

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：坂元 慎平 〒144-0041東京都大田区羽田空港 1-6-5 第5綜合ビル5階 TEL (03) 5708-7161 FAX (03) 5708-7163



航空連合

2026春季生活闘争方針決定!

航空連合は1月21日に開催した第1回中央委員会において、2026春季生活闘争方針(案)を満場一致で機関決定しました。このNEWSではその概要をお知らせします。今後は、本部事務局と加盟組合が一丸となって、方針の達成に向けた具体的な取り組みを進めていきます。

第1回 中央委員会

小林会長
挨拶(要旨)

日々、航空・観光サービスの最前線で安全を築き上げ、安全運航を堅持していただいている加盟組合の皆様には心より敬意を表したい。世界では紛争や対立が続く、民主主義が揺らぐ状況にあるが、航空連合は「民主主義と平和なくして労働運動なし」という信念のもと、対話を重視した民主的労働運動を通じて、安全運航と産業の持続的発展を支える姿勢を堅持していく。

2026春闘方針については、各会議や集会を通じ、めざす方向性や課題認識について丁寧に議論を積み重ねてきた。円安に伴うコストの増加、コロナ禍後の需要構造変化による国内線収益環境の悪化など、経営環境は厳しさを増している。一方で、航空関連産業は高い専門性を有する人材によって支えられており、「人材の確保・育成・定着」は産業存続の前提条件である。労働条件の悪化による人材流出や採用難を招けば、安全やサービスの質にも直結し、負のスパイラルに陥ることから、2026春闘は「人への投資」を継続できるかどうかの正念場と位置づける。

賃金については、現場から聞こえる「忙しさに見合わない」「賃上げの実感がない」といった声を重く受け止め、「生活のゆとりの実感」につながる水準の確保を最重要課題とする。月例賃金では、2025春闘実績を上回る回答の獲得にこだわり、「ペア4%もしくは12,000円」を「目安」とする。連合加盟組織として、3%以上のペアを確実に達成し、物価上昇を上回る賃上げを通じて経済の好循環を力強く回すことを産業全体の共通目標とする。高い目標ではあるが、加盟組合においても労使で知恵を出し合い、実現に向けて粘り強く交渉することを求める。

賃上げと一体で、適正取引と価格転嫁の取り組みを強化する。航空連合はこれまでも空港グランドハンドリング分野を中心に適正取引に取り組んできたが、昨年末に国が策定した取引適正化ガイドラインの施行は大きな転機である。これを最大限活用し、加盟組合と連携して経

営チェックに取り組むとともに、価格・運賃転嫁の必要性を含めた議論を進める。短期的な賃上げ対応にとどまらず、中長期的視点で産業の持続性を確保し、安全運航の堅持につなげることが重要である。

その他、勤務間インターバル協定の締結推進、カスタマーハラスメント対策、安全確保、ジェンダー平等・多様性推進も重要である。シフト・交代制勤務が多い産業特性を踏まえ、休養と健康確保の観点から法を上回る取り組みを追求する。また、資格者不足や業務過密が安全に影響していないか点検し、生産性向上が現場負担の増大につながっていないかを検証したい。さらに、女性や若手が多い組織の強みを生かした「イメージチェンジ」を推進し、組合活動の意義を伝え、参加しやすい環境づくりを進めることも重要である。

加えて、「中期労働政策方針2026-2029」に基づく新たな目標賃金水準について、最終年となる2029年に日本をリードする産業となるため、継続的賃上げの必要性を共有し、議論を深める。組織拡大、ジェンダー平等・多様性推進、働き方改革を着実に進めるとともに、政策実現に向けた上部団体との連携や目の衆議院総選挙について、加盟組合の理解と協力を要請する。

本日は活発な議論のもと、航空連合の仲間が、航空連合ビジョン「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」の実現に向けて、気持ちをひとつに合わせる機会になることを願いたい。



2026春闘に臨む基本的な考え方

位置付け

- ▶ 航空関連産業が抱える構造的な課題の顕在化をふまれば、「人材の確保・育成・定着」に関わる問題解決に向けた着実な前進を図る上では正念場
- ▶ 新たな中期労働政策方針の初年度にあたり、その実現に向けた第一歩として、継続的な「人への投資」を起点とした好循環、および労働政策と産業政策との連動による「圧倒的な生産性向上」の深化が一層重要

めざすもの

- ▶ 「生活のゆとりの実感」につながる賃金水準の確保と働き方・休み方の改善に向けて、適正取引と価格転嫁を推進し、持続的な労働条件改善を行き渡らせ、「働く仲間が安心して長く働き続けたいと思える産業の実現」をめざす
- ▶ 航空関連産業や社会を取り巻く変化を的確に捉え、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みを通じて年代や属性を問わずに「多様な仲間の一人ひとりが自身の強みを発揮し、成長し続けられる職場をつくること」をめざす



航空連合ビジョン

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業

「位置付け」に込めた考え方

1 構造的な課題が顕在化している

- 航空関連産業を取り巻く環境は、国内や一時的な景気変動にとどまらず、グローバルかつ恒常的・不可逆的な変化の只中にあり、従来の対応が通用しない極めて困難な局面。
- 米中関係の緊張、中東情勢やロシア・ウクライナ戦争など地政学的リスクが高まる一方、世界経済は緩やかに拡大し、サプライチェーンの混乱も背景にインフレ基調が定着。日米金利差を背景とした円安の常態化はインバウンド需要を押し上げる一方、航空機、部品、燃料など調達コストが大きく上昇。特に燃料費は航空会社コストの約4分の1を占め、燃油価格の高止まりに加え、2030年にに向けたSAF使用義務化が新たな負担に。
- 国内では労働力人口が増加する一方、総人口と出生数の急減により、将来的な航空需要の縮小が強い懸念材料。また、働き方の変化によりビジネス需要は回復せず、高単価需要の減少が継続。国内線は旅客数・売上こそ回復したものの、平均単価は伸び悩み、恒常的なコスト上昇により収益性は大幅に悪化。結果として、公的支援を除けば多くの航空会社が実質赤字という深刻な状況に直面。



菊池副事務局長
(ジェンダー平等・多様性推進担当)

2 「人材の確保・育成・定着」は正念場を迎えている

- インバウンド需要は堅調に回復し、2025年には訪日客数が過去最高の4,268万人に到達。政府は2030年に6,000万人の達成を再び目標に掲げ、空港機能強化や発着枠拡大により、航空需要は今後さらなる増加へ。インバウンドの拡大は航空需要の拡大と直結している一方、就航便数の増加に対応する人材確保は依然として不十分。国もグランドハンドリング、整備士、操縦士、保安検査員などを中心に対策を講じているが、他産業との人材獲得競争は激化。加えて、若年層の離職抑制や、シニア・ベテラン層からの技能継承といった課題も深刻化。
- 2023春闘以降、「人への投資」を軸に賃上げや労働条件改善は進んできたが、航空関連産業は構造的課題の下で「利益なき繁忙」に直面。将来の成長に向け「人材の確保・育成・定着」に資する投資を継続できるかどうか、今まさに正念場。

3 「人への投資」を起点とした好循環、および労働政策と産業政策との連動による「圧倒的な生産性向上」の深化が重要である

- 「人への投資」を起点とした好循環とは、賃上げや処遇改善、教育・訓練、働き方改革、職場環境整備などを通じて、働く人の能力と意欲を高め、「人材の確保・育成・定着」につなげていく取り組み。
- 生活改善の実感が働く意欲を高め、技能向上やサービス品質の改善、イノベーション創出を通じて、生産性・付加価値の向上を実現し、次なる「人への投資」の原資を生み出す好循環を形成。この考え方は、航空連合が2014春闘以来掲げてきた「活力の好循環」と本質的に同義であり、2026春闘においてもその深化をめざすもの。
- 航空連合は2021年に、産業全体での対応を前提とする「圧倒的な生産性向上」という考え方を提起。これは、コロナ禍や訪日客急増を背景に深刻化する人材不足に対応するため、企業や職場の枠を超えた連携により、従来を超える水準の生産性向上を実現しようとするもの。企業グループを超えた協業、DXによる省人化・自動化、規制・制度改革、空港インフラの抜本的改善などによりインプットの最小化を図ると同時に、新たな需要創出や事業モデル構築、地域連携の強化を通じてアウトプットを最大化。
- 産業政策の充実と、それにより生まれた価値を「人への投資」に還元する労働政策を連動させ、取り組みを持続的な好循環として深化させることが、今後一層重要に。

「めざすもの」に込めた考え方

1 「生活のゆとりの実感」

- 2023春闘以降、航空関連産業においても名目賃金は上昇しているものの、消費者物価指数は3年連続で3%台となり、インフレ基調が定着。その結果、実質賃金は2022年以降ほぼマイナスで推移し、社会保険料負担の増加も相まって、賃金上昇が生活の「ゆとり」として実感されにくい状況が継続。生活に「ゆとり」がある状態とは、日々の暮らしの中で将来への不安が和らぎ、安心して生活設計を描ける状態を指すが、現場では経済的な余裕を感じられないまま、需要増加への対応による強い繁忙が続き、精神的な余裕には不足。働く人が明るい将来展望を持つためには、継続的な賃金引き上げが不可欠であると同時に、長時間労働の是正や休暇取得の促進、柔軟な働き方の実現など、「働き方」と「休み方」の見直しを一体的に進める必要。
- 賃上げと労働時間・休暇制度の改善を総合的に進めることで、はじめて「生活のゆとりを実感」できる状態に。

2 適正取引・価格転嫁の推進

- 持続的な賃上げや労働条件改善を実現するためには、その原資を安定的に確保できる産業構造への転換が不可欠。
- 航空関連産業、とりわけ空港グランドハンドリング業界では、多重的な受委託構造が長年の課題に。航空連合の主体的な取り組みにより、2025年12月に取適法に基づく取引適正化ガイドラインが策定。同ガイドラインでは、外国航空会社とグラハン事業者との取引についても、不当な取引には独占禁止法が適用され得ることが明確化。今後、ガイドラインの実効性を高めることで、価格転嫁を通じた取引の適正化と、労働条件の持続的な改善を期待。航空連合も加盟組合と連携し、ガイドラインの浸透と活用主体性を発揮。
- 産業全体を見渡すと、コスト上昇が続く中で航空会社の運賃転嫁が十分に進んでいないことが根本的な課題。産業の発展と人材の確保・定着のため、労使が協議・連携し、「人への投資」を目的とした運賃転嫁を進める必要。

3 ジェンダー平等・多様性推進

- 「人材の確保・育成・定着」が大きな課題となる中、ジェンダー平等や多様性の推進は、航空関連産業の持続性を左右する重要な要素。航空連合はこれまで男女共同参画・ジェンダー平等に取り組んできたが、今期から新たに「航空連合 ジェンダー平等・多様性推進計画(2025.10~2030.09)」を策定。本計画は、職場の一人ひとりが自らの強みを発揮し、安心して活躍できる職場づくりをめざすものであり、産業の発展と魅力向上にも直結。育児や介護との両立、キャリア形成機会の確保、評価や処遇の公平性など、依然として解決すべき課題は山積。多様な背景や価値観を持つ仲間が増える中で、一人ひとりの課題を把握し、解決と活躍を後押しすることは労働組合の重要な役割。
- 女性やシニアの活躍推進は社会的要請であり、法を上回る取り組みを進めることは産業の先進性を示すことにも直結。制度改善などのハード面に加え、働きがいやモチベーションを高める意識醸成など、ソフト面の取り組みも不可欠。
- ジェンダーや属性に関わらず能力を発揮できる産業とすることで、人材基盤を強化し、組織力と産業全体の魅力向上を企図。

主な取り組み項目

1 月例賃金

ベースアップ4%もしくは12,000円を目安として、各加盟組合において2025春闘を上回る回答の獲得にこだわる。

補足

- 4%：2026年度のCPIは2%程度と見込まれるものの、過去3年にわたる3%水準の物価上昇により、実質賃金は長期にわたりマイナスが続いている。特に食料品やエネルギーなど生活必需分野の負担は重く、予測値ではなく生活実感に即した対応が必要である。連合が掲げる「賃上げ分3%以上」の確実な実現と、実質賃金を1%上昇軌道に乗せる方向性を踏まえ、4%水準をめざす。
- 12,000円：2025春闘では12,000円以上の回答を得た組合は約4割にとどまり、平均回答額は11,168円であった。12,000円は一部で達成されている一方、産業全体では依然として挑戦的・前進的な水準といえる。他産別にはより高水準の要求もあるが、航空業界の厳しい情勢を踏まえれば、結集可能な現実性も重要である。産業全体で賃上げ水準の底上げを継続する観点から、2025春闘と同額とする意義は大きい。



中国副事務局長
(労働政策担当)

2 一時金・賞与、各種手当関連

- ▶物価上昇が長期化し実質賃金の改善を実感しにくい中で、一時金・賞与は、年間賃金水準を下支えするだけでなく、月例賃金と並ぶ「生活給の一部」として生活の安定を支える重要性が向上。また、業績回復や需要拡大が進む航空関連産業においては、働く者の努力や貢献を適切に分配する手段として、一時金・賞与による成果還元の意義は大。こうした観点から、産業全体として引き続き「年間5か月台」水準をめざすとともに、達成している加盟組合では、業績や生産性向上の成果に応じた還元を要求。
- ▶各種手当は、職務特性や生活実態に即した処遇を補完する重要な要素であり「人材の確保・定着」や、やりがい・働きがいに資する職場環境の実現に直結。物価・生活費の上昇を踏まえた手当水準見直しや業務負荷や専門性の実態に即した手当の改善・新設を要求。

3 働き方・休み方の改善

- ▶働き方・休み方の改善は、生活のゆとりの確保に直結するとともに、採用競争力や人材の確保・定着、生産性向上の観点からも重要な取り組みであり、安全を基盤とする航空関連産業にとって不可欠な課題。「中期労働政策方針(2026-2029)」および「航空連合働き方・休み方指針」に基づき、2026春闘においても、より多くの加盟組合が目標水準を達成できるよう取り組みを推進。
- ▶育児や介護との両立、シフト勤務や転勤のあり方などへの要請を踏まえ、誰もが健康に働き続けられる柔軟な働き方を整備。あわせて、カスタマーハラスメントを含む各種ハラスメント対策や労働安全衛生の点検を進め、安心して働ける職場づくりを労使で推進。
- ▶客室乗務員の疲労管理や法令遵守についても、国の動向を踏まえつつ、職場との対話と労使協議を通じて適切な運用と制度反映を企図。

「働く時間」と「休む時間」をどちらも充実させて、相乗効果を生み出す

中期目標(2025.10~2029.9)

総実労働時間目標：年間1,855.25時間以下

働く	休む
時間外労働時間 ガイドライン：月平均8時間	年間休日数 ガイドライン：120日
所定労働時間 ガイドライン：1日7時間45分 1年1898.75時間	年次有給休暇取得日数 ガイドライン：18日
36協定の順守 介護、育児、治療と仕事の両立支援 制度の充実	勤務間インターバル ガイドライン：11時間 休暇制度の充実
テレワーク制度の充実	

当面の取り組み

- 全加盟組織で勤務間インターバル11時間以上の締結
- 年間公休数の引き上げ
- 36協定の順守
- 両立支援制度の拡充
- 副業・兼業
- テレワーク制度の課題解決(労務管理、労働時間管理、評価制度、コミュニケーション、メンタルヘルス、手当など)

4 産業内の適正取引・価格転嫁の推進

- ▶適正取引と価格転嫁をサプライチェーン全体で定着させることは、コスト上昇への対応にとどまらず、安全・品質の確保や持続的な賃上げ、人材確保を通じた産業の持続的成長に不可欠。航空連合は、働く者の視点から企業間取引を点検する基準として「航空連合 適正取引ガイドライン」を策定し、加盟組合および社会に広く周知。空港グランドハンドリング業界の多重受委託構造の是正に向け、関係省庁への働きかけを重ねた結果、2025年12月に「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」が策定され、取適法や独占禁止法の具体的な適用が明確化。
- ▶2026春闘では、これらのガイドラインを活用し、契約内容や働き方、ハラスメント、人材育成、職場環境について労使で点検・改善を進めることが重要。あわせて、コスト上昇が続く中で国内線を中心に運賃転嫁が進んでいない課題を共有し、「人への投資」を支える運賃・料金転嫁に業界全体で取り組む必要。

5 ジェンダー平等・多様性推進

- ▶加盟組合の組織力強化と産業の持続的発展に向け、航空関連産業で働く多様な仲間一人ひとりが、属性に左右されることなく強みを発揮し、成長し続けられる職場づくりが重要。年代や性別、ライフイベントなどを理由に不利益が生じない制度の拡充を進めるとともに、職場点検にあたっては属性による不公平感が生じていないかに留意。とりわけ、女性やシニア人材のさらなる活躍推進が重要であり、女性については改正女性活躍推進法や「航空連合 ジェンダー平等・多様性推進計画」に基づき、職場実態の点検や意識改革を推進。シニア人材については、高いモチベーションを維持し、いきいきと働けるよう制度整備や職場全体での支援体制を点検。
- ▶外国人材、障がい者、LGBTQ当事者を含め、多様な人材が働きやすい環境整備を進めるとともに、制度・設備面に加え、多様性推進への理解促進などソフト面の取り組みも重視。

6 安全・品質向上、生産性向上

- ▶航空関連産業において、安全と品質の堅持は産業存続の大前提であり、それを支えているのは現場で働く一人ひとりの技能や経験といった「人の力」。一方、需要回復と人材不足が重なるなか、現場の繁忙や疲労が増し、安全・品質の将来的な維持に懸念が拡大。実際に安全上の支障を及ぼす事案や作業員の負傷は増加しており、今後も安全・品質を維持・向上させるためには、「人への投資」を通じて現場力を高め続けることが不可欠。



川平副会長
(総合福祉委員長)

- ▶ 航空関連産業の「圧倒的な生産性向上」には、投入量の削減にとどまらず、産出量をも高める視点が不可欠であり、産業政策と労働政策の両面からの取り組みが必要。とりわけ労働政策では、生産性向上の原動力は「人」であることを前提に、人への投資、付加価値の向上、成果の公正分配を通じて産業の魅力を高めることが重要。
- ▶ 企業内労使においては、生産性に関する共通指標の設定が建設的な議論の鍵となり、付加価値拡大に向けた目標や課題を明確にすることで、働く者が主体的に参画しモチベーションが向上。航空連合として策定する生産性指標は、労使協議を深めるための一つの手段として活用し、数値の変動要因を重視しながら、環境変化も踏まえて継続的に分析。
- ▶ 長期にわたる実質賃金停滞を打破するためにも、人への投資を起点とした生産性向上を強化し、その成果を公正に分配する好循環を確実に定着させることが不可欠。

7

人材育成・人事評価制度

- ▶ 航空関連産業の安全・品質・サービスを支えているのは、高度な専門性と現場力を持つ人材。少子高齢化や人材流動化が進む中、「人材の確保・育成・定着」は重要な課題であり、人事評価制度は働く者の意欲や将来展望に大きく影響。評価の公平性・透明性・納得性を確保し、信頼される制度運用が不可欠。
- ▶ 育成に時間を要する専門人材が多い産業特性を踏まえ、長期的視点での人材投資と「長く働きたい」と思える職場づくりが必要。特に代替困難な現業部門の価値を見据え、制度や賃金との連動を含めた点検が重要。

運動の進め方

徹底的な協議・交渉の促進

航空連合本部の 取り組み	● 航空連合春闘方針の理解浸透を図る目的から、全加盟組合の経営を対象に経営要請を実施する。実施にあたっては、加盟組合の要望などを十分にふまえておこなう。 ● 加盟組合の状況により、具体的な交渉の進め方を支援するとともに、労働条件調査の結果等、他加盟組合の動向をはじめとする情報提供をおこなう。
加盟組合の 取り組み	● 春闘要求の策定にあたっては、経営側から経営情報の開示を積極的に求めるとともに経営状況を把握し、航空連合春闘方針に基づく戦略的な要求をおこなう。 ● 回答指定日に労使で一致した到達点を見出すべく、経営と徹底した協議・交渉をおこない、要求の背景と課題について認識を共有し、具体的な課題解決につなげる。

闘争体制・日程

航空連合本部の 取り組み	● 取り巻く情勢の点検や他産別の動向等を確認するため、中央執行委員会を2月9日(月)に開催し、必要に応じて本方針を補強・補足する。 ● 航空連合の回答指定日は、全加盟組合の3 月内決着(回答)をいかに図るかに重点を置き、連合が提示しているヤマ場の設定をふまえて以下のとおり設定する。 → 先行組合は3 月18 日(水)までのできるだけ早期に回答を引き出す。 → 先行組合以外の加盟組合は、連合の回答ゾーンを意識しつつ、3 月内決着をめざす。
加盟組合の 取り組み	● 要求提出は遅くとも3 月上旬までにおこなう。 ● 要求提出後、ただちに団体交渉・労使協議を開始し、3 月内決着(回答)をめざす。

SCHEDULE	2月 経営状況確認 春闘要求作成	3月 労使交渉・回答	4月 回答分析・妥結收拾	5月 労働協約 締結・更新			
連合 他産別		先行組合回答ゾーン 16～19日	最大のヤマ場 17～19日				
航空連合	書記長・事務局長会議 (2/2)	中執 (2/9)	先行組合 18日までのできるだけ早期	先行組合以外 3月内決着	加盟組合代表者会議 (4/13)	中執 (4/14)	中執 (5/14)
加盟組合	要求案作成・提出		回答分析・妥結收拾		労働協約締結・更新		
	春闘交渉						

航空連合 は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大同団結し、産業の魅力の向上や基盤の強化に向けて1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。59の企業別組合の48,350人(うち客室乗務員約15,000人)で構成され、ナショナルセンター「連合」に加盟しています。

Facebook

フォローを
お願いします!



Instagram

Follow me!



LINE

公式アカウント
を作りました!



ニュース・航空連合へのご意見はE-mail、またはLINE 公式アカウントでお受けしています。

アドレス avinet00@jfaiu.gr.jp

ホームページ <https://www.jfaiu.gr.jp>