

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：長谷川 樹 〒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



2024春季生活闘争方針決定!

航空連合は1月18日の第5回中央執行委員会にて2024春闘方針(案)を取りまとめ、1月24日に開催した第1回中央委員会において、満場一致で機関決定しました。2024春闘方針の概要は以下の通りです。

航空連合2024春季生活闘争方針

2024春闘基本方針

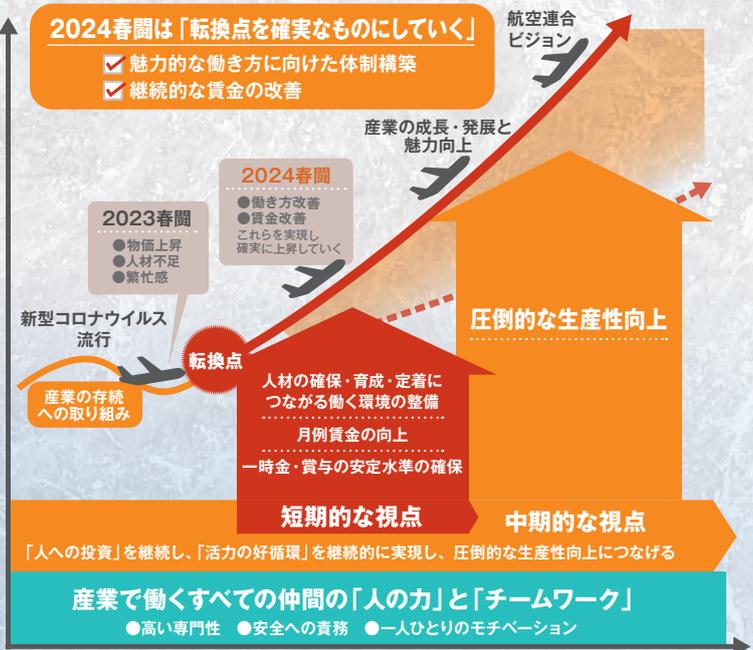
労働組合の社会的責務を果たし、働く仲間がやりがいと誇りを持って働き続けることができるよう、「人への投資」による「圧倒的な生産性向上」に取り組み、働き方と賃金を中心に昨期の転換点を確実なものとする。

✦ 産業存続・発展の基盤となる安全と品質を支える働く仲間が、長く働きたいと思うことができる働き方の実現と生産体制の構築を通じて、人材の確保・育成・定着をめざす。

✦ 各加盟組合が昨期春闘で得られた回答を上回る継続的な賃金の改善と、一時金・賞与水準の安定やさらなる向上に取り組み、活力の好循環の実現をめざす。

2024春闘は「転換点を確実なものにしていく」

- ☑ 魅力的な働き方に向けた体制構築
- ☑ 継続的な賃金の改善



2024春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

日本の現状と課題

我が国は、少子化に歯止めがかからない状況である。要因としては若者の結婚に対する意識の低下や子育て・教育にかかる金銭的な負担、収入自体の不安定さや賃金水準の低さが大きいとされている。政府はこども・子育て政策の強化に向けて「こども未来戦略方針」を閣議決定し、「若者・子育て世代の所得を伸ばさない限り、少子化を反転させることはできない」ことを明確に打ち出した。また、改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となったことや、シニア個人の就労意識の変化、長い老後生活の金銭的負担や健康維持などを理由に働くシニアの数が増えている。生産年齢人口の減少による深刻な労働力不足に対して、社会保障制度を安定的、持続的に運営、維持していくことが急務である。

そうした構造的な課題を抱える中、記録的なコスト高や深刻な人手不足などを背景に企業の賃金・価格設定行動が変化し、賃金と物価が循環的に上昇しつつある。日本経済は1990年代後半にデフレ

に陥ったが、デフレを脱却できるかどうか重要な局面にある。「物価上昇(インフレ)」や2024年問題が控えるなか「人手不足」が急増し、その解消が景気回復に求める政策の筆頭にあげられており、加えて賃上げや減税を含めた個人消費の底上げを期待する声は多くなっている。原油や原材料価格の高止まりや地政学的リスク、海外経済の動向などは企業活動を行う上で、リスクとして続いていくと予想され、さらには2024年問題と合わせて人手不足の解消と早急な個人消費の拡大に資する政策が景気回復の起爆剤として求められている。

航空関連産業の現状と課題

新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが5類に移行し、法律に基づいた外出自粛の要請などはなくなり、3年余り続いた国のコロナ対策は大きな節目を迎えた。国内の旅客数は順調に回復し、2023年8月の国内線は過去3年間で最も高い水準を記録した(国土交通省航空輸送統計より)。また、国際航空運送協会(IATA)によると2024年の世界の総旅客数は、2019年の45億人を越えて過去最多の約47億人になると予想している。



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

このように航空需要が高まっている一方、あらゆる職種において人材不足に陥っており、繁忙感が高まっている。安全を支える現場の体制を確立し、専門性の高い人材を育成・定着させる取り組みは極めて重要である。今後、我が国において人口減少・少子高齢化が本格化するなかで持続的な経済成長を果すためには、国内外の交流人口や物流の活性化が不可欠である。多くの訪日外国人観光客を確実に受け入れ、日本全国の地域の活性化につなげていくためには、産業の基盤である安全を堅持し、産業で働く魅力を高め、持続的に人材を確保・育成・定着していくことが求められる。

職場の現状と課題

航空需要が急速に回復するなか、コロナ禍における採用抑制や離職の影響により、人材が相当数不足しており、採用を再開しているものの、十分に補い切れておらず、現場の人材不足は極めて深刻な状態である。この

ままでは産業の存続や持続的な発展に大きな影響を与える可能性があり、そうした状況を着実に改善していかなければならない。

このような職場の負担を軽減していくためには、人材を安定的に確保・育成・定着していくことが前提であり、この産業で長く働きたいと思える魅力的な労働条件を継続的につくりあげていく必要がある。働き方の改善が急務であり、休日や勤務間インターバルなど、十分に休養が取れる環境や、働きやすい職場環境の整備が必要である。

賃金は労働条件の根幹であり、2024春闘では航空関連産業で働く魅力を継続的に向上させるため、人材不足の中、懸命に奮闘する職場の声にこたわり、社会情勢をふまえ、他産業に劣後しない労働条件や働きがいの向上をめざしていく。そのために、働き方と賃金の両面から「人への投資」を確実に進め、産業全体で生産性を向上させていくことで、産業の転換点を確かなものにしていく。

労働団体および経営者団体の動き

連合 国内外情勢(変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など)を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。

①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。

経団連 日本全体の生産性の改善・向上には、働き手・企業・政府の各主体が、労働移動に対する意識改革に取り組むとともに、円滑な労働移動に適した労働市場を作り上げていくことが必要である。労働力問題については、多様な人材の活躍推進による「量」の確保、能力開発・スキルアップ等を通じた「質」の向上の両面からの対応が不可欠である。

物価上昇が続くなか、賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが経団連・企業の社会的な責務である。自社に適した賃金引上げについては、23年以上の意気込みと熱意を持って、積極的な検討と実施を求めたい。具体的には、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱に、自社に適した結論を見いだすことが大切である。月例賃金の引上げにあたっては、ベースアップ実施を有力な選択肢とした検討が望まれる。

取り組みの実現には、働き手や労働組合の協力が欠かせない。労使は価値協創に取り組む「経営のパートナー」との認識をより強くしながら、わが国の社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。

取り組み項目

雇用 賃金や働き方の取り組みと連携し、雇用の確保、拡大(新規採用、離職抑止)を図る

航空関連産業において、安全を堅持する上で高度な専門性が必要とされることや、高度な専門性を有する人材の育成には期間を要することから、雇用形態にかかわらず、航空関連産業で働く仲間の安定的な雇用と継続した採用の重要性について経営に働きかけを行い、労使で認識を共有する。加えて、各社の雇用に関する施策について、加盟組合が労使協議や職場点検を徹底しておこなうとともに、航空連合内で情報共有を図り、中長期的な視点での雇用の確保・拡大に向けて全力で取り組むとともに、賃金や働き方の改善を図りながら、産業の魅力向上や離職抑止につなげていく。

生産性向上 「人」を中心とした「圧倒的な生産性向上」を総合的に考える

「圧倒的な生産性向上」を進めるうえでは、投入を低減することだけに注力するのではなく、いかに産出を増加させていくかについて、産業政策と労働政策の両面から考える必要がある。特に労働政策の面からは、生産性を高める原動力は「人」であることを前提に、①人への投資、②付加価値の向上、③成果の公正配分を通じて、産業の魅力向上につながる取り組みを進めていく。各社に応じた労使共通の指標を定めることで、共通の目標である付加価値の拡大に向けた議論を建設的かつ定量的に、そして経年で進めることが可能となり、双方の課題や評価を明確にすることができるようになる。労使のモチベーションにつながることも、特に働く者の視点からは、自分の業務と職場や企業がめざすものとの関係が明確になり、一人ひとりが能動的に活躍する環境を整備することにつながるから、中期的な視点において上記①～③と併せて検討を進める取り組みを実施する。

重点項目 産業存続の前提となる安全の堅持と持続的な発展は「人材」が支えている。現在の極めて深刻な人材不足を解決するためには、長く安心して働くことができる「働き方・休み方」を産業全体で確立する必要がある。

賃金 産業の持続性と魅力向上による「活力の好循環」の実現

職場の生産状況が高まる中、人材育成も進めていかなければならず、職場の仲間の疲弊感は大い。早急に産業で働く魅力の向上と労働条件の向上、および安全・品質の確保に向け、「人の力」を中心に据えた「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」に基づいた取り組みを進め

ていく必要がある。原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要であり、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

重点項目 生活の安心・安定を確固たるものにするため、航空連合全体として昨期を上回る賃上げと一時金・賞与の安定的な水準をめざし取り組んでいく。また、活力の好循環を実現させていく取り組みと人事賃金制度全体についての課題解決に向けて労使で検討する。

働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」に基づき、現在の職場状況をふまえた短期的視点と、産業の成長と魅力の向上に向けた中長期的視点の両面から取り組みを進めるため、今春闘では「全ての加盟組合が11時間の勤務間インターバル協定の締結」を目指す。回復する需要に対し、人手不足による負担が高まっているという点で、長時間労働を始めとする「働き方」と「休み方」のバランスが崩れている職場が増加傾向にある。適正な生産体制のあり方や、産業全体において誰もが安心して働き続けることのできる環境の構築を含む「圧倒的な生産性向上」に向けて労使で議論を重ね具体的な取り組みを行う必要がある。

また、人事諸制度について、産業に集うすべての仲間が、職場で長くいきいきと活躍できるように制度構築に取り組む。労使で各制度を点検し、課題を明らかにしたうえで、「人への投資」を継続していくよう認識を合わせ、働きやすさと働きがいを実現する。

ジェンダー平等・多様性の推進

社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)を尊重し、多様性を認め合う「ジェンダー平等推進」と、女性が働くうえで格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていく「男女平等参画」を両輪とし取り組みをおこなう。航空連合独自アンケートを踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、課題の分析・取り組みにつなげる。多様化する職場に寄り添い問題解決を図るべく、これまで以上に広く柔軟な視点で職場を点検する。また、整備やグラハンなどの職場で女性の採用・配置が増えることによる職場の男女比が近年変わってきていることやLGBTQの観点からも アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)により、能力の発揮が制限される状況に陥っていないか、職場、設備の点検を実施する。加盟組合においては、多様性をさらに推進すべく、「航空連合 ジェンダー平等推進計画」に基づき、加盟組合における男女共同参画を推進する。

重点項目に関する具体的取り組み内容

重点 働き方(生産体制など)の工夫・見直し

- 1 「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」に基づき、現在の職場状況をふまえた短期的視点と、産業の成長と魅力の向上に向けた中長期的視点の両面から取り組みを進めるため、今春闘では「全ての加盟組合が11時間の勤務間インターバル協定の締結」を目指す。
- 2 適正な生産体制のあり方や、産業全体において誰もが安心して働き続けることのできる環境の構築を含む「圧倒的な生産性向上」に向けて労使で議論を重ね、具体的な取り組みを行う。

重点 月例賃金

- 1 ベースアップを軸として10,000円以上(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目標に、月例賃金改善の要求をおこなう。水準の検討にあたっては、航空連合目標賃金水準に基づき、各労組の状況に応じて要求水準を検討する。
- 2 「航空連合目標賃金水準」をベースに「都道府県別リビングウェイジ」に達していない場合は、上回る水準を実現するための改善をおこなう。
- 3 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。
- 4 定期昇給の確実な実施について確認する。
- 5 定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として5,500円を目安に要求をおこなう。
- 6 これまで継続してきた「人への投資」の重要性について、労使で対話をおこなう。
- 7 適正な取引、提供価値と賃金との関係について理解を深め、産業構造、事業構造の変化における働きに合った賃金のあり方について「航空連合目標賃金水準」を参考に検討し、今後の賃金制度全般について労使で協議をおこなう。加盟組合各社の人事賃金制度上の課題について、中期的視点から、改善に向けた協議を開始する。
- 8 有期雇用社員・パート労働者について、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,200円をめざす。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- 9 新たな働き方に対応した各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で協議を合わせるとともに、賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結など、それぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の維持、向上をめざす。
- 10 月例賃金と一時金・賞与の比率を分析したうえで、安心して生活ができる水準をめざし、基本給を重視した月例賃金のあるべき水準について労使の認識を一致させる。

【航空連合目標賃金水準】

エアライン	30歳	35歳	空港サービス	30歳	35歳
目標水準	325,000円	390,000円	目標水準	285,000円	325,000円
クリア水準	300,000円	350,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
整備・製造	30歳	35歳	貨物・物流	30歳	35歳
目標水準	300,000円	365,000円	目標水準	290,000円	330,000円
クリア水準	270,000円	330,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
旅行・営業	30歳	35歳			
目標水準	300,000円	350,000円			
クリア水準	280,000円	330,000円			

重点 一時金・賞与

- ① 加盟組合の多くでは現行の一時金・賞与制度は、生活給の一部としての役割を担っていることから、「生活の安定とさらなる向上」の観点で、労使で協議・交渉をおこない、安定水準の確保をめざす。
- ② 既に安定水準を確保できている加盟組合については、各加盟組合のおかれている状況をふまえながら、航空連合の**中期目標である5.0ヵ月台**をめざし取り組む。既に5.0ヵ月台を達成している加盟組合に関しては各企業の業績に応じた還元をめざし取り組む。
- ③ 成果の公正配分、組合員の頑張りを反映した制度を求める。
- ④ 生活の安定を確保する観点から年間一括協定の締結を原則とし、3月以内に回答を引き出すことをめざす。各期(季)型での要求を掲げる場合は、交渉時期について労使で確認する。
- ⑤モチベーション維持の観点から、昨期のコロナ禍から脱却し、回復とさらなる向上フェーズにおける水準の考え方や、生活給の一部としての役割を担っていることをふまえた本来あるべき水準について確認する。
- ⑥ 有期雇用社員、パート労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から、現行制度や水準の点検・改善と成果に応じた適正配分を求める。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 春闘要求策定にあたっては、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、経営と徹底した対話をおこない、春闘要求の背景と課題について、認識を共有し、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	<ul style="list-style-type: none"> ● 取り巻く情勢の点検や他産別の動向を確認するため、中央執行委員会を2月14日(水)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、連合の最大のヤマ場の設定をふまえて以下のとおり設定する。 <ul style="list-style-type: none"> → 先行組合は3月12日(火)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	<ul style="list-style-type: none"> ● 春闘要求提出は遅くとも3月上旬までにおこなう。 ● 春闘要求提出後、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・妥結収拾	5月 労働協約 締結・更新
連合 他産別		先行組合回答ゾーン 11~15日 最大のヤマ場 12~14日		
航空連合	中執 (2/14) 書記長・事務局長会議 (2/15)	先行組合 12日までのできるだけ早期 先行組合以外 13日以降3月内決着	代表者会議・中執 (4/10~11)	中執 (5/14)
加盟組合	要求案作成・提出 労使協議会	春闘交渉	回答分析・妥結収拾	労働協約締結・更新

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。57の企業別組合の44,306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。

f フォローをお願いします!
Facebook



Instagram Follow me!



X 会長 X 始めました!



ニュース・航空連合へのご意見はE-mail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>

アルコール関連相談窓口をご活用ください。

航空関連産業での飲酒に係る不適切事象の根絶に向けて、定期航空協会が無料の相談窓口を設けております。航空会社に所属する方のみならず、航空連合加盟組織の皆様も利用可能です。相談内容は決して、勤め先企業にも定期航空協会にも伝わりませんので、お気軽にご相談ください。

