

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：酒井 雄介 〒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

第24期

ジェンダー平等 推進フォーラムを開催!

男女平等月間にあわせ、第24期ジェンダー平等推進フォーラムを6月8日(木)に集合形式にて開催しました。「ジェンダー平等推進フォーラム」は、多様性が尊重され、一人ひとりが安心して個性と能力を発揮できることをめざして開催するものです。フォーラムは加盟組合や会社関係者を中心に約140名にご参加いただき、労使双方でジェンダー平等推進の意義や重要性について認識を深めました。

講演 「ジェンダー平等をめぐる日本の課題とこれから」

国谷 裕子 氏／ジャーナリスト

●企業における価値観の多様化

コロナのパンデミックやロシアによるウクライナ侵攻を見ると、世界が大きなリスクに直面していることを実感せざるを得ないが、世界はその前から変革をスタートしていた。2015年にSDGsとパリ協定が合意され、ESG投資拡大、株主資本主義経営からステークホルダー資本主義経営への転換が進み、企業は誰のためにあるのかということが問われている。

●男女差別を無くし、女性の人権を確立する

SDGs目標5には「あらゆるレベルの意思決定において女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する」というものがある。SDGs目標の達成にはジェンダー平等が大きく寄与するとされており、極めて重要な項目である。企業に対する金融機関からの評価に際しても、ESGへの取り組みがより一層重要になっている。そして、これまで「男女共同参画」「女性活躍政策」としてすすめられてきたものから「ジェンダー平等」への変革が起きている。そこには言葉の言い換えだけでなく、捉え方の変化がある。あらゆる面での差別をなくし、女性の人権の確立、そして女性が抱えている課題を解決していくことが求められている。

●「性別役割分担意識」という壁

地方においては人口流出が問題となっているが、管理職の女性比率が低い地域、議員の女性比率が低い地域ほど、女性の流出比率が高い。働く場所の提供だけでなく、決定権があり活躍できるポジション、自己実現できる場所を増やさなければ、人口流出は止まらない。そしてその根本にあるのは「性別役割分担意識」である。FACEBOOK COOのシェリル・サンドバーグ氏(2013年当時)は、「若い世代は母親が育児と仕事の両立で苦労しているのを見ていて、上を目指さなくなっている」と話していた。性別役割分担意識が変わらず女性活躍への期待が高まれば、女性が躊躇しかねない。意識が変わらなければ、女性自身もその意識を取り込んでしまい、萎縮し、その意識が再生産される悪循環に陥る。

●企業全体の「ジェンダー平等」へ

入社後に「管理職をめざしたいか」というアンケートの結果を見ると、「めざしたい」という人は入社後徐々に減少するが、男女で比較すると女性の方が低下する割合が大きい。企業が人材育成の段階で、責任の軽い仕事を女性に割当て、成長を期待していない現実があるのではないか。また、家庭の家事育児時間は、圧倒的に女性が担う時間が多い。長時間労働が前提となっている管理職は、家事育児に長時間を割いている女性にとってハードルの高いものである。

航空連合の皆様には、まずは、長時間労働の解消を求めているほしい。働き方改革が叫ばれていたが、どこまで是正できただろうか。働き方改革はジェンダー平等を視野に入れ進めるものである。労働組合としても女性管理職比率の拡大、組合役員の女性比率の拡大に取り組んでいただきたい。企業の持続可能性の向上につながるものである。ぜひ遠慮せず求めて欲しい。



報告 「航空連合 ジェンダー平等推進計画と点検報告」

皆川 知果 副事務局長

「航空連合ジェンダー平等推進計画(2021.10-2025.09)」のうち、「職場における労使のアクション」については2023春闘における加盟組織の取り組み状況、「組合組織におけるアクション」については組合組織におけるジェンダーバランス改善に向けた取り組み状況を共有しました。また、航空連合の女性参画比率目標については、第24回定期大会、第24期中央執行委員会においては達成しているものの、第24期第1回中央委員会については目標の35%に未達となっています。今後もジェンダー平等推進計画の達成に向け取り組みを進めていくことを確認しました。



課題提起 「労働市場のジェンダーギャップ」

山口 慎太郎 氏／東京大学大学院経済学研究科教授

多様化する顧客ニーズへの対応、多様な視点を持つことによるリスク回避という観点からも女性活躍は必要であり、女性が働きやすい職場はだれにとっても働きやすい職場の実現につながる。しかしながら、日本の女性管理職比率は低い。原因としては長時間労働への固定観念とバイアスがある。長時間労働が本当に必要かという、リーダーに対する固定観念であることが強い。また、人事評価におけるバイアスもある。バイアスによる評価を防ぐためにも、評価軸を事前に設定し、評価の根拠を明示する必要がある。

女性取締役比率も日本は突出して低い。政府の「女性版骨太の方針」では30%を目標としている。欧州などではクォータ制を導入しているところもある。日本においては社内・社外を問わず、女性人材の育成が急務であり、十分な職務経験を積めるように登用する必要がある。

家庭内ジェンダー格差が諸外国に比べ大きい日本だが、男性育休には経済的にも大きなメリットがある。父親の育休取得により子どものジェンダー意識に変化を与え、カナダでは母親のフルタイム就業率が5ポイント増加したケースもある。日本では新入社員、中途採用社員いずれも8割程度が育休取得を希望している。人材確保の観点からも男性育休は重要であり、実現できていない場合には離職の引き金にもなりかねない。

男女間賃金格差も日本は大きい。第一子誕生後に、子育てのための労働時間の減少や、それによるスキル蓄積・昇進の遅れにより女性の収入が大きく下落することにある。日本では男女間賃金格差の開示が義務化された。海外ではそれにより格差縮小を実現したケースもある。

**「すべての働く仲間が活躍できる航空関連産業をめざして」****論点① 職場・組合におけるジェンダー平等推進を阻むバイアスや課題**

内田氏 航空大手2社の数字を見ると、女性活躍推進、女性管理職登用で大きな成果が見られる。女性活躍推進が進んでいる企業の特徴としては、①経営トップの本気度を社員に伝える、②自社に適した数値目標の設定と達成に向けた行動計画の策定、③現場の意見を吸い上げる体制の構築、の3点がある。一方、それを阻むものとして「駄言」、思い込みによる発言がある。どんな言葉がアンコンシャス・バイアスにつながるものであるか、言葉として見える化することも重要である。

柳橋氏 航空関連産業は重要なお客さまには女性係員が対応するという意識があったが、そういった点についても課題だと感じるようになってきた。女性らしさ、男性らしさという言葉は職場でも使っているかもしれない。現在は、言葉づかい、接し方は相手の立場に立って物事を考えるように風土を醸成している。男女の差の点では、能力よりは体力的な面での差を感じることがある。そういったところで、多様な人材が働けるようになるために、機械化という変化も必要だ。

今井氏 組合役員になるとなったときに、期間中は結婚・出産はできないのではないかと考えていた。組合員も多くが男性であるなか、負けてはいけないという気持ちもあり、休日を犠牲にしても働くスタイルで組合活動もやっていた。その後、結婚し出産を経験してから、その意識では継続性が無いという事に気づいた。女性が求められていないのではないかと感じたと感じたこともあったが、女性ならではの視点でのニーズを把握ができるというメリットもある。

論点② 職場・組合においてジェンダー平等推進、多様性の容認を深めていくためには

内田氏 女性には管理職昇格の打診に、「そんな器ではないです」といって断る傾向があるが、女性管理職比率が高い企業では、「女性リーダー育成塾」を開催し、昇格意欲が上がるよう不断の努力を行っている。また、メンター・メンティーも拳手制にし、キャリアの自律を促している。駄言事典のワークショップもバイアスの解消に効果がある。他業種の取り組みを取り入れながら、企業横断型で対応していく必要がある。

今井氏 組織のトップの意識が非常に重要だと感じる。所属している組織の女性委員会が設置されたのもトップの発言からであった。トップや管理職、職場の意識を変えるためには、地道に学習機会を提供することが必要だ。我々の仲間では春闘において、その機会を会社が提供をするよう要求している。そして、女性が組合を続けるためには、パートナー、特に男性の協力が必要である。時間外での活動も多い組合活動は、パートナーの理解なしにはできない。そして、女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場である。すべての働く人が働きやすい職場の実現が求められている。

柳橋氏 ジェンダーに関する数値目標が先走り、やらされている感を感じることがないよう、育成対象者にはどういう人材になって欲しいかという期待を伝えるようにしている。そして、即効性はなかなかないが、組合活動や組合役員に携わることで、一人ひとりがジェンダー平等をはじめとした多様な考えを学ぶこともできる。そこから組織全体に理解が広がっていくこともあるので、積極的に活動に参画できるような風土を作っていくたい。



山口 慎太郎 氏

内田 久貴 氏

今井 瑞希 氏

柳橋 愛海 氏

パネリスト

- コーディネーター
山口 慎太郎 氏
東京大学大学院経済学研究科 教授
- パネリスト
内田 久貴 氏
日経xwoman オーディエンスエンゲージメント長
今井 瑞希 氏
運輸労連 中央書記次長
柳橋 愛海 氏
航空連合副会長(ジェンダー平等推進委員長)

山口教授 まとめ

ジェンダー平等推進のためには、だれにとっても働きやすい職場の実現、意識改革が必要であり、そのためにどういう仕組みを導入しなければいけないのか、自社にあったものを考えなければいけない。その際には、本日の事例紹介も含めて他業種、他企業の取り組みを取り入れてはどうだろうか。加えて、現状の可視化、データ化が重要になる。労働環境・労働条件について男性・女性という切り口での分析は経営側でも少ない。数字やアンケート結果など客観的なデータを根拠に、その改善を求めていくことが労働組合として必要ではないか。

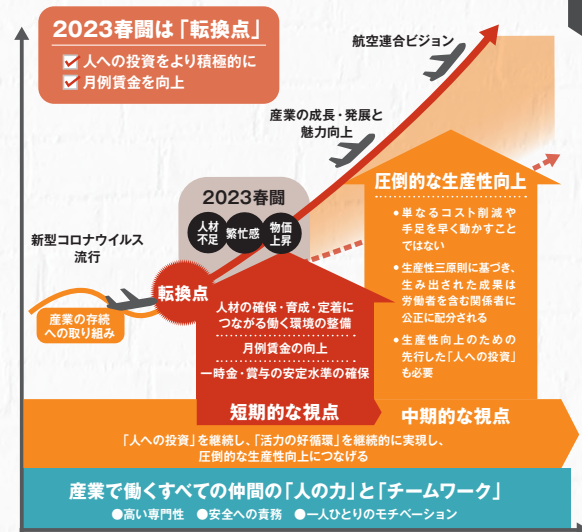
**航空連合2023春季生活闘争の中間総括**

6月13日の第9回中央執行委員会にて、2023春季生活闘争を振り返り、中間総括として取りまとめました。

2023春闘方針について

■2023春闘は、需要回復局面の一方で、産業内においては十分に人材を確保できないことや、各企業の財務体質が大きく毀損していること等、厳しい状況が続いている中での春闘となった。

■産業の足下の問題に向き合いつつ、将来の成長に向けた「転換点」として重要な局面にあるとの認識に立ち、産業を支える「人への投資」を重視し、一時金・賞与に加えて、働き方の改善といった労働条件の継続的な向上に積極的に取り組むこととした。

**2023春闘全体を通じての成果と課題**

■総じて航空連合の春闘方針に加盟組織全体で集結できた。春闘内での労使交渉において、航空関連産業が抱える人材確保・育成・定着に関する課題認識や「人への投資」の重要性といった、持続的な産業、魅力ある産業とするうえでの根幹となる部分について労使の認識を一致させることができた。

■2023春闘は賃金面に比重が置かれたものの、総じて「転換点」となり、今春闘が人材流失・職場のモチベーション低下に歯止めをかけるきっかけとなった。今後は中期労働政策方針達成に向け、課題精査と具体的取り組み事項を議論していく必要がある。

■未組織の仲間を含めた産業全体への波及効果という点においては、航空関連産業の持続・発展に向け、政策議員フォーラムを通じた要請や、国土交通省「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」での提言をおこなうとともに、航空連合加盟組織の経営要請において委託関係における適正取引の点検について伝えるなど精力的に取り組んだ。

■今後、産業の発展・持続性・魅力を考えるうえでは、資本関係や労働組合の有無にかかわらず、産業全体の仲間のことを考え、視野を広げて取り組む必要があり、航空関連産業に集う仲間の労働条件引き上げの効果を波及させる運動を進めるとともに、より積極的に組織化に取り組んでいく。

月例賃金

●月例賃金は、ベースアップを軸として6,000円以上(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目標に、航空連合一丸となって賃金改善に取り組んだ。その結果、ベースアップに取り組んだ49労組の要求平均額^{*1}は7,064円(2.6%^{*2})、回答平均額^{*1}は6,109円(2.3%^{*2})となった。航空連合で定期昇給制度をもつ会社の平均昇給率は1.8%(2022年の労働条件調査)であったことをふまえると、賃上げと定期昇給の合計で4.1%の月例賃金引上げになった。

※1: 単純平均値 ※2: 航空連合における賃上げ率

一時金・賞与

●一時金・賞与は、年間一括協定をめざしたなかで、3月末時点では年間を通した回答を得られなかった労組もあったが、夏冬各期(季)型で取り組んだ労組を含め、冬期(季)分の協議実施について回答を得ていることから、一定程度、生活の安心の確保に寄与できた。また、経営状況により月例賃金での回答の難しさはあるものの、コロナ禍を職場一丸となり乗り越えたことに対する謝意や物価高騰における組合員の生活の苦しさをふまえ、特別金といった対応がなされたことは評価できる。

働き方の工夫・見直し

●「圧倒的な生産性向上」をめざすにあたっては、人材確保が難しくなっている状況において、「現状の働き方」、「将来の空港はどうあるべきか」さらには「将来の航空関連産業がどうあるべきか」を明確にしたうえで、「その乖離を埋めるために具体的にどうしていくべきか」を考える必要がある。

●2023春闘においては、公休数増や所定労働時間縮減に取り組む回答を得た労組が多かった。また、育児をはじめとした両立支援に関する取り組みについては、傷病、不妊治療などを目的とする特別休暇の日数の増加や、特別繰越休暇の使途として両立支援事由のものを認める制度改善が図られたほか、育児時短勤務や深夜業免除等が適用となる対象の子の年齢引き上げが行われた労組が目立った。そうした結果から、使用者の人材確保・定着に対する課題認識の高さが伺えた。

●生産年齢人口が減少している日本において、産業存続の基盤である人材の確保・育成・定着の課題については、生産性向上や働き方・休み方、人材育成の項目との連動が必要である。とりわけ、生産性向上を進めていくにあたり、求められる能力が変化するなかで、将来めざす姿に必要な人員数とスキルなどについて労使で共通認識をもち、目標を明確にしたうえで、計画的に人員数の確保(採用、キャリアアップ、DX人材の育成、リスキリングなど)・育成をおこなっていく必要がある。

今後に向けて

●中期労働政策方針の達成に向け、具体的な取り組みを春闘に限らず年間協議を通じて取り組んでいく。なかでも、人材の確保・育成・定着と生産性向上に関する課題は、加盟組合から多く提起されている。航空関連産業のイベントリスクに弱いというイメージの回復や賃金をはじめとした継続した労働条件の向上、そして導入した制度が運用できる働き方・生産体制の構築が重要となってくる。

●「圧倒的な生産性向上」を実現するためには、労働政策の視点のみではなく、産業政策と連動しながら働く環境を改善していくことで、航空関連産業を持続的な産業とし、航空連合加盟組合をはじめ未組織の仲間を含めた産業全体への波及効果をもたらしていく。



第19回

フォークリフト 運転競技会を開催!

日々の安全は私たちが守る!

基本作業の重要性を再認識するとともに、安全運転スキルを競いました!

5月27日(土)、「航空連合第19回フォークリフト運転競技会」をTOYOTA L&F カスタマーズセンター東京にて開催し、21名の精鋭が参加しました。運転競技会では、日ごろの業務で培った安全を重視した運転技術を競い合いました。また、安全講習を受講し安全意識を高めるとともに、TOYOTAの物流システムを見学し、カイゼンや圧倒的生産性向上につながる学びを得ました。運転競技会の結果は、非常に高い運転技術を持った仲間同士での接戦でしたが、JALグランドサービス労働組合の山下さんが優勝、ANA成田エアポートサービス労働組合の柏木さんが準優勝、ANA成田エアポートサービス労働組合の吉田さんが第3位となりました。



◎ 左から吉田さん、山下さん、柏木さん

👑 競技結果(上位10位) 敬称略

優勝	JALGS労組	山下 太喜
準優勝	NRTAS労組	柏木 秀隆
3位	NRTAS労組	吉田 准
4位	ANAAS労組	村田 光
5位	KGS労組	小山 智樹
6位	JALGS労組	吉田 真広
7位	KGS労組	飯原 敬
8位	NRTAS労組	市川 誠也
9位	JALGSS労組	秋山 佑斗
10位	NRTAS労組	水野 瑛海

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45,294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。



フォローを
お願いします!

Facebook



Follow me!

Instagram



会長Twitter
始めました!

Twitter



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・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。

