

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

第1回 中央委員会を開催

「航空連合2023春季生活闘争方針(案)」含むすべての議案が、満場一致で承認されました

内藤会長 挨拶(要旨)

3年ぶりに集合形式で中央委員会を迎えた。極めて重要な「転換点」となる2023春季生活闘争に向けて連携を強化し、労働組合から「職場を、産業を、社会を変えていく」という気概をもって、明るい未来に向けた素晴らしいスタートにしたい。

航空連合ビジョンは「いつの時代も社会から必要とされ」という言葉から始まる。コロナにより仕事が激減し、残念ながら職場を去らざるを得ない仲間も多くいた。航空関連産業で働くことに自信を持ちづらくなることもあったが、私たちは、自分たちの手で自分たちの職場を、この産業を守ってきた。そして、日本経済の成長や地方創生、観光立国実現の観点からは、産業の重要性が高まっており、「社会から必要とされる」存在になりうることを改めて認識した。一方、職場では、人材不足が顕在化しており、繁忙感が極めて高く、採用を再開しても思うように人材が集まっていない。「社会から必要とされる」存在になり得るが、不安定な産業だという「印象」が世間に染みついていることも大きな要因だ。

だからこそ、自分たちの手で、「いつの時代も社会から必要とされる」ために、産業で働く魅力を高め、イベントリスクに強い職場、会社、産業をつくっていく必要がある。その未来をつくるのは、この産業を支え、職場を熟知している私たちに他ならない。産業で働く「人材」こそが、産業存続の基盤である「安全」や「品質」を守り、産業発展の基盤となる「圧倒的な生産性向上」を実現できる。だから私たちは、産業を支える「人への投資」をこれまで以上に積極的に、自信を持って求めて

いくことができ、それが、産業の財産である人材の確保・育成・定着につながる。

エアラインの経営者も2023年は「回復」や「復活」の一年にしたいというメッセージを発信しており、私たち労働組合も同じ気持ちである。そのためには、「人への投資」が最優先事項だということも経営者に伝えたい。一方、厳しい経営状況や、政府から支援を受けている中で「人への投資」を求めることができるのかという意見もある。斉藤国土交通大臣は、人手不足対策について、「生産性向上の取り組みとともに、官民連携で賃金水準など従業員の待遇改善を図ることで雇用を確保していくことが重要だ」と会見で述べている。そして、令和5年度政府予算案において、航空機燃料税の減免を含めた約500億円の公租公課の減免が盛り込まれた。これは、航空連合の産業政策活動の大きな成果だが、これも含めたコロナ禍における3年間2,400億円の公租公課の減免は、将来、航空関連産業が発展し、国に返していく先行投資的な位置づけである。その期待を裏切らないためにも、産業の基盤・財産である「人への投資」を臆することなく求めていく必要がある。

春闘方針では重点項目として、「働き方」と「賃金」を掲げた。働き方では、繁忙感の高まりに対して、「人海戦術」からの転換点とするために、イノベーション、先進技術の導入など、産業政策の視点からの取り組みを強化し、人材育成のあり方やキャリアパスの明示など、労働政策の視点での取り組みと連動させることが重要である。賃金については、ベースアップを軸とした6,000円以上の賃上げに取り組むとともに、道半ばである「生活の早期安心」にむけて、3月内決着に強く

こだわり、一時金・賞与の各社における「安定水準の確保」をめざす。30年間賃金が上がらなかった運動から転換し、「人に先行投資することで生産性向上を実現し、生み出した原資をさらに継続的に人に投資していく」というサイクルを構築するスタートにしたい。

そして、こうした私たちの要求に対して経営が誠意をもって回答し、「人を大切にしている」という経営のメッセージを内外に示すことは、人材の確保、育成、定着につながる。

航空連合の歴史の中で、これほどまでに仲間がいることの強みを認識し、産業の魅力向上にむけて、「人への投資」を一丸となって求めていくべき局面はなかったかもしれない。産業で働くすべての仲間が、やりがいや誇りを持って働くことができれば、私たちは運航を維持することすらできない。委託企業における「人への投資」の原資を生み出し、働く人々に配分するために、2023春闘では適正取引の推進と組合づくり、組織化にも取り組んでいく。

「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、産業の明るい未来を自らの手でつくるために全力を尽くそう。



熱心な質疑などを行う中央委員の皆さん



議案

全ての議案が
承認されました!

- 第一号議案 新規加盟組合の報告・確認
- 第二号議案 第24期第1四半期活動報告
- 第三号議案 第24期第1四半期会計報告
- 第四号議案 第24期補正予算(案)
- 第五号議案 航空連合 働き方・休み方改善指針の点検報告
- 第六号議案 航空連合 2023 春季生活闘争方針(案)



総勢 182名が参加！
組合 141名
会社 41名

JFAIU
Japan Federation of
Aviation Industry Unions

航空連合

2023 労使 フォーラム を開催！

1月27日(金)、「2023労使フォーラム」を開催し、コロナ後の成長に向け、どのように「転換点」となる2023春闘に取り組んでいくのか、3名の講師を迎えご講演をいただきました。

日本を取り巻く経済環境と賃上げの必要性について

講演
I

講師

(株) 東レ経営研究所 産業経済調査部長
チーフエコノミスト
福田 佳之 氏

現在はVUCA (Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性))の時代であり、様々な情報から答えを導き出すことができる人材は「資本」である。経営は、人材をコストではなく「人的資本」と考えることが必要だ。企業の資産のうち有形資産が占める割合は、アメリカでは1975年に8割程度であったが、1995年にはブランドや人的資本などの無形資産が有形資産の割合を上回り、欧州や韓国においても同様である。一方、日本では、依然として有形資産の割合が高い。日本のワークエンゲージメントスコアや管理職を志望する人の割合、自己啓発を行っている人の割合はいずれも低く、GDP比で見た人材投資の割合は、先進国の約2%程度に対し、日本は2010年の時点で

0.1%と20分の1である。日本は人材を人的資本ではなく、労働コストとして扱っていたと言える。

今後の経済の見通しとして、短期的にはデフレ脱却が進んでいくことが考えられる。そこに重要な役割を果たすのが賃上げである。1回だけの賃上げでは消費者行動は変わらない。労働者が将来の生活を見込むことができ、賃金が上がっていくだろうと思えることが大事である。そのためには、複数年の賃上げスキームがあっても良いのではないか。それが消費行動の変容にもつながり、企業の価格政策の幅を広げ、高付加価値商品の開発・投入にもつながる。

中期的には、成長と分配の好循環が必要である。持続的な賃上げには生産性の向上が不可欠である

ことを労使で認識し、能力開発、労働流動性増大、ロボット・自動化やDXによって生産性を向上させていくことが必要だ。そこでは人が何を担うかも重要になる。経済産業省が発表した「未来人材ビジョン」では、現在必要されている能力として「注意深さ」「ミスがないこと」「責任感」「真面目さ」が挙げられているが、2050年に必要な能力は「問題発見力」「的確な予測」「革新性」とされており、そのためには能力開発、リスクリングが必要になる。

長期的には、DXや脱炭素化などによる産業構造の変化、グローバル化がある。そのようななか、産業が生き残るためには積極的なチャレンジが必要である。コロナ禍で人の流れは一時的に縮小したが、アフリカなどの新興国の経済成長もあり、長期的には

ヒト・モノの流れは活発になる。運輸業については今後30年で労働者数は10%増えるとの予測もある。

デフレを前提とした絶え間ないコスト圧縮という従来のビジネスモデルは、いずれ人への最低限の投資すらできなくなってしまう、持続性がない。今こそ、従来のビジネスモデルからの転換が必要であり、そのためには、賃上げと生産性向上がセットであることを労使で共有することが重要だ。それがデフレ脱却の第1歩であり、成長と分配の好循環の創出につながる。長期的にもヒト・モノの移動や輸送はなくなることはなく、それを支える航空関連産業は必要とされ続ける。そして、自らの産業の魅力を訴えるには、まず自らを学ぶ対象として取り上げることが重要であり、自らの歴史にごそ魅力の源泉が隠されているのではないかと。

連合 2023 春季生活闘争方針

講演
II

講師

日本労働組合総連合会 (連合)
総合政策推進局 総合局長
仁平 章 氏

2023 春季生活闘争のスローガンは「くらしをまもり、未来をつくる」とした。物価高などから働く人の暮らしを守り、20年以上停滞した日本経済を動かしていくために、未来に向けて労使が建設的に議論をしていく春闘にする。

海外では実質賃金が増えている一方、日本の実質賃金は20年間停滞しており、相対的にも賃金が低下している。この間、生産性は緩やかに上昇したものの、それは賃金に反映されなかった。足元では生産性の伸びが鈍化しており、1990年代後半以降、人への投資をはじめとする未来への投資をしてこなかったツケが現れているのではないかと。さらに、20年来の慢性的なデフレと足元の急性のインフレの2つの物価に関する課題に直面

し、加えて人手不足にも直面している。

2023春闘では3つの基本スタンスを掲げている。一つ目は「経済の停滞からステージを変えていくターニングポイントにする」ことである。企業の価格転嫁が進まず、利益を圧迫しているが、物価上昇の費用を価格転嫁ではなく人件費削減で対応することはスタグフレーションにつながる。短期的な物価高対応や各社労使のミクロな分配論だけではなく、マクロな視点で取り組む必要がある。労使で産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件を決め、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することが必要である。二つ目は「格差は正、底上げを一層前進させる」ことである。賃金の向上が物価上昇に追いつかない状況

が長く続けば、内需の約6割を占める個人消費が落ち込み、世界経済の減速も相まって深刻な不況を招きかねない。個人消費を支えるためにも、物価上昇以上に可処分所得を増加させる必要がある。三つ目は「みんなの春闘を展開し集团的労使関係を広げる」ことである。パートタイム労働者や非正規雇用、労働組合のない企業も含め、多様な働く仲間とともに進める春闘としたい。労働組合だからこそ良い交渉ができ、回答が得られるのだという労働組合の存在意義も確かめながら、確実に交渉を進める。それが社会全体の集团的労使関係を広げていく突破口になる。例年以上に労働組合の存在意義が問われる春闘である。

「底上げ」「底支え」「格差は正」の取り組みを強

化し、賃金水準の改善、人手不足への対応、物価を上回る可処分所得増、労働者への分配増という4つの要素から、賃上げの水準は、定昇相当分を除き3%程度、定昇相当分を含み5%程度とした。また、大企業だけでなく中小企業も含め賃金を上げていかなければならない。それに必要なのは適正な価格転嫁である。パートナーシップ構築宣言の締結と拡大、実効性を高める取り組みをお願いしたい。

賃金は持続的に上げていかなければいけない。その鍵を握っているのは「人への投資」である。「人への投資」を起点として、物価も賃金も経済も安定的に伸びていく転換点にしなくてはならない。ともに頑張りましょう。

2023年版 経営労働政策特別委員会報告

講演
III

講師

(一社) 日本経済団体連合会
労働政策本部長
新田 秀司 氏

わが国は、人口減少やGDPの低下、原材料費の高騰や円安等による継続的な物価上昇に直面している。持続的な成長には、「人への投資」を起点とした生産性の向上と成長の適切な配分、とりわけ賃金引上げのモメンタムの維持・強化が必要である。その鍵は、中小企業の賃金引上げと有期雇用等労働者の処遇改善である。「人への投資」を促進し、「構造的な賃金引上げ」と「分厚い中間層の形成」の実現に貢献していくことが、経済界・企業の社会的な責務である。

企業の成長には、①インプット (労働投入) を効率化する「働き方改革 フェーズI」の継続、②アウトプット (付加価値) の最大化をめざす「働き方改革 フェーズII」の深化による生産性向上が不可欠である。その鍵は、働き手のエンゲージメントが握っている。働き方改革を「人

への投資」と位置付け、エンゲージメントをさらに高めていくことが重要である。フェーズIでは、過重労働による健康被害の未然防止や仕事と育児・介護の両立支援、学び直しの推進、副業・兼業の導入など、働きやすい職場づくりの重要性が増している。働き方改革 フェーズIIの深化には、積極的なコミュニケーションや多様な柔軟な働き方のさらなる推進が必要である。

経済の持続的な成長には、生産性の向上に加え労働参加率の向上が不可欠である。多様な人材を受け入れ、人権を尊重し、性別や国籍、年齢、障がいの有無、雇用形態等に関係なく、一人ひとりが個性を最大限発揮できる環境を整備することが人事労務の要諦である。若年層では、大卒者の就職後3年以内離職率が3割程度で継続している。労働移

動が進んでいるとの見方ができる一方、価値観の多様化に企業が対応できない可能性がある。若年層の価値観を適切に対応できる制度を構築していく必要がある。シニア人材においては、モチベーション高く働き続けるためにも、賃金や担う役割等について、事前に本人と話し合うとともに、キャリア意識の醸成、個人の状況に応じた勤務制度、安全と健康を確保した職場環境の整備等が不可欠である。

連合の2023春闘方針は、基本的な考え方や問題意識などの多くが経団連と一致している。物価上昇などをふまえ昨年より要求水準を引き上げたことは理解でき、中小企業における持続的な賃金引上げが必要であるという考えも経団連と同様である。企業の労使交渉では、企業別労働組合が上部団体の方針等をふ

まえて決定した要求に対し、最適な回答を見出すことを期待する。さらに、賃金引上げのみではなく、個人の成長と活躍を支える総合的な処遇改善・人材育成は、働く者のニーズを的確に捉え、エンゲージメントを向上させるための不断の努力が重要である。企業は様々な階層やチャネルを通じ、積極的に労使コミュニケーションを図り、その検討・実施に時間を要する事項については、年間を通じて労使で議論を重ねて制度の構築・実行へ結び付けていくことが望ましい。

急激な物価上昇など、近年とは大きく異なる状況のもとで行われる2023年の春季労使交渉は、わが国の労使関係にとって試金石となる重要な局面を迎えている。わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係をめざしていく。

第24期 第1回 航空連合 WINC開催!

12月22日(木)、ステーションコンファレンス川崎にて、第24期第1回「WINC」(Women's Interactive Networking Community)を開催しました。WINCは女性リーダーがより一層活躍するための研修や交流機会を提供すべく、航空連合の取り組みとして第23期より開始し、今期は35名の方が受講登録しました。年間3回の開催を通じて、どのようなリーダーになりたいかを受講者自身が考えていきます。

第1回目は「知識をつける」をテーマに、航空連合のジェンダー平等推進計画の理解浸透に加え、株式会社ソーラーレの東代表に「自分も周りも輝く組合活動を行うために」、日本労働組合総連合会(連合)総合政策推進局の井上総合局長に「働く女性に関する法制度」と題してご講演いただきました。「職場・組合活動どちらにおいても自分らしくいきいきと生きる秘訣」や「日本における女性の法制度と男女平等の歩み」などを学び、グループワークやディスカッションを通じて各自の悩みの共有や、自身が今後職場・社会でどのようにありたいかを考えるとともに、役員同士の交流を深めました。

受講者からは、「周りの意欲的な参加者の方から刺激を受けてとてもよい時間になった。」「普段男性ばかりの職場なので、女性が積極的に意見を出し、前に出て話している姿を見るのは新鮮に感じた。」「現在女性が働きやすい環境にあるのは過去にたくさんの女性の方が声を上げ、制度を作ってきたことを知り、働く環境をより良くするためには、私たちも声を上げていかなければならないと感じた。」といった声があがり、有意義なセミナーとなりました。

第2回(4月6日開催予定)は、「自信をつける」をテーマに、加盟組織の二役が同席し、受講者自身のありたい姿の実現に向けて、自分自身や組織が取り組む具体的な内容について考えていきます。

第3回(7月28日開催予定)は、「視野を広げる」をテーマに、労働組合を含めた女性の参画について考えるとともに、WINCを通して取り組んできた課題の進捗を確認します。



第24期WINCのメンバー

第24期 第1回 WINCプログラム

- WINC開講にあたって
(航空連合 内藤会長)
- 航空連合組織概要
(航空連合 酒井事務局長)
- 連合/航空連合
ジェンダー平等推進計画
(航空連合 皆川副事務局長)
- 講義Ⅰ
「自分も周りも輝く組合活動を行うために」
(株式会社ソーラーレ 代表取締役・東浩司氏)
- 講義Ⅱ
「働く女性に関する法制度」
(連合 総合政策推進局 総合局長・井上久美枝氏)
- ワーク
「ありたい自分の姿を考える」

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。58の企業別組合の45,489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。

