

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



2023春季生活闘争方針 決定!

航空連合

航空連合は1月18日の第5回中央執行委員会にて2023春闘方針(案)を取りまとめ、1月25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。2023春闘方針の概要は以下の通りです。

航空連合2023春季生活闘争方針

2023春闘基本方針

「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を基軸に、生活の安心を確保したうえで、働く仲間が未来視点で将来像を想い描くとともに、産業で働く魅力の向上に、より積極的に取り組む転換点と位置付け、

- ✈ 「安全・品質」、「圧倒的な生産性向上」の基盤となる「人への投資」を積極的に求め、人材の確保・育成・定着につながる働く環境の整備をめざす。
- ✈ 労働条件の根幹となる賃金について、職場のこれまでの不断の努力をふまえ、航空関連産業を含めた日本全体での課題となっている月例賃金の向上をめざすとともに、一時金・賞与の安定水準の確保をめざす。

2023春闘は「転換点」

- 人への投資をより積極的に
- 月例賃金を向上

航空連合ビジョン

産業の成長・発展と
魅力向上

圧倒的な生産性向上

- 単なるコスト削減や手足を早く動かすことではない
- 生産性三原則に基づき、生み出された成果は労働者を含む関係者に公正に配分される
- 生産性向上のための先行した「人への投資」も必要

新型コロナウイルス
流行

産業の存続
への取り組み

2023春闘

人材不足

繁忙感

物価上昇

人材の確保・育成・定着につながる働く環境の整備

月例賃金の向上

一時金・賞与の安定水準の確保

短期的な視点

「人への投資」を継続し、「活力の好循環」を継続的に実現し、
圧倒的な生産性向上につなげる

中期的な視点

産業で働くすべての仲間の「人の力」と「チームワーク」

●高い専門性 ●安全への責務 ●一人ひとりのモチベーション

2023春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

日本の現状と課題

我が国は生産年齢人口の減少による深刻な労働力不足に直面している。日本経済の安定と将来不安の払しょくには、労働力不足に適切に対応し、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。世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国では急激なインフレが進行し、社会経済が混乱している。日本においても物価上昇等の影響を受け、働く人の暮らしは厳しさを増すとともに、デフレマインドが根強く残り、企業において価格転嫁が適切に進まないといった問題も生じている。そのような中においては、社会全体が中期的・マクロ的な視点で問題意識を共有し、賃金も物価も安定的に上昇する経済へと転換していくことが必要である。経済の後追いで

ではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、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。変化する環境にあるからこそ、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定していくなければならない。

航空関連産業の現状と課題

世界各国に比べると需要の戻りは鈍いものの、2022年10月の「全国旅行支援」の開始や水際対策の緩和などにより、需要は回復基調である。需要が回復傾向にあるなか、コロナ禍において多くの仲間が職場を去ったことや、採用を停止していた企業も多いことから、職場における繁忙感はより一層強まって



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、誇りをもって働く産業

いる。各社は徐々に採用を再開しているが、コロナ禍において航空関連産業で働くことの魅力が低下したことにより、募集定員を確保できない状況も生じている。各社の大きく毀損した財務体質を含め、航空関連産業の厳しい状況は続いているが、島国である日本において、人流・物流を支える航空関連産業が担う役割は変わっておらず、今後の日本経済の成長や地方創生の観点からは、その重要性が高まっている。航空関連産業の発展には、安全運航の堅持を前提として、産業を支える人材の確保・育成・定着を図り、産業全体で生産性向上を実現しなければならない。そのためには、産業で働く魅力を継続的に高めるとともに、カーボンニュートラルへの取り組みなど、将来を見据えた投資や人材育成を進め、社会から必要とされる産業として環境変化に的確に対応しなければならない。

職場の現状と課題

需要の回復により、多くの職場で一時帰休の減少や、在籍出向者を職場に戻す動きの加速など、生産体制の確保が進められている。また、労働条件については、多くの加盟組合で月例賃金の減額が解除され、年末一時金が回復基調であることなど、十分な安定水準に達していると

は言えないものの、年収の回復に向かいつつある。一方で、人材不足が顕在化しており、職場の繁忙感が極めて高い状況である。背景には、いまだに一部の職場では離職が継続していることや、十分に人材を育成できていないことに加えて、先進機器の導入や施設の改善など、ハード面を中心とした生産性向上が進まず、一人ひとりの働き方や生産体制のあり方が変わっていないことがある。こうしたことにより、実質賃金の低下により、組合員の将来や生活への不安が根強く、コロナ禍の苦しい状況を乗り越えてきた職場からは、これまでの不断の努力への評価を求める声もあがれており、働く仲間のモチベーションの維持、向上が難しい状況にある。このような状況において、着実な回復を図り、「2030年訪日外国人旅行者数6,000万人」に向かい産業が成長していくためには、産業を支える「人」を重視した事業運営が何よりも重要である。2023春闘は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」として極めて重要な局面にあるとの認識に立ち、取り巻く情勢を正確に捉えながら、未来視点で、職場、会社、産業のありたい姿を想い描く運動を加盟組合が一丸となって進めていく。特に人材の確保・育成・定着を図ることが産業の最重要課題であることから、産業を支える「人への投資」を重視し、月例賃金・一時金・賞与に加えて働き方の改善とといった労働条件の継続的な向上に積極的に取り組んでいく必要がある。

労働団体および経営者団体の動き

連合 世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷し、コロナ禍からの回復スピードが遅い。また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがある。しかしながら、経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「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。企業内の格差は正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や、適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。こうした点を踏まえ、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。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と、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。

経団連 2023年版経労委報告において、「足元の物価上昇を契機として、わが国社会に染みついたデフレマインドを払拭し、賃金と物価が適切に上昇する『賃金と物価の好循環』を形成していく必要がある。中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての『人への投資』を通じて賃金引き上げの機運を醸成し、『構造的な賃金引き上げ』と『分厚い中間層の形成』につなげることが望まれる。各企業が『賃金決定の大原則』に則って検討をする際、さまざまな考慮要素のうち『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的責務として、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を呼びかけていく。2023年春季労使交渉・協議においては、物価上昇という特別な状況のもと、『成長と分配の好循環』の形成に向けた正念場との認識を企業労使で共有し、『賃金引き上げ』と『総合的な処遇改善・人材育成』を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配していくことが望まれる。」としている。

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。

働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

今後の需要回復を見据えて、適正な生産体制のあり方や「圧倒的な生産性向上」に向けた取り組みについて労使で認識を合わせる。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な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、女性が働くうえでの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。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、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。

賃金 産業の持続性と働く者の生活の安心に向けた賃金に関する取り組みの実施

いま企業が存続しているのは、企業をなんとか存続させたいという組合員の強い気持ちによるものである。これまで労使で築き上げてきた取り組みを基盤としながら、生産性向上における成果の公正な配分について労使で認識を合わせることに加え、「圧倒的な生産性向上」を実現するために、「人への投資」が必要である。

月例賃金、一時金・賞与

コロナ禍前まで産業全体で継続的に取り組んできたベースアップを軸とした月例賃金の改善を起点とする「活力の好循環」の重要性について、労使で認識を合わせ、早期に再起動させるべく、航空連合一丸となって賃金改善に取り組んでいく。また、月例賃金、手当、一時金・賞与など個別項目のみならず、人事賃金制度全体の課題について、年収の早期回復、賃金構造の観点から労使で検討する。

生産性向上 「人の力」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、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。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。また、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ために、各社に応じた労使共通の指標を考えていく。そして、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分につなげる取り組みを通して、産業の魅力向上、生産性向上や賃金をはじめとした労働条件の向上につなげるべく、産業全体で意識を変革に向け、航空連合一丸となって経営に働きかけを行う。

働き方(生産体制など)の工夫・見直し

将来の需要(訪日6,000万人目標)に対応するための必要人員数を把握したうえで、実現可能な省力化、省人化を進めるためには自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択すべきか、また、リスキリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかなど、労使で検討する。

重点項目に関する具体的取組み内容

重点 働き方(生産体制など)の工夫・見直し

- 将来の需要(訪日6,000万人目標)に対応するための必要人員数を把握したうえで、実現可能な省力化、省人化を進めるためには自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択すべきか、また、リスキリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかについて、労使で検討する。
- 生産年齢人口が減少する社会において、将来を見据えて働き方を見直し、「人でないとできないこと」、「人でなくてもできる仕事」を精査する。また、少ない人員でも人同士または人と機械が共存し、大きなアウトプットを出せる働き方を中期的視点において労使で検討する。

重点 月例賃金

- 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、中期的に航空連合目標賃金水準の達成をめざした水準を各加盟組合が検討し、月例賃金改善の要求をおこなう。
- 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。
- 定期昇給の確実な実施について確認する。
- 定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円を目標に要求をおこなう。
- 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。
- 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見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。
- 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1,150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。
- 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、労使で認識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、

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、「生活の安心」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おいては、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ヶ月台をめざし取り組む。
- 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生活の安心を確保する観点から年間一括協定の締結を原則とし、3月月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、コロナ禍からの回復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(火)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14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 13～17日 最大のヤマ場 14～16日		
航空連合	中執 (2/14) 書記長・事務局長会議 (2/17)	先行組合 14日までのできるだけ早期 先行組合以外 15日以降3月月内決着	代表者会議・中執 (4/11～12)	中執 (5/12)
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。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案の根絶に向けて、定期航空協会が無料の相談窓口を設けています。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。

