

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

男女平等月間*にあわせ、第25期ジェンダー平等推進フォーラムを6月12日(水)に集合形式にて開催しました。「航空連合ジェンダー平等推進計画(2021.10-2025.09)」の達成に向け、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、産業界内の機運醸成の一助とすべく開催しました。フォーラムには加盟組合や会社関係者を中心に139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。

*1985年6月の男女雇用機会均等法の成立、1999年6月の男女共同参画社会基本法の成立を受け、連合は毎年6月を男女平等月間としています。また、厚生労働省も「男女雇用機会均等月間」と定めています。

第25期 ジェンダー平等 推進フォーラムを開催!

基調
講演

多様化する仲間が航空関連産業でさらに活躍するために—ジェンダー平等はなぜ必要か—

谷口 真由美 氏／法学者

「2024ジェンダーギャップ指数」

日本の2024年度ジェンダーギャップ指数が146か国中、118位で昨年度より7位上がった。政治分野での評価がやや改善したが、主要国と比べると管理職に占める女性の少なさなどが目立ち、不平等の解消は道半ばである。世界全体でもジェンダー平等が本当の意味で達成するまでに、この速度でいくと130年かかると言われている。その中でもアイルランドは長年上位に位置している。北欧諸国は元々人権意識がすごく高かったわけではなく、女性がいないと産業全体が人手不足で回らないため、職場から女性代表を送り出し、保育園の設立や預け先の確保などを主張し、それを政治に要求していったからである。多様化する社会の中で、女性だけではなく誰もが働きやすい社会にしていかなければならないが、男性中心のような働き方モデルでは日本経済はこれから下方に進んでいってしまう状況でもある。



「人権とマジョリティの特権について」

「人権」について学生時代以降学びなおしをしていない人が非常に多い。学び続けなければならないものであるのにも関わらず、学ぶ機会がないがゆえに曖昧な知識ばかりが増え、本当の意味での女性活躍やジェンダー平等が進まないのが現状である。同じ人間同士が対等に、安心安全に暮らしていこうということで発展してきた理論が人権である。人権は広辞苑型(辞書型)と、抽象的心情主義的定義に分けられるが、広辞苑型は「人間が生まれながらに持つ権利」であり、抽象的心情主義的定義というのは、「思いやりや優しさ、いたわり」というときに使う。しかしながら、「人権」と「思いやり」や「やさしさ」は全く別のものであり、「思いやり」や「優しさ」で解決できるものではない。「思いやり」や「優しさ」があるからといって差別しないわけではないということである。「思いやり」とは基本的に強い立場から弱い立場に与えられるものとして考えられ、いくら思いやりを持っていても弱い立場の人が社会問題を指摘し、権利を主張すると批判されてしまう。一方「人権」とは、権力に抗うためのもので、この2つを混同させてはならない。ジェンダー分野もまさにその例であり、「女性を増やしましょう」と主張すれば「女性ばかり」といった声も聞こえてくる。日本における意思決定の大半はまだ男性が多くを担っており、数が多いということはそれ自体が特権でもある。この「特権」とは、「自分は差別なんかしていない」と思っているマジョリティ側が、実は目に見えない下駄をはかせてもらっていることであり、マイノリティ側にはそのような「特権」はないということである。女性は数が多くてもマイノリティである。マイノリティである女性が声を上げやすくなることで、マジョリティが声を上げにくくなると思う人もいるが、それは今までマイノリティを抑えつけていたからこそ声が上げやすかっただけ、という観点から捉え直すべきである。

報告

「航空連合 ジェンダー平等推進計画と点検報告」

赤池 永梨奈 副事務局長

航空連合における「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2024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への調査をもとに、ジェンダーバランス改善に向けた目標達成状況を参加者と共有した。また、航空連合の女性参画比率目標については、第24期中央執行委員、第24期第1回中央委員会は達成しているものの、第24期定期大会は未達となっている。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た。



課題提起 「多様化する仲間がさらに活躍するために-ケアを中心に据えて」

金井 郁氏 / 埼玉大学経済学部教授

●持続可能な社会とケア

持続可能な社会をつくるためには、食事をしたり、家事をしたりといった人間が生きていくために必要なニーズが満たされることが必要である。他者からのケアを得なければ生存できない生き物であるはずなのに、社会の問題として考えられてこなかった背景がある。「誰かがやってくれているもの」として捉えるのではなく、社会としてきちんとケアを提供する時間と労力を確保することが不可欠である。介護や育児をはじめとした社会の根幹を支えるケア関係者を社会的に評価しなければジェンダー平等の実現は難しい。

●労働市場における格差とケア

ペイドワーク(賃金を得られる仕事)とアンペイドワーク(育児や介護、家事等の仕事)があるが、それらを合計した総労働時間は女性の方が長い。育児や介護等のケアは家族の義務として女性が引き受けることが当然視され、これがジェンダー規範として個人の選択にも強く影響している。女性の総労働時間を短縮するためには、社会全体でペイドワークを減らし、女性に偏りがちなアンペイドワークを家族で分担することが重要である。

●労使での取り組み

労働者の長時間労働を規制し、すべての人がケアを担える労働時間にならなくてはならない。大多数の人たちの生活、モチベーション、職場での居心地の良さや承認を満たすような取り組みが必要であり、少ないポストを争い、優劣をつけるのではなく、すべての人が公平に「評価」されるような人事・賃金体系の構築を目指さなくてはならない。



パネルディスカッション 「多様化する仲間が航空関連産業でさらに活躍するために」

論点 1 誰もが働きやすく、やりがいを感じる組織にしていくためには？

白鳥氏 電力総連では男性が多い職場ということでアンコンシャスバイアス意識調査をしている。この調査をいかに浸透させバイアスがあるということをしかりと認知し、組合員一人ひとりが意識をしていくことが重要である。女性活躍の観点でもなぜ意思決定の場送りこむのか、役選や検討会の中にしかりと要素をもちこんで議論していく必要がある。

金田氏 女性の活躍を推進するため、「意識改革」と「制度づくり」の両輪で取り組みを進めている。2014年3月期より、女性活躍の重点指標として「女性イキイキ指数」を設定し、2021年3月期までの目標数値を掲げ、取り組みを可視化してきた。女性活躍項目(上位職志向等)に関しては上昇しつつあり、また男性社員育休取得率は3年連続100%となった。女性が活躍するならば男性も同じ様にケアを担う必要があり、数値として可視化によって労使でしかりと検討していく。柔軟な働き方・テレワークを推進し、長時間労働をどのように削減していくか現在も検討している。

柳橋氏 女性だけでなく男性も含めて、まずは自分たちが生き生きと活動することが大切である。専門性が非常に高い職種が集まっている組織でもあり、24時間365日シフト勤務している仲間も多いことから、新しい価値観や就労観も取り入れながら、働く環境の整備や風土づくりがより一層重要になってくる。

論点 2 労働組合として求められていること

白鳥氏 男女が自らの意思によってあらゆる機会に参画でき、ともにケアを担いながら仕事と両立し、個性と能力を發揮していく環境を整えていくことが労働組合としても求められている。電力総連のジェンダー平等推進計画もこれまでの経過と現状認識を踏まえ、取り組み意義と重要性を再認識し、労使の理解浸透に向けて取り組んでいく。

金田氏 将来的には互いに助け合える状態をつくっていくことが労働組合として大切である。そのために他社の労働組合・社内外での交流の促進が必要不可欠である。様々な会社の取り組みを知ることによって、実態の伴っていない組織も先進的なアドバイスを受ける機会を得ることができる。一組織の意識だけでなく社会全体の意識も変わらなければ何も進まないことから、縦横の連携を強化しながら進めていく。

柳橋氏 現時点でも18時以降の会議は開催しないなどの時間設定や、オンラインを活用した会議の開催等、各加盟組合が努力をしている。今後更に仕事と両立し、誰もがケアを担える環境にしていくためには、テレワークの推進を図り、労働時間の削減やAI等の機械化を取り入れていくことも検討していかなければならない。

パネリスト

- コーディネーター
金井 郁氏
埼玉大学 経済学部教授
- パネリスト
白鳥 優一氏
電力総連組織局 部長
金田 素樹氏
マルイグループユニオン 中央執行委員長
柳橋 愛海氏
航空連合副会長 ジェンダー平等推進委員長



金井 郁氏



白鳥 優一氏



金田 素樹氏



柳橋 愛海氏

金井教授 まとめ

ジェンダー平等とは女性活躍だけでなく、すべての人が認めあえるような社会にしていくことである。女性活躍や管理職を目指すことだけが目標ではなく、日々仕事をしている中で労働者同士が互いに評価し、認め合うことができるような視点で取り組みを進めていくことが大切である。自分でなくてもこの人ならできるといふ労働の代替性も取り入れることによって、これまでの働き方の先入観を見直し、職場における意思決定や組合活動におけるジェンダー平等を進めてほしい。

ジェンダー平等を推進するためのアクション

目標と取り組み例

1 職場における労使のアクション

1 ライフイベントとの両立

- ✓ 育児/介護/治療等と仕事の両立支援。
- ✓ 男性の育児参画の促進(休暇/休業/時短勤務などの支援制度が取得しやすい風土の醸成)。
- ✓ 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度やテレワークを活用した柔軟な働き方の実現など、「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。

2 アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却

- ✓ 「来客対応は女性」「子どもが熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った業務分担がされていないか、職場を点検し、是正する。
- ✓ 職場にLGBTQ当事者の方がいることを前提とした組織運営、施設・設備となっているか点検し、配慮が不足している言動や組織運営については是正に努める。

3 働きがいを実感できるキャリア形成のサポート

- ✓ 「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備。
- ✓ 管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制について会社に働きかける。
- ✓ 職場の男女比率と比較して管理職の女性比率が低位の場合、人事評価制度や働き方に阻害要因がないか点検し、是正に努める。

2 組合組織におけるアクション

1 ライフイベントとの両立

- ✓ 組合役員を務めることと、育児や介護、治療などとの両立を可能とする組合運営をめざし、組合内での支援体制を確立する。

2 組合活動のスタイル変革・運営の工夫

- ✓ **目標** 運動方針、実行計画などに、「ジェンダー平等」に資する内容を記載する。
- ✓ 組合役員への負荷も考慮し、「深夜までの会議」「休日取得しづらい状態が続く」といった活動スタイルを変える。
- ✓ 対面だけでなく、WEBでの会議(対話)を意識的に実施することで、移動を含む拘束時間を減らすとともに、役員の仕事の負担を軽減させる工夫をおこなう。
- ✓ LGBTQ当事者の方への配慮として、組合が実施するアンケートや申込書などの性別欄はなくす、もしくは「男性」「女性」「どちらでもない」「無回答」の選択肢を設けることを原則とする。

3 組合組織におけるジェンダーバランス改善

執行委員(支部などの内的機関を含む)・機関会議

- ✓ 女性役員の数を増やすことだけでなく、様々な役割に登用し、意識的に育成をおこなう。
- ✓ **目標** 航空連合中央執行委員会/大会/中央委員会の女性参画比率を35%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率50%以上の単組は執行委員会(支部などの内部機関を含む)の女性役員比率を40%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率30%以上50%未満の単組は執行委員会(支部などの内部機関を含む)の女性役員比率を30%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率30%未満の単組は執行委員会(支部などの内部機関を含む)の女性役員比率を女性組合員比率の3分の2以上に設定する。
- ✓ 客室部門など、職場の男性比率が低い部門における組合組織については、男性の組合役員を選出する。
- ✓ 航空連合の地方組織においても、女性参画比率の向上に努める。

代議員・職場委員

- ✓ 次世代の執行部を担う人材として、代議員や職場委員などに女性を積極的に登用する。また、単組のセミナーやレク、上部団体のセミナーや研修などに積極的に選出し、人のつながりを実感できる機会を創出する。



第20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17日(金)、「航空連合第20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、27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、ANA成田エアポートサービス労働組合の吉田さんが優勝、ANA Cargo労働組合の馬場さんが準優勝、同じくANA Cargo労働組合の齊藤さんが第3位となりました。

👑 競技結果(上位10位) 敬称略

優勝	NRTAS 労組	吉田 准
準優勝	ACX 労組	馬場 悟
3位	ACX 労組	齊藤 純一
4位	JALKAS 労組	半田 憲昭
5位	ANAAS 労組	長手駿之資
6位	KGS 労組	小山 智樹
7位	NRTAS 労組	水野 瑛海
8位	KIXAP 労組	前川 直輝
9位	KIXAP 労組	井上 怜
10位	JLSAO 労組	親川 哲也

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46,083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 X
始めました!

X



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。

