

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



航空連合

2025春季生活闘争方針決定!

航空連合は1月8日の第5回中央執行委員会にて2025春闘方針(案)を取りまとめ、1月22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。2025春闘方針の概要は以下の通りです。

2025春闘基本方針

これまでの「人への投資」による「圧倒的な生産性向上」の好循環を中長期的に定着させるとともに、産業で働く魅力・やりがいの向上を通じて「人材の確保・育成・定着」を実現する。

- ✈ 産業存続・発展の基盤である安全と品質を支えるすべての働く仲間が、生活の改善を実感できる持続性のある「賃金の改善」と、長く働き続けたいと思える「働き方の改善」をめざす。
- ✈ 産業内における適正な取引の推進と価格転嫁によって、「賃金の改善」と「働き方の改善」を持続的な取り組みとして定着させるとともに、その運動を産業内全体や社会へと波及させることをめざす。

重点取り組み項目(詳細はP.2～3)

月例賃金、一時金・賞与

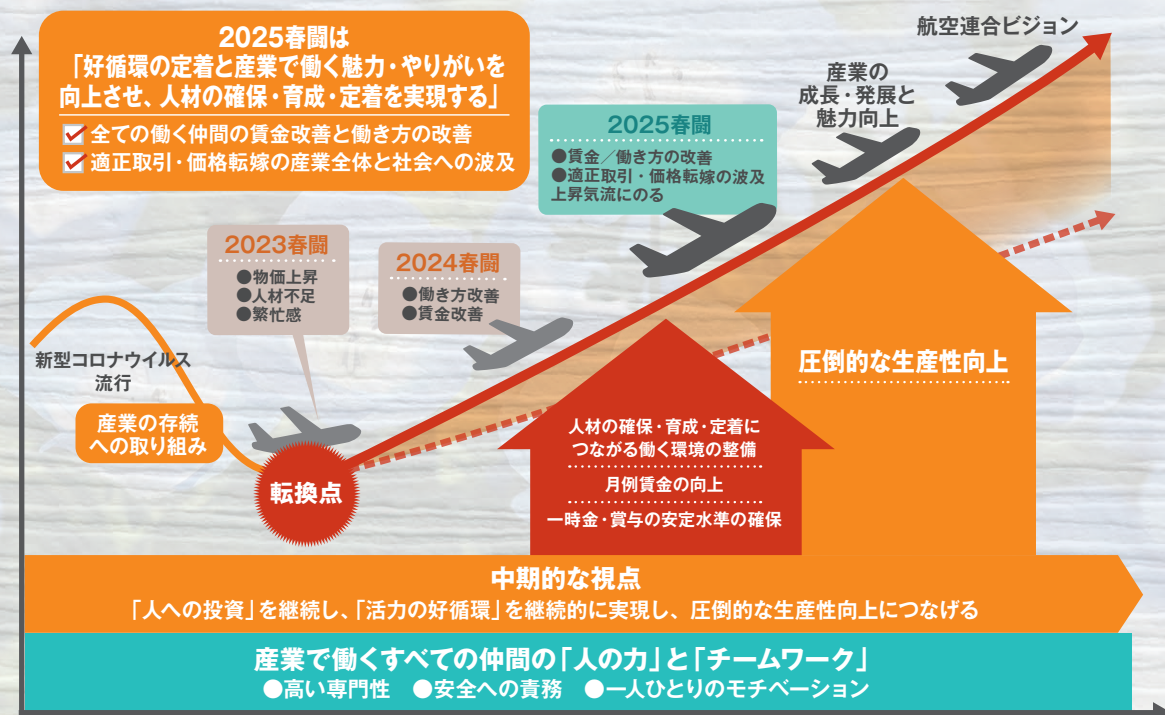
- ベースアップを軸として4%、12,000円を目安に月例賃金改善を要求する
- 年間5ヵ月台の一時金・賞与を要求する

働き方の工夫・見直し

- 全加盟組合で勤務間インターバル協定(11時間)を締結する

適正取引・価格転嫁の推進

- 「航空連合 適正取引ガイドライン」を使用した取り組みを推進する



航空連合2025春季生活闘争方針



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

2025春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

日本の現状と課題

日本経済は人口減少局面に入っている。2007年にピークを迎え、2024年の12月時点では1億2,374万人となっている。少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給(生産)及び需要(消費)の縮小、社会保障機能の低下をもたらし、多くの地域社会を消滅の危機に導くなど、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになる。

少子化の問題にあわせて、今後日本は高齢化社会がさらに加速していく。人材不足、社会保障費の増加、後継者不足などの課題がある。社会保障体制の見直しや多様な雇用形態の導入、公的支援を活用した事業承継等も少子化対策にも取り組んでいくことが求められる。

来年もその先も、賃金が持続的に物価を上回って上昇するという期待を抱ける環境を実現するとともに働くことと出産・育児・介護等を両立させられるような環境整備や外国人労働者の受け入れ態勢を強化するなど「人手不足」を解消するための取り組みを進めていくことが求められる。

航空関連産業の現状と課題

2024年のインバウンド(訪日客数)は3,686万9900人と過去最高になった。国際航空運送協会(IATA)によると、2025年の業界全体の収益は前年比4.4%増の1兆70億ドルと予想し、1兆ドルを超えるのは初めてとなる。世界の航空旅客数に関しても前年比6.7%増の52億人となり、

初めて50億人台に達する見通しである。

航空需要はコロナ禍から抜け出し、年々上昇が続いている。一方、航空関連産業の人材はコロナによるパンデミック時に離職率が増加し、その結果、旅行需要の急回復に伴い、現場でリーダー格となる中堅層以上の人材不足が深刻化している。航空関連産業は専門性が高く、すぐに一人前になれる仕事ではない。2030年の訪日客数6,000万人という目標の達成に加えて、島国である日本において海外・国内各所を短時間でつなぐ航空ネットワークは、人口減少の進む日本が成長を続けていく上で不可欠であり、航空関連産業に集う人材の確保・育成・定着は極めて重要なポイントである。

職場の現状と課題

人材の確保・育成・定着には労働条件の根幹である賃金の改善に継続的に取り組むことが重要である。昨期の賃上げは航空連合として過去最高水準(回答単純平均:11,161円、ペア率4.02%)となったものの、組合員からは物価上昇等の影響により、生活改善の実感が乏しいという声が多くあげられている。引き続き賃金改善を進め、他産業に劣後しない賃金水準をめざしていくことが求められる。

長く働き続けたいと思えるような「働き方の改善」を進めていくことや、魅力的な賃金水準を実現していくことに加えて、DX等により省人化・省力化を進め、「圧倒的な生産性向上」を実現し、労働条件のさらなる向上を進めていくことが極めて重要である。あわせて、労働条件向上の基盤となる価格転嫁・適正取引の推進を業界、社会全体で進めることで、さらなる「人への投資」の好循環を生み出し、航空関連産業で働くやりがいや魅力の向上につなげていく必要がある。

労働団体および経営者団体の動き

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間がこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すらある。「賃金も物価も上がらない」という社会的規範(ノルム)を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差は正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。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。全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。

2025年の春季労使交渉・協議を「賃上げの力強い勢いを社会全体に定着させ、成長と分配の好循環の実現に大きく前進できるか、極めて大事な局面」と定義。中小企業の賃上げ原資を確保するため、「サービス等に対する適正な価格転嫁を消費者が理解し受け入れることが不可欠」とし、大企業にも「中小など受注企業の適正な価格転嫁に対応できる収益力の確保、強化に取り組む必要がある」と呼び掛ける。

重点 月例賃金

- ① ベースアップを軸として4%、12,000円(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目安に、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」及び、その達成状況に基づき、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ッジ」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6,000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。
- ⑧ 有期雇用社員・パート労働者は、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,250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、労使で認識を合わせるとともに、賃金分布の偏りのは正、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、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。

重点 働き方の工夫・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、今期も昨期24春闘から引き続き「**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 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。

重点 適正取引・価格転嫁の推進

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る。その際、労務費の転嫁を通じた適正取引が不可欠であることから、産業全体で適正な価格設定に加え、「**航空連合 適正取引ガイドライン**」に記載されている契約内容・働き方・ハラスメント・人材育成・職場環境について労使で検討、点検していく。

適正取引の推進に向けた社会の動き

政府の取り組み

2016年9月、親事業者と下請事業者双方の適正取引や付加価値向上、サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善を図ること等を目的とした取引慣行は正に係る国の指針(OR計画)「未来志向型の取引慣行に向けて」が公表されました。これは、中小企業と大企業の間で、中小企業にとって不利な取引がおこなわれるケースが後を絶たないこと、また、日本経済の好循環実現のためには中小企業の取引条件改善が重要であることから、総理官邸に「下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議」が設置され、経済産業省が取り組む政策パッケージが取りまとめられたものです。

現在では、「価格決定方法の適正化」、「コスト負担の適正化」、「支払条件の改善」の既存の重点3課題に、「知財・ノウハウの保護」と「働き方改革に伴うしわ寄せ防止」を追加し、取引適正化重点5課題として取組を推進しています。

「未来志向型の取引慣行に向けて」3つの基本方針

- ① 親事業者による不適正な行為に対して厳正に対処し、公正な取引環境を実現する。
- ② 親事業者・下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」につながる望ましい取引慣行等を普及・定着させる。
- ③ サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善や賃上げできる環境の整備に向けた取組を図る。

重点5課題 本来は親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押し付けることがないよう、徹底する

- 価格決定方法の適正化 → 一律〇〇%減の原価低減を要請される、労務費上昇分が考慮されない、等
- コスト負担の適正化 → 量産終了後に長期間にわたって無償で金型の保管を押し付けられる、等
- 支払条件の改善 → 手形等で支払いを受ける比率が高い、割引コストを負担せざるを得ない、等
- 働き方改革のしわ寄せ防止 → 短納期発注・急な仕様変更にもかかわらず適正なコストが負担されない、等
- 知的財産・ノウハウの保護 → 親事業者が自社のノウハウを無断で使って内製化してしまった、等

また国は、下請事業者と親事業者との間で適正な下請取引がおこなわれるように、以下18業種の業種別下請ガイドラインを策定し、現在では20業種となっています。(2024年8月時点)

- ① 素形材産業 ② 自動車産業 ③ 産業機械・航空機等 ④ 繊維産業 ⑤ 情報通信機器産業
⑥ 情報サービス・ソフトウェア産業 ⑦ 広告業 ⑧ 建設業 ⑨ 建材・住宅設備産業
⑩ トラック運送業 ⑪ 放送コンテンツ ⑫ 金属産業 ⑬ 化学産業 ⑭ 紙・紙加工産業 ⑮ 印刷業
⑯ アニメーション制作業 ⑰ 食品製造業 ⑱ 水産物・水産加工品産業 ⑲ 養殖業 ⑳ 造船業

加えて、国から業界団体に対してサプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主行動計画の策定と着実な実行を要請した結果、自動車業界をはじめとして、主要産業界の30団体が計画を策定し公表しましたが、航空・空港ハンドリング業種の公表はありません。

その他取り組み項目

●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考えることで、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と考える。労使のモチベーションにつながるのと同時に、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ことから、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。

●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。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。

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	●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	●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	●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13日(木)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。 →先行組合は3月12日(水)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	●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 10～14日 最大のヤマ場 11～13日		
航空連合	中執 (2/13) 書記長・事務局長会議 (2/17)	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 (4/8～9)	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。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。



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。

