

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

第25期

第1回 中央委員会を開催

「航空連合2024春季生活闘争方針(案)」を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)

「航空連合 2024 春季生活闘争方針」は、誰もが経験したことがない産業・企業の存続をかけた 100 年に一度の未曾有の危機を乗り越え、そこから一気に環境が変化するなか、航空関連産業で働く私たちにとって将来にわたって幸せな職場をつくることができるかどうかが問われている。言い換えれば産業の歴史にとって重要な「転換点」を確実なものにできるかどうかと問われているということを最初に共有したい。

1月1日の能登半島地震、2日の羽田空港における航空機衝突事故と厳しい状況のなか、2024 春闘を迎えるが、「安全運航の堅持、安全・安心なサービスの提供が、産業存続と発展の基盤である」ことを、改めてこの場に集う全員と認識を合わせたい。そして、私たち労働組合のすべての活動は、自分自身のための活動ではなく、安全を第一とした職場のための活動であり、特に日々の安全をつくりだしているのは、職場を支える「人材」であるからこそ、持続的な人材の確保・育成・定着のために、自らの手で揺るぎない自信を持って労働条件の継続的な改善に取り組み、産業で働く魅力を高め、発信していくことを誓い合いたいと思う。

「航空連合 2024 春季生活闘争方針案」の議論経緯から共有したい。2023 春闘ではコロナの出口が見えないなかではあったが、守りから攻めに転じるべく「産業の転換点」を実現したいという想いで運動を進め、賃金や働き方の改善において、多くの労組で成果を得ることができた。2024 春闘は、2023 年の運動や成果を決して一過性で終わらせることなく、「転換点」を確実なものにしたい」という強い思いを共有し、そのためにはどうしたらよいかという議論を深めてきた。

また、働き方については、業務内容や勤務形態、所定労働時間や休みなどの労働条件が加盟組合ごとに異

なるため、個社労使で取り組み、改善する課題とされてきたが、個社の事情で「生産体制が整わないから難しい」と先送りされてきた現状を打破するためには、産業全体の働く仲間が力を合わせることが極めて重要であり、航空連合の方針として全加盟組合におけるインターバル協定の締結を提案する。現状の要員体制では、インターバル協定を締結しての勤務作成は難しいという現実的な意見も労使双方にあると認識しているが、残業や遅番の後、早番勤務のため、体力や気力が限界に達し、退職せざるを得ない仲間がいる現状に対して、「産業の転換点」を確実なものとするためには労働組合から先んじて経営に対して問題の本質を提起し、今まで変わらなかった現状を変化させる必要がある。

そして生活の根幹であり、働き方と同じく最重要課題である賃金について転換点を確実なものとするために「継続的な賃上げを求めていく」ことを前提に、どの程度の賃上げを求めるかが重要となる。2023 春闘では過去最高となる6,000円の賃金要求方針を掲げ、49 組合がべアを要求し、43 組合で平均 6,100 円の回答を引き出すことができた。大きな成果を得た一方、その時点ではコロナの終わりが見えておらず、連合が示す 3%には届かない 6,000 円という水準であった。現在の2024 春闘に目を転じれば、物価上昇分を補い生活の安心を確保することはもちろん、航空連合として 3%の8,322 円を上回ることがクリアすべき条件である。加えて、人材不足の中、需要回復への対応に奮闘していることや、生産性向上分、人への先行投資分、他産業との格差是正などを総合的に勘案する必要がある。2024 春闘は「労働組合があるからこそ、高い賃金要求ができる」という労働組合の存在価値を発揮すべきタイミングであり、非常にチャレンジングな目標であるが、航空連合として 2 年連続で過去最高となる「べアを軸とした 1 万円以上の賃上げ方針」を提案する。この方針にこめた想いを通じて、職場で奮闘する組合員の皆様に対して、労働組合として「人への投資」を積極的に求めていくというメッセージを届けるとともに、労働組合

がない産業で働く仲間も含めた産業全体をリードする姿勢、責任を内外に示したいと思う。そして、産業を支える人材の確保・育成・定着には最低限必要な水準であるという私たちの強い危機感を「以上」という言葉に込めて経営に伝えていく。

航空関連産業こそが、「人的資本のかたまり」である。専門性の高い、使命感にあふれる仲間が、お互いを信じて複雑な業務をチームワークでつなぎながら、絶対の安全と高い品質を提供している。今は、コロナで傷ついた状況から立ち上がろうとしている局面だが、職場の人材不足によって、その「人的資本のかたまり」が危機に直面している。人を大切に、仲間を大切にするのは、私たち労働組合の存在意義そのものである。2024 春闘はデフレ脱却という日本全体の課題を乗り越えることができるか、非常に注目が集まっている。そして、私たちの産業も 100 年に一度というパンデミックの危機を乗り越え、今後どう成長していくのが、注目されている。

カスタマーハラスメントなどの政策実現や適正取引の推進、誰もが安心して多様な能力を発揮できるジェンダー平等・多様性の推進、仲間の輪の拡大など、2024 春闘で取り組むべき課題は多い。今こそ、航空連合に集う仲間が力を合わせて、魅力ある産業の実現に全力を尽くしていきたい。そして振り返った時に、「転換点」を実現し、2024 春闘があつてよかった」と後輩の皆さんが感じることができるよう、全力を尽くして 2024 春闘に臨んでいこう。

航空連合の仲間が、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」の実現に向けて、気持ちをひとつに合わせる機会になることを願いたい。



議案

全ての議案が
承認されました!

- 第一号議案 第25期第1四半期活動報告
- 第二号議案 第25期第1四半期会計報告
- 第三号議案 航空連合 働き方・休み方改善指針の点検報告
- 第四号議案 ジェンダー平等推進計画のアンケート結果報告
- 第五号議案 航空連合 組織化方針(案)
- 第六号議案 航空連合 2024 春季生活闘争方針(案)



熱心な質疑などを行う中央委員の皆さん



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

総勢 180 名が参加！
組合 144 名
会社 36 名

JFAIU

航空連合

2024 労使 フォーラム を開催！

1月26日(金)、「2024労使フォーラム」を開催し、転換点を確実なものにする2024春闘に向けてどのように取り組んでいくのか、3名の講師を迎え、ご講演いただきました。

2024 春闘において航空関連産業の労使に求められること

講演

I



講師

立教大学経済学部
教授
首藤 若菜 氏

昨年、全米自動車労働組合(UAW)において、大幅な賃上げを実現している。賃金上がることによって業界全体に波及効果をもたらすことが示された。特に労働組合がある組織は外へも波及効果があり、まさに労働組合の社会的機能の1つであると考えている。人々の所得を上げていくためには、春闘においてベースアップを掲げ、しっかりと獲得していくことが重要である。2024春闘は、日本経済の今後を左右すると注視している。

2023春闘を振り返ると、2014年以降で最も高く、30年ぶりとなる水準の賃上げが実現となったが、実質賃金の増加となったのかは不透明である。また、中小企業においても2014年以降最も高くなっているが、上げ幅の分散度は大きく、格差は正は進んでいない。航空関連産業においても、大企業が自社のことだけを考えて賃金を引き上げていくのではなく、どうやって

産業全体の賃金水準を上げていくのかについて労使で真剣に議論していかなければならないと思っている。

特に航空業界はコロナ禍で大変な中、2023春闘を本当に頑張ったと思っているが、社会全体で見ると本当に賃上げは十分だったのかと思う部分もある。物価にどうやって追いつくのかということばかりに目をやられていて物価を超えるという意識は十分に持てていないと感じる。「2023春闘で、あれだけの賃上げを実現できたから、もう今年はさすがに難しい」というような声を聞く。労使ともに今年は息切れしてしまうと言われるが、マクロ経済的に見ると、昨年の頑張りが不十分だったために、内需の拡大とならず、経済が成長しておらず、結果的に賃上げができないという負のスパイラルに陥っている。ぜひ、もう一歩踏み込んで、物価を超える賃上げを実現し、みんなで経済を回そうという意

識をもち、積極的に考えていただきたい。

デフレ脱却が本当に実現するかもしれないという期待が高まっている。インフレと賃金上昇により、すべての問題が解決するわけではなく、次なる課題として浮き上がってくるのが、人手不足である。今後は人手不足が経済成長を阻む可能性があり、航空関連産業においても今以上に増大する航空需要に応えることができるのか、2024春闘でしっかりと労使で議論するべきである。長時間労働によって人手不足をカバーすることは持続可能性に欠けており、どうやって人手を確保していくのが課題であるが、人手不足の要因として人口減少が背景にある。長期的にみると、日本社会は今後100年かけて、100年前の人口水準に戻っていくことが予想されている。また、中長期的には2040年までにおよそ1,100万人の労働供給不足になることが想定され、現在がピークであ

り、今後、加速度的に減少していくのが実態である。

航空関連産業においても、職業の地位を上げていく取り組みをしなければならない。仕事の質を保障することになり、働く者にとってみるとキャリアを見通すことができる。若手社員がイメージしやすいキャリア形成は重要であり、人手不足時代の人事管理として、採用力を高める以上に今いる従業員の定着率を高めることが必要であり、産業全体で取り組んでいくべきである。

中長期的に大幅に人口が減っていくこの日本社会の中で、安定的に産業を維持していくためには十分な賃上げが必要である。同時に2024春闘は賃金だけでなく、労働時間や休日・休暇についても議論をしたうえで、業界全体で支える仕組み、基盤をつくっていただきたい。

もう一度、賃金上がる社会をめざしてみんなで一緒に頑張っていきたい。

連合 2024 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

2024 春季生活闘争スローガンは「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」とした。今春闘は「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド(長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金上がりにくいことを前提とした考え方や慣行)が変化しつつある。2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢(変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など)を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「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。

2023 春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今春闘では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

また、春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠であり、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

そして、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。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%以上の賃上げを目安とする。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす必要がある。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。ともに頑張ります。

2024 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

アウトプットの最大化には、働き方改革「フェーズⅡ」の深化、労働時間法制の見直し、「DE&I(ダイバーシティ〈多様性〉、エクイティ〈公平性〉)&インクルージョン〈包摂性〉」のさらなる推進が必要である。インプットを効率化する働き方改革「フェーズⅠ」の推進・継続も重要である。

日本全体の生産性の改善・向上には、働き手・企業・政府の各主体が、労働移動に対する意識改革に取り組むとともに、円滑な労働移動に適した労働市場を作り上げていくことが必要である。

働き手には、主体的なキャリア形成とその実現に必要なスキルアップが求められる。企業には、採用方法の多様化や学び・学び直しの促進のための経済的支援と時間的配慮、企業風土や諸制度の働き方、職業選択に対する中立性の検証などを通じた「自社型

雇用システム」の確立が求められる。政府には、雇用のマッチング機能の強化、「労働移動推進型」セーフティネットへの移行、働き方や職業選択に中立的な税制や社会保障制度の検討・見直しを求める。

労働力問題については、多様な人材の活躍推進による「量」の確保、能力開発・スキルアップ等を通じた「質」の向上の両面からの対応が不可欠である。地方経済の活性化には、その重要な担い手である地元企業と中小企業の実産性の改善・向上に加え、地方への人の流れの創出が重要である。

物価上昇が続くなか、賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが経団連・企業の社会的な責務である。

自社に適した賃金引上げについては、2023年以上の意気込みと熱意を持って、積極的な検討と実施

を求めたい。具体的には、月例賃金、初任給、諸手当、賞与・一時金を柱に、自社に適した結論を見いだすことが大切である。月例賃金の引上げにあたっては、ベースアップ実施を有力な選択肢とした検討が望まれる。

中小企業における構造的な賃金引上げの実現には、中小企業による生産性の改善・向上の取り組みに加え、サプライチェーン全体でのサポートが必要である。経団連は、「パートナーシップ構築宣言」に参画する企業の拡大と実効性の確保等を強力に働きかけていく。

有期雇用等社員に関しては、同一労働同一賃金法制への対応や能力開発・スキルアップ支援、正社員化推進等によって賃金引上げ・処遇改善に取り組む必要がある。

賃金引上げとともに「人への投資」促進の両輪と位置付けられている「総合的な処遇改善・人材育成」については、「働きがい」「働きやすさ」に加え、「担当業務との関連度合い」「対象とする社員」などの観点からの検討も一考に値する。

こうした取り組みの実現には、働き手や労働組合の協力が欠かせない。労使は価値協創に取り組む「経営のパートナー」との認識をより強くしながら、わが国の社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。

第25期 第1回 航空連合 WINC 開催!



12月20日(水)、ステーションコンファレンス川崎にて、第25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36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)総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局の菅村局長に「ジェンダー平等に関する労働法について」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、「参加者が女性のみということで、話しやすい環境の中でディスカッションをすることができ、とても有意義な時間を過ごすことができました。」「女性の割合が少ない現場なので、このような教育が職場にも浸透していけば良いと思いました。」「まだまだ日本は男女平等について遅れていると学んだため、自分の職場環境から変えられるところや改善できるところを実施していきたい。」「組合活動の意義や存在価値を周りにもっと知ってもらうためにも、自分に自信をもって笑顔で活動しようと思います。」といった声があり、有意義なセミナーとなりました。

第2回(4月4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23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。また、23期、24期のWINCに参加したメンバーとの意見交換を予定しており、交流機会の拡充とより一層の活躍推進をサポートしていきます。



第25期WINCのメンバー

第25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 長谷川事務局長)
- 連合/航空連合
ジェンダー平等推進計画
(航空連合 赤池副事務局長)

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
代表取締役・東浩司氏)

講義Ⅱ

「ジェンダーに関する労働法について」
(連合 総合政策推進局 ジェンダー平等・
多様性推進局 局長 菅村 裕子氏)

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。57の企業別組合の44,306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。

