

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26期

第1回 中央委員会を開催

「航空連合2025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)

日々、航空・観光サービスの最前線で安全を築き上げ、人材不足や職場の課題に直面しながらも、年末年始の多貨客期を乗り越え、2025年を力強くスタートでき、加盟組合の皆様に敬意を表する。一方、世界では昨年末、アゼルバイジャンや韓国で相次いで痛ましい航空事故が発生し、1月2日の羽田空港での衝突事故からも1年が経過した。改めて、安全運航と安心サービスの堅持こそが産業の土台であることを、本中央委員会場で全員の共通認識としたい。

本日は、航空連合46,083名の総意を意思決定する場として、これまでの議論をふまえ、「2025春季生活闘争方針案」を中心に提起する。福祉局を中心とした総合福祉委員会での議論や代表者会議、中央執行委員会、そして初の集合開催となった「2025春闘討論集会」など、短期間に濃密な議論を積み上げてきた。

2023・2024春闘は、転換点を築く闘いだった。2025春闘では、その成果を「定着」させるフェーズへと移行する。「人への投資」による「圧倒的な生産性向上」の好循環を自らの手で持続可能なものとし、「人材の確保・育成・定着」を中長期的に実現していく。過去と同じ取り組みを繰り返すだけでは成果は持続しない。今年も賃上げムードが続くが、「人への投資」を一過性で終わらせず、産業文化として根付かせる覚悟が求められる。加盟組合が航空連合の方針に結集し、交渉を産業全体の総意として進める体制をつくる必要がある。

具体的な取り組みとして、今年の賃金要求は

「ベア4%・12,000円目安」と3年連続で過去最高となる要求水準を掲げた。2024春闘では平均11,161円の賃上げを獲得したが、職場では生活改善の実感が乏しいという声が根強い。生活水準の低下を見過ごすことはできず、これは産業の課題にとどまらず、日本社会全体の課題でもある。働きに見合った還元、将来への投資という観点からも、賃上げは正当な要求である。他産業との格差を埋め、追い越すという視点も欠かせない。定額と定率を並記し、「何円以上」から「目安」とした今回の方針は、航空連合全体が結集できる内容となっている。

賃金と並ぶ重点項目である「働き方の改善」については、「勤務間インターバル協定(11時間)の全加盟組合での締結」を掲げる。要員体制を理由に難しさを指摘する声もあるが、働き方の改善は職場の健康と持続性を高め、採用競争力を左右する重要課題だ。政府も勤務間インターバル制度の導入義務化を検討しており、自動車総連も2025春闘で年間休日5日増を要求している。航空連合としても、「総実労働時間1,894時間以下」を目指し、公休数の増加、有休取得促進、残業削減などに中期的に取り組んでいく。

さらに、これらの実現を支える「適正取引の推進と価格転嫁」も重要な課題として位置付ける。私たちの産業は労働集約型で分業と受委託の構造が強く、労働条件にしわ寄せがいきやすい構造を抱えている。「人への投資」の定着には、労務費の上昇分を適切に価格に転嫁し、持続可能な産業構造に変えていく必要がある。その出発点として、「航空連合適正取引ガイドライン」が完成した。

ガイドラインは、「契約内容・料金」「働き方」「ハラスメント」「人材育成」「職場

環境改善」の5項目から成る働く者目線の指針である。航空連合としては、(一社)空港グランドハンドリング協会をはじめ、航空局、首相官邸、中小企業庁、公正取引委員会など関係機関にも直接要請していく。加盟組合においても、受託業務や委託企業の職場を点検し、ホワイトな職場づくりを産業全体で進めていく。

また、本日は「ジェンダー平等推進計画」の進捗報告も予定されている。多様な仲間が個性を発揮し、安心して働き続けられる環境づくりは、春闘の目指すべき姿のひとつである。

日本は島国であり、航空産業には成長の余地がある。安全と品質を担保するのは、使命感と専門性に満ちた仲間たちの力だ。この「人的資本のかたまり」ともいえる産業に、「人への投資」を定着させることこそ、未来への責任である。自信を持って、航空連合一丸となって2025春闘に取り組んでいこう。



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 第26期第1四半期活動報告
- 第二号議案 第26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 適正取引ガイドライン(案)
- 第六号議案 航空連合 2025春季生活闘争方針(案)



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 145 名
会社 35 名

JFAIU
Japan Federation of
Aviation Industry Unions

航空連合

2025 労使 フォーラム を開催！

1月26日(金)、「2025 労使フォーラム」を開催し、2025 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。

付加価値を高め適正分配する経営 (DS 経営) と国民の生活を支えるインフラ産業

講演
I



講師

早稲田大学 商学大学院
商学部 教授
スズキ トモ 氏

現在の日本経済は成熟期にあり、かつてのように利益の拡大がそのまま経済成長に直結する構造は成り立たなくなっている。求められているのは、利益ではなく付加価値の創出と、その公正な分配である。GDPの総量を形作る付加価値は、企業活動を通じて生まれるが、その分配が偏っている現状が日本経済の停滞要因とされている。

企業が生み出す付加価値は、本来であれば従業員の賃金、社会への納税、設備投資、取引先への支払いなどに還元されるべきものである。しかし、近年ではその大部分が株主還元に集中し、従業員給与や内部投資が相対的に抑制されている傾向が強い。特に1990年代以降、株主

重視の経営スタイルが定着し、配当や自己株式の取得が急増している。市場や投資家からの圧力により、PBR(株価純資産倍率)1倍割れ企業に対する自己株買いの圧力も強まっている。

その結果、短期的な株価対策としての株主還元が横行し、企業の将来成長に向けた投資は後回しにされがちになった。たとえば公共性の高い鉄道会社や交通インフラ事業者が、コロナ禍で赤字経営に陥ったにもかかわらず、株主への配当を継続していた実態もある。こうした状況は企業の財務健全性だけでなく、社会的責任の観点からも課題があるとされる。

このような分配の偏りを是正するには、企業の経済活動における「価値の流れ」を見える化

する新たな視点が必要となる。従来の財務諸表では、誰にどのように付加価値が分配されたかが見えづらい。そこで、付加価値の分配構造を明示する「付加価値分配計算書(DS: Distribution Statement)」の導入を提案したい。

この計算書では、収益から創出された価値がどの程度、従業員の報酬、役員報酬、株主配当、税金、取引先費用などに分配されたかを定量的に把握できる。企業の活動が社会全体にどれだけ貢献をしているかを測るための1つの基準となりうる。財務的な成果と同様に、分配の質と範囲を評価することで、よりバランスのとれたDS経営が可能になる。

社会全体にとって望ましい経済循環を築くには、資本の効率性や収益性といった従来型の経営指標に加えて、「どのような価値が誰に届けられたか」という視点が必要とされる。従業員や取引先、地域社会、将来世代といった多様なステークホルダーにとっても持続可能な経営が求められており、こうした分配重視の経営への転換は、日本経済の再成長に向けた鍵となる。

連合 2025 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

2025 年春季生活闘争における連合の方針は、「未来づくり春闘」の理念を継続し、人への投資を起点とした経済好循環の実現を目指している。これは、企業業績の追従ではなく、賃上げを通じて経済と社会の活力を生み出すことを重視するものだ。2023 年を転換点、2024 年をステージ転換の年と位置付け、2025 年はすべての働く人の生活向上を実現する新たな段階としている。

この春闘では3つの柱を掲げている。第1に、賃上げを通じて生活向上と経済の新ステージの定着を図ることである。第2に、格差是正と分配構造の転換を通じた「働くことを軸とする安心社会」の実現である。そして第3に、春闘の取

り組みを通じて労働組合の仲間を増やし、集団的労使関係を社会全体へと広げることである。

賃上げについては、底上げ・底支え・格差是正を強化し、2025 年も率にして5%以上の引き上げを目指す。その背景には、国際的に見劣りする賃金水準、人手不足、物価上昇への対応、企業内外の格差是正などがある。特に人手不足への対応として待遇改善が必要とされ、労働者への公正な分配も課題とされる。企業の利益は増加傾向にある一方、労働者への還元が進んでいないため、価格転嫁や取引の適正化が不可欠とされる。

また、雇用形態や性別、企業規模による格差是正にも注力しており、中小企業や非正規労働

者、女性への適切な賃金分配を目指す。具体的には、企業内最低賃金を時給1,250円以上に設定し、経験5年で時給1,400円以上を目標とする。

さらに、「すべての労働者の立場にたった働き方の改善」も大きなテーマであり、長時間労働の是正や年休取得、働きがいを持てる環境づくりが求められている。高齢期の就労についても、65歳定年を基軸とした制度整備や、70歳までの継続的就労支援が重視されている。

最後に、政策・制度面では、最低賃金の引き上げ、所得税制や社会保障制度の見直し、ハラスメント防止や教職員の働き方改革など、多岐にわたる取り組みが求められている。これらを

通じて、すべての働く人の生活と労働環境の持続的な改善を目指す。



2025 年版 経営労働政策特別委員会報告 講師 (一社) 日本経済団体連合会

講演
III

生産性の改善・向上の力基は「継続的なイノベーションの創出」と、その源泉たる働き手の「エンゲージメント向上」である。このため、付加価値の最大化に軸足を置いた取り組みである働き方改革「フェーズⅡ」の追求が極めて重要となる。あわせて、DEI(Diversity, Equity, Inclusion=多様性、公正性・公平性、包摂性)のさらなる推進・浸透、「自社型雇用システム」の確立、労働時間法制の見直し・複線化に取り組む必要がある。

深刻化する労働力問題への対応として、多様な人材における「労働参加率のさらなる向上(量)」と「能力開発・スキルアップ支援による活躍推進(質)」の両面からのアプローチが不可欠である。

人口減少と産業構造の変化に伴う労働需給の変化に対応しながら、わが国全体の生産性を改善・向上させ

るには、働き手・企業・政府による能動的な取り組みによって、成長産業・分野等や地域経済の担い手である中小企業等への円滑な労働移動の推進が必要である。

地域経済の活性化には、地域の多様なステークホルダーの参画・連携、地元企業・中小企業の実業性の改善・向上、都市部から地方部への人の流れを創出するための環境整備が不可欠である。

物価上昇や人材確保への対応を契機として劇的に変わったここ2年間の賃金引き上げの力強いモメンタムを「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引き上げ」の実現に貢献することが経団連・企業の社会的責務である。

各企業には、賃金引き上げと総合的な処遇改善を「人への投資」として明確に位置付けた「賃金・処遇決定の

大原則」にのっとり積極的な検討と実行を求めたい。具体的には、月例賃金や初任給、諸手当、賞与・一時金(ボーナス)など多様な方法・選択肢から、自社にとって適切な賃金引き上げ方法を見だし、実行することが必要である。このうち、月例賃金の引き上げでは、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、「賃金・処遇決定の大原則」に基づき、制度昇給(定期昇給等)の実施はもとより、ベースアップを念頭に置いた検討が望まれる。

働き手の約7割を雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引き上げ・処遇改善の重要性が一層高まっている。中小企業における構造的な賃金引き上げの実現には、中小企業自体の生産性の改善・向上に加え、サプライチェーン全体を通じ

た労務費を含む適正な価格転嫁の着実な推進、中小企業間や一般消費者向けの取引における価格アップに対する理解と共感を社会的規範としていく必要がある。

「総合的な処遇改善」と人材育成については、「働きがい」と「働きやすさ」に加え、「働く場所」と「担当する職務の範囲」などさまざまな観点から効果的な施策を検討・実施する必要がある。

企業にとって働き手・労働組合は、自社のさまざまな課題を共有し、その克服に向けて共に取り組んでいく「経営のパートナー」かつ重要なステークホルダーである。「人への投資」を実行・加速し、「構造的な賃金引き上げ」と「デフレからの完全脱却」を実現して、わが国社会の明るい未来を協創する「未来協創型」労使関係の構築・確立に尽力したい。



第26期 第1回・第2回 航空連合

WINC 開催!

Women's Interactive Networking Community

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、第3期生までに累計80名以上の女性組合役員が卒業されました。今期は36名の方が受講登録し、年間3回の開催を通じて、どのような女性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、日本労働組合総連合会(連合)の井上久美枝副事務局長に「ジェンダー平等って何?」「連合ジェンダー平等推進計画フェーズ2」、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」と題してご講演いただきました。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。

第2回は、「視野を広げる」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ました。立教大学経済学部的首藤若菜教授に「職場と労働組合におけるジェンダー平等」と題してご講演いただきました。その後、受講者は「自身のありたい姿を実現するための行動計画」を、組織代表者は「人材育成サポート宣言」を作成し、次世代の人材育成について相互に学びを深めました。

第3回(7月23日開催予定)は、「自信をつける」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～25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1回 WINCプログラム (2024年12月18日)

- 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」
(日本労働組合総連合会 副事務局長
井上 久美枝氏)

ワーク

「ありたい自分の姿を考える」

第2回 WINCプログラム (2025年4月3日)

ワーク①

受講者：ありたい姿の共有
二 役：組織内での次世代人材育成に向けた取り組みについて

ワーク②

受講者：行動計画の作成・発表
二 役：人材育成のための組織での取り組み計画の作成、人材育成サポート宣言作成

ワーク③

航空連合
「ジェンダー平等推進計画について」

講義

「職場と労働組合におけるジェンダー平等」
(立教大学経済学部 教授 首藤 若菜氏)

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
つぶやいています!



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>