

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

第23期 第1回 中央委員会を開催

1月19日
全面オンラインにて開催

「航空連合 中期労働政策方針(2022-2025)(案)」「航空連合 2022 春季生活闘争方針(案)」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)

- 本中央委員会は当初集合形式による開催を予定していたが、感染拡大に応じ、開催日1週間前の第5回中央執行委員会において、オンラインに変更することを決定した。皆様の健康と会社の事業継続、今後の春闘活動等を総合的に勘案しての判断でありご理解をお願いする。
- 航空連合は第22期に「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—」を策定した。
- 「いつの時代も」という点では、コロナによって社会の価値観が大きく変わっていることをふまれば、私たち自身が変化に的確に対応していくことが求められている。企業や産業は、その企業や産業で働きたいと思う人がいなければ成り立たない。私たち労働組合もこれから始まる春季生活闘争の期間に、「働く人を大切にする」ということの意味、真意について深く考え、職場や経営と真剣に向き合う必要があると考えている。
- 「社会から必要とされる産業」ということについて、私たち航空関連産業は、公共交通機関として人の移動、物流を支える使命、また観光産業は日本の成長戦略としての重要な役割を担っている。島国である日本において、私たちの産業の役割は特に重要であり、社会にとって必要な産業として存続しなければならないという強い思いを持っている。
- 「働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」という点については、責任と誇りをもって働いている方が職場を支えているものの、長引くコロナの影響による生活やモ

チベーションへの影響も懸念している。年収の大幅な減額、働きたくとも一時帰休で休まざるを得ないなど、この未曾有の危機を乗り越えるため、「人」が懸命の努力を継続しているが、残念ながら職場を去らざるを得ない仲間や、生活に苦しんでいる仲間、やりがいを見出すことに苦労している仲間も多くいると認識している。

- こういう時だからこそ、労働組合が果たす役割として「職場の声に寄り添い仲間を支え合っていく」ことや、年収をはじめとする労働条件の早期回復と、その先のさらなる成長に向けて「人への投資」を継続的に経営に求めていくことが重要だと考えている。

- コロナのようなイベントリスクに対して、労働集約型で固定費の比率が高い航空関連産業が大きな打撃を受けていることは間違いない。また、人件費は固定費の要素が大きい。しかし、産業を支えている「人」を大切にするということの意味を考えれば、私は自信をもって、まずは労働条件の早期回復を求め、その先には「人への投資」を求めていきたいと考えている。

- 航空連合としては初めて、産業として労働条件の具体的な目標、指針となる「中期労働政策方針」を策定した。単年度の春闘が重要なことは言うまでもないが、航空連合ビジョンでめざす「働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」に近づけていくために、中期的な視点をもって、産業一丸となって労働条件をはじめとする産業で働く魅力を向上させていく必要がある。

- また、中期的な視点というのは、コロナが収

束して需要が回復し「人への投資」を求められる状況になるまで待つ、という単なる先送りではない。この中期的な政策を実現するカギとなるのは、航空連合の運動方針にも掲げた「圧倒的な生産性の向上」にあると考えている。

- 「生産性向上」と聞くとコスト削減や少ない要員で仕事をするといったことを想起するかもしれないが、生産性向上は単なるコスト削減や効率化のことではない。例えば、空港の使い方、規制・ルールの見直し、DXを活用した仕事の革新など、私たち自身の仕事を働きやすくし、お客様に「よりよいサービスをより高く」買っていただくことで、企業、産業としてのパイを拡大し、その拡大に貢献した「人」に対して、拡大した分を適正に分配するといった好循環を実現していくことが真の生産性向上である。
- 2022春闘では、「産業・企業の存続」と「雇用の維持・確保」を大前提として、これまで取り組んできた公租公課の減免や雇用調整助成金の特例措置の延長など、産業政策も実現させながらしっかりと企業、雇用を守り、そして労働条件を早期に回復させることに産業一丸となって取り組み、働く仲間の生活を守っていく。さらに、賃金や働き方の改善を起点とした「人への投資」を再起動させるべく、労働条件の向上、産業で働く魅力の向上をめざし、攻めに転じていく。
- 今こそ、航空連合というチームが一丸となって2022春闘に取り組み、「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」の実現をめざす「未来づくり」のスタートとしていこう。



👉 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23期第1四半期活動報告」

第二号議案「第23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「航空連合 中期労働政策方針(2022-2025)(案)
及び 航空連合 働き方・休み方改善指針の取り扱い」

第五号議案「航空連合 2022 春季生活闘争方針(案)」

第六号議案「第26回参議院議員選挙 航空連合推薦候補確認」

総勢 201名が参加！
組合 151名
会社 50名

JFAIU
Japan Federation of
Aviation Industry Unions

航空連合

2022 労使 フォーラム を開催！

1月21日、「2022労使フォーラム」を開催し、2022春闘を迎えるにあたり、コロナ禍が長期化する中、我々の産業はどのようにこの困難な状況乗り越えていくのか、3名の講師を迎えご講演をいただきました。

航空関連産業サバイバルと未来の成長に向けた変革への挑戦

講演
I



講師
経営共創基盤グループ
会長
富山 和彦 氏

現在新型コロナウイルス感染症の影響が長期化している。とりわけ航空業界においては、事業の性格上イベントリスクの影響を受けやすい。イベントリスクには感染症、戦争、テロ、自然災害や経済危機に起因するものがあり、これまでに経験した事象として、SARSやリーマンショックがある。そして、今起きていることも決して例外的なことではなく、今後も一定の確率・頻度で発生する。

そのような事態に備え、経営はDX=デジタルトランスフォーメーション等の変革を平時から行うことに加え、非常時に迅速に対応できるリーダーシップを備えることが必要である。非常時の経営で大切なことは、想像力と捨てる覚悟であ

る。想像力とは、確実な安全はないという前提に立ち、より安全となるよう最悪の事態を想定し、最善の準備をすることである。捨てる覚悟とは、非常に辛いことだが、何を残すかを考え迅速に決断するということである。平時はコンセンサス、ボトムアップという考えもあるが、非常時は独断即決が必要である。このように平時と非常時では、求められるリーダー像は違うため、その切り替えを行えるリーダーが、今求められている。

また、グローバル化とデジタル化の掛け算が起きますと破壊的イノベーションにつながり、産業構造やビジネスモデルが大きく変わる。バブル崩壊後、日本企業の売上が停滞した第一の原因は、大きな変容=トランスフォーメーションが起きた

時に対応できなかったことである。一旦変容が始まると、一見関係が薄い産業までも、その影響の波が短期間に押し寄せることが特徴である。会社の大改造、変容のことをCX=コーポレートトランスフォーメーションと呼んでいるが、このような変容が起きることを前提に、CXをどのようにすすめていくのかということが全社会的に問われている。これは、労使はもとより日本全体の課題でもある。イノベーションには大きく「同質的・連続的組織特性(既存事業の収益力を深化する力)」をもつ「改良型イノベーション」と「多様の・流動的組織特性(新規事業や新事業モデルを探索する力)」をもつ「破壊的イノベーション」がある。今後の経営においては、「伝統的な日本的経営」

に代わる新陳代謝を前提とした両利きの会社へのCXが急務である。

経営・労働組合のいずれにとってもリーダーとマネジメントが重要な時代である。追い込まれたときに合理と情理が葛藤するが、どちらからも逃げずに乗り越えていかなければならない。中でも決断は大きな要素であり、平時と非常時のスイッチングができることが大事である。そして、この決断の厚みがDX、CX時代の組織能力を決めることになる。みなさんがそれぞれの持ち場でそのマネジメント力を磨き、発揮していただきたい。

2022年版 経営労働政策特別委員会報告

講演
II



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

新型コロナウイルス感染症の影響の長期化や人口減少を背景に、日本の労働生産性が低迷しており、経営者は強い危機感を持った対応が必要である。日本の成長力を高めていくには、①労働生産性の向上、②労働参加率の上昇、③成長分野等への円滑な労働移動を同時に進めていくことが必要である。

労働生産性の向上には、インプット(労働投入)を効率化する働き方改革「フェーズⅠ」を継続しつつ、エンゲージメントの向上によるアウトプット(付加価値)の最大化を目指す働き方改革「フェーズⅡ」へと深化させることが特に重要である。そして、フェーズⅡを推進するには、エンゲージメントを高める施策が、イノベーション創出や労働生

産性向上に寄与しているのが、その効果を総合的に評価し、結果を社内で共有するとともに、課題等を洗い出して改善していくことが必要である。

労働生産性の向上および労働参加率の上昇にはD&Iの取り組みは欠かせない。女性活躍推進においては、女性に偏る育児・介護等の負担を解消することによる仕事と育児・介護の両立や、役員候補となる部長・課長層の育成の強化に資するタレントパイプライン(継続的に後継人材を輩出する仕組み)の構築が必要である。また、65歳以上の高齢者人口は2020年で総人口の約3割を占め、2065年には約4割に達するとされている。個人の特性を踏まえ、モチベーション・エンゲージメントを高め、能力を最大限発揮できる

職場環境の整備が求められる。

さらに、事業戦略や企業風土に合わせて、組織の生産性を向上する「自社型」雇用システムを作ることが大切である。メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用は、それぞれのメリットやデメリットなどを総合的に検討することが有益であり、ジョブ型雇用においては、その仕事やポストが不要となった際の雇用継続について、労使であらかじめ協議することが重要である。また、ポストコロナやDX、GX=グリーントランスフォーメーションの進展による産業構造の転換と人口減少を見据え、雇用のセーフティーネットを前提に、生産性向上にも寄与する成長分野・産業への円滑な労働移動が不可欠であり、働き手・企業・政府一体による枠組み形成が必要である。

今次春季労使交渉においても、賃金引き上げと総合的な処遇改善に取り組んでいく。そのためには、「成長と分配の好循環」に基づいた賃金引き上げのモメンタムの維持が重要であり、賃金引き上げと総合的な処遇改善によって適切に還元する「人への投資」が、エンゲージメントを高め、さらなる生産性の向上につながる「社内の好循環」の実現をもたらす。労使は「経営のパートナー」として、経営状況や課題などを共有しながら、賃金などの労働条件や総合的な処遇改善など幅広いテーマについて真摯に話し合い、様々な施策を実現している。社会課題の解決にともに取り組み、「社会の安定基」としての役割を果たすことで、未来志向の労使関係を目指していただきたい。

連合 2022 春季生活闘争方針

講演
III



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

2022春闘は「未来づくり春闘」をキーワードとし、スローガンを「未来をつくる。みんなでつくる。」とした。中期的に将来を展望しながら考える視点や、産業の状況を理解しながら未来に明かりを灯そうというプロセスなど、顔を上げて世の中全体の状況を見る、中長期的の視点で課題を捉え直してみることが大切だという考えのもとこのスローガンを掲げた。中長期的な課題として、賃金水準がある。実質賃金は、諸外国においては1997年を基準として20%～40%程度上昇している一方、日本では20年以上停滞し、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大した。この原因の一つとして、生産性の向上の成果が適正に配分されなかったことがあげられる。

コロナ禍においては、感染防止のための社会経済活動の抑制や、雇用不安、所得の減少が続く、勤労者世帯では、消費を減らし貯蓄にまわす生活防衛行動をとった。消費を回復・増加させるには、雇用不安を払しょくし、所得を増やしていく必要がある。底上げ・底支え・格差是正により所得を増やしていくことが重要だと認識から、2014年より賃上げの流れをつくり継続してきたものの、昨年の春闘では、賃金改善要求組合は全体の7割前後、賃金改善を獲得した組合は3割弱であり、2018年をピークに年々獲得組合数が減少している。今後、賃上げの広がりの波を作っていくことが課題である。

コロナだからしょうがないという事ではなく目

の前が厳しいからこそ、将来に向かって労使が希望の明かりを灯していかなければならない。それが、「経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を積極的に求める『未来づくり春闘』を展開していく」ということである。連合は、雇用の安定が大前提であるとの認識のもと、雇用調整助成金給付対象の拡大や給付率の引き上げ、在籍型出向への支援として産業雇用安定助成金の新設など、制度面から雇用安定の後押しを実施した。リーマンショックを超える経済的インパクトがありながら、失業率が2%台で踏みとどまったのは、これら制度の効果とそれを活用する労使の取り組みが大きい。

2022春闘は、賃上げ、働き方改革、政策制度

の3点に重点を置いており、これらを中心に「総合生活改善闘争」と位置づけ運動を展開している。政府においては、人口減少や生産年齢人口の減少に対応すべく、働く人を増やすための政策を立案している。それを実現させるためには、女性や若者、高齢者、障がい者、様々な働きたいと思う人の公私を両立させ就労を促進する必要がある。様々な事情を抱えた方々が働きやすい職場環境の構築(労使の課題)と社会環境の構築(政策制度の課題)の両面を整備するとともに、働く側が働き方を選択できることが重要である。そのような面からの人への投資も大切であり、生活時間の確保、労働時間の縮減に向けた取り組みにも期待したい。

2021
12月22日

航空連合の新たな取り組み WINC始動!

12月22日(水)、フクラシア品川クリスタルにて、航空連合「WINC」(Women's Interactive Networking Community)の第1回を開催しました。WINCは女性リーダーがより一層活躍するために必要な研修や交流機会を提供すべく、航空連合の新たな取り組みとして今期より開始し、今期は33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参加者自身が考えていきます。

第1回は「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、日本大学の神尾特任教授に「ジェンダー平等に関する労働法講座」、株式会社ソーラーレの東代表に「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。「法的観点からのジェンダー平等」や「自分らしくいきいきと働く秘訣」を学び、グループワークやディスカッションを通じて交流を深め、参加者各自のありたい姿や課題を考えました。

受講者からは、「女性のための研修の機会が初めてで多くの刺激を受けた」「周りを明るくするためにはまず自分が明るくなることが大切と気付かされた」といった声があがり、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、受講者所属組織の二役にも同席いただき、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、それぞれ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月開催予定)は、「視野を広げる」をテーマに、労働組合を変える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。



第23期 第1回 WINC プログラム

- 開講挨拶
(航空連合・内藤会長)
- 航空連合組織概要
(航空連合・酒井事務局長)
- 連合/航空連合ジェンダー平等推進計画、アンコンシャス・バイアスについて
(航空連合・皆川副事務局長)
- 講義Ⅰ「ジェンダー平等に関する労働法講座」
(日本大学法学部 特任教授・神尾真知子氏)
- 講義Ⅱ「自分も周りも輝く組合活動を行うために」
(株式会社ソーラーレ代表取締役・東浩司氏)



WINC 参加者(※撮影時のみマスクを外しています)

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。56の企業別組合の47,317人(うち客室乗務員約1万4000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。



Facebook

フォローをお願いします!

facebook.com/jfaiu



Instagram始めました!



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。

