

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	航空連合
方針決定日	2024年1月24日(水)
要求提出日	
回答指定期	・先行組合は3月14日(火)までのできるだけ早期に回答を引き出し、産別全体への成果の波及をめざす。 ・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。

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
(1) 日本の現状と課題	
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	<p><本部が中心となる取り組み> 経営要請を通じ、連合や経営者団体、政府が共同で進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みもふまえて、産業界全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正な取引の実現や、産業界全体への波及効果の重要性について経営側に理解を求める。また、空港グランドハンドリング協会との産業界労使懇談会を開催し、産業界労使関係の構築・強化と、処遇改善などを含めた魅力ある業界づくりに向けて取り組む。</p> <p><加盟組合が中心となる取り組み> ・【重点】働き方(生産体制など)の工夫・見直し。 > 将来の需要(訪日6,000万人目標)に対応するための必要人員数を把握したうえで、実現可能な省力化、省人化を進めるためには自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択すべきか、また、リスキリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかについて、労使で検討する。 > 生産年齢人口が減少する社会において、将来を見据えて働き方を見直し、「人でないといけないこと」、「人でなくてもできる仕事」を精査する。また、少ない人員でも人同士または人と機械が共存し、大きなアウトプットを出せる働き方を中期的視点において労使で検討する。 ・適正取引の必要性について、各加盟組合の2024春闘方針で経営に対して働きかける。 ・「生産性」について労使で共通の認識を持つ必要性を労組内で検討する。 ・労使で「生産性」に関する共通指標を持つことの必要性について労組から会社に提起する。 ・各個社の業態に合った指標を複数検討する。 ・生産性に関する議論を進める際には、共通認識の指標に基づいて議論を進める。 ・生産性を高めるために柔軟な働き方を実現し、ライフステージにあわせた支援をおこなう。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>・企業、産業界を支えているのは「人の力」であることをふまえて、離職防止、新規採用にむけて、働いていく上での組合員(産業界としての)のやりがい・魅力向上。また、それに伴う学生や親世代も含めた産業界イメージの回復にむけて労使で検討する。 ・産業界を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来の航空・観光 需要回復にむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせること。 ・グループ外への在籍出向者に対し、出向期間中のフォローについて確認する。また、出向先からの復職後に期待することや役割、キャリアや評価制度について、労使で確認し、特に 出向期間中の評価が復職時に不利益にならないような人事制度を確立するとともに、当該の内容について対象者へ丁寧に伝えることを求めていく。</p>
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	検討中
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	検討中
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	検討中

<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	
<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	検討中
<p>Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「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、今春闘では「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。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、厳しい状況においても安全や品質を支える従業員の努力、貢献について協議や対話を通じて労使で正確に認識を合わせる。 ・産業を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来の航空・観光 需要回復にむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせる。 ・グループ外への在籍出向者に対し、出向期間中のフォローについて確認する。また、出向先からの復職後に期待することや役割、キャリアや評価制度について、労使で確認し、特に 出向期間中の評価が復職時に不利益にならないような人事制度を確立するとともに、当該の内容について対象者へ丁寧に伝えることを求めている。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労使で会社の将来像やそれを支える人材について話し合い、中長期的な視点での人員計画や、現行の人材育成体制の点検と実効性のある制度の確立に向けて必要な投資を確認する。 ・人材育成について職場全体でサポートする体制になっているか点検し、より効果的な育成 方法の確立に向けた検討をおこなう。また、育成する側が孤立しないよう、職場全体で技術面や精神面でのサポートをおこなう。 ・対面ではなくWEBでの教育・訓練が実施される場合、受講する側がその意義を十分に理解 しているか丁寧に確認する。また、孤立が深まることのないよう、きめ細やかなコミュニケーションを心がけ、理解の進捗を確認する。 ・特殊技能資格においては、実務経験年数などの資格取得条件を満たすことが難しくなってきた課題に対して、個社のみでの育成ではなく、他社との人材交流なども視野にいれた 育成体制の構築も検討する。
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正高齢者雇用安定法(施行:2021年4月1日)で努力義務とされる「70歳までの就業機会の確保」について検討を進める[資料編参照]。また、現在すでに義務付けられている希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保措置が適切に運用されているか点検し、高齢者に適した 業務、労働時間、働き方に見合った処遇の確保に取り組む。 ・体面での負担を考慮し、短時間や短日数などの時短勤務を選択できるように、柔軟な勤務 体系を構築する。 ・定年後の継続雇用を見すえて、自己の知識・経験を活かせるキャリア形成支援(研修や相談窓口の設置等)や、長くいきいきと働くための健康管理支援に取り組む。 ・シニア人材の豊富な知識・経験を職場に伝承できる仕組みを作る。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークについて、すでに導入している場合は、より使いやすい制度となるよう、申請方法の改善やテレワークを積極的に使えるような職場風土を醸成する[資料編参照]。また、テレワーク環境下におけるコミュニケーション、時間管理や人事評価制度について、適正に実施がされているか点検をおこない、課題がある職場については課題の洗い出しをおこない労使で確認をする。未導入の組織においては、制度導入について検討をする。 ・シフト勤務の職場において、テレワークが可能な業務がある場合は、部分的なテレワークの導入を検討する。
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2024年4月より0.2%(2.5%)引き上げられることをふまえ(旧制度は2.3%)、職場における障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について労働協約・就業規則のチェックや見直し、職場環境の整備に取り組む。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者に対する社会保険適用に関して、2022年10月に100人超規模の企業まで適用範囲が拡大された。2024年10月には50人超規模の企業まで適用拡大されることをふまえ、法改正により新たに適用対象者となるものが適切な社会保障を受受するためにも、自社の対象者の有無について点検を会社に働きかける

<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・連合が策定した「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」をもとに、長期にわたる治療が必要なメンタルヘルスに不調を抱える労働者が、適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境をつくる必要性について労使で検討する。</p> <p>▶メンタルヘルス不調を予防するための取り組み 労働条約・就業規定などの諸規定の整備に際して必要とされる内容が組み込まれているか労使双方で検討確認をしていく。</p> <p>▶メンタルヘルス不調を抱える組合員に対する取り組み 休業前から休業期間中を経て職場復帰するまでの一連の手順に加え、治療と職業生活の「両立支援プラン」策定に向けた労働条約・就業規定などの諸規定の整備に関して労使双方で検討確認をしていく。</p> <p>・安全衛生委員会を活用するなど、職場の安全対策、メンタルヘルス不調を予防することの重要性について、労使で共有できる場を設定し、職場風土の醸成を含めた健康管理の促進・強化に取り組む。</p> <p>・連合「治療と職業生活の両立支援に向けて」[資料編参照]や厚生労働省「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。</p> <p>・不妊治療に関しては、2022年4月に改正された次世代育成支援対策推進法において追加される「不妊治療と仕事の両立支援について」の認定項目が、加盟組合の取り組みの後押しとなるよう、選定基準を含め前広に周知をおこなう。</p> <p>・男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。</p> <p>・働き方などを相談できる社内の窓口機能の設置、短時間・短日数勤務制度や休業・休暇制度などを導入する。また、休業した場合、休業中に各種制度や復職について相談できる窓口となる部署の設置や、復職後の職場受け入れ体制を構築する。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>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。</p> <p><法対応></p> <p>・改正女性活躍推進法(施行:2022年4月1日)に定められている一般事業主行動計画の策定・公表状況を点検するとともに、法の趣旨の定着に向けて取り組む。また、法改正をふまえて、対象となる職場においては行動計画策定に労働組合としても積極的に参画する。</p> <p>・次世代育成支援対策推進法に定められている一般事業主行動計画について、企業規模を問わず、労使協議を通じて計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。また、2022年4月1日より認定基準が変わったプラチナくるみん、くるみん認定制度や、新たに制定される トライくるみん認定制度についても、必要な社内制度の整備など、労使で認識を共有し、取り組む。</p> <p><ジェンダー平等推進計画の遂行></p> <p>・ライフイベントとの両立支援の一層の充実</p> <p>▶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)</p> <p>▶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等、柔軟な働き方の実現。</p> <p>▶「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。</p> <p>▶職場の要である中堅社員の負担軽減対策や若年層が安心して長く働きたいと思える制度について労使で議論を進める。</p> <p>▶現行制度に関する課題認識を労使双方で認識を合わせる。</p>
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	