

## 2019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	2019年1月23日
要求提出日	
回答指定日	先行組合は、3月14日迄の出来るだけ早期2019年3月内決着。(先行組合以外は、2019年3月内決着)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>航空関連産業は、テロや世界経済成長に対する下振れリスク、原油価格の動向などの不確実性はあるものの、2020年東京オリンピック・パラリンピック以降も、さらなる需要拡大が見込まれる。</p> <p>また、企業は過去最高の収益、内部留保の増加など、引き続き安定的に利益を生み出せる体質となっている。</p> <p>政府は女性の活躍やシニア人材の活躍推進等取り組みを涼めているものの、日本全体では超少子高齢化・人口減少による労働力人口の減少に歯止めがかかっておらず、現場を中心とした人手不足への対応は喫緊の課題である。特に、労働集約型産業である航空関連産業においては、今後の生産量拡大もみすれば、賃金と働き方の両面から「人への投資」を継続・拡大し、職場における「活力の好循環」を実現することで、産業で働く魅力を総合的、継続的に高めていく必要がある。</p> <p>加えて、産業の持続的な発展にむけては、あらゆる職種や職場の隅々にまで「活力の好循環」を実現、波及させる視点が不可欠である。航空関連産業で働くすべての仲間の労働条件の底上げ、底支え、維持・向上を目指した運動を強化し、展開する必要がある。</p> <p>2019春闘では、これまでの取り組みを通じて実現してきた「人への投資」の継続と拡大に改めてこだわり、「賃金改善」と「働き方の改善」を起点とする「活力の好循環」と「経済の好循環」の実現を目指していく。そのために、「産業の付加価値の拡大と波及」をすべての取り組みの中心に据えたうえで、次の4項目に一丸となって重点的に取り組み、2020年以降の産業の持続的な発展に必要な基盤強化と職場の魅力向上を図っていく</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<p>●月例賃金</p> <p>・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」</p> <p>・「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」</p>	<p>・ベースアップを軸として3,000円以上を目標とした月例賃金改善の要求を行う。</p> <p>・賃金カーブの維持(定期昇給の確保)を確認する。</p> <p>・賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。</p> <p>・定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円※1※2を目安に要求を行う。</p> <p>・「都道府県別リビングウェッジ」に達していない場合は、上回る水準をめざして取り組む。</p> <p>・全体的な賃金改善だけでなく賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正、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向上に取り組む。</p> <p>・産業における目標賃金水準の検討にあたり、個別賃金の実態把握に積極的に取り組む。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>・有期雇用社員・パート労働者については、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,050円※3を目指す。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇※1の観点から改善を求める。</p> <p>・一時金については有期雇用社員、パート労働者の雇用者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。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	
<p>●一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p>	<p>年収を早期に見通し、年間の生活設計を早期にたてられることの重要性を意識したうえで年間一括協定を原則とする。また、水準については組合員の日々の努力が航空関連業界の好調な業績につながっていることをふまえて、年間5ヶ月以上の確保を目指し、成果の公正配分を求める。なお、生活水準の向上、モチベーション向上の観点から前年実績を上回る要求を掲げて取り組む</p>

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- ・36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- ・やむを得ず特別条項を締結する場合、「休日労働を含め年720時間以内」にするとともに、運用にあたってはより抑制的な時間となるよう取り組む。
- ・勤務間インターバル規制※5の導入について、労使協議を進める。
- ・労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ・労働基準法改正により、事業者には年次有給休暇5日の時季指定が義務化されることをふまえ、全組合員が5日以上取得するべく取り組むことはもとより、年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む。
- ・使用者の時季指定にあたっては、労働者の意見を尊重する必要性から、意見聴取に関するルールを確認する。
- ・現行法で1か月とされているフレックスタイム制の清算期間を延長し、1か月を超え3か月以内とする場合には、その必要性を労使で協議し、割増賃金率の支払等について確認したうえで、労使協定を締結する。
- ・所定内および所定外の労働時間、年間休日数、年次有給休暇の取得実績などの各種データの提供を求め、総実労働時間に関する実態把握を行う。
- ・航空連合「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、最終到達目標の実現を目指し、各労組の実態を適切に把握するとともに、実態に応じて、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減など、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みについて進める。

#### ●その他

・人材育成と教育訓練の充実  
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

など

- ・柔軟な働き方を可能とする制度の構築。
- ・仕事と育児/介護を両立させる支援制度の構築。
- ・仕事と治療の両立支援の取り組み。
- ・若年層/中堅層の人材育成強化。
- ・シニア人材の活躍推進。
- ・メンタル不調に対する取り組み。
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止の取り組み。
- ・職場の環境整備に関する取り組み。

### (4) 男女平等の推進

性的指向及び性自認に関する差別をなくし、LGBT※を含めすべての働く仲間が互いに尊重しあえる職場を目指す観点から、安心・安全な環境で、平等に働くことができる職場の実現に向け、労使ともに認識を深めることに取り組む。

### (5) 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／取引の適正化の取り組み

航空関連産業の持続的成長に向けた基盤強化のため、春闘をつうじて総合的な労働条件の向上に向けて取り組む。一方で安全性、定時性に対するニーズが高まるなか、よりよい品質を提供していくためには、労働組合のあるなしに関わらず、運航をはじめとする社会への提供価値を支える航空関連産業で働くすべての仲間の意欲を喚起する必要がある。そのためには、産業全体の価値や成果、利益を拡大させていくとともに、価値を提供するために必要な横のつながりを意識し、その効果を産業のあらゆる職種・職場の隅々にまで波及させることが重要である。特に、会社間での働き方に関わる法令の順守を徹底し、産業の魅力を高めて基盤を強固なものにするための取り組みを推進する。

### (6) 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

すべての労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から、ワークルールの確認を行う。また、経営のチェック機能としての役割を果たすべく、コンプライアンスの観点から職場の状況や日常業務を点検し、改善に向けて取り組む。具体的には、①女性活躍推進法に定められている一般事業主行動計画の策定状況を点検。②改正男女雇用機会均等法への対応状況を点検。③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、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。④改正労働契約法の正確な改正内容の周知、法令遵守の点検。⑤改正労働者派遣法の法令に基づく企業の対応について、点検を行い派遣労働者の雇用の安定と処遇改善に取り組む。⑥若者雇用推進法の法で定められている内容を会社に求める。⑦障がい者雇用促進法に基づく障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。⑧短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関して適用状況の点検。⑨労働関連法規について法令遵守と運用状況の点検を行い、必要に応じてその是正に向けて労使協議を行う。