

2020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	2020年01月24日(金)
要求提出日	
回答指定期	<ul style="list-style-type: none"> ・先行組合は3月12日(木)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
(1) 基本的な考え方	
<p>航空関連産業における課題 テロや世界経済成長の下振れリスクなどの不確実性はあるものの、東京2020オリンピック・パラリンピックや訪日外国人旅行者数の目標達成など、2020年とそれ以降を見据えると、航空関連産業は大きな社会的役割・責務を担うとともに、さらなる需要拡大が見込まれる成長産業である。一方で、首都圏空港の機能強化への対応や全国の空港における受託外航の増加などにより、現場を中心に極めて深刻な人手不足が続いている。将来も見据えた生産量拡大に対応するため、企業は積極的に採用をおこなっているが、指導者層が繁忙であり、多くの職場で新人の育成に課題を抱えており、結果的に安定的な生産体制を構築できていない。また、人手不足に起因する恒常的な時間外労働の発生や、年次有給休暇の未取得など、働き方に関する問題が継続的に生じている職場も多く、繁忙感が一層高まっている。加えて、後輩の人材育成や職場をリードする役割を担う中堅層・指導者層の人材が日々の業務に追われ、将来のキャリアビジョンを十分に描くことができないことなどを背景にした離職も看過できない状況にあり、若年層だけではなく中堅層も含めた人材の定着が産業としての重大な課題である。</p> <p>2020春闘では、これらの課題をふまえ、航空関連産業にとって大きなチャンスとなる2020年度を迎えるなか職場の足下の課題にスピード感をもって着実に対応するとともに、2020年以降も見据えた「人材の定着」について中長期的な視点を持って、対応する必要がある。</p> <p>2020春闘でめざすもの 【2020春闘では、先行きが不透明な状況だからこそ、これまでの取り組みを通じて実現してきた「人への投資」の確実な継続とさらなる拡大にこだわり、あらゆる職場における「活力の好循環」の実現をつじて、産業で働くすべての仲間が「働きがい」や「仕事に対する誇り」を持つことにより、産業における最大の課題である「人材の定着」の実現をめざす。】</p> <p>目前に迫った2020年度に成果をあげるためには、今こそ、「賃金の改善」と「働き方の改善」の双方を起点とした「活力の好循環」の実現を産業労使の共通認識として確立する必要がある。さらに、2020年を乗り越えた先も見据え、短期的ではなく中長期的な視点での人への投資による「活力の好循環」の実現が重要である。</p> <p>これまで、「活力の好循環」を安定的なものにするべく継続的に取り組んだ結果、「賃金の改善」と「働き方の改善」について一定程度の成果があげられている。一方で、具体的な回答を得ることができていない加盟組合や、要求を見送らざるを得ない加盟組合もあり、「活力の好循環」の産業全体への波及・定着には課題がある。</p> <p>また、労働条件が段階的に改善してきている加盟組合においても、急速な需要拡大に対し、生産性と仕事の質を向上させて対応しているものの、職場の繁忙感は継続的に高まっている。一人当たりの仕事の量・求められる質が高まっている中、職場で働く一人ひとりが、生産性向上への努力やそれによる成果に対する適正な還元と、やりがい・働きがいを実感することができなければ、産業における「人材の定着」は難しい。「人材の定着」には、中長期的な視点を持った「人への投資」が必要であり、「賃金の改善」と「働き方の改善」によって、長く安心して働くことができる「活力の好循環」を継続的に実現する必要がある。</p> <p>航空連合は、2020春闘において「賃金の改善」と「働き方の改善」を春季生活闘争におけるすべての加盟組合が取り組むべき「重点項目」として設定するとともに、職場の状況に応じて対応が求められる「取り組み項目」を設定し、産業全体における「活力の好循環」の実現に向けて、加盟組合が一体となって運動を進めていく。</p>	
(2) 賃上げ要求	
■ 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」	<p>産業として新たに掲げる「目標賃金水準」を考慮し、加盟組合が中長期的な視点をもってあるべき賃金水準を検討することで、産業全体で一丸となって月例賃金の改善に取り組む。</p> <p>具体的には、「目標水準」を上回っている労組においては、底上げの観点から上げ幅を中心に水準を検討する。「目標水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、複数年での水準到達を目標に、2020春闘での要求案を検討する。「クリア水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、可能な限り早期に水準を超過することを目標に、2020春闘での要求案を検討する。</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」	<ul style="list-style-type: none"> ・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おこなう。 ・賃金カーブの維持(定期昇給の確保)を確認する。 ・賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。 ・定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円を目安に要求をおこなう。 ・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。 ・「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。
○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	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,100円をめざす。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。 ・一時金については、有期雇用社員、パート労働者の雇用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。
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<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、先行きが不透明な中、組合員の日々の努力が航空関連業界の業績の維持につながっていることをふまえて、年間5ヶ月以上の確保をめざし、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

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 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各種データの提供を会社に求め、総実労働時間に関する実態把握をおこなう。実態を把握する際、可能な場合は、平均のみならず個人ごとの実績を把握する。・ 加盟組合における総実労働時間の目標値を定め、目標達成に向けた具体的な施策について検討する。・ 加盟組合から提出された、勤務に関する労働条件調査の結果を組織内で共有する。・ 「取り組み例」を参考に、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを進める。・ 時間外労働の上限は、「月45時間、年360時間以内」を原則に36協定を締結する。・ 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」に設定するとともに、特別条項を適用する場合は、「臨時的かつ特別な事情」がある場合に留める。・ 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。・ 全組合員が年次有給休暇を5日以上取得することを前提とし、加えて年次有給休暇の取得をさらに促進する。また、年次有給休暇取得実績を労使で確認し、必ず全員が取得できるように管理する仕組みを構築する。・ 勤務間インターバル制度の導入について、労使協議を進める。
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金に関する法改正(パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正)の内容を踏まえて、パートタイムや有期契約で働く仲間の労働条件についての点検をおこなう。そのうえで、個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして正規社員との差が不合理でないかを点検し、もし不合理な差がある場合は是正する。</p> <p>社内における雇用形態を点検し、雇用形態ごとの労働条件に関する情報を整理、収集する。</p> <p>・連合が発行している「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件について点検をおこない、必要に応じて労使協議にて確認をおこなう。</p>
<p>■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</p>	<p>中長期的な生産量のさらなる拡大も見すえて積極的に人材を確保しているため、若年層の比率が極端に高く、社員の年齢構成に偏りのある職場も多い。そのような職場における人材育成については、育成される側、育成する側がともにモチベーションを維持し、高めていくために、多様な人材の能力を相互に高め合うことができる育成体制の構築が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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む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。・ 育成する側も含めた教育訓練機会を確保するとともに、職場での働き方を点検し、会社に必要な改善を求める。

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p><仕事と育児・介護の両立支援></p> <ol style="list-style-type: none">① 改正育児・介護休業法施行(2017年1月1日)後の自社の対応状況および運用状況について、連合「改正育児・介護休業法等に関するチェックシート」を活用して点検し、社内制度の整備に取り組みとともに、両立支援策の拡充の観点から、「取り組み例」を参考に、法を上回る内容への拡充を検討する。② 組合員が必要な情報(社内制度や自治体の支援制度)を知ることができるよう、周知を工夫する。また、管理職が必要な情報を部下に提供できるよう、社内の情報共有ならびに研修について労使で検討する。③ 一般的に、男性の育児休業取得率が低位である(「平成30年度雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は6.16%)ため、各加盟組合においても、育児休業の取得を希望しているにも関わらず取得できない男性組合員がいないか点検し、取得できるような職場風土の醸成をおこなう。④ 必要な人が制度を取得できるよう、制度を利用する当事者、管理職、同僚のそれぞれに求められることについて理解を促し、「お互い様意識」を持つことのできる職場風土を醸成する。 <p><仕事と治療の両立支援></p> <ol style="list-style-type: none">① 連合「治療と職業生活の両立支援に向けて」を参考に、労働協約・就業規則など諸規定を整備する。② 働き方などを相談できる窓口機能の設置、短時間・短日数勤務制度などを導入する。③ 復職後の職場受け入れ体制を構築する。 <p><より柔軟な働き方を可能とする制度></p> <ol style="list-style-type: none">① フレックスタイム制度の導入を検討する。すでに導入している場合は、業務の繁閑に合わせて効果的にフレックスタイム制度が運用できるよう、改善を検討する。② テレワークの導入を検討する。制度を導入する際は、労働時間が客観的に把握できる仕組みが整っているか、あわせて確認する。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。③ 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、部分的にテレワークを導入することを検討する。 <p>性的指向およ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する職場をめざす。連合の「性的指向及び性自認に関する差別禁止にむけた取り組みガイドライン」なども活用し、職場の環境改善等に取り組み。</p> <p>2019年5月に「ハラスメント対策関連法(労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等の改正)」が成立したことを踏まえて、すべての働く仲間が、安全な環境で安心して業務に従事できるよう、職場におけるハラスメントが起きていないか労働組合として点検するとともに、ハラスメント事例が確認された場合は丁寧に対応をおこなう。</p>
---	--

(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は、労働組合の有無に関わらず、航空関連産業で働くすべての仲間が安心して、モチベーション高く働ける環境を整えることが必要である。産業全体の価値や利益を拡大させていくとともに、その成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で、加盟組合以外の職場で働く仲間の人材定着にもつなげる。また、春闘を通じて、産業全体の総合的な労働条件の向上をめざすとともに、受委託の関係にある会社間での「働き方」についても、双方に無理な働き方を強いるような習慣をあらため、働きやすい職場の構築に取り組み。

(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

<p><各種休暇制度の見直し・改善></p> <ol style="list-style-type: none">① 特別休暇(慶弔休暇や夏季休暇など)を拡充する。(日数の増加、無給から有給休暇への変更、休暇の新設など)② 年次有給休暇をやむを得ず消化できない場合の対応として、また、将来の安心につなげるため、特別繰越休暇(積み立て年次有給休暇)の上限引き上げ、適用事由の拡大を検討する。③ 付与日数が20日に満たない組合員の年次有給休暇の付与日数を拡大する。
--