

## 2021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	2021年01月22日(金)
要求提出日	
回答指定期	・先行組合は3月16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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p><b>I. 航空関連産業の現状と課題</b> 航空関連産業は、移動の制約や自粛、人々の移動に関する価値観の急激な変化等により、未曾有の危機を迎えている。各社の業績はこれまでに経験したことのない水準で落ち込んでおり、生き残りをかけて事業存続に取り組んでいる。また、新型コロナウイルスの収束時期は見通しがたらず、早期の需要回復が容易に期待できないことに加え、収束後の世界像の変化も想定せざるを得ないなかで、事業や産業のあり方を再考する必要性に迫られており、極めて難しい状況にある。</p> <p>一方、このような危機的な状況においてこそ、事業や産業の将来像、あるべき姿を自ら描き、実現に向けて取り組むことが重要である。航空関連産業は、公共交通機関として観光・物流等の責務を担っており、経済・社会活動を支える重要な社会基盤であることを改めて正確に認識する必要がある。加えて、不透明ではあるものの、政府は2021年に東京オリンピック・パラリンピックの開催をめざしており、「2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人」という目標も堅持している。コロナ禍においても日本の観光資源は一切毀損しておらず、島国である日本において、人流や物流を支える航空関連産業が今後も担うべき役割は、日本経済の成長や地方創生の観点から極めて重要であることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。</p>	
<p><b>II. 職場の現状と課題</b> 一部の部門・職場では内製化や貨物需要の増加などにより、繁忙感が高まっているものの、多くの部門・職場では、航空需要の激減による業務量の減少と、それに伴う手当や残業代の減少など、働く者の生活は甚大な影響を受けている。加えて、各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や冬季賞与の減額、希望退職者の募集など、雇用や労働条件に関する施策が次々と提案されており、組合員の生活に関する安心が大きく損なわれていると言わざるを得ない。</p> <p>また、需要の減退によって、多くの職場で雇用維持を目的とした一時帰休が導入されるとともに、感染症対策を目的としたテレワークも急速に推進された。それらの施策は一定程度の成果をあげている一方で、職場では、出社機会が制限される環境において、対面率の低下によるコミュニケーション不足や人材育成上の課題を懸念する声もあげられている。各職場では、コミュニケーション不足を補う努力や、人材育成面の工夫は徐々に進んできているが、現時点では十分とは言えない。さらに、雇用の確保と新たな知見の習得を目的としたグループ外への出向や、副業・兼業制度の導入など、働き方に関する環境や価値観はこれまでに大きく変化しており、働くことにおける不安も顕在化している。</p> <p>このようななか、職場は、雇用や生活に関する不安、産業や事業の存続に関する将来不安を抱えており、モチベーションを維持し、向上させることが非常に難しい状況にある。しかし、航空関連産業を支えているのは、産業で働くすべての仲間の「人の力」と「チームワーク」であり、現在も、将来においても変わるものではない。産業を存続させ、すべての働く仲間の雇用と生活を守ることが極めて重要であり、職場の不安の払拭にむけて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。</p>	
<p><b>III. 2021春闘でめざすもの</b> 【「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、生活や働き方、将来への不安を払拭し、今後のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境づくりをめざす。】</p> <p>高い専門性や安全への意識など、「人の力」と「チームワーク」で成り立っている航空関連産業にとって、産業で働くすべての仲間の雇用を確保し、生活を守ることが最も重要な課題である。職場の一人ひとりが日々の業務に向き合い、会社の存続に向けて努力を続けることが、会社と個人の将来につながることを実感できなければ、直面する危機を乗り越え、将来にわたってモチベーションを維持、向上させることは難しい。</p> <p>雇用を確保し、生活を守るためには、足元の状況を乗り越えるための雇用や労働条件に関する短期的な課題に確実に取り組み、生活や働き方に関する不安を払拭する必要がある。</p> <p>加えて、将来の会社や産業のあるべき姿について、労使で対話を深め、正確に情勢を認識し、経営者と職場が双方の想いを共有したうえで、職場の一人ひとりが、今後の会社と生活のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境を整備することも重要である。</p> <p>そのために、2021春闘において、将来の産業を見据えた中長期的な視点での「人への投資」を継続し、「活力の好循環」を継続的に実現する重要性について、労使で認識を合致させる必要がある。</p> <p>航空連合は、2021春闘において、「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、現状の不安や将来の不安を払拭し、前向きに安心して働くことができる環境の実現をめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	

<p>・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>	<p>航空関連産業は、労働組合の有無に関わらず多くの会社・仲間に支えられて成り立っている。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産業の持続性においては必要である。産業の魅力を上昇させて、その価値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。</p> <p>&lt;本部が中心となる取り組み&gt;</p> <p>①経営要請を通じ、連合が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みもふまえて、産業全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正な取引の実現や、産業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。</p> <p>②産業における目標賃金水準を設定し、対象となる業種の拡大の検討や水準の分析を深めるとともに、産业内における適正取引に関するガイドラインを策定する。</p> <p>③航空関連産業の社会的な意義や魅力を広く発信するために、様々なメディア(ホームページ、特設サイト「空港の裏方お仕事図鑑」、Facebook、Twitter、Instagram等)を通じて発信する。</p> <p>④産业内における適正取引の必要性や産業で働く魅力の発信について、関連する行政機関 などに働きかけをおこなう。</p> <p>⑤航空関連産業で働く仲間組織する他産別加盟の労働組合について現状把握を実施する。</p> <p>&lt;加盟組合が中心となる取り組み&gt;</p> <p>①各労使における経営対策活動の一環として、課題認識を共有し、解決に向けた議論、協議を実施する。</p> <p>②既存組織の拡大や組織化を意識し、仕事のつながりを活用した単組の枠を越えた職場全体でのヒアリングを実施し、職場環境改善に取り組む。</p> <p>③職場における働き方の改善を進めた結果、関係会社・協力会社にしわ寄せがいないか点検をおこなう。また、前後工程を理解したうえで業務の委託・発注をおこなう。</p>
<p>・賃金水準闘争を強化していくための体制整備</p>	
<p><b>(3) 賃上げ要求</b></p>	
<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する賃金改善の重要性は変わらないことから、個社の状況と組合員のニーズをふまえ、連合の考え方や「航空連合目標賃金水準」を参考に賃金改善に取り組む。</p> <p>・生活を守る観点から、定期昇給の確実な実施について確認をおこなう。</p> <p>・これまで続けてきた「人への投資」の重要性について、労使で対話をおこなう。</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を目安に要求をおこなう。</p> <p>・各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で認識を合わせるとともに、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維持、向上をめざす。</p> <p>・「都道府県別リビングウェッジ」[資料編参照]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>○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>・有期雇用社員・パート労働者について、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,100円※2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。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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>	<p>年収の早期回復に向けて、生活給の一部としての役割をふまえたうえで水準を決定して取り組む。また、年収を早期に見通し、年間の生活設計を早期にたてることの重要性を意識したうえで、年間一括協定の考え方を堅持する。なお、感染症収束の見通しが立ちづらいことから、個社の経営状況や業績見通しに応じて各期(季)型での要求を行う場合は、交渉時期を労使で確認する。水準については、組合員の日々の努力が会社をはじめ産業の存続につながっていることが実感でき、生活の安心につながる水準をめざすとともに、業績回復時の考え方等についても確認する。</p>

#### (4) 「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>	<p>航空連合では、「働き方」「休み方」について、2021年4月から2025年3月を取り組み期間とした指針を策定した[資料編参照]。組合員が心身ともに健康で働くためには、長時間労働を抑制し、適正な労働時間とすること、また、休憩時間を確保し、休暇を取得することが重要である。新型コロナウイルスの影響で生産量が大きく減少したこととともない、労働時間も減少している職場が多いものの、一方で働き方が変わらない職場や業務量が増えた職場もある。コロナ禍以前は、長時間労働の常態化や、休暇取得が進まない等の問題を抱えた職場が多かったため、今後航空需要が回復し生産量が戻っていく際に、再び働き方・休み方に関する問題が発生しないように改善を進めていく必要がある。</p> <p>指針では、2025年3月までの達成をめざす「中期目標」と、コロナ禍の働き方において優先的に取り組むべき「当面の取り組み」の両方を掲げており、職場の現状に合わせて、指針に基づいた取り組みをおこなう。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>産業の存続と感染症収束後の成長をめざすうえでは、産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。高い専門性を有する産業で働く仲間の雇用確保にむけて、雇用調整助成金などの制度を最大限活用し、雇用形態にかかわらず、産業で働く仲間の雇用の確保を前提に経営に働きかけを。加えて、一時帰休や休職制度、希望退職制度など、各社での雇用に関する施策について、加盟組合が労使協議や職場点検を徹底しておこなうとともに、航空連合内で情報共有を図り、中長期的な視点での雇用の確保に全力で取り組む。</p>
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</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)の内容をふまえて、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点検する。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>■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>	<p>豊富な知識・経験を持ったシニア人材は、品質や生産性の維持・向上に大きく貢献する貴重な戦力である。今後、少子高齢化の進展にとともに、職場のシニア人材が増加することも想定される状況では、シニア人材が高いモチベーションを維持し、いきいきと働くことが重要であるため、制度の導入・拡充に努めるとともに、職場全体でのサポート体制等について点検をおこなう。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>働く場所や時間の制約を緩和し、より柔軟に働くことができる環境整備に対する組合員のニーズは高く、これまでも多くの職場でフレックスタイムや時差出勤制度、テレワークなどの導入が進められてきた。一方、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点で、急遽テレワークを導入したため、制度設計が不十分な職場も多い。今後、with/afterコロナの状況においては、テレワークが新たな働き方として常態化する企業が増えていくものと考えられるため、各職場において課題を洗い出し、解決を図る。また副業・兼業を認める企業が増えてきていることから、加盟組合において必要な点検をおこなう。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <p>①テレワークについて、以下の取り組み例を参考としつつ、制度の導入を検討する。また、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]。</p> <p>②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>
<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>コロナ禍である2020年度に入社した社員は対面での教育・訓練の機会が大幅に制限され、直接職場の仲間とコミュニケーションを取る機会も少ない現状にある。現場でOJTをおこなうものの、業務量が減少しており、また、様々な事例を経験する機会も少ないため、技量の積み重ねが困難な職場も多い。加えて、これまで中長期的な生産量の拡大を見すえて積極的に人材を採用していたことから、若年層の比率が非常に高く、社員の年齢構成に偏りのある職場もある。そのような職場における人材育成では、育成される側、育成する側がともに将来的な需要の高まりに向けてモチベーションを維持し、技量を高めていくことができる育成体制の構築が必要である。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <p>①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むけて必要な投資を確認する。</p> <p>②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。</p> <p>③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。</p> <p>④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。</p>

#### (5) ジェンダー平等・多様性の推進



<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>&lt;あらゆるハラスメントを防止する取り組み&gt;</p> <p>①あらゆるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント※1など)が生じていないか、職場の現状を把握する。  ※1 パタニティハラスメント: 育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど</p> <p>②パワハラ防止に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回の法改正により企業に義務付けられた防止措置について適切に対応されているか確認する。</p> <p>③セクハラ、ケアハラ、マタハラ、パタハラ防止の強化に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回改正された内容についても対応をおこなう。</p> <p>④顧客や取引先からの悪質なクレーム(カスタマーハラスメント)に対して、会社としての対応(マニュアルの作成や研修の実施等)を検討するよう働きかける。</p> <p>&lt;仕事と育児・介護の両立支援&gt;</p> <p>①改正育児・介護休業法(施行:2021年1月1日)[資料編参照]後の自社の対応および運用状況を点検し、社内制度の整備に取り組むとともに、両立支援制度の拡充の観点から、「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。</p> <p>②組合員が必要な情報(社内制度や自治体の支援制度、法律など)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。</p> <p>③一般的に、男性の育児休業取得率が低位である(厚生労働省「雇用均等基本調査」2019年度によると、男性の育児休業取得率は7.48%)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。</p> <p>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>
---	---

**(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>&lt;産業の存続に向けた取り組み&gt;</p> <p>&lt;本部が中心となる取り組み&gt;</p> <p>①産業の存続に向けた経済的・物的支援などに関する要望・提言を取りまとめ、国や関係団体に対して要請をおこなう。</p> <p>②経済的な支援策は、航空需要の回復時期を見据えたうえで、諸外国に劣後しない公租公課の軽減や減免を引き続き求めるとともに、公共交通機関として地方・離島路線を維持するための支援策などを求める。</p> <p>③雇用調整助成金の制度見直しや期間の拡充など、雇用維持に関する要望・政策について取り組む。</p> <p>④安心して国内線を利用できる空港や機内における環境の整備や、検疫体制を強化し、水際対策を徹底したうえでの段階的な入国制限の緩和など、航空旅客需要の回復に向けた経済的、人的な支援策を求める。</p> <p>⑤観光産業の雇用確保、事業存続に向けた経済的支援策と観光需要喚起策を要請する。</p> <p>&lt;加盟組合が中心となる取り組み&gt;</p> <p>①企業の存続に向けて、労使で徹底的な対話を通じて、各社の経営状況や取り巻く環境について確認するとともに、労使が一体となって直面する問題に取り組むことを確認する。</p> <p>②産業の存続に向けて、今後の会社のあるべき姿やビジョンについて、より一層正確な情勢認識をもとに労使で徹底して対話をおこない、職場と丁寧な共有する。</p> <p>&lt;メンタルヘルス不調の予防、対応&gt;</p> <p>①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>②労働者50人以上の事業場においては労働者全員に対するストレスチェックの実施が義務付けられていることから、制度の趣旨をふまえ、労働者50人未満の事業場においても、ストレスチェック制度の構築、運用などについて労働組合として積極的に参画し、点検をおこなう。</p> <p>③メンタルヘルス不調者の復職に際しては、本人の業務的・時間的負担を軽減するなど、円滑に業務に復帰できる制度構築と環境整備に取り組む。</p>
--