

2022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 | 2022年01月19日(水) |
| 要求提出日 | |
| 回答指定期 | <ul style="list-style-type: none"> ・先行組合は3月15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 |
|--|--|
| (1) 基本的な考え方 | |
| <p>(1) 航空関連産業の現状と課題 国内では2021年に入ってから緊急事態宣言の発出期間が長期化し、当初想定した需要回復には至っていない。依然として各社の収支は厳しく、コスト削減施策に取り組んでいるものの、事業存続にかかわる危機的な状況が継続している。2021年8月には国内の1日あたり感染者数が2万5千人を超える状態となったが、ワクチン接種率の向上もあり、国内の感染者数は急激に減少した。2021年9月末に緊急事態宣言が解除されて以降は、国内旅客数が回復しつつあるが、変異株の出現もあり先行きは不透明である。入国検疫においては厳しい水際対策が続いており、本邦航空会社の国際線旅客数は2019年比で9割以上減少した状態が継続している。IATAは、世界の航空需要がCOVID-19の影響を受ける前の水準に回復するのは2023年になると影響の長期化を予測している。政府は、2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人とする目標を堅持しており、令和3年度における公租公課約1,200億円の減免措置をはじめとする事業継続の支援策を、令和4年度は約700億円の支援策を実施するとしているが、影響の長期化を見据えれば、さらなる支援が求められる。</p> <p>上記のように航空関連産業は非常に厳しい状況におかれているものの、2021年は東京オリンピック・パラリンピックが開催され、職場ではオペレーションを工夫しながら、選手・関係者等の出入国や国内移動を支え、大きな成果をあげたことも事実である。今後は国内移動の需要が段階的に回復してくることも期待され、それらの需要を確実に獲得するためには、航空関連産業に携わるすべての人が安全に正面から向き合い、安全運航を堅持し、さらに感染対策を含め安心して移動できる環境を提供する必要がある。そして島国である日本において、人流・物流・観光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>(2) 職場の現状と課題 各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や一時金(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た。組合員の生活に対する安心が大きく損なわれており、働く者の生活は甚大な影響を受けている。一方で、業務の内製化や貨物の需要増大による繁忙感の高まりや、離職と採用抑制による人員不足による繁忙感の高まりなど、一時期と比べて職場の繁忙感が高まってきているものの、賃金は減少しており、働く者のモチベーションの大幅な低下が懸念される。</p> <p>また、多くの職場で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、出社率の低下によるコミュニケーション不足や人材育成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出や、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いる。</p> <p>このような状況のなか、職場を去る仲間の増加傾向は顕著であり、さらに採用を停止している企業も多いことから、中長期的な生産体制への影響が懸念される。航空関連産業は日本経済の成長に必要な産業であり、今後も成長が見込まれる産業である。2030年の訪日外国人旅行者数6,000万人を達成し、産業が確実に成長していくためには、生産性向上に加え、それに応じた人材を確保する必要がある。そのためには、賃金を早期に回復したうえで人への投資を積極的に行い、航空関連産業で働いている仲間の離職を抑制するとともに魅力ある産業をつくりあげていく必要がある。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」であり、将来においても変わるものではない。企業・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向けて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。</p> | |
| <p>(3) 2022春闘でめざすもの 【「産業・企業の存続」と「雇用の維持・確保」に加えて、航空連合に集う仲間が一丸となって労働条件の早期回復と「人への投資」による労働条件の向上をめざす。 ・航空関連産業で働く魅力の向上へつなげることをめざす。】 航空関連産業において何よりも重要なものは「安全」であり、その「安全」を支えているのは「人の力」である。そして、高い専門性や「チームワーク」の醸成など、様々な面で中長期的な人材育成が必要であり、「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おいては、産業で働く魅力を向上させ、人材の確保、育成、定着を通じて、産業、企業を存続させていくことが最も重要な課題である。この課題に産業全体で取り組んでいくことが、産業の未来をつくることへとつながる。</p> <p>以上をふまえ、2022春闘においては短期的な視点として「産業・企業の存続」や「雇用の維持・確保」に取り組む必要がある。また、産業の将来を見据え、「人への投資」を積極的に求め、「活力の好循環」を再起動させ、「圧倒的な生産性向上」の実現こそが産業・企業の発展につながるということについて労使で認識を一致させる必要がある。「圧倒的な生産性向上」によって生み出された成果を働く人に公正に配分することによって、産業で働く魅力の向上につなげることをめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。</p> | |
| (2) 基盤整備 | |
| <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。産業の魅力を上向きさせ、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><本部が中心となる取り組み> ①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、 ②「航空連合中期労働政策方針(2021-2025)」で定めた目標賃金水準をはじめとする産業内における各種労働条件について、対象となる業種や目標とする水準の分析を深めるとともに、産業内における適正取引を推進するための事例集などを策定する。 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。また、航空関連産業で働く魅力について、対外的な意見も収集し、組織、職場に波及させる取り組みをおこなう。 ④産業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。 ⑤航空関連産業で働く仲間と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><加盟組合が中心となる取り組み> 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。 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。 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か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取り組み</p> | |
| (3) 賃上げ要求 | |
| ■月例賃金 | |

| | |
|---|--|
| <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、「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>・これまで継続してきた「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イジ」[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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 | <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1,150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>・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。</p> |
| <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 | <p>・加盟組合の多くでは現行の一時金・賞与制度は、生活給の一部としての役割を担っていることから、「生活を守る」観点で、労使で協議・交渉をおこない、年収の回復をめざす。</p> <p>・成果の公正配分、組合員の頑張りを反映した制度を求める。</p> <p>・年間一括協定の締結を原則とするが、各期(季)型での要求を掲げる場合は、交渉時期について労使で確認する。</p> <p>・モチベーション維持の観点から、業績回復時の水準の考え方や、生活給の一部としての役割を担っていることをふまえた本来あるべき水準について確認する。</p> |

| (4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善 | |
|---|--|
| ■長時間労働の是正 | <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。組合員が心身ともに健康に働くためには、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にもない、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> |
| ■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み | <p>・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>・産業を支えているのは安全や品質であり、それを担保しているのは「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への努力、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。</p> <p>・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 需要の回復に向けた雇用確保の重要性について、労使で正確に認識を合わせる。</p> <p>・一時帰休を導入する際は、運用の点検をおこない、コミュニケーション不足の解消など、導入後の組合員のサポートを十分におこなうことを確認する。</p> <p>・グループ外への在籍志向を導入、実施する際には、期間や運用上の取り扱い等について確認し、会社に対して出向者への期待や復職後の役割、期間について丁寧に説明するよう求めるとともに、出向期間中のフォローについても確認する。</p> |
| ■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み | <p>・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ふまえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件を点検し、必要に応じて労使協議を通じて確認する。</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>・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もない、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>・体力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、柔軟な勤務 体系を構築する。</p> <p>・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、長いきいきと働くための健康管理支援に取り組む。</p> <p>・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>・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。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。</p> <p>・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> |
| ■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・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 など | <p>2020年度以降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が少ない。現場でOJTをおこなうものの、通常業務が減少しており、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、COVID-19拡大以前は、中長期的な需要の増加を見据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がある職場もある。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との認識のもと以下に取り組む。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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>・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 | |
| <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>・連合「アンコンシャス・バイアス診断」[資料編参照]をもとに、職場においてアンコンシャス・バイアスに基づいた発言や行動がないか点検をおこなう。</p> <p>・航空連合のジェンダー平等推進計画に基づき、加盟組合の執行部における男女比率を職場の男女比率に近づける。</p> <p>・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。</p> <p>※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>・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>・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>・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、2022年度に公表予定の厚生労働省のガイドマップを参考に、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> |
| (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 | |

「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を作成し、方針をもとに未来を描くべく毎年の春季の運動を展開していく。その中で、2022春闘は「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」をベースとした、モチベーションの回復と産業で働く魅力の向上に向けた取り組みへのスタートとして、未来視点で将来像を思い描き、その道筋を産業に集う仲間と検討・実践していく「未来づくり春闘」と位置づけ運動を展開する。

具体的には、足元の状況に対応する「短期的な視点」での取り組みと、需要回復とその後の発展に向けた「中長期的な視点」での両面からの取り組みとして、以下に重点を置く。

＞短期的視点:産業・企業の存続、雇用の維持・確保、年取の早期回復

＞中長期視点:「人への投資」、「活力の好循環」の再起動、「圧倒的な生産性向上」の実現

現状の危機を乗り越えるためには、労働組合として正確な情勢認識が重要である。労使での徹底的な対話を通じて取り巻く環境や将来のビジョンを確認するとともに、産業として国や関係団体に対し経済的支援を要請し、春闘期間中においても産業政策実現の取り組みを継続・強化することで、産業の存続に向けて取り組む。

具体的に産業として、産業の存続に向け取り組むこととしては

・産業の存続に向けた経済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。

・経済的支援策は、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。

・安心した移動を担保するための機内や空港における環境整備への助成や、適切な検疫体制、航空旅客需要の回復、中長期的な需要喚起に向けた経済的支援策を求める。

・雇用調整助成金や産業雇用安定助成金など、雇用維持に関する要望・政策に取り組む。