

2023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	2023年1月25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	
<p>(1) 日本の現状と課題</p> <p>日本は先進国でも群を抜いた超少子高齢化社会に突入し、生産年齢人口の減少による深刻な労働力不足をもたらしている。少子高齢化は、年金や医療などの社会保障費の上昇要因となっており、制度維持にも影響を与えている。政府は、労働力確保の観点から、再雇用、定年延長と、それらに伴った雇用保険制度を改正(高年齢被保険者に関する諸制度)することに加え、これまで対象とされていなかった短時間労働者へ社会保険適用範囲を拡大するなど、セーフティネットの拡充を図っているほか、女性のキャリアアップと共働き世代が家庭と仕事を両立できる環境を支援することで、生産人口の就業率を向上させる取り組みも実施している。また、社会保障制度維持の観点からは、後期高齢者医療制度加入者の負担割合の増加、厚生年金・国民年金制度の改正(年金繰下げ制度や在職老齢年金制度)など、様々な施策を講じている。日本経済の安定と将来不安の払しょくにに向けては、労働力不足に適切に対応し、社会保障制度を安定的、持続的に運営、維持していくことが急務である。</p> <p>世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中 関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国では急激なインフレが進行し、社会経済が混乱している。日本においても社会保障費の増加や物価上昇の影響を受け、働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費の低迷によってコロナ禍からの回復の速度は遅く、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど状況に違いがある。日本ではデフレマインドが根強く残り、企業において価格転嫁が適切に進まないといった問題も生じている。企業・個人が短期的な自己利益を追求することで、スタグフレーション(不況下の物価高)に陥りかねないことから、社会全体が中期的・マクロ的な視点で問題意識を共有し、賃金も物価も安定的に上昇する経済へと転換していくことが必要である。</p> <p>国内外の情勢が変化するなか、経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。</p>	
II. 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><本部が中心となる取り組み></p> <p>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分配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><加盟組合が中心となる取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・【重点】働き方(生産体制など)の工夫・見直し。 <ul style="list-style-type: none"> ➢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し、リスクリソク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など、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 検討をする。 ・適正取引の必要性について、各加盟組合の2023春闘方針で経営に訴えていく。 ・適正な取引、提供価値と賃金との関係について理解を深め、産業構造、事業構造の変化における働きに見合った賃金のあり方について「航空連合目標賃金水準」を参考に検討し、今後の賃金制度全般について労使で協議をおこなう。加盟組合各社の人事賃金制度上の 課題について、中期的視点から、改善に向けた協議を開始する。

	<p>(2) 航空関連産業の現状と課題 2022年10月の「全国旅行支援」の開始や水際対策の緩和などにより、国内線、国際線いずれの搭乗者数も回復基調である。国内線は、2022年11月の搭乗者数が2019年同月の91%まで回復した。国際線は、国内線に比べて回復が遅れていたものの、個人旅行の解禁や短期滞在での査証(ビザ)免除により、11月の訪日外国人旅行者数は93万人と、2019年同月比で4割弱の水準まで回復した。しかし、世界各国に比べると需要の戻りは鈍く、IATA(国際航空運送協会)も、世界的に入国制限の緩和が進み、従来の予想よりも回復が早まる一方、アジアの回復が鈍いとの見方を示している。</p> <p>このように旅客需要は回復傾向にあるなか、コロナ禍において多くの仲間が職場を去ったことや、採用を停止していた企業も多いことから、職場における繁忙感はい層強まっている。各企業は徐々に採用を再開しているが、コロナ禍の影響を受け、航空関連産業で働くことの魅力が低下したことにより、募集定員を確保できない状況も生じている。また、空港では、保安検査員の不足により、検査場が混雑しており、社会問題となりつつある。</p> <p>需要回復局面において、十分に人材を確保できていないことや、各企業の財務体質が大きく毀損していることなど、航空関連産業の厳しい状況は続いているが、島国である日本において、人流・物流を支える航空関連産業が担うべき役割は変わっておらず、コロナ後の日本経済の成長や地方創生の観点からは、むしろその重要性が高まっていることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。</p> <p>航空関連産業の発展には、安全運航の堅持を前提として、産業を支える人材の確保・育成・定着を図り、産業全体で生産性向上を実現しなければならない。そのためには、産業で働く魅力を継続的に高めていくことが不可欠である。加えて、カーボンニュートラルへの取り組みなど、将来を見据えた投資や人材育成を進め、社会から必要とされる産業として環境変化に的確に対応していくことが求められる。</p>
	<p>(3) 職場の現状と課題 コロナ禍に事業存続のために各社で進められた一時帰休の導入など、雇用に関する施策については、現状では需要の回復によって、多くの職場で一時帰休は使われておらず、在籍出向者を現職に戻す動きが加速するなど、生産体制の確保が進められている。また、月例賃金、一時金・賞与の減額など、労働条件に関する施策については、多くの加盟組合で月例賃金の減額が解除され、年末一時金が回復基調にあることなど、いまだ十分な安定水準に達しているとは言えないものの、年収の回復に向かいつつある。</p> <p>しかし、水際対策の緩和や「全国旅行支援」などにより、各社の業績は回復している一方で、需要の急激な増加に対応するうえでの人材不足が顕在化しており、職場の繁忙感が極めて高い状況になっている。背景には、コロナ禍に多くの離職者が生じ、いまだに一部の職場では離職が継続しているなか、十分に人材を育成できていないことに加えて、先進機器の導入や施設の改善など、ハード面を中心とした生産性向上施策が進んでおらず、一人ひとりの働き方や生産体制のあり方が変わっていないことがあり、職場からは、目の前の繁忙感と人材不足への不安のみならず、産業の持続性の観点からも懸念の声があげられている。また、コロナ禍による影響の長期化や昨今の物価の上昇などにより、組合員の生活水準は依然として厳しい状況が続いており、生活や将来への不安は増大している。</p> <p>コロナ禍の苦しい状況乗り越えてきた職場からは、これまでの不断の努力への評価を求める声もあげられているが、現状は職場の繁忙感が高まっていることに加えて、物価上昇や社会保障費の負担の増加などにより、実質的な賃金が低下していることなどから、将来や生活への不安が根強く、働く仲間のモチベーションの維持、向上が難しい状況にある。このような状況において、コロナ禍からの着実な回復を図り、「2030年訪日外国人旅行者数6,000万人」といった高みに向かって産業が成長していくためには、産業を支える「人」を重視した事業運営が何よりも重要である。</p> <p>2023春闘は産業の足下の問題に向き合いつつ、将来の成長に向けた「転換点」として極めて重要な局面にあるとの認識に立ち、取り巻く情勢を正確に捉えながら、未来視点で、職場、会社、産業のありたい姿を想い描く運動を加盟組合が一丸となって進めていく。特に人材の確保・育成・定着を図ることが産業の最重要課題であることから、産業を支える「人への投資」を重視し、月例賃金、一時金・賞与に加えて働き方の改善といった労働条件の継続的な向上に積極的に取り組んでいく必要がある。</p>
	<p>(4) 2023春闘基本方針 「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を基軸に、生活の安心を確保したうえで、働く仲間が未来視点で将来像を思い描くとともに、産業で働く魅力の向上に、より積極的に取り組む転換点と位置付け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「安全・品質」、「圧倒的な生産性向上」の基盤となる「人への投資」を積極的に求め、人材の確保・育成・定着につながる働く環境の整備をめざす。 ・労働条件の根幹となる賃金について、職場のこれまでの不断の努力をふまえ、航空関連産業を含めた日本全体での課題となっている月例賃金の向上をめざすとともに、一時金・賞与の安定水準の確保をめざす。
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	
<p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p>	<p>・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。</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。</p> <p>・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>
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	

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 ・昇給ルールを導入	検討中
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	検討中

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<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。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。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。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> <ul style="list-style-type: none"> ・総実労働時間、所定労働時間、時間外労働時間、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、勤務・休暇に関する実態把握をおこなう。実態把握に際し、可能な場合は、全社・部門別などの平均に加え、個人ごとの実績を把握する。生産体制・人員計画、あるべき生産計画と仕事の棚卸しを進める。 ・未申告の残業である「サービス残業」は隠れた長時間労働につながり、組合員の健康を損ねる可能性があることは当然ながら、コンプライアンスの観点で企業にとっても大きなリスクとなる。労働組合として、テレワーク環境下での状況を含め、正確な実態把握に向けて、職場状況を点検する。 ・勤務・休暇に関する実態を把握した後、航空連合の指針と照らし合わせて改善すべき項目を定め、具体的な施策について検討する。その際に、航空連合「労働条件調査」の結果も参考にする。 <p>長時間労働勤務が多くある職場や休日取得が困難な組織においては、単に数値結果を追うのみではなく、数値達成が困難になっている要因を探し、課題解決に向け取り組む。・「当面の取り組み」に基づき、加盟組合ごとに取り組みを進める。</p>
<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。 ・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く。
<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>	<p>人材育成・能力開発は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成を通じて、付加価値向上による生産性向上に資するとともに、企業の持続的な発展につながる重要な取り組みである。その付加価値の源泉である「働くことの価値」を高めていくためには、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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。 ・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たことに加え、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状況であったこともふまえ、丁寧に人材育成を実施していく。 ・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。 ・人材育成や技量伝承を実施する人材の確保・育成をおこなう事が ・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足する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に、柔軟な勤務 体系を構築する。 ・定年後の継続雇用を見ずえて、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2021年3月1日より0.1%引き上げられたことを しまえ(現行は2.2%)、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>	<p>・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享受するためにも、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>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</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」[資料編参照]を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。 ・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、加盟組織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。 ・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。 ・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ー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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・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。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、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、航空連合の「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。 <法対応> ・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。 ・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> ・ライフイベントとの両立支援 ・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) ・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など、「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進 ・アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却 ・「来客対応は女性」「子供が熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った業務分担がされていないか職場を点検し、是正する ・職場に LGBTQ の方がいることを前提とした組織運営、施設・設備となっているか点検し、配慮が不足している言動や組織運営については是正に努める。 ・働きがいを実感できるキャリア形成のサポート ・「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備 ・管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制について会社に働きかける。 ・職場の男女比率と比較して管理職の女性比率が低位の場合、人事評価制度や働き方に阻害要因がないか点検し、是正に努める。</p> <p>ハラスメントに関する取り組み ・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 ※2 など)が生じていないか、職場の現状を把握する。 ※2 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 ・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。 ・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。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)などに取り組む。</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>	