



## 航空連合

副事務局長 又吉 謙 氏

- ・3年ぶりに多くの労組がベア要求をおこない、平均で6,000円を超える賃金改善を獲得。
- ・安定した雇用につなげるため、賃上げ、労働条件の改善、産業の魅力の発信などに取り組んだ。

### 1. 2023春闘方針のポイント

—2023春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

この3年間、新型コロナウイルス感染症の拡大により経営状況は非常に厳しい状態が続いた。月例賃金減額や一時金・賞与の大幅な減額を経験し、日々の生活における月例賃金の重要性、一時金に頼った年収体系の脆弱さを再認識した。さらに、この産業が好きで仕事を続けたいと思っても、家族の生活を支えるために離職を選択せざるを得ない方が増加したことも重く受け止めていた。そのようななか、2022年に「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を策定し、目先だけではなく中期的な視点で労働条件について考え、取り組みを進めていくこととした。2023春闘は、中期労働政策方針に沿って①雇用、②生産性向上、③賃金、④働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善、⑤ジェンダー平等・多様性推進の5つを柱に取り組みを進めた。2023春闘方針策定の議論では、加盟組合の代表者から、離職が継続していることへの危惧や、この産業で働く魅力・モチベーションの低下を懸念する声が挙がり、これらに対応するためには賃金と働き方の改善が急務であるとの結論となった。そうした経緯から、「働き方(生産体制など)の工夫・見直し」と「賃金」を重点項目に位置づけ、2023春闘の取り組みを進めた。

### 2. 賃金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

新型コロナウイルス感染症の影響により、航空連合は2021春闘および2022春闘ではベースアップ水準の提示を見送った。2023春闘では、連合の春闘方針や日本全体の情勢、職場からの声をふまえ、今春闘を「転換点」と位置づけ、先行した「人への投資」をより積極的に求めることとし、ベースアップを軸として6,000円以上(定期昇給・賃金カーブ維持分を含まない)を目標に、月例賃金の改善要求をおこなう方針とした。加盟組合の要求については、58労組のうち約8割の49労組がベースアップを要求し、その平均額は7,064円(2.6%)となった。また、回答では、要求した49労組のうち43労組が有額回答を得ており、その回答額の平均は6,000円を超えていた。これは、加盟組合が航空連合方針を基に一丸となり、交渉時に経営へ課題認識と想いを伝え

た結果である。今後は、今春闘を転換点とする流れを途切れさせることなく、継続的な賃上げにつなげていくこと、加えて、航空関連産業の未組織の仲間を含めた、産業全体への波及効果のある取り組みを進めていくことが必要だと考えている。

### 3. その他の取り組み

—要求のポイントや結果、経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

#### 1) 働き方・休み方に関する取り組み

生産量がコロナ前の水準に回復しつつある状況で、現場の繁忙感は一層増している。職場では相次ぐ離職により人手不足が顕在化している中、人材育成と生産の両方を担う中堅層に負担が集中し、休みづらい、時間外労働が増えるという問題が起きている。このような背景を踏まえ、今春闘では、「働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善」の観点から、長時間労働の是正や公休数の増加に関する取り組みに注力した組合が多くみられた。組合員がいきいきと働くことができ、やりがいを感じられる職場をめざし、今後も引き続き働き方・休み方の見直しなどに取り組んでいく。

#### 2) ジェンダー平等に関する取り組み

以前は男性が多かった整備やグランドハンドリングなどの部門でも、近年は女性の新社員が増加している。そのようななか、これまで男性の管理職が多数を占めていた会社からは、女性のキャリアプランが見えないという組合員の声も挙がっていた。また、仕事と育児を両立する取り組みとしては、妊娠・出産・育児で一度職場を離れた方が、休暇取得前に勤めていた部門に復職できる環境の整備などに取り組む組合も多くみられた。

#### 3) 高齢者雇用の取り組み

日本全体で生産年齢人口が減っていく中、労働力の確保が課題であり、航空関連産業でも同様に危機意識をもっている。航空連合の加盟組合においても、スキルや経験を積んだシニア世代の再雇用に関して取り組みを進める動きが広がっている。短時間勤務制度の導入や、夜勤を避けたシフトを組むなど、シニア世代に配慮した働き方を検討している組合も増えてきた。賃金面でも、定年後の賃金の下がることについて労使で話し合いをする動きもみられる。

#### 4) カスタマーハラスメント対策

働き方の改善に関連して、カスタマーハラスメント(カスハラ)対策も2023春闘の取り組み項目としている。航空連合は、2022年12月、客室乗務員や空港の旅客スタッフ、営業に関わる職種などを対象に「安心して働く職場づくりのためのアンケート」を実施し、機内迷惑行為やカスハラに関する実態把握を試みた。それによると、約4割が直近1年以内に顧客や取引先から著しい迷惑行為を受けた経験があると回答しており、暴言、執拗なクレーム、過剰なサービス要求などが多いことが分かった。春闘の取り組みとしては、労使で課題を共有したり、業界団体に働きかけをしたりしている段階であり、具体的な方策は今後検討していく。

#### 4. 雇用の維持・創出

一春闘に関連する内容として、コロナ禍以降における雇用の維持・創出に関する取り組みについてお聞かせください。

航空関連産業におけるコロナ禍以降の雇用に関する最大の問題は、人材を募集しても定員まで集まらないことである。航空関連の専門学校でも同様に学生の定員割れが起きている。この原因には、コロナ禍で産業が打撃を受けたことで社会的なイメージが低下していることや、学生がこの業界を志望しても親が反対する状況があるとの声を聞いている。そこで、航空連合では、雇用の確保・育成・定着をめざす取り組みの一環として、航空関連産業で働く魅力の発信をおこなっている。例えば、ウェブサイトで「空港の裏方お仕事図鑑」(<https://hataraku.jfaiu.gr.jp/>)を公開し、航空関連産業で働く組合員の様子や仕事にかける思いなどを紹介している。魅力だけでなく仕事の大変さも伝え、入社前のイメージとのギャップで離職するケースを減らすことも目的としている。

また、継続的な新卒採用・経験者採用の重要性も感じている。コロナ禍でも整備など一部の職種では採用を続けていたが、多くは採用を停止していた。航空関連産業ではこれまで景気などに左右され、新卒の大量採用と募集停止を繰り返してきた経緯がある。将来的な事業や需要の拡大のため、産別としては、安定した雇用を続けていく必要があると考えている。

このほか、航空関連産業から人材が流出しないよう、グループ会社への転籍、職種間の異動の促進などの対策をとる組合もある。今回の春闘で、従業員のモチベーションを創出するためのキャリアアップ支援に取り組む組合もみられ、雇用の維持・創出につながるのではないかと評価している。

#### 5. 今後の展望、まとめ

一今後の中長期的な課題と2024春闘の構想および展望についてお聞かせください。

##### 1) 賃金、格差是正

産業としてめざすべき目標賃金水準を定め、労働条件向上に向けて引き続き取り組みを進めていく。今年は成果を挙げられた一方、企業規模間格差については問題意識をもっている。航空関連産業には労働組合のない会社で働いている人も多く、航空連合の春闘の取

り組みを産業全体に波及させるため、組織化にも力を入れて取り組んでいる。

また、2024春闘における具体的な構想等ははまだもっていないが、「継続的な賃上げ」に加え、「生産性向上」がポイントであると考えている。航空連合の春闘方針および中期労働政策方針(2022-2025)でも、「圧倒的な生産性向上」を掲げている。中期的な視点で、生産性運動三原則に基づいた付加価値の公正な分配や「人への投資」の継続の必要性は認識しており、「継続的な賃上げ」と「生産性向上」の好循環が必要である。

##### 2) 働き方・休み方

組合員から「空港の働き方が何十年も変わっていない」という声が上がっており、これまでのやり方を変えなければならぬという認識を念頭に置きつつ、2024春闘で取り組むべきことについて議論を進めている。

中期労働政策方針を実現させるためのポイントのひとつに、春闘の取り組み項目にも挙げた「働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善」がある。具体的な数値目標として、総実労働時間を年間1894時間以下としている。同時に、「働く」と「休む」のバランスが取れるよう、年次有給休暇取得日数を18日以上、年間休日数を115日以上と定めている。総実労働時間が1894時間を超えている組合もまだ多く、適正な生産体制の構築やシステム化などに取り組み、生産性向上の実現にもつなげたい。

##### 3) ジェンダー平等・多様性推進

「航空連合ジェンダー平等推進計画」を策定し、中央執行委員会・大会・中央委員会の女性参画比率を35%以上にするとといった具体的な数値目標を立てるなど、達成に向け取り組みを進めている。また、女性役員の人数をただ増やすということではなく、WINC (Women's Interactive Networking Community: 航空連合独自の人材育成プログラム)という女性リーダーの人材育成プログラムを設定・開催するなど、女性リーダーの人材育成に積極的に取り組んでいる。また、ハラスメント対策やメンタルヘルス、LGBTQについても、職場での相互理解を重視し、来年以降も多様性推進に関する施策を継続していく。

航空連合:1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合。組合員数は45,294人(うち客室乗務員は15,000人)、加盟組合数は57組合。本部の他、全国7つの地方組織を持ち、産業政策提言を中心にそれぞれ活発な活動を行なっている。

又吉 謙(またよし・けん)氏

2006年、株式会社JAL航空機整備成田(現JALエンジニアリング株式会社)に入社。成田国際空港を拠点に電装整備に従事。機体改修や航空機無線設備の電波法に基づく定期点検業務(総合試験)を経験し、運航整備に関する資格を取得。国内外空港での運航整備やボーイング787型機の新造機領収業務にも従事。2019年よりJALエンジニアリング労働組合本部執行委員兼成田支部執行委員長、2021年より航空連合副事務局長(現職)として労働政策、航空安全を担当。

(インタビュー日 2023年5月24日)