

構成組織名	航空連合
方針決定日	2025年1月22日(水)
要求提出日	
回答指定期	先行組合は3月12日(水)までのできるだけ早期に回答を引き出す。

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>日本経済は人口減少局面に入っている。1960年に9300万人だった日本の人口はそれ以降ほぼ単調に増加し、2007年に1億2777万人とピークを迎えた。そして、2007年以降は人口が緩やかに減少し始め、2024年の12月時点では1億2374万人にまで減少している。少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給(生産)及び需要(消費)の縮小、社会保障機能の低下をもたらす。さらには、多くの地域社会を消滅の危機に導くなど、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになる。急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、GDP世界第4位という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。</p> <p>そのような人口減少を招いている大きな要因としては少子化が大きい。少子化の要因の一つは、若い世代が子どもを持つことを「経済的リスク」(収入や生活水準が低下する恐れ)と考えるとともに、自分たちの思い描く人生を送れないという不安を抱えていることが挙げられる。育児・出産により収入が低下することや、子育てに費用がかかる現状を変えていかなければ、この人口問題を解決に繋げていく事は難しい。人口減少の歯止めにはそれらの課題に対する解決に向けた企業の取り組みに加え、政府としても「異次元の少子化対策」をはじめとした「子ども・子育て支援加速化プラン」等の取り組みを進めていく事が重要である。</p> <p>少子化の問題に併せて、今後日本は高齢化社会がさらに加速していく。2025年は、団塊世代が75歳以上となり、後期高齢者の人口が急増する過渡期となる。2040年には団塊ジュニア世代が高齢者に達し、総人口の約35%が65歳以上になるピークを迎える。それに伴い人材不足、社会保障費の増加、後継者不足などの課題がある。社会保障体制の見直しや多様な雇用形態の導入、公的支援を活用した事業承継等も少子化対策に併せて取り組んでいく事が求められる。</p> <p>そうした構造的な課題を抱える中、11月の消費者物価指数は、生鮮食品を除いた指数が去年の同じ月より2.7%上昇し、コメや野菜など頻繁に購入する生活必需品の価格高騰が続いているため、消費者が感じる体感物価は上がっており、節約志向も強まっている。連合2025春季生活闘争基本構想にも、「2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。」と述べられている。実質賃金が改善していてもプラス幅は決して大きくない。消費者の節約志向は2025年も強いままだと予想され、個人消費の回復ペースも緩やかな状態である。来年もその先も、賃金が持続的に物価を上回って上昇するという期待を抱ける環境を実現するとともに働く事と出産・育児・介護等を両立させられるような環境整備や外国人労働者の受け入れ態勢を強化するなど「人手不足」を解消するための取り組みを進めていく事が求められる。</p>
	<p>(2) 航空関連産業の現状と課題</p> <p>2023年に新型コロナウイルスの「水際対策」が大幅に緩和されたことを皮切りに、円安傾向が続いていることも追い風となり、インバウンド(訪日客数)は2024年1~11月の累計でみると3337万9900人で、過去最高だった2019年の年間合計3188万人を超えた。国土交通省の発表によると、2024年10月の国際線旅客数の速報値は前年同月比11.7%増の130万6000人で、3年7カ月連続で前年を上回った。国内線は前年同月比3.7%増の948万で、4カ月連続の前年超えとなった。国際航空運送協会(IATA)によると、2025年の業界全体の収益は前年比4.4%増の1兆70億ドルと予想し、1兆ドルを超えるのは初めてとなる。世界の航空旅客数に関しても前年比6.7%増の52億人となり、初めて50億人台に達する見通し。</p> <p>このように航空需要はコロナ禍から抜け出し、年々上昇を続けている。一方、航空関連産業の人材はコロナによるパンデミック時に離職率が上昇し、その結果、旅行需要の急回復に伴い、現場でリーダー格となる中堅層以上の人材不足が深刻化している。特に空港グラウンドハンドリング部門の人材が不足しており、背景には不規則なシフト制勤務で働くうえ、拘束時間が長い会社が多くあり、生活リズムが乱れやすいことに加え、類似業種と比べて低い給与になっている会社もあり、それらを理由とした退職も多い。また、航空整備士や操縦士に関してもコロナ禍における志願者が急激に減少し育成の土台となっている航空専門学校への入学者数も減少している。今後2030年代には大量退職が見込まれていることから、国としても「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」を設置し、課題解決に向けて取り組みを進めている。</p> <p>航空関連産業は専門性が高く、一朝一夕にできるような仕事ではない。2030年の訪日客数6000万人達成や、島国である日本は海外都市を含めて遠く離れた場所と場所を短時間でつなぐ航空路線というのは、人口が減り行く日本が成長を続けていく上で不可欠であることから、航空関連産業に集う人材の確保・育成・定着は極めて重要なポイントである。</p>

	<p>(3) 職場の現状と課題 インバウンド(訪日客数)が好調な半面、航空関連産業の人材不足は深刻な状態である。コロナ禍に一定数人員が減少したことに加え、賃金面や働き方への不満から他業種に転職する人材が後を絶たない。また、業界のイベントリスクに対する不安から航空関連産業に応募してくる学生が減少しており、航空専門学校に応募してくる学生もコロナ前と比較すると減少している。背景として学生だけでなく、その親世代も業界に対する不安感が大きい事が要因の1つである。そのような人材不足の中、空港をはじめとする航空関連産業の現場では、若手だけでなく、中堅層以上の人材も足りておらず、生産をこなすことに精一杯な状態が続いている。勤務間インターバル協定締結に向けた取り組みや公休数を増加させる等、休みやすい環境整備を進めていく事で働く仲間にとり休んでもらい、心身ともに良好な状態で集中して仕事をしてもらうことで、生産性を高めていくだけでなく、現場の安全性を高めていく事が求められる。</p> <p>また、人材の確保・育成・定着には労働条件の根幹を成す賃金についても継続的に取り組んでいくことが重要な部分となる。昨期の賃上げが航空連合として過去最高水準(単純平均回答:11,161円、ベア率4.02%)となったものの、組合員からは物価上昇等の影響により生活改善の実感ができない。特に生活拡大期の中堅層以上を含め苦しさの声があった。引き続き賃金改善を進めていき、他産業にも劣後しない賃金水準にしていく事が求められる。</p> <p>今後の2030年の訪日旅客数6000万人達成や現場の安全を守る観点からも、長く働きたいと思ってもらえるような働き方の改善を進めていく事や、魅力的な賃金を提供していく事に加え、DX等により省人化・省力化を進めていき「圧倒的な生産性向上」を実現させていくなど、労働条件のさらなる向上を進めていくことが極めて重要である。併せて、労働条件向上の基盤となる価格転嫁・適正取引の推進を業界だけでなく社会全体で進めていく事がさらなる「人への投資」に繋がり、航空関連産業で働くやりがい・魅力等が向上し、航空関連産業全体のイメージアップを図ることができる。</p>
	<p>(4) 2025春闘基本方針 これまでの「人への投資」による「圧倒的な生産性向上」の好循環を中長期的に定着させるとともに、産業で働く魅力・やりがいの向上を通じて「人材の確保・育成・定着」を実現する。</p> <p>➤産業存続・発展の基盤である安全と品質を支えるすべての働く仲間が、生活の改善を実感できる持続性のある「賃金の改善」と、長く働き続けたいと思える「働き方の改善」をめざす。</p> <p>➤産業内における適正な取引の推進と価格転嫁によって、「賃金の改善」と「働き方の改善」を持続的な取り組みとして定着させるとともに、その運動を産業内全体や社会へと波及させることをめざす。</p> <p>① 雇用 人材の確保・育成・定着に向けて産業としての魅力を向上させ、学生や親世代も含めた産業に対するイメージを向上させるとともに労使間で今後必要になる人員数やスキルについて共通認識を持ち、新規採用や中途採用に限らず、ジョブローテーション制度やカムバック制度のように一度離職した人の再登用についても共通認識を持つ。</p> <p>② 生産性向上 生産性指標について検討を進めていくとともに、産業全体で生み出した付加価値の適正配分の実現に向け経営側に理解を求めていく。また、生産性向上に向けて「人でないといけない仕事」と「人でなくてもできる仕事」の区分けを進めるとともに、作業時間・作業内容の分析やDXの推進(設備導入による費用対効果の検討も含む)に向けて労使間で認識を合わせ、生産性向上に向けた取り組みをしっかりと進めていけるよう会社へ提起する。</p>
	<p>③ 賃金 ➤月例賃金 全ての働く仲間が生活の改善を実感できる持続性のある賃金改善をしていく為にもベースアップを軸とした4%、12,000円(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目安として、中期的に航空連合目標賃金水準の達成をめざした水準を各加盟組合が検討し、月例賃金改善の要求をおこなう。</p> <p>➤一時金・賞与 労使で協議をおこない安定水準の確保をめざす。既に安定水準を確保できている加盟組合については、各加盟組合のおかれている状況をふまえながら、航空連合の中期目標である5.0か月台をめざし取り組む。</p> <p>④ 働きやすさ、働きがい 「航空連合 働き方・休み方改善指針」の実現に向け昨期24春闘における労使間の協議内容を振り返り、国の取り組みも踏まえながら、産別として勤務間インターバル協定(11時間)の締結(まずは所定労働時間での締結。所定が既に結んでいる場合は実働労働時間締結)に向けて労使間で協議を進めていくとともに、公休数増や年間所定労働時間の短縮、出産・育児・介護等の生活と仕事の両立にむけた環境整備やシニア層が活躍していける制度の構築に向けて取り組んでいく。</p> <p>⑤ ジェンダー平等・多様性の推進 「航空連合 ジェンダー平等推進計画」を実現させていくために、ライフイベントとの両立支援や働きがいを実感できるキャリア形成のサポート、アンコンシャス・バイアスに基づいた行動様式からの脱却に加えて、各加盟組織の執行委員・中央委員等のジェンダーバランス改善をめざす上での取り組みを進めていく。加えてカスタマーハラスメントをはじめとした各種ハラスメント防止に向けた取り組みやメンタルヘルスに関する取り組みも併せて進めていく。</p>
<p>II. 基盤整備</p>	

<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、適切な価格転嫁・適正取引</p>	<p>原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた適正取引が不可欠であることから産業全体で適正な価格設定に加え、航空連合 適正取引ガイドラインに記載されている契約内容・働き方・ハラスメント・人材育成・職場環境について労使で検討、点検していく。</p> <p>※1 適正取引ガイドライン:産業全体の安全と、すべての人が安心して働くことができる職場環境の実現にむけた「適正な業務受委託・取引」のガイドライン。職場の声に基づき、「契約内容・料金」、「働き方」、「ハラスメント」、「人材育成」、「職場環境」を着目すべき点検項目とし、職場の実態、事例にあわせた対応指針をとりまとめている。</p>
<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>賃金や働き方の取り組みと連携し、雇用の確保、拡大(新規採用、離職抑止)を図る。産業の存続と成長をめざすうえでは、航空関連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。航空関連産業において、安全を堅持する上で高度な専門性が必要とされることや、高度な専門性を有する人材の育成には期間を要することから、雇用形態にかかわらず、航空関連産業で働く仲間の安定的な雇用と継続した採用の重要性について経営に働きかけを行い、労使で認識を共有する。加えて、各社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・拡大に向けて全力で取り組むとともに、賃金や働き方の改善を図りながら、産業の魅力向上や離職抑止につなげていく。</p>
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	
<p>III-1.賃金要求</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して4%、12,000円(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目安に、月例賃金改善の要求をおこなう。水準の検討にあたっては、航空連合目標賃金水準及び、航空連合目標賃金水準達成状況に基づき、各労組の状況に応じて要求水準を検討する。</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 ・昇給ルールの導入</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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>1.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、「生活の安定とさらなる向上」の観点で、労使で協議・交渉をおこない、安定水準の確保をめざす。</p> <p>2.既に安定水準を確保できている加盟組合については、各加盟組合のおかれている状況をふまえながら、航空連合の中期目標である5.0ヵ月台をめざし取り組む。既に5.0ヵ月台を達成している加盟組合に関しては各企業の業績に応じた還元をめざし取り組む。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」に基づき、現在の職場状況をふまえた短期的視点と、産業の成長と魅力の向上に向けた中長期的視点の両面から取り組みを進めるため、今期も昨期24春闘から引き続き「全ての加盟組合が11時間の勤務間インターバル協定の締結」を目指す。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>1. 企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、離職防止、新規採用にむけて働いていく上での組合員(産業としての)のやりがい・魅力向上を図り、学生や親世代も含めた産業イメージの回復にむけて労使で検討する。</p> <p>2. 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> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保・育成・定着にむけて月例賃金や働きやすさ・働きがいの項目と連動しながら労働条件向上にむけて労使間で協議を進める。 ・新規採用・中途採用の促進に加え、ジョブリターン制度やカムバック制度による雇用も労使間で検討する。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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向けて必要な投資を確認する。</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>1. 2021年に施行された現在高齢者雇用安定法は現在経過措置がとられており、2025年3月31日に終了する。2025年4月からの高齢者雇用安定法は「65歳までの雇用機会の確保」と「高齢者雇用継続給付の縮小」が主な変更点となる。これら法改正に伴い、それぞれの変更点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。「65歳までの雇用機会の確保」については改正前は段階的に適用年齢を引き上げる経過措置が設定されていたが、2025年4月1日以降、65歳までの継続雇用制度の義務化により、定年後も継続して働きたいと望む従業員を65歳まで雇用しなければならない。「高齢者雇用継続給付の縮小」については改正前は、5年以上の被保険者期間がある60～65歳の従業員に対して、定年後の賃金がそれまでの75%未満の場合には賃金の15%が支給されていたが、2025年4月1日以降は、60歳に到達する人から10%の支給率に縮小される。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 定年後の継続雇用を見据えて、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。</p> <p>4. 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>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>1. 育児・介護休業法の改正により令和7(2025)年4月1日から以下の改正がある事から自社の対応状況および運用状況を点検する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークが追加、 ・3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化。 ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化。 <p>2. フレックスタイム制度の導入を検討する。また、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。</p> <p>3. 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>4. 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>■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2024年4月より0.2%(2.5%)引き上げられたことをふまえ(旧制度は2.3%)、職場における障害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に関して、2024年10月に短時間労働者を除く労働者の数が50人を超える事業所まで適用範囲が拡大された。新たな対象者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>1.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」を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。</p> <p>2.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定められた「不妊治療と仕事の両立支援に関する取組の推進」を参考に、加盟組合の取組を</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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>①「航空連合 ジェンダー平等推進計画」を確実に実現するための継続的な取り組み 基本的な考え方 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。航空連合独自アンケートを踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、課題の分析・取り組みにつなげる。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、整備やグラハンなどの職場で女性の採用・配置が増えることによる職場の男女比が近年変わってきていることやLGBTQの観点からもアンコンシャス・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 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。</p> <p>取り組みにおける検討の視点 <ul style="list-style-type: none"> ✓仕事とライフイベントの両立支援(特に男性の育児参画、働き方・休み方改善など) ✓アンコンシャス・バイアスに基づいた言動による能力発揮の阻害(育児が主に女性の役割であるとの認識、特定業務における性別の偏り、LGBTQ当事者の方への配慮が不足した言動など) ✓管理職のジェンダーバランス(指導的立場の管理職における女性比率の低さ) ✓今働く仲間や今後入社してくる仲間にとって魅力ある制度の作成。(離職防止、新規採用にむけて) </p> <p>具体的な取り組み 1.ライフイベントとの両立支援の一層の充実 <ul style="list-style-type: none"> ➢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。 ➢「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。 ➢職場の要である中堅社員の負担軽減対策や若年層が安心して長く働きたいと思える制度について労使で議論を進める。 ➢現行制度に関しての課題認識を労使双方で認識を合わせる。 </p>

	<p>2.アンコンシャス・バイアスに基づいた行動様式からの脱却</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢「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当事者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。 <p>3.働きがいを実感できるキャリア形成のサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備 ➢若手、中堅、ベテラン層それぞれに必要なとされるキャリア形成について労使で議論を進めていく。 ➢キャリア相談がしやすい環境整備の構築を目指し会社側に提起していく。 ➢男女問わず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。 ➢各組合組織における執行委員のジェンダーバランスを確認し、組合委員比率目標値達成にむけた取り組みを進める。 ➢男女関係なく働きやすい職場環境(お手洗い、更衣室の拡充等)の醸成にむけて実態を確認し、労使間の協議につなげる。 <p>4.航空連合独自アンケートを踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、男性育休取得促進や男女間賃金格差の分析・取り組みにつなげる</p> <p>② ハラスメント防止の取り組み 基本的な考え方 ハラスメント対策の強化を目的に、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、2020年6月1日に施行されたことをふまえて、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、職場で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> <p>具体的な取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> 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※など)が生じていないか、職場の現状を把握するとともに労働組合としての対応方法について構築を図る。 ※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 2.パワハラ防止に向けて、労働施策総合推進法施行により、事業者に対するハラスメント防止措置の義務化されたことを踏まえ、以下の取り組み例を参考に、会社に対して取り組み状況を確認するとともに、運用の徹底を図る。 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。 4.カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの悪質なクレーム)に対して、航空連合独自アンケートや航空業界における機運醸成を踏まえ、カスタハラに関する労使の課題認識を共有し、特に事案が多い職場を中心に、対策の徹底を図る。 5.カスタマーハラスメントを社会問題として捉え、対策を強化する動きが民・官の両セクターで加速しており、野党の一部では、かねて法制化の動きもある中、政府の経済対策「骨太の方針2024」においても「法的措置も視野に入れ、対策を強化」と明記されていることに加え、航空各社も相次ぎ対策方針を打ち出し、業界団体の取り組みも広がっていることから高まる機運を「働くものを守る」観点から、実効性あるものへと主体的につなげる必要がある。よって、2025春闘を、産業労使を挙げてカスタハラ対策の強化に本格的に取り組む契機とし、本部・加盟組合が連携して具体的なアクションを展開する
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	