

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	航空連合
方針決定日	2026年1月21日(火)
要求提出日	
回答指定日	2026年3月17日(火)~19日(木)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p><位置づけ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・航空関連産業が抱える構造的な課題の顕在化をふまえれば、「人材の確保・育成・定着」に関する問題解決に向けた着実な前進を図る上では正念場 ・新たな中期労働政策方針の初年度にあたり、その実現に向けた第一歩として、継続的な「人への投資」を起点とした好循環、および労働政策と産業政策との連動による「圧倒的な生産性向上」の深化が一層重要 <p><めざすもの></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「生活のゆとりの実感」につながる賃金水準の確保と働き方・休み方の改善に向けて、適正取引と価格転嫁を推進し、持続的な労働条件改善を行き渡らせ、「働く仲間が安心して長く働き続けたいと思える産業の実現」をめざす ・航空関連産業や社会を取り巻く変化を的確に捉え、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みを通じて年代や属性を問わずに「多様な仲間の一人ひとりが自身の強みを発揮し、成長し続けられる職場をつくること」をめざす
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、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>1. 職場環境の総点検:</p> <p>「取直法」に対する理解増進に取り組むとともに、安心して働くことができる職場環境の構築に向けて、「航空連合 適正取引ガイドライン」や「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」を参考に、自社の職場を点検する。加えて、委託先事業者や働く仲間の協力も得て、同じ空港で働く仲間の職場環境の点検に取り組む。</p> <p>2. 取引実態の把握確認と問題解決へのアプローチ:</p> <p>労使協議を通じて、自社や委託先の取引行為・受委託関係を把握することや、その取引が「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」に基づいて、適正に実施されているかどうかについて労使で確認する。自社の業務内容や生産体制などに改善が必要な場合は、労使で継続して協議をおこなう。</p> <p>3. 「パートナーシップ構築宣言(※)」の締結:</p> <p>経営側に対し、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場からサプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携や中小受託事業者との望ましい取引慣行を遵守することを宣言する「パートナーシップ構築宣言」の実施を促す。</p> <p>4. 航空運賃や宿泊料金への転嫁:</p> <p>特に国内線において、ビジネス利用の減少やセール運賃の需要増加を背景に平均単価が上がっていない課題について、関係する労使で協議をおこない、具体的な課題の共有と単価上昇に向けた取り組みについて確認する。人材不足が厳しいホテル関係労使においては、引き続き単価上昇に向けた取り組みについて労使で確認する。</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>・集団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」 ○「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」	ベースアップ4%もしくは12,000円を目安として、各加盟組合において2025春闇を上回る回答の獲得にこだわる。
○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 ・昇給ルールの導入	
■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	(III-3に一部記載) ・住宅手当、通勤手当、家族手当等について、物価・生活費の上昇を踏まえた水準見直しを求める ・深夜・交替制勤務、特殊業務、資格・技能に関わる手当について、業務負荷や専門性の実態に即した改善・新設を検討する ・人材確保が特に困難な職種・分野については、手当による待遇改善も含めた総合的な対策を求める ・非正規労働者を含め、不合理な手当格差の是正に向けた協議・交渉をおこなう ・手当が一時的・場当たり的な対応とならないよう、制度の透明性・持続性の確保を重視する
■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	・年間一時金・賞与について、過去の支給実績や業界動向を踏まえた水準確保を基本に、「年間5ヵ月台」水準の実現をめざし、協議・交渉に取り組む ・すでに「年間5ヵ月台」を達成している加盟組合については、業績や成果に応じた上積みを求める ・生活の安定を確保する観点から、年間一括協定の締結を基本とした協議・交渉をおこなう ・年間賃金水準の安定に資する制度設計(算定基準の明確化等)が未整備の労使は、その具現化に向けた協議・交渉をおこなう ・非正規労働者を含め、貢献度に応じた一時金・賞与の支給・改善について協議・交渉をおこなう
III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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 ・休日増・勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	・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、あらるべき生産計画と仕事の棚卸しを進め、総実労働時間の短縮や勤務間インターバル協定の締結(内容の拡大)、公休数増に向けて労使で検討する。 ・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。 ※「労働条件調査」によれば、2024年度の総実労働時間の平均は、常日勤・交代勤務ともに、目標の1855.25時間を大幅に超過(常日勤平均:1,939時間／交代勤務平均:1,887時間) ・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、解決に向けて取り組む。 ・「当面の取り組み」に基づき、加盟組合ごとに必要な取り組みを進める。特に、年間休日数については、ガイドラインとした「120日」は人材の確保に際して相対的な重要性が高まって いることから、夏季休暇等を含まない公休数としての実現に向けて取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	・経営・事業計画などとあわせて要員・採用計画の開示を求め、協議をおこなう。 ・中長期的な人材育成方針や教育訓練計画の策定と着実な実行を求める。 ・OJTなどの訓練実態を点検し、現場や訓練生に負担が生じていないか確認する。 ・外国人材に対して、必要に応じた日本語教育やマニュアルの整備が図る。

■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2021 年に施行された高年齢者雇用安定法の経過措置が 2025年3月31日に終了し、2025年4月からは「65 歳までの雇用機会の確保」の義務化、「高年齢雇用継続給付の縮小」がされていることから、それぞれの変更点が適切に運用されているか点検し、高年齢者に適した業務、労働時間、働き方に見合った待遇の確保に取り組む。努力義務となっている「70 歳までの就業機会の確保」についても、今後さらに少子高齢化が進むことを見すえ、会社の検討状況の確認など、労働組合として先んじた対応をおこなう。 ・シニア世代の体力面での負担を考慮し、60歳以降の時短勤務の選択など、柔軟な勤務体系を構築する。 ・65 歳以降も働き続けることを見すえて、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。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての仲間が安全に作業するための職場の改善・更新に取り組む。 ・休憩スペースやトイレ、食堂や更衣室なども含めた快適な施設に向けた改善をおこなう。その際には、その施設を利用する組合員以外の意見も可能な限り集約する。 ・付帯業務の精査、業務の棚卸、本来の業務に集中できる職場環境の整備に取り組む。 ・「客室乗務員の疲労管理」に関わる国のとりまとめを踏まえ、必要に応じて職場の意見集約や労使協議をおこなう。 ・職場の仲間がメンタルヘルス不調に陥らないよう、予防する取り組みをおこなうとともに、復職支援の観点から受け入れ体制の確立、また復職後の再発防止に向けた環境整備に取り組む。 ・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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークについて、未導入の組織においては、制度導入について検討をする。すでに導入している場合は、テレワーク環境下におけるコミュニケーション、労働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。 ・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。
■障がい者雇用に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が 2024 年 4 月より 2.5%に引き上げられた(旧制度は 2.3%)ことをふまえ、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。
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・体調不良や疾病を抱えた時に、働き方などを相談できる社内の窓口機能を設置するとともに、そのような状況でも働けるような短時間・短日数勤務制度、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。 ・厚生労働省「治療と仕事の両立支援ハンドブック」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。また、改正労働施策総合推進法の施行により、2026 年 4 月からは事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じることが努力義務化されることを踏まえ、職場の実態を踏まえた適切な対応が取られているか点検をおこなう。 ・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た「不妊治療と仕事の両立支援について」の認定項目が、加盟組合の取り組みの後押しとなるよう、選定基準を含めて周知をおこなう。

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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><女性活躍推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の有効期限が 2026年3月31日から2036年3月31日まで延長され、改正法が2026年4月1日より施行されることを踏まえ、法要件に關わる会社の対応状況の点検、ならびに内容の確認をおこなう。具体的には、改正前から義務づけられている事業者行動計画の策定・公表状況のほか、改正により101人以上の企業に新たに義務化される女性管理職比率の情報公表(101人~300人の企業においては、これまで301人以上の企業が対象となっていた男女間賃金差異の公表も義務化)について、労使で確認する。また、法の趣旨をふまえ、女性活躍に関する自社の情報が厚生労働省のデータベースに登録されているか確認するとともに、労働組合の立場から行動計画の策定に積極的に参画する。 ・女性活躍推進法の改正にともない、「えるぼし」および「プラチナえるぼし」の認定の基準等が見直され、女性の健康支援に関する項目が新しい認定基準に追加される。一般事業主行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に關わる取り組みが推奨されていることを踏まえ、職場におけるヘルスリテラシー向上の取り組みや、生理休暇をはじめとする休暇制度の充実、健康課題を相談しやすい体制づくりなど、職場における女性の健康支援についても議論・検討する。 ・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を図るべく、「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。 ・職場のジェンダー平等・多様性推進の目的、必要性の認識合わせ、課題に関する議論を労使でおこなう。 ・女性やシニアなど、当事者の活躍を後押しするために、知識のインプット(勉強会やセミナー)、意見集約などの取り組みを、労使合同だけではなく、労働組合主体でも検討・実施する。 ・2025年12月に実施した航空連合独自アンケートの結果を踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、男性育休取得率、男女間賃金差異、女性管理職比率の分析、課題設定に取り組む。
	<p><多様な人材の活躍推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能制度(航空分野)によって在留資格を得て国内で就労している人は、2025年6月時点で1,818人(グランドハンドリング 1,791人・航空機整備 27人/フィリピン 800人・ネパール301人・ベトナム198人など)に達しており、国は2028年までに最大4,400人の受入を計画しているほか、2025年12月には「旅客ハンドリング 業務」、「機内食等の運搬・搭降載業務」、「航空燃料取扱業務」の各業務も追加されることになった。このほかにも「技術・人文知識・国際業務」の在留資格により空港業務に従事する外国人材も増加しており、課題の正確な把握と解決に向けて、まずは自社における外国人材の就労状況や今後の見通しについて、労使協議を通じて確認する。 ・労働施策総合推進法においては、雇用する外国人がその有する能力を有效地に発揮できるよう、職場に適応することを容易にするための措置その他の雇用管理改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めることを踏まえ、外国人材が働く職場において国籍や言語の違いによる働きづらさがないか点検をおこない、必要な改善を図る。 ・職場にLGBTQ当事者がいるという前提に立ち、職場の性的指向・性自認(SOGI)の多様性尊重の観点から、施設・設備を含めた職場状況を点検し、必要な是正を図る。 <p><各種ハラスメント防止に向けた取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・カスタマーハラスメントについて、2026年10月の防止対策の義務化に向けた会社の対応状況の確認や職場の実態を踏まえた労使対話などを通じて、本部・加盟組合それぞれのステージで、より実効性の高い対策の構築を図る。なお、カスタマーハラスメントの「顧客」には、「取引先の担当者」も含まれることから、業務の受委託におけるハラスメントが発生していないか、航空連合適正取引ガイドラインも活用しながら、職場点検をおこなう。また、顧客から労働者への性的指向や性自認に関するハラスメント(SOGI ハラスメント)もカスタマーハラスメントとして防止対策の義務化の対象となるため、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みと合わせて、多面的な視点で点検をおこなう。 ・職場における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、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。
	<p><育児や介護と仕事の両立支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年の育児・介護休業法改正にともない、柔軟な働き方に関する対応が義務化されたことを踏まえ、改正後の自社の運用状況を点検し、適切な運用がおこなわれているかを確認する。 ・フレックスタイム制度の導入を検討する。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。 ・育児・介護休業法が改正され、2025年4月1日より順次施行されたことを踏まえ、自社の運用状況を点検するとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充を検討する。 ・育児休業取得状況の公表義務の対象となる企業が従業員数1,000人超の企業から従業員数300人超の企業に変更されたことを踏まえ、各社の現在の取得状況の確認をおこなうとともに、男性の育児休業取得促進に向けた取り組みを進める。具体的には、各加盟組合において、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。 ・両立支援について、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に、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、職場での情報共有ならびに研修について労使で検討する。 ・必要な人が必要な時に制度を利用できるよう、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。同時に、制度を利用しない人が不公平を感じていないかという視点でも点検をおこなう。 <p><次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。2025年4月1日より認定基準が改正された「プラチナくるみん」、「くるみん」および、「トライくるみん」の各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。

III-4. 集団的労使関係の強化・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)の組合員範囲の見直しなど 	<p>航空関連産業の発展と航空連合ビジョン「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働く産業」の実現に向けて、運動の土台である組織基盤の強化と民主的な労使関係を軸とした運動を展開する。航空連合ビジョンの実現に向けては、産業内での発言力と影響力を高める強固な組織基盤が不可欠である。「航空連合 組織化方針」(第25期中央委員会確認／2024年1月24日)において確認した継続的な仲間の輪の拡大・組織化を目指して、2026春闘では賃上げや労働条件の改善の成果を積み上げることで労働組合の役割を着実に発揮し、「これまでにないレベルでの仲間の輪の拡大」に挑む契機としていく。</p> <p>組織拡大の実践においては、既存組織の枠を超えたアプローチを強化する必要がある。このため、まず1月21日開催の中央委員会において、「組織化方針」の進捗を加盟組合全体で共有し、今後の取り組みを確認する。その上で、春闘期間を通じて、日々の業務で接点のある委託先や協力会社など、サプライチェーンでつながる職場の状況把握に関して、「航空連合適正取引ガイドライン」も活用しながら取り組んでいくことが重要となる。人手不足による現場の繁忙感は高止まりしており、さまざま問題も顕在化する中、春闘を通じた成果や、労働組合があることによる「雇用の安定」「働きがいの向上」の実感を、産業で働く仲間にも広く発信・波及させていく。現場における「困っている仲間への声かけ」や「労働相談」を通じて潜在的なニーズを把握・改善することで、具体的な組織化に取り組んでいく。</p> <p>多くの仲間と連携することは、組合員の労働条件を守ることに直結し、産業政策と労働政策の実現力を高める土台となる。2026春闘を「航空関連産業全体の春闘」としてリードし、サプライチェーンの隅々までその成果を行き渡らせてことで、航空関連産業で働くすべての仲間を結集し、産業の持続的な発展へつなげていく。</p>
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	
	<p><安全・品質向上に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全・品質を支えているのは「人の力」であるとの認識を労使で共有し、現場実態を踏まえた継続的な協議をおこなう。 ・業務量や運航規模の拡大に見合った人員配置について、労使で協議をおこなう。 ・安全・品質に直結する教育訓練、資格取得、技能継承について、中長期的な人材育成計画の策定と着実な実行を求める。 ・DX や設備投資については、安全性・品質向上への寄与、現場負担の軽減という観点から効果検証をおこないつつ推進する。 ・繁忙感や疲労の蓄積が安全・品質に影響を及ぼさないよう、働き方・休み方の改善とも連動した取り組みを進める。 <p><生産性向上に関する取り組み></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部が中心となる取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・経営要請を通じ、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。 ・経営側に対して、産業全体の「圧倒的な生産性向上」に向けて個社で取り組むことができる「人への投資」や、省人化・省力化に向けた技術導入、リスクリング等を進めしていくことの重要性を伝える。 ・(一社)空港グランドハンドリング協会との産業労使懇談会を開催し、産業労使関係の構築・強化と、待遇改善などを含めた魅力ある業界づくりに向けて取り組む。 2. 加盟組合が中心となる取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・生産性に関する共通指標を持つことの必要性について、労組から会社に提起する。 ・生産性に関する議論を進める際には、労使で共通認識が持てる指標に基づいて議論を進める。 ・業務改善や DX の導入状況、生産性向上の取り組みについて労使で協議をおこなう。 ・現場の工夫や改善提案が生産性向上につながっているかを検証し、その結果について労使で協議をおこなう。 ・生産性向上の取り組みをおこなうことで、特定の職種や個人に過度な負担を強いるものとならないよう、業務量や人員配置の状況について労使で点検に取り組む。