

第3四半期決算 発表

見通し厳しい 職場も厳しい

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 486 (11-10)
2020年 02月 12日

Tel:03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

JALグループは1月31日、2019年度第3四半期決算を発表しました。米中貿易摩擦の影響で世界経済が冷え込み、国内でも製造業を中心に低迷が続き、輸出量が減少。出張控えもマイナス要因となりました。費用は整備費、人件費等を予定通り増やしていることから、両社ともに営業利益は対前年比で大幅に下回りました。

JAL/ANAグループ第3四半期決算 (単位: 億円)

科目	JALグループ		ANAグループ	
	金額	前年比	金額	前年比
営業収入	11,308	100.0%	15,821	100.9%
営業利益	1,269	87.3%	1,566	76.4%
通期営業利益	1,500	85.2%	1,400	84.8%

* 通期営業利益は見通し額、JALは償却方法変更前の数値
ANAは上期に250億円、JALは今回300億円の下方修正実施

通期の営業利益はJALも今回300億円下方修正したことで、営業収入の規模では大きな差のある両社がほぼ同じになります。(償却方法変更後のJALの営業利益は1400億円)。

JALグループは2018年度から業績リンクの期末一時金が導入されており、昨年は6月に1.9ヵ月支給されました。これは1761億円の営業利益に連動したもので年間5.9ヵ月支払われたこととなります。19年度も同様に「営業利益が1450億円に達した場合、5.0ヵ月とし、1800億円まで、35億円上回るごとに0.1ヵ月加算する。」となっています。下方修正したことにより私たちの期末一時金の見通しも0.9ヵ月下がったということとなります。このように過剰な振れ幅があるのが今の制度です。

下方修正による期末一時金への影響

	修正前	修正後
営業利益(億円)	1,800	1,500
期末一時金	1.5ヵ月	0.6ヵ月

「本番、勝負の年」を支えて、将来につながる賃金に

2月5日に行われた中央委員会で20春闘要求を決定しました。2月の下旬から春の団体交渉が始まります。

一時金、賃金に関する要求

- ・ 基本給を一律 **4%** 引き上げること。(ベースアップ)
- ・ 2020年度夏期一時金を **3.1ヵ月+5万円**支払うこと。

【詳細はJLUニュース681~683】

2月に大企業が一斉に要求を提出し「春闘」が開始、3月の会社からの回答で来年度の待遇が決定するのが日本のスタイルとして続いてきました。自動車や電機の大手が統一要求を掲げてきましたが、最近業界内の賃金格差もあるため、多様化が進んできています。

日本航空ユニオンはベースアップで4%を要求。一般的に最近、定昇と合わせて2%程度の賃上げに留まっています。日本航空も昨年は1000円。物価上昇や消費税増税があった昨今の状況を考えると、大幅賃上げは欠かせません。高度成長期には30%を超えていたこともあります。十分な体力のある大企業には積極的が賃上げが求められています。

また、一時金は生活に欠かせない賃金の一部です。新型コロナウイルスで足許は厳しい状況ですが、今後のJALグループを支える社員に見合った一時金を要求します。



期末一時金は大幅ダウンの見通し!?

人の善意に甘えた勤務体制の見直しを

働き方やコンプライアンスについても春闘で協議します。サービス残業をなくすために以下の項目を要求に盛り込みました。

勤務や権利に関する要求

- ・ 個人の協力に頼らず、労働時間を管理し賃金不払残業（サービス残業）をなくすこと。
- ・ 現業においてはデブリーフィング時間を確保すること。

JALEC 間接部門も JAL と同様に PC の ON-OFF で勤怠が管理されるようになり、以前よりは良くなっていますが、今だに残業はあります。PC では管理できない抜け道があったり、持ち帰り残業の問題もあって全てが解決されたわけではありません。適正な時間管理をすることで、どの職場に人が足りないかとか、作業量の片寄りなどを知ることができます。サービス残業をしないように、意識を高めることが大切です。

組織改編が影響 当たり前のことが要求に

羽田の整備現業では 12 月の組織改編以降、申し送りや Debriefing(デブリー)の時間が取れない職場が多くなっています。デブリーの必要性は皆さん分かっているはずなのに、それが出来ない時間まで働いています。作業量なのか、人員配置の問題なのかは見極める必要があります。

本来は、デブリー後にロッカーに行って着替える時間も業務時間ですから、終業時間に控室に戻っていなければその時点でもう残業でしょう。個人の判断では、短い時間は残業がつけにくいものです。しかし、そのままにしておくと実働時間が増えていくだけ。早く出社し、飲酒検査を受け、仕事の準備をしているのも労働時間と言えます。でも残業を付けていないのは、会社へ協力姿勢があるからです。せめて、終業時間をはみ出した時間は残業としてつけられるよう、組織的に取り組むべきです。

「JAL Maintenance-izm」	
3-5 デブリーフィング/Debriefing	
A)確認/イメージバック	
(1)
(2)
(3)
B)作業進捗/作業トピックス	
(1)
(2)

JALI S職 人事評価制度が変更

整備技術職(S 職)と JALEC 社員 I の新たな評価制度を 20 年 4 月から導入したいという説明がありました。どちらかという JALEC の評価時期や制度を JALI に合わせる形になりますが、JLU は元々人事評価制度、特に相対評価については反対の立場です。ただ、これまで交渉で伝えてきた「係長が評価をつける負担」「中間レビューなどの面談が適切に実施されていない」ことは改善されるようです。「担務、カイゼンばかりで評価する」ことについては、正式に評価項目に追加されました。「情意」を評価するというのも難しい課題でしょう。今後職場説明会も行われる予定です。

新評価項目の骨子		
情意	能力	成果
<ul style="list-style-type: none"> ・考え方(誠実さ、思いやり、規律、探算意識) ・熱意(安全に対する誇り高い信念、挑戦) 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務知識/スキル ・問題発見力(問題解決力) ・判断力 ・折衝調整能力 ・指導育成力/技量伝承力 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行(仕事の質・スピード等) ・設定課題(担務) ・設定課題(カイゼン)

働き方の基本は「ナイトミニマイズ」

整備の職場は夜間帯に作業が発生するため、ベースとなる基地での夜勤は避けられません。現在、B777 の PW エンジンに経過観察が多いため、HMQ/I(品質管理室)の検査員と現場の整備士が協力して BSI を実施しています。夏ダイヤ以降も作業が増えるため、今、2 シフトで働いている検査員を 3 シフト化する計画で話が進んでいます。しかし、組合も当該職場の検査員も、3 シフト化で業務改善につながるとは思っていません。

まず、検査員が 2 シフトだと残業が頻発するというので、これまでの実績を開示させたところ、それほど多くありませんでした。また、3 シフト化に伴い、検査員を増員するために現場から 3 名の異動が発生します。それまで準備、復旧もできた人が、検査しかできなくなるのはマイナスです。職場に夜勤を導入するのは、健康を考えても大きな勤務改悪です。再検討を求めています。