

# 新型コロナの影響下でも 基盤の強い会社は大幅回答を

新型コロナウイルスの感染拡大防止の対策により、世界の人とモノの流れが停滞し、航空業界は苦境に立たされています。昨年から世界経済が低迷し、業績が悪化する航空会社が多いなかでの、この歴史的緊急事態。国内外の同業他社では様々な対策が取られています。

## 事業を存続させるための各社の対応

### ◆ 厳しい韓国・香港系

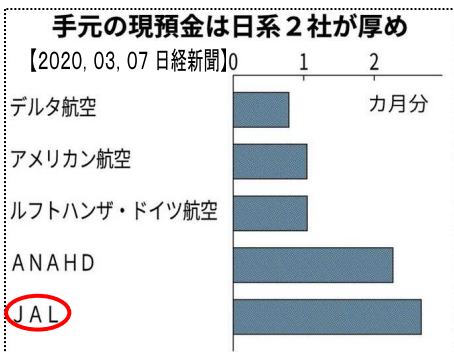
航空業界の厳しさは日に日に増している、各社で自己救済策を強化しています。目立つのは無給休職を募集して人件費を抑える施策。アジアナ航空では3月に10日間を義務付けました。

全従業員に負担を強いる前に役員や組織長が手当を返納している会社もあります。

会社(一部略称)	実施施策、会社の状況
キャセイパシフィック 中国南方航空、海南航空	無給休職募集
アジアナ航空	無給休職、役員給与返納
エアソウル、エアプサン	役員辞任・給与返納
チェジュ航空	役員給与返納
ティーウェイ航空	短縮勤務・賃金返納
ジンエアー	無給休職・循環休職制度
香港航空	雇用削減(400人)
イースター航空	給料未払い
フライビー(英国)	倒産申請

## 危機に耐える体力はある

手元の現預金が売上高の何か月分あるかで資金繰りの「耐性」がわかります。JALの内部留保は1兆円を超えていますが、使える現預金は1月末で3264億円。それでも約2.7ヵ月分の耐性があると評価され、専門家からも「財務基盤の強さに光が当たっている」と言われています。20春闘では、基盤の強い会社は賃上げを求められています。



## 透明性、納得性のある一時金？

コロナウイルスの影響で中国線から減便が始まり、今は国内線も減便になってJALの足許の売上げが危機的状況になっているのは明らかです。ただ、期末一時金は、今の客況で決めているわけではなく19年度の営業利益で決まります。

発表時期		営業利益見通し (減価償却方法変更前)	期末一時金 (1450億円で0.5ヵ月)
2019,10,31	第2四半期決算	1800億円	1.6ヵ月
2020,01,31	第3四半期決算	1500億円	0.6ヵ月
2020,02,25	春闘N o 1 団交	2桁億よりひどい下がり方(1300億円台?)	0.4ヵ月?

19年度は年末に2.5ヵ月支給され、残りは6月の期末一時金で支払われます。団交では「2月3月は全く分からないけどグラフ通りに」と言っています。11月の段階で「頑張れば目標達成できる」と聞いていたので1.5ヵ月ぐらいを想像していたものが、半年も経たないうちに1ヵ月以上も下振れする一時金に「透明性、納得性」があるのでしょうか？20年度はスタートから厳しい状況が始まりますが、夏の一時金からしっかり出して、ポジティブな気持ちで働けるように創意工夫してほしいものです。私たちの夏期一時金の要求は3.1ヵ月+5万円です。

## ■ 作成中の20-23中期計画では働く者をもっと大切に

現在、次期中期計画を作成中ですが、破たん以降は高収益体質となり、自己資本比率も今では60.9%。今の中期計画の財務目標は達成し、内部留保も十分です。赤字にならないと使えない内部留保をいつまでも増やしているより、営業利益目標を少し下げて、もっと人に投資すべきでしょう。これまでの高収益体質の裏には、全く上がった気がしないJALグループ地上職の賃金や「その他の費用」でまもられているブランドパートナー会社の低い契約料があります。JALの翼を支える多くの人達の生活改善につながる中期計画を期待しています。

## 特定目的積立休暇を使いやすく

年度末を迎え、昨年度から持ち越した年休を使い切れた人、そうでない人がいると思います。30歳以上の社員で失効する休暇が1日以上ある場合3日を限度に積み立てられるのが「特定目的積立休暇制度」です。最大で40日を限度に貯めることはできますが、用途は限られています。今回、政府から全国一斉臨時休校の要請があり、小学1年生から小学3

年生の子を持つ社員には特別に使用を認めたものの、その条件が厳しいという声もありました。被災時にも個別に条件が出ると思いますが、そもそも自己啓発やリフレッシュなど自由度の高い用途がJALにはありません。元々与えられていた有給休暇なので、使いやすい仕組みが必要です。

他社で採用している用途は？  
(月間総務オンラインのQ&Aより)

- ・病気療養（私傷病）
- ・看護・介護・育児
- ・ボランティア活動
- ・災害（被災）
- ・自己啓発
- ・リフレッシュ
- ・再就職支援
- ・その他会社が認めた場合

などの場合に与えることが多い  
\*下線はJALには無い条件

## 「ベアと一時金は中期が出てから働き方と福利厚生は努力したい」

2月25日に行われた春闘1回目の団交では、「新型コロナウイルスの影響もあって2020年度の収支計画が未だに固まらない。来年度の営業利益の見通しが見えないなかでベアや一時金の議論はできない」と言われています。しかし会社は、「働き方や福利厚生については原資に関わるところであってもできる限りのものをしっかりとお答えしたい」とも述べています。私たちの要求にはベア、一時金だけではなく各種手当の新設、増額が含まれています。

## 福利厚生には手当も含まれます

福利厚生とは、企業が従業員に提供する「給料以外の報酬、サービス」の総称で、「従業員の経済的支援」を目的とする側面と「従業員のモチベーションを高めること」を目的とする側面があります。そのため、「住宅手当」「家族手当」「社員食堂」「交通費」「特別休暇」「資格手当」等々あらゆるものが福利厚生となります。福利厚生について「なしうる限りの努力をしたい」と言ったJAL経営に期待して再開後の春闘交渉で追求していきます。

**住宅手当** 有扶養者2.5万円、単身世帯主1万円の新設を要求しています。最近の調査によると4割〜5割台の企業が支給していて、平均支給額を見てもこの要求は妥当なものです。住宅に関する福利厚生としては、寮や借上げ社宅も含みます。借上げ・社有を問わず社宅の入居期限を延ばすことは、転勤の多い航空会社の社員にとっては良い施策になります。

**屋外作業手当** 1万円の新設を要求。整備現場で働く組合員が多いため、真夏の猛暑、台風や豪雨、そして冬の寒さなどに耐えている社員を想う気持ちを手当にしてほしいと訴えています。作業中の暑さ寒さに対応するための出費があり、自己負担しているということも伝えてきました。もうそろそろ実現を！

**交通費** 「マイカー通勤者の高速代補助を全額支給すること。」も交通費の福利厚生です。今の補助額は2016年の首都高値上げの前から変わっていません。公共交通機関を利用するのが原則ですが、早朝・深夜のタクシーは高速を普通に使います。マイカー通勤で会社に協力している人にも目を向けて改善を！

# 無料法律何でも相談会

3月23日(月) 13:00 ~ 15:00 JR 蒲田駅のすぐ近く

労働関係 相続関係 詐欺的商法 男女・家族関係

弁護士が直接お話を伺います。通常1人30分5,000円のところ今回は無料！法律問題なら何でもOKで、相談者は航空労働者とその家族になります。労働関係では、雇用契約・配転・降格・賃金カット・残業代未払い・不当労働行為・労災/職業病・セクハラ・パワハラなどを相談できます。予約が必要となっています。事前に日本航空ユニオンまたは航空連にお問い合わせください。協力：東京南部法律事務所