

回復局面に向かう 2022 年度 働くものに目を向けさせる春闘に

WING

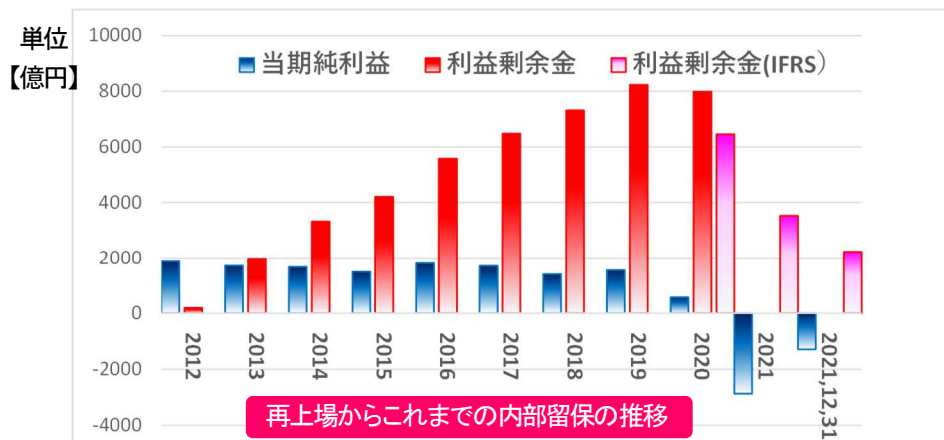
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 511 (13-06)
2022年 02月 16日

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

2月21日からいよいよ22春闘の交渉が始まります。新型コロナ第6波の影響で今は旅客需要が停滞していますが、来年度は回復局面という見通しを持っています。コロナ禍の2年間、一時金の切り下げで年収がダウンし、家計の貯蓄は減る一方です。会社の特別貸付で何とか凌いでいる人も多いでしょう。

「今こそ内部留保を働くものへ」と言うけれど…

日本の労働者の賃金が上がっていなかったことが、最近の物価上昇のニュースと合わせて報じられています。「内部留保の貯めこみが原因」と言われることもありますがJALの場合はどうだったのか確認してみましょう。



実は会計用語に「内部留保」という言葉はなく、1年間の売上から費用や税金を引いたのが当期純利益、その純利益から役員報酬や配当を引いた残りが「利益剰余金」となって積み上げられていきます。これが一般的に「内部留保」と言われているものです。ただ、最大で8,200億円超ありましたがそんなに現金を持っていたわけではありません。その時の保有していた現金は約4,600億円。コロナの影響で2年連続の赤字が決定的ではあるものの、利益剰余金は何とかプラスを維持しそうです。

この数字だけ見ると「コロナで蓄えが減って会社も大変なんだ」となります。確かに積み上げたものは減っています。とはいえ会社も二度と破たんしないよう資金調達を行い、現金は今でも5,200億円近くを確保。加えて、固定資産としてこれから20年は稼いでくれるであろうA350もたくさん入ってきています。

機材だけでは稼げない どう使っていくかは人間の力

赤坂社長は「後輩たちに良いバトンタッチができるように競争力のある機材 A350 がどうしても必要」と述べていました。コロナ禍でも機材への投資は予定通り進め、今では14機体制に。回復局面には最大限に稼働できるよう各部署で検討しているところです。その計画を考えるのも、実際に整備するのも人です。また、利用されるお客様の需要に合わせて、きめ細かい価格設定ができるシステムにも投資しています。こちらを扱うのも人、お客様に高い安心感やサービスを提供するのも人なのです。



人への投資も経営判断 先行投資すれば競争力アップ

機材やシステムには予定通り投資する一方、固定費に分類されている人件費をこの2年間、削り続けています。先日発表された第3四半期決算においても、「コスト削減を更に進め、当初見通しより300億円削減できている」と説明されています。年末の一時金も当初見通しより下げたのでしょうか。同業他社を意識してコスト削減競争になるのも分かりますが、私たちの年末一時金の回答後、ANAでは「社員の努力に報いて10万円支給」を決定しました。JALグループの年末一時金は各社共通の0.15ヵ月+10万円、ANAのグループ会社では、この10万円の前に一時金として夏、年末0.5ヵ月支給されています。ちなみにANAHDの第3四半期発表時の利益剰余金は約▲723億円、有利子負債は1.7兆円。JALの有利子負債は8794億円。一時金で僅差の競争をしていることに何の意味があるのでしょうか？

22春闘 要求

コロナ禍で疲弊した社員の生活を改善するため、JALグループの全社員に対し「特別支援金」を支払うこと。

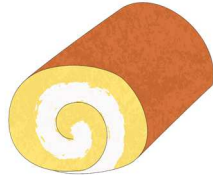




働きがいのある人間らしい雇用を促進する

「やりがい搾取」にならないように

神戸の人気洋菓子店が3年間で2度にわたって、労働基準監督署から労働基準法違反で是正勧告を受けていたことが報道されていました。製造や販売などに携わる社員ら約100人のうち、半数超の55人が100時間を超える時間外労働をしていたと認定されました。2度目の勧告を受け、労使協定の内容を見直し、未払い残業代について、過去2年分を今後支払うこととなります。



世界的に有名なパティシエのもとで働き、技術を学びたいという意欲ある若者が使い捨てのように扱われ、次々に離職していったそうです。これはSDGsの取り組みに逆行していると言えるでしょう。社員の意欲を利用して、長時間労働やサービス残業をさせる行為は「やりがい搾取」と呼ばれています。

働きがいでだけでは続けられない 安心して働ける仕組みを



パティシエは小学生のなりたい職業ランキング上位に入っています。少し前は航空業界でもこのランキングに入る職種がありました。しかし、「飛行機の整備士」は見たことがありません。それでも安全運航を守るという強い使命感を持って、現業もスタッフ部門もJALグループの一員として働いています。SDGsの8番目に「ディーセント・ワークの促進」があります。JALとしては「人財育成に力を入れて、積極的に投資もしていく」ことを示していますが、「自己成長」はチェックポイントの一つにすぎません。「生活し、今後に備えて貯金できる十分な収入がある。」というポイントを大事にして、そこに投資してほしいものです。

社員のモチベーションアップと生産性向上で業績回復

各種手当を見直し、改善することで経済効果も

土日祝日手当

業務内容を考えると土日祝に働くのはやむを得ないことです。でも、家族や社会との関わりが減ってしまいます。「シフト手当に含まれている」と説明しますが、土日祝に出勤した回数に対し手当を払うべきです。1500円/1日を要求します。

暖房手当

日本全国に空港があるため、寒冷地に転勤して働くこともあります。地域により転勤時の赴任料に加算がありますが5年の生活を考えると全く足りません。今年は灯油代の高騰が家計を直撃。どこに転勤しても安心して生活できるように寒冷地への手当を求めています。

確認主任者手当

整備士は、新機種が導入されると「学び直し」で資格を拡張します。教育期間はシフト勤務から外れるため賃金が下がります。資格拡張しても5000円では元を取るのにかなりの時間がかかります。資格の重みを考えると不十分です。

AFRS 手当

今は、コロナで外航の受託は減っていますが、今後も積極的に仕事を受けていきます。各社それぞれにハンドリングのルールがあり、整備士へ負荷は大きくなっています。企業毎の手当を求めています。

住宅・家族手当の新設、深夜・時間外手当の増額も

団交速報は
オンラインで

時間は毎回 17:00~19:00

22 春闘がスタートすると立て続けに団交開催。オンラインで JLU ニュースより早く内容を伝えます。

2/22(火)

24(木)

27(日)

団交は21(月)、24(木)

回答指定日は3/1(火)

※Zoom 詳細はお問い合わせください。ホームページにも公開します。