

安全を支える
誇りと責任

航空連ニュース

航空労組連絡会
大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル
Tel 03-3742-3251
Fax 03-5737-7819
No270(24-11) 2010年2月26日

日航経営危機を利用した

航空労働者全体への切り下げ攻撃を団結してはね返そう!

全日空では 40 年前の水準に逆戻り

1月19日、日本航空に会社更生法が適用され、管財人として企業再生支援機構が再建計画を進めている中で、今度は2月5日に全日空経営が大幅な「リストラ案」を乗員組合と全日空労組に提案してきました。その後、日航では2月17日に日航新経営が「人件費関連施策」を8労組に提示、4月1日から実施するとしています。

全日空では、1週の労働時間を37時間から40時間への改悪や乗務員の夏休み休暇の廃止、また年末年始手当や日祝手当などの大幅削減が提案され、地上職の月例賃金ベースで3万円から8万円の切り下げとなります。今回の全日空の提案は、労働時間でみるなら日本航空の労働者が1961年に勝ち取った水準、全日空では約40年も前の水準に匹敵するもので、現在の労働基準法の最低ラインに近い提案となっています。

日本航空では現在5%の賃金カットに加え、新たに5%の賃金カット、また乗務手当保障制度の見直しや、管理職乗務手当30%のカットが提示されています。更に8月までに人事賃金制度の抜本的改定を提示するとしています。また、2月23日には日航関連(JGS各社・AEC等)でも同様に賃金の3%~10%カットなどの提案が出されました。

日本乗り入れの外国航空会社も JALの危機に悪乗り

日航の経営危機問題は外国航空会社に働く労働者にも大きな影響を与えています。外航労組の春闘の取り組みの中で、会社側はANAやJALの切り下げ提案を口実に一時金の切り下げを示唆しています。フィンランド航空では1月26日・27日に日本人従業員全員(70名)を集めて、賃金制度などの大幅な改悪案を提示、客室乗務員に対しては賃金を50%カットする提案がなされるなど、航空労働者全体に大きな切り下げ攻撃がかけられています。

日航再建の目的は国民の足の確保

日航内の職場では「JAL再生の枠組みは、公的資金が投入され、株主・債権者の皆様への多大なる迷惑の上に成り立っている」というような考え方が喧伝されています。

す。JALへの国の支援はJALという会社の救済の形式をとっていますが、救済の目的は、朝日新聞1月7日付け社説が指摘しているように「これまでJALが担ってきた国民の足の確保」であり、我が国の航空ネットワークを守るためのものです。つまりJAL再生の目的は、公共輸送機関の確保であり民の交通権を守ることに他なりません。

経営破たんの真の原因(前政権の航空政策) の明確化なしに、真の日航再建はできない

これまで日航内のJJ・7労組は経営危機の要因として経済危機や放漫経営などを指摘してきましたが、同時に私たちはJAL経営破たんの根本原因は、航空行政の大本となっている日米構造協議報告(1990年6月)を受けた公共投資基本計画にあると分析しています。対米約束を遂行するために過大な需要予測に基づき数々の空港が建設され、路線就航の圧力が各航空会社に加えられました。その財源を可能としたのが空港使用料や航空機燃料税などからなる空港整備勘定(09年度5280億円)です。また日米貿易不均衡是正のために数多くの航空機を導入するよう圧力(JALはジャンボ機を113機購入)が加えられました。これに加え航空会社の経営を圧迫してきたのが政府の規制緩和政策です。2000年以降、航空法の改訂で路線の参入撤退が自由となり、それまでANAやJALが幹線の利益で地方路線を維持するといった内部補助が不可能となったことです。国はこうした問題について明確に答える必要があります。

日米構造協議では5年間に日本の滑走路の総延長を18%伸ばすことなどを約束、1991年以降以下のような空港が次々と開港しました。

【庄内、福島、石見、新広島、但馬、関西、新松本、大館能代、佐賀、能登、中部国際、新北九州、神戸、関西2期、静岡、茨城(3月開港)】

労働者への責任転嫁では 航空経営危機の根本原因が不問に

昨年来の経営危機の中で、JALの前経営者は危機の原因について「社員に責任がない」ことを認めました。航空の経営危機の中で、労働組合が労働者に責任を転嫁させない運動は、経営危機の真の原因を明らかにさせること

であり、真の経営再建につながる結果となります。今春闘では益々労働組合の役割が重要となってきました。

裏面に両社の切り下げ案一欄を掲載

以上

全日空「人件費関連施策」概要

●労働時間の延長

- ・週 37 時間（月 151 時間・年 1812 時間）を週 40 時間（月 162 時間・年 1944 時間）に。
- ・時間外や休日労働手当などの算式分母を「151」から「162」に。

●休日数の削減

- ・年間休日数（毎週土日、祝日、メーデー、創立記念日、年末年始、夏休み）を年 121 日に固定。常日勤部門は土曜・日曜・国民の休日・特別休日を労働日とする休日数調整を行うことがある。
- ・客室乗務員と運航乗務員の夏期特別休暇（年間 4 日）は廃止。

●諸手当の減額（カッコ内は現行）

- ・日曜日出勤手当（1600 円）、祝日出勤手当（1600 円）、土曜日出勤手当（400 円）は一律 500 円に。
- ・年末年始特別休日労働手当は一律 5000 円に。
- ・パーディウム削減
- ・変則勤務手当（地上勤務）の「19:30～07:30、1 時間 580 円」を「20:00～07:00、1 時間 400 円」に。
- ・ランプ内作業手当と燃料タンク内作業手当は廃止。

●平成 22 年度の一時金

- ・ベース部分：夏季（1.0 カ月）＋年末（1.0 カ月）
＋期末ベース一時金A（0.1 カ月単位で最大 0.5 カ月）
＋期末ベース一時金B（0.1 カ月単位で最大 0.5 カ月）
＋期末ベース一時金C（0.2 カ月単位で最大 1.0 カ月）
- ・変動部分：期末一時金（0.1 カ月単位で最大 1.0 カ月）

※「時限的取り扱い」とされています。

※夏季と年末は固定ですが、期末ベース一時金（A・B・C）と期末一時金は連結当期利益幅による

*ベース部分 21 年度：夏季 1.5 カ月、年末 1.5 カ月
20 年度：夏季 2.0 カ月、年末 2.0 カ月

日本航空「人件費施策等について」概要

●賃金制度

- ・各職種共通の基準内賃金・管理職調整手当・厚生年金保険料補助・および各職種の代表的な手当を 5%削減。
- ・地上管理職・客乗乗務管理職の管理職調整手当および運航乗務員管理職の管理職調整手当は上記 5%削減含め合計 30%削減。
- ・運航乗務員の乗務手当保障時間の見直し（原資の組み替えにより 65 時間→50 時間）。
- ・契約社員の基本給および機内サービス手当単価を各 3%削減。

●定期昇給・昇格

- ・2010 年度の定期昇給・昇格は行わない。

●臨時手当等

- ・2010 年度の臨時手当、業績手当および業績年俵は支給しない。ただし、2009 年度実績と同水準の再生協力金の支給を検討。

●今後の人事賃金制度

- ・2010 年 8 月末までの新制度完了を目指し、人事賃金制度を抜本的に改定する。

●福利厚生制度

- ・一定の見直しをすることとし、成案ができしだい提示。

●「賃金の変更」等の還元

- ・2006 年 4 月から 2008 年 3 月までの賃金削減の還元は行わない。