

今は生活職場



を支えるとき

- ◆組合員には不安、失望がいっぱい
 - ◆その一方、経営は展望をもっている
- ◆危機はコロナばかりが要因ではない
 - ◆積年の投資などにも問題があった

- ◆労働者へのしわ寄せは許せぬ
 - ◆航空は人（コラム安全神話）が命
 - ◆経営は働く者の生活・職場に軸足を
 - ◆労働組合もそうした視点を貫く時

不安や、やるせなさ ガマン出来ない

- ▷賃金は5%ダウン、一時金も年末はゼロ。健康保険や厚生年金の負担比率の変更。計算したら、比率変更で約3万円負担増、賃金5%減額で3万円減、トータル月約6万円、手取りが減ってしまう。
- ▷熟練労働者なのに雇用延長ということで賃金を下げられても会社に貢献してきた。なのに更に賃金を下げられるなんて我慢できない。
- ▷客室乗務員は乗務手当保障が無く、月に10万円ほどのダウン、生活がこんなに苦しくなるとは思ってもいなかった。
- ▷マンションのローン返済が重くすごく不安です。生活切り詰めも限界、今後がすごく心配です。
- ▷100万円の融資は結局、返さないといけないし・・・借りても借りなくても大変です。
- ▷将来の人生設計が立てられない、今の不安が解消されないと将来展望が全く見えない。

組合員は今、大きな不安とやるせなさを抱いています。それは「コロナ」という災難による収支悪化だけに「仕方ない、我慢するしかないか」との感があります。でも割り切れない「モヤモヤ」感がどうしても残ると言います。それは、

経営悪化はコロナだけが 膨大な事業計画にも

- ▶組合員には大幅な労働条件の後退を強いる一方で会社は、コロナ後の旅客需要回復には展望は持っており、事業も拡大していく計画だからです。

補足 2021年度には黒字化、2025年度には最高利益を目指す経営計画を目標に立て、本格的な需要の回復、コスト削減・投資の抑制、コスト構造の見直し、ビジネスモデルの確立などで「グループ収益の最大化」を目指すとしています。

- ▶確かに現在の収支悪化は「コロナ」による影響が

大であることは間違いありません。しかし、それ以前の経営施策も大きく影響しているのです。

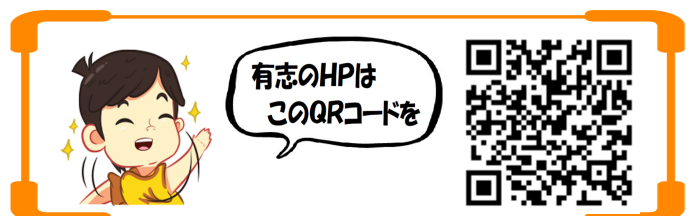
- ▶20年度の赤字が5100億円にも膨らむというのですが、これは日本航空の額を大きく上回ります。
- ▶この背景には、この10年間で2兆8000億円もの設備投資を進めてきた事業拡大路線があります。
- ▶その一例が機材計画です。10年間で、210機から269機+34機（ピーチ）と新鋭機への機材更新を図りながら急拡大させてきました。
- ▶会社は、多額の有利子負債を抱えながらも自己資本比率等、財務体質の確実な強化を図っています。自己資本比率は25.5%（2010年3月期）から41.4%（2020年3月期）へと強化しています。いわゆる優良企業の水準です。世界のエアラインのなかでも群を抜いて高位です。
- ▶また、当面、事業運営のための資金繰りはできています。そして、会社経営のトップも、「ダントツ品質を追求してきた結果、ユニットコストの上昇を招いた」という趣旨の発言もしています。

補足

経営労使協議会での平子社長発言『無尽蔵なコストでダントツ品質を追求してきたつもりはまったくないが、結果としてユニットコストの上昇を招いてきたことは事実であり、この状況が続けばコロナ禍が無くても持続的でないことは明白であった』

以上のように収支悪化に働く者の責任は一切ありません。ところが今、会社はコロナ禍で経営が大変とコスト削減の矛先を働く者の労働条件切り下げに向けています。そのため労働環境の悪化が進んでいます。事業拡大で経営面の展望を描くとはあまりに対照的な対応と言えるでしょう。

【裏面へ】



現場へのしわ寄せ強まる 安全運航にも影響

▶ ANAブランドの人員を、現在の38,000人体制から2025年度には30,000人体制にし、少数精鋭で航空運送ビジネスを行う計画です。

▶ 人員削減の影響は今後様々な現場に現れてくるでしょう。整備の現場にはその一端が現れ始めています。その例を見てみると



- ・ライン整備職場から専門スキル（客室整備）が不在に
- ・主基地始発便のMEL適用の緩和の動き
- ・国際線も新FO体制を検討など

▶ 会社の利益を生み出す源泉はまぎれもなく職場一人ひとりのスキルと働きにかかっています。その一人ひとりを「費用圧縮」の対象として物扱いし「事業拡大時に手配・充足させれば、運航便が少ないときはいなくても良い」と、人員削減を行うことは、コロナ後にいち早く立ち直るために必要な人的土台を会社自ら崩していると思います。

▶ 運航便が少ない中、職場のスキルを維持し、向上させていく施策が必要です。職場では、経験の積み重ねの中で技量を向上させ、通常業務・作業をとおして、技量維持を図っています。

この様にして、年代を通じて途切れることなく、技量や安全風土が継承されていることが大切と言えます。このことなしに、コロナ後の事業計画を支え、安全運航を守っていくことは出来ません。

▶ ここで日航が破綻した時期、安全アドバイザーグループが出した新提言書の一文を紹介します。

『守れ、安全の砦』から

『財務状況が悪化し、資金繰りが乏しくなった時には、安全の本質を理解していないと、安全への投資や取り組みについて、ギリギリの線まで合理化してもよいような誘惑にとらわれがちである。その悪しき事例を、私たちは産業界でいくつも見てきた。』

安全への投資や各種取り組みは、財務状態に左右されてはならないのであって、相対的に見るなら、財務状態が悪化した時こそ、安全への取り組みを強化するくらいの意識を持って、「安全の層」を厚くすることに精力を注がなければならないのである。決して安全の層を薄くすることで、コスト削減を図ってはならない。薄氷を踏みながら航空機を運航するエアラインを、誰が選択するだろうか。』



将来目標を経営面では数値で示すのに、働く者への対応になると言葉を濁すのは片手落ちです。現状の労働条件を切り下げるのですから、どの様に回復させるのかをしっかりと明示すべきです。

黒字達成なら労働条件回復を 経営展望と同じ比重を

▶ 会社の緊急提案は、あまりにも労使の交渉経緯を無視して一方的に踏み込んでの切り下げとなっていると考えます。

▶ どの職場でも今回の切り下げの最大の不安は、これが恒久的に続くのではということです。

▶ 特に社会保険料（健康保険・厚生年金）の労使負担比率の変更がされたままでは、可処分所得の減少が恒久的に続くこととなります。

▶ 労働組合も「社会保険料の労使負担変更の会社提案は、労働条件の根幹を揺るがすものであり、極めて残念です」との認識を示しています。

▶ 会社は「利益が出せる経営状況になった際は、負担率変更による可処分所得の減少については、還元・配分を実施していく」と言っています。しかし、利益が出せる状態の判断が曖昧であるし、還元・配分というのですから会社の腹積もりで変則的な対応も考えられます。そんなことより、2021年度黒字達成時には、負担比率を元に戻すという明確な対応が必要ではないでしょうか。

会社の緊急提案を受け、「労組の分析でも可処分所得は3割程度減少、特に若年層・生活拡大層を中心に生活が困窮するといっている。それをどうしようというのか示してほしい。」との声があります。労働組合はこうした声に応えるべきです。

労働条件を守り向上 労働組合の使命を果たせ

▶ 労働組合の組合費減額も良いでしょうが、要は組合費を払って良かっと思える対応を多くの方は望んでいるのではないのでしょうか。

▶ 「2021年度の一時金は、2020年度水準を下回らない」との労組要望では、生活はますます困窮します。会社・労組の共通認識は「生活安定のための一時金ベース部分は4.0ヶ月」です。

労組は生活を守るための賃金交渉を、そして、会社は経営難でも航空機購入費用は支払うのと同じ様に、私たちの生活給4.0ヶ月は必要経費として支払わせるという強い決意で取り組んでほしいものです。

