

2011夏期一時金は 1.0ヶ月の回答

引き続きモチベーション上がる施策を

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No246 (02-27)
2011年 6月 13日

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

まだ将来展望は見えてこない回答

6月1日の夏期回答指定日に先送りされていた夏期一時金の回答が、6月9日の団交で示されました。

6/9 回答内容

1. 2011 年度夏期賞与について

基本給×1.0ヶ月

会社発表平均支払額データ

業務企画職	平均 37.0 歳	357,502 円
整備技術職	平均 43.5 歳	430,952 円
運航乗務職	平均 36.0 歳	384,025 円
客室乗務職	平均 36.4 歳	282,757 円

職場からは、大震災の影響などもあり、とりあえず出たことは良かったとす
「経営の回

復がりと比べれば将来展望は見えてこない」「まだローン金額に足りるかどうか」など、厳しい声も出ています。また、要求の強い EF の再開について、依然として回答されていないことには、強い不満が出ています。

支援機構は EF 制度の再開努力を

EF の再開について、9 日の団交で会社は「利害関係者から強い批判もある」と発言し、それが誰かとの質問には答えませんでした。

現在の JAL は、支援機構が 96% の議決権を持つ大株主で、11 金融機関が 2550 億円のリファイナンスをしており、そのあたりが主要な利害関係者と言えます。

2010 年 EF 廃止提案時の交渉やりとり抜粋

【2010,8,3 提案説明会】

組合 世界の航空会社、日本の新規航空会社も全て EF 制度があるが、そもそも航空会社にとって経済的メリットがある制度ではないのか？

支援機構 メリットがあることは事実で、恒久的な廃止、

無い方がよい制度ではない。なので更生手続最終後に再検討する。

【2010,8,10 団体交渉】

組合 前回団交で、商品をタダで配るといわれたが、座席商品は出発 15 分前で消滅し、ただの空席になる。外部から批判があると言いつつ、グループ企業の体験搭乗は良く EF はだめと言うが、この違いを外部の人にどう説明するのか？

支援機構 大きいのは対象者と回数。程度の問題。

組合 回数を減らせば EF 制度は残せるのか？

支援機構 今回恒久的に止めるなら、体験搭乗のような制度を考えるが、そうした趣旨で EF を取り扱うのではないので、それを避け、なるべく短期間で済ますため今回の措置とした。

組合 前回の交渉では、管財人代理と支援機構は、社会的に許されないかのような主張をしていたが、自らそう思っているのか？

支援機構 必要性は理解しており外部の発言を紹介した。

空席利用の EF 制度は、会社の出費もなく、社員のモチベーションアップにもつながる制度です。転勤が多い中で、帰省や親類・友人付き合いにも必要な切実な制度であるとともに、社員の旅行が疲弊する地域経済に寄与したり、そこでの交流が JAL 顧客拡大にもつながります。また、大震災に対応したボランティアや、東北地方への旅行に利用し、復興支援の一助にもなります。

支援機構は、昨年の交渉経緯を踏まえれば、航空会社に経済的メリットがある EF 制度の再開に向けて、批判しているという利害関係者に対し、会社とともに、制度の内容や効果についてきちんと説明し、理解を得られるように積極的に行動すべきです。

以上

「JAL フィロソフィ」を考える その②

JAL フィロソフィの第 1 部は「すばらしい人生を送るために」、第 2 部は「すばらしい JAL となるために」となっています。まずは人としての生き方、考え方が基本にあって、それをベースに会社をどう発展させるかという流れとして、理解できます。

第 1 部にある、正しく美しい心を持ち、常に謙虚で、明るく前向きにありたいとの思いは、ほとんどの人が共感できると思いますが、「現実が違う」という意見がってきます。上司の保身、責任回避体質、上意下達、物を言いづらい職場風土が、そうした意見の背景にあります。そして、こうした風土が作られた原因は、成果主義とそれを悪用した労務政策があったと言えます。

成果主義は、会社の利益のみ考え、個人への利益供与と競争で成果や生産性を上げる欧米的な合理主義によるもので、終身雇用で会社が働く者の共同体的な役割を果たしてきた日本では、導入による失敗例が多々あります。

前述の日本航空の職場風土の問題は、これまで何度も指摘されていますが、その大もとにある成果主義について、新人事賃金制度では相対評価を取り入れてさらに強化するとしています。現状、労働者間の競争による弊害が存在し、職場でフィロソフィの理念と現実にギャップを感じているにも拘わらず、さらに競争意識を高めようとする会社方針に矛盾を感じます。

JAL カード会員拡大について、会社は「一人ひとり JAL として頑張った人はプラスの評価ができる」と団交で発言しましたが、すでに不正な手法で会員拡大した事例も生じています。労働者への圧力や競争をあおれば、フィロソフィの実現に逆行することを実証しています。