

週 40 時間労働をはじめとする

歴史的改悪に、私たちは如何に闘ったか

An Improvement in Working Conditions

2010 年 12 月
全日空の有志でつくるパンフレット

・・・はじめに・・・

‘09年から‘10年にかけて、労働組合運動史上例を見ない歴史的逆行といえる労働条件改悪が導入されました。

それに対して広範な組合員の中から、反対の声が上がったのはもちろんですが、「労働組合とは何か」という根源的な問いをぶつける声も多く出されたのが特徴でした。

今回、この事件に対して組合経験豊富な有志メンバーの協力のもと半年にわたり論議を重ねた結果、1つの見解を持つに至り、その成果を冊子にいたしました。

生活切り下げと劣悪な勤務が広がる中、必死に働かざるを得ない私たちにとって、今後の改善につなげる上で何らかの参考になれば幸いです。

また、航空界は今後ますます競争激化が進むという政策上の問題を抱えつつありますが、安全運航を守り、健康で働いていける労働条件をどう向上させていくのかという命題を、これから会社と航空界を担っていく若者たちにも問題提起として受け止めていただければと思います。

・・・ 目 次 ・・・

I	航空の「合理化」の狙いと背景について	・・・ 3
II	決算書から見た「会社危機論」の是非について	・・・ 5
III	今回改悪された「合理化」の内容について	・・・ 7
IV	今回の闘いを通じた運動の広がりについて	・・・ 9
V	労組の弱点について	・・・ 10
VI	今後の職場運動の進め方について	・・・ 12

I 航空の「合理化」の狙いと背景について

・・・09年～10年にかけて、航空に歴史的逆流が走った・・・

■ 労働者犠牲の日本航空の「改革」は、他山の石

□08年度以降、悪化する航空の経営収支

08年秋以降の航空各社の経営は、世界の経済危機や燃油費高騰により急激に悪化し、新型インフルエンザの問題や、経済回復がなかなか進まぬことも影響し、きびしい収支状況となっていました。

とりわけ日本航空は、それまで政財官癒着の航空政策に晒され、しかも数々の失策を繰り返してきた放漫経営が経営基盤を揺るがし、経営破たん、更には会社更生法の適用にまでいたっています。それに加えて、分裂・差別の労務政策をとり続けることで真の再建をも妨げる結果となっています。

□人件費攻撃を全面にすることで、経営破たんの真の原因が覆い隠されています

日本航空の経営はたんの原因が、あたかも「人件費の高さ」あるような攻撃が、マスコミをフル動員して行われました。特に企業年金の削減には法的措置も示すことなどで「人件費問題」を浮き彫りにさせながら「人員削減のリストラ攻撃」を加速させたのです。経営悪化になんらの責任のない労働者にその負荷のすべてをしわ寄せし、政財官の失政や経営破たんの真の原因が明らかにされないという状況が続いています。

□労働者しわ寄せの規模は、ひとつのメガキャリアができるほどの規模である1万6千名にも上る人員の削減です。日航の管財人である企業再生支援機構は、この削減目標に届かぬとして出資をたてに、不当な「整理解雇」という暴挙にまででてきました。

□人員削減攻撃のもうひとつの側面が、日航内のたたかう労働者への追い出し攻撃です。「安全運航や雇用確保」をかかげて経営側と渡り合う活動家や現執行部層、その年代層を対象に人員削減を押し進めています。明らかに労働組合運動を抑える意図がうかがえる攻撃が繰り返されています。

▼日航問題では、経営破壊をもたらした真の原因にメスを入れ、更には分裂差別の政策を改めない限り、真の再建は望めないし、労働者犠牲の対応は果てしなく続くといえるでしょう。

まさに、全日空にとって他山の石としてとらえるべき航空全体の問題です。

■ 労働条件の低水準化をはかる全日空

□単年度の経営悪化や、日航問題を最大限利用

03年以降、史上最高に近い利益をあげてきた全日空は、その間も低コスト運航体制と競争力向上にむけた体制作りを進めてきました。そして更に、08年度から09年度にかけての経営悪化を口実に、ドラスチックに体質変革を図ろうとする戦略にでてきました。

それは、今後将来いかなる環境化においても儲かる企業体質への大変換、その中には既存の労働条件の大幅切り下げ、低労働条件づくりという歴史的逆流が含まれています。

週の労働時間を約40年前の40時間制に逆戻りをはじめ、賃金水準の切り下げ、各種手当の撤

廃、低労働条件の関連会社設立と、そこへの労働者の出向配転と無権利労働者づくり、関連会社の合併に伴う労働条件の一斉切り下げ・・・等など

□10年度設立をめざすANAと香港投資会社の共同出資によるLCC設立

政府が進める「新経済成長戦略」の一つである「LCC参入促進による利用者のメリット拡大」という戦略に対して、ANAは新会社を年内に設立して、来年秋の運航開始をめざしています。「コスト競争力」を競い合う以上、人件費の問題だけでなく、サービスや運航支援体制でも収益性がより強められることから、航空全体への影響も見逃せない状況ができてきているといえます。

□こうした時代の逆流を作るうえで、経営側は労働組合との協調を強めた

労働条件の逆流をもたらす変更は労働組合の合意なしには不可能です。そこで労働組合への協調戦略を強めます。地上の労働組合は、会社の各種の提案を大筋、「将来の安心・成長につなげるために、正面から取り組む」として会社に協調的な対応でのぞみました。しかし、安心・成長とはどうなることなのか、それに至ったとき労働者にいかに還元されるのかという肝心な点はいまにされたまま、切り下げに応じたのです。

□一方、乗員組合は、「経営内容を監視し、労働者のみにしわ寄せさせない」という視点で対応し、会社提案の全面受け入れを許していません。

▼労使対等が経営の原則です。しかし、企業内においては経営の論理が勝るのは当然といえます。それだけに安全・安心が確保される航空、働く者の健康と生活を守るためには、現場の声を大切にする労働組合の姿勢・方針が必要です。今後厳しい環境であるからこそ、より大切になる視点です。

■ 航空の職場で、いま何が起こり、何をなすべきか

□航空の労働条件は、いま限りなく労働基準法最低限の労働条件に近づいています。労使対等で労働条件を一步ずつ向上させていく仕組みが機能していないのです。「企業が肥えて、労働者がやせ細る」そんな体制を変えるときでしょう。

□コスト削減を競うLCCの問題がでてきました。安全運航や労働環境をまもるべき政府・行政側がそれを後押ししています。これが本当に健全な航空の発展につながるのか、労働者の発言力を強めるときでしょう。

□航空の職場ではいま、誤作業や事故が増加しています。働き甲斐や意欲の減退、モラルの低下、個人管理、競争主義のおかげで崩されるチームワークなど憂慮すべき事態が増えています。ここに目を向け、改善を目指すときでしょう。

□本来、航空のあるべき姿とは

企業である限り利益確保は当然です。しかし公共交通産業として1200億円もの利益確保が果た

して妥当なのでしょうか。

安全で利便性のある交通機関、適正な運賃・サービス、そのための航空政策、航空行政、航空経営であるべきではないでしょうか。働くものが信頼と協力しあえる環境、働き甲斐のある安心安全な職場がそれを生み出すと私たちは考えます。

II 決算書から見た「会社危機論」の是非について

・・・会社は、危機感を最大限利用し、私たちのかけがえのない条件を奪った・・・

今回の歴史的労働条件の後退には、「経営危機論」が大きく貢献しましたが、会社の発するメッセージの本質を見極めるため、昨年から今年にかけて宣伝された文言を検証します。

■ 2009年度決算前の見込み額は、結果論だが損益を大きく発表し、誇張されていた

[会社説明]

- ・2009年度の業績見通しは、極めて異例となる同年度で2回目の下方修正を行い、営業損益▲610億円、経常損益▲950億円、最終損益▲650億円という史上最悪の決算となる見込みである。
- ・費用面はほぼ達成の見込みであるが、要因としては収入のトップラインが上からないことが大きく、2007年度比で2,700億円、何とか営業利益を確保した2008年度比でも1,700億円の収入減となっている。(3/23経営労使協議会会社説明抜粋より)

[私たちの検証]

- ・確かに収入の落ち込みは大きく、見通しから危機感を抱くのはやむを得ない部分はあるが、中長期スパンで見るとをせずに短期での落ち込みという視野を狭めた見方を強要している。見込額は決算値より80億円前後多く見積もられており、危機感の水増しを感じないだろうか。

単位:億円

	07年度	08年度	09年度見込	09年度	07年度比	08年度比
営業収入	14878	13925		12283	▲2595	▲1642
営業利益	843	75	▲610	▲542		
経常利益	565	0.9	▲950	▲863		
当期損益	641	▲42	▲650	▲573		

■ 2期連続の赤字というが、内容から見れば9年度のみ赤字といえる

[会社説明]

- ・2009年度は2期連続の赤字見通しである。

[私たちの検証]

- ・ 2期連続の赤字と強調しているが、08年度は営業利益も経常利益も黒字です。当期利益は07年度比では落ち込みは大きいものの、赤字額はわずかです。

■ 業績は改善が見込まれ、危機感は薄らいでいく状況にあった

[会社説明]

- ・ 繰延税金資産（注1）の取り崩しを余儀なくされる恐れもあったが、2010年度黒字回復を前提に、何とか税効果会計（注2）の適用が認められるという厳しい状況が続いている。

[私たちの検証]

- ・ 繰延税金資産については、会社は2010年度決算が好転し黒字になることを予測し、当局から繰延税金資産の計上が認められました。これは大々的に宣伝していた「経営危機」が今後薄らいでいくことを意味しています。
今回の歴史的な大改悪である週労働時間40時間導入には、会社として経営上の危機宣伝が必要不可欠であったはずで、7月に導入を急いだことと無関係ではないでしょう。

■ 赤字でも内部留保はしっかり確保

有価証券報告書から見る数値（主に全日空単体）

		2006年	2007年	2008年	2009年	単位
全従業員数 (含む外国人)	人数	12,945	13,120	14,179	12,900	
	年齢	38.3	38.4	38.4	38.3	
	平均年給	8,252	8,728	7,995	7,284	千円
経常費用 (経常に占める割合)	人件費	144,902	144,681	133,479	129,403	百万円
		11.6	11.1	10.4	11	%
内部留保	利益剰余金	65,163	109,851	98,279	37,595	百万円
	実質留保額	276,458	322,533	314,989	327,670	百万円
従業員1人当りの留保額		2,136	2,458	2,222	2,540	万円

注)実質留保額 = 利益剰余金 + 資本準備金 + 退職給与引当金 + 貸倒引当金

世界の出来事

- リーマンショック……2008年9月
- 新型インフルエンザウイルス世界的大流行(パンデミック)
……2009年6月～2010年8月

用語解説

注1、繰延税金資産とは

税金費用(損金)の実現する将来時点において、十分な当期純利益の確保が想定できない場合には、税金を前払いする能力に乏しいと判断されるため、健全性の観点から税効果会計の適用は認められず、したがって、繰延税金資産の計上は認められない。

繰延税金資産の計上される主な項目としては、引当金の損金算入限度超過額、[その他有価証券](#)の評価差額(評価損)、及び[繰越欠損金](#)(7年間・一般には5年の繰越し及び翌期以降の課税所得との通算が可能)などがある。

注2、税効果会計とは

会計上は、収益(売上高)マイナス費用(売上原価、経費)＝利益

税法上は、益金マイナス損金＝所得

会計上の収益と費用は、税法上の益金と損金とは範囲が異なるので一致しない。

このズレによる差異を調整するもの。

III 今回改悪された「合理化」の内容について

・・・労働条件見直しで、あらゆる切り下げの嵐・・・

ベース・アップ見送ることとなった今春闘。しかも、逆に会社のあらゆる切り下げ施策で、生活の厳しさが増した1年となりました。

■ 一時金と諸手当の切り下げ

□一時金のベースは夏・冬に1ヶ月(+当期利益に応じ期末手当)となりました。09年度では、今年度限りと限定した夏・冬に1.5ヶ月を下回る水準となりました。職場では、無利息の会社貸付融資を借りている人が少なくありません。

□労働条件の見直しでは、賃金以外に諸手当や福利厚生等で幅広く削減施策が進められました。具体的には、土・日・祝日手当、年末年始手当、変則勤務手当、出張旅費、社宅・寮制度など広範に切り下げです。これらの諸手当や福利厚生の手切り下げは、これまでの労働運動の成果をなくするような水準で、年収の低下だけにとどまらず支出が増すことで、将来の不安を感じさせるものです。

ランプ内作業手当の廃止 (現行：恒常的3500円、夜間1500円)

燃料タンク手当の廃止 (現行：500円/h r)

早朝出勤手当廃止 (現行：出勤時刻により、100円～400円)

変則勤務手当の切り下げ (580円/h r から500円/hr、適用時間の切り下げ)

カフェテリア・ポイント 26500ポイント（半減）

日・祝・土手当一律5000円に削減（現行：日・祝16000円、土4000円）

年末・年始手当一律50000円に削減（現行：元日120000円、他100000円）

社宅 15850円増（神大寺除く）、寮 6250円増（桜本西除く）

駐車所の4000円増（現行：3000円）

■ 労働時間延長と厳しさを増す夜勤の職場

□労基法の最低水準であり、その精神にも反する週の労働時間が40時間に延長されました。週40時間労働は、約40前の労働条件に戻されたことになります。

□日勤の職場では所定労働時間が35分延長で8時間労働ですが、夜勤を含むシフト部門では長拘束勤務が組まれることとなりました。

機体センターのドック部門の夜勤の所定労働時間が1.5時間の延長。ライン整備のシステム整備では、12時間（拘束14.5時間）勤務です。

□シフト部門では、いまでもたいへんな夜勤がさらに長時間勤務の拘束となり、労災の増加や健康破壊にも繋がり、社会生活・家庭生活を後退させるものです。

■ その他の改悪

□年間の休日を121日に固定されました。この水準は、2009年との比較では、5日減となるものです。そして、乗務職のCAには夏期休暇廃止です。

□春闘時期の労働条件の切り下げに留まらず、以降も次々と改悪がありました。

- ・雇用問題では、特定地上職掌の転籍・転勤、あるいは退職の選択が求められる問題が生じました。
- ・機体センターでは、ウィング・レットの改修作業に伴って、昼夜2交替勤務、3連続夜勤が組まれました。
- ・スタッフ部門においては、時間外労働手当削減目的で、フレックス化が拡大しました。
- ・ANA 健保の被保険者の年収減による保険料の収入減を理由に、保険料の引き上げ提案が出された。

IV 今回の闘いを通じた運動の広がりについて

・・・過半数に迫る役員選挙・・・

■ 職場討議の進め方の特徴、問題点と私たちの反対意見への対応

- JAL の経営破綻を最大限利用して、JAL の様になっては困る。ANA と JAL に、経営状態の差は無い、など、会社は此の様に言っている。と労働組合が情勢分析し、組合ニュースで流す。
- 一時金の夏冬1ヶ月、週40時間労働、CA や乗員の夏休4日の廃止、各種手当廃止、切り下げ、特定地上職掌の転勤・転籍・希望退職を募る、ウィングレッド改修のためのドック勤務（3連続夜勤を含む）の提案を一度に提案される。
- どれをとっても重大な問題、会社の労働条件切り下げ提案を呑まなければ、立ち行かない、個別取り組む、一時金は今の情勢からしかたがない、各種手当については当該職場の強い拘わりも有るが全体の物にならず。
- 経営危機を乗り切るため、いたしかたない、
- 雇用確保のためにはしかたがない、会社が倒産しては元も子もない。その後の JAL の労働条件切り下げや、経営規模縮小、希望退職、リストラなども、利用する。
- 組合は会社の説明不足により、職場の理解が進まないとし、会社の説明努力を迫り、会社は職制を総動員し、朝礼をはじめ時間内での説明会などあらゆる場を活用する。若手を対象に勉強会など会社の状況を浸透させた。
- 組合運営では支部大会や全国大会の日程など、職場に知らされていなかった職場もあり、民主的な運営がなされたとは言えない状況も生まれた。
また、大事な問題も、個別意見聴取で済ませてしまう。40時間延長の導入が決まっていないにも関わらず、40時間での勤務の提案を許してしまった。

■ 運動の広がりと周りに与えた影響

- 週40時間は世間水準以下、40年前の労働条件に逆戻りには強い不満。
- 労働条件の推移、過去の運動など、職場の若手に、理解しやすい資料の工夫、有志のホームページを立ち上げる。
- 職場討議はいつも以上に参加者が多く、会社の置かれている状況は理解しても、会社提案はなんで切り下げなのか、納得がいかない、不満続出。
- 労働条件を闘って勝ち取った経験者は、不満爆発。

□労働組合への有志による、職場を代表して、「労働組合として、労働条件切り下げには、跳ね返せ、それが航空の安全確保にもつながる」の意見表明や申し入れ。

□職場世論で、組合も4月導入は無理と判断、4月導入予定を阻止。しかし7月から導入、上期決算が出てしまつたら、切り下げ提案の意味が薄れることから、下期導入を前倒しに、逃げ切りを急がせた。

□労働者の守り手となる労働組合か、企業を守る労働組合かと言う、労働組合の在り方が問われた。

□改悪提案を何とか押し返してほしいという職場世論を受けて組合役員選挙に打って出た職場では、会社の締め付けがあつたにも関わらず、過半数に迫るほど善戦健闘した。

V 労組の弱点について

・・・組合の姿勢に欺瞞をいだく者が多数派に？・・・

■ ユニオン認識と今後の進め方の特徴点

(2010年春闘での経営戦略に対するユニオン NEWSno.54-36 より)

□「自らの力で2010年度黒字化を実現し、世界の市場で生き残り、成長していく」「今後成長が見込まれる国際線を事業の中核とし、高い変動性に対応できる事業構造に変革する」という戦略の方向性は、ユニオンとしても正確に受け止め、理解する必要があります。

□今後は、戦略を確実に実行し、成果を出していくことが重要であり、それがANAグループの将来展望の具現化とメンバーの中長期的な生活安定につながる。

戦略の方向性や目的を共有化し、従業員一人ひとりが戦略を自らの課題として捉え、いかに実行力を発揮できるかが「戦略の実効性」を高める観点で重要です。

□戦略では「あらゆる改革」が求められており、引き続きメンバーの生活や働き方の観点でも注視が必要です。

□今後も十分な情報開示を求めるとともに、「徹底した労使協議」を通じて、構造改革の進捗状況確認や経営への意見反映を継続。

■ 今春闘の取り組みに対する私たちの見方（労組の弱点）

□根本部分で主体的取組となっていない。独自に経営分析して従業員の利益につながる結論を導く姿勢が弱く、経営戦略推進にウェートを置く傾向が強い。

労働条件全体の水準引き上げには消極的である。

ただ単に労使協調しては、今後の収益力アップがイコール従業員への生活向上にはつながらない。

□勤務実態や生活面での現状把握が不足しており、要求を掲げての運動が弱い。

□従業員の雇用を守るためと称して人件費コスト削減に協力的だが、いざという時の雇用が守られるかは極めて心もとない。特定地上職掌の転籍・転勤、退職の選択問題の取り組みで明らか。

□事業計画など経営参画への取り組みについてののみ、組合員の声を聞くという傾向が強い。

□このような労組の弱点は、労組綱領の中に問題点として見受けられます。

「雇用の確保をはじめとする労働条件の維持・改善」という表現は、雇用問題が最優先課題のように受け取られ、諸労働条件への取り組みが後景へ押しやられている。

「労使対等」とは、経営戦略を対等の関係で進めていくことを言っているのではあるまいか。本来的には、従業員の諸条件向上を求める上で避けられない利害の対立関係が背景にあるが、その関係をわからないようにしている。対等の言葉の使い方を改めねばならない。

「経営対策活動の強化」では、経営戦略推進に偏らず、従業員のための独自の経営分析もし、経営をチェックすることこそが重要ではないのか。

□総じて、昨今の組合の進め方には、欺瞞性を帯びたものとして受け止めている組合員が大勢いることは事実でしょう。

■ 全日空乗員組合の取り組み方はどうだったか（春闘方針の抜粋から）

□要求ならびにスト権を堅持し、経営戦略に対して「納得感」のある必要性、妥当性を見極めるべく、重ねて会社を追及すべきであり、次期経営戦略の進捗と並行した春闘の取り組みを考察するにあたっては、状況によって要求を進化させる必要性や、より具体的な要求を新たに加えることを考慮しなければならない。

□景気の低迷、成田・羽田の拡張、法的整理を伴う航空業界再編の3つの波が押し寄せるという「転換期」において、我々が将来ビジョンを描く上で、将来にわたって労働条件を維持・向上できる会社とはどのような会社なのか、ということを考える必要があり、情勢の中で航空業界を見渡した時、他社の状況から学ぶべきところが多く、会社が追い込まれた状況になれば、最終的には組合員もその責任を負うことになり、組合員が現在の情勢を的確に把握し、共有した上で経営監視を行い、我々にとって必要な会社の姿を質していくことが、組合のスタンスとして重要になってくる。

□以上の方針のもとで取り組み、今春闘の成果では、労働時間延長に対応する休日数のカットの導入を許していません。

VI 今後の職場運動の進め方について

・・・早急に改善させ、健康、安全、公共性を守ろう・・・

■ 生活、健康、安全－実態は限界点に。高まる不満と不安

年間一時金 2 ヶ月では住宅ローン、大学生の教育費がまかなえない実態にあります。

職場では緊急融資申込みも珍しくなく、この水準のままでは生活設計の見直しも余儀なくされる実態です。若年層は将来展望がもてない状況です。

労働時間延長と勤務改悪は、突発の病欠の増加、繰り返される誤作業、作業が終わらない・完結しないまま次の到着便へなど、特にシフト部門で顕著な変化を見せています。超長時間労働は作業者の集中力を奪っています。ラインの羽田整備部では 09 年春の健康診断の結果が、要管理者率 5 割と全体の 2 倍であり、すでに深刻な実態になっています。また、家族と顔をあわせる機会も減りました。ライン整備では、導入前、労働時間の延長はミーティング、申し送りの時間に当て、残業をなくし有休も取りやすくなると説明していましたが、現実には「生産性向上」をむき出しにしています。

シフト部門の手当の削減、廃止は、単なる賃金切下げにとどまりません。現場の実態、声を無視した発想、施策が問題です。これは、ドックでの WINGLET 改修の勤務、誤作業の再発防止策にも現れています。現場第 1 の考えは、安全上も重要です。

以上これらの実態が、改善を進める原動力になるでしょう。

■ 粘り強い運動の継続を

生活実態、職場実態の改善には運動の広がり、強化が必要です。運動の継続、継承を意識した活動の工夫が求められています。若年層は団交傍聴など労働組合運動での実体験もなく、会社（姿勢）の見方も中高齢層とは違うでしょう。雇用情勢の厳しい中で入社し、成果主義賃金など管理・ノルマ強化のなかでの培われる意識もあるでしょう。関連の仲間を含めあらゆる層の要求を聞き、労組の原点（姿）を話し運動の輪を広げていく必要があります。

会社の切下げ提案に対する労組執行部の対応で繰り返される問題点は、労組の存在意義、民主的運営に反する点です。今後も都度、組合員の利益に立ち、組合員の声にもとづいた運動の展開を求め、粘り強く働きかけていく必要があります。

■ 確信をもって取組めるように・・・経営分析と航空政策を身につけて

「会社がつぶれたら」といった経営危機論には、事実にもとづいた経営分析と宣伝が大切です。規制緩和政策、日航の状況をテコにした労働条件切下げ競争に入り込まないようにしなければなりません。

行政も会社も「安全は大前提」としていますが、実態はその通りではありません。安全と公共性を守る視点での航空政策を身につけ、確信をもって運動を進めていく必要があります。

■ 関連の仲間と力をあわせ・・・同じ仕事をしているのに

J V（共同事業体）展開後1年余りですが、ライン整備の職場では1空港1会社構想が展開されてきています。J Vにしても指揮命令の問題が労働者派遣法上残り、全日空経営としてはさらに「効率的」な体制にしたいとの思惑です。

関連の労働者にすれば、ますます「同じ仕事をしているのに、なぜ、こんなに低い労働条件で働かなければならないのか」という感情を強くするでしょう。全日空の出向者は、調整手当もなく劣悪な諸条件で働くこととなります。

また、グループ会社の企業統合が始まっています。全日空はエアーニッポンとの統合をひかえています。全日空経営は、統合に際し労働条件の低位統一を狙ってくるでしょう。

整備別会社設立、労働条件置き換えの狙いを互いに確認し、安全を守る整備の職場のあるべき労働条件を回復、改善させていきましょう。