



2012.09.14

59-014

日本航空乗員組合

乗員速報



mail: jfu@e-jfu.com

HP: www.e-jfu.com

日本航空再上場にあたっての乗員組合見解

2010年1月19日に日本航空は会社更生法の適用を受け、企業再生支援機構からの出資という公的支援を受けながら企業再生を行ってきました。当初は2次破綻の懸念を指摘されつつも2010・2011年度に過去最高の営業利益を計上し、2012年9月19日に破綻から2年8ヶ月という異例の早さで再上場することとなりました。

再上場により、支援機構からの3500億円の出資を返済し、名実ともに公的支援からの枠組みを外れ、一民間企業として再出発をすることとなります。

しかし、日本航空が業績を急激に回復させる一方で、職場では、整理解雇や訓練中止、賃金の大幅減額等をはじめとした厳しい労働条件の切り下げの中で、社員は疲弊し、将来展望を失った結果として他社へと流出が拡大しています。

このような状況が続けば、再上場を果たしたものの今後の永続的な発展があり得ないばかりか、人材流出により近い将来のJALグループの事業規模維持にすら影響を及ぼしかねません。

会社が好業績を上げているにも関わらず職場が疲弊し将来展望を失ってしまった原因として、更生法適用以降、稲盛会長の「利益無くして安全なし」という言葉や、管財人代理の「内部留保を築いてから安全について語れ」という言葉に代表されるように、1円でも利益を上げる為であればなんでも許されてしまうという状況が社内に広がり、社員の労働条件についても単に費用と見做され、好業績の中で社員の厳しい生活が放置され続け、将来展望を失っていったことが挙げられます。

また労働条件の切り下げ方について、職場に不公平感を生じさせた事も社員の労働意欲を削ぐ原因となっています。

更に、利益最優先の体制の下で必要性のない整理解雇が行われたことで、職場では将来の雇用不安を常に抱えることとなったことも大きな要因です。

日本航空が永続的に存続し発展していく為には、この2年8ヶ月の間、社員に無理を強いてきた結果である社員の大量流出という日本航空が置かれている危機的状況を変えさせなければなりません。

そのためにも今後の利益の還元は、痛みを受けつつも頑張ってきた社員に応分に配分することが経営に求められています。

今後は、経営の言い訳を許さず、訓練再開、解雇撤回、不公平な賃金制度・水準の是正、勤務通勤制度をはじめとした諸要求に対して前進回答を勝ち取り、全乗員が意欲を持って働ける環境を整備させるよう強く取り組んでいく必要があります。