

このままでは明日が見えない!

「人件費に関する緊急対策」に物申す

全日空グループ有志の会発行 2021年11月

昨年10月にANA経営から労働組合に提案された「人件費に関わる緊急対策」は、働く者に膨大なしわ寄せを押し付けるもの、私たち「有志の会」は、その問題点を指摘しホームページなどで訴えてきました。



- 2020年10月 「人件費に関わる緊急対策」が提案される
- 2020年12月 「有志の会」として「私たちの捉え」をHPで公開
- 2021年1月 有志メンバーで「座談会」を実施し内容の問題点を論議、公開
- 2021年4月 「物申す」とのニュース発行、広報に取り組む

そして今年8月にはそれらの追記として「6点の指摘」を公開していました。

会社提案から一年が経過したいま、また新たに賃金抑制策がだされるなど、働く者へのしわ寄せがより一層強められてきています。そこで今回は、航空の将来を考えるうえでも重要との考えから、これまでの指摘を、もう少し具体例も含めまとめてみました。

こうした私たちの指摘に、皆さんからのご意見もお聞きしながら、今後とも職場の実情をより浮き彫りにして問題点の解決に努力していこうと思います。ひきつづき皆さんのご協力、ご支援をお願い致します。

【いまANAの職場に必要な視点を補足します】 このニュースには別紙【資料】があります

① 一時金年間ゼロヶ月、社会保険料負担比率の改悪を撤回させ、一時金は生活維持の最低限である年間4カ月の主張を貫きましょう

- ▶ ANAにおける月例賃金5%減、年間一時金ゼロ、社会保険料負担比率変更による可処分所得の減は、30歳既婚・ライン整備勤務の人で年間約160万円の減となる内容でした。(一時金4カ月水準として対比)
- ▶ 関連労働者も含め、今回の主な切り下げ内容は【資料1】を参照してください
- ▶ AWU(ANA労組)試算の可処分所得の減少率・額

職	エキスパート職 (旧特定地上職)	グローバル職 (旧総合職)	CA職 (客室乗務員職)
減少率	約30%	25~30%	約30%
減少額	7~12万円	8~14万円	7~16万円

ユニオン試算(5%カット、一時金0ヶ月、社保5:5)
一時金4カ月との比較、額は月額換算

- ▶ 以上の結果、客室乗務員の若年層の中には東京都の最低賃金を下回る事態が生じる恐れがでてきたことから、これに対応するため今回会社は基準額調整金の導入を労働組合に提案しています。
- ▶ 加えてこの10月には新たな賃金体系が提案されました。人件費抑制、並びに成果主義をより強め、賃金格差が広がる恐れのある制度です。【資料5】
- ▶ 人生設計さえも狂わされる方が現れています。この機に乗じて積みかける賃金抑制策にノー!、生活給の最低限としてきた一時金4カ月確保!働く者の生活を守れ!の主張を絶やさず継続していきましょう。

② 経営収支や働く者の貢献度は単年度だけで見ず、長期スパンの評価が必要です

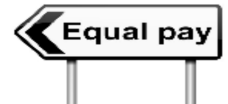
- ▶ 2010年に週の労働時間が37時間制から40時間制に改悪されました。あれから11年、延長された時間を計

算すると約1650時間、およそ一年間分、本来であれば自分の時間として過ごせた時間を、会社に提供してきたわけです。

- ▶ 整備関連企業の労働者にも同じことが言えます。もともと全日空で行っていた仕事が次々と整備関連会社に移行され、結果、整備単価切り下げ、人件費抑制が図られています。労働条件の対比は【資料2】参照。

同一労働、同一賃金は、世の流れですが

政府のガイドラインは同一企業・団体における正規と非正規の不均衡を問題にしていますが、全日空グループにおける本体、関連の不均衡自体も取り組むべき問題ではないでしょうか。航空の現実、労働条件を本体に右へならえにするのではなく、関連に右へならえして本体だけでなく関連全体の労働条件を切り下げる動きとなっています。それも更には国の最低基準に向かう動きさえみせています。



- ▶ その結果、企業業績としては大幅に向上してきたのです。その内容は【資料4】をご覧ください。
- ▶ 要は、単年度だけの収支内容をもって、労働条件の大幅改悪は許さぬという声を世論とすべきです。

③ 築き上げてきた労働条件の低下は許されないと「こだわり」を持ち続けることが大切です

- ▶ いまある労働条件は会社から与えられたものではなく、労使交渉によって築き上げられたものばかりです。
- ▶ 労使協定は労使合意で成り立っています。もし会社が協定を破棄しようとするれば労働組合の合意が必要です。言い換えれば労働組合の合意なしに、勝手に切り下げることはできません。それを守り通すカギは、職場の「こだわり」と、それを受けての労働組合の頑張りにかかってきているといえるでしょう。【資料3】

表面からつづきます

▶ 労働組合が労働者の生活や職場をどう展望しているのかは重要な視点です。いまSDGsは世界の流れ、ANA労組が加盟する「連合」でも国際活動としてディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）についてのポイントを情報発信しています。【内容は資料6】

ここで重要なことは、スローガンとして掲げるだけでなく、具体的要求として練り上げ、実現に向け運動していかなければ労働組合の存在価値がありません。

▶ 航空労働者は「職場の声」を背景にたたかい、現在の基礎となる労働条件を勝ち取ってきました。組合費を納める組合員こそ主人公だからです。いま、そうした視点で労働組合を見ることも大切な時期ではないでしょうか。

④ 職場で不満が鬱積すると、その声を圧殺しようとする動きが出てきます。いまANAの職場ではそれが表面化しつつあります

▶ 乗客の命を預かる航空会社として、経営と従業員の信頼関係は欠かせません。物言う従業員に対して人事制度や賃金などで差別化したり、声を圧殺する動きは不信を増大させます。

▶ 新たな人事賃金制度について労使間協議が始まりました。会社は先行き不透明な時代を口実に「キャリア開発」や「年功制や合理性のない手当の見直し」に関する検討を進めるとしています。成果や貢献度を今以上に追求する人事制度は、個々の競争をあおり、労働者間のまとまりを削ぐことにつながります。【資料5参照】

▶ 客乗の職場で、会社対応に不服を申し立てる方を不当に雇止めしに追い込んだり、労働基準法が適用されないことから労働負担が増している状況の改善を求め第三者機関で争うという事例が生まれました。第三者機関というのは、本来労使交渉が決裂した場合の解決手段として存在します。ところがANA労組がこうした問題の取り組みを避けることから発生しています。いま職場の声を圧殺し、個々の労働者を孤立化に追い込む動きが強められています。

▶ ANA客乗の職場実態をSNSで報道していたあるジャーナリストのサイトが急に閉鎖されていました。真意はわかりませんが、大変気になるところです。

▶ 労働条件にとどまらず、働く者の権利を守る運動を大切にすることは「頼りになる労働組合」として欠かせない時代になっています。

⑤ 「緊急対策」は職場から活気を失わせ、誤作業、労災、トラバークを多発させていることを重視する必要があります

▶ コロナ禍を経るなかでベテラン整備士の退職が増大し、経験の浅い新人層の比重が増し現場は苦勞している状況が

あります。技術の伝承がきっちり受け継がれる体制が求められています。

▶ 一時的にせよ航空産業の極端な需要の落ち込み、緊急対策などから気力・モチベーションが失われ、まったく畑違いの産業にトラバークという例が現れてきました。

▶ 外注整備が内製化、あらたな重整備作業の増大。また、大量退職、異動などにより支援作業や配置換えなどが増え、久しぶりの作業・初めての作業などが増えてきています。馴染みのないメンバーとの作業機会が増え、コミュニケーションがとりにくいなど、整備品質に影響を及ぼしかねない場面が増えてきています。

▶ いま整備品質に影響を与える事態が進んでいます。この間の職場状況をみると、過去と同様の事例が発生していますが、同時に以前とは違った事例も見受けられます。一人作業が増えたことで起きる事故、複数で確認していたら見落すことは防げる出来事、時間に追われ不安全行動を取ってしまった事故が目立つようになっています。

現場の再点検が必要です。人員の配置が大きく変動する時期には、効率を優先させるのではなく、時間的にも人員的にも余裕、ゆとりある職場環境が必要です。

▶ 会社が21年度第1四半期中に掲げた「安全の社員リスク」の目標（一人あたり12件以下の事象）は達成できていないようです。昨今の受傷や事故の例を【資料7】に列挙します。

⑥ 「安全」が使命の航空産業において、現場が明るく、健全な精神を常に保持していくことは絶対的条件です

▶ 「安全への投資は経営が大変な時ほど強化すべき」という提言を以前このシリーズで紹介しました。今まさにその時です。加えて重要なのは、職場の風通しの良さでしょう。自由に物が言える、人権侵害・差別選別のない職場、これは公共性をもった安全を第一とする産業においては絶対条件です。経営者に求めていくことは勿論のこと、働く人にも会社のゆがみを質していく使命があるといえるでしょう。

▶ コロナパンデミックで産業の在り方や、働き方にも変化がでてくると予測されます。そんな時期だからこそ、明るく健全な精神を職場に広めていくことが大切ではないでしょうか。

ここで再度『新提言書 守れ、安全の砦』を【資料8】で紹介します。

最後までお読み頂きありがとうございました。

「このままでは明日が見えない」状態です。将来展望を見いだすために、皆さんからのご意見もお待ちします。

