

このままでは明日が見えない 資料編



【1】コロナ禍でのANA・関連の切り下げ内容

(ベースアップと年間一時金の実績)

	2018年	2019年	2020年	2021年
ANA	ベア1500円 年間6.2+2	ベアゼロ 年間4.8ヵ月	ベアゼロ 年間1ヵ月	5%カット 一時金ゼロ
LTC等の 整備関連	ベア1700円 年間6.5ヵ月	ベアゼロ 年間5ヵ月	ベアゼロ 年間2.05ヵ月	3%カット 年間1ヵ月
ANAAS (元IAU)	ベア1500円 年間6.2ヵ月	ベアゼロ 年間4.7ヵ月	ベアゼロ 年間2ヵ月	3%カット 年間1ヵ月

社会保険料

(厚生年金) 労使負担比率 ANA 3 : 7 ⇒ 5 : 5

LTCは従前より5 : 5

(健保) ANA 25 : 40 ⇒ 5 : 5 LTCは従前より5 : 5

厚生年金保険料負担比率は74年春闘でそれまでの労使折半を3 : 7にする回答を勝ち取りました。

その後、2000年に会社より4 : 6にする旨の提案を受けましたが労組は認めず3 : 7を守ってきました。

(年間労働時間) ANA 1952時間 LTC 1972.5時間

*LTCは前身のFTCより1972.5時間(2007年当時)

(LTC: Line maintenance Technics Co. の略で、全日空の整備関連会社です。全日空の整備職社員はほぼ全員が関連に出向)

【2】ANA・関連の労働条件比較と推移

項目	LTC	ANA	ANA過去最良の内容
1週の労働時間	40時間	40時間	37時間
年間労働時間	1972.5時間	1952時間	1794時間
年間休日数	121日	121日	121~126日
年末年始休日	12/30~1/3	12/30~1/3	左記休日+1/4半休
メーデー休日	-	5月1日	5月1日
創立記念日	-	12月29日へ振替	12月1日
シフト部門の 年間労働時間	1972.5時間	1952時間 右記の夜勤条件は 削除	1999年以前 夜勤一回につき50分 の時短と仮眠制度が有
労働時間制	1か月の変形労働	1か月の変形労働	
休日数	121日	121日	121~126日
夜間勤務	-	右記は削除	夜勤明け翌日は休日
勤務割	-	月2回の連休設定	
始業時刻	-	00:00~04:30は2回	04:30以前は 計画しない
	-	04:31~05:30は3回	
終業時刻	-	01:31~03:00は3回	00:30以降は 計画しない
	-	03:01~05:00は2回	
	-	上記4項目は計画上の連続制限	
年次有給休暇	勤続年数で 10日~20日	20日	
時間外労働(1日制限)	6時間(特別+3H)	4時間(特別+3H)	4時間(特別+3H)
年間制限	360(特+160H)	320(特+300H)	320H(特別条項無)
時間外労働割増率	30%	35%	

【3】この25年間で失われた労働条件

▶1996年度から2002年度の間

- ・客室乗務員の乗務手当保障制度の廃止
- ・運航整備の勤務変更(3連続夜勤の導入)を機に、夜勤時短(1回50分)・夜勤での仮眠制度を廃止
- ・退職金制度の変更(勤続年数係数からポイント制退職金)で、退職金水準低下
- ・社内預金制度の廃止
- ・厚生年金基金の代行返上
- ・タクシー利用基準などの通勤制度見直し

▶2004年度

- ・人事、賃金制度の見直しで、基本給5%引き下げ
- ・諸手当(出向調整手当、時間外労働手当など)の見直し
- ・地上勤務者の勤務制度(インターバル、暦日越え勤務制限・1月4日半休日の廃止、時間外労働の制限・特別条項・事前指示など)の見直し
- ・客室乗務員の勤務(乗務時間、勤務の予定、インターバル、休日など)の見直し
- ・一時金「業績関連一時金制度」に変更(夏2.0ヶ月、冬2.0ヶ月、プラス期末一金)

▶2009年度から2010年度に、歴史的改悪が行われた

- ・週37時間制から週40時間制に、年間休日を121日に固定、客乗の夏期休暇廃止
- ・「業績関連一時金制度」の水準低下; 夏冬1.0ヶ月+当期利益に応じた期末手当
- ・ランプ内作業手当の廃止(改悪前; 恒常的3,500円、夜間1,500円)
- ・燃料タンク手当の廃止(改悪前; 500円/h r)
- ・早朝出勤手当の廃止(改悪前; 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/h rに、適用時間帯の縮小)
- ・日祝日(1,600円)、土曜日手当(400円)を一律500円に改悪
- ・年末、年始手当を一律5,000円に削減(改悪前; 元旦12,000円、他10,000円)
- ・社宅、寮費値上げ(社宅15,850円増、寮6,250円増)、駐車場料4,000円増
- ・会社自らが賃金を引き下げておいて、被保険者の年収減に伴う保険料収入の減少を理由に、ANA健保の保険料率引き上げ

▶2010年度以降

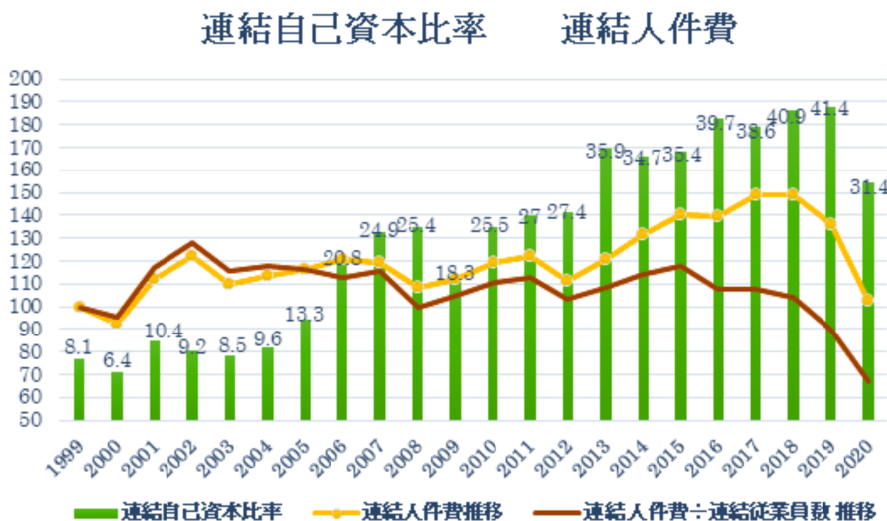
- ・企業年金; 確定給付年金から確定拠出年金に全面移行
- ・人事賃金制度の改定(職掌等級、賃金体系見直し)

▶2020年10月の「人件費に関わる緊急対策」

更に

- ▶2021年9月30日「人件費に関わる構造的課題への対応」の提案がなされている。

【4】全日空の企業業績と人件費比較



【ひと言】

- ▶自己資本比率は2008年リーマンショック、2020年コロナ禍を除けば、かなりの右肩上がり。
- ▶これらを生み出しているのは従業員の頑張りであり、人件費の伸びに反映されているとは言えません。

《 有価証券報告書から作成 》

- 自己資本比率はそのままの数値推移 (右目盛)
- 人件費、人件費÷従業員は1999年度を100とした年度推移 (左目盛) (人件費は従業員給料及び賞与・賞与引当金・退職給付費用を合算)

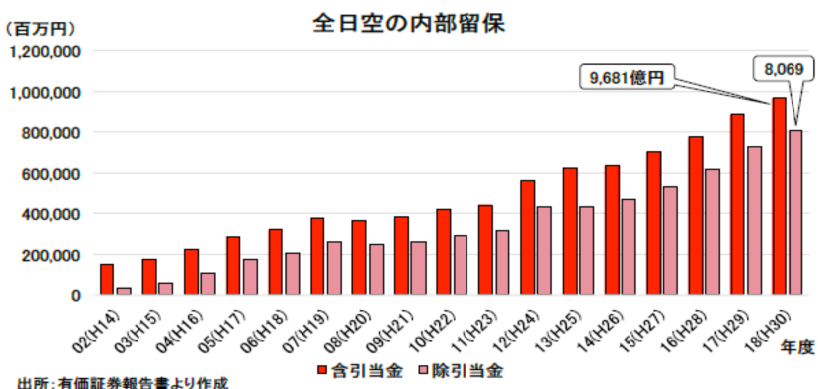
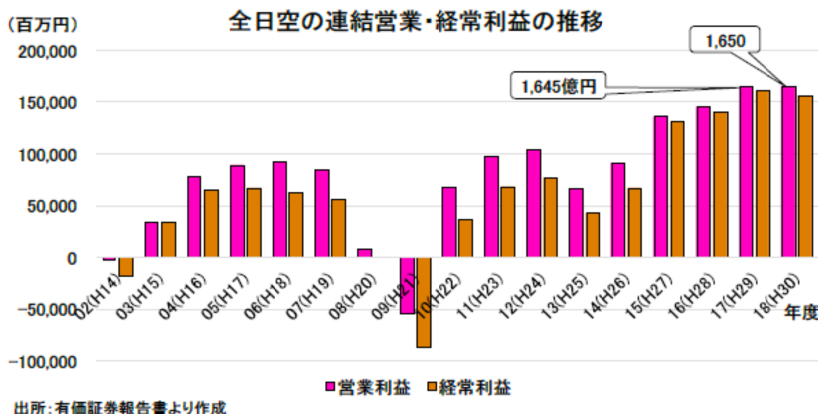
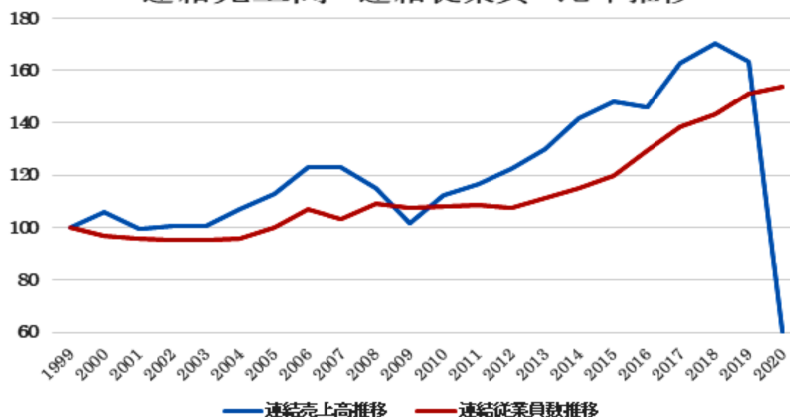
【ひと言】

- ▶イベントリスク時 (2008年リーマンショック、2020年コロナ) を除き、売上高 (営業収入) 伸び率に比べ、従業員は常に低い伸び率で頑張ってきたことがうかがえる。

《 有価証券報告書から作成 》

- 1999年度を100とした年度推移
- 年度で記載表現に違いはあるが、連結売上高÷連結営業収入

連結売上高 連結従業員 比率推移



【ひと言】

- ▶新型コロナ (COVID-19) に遭遇する以前の全日空の連結営業・経常利益 (上段) 及び、全日空の内部留保 (下段) の推移をみてみました。
- ▶リーマンショック時を除けば、年々好調な業績をあげ、内部留保も確実に増やしてきました。
- ▶この間、航空経営は、高収益、高蓄積、事業規模拡大、更には株主への高配当などを行なっています。その一方で人 (従業員) への投資は極めて薄いものでした。
- ▶そうした経緯を経てのコロナ禍です。過去に積み上げてきた労働条件を根こそぎ削ろうとする経営の対応はいかがなものかと疑問を持たざるを得ません。

労働条件改悪STOP
人を大切に
皆さんの思いを
お聞かせください!



【5】21年10月に提案された賃金抑制策の概要

【ANA労組への提案】

1. 本給A（年齢給）の見直し

- 48歳頭打ち（199,586円）
⇒40才頭打ち（190,360円）に変更
- 適用開始日において41歳以上の社員は、移行時の特別対応として、満60歳に到達するまで差額を調整金として支給する。一時金をはじめ、各算定基礎に入れる。

2. 本給B 人件費緊急対策終了後、速やかに実施する。

- J等級、P等級のSS/S考課を1ポイントUP
B1/Cを1ポイントDOWN
- AM等級のSS/S/A考課を1～2ポイントUP
B2/B1/Cを1ポイントDOWN
- 以降、EXP等級、ES、CA職も同趣旨の提案

補足 昇給は、SS/S/A/B3/B2/B1/C/Dと8ランクがある人事考課で、高位を増額、下位を減額したことでより成果主義を強めるものとなる。

等級はGS職（旧総合職）の場合、J等級⇒P等級⇒AM等級⇒EXP職（等級）と昇格していく。

3. 家族手当

5人目までの扶養家族で、①実子、養子月28,000円 ②配偶者を除く①以外 月14,000円

補足 現行の配偶者25,000円を廃止、実子、養子は増額（現行18,000円）。その為、配偶者と子ども2人の場合、53,000円が56,000円、扶養が配偶者のみの場合は25,000円がゼロになる。

4. 世帯調整手当

配偶者が家族手当支給対象の世帯の項目が無くなった（半年で108,000円支給）

補足 配偶者への手当が見直しされる（政府の配偶者手当見直しにならうもの）。配偶者のみ扶養の世帯は108,000円（半年）が25,000円（半年）になる。

5. 海外駐在員に関する協定の変更 ～略～

6. 離島手当（半年15万円）、下地島特別手当（半年25万円）の廃止

【乗員組合への提案】

1. 乗務手当の変更

現在、乗員の乗務手当（変動付加手当）は乗務時間に依りて支払われており、これまでは月50時間に満たなくても50時間分に相当する手当が支払われていた。

今回、全体の月間平均乗務時間が30又は40時間未満の場合は、乗務時間が30又は40時間未満の者は30又は40時間相当額の差額調整を行うとした。

補足 50時間保障がなくなる。30時間の場合、機長で約10万円の減額になる模様。

2. 日・祝・土曜日手当、年末年始手当⇒地上と同じに

3. 旅費の取扱い、出退勤に係わる取扱いの変更

4. 本給A、家族手当、世帯調整手当 ⇒労組と同様

5. 職務遂行度（能力や資格類の5項目を設定）に不足

がある場合1項目につき万円単位の減額の制度を新設

【6】SDGsと「連合」の取り組み

菅前首相は2050年カーボンニュートラルを宣言。

ANAは「社会への責任ガイドライン」を発行し、当面30年までを目標とするSDGsの取り組みをグループ丸となって推進すると発表しています。

航空業界にとっては航空燃料に関することだけが取り組みの対象ではありません。企業の行う行動すべてがSDGsとつながっています。その内容は17の達成すべきゴールと169のターゲットがあります。

一方、ANA労働組合は方針の中で「ユニオン活動を通じて、SDGsの達成に貢献します」、「SDGsと自分たちのつながりを理解し、職場における意識を醸成します」と掲げているのですが、何を目指していくのか具体性がありません。

私たちがよく耳にするようになった「ジェンダー平等」や「ディーセントワーク」はSDGsのゴールに含まれています。労働組合が取り組むべきゴールとして相応しいものではないでしょうか。ここでディーセントワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事」を意味する言葉です。SDGsの8番目の目標は労働に関するもので、目標達成の鍵を握るとも言われる重要な指針です。

ディーセントワークが実現できている職場かどうか、8つのチェックポイントがあります

以下は「連合」のホームページから引用したものです。まずはSDGsバッジを着用しているCAの職場から点検してみてくださいはいかがでしょうか。



Check1: 安定して働く機会がある。

Check2: 収入は十分（生活し、今後に備えて貯蓄ができる賃金）である。

Check3: 仕事とプライベート（家庭生活）のバランスが取れている（長時間労働に苦しんでいない）。

Check4: 雇用保険、医療・年金制度に加入している。

Check5: 仕事で性別（女性だから、男性だから）、性的指向、性自認などによる不当な扱いを感じることはない。

Check6: 仕事で身体的、精神的危険を感じることはない。

Check7: 働く人の権利が保障されていて（組合に入れる、作れる、会社と交渉できる）、職場での相談先がある。

Check8: 自己の成長、働きがいを感じる事ができる。

補足 特にCheck2については、ニュース記載の客室乗務員の状況から改善が求められています。

【7】最近の受傷・事故の事例

受傷や事故が絶えません。何故続くのでしょうか。私たちが把握したここ数か月の事例を紹介します。この背景について皆さんのご意見もお聞かせください。

【ANA関連における最近の受傷・機体損傷 2021年】

▶2021年6月

- ① B767BCF M/D搭載作業中パレットに整備士の足が挟まる。
- ② LTCの作業者がドック作業でBULK CARGO DOOR EDGEに接触、頭部切創。

▶2021年7月

- ③ B777F 整備士が貨物搭載の進捗を確認中、左足首を挟まれ受傷。
- ④ B8格納庫から搬出の際に左主翼と格納庫扉が接触。
- ⑤ B7 ENG作業中、脚立下部につまずき転倒したことによる左手小指脱臼。
- ⑥ B7 ENG INTAKE内LIP部からランプへ転落し、粉砕骨折。全治2か月。

▶2021年8月

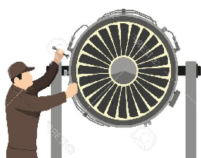
- ⑦ B8 NLG UPPER DRAG STRUT取付時に左手中指骨折。
- ⑧ B8にて不具合がLOGに記載されていたがコミュニケーション不足から不具合は正処置が未実施で運航。
- ⑨ SPOT IN後にプレーキリリースした際、機体が前方へ50センチ移動。MAINチョークをしていない段階で地上の係員がプレーキリリースを依頼し、NOSEチョークをはねて移動。一歩間違えれば、人身事故、機体損傷にいたる事象です。
- ⑩ 2L T/R COWL EDGEとの接触による顔面切創。

▶2021年9月

私たちがつかんでいる範囲でも、部品の破損、車両事故、LOGの記載ミス、TOOLの紛失等々など9月は10件の事例が発生しています。

この間の受傷・機体損傷の特徴を見てみると、

- * コロナ禍で繁忙な貨物機、特に海外基地の労災。
- * 雇用延長者など高齢者の労災。
- * 熟練した整備士でも新たな慣れない仕事が数えきれないほどある中での出来事。
- * 機体損傷・誤作業は相変わらずなくなっておりません。
- * 中には整備士点検の省略化が反映してか、朝の点検で不具合が見つかり運航便に影響が出た例もあります。
- * 航空従事者の仕事の厳しさ、責任がひしひしと伝わります。そういう意味で医療従事者と同じ社会的役割があります。



皆さんはどうお感じですか？

【8】『新提言書 守れ、安全の砦』より抜粋

2009年12月 日本航空 安全アドバイザーグループ

『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る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。』

【9】全日空の21年度の経営内容と今後

2021年度第1四半期の決算は、

- * 4月～6月は営業損益646億円の赤字
- * 人件費などの固定費抑制で前年同期からは944億円の大幅な改善。
- * 下期で営業黒字を積み上げ、年度合計で営業利益280億円、純利益35億円と、黒字達成を目指す、としていました。

しかし「感染拡大に伴う移動制限で需要の本格的回復は大きく後ろ倒し。全社を挙げてのコスト削減による収益の押し上げがあってもカバーしきれない」ことから

2021年度上期の決算は、

- * 上期決算が988億円の赤字（前年同期1884億の赤字）
- * 21年度（22年3月期）の純利益35億円黒字予想が一転し1000億円の赤字と予測しています。

そこで今後

- ◆ 機材の大型機退役、新機材受領見送り、ピーチ連携強化、サービスモデル改革などの事業構造改革とあわせ
- ◆ 21年度当初に実施した人件費削減策に加えて、【5】項で紹介した賃金水準の再切り下げを提案
- ◆ ANAブランド従業員を2025年度末に2020年度比で、定年・希望退職と採用抑制で9000人減の2万9千人とする目標を掲げています。

「このままでは明日が見えない」だからこそ働く者の声をしっかり経営側に伝えることが今重要でしょう。

皆さんの率直な声を主張していきましょう。その為に「有志の会」は力を尽くしていきます。

