

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. グラハンドハンドリングの持続的な発展に向け労働条件引き上げを

(1) 20年前に比べ切り下がった賃金

2023年の賃金水準

年齢	JGS	ANAAS	OSAAP
20	23万円	20.3万円	19.4万円
30	28.2万円	24.3万円	23.2万円
40	33.4万円	33万円	27万円
50	39.2万円	36.7万円	30.6万円
59	42.7万円	37.5万円	36.7万円

※支給総額＝基本給＋世帯調整手当＋シフト手当＋資格手当。59歳の基本給は上限額とした。（夜勤を含まないソフト勤務）

2005年当時の賃金水準

年齢	AGS	TAS	GAS	OAS
20	25万円	24.9万円	24.1万円	23.5万円
30	34.2万円	33.9万円	33.1万円	33.8万円
40	42.5万円	42.8万円	41.8万円	41.1万円
50	48.4万円	49.5万円	49.4万円	46.9万円
59	48.8万円	50.6万円	50.7万円	49.9万円

※金額は、当時の各社の基本給＋住宅手当＋家族手当＋シフト手当など一定の条件を基に試算。（夜勤含まないソフト勤務）

2005年対比＝JGS／50歳／20%減 OSAAP／50歳／35%減