

明日への希望② 勤務・生産体制

「9,000名削減計画の凍結、撤回を」 ＝安全な運航を担保するために＝

現在ANAで進められている9,000名の人員削減は、職場改善の要求をますます遠のく道へと追いやるものです。経営者側は航空需要の回復を展望しながら、それを支える体制づくりは放棄しているといわざるを得ません。私たち「全日空グループ有志の会」は、当面の緊急要望として現行の「9,000名の削減計画の凍結、撤回」を求めるものです。

2020年東京オリンピックを見据えて事業拡大を進めてきたANAは、2020年に世界を席卷したコロナ感染の影響を受けて、事業計画の大幅な見直しを行いました。そこで出されたのが、同年10月の「人件費削減の緊急対策」であり、翌2021年2月のアクションプラン2021～25でした。この間、職場では予想を上回る早期退職者増も加わり、急な育成が困難な航空労働者が多数航空の職場を離れていきました。

今回は、現在も進められている人員の削減、とりわけ「勤務や生産体制」に関わる問題について考えてみます。

1. この間の人員削減の実態

- ▶ ANA関連のこの一年間の従業員の变化は（2022年6月株主総会への事業報告から）、
航空事業の従業員数 ； 17,446名（前年度末比マイナス1,394名）
航空関連事業の従業員数； 19,418名（前年度末比マイナス2,531名）
航空事業：航空会社（4社）
航空関連事業：各空港ハンドリング会社、各整備関連会社、貨物、ケータリング等々
- ▶ 整備の職場を見ると、この2年間で737名減（22年3月現在4,457名）となっています。（ANAJV組織・人員データ）
- ▶ 羽田空港でハンドリングを行っているANAASでは、2020年8月の4,427名が、2022年4月には3,650名に削減されています（772名の内の相当数が早期退職者で、新規採用者が追い付いていません）。

こうした傾向は、乗員や客乗の職場でも例外ではありません。

2. 各職場の現状について

各職場における職場の状況を簡単に紹介します。

- ▶ 整備の職場では熟練者が不足していることから、ドック整備とライン整備では求められるスキルが違うにもかかわらず、スキルを度外視した人員の横断的活用が進んでいます。
- ▶ 整備職場で一人作業が増えています。誤作業防止の二重点検の機会が減少しています。

- ▶ コロナ禍以降、熟練者の退職が相次ぎ人員構成が大きく変化してきているLTCの職場では
65歳で契約更新がなされなかった退職者の呼び戻しも発生しています。
- ▶ 客室乗務員の職場では平均勤続年数が6.5年（JAL10年、欧米20年）と、元々ベテラン層が不足している中でコロナで減便になり乗務機会が減り、「経験不足は深刻」との声がでています。
- ▶ 運航乗務員の職場では、航空連2022年春闘統一アンケートの「人員は足りていますか」の設問に、72.65%が「足りていない」と回答しています。

3. 今後の事業動向と生産体制

①今後の事業動向

- ▶ 2022年3月期決算短信では、次期見通しを以下のように展望しています。
今後の国内線旅客は、変異株等による感染者数の増減の影響を受ける可能性はあるものの、需要は着実に回復傾向を辿り、2023年3月末時点ではコロナ禍以前の9割程度まで需要が回復し、グループ全体では上期中に旅客数がコロナ禍以前の水準に達すると見込んでいます。
事実、この7～8月の羽田発着の運航便数は、コロナ禍前の2019年を上回る（2022年7月1日～8月31日は23,830便、2019年7月1日～8月31日は23,475便）ものとなっています。
- ▶ 国際線旅客は各国の入国制限の緩和や、観光客を対象とした制限緩和が進み、需要の回復基調が継続することを前提として、2023年3月末時点ではコロナ禍以前の5割程度まで需要が回復すると見込んでいます。その後は急激な回復も予測しています。
- ▶ ANAブランドでは9,000名の削減計画は、今後の事業計画遂行の重要な柱と位置づけ、その達成を強調しています。（2020年度当初の38,000名体制から2025年度末には29,000名体制に削減しようとするもので、その詳細は後述しています）

②今後の整備生産体制

引き続き「内製最大化」を実施し、黒字化達成のため、回復する需要に対して柔軟に対応しながらコスト削減を追求した生産体制にするとしています。技術力の蓄積、市場競争力（既存設備の稼働追求を含む）の視点で内製・外注区分を組み換えるとしています。

今後の復便に対応するためライン整備生産は増加するとし、ドック・ラインの一体運営が強まることが予想されます。

4. 私たちの健康、安全の視点からの主張

私たちは、働く者への大きな負担と犠牲を強いる「現行の人員削減推進による勤務や生産体制」では、働く者の健康、空の安全を確立することは出来ないと考えています。

ライン整備の夜勤では既定の休憩も取れない実態、ドックや原動機整備でみられた生産重視による組み込まれた時間外労働など、コロナ禍以前のような実態が改善されぬまま、今後より深刻化することが予想されます。

これらの点から今会社が進めている「9,000名の人員削減計画は凍結、撤回」が必要と考えます。その上で最低限、有給休暇の完全取得、労働基準法、勤務協定の遵守及び権利行使が可能な体制確立を求めます。

とりわけ厳しい職場環境に置かれている整備部門に関しては、以下の改善を求めます。

- ① ライン整備の夜間勤務の改善を求めます。特に、連続夜勤の廃止、長時間労働をあらため労基法にある1日8時間の原則に近づけることを求めます。

夜勤改善のためには、従来労使で確認していた「夜間帯の労働時間カウントにペナルティ時短を認める」ことが欠かせません。夜間勤務の時短・仮眠制度の復活を求めます。

- ② 作業品質、作業安全の観点からマルチスキルを見直し、個別スキルの充実を求めます。

人員の効率的運用を優先させたライン整備とドック整備の横断的活用の見直しを求めます。また機体構造整備、客室整備、電装整備等の各スキル別の整備体制および養成を重視し、技術の継承、発展を求めます。

—

以上の内容に加えいま、労働者の健康、空の安全確立は、ANAにおける喫緊の課題です。

今回は労働者の健康、空の安全確立について考えてみます。

<資料>

ANA ブランド FY20当初の人員体制3万8千名をFY25末2万9千名規模へ

2021年2月1日2021～25アクションプランから抜粋（赤字は有志の
会が記述）

	FY20 末 予測	FY25 末 現時点想定	主なアクション	タイムライン (FY) (実施開始時期)				
				21	22	23	24	25
空港 Team 等	14,500 人	11,000 人	① ②国内線新搭乗モデル (カウンター・ゲート)			⇒	⇒	⇒
			③グラハン効率化			⇒	⇒	⇒
			③④間接スリム化 (OSC/空港 C)	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
			③④間接スリム化 (グループ社)		⇒	⇒	⇒	⇒
			⑤パートナー社へ外注 (旅客・グラハン)		⇒	⇒	⇒	⇒
客室 Team	8,600 人	7,600 人	②サービスパターン変更と同期した編成数の見直し				⇒	⇒
e Team ANA	4,800 人	4,300 人	③インハウス生産量の見直し				⇒	⇒
			③④間接スリム化 (整備 C)	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
M&S (マーケティング室など)	2,800 人	2,350 人	①新システム (ATENA) 導入 (ATM)	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
			④組織体制見直し (エアラインセールスの効率化)	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
貨物部門	700 人	850 人	①国内貨物新システム (新 ATOM) 導入	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
			④上屋運営体制見直し	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
			⑤パートナー社への外注		⇒	⇒	⇒	⇒
			③間接業務効率化	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
FO チーム	2,750 人	3,050 人	③生産効率向上、FRM 対応、リソースの最適化	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
本社	800 人	650 人	③④間接スリム化	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
計	34,950 人	29,800 人						

分類 ①デジタル技術の活用 ②新サービスモデル (メリハリ品質) ③業務効率化 ④組織体制見直し ⑤外注化
 人的生産性向上について、上記施策に加えて、「デジタル活用の拡大」、「新サービスモデルの人員削減効果の精緻化」、
 「訓練の効率化による非稼働部分の圧縮」、「海外も含む組織体制の見直し」、「規制緩和」など今後取り組み、「3万人
 規模の体制」の実現を確実なものに。

プランが出された時点では FY25 末は計 29,800 名になるが、その後の施策の前倒し、
 深掘りにより 29,000 名にするとされている。