



明日への希望③ <健康・安全>

いまこそ労働条件の改善を

全日空の安全運航を担っているのは労働者

発行: 2022年11月 全日空グループ有志の会

2020年に起こった新型コロナ感染は世界経済を大きく揺るがし、それまで事業拡大を推進してきたANAでは計画の大幅な見直しを余儀なくされました。その後矢継ぎ早に打ちだされた9,000名の人員削減策や、賃金をはじめとする労働条件の切り下げ策により職場では離職者が相次ぎ、労働環境も悪化してきました。私たち「全日空グループ有志の会」は、こうした抑制一方の会社施策がつづかなかで「このままでは明日が見えない」として働く者に将来展望を示すよう主張を行いました。いまこそ働く者を大切に、安全運航の体制を確立させるためにも労働条件の改善運動に大きな波を起こす時期と考えます。

【 コロナ禍でより大変になった職場 】

ANAでは2025年までに9,000名を削減し、29,000名体制にする計画が推進されています。

- ▶ ANAグループのこの一年間の従業員の变化は約4,000人の減（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▼1,394名）
航空関連事業の従業員数 ; 19,418名（前年度末比▼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 ANAJV組織人員数より）
- ▶ 羽田で旅客・手荷物・貨物の搭・降載等のハンドリングを行っているANAASでは、この1年半で約770名減（22年4月には3,650名）
- ▶ 客室乗務員は、事業拡大に対応して毎年400~500名規模で増員していましたが、21年の8,808名をピークに翌年は一転して260名減（22年7月8,548名 ANA労組組合員数）

【 その結果、 】

ほとんどの職種で確実に人員が減少しています。人員削減計画はもとより、労働条件が下がり続ける現実雇用延長を断念したり、航空から他産業へトラバークする方々の増加がそれに拍車をかけています。そうした流れは職場に恒常的な人員・人材不足をもたらし、健康や安全にも大きな問題を作り出しています。

◆ 整備の職場では、熟練のスキル保持者が大量に退職したため、68歳までの方々を対象に再々雇用の募集をせざるを得ない状況です。それでも資格者の補充は追い付かず、企業の枠を飛び越えて（例えば、BTCからLTCへ）不足している運航整備の職場（例えば成田空港）に整備士を投入するという事態まで現れています。今後の事業展開を考えると、保有機の全機稼働や、国際線増便等により整備工数は大きく増大してきます。重整備の他社委託や、減少し続ける人員の効率的稼働をねらいドックとラインの協業、地方基地の人員展開をからめた勤務形態や生産体制の変更などに充分警戒する必要があります。特に運航整備の職場は、長時間勤務や連続夜間勤務で休日明けまで疲労が残るほどの過酷な勤務を強いられ、現状を放置することは許されない職場です。早急な改善が求められます。

◆ ハンドリングの職場でも退職による人員減少が止まりません。羽田では年間数百名の退職者が出ており、22年になってその数は増加傾向にあり、退職者数に新規採用が全く追いついていません。そこで人員のやりくりのために公休出勤、勤務変更、有休制限などが発生、グループ会社間の人員の調整なども発生しています。そのため仕事の掛け持ち・マルチ化や、休憩時間も満足に取得できないほどの繁忙で疲労が蓄積していることから、事故やトラブルも多発しています。こうした状況は羽田のみならず、成田や大阪、各地方空港でも現れてきています。各就航空港では二次委託の現状もあり、労働条件の改善を含めた施策を打ち出さないと人員確保が厳しい状況が生まれています。

◆客室乗務員の職場では、コロナ禍の中で「余稼働人員」の調整と称して「新しい働き方」やグループ外への出向でコスト削減を進める動きが現れてきました。今後の事業の復元にあたって、そうした施策の継続、加速化が予想されます。この間、費用削減策として期間限定で「国内線の中断勤務」が運用されましたが、これを恒久的に継続しようとしています。2025年度末までに1000名の人員削減が計画されているアクションプランでは「サービスパターン変更に同期した編成数の見直し」が進められようとしています。人員の新規採用の抑制とともに、業務改革を通して人員抑制、コスト削減を図ろうというものです。

勤務の苛酷さが高まり健康の問題が深刻化しています。もともと休職者数の割合が他産業と比較しても多い職場で、肉体的疲労ばかりでなく、成果主義評価制度の導入で人事管理面によるストレスも健康破壊の拡大に繋がっています。労災発生も21年度だけで31件と前年より増加しており、更に特筆すべきはこの20年間で33名もの在職死亡が発生しています。これらの中には運航宿泊地先での死亡やフライト中の死亡事例もいくつか含まれています。こうした客室乗務員の状況は決して他人事ではなく、実態の改善、是正は緊急で、最も注目すべき職場といえます。

【今後の展開について】

国内線は「まん延防止重点措置」が解除された22年3月以降旅客数が回復に転じ、上期実績としてコロナ禍前の66%となりました。国際線は同35%まで回復しています。ただ職場の現状は、旅客動向がまだ回復段階であるにもかかわらず、人員のやりくりにおわれ必死の状態です。

下期は国内の旅行割の実施や国際線の入国規制の解除で急速な需要回復が予想され、22年度の修正通期業績予想が出されています。その前提として、下期の国内線（除くPeach）は座席キロで89%（19年比）、国際線は同61%の事業計画を打ち出しています。

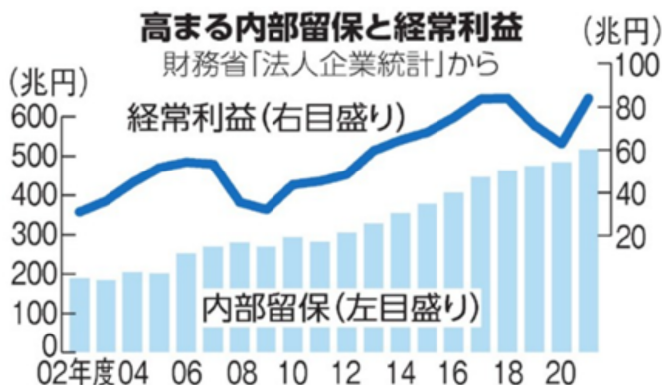
そこで会社は「収益性を最優先とした事業計画」を目指すとして人員がタイトである現状に目を向けず、生産性を上げてやり切るような体制づくりを推進中です。いまこそ、現場の体制を第一に考えた事業計画が求められています。

増え続ける内部留保と各国との平均賃金比較

「収益性優先、職場の環境悪化放置」の推進は今の日本全体の流れとなっています。結果、企業における内部留保（全産業 金融、保険業を除く）は、コロナ禍の中で経常利益が減少する中でも年々増え続け、21年度は500兆円を超えるという異常な事態までになっています。

その一方で、日本における働く者の平均賃金はG7でも最低レベルで、この20年間停滞したままです。そのため各国との格差はどんどん拡大し、2015年にはお隣の韓国にも抜かれてきています。こうした抑制策は賃金のみならず、労働条件全般に現れてきています。

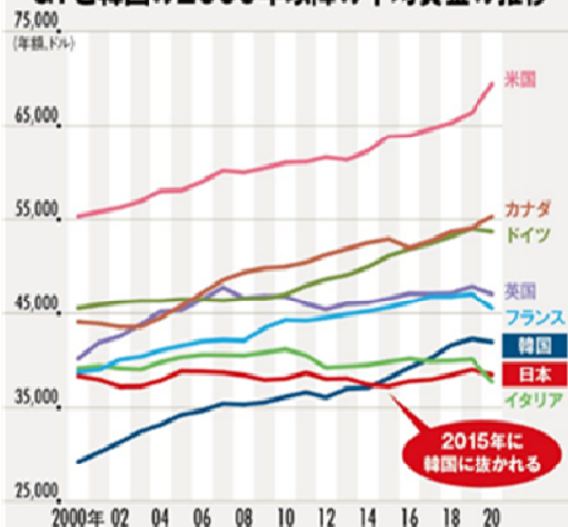
（内部留保注釈：朝日新聞デジタル報道）



賃金はこの20年間、ほぼ変わらず

なんと6年前に韓国に抜かれていた

G7と韓国の2000年以降の平均賃金の推移



出所：OECD
 *国民経済計算に基づく賃金総額を、平均雇用者数で割り、全雇用者の過平均労働時間に対するフルタイム雇用者1人当たりの過平均労働時間の倍率を掛けたもの。2016年を基準年とする購買力平価に基づくドルベースでの金額

【今後追求すべき視点について】

▶ 2020年～22年の航空連統一アンケート（整備士部門）から、「自由記述欄」に記載された内容の分析結果を抜粋すると、『コロナ禍による影響がまだ大きく出ていなかった2020年2月までのアンケート結果の特徴は、「仕事に対する不満」「人員不足」「健康不安」が突出している。その後、コロナ禍の影響で、賃金の急減による「経済的不安」と「雇用不安」の増加傾向が表れ、精神的不安に結びついている』と報告されています。このように様々な「不安」の増大が、労働者に深刻なストレスを与えているだけに、労働条件の改善なしには事態は益々悪化していきます。

▶ ICAO、EASA、ITFなどの調査では、世界の航空労働者の間に、コロナ禍を経て労働強化と労働者不足が顕著となり、労働者の間にメンタルヘルスの悪化に通じるストレスや燃え尽き症候群が増加していることが報告されています。

国内においても例外ではなく、うつやメンタル面で悩む方が増加傾向にあります。この問題への対応は生産性を考える上でも放置できない重要な視点です。

▶ 「航空連合」においても離職などにより人材不足が顕在化している現状から、航空従事者の数を維持・拡大するため「状況を見ながら賃金改善を含む労働条件の改善策が必要」との考えが出されています。労働組合に現場の実情を正確につかんでもらう取り組みが重要です。

▶ 「収益性最優先」という施策のもとで、「繁忙を極め、疲労を蓄積させている現場の実態」が放置されています。いまこそ職場改善の必要性を訴え、改善の運動を大きくする時と考えます。

▶ 航空労働者の70年のたたかひの歴史の中で、職場から声をあげ、多くの仲間と手を取り合って主張し続けたとき、企業の堅い抑制攻撃を跳ね返してきた教訓がいくつもあります。

▶ そして何よりも、航空の職場には「安全の風土づくり」が大切です。

2022年4月1日付 ANAHD CEO 芝田氏は、『～ANAグループが事業を推進していく上で「安全」が何よりも重要であります。創業当時より、安全は経営の基盤であり、社会への責務として、いかなる経営環境の下でも安全について細心最大の注意を払う必要があることは変わりません。また経営に当たっては、その源泉となる「人財」が最も重要であると考えております。～』と述べていますが、

「収益性を最優先した事業計画の確実な推進」、「9,000人削減計画を柱とした徹底的なコスト削減」が実行されている職場とのギャップはとて大きなものがあるといえます。

ここに再度、先人が残した「安全の岩」の一部を抜粋して紹介します

「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。安全への投資や各取り組みは、財務状況に左右されてはならないのであって、相対的に見るなら、財務状況が悪化した時こそ、安全への取り組みを強化するぐらいの意識をもって、「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。」
日本航空 安全アドバイザーグループ（2009年12月）提言より

【みんなで声を大にして、労働条件改善の大きな波を起こしましょう！】

▶ コロナ禍で削られた労働条件の早期回復、賃金、一時金、人員要求など労働条件向上を堂々と主張し、粘り強く声をあげ続けましょう！

▶ 労災や健康破壊はその背景を考えれば個人の問題に矮小化することでは事態の解決にはつながりません。みんなの問題として取り組みましょう！

▶ 事故や作業ミス背景も、体制上の問題に起因することがほとんどです。再発防止にはその根元を取り去ることが必要です。事故の本質を指摘しましょう！

▶ 物言えぬ職場になっていませんか。パワハラ摘発や会社方針への異論も受け止めてくれる職場環境になっていますか。物の言える、そんな職場をみんなで築いていきましょう！

▶ そして、あらためて航空産業にとって、最も重要な安全運航の確立に必要なのは、『安全の風土づくり』＝「収益最優先」より「安全最優先」の経営姿勢、そして、人権侵害・差別選別のない職場で自由に物が言える職場の確立が必要であることを訴えていきましょう！

多くの仲間と共に、働く者の健康と航空安全を常に追求し、労働条件改善を遠慮なく主張していく大きな波をいま起こしていきましょう。それが乗客の命を預かる航空労働者としての使命であり、労働者の働きがいをはぐくむ道です。航空労働者が一丸となり「健康・安全」第一の航空を築いていきましょう！

以上