

2010-11 年度 ANA グループ経営戦略に物申す

全日空で働く有志の会

2010年4月27日

2010-11 年度 ANA グループ経営戦略に物申す

今回全日空が打ち出したグループ経営戦略は、「聖域なき変革で収益力回復と安定利益確保」という言葉に集約される内容といえる。

一時金大幅切り下げ、労働時間の延長という労働条件の根幹である聖域にためらいもなく踏み込み、諸手当にも幅広く遠慮のない切り下げを断行してきており、黒字必達に向けての傍若無人ぶりには、驚きと同時に怒りを覚える。

世界同時不況、デフレ基調、ビジネス需要の急落などのマイナス要因を総動員して危機感をあおり、労働条件の切り下げなど当たり前と言わんばかりの押し付けである。

しかも、オープンスカイやLCCの台頭にまで自由化・競争を激化させた規制緩和政策、ダンピング競争による単価の下落、過大な需要予測に基づく空港建設を賄う過重な公租公課など日本航空を会社更生法までに追い込んだ航空を取り巻く収支悪化の真の原因に踏み込む姿勢は見当たらない。

21世紀に入り労働者犠牲の収支改善策が繰り返された結果、働く者の生活は急激に悪化しはじめ、航空の安全に直結する職場環境も一層過酷さを増しており、社員は将来展望が見出せないでいる。

その一方で会社は、莫大な機材計画の推進や、安定利益確保のための戦略だけははっきり打ち出したのである。それは従来型の際限ないコスト切り下げが今後も続くことを意味している。

アメリカから始まった規制緩和政策は今、アメリカで見直しを始めているとも言われている。企業の共存共栄や市場をシェアしていく仕組みなどを追及することで、従業員が負のスパイラルにはまらぬようブレーキをかけ、将来に希望を感じさせる大局からの幸せをもたらす道筋を示すことが、いま経営者には求められているのではないだろうか。

しかし今の日本では、いずれの経営者も収支改善を従業員の労働条件抑制に求めていることから、個人消費は低迷しつづけ、活力のない社会にしている。経営者は収益だけにこだわることの愚かさに気がつくべきであろう。

いまの経営に求められるのは労働条件の切り下げ競争をやめ、航空経営の悪化を招いた真の原因こそ改善すべき時である。そして、そこで働く人々には悪化の一途をたどる生活や職場環境を一步でも改善し、今を乗り切る従業員のやる気を引き出すべき時である。

航空の安全と公共性、快適なサービス提供は人である従業員の力にかかっているのであるから。



<歴史的な大改悪、皆で声を出し合いましょう！>

3月19日に「2010-11年度 ANA グループ経営戦略」が発表され、職場では30分程度の説明がなされています。経営戦略の目標では、2010年度50億円、2011年度370億円の当期利益を目指しています。その中のコスト構造改革では、一時金水準抑制・時限的な早期退職優遇制度の導入・所定労働時間の延長・公休数の見直し・乗務職の夏季特別休暇の廃止・各種手当の見直し・施設/賃料の見直し等があります。

この経営戦略の問題点について、「全日空で働く有志の会」で論議している内容を紹介します。皆さんのご意見もメールにてお寄せください。

1. 経営戦略では、「日本の大手航空会社のコスト構造は、固定費比率が60%を超えており、急激な経営環境変化への対応力が不足」としている。

その対応として、過去にも何度となく行ってきた人件費の切り下げを更に進めようとしている。また、国際的にも異常に高い公租公課（着陸料や燃料税）は、人件費に匹敵する様な額に達している固定費だがこれに対する言及がない。

2. 経営戦略では、「国内線＝新幹線網の整備進展・人口減少」「国際線＝先進国経済の長期低迷化懸念・アジア内需化による経済成長の可能性」としている。
また、2009年度の収入大幅減の原因の1つである、国際線旅客単価が65%に急激に下がった事に対して明確な単価回復策がないのに、今後日米間のオープンスカイによる更なる競争激化などがある中で、国際線を基軸（拡大）とする戦略や航空機投資を毎年1200億円も行おうとしている。

厳しい需要・環境予測をしながら、国際線の拡大や大規模な機材計画を進めようとしている戦略は、伸びすぎた翼＝JALの二の舞にならないのか、はなはだ疑問である。

3. 経営戦略では、「世界最高水準の安全性確保」と言っている。スタッフの1000名削減、所定内労働時間の延長、羽田発着枠拡大と深夜・早朝の増便による更なるシフト勤務拡大など、品質や安全を支える環境が大きく後退する事態が進行している。こうした状況は、「世界最高水準」という言葉には全く逆行する施策である。
4. 会社が目指すもの＝利益計画等は具体的に示されているが、社員の将来像については何ら具体的には示されていない。はっきりと示され実行されるのは、労働条件の切り下げ、生産性の向上＝労働強化である。
5. 会社の目指す「コスト競争力」とは、労働条件の切り下げ競争であり、築き上げてきた労働条件の改悪は、聖域なくかつ際限なく続くこととなる。また、世界の国々には各々の国の社会水準・物価水準・経済状態があり、これを無視して同じようなコストにしようとするコスト競争は土台ナンセンスな話である。

安定的な競争力は、『安全運航を守り向上させる、良いサービス・高品質な仕事を追求し続ける』ことであり、働く者がその気持ちを持ち続け・向上させようとする、すなわち社員のやる気・モチベーションであり、それを可能にさせる職場環境・労働条件の実現である。決して労働条件や、人件費を切り下げることではない。

6. 「ANA Group MIND & SPLIT 2010」では、企業の社会的責任として『労働時間の短縮・休日休暇の増加などの「ゆとり」と「豊かさ」が実感できる環境条件も整えなくてはなりません』と記載している。労働組合は、労働時間をはじめあらゆる労働・生活諸条件の維持・改善をする為に結成されている組織であり、それを実現していくために活動する役割がある。ましてや、航空は「国民の足としての公共交通」の利便と安全を確保する使命をもつ産業である。そこに自らの主張にも反する事態を推進し、あるいは許容しようという対応がなされようとしている。これでは会社も労働組合も社会的役割を放棄していると言わざるを得ない。
7. 労働時間の延長は、これまで労働組合が取り組んできた、あるいは厚生労働省が提唱しているワーク・ライフ・バランスの推進からは明らかに逆行する。また、会社も「いきいきと高いモチベーションを維持して働くことができるかは重要なテーマであると考えている」と言っているが、今回の人件費抑制策では到底なしえない無理な内容である。今年度の黒字化をめざすというが、ならば100歩譲って黒字達成後に労働条件を戻すような時限的ルール作りのようなものが最低限提示されるべきであろう。しかし、羽田の24時間化などにも対応できる柔軟な生産体制実現とか既成概念の変革等を労働時間延長で成し遂げようとする姿勢は、先の会社の言葉とはあまりに乖離している。

従業員のモチベーション維持や展望がもてる提起をすることこそ、今正に求められているものであると言えるだろう。

以上

