

## はじめに

私たちは全日空の子会社のパイロットで構成されたエア  
ーニッポン乗員組合、エアースेंटラル乗員組合、エア  
ーニッポンネットワーク乗員組合、エアースト乗員組合の連  
合団体であるANAグループ乗員組合です。

ANAグループの航空会社では昨年10月エアース  
ェントラル、エアーストネットワーク、エアーストの3社  
が合併しANAウイングスが設立しました。さらに来年4月  
にはエアーストネットワークが全日空に吸収合併されること  
が予定されています。

## 私たちの置かれている環境

最近の航空の情勢は、記憶に新しいところでは日本航空の  
経営破たんがあげられます。日本航空では管財人の再生の下  
に事業を縮小すると同時に人員の整理が行われ、不幸にも整  
理解雇にまで至っています。その後大幅な賃金削減も実施し、  
賃金削減提案はグループ子会社にも広がっています。

また、海外に目を向けると米国の既存の大手航空会社はC  
hapter 11 (連邦倒産法) を適用しパイロットの労働条  
件は3〜4割程度切り下げられ、低賃金の航空会社が設立さ  
れるなど世界的なパイロットの労働条件は低下傾向にあり  
ます。

直近では日本の航空自由化も急速に進んでおり、国内では  
全日空が2社、JALも1社のLCC (格安航空会社) を設

立し、ますます競争が激化する状況となっています。

## ANAグループの経営施策

このような厳しい競争環境の中で、来年4月の合併におい  
ては、労働条件を全日空に合わせるため、エアーストの  
パイロットの賃金水準はおよそ30%も向上します。その結  
果、グループ内において低位の水準で頑張っている、グラ  
ンドハンドリングやカウンタ職員はもとより、同じ職種のA  
NAウイングスのパイロットとの格差までも拡大し、グル  
ープ全体のモチベーション低下を引き起こします。また、東  
日本震災の影響で低迷している収支状況や世界的パイロ  
ットの賃金水準の趨勢にも逆行した経営施策であり、労働組  
合から見ても疑問が残ります。

## 私たちの考える「あるべき姿」

私たちは労働組合である以上、賃金を切り下げること  
を容認する立場にはなれません。しかしながら、情勢を分析し解  
決策を模索しなければ、ANAグループも整理解雇の嵐が吹  
き荒れた「第二のJAL」のようになることを否定できませ  
ん。私たちはそのような事態は避けたいと考えています。

グループの改革を行うには、現状のパイロットの人員比率  
(全日空…180名、エアースト…60名、ANAウイング  
ス…180名)を変更しANAウイングスを拡大することにより、  
総人件費を抑制するしかないという結論に達しています。

しかしながらANA経営は、大枠の方針としてANAウ  
イングス (小型機運航会社) の拡大の方針は打ち出すもの、

実態はまったく異なる施策を継続しています。いまだに高位の労働条件を得る全日空本体に50名ものパイロットを採用し続け、ANAウイングスでは16〜24名しか採用を予定していません。

私たちの主張する最大の争点はANAウイングスを拡大させ、全体的なコスト改革を実行する事にあります。また、それと同時に私たちの技術職という一面からみても、プロペラ機もしくは小型JETから経験を積み、最終的には大型機の運航をするといったキャリアアップと同時に賃金が向上する仕組みによりモチベーションを維持する事が必要と考えています。

## 労働組合として

私たちANAグループ乗員組合は、精力的に経営と団体交渉を求めています。経営は、交渉のテーブルには着くものの、「決まっていけないので答えられない」「思いはあるが、どうなるか言えない」などの発言に終始し、経営としての責務を果たさず、無責任な交渉を続けています。また、過去に締結した協定も履行せず、組合を愚弄する姿勢を崩しません。私たちは粘り強く交渉を継続していますが、質問にも答えてもられない現状が継続すると労使双方が不幸な結果になることが予想されます。皆様にANAグループの問題を理解していただき、注目することにより、経営が真摯に交渉する環境ができると思っています。皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

## ANAグループ乗員組合

エアリーニッポン乗員組合

エアリーセントラル乗員組合

エアリーニッポンネットワーク乗員組合

エアリーネクスト乗員組合