

## ANAは客室乗務員の契約制採用廃止し正社員化に（新聞社社説など）

○ANAのホームページ第13-088号2013年8月19日

### ANA 客室乗務員の採用形態の変更について

～2014年度入社以降の客室乗務員を契約社員採用から長期社員採用に変更～  
～客室乗務員のさらなる人的価値向上によるサービス強化を目指します～

ANAは、2014年度入社以降※1の客室乗務員を契約社員（スカイサービスアテンダント）採用から長期社員採用に変更いたします。

スカイサービスアテンダント制度は1995年の導入以降、当社における客室乗務員の人的価値向上に大きな役割を果たし現在に至っておりますが、グローバル競争の激化、雇用を取り巻く社会環境の変化、今後の当社事業展開を見据え、今般スカイサービスアテンダント制度を解消し、長期社員としての採用に変更いたします。

採用形態の変更により、従来以上に多様な人材を採用していくとともに、より安定的に長く働ける環境や制度を整え、フルサービスキャリアとしてのANAブランドを牽引する人材を早期に育成してまいります。また、さらなる人材育成の強化と積極的な女性活用の推進を通じて、組織の活性化と挑戦する人材の創造による人的価値向上を図ります。

ANAは、9月より刷新する国際・国内線の機内サービスを、社員による「人」の力でより一層の強化に努め、日本唯一のSKYTRAX最高評価「5スターエアライン」として、世界のお客様に最高のおもてなしと安心を提供し、お客様満足と価値創造で、世界をリードし続けるフルサービスキャリアを目指してまいります。

※1 一部2013年度入社予定

### ○産経ニュース（主張）CAの正社員化 働く女性の応援歌になる 2013.8.24 03:11

全日本空輸は、客室乗務員(CA)の契約社員採用を廃止し、来年度入社組から正社員採用に切り替える。

格安航空会社(LCC)の台頭などで業界の競争は激しさを増している。正社員化を進めることで、より優秀な人材を安定的に確保し、サービス面で競合他社より優位に立とうというのが狙いだ。

厳しい雇用環境が続く中、とりわけ女性に人気の職場で、こうした正社員化が進むことは歓迎したい。女性の就労意欲と雇用機会を拡大する上でも意味は大きい。他業種にも、動きが波及していくよう期待したい。

全日空と日本航空は平成7年、コスト競争力の強化などを目的にCAの契約社員制度を相次いで導入した。全日空では現在、約6000人の客室乗務員のうち、約4分の1にあたる約1600人が契約社員となっている。

これまでも契約社員として3年経過すれば正社員への道が開ける仕組みだったが、来年度入社組からは全員を最初から正社員として採用する。既存の契約社員も、希望すれば26年4月1日付で正社員へと雇用形態を切り替える。

航空業界は、LCCに加え、海外勢との競争が加速している。延伸、スピードアップをはかる新幹線など他の交通機関との競争も一段と厳しくなっている。

正社員採用に改める理由について全日空は「より安定的に長く働ける環境を整え、サービス強化と利用者の満足につなげる」と説明している。現状を見れば当然の経営判断であろう。

今回の正社員採用の復活で、年金・退職給付費用など、企業側の負担は増える。だが、その分は新卒採用数の抑制などで総人件費は変わらないようにするという。

正社員化により、企業側としては、より責任ある仕事を任せることが可能となる。CA側にも業務への熱意、目的意識がさらに高まるものと期待されている。

CAは、航空機内の安全を守る保安要員としても重要な役割を担っている。長期の安定雇用が確保されることで、そうしたプロ意識の醸成にも役立つ。

契約社員は、現場リーダーのチーフパーサーにはなれないが、正社員なら給与も上がり、やりがいのあるポストにもつける。正社員化を士気向上と安全対策を含むさまざまな好循環につなげたい。

○東京新聞 【社説】企業の人材投資 削減するばかりでは 2013年8月24日

全日本空輸が二十年ぶりに客室乗務員の正社員採用を再開する。従来のコスト削減を目指した契約社員採用を見直す。経済界は人件費圧縮ばかりに走るが、人材投資に前向きな経営にすべきだ。

国内航空会社の客室乗務員（CA）は花形の職業でありながら、バブル崩壊後は賃金抑制のために契約社員採用になっていた。

全日空の場合、入社から三年たたないと正社員に移行できない。福利厚生や年金、退職金などの待遇面で正社員に劣ることから離職率は高い。格安航空会社（LCC）を含めて競争が激しくなる中、優秀な人材確保のために正社員採用の再開を決めた。

すなわち「コスト削減こそ競争力の源泉」とみていたのを改め、「人材こそ競争力の源泉」の戦略に大きくかじを切ったのである。

考えてみれば、企業が横並びで非正規社員を拡大させ、雇用の不安定化と賃金低下に歯止めがかからず、それがデフレ経済を長引かせてきたのである。人件費をコストとしかみず、労働者を大切にしない資本（株主）優先の安易な経営が、結果的に自らの首を絞めてきたということだ。

人を大事にする経営で知られる岐阜県の未来工業（電気・ガス設備資材）は、全員が正社員で定年も七十歳。昭和四十年の創業以来、赤字はなく、社員約八百人の平均年収は六百二十万円（四十三歳）。好業績は社員の提案に基づく商品開発力にあるという。かつてと違い、大手企業からヒット商品が生まれぬのも人件費削減に躍起な経営と無縁ではあるまい。

ところが安倍政権は「世界一企業が活動しやすい国」を掲げ、解雇しやすい正社員といわれる「限定正社員」など雇用流動化に力を入れる。派遣労働についても規制緩和を一段と進める方針である。

厚生労働省の労働者派遣制度の見直しを検討した有識者研究会の報告書は、企業が派遣を利用しやすい内容だ。これまで企業が一つの業務に派遣労働を使用できる期間は最長三年だったルールを撤廃し、人を入れ替えば派遣を使い続けられる。派遣会社と無期契約した場合には、派遣先で無期限に働けるルールも提言した。

これらは正社員の仕事が派遣に置き換えられたり、派遣労働の固定化につながる懸念がぬぐえない。年末に厚労省の審議会で詰められるが、「多様な働き方」の美名の下に低賃金・不安定雇用の非正規労働をこれ以上、拡大することは見過ごすことができない。

○東京新聞全日空 客室乗務員を正社員化 待遇改善で人材獲得 2013年8月22日

全日本空輸が客室乗務員の採用で、来年春から契約社員の雇用を廃止し、全て正社員雇用に切り替える。約二十年間続いてきた採用制度を転換する背景と、航空業界の現状をまとめた。（木村留美）

Q 客室乗務員の雇用形態はこれまでどうなっていたの。

A 国内では全日空と日本航空の大手二社がバブル崩壊後の不況下で、人件費削減を目的に一九九五年から入社後三年間は契約社員として雇用し、その後本人が望めば正社員に登用する仕組みをとってきた。このため、現在全日空では六千人いる客室乗務員のうち約四分の一が契約社員、日航でも日本人の客室乗務員三千八百人のうち二割強が契約社員という構成だ。

Q なぜ変更するの。

A 航空業界の競争が激しくなっていて優秀な人を確保しづらくなってきていることが主な理由にあげられる。格安航空会社（LCC）でも大量に採用があることで、志望者の選択肢が広がっている。語学力の高い志望者が増え、正社員採用が多い海外航空会社を目指す人も増えている。倍率は十～十五倍と依然高い状態であるものの、かつてのように国内大手の航空会社にだけ志望者が集中する状況ではなくなっている。

また、優秀な人材を採用しても全日空では一割が契約社員の中に退社している。これは正社員に認められる出産後の勤務軽減が契約社員には認められないなど子育てと両立させるのが難しく、離職するケースが多いのも一因という。

Q 人件費が増えることで経営への影響は。

A 全日空広報は「若干人件費は増えるが影響は大きくない」と説明している。ただ、現状、契約社員の月収は「三十万円に届かないぐらい」といい、同社の客室乗務員全体の平均年間給与四百五十万円と比べ低く、今後は高まるとみられる。また、会社にとっては年金や退職金など給料以外の負担も増えることになる。

Q 正社員化の動きは広がるの。

A 日航は「現時点で変更の予定はない」としているが、全日空の変更で人材確保が困難になると判断すれば同様に正社員化に踏み切る可能性は十分に考えられる。ただ、海外の航空会社についてはシンガポール航空や米国のユナイテッド航空など正社員で雇用しているところが多く、影響は大きくなさそうだ。