

【討論資料】

健康と航空輸送の安全、社会生活が守れる 勤務の実現をめざして 「交代制・夜間勤務は有害」保護と規制を

【職種別・勤務実態】

運航乗務員の勤務基準

01 ページ～10 ページ

客室乗務員の勤務実態

11 ページ～15 ページ

航空機整備の勤務実態

16 ページ～21 ページ

グランドハンドリングの現状と課題

22 ページ～27 ページ

.....

全日空羽田空港ライン整備と常日勤の勤務改善の闘いの軌跡

28 ページ～34 ページ

運航乗務員の勤務基準

1 運航乗務員の現状

先日 JAL、ANA の 2015 年度、第 3 四半期決算が発表されました。両社ともに過去最高益で好調な業績を残しています。一方で現場の運航乗務員は人員不足、高稼働、高密度の勤務により疲弊しています。

私達、運航乗務員の職場は、地上と違う環境である低圧（旅客機の場合、約 0.75 気圧に与圧されていますが、常に accident による急減圧のことも考慮してはなりません。）低酸素（0.75 気圧においては、酸素濃度は約 30%低下します。）低湿度（上空での機内湿度はほぼ 20%です。）のなかで、離着陸時の高ワークロード、時差、騒音などの悪条件下で勤務をしています。

JAL では 2010 年に経営破綻し、事業縮小のため多くの運航乗務員を退職強要により退職に追い込んでも退職に応じない者を整理解雇しました。JAL に残ったパイロットには労働条件を大幅に切り下げた上、パイロットに「余剰」があるとして、中国や韓国への海外他社および国内他社への出向まで行いました。その結果、乗員流出が起り、乗員不足に拍車がかかっています。乗員不足で年間乗務時間制限の 900 時間に近くなり、12 月にはフライトすることができない運航乗務員が毎年続出しています。またチャーター便や臨時便も計画できない状況となっています。

ANA の中期事業計画化をみても国際線事業拡大に主眼を置き、運航乗務員不足を勤務強化で対応しています。2015 年 12 月 11 日から羽田＝シドニー線を開設しましたが、1 泊 4 日での運航で往復とも『徹夜』となり、負荷の高い勤務をしています。

航空経営は事業拡大する中で、人員不足を勤務強化により乗り切ろうとしているため、徐々に運航乗務員の健康破壊が起りつつあります。2020 年の東京オリンピックに向けて更なる事業拡大が予想されるなかで、運航乗務員の確保はもとより、安全と健康を守るために運航乗務員の勤務について見直す必要があります。

2 運航乗務員の勤務基準

1993 年 11 月 1 日、日本航空は運航乗務員の勤務協定を破棄し、全ての運航乗務員が反対する中で、世界の航空会社の中でも最悪の勤務基準に変更し一方的に強行しました。その内容は、交替乗員なしでの長距離運航の乗務時間の上限を 9 時間から 11 時間に緩和する就業規則に改定してしまいました。しかし、この基準には安全上の問題が多く、日本航空乗員組合は東京地方裁判所に訴えを起し、裁判では第 2 陣も含めて、東京地裁・高裁で 3 つの組合全面勝利判決が出されていました。そして 2005 年 4 月 20 日、日本航空が控訴および最高裁への上告受理申し立てを取り下げたため、この組合全面勝利の判決が確定しました。

確定判決の主文でシングル編成は、次のとおりです。

- ①シングル編成（交替乗員がいない編成）の1回着陸において、乗務時間9時間、勤務時間13時間を超える勤務に就労の義務はない。
- ②シングル編成の2回着陸において、乗務時間8時間30分、勤務時間13時間を超える勤務に就労の義務はない。

など、世界でも類を見ない劣悪な日本航空の運航乗務員の勤務基準が、裁判所で問題ありと判断されたものでした。しかし、現状の勤務基準をみると、1994年の勤務改悪の乗務時間となっています。

(1) 国の定める乗務時間制限

国の基準は、日本航空機操縦士協会の「中間報告」（長距離運航における航空機乗組員の乗務時間制限および編成基準報告書）で、2名編成機の乗務時間制限を3名編成機より厳しくする必要はないという結論が出され、国際運航のシングル編成の乗務時間制限を12時間以下とする航空局技術部長通達が1990年12月21日に出されました。乗務時間制限は以下のとおりです。

- ①国内運航に従事する場合の乗務時間が8時間
- ②国際運航に従事する場合の乗務時間が航空機乗組員の編成等に応じ、次の表のとおり予定しないこと。

最小乗組員数	航空機乗組員の構成	乗務時間
2名の操縦士	1名の機長及び1名の操縦士	12時間以下
	1名の機長及び2名の操縦士	12時間超

- ③乗務時間は、1暦月100時間、3暦月270時間及び1暦年1,000時間を超えないこと。

1995年5月23日、航空安全会議が航空局と行った交渉の中で、「国の定める基準は安全を保障するという考え方ではなく、各社の基準が、国の基準の内側にあれば問題がないということであって、運航の責任は航空会社が持つ」と答弁しています。

1996年2月にUS-ALPA（US Air Line Pilots Association: 米国乗員組合）は日本の運輸大臣、航空局長に対し、日本の突出した乗務時間基準を批判し早急な見直しを求める緊急申し入れを行いました。この中でUS-ALPAは「JAPAの疲労度調査は非科学的であり、乗務時間基準は科学的データに基づき決定されるべき。日本の乗務時間基準はFAR（Federal Aviation Regulations: 米国航空法）改定案に比べても過大である。日本の乗員の声を聞き早急な見直しを」と要請しました。

また、1996年4月にUS-ALPAに続き IFALPA (International Federation of Air Line Pilots' Associations: 国際定期航空 操縦士協会連合会) も日本の運輸大臣に、日本で行われている長時間乗務について書簡を送りました。その内容は、次のとおりです。

1. 勤務と休巷に関する規則は航空の安全に重大な影響を与える。

2. IFALPA は、1990 年に日本で行われた乗務・勤務時間制限に関する劇的な変更について今でも強い関心を持っている。
3. 日本の規則は不適切で非科学的なデータに基づくものであり、航空の安全と乗員の健康に重大な影響を与える。
4. IFALPA は全加盟協会を代表して、日本が即刻現在の乗務・勤務時間制限に関わる規則を廃棄し、新たに料学的研究とパイロットの経験に基づいた規則を設定するよう要請する。

US-ALPAやIFALPA要請にあるとおり、非科学的データで安全マージンの切り下がった日本の乗務時間制限は見直すべきです。

(2) JAL運航乗員の勤務基準

JAL は 2010 年の破綻後に事業縮小のため多くのパイロットを退職強要により退職に追い込み、それでも退職に応じない者を整理解雇しました。また破綻後の会社再生により労働条件が大幅に変更された勤務協定を 2011 年 1 月 24 日締結しました。2014 年 10 月 25 日 勤務協定失効し、2015 年 3 月 1 日 勤務協定再締結しましたが、飛行勤務時間についての変更はありませんでした。

JALの場合は乗務時間ではなく、**飛行勤務時間**（FDP：Flight Duty Period）：乗務のため所定の場所に出頭すべき時刻から、最後の乗務便のブロック・インまでの総経過時間を勤務基準としています。

編成	着陸回数	飛行勤務時間	備考
シングル	1~2	12.5 時間(注 1・2)	
		11.5 時間	2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超
		10.5 時間	2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超
	3	11.5 時間	
		10.5 時間	2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超
		10 時間	2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超
	4	10.5 時間	
		10 時間	2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超
10 時間		2:00~5:59(I)にかかる時間が2時間超	
マルチ		13(18)時間	()内クルーバンクが有る場合
ダブル		16(20)時間	

(注 1) 予定着陸回数が1回の場合、飛行勤務時間制限は、12時間。また、同様に予定着陸回数が1回で時差が3時間を超える地点への移動の後、出発するまでに48時間を経過せずに乗務する場合、FDP制限は、11.5時間。

(注 2) 予定着陸回数が2回の場合、飛行勤務時間制限は、11.75時間とする。ただし、スプリット勤務において9時間以上の休養が付与される場合は除く。

(注3) 時差が3時間を超える地点への移動の後、出発するまでに48時間を経過せず
に乗務する場合、飛行勤務時間帯が2:00～5:59(I)にかからない場合であっ
ても、「2:00～5:59(I)時間数2時間以内」の制限を適用。

(3) ANA運航乗員の勤務基準

ANA勤務基準は2014年3月に羽田空港の国際線発着枠を11往復確保し現行の人員と勤
務基準では対応できないため危機感をあおり、かつ機長昇格訓練を天秤に勤務強化を
乗員組合に迫り、勤務協定を改定しました。

	編成	着陸回数	乗務時間	勤務時間	備考
国内		4 (5)	6 時間	11 時間	B3・A3 は必要に応じて()内使用(注1) 勤務開始時刻により乗務・勤務時間が変動 詳細は下表参照
国際	シングル	4 (5)	6(7)時間	11 時間	
		3	7.5 時間	12 時間	
		2	8.5 時間	13 時間	
			7.5 時間	12 時間	2:00～4:59(I)にかかる時間が1時間以下
			6.5 時間	11 時間	2:00～4:59(I)にかかる時間が1時間超
		1	11 時間	14 時間	
			10.5 時間	13 時間	2:00～4:59(I)にかかる時間が1時間以下
			10 時間	12 時間	2:00～4:59(I)にかかる時間が1時間超
		2	6 時間	11 時間	スプリット勤務に適用
			7.5 時間	12 時間	
マルチ	1	12(15)時間	16(20)時間	()内クルーバンクが有る場合	
ダブル	2	12(15)時間	17(20)時間	B3・B6 はクルーバンク無し扱い	

(注1) 予定制限が 4-6-11 か 5-7-11 かは、勤務開始時に確定する。4-6-11 で勤務開始後、例えば遅延
により乗務時間が 6 時間 15 分となった場合は、“予定制限超え”の取扱いとなる。

(4) 米国の勤務基準

1) 国際民間航空機関 (ICAO: International Civil Aviation Organization)

Annex 6 改定案より一部抜

「疲労管理の為の飛行時間、勤務時間、飛行勤務時間、休養時間について」

疲労管理の為の飛行時間、勤務時間、飛行勤務時間、休養時間について疲労を管理す
る為に、国は飛行時間、勤務時間、飛行勤務時間、休養時間の制限に関する規程を定め
なければならない。可能な限りその規程は乗員が適切な注意力を保てるよう「科学的な
原理と知見」に基づいたものでなければならない。

2) 米国航空法乗務時間制限 (FAR: Federal Aviation Regulations)

・シングル編成乗務時間制限

勤務開始 (出頭時間)	最大飛行 (乗務) 時間
00:00 ~ 04:59	8 時間
05:00 ~ 19:59	9 時間
20:00 ~ 23:59	8 時間

・シングル編成飛行勤務時間制限

飛行勤務時間 (FDP : Flight Duty Period) :

乗務のため所定の場所に出頭すべき時刻から、最後の乗務便のブロック・インまでの総経過時間) を勤務基準

勤務開始時刻 (順応時間帯ベース)	飛行区間 (着陸回数)						
	1	2	3	4	5	6	7
00:00-03:59	9	9	9	9	9	9	9
04:00-04:59	10	10	10	10	9	9	9
05:00-05:59	12	12	12	12	11 ^{1/2}	11	10 ^{1/2}
06:00-06:59	13	13	12	12	11 ^{1/2}	11	10 ^{1/2}
07:00-11:59	14	14	13	13	12 ^{1/2}	12	11 ^{1/2}
12:00-12:59	13	13	13	13	12 ^{1/2}	12	11 ^{1/2}
13:00-16:59	12	12	12	12	11 ^{1/2}	11	10 ^{1/2}
17:00-21:59	12	12	11	11	10	9	9
22:00-22:59	11	11	10	10	9	9	9
23:00-23:59	10	10	10	9	9	9	9

◆時差の影響を受けている場合 (例、国際線の復路便) の最大FDPは、上記表より一律30分を減じる値とする。これは時差の影響を受けている目的地での出頭時には、一般的に睡眠不足となる傾向のため。

・マルチ・ダブル編成乗務時間制限

編 成	最大飛行 (乗務) 時間
マルチ編成 (3名)	1 3 時間
ダブル編成 (4名)	1 7 時間

・マルチ・ダブル編成飛行勤務時間制限

飛行勤務時間（FDP：Flight Duty Period）：

乗務のため所定の場所に出頭すべき時刻から、最後の乗務便のブロック・インまでの総経過時間）を勤務基準

勤務開始時刻 (順応時間帯ベース)	機内休養施設のClass (1、2、3) に基づく最大飛行勤務時間					
	Class1休養施設		Class2休養施設		Class3休養施設	
	マルチ	ダブル	マルチ	ダブル	マルチ	ダブル
00:00-05:59	15時間	17時間	14時間	15.5時間	13時間	13.5時間
06:00-06:59	16時間	18.5時間	15時間	16.5時間	14時間	14.5時間
07:00-12:59	17時間	19時間	16.5時間	18時間	15時間	15.5時間
13:00-16:59	16時間	18.5時間	15時間	16.5時間	14時間	14.5時間
17:00-23:59	15時間	17時間	14時間	15.5時間	13時間	13.5時間

◆時差の影響を受けている場合（例、国際線の復路便）は、上記表より一律30分を減じる値とする。

Class 1 休養施設：客室や操縦室から隔離されているBUNK、又はこれに準じるFlat な仮眠施設。

Class 2 休養施設：客室内のFlat Seat又はFlatに近い状態のSeatで、暗く出来るよう一般の客席とはカーテン等で仕切られ、雑音も軽減出来る状態のSeat。

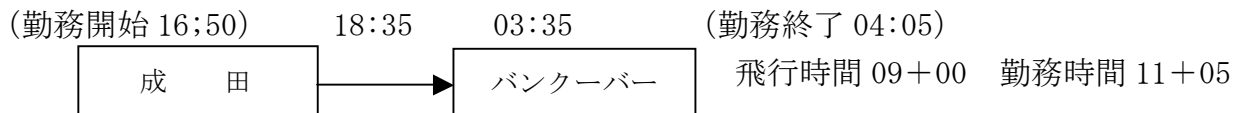
Class 3 休養施設：少なくとも40度のリクライニング可能なSEAT（客室、又は操縦室）。

3 JAL・ANA運航乗務員の勤務実態

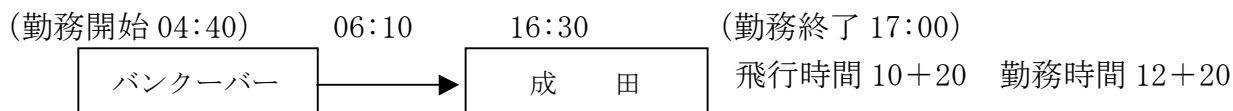
(1) JALの勤務実態

JALで以前争われた勤務裁判では、『3日を超える勤務に就労義務がない』ことが確認されていました。昨年より改善されているものの、依然国内線4日パターンの勤務も行われています。職場からは体力的にも精神的にも疲労を感じるとの声も上がっています。過酷な勤務の一例を列挙します。

1) JAL 国際線



7日目



・勤務の特徴

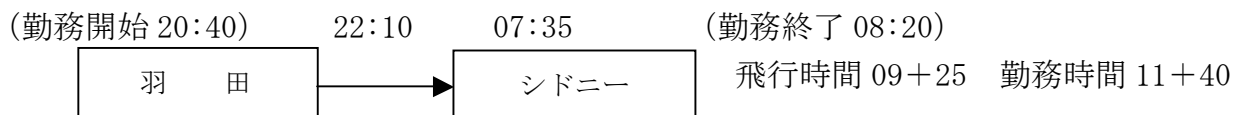
シングル編成で往路は深夜フライトで復路 10 時間超えるフライトのため、体力的にも精神的にも疲労を感じます。

(2) ANAの勤務実態

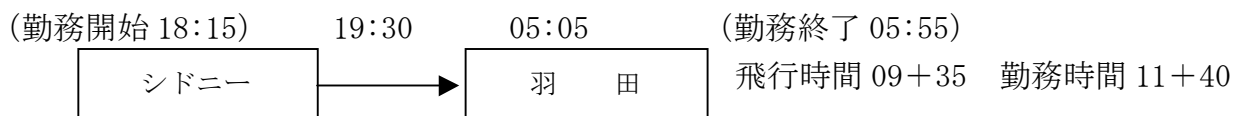
全日空では2014年3月に勤務協定が改正され、勤務強化より国内線では4回の離着陸、飛行時間6時間、勤務時間11時間のぎりぎりの勤務をアサインするなど劣悪な勤務が増えています。また国際線では帰国の休日を3日から2日とし、インターバルぎりぎり勤務させるなど、長距離国際線勤務の稼働が強化されました。過酷な勤務の一例を列挙します。

1) ANA国際線

1日目



3日目

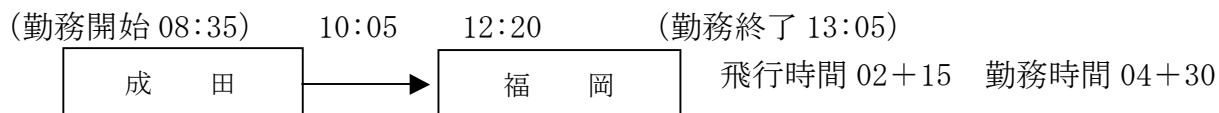


・勤務の特徴

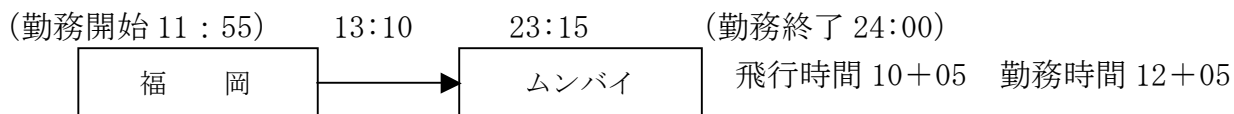
B787のパターンです。連続深夜フライトでのシドニー往復というパターンです。シドニー便乗務後の公休は2日のみで、3日後からは長距離国際線も可能となります。2日の深夜フライトと短期間の休養で身体のリズムが大きく狂ってしまいます。

2) ANA国際線

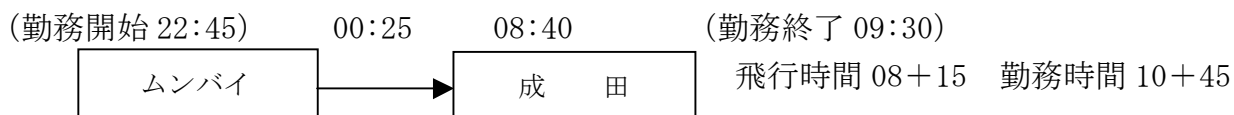
1日目



2日目



3日目



・勤務の特徴

B737ERのパターンです。シングル編成で10時間越えのフライトで、しかも狭いコクピットでの、1泊3日のパターンです。3日目は深夜フライトで朝に日本に帰ってきます。シングル編成での10時間を超えるフライトのあと休養もままならに状態で、深夜フライトとなるため心身ともかなりの負担を強いられています。

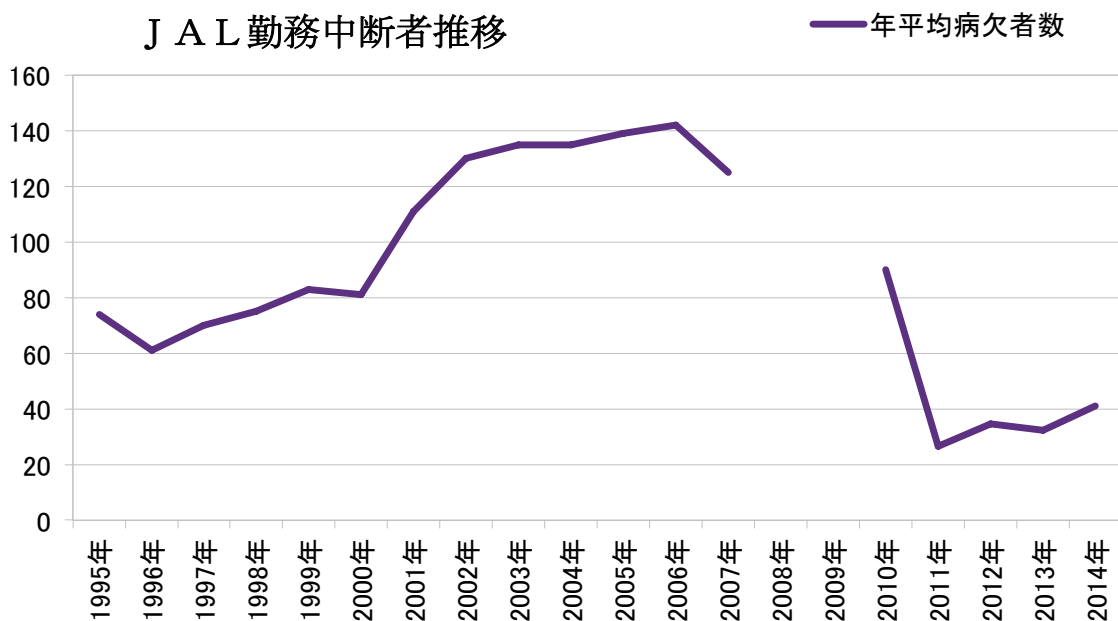
4 運航乗員の健康実態

(1) JAL 乗員の健康状態の現状

JAL では 2006 年をピークに若干減少傾向にあります。2005 年 4 月勤務裁判の勝訴による勤務改善と 2007 年の身体検査基準の緩和があったためです。2007 年 11 月で 126 名が健康上の理由による乗務中断となっていますが、勤務基準の改悪前の水準（60～70 名程度）から比較しても多い状態が継続しています。

1991 年、1995 年に行われた身体検査基準の緩和は、乗務中断者の減少にある程度の影響は与えたものと思われます。しかしながら、1993 年 11 月に強行実施された改悪勤務基準に基づく長時間乗務・勤務による悪影響が乗務離脱者の急増を招いている事は日本航空の乗務中断者の推移を見れば明らかです。

2010 年 1 月 19 日に破綻し、運航乗務員の削減を始めました。乗務を中断していた病欠者も対象とされ、退職強要が行われました。そのため、2010 年当初は 120 名ほどいた乗務中断者は、2010 年 12 月 31 日の整理解雇以降、20 名未満になりました。しかし、過酷な勤務が続いている現状で、乗務中断者の割合は徐々に上昇しています。JAL の乗員計画では、乗務中断者を 3%と見積もっていますが、今後はこの 3%を超えることが予想され、さらに乗員が不足する恐れもあります。健康を守ることができる勤務改善に取り組む必要があります。

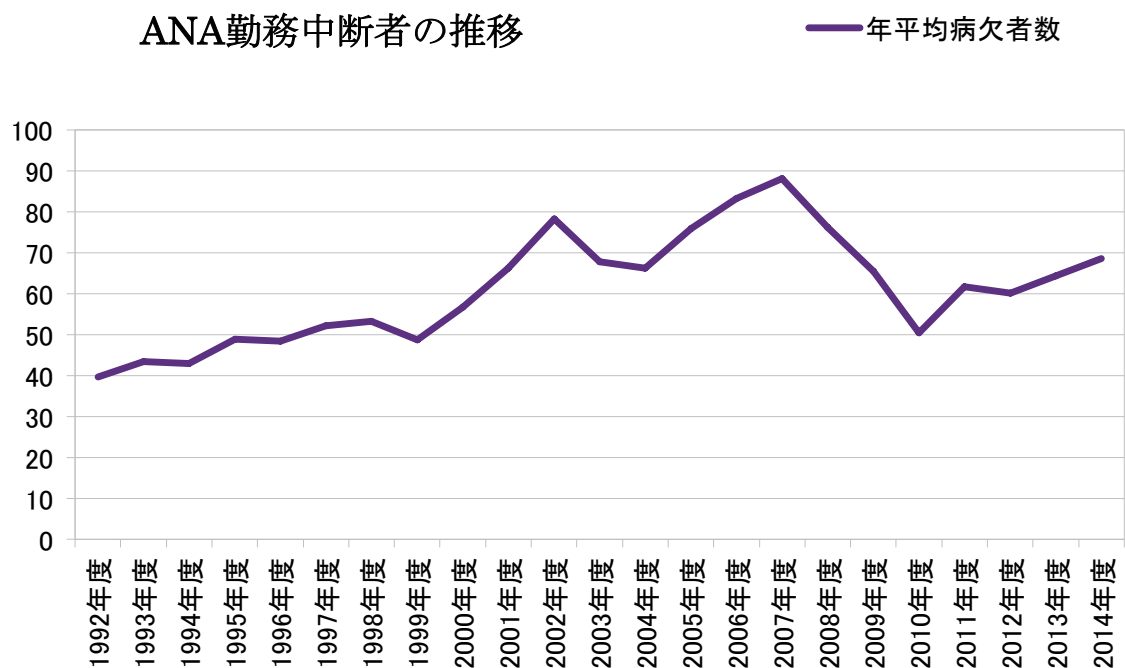


(2) ANA 乗員の健康状態の現状

全日空でも乗務中断者は、1993 年の頃から増加の傾向にありましたが、2007 年をピークに身体検査基準緩和により減少傾向でした。2010 年以降、若干上昇傾向にあるのは路線拡張によって勤務が強化されたためです。2014 年 3 月に勤務協定の変更が行われ、さらに勤務強化がされたため病欠者が更に増加傾向にあります。

こうした実態に対して、さらに正確な実態調査をし、健康管理体制の充実はもちろんの事ながら、健康にも影響を及ぼす勤務基準の早急な改善が必要です。

ANA勤務中断者の推移



4 国の規制緩和政策（運航乗務員の乗務時間制限の延長）

今後の人員不足に対して国も航空会社を後押しするため、規制緩和と称して乗務時間制限の延長をし、乗員の稼働を上げようとしています。乗務上限 900 時間を超えることも予想され中で規制緩和による稼働を強化することは、勤務中断者が増加し、健康破壊を引き起こす要因にもなります。こうした安易な勤務改悪に対し、抜本的な問題解決に向けた取り組みを行う必要が国は今後の乗員不足をにらんで現役操縦士の有効活用方策として国際民間機構 (ICAO) の標準基準で疲労リスク管理システム (FRMS: Fatigue Risk Management System) による適切な疲労管理を行うことで、国が定める乗務時間制限に関する基準と比較して同等以上の安全確保が可能であることを実証し、当局に認められた場合には乗務時間制限に関する基準を超えて運航することが可能としています。

FAMS の使用目的を誤った解釈により安全を無視した緩和策であり、断固反対していく必要があります。

68 乗務時間制限について(分類C:平成24年度以降に対応)

現状(制度の概要等)

- ・国内運航に従事する場合は、連続する24時間において、8時間を超えて乗務時間を予定しないこと。
- ・国際運航に従事する場合は、連続する24時間において、以下の時間を超えて乗務時間を予定しないこと。
 - ・1名の機長及び1名の副操縦士:12時間以下
 - ・1名の機長及び2名の副操縦士:12時間超

要望の概要

提案者:全日本空輸、フジドリームエアラインズ

- ・国内運航における乗務時間制限(8時間)を緩和してほしい。

諸外国の状況

- ・ICAO基準では、乗務時間制限は科学的な知見に基づいて国が定めた時間を用い、又は乗員の疲労によるリスクを考慮して運航者が定めることとなっている。
- ・米国では、以下の通り、乗務時間制限を設けている。
 - ・乗員2名編成の場合:8時間(深夜早朝に出頭する場合)又は9時間
 - ・乗員3名編成の場合:13時間
 - ・乗員4名編成の場合:17時間

ただし、疲労リスク管理システム(FRMS)の下でFAAの承認を受けた場合、この乗務時間制限を超えることができる。

- ・欧州では、各国共通の乗務時間制限の基準は設けていない。英国では、乗務時間(Flight Time)制限に関する基準はなく、勤務時間(Flight Duty Period)制限に関する基準(最大14時間)を設けている。

(勤務時間制限については、米国も基準(乗員2名編成の場合、最大14時間)を設けているが、我が国は特に数値基準を定めていない。)

対応案

- ・今般、ICAOにおいては、国が定める乗務時間制限に関する基準に対するオプションとして、疲労リスク管理システム(FRMS)による乗員の疲労管理手法が新たに導入されたところである。また乗員の疲労によるリスクの評価を行うことにより、乗務時間制限と同等以上の安全性が確保される場合には、乗務時間制限によらないことを承認することができるようになったところである。
- ・現在、(財)航空輸送技術研究センターにおいて、航空会社及び航空局がメンバーとなったWGを設置し、ICAO基準及び諸外国の導入事例等の調査を行っており、今後、我が国における、疲労リスク管理システム(FRMS)及び乗務時間制限によらないことを承認するため¹²のリスク評価手法について検討を行い、24年度中にその導入の方向性について結論を得る。

5 運航乗務員の勤務要求

国際線運航において、JAL・ANAともに国際線の運航をシングル編成で効率的に運航をさせることに主眼をおいています。深夜帯の勤務にはついては若干の配慮しているものの、依然として勤務強化が行われ健康を守れる勤務とはなっていません。定年まで安全・安心に働ける勤務の策定にあたり次の要求をします。

- ① 運航乗務員の乗務時間制限を短縮すること。
- ② 適切な運航乗員を配置すること。
- ③ 疲労管理したスケジュールを作成すること。
- ④ 疲労リスク管理システム(FRMS)を勤務時間に生かすこと。

JAL の就業規則：国際線乗務を省く他の勤務の組合せは最高連続 5 日を限度し 6 日目には休日を与える。国内勤務に連続して国際線乗務につく場合、国内での勤務連続は 4 日を限度とする

3. JAL の休日規定は古い

現在の JAL の就業規則の前提になっている労働協定は 30 年以上前の勤務実態に照らして骨格が作られたものであり（その頃は 6 か月間のアドバンススケジュールを発表するだけで概ね休日が読み込めていた）現在の路便数や勤務実態とマッチしていない。

基地を離れた日数	連続休暇数
2	1
3～4	2
5～9	3
10～12	4
13～15	5
16～20	6
21 日以上	7 日以上

4. 気力だけではコントロール出来ない時差と体力

ANA は国際線への展開に伴う路線拡大の中で、時差や長時間勤務による疲労が蓄積しており、短い休憩や不十分なインターバルでは回復できない。体調のコントロールを自己責任に委ねたため退職や傷病を誘発させ、極限の状況としてステイ先での死亡事例を発生させている。

JAL では過去の経験から乗務中や外地での体調異変への手当には多大な出費と労力が必要となる経験があったが、1990 年台からのコスト削減を目的に乗務時間制限を拡大した。結果、高稼働となり、また、破たん以降導入された「利益なくして安全なし」という生産性向上の最大化を求める稲盛イズムにより、経費削減と利益追求の姿勢を大きく持たされた。

過労状態になると疲労を感じない脳のメカニズムがあり、疲労を疲労と感じず（または無視されて）乗務につき、乗務中に手足のしびれ等の体調異変を抱えドクターコール（自発的協力をを行う医師を求めるアナウンス）を実施し「過労」と診断を受ける事例も発生させている。

5. 今、必要なのは国内・国際を混合して乗務するにあたってのルール作り

国際線は乗務時間数を上げ、国内線は就業時間数を上げるため、稼働効率を上げる手法として国際国内混合乗務の比率が上がった。

JAL はこのバランスの最適効率化をめざし、ANA は国際線拡大の中で稼働を上げてきた。

このような中、欧州にある時差と乗務時間を相互に勘案した疲労回復の目安を基準にした乗務間インターバルルール（欧州安全保安庁飛行時間制限指令）などを参考に安全運航を担う客室乗務員の勤務協定の点検と改善が求められている。

6. 休憩時間の取れない長時間拘束労働

《事例 1》

- 8時間を超える労働時間に対して、休憩時間が60分を下回る乗務
(横浜在住・中国広州日帰り便の1日) 実労働時間 13時間
食事&着席時間(除く離着陸時) 約15分
- 04時00分 起床
 - 04時50分 家を出る(電車で横浜へ。リムジンバスで成田へ。)
 - 06時30分 成田空港に到着、着替え、乗務の諸準備(サービス残業)
 - 08時00分 出発前打ち合わせ開始/(始業)
 - 10時00分 離陸
 - 12時30分 機内業務の間に交替で食事 1人 約15分間
 - 14時50分 広州白雲空港に着陸
 - 15時10分 旅客降機完了
運航乗務員は降機。交替。 広州から乗務してくる運航乗務員
と打ち合わせ/次便の準備など
 - 15時55分 旅客搭乗開始
 - 16時30分 離陸
 - 20時00分 着陸
旅客降機後、入国検査・税関を通りオフィスへ
 - 21時00分 乗務後ブリーフィング終了(終業)
 - 23時10分 自宅に到着

このパターン以外にも、マニラ・香港・グアム・広州日帰りや、機内清掃を伴う国内線4レグ(2往復)がある。労基署相談にも行くが、「客室責任者の裁量で取れている」会社の説明を鵜呑みにして実態調査に入らない。

7. 変形労働制における公休日の変更問題

国内線を基盤に事業展開してきたANAは、スケジュールも4-2(4日勤務、2日休み)・4-2のパターンが基礎となり変形労働制における休日固定の考えから、勤務変更はあるものの休日の変更は少い。加えて休日変更に伴う手当もわずかながら支払われ、結果、休日移動の発生が抑えられて来た。

一方、そもそも国際線においては、過去に20日前後パターンがあったJALでは、離基地日数による休日規定が主で、勤務変更に伴う規定には不明確さがあった。月間乗務時間制限での歯止めはあったが、2006年に90時間、2008年に95時間とその上限を上げたため、路便数の圧倒的な増加の中、国際線の勤務変更が休日変更を伴うこの問題が改めて職場ではクローズアップされてきた。(職場ではスケジュールの変更で休みがコロコロ変わる為、スケコロ問題と言われている)

《事例 2》 休日も定まらない JALCA スケジュール

	オリジナル	変更後
1	自宅スタンバイ	国際線乗務
2	休日(H)	国際線乗務
3	国際線乗務	国際線乗務
4	国際線乗務	休日(H)
5	国際線乗務	休日(H)
6	国際線乗務	国際線乗務
7	休日(H)	休日(H)
8	休日(H)	国際線乗務
9	国内線乗務	休日(H)
10	休日(H)	国際線乗務
11	国際線乗務	国際線乗務
12	国際線乗務	国際線乗務
13	国際線乗務	国際線乗務
14	国際線乗務	休日(H)
15	休日(H)	休日(H)
16	休日(H)	国際線乗務
17	休日(H)	国際線乗務
18	国内線乗務	休日(H)
19	健康診断	国内線乗務
20	休日(H)	国内線乗務
21	自宅スタンバイ	国内線乗務
22	自宅スタンバイ	休日(H)
23	自宅スタンバイ	休日(H)
24	休日(H)	国際線乗務
25	自宅スタンバイ	国際線乗務
26	国際線乗務	国際線乗務
27	国際線乗務	休日(H)
28	国際線乗務	休日(H)
29	休日(H)	自宅スタンバイ
30	休日(H)	自宅スタンバイ→乗務
31	国際線乗務	国際線乗務

8. 客室乗務員の業務の特殊性の一つ『感情労働』

感情労働とは「相手（＝顧客）に特定の精神状態を創り出すために、自分の感情を誘発したり、逆に抑圧したりすることを職務にする、精神と感情の 協調作業を基調とする労働」とされている。「会社などから管理・指導され、自分の感情を加工することによって相手の感情に働きかける職務」日赤看護大学・武井麻子教授の解説。

本来の感情を押し殺して業務を遂行することを求められる仕事で、感情労働に従事する職種としては客室乗務員が典型とされてきた。最近では看護師などの医療職、介護士などの介護職など他分野でもメンタルヘルスの課題として、社会問題に提起されマスコミでも取り上げられている。

9. メンタル回復を考慮した休養時間の確保

加えて、客室は飛行中において密室となり他からの助けを求められないため、緊張感がきわめて高い。衆目の中で多様な旅客対応を求められ、また、保安任務に責任をもつことによるストレスは極め強いものがある。これまで、このメンタルヘルス課題は放置されてきた。

現在、高稼働による疲労蓄積とあいまって客室乗務員のメンタルリーゾンの休業は増加の一途をたどっている実態がある。疲労管理の分析では「体力の回復の後に精神的回復は行われる」とされている。

休養時間が法律や協定などで必ず取らなければならないとされる外航航空会社（BA・KLM）がある一方、JAL では「客室責任者の裁量にまかせる」などあまりにも未成熟である。

これらの点を考慮した休養時間の確保は、安全衛生法の主旨からしても企業の責任であり、生産性の維持を担保する発想を企業が持つならば、当然、求められているものである。

10. 客室乗務員勤務の課題

- 1、月間・年間の乗務時間制限を下げること
- 2、国内・国際混合乗務のルールを作ること
- 3、長時間拘束労働における休憩時間の問題
- 4、変形労働制における休日の考え方
- 5、「感情労働」への対策

航空機整備の勤務実態

1. 最近の整備の労働実態の特徴

昨今の整備の状況として、JALやANAにおいては、JAL破綻・更生計画を契機にした週労働時間の延長（改悪）、殆どどの整備士が子会社で働いていることなどが挙げられます。その労働実態として、長時間・過密労働であることはもちろん、かつては頻発しなかった自分の定位置以外への事業所・空港への応援が日常的に行われているなど、改善急務の勤務問題が発生していることです。

労働実態の悪さ加減からいえば、運航の現場で整備を行うライン整備の職場が一番問題ですが、両社でも共通している問題として、ライン整備はドック整備の日常的なバックアップを必要とし、勤務そのものを会社が柔軟に対応していることです。つまり、働く側にすれば絶えず応援勤務、残業などが多発する勤務を強いられていることとなります。この状況を踏まえ、本稿ではライン整備を中心に置きつつ、勤務面でも遅番・夜勤でのラインへのバックアップをより緊密に行なっているドック整備の状況についても取り上げます。

上記のような背景には、あくなき利潤追求の経営姿勢・国家政策による規制緩和の流れ（直接的には整備体系の変化＝定例整備の分割など）がありますし、有資格整備士不足という問題もあります。そして、最近ではJAL破綻を契機にした労働時間延長の実施や労働条件を最低基準である労基法水準にまで引き下げたいとの経営志向の強まりなどがあります。それは賃金面でも手当の切り下げなどとなっていますし、行政に規制緩和を働きかけるなども行われています。更に水準改悪の先取りをしていこうとの姿勢になっています。

2. ライン整備およびドック整備の特徴

＝運航効率あげる為、あくなき整備合理化・コストの削減

超長時間労働、過密化が進んでいます。命も危うくなる、生理に反した不健康な勤務実態になっていることが特徴です。

【勤務形態】

「勤務パターン表」別紙「職種別勤務カウント試算」（LTC・5ページ及びJALEC・6ページ）参照

1) シフトパターンの特徴。

○始業時間：ANA＝07：30、LTC＝05：45、JALEC＝07：30。

24時間体制の変則勤務者は準夜勤と呼ばれるような早番、遅番勤務が当然のよう

に付いてきます。良質な睡眠（佐々木司博士）を妨げる要因の一つにノンレム睡眠に入る前の覚醒時に未来や過去の事を考えるとそれがストレスとなるとしています。まさに、「明日は早く起きなければ～」はそれに当たります。当然、早朝の起床は家族にも影響します。

○暦日越え勤務：ANA=02:30、LTC=02:40、JALEC=01:00。

これも、早朝勤務と同様な準夜勤です。家族が寝静まった家に忍び足で帰り入浴、軽く一杯、4時近くに床に着く。床の中でも「あの仕事はどうだったかな～」とストレスを持ちます。全く生活リズムが狂ってきます。

そして、その日に夜勤に出かけていきます。疲労回復は望めません。

○拘束時間：ANA=13時間45分、LTC=14時間、JALEC=11.5時間。

拘束時間の考え方は、日勤部門では8時間/日が各社の規定です。（JALEC=7時間52分）。しかし、変則部門は1か月の変形労働制のため生産に合わせた長時間拘束がまかり通っています。日勤部門では8時間、環境が悪い変則部門で大幅な拘束時間では仕事の効率のみならず、労働者の健康・生命に係わってくるのは当然です。

○休憩取得：夜勤時はANA=1時間45分、LTC=1時間、JALEC=1時間40分。

休憩時間の目的から基本はその勤務の中間帯に連続した休憩をリラックスできる施設のある場所で取得する。しかし、生産優先で休憩時間がずらされ、分割され、最悪残業対応となっているのが実態です。ANAでは取得時間帯を改悪して始業1時間後から終業1時間前までの間で可とし、中間帯から大きくずらされています。

○その他：プラスして、社会生活を人並みにおくれる為には、どんな苦勞を家族にさせているのかなど、夜勤・準夜勤を含むシフトパターンは通常的生活をしている家族との関係において精神的な面でも様々な否定的影響を与えています。

【労働環境】

○屋外作業：北海道の-25℃以下。夏は+50℃にもなるランプエリア。

外にいただけでも大変です。当然、細かな作業は素手で行わなければなりません。夜勤では照明施設だけでは不十分で場所によっては個人用照明が不可欠です。また、初便の出発時間を考慮したタイムプレッシャーを感じながらの仕事になります。

○高所・重量作業：航空機の作業は閉所、高所、騒音、重量など、

どんな環境でも行う必要が発生します。作業員間の意思疎通も操縦室とエンジンのように、離れた場所では無線機器のみとなります。（意思疎通の問題、操作の監視ができない）

【主な作業】（ラインもドックも工期の長さの違いはあるが基本は同じ。）

○定例作業：（出発前点検、要目作業、改修作業）

○非定例作業：（不具合の修理）夜勤時はこの作業が優先されますが定例作業も行う。

○特別作業：（突発的な点検作業）

【安全規制さえ切り下げた整備士の働かせ方】

＝ANAの新FO：フライトオペレーション体制

新FOについては別項で取り上げますが、規制緩和による飛行間点検の変化を大雑把に説明するなら、整備士が「ダブルチェック」を行っていた2名体制から、技術の伝承が不十分になる1名体制になり、ついには整備士を機側に配置しない「新FO」＝つまりERゼロの状態になりました。

有資格整備士不足、コスト削減策が安全マージンを低下させ、技術の伝承を著しく危うくしていることを述べておきます。

3. 勤務改善のポイントは、健康、航空の安全、社会生活を考える

整備職が健康で働き、航空機の安全性・品質をしっかり守る土台を作る、また将来的にも職種として存続するには家庭・社会生活においても安心できる職場作りが求められます。

その中でも、さしあたって健康と安全の面からの勤務の改善ポイントを考えてみましょう。

【勤務の改善ポイント】

- ・ 一直の時間は実働8時間以内をめざす
- ・ 変則勤務や深夜勤務には勤務の負荷に対応した救済策としての時短
- ・ 勤務による疲労を回復しうる休養の確保できる休日・休憩・勤務インターバル
- ・ 応援勤務におけるまともな対応（移動時間の勤務カウント、地上移動の場合も）等は、健康面を重視した重要ポイントになります。

これらのポイントを裏付ける、参考になる知見を見てみましょう。

【夜勤交替制労働の国際基準は】

諸外国では、夜勤は「有害業務」として、ILO夜業条約やEU労働時間指令などの基づいた規制が行われ、労働者の健康と生活を保護しています。ILO看護職員条約（149号条約）は、看護職員が国民の健康及び福祉の保護と向上のために果たす重要な役割を認識し、適切な労働条件などの整備を図ることを求めています。

具体的事項が記載された勧告（157号）では、「1日の労働時間は8時間以内」、「時間外を含めても12時間以内」、「勤務と勤務の間に少なくとも連続12時間以上の休息期間与えなければならない」などを定めています。

また、夜勤の科学的な知見として1988年に西ドイツのルーテンフランツが提唱した夜勤の悪影響を予防する9つの原則が世界的な対策基準として知られています。

- 1、夜勤は最小限にとどめるべき。
- 2、日勤の始業時刻は早くするべきではない。
- 3、勤務交替時刻は個人レベルで融通性を。
- 4、勤務の長さは労働負担の度合いによって決め、夜勤は短くする。
- 5、短い勤務時間は避ける。
- 6、少なくとも2連休の週末休日を配置する。
- 7、交代方向は正循環がよい。
- 8、交代の1周期は長すぎないほうがよい。
- 9、交代順序は規則的に配置すべき。

また、2007年にWHOの国際がん研究機関は、「交代勤務はおそらく発がん性がある」と認定しました。発がん性因子の5段階の基準で2番目です。1番目は、人間でも動物でも発がん性が確認されたもの（アスベストなど）で、夜勤交替制労働は2番目に発がん性が高く、動物実験では発がん性の根拠があると指摘されました。

夜勤交替制労働者ががんになるリスクが高い原因は、乳がんは夜勤中の人工照明にさらされることによって夜間時間帯に分泌される抗酸化作用や抗腫瘍作用のあるメラトニンが抑制され、エストロゲンが分泌されることによると推測されています。デンマークでは元夜勤交替制労働者の乳がん患者が労災認定されました。男性の場合は、メラトニンが抑制されて、男性ホルモンであるテストロゲンの分泌が上昇して前立腺がんになるリスクが高いとされています。

○課題

1、早急な国際基準の法的制定。

24時間体制で働く多くの職種では夜勤問題（健康・命・社会生活）があまりにも野放しになっているのが実態です。厚生労働省の発表は、心筋梗塞、脳出血、クモ膜下出血、急性心不全、虚血性心疾患などの脳や心臓の疾患を引き起こし死に至る。また過労はしばしば鬱病を引き起こすので、過労による鬱病によって自殺した場合も過労死であるとしている。2014年時点で、厚生労働省の統計によると、過去10年ほどのあいだに、過労で自殺する人（自殺未遂も含む）が10倍ほどに増えてきている、という危機的な状況にあるとしている。2013年時点で日本では196人が過労死している。

働き盛りのビジネスマンに多いとされてきたが、近年では若者も多くなってきている。過労死は40-50歳代から20歳代にまで広がっている。女性にも増えているとは言え、未だに過労死する者の圧倒的多数は男性であるとしている。

国際基準と照らしてもあまりに無策の状況と言わざるをえません。

交通運輸のなかで航空産業の労働者はまさにその真ただ中に置かれています。

警察庁（内閣府）の自殺統計によれば、2014年の勤務問題が自殺の原因・動機は2227件、2014年度の自殺の労災申請件数213件、うち労災認定99件、つまり厚生労働省が労災保険の適用を認めたのは、警察庁（内閣府）の件数のうち、約4.5%に過ぎない。

《弁護士 川人博氏 働くもののいのちと健康を守る東京センター第12回総会の講演より》

2、企業のコンプライアンス。

整備士の不足は事業計画・自然退職を考えない人員計画であり企業の責任です。儲け最優先の考えがすべてに貫かれ、働く者の健康をも顧みない勤務体制となっています。人員不足の中で、労働者は「過労死予備軍」の最悪な状況に追い込まれています。働く者の命と健康を守り、権利の主張ができる労働組合が強く求められています。企業にも夜勤交替勤務の国際基準を順守させる取り組みは急務です。

資料

●整備士不足を認識し、環境整備を私の仕事と挨拶をしたANAグループのLTC定近社長

【LTC社長 16 新年の挨拶】

有休が取りづらくなっているのは承知している。事業規模が計画よりも上振れしているため。退職者が増えているのも事実。残ってもらう環境整備は私の仕事。今年度は62名採用、来年は70名を予定している。

●勤務改悪やそれを含む事業計画など職場における説明のなかでのANA社の発言

【ANAの会社発言】

「勤務を考える時、健康問題は考えていない」（勤務制度変更時）

「（再生計画後）強いJALが返ってくる」（労働時間40時間/週に延長時）

「有給休暇枠も年20日あるのに計画段階で年14日として考えています」

「業務の完遂」としてシフト勤務者にも残業が強いられる（近年の実態）

●日航のJALフィロソフィーを浸透させる中での発言

【JALの会社発言】

「部門別採算性の徹底」

「利益無くして安全無し」

●夜間勤務が行われている職場と人数。

○ANAグループの羽田地区における夜勤実施職場。（業務課、夜勤無しの職場等は除く）

ANAライン整備部：約210名

LTC羽田整備部 : 約 390 名

BTC機体整備部 : 組織人員は 814 名位だが、夜勤しているのはおよそ 200 名以上。

ETCエンジン整備 : ラインコラボ (ラインとのコラボレーション) の取り組みで
12 名が夜勤を行っている。毎日 1 名、個人は 12 日に 1 回の夜勤実施。

AAS (部品、工具) : 未確認

その他 (技術スタッフ) : 未確認

○JALEC (名)

	3 シフト (夜勤あり)	全体人数
ライン整備	200~250 名	300~350 名
ドック整備	560 名	約 800 名
ツールルーム	約 15 名 (3 名 X 5 課)	約 1100~1150 名

グランドハンドリングの現状と課題

航空機の運航を支えるグランドハンドリング。その多くの業務は下請企業が行っており二次、三次下請も珍しくありません。航空会社からコスト削減を強いられる下請企業では、契約社員やパート・アルバイト、派遣社員など異なる雇用形態の労働者が働いており、なかには数か国の外国人労働者を採用している企業もあります。「休憩時間が取れない」「年休が取れない」「シフトがコロコロ変わる」などが常態化し、基本給が10万円を下回る企業もあることから、グラハンの「ブラック化」を指摘する声もあります。

一方、本邦航空会社の国際線増便や海外航空会社の日本路線増便・新規就航が相次ぐなか、人員確保はグラハン各社の共通課題になっています。しかし、過酷な勤務や低労働条件を背景に退職が後を絶たず、人員不足は安全問題をはじめ諸問題の背景要因になっています。

I. 羽田空港のグラハンの現状

1. JAL グランドサービス東京（JGST）の職場では

（1）労働強化される職場（取扱便数と人員）

①羽田空港の作業量（取扱便数）と人員の推移

	1日の取扱便数	社員	非正規	合計
2013年2月	————	1238	159	1397
2015年1月	462	1201	269	1470
2015年12月	482 (104.3)	1165 (96.9)	281 (104.4)	1446 (98.3)

②業務の委託拡大・外注化（二次下請会社の現状）

2011年4月/JGST、GRT、SAS/3社

2013年以降/JGST、GRT、SAS、SMT、KGS、KPS/6社

JGST	全業務
GRT	国内線手荷物仕訳、BAG 搬送
SAS	航空機内外クリーニング、整備補助業務
SMT	国際線手荷物仕訳、乗継手荷物搬送
KGS	国内線貨物郵便搬送、搭降載補助
KPS	国際線機内クリーニング

GRT：グラテック、SAS：サンコー・エア・セルテック、SMT：サンメンテナンス

KGS：K グランドサービス、KPS：ケーピーエス

- ある二次下請会社では、2015年4月から12月までの間の採用数は全社員の約20%。一方、この間の退職者は約30%に上ります。常に人員を採用しなければ生産体制を維持できません。
- 別の二次下請会社では、正社員は全従業員の約10%。多くは非正規労働者が占めることから毎日の出勤確保は“出勤してみないとわからない”自転車操業状態。
- また、二次下請会社で生産体制（人員不足）が整わないため、委託業務をJGSTが内製化。これが一層の労働強化になっています。
- 非正規社員を拡大した機内清掃部門では、5か国の外国人労働者が働いており、コミュニケーションが課題になっています。

(2) 勤務実態から見える過重労働（夜勤/トーイング現場）

年間労働時間/2004時間 年間休日数/90日（夜勤含まない/96日）＋夏休3日

●勤務サイクル/早朝・遅番・夜勤・明け・休の4勤1休

早朝－04:00～14:25、05:00～15:2

遅番－15:15～25:30（01:30）

夜勤－20:30～08:15（拘束11:45、休憩1:00、実労働時間10:45）

●一係9名編成、5係で全体45名

●夜勤の出面は9名。

●夜勤のトーイング機数/10機～15機/1回のトーイング時間＝約50分。航空機整備やATC等が重なると連続5時間出ずっぱりも珍しくない。15機のトーイングになれば朝まで休憩はまったく取れない。

(3) 止まらない不安全事例（事故・イレギュラー件数）

●羽田の14年度災害事故・イレギュラー件数は大小合わせ100件超。15年度は1月末時点で80件。2年続けて高い発生状況にあります。

JGST 東京支店は、相次ぐインシデント発生を踏まえ「作業基準・手順、確認行為遵守の徹底について」（安全業務情報室長名）を発信しました。文書では、「9月度のインシデントは、安全事象8件、品質事象4件。1ヵ月足らずの短期間にリスクレベルCの事象が3件発生したことは近年にない異常事象と言わざるを得ません」とし、「基本作業の徹底」を強調。

（リスクレベルは重大度順にA～Eに分類。Cレベル以上は本社部門を交えたワーキンググループを立ち上げ原因・対策を検討。事例によってはJALも参加）

●JGSグループの2015年4月から1月までの災害事故・イレギュラーの実態は、災害事故が43件（前年49件）、イレギュラーは38件（59件）。空港別の内訳では、災害事故で成田・福岡が目録超過。（件数はリスクレベル・E除く）

●「ハインリッヒの法則」に照らすと、重大事故・災害がすぐそこまできています。

2. ANA エアポートサービス（ANAAS）の職場では

年間労働時間1980時間 年間休日数/104日＋季節休暇4日。

(1) 深刻な人員不足

●2015年度9月の計画人員/2508名 実績/2341名 マイナス167名

10月に契約社員約100名採用。しかしいまだに計画人員マイナス22名。

●2015年4月～12月までの退職者/117名。

●有休取得目標/年間14日＋季節休暇4日＝18日。上期現場取得実績4.5日。

(2) 増加する不安全事象

●重大不具合事象/CATⅢ＝上期7件（年度目標8件）

●不安全事象件数/上期38件（去年同期24件）

(3) ラインハンドリング職場の勤務実態

<国内・国際の機側作業、トーイング、PBB、搭降載作業など>

所属員数：約520名

●勤務/6日サイクル<4-2、4-2、5-1>

基本シフト<早-遅-夜勤-明け-公休-公休>

早番/06:00～15:30を基本とし、始業時間<05:00/05:45/6:30/07:00・08:00など>に変更。国際線<04:30>も。

遅番/13:30～22:00を基本とし、始業時間<12:30/14:30/15:00/16:30など>に変更。終業/国内線は24:00。国際線25:30も。

夜勤/16:30～09:30＝17時間。16:30～24:00と00:00～09:30の2つの勤務の組み合わせ。
有休を取る際は2日分。

- この様に基本勤務はあるものの、出面や資格等を考慮し勤務が調整される。1日の労働時間も7.5時間～9.5時間と幅がある。
- 休憩時間は始業開始、終業前の各1時間を除いた時間に与えることになっているが、ひどいときには始業1時間後に休憩、その後終業までの連続作業になることも。
(夜勤の休憩/1回目19:30ごろから、2回目02:00～04:00の間に各1時間。)
- 主な業務アサイン/国内線、国際線、スターフライヤー、コントローラー
国内・国際線作業クルー/3名(ロードマスター・トーイングタグ操作・PBB担当)作業量/1日平均10便前後(大型機では6～8便、小型機では12～13便)
- 作業の流れ/担当便作業終了→コントローラーに終了報告→次便の作業指示→指示便準備(器材・車両・人員・資格確認等の調整)
- 有休取得状況/半年間では有休+季節休暇を合わせ平均2日。

(4) パートナー会社(二次下請)の実態

- 毎月の様に退職者。採用しても集まらず高齢者(65歳)を採用。
- 機内清掃職場＝11か国の外国人労働者が働いている。
- 人員不足の中で残業、公休出勤は日常茶飯事。
- 人員不足のため受託した業務が出来ず、他のパートナー会社が応援。
- 基本給が6.3万円、7.2万円、9万円も。残業し手取りで17～18万円。
- 少しでも良い条件があればすぐにも転職。

(5) 新フライトオペレーション

F0業務を整備士からグラハン担当者へ移管

<F0業務とは>

H0業務(ヘッドセットオペレーター)とSW業務(サークル業務)

<移行スケジュール>

- ステップ1 開始日/1月27日
 - ・全機種、全空港でERCK(飛行間点検)を実施しない。
 - ・有資格整備士が担当していたH0業務を一般整備士が担う。
- 7月頃、羽田空港でH0/SWをANAAS
- 10月頃、国内他空港でH0/SWをグラハン担当者へ移行

<ANAASではロードマスターがF0業務兼務予定>

- 現在のロードマスター業務
- 航空機の到着から出発までの作業監視と現場作業時間行程管理・調整および指示。
航空機のチョーク着脱、ハイリフト車(コンテナ搭降載器材)の航空機着脱、貨物、手荷物塔降載、手荷物・貨物・機内清掃・整備状況などの作業確認とオペラ(アイパッド)への入力と無線報告。

<新F0のロードマスターのイメージ>

- 無線機2台(ロードマスターとF0)携帯、イヤホンは両耳に?
- 首にはオペラ(アイパッド)をぶら下げ。
- 到着から出発までの作業工程管理を行う。
- パイロットとのコンタクト、整備状況・給油確認、機内清掃、ケータリング、そして旅客状況の把握など……。

※こんな感じになるのかな



II. ICAO/SMM (セフター マネージメント マニュアル)

ICAO の SMM では、事故トラブルの対策、労働者の勤務・雇用などについて、以下の指摘（下線部分）がされています。

飛行場の運用より

不安全発生事象報告

○「懲罰を対象としない発生事象報告制度によって、飛行場管理者は、航空機運航の安全性を脅かす可能性のある状況又は状態を把握するために、飛行場内に存在する様々な意見を聞き出すことができる」としています。また、国の規則によって必要となる事故及びインシデントの義務的な報告があります。

○「運航者、グラウンドハンドリング会社及びその他の組織を含め、飛行場にある全ての組織は、事故報告制度に積極的に参加する必要がある」としています。

○「発生事象報告制度を実施するにあたって、飛行場従業員、契約業者及び施設借用業者は、a 報告すべきハザードの種類、b 報告実施要領、c 雇用の保全、d 確認されたハザードのフォローアップにとられる処置について明確に理解していなければならない」としています。

安全監督

○空港の職員と航空会社の職員、もしくは契約業務提供者といったステークホルダーの間では、「それは私の問題じゃない」と言って責任を回避する傾向が見られやすいとしています。

安全監査

○「飛行安全マニュアル」では、飛行場運営者は、飛行場施設および機材の検査を含めて、飛行場 SMS のために監査の手段を整えなければならないと指摘しています。また、飛行場運営者、運航者、グラウンドハンドリング会社、その他に飛行場で業務を行う会社を含めた飛行場ユーザを評価するための外部による監査の手段を整えなければならないとしています。

飛行場エプロンにおける安全

○エプロンにおける事故は比較的軽微であることが殆どだが、時には重大な損傷となることもある。……もしくは報告されないことがあるが、これは飛行中の緊急事態を引き起こすおそれがあるとしています。このような発生事象は航空機事故の意義には入らないことがあるため、航空関連の機関ではこのような事故を、安全で効率な運航の維持という重要な面に反する事であるが、労働衛生安全又は環境安全という観点から扱うことが多いとしています。

エプロンにおける事故の原因

○多くの運航者は自社内の事故/インシデント・データベースは持っているが、エプロンにおける事故に関する公開データはほとんど持っていないとしています。地上における多くの事故などは国の関係し当局には報告されないと指摘しています。

エプロンにおける事故は、誤判断、視界不良、ストレス、混乱、時間（又は同僚）からの圧力、自己満足、無知、疲労などからくるヒューマン・ファクターズや不十分な指揮もしくは監督から生ずることが少なくないと指摘しています。

また、低技量、低賃金で士気が低い労働者が多いことや、劣悪な作業環境、頻繁なシフト作業、臨時雇いの非熟練労働者が多いとも指摘しています。

Ⅲ. グラハン企業の再編

JAL グループでは、2011年4月に成田・羽田空港でグランドハンドリングを行う JGS グループ 6 社を経営統合し JAL グランドサービス東京 (JGST) に再編しましたが、2016年4月に JGS と JGST を経営統合し「新 JGS」に、沖縄地区では空港業務を行う 3 社が経営統合し「空港総合ハンドリング会社」を設立します。JAL が国内基幹空港で「空港総合ハンドリング会社」を設立するのは初めてです。【資料－1】

2013年に始まった ANA グループの国内基幹空港（千歳／ANA 新千歳空港、成田／ANA 成田エアポートサービス、羽田／ANA エアポートサービス、中部／ANA 中部空港、伊丹／ANA 大阪空港、関空／ANA 関西空港、福岡／ANA 福岡空港）の一空港一運営会社化は、2015年4月の羽田空港の ANA エアポートサービスの設立によって完結しました。2016年4月には新たに那覇空港でグランドハンドリングを行うエアー沖縄とグランドシステム沖縄 (GSO) が経営統合します。【資料－2】

また、成田空港では独立系として 2010年に設立された INTEX 社が ANA 系グラハン会社の傘下に再編される状況も起きています。

Ⅳ. グランドハンドリングにおける労働条件のあり方

グラハン労働者は、賃金や労働時間短縮をはじめとした労働条件を引き上げ、労働者の定着化を図ることで安全を向上させてきた歴史があります。しかし、経営側のコスト主義、利益至上主義の中で労働条件は後退し、退職は後を絶ちません。職場の安全の層を厚くするために労働条件引き上げは喫緊の課題です。

賃金について

要求として

- 1) 時給 1200 円以上。
- 2) 現行賃金の大幅な引き上げ。

労働時間・休日・休暇について

- 1) 年間労働時間を 1800 時間以下とする。
- 2) 一日の労働時間は 7 時間以内とする。
- 3) 年間公休は 120 日。月間 10 日とする。公休は連休とする。
- 4) 現業部門の勤務サイクルは 6 日サイクルを基本とする。
- 5) 残業時間は、一日 2 時間、月間 20 時間以内、年間 120 時間以内。
 - ・深夜勤務終了後の残業は行わない。
 - ・夜勤明け勤務終了後の残業は行わない。
- 6) 勤務インターバルは 12 時間以上とする。
残業などで次勤務までのインターバルが確保できない場合は、12 時間を補償し、インターバル時間が次勤務に割り込んだ時間はみなし労働とする。
- 7) 夜勤の負担軽減措置。休憩時間＋仮眠時間を保障する。
- 8) 有給休暇は、年間 20 日（初年度から）とする。完全消化を保障する。
- 9) 生理休暇は有給とする。
- 10) 病気休暇を設ける。

全日空羽田空港ライン整備と常日勤の勤務改善の闘いの軌跡

＝勤務改善と運航の安全を目指した取り組み＝
なぜ全日空の勤務条件の取り組みを紹介するのか

- ①要求の理論化と職場を基礎とした運動による、要求の前進を実現した軌跡を知り
- ②航空会社の事業拡大政策の下における勤務条件の悪化した推移を認識し
- ③勤務改善の取り組みに生かす

①週 40 時間の時代

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
実態として取れていた休憩時間の仮眠が、会社の事業拡大の一方で人員の抑制が推し進められ休憩時間すら取得が困難な実態に					週 40 時間制 月～金 09:00～17:00 土 09:00～15:00 年間休日 68 日 日 52+祝 12+特休 4 特休;12/31, 1/2, 3, 12/1 半休(3 時間勤務) 12/30, 1/4 年間労働時間 1960 時間 週 40 時間制度ではあるが年間労働時間を 52 週で割ると 37.7HR/W
D-N-明-休の4日パターン					
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	08:00～18:00	10H00	1H00	9H00	
N	17:30～	15H00	2H00	13H00	
明	～08:30				
休					
		25H00	3H00	22H00	
年間休日 91 日 年間実労働時間 2002 時間 ※70 年以前は、Stay 機数、人員はおおよそバランスがとれており、通常作業をこなし、休憩時間はだいたい休めて仮眠は 2 時間程度とれていた。					

②週 38 時間獲得 1971 年 10 月以降

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
労働時間短縮にも関わらず年間休日が減少					週 38 時間制 月～金 09:00～17:00 出勤の土 09:00～16:00 隔週土曜休み 年間休日 94 日 日 52+土 26+祝 12+特休 4 特休;112/31, 1/2, 3, 12/1 半休(3 時間勤務) 12/30, 1/4 年間労働時間 1856 時間 週 38 時間制度ではあるが年間労働時間を 52 週で割ると
S 勤務の導入で年間休日 91 日→73 日					
D-S-N-明-休の5日パターン					
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:30～16:30	9H00	1H00	8H00	
S	12:00～22:00	10H00	1H00	9H00	
N	21:30～	10H30	1H30	9H00	
明	～08:00				
休					
		29H30	3H30	26H00	

年間休日 73 日 年間実労働時間 1898 時間 ※時間短縮にも関わらず年間休日数が減少 ※B チェック、エンジン交換が導入され、機数に比べ人員ははなはだしく少なく、仮眠、休憩共に取れない。 整備のあり方に疑問を抱き、健康もおびやかされている。	<u>35.7HR/W</u>
---	-----------------

③S 勤強行導入を許した総括を活かし勤務挽回の闘い

3-3-OFF・OFF 要求

夜間勤務における時間短縮 **3時間の時短**

仮眠時間の制度化 **3時間の仮眠**

連休制導入

④1972(S47)年4月22日

安全問題が持ち上がる中、

夜勤1回につき50分の時間短縮(N50)の会社回答

⑤ライン整備部門の夜勤に仮眠制度の導入獲得

1973(S48)年12月20日

争議権行使＝仮眠取得闘争＝

1時間20分の仮眠を制度化

運用ではだめ一斉仮眠の制度化

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
1973(S48)年12月20日 夜勤の中で「1H20の仮眠」を制度化(50分の時短+30分の休憩で) D-S-N-明-休の5日パターン					※1973年4月国民の祝日法改正で振替休日
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:30～16:30	9H00	1H00	8H00	
S	12:00～22:00	10H00	1H00	9H00	
N	21:30～	10H30	1H00		
明	～08:00	仮眠	1H20	8H10	
休					
		29H30	3H00	25H10	
仮眠 1HR20 年間休日 73 日 年間実労働時間 1837 時間 10 分 ≒ <u>35.3HR/W</u>					

⑥時間延長なしで月1回の連休制導入

1975(S50)年6月1日～

夜勤1回50分の時短以外にも時間短縮

年間約37時間を勝ち取る

週37時間制

1975年10月1日から

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
1975(S50)年 6月 1日～ 時間延長なしで月 1 回の連休制を導入(1/6D 休日) ※週 37 時間制の先行導入 D-S-N-明-休の5日パターン(D勤が6回に1回休日) 30日パターン					週 37 時間制 月～金 09:00～17:00 出勤の土 09:00～16:00 3 週に 2 回土曜休み 年間休日 104 日 日 52+土 34+祝 12+特休 6 特休 112/30、31、1/2、3、12/1、 5/1 半休(3 時間勤務);1/4 年間労働時間 1794 時間
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:30～16:30	9H00	1H00	8H00	
S	12:00～22:00	10H00	1H00	9H00	
N 明 休	21:30～ ～08:00	10H30 仮眠	1H00 1H20	 8H10	
		29H30	3H00	25H10	
仮眠 1HR20 1739.8HR/年 4 日休(D×2、S×2) 1696.3HR/年 年間休日 89 日 73 日+12 日+4 日(正月 2 日+メーデー+振替休日) パターン上の年間実労働時間 1739.8 時間/年 4 日の休日を D×2 日、S×2 日とすると 年間実労働時間 1705.8 時間 ≒ 32.8HR/W					※1976 から 1980 年の実績は 年間休日数 101～103 日 年間労働時間 1814～1827 時間 週 37 時間制度ではあるが年 間労働時間を 52 週で割ると 34.9～35.1HR/W
※夜勤 1 回 50 分の時短(N50):年間 60 時間 50 分の時短 日勤部門 1976 から 1980 年の一番少ない実績 1814 時間対比でも 約 98 時間の時間短縮であり、夜勤 1 回 50 分の時間短縮以外に 37 時間 10 分の時間短縮となっている。					

⑦夜勤の中でみなし勤務時間 20 分(実質時短)を獲得、

1988(S63)年7月27日～

仮眠時間を 2 時間に拡大。月 2 回の連休も獲得。

ライン整備部門の時間短縮拡大

日勤者対比で N50 含め 175 時間の時短

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
1988(S63)年7月27日～ D と S の時間延長、仮眠 2 時間、 月 2 回の連休(1/3D 休日)、N70 D-S-N-明-休の 5 日パターン(D 勤が 3 回に 1 回休日) 15 日パターン					1992(H4)年3月～
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:30～16:55	9H25	1H00	8H25	
S	12:50～23:20	10H30	1H00	9H30	
N	21:30～	10H30	0H40		

明	～08:00	仮眠	2H00	7H50	現行時間内(週37時間制)で週休2日制導入 年間休日数 122 日 日 52+土 52+祝 12+特休 6 特休 ;11/2/30、31,1/2,3、 12/1、5/1 半休(3時間勤務);1/4 月～木;7H25 金;7H20
休					
		30H25	2H40	25H45	

1675.9HR/年 4日休(D×2、S×2) 1639.1HR/年
仮眠 2HR(50分の時短+20分のみなし勤務+休憩 50分(30+20))
 年間休日 101 日
 73日+24日+4日(正月2日+メーデー+振替休日)
 年間実労働時間 1639.1HR ≒ **31.5HR/W**
 ※夜勤 1回 50分の時短(N50):年間 60時間 50分の時短に加え、日勤部門 1976 から 1980 年の一番少ない実績 1814 時間対比でも約 175 時間の時間短縮であり、夜勤 1回 50分の時間短縮以外に 114 時間 10 分(みなし勤務 24HR10+89HR50)の時間短縮となっている。
夜勤におけるペナルティー時短として 175 時間/年
(昼間の 1 時間と夜間の 1 時間の違いを認めさせた)

⑧ 勤務改悪で夜勤時の仮眠制度がなくなる

1999(H11)年4月～

夜勤のペナルティーとしての時短もなくなり

日勤者と同じ労働時間に日またがり勤務

(24:00 を越えて勤務終了)、

00:00 勤務開始の 3 連続夜勤も導入される

【会社発言:夜勤の拘束時間が8時間15分と短くなったので

仮眠制度はいらない】

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
D-D-D-休-休-E-E-E-X-休-M-M-M- 休-休の15日パターン					
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:45～17:50	10H05	1H00	9H05	
E	15:05～00:50	9H45	1H00	8H45	
M	00:00～08:15	8H15	1H00	7H15	
これ以降仮眠がなくなる					
1831HR/年 ≒ 35.2HR/W					
年間のパターン休日 121 日～122 日					

⑨ 5時30分開始の超早朝勤務と実働11時間の超長勤務の導入

3 連続夜勤から 2 連続夜勤へ、しかし夜勤の実働は長くなる

2004(H16)年4月～

ライン整備の勤務	常日勤の勤務
----------	--------

2004(H16)年 4月～

D-L-S-休-N1-N2-明-休-休の9日パターン

	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
D	05:30～14:40	9H10	1H00	8H10
L	08:00～20:30	12H30	1H30	11H00
S	12:50～23:40	10H50	1H00	9H50
N1	20:30～05:30	9H00	1H00	8H00
N2	22:30～08:30	10H00	1H30	8H30

1838.5HR/年 ≒ **35.4HR/W**

年間のパターン休日 121日～122日

【夜勤の拘束時間10時間になっても仮眠なし】

2006(H18)年7月～

D-D0-S-休-N1-N2-明-休-休の9日パターン

	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
D	05:30～14:45	9H15	1H00	8H15
D0	08:30～19:25	10H55	1H00	9H55
S	12:50～23:40	10H50	1H00	9H50
N1	21:30～06:30	9H00	1H00	8H00
N2	22:00～08:00	10H00	1H30	8H30

1804.7HR/年 ≒ **34.7HR/W**

年間のパターン休日 121日～122日

[10]年間労働時間の延長。どの勤務も超長拘束時間に

2010(H22)年 7月～

D 勤12時間50分、

夜勤14時間30分(これでも仮眠は復活せず)

週 37 時間から

40 時間へ延長

ライン整備の勤務

2010(H22)年7月～

D-N-明-休-休-D-N-明-休-休-D-N-明-休-休-Dsの15日パターン

	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
D	07:30～20:20	12H50	1H30	11H20
N	18:30～	14H30	2H30	12H00
明	～09:00			
Ds	07:30～18:30	11H00	1H00	10H00

1946.7HR/年 ≒ **37.4HR/W**

年間休日 121日で固定

常日勤の勤務

週40時間制

月～金 09:00～18:00

年間休日 121日で固定

1/4 半休は無くし通常勤務

年間労働時間 1944時間 ≒

37.4HR/W

[11]勤務終了02時30分の勤務が導入される

2012(H24)年7月～

ライン整備の勤務					常日勤の勤務
2012(H24)年7月～ D-F-N-明-休-休の6日パターン F=Df または Sf					1週40時間制度(1ヵ月単位の变形労働制) 月～木 09:00～18:00 金 09:00～17:30(水、木にも30分時短の勤務日あり) 出勤の土 09:00～16:00 休憩は 12:00～13:00 ※2014年度の場合;30分時短勤務日は、金51日、年間労働時間;1972.5HR ≒37.9HR/W 休日;日曜日 国民の祝日・休日及び振替休日 年末年始(12月30日、31日、1月2日、3日) その他会社が認めた日 ※2014年度は年間休日112日
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D	07:30～19:30	12H00	1H30	10H30	
Df	07:30～18:00	10H30	1H00	9H30	
Sf	16:00～02:30	10H30	1H00	9H30	
N	18:00～	14H30	2H30	12H00	
明	～08:30				
1946.7HR/年 ≒ 37.4HR/W 年間休日 121日で固定 【夜勤の拘束時間14時間30分になっても仮眠復活せず】					
2012年12月 休憩時間取得方法を改悪し「勤務開始後1時間と終了前1時間を除くすべてが休憩時間帯」 労組は11月2日に会社提案をニュースで知らせ、11月24日には12月からの3ヶ月間の暫定運用を受け入れ、暫定運用後、導入に合意。					
【新勤務導入に当たっての会社発言 『健康のことは考えていない』】					
再び05:30開始の勤務を導入					
2013年11月 「2012年7月導入の勤務」を変更 「D」勤務の中に「D3」を導入					
	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間	
D3	05:30～17:30	12H00	1H30	10H30	

ANA ラインメンテナンステクニクス(LTC)の勤務

05:45勤務開始や02:40勤務終了、そして5サイクルに1回連続夜勤で単休

1. 夜勤有りの勤務

D-S-N-明-休-休

の6日パターンで、5サイクルに連休が単休になり N5勤務となる連続夜勤

D-S-N-N5-明-休

これは基本パターンであるが、現場スタッフ業務がラインに移管された為

それに対応する 16 種類の勤務が追加され、個々人バラバラの勤務である。

	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
D	05:45～16:45	11H00	1H00	10H00
S	15:10～02:40	11H30	1H00	10H30
N 明	21:00～ ～08:00	11H00	1H00	10H00
N5 明	21:00～ ～07:35	10H35	1H00	9H35

30 日パターン

1972.5HR/年 \div 37.9HR/W

年間のパターン休日数 109 日

05:10 勤務開始や 01:30 勤務終了、24:00 勤務終了の翌日が休日
(連休であるが、5 サイクルに 1 回単休となり翌日は 08:30 勤務開始)

2. 夜勤無しの勤務(運航便担当)

D1-D2-S1-S2-休-休の

6 日パターンで、5 サイクルに 1 回 2 日目の休みが D0 勤務になる

30 日パターン

	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
D1	05:10～13:00	7H50	1H00	6H50
D2	08:30～16:45	8H15	1H00	7H15
S1	15:10～01:30	10H20	1H00	9H20
S2	15:10～24:00	8H50	1H00	7H50
D0	08:30～15:20	6H50	1H00	5H50

1972.5HR/年 \div 37.9HR/W

年間のパターン休日数 109 日