

【テーマ 2】 A社-Tさんの過労死問題を考える

Tさん： 大手航空会社のA社で35年間、客室乗務員としてフライトしていた。

2019年1月10日、ロサンゼルス⇒羽田の2食目サービス直前に倒れる。(02:10頃)

機長は「40分後に新千歳空港に臨時着陸する」ことを決定。(03:00頃)

しかし、着陸直前になって会社から機長に指示があり「予定を変更し04:30に羽田空港に着陸する」ことに。(03:40頃)

羽田空港に着陸後、搬送中にTさんは亡くなった。(05:15頃)

A社では、2014～2020年の**7年間で16名**の客室乗務員が在職中に亡くなった。

原因の多くは不明であるが、米国路線を乗務後、現地で倒れ亡くなった人も含まれる。また、病気休職中に亡くなった方も多い。同じ規模のB社での在職死亡は、1～2年に1名程と報告されている。

Tさんの死亡の背景には、

- ① 休憩時間のない国内線フライト
- ② 疲労の取れないロサンゼルス1泊4日パターンがほぼ毎月ついていたこと
- ③ 更に苛酷な6日連続勤務パターンが亡くなる2ヵ月前についていたこと
- ④ 差別によるストレスの増大が伴っていたこと、

等の **過労死の要因と考えられる過酷な実態**がある。

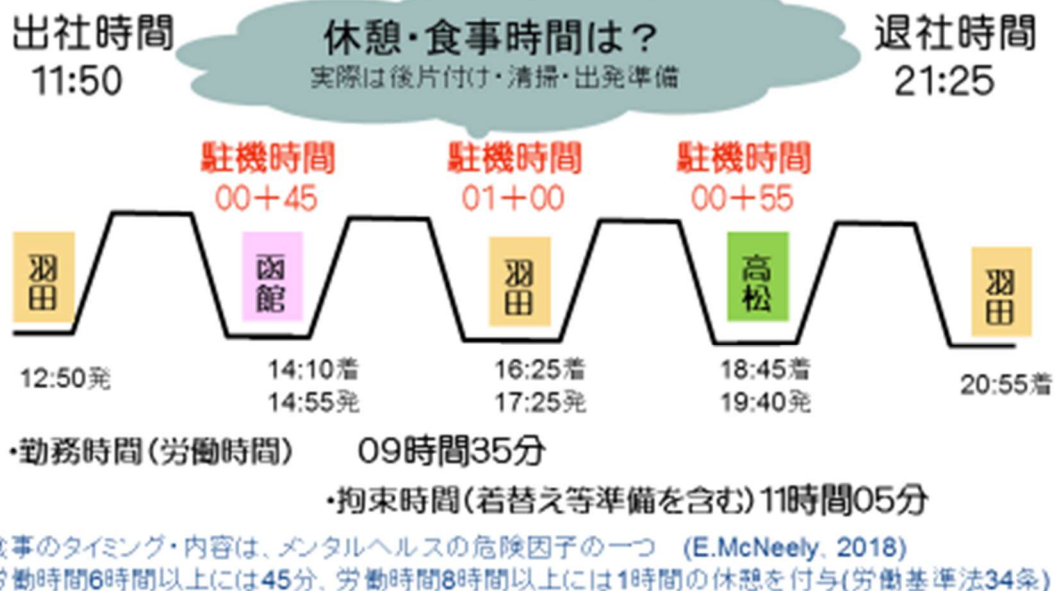
1 労基法に違反する、休憩のない国内線勤務

国内線と近距離国際線では、**客室乗務員にも休憩、またはみなし休憩（レスト）が必要**であるとされている。(労基法34条施行規則32条2項)

しかしA社ではそのような休憩またはレストは**就業規則にも明記されず、実態上もほとんど取れていない**。

Tさんは、この**労基法違反**のフライトが**毎月10日前後**ついていた。

日本の客室乗務員の実態 休憩の設定がなく違法状態の勤務



国際線日帰り勤務のアンケート結果（B 社組合アンケートより）

2014年4～5月

日付	便名	(労働時間)	着席できた時間	食事時間	往復の合計時間
4月04日	JL029/JL026 羽田＝香港	(13時間35分)	約0分	約30分	
4月28日	JL941/JL942 成田＝グアム	(11時間20分)	約0分	約0分	
			(↑ゼ…ゼロ！?)		
5月13日	JL855/JL856 成田＝広州	(12時間45分)	約0分	約40分	
5月16日	JL855/JL856 成田＝広州	<u>(14時間45分)</u>	約30分	約17分	
		(↑勤務規定14時間超え！)			
5月25日	JL941/JL942 成田＝グアム	(11時間15分)	約0分	<u>約7分</u>	
				(↑立ったまま)	



休憩とれていませ～ん！

8時間以上働いたら、1時間の休憩を取らなければいけません。

2 労働負荷の高い「ロサンゼルス（LAX）1泊4日」勤務パターン

【1日目】19：45 家を出る→20：45 会社（羽田）に着いて着替えやフライト準備を行う
→22：45 出社（この出社時間までの2時間は勤務時間にカウントされないサービス業務）

【2日目】00：05 離陸 → 約10時間のフライト（この間の休憩は1時間30分）

→10：00（日本時間） LAX 到着

→12：15（日本時間） 現地ホテル到着 （この間の拘束時間は15時間30分）

1泊のみ（1日の休みもなく翌日また深夜乗務）

【3日目】14：35（日本時間）現地ホテルを出る→15：20 空港着（15：50 出社）

→12時間30分のフライト（この間の休憩は約2時間）

【4日目】05：30 羽田空港着 →06：30 空港を出る （この間の拘束時間は約16時間）

その後の休日は2日間のみ。時差が取れないまま3日目～またフライトに出る

TさんはこのLAX1泊4日の勤務がほぼ毎月ついていた。

3 更に労働負荷の高い、国内線＋国際線の6日連続勤務パターン

1日目 羽田→米子→羽田→大分（宿泊） 勤務時間7時間16分 【休憩時間なし】

2日目 大分→羽田→長崎→羽田（帰宅） ” 9時間45分 【休憩時間なし】

3日目 羽田

4日目 → ロサンゼルス（LAX） 12時間15分 【長時間、深夜、時差】

5日目 LAX

6日目 → 羽田 15時間14分 【長時間、深夜、時差】

7日目 （休日）

8日目 （休日）

9日目 定期緊急訓練

10日目 定期緊急訓練

4 資格、昇格差別によるストレスの増大

（１）A 社客室乗務員の『評価制度』について

A 社の「基本給」は、①年齢給、②会社の評価による能力給、で構成されている。

パイロットと客室乗務員にはこの他、「乗務手当」がある。この手当はもともと**欧米と同様、勤続年数順に少しずつ UP するシステムであった。**

しかし 2005 年以降、客室乗務員のみ、この「乗務手当」が**会社の評価によって決まるシステムに変わった。**

同じ客室責任者（CP）であっても、乗務中の手当は 1 時間あたり 7 8 0 円と 1 6 0 0 円と、2 倍以上もの違いがある。（尚、一般客室乗務員は 5 0 0 円／時である）

その評価項目はどれも **客観的判断の難しい、会社が恣意的に評価できる内容**になっている。

（評価項目の一部） 「お客様の心に残る笑顔の発揮」
「日本らしいおもてなしの心を感じる対応ができる」
「安心感や新鮮さを感じるサービスができる」、
「お客様から見て不適切な行動がない」等々

T さんはこの恣意的な評価により長年差別され、賃金その他、機内での指揮順位（緊急事態等で指揮をとる順番）が低位にされるという **差別** が行われていた。

指揮順位や各人の評価結果は毎日のフライトで公表されるため、新人はそれを見て「目をつけられると差別される」と恐れ、会社に対する**不満や意見が言えなくなる**という。

現在の労働組合は 1 9 9 6 年に労使協調方針に転換したが、それ以前は、職場要求を掲げて頑張る組合であり、T さんはその中で代議員を担当していた。T さんの他にも、元組合役員は全員、現在まで長年にわたり差別されつづけている。

これらの資格、昇格差別により T さんの**ストレスは相当なもの**であったと推測される。

（２）外航にはない「評価賃金制度」

A 社には、「人事評価」（職能等級）の他、乗務手当に反映される評価制度として「習熟コード区分」「習熟コード」「サービス資格」がある。

また、A 社の班という小グループ組織では、これらの評価結果が、社員番号、入社月（コース）を含め、すべて公表される。前述のように、毎回のフライトで持ち歩く同乗メンバー表にも、入社月以外すべて表示される。

一方、B 社では、乗務手当に反映される評価制度は「人事評価」（職位）と「HT グレード」（A 社でいう「習熟コード区分」）の 2 つのみである。

また、B 社の班組織では、氏名、社員番号、職位のみで、評価結果（HT グレードという）は載せていない。また、同乗メンバー表に表示されるのは、指名、職位の他、新人の習熟状況だけで、各自のグレードは表示されないようになっている。

このように **A 社の場合、恣意的な評価がいくつも行われすべて公表されるのが特徴である。**

欧米の航空会社では A 社のように**賃金に反映されるような評価制度は存在しない**。米国では「評価制度は人権侵害」（米国最大の客室乗務員組合 AFA 委員長の発言）とされ、**賃金は乗務経験年数に応じて設定**されている。EU でも勤続年数が重視

され、賃金に反映する評価制度は存在しない。

このように乗務経験が重視される諸外国に比べて、A 社では乗務経験の無視、恣意的な評価による差別が長年行われている。こうした状況は**チームワークの阻害、安全軽視**とも言えるのではないだろうか。

5 A 社の客室乗務員職場における在職死亡について

A 社では、2001 年以降の **20 年間で**、氏名が分かった方だけで **33 名の客室乗務員** が在職中に亡くなっている。

前述したように、多くの方の死亡原因は不明であるが、病氣休職中に亡くなった方も多い。また、国際線乗務後に現地で倒れ、亡くなった方が複数名報告されている。

A 社客室乗務員の**平均勤続年数はわずか 6 年半**、B 社は 10 年前後である。(2015 年データ)

比較的若い職場である A 社客室乗務員の在職死亡が B 社に比べて圧倒的に多いのは、勤務とストレスによるものと判断せざるを得ない。

A 社では、コロナ前までは**数百名の客室乗務員が退職し、また数百名を採用**するという状況が毎年くり返されていた。ウツで休職している人も三桁に及ぶ。

このように客室乗務員が身体を壊したり、何らかの理由の為にわずか数年で退職してしまう現状は、まさに **若い女性の使い捨て** と言えるものではないだろうか。

6 厚生労働省へ要望書を提出

A 社の T さんのご遺族は **2021 年 1 月に労災申請**を行った。

しかし労基署は、脳・心臓疾患の労災認定基準では労災にあたらないとし、**不支給の決定**を下した。

現在の認定基準は労働時間の長さで判断されるため、T さんのように、早朝深夜、時差を伴う不規則勤務、低気圧、低酸素、低湿度、騒音、宇宙線被曝などの特殊な環境で、感情労働を伴いストレスの多い業務を行っている客室乗務員は全員、労災認定から外れてしまうことになる。こうした状況からも、労災認定基準の見直しが急がれていると言える。

夢と希望を胸に抱いて入社した客室乗務員が、保安要員として健康で生き生きと定年まではたらし続けるためには、**労災認定基準の見直しと同時に職場の改善が急務**となっ

ている。そのことは **空の安全にも直結する課題** でもあると言える。

私たち NPO 法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」は、脳・心臓疾患の労災認定基準基準の見直しについて厚生労働省に要望書を提出した。(2021 年 7 月 2 日)

T さんのご遺族は現在、**審査請求**を行っている。認定基準の見直しにより、一日も早く労働災害と認定されることを心から願い、職場改善に繋げていけるよう、これからも知恵と力を尽くす所存である。

2021年7月2日

厚生労働大臣 田村 憲久 殿
脳心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会 御中

NPO 法人航空の安全・いのちと人権を守る会
理事長 宗光 美千代
〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町4番23号
渋谷桜丘ビル8階 渋谷共同法律事務所内
電話番号 03-3463-4351
FAX番号 03-3496-4345

航空機客室乗務員に関わる
脳心臓疾患の労災認定基準の見直しに関する要望書

私達 NPO 法人航空の安全・いのちと人権を守る会は、2016 年から任意団体として航空の安全と客室乗務員の健康を守るための調査・研究・相談活動を専門家とともに続け、その後、2020 年 12 月に NPO 法人として発足した団体です。

脳疾患による航空機客室乗務員の死亡事例は 2014 年以降、複数報告されています。しかし、2019 年 1 月に遺族が申請した労災認定は今年 6 月、不支給決定とされました。これは、客室乗務員の労働環境および勤務実態、感情労働等の特殊性が全く考慮されていないためと考えられます。

乗客の安全と快適性を提供している客室乗務員の乗務における労働環境や勤務の特殊性を考慮した脳・心臓疾患の労災認定の基準に改定して頂くよう、以下の通り要望致します。

記

航空機客室乗務員は、早朝深夜、また時差を伴う不規則な勤務であり、低気圧、低酸素、低湿度、騒音、加速度（G）変化や宇宙線被爆などの影響を受ける特殊な環境のもとで働いている。また、作業環境として、立ち仕事、不自然な姿勢、重量物の取り扱いもあり、更に乗客への快適性提供のため感情労働によるストレス、衆人監視の中での緊張も強いられる職業である。こうした客室乗務員の勤務の特殊性を考慮した労災認定基準に見直すこと。

（背景）

ある大手航空会社では、2014 年と 2015 年にニューヨーク線を乗務した後に現地で亡くなった客室乗務員が複数名という衝撃的な報告が職場から出され、不安と動揺が広がりました。また、2019 年 1 月には同社で、ロサンゼルスから羽田に戻る便で倒れ、搬送中に亡くなったという痛ましい事例も発生しました。いずれも、くも膜下出血などの脳疾患によるものでした。

尚、私たちの調査によると、2014 年 2 月から 2020 年 10 月までの期間に在職死亡された客室乗務員は、この大手航空会社 1 社だけで 16 名です。ほとんどの方の死亡原因は不明ですが、平均年齢 32 歳（2019 年度厚労省基本統計調査）という若い職場にも関わらず在職死亡の多さは異常と言えます。

航空機の客室乗務員は早朝深夜、時差を伴う不規則な勤務で、多い時は月間 10 日前後の「外泊」があり、前述のように、低気圧、低酸素、騒音、宇宙線被爆などの特殊な環境で業務を行っています。更に「常に笑顔でいる」「乗客を不快にさせない」等の感情労働により、多くのストレスが増大している状況です。

以上のことから、労働時間の長さを過重性の評価の最も重要な要因であるとし、1 か月当たりおおむね 4 5 時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いとする現状の労災認定基準には不足があると言えます。

不規則な勤務、交替制勤務、深夜勤務、出張の多い業務、心理的負荷を伴う業務等の労働時間以外の負荷の過重性が認められる場合には、1 か月当たりおおむね 4 5 時間を超える時間外労働が認められない場合においても、業務と発症の関連性を認めるべきであると考えます。

以上