

『コロナ禍』における航空 労働者の実態と課題

現場労働者の急激なストレス
増加についての調査と考察



2022年9月

NPO法人 航空の安全・いのちと人権を守る会
副理事長 奥平 隆

コロナパンデミック発生から間もなく3年

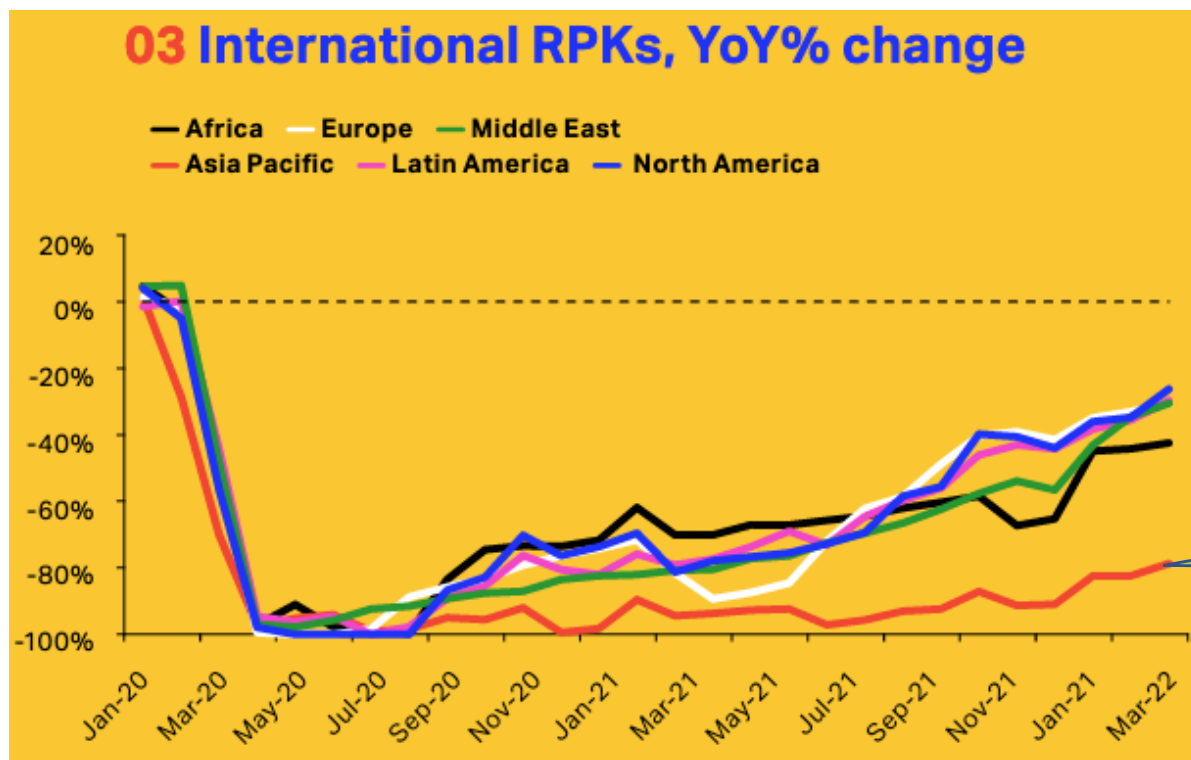
労働者にとってこの2年で何が変わったのか？

航空機の運航支える現場のストレスを調べてみました・・・



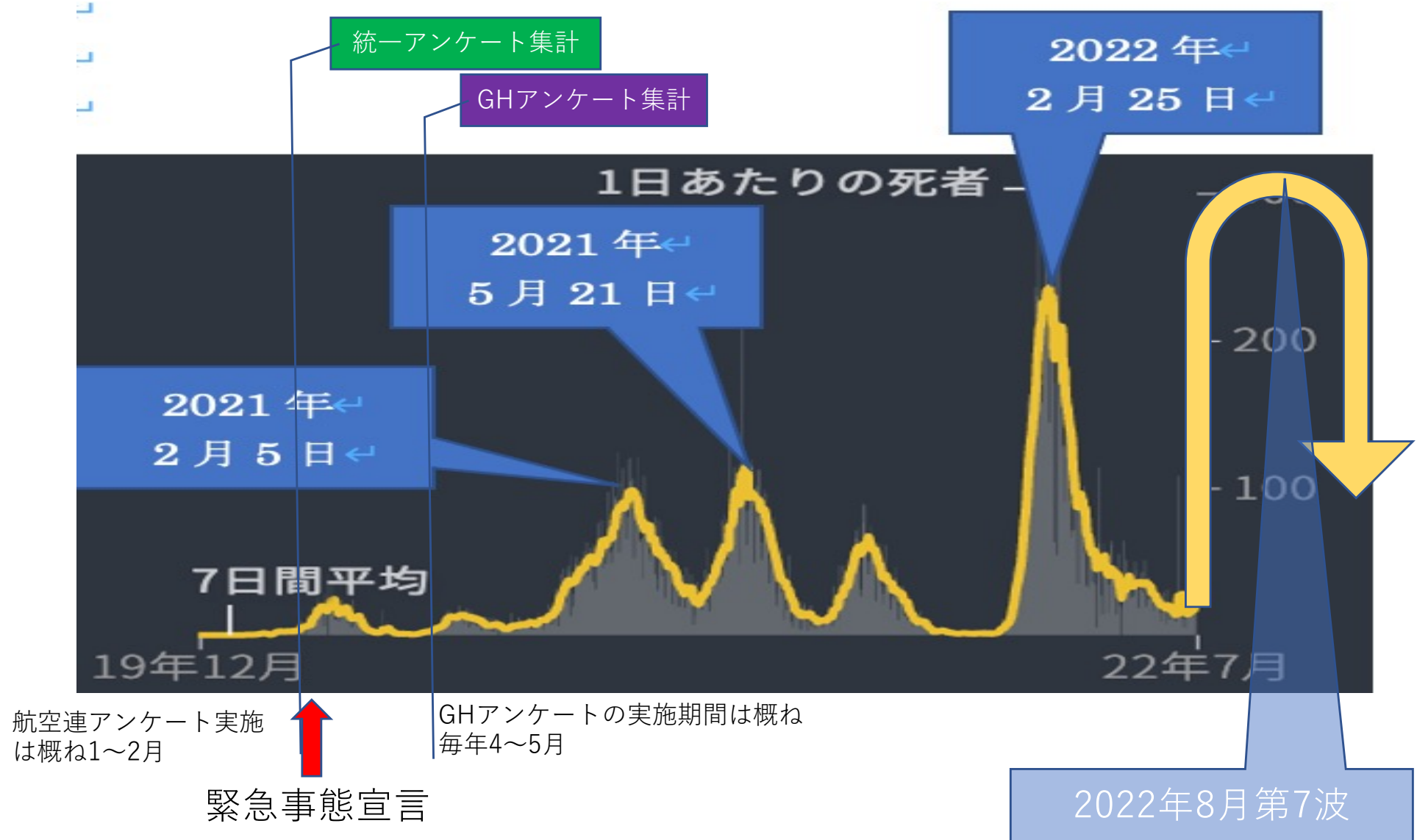
コロナパンデミックによる航空輸送の落ち込みと回復

＜国際線の落ち込みと回復
2000年～2022年＞



アジア・太平洋
地域

日本におけるCOVID19死者数推移



航空整備士・グラウンドハンドリングの職場 の声を3年間で比較

- * 職場で取られたアンケート・インタビューなどをもとに調査
 - * 航空連「統一アンケート」
→毎年1～2月に実施
 - * グラウンドハンドリング連絡会議
→毎年4～5月に実施
- <それぞれに3年間で比較した>**



航空機整備士を中心とした職場では



アンケートの声は「自由記述部分」 からストレスとなっている要素で分 類し比較した

- 仕事への不満や不安
- 会社経営への不満や不安
- 労働条件への不安や不満
- （賃金減額など）経済的な不安・不満
- 健康不安
- 精神的不安
- 事故や安全への心配



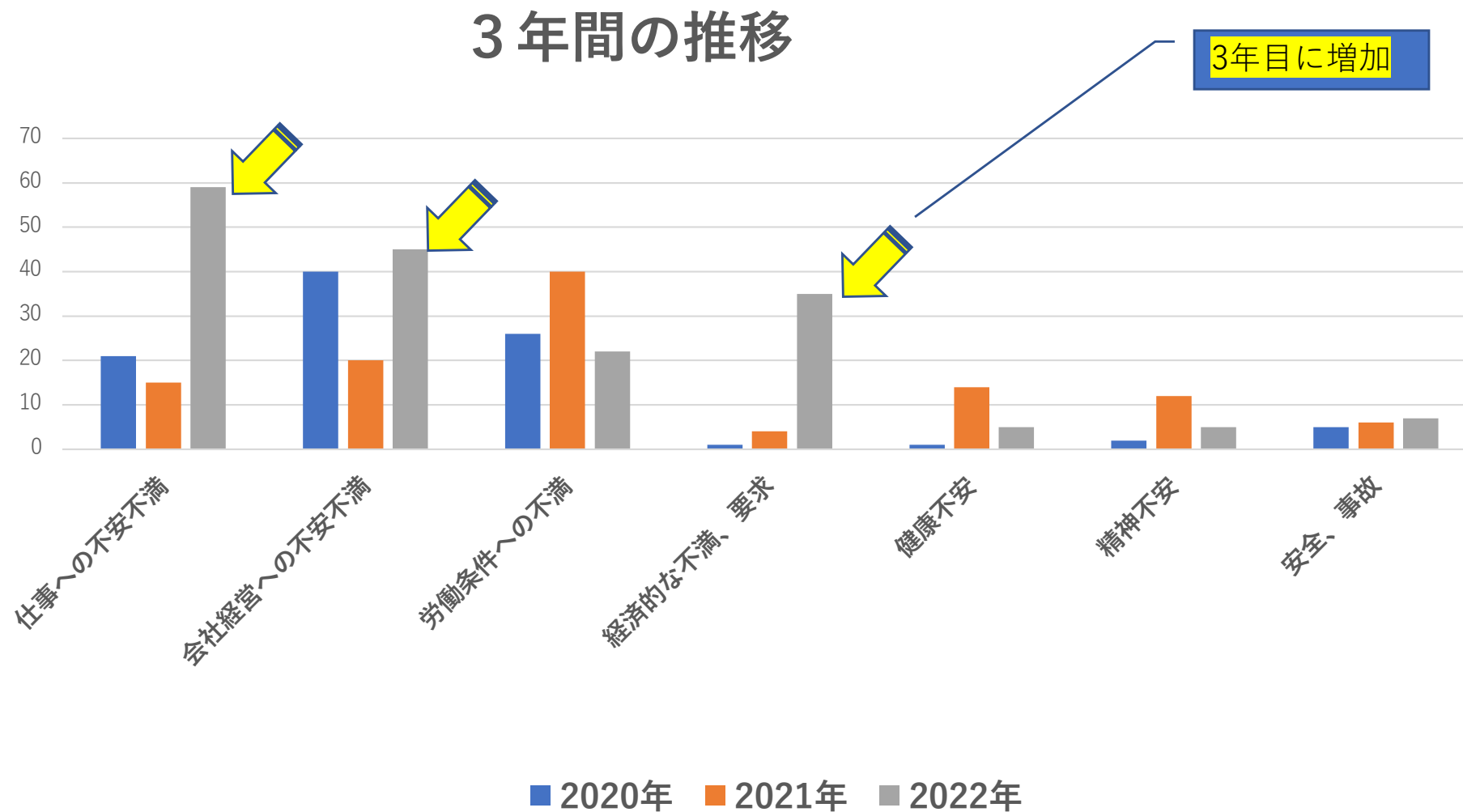
自由記述回答からのストレス要素抽出と分析

数式バー	STRSR	コロナ要素	STRSR	コロナ要素
【日航ユニオン】2021年「自由記入」			【日航ユニオン】2022年「自由記入」	
・単身赴任の期限は守るべき。	C		・間接には答えにくい内容となっている。	
・急に国際線を運航する事になると仕事が回らなくなるので危ない。	AZ	J	・スタッフ部門なので質問の回答できず失礼。	
・雇用維持を最優先に取り組んで欲しい。	D	L	・転勤者に対して十分な教育や申し送りを実施される時間が不足。実施するための余裕がなくアサイン出来ない。	A
・整備は定期代廃止なのに、テレワークしている間接は定期代支給されているのか？	C	H	・管理職は、時間管理をしてほしい。上がりが遅い。	B
・逆単身赴任に対する待遇改善をお願いします。	C		・人を蹴落とす人が増える人事評価。	B
・コロナ禍の中で本当にタクシーが必要なのか。インターだけでも便数も少なく全て電車通勤にしても良いのでは。タクシー代を垂れ流すなど、やっていることが倒産する前と何も変わっていない。また勤務時間が長く、間接部門に合わせた方がいいが、その間接が在宅勤務を始めた為通勤時間も少なく、我々のような必ず出社する必要のある部門との格差が益々広がっている。我々	C	H	・管理職間のパワハラ。	B

分類コード	分類	2020年	2021年	2022年
A	仕事への不安不満	21	15	5
B	会社経営への不安不満	40	20	4
C	労働条件への不満	26	40	2
D	経済的な不満、要求	1	4	3
E	健康不安	1	14	
F	精神不安	2	12	
Z	安全、事故	5	6	
	コード総数→	96	111	17

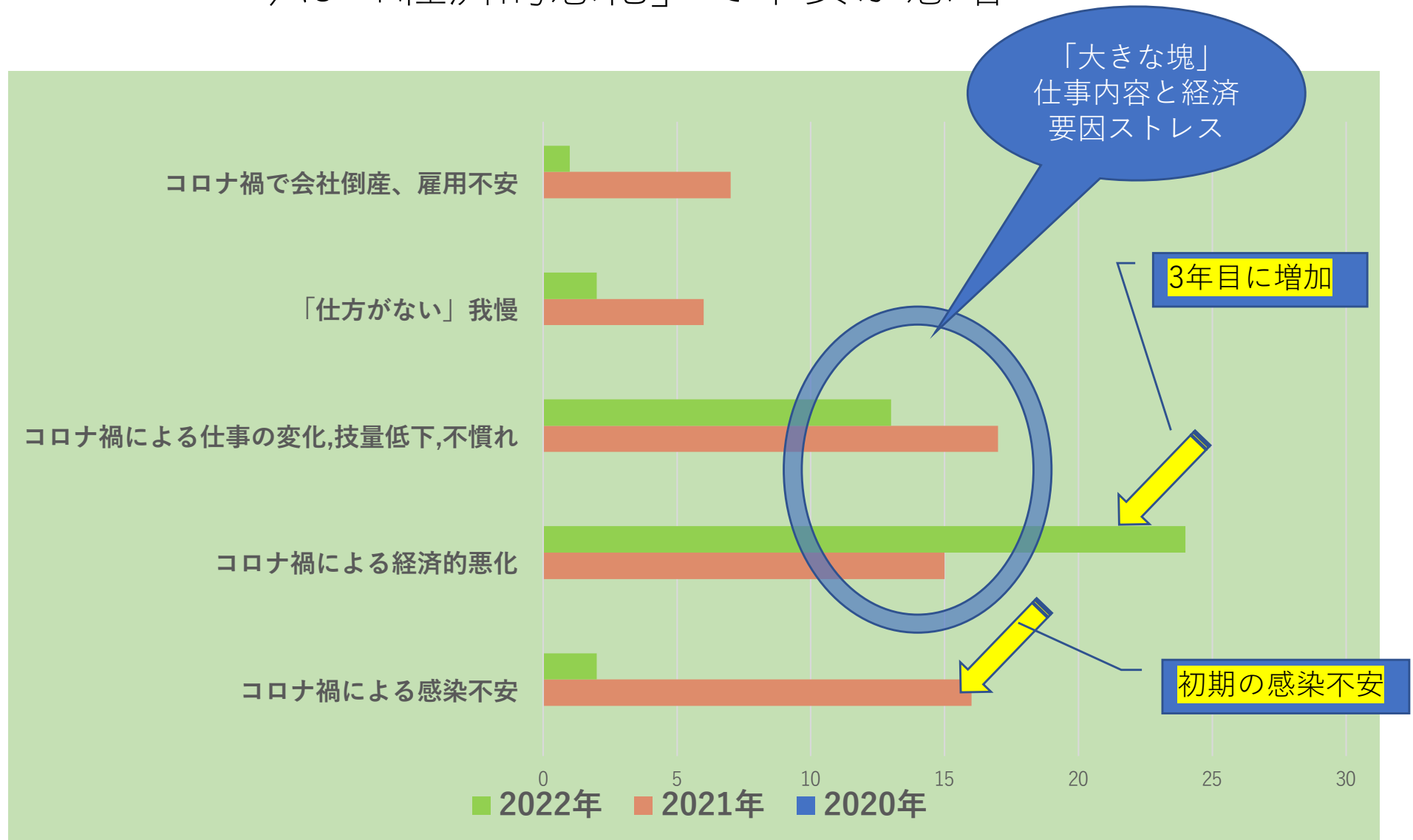
コロナ関連要素	関連要素分類	2020年	2021年	2022年
G	コロナ禍による感染不安	0	16	2
H	コロナ禍による経済的悪化	0	15	7
J	コロナ禍による仕事の変化、技量低下、不慣れ	0	17	11
K	「仕方がない」我慢	0	6	0
L	コロナ禍で会社倒産、雇用不安	0	7	1

ストレスターの分類（2020～22年）



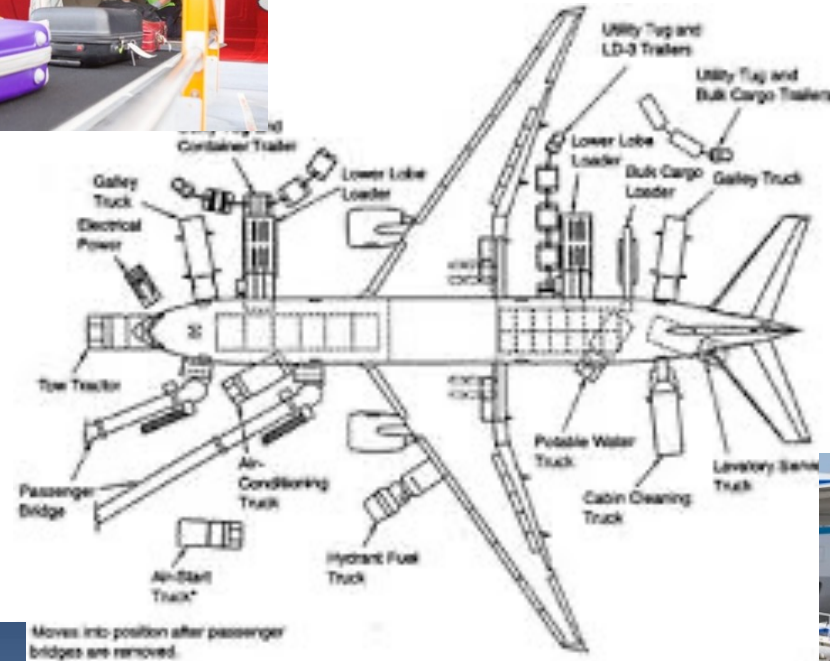
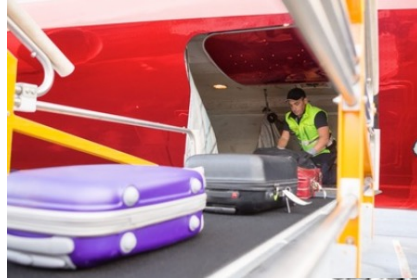
コロナ禍が関わる不安要素

今は「経済的悪化」で不安が急増



(注：2020年2月アンケートではコロナ禍関連の「不安要素」の記述はゼロだった。)

グラウンドハンドリングの職場では

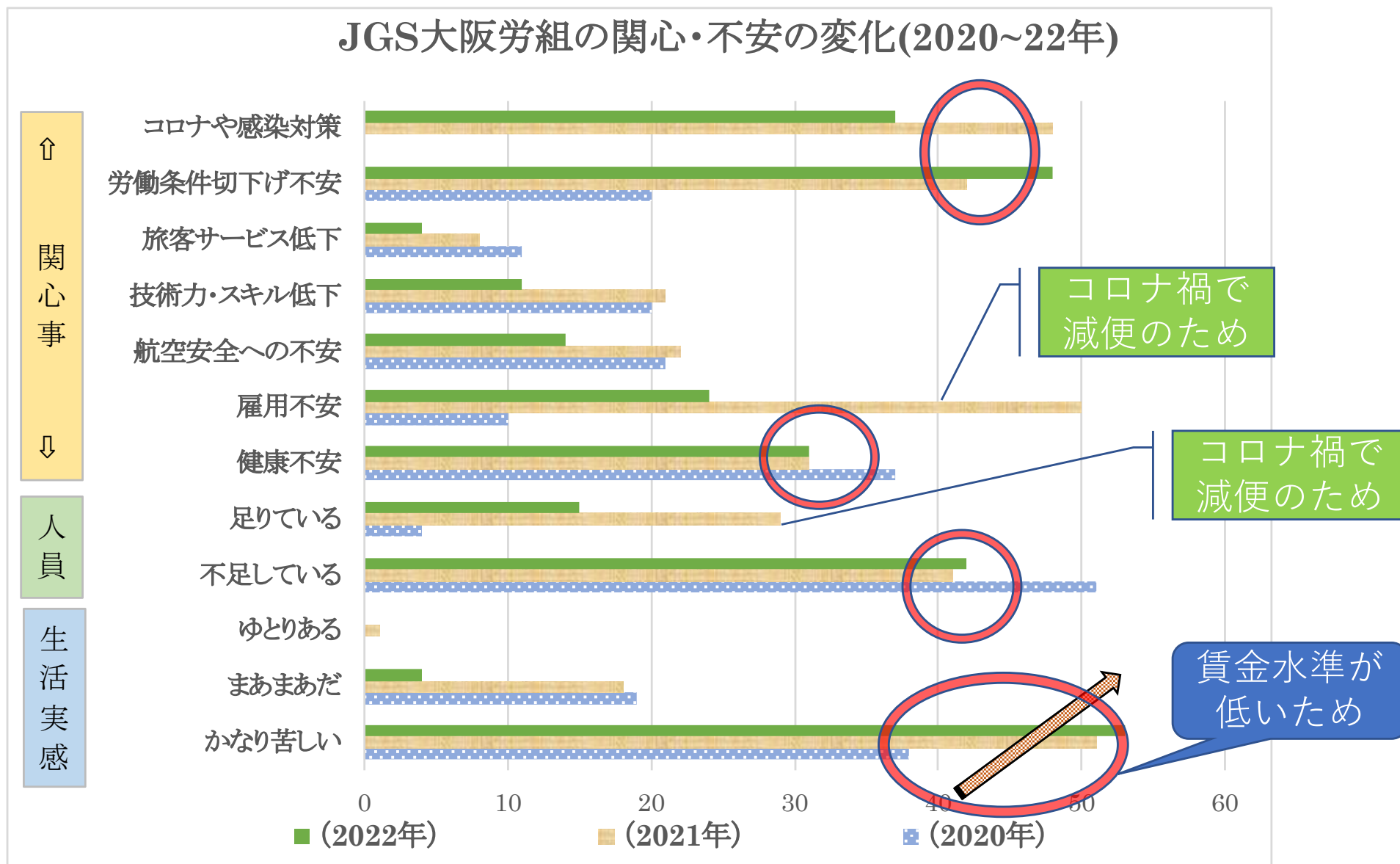


Moves into position after passenger bridges are removed.



■ グランドハンドリングの職場の変化

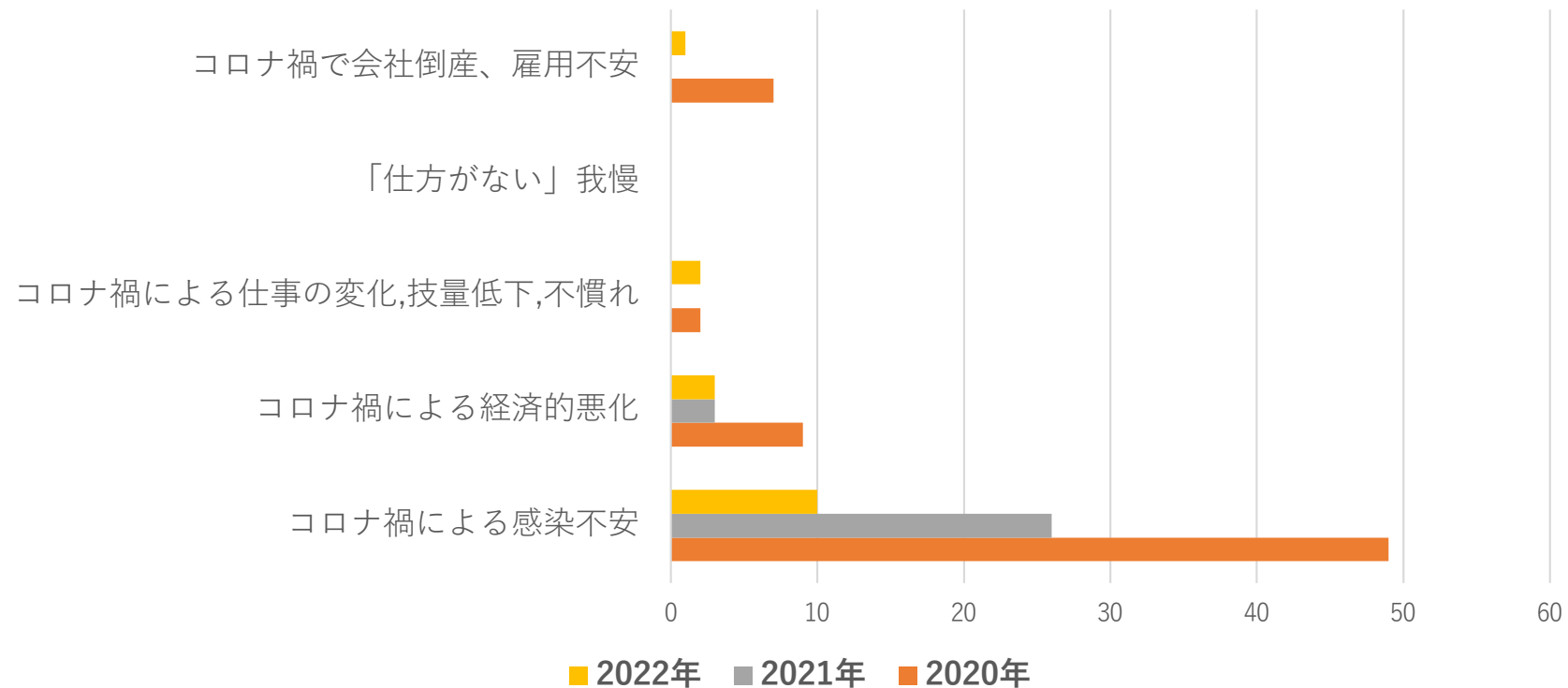
航空連アンケート（選択）分析



グラハン連の「職場アンケート」の記述でのコロナ禍関連要素は・・・→当初は「感染不安」が最も大きく

- ・＜回収時期が「航空連統一アンケート」より5ヶ月後にずれているので2020年のコロナ感染拡大の影響(不安)が強く出ている＞

グランドハンドリング職 記述、コロナ禍関連要素



グランドハンドリング（JGS社）社における退職者数（増加）の推移

注：この表にある「グローバル職」とは大学卒の基幹要員。
エキスパート職は現業部門である。

	<基幹要員>			<現業部門要員>					
	グローバル職			エキスパート職			JGS全体		
	自己	定年	計	自己	定年	計	自己	定年	計
17年度	8	10	18	55	5	60	63	15	78
18 〃	13	8	21	57	4	61	70	12	82
19 〃	12	23	35	52	13	65	64	36	100
20 〃	8	27	35	44	8	52	52	35	87
21 〃	12	28	40	77	4	81	89	32	121

現場労働者の離職
増加

これらのデータから現状の航空労働者の 状態を推察

＜ある労働者の率直な記述の
一つの例＞

- 「なんだか得体の知れない閉塞感や不安感を時々感じます。会社だけが理由ではないと思いますが・・・。
これまでメンタルなんて、他人事のように思っていたのですが、この会社においてメンタルヘルスを維持するって結構大変だと感じています。」



「これまでと異なる疲労」

疲労を進行させる要因について

- **疲労の定義** 日本疲労学会は、「**疲労**とは過度の**肉体的および精神的活動**、または疾病によって生じた独特の不快感と休養の願望を伴う**身体**の**活動能力の減退状態**である」¹⁾と**定義**。

2019/08/05

・・・これまでの分析から、こうした「**不快感・減退感**」が

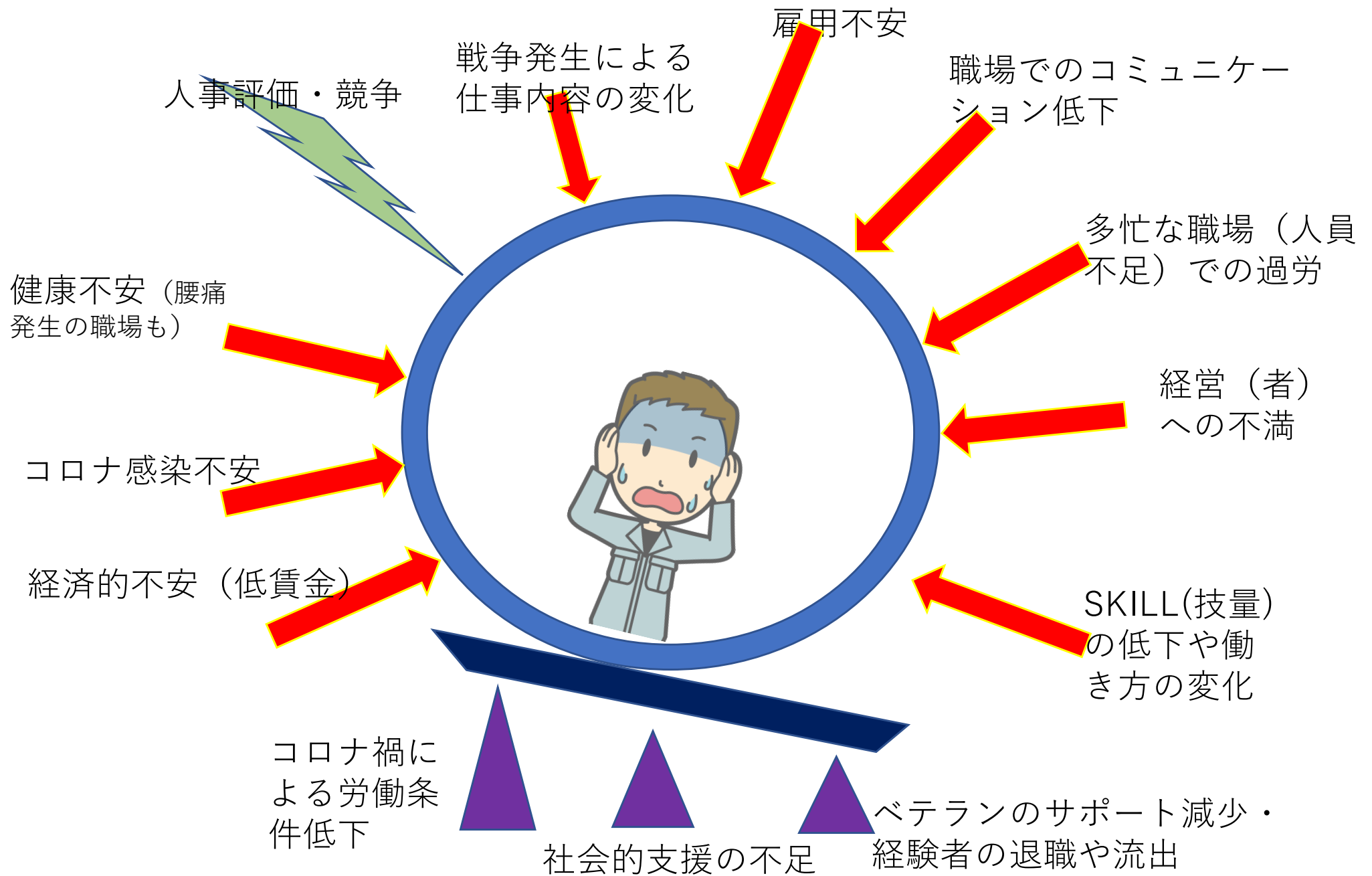
- ⇒ コロナ禍や戦争で労働環境が激変＝「量と質の大きな変化」しかも「これまで未経験の変化の連続」でこれまでに無い過度のストレス
- ⇒ 要因として、コロナ対策に起因する「社会の中での孤立」「働いてのいる会社の状況の悪化」なども
- ⇒ ストレス緩和の「サポート（支援）」が無い場合にストレス要因の最小化がなかなか進まず。精神的状態の悪化が進行
・・・・・・・・こうしたことから起きているのでは



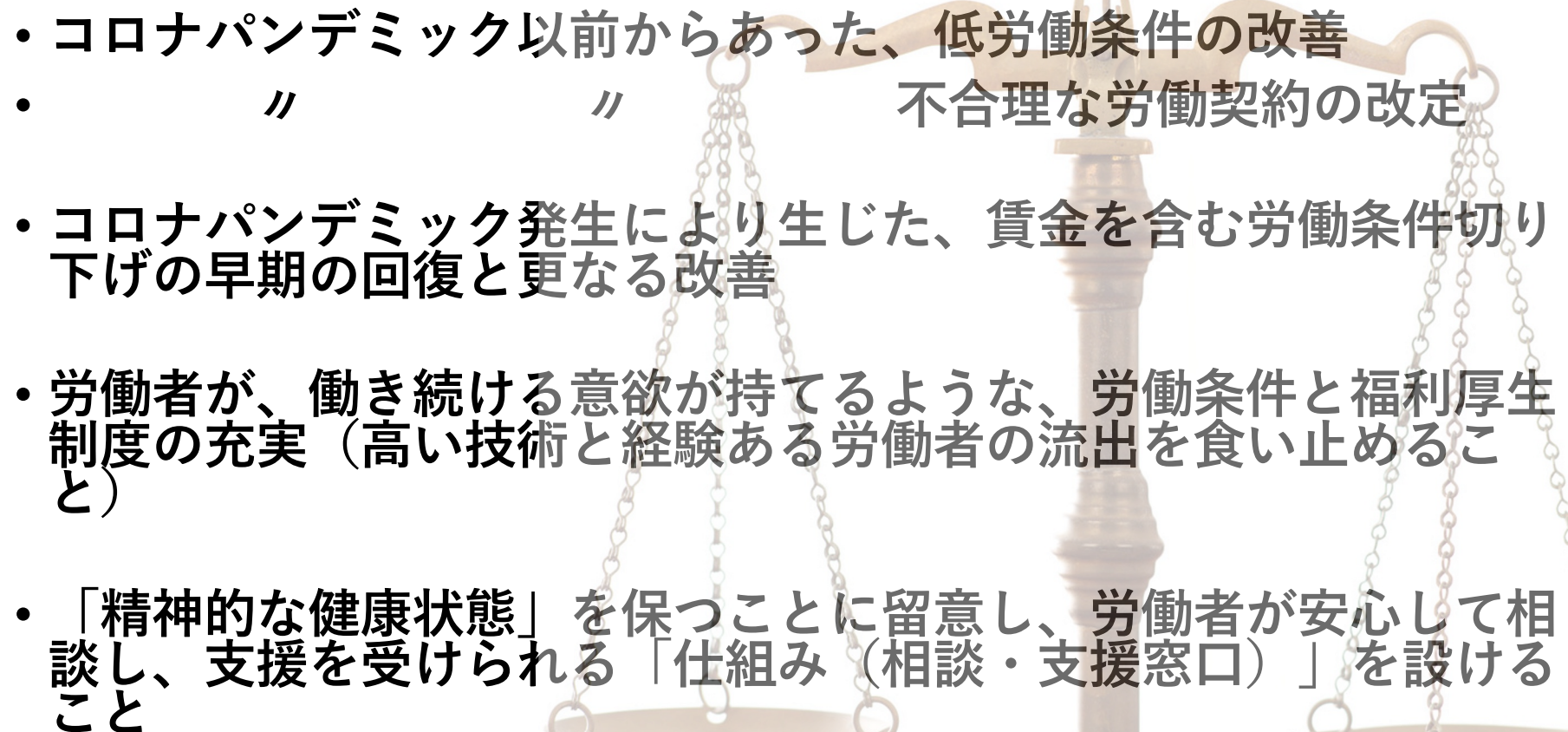
長引くコロナパンデミックで労働者へのストレスは新たな段階に



労働者保護・支援も不足
肉体的疲労と精神的疲労の拡大



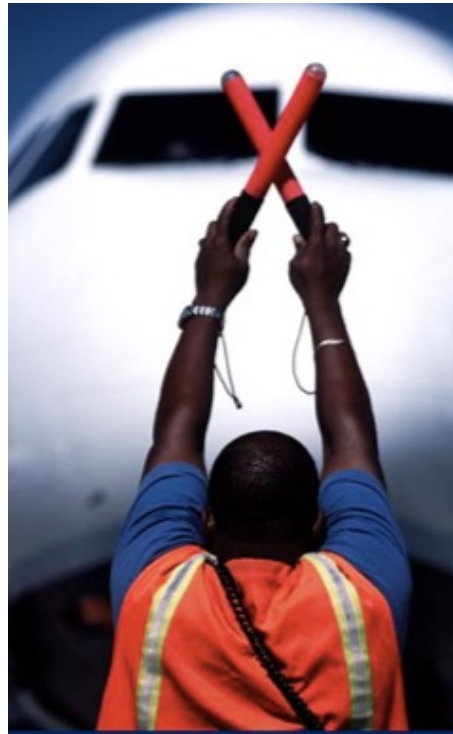
<地上で働く航空労働者>求められる課題

- 
- コロナパンデミック以前からあった、低労働条件の改善
 - 〃 〃 不合理な労働契約の改定
 - コロナパンデミック発生により生じた、賃金を含む労働条件切り下げの早期の回復と更なる改善
 - 労働者が、働き続ける意欲が持てるような、労働条件と福利厚生制度の充実（高い技術と経験ある労働者の流出を食い止めること）
 - 「精神的な健康状態」を保つことに留意し、労働者が安心して相談し、支援を受けられる「仕組み（相談・支援窓口）」を設けること



NPOでは、航空における労働状態の調査と研究を、今後も継続する予定です。

有難うございました。



NPO法人「航空の安全・いのち
と人権を守る会」

<討論用スライド>

コロナ禍を経験し

今後、労働者が健康に働き、豊かな人生を送れる仕組みをどのように作っていくか

- 労働組合の活躍に期待するか
- 法律的な枠組みを強化し、政治的に企業への規制構造を変えていくか
- 社会的に「企業に求められてる条件」を追求
＝「人間を大切にしない企業」の企業価値を下げるなど。

<研究課題>

- →研究課題：ストレスー間の影響/関連について
 - プライベートなストレスーとの影響/関連
 - 他の業種の労働者との関係の調査

