

## ANA-Tさんの過労死に係る国際比較と課題

### 【 国家ライセンスの有無と疲労 】

これまでも触れてきたように、日本の客室乗務員には国家ライセンスが付与されていない為、総務省の職業分類ではサービス業とされています。この為、保安訓練は受けていても業務がサービス中心になり、本来は緊急事態に備え、体力に余裕を残しておかなくては行けない職業でありながら、サービス業務に追われ疲労困ぱいになる状況があります。ICAO（国際民間航空条約）では「疲労と安全は直結する」「安全に支障をきたすような疲労を感じた場合は乗務してはならない」として「疲労リスク管理（FRM）」が規定されていますが、日本ではその視点が薄く、疲労が蓄積したり微熱があったとしても休みにくく無理をして飛ぶ人も多い実態です。

また、こうしたサービス要員の視点では乗客と会社から若く、見た目が重視される乗員像が求められ、会社からは使い捨ての発想、待遇となる傾向があります。

一方、EU、北米、南米、中東の各国、またアジアでも中国、タイ、台湾など、多くの国で客室乗務員に国家ライセンスが与えられ、保安要員としての地位が確立しています。

FRMも機能しており、例えばANAやJALではビジネスクラスで「いつでも食事ができるサービス」を行っていますが、ドイツのルフトハンザ航空やKLMオランダ航空では客室乗務員の休憩時間が短くなるという理由でこうした過重なサービスは実施されていません。

## 【 長距離国際線フライト後の休日 】

Tさんのスケジュールを見て驚いたのは、ロサンゼルスー東京という**長時間乗務で現地1泊**しかなかったこと、その後、日本に帰着し**休日がわずか2日**しかなかったことです。

例えば**英国航空やアリタリア航空**ではロンドンやローマ線の往復では、現地に2泊し、日本に**帰国後は4日間の休日**が与えられます。更に、**ドイツのルフトハンザ航空や KLM オランダ航空**では、現地に2泊し、本国に戻った後は**5～6日間の休日**があります。それがANAのようにたった2日間しか休めない状況では、時差や深夜のフライトの疲労が取れる訳はありません。

## 【 働き方の欧米比較 】

	ANA・JAL	欧米航空会社
スケジュールの決め方	100%会社が決め、その通りに飛ばなくてはならない	お互いに合意すれば <b>スケジュールパターンを交換</b> できる
評価賃金制度	上司の評価により <b>基本賃金や乗務手当が決まる</b> システム	<b>勤続年数順に乗務手当が上がって行く</b> システム
病気有給休暇 (Sick Leave)	なし。欠勤した場合は <b>年次有休に振り替える</b> 。(長期に欠勤した場合は、健保・共済会から賃金を補てんされる)	年次有給休暇の他に <b>Sick Leave</b> があり、 <b>体調の悪い時はいつでも休める</b>
小集団管理システム	数人～10名のグループに所属し <b>日常的に管理、評価される</b>	小グループ制で管理される事はなく、 <b>上司とも対等である</b>
男女比	<b>99% 女性</b>	<b>3～4割が男性</b>
平均勤続年数	<b>ANA 6年半、JAL 10年弱</b>	<b>20年以上</b>

～ 機内での休憩に関する JAL、ANA 比較 ～

Tさんの勤務表を見ると長距離国際線のフライトに加えて、国内線勤務や近距離国際線がびっしり入っていました。ANAの国内線と近距離国際線には休憩というものがなく、勤務協定にその定義も無ければ実態上もまったく取れていません。

この為、昨年4月にANAの客室乗務員が労基署に行き、「国内線と近距離国際線を飛ぶ客室乗務員に休憩が無いのは労基法違反であり、指導してほしい」と申告しました。その結果、2022年3月、労基署から以下の回答がありました。

「労基法違反かどうかはグレーの範囲内なので、完全に白という訳でもない。反対に完全なクロとも言えない」

「しかし、働き方改革の中で客室乗務員も勤務条件を改善していく状況にある」 「口頭による指導を行う」

つまり労基署は、労基法違反かどうかはグレーとしながらも、休憩のない現状を問題とし、3月中にANAを口頭指導すると答えたのでした。しかし、8月の時点で未だANAは何らかの改善を行った形跡はありません。

一方、同業他社であるJALは一定の改善を行いました。2014年、JALの客室乗務員の組合であるキャビンクルーユニオン(CCU)の有志が、やはり休憩のとれない実態を改善させようと労基署に申告しました。

CCUは、自分たちが行った職場アンケートでもほとんど休憩が取れていないというデータを労基署に提出しました。中には、2014年4月28日の成田ーグアム便往復(勤務時間11時間20分)で、食事時間も休憩時間も両方合わせてゼロという過酷な実態もありました。

その後、労基署は独自に抜き打ち調査を行い、休憩が取れていない実態を把握し指導を行いました。その結果、JALでは、東南アジア路線すべてのエコノミークラスで、それまでミールはお肉か魚か等のチョイスサービスを行っていたのを単一にし、グアム線では編成を増やしサービスを削減し、休憩を取れるように改善しました。また、国内線では1日4回乗務がなくなり、1日3回までに制限された事も大きな成果でした。

更にJALでは2022年3月、リモートによる疲労管理の教育の中で、「国内線でも休憩を取りましょう」と客室乗務員への啓蒙を行いました。その文章にはこう書か

れています。

**【 JAL の疲労管理教育で呼びかけられた内容】**

「食事をとりレスト（みなし休憩）をとることは、その後のイレギュラーの発生に備え、安全業務を最後まで確実に遂行するのに必要な体力・精神力を保つ上で、大変重要です。航行中においても **Fit For Duty** でなければ、安全のプロとしての務めを十分に果たすことができません。」

以上のように、休憩をめぐる対応を JAL と比べた場合、**客室乗務員への健康を顧みない ANA の体質が浮き彫り**になりました。

～ 日本の客室乗務員における働き方改革の提言 ～

2022 年 9 月

**【 位置づけ 】**

- 国家ライセンスを付与し、保安要員と位置付けること

**【 働き方 】**

- 十分な休憩やレスト、休日、休養を付与すること。
- トレード制度（スケジュール交換制度）を新設すること。
- **FRM** が機能するよう、病気有給休暇を新設すること。

**【 賃金 】**

- 基本給の職種間差別の解消、及び、乗務手当保障制度の復活。

**【 管理体制 】**

- 賃金・乗務手当に連動する評価制度を廃止すること。
- 小グループでの管理体制をなくし、人権を尊重した対等の労使関係を築くこと。

**【 その他 】**

- 男女比は欧米並みの 3～4 割以上をめざすこと

NPO 法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」