

『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～

奥平 隆

NPO法人航空の安全・いのちと人権を守る会
副理事長

はじめに

今回は昨年を引き続き、コロナパンデミックにおける航空労働者の実態と課題についてその後の状況を報告します。



2019年末のコロナパンデミック発生からあつという間に2年半以上が経過しました。

航空労働者にとってパンデミック発生から2年

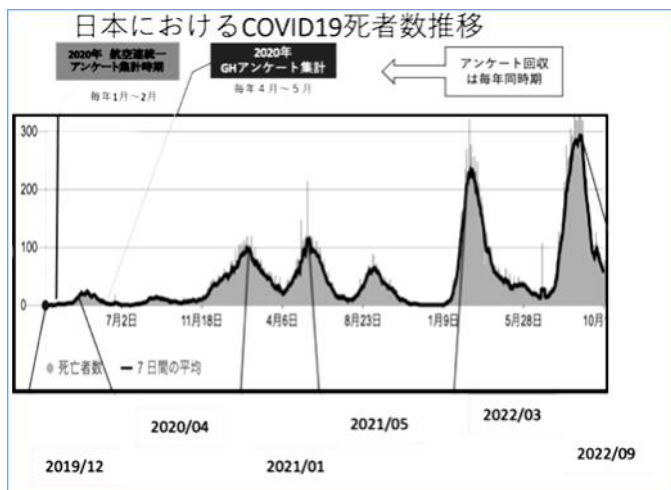
で、何が変化したのか、航空機の運航を地上で支える現場の労働者のストレスを調べてみました。

[図表1]は、世界中の国際線航空会社がコロナパンデミック以降どのように有料旅客距離が低下し、その後、回復し始めているのかを示したグラフです。2020年春には激しく落ち込み、アジア太平洋地区では、日本の入国規制、中国の出入国制限もあり、このように伸び方は、他の国より遅れていますが、現在は急激に拡大し始めています。(注: ASIA PACIFICは一番下のライン)

[図表 1]



[図表 2]



[図表2]は、は日本における新型コロナによる1日あたりの死者数の推移です。このグラフの後、第7波では8月に入って死者数は300人を超えるレベルに達していました。

2020年に取り組んだ航空労組連絡会(以下、「航空連」)のアンケートではコロナ禍に関するコメントがほとんど有りませんでしたが、それは第一波拡大と回収タイミングの違いが原因となっています。逆に同今年でもグランドハンドリング労働者へのアンケートでは回収時期が遅く影響が表れている理由となっています。

さて、現在では、運航の再開が急激に進んでいますが、これまでの経過において航空労働者は、その時々状況に合わせた働き方を強いられ、その中でパンデミックに見舞われるまで、見えにくかった問題が表面化しました。

労働組合によるアンケート調査から3年間の実相を調査

その実相について、職場で実施された

労働組合によるアンケート、あるいはインタビューなどをもとに調査分析を進めました。今回の調査分析範囲は、大手航空会社の航空整備士を中心とした労働者と、航空機の運航支援を主に空港内で行っている、グランドハンドリング会社の労働者です。

それぞれに3年間を比較分析してみました。

<航空整備士>

最初に航空機整備士を中心とした職場の調査分析結果から紹介します。

14年前(2008年)に、ローコストキャリアのスカイマークという会社の航空整備士(53歳)が、労働災害と考えられる脳疾患で亡くなり、労基署そして裁判所で争い、最後まで認められなかった経験があります。時間外労働時間は大した数値にならないのですが、労働の質において大変厳しい仕事を担っている職場です。

さて、航空連が航空整備士の職場に実施したアンケートには、自由記述欄があります。その記述の中で、どのような趣旨のことが書かれている

か。それぞれの記述の中にある、ストレスの要素を7項目に分類し、集計しました。

分類の方法は、「仕事への不満や不安」「会社経営への不満」「労働条件への不満」「賃金減額」「健康不安」「精神的不安」「事故安全」・・・という項目です。その上で、これらの不安不満が、コロナパンデミックとどのように関わっているかも並行して調べてみました。

こうして、表計算ソフトに記述を入れ込み、各分類に関連する単語や文脈を判定します。

多い年で、200件近い記述を、このような表にまとめストレスの要素、さらにコロナ感染がどのような要素で関わっているかを、分類コードとして分けて集計しました。

その結果、集計したストレスの分類を示したのが、[図表3](記述部分はサンプル)です。

図表4に示されるように、ストレスの中では、「仕事への不安不満」「会社経営への不満」「労働条件への不満」が大きな塊になっていて、航空便の再開拡大と共に「仕事への不安・不満」と「経済的な要求」が急増しているのが特徴となってい

[図表3]

【日航ユニオン】2021年「自由記入」	STRSR	コロナ要素	【日航ユニオン】2022年「自由記入」	STRSR	コロナ要素
・テレワークができない業種におけるコロナ対策を充実させてほしい。	A	J	・シニアの職場の受け皿が少ないと思う。	A	
・コロナ後の会社経営方針を示して欲しい。	B	J	・外ツラがどんなに良くなっても、内部はボロボロ。残業代圧縮で、人は少なく業務がこなせず、でも監視下のため、裏でコソコソ仕事して、ブラック企業そのもの。	B	
・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	

ます。ここで、仕事への不安不満の内容は「業務負荷、新人対応、ベテラン減少、古い機材(老朽化)など」についてであり、その次の会社経営への不満は、コロナ禍における会社対応に対する不満が多いことを示しています。

図表5ではコロナ禍に関わる不安の分類で「コロナ感染不安」などが2021年に一気に増加し、対策がとられるようになった翌年では下がっています。

図表6では経済的不満について、コロナ禍3年目に入って、いよいよ賃金収入の低下への不満が大きくなっていることを示しています。

この後で紹介する、GHの職場のストレスも同じような傾向を示しています。

[図表7]は、コロナ禍に関わる記述がどのようなストレスに関連しているか、集計分類したものです。コロナ禍の3年目に入って経済的な不安要素が急増しているのが特徴です。

2020年のコロナ関連記述が無いのは、(冒頭、説明しましたが、)アンケート回収が、パンデミックの始まる直前に締め切られてことによりま

す。さて、これらの分析グラフから次のことが推察されます。

- コロナパンデミックが世界中に広がり、航空業界への大きな影響を経験した後の2021年には、コロナ感染と職場に与えた大きな変化が幅の広い範囲の不安として、大きな数値を示しました。
- そのあと2022年(上の部分)では、パンデミックによる航空交通需要の落ち込みから「回復」への期待が生まれつつある中で「感染不安」の数値は低下し、一方で2年間の賃金収入低下の影響が大きな(経済的)不安を構成した。
- また2021年と2022年で対比すると、コロナ禍への対応が手探りであった2021年に比べ、2022年では「仕方がない」という諦め感が低下し、「企業倒産」「雇用喪失」への不安も急減していると分析できます。
- いずれの年も仕事(業務)に関するストレスと、

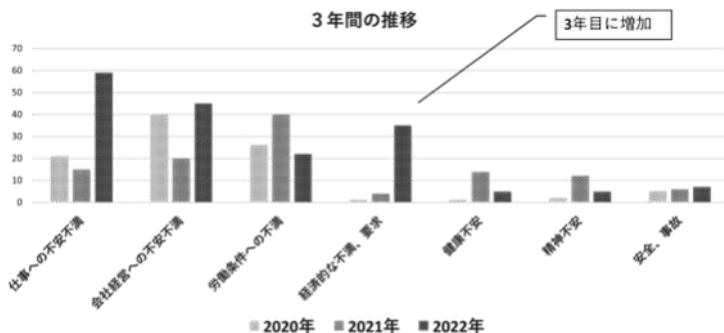
[図表4] 不安や不満の分類

分類コード	分類	2020年	2021年	2022年
A	仕事への不安不満	21	15	59
B	会社経営への不安不満	40	20	45
C	労働条件への不満	26	40	22
D	経済的不満、要求	1	4	35
E	健康不安	1	14	5
F	精神不安	2	12	5
Z	安全、事故	5	6	7
	コード総数→	96	111	178

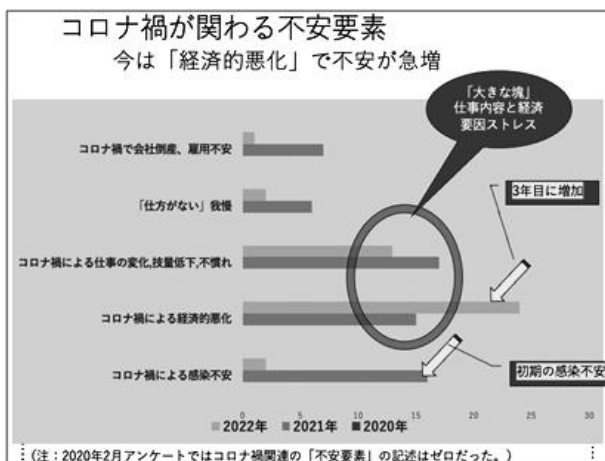
[図表5] コロナ禍に関わる不安の分類

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

[図表6] 不安や不満の3年間の推移



[図表7]



経済的要因の不満が大きな塊になっています。

グランドハンドリング(GH)の職場では・・・

次にグランドハンドリングの職場についてです。右のイラストは飛行機が出発到着する時に稼働する様々な機材の配置を示しています。それぞれに訓練を受けた労働者がそれらを操作し運航を支えています。

この方たちは、ほとんどが大手航空会社の関連会社、すなわち子会社の労働者です。従って、ここには親会社との労働条件の格差があり、労働者は、より厳しい状況に置かれていることを最初に紹介しておきます。

右の写真は飛行機の周りで様々な作業している労働者の姿です。

暑い日差しが照りつける真夏でも、極寒の北海道でも、台風の前強風の中でも、雨の中でも、このような作業が繰り返されています。

このグラハンの労働者のこの3年間の関心の変化を見てみましょう。

ここは、選択式の航空連アンケート回答の分析です([図表8])。それぞれの項目のどれに関心、不安がありますかという質問への回答です。

コロナ禍による影響が、まだ大きく出ていなかった2020年2月までのアンケート結果の特徴は、「労働条件への不安」「人員不足」「健康不安」が突出していた。もともと子会社ゆえの厳しさがあったということです。

その後、コロナ感染急拡大で全体としては業務量が減少し、人員不足への関心は少し下がって、「足りている」が増加しています。一方、2021年春の結果は、「デルタ株」による感染再拡大を受け「雇用不安」、「コロナ感染不安」が急増しました。

そして、今年 2022年春の結果では、雇用不安コロナ感染への不安は下がったものの、これまでの労働条件切り下げによって、「生活実感」が苦しいとの訴えがさらに増加しています。

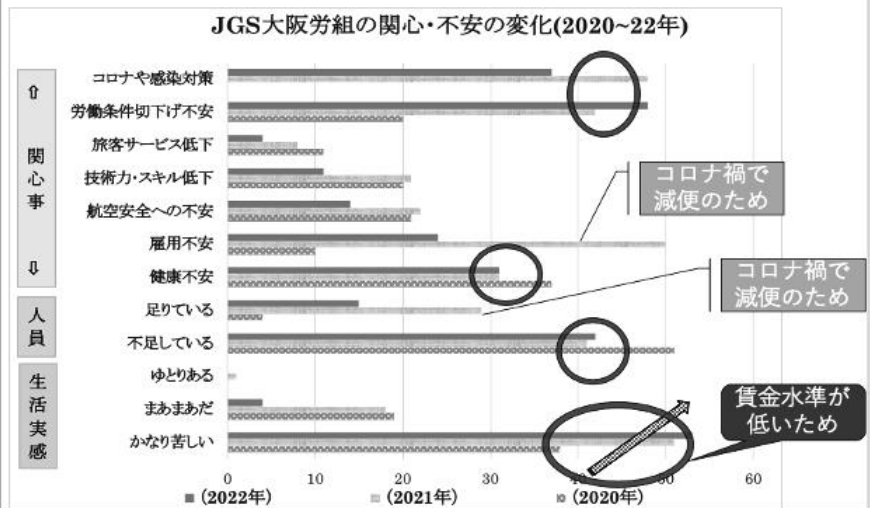
さらに、2022年に国内線を中心に旅客需要が回復したことを受け、業務量が再び増加して「人員が足りている」の数が減って不足感が増加に転じています。

同時に、賃金の急減による「経済的不安」(生活実感が「かなり苦しい」と「健康不安」や様々な不



[図表 8]

■ 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



安も相まって、精神的不安に結びついていると考えられます。

一方、「グラハン連」が独自にとった職場アンケートの記述では([図表9])、

*コロナ禍のストレスについては、5月にアン

ケートを回収した結果、2020年では、ちょうど第一波の感染拡大を受けて「感染不安」が最も多く記述されていた。

また、

＊感染不安に次いで、コロナ禍により仕事量が減る事での経済的悪化(収入減)と会社の先行きや雇用への不安が記述されていた。

グランドハンドリング労働者の、不安や不満を形作っているストレスは数多くありますが、コロナ禍が広がった結果、影響を受けたエレメントは、「雇用不安」「経済不安」「コロナ感染を含めた健康不安」で、雇用不安は初期のうちには大きくなり、感染が落ち着き始めると一気に下がったのが特徴です。

2022年現在は、現場の働き盛りの「若手・中堅クラス」の労働者の退職者増加が問題になっています。

GHでは退職者の増加に苦慮

〔図表10〕は、JAL関連のグラハン社のJGS社における2021年までの退職者の推移です。退職者の多さが、職場、労使間でも問題になっているので、紹介します。

グラハン会社は航空会社の関連会社が(下請け)が担っていて、賃金面では本体と格差がつけられている。

そうしたことや、働く上での厳しさ、環境の劣悪さが、結果として離職の増加に結びついている、一方で新人の採用もなかなか思うように進まない。

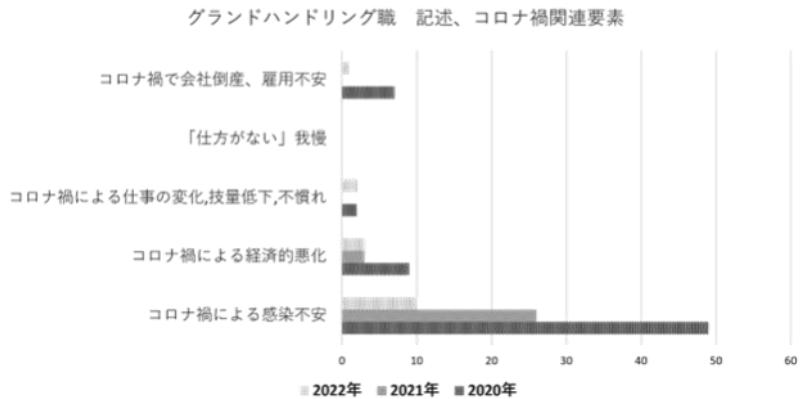
〔図表10〕から読み取れることは、

- ＊ 基幹要員に比べ現業部門(現場労働者)の自己都合退職が多い。若手層を中心とした離職が起きている。
- ＊ 規模で言うと「自己都合退職」の数が2021年度には合計89名とこれまでの最高値を示している。
- ＊ 原因は、明らかに現場の劣悪な労働条件にあ

〔図表 9〕

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一当初は「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＞



〔図表 10〕

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＞			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

ります。現場労働者の退職者増加に歯止めがかからない状況を示している。

- ＊ 一方で十分な経験や「特殊な作業資格」を有している労働者の流出も増え、現場の熟練度の低下が「安全」に関する不安や関心に結びついている。

これらのデータから現状の航空労働者の精神的な状態を推察してみました。

その前に、今回の調査で目にした、一つの率直な記述を紹介します。

＜アンケートに記述された一例＞

「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」

「得体の知れない不安感」とアンケートに書かれた不安とは、これまでと異なる疲労によるものではないかと考えています。

ここで、疲労の定義について振り返ってみます。

日本疲労学会：「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」（日本疲労学会平成 22 年発表）と定義されています。

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」、これはコロナ感染対策のために、会話の禁止やマスクの着用などで進んできたと思います。また「働いている会社の状況の悪化」なども、

* そしてストレス緩和の「サポート(支援)」が進んでおらず、ストレス要因の最小化もなかなか進んでいない状況で。精神的状態の悪化が進行している。

……こうした要因から、「不快感」や「減退感」が起きているのではないかと考えます。

ポンチ絵に表現してみました（[図表11]）。

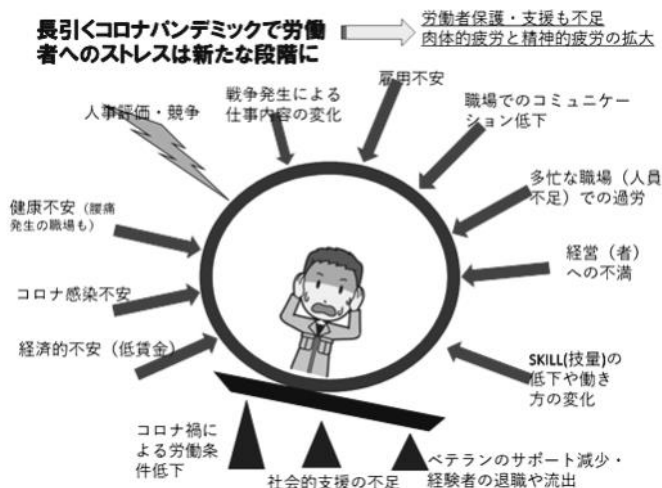
「経済的不安」(低賃金)のストレスターとは: 手取りが10万円台の新人CAやグラハンの人たちに当てはまる深刻な問題です。

「戦争発生による仕事の変化」とは: 突然、飛行ルートが変わることによる運航スケジュールの変更や出発到着時間の変更、運航中止などに対応しなければならないことです。

当面の優先課題

そこで、最後に、「課題」について、紹介します。

[図表 1 1]



求められる課題は、これよりもっと広い範囲での課題がありますが、まず、優先して取り組むべきものとして、

- ① コロナパンデミック以前からあった、低労働条件の改善・・・手取りで10数万という賃金の低さ
- ② コロナパンデミック以前からあった不合理な労働契約の改定・・・出来高払い部分が大きい賃金体系
- ③ 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からの早期回復と更なる改善→業績が回復した場合、削減した期間も含めて戻すことも必要
- ④ 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)
- ⑤ 「精神的な健康状態」を保つことに留意し、労働者が、(守秘義務が保証される事が前提で)安心して「不安」について相談し、支援を受けられる「相談・支援窓口」を設けることが必要と考えます。

今回の発表は、ここまでですが、私たちNPOでは、航空における「過労」労働災害を予防するため、航空現場の労働実態調査・研究を、今後も継続する予定です。