

【 A社 Tさんの労災認定棄却の問題点、日本の客室乗務員の現状と労働組合 】

報告者：NPO法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」

理事長 酒井三枝子

1. 事件の概要

- ▶ Tさんが倒れた背景 (1) 業務の過重性
- (2) Tさんが受けたストレス…長年にわたる差別とハラスメント
- (3) 救命機会の喪失

2. 労災認定棄却の問題性

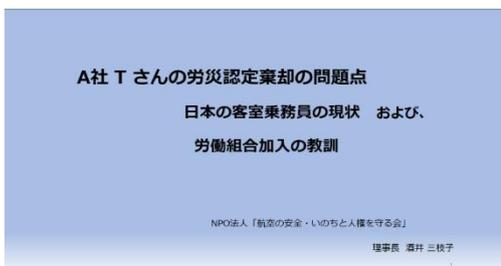
3. 日本の客室乗務員の働き方 (1) 大手2社比較

(2) 国際比較 (日本/欧米)

4. まともな働き方への変化のきざし

- ▶ 中小 航空会社の 客室乗務員の組合加入の動き

5. 私たちの提言 ～ 客室乗務員が健康で長く働くために ～

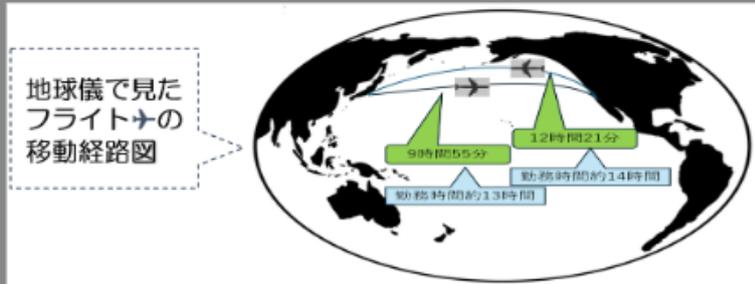


皆様、おはようございます。今日は私の報告の後、グランドハンドリングと整備の職場の現状、その後、客室乗務員の保安任務と、その遂行に求められる疲労リスク管理についてお話させていただきます。

A社客室乗務員 Tさんの死 労災認定をめぐる争点と問題点

< 事件の概要 >

▶ ロサンゼルス⇒日本の乗務中に くも膜下出血で倒れ、搬送中に死亡（2019年1月）



【勤務時間】
往路：約13時間
復路：約14時間
現地1泊、休養日なし
往復共深夜便

- ▶ 大田区労基署に労災申請（2021年1月）⇒ 不支給決定（同年6月）
- ▶ 東京都労働災害補償保険審査官に審査請求（同年8月）⇒ 棄却（2023年2月）
- ▶ 再審査請求（2023年4月）⇒ 棄却（2024年4月）

2

はじめに、「Tさんの死亡事件の概要」と、「労災認定棄却の問題点」についてお話しします。

この事件については、これまでの過労死防止学会でもお伝えしてきました。

残念な報告になりますが、今年4月、再審査請求が棄却となりました。

本日は、あらためて、A社に35年間務めた、ベテランのTさんがなぜ乗務中に倒れ、亡くなったのか、その背景要因についてお話ししたうえで、棄却の問題点について、指摘していきたいと思います。

2019年1月、Tさんはロサンゼルスから羽田に向かう乗務中に倒れました。クモ膜下出血によるものでした。

このTさんの労災認定については、2021年に労基署申請、その後、今年4月に再審査請求で棄却されるまで、3年以上の取り組みがありました。

労災申請が棄却された問題点については、後ほどまた報告させていただきますが、大きな問題点は、客室乗務員の労働の特殊性と、Tさんの勤務実態等が全く考慮されていないことです。

「労働時間以外の負荷要因を総合的に評価する」という現行基準に反した決定だったと考えます。

Tさんが倒れた背景 （1）業務の過重性

< 空中勤務の特殊性 >

特殊な環境下での労働は身体に及ぼす影響が大きい

労働環境：

低酸素、低気圧、低温度、揺れ、振動、騒音、
重力加速度(G)変化、自然放射線被ばく、など

勤務特性：

不規則、長時間、早朝・深夜労働、時差（国際線）、
立ち仕事、緊張、感情労働

4

客室乗務員の労働特性として、早朝・深夜の不規則勤務、長時間労働などがあげられます。国内線には長時間勤務であっても休憩がなく、国際線には、深夜労働があり、加えて時差があり、日付変更線をまたぐときにはロストナイトも生じます。

労働環境としては、低酸素・低気圧・低湿度、また、振動、G 変化、エンジンの騒音の中で働く、などの空中勤務の特殊性があげられます。地上とは違う、こうした特殊な環境下での立ち仕事であることと、保安要員として常に緊張を伴うこと、そして感情労働であること等が特徴と言えます

Tさんが倒れた背景 (1) 業務の過重性

① 休憩のない長時間の国内線

< 亡くなる前月の 国内線3泊4日パターン >

| | | | |
|--------|-----------------|-----------------|------------------|
| 12月8日 | 羽田→千歳→羽田→神戸(泊) | 出社14:00～退社22:20 | (8時間20分労働/休憩なし) |
| 12月9日 | 伊丹→沖縄→名古屋(泊) | 出社13:00～退社20:40 | (7時間40分労働/休憩なし) |
| 12月10日 | 名古屋→福岡→羽田→福岡(泊) | 出社10:25～退社21:40 | (11時間15分労働/休憩なし) |
| 12月11日 | 福岡→羽田→福岡→羽田 | 出社11:35～退社20:51 | (9時間16分労働/休憩なし) |

< 亡くなる前月のスケジュール (31日間) >

- ▶ 上記①を含む「休憩のない長時間の国内線」が8日間・国内宿泊8泊
- ▶ わずか1泊の長距離国際線が2パターン(ロサンゼルス往復/フランクフルト往復)
→ 8日間拘束、海外宿泊2泊
- ▶ 6時間未満の国内線 3日間 + 公休12日(9割勤務であったが、実働は10割勤務と変わらず)

3

Tさんが乗務中に倒れた その背景として、1つには 勤務の過重性があげられます。

この表は、Tさんが亡くなる1カ月前の、「休憩のない国内線」の勤務です。

3泊4日パターンですが、1日目は 羽田から札幌を往復し、その後神戸まで行きます。

労働時間は8時間20分ですが、この間、休憩時間はほとんどありません。お弁当を5分から10分で急いで食べる以外、休憩というものがありません。

ひと月31日のうち、こうした休憩のない勤務は12月は8日間でした。ちなみに11月は、休憩のない長時間の国内線が12日間ありました。

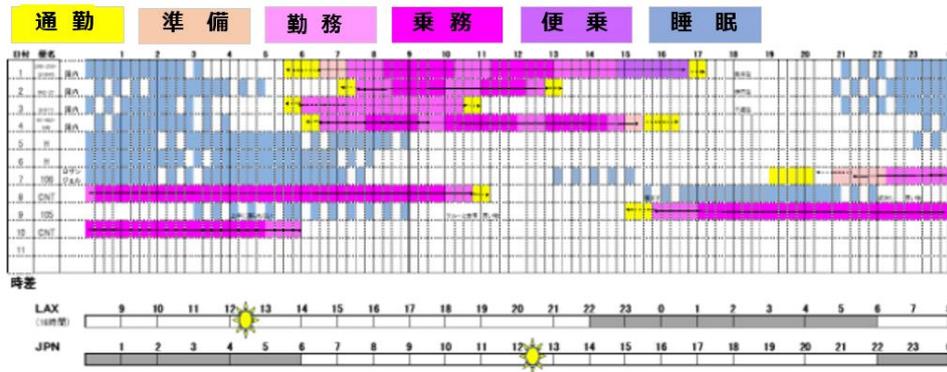
そして、1泊のみの長距離国際線が2つあり、拘束が8日間です。その他、短い国内線の日が3日間、休日は12日間でした。休日は通常10日間ですが、Tさんは短日勤務という、休日が増える制度を選択していたので、9割の勤務になっていました。

この為、休日日数が2日間、多くなっています。ただし、フライトタイムは10割の人と同じなので、労働密度が高いスケジュールになっています。

Tさんが倒れた背景 (1) 業務の過重性

② 過酷な勤務「ロサンゼルス1泊4日」がほぼ毎月

長時間・変則勤務の実態 (2019年1月)



5

こちらは、Tさんが倒れて亡くなる前の10日間のスケジュールで、遺族側が出した資料です。

縦の数字は日付。横は時間軸です。

ピンクは、入社から退社までの勤務時間、ブルーが睡眠時間です。

白とブルーがまだら模様になっています。これは、深い睡眠が継続することなく、「断続的に目覚めた」ことを表しています。

この睡眠の様子は、Tさんがメールなどで訴えたものを、ご家族が証言し、可視化したものです。

9日、亡くなる前日を見ると、まとまった睡眠は全く取れていません。

国際線フライトでは、時差の影響で睡眠障害を訴える人は多いですが、Tさんも、疲労をとるために大切な「良質な睡眠」が、きちんと取れないほどの過労状態だったと言えます。

一番きついフライトスケジュールは？と尋ねると、多くの客室乗務員は「ロサンゼルス1泊4日」と答えます。Tさんにとって、時差が大きく、現地での休養時間も短いロサンゼルス1泊4日が毎月のように割り当てられることは、実に過酷な事だったと言えます。

Tさんが倒れた背景 (1) 業務の過重性

③ 過酷なLAX1泊4日と休憩のない国内線の6日間連続勤務

〈 亡くなる2か月前の勤務 〉

| | | |
|--------|-----------------|-----------------------------------|
| 10月25日 | 羽田→米子→羽田→大分 (泊) | 出社13:55~退社21:11 (7時間16分/休憩なし) |
| 10月26日 | 大分→羽田→長崎→羽田 | 出社11:35~退社21:20 (9時間45分/休憩なし) |
| 10月27日 | 羽田 | 出社22:25 (12時間15分/深夜,時差,長時間) |
| 10月28日 | → ロサンゼルス | ~退社10:40 (日本時間) |
| 10月29日 | ロサンゼルス | 出社13:35(日本時間) (15時間14分/深夜,時差,長時間) |
| 10月30日 | → 羽田 | ~退社06:49 |
| 10月31日 | 休日 (訓練準備) | |
| 11月1日 | 休日 (訓練準備) | |
| 11月2日 | 定期緊急訓練 | 地上勤務 出社09:00~退社17:00 |
| 11月3日 | 定期緊急訓練 | 地上勤務 出社09:00~退社17:00 |

6

この図は、Tさんが亡くなる2か月前の10日間のスケジュールです。
ロサンゼルス1泊4日の前に、休憩のない長時間の国内線が2日間ついていました。
また、その6日連続勤務の後に、2日間の公休日ははさんで定期緊急訓練がついていました。
この定期緊急訓練というのは、年に一度、訓練所でリカレント訓練を行い、そこでの試験に合格しなければ、フライトができなくなるという、全世界共通のものです。
この為、その前の2日間の公休日は、この試験準備に追われていました。
この10日間のスケジュールが相当な負荷となったことが推測されます。

Tさんが倒れた背景

(2) Tさんが受けたストレス・・・長年にわたる差別とハラスメント

- ▶ 基礎疾患がある為、国内線のみ乗務を希望するが、会社は受け入れず、配慮もなし
 - ・入社して約30年間は、国内線のみ乗務だった
 - ・亡くなる5年前（52歳の時）に、国際線と国内線の混合乗務を強制された
- ▶ 80年代に労組代議員を務めた → 労組は90年代に方針転換
 - 会社からの差別的扱いがつづく
 - ・29年間、下位等級のまま据え置かれた
 - ・「先任資格」取得後も、20年間、チーフパーサーの任を外され続けた
 - ・国際線移行後、ビジネスクラス訓練から外され、労働負荷の高いエコノミークラスのみを担当させられた
- ▶ 個人の4種類の評価結果（ランク）すべてが、だれでも見られるよう表示されていた
 - ・低評価のレッテルを貼られながら仕事をしていた

次に、Tさんが受けていた精神的ストレスについてお話しします。

Tさんは長いフライト生活で、癌にかかった事があり、脳に動脈瘤もあり、定期的に健診し医師のアドバイスのもと、フライトしていました。

ところが、52歳の時に、会社から「国際線も飛ぶように」指示されました。

Tさんは何度も、国内線のみ勤務を懇願しましたが、会社は認めてくれませんでした。

その後、国内線のみの方がまだ多くいることが分かりました。

Tさんは20代の時に、労働組合の代議員をしていました。

1980年代のA社の労働組合は、職場アンケートをもとに、勤務の改善など職場の要求を出して交渉していました。ところが、90年代に方針を転換、その後Tさん達以前の役員に対し、差別や村八分の施策が続きました。

Tさんは29年間、人事等級が上がらず、チーフパーサー資格があってもかわらず、20年間その業務から外され、国際線に移行後はビジネスクラスの訓練を入れてもらえず、「エコノミークラスを究めて下さい」と労働負荷の高い業務しか与えられませんでした。

また、A社では、個人の評価の結果をフライトのメンバー表にすべて開示しています。この結果、「Tさんは社員番号が古いのに評価が低い」ということが誰でも分かるようになっていました。たえず新人が入る職場で、このような見せしめとも言える評価の開示は、Tさんにとって大きなストレスになっていたことは、同じように差別をされ続けてきた、以前の組合役員の証言からも明らかです。

(3) 救命機会の喪失

- ★ 空中のため、即、救急搬送できなかった
- ★★ 20分間救命措置がなされなかった
医師呼び出しや救急看護が行われなかった
→ 背景に、旅客サービス優先の施策
- ★★★ 緊急着陸許可おりず、50分間の時間喪失
緊急着陸するため 新千歳APに向かったが、
深夜で受け入れ態勢がない、と許可下りず
再び、羽田APに進路変更
→ 24時間空港にも拘わらず、
深夜の救急医療体制が不備であった



何故、倒れたTさんの命を救うことができなかったのでしょうか。

1つは、飛行中だったということです。

地上であれば迅速に救急搬送ができていたと考えられます。

2つ目は、Tさんが倒れた後、20分もの間、横たわったまま、医療関係者の呼び出しや救急措置が行われませんでした。

そのとき機内では、2食目の食事の準備中でした。もし、倒れたのが客室乗務員ではなく、乗客であれば、たとえ食事の準備中であってもマニュアルに沿って迅速に対応したはずです。

他社との競争に打ち勝つための、徹底したサービス優先施策が、背景にあったのではないかと考えています。3つ目です。

機長は、近くの新千歳空港に緊急着陸を試みました。

しかし、準備が整わないという理由で着陸できず、羽田空港に向かわざるを得なくなったことです。

この結果、50分ものロスタイムが生じました。

24時間空港であるはずの新千歳空港が、実は深夜の救急受け入れ態勢がなかったという事が明らかになりました。

2 労災認定棄却の問題性

▶ 過労死の認定にあたっての調査

→ 「時間外労働時間」だけに焦点をあてている

▶ 過労死認定基準では「労働時間以外の負荷要因を総合評価」としているが、「不規則な勤務・交代制勤務・深夜勤務」等の負荷要因の検証が不十分では？

→ 精神的緊張・心理的負荷を伴う業務・身体的負荷を伴う業務であることを考慮すべき

▶ 認定判断は医師の意見書をもとに結論づけられた。

「仮に地上で倒れ、すぐに病院に行ったとしても助からなかった」→ 乱暴な結論

次に、Tさんの労災申請が棄却された問題点についてです。

今回の審査会でも、労働の質に対する評価、つまり、不規則、長時間勤務、交代制勤務、深夜、時差、休憩が取れない実態、ハラスメントによるストレス、こうした労働時間以外の評価が不十分だったと私たちは考えています。

労働時間の長さにはしか焦点があたらない、これでは、客室乗務員もパイロットも整備士も、今後、仕事に脳・心疾患で倒れても労災が認められないということになります。

現在の過労死認定基準では「労働時間以外の負荷要因を、総合的に評価する」としていますが、実態はまだまだそうならないことが明らかになりました。

更に 審査会の鑑定医による意見書によって、「Tさんのケースでは、地上で倒れたとしても助からなかった」と結論づけをされました。これについても一方的な評価だと私たちは捉えています。

2 日本の客室乗務員の働き方 (2) 国際比較 (日本/欧米 比較)

| | 大手2社 | 欧米航空会社 |
|---------------------|--|---|
| 欧州2泊4日勤務後の 休日数 | 帰国後、 2日間 米国便後は条件により 3日間 | (BA) 帰国後、 4日間 (LH、KLM) // 5~6日間 |
| スケジュール | ◆会社が決めたスケジュールどおりに、勤務する。 | ◆(欧州・米国) お互いが合意すれば、スケジュールパターンを交換できる ◆(米国) 勤務年数順にスケジュールを選べる ◆評価賃金制度は人権侵害である 勤続年数順に乗務手当が上がって行くシステム |
| 評価賃金制度 | ◆職位や資格は上司評価により決められそれに伴って 基本賃金や乗務手当も決まる 。この為「もの言えない」「パワハラが生じやすい」 | |
| 病欠有給休暇 (Sick Leave) | ◆ なし 。欠勤した場合は年次有休に振り替える(長期欠勤の場合、健保・共済会から賃金補てん) | ◆ 年次有給休暇とは別に、Sick Leaveがある 体調の悪い時はいつでも休める |
| 小集団管理システム | ◆ 10名程のグループに所属、日常的に管理・評価される | ◆小グループ管理はない。 上司とは対等である |
| 男女比 | 女性：98% | 男性：30%以上 |
| 平均勤続年数 | A社：6年半、 B社：10年弱 (2015年までの有価証券データ) | 20年以上 (年齢差別のない米国は定年がない) |

11

ここでは、日本と欧米の客室乗務員の働き方を比べています。

一番上の欧州2泊4日後の休日数を見てください。赤字でマークしていますが、2倍以上の差があります。スケジュールも、日本は会社が決めたスケジュールどおりに働かなくてははいけませんが、欧米ではパターンを交換しあえる制度があります。

また、Sick Leave という病欠有給休暇があるので、具合の悪い時はいつでも休めます。

評価によって賃金が決まるという制度も、欧米では人権侵害とされ、導入されていません。

欧米では、経験が重視される賃金体系になっています。

男女比率も大きな違いがあります。

ベースには人権、雇用関係の考え方、ジェンダー平等についての捉え方の違いがあると言えます。

2 日本の客室乗務員の働き方

(1) 労働組合の違いによる労働条件の差 (A社/B社 比較)

| | A社 (連合・航空連合) | B社 (航空連・客乗組合) |
|------------------------------------|---|--|
| 1日の乗務回数の制限 | 4便 | 3便 |
| 国内線での休憩 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 休憩時間の設定はない ◆ 実態としてほとんど取れていない ◆ 「客室乗務員は給仕なので休憩はない」 (2021年 管理職発言) | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 休憩時間の設定はない ◆ 『疲労リスク管理』教育の中で「国内線でも休憩を取るよう」奨励 (2023年3月) |
| ロサンゼルス1泊乗務 | 通年1泊 | 夏季は2泊、冬季は1泊 |
| 個人の評価結果の公表 | 4つの評価結果すべて公表 | 公表しない |
| 平均勤続年数 (有価証券報告書 2016年以降掲載なし) | 6年半 | 9~10年 |
| 客室乗務員の 在職死亡 | 2022年7月~2024年6月 5名 (2022年4月~2024年6月 7名) | 0名 (0名) |

このA社では、この2年間で、7名の客室乗務員が亡くなりました。
 一方、同じ大手B社ではこの間、亡くなった客室乗務員はゼロと報告されています。
 A社の客室乗務員は7000~8000名、B社は6500~7000名です。
 労災かどうかは別にしても、7名と0名、この在職死亡の人数の違いはどこからきているのか。

この表では、大手2社間の労働条件比較を示しています
 1日のフライト回数の制限は、A社は4便まで飛べます。
 一方、B社は3便までのスケジュールになっています。

国内線での休憩時間は、両社とも規定にはありませんが、B社の場合、疲労リスク管理の教育で
 「国内線でも休憩を取りましょう」「食事をしっかり採りましょう」と呼びかけています。
 この為、機内でも堂々と一息つける状況になっています。
 こそもA社とは大きな違いです。

ロサンゼルス線は、B社では客室乗務員の組合が要求を出し、夏場は2泊に改善されました。
 この組合では、冬場も2泊にするよう、要求を出しています。

また、個人の評価結果の他のクルーへの公表は、B社では最小限に留めています。
 客室責任者がポジションを決める際の参考にする為だけとされています。
 基本的に個人情報、人権を守るという観点が必要です。

平均勤続年数も、公表している範囲ではA社とB社では大きな違いがあります。

4-1 まともな働き方への変化の兆し

★ 中小の航空会社で、客室乗務員の組合加入が相次ぐ

(X社) 2023年5月に1名組合加入、その後1年間で組合員が急拡大

(Y社) 2024年3月に1名組合加入、その後加入が増え5月から団体交渉を開始

(Z社) 2018年に客室乗務員の組合を結成。2023年12月にはパイロットも加入し、ストライキを構えながら交渉。現在、休憩取得をめざし提訴中

★ 各社（中小と大手航空会社）で共通する要求

- ▶ 健康で長く続けられる勤務に！
- ▶ 評価ではなく、勤続年数に応じた適正な賃金を！
- ▶ 一方的な勤務変更はだめ。 有給休暇取得のUPを！



ここで話は変わりますが、最近の客室乗務員の状況についてお話しします。

労働組合加入の「推定組織率」はいま、16%台ですが、このような日本で、今、客室乗務員の組合加入が増えている動きがあります。中小の航空会社では、有休がとれない、一方的に勤務が変更される、勤務がきつい、賃金が低すぎる、といった不満が出されています。この中には、大手航空会社と共有する要求も多くあります。

4-2 中小航空会社での 客室乗務員の組合加入の動き

(X社の組合員の声) ~アンケートより~

・人として扱われていないと感じるこの環境をどうにかしないといけない。人というより駒として見ている気がする。

・「辞めても代わりはいる」という考えを変えなければ、この環境も変わらない

・身体的にも精神的にも、かなりきつい職種。スケジュールや手当がもっと客室乗務員に寄り添ったものに改善されることを強く願う

・これだけ人が辞めていっていることになんの危機感も感じていない上層部に腹立たしさを感じると共に、仕事へのモチベーションが下がります

・経営陣は何をお考えでしょうか？現場の努力を当たり前捉えすぎて、利益しか考えてない気がします

・合意も取らずに勝手にスケジュール変更するのは止めてほしい 私たちは駒ではない

・仕事と給与が見合っていません。また評価制度もおかしいと思います。評価をつけられて賞与にも差があるのは納得できません

これは、X社の組合で実施したアンケートの声です。

個人加盟組合に加入した動機を聞いてみると、

「希望を持って入社した新人が、どんどん辞めていく、この状況を何とかしたかった」

「会社が一方的に勤務を変更するので、社会生活が成り立たない」「有給休暇がなかなか取れない」

「勤務がきつい」「勤務の低さを改善したい」

といった切実な声が出されます。

この職場では、1年間で組合員が増えた結果、勤務の一方的な変更が減少したり、有休が取れやすくなったなど、大きな成果を得られています。

4-3

3 中小 航空会社の 客室乗務員の組合加入の動き

(Y社) 2024年3月に1名加入、その後加入が増え5月から団体交渉を開始

加入の動機

- ・公休日を含め、スケジュールが勝手に変えられる。有休も取れない。この現状を何とかしないとけないと思った
- ・この会社に希望を持って入社してきた新人が、アツという間に愛想をつかして辞めていく。企業として社会貢献できていない。それが一番悔しい
- ・勤務がきつく、このままでは身体が壊されると思った。
- ・地上カウンター業務と客室乗務員の業務、両方やらされる。どちらもきつく、結局辞める人が後を絶たない

職場の声

- ・社長は、親会社から「絶対に組合を作らせるな」と言われてきた人。でも、組合がないと何も言えないし何も変わらない
- ・この8か月の間、有休申請して取れた月はゼロだった。異常だと思う
- ・成田からマニラを往復して翌日、アメリカの西海岸に飛ばされるなど、この会社は乗務者の健康を何も考えていない。だから皆、どんどん辞めていく
- ・会社から「体調には留意して乗り切りましょう」というズレたメッセージが毎月くるが、有休も取らせず何のつもり？と腹が立つ
- ・人が死なないと変わらないと思う
- ・モノを申すと昇格から外される。何も言えない会社になった

成果と課題

- ▶ 組合が出来て交渉の結果、採用を増やした。勤務変更や有休については今後の課題

14

こちらは、Y社の職場で行った組合アンケートの声です。

こちら、

「公休日を含め、スケジュールが一方的に変えられる」という人権侵害ともいえるべき状況が横行していました。

また、

「有休が何か月も取れない」

「勤務がきつく、このままでは身体が壊される」

「希望を持って入社した新人が、アツという間に愛想をつかして辞めていく。何とかしたい」

こうした切実な問題を抱えて、労働組合に加入してきています。

日本の客室乗務員の職場は、どこでも評価による賃金制度があり、管理体制が非常に厳しいです。

それでも、まともな働き方を求めて、勇気を持って一歩を踏み出す人達が出てきている、このような新たな動きによって、職場改善への展望が開かれつつあります。

～ 客室乗務員が健康で長く働くために ～

私たちの政策提言

- 国家ライセンスの付与
 - 欧米並みの人間らしい働き方
 - 評価賃金制度をなくし、経験重視の賃金制度
 - ジェンダーギャップの解消（乗務手当保障etc.）
 - 客室乗務員採用の男女比率の改善

15

私たちは、日本の客室乗務員が健康で長く働き続けられる為に、このような提言を出しています。

いつの日か、欧米の客室乗務員のように、定年まで元気に、楽しく働き続けられる職場をめざし、これからも頑張りますので、ご支援をどうぞよろしくお願い致します。

私の報告は以上です。

みなさま、ご清聴ありがとうございました。