『コロナ禍』以降における航空労働者の労働実態変化と課題

【グランドハンドリング労働者と航空整備士のストレスに関する調査と考察】

2024 年 8 月 31 日
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
理事　伊藤　政徳

はじめに
1．　グランドハンドリング職場のストレスと事象・・・・・・・・・・・・・・・・2 頁
（1） アンケートからみえる職場の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 頁
（2） ストレスと不安全の要因を除去するには・・・・・・・・・・・・・・・ 4 頁
（3） 業務委託による負のスパイラル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 頁

2．　航空整備職場の健康と勤務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6 頁
（1） アンケートからみえる職場の状態・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6 頁
（2） 現状の勤務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9 頁
（3） 航空整備士の労働環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10 頁
（4） 航空整備職場への疲労リスク管理の現状・・・・・・・・・・・・・・・12 頁

3．　「労働の質」を問いただした労災裁判の事例・・・・・・・・・・・・・・ 16 頁
（1） 航空整備士 T 労災裁判・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16 頁
（2） 客室乗務員 I 裁判の教訓も引き出す・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19 頁

はじめに

コロナ禍の 2021 年　第 7 回大会　第 3 分科会において、私たちは、ポストコロナを見据えて、コロナ禍で発生した仕事関連を含むストレス源と不安、および航空労働者に対するコロナパンデミックの具体的な影響を管理する必要性を、海外の取組＊も紹介し、以下のように訴えました。

●業務から離れる機会が多く、技量維持への不安や新人層の習熟への不安などに対し、特別の訓練、事前対策が求められること。
●コロナ禍で特例として実施した勤務形態がそのまま人員削減の対応とならないよう注視すること。

●生活・雇用不安、孤立化など様々な精神的ストレスに丁寧で迅速な対応が求められること。
➡とりわけメンタルヘルスは重要です。

＊EU の航空安全庁 EASA は、業界と規制当局、航空心理学の代表者やその他の専門家と協力して、安全上の問題が発生する前に「ウェルビーイングの低下」に対処できるようにしていたこと。
国連の航空部門の機関である ICAO はパンデミックからの運航再開にあたってメンタルヘルスについて積極的に支援すべきだと警告を発していた。

更に、2022 年第 8 回大会において、その後の状況を踏まえて、その実相について職場で取られたアンケートあるいはインタビュー等をもとに調査分析を進めた結果を報告しました。

今回（2024 年）は、

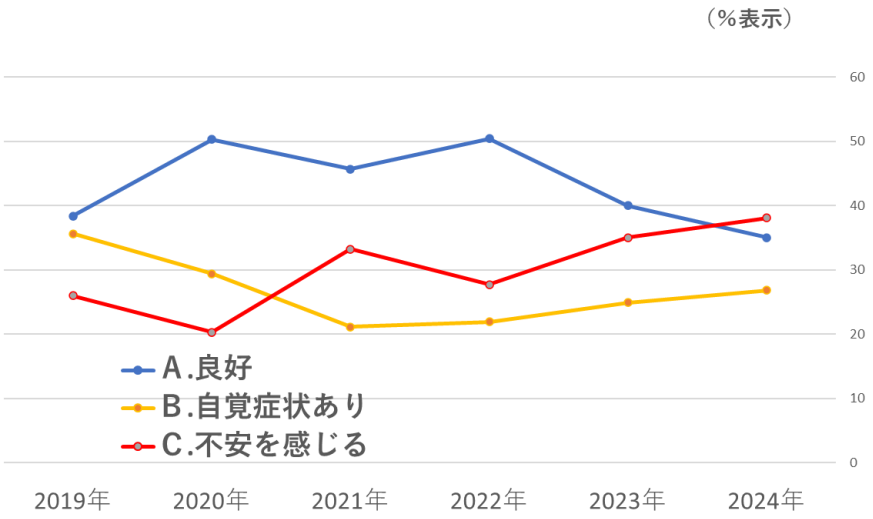
●コロナ禍を挟み、その前後で、とりわけグランドハンドリングの職場について
・抱える不安、ストレスがどう変化しているのか。
・根本原因の人員不足、人材不足などに対して有効な対策がとられているのか。
・時代の移り変わりで、受託の量質も変化し、ますます仕事の責任が重くなった。
・一方で、待遇が伴わない中、負のスパイラルに入り込んでいる。
●航空整備士の職場が抱える不安・ストレスがどう変化しているのか。
過去の、航空整備士の労働災害認定をめぐる論点をみながら、
その教訓を踏まえて、現在の問題も明らかにしたい。
以上の報告をいたします。

１．グランドハンドリング職場のストレスと事象

（1）　アンケートからみえる職場の現状

毎年行われている「グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」から、2019 年～2024 年、コロナ前後の健康面を中心に変化をみました。
（出所：航空連ホームページ掲載、機関紙「フェニックス」記事から）

●あなたの今の健康状態について
・コロナ禍以降「A.良好」減、「B.自覚症状あり」「C.不安を感じる」の増加傾向は注視が必要です。



●「B.自覚症状あり」「C.不安を感じる」の具体的症状について

・５年を通して多い症状は、

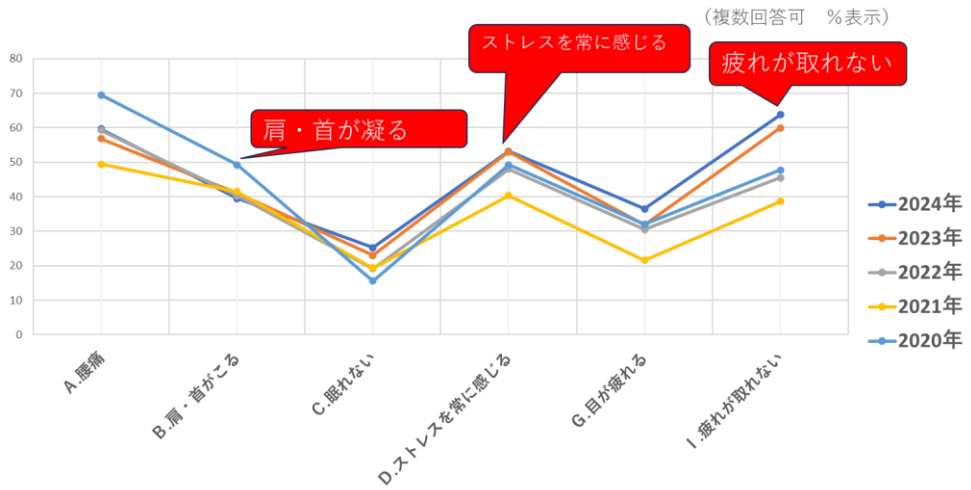
腰痛５～７割強、

肩・首が凝る４～５割、

疲れが取れない４～7 割弱、

ストレスを常に感じる４~5 割強、となっており、

肉体的疲労と精神的疲労が累積していると推察されます。

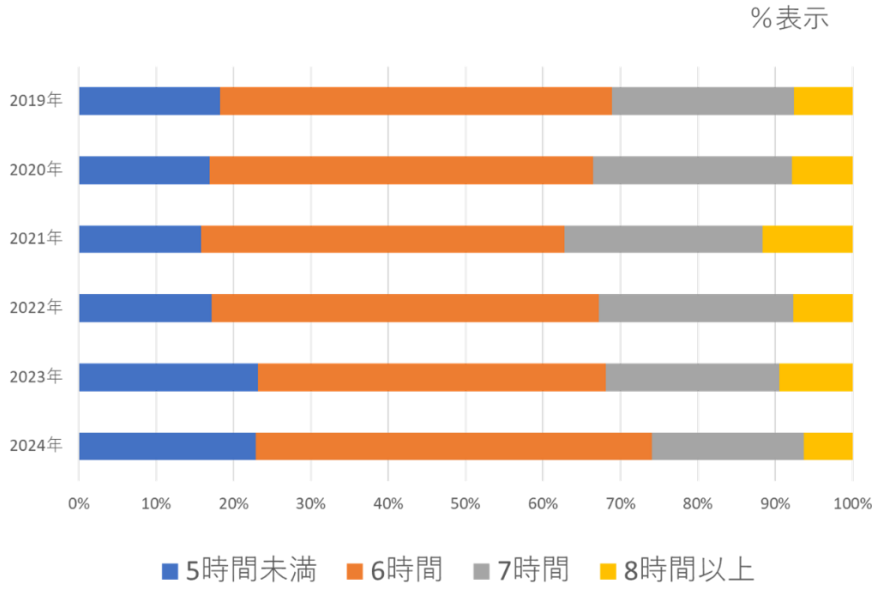


●症状の原因と思われるものは？

「人員不足」、「仕事」、「年齢」が毎年挙げられています。
そのほかには、「コロナ禍ではそれに伴うストレス」、「賃金減少」、「休憩がとれない」などです。

●一日平均の睡眠時間は

睡眠時間は、「5 時間・6 時間」が、再びコロナ後増え、コロナ前を越えました。この程度の睡眠が継続すると、睡眠のバランスが崩れ、脳・心臓疾患のリスクが高まります。

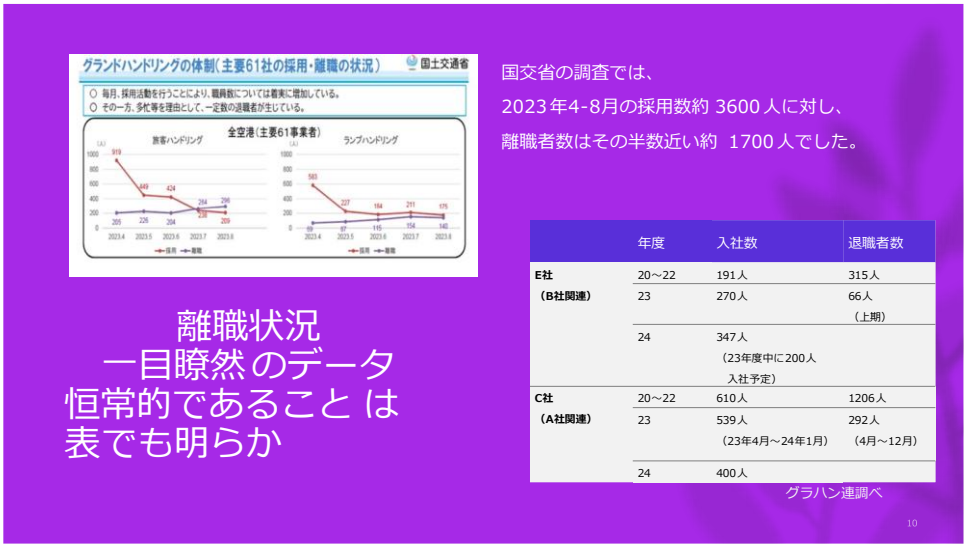


（2）　さまざまストレスの要因を除去するには

「人員不足」、「仕事」の要因を除去し、離職しない魅力ある職場はどうしたらできるのでしょうか？　そのためには、労働条件を大きく引き上げることが必須、「カギ」です。

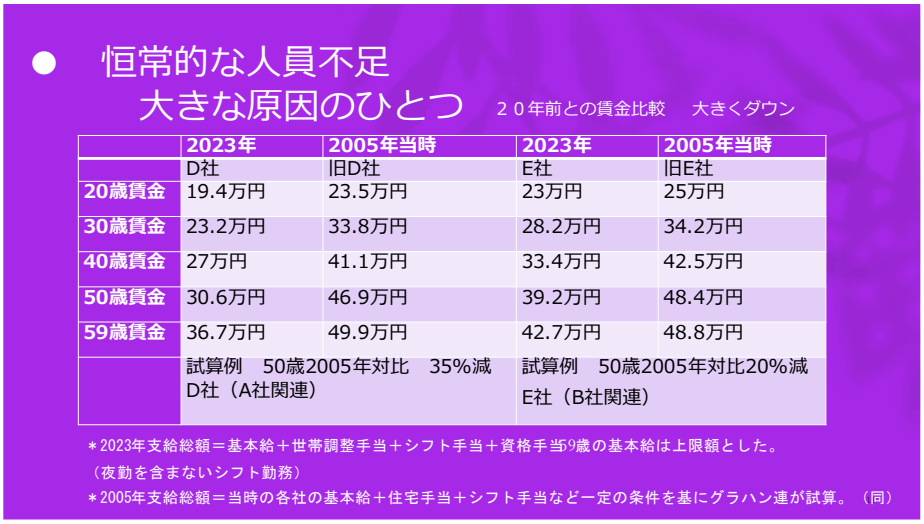
①　一目瞭然の離職データ

国交省の調査では、2023 年 4-8 月の採用数約 3600 人に対し、
離職者数はその半数近い約 1700 人に達していました。
離職が恒常的であることは以下の表でも明らかです。



② **恒常的な人員不足の主原因のひとつ**

２０年前との賃金比較ですが、上がらないどころか、
例えば、50 歳賃金では 35%も収入が激減していては、
将来不安は隠しきれないと推察されます。

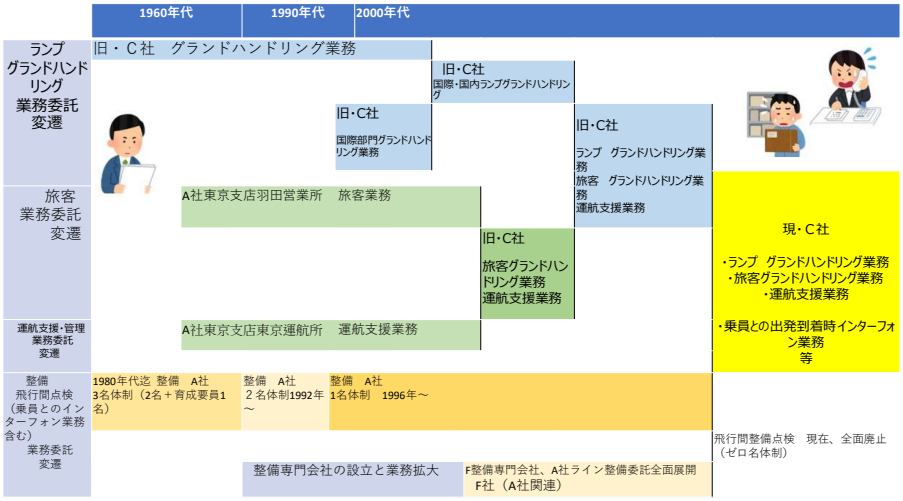


（３） 業務委託による負のスパイラル

① 運航会社からの委託の増加

以下は、A 社の例ですが、長年にわたって、運航会社から、ランプグランドハンドリングだけではなく、旅客ハンドリング、運航支援・管理、一部整備にまで業務移管が拡大していることをあらわしています。

結果、運航会社自体の地上職員数は徐々に減り続けています。
また、その多くは業務移管先に出向しています。



このような運航会社からの業務委託は残念ながら、

・受託契約の内容が悪く、人材確保にマイナスに働いてきました。

・人員不足のよる職員負担を回避するための職場の正確な現状把握がありませんでした。

・業務量調整による高負荷の抑制が適切に行われてきませんでした。

結果、業務委託による負のスパイラルが長年にわたって続いています。

委託＝労働条件の引き下げ

これ以外の委託目的が見当たらないのが現状と言えます。

離職しない魅力ある職場にするために、運航会社からの委託料引き上げをはじめ、上記３点を緊急に改善する必要があります。

２．　航空整備職場の健康と勤務

（１）アンケートからみえる職場の状態

航空連・整備連絡会ホームページ掲載の整備安全アンケートから、コロナ前後の健康面を中心に変化をみました。

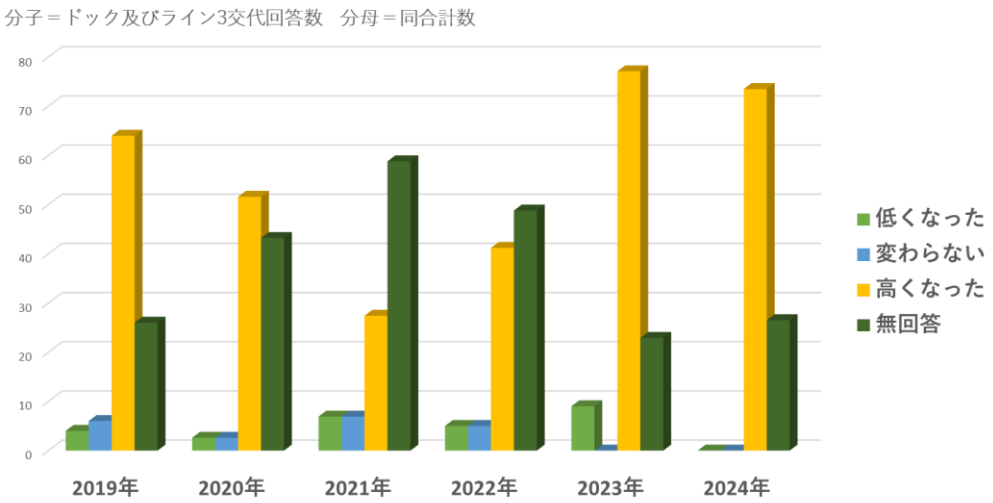
尚、アンケートは、運航会社Ｂ社が中心となって行われ、

300 前後の回答数ですが、傾向把握には不足はないと考えます。

●この１年の夜勤の労働密度について

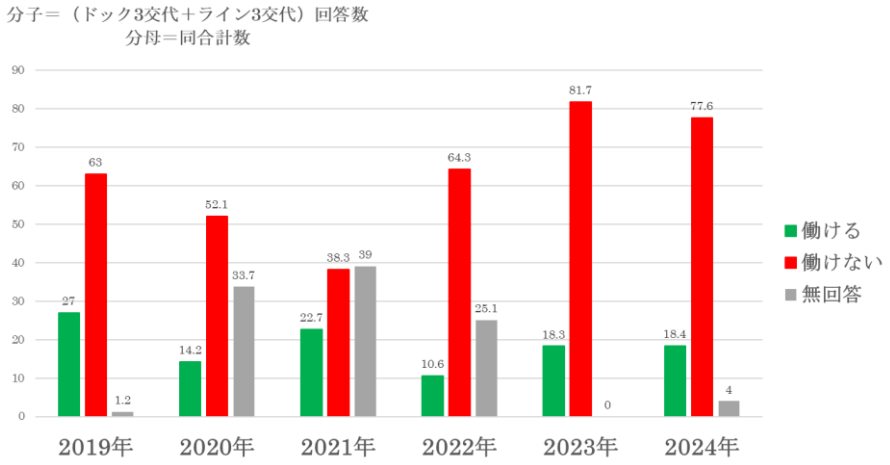
・労働密度「高くなった」が、2024 年は 73.5%となり（2023 年 77.1%より

微減しましたが）コロナ前 2019 年 64%よりも高い比率となっています。



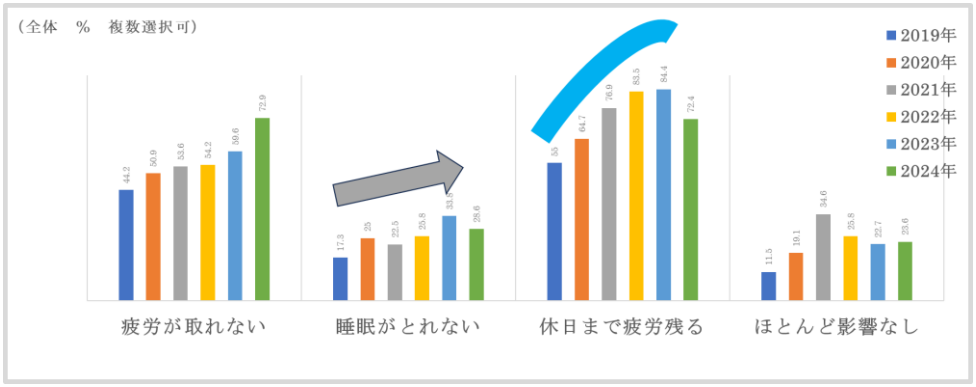
●夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか

・「働けない」が 22 年から急増して高止まりとなっています。
夜勤の労働密度が高くなってきた事との因果関係が問われます。



●現状の勤務による健康への影響

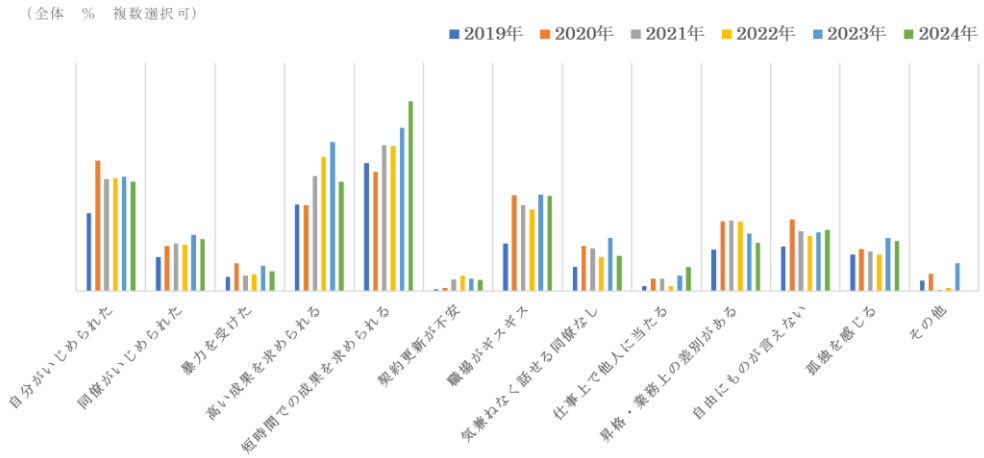
・「疲労がとれない」はずっと増え続け、
「休日まで疲労残る」は 24 年減少したものの、高い比率となっています。
「睡眠がとれない」は増加傾向です。



●労働強化・成果主義の心理的影響

・「短時間での成果を求められる」が年々増加しており、ストレスの要因として注視が必要です。

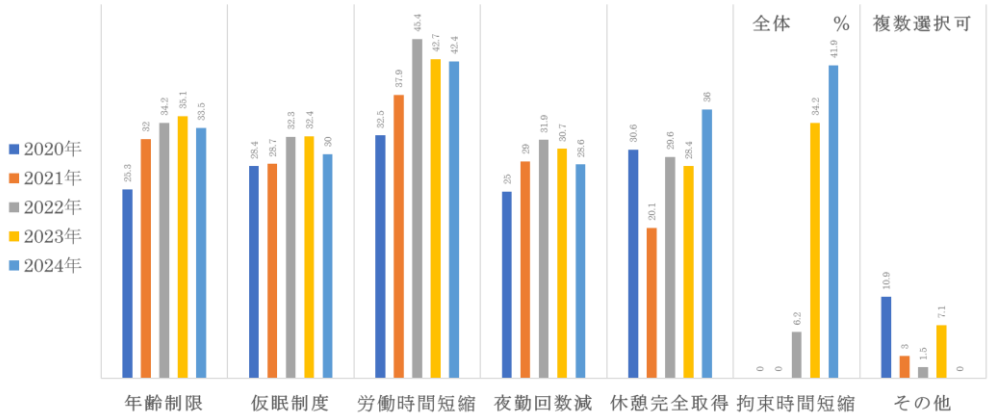
・「いじめられた」「自由にものが言えない」訴えが依然として一程度の比率であることは、人権問題として見過ごしてはならないと言えます。



●夜勤に関する改善要求

・夜勤への職場の要求は、仮眠制度、年齢制限、時短、夜勤回数、
いずれも切実であることがここでは示されています。

特徴としては、コロナ後、「休憩完全取得」「拘束時間短縮」が増えています。



（２）現状の勤務

夜勤を含む交替制勤務をしているのは主に機体整備部門です。
その中のライン整備部門は、現在、夜勤を含む３交代勤務です。

２．航空整備職場の健康と勤務

（２）　現状の勤務

勤務　形態・パターンの対比

	G社（B社関連整備会社）（ライン整備）	F社（A社関連整備会社）（ライン整備）
勤務形態	3交代勤務（夜勤あり）と 2交代勤務（夜勤なし）	3交代勤務（夜勤あり）多数 2交代勤務（夜勤なし）少数
勤務パターン	①　3交代勤務 基本パターン 早番ー遅番ー夜勤ー明けーー休 ① 2交代勤務 基本パターン 早番2連続-遅番2連続-休日-休日	①　3交代勤務 基本パターン 早番ー遅番ー夜勤ー明けーー休ーー休 （４サイクルに1回、早番3連続-遅番-休日-休日のパターン） ① 2交代勤務パターン 早番3連続-遅番-休日-休日

航空連　第４３回航空政策セミナー（2024年2月3日）公開資料から作成

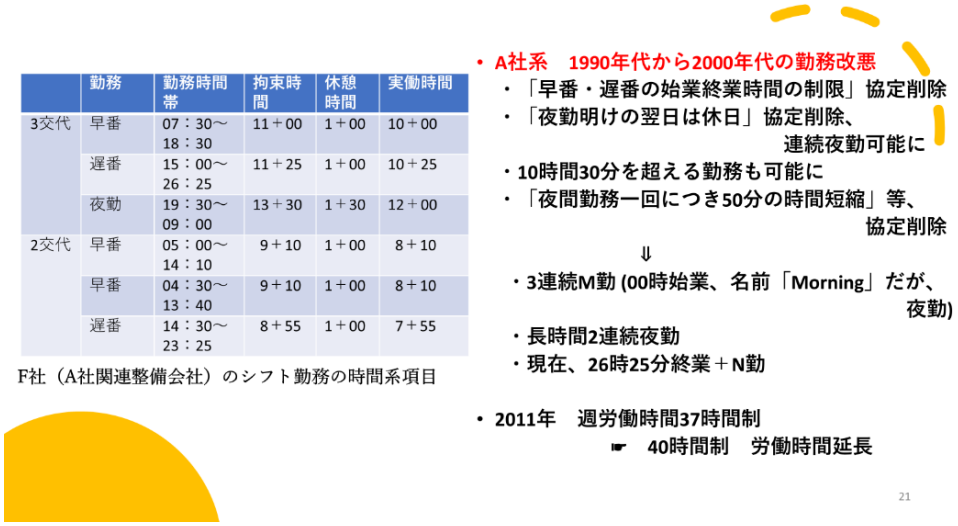
	勤務	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
3交代	早番	6:00～15:58	9+58	1+00	8+58
	早番	7:45～17:43	9+58	1+00	8+58
	遅番	13:52～23:50	9+58	1+00	8+58
	遅番	15:02～25:00	9+58	1+00	8+58
	夜勤	21:00～08:09	11+09	1+30	9+39
2交代	早番	5:00～13:58	8+58	1+00	7+58
	早番	6:00～14:58	8+58	1+00	7+58
	遅番	13:02～22:00	8+58	1+00	7+58
	遅番	14:52～23:50	8+58	1+00	7+58

G社（B社関連整備会社）
ライン整備のシフト勤務の時間系項目

20

	勤務	勤務時間帯	拘束時間	休憩時間	実働時間
3交代	早番	07：30～18：30	11＋00	1＋00	10＋00
	遅番	15：00～26：25	11＋25	1＋00	10＋25
	夜勤	19：30～09：00	13＋30	1＋30	12＋00
2交代	早番	05：00～14：10	9＋10	1＋00	8＋10
	早番	04：30～13：40	9＋10	1＋00	8＋10
	遅番	14：30～23：25	8＋55	1＋00	7＋55

F社（A社関連整備会社）のシフト勤務の時間系項目



とりわけ、A 社系は、１９９０年代～２０００年代の勤務改悪が激しく、例えば、早番・遅番の始業終業時間の制限が無くなり、「夜勤明けの翌日は休日」が削除され連続夜勤が可能になり、今では 10 時間 30 分を超える長時間勤務も可能となっています。また、「夜間勤務一回につき 50 分の時間短縮」等の協定も削除されました。

そのような縛りがなくなる中で、0 時始業の「モーニング」という名の 3 連続実質夜勤、その後、長時間 2 連続夜勤、現在は午前 2 時 25 分終業の長時間遅番＋長時間夜勤となっています。経営優先がすべてに貫かれた勤務になっています。　また、2011 年には、週労働時間 37 時間制度が改悪され、法定の 40 時間制度まで労働時間延長されました。

（3）　航空整備士の労働環境

・航空整備士は、エラーを犯すのではないかという強い不安を仕事中常に抱く
☛　ヒューマンエラーとの闘い
・一方、定時性に対する整備作業への圧力も増大し続ける。
☛　タイムストレスとの闘い

⇓

- 整備マニュアルとは別に、人間による間違いを防ぐための訓練マニュアル

ICAO Training Manual

(国際民間航空機構発行の訓練マニュアル１９９８年版) から

「航空整備士は、自らがエラーを犯すのではないかという強い不安を仕事中常に感じている。それは、直接航空機に接し作業をするという立場から、エラーの結果を誰よりも深刻に予測出来るのである。一方、彼らは、航空需要が伸び、商業スケジュールの厳しい要件が航空機の利用に対し要求を増大するにつれて、定時性に対する整備作業への圧力も増大し続ける。この事が更にヒューマンエラーの機会を増し、システムの安全ネットに穴をあける。タイムストレスを受け続けているのである。彼らは、航空機メーカーが準備した整備マニュアルによって整備作業を行う事になっているが、マニュアルに定められていても、エラー発生の脅威は限りなく存在する。現場では彼らは常にその不安にかられ緊張を強いられるのである。

そのために、整備マニュアルとは別に、人間による間違いを防ぐための訓練マニュアルまで提供されているのである。」

・１９９８年版 ICAO Training Manual

(国際民間航空機構発行の訓練マニュアル)和訳版から

① **タイムプレッシャーの精神的負荷について** 世界中の航空会社が、時間に追われる忙しさの中で、整備現場でのエラーをいかに減らしていくか努力している背景に、航空会社（公共輸送機間）特有の定時性の圧力は厳然として存在するのである。国際基準として、こうしたタイムプレッシャーがあることを認めた上で、訓練や教育を進めようという考え方が出されている。

② **勤務について** ヒューマントレーニングマニュアルには、第６章 航空機の整備及び検査におけるヒューマンファクターの「6.4.22 項」で次のように述べている。 「航空機の整備は夜間に頻繁に行われる。人間は、夜に休息し睡眠を取り、昼間に最も生理学的観点からもメンタル面からも最も注意力（警戒心）がある。仕事上、このパターンが乱れると、ワークパフォーマンスは欠落してしまう。これは、安全性が極めて重要な航空機のメンテナンスにおいて確実に問題を引き起こす可能性がある。このダイジェストで議論しているような大部分の整備エラー事故において、事故の原因となる欠陥のある整備作業は夜間シフトの作業 時間帯に行われていた・・・・」

③ **施設及び作業環境（高所作業、狭い空間での作業など）**について ヒューマンファクターの「施設及び作業環境」の項目では。 「6.4.25 整備におけるヒューマンエラーを理解するためには、航空整備士の責任と作業環境を理解することが不可欠である。作業環境は整備士の作業成果に強い影響を及ぼす。よく照明された、快適なハンガー内での整備作業の実施といった理想的な作業条件が望ましいが、建設コストや運用コスト問題でエアーラインが使用しているすべての空港でそのような環境が実現しているわけではない。従って、厳しい天候の下での屋外や夜間など、理想的でない条件下で実施される航空

機整備作業が多い。」 また、次のような記述もある。 「6.4.23 また、技術者の健康及び身体状態は作業の成果に影響する。航空機整備及び検査活動は時には肉体的に過酷なものである。主翼や（尾翼の）水平安定板に上がったり、心地よくない場所や窮屈な限られた空間で作業するのが常である。・・・」「6.4.28 航空機構造の下や狭い空間内での 整備・検査のしごとはその照明が難しいという問題を提起する。作業箇所の照明が構造によって 妨げられ、狭苦しい機器室が外のハンガー照明では照らされないということが起きる。・・・」

④ **騒音について** ヒューマントレーニングマニュアルに次のように述べられている。 「6.4.30 もう一つの重要な作業環境要素は騒音である。リベット打ちやハンガー内の機械加工、 エンジンの試験やランプでのランナップ等のため、航空機の整備は間欠的に喧しいところで行うのが常である。騒音は会話の邪魔となり、また、健康にも影響する。高いまたは強い騒音は人間の自律神経系に強い反応を引き起こす傾向がある。その結果の一つは疲労である。もっと重要なのは聴力に対する騒音の影響である。高騒音に常時さらされると、恒久的な聴力低下を招く。低強度の騒音は一時的な聴力低下を招く。騒音や聴力低下に起因するコミュニケーションのミスや誤解は重大な結果を招く。」

（４）航空整備職場への疲労リスク管理の現状

日本における航空整備従事者の疲労リスクについては、
航空安全リスクを管理する安全管理システム（SMS）において
管理することを想定し、検討するにあたっての基礎調査をすすめている段階と言われています。

参考文献：整備従事者の疲労リスク管理に関する調査・研究報告書（ATEC-19-010）
令和２年４月付け　公益財団法人　航空輸送時術研究センター　発行

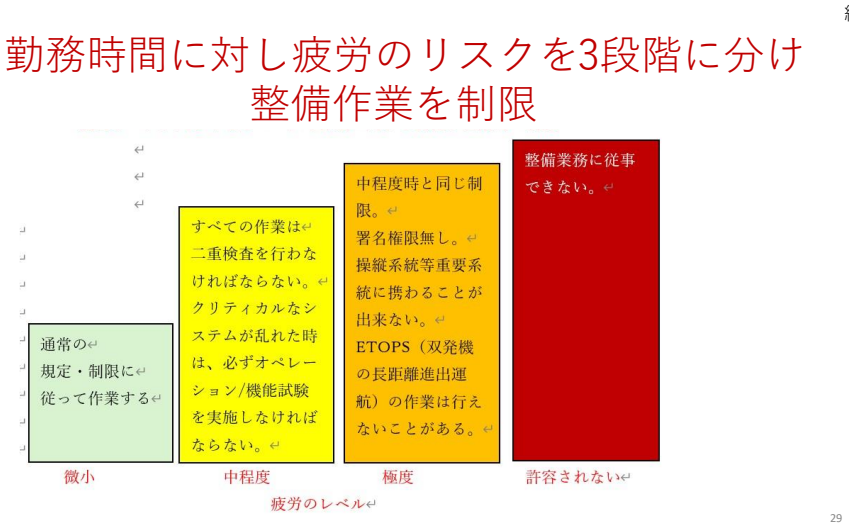
・ＦＡＡ（米国連邦航空局）疲労リスク管理ガイドラインの指摘

ここでは、2016 年に出された米国 FAA のアドバイザリーサーキュラー「AC120-115　整備士の疲労リスク管理システム」をご紹介します。
この AC の規制に関する部分を要約すると、

・整備士の勤務時間に対し疲労のリスクを３段階に分け、
仕事の責任に対する段階的な制限が提案されています。
・FAA の規則に規定される業務時間の制限についてのガイダンス

・**疲労を確認するためのタスク**
・**疲労の兆候をみつけるための訓練**
・**科学的な知見に基づく作業計画、仮眠等**
について記載されています。

続き



ここでは、疲労対策として、仕事の責任に対する段階的な制限の概念についてご紹介します。

これは、疲労のレベルが上がるにつれて、重要な作業の段階における個人の関与を徐々に制限するというものです。

例えば、熟練技術者（technician）は、シフトが 12 時間（day シフトの場合）、8 時間（夜間シフトの場合）、または 7 日間で 48 時間を超えると、疲労の「中程度」リスクであると判断することができます。これらのスタッフは、二次的な独立した検査、詳細な検査、または構造的に重要な品目や重要なシステムへの関与を禁じられています。

熟練技術者は、DAY シフトが 14 時間を超えて（夜間に 12 時間を超えて）、または 7 日間に 60 時間以上働いたときに、疲労の「極度の」リスクにあると判断されます。

上記の（「中程度」リスク時の）制限に加えて、「極端な」疲労の危険にさらされている者は、重要な任務である AD（Airworthiness Directives 耐空性改善命令）の実行や検証をすることは許されず、エンジン運転を担当することはできません。重要なシステムの機能的および運用上のチェックを担当し、航空機のタキシーもできません。

「許容されない」疲労リスクは、ある人が 16 時間（1 日のシフトとして開始された場合）または 14 時間（夜間のシフトとして開始された場合）、またはより多く働いた 7 日間で 72 時間以上です。
「許容されない」疲労リスクを有するスタッフは、どんな作業活動を行うことも安全とはみなされません。

・疲労リスク管理トレーニングマニュアルの紹介

疲労の兆候をみつけるための訓練の例として、FAA 疲労対策ワークショップから　「賢い疲労管理」を紹介します。公開されている原ビデオは以下にアクセスして視聴できます。

FAA Home
▸ About FAA ▸ Programs & Initiatives
▸ Human Factors in Aviation Maintenance
▸Fatigue Risk Management
▸Take the Computer-Based Fatigue Countermeasures Training

☛その１睡眠の基礎　その２疲労の基礎　その３疲労管理の戦略

「疲労管理の戦略」においては、以下の目次のように、疲労を効果的に防止または管理する方法・レッスンを詳細に示しています。

目次

セクション１ -ようこそ	１	レッスンの目標・・・・・・・・・・・・２頁
	２	レッスンの目的・・・・・・・・・・・・２頁
セクション２ -疲労と通勤時の運転	３	疲労と運転・・・・・・・・・・・・・２頁
	４	マギーの法律・・・・・・・・・・・・２頁
	５	運転のヒント・・・・・・・・・・・・３頁
セクション３ -家族と社会生活	６	疲労が家族と社会生活に及ぼす影響・３頁
	７	家族と社会生活をめぐる睡眠の管理・・４頁
セクション４ -睡眠習慣	８	睡眠習慣・・・・・・・・・・・・・・５頁
	９	睡眠と寝室・・・・・・・・・・・・・６頁
セクション５ -戦略的昼寝	１０	昼寝を戦略的にする・・・・・・・・７頁
	１１	昼寝の賢い仕方・・・・・・・・・・７頁
セクション６ -エクササイズ	１２	エクササイズの利点・・・・・・・・８頁
	１３	エクササイズの詳細・・・・・・・・８頁
セクション７ -栄養と水分補給	１４	栄養その１・・・・・・・・・・・・９頁
	１５	栄養その２・・・・・・・・・・・・１０頁
	１６	水分補給・・・・・・・・・・・・・１０頁
セクション８ -賢いカフェインの取り方	１７	カフェインについて・・・・・・・１１頁
	１８	賢いカフェインの使用・・・・・・１２頁
セクション９ -その他の物質	１９	その他の物質・・・・・・・・・・１２頁
	２０	スリープ　ログ・・・・・・・・・１３頁
セクション１０ -対策	２１	職場での対策・・・・・・・・・・１４頁
	２２	作業負荷（ワークロード）・・・・１４頁
	２３	作業負荷と疲労・・・・・・・・・１５頁
	２４	職場での対策・・・・・・・・・・１５頁
	２５	職場環境と疲労・・・・・・・・・１６頁
	２６	勤務スケジュール４つの要因・・１６頁
	２７	夜勤シフトは代替え勤務とみなす・１７頁
	２８	スケジュール関連の疲労を克服・・１８頁
	２９	長距離移動（旅行）・・・・・・・１９頁
	３０	旅行関連の疲労を退治する・・・・１９頁
セクション１１-復習	３１	復習問題・・・・・・・・・・・・２０頁
セクション１２ -まとめ	３２	mxfatigue.com・・・・・・・・・２１頁
	３３	まとめ・・・・・・・・・・・・・２１頁

上記目次から「　4　マギーの法律」をトピックとしてご紹介します。

「マギーの法律」と呼ばれる法律が、2003 年 6 月、米国ニュージャージー州で通過しました。同州では、睡眠不足による障害がある状態で車両を故意に運転することは違法です。

（参考　グーグルの検索キーワード　Maggie's Law - NJ Legislature）

その法律は、眠気の原因について個人および企業責任の問題を提起しました。睡眠不足による障害のある間、故意に車両を運転することは違法となりました。新法の下では、覚醒してから 24 時間以上経過した後は、事故の原因となる睡眠不足のドライバーとして運転致死有罪に出来ます。

法律は、長時間労働している眠気のある従業員、ダブルシフトの従業員、または雇用主の要求に応じて 24 時間オンコールの従業員でも、個人および企業責任の問題として明示します

3．　「労働の質」を問いただした労災裁判の事例

（1）　航空整備士 T 労災裁判

① 裁判の概要

航空整備士の T さんは、新興航空会社 S 社に勤務し、航空機整備の業務に従事していましたが、2008 年（平成 20 年）6 月 28 日 12 時 30 分ころ、自動車で通勤する途中、自家用車の中で、脳動脈瘤破裂に伴うくも膜下出血を発症しました。東邦大学医療センター大森病院に救急搬送され、4 日後に亡くなりました。 T さんは 35 年間、航空整備士として働き、2000 年 12 月に A 航空会社から新興航空会社 S 社に移籍し 7 年半後、当時 53 歳でした。

T さんのご遺族は、「T の死は、経営体制による業務からくる大きなストレスに加え、その日の人員配置の穴埋めとしてシフトの規則性が大きく崩されていく中で、深夜交代勤務による疲労とともに蓄積 疲労を抱えるようになり、夜勤のない日勤勤務を希望したにもかかわらず、その希望が叶えられた期間はひと月と続かず、 再び夜勤を指示され、しかもその翌月のシフトは、出張含めた最も過酷なシフトが就けられており、その 1 か月後に発病したことは、過酷な労働実態からくる過労死である」との思いから、労災申請をしました。

温度の差が激しい屋外作業・仮眠のない深夜長時間勤務という厳しい労働環境に耐えながら働いてきました。 コスト削減を最優先とするこの会社で、切り詰められた人員の中でさらに、ほとんど毎日のように航空機整備経験が非常に乏しい若手後輩の指導を担いながら、航空機の安全を支え、ライン整備の責任を一手に引き受けて働いていました。

航空整備士の脳疾患による死亡の労災申請は、日本では初めてでした。
残業時間の多さを主たる判断基準としている労災認定の困難を乗り越え、労働の質を重点に労災申請した事例です。

東京地裁では「残業時間は少なく、十分な休養が取れていた」などとして請求を棄却しました。

東京高裁では夜勤と深夜勤が一体となったシフトについて「昼間に働く場合に比べて疲労度が高く、その回復には 1 日の休日では十分でないと考えられている負荷のある勤務」だとして、疲労の蓄積する可能性を認めましたが、コスト削減の中でのベテラン労働者の負担や、寒暖差の激しい屋外業

務、出張などほかの負担について「疲労の蓄積をもたらす過重なものと認められない」と判断し、死因について「業務に起因するものと認められない」としました。

2017 年 11 月 24 日、最高裁判所第二小法廷は本件過労死労災事件について「上告棄却、上告不受理」の決定をしました。

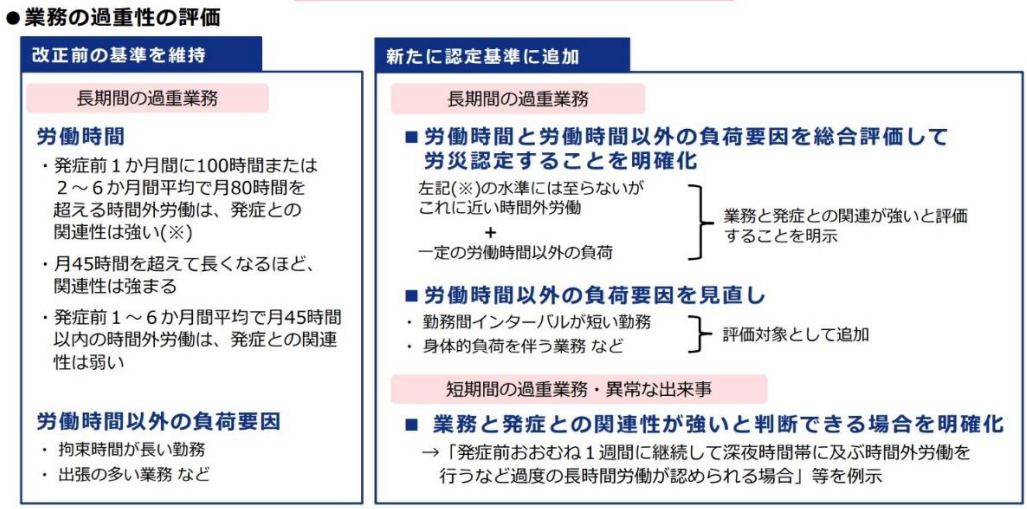
この裁判では、S 社には労働組合がなく、職場からの協力・支援を得られない中での労災認定闘争は、大変難しい状況でした。T さんが以前在職していた A 航空会社の整備士たちが、S 社の整備の状況や T さんの労働の過重性を再現するために、シフト勤務表や整備状況の分析を行うなどして、現場を知らない第三者である裁判官をはじめ誰にでも詳細にわかりやすく解明する作業を行いました。

裁判官は、「S 社の労働者ではなく、他社の労働者の分析である」と一蹴しましたが、同種労働者の果たす役割は、特筆すべきものがあります。

２４時間社会の拡大、夜勤交代制勤務者の増加、働く者の健康が大きな問題となっている現状において、夜勤交代制勤務者の勤務改善の、脳・心臓疾患の新たな認定基準作りの取組に、この裁判は意義があるといえます。

② 労働の質を問いただした裁判の教訓と認定基準

・過労死認定基準改定（令和３年９月１４日付け基発第 0914 第１号）



☛2021 年、過労死認定基準改定がされました。

改定内容は、「労働時間以外の負荷要因を総合評価する」としましたが、「時間外労働月 80 時間の認定基準」は変わらず、　「＊これに近い時間

外労働」の場合に総合評価するというものです。また、「勤務インターバルが短い勤務」などを評価対象として追加しました。

☛この改定前に、認定基準案に関して、過労死弁護団が提出した意見書の内容は、労働現場と科学的知見を踏まえたものであり、
学び深めていきたいと私たちは考えています。

・**認定基準案に関する意見書**の指摘から

（過労死弁護団全国連絡会議 2021 年 8 月 17 日付）

☛**業務と発症の関連性が強いといえる労働時間について**

現在、大規模な疫学調査が進み、多数の医学的知見が明らかとなり、週 55 時間以上の労働が、心臓疾患と脳血管疾患について発症との強い関連性の有意差があるとする知見が断然多くなり、2～6 か月平均で時間外労働月 80 時間の認定基準は 65 時間に変更すべきである、としています。

その根拠となる労働時間の評価に対する考え方について

法的な因果関係の有無について「特定の事実が特定の結果を招来した関係を是認しうる高度の蓋然性」があれば足りるとの過去の最高裁判示から、「発症リスクのある時間外労働時間数」という特定の事実が「脳・心臓の発症」という特定の結果を招来しうる高度の蓋然性が合理的とする、直接的アプローチを原則とすべきであり、
そこから導き出される時間数は現時点では 65 時間としています。

☛**労働時間以外の付加要因について**

・**勤務の不規則性―勤務間インターバルについて**

その時間の長さだけではなく時間帯の評価が重要であることを指摘しています。

夜勤および夜勤明けの昼間帯の睡眠の困難性など、T 労災裁判原告側は、深夜交代制労働の負荷を裏付けるための 1000 人以上に及ぶアンケートを実施し、医学的知見からくる「睡眠の質の低下」との合致が証明されました。

・**出張について**

出張業務自体（特に宿泊を伴う出張業務）による過重負荷の評価および検討の視点を拡充すべきであることを、具体的に指摘しています。

・作業環境について

作業環境下での負荷の評価を、短期間だけではなく、長期間の過重業務も判断において重視し、本質的な負荷要因として評価が相当であること。また、例えば、冬季の屋外作業など、それ自体で質的な過重性が認められるべきであることを指摘しています。

以上は、指摘の全てではありませんが、裁判の教訓とともに、科学的知見を学びながら、私たちの労働現場の活動に活かしたいと考えています。

（2） 客室乗務員Ｉ裁判の教訓も引き出す

・今回は紹介程度とします。

「客室乗務員は過重労働」と２審も労災認定の事例

乗務で海外滞在中に、くも膜下出血で倒れたＢ航空会社の元客室乗務員、Ｉさんの労働災害認定訴訟で、東京高裁民事二十三部は、2006 年 11 月 22 日、「業務による過重な精神的・身体的負荷が原因」だとして、一審の千葉地裁に続いて労災と認める判決を出しました。

業務の過重性について「労働時間だけで評価せず、勤務状況や環境、精神的緊張など総合的に評価すべき」としており、他の労災認定にも影響を与える判決です。

Ｉさんは 1996 年５月、乗務先の香港のホテルで倒れました。会社の規定（月 85 時間）ぎりぎりの乗務が６か月以上続き、同期と比べても勤務時間は一番長く、南米線・ニューヨーク線など時差もストレスも大きい長大路線に毎月乗務していました。

成田労基署が 2001 年、「業務外」としたため、千葉地裁に提訴し、05 年勝訴。成田労基署が控訴していました。

高裁判決は、客室乗務員について「身体的精神的ストレスにさらされやすく、労働密度は相当なもの」と認定。Ｉさんの場合、労働時間と乗務内容から「相当負荷の大きい業務が６か月間継続しており、過重な負荷を生じさせ、疲労を蓄積させた」として、労災に該当すると認めました。

Ｂ航空会社は「私傷病」扱いし、休職期間満了を理由に 2000 年、Ｉさんを解雇しました。

この裁判では、職場からの 50 通を超える陳述書や同僚の証言、原告が所属する客室乗務員組合の全面的なバックアップ体制の中での取り

組みにより、国際線客室乗務員の職場における時差・深夜・長時間・不規則・交代制・精神的な緊張・寒暖差・騒音などの幾つもの過重負担が、複合的・相乗的に作用して、より大きな負担となったことを認定させるに至ったことは貴重な教訓となるものです。

以上で、『コロナ禍』以降における航空労働者の労働実態変化と課題の報告を終わります。

ご清聴ありがとうございました。