

## コロナ禍以降における航空労働者の労働実態の変化と課題 ～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～

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

伊藤 政徳

NPO法人航空の安全・いのちと人権を守る会 理事

Takashi OKUDAIRA, Masanori ITOU Changes in the working conditions of aviation workers and issues in the post-Covid-19 era —A survey and discussion of stress among ground handling workers and aircraft mechanics

### 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。

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。

時代の移り変わりのなかで、受託の質量も変化し、ますます仕事の責任は重くなっています。またその一方で待遇の改善が伴っておらず、負のスパイラルに陥っている状況を明らかにしたいと思えます。

○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と考えています。

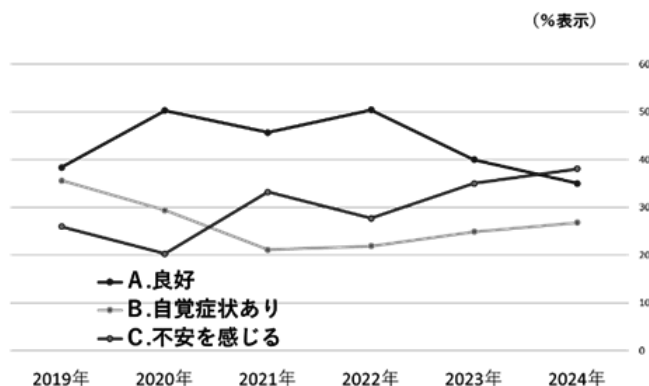
※グランドハンドリングは、航空機が空港に到着してから出発するまでの限られた時間内で行われる地上支援作業の総称。その内容は航空機の誘導や客室の整備、旅客の案内、手荷物・貨物の搭降載、燃料の給油等多岐に亘る(国交省HPより)

### 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HP、機関紙「フェニックス」記事から)。

図表1



○あなたの今の健康状態について(図表1)

・コロナ禍以降「A.良好」が減り、「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(図表2)

・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「5時間・6時間」！！(図表3)

・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。

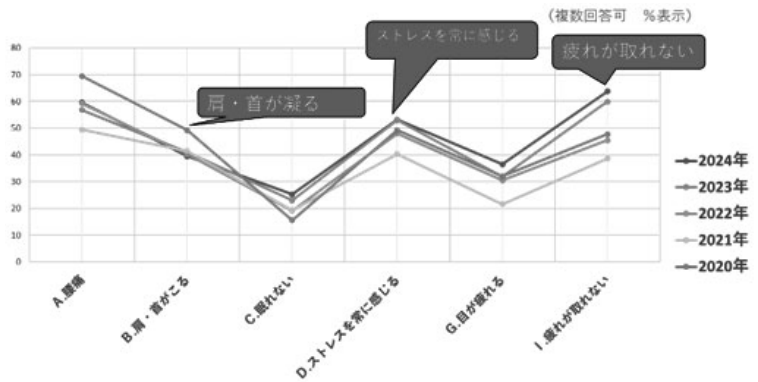
**(2)さまざまストレスの要因を除去するには**

「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。

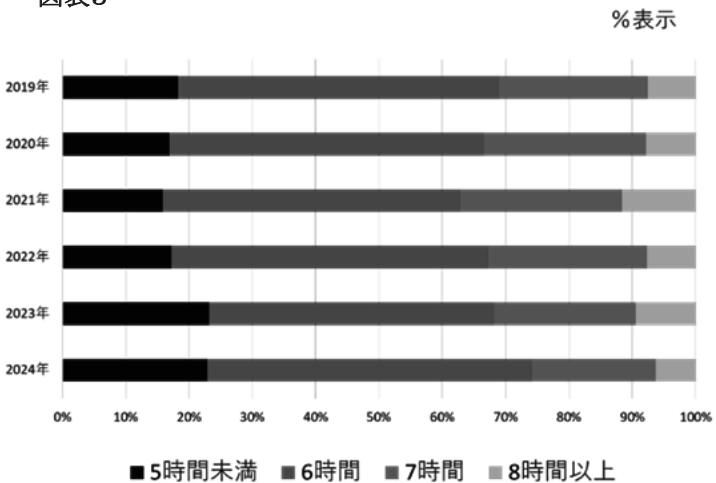
**1) 一目瞭然の離職データ**

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

図表2



図表3



図表4

グランドハンドリングの体制(主要61社の採用・離職の状況) 国土交通省

○ 毎月、採用活動を行うことにより、離職数については確実に増加している。  
 ○ その一方、多忙等を理由として一定数の退職者も発生している。

全受入 (主要61事業者)      シフトハンドリング

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人でした。

年度	入社数	退職者数
E社 (B社期間)	20～22	191人
	23	270人
E社 (A社期間)	20～22	610人
	23	539人
24	400人	

24 347人 (23年度中に200人入社予定)

24 400人 (4月～12月)

グラハン速読へ

離職状況  
 一目瞭然のデータ  
 恒常的であることは  
 表でも明らか

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(図表4)。

2) 恒常的な人員不足の主原因のひとつ

主な原因のひとつは収入額の減少にあると推察されます。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歳時点での賃金額でみると35%も収入が減少しています。このように収入が激減しては将来に不安を抱き、離職を考えるのは当然にも思われます。(図表5)

図表5

● 恒常的な人員不足  
大きな原因のひとつ 20年前との賃金比較 大きくダウン

	2023年	2005年当時	2023年	2005年当時
	D社	旧D社	E社	旧E社
20歳賃金	19.4万円	23.5万円	23万円	25万円
30歳賃金	23.2万円	33.8万円	28.2万円	34.2万円
40歳賃金	27万円	41.1万円	33.4万円	42.5万円
50歳賃金	30.6万円	46.9万円	39.2万円	48.4万円
59歳賃金	36.7万円	49.9万円	42.7万円	48.8万円
	試算例 50歳2005年対比 35%減 D社 (A社関連)		試算例 50歳2005年対比20%減 E社 (B社関連)	

\* 2023年支給総額＝基本給＋世帯調整手当＋シフト手当＋資格手当 59歳の基本給は上限額とした。

(夜勤を含まないシフト勤務)

\* 2005年支給総額＝当時の各社の基本給＋住宅手当＋シフト手当など一定の条件を基にグラハン連が試算。(同)

(3)何故賃金DOWN?－業務委託による負のスパイラル

・運航会社からの委託の増加

この図(図表6)は、A社の例ですが、長年にわたって、運航会社(航空会社)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。

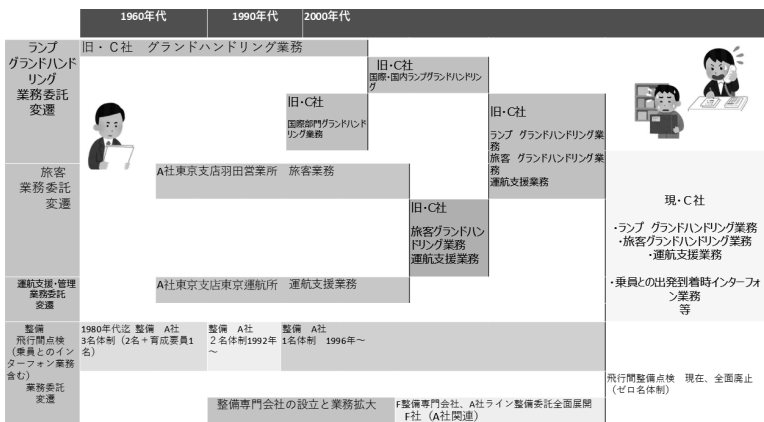
結果、運航会社自体の地上職員数は徐々に減り続けています。また、その多くは業務移管先に出向しています。

このような運航会社からの業務委託は次のような負のスパイラルを引き起こしています。つまり、①受託内容が悪く、人材確保にマイナスの影響を及ぼしている、しかし、②人員不足によって生じる労働者の負担を正確に把握するための現状調査が行われない、そのため、③負担の増加に対する業務量の調整が適切に行われないことです。このような負のスパイラルが、業務委託の拡大によって引き起こされてきました。結局、労働条件の引き下げのために業務委託が行われていると言わざるをえないのが現状です。

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。

またこのような状況を鑑み、国交省は令和5年に「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を立ち上げ、安定した人材確保・働き方な

図表6



どを有識者・地方自治体含む空港関係者と検討を重ねています。

2. 航空機整備士職場の健康と勤務

(1) アンケートからみえる職場の現状

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、航空会社B社を中心に行い、300名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(図表7)。

○夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか(図表8)。

・「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

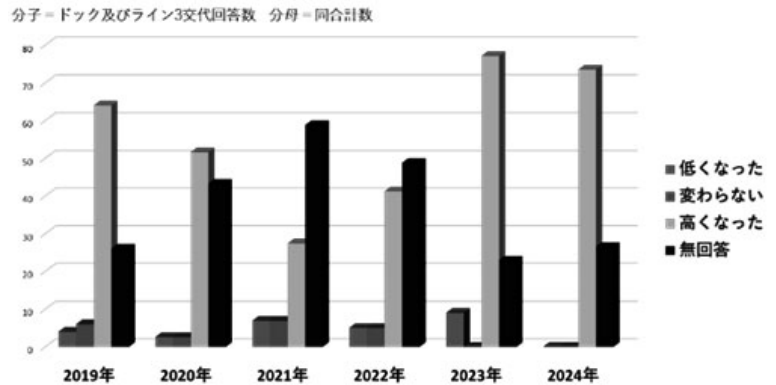
・「疲労がとれない」はずっと増え続け、「休日まで疲労残る」は24年減少したものの、高い比率となっています。「睡眠がとれない」は増加傾向です(図表9)。

○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。

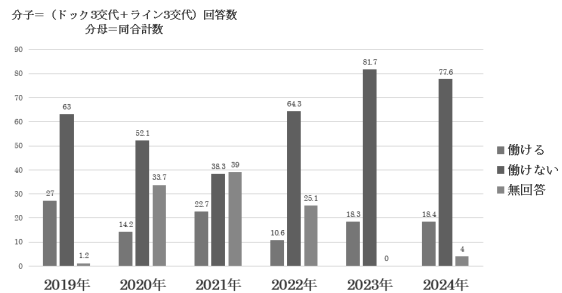
・「いじめられた」「自由にものが言えない」訴えが依然として一程度の比率であることは、人権問題として見過ごしてはならないと言えます。

図表7



図表8

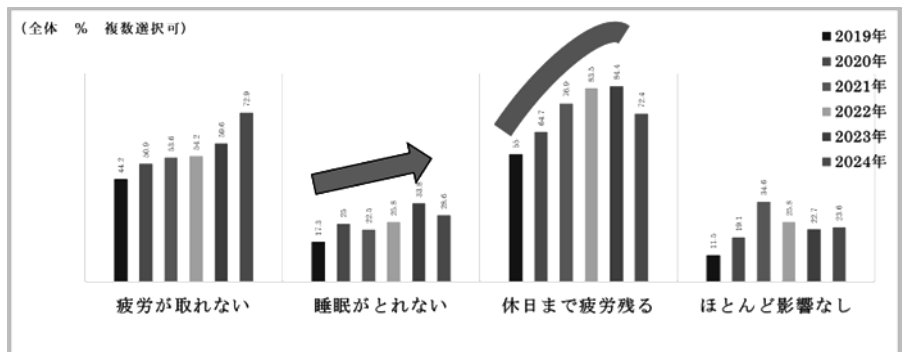
### 夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか



○夜勤に関する改善要求

・アンケートでの夜勤に関する改善の声は、仮眠制度・年齢制限・時短・夜勤回数などいずれも切実であり、コロナ後「休憩完全取得」「拘束時間短縮」の声が増えているのが特徴です。

図表9



### (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

体整備部門の航空整備士です。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(図表10)。

とりわけ、A社系は、1990年代～2000年代の

図表10

## (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-遅番-夜勤-明け-休  ② 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-遅番-夜勤-明け-休-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)  ② 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
2交代	夜勤	21:00~08:09	11+09	1+30	9+39
	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

図表11の人間による間違いを防ぐための訓練マニュアルでは以下の様に提起している

・定時性という圧力が

背景にある中で、現場ではタイムプレッシャーの精神的負荷があることを認識して訓練や教育を進める。

- ・勤務について
  - 航空機の整備は夜間に頻繁に行われる一人間は夜に休息・睡眠を取り、昼間に生理学的にもメンタル的にも注意力があるこのパターンが乱れるとワークパフォーマンスが欠落することを認識する
  - 施設及び作業環境
    - 狭い・高所・暗い・屋外など肉体的に過酷な状況では作業成果に影響が出る
    - 騒音-航空機の整備作業環境はリベットうちや

図表11

- ・航空整備士は、エラーを犯すのではないかと強い不安を仕事で常に抱く
  - 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

機械加工・エンジンのランナップ等々騒音の中で行われることが多く、会話の邪魔になったり健康にも影響する 高い又は強い騒音は自律神経について反応を引き起こす傾向にあり疲労に繋がる一騒音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) 航空整備士に対する「疲労リスク管理」の現状

以上のような航空整備士の実態を踏まえて「疲労リスク管理」について述べたいと思います。

日本における航空整備士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、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

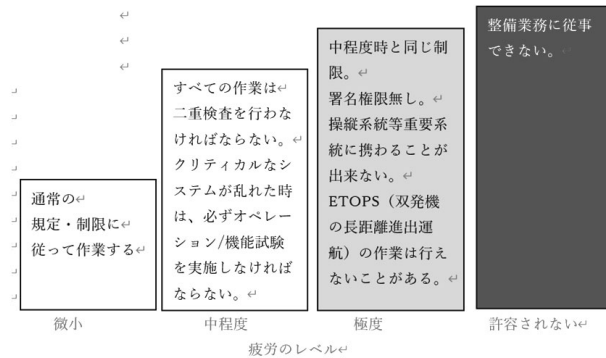
ここでは、2016年に出された米国FAAのアドバイザーサーキュラー「AC120-115 整備士の疲労リスク管理システム」をご紹介します。

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(図表12)。
- ・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。

図表12

### 勤務時間に対し疲労のリスクを3段階に分け整備作業を制限



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 航空性改善命令)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

疲労の兆候を見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

<https://www.faa.gov/>

- ・About FAA

<https://www.faa.gov/about/>

- ・Programs & Initiatives

<https://www.faa.gov/about/initiatives/>

- ・Human Factors in Aviation Maintenance

[https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance\\_hf/](https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance_hf/)

- ・Fatigue Risk Management

[https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance\\_hf/fatigue/](https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance_hf/fatigue/)

- ・Take the Computer-Based Fatigue Countermeasures Training

[https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance\\_hf/fatigue/media/fatigue\\_training\\_app.zip](https://www.faa.gov/about/initiatives/maintenance_hf/fatigue/media/fatigue_training_app.zip)

### 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 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分ごろ、自動車通勤の途中、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、出張を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説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) 過労死認定基準改定と過労死弁護団の意見書

2021年、過労死認定基準改定がされました(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)。

それに先立ち、2021年8月17日、過労死弁護団全国連絡会議は、認定基準案に対し意見書を提出しました。意見書で指摘された事項のうち、本稿のテーマに関係の深い事項は以下のとおりです。

◇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

図表13

### ●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持	新たに認定基準に追加
<p style="text-align: center;"><b>長期間の過重業務</b></p> <p><b>労働時間</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)</li> <li>月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる</li> <li>発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い</li> </ul> <p><b>労働時間以外の負荷要因</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>拘束時間が長い勤務</li> <li>出張の多い業務 など</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>長期間の過重業務</b></p> <p>■ 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して <b>労災認定することを明確化</b></p> <p>左記(※)の水準には至らないが これに近い時間外労働 + 一定の労働時間以外の負荷 } 業務と発症との関連が強いと評価することを明示</p> <p>■ 労働時間以外の負荷要因を見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務間インターバルが短い勤務</li> <li>身体的負荷を伴う業務 など</li> </ul> <p style="text-align: center;">短期間の過重業務・異常な出来事</p> <p>■ 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化</p> <p>→「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示</p>

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。

### (3) 客室乗務員 I 裁判の教訓

最後に、客室乗務員について過重労働による労災を認定した、非常に重要な事案を紹介します。これは、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す。

2006年11月22日、東京高裁民事二十三部は、「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(図表13)。

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」と認定認定しました。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。