



パイロットの「クレジット制度」を考える

現在、日本国内には複数のLCCが存在しています。LCC各社は、今後の様々な成長戦略を掲げており、世界的な運航乗務員の不足が叫ばれる中、成長戦略の要となる運航乗務員の確保が喫緊の課題となっています。

各LCCは、様々な労働条件を提示する事により、他社に負けない採用競争力を確保しようとしています。その動きの中の一つにクレジット制度があります。クレジット制度とは、欧米で導入されている賃金体系で、フライトタイム以外の地上スタンバイ、FFSや会議等の定められた業務内容に対しての勤務時間に係数を掛け、業務内容に応じた仕事量≒クレジット時間に換算する制度です。例として、以下のような内容が挙げられます。

業務内容	係数
通常飛行勤務	1
離着陸訓練における実機教官業務	2.15
試験飛行業務	1.6
以下のFFS業務 教官／査察業務 訓練審査への付き合い 採用業務 自身の資格維持のための訓練／審査 - 機長／副操縦士 定期訓練・審査 - 路線教官／教官／実機教官／査察の定期訓練／査定 - 指導機長の定期研修	1.3
以下のFFS業務 自身の資格取得のための訓練／審査／査定 - 路線教官／教官／実機教官／査察の任用訓練／査定 - 機長昇格訓練／審査（副操縦士昇格訓練／審査は対象外） - 指導機長の任用研修 試験飛行要員の任用教育ならびに定期的な経験付与	0.65

会議、採用等（出張を含む、FTD による採用業務を含む） 指導機長もしくは教官等資格者による標準時間以上のデブリーフィング GS 教官業務、CRM 教官業務	0.65
エアポートスタンバイ 自身の資格維持のための GS/地上訓練 機長/副操縦士 定期訓練 GS、緊急訓練、CRM 訓練 路線教官/教官/実機教官/査察の定期訓練 GS 空港資格取得の GS、運航承認等に係わる GS	0.5
自宅スタンバイ 自身の資格取得のための GS 指導機長、路線教官/教官/実機教官/査察の任用の GS 機長昇格訓練の GS（副操縦士昇格訓練 GS は支給対象外）	0.25
上記以外の自身の訓練 身体検査/健康診断 英語試験 休日 年次有給休暇 特別休暇 標準時間内のブリーフィング/デブリーフィング 出張の移動時間 休憩時間 便乗 VISA、パスポートの更新	0

クレジット制度は、既存の乗員組合が長年求め続けていた制度の一つではありますが、長い間、本邦内の航空会社では採用されることはありませんでした。それがLCCにおいて実現されたのは、運航乗務員の新しい働き方の扉が開いたといっても過言ではありません。

しかし、国内LCCで導入したクレジット制度は、欧米のものと異なる点もまだあります。まず月間のクレジット時間を計算する際に、一連のフライトパターンの算出方法を知っておく必要があります。例として2泊3日のフライトパターンでは、3日間の総飛行時間、総勤務時間（係数：0.5）、そして主基地離日時間（係数：0.3）、3つの数字のうち大きいものを適用します。それを月間で管理し、更に月毎には補償時間と最大時間があり、保障時間は65時間から75時間程度で、最大時間は80時間から90時間程度です。

その結果、会社としては乗員を効率良く飛ばすスケジュールが作成されることとなります。国内大手では、非効率的なスケジュール、必要以上の会議や地上勤務が組み入れられ、世界と比較しても、飛行時間は少なく勤務時間が多い、という結果となっています。

運航乗務員には、教育やスタンバイ、移動（DH・便乗）など、必然的に運航以外の業務が発生します。例えば、スタンバイ勤務の前日は規定に従い、アルコール摂取を控えたりするなど、運航以外の業務でも日々の努力が不可欠となっていますが、このような努力も適切に仕事量と認識されます。クレジット制度を導入する事により、乗務以外の業務を適切に仕事量（クレジット）に換算し賃金に反映されることで、会社へのロイヤリティも高まるのは間違いありません。

現在、本邦内の航空会社では、人材流出が大きな懸念となっています。LCC 等新興の航空会社では、流出防止の為に既存の考え方にとらわれず、このようなクレジット制度をはじめ、高い労働条件や住居地をフレキシブルに選べる通勤制度等、運航乗務員に対して魅力的な制度を発信し続けています。現在は航空会社も増え、働き方の価値観も多様化し、運航乗務員の会社への帰属意識も薄れています。

既存の航空会社も、社員である運航乗務員に対して魅力的な制度を発信出来なければ、他社への流出は更に加速し、現在の運航を維持出来なくなるような危機的な状況を招いてしまうのは、火を見るより明らかです。そのような状況に陥らない為にも、既存の価値観にとらわれない自由な発想で、労働条件を考えていく必要があります。

以上