

IFALPA Asia/Pacific Regional Meeting 2025 in Ulaanbaatar 参加報告その②



IFALPA APRM 3 日目

会議最終日は各国 ALPA からの活動報告がありました。また、次期 APRM の開催地が正式に発表され、閉会しました。

↓↓ 以下各国 ALPA Update へのリンク ↓↓

[THAIPA\(タイ\)](#) [ALPA-S\(シンガポール\)](#) [MAPA\(マレーシア\)](#) [BAPA\(バングラデシュ\)](#)
[ALPGSL\(スリランカ\)](#) [AusALPA\(オーストラリア\)](#) [ALPA Korea\(韓国\)](#)
[ALPA Mongolia\(モンゴル\)](#)

THAIPA (タイ)

- 乗員の需給バランス : COVID-19 以降、国内に 2,000 人以上の失業パイロットが存在する状況を報告。
- 運航上の課題 : ベンガル湾では依然として GPS ジャミングや通信障害が多発しており、TAWS の誤作動など危険な事案も報告されました。



ALPA-S (シンガポール)

ALPA-S 内部のメンバーとのコミュニケーションを最重要視し、多様な手段でエンゲージメントを強化。特に各フリートに代表者を置く新制度が効果を上げていることが共有されました。



1. 技術・安全への取り組み

- **国際会議の主催**：ALPA-S は、第 1 回 IFALPA アジア太平洋地域技術会議や Female Pilot Committee を主催したほか、今後も SEC 委員会、AGE 委員会、ATS 委員会の会議をシンガポールで開催予定するなど、地域で重要な役割を担っています。
- **空港オペレーションへの貢献**：チャンギ空港の TWY 名称変更プロセスに全面的に関与したほか、新しい誘導システム「Follow the Greens」の試験運用にも継続的にフィードバックを提供しています。

2. 労使関係の主要課題

- **「休日」の定義**：現行の労働協約では「休日」が明確に定義されておらず、いつでも勤務に呼び出される可能性があるため、現在、明確な定義を求めて会社と交渉中です。
- **マタニティ規定の改善**：妊娠中のシミュレーター搭乗に関する規定の改善や、労働協約における不利益な無給休暇条項の撤廃を目指し活動しています。

3. Female Pilot Committee について

Female Pilot Working Group と呼ばれていた会議体は現在、IFALPA の正式な **Standing Committee(常設委員会)** に格上げされました。委員会の目標は、各国地域の実情に応じた女性パイロットの労働条件改善を図ることです。APAC(アジア太平洋)地域グループがまず域内の課題を共有し、より効果的な活動を目指すという方針が説明されました。

MAPA (マレーシア)

- **組織戦略**：MAPA は現在「協会」として活動していますが、将来の「組合」化を見据え、スポーツ活動の支援などを通じて会員エンゲージメントを向上させ、組織基盤を強化しています。
- **外部機関との関係**：会社(特に人事部)からの公式承認はないものの、国家航空諮問評議会(NACC)の正式メンバーとして活動しており、政府レベルでの影響力を確立しています。
- **待遇改善**：3 年連続のボーナス支給や継続的な昇給など、待遇面で大きな成果を上げています。
- **今後の展望**：クアラルンプールで開催予定の第 61 回 DGCA(民間航空総局長官会議)は、MAPA がさらにリーダーシップを発揮する絶好の機会となると期待されます。

BAPA (バングラデシュ)

バングラデシュでは昨年、約 16 年ぶりに政権が交代し、国営ビーマン・バングラデシュ航空の経営陣が刷新されました。BAPA は新経営陣と協力し、その結果、同社は 2025 年度に過去最高の 780 万米ドルの利益を達成しました。



インフラと運航方式の近代化

ダッカ空港では新ターミナル建設に加え、新誘導路の設置や LVO、CAT II、ILS、RNAV、SID/STAR といった近代的な運航方式が導入され、安全性と効率性が大幅に向上しました。

BAPA の主な活動報告

- **労働条件の改善**：2018 年以來となる訓練生の新規採用を支援したほか、契約上の問題で不利益を被っていたパイロットの正社員化を実現しました。
- **権利の擁護**：コロナ禍での不当な無給休暇に対する未払い賃金や給与削減分の全額返済を勝ち取りました。また、不当な処遇を受けた若手パイロットへの差額給与補償や、独裁政権下で解雇された前会長の職場復帰も実現しました。
- **給与交渉**：2017 年以來昇給がなく、65%を超えるインフレに直面しているため、現在 40%の昇給を求めて交渉中です。
- **経営陣との連携**：新政権・新経営陣との協力関係が奏功し、国営航空は過去最高の利益を達成。インフラも近代化が進んでいます。
- **安全問題**：国営航空と民間航空会社のコールサインが酷似している問題を提起。国際線の運航で深刻な混乱を招くリスクがあり、解決には IFALPA など国際社会からの協力が不可欠であると訴えました。

コールサイン混同問題



質疑応答では、ビーマン・バングラデシュ航空(コールサイン:「Bangladesh」)と US バングラ航空(コールサイン:「Bangla Star」)のコールサインが酷似している点が、安全上の重大な懸念として提起されました。

この類似性は特に国際線の運航において混乱を招いており、便名も似ている場合があるため、深刻なインシデントにつながるリスクが指摘されました。BAPA もこの問題を認識し懸念を表明していますが、両社が競合関係にあるため解決が難航している状況です。

そのため、BAPA 内部からの働きかけだけでは進展が困難であり、国際的なパイロットコミュニティや IFALPA からの指摘・協力が問題解決の鍵となるとの認識で一致しました。

ALPGSL (スリランカ)

- **パイロット不足**：深刻なパイロット不足により、多くのパイロットが年間飛行時間の上限に近づいている厳しい状況を報告しました。

AusALPA (オーストラリア)

1. 安全・技術関連の動向

- **パイロットの保安検査問題**：オーストラリア国内の空港におけるパイロットの保安検査が重大問題となっています。1,800 件以上の回答を得た調査では、多くのパイロットが乗客よりも厳しい、不適切な身体的接触を伴う検査を受けていることが明らかになりました。この経験が 70%のパイロットにストレ

スを与え、25%が安全上重要な職務に影響があったと回答しており、組合は法的措置も視野に入れて当局との協議を進めています。

- **安全に関する懸念**: ブリスベン空港やシドニー空港では、騒音問題などを理由に、ICAO の基準を超える追い風や横風での着陸を導入しようとしており、組合は安全性に基づかないこれらの動きに強く反対しています。
- **西シドニー新空港 (new Western Sydney International Airport.)**: 計画の遅延や空域設計の未決定、バックアップのないデジタルタワーの導入計画など、多くの課題が指摘されています。
- **Runway Safety**: LRST (Local Runway Safety Team) の活動により、空港のストップバーの標準化や、過度に明るい LED 照明の輝度調整などを実現しました。

2. 労使関係の動向

- **交渉環境の変化**: オーストラリアの労働法に「交渉困難な団体交渉 (Intractable Bargaining)」制度が導入され、交渉が難航した場合に第三者 (公正労働委員会) が裁定を下す仕組みができました。しかし、この制度が逆に交渉のコミットメントを妨げ、最終的にパイロット側に不利な結果をもたらした事例も報告されており、今後の交渉における大きな課題となっています。
- **スタンバイ時間の労働認定**: パイロットがスタンバイ (待機) している時間は、最低基準と比較する上で「労働時間」と見なされるべきだという画期的な判決が下され、高等裁判所でも支持されました。これはオーストラリアのパイロットにとって大きな勝利です。
- **カンタス航空の労使交渉**: 高インフレに対応するため、4 年間で約 25% の昇給を目指す交渉が最終段階にあります。交渉では、パイロットの免責条項の導入や、A350 超長距離路線の乗務員休憩施設の改善 (プライバシー確保のための分割化) などとも実現しました。

3. アジア太平洋 (APAC) 地域における女性パイロットの地位向上に関する報告

3-1. 背景と会議の目的

世界で最も急成長している APAC 地域でも、将来の航空需要に対応するため、女性パイロットを労働力として積極的に活用することが不可欠です。しかし、この地域は女性の労働環境や権利の面で世界の他の地域に遅れをとっており、APAC 地域特有の課題に取り組む必要があります。



IFALPA 主導のもと、教育セッションとして「IFALPA Asia-Pacific Female Pilots」がブリスベンで開催されました。この会議は、労働条件において比較的先進的なオーストラリアの知見を共有し、参加者が自国での状況改善に向けた具体的な方策を学ぶことを目的としました。

3-2. 会議の概要と成果

会議には APAC 内の 7 ヶ国から 19 名の女性が参加しました。主な議題は以下の通りです。

- オーストラリアの雇用法・差別禁止法に関する専門家からのブリーフィング
- 各国の女性パイロットの労働条件や権利の現状分析
- 有給産休制度の重要性
- 女性パイロットのメディカル (航空身体検査) 維持に関する課題
- 職場でのハラスメント対策

会議の結果、参加者は自国で労働条件や権利を向上させるための具体的な行動計画を示した「Working Matrix」を完成させました。これにより、インドネシア、台湾、ニュージーランド、フィジー、モンゴルなどの参加者は、今後の組合活動等において明確な指針を得ることができました。

3-3. まとめ

文化的な背景の違いを尊重しつつも、職場、特にコックピットにおいては、性別に関わらず全てのクルーをチームの一員として受け入れ、プロフェッショナルとして尊重することの重要性が強調されました。女性パイロットが孤立することなく能力を発揮できる環境を整えることは重要です。また、育児休暇やパートタイム制度といった労働条件の改善は、女性だけでなく男性パイロットやその家族全員にとって有益であり、組織全体の生産性向上にもつながります。

ALPA Korea (韓国)

1. 2025 年の主な活動成果

- **パートナーシップの強化**：韓国の航空・鉄道事故調査委員会と ALPA Korea が MOU (覚書) を締結し、安全管理や専門訓練における協力体制を強化しました。
- **政策への影響力拡大**：ALPA Korea President が国の航空安全委員会に任命され、史上初めてパイロットの専門的視点が安全政策に直接反映される道筋が作られました。

2. チェジュ航空 2216 便事故に関する ALPA Korea の活動報告

2-1. ALPA Korea の調査への関与と社会への貢献

ALPA Korea は、事前に ARAIB (韓国の航空・鉄道事故調査委員会) と締結していた MoU に基づき、事故調査に技術アドバイザーとして公式に参加しました。現場検証に立ち会うなど、パイロットの専門的知見を提供しました。また、KBS (韓国放送公社) のドキュメンタリー番組制作に協力し、事故原因の分析やシミュレーションを通じて、パイロットの置かれた極限状況と的確な判断を社会に伝えました。特に「機長の決定は、いかなるものであれ尊重されるべきだ」というメッセージを発信し、パイロットの専門性への理解を深めることに貢献しました。



2-2. 調査の進捗と技術的課題

調査において、当該機 (2015 年以前製造の 737-800) の仕様上の問題で、バードストライク後の電源喪失により FDR と CVR の最後の約 4 分間のデータが消去されていたことが判明しました。このため、分析は残されたバードストライク直後の 24 秒間のデータに焦点を当てて進められています。

現在、ALPA Korea の代表者は MOLIT (国土交通部) と ARAIB から正式な調査官として任命され、データ分析を行う特別委員会に参加しています。分析は機密事項ですが、ポジティブな方向で進展していることが共有されました。

ALPA Mongolia (モンゴル)

- **MOU 締結の成果**：会議初日にモンゴル CAA(民間航空局) および AIB(航空事故調査委員会)と MOU を締結。これにより、今後の事故調査プロセスにパイロットの専門知識が正式に含まれることが確認されました。
- **労働条件の改善**：経営陣との交渉に成功し、給与引き上げや乗務員の休息環境改善を実現しました。



2026 年 IFALPA APRM 東京開催

2026 年 10 月、IFALPA Asia-Pacific Regional Meeting (APRM) が東京で開催されます。

アジア太平洋地域の各国パイロット協会が集まり、航空安全、労働、安全文化、運航環境、技術課題などを議論する国際会議です。

アジア太平洋地域のパイロットが“今”どのような議論をし、どんな課題に取り組んでいるのか、その最前線を日本で直接体感できます。国際会議を日本で経験できる貴重な機会です。

国際活動に興味ある方、また海外のパイロットと交流したい方は是非ご参加ください！！



(IFALPA APRM 2026 ロゴ案)

以 上