



「勤務に関する勉強会」報告

2014年2月24日、日乗連/ALPA Japan 主催の勉強会を羽田エクセル東急ホテル内ファンクションルームで開催しました。所属10組合と客乗連、国交労組からの参加を含む総勢50名が参加して、今後の世界的なパイロット不足を見据え、どのように取り組むべきかを考える会となりました。以下に講演内容を紹介します。

「JALにおける勤務状況」 講演者：日本航空機長組合 今泉修一

JALでは2010年の破綻後、2011年4月から現行の勤務基準が行われています。90年代に裁判闘争を行った過去の勤務基準は「1セットクルーをいかに長時間乗務させるか」に着目した効率化であるのに対し、現行の勤務基準は「外地での休養、乗務後の休日を削減すること」に着目した効率化と捉えています。具体的には、乗務後の固定休日という概念が無くなり、直前の乗務に応じた休養時間という考え方が導入されました。その結果、従来では外地で2泊していた路線が1泊になり、時差7時間を越えるマルチ路線における帰着後の休日が2日間確保されれば良いことになりました。固定休日を無くす新勤務体系の結果、月間90時間という過酷な勤務割が作成可能となり、マンニングの逼迫に伴って年間900時間の乗務時間制限近くまで乗務する乗員が増えています。過密乗務によって健康被害への懸念が高まっており、実際に体調を崩している乗員も多く報告されています。

勤務の改悪は、JALのような多機種の職場においては、他機種の乗員が被る改悪が実感できないため、統一した職場世論が構築し難く、破綻後の職場に「再建のためにはある程度はしょうがない」という意識もあり、改悪を跳ね返すことは出来ませんでした。賃金が減れば、生活にどのような影響が出るかは事前にある程度推測できますが、勤務の変更によって自分の身体や職場全体の士気にどのような影響を及ぼすかを事前に想像することは難しいことが明確になりました。将来にどのような影響があるかを冷静に想像して、健康に長く働ける勤務基準の策定が求められています。

「疲労とは」 講演者：労働科学研究所 佐々木司 主任研究員

「疲労のメカニズム」と題した疲労に対する科学的な解説を行い、疲労とストレスの関係、睡眠の科学的な解説、勤務前の睡眠の質は良くないなどの詳しい解説がありました。NASA等では、疲労は気合では克服不可、自分では正しく認識できない、個人差がある、万能な疲労管理手法はない、と教育しているそうです。

「FAAとEUOPSとIFALPAポリシーの時間制限基準、ECAの取り組み、FRMSでの疲労管理の手法など」

講演者：HUPER委員長 阿久津烈、OCCC事務局長 今田壮一郎

ICAOで規定されている疲労管理とFRMSについて、FRMS FORUM2013で報告されたUAやAFでのFRMS運用経緯（日乗連/ALPA Japan ニュース37-28参照）の説明と各勤務基準の紹介、OCCC（Oneworld Cockpit Crew Coalition）で報告されているBALPAのEASAルールへの取り組み報告などを紹介しました。



「日乗連の労働基準法への取り組み」 講演者：IND 委員長 長澤利一

日乗連では、1993年以降に起きた協定破棄、就業規則の不利益変更問題以降、外部の研究者や弁護士と共に航空労働研究会を開催して対応を協議してきました。航空で働く乗員は労働法に照らしてどのような働き方にあたるのか、そして安全と健康を守るためにはどのような働き方がベストと言えるのかに関して討論を続けてきました。それらの討論の結果、乗員の統一基準が完成しました。すでにRAに働く乗員の勤務協定はこれに基づいてきております。今後も統一基準に沿った協定締結を目指していかなくてはならないことを提起しました。

「日本の法律についての解説（労働基準法をもとに）」 講演者：茨城大学 深谷信夫 名誉教授

- ① 勤務問題は、狭い労働条件問題ではなく安全運航の問題です。日本航空勤務裁判を思い起こし、その成果を活かすべきです。しかも、安全運航は国民の問題でもあります。どういう勤務条件を作り、安全運航を実現していくのか、それは航空労働運動が国民に対して負っている責任でもあります。狭い労働条件問題は妥協できるし、妥協しなければならない状況でしょう。しかし、安全運航問題に妥協はありません。
- ② 労働条件問題を検討するためには、正当性と合法性（適法性）を区別する必要があります。正当性のレベルだけで議論しては、労使の力関係の問題に解消されてしまいます。そのため二つの視点を区別し、特に合法性（適法性）についての基礎知識習得が必要です。
- ③ 乗員も憲法が適用される労働者であり、労働基準法と労働組合法など労働法一般の適用を受ける労働者です。
- ④ 勤務協定は、二つの法律問題を含んでいます。一つ目はどういう仕事のやり方をするのか、という勤務内容の法律問題です。二つ目はその仕事がどのくらいの時間を必要とするのか、という勤務時間の法律問題です。こういった<労働の質と量>という二つの問題が、勤務問題には含まれています。

最後に

参加の方々からのアンケートに、「JALにおける勤務協定の破棄から始まった勤務基準の改悪ですが、'93年に突然行われたものではなく、'90年からのJAPAの検討委員会による答申とその後の航空局技術部通達の発行、それを受けて各社OMの改訂、そしてANAのグローバル協定の締結と一連の流れがあった事を忘れてはならないと思います。また、日本航空の勤務裁判は、実際は就業規則の不利益変更が争われたもので、JFU（日本航空乗員組合）は2名編成機の協定は結んでおらず（2名編成機に反対していた）、2名編成機の就業規則から不利益変更されたためにその合理性が争われたものです。」との意見をいただきました。

その他のアンケートにも、大変勉強になった、法律の側面からの理解が必要と感じた、という意見をたくさん頂いた反面、質疑は議題ごとに必要である、講師の方の時間をもっと取るべきだ、というご意見もありました。これらの意見は今後の運営に生かしていきたいと思います。また、航空管制の職場での早朝深夜、長時間の勤務が問題となってきており、参考にしたいという意見もありました。

時機を見て第2回の勉強会開催を予定しております。日時は決定次第、改めてお知らせ致します。

（当日使用した資料は、日乗連/ALPA Japan HP [「www.alpajapan.org」](http://www.alpajapan.org)にも掲載しておりますのでご覧下さい。トップページ→文書・ビデオ ページ最下部）

以上