



## ～ 2014年 IFALPA 総会 出席報告 (その3) ～

### <Safety Seminar>

総会期間中に毎年開催される Safety Seminar ですが、今年のテーマは「**Critical Incident Response Program**」でした。ここで Seminar の内容についてご紹介します。

Critical Incident Response Program とは、Incident や Accident に遭遇した当該人の精神的なショックを少しでも軽減し、極度のストレスにより本人の生活に影響が出てしまう前に、当該人を守ることを目的としたプログラムのことで、一般的に「**CIRP**」と略されます。日本の航空においても同様のプログラムが採用されており、こちらは「**Critical Incident Stress Management (CISM)**」と称されています。

この CIRP は、アロハ航空の事故（1994年に米国ハワイ州で発生した、B737の機体劣化による天井部分の破壊）を教訓として始まりました。アロハ航空の様な突発的な事象が発生した場合、危機的なその状況から無事に生還したとしても当該航空関係者は精神的なストレスを抱える可能性が高まります。その結果、仕事だけでなく家族との関係や健康等といった生活面にも悪影響を及ぼすことが予想されることから、周囲の関係者による心のケアが必要となります。

そこで CIRP では、Peer Support Volunteers (PSV) と呼ばれる正式な教育を受けた有資格者がその対応に当たります。航空関係者の中でも特にパイロット、客室乗務員、管制官等が惨事を目の当たりにする可能性が比較的高く、PSV もそれら職種内容に対して理解ある者の対応による効果が高いとされることから、同職種の者によって構成されています。

アロハ航空事例の様な目に見える形の事象以外、具体的には Emergency Descent や Gear-Up Landing、Evacuation 等、通常では起こり得ない重大事象に遭遇した場合でも、精神的なストレスに悩まされる可能性があります。そのため、いかなる事象に際しても CIRP を発動することが出来る体制を整えておくべきであるという考えに基づき、IFALPA では緊急連絡先を公開し、どんな場合においても専門の対応ができる様な体制を整えていることが紹介されました（注：日本国内では ALPA Japan がその対応窓口となっており、緊急連絡電話番号は皆様にお配りしている日乗連手帳に記載されています）。

危機的事象に遭遇した場合、事象直後には長時間の事実確認や事情聴取が待っています。不安定な精神状態の中でこうした事実確認や事情聴取の連続は、更なる精神的な不安に陥ることが容易に想像できます。このような場合ではとにかく 1 人にならず、すぐに所属する乗員組合とコンタクトを取り、必要に応じて PSV によるサポートを受けることが重要であるということを強調していたのが印象的でした。

(次頁へ続く)

日本では徐々に普及しつつある CISM (CIRP) 活動も世界の航空の現場ではまだまだ発展途上の段階にあり、今後の更なる普及が望まれます。

### <Regional Meeting in Europe>

IFALPA では世界を 5 つの地域 (Region) に分け、地域毎の活動も活発に行っています。その 5 つの地域とは以下の通りです。

- ・ Africa & Middle East (アフリカ及び中東)
- ・ Asia Pacific (アジア太平洋)
- ・ Caribbean & South America (カリブ海、南米)
- ・ Europe (欧州)
- ・ North America (北米)

総会期間中、地域毎のミーティングが開催され、各国 ALPA からの報告が行われます。その中で今回、欧州ミーティングで興味深い報告がありましたので、ここでご紹介します。なお、日本を含むアジア太平洋のミーティング報告は次の項目でご紹介します。

欧州では EU の拡大に伴って国境を超えた企業活動が盛んに行われています。航空業界と言えども例外ではなく、近年ではルフトハンザ・ドイツ航空によるスイス航空やオーストリア航空の買収、英国航空とイベリア航空の合併等が好例です。

そんな中、欧州において勤務条件の低下をもたらす、新しいビジネスモデルへの懸念を呼び起こす航空ビジネスにおける新たな動きが報告されています。それが「**Norwegian Air International**」問題です。

Norwegian Air International は、ノルウェーを拠点とする Norwegian Air Shuttle の子会社で、昨年からは北米と東南アジアへの長距離運航を開始しました。この会社は経費削減を目的として、規制の厳しい自国の労働関連法を逃れるため、比較的規制の緩いアイルランドの航空会社として事業申請を当該国政府機関に行っています。またパイロットの雇用はシンガポールの雇用関連法を適用し、パイロットの採用はタイのバンコクで行っているのです。その結果、本国ノルウェーベースのパイロットと比較して劣悪な勤務条件と賃金を基本とした契約を、会社とパイロットとの個人ベースで行っているのです (いわゆる契約パイロット)。

こうした新しい航空ビジネスモデルの特徴として、自国の厳格な雇用関連法から逃れることで経費を抑えることや、規制の緩い国の法律や規則を適用することで自国法律からの抜け道を作り出す、といったことが挙げられます。その結果、航空会社間における公正公平な競争を阻害するだけでなく、労働条件や賃金の低下要因となることが懸念されています。

これに対して、ECA (European Cockpit Association) や、就航先である米国の ALPA (US ALPA) は、公正な賃金と勤務条件の促進を明記した US-EU 航空協定に違反していると表明しています。

(その 4 へ続く)