



今後の乗員養成と世界のパイロット情勢について

国土交通省航空局の乗員政策等検討合同小委員会による「中間とりまとめ」が2014年3月17日に発表されました (http://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/s304_jyouin.html)。

その内容は簡単にまとめると下記の通りになります。

- ・ ICAO の予測によると、2030 年に必要なパイロット数は全世界 98 万人/アジア 23 万人としており、2010 年の全世界 46 万人/アジア 5 万人と比較すると、それぞれ 2 倍/4.5 倍となる。
- ・ 日本では 2022 年に 6,700~7,300 人が必要で、2012 年の 5,500 名のパイロット数と比較すると年間 200~300 人の養成が必要であり、2030 年には大量退職を迎え年間 400 名規模の養成が必要と予測する。
- ・ 操縦士の供給能力拡充策は短期的対応として「自衛隊操縦士の割愛、外国人パイロット、BASA など」、中長期的対応として「MPL・AQP・航空大学校、私立大学、健康管理など」、検討中の項目として「疲労管理と FRMS」を基本的な方向とする。

安全運航向上の目的はどこに？

上記における対応のうち、特に MPL (Multi-Crew-Pilot license)、AQP (Advanced Qualification Program) そして疲労管理と FRMS については、ICAO の考え方も安全運航能力の向上を第一義とするものであり、操縦士の供給能力の拡充が主たる目的ではありません。特に MPL については、ALPA Japan/日乗連ニュース No. 34-83「三団体の取り組みにより MPL 関連法案が附帯決議をもって決議される」で紹介している通り、航空法改正時に附帯決議として、従来の CPL (Commercial Pilot license) と同等の水準を確保するよう求められています。ALPA Japan/日乗連としても MPL に関するポリシー (同 No. 34-62) 及び疲労管理に関するポリシー (同 No. 35-44) をすでに定めています。つまり、**本来の安全運航能力の向上という大切な目的よりも、二次的な効果である訓練期間の短縮や柔軟な訓練、勤務の効率化のみを強調している合同小委員会の議論内容には疑問が残ります。**

これらの対応策は限定的

仮に合同小委員会の考える対応策が機能したとしても、年間 300 名以上のパイロット養成数への効果は限定的と言わざるを得ません。それぞれの対応策の数字が明確にされておらず、概念的な説明に終始していることも理由の一つです。AQP や疲労管理/FRMS は、安全に寄与する本来の運用方法を適用した場合、1 人のパイロットにより多く乗務させることには必ずしも結びつきません。

また、昨今の LCC におけるパイロット不足のニュース (注 1) でご存知の通り、海外のパイロットを採用することは非常に困難な状況であり、BASA (二国間協定) の効果は海外のパイロットを呼び寄せるところか、日本人パイロットの海外への流出を促す可能性があります。事実、JAL の破綻後、数多くの JAL OB パイロットが海外で乗務しています。

(次頁に続く)

現在、安定的にパイロット養成を行っているのは航空大学校だけで、卒業生の実績は年間 50 名程度です。民間航空会社のうち、ANA で近年 50 名程度の新規採用を行っているほか、JAL グループでは訓練生の採用を 2015 年度から再開する予定ですが、長期的な安定採用は不透明な状況です。今後、国内で年間 300 名以上のパイロットを養成するには、官民一体となって航空大学校や自社養成、私立大学などの受け入れ態勢を大幅に増強する必要があり、具体的数字をもって明確に取り組む必要があります。

注 1：毎日新聞は 5/22 に、「全日本空輸（ANA）系のピーチ・アビエーションやバニラ・エアは、機長の病欠や退職などによるパイロット不足のため、相次いで欠航を発表した。ピーチは今年 5～10 月に国際線と国内線で最大 2,128 便を欠航し、バニラも 6 月に 154 便を欠航する。また、日本航空（JAL）が大株主のジェットスター・ジャパンも整備体制の遅れを理由に 6 月 3 日から予定していた増便を延期した。」と報道している。

海外の状況

中東の航空会社や、EU・アジア地域を中心とした LCC の躍進が目覚ましく、世界的にもパイロットは不足しています。それら航空会社の雇用形態は有期限の契約である場合がほとんどで、結果としてパイロットの流動化（期限毎にやむなく転職を繰り返すなど）が常態化しているのが現状です。そのようなパイロットを積極的に活用する LCC もありますが、残念ながら効率的に機能していないのが現状です。

日本の状況

日本の身体検査基準は、「安全に関する技術規制のあり方検討会」の項目として国交省も取り組んでいます。いまだ ICAO 基準の運用からはほど遠いものです。ALPA Japan/日乗連が以前行った航空局への要請（同 NO. 36-08）にある通り、ICAO 身体検査基準を導入することにより、安全性を低下させない範囲で大手航空会社における現在の 5%程度の病欠率を低減することが可能であり、相当数の乗務復帰者が期待できます。また、今回の合同小委員会が対応策として掲げた「疲労管理と FRMS」の適切な導入により、疲労度を適切に管理・低減し、更なる病欠率の低減も可能であると考えます。

シニアパイロット（60 歳～64 歳）の活用も考慮されていますが、現状の勤務環境では継続して乗務を続けられないという声が挙がっています。また、ICAO の委員会では現在のパイロット資格に関して、「免許取得に費用が掛かる」、「家族を犠牲にする（協力が必要）」、「パイロットになっても賃金が低い」といった問題点も議論されています。つまり、魅力のある職場環境を構築することが民間航空会社には求められているのです。

「中間とりまとめ」の課題

今般の「中間とりまとめ」における内容は、直面するパイロット不足の課題を解消し、長期的にもパイロット不足を乗り切る方策のように組み立てられています。ALPA Japan/日乗連では、これらの施策は定期航空協会など業界団体から要望されている、規制緩和要望項目を実現するためのパッチあて（緊急避難策）と受け止めています。

現在、日本のパイロット年齢別の分布には大きな山谷があり、このことが短期的なパイロット不足を招いています。ALPA Japan/日乗連は、今後も長期的視点に立った健全な乗員養成が不可欠であるとの方針を堅持し、加盟各乗員組合と連帯して乗員養成問題を解決する運動を進めていく必要があると考えます。

以上