

## 2.24 日乗連勤務学習会

～JALにおける現行勤務基準～

JCA 今泉 修一

# JFUは「運航乗務員の勤務に関する協定」を2011年1月24日に締結。

## JALにおける勤務基準に関する交渉と取り組みの経緯

1993年11月	会社が勤務協定を一方的に破棄し、改悪就業規則を強行。 Ex NRT-SFO往復シングル、JPN→LAXシングル、JPN—HKG・MNL日帰り。
1994年4月～2005年3月	乗員組合が勤務裁判を開始。会社は勤務基準に関し協議を拒否。
2005年3月	組合の主張をほぼ全面的に認める高裁勝利判決が確定。
2005年8月	確定判決を踏まえた暫定協定(有期限)を労使合意で締結。組合から科学的知見を盛り込んだ協定案を要求。
2005年11月	会社は暫定協定の延伸を拒否。 確定判決を無視した就業規則を再度強行。
2006年10月	JFUは判決を超える一部の路線を業務拒否。
2006年11月～2007年	判決を超える路線を行わないことを徐々に会社に認めさせる。
2007年3月	西松社長(当時)がこれまでの交渉姿勢を謝罪し暫定協定を締結。 勤務本協定に向け業務拒否方針等を凍結。
2007年～2010年	勤務本協定に向け労使で協議。
2010年1月19日	JAL経営破綻
2010年3月～	科学的知見を盛り込んだ協定案を会社が提示し、交渉が加速。 合意した部分から暫定協定(Ⅱ～Ⅳ)を締結。
2011年1月	勤務本協定締結

## ○FDP(飛行勤務時間)

Flight Duty Period. 乗務のため所定の場所に出頭すべき時刻から、最後の乗務便のブロック・インまでの総経過時間。

## ○ローカルナイト

滞在地の現地時間で22:00～08:00内の連続する8時間。

## ○スプリット勤務

一連続の乗務に係わる勤務の途中で、連続3時間以上の休養を予定する場合、その休養時間に応じて以下の時間分をFDPから減算。休養施設が与えられなければならない。

1. 休養時間が3時間以上6時間59分以下:休養時間の1/2(1分未満の端数は切り捨てる)
2. 休養時間が7時間以上:休養時間の2/3(1分未満の端数は切り捨てる)
3. 8時間以上の休養時間がローカルナイト内に予定:休養時間に等しい時間

## ○RESERVE DAY

勤務割の不時の変更に加え、勤務指示を行う可能性のある日。

具体的な勤務指示は、前日までに行う。勤務指示のなかったRESERVE DAY (RF: RESERVE FREE) は、一連続の乗務に係わる勤務の前の休養時間に包含する。

## ○WOCL (Window of Circadian Low)

基地における02:00～05:59の4時間。

基地との時差が3時間を超える地点への移動を伴う場合で、当該地滞在が48時間以上の場合、それ以降に適用するWOCLは当該出発地の現地時間の02:00～05:59の4時間となる。時差の算定にあたり、12時間を超える時差は、24時間から当該時差を減じたもの。

# 現行勤務基準の特徴

- 90年代、SFO線シングル、HKG日帰りで悪名高かった前就業規則が、「交代なしの長時間乗務」に着目した効率化であったとすれば、現勤務協定は「休養、休日削減による勤務密度」に着目した効率化。

休養:これまでであった「パターンH(休日)」、暦日での  
休日の概念はなくなった。

休養とは、すべての会社業務から解放される状態。休養施設とは、仰臥して休息をとりうる設備を有する施設。(自宅、ホテル、その他これに代わるもの)

基地においては連続15時間30分、基地以外の地点においては連続11時間の休養を予定。時差が4時間以上の場合、上記の休養時間に時差1時間(1時間未満の時差は1時間に繰り上げる)あたり30分を加算。

基地との時差が3時間を超える地点間の乗務を行った場合に基地に帰着後与える休養には、連続して3回以上のローカルナイトを含む。

基地での休養は、基地での休日(月間10日)に包含

# 乗務時間・飛行勤務時間制限

## 月間および年間の乗務時間の制限

- 1暦月 95時間
- 3暦月 265時間
- 1暦年 900時間

2暦月にまたがる場合の乗務時間は当該飛行の到着日の属する暦月(JST)の分として算入。

# 一連続の乗務に係わる勤務における飛行勤務時間

## ○シングル編成の場合

予定着陸回数		1および2	3	4
飛行勤務時間制限		12+30 (注1)(注2)	11+30	10+30
WOCL 時間数	2時間以内 (注3)	11+30	10+30	10+00
	2時間超	10+30	10+00	10+00

(注1) 予定着陸回数が1回の場合、FDP制限は、12+00。

また、同様に予定着陸回数が1回で時差が3時間を超える地点への移動の後、出発するまでに48時間を経過せずに乗務する場合、FDP制限は、11+30。

(注2) 予定着陸回数が2回の場合、FDP制限は、11+45とする。ただし、スプリット勤務において9時間以上の休養が付与される場合は除く。

(注3) 時差が3時間を超える地点への移動の後、出発するまでに48時間を経過せずに乗務する場合、FDP時間帯がWOCLにかからない場合であっても、「WOCL時間数2時間以内」の制限を適用。

## ○マルチプル編成およびダブル編成の場合

	マルチプル編成時	ダブル編成時
仮眠設備が用意されない場合	13+00	16+00
仮眠設備が用意される場合	18+00	20+00

仮眠設備が用意されない場合は、原則として窓側と通路あるいは通路と通路にはさまれた一列の客席を用意。

### ・乗員編成に関する覚書

「2地点間を往復する飛行勤務時間が往路・復路ともに11時間を超える3日以内の乗務パターンにおいて、往路もしくは復路の一方のみがマルチプル編成となる場合は、往復ともにマルチプル編成と仮定した場合と比較して、編成内の運航乗務員全員の乗務パターン日数が同じ場合に限り、往復ともにマルチプル編成とする」

# 乗務パターンに応じた飛行勤務時間制限

3日以上の乗務パターンの場合、1日あたりの飛行勤務時間は10時間を超えて予定しない。

## 乗務に関する日数制限

国内線：連続4日（DHのみ、および基地以外の地点で休養のみの日は除く）を超えて予定しない。

国際線：国際線において基地を離れる日数は連続12日を超えて予定しない。

# 休日

休日数は一暦月に10暦日。

基地における休日が1日のみの場合は、休日の後が乗務のための勤務、DEAD HEADまたは地上移動の場合には直前の勤務終了後36時間の、それ以外の場合には30時間の勤務間隔を、次の勤務開始前に予定。

連続2日の休日については、直前の勤務終了後56時間の勤務間隔を、次の勤務開始前に予定。

# 一連続の乗務に係わる勤務開始後の取扱い

勤務割上の一連続の乗務に係わる勤務は、開始後完遂することが基本。

ただし、他の乗員と協議し、運航状況、乗員の疲労度その他の状況を考慮して運航の安全に支障があると機長が判断した時は中断しなければならない。また、飛行勤務時間が一定の時間を経過する場合は、会社は運航規程附属書の定めに従い、その乗務または勤務を中断させることがある。

## 確認書・運用上の配慮

1. 7時間以上の時差を伴う乗務後はスリーローカルナイト(2日のH)の翌日勤務は午後から。FLTの場合は14時以降の出発便。
2. 3時間以上の時差を伴うマルチ路線(FRA、LAX線)で現地一泊の場合は、頻度に配慮したSKD作成を行い、3日間のHを付与

### 運用上の配慮は肝心な時に配慮されない？

→管理職除外規定あり。(機長には適用外)

→あくまで作成時の配慮であり、呼び出し、SKD変更時には適用されず。

## 実際の勤務は？

- 運用開始時点の2011年4月の段階では、777乗員部では、(744からの移行含めて)マンニングに余裕があったため欧州便、米州東海岸便については帰着後3~4日のHが確保されていた。
- 国内線、近距離がメインの767乗員部ではかなり密度の高い勤務となった。
- その後、2年間で約120名が自主退職しマンニングは会社の言う「適正值(乗員一人当たり年間900時間、月間平均75時間乗務が前提)」に限りなく近付いている。
- 2013年内は777乗員部では月間90時間を越えるSKDが頻発。

# ある777機長の例

2013年3月：乗務時間91時間30分

					1	2
					<b>S03</b>	<b>H</b>
3	4	5	6	7	8	9
<b>VAC</b>	<b>CPM</b>	<b>KMQ</b> 日帰り	<b>H</b> <b>CPM</b>	<b>R→S05</b> <b>407呼出</b>	<b>749→</b> <b>FRA</b>	<b>DEL→</b> <b>408</b>
10	11	12	13	14	15	16
<b>740→</b> <b>H</b>	<b>H</b>	<b>CPM</b>	<b>771</b>	<b>SYD</b>	<b>772</b>	<b>H</b>
17	18	19	20	21	22	23
<b>H</b>	<b>GMT</b>	<b>R</b>	<b>405</b>	<b>CDG</b>	<b>CDG</b>	<b>406</b>
24	25	26	27	28	29	30
<b>H</b>	<b>H</b>	<b>H</b> <b>CPM</b>	<b>SIM</b> 定期訓練	<b>407</b>	<b>FRA</b>	<b>408</b>
31						
<b>H</b>						

\* S05: 午前5時から8時間の自宅待機

# 15日間で欧州3往復も可能！

2012年

10/26 <b>41</b>	27 <b>CDG</b>	28 <b>CDG</b>	29 <b>42</b>	30 <b>H</b>	31 <b>H</b>	11/1 <b>H</b>
2 <b>S05→ 405DH 呼出</b>	3 <b>R→ CDG</b>	4 <b>R→ 8416 FERRY</b>	5 <b>H</b>	6 <b>H</b>	7 <b>407</b>	8 <b>FRA</b>
9 <b>408</b>	10 <b>H</b>	11 <b>H</b>	12 <b>H</b>	13	14	15

# 年間の乗務時間はどの程度伸びたか？

2009年	乗務時間	うちDH時間	2013年	乗務時間	うちDH時間
1月	59+47	8+11	1月	65+47	4+49
2月	64+31	8+25	2月	76+33	
3月	65+53	17+32	3月	91+30	
4月	76+36	15+24	4月	86+17	
5月	76+39	12+29	5月	62+49	1+14
6月	57+11		6月	77+55	13+59
7月	72+08	13+12	7月	70+05	
8月	80+11		8月	72+47	
9月	73+02	12+18	9月	75+18	6+57
10月	75+09	14+06	10月	90+01	2+38
11月	53+55	1+06	11月	55+11	
12月	66+24	14+40	12月	94+31	6+22
年間	821+29	117+23	年間	918+44	35+59
実乗務時間	704+06		実乗務時間	882+45	

- ◆ 2009年は744での乗務。CGO便が多く、DHも多い。
- ◆ 破綻以前の2009年に比べ約25%の乗務時間増。

# 勤務改悪時の職場の反応とその後

- 現状(2011年当時)のマンニング、路便構成(破たん後で大幅縮小)では大幅にきつくはないのでは？
- 当初行われたロンドン便一泊、パリ便一泊半の乗務は安全性も含めて懸念の声が大きい。
  - 反対する職場の声が大きく、一年半ほどで二泊化
- 767、737等では乗務パターン後の休日は単日で一ヶ月のSKDが組めてしまう。
  - 連続する14日間で一回は2連休を入れるよう配慮。

## 蓄積する疲労

- パターンHが無くなった事で、乗務の疲労が回復しないまま次の乗務へ。
- 変動給で休めば賃金が減る。
- パターンHの復活を求める声は多い。
- 乗務後の休日では疲労が回復しないため、STAY中にいかに休息をとるか。
- 制限乗務者を人員削減の標的にしたため、現状病欠者は表立った増加には至っていない(職場内では増えているとの報告あり)が、将来的は大きな不安を抱えている。

## マンニングがすべて？

- 勤務基準通りの運用を行っても実際の勤務が過密となるかどうかは、マンニング次第という面がある。
- 実態として、破綻以降に退職した方も多く、それが過密勤務につながっている。
- 改善を求めても、二言目には「マンニングが、、、」。根本的解決には健全な乗員計画が必要。

## 年間制限超過の危機

- 777乗員部では年間の900時間制限に近づく乗員多数。SIM教官や乗員部職制も800時間超の乗務を強いられる。

## 勤務の改訂問題は職場世論が一致し難い。

- 93年の勤務改悪以降の裁判判決、労使関係の悪化を踏まえて「科学的知見」を合言葉に協議。しかし、ともすればそれまで培ってきた「経験に基づく職場感覚」が軽んぜられたのではないか？
- 2010年1月の経営破綻直後の「再生のためには協力できる所は協力すべき」という一部の情緒的世論に影響された面は否定できない。
- 賃金改悪は生活への影響を想像しやすいが、勤務改悪による疲労蓄積は事前に想像しがたい。
- 多機種が混在する職場では、他機種における改悪に思いが及ばない。自分の身に降りかかる前に想像力を働かせる事の難しさ。

# 健康で長く働ける勤務基準を目指して

- FRMSを学習して各社の勤務基準に活かす取り組みを進める。
- 乗務機種によって大きく働き方が異なる運航乗務職の特性を踏まえた勤務基準の策定する。
- この先数年ではなく、後輩、さらには次の世代の定年まで、長期的視点が必要。