働き方改革
「航空界の大きな課題は勤務変更」
「労働条件/環境の改善で、魅力ある、誰も辞めない職場に」

航空連政策セミナー

2025年2月8日

目次

◆働き方改革関連法で何が変わる？

◆目標その1；職場実態に基づいた、職場全体が受け入れられる「勤務変更ルール」

【法的な背景】

【航空会社はノウハウがある】

◆変形労働時間制でシフト変更は原則不可

◇変形労働時間制のシフトルールを変更して問題となった事例

◆判例：JR西日本（広島支社）事件2002年6月25日

◆航空の職種別「勤務変更」の実態(アンケート結果)要旨

◆勤務変更「実態から考えられる要求(案)」紹介

◆目標その2；介護や子育てと両立できる、真に求められる体制の摸索

◆同僚サポートCAの子育てANAの取り組み

◆子ども発熱「37.5度の壁」病児保育の利用率は約3割なぜ

参考：「病児保育」と「病院内保育」

例：大田区の病児・病後児保育室

例：墨田区「保健所・子育て・教育」新施設誕生

◆育休取ったら同僚に月2万円支給「KADOKAWA式」

◆子どもがいない人の敵は「子持ち様」ではない

◆働き方改革関連法で何が変わる？ <https://www.atled.jp/wfl/article/18486/>

(働き方改革とは?) 厚生労働省

働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

(働き方改革関連法とは)

- ・労働基準法
- ・労働時間等設定改善法
- ・労働安全衛生法
- ・じん肺法
- ・パートタイム・有期雇用労働法
- ・労働者派遣法
- ・労働契約法
- ・雇用対策法

(働き方改革関連法における11の変更点)

- ・時間外労働の上限規制の導入
- ・勤務間インターバル制度の導入促進
- ・年5日の年次有給休暇の取得
- ・月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ
- ・労働時間の客観的な把握
- ・「フレックスタイム制」の清算期間延長
- ・高度プロフェッショナル制度の導入
- ・産業医・産業保健機能の強化
- ・不合理な待遇差の禁止
- ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ・行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争手続（行政ADR）の規定の整備

注：Alternative Dispute Resolution

◆目標その1；職場実態に基づいた、職場全体が受け入れられる「勤務変更ルール」

「職場が団結できる要求の実現を会社に迫る」

- ・変形労働時間制での勤務変更は「法違反」、だからこそ組合が勤務変更ルールを立案する
- 具体案その1：天候や機材故障を例外に、あらかじめ勤務変更しない日を申告し明示固定する
- 具体案その2：逆に、あらゆる変更を受け入れられる日も、事前に登録しておく
- 具体案その3：勤務変更を受け入れるグループと、事情により受け入れられないグループに分ける
- 具体案その4：必然的にスタンバイ勤務アサインが不均衡となるため、スタンバイに乗務時間を付与する
- 副業の場合は勤務日が限定され、シニア乗員同士では乗務できない
  - (地方在住)副業CAやシニア乗員は、原則スタンバイなし、最初に月間勤務をアサイン(FIX)する
  - つまり、会社にはノウハウがある。それを介護や子育てに準用するだけ
- ・介護や子育てには「時短と深夜免除や日帰り勤務」、そしてイレギュラー当日に所属基地に戻す救済措置
- 深夜免除や日帰り乗務でも、乗務時間が確保されるパターンをアサインするか、最低乗務時間を定める
- ・特別に配慮されるグループとは別に、勤務変更を受け入れるグループが報われる報酬(手当)制度
- 例えば、育休で欠員となった部署には、育休者に支給されなくなった一時金分を分配する企業もある

◆政策課題「変形労働時間制と勤務変更ルール」

キーワードは

- ・本人同意後の勤務変更
  - ・職場が納得できるルール作り
- です。

【法的な背景】

(番方変更)

- ・「原形労働制」1日8時間労働なら、シフト変更は合法
→例えば24時間3交代で、朝昼夜のシフト変更

(勤務変更)

- ・「変形労働制」特定された勤務の変更は違法だが、事後救済は、ほぼ1週平均40時間超え割増賃金のみ
(判例の悪用) JR西日本 (広島支社) 事件2002年6月25日
- ・生活に対し、少なからず影響、不利益を及ぼすおそれ
- ・勤務変更は、業務上のやむを得ない必要がある場合に限定的かつ例外的措置として認められる
- ・どのような場合に勤務変更が行われるかを了知、例外的、限定的事由を具体的に記載

【航空会社はノウハウがある】

(シニア乗員)

- ・法的にシニア乗員同士2名の乗務は出来ず、シニア乗員の勤務変更は避ける運用をしている
→例えば、スタンバイから乗務に起用するのも制約があり、もともとスタンバイをアサインしない

(深夜勤務免除)

- ・あらかじめ深免パターンを作成しておき、そこからアサインを始める

◆変形労働時間制でシフト変更は原則不可 (tryeting. 2023. 09. 20)

<https://www.tryeting.jp/column/10272/>

- ・シフト変更は原則不可だが例外はある

正当な理由があれば変更してよい「天変地異、機械の故障、従業員の事故・怪我など」

- ・労働者の不利益にならなければ変更してよい

労働者の不利益の代表例「労働時間が削られ報酬が減った」

- ・シフト変更の注意点

会社の身勝手な都合でシフト変更しない

労働基準法や就業規則を守る

労使間で相談して同意を得る

◇変形労働時間制のシフトルールを変更して問題となった事例

雇用側の都合で変形労働時間制のシフトルールを変更し、提訴されて裁判になった事例を紹介します。

【前提】

- ・飲食業界を営む企業Aは、1か月変形労働時間制を採用していた
- ・アルバイト従業員のほとんどが学生であり、1か月先の予定を組みにくい状況だった

【トラブルとなる行動】

- ・企業Aは、毎月1日と16日頃にアルバイト従業員にシフトの希望日を確認し、2週間単位で勤務シフト表を作成していた
- ・1か月変形労働時間制の有効性を争い、アルバイト従業員が提訴

【結果】

- ・裁判所は企業Aの1か月変形労働時間制の適用を無効と判断、残業代の支払いを命じた

このように、「シフトが組みにくい」といった雇用側の事情があっても、法律上のルールは守らなければなりません。

◆判例：JR西日本（広島支社）事件2002年6月25日

<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/07981.html>

「事案概要」

乗務員の欠員を理由に、いったん地上勤務に指定されていた勤務を乗務員勤務への勤務変更が命じられるとともに、勤務変更後の勤務時間のうち変更前の勤務時間を超過する部分についても、勤務変更後も週当たりの労働時間が四〇時間以内であれば賃金を支給しなくてよいとして、割増賃金が支払われなかった

「生活に対し、少なからず影響を与え、不利益を及ぼすおそれがあるから、勤務変更は、業務上のやむを得ない必要がある場合に限定的かつ例外的措置として認められるにとどまるものと解するのが相当であり、使用者は、就業規則等において勤務を変更し得る旨の変更条項を定めるに当たっては、同条が変形労働時間制における労働時間の「特定」を要求している趣旨にかんがみ、一旦特定された労働時間の変更が使用者の恣意によりみだりに変更されることを防止するとともに、労働者にどのような場合に勤務変更が行われるかを了知させるため、上記のような変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限って勤務変更を行う旨定めることを要するものと解すべきであって」

◆航空の職種別「勤務変更」の実態(アンケート結果)要旨

(JGS)

現在、勤務変更による問題は出ていない。

以前は、月の勤務表(シフト)決定後にもかかわらず、本人同意だから問題ないと勤務変更が繰り返されていた。

太田労基署に相談の電話をした結果「会社より労基署に届け出されてると思うが、変形労働制が使えなくなる事例」との返答があった。

会社に労基署の返答を伝えた以降は、分る範囲では発生しなくなった。

あくまで変更は前月中に勤務表が出される前に本人確認されて行っている。

また勤務インターバルは12時間となっており(休日を挟む場合は30時間)、仮に天候等で乱れて12時間を切る場合は、組合が追及した結果、部署にもよるが翌日は無事故扱いでインターバル確保指示が出されるようになった。

今は全職場に波及できるよう情宣中。

- ・大田労基署：「勤務表(シフト)決定後に勤務変更」は「変形労働制が使えなくなる事例」との返答。

(JLU)

- ・現在、急な勤務変更で問題になっている職場はない。

- ・以前は関空、名古屋で深夜の貨物機の対応で勤務変更があった。

対策として関空の整備では深夜の一定時間の到着は受け付けないということにして整備士のアサインを止めた。

また、名古屋ではシフトを工夫し貨物機が遅延しても対応できるようにした。

特に交渉したわけではないものの、組合の中央委員会報告で支部から毎回報告があり、会社も見ている。職場からも問題を指摘していたためJALECも対応してきた。

- ・緊急出張時の勤務変更も時々あるが、残業手当もしっかり付いているので特段問題なし。

(ACA) 1ヵ月単位の変形労働時間制

(勤務変更の原則)

- ・まず会社からの変更の依頼（相談）
- 本人が了承したら勤務変更指示となる

(勤務変更の連絡)

- ・原則は前日21時頃まで。翌日の勤務を見て判断。
- 方法はメールや電話などを使用している。
- スタンバイ前日を含め睡眠配慮(?)

(特別勤務割増手当)

- ・1回8時間半超えの勤務時間に特別勤務割増手当
- 機長で約1.5万円/時、副操縦士で約1万円/時
- 但し、交代要員が乗務する長距離国際線は11時間超えから適用
- 1回8時間半または勤務時間四半期毎453時間超えでも適用

(関連する賃金や手当)

- ・日祝(1,600円)、年末年始(10,000~12,000円)の特別手当
- ・1ヶ月合計の乗務50、60時間前後で変動付加手当の単価が異なる

(CCU)

2024年度以降の短日数乗務制度の一部見直し

- ・2024年度より、深夜業免除と短日数乗務制度「6割勤務」との併用を不可とします。
- ・一方、原則4勤8休の勤務サイクルとする短日数乗務制度「5割勤務」をトライアル運用します。(対象：小学就学までの子を持つ方)
- ・「就労9割8割」

深免併用○、育児短日数乗務○小3以下、介護短日数乗務○

- ・「就労6割」

深免併用×、育児短日数乗務○小3以下

- ・「就労5割」新設トライアル

深免併用×、育児短日数乗務○小学就学まで、介護短日数乗務×

(CCUニュース19-01引用)241003

例えば天候や機材の故障で DLY した場合であっても、24 時を超えHに勤務がかかった場合は、年間休日の123日に含めるのではなく、きちんとプラスのHを付与すべきです。

そうすることで、イレギュラーに対応した客室乗務員に対して、疲労を緩和するように配慮する必要があります。

(CCUニュース19-02引用)241028

・会社は4-3-4-1の1H前後の勤務について「できる限り1H前は早朝着便、1H後は午後発便をアサインするよう工夫する」とも言っていますが、これも守られていないことが多いです。

やはり私たちの勤務の負を考えると、4-3-3-2 にすることが必要です。

- ・ALの翌日に早朝のペアリングがアサインされることについても配慮が必要です。
- ・過去の交渉の中で、「スケジュール平準化のため長大路線が連続しないよう工夫する」旨の発言がありました。

*会社は、フライトを「高・中・低」に分類し、アサインの工夫の目安としました。

- ・過密なペアリングの組み合わせが疲弊につながっています。

・休日労働が発生しないよう、月1回程度カリキュラムのないテレワークをアサインするなど実態に即した労働時間管理の徹底を行うこと～

VII 健康で長く働き続けられる制度にするための要求

1. 深夜業免除申請書類については、厚労省の通達に則り申請者に過度な負担をかけないこと。
2. また、介護については臨機応変かつ柔軟に対応すること
2. 深夜業免除措置の対象を小学3年生までとすること
3. 介護休職・介護日について「取得可能期間」の制限を設けないこと

日本航空グループでは、JAC・JALEC・JGS の深夜業免除は小学校3年生まで適用となっており、法律以上の対応です。

スカイマークでは、小学校6年生までの制度が確立しています。

今の勤務基準は 2016 年に導入されましたが、CCUは問題が多いため改善を求めています。
今の勤務基準では健康被害が止まらないと考えています。改善は待ったなしです。

外資系航空会社では、スケジュール作成後に他のCAとスケジュールを交換する「スワップ制度」があります。

*ジェットスター・ジャパンでは、翌月の休日を3日までリクエストすることができます。

「日短勤務」スカイマークの客室乗務員の職場では、

- ・育児または介護事由が対象。
- ・月間の勤務日を4日減、5日減、6日減、最大が7日減で選択できる。
- ・自分の希望する日に休日を入れることが可能。日短の優先順位が高いため、必ず希望日に休み（休日）が入る。
- ・育児事由の場合、子が中学校卒業までが対象。

参考：勤務変更「実態からは以下の要求が考えられる」客乗連など(案)

- ① 勤務時間外の「勤務変更の連絡」は「依頼」とする（業務指示は出来ない）
- ② 勤務変更の回数制限を定める
- ③ S/B起用と勤務変更の関係を明確にする（空港S/Bを使い切るまで変更は認めない、等）
- ④ 休日変更が伴うS/B起用に関するルールを定める
- ⑤ オリジナル勤務と変更後の時間帯のズレを制限する（朝の勤務を夕方の勤務に変更できない、始業時刻を大きくは変えられない、オリジナル勤務の始業時刻前の変更はできない、等）
- ⑥ 変更事由の制限
  - ◆ 便の遅延による勤務変更は大幅遅延、運用時間制限など、具体的な制限を記述する
  - ◆ 「やむを得ない業務上の理由」は、具体的に内容にする
  - ◆ 「早着」は削除する
  - ◆ その他、なるべく具体的な表現にさせる

「キーワード」

その1：つながらない権利

勤務時間外や休日に、仕事上のメールや電話への対応を拒否する権利のこと。

2016年にフランスで労働法が改正された際に盛り込まれた。

その2：スタンバイ(S/B)：予備勤務

「出勤予備又は自宅予備として一定期間待機の状態にあつて、乗務員の不時の欠勤、臨時列車の運転等に際して随時乗務する者」機関手、運転手、車掌等すべての乗務員（昭和29年6月29日基発355号）

「労働基準法第40条第1項」（解説）

乗務員の予備勤務者については、労働時間等を就業規則等であらかじめ特定しなくても、1週間当たりの労働時間が平均して40時間を超えなければ、1箇月単位の変形労働時間制を適用させることができる

◆目標その2 ; 介護や子育てと両立できる、真に求められる体制の摸索

「目標は高く、社会を変える意気込みが必要」

- ・ 現行の介護や子育てグループ向けの制度だけでは、急な病気やイレギュラー時には不十分
  - 例えば、保育園から「発熱なので今日は受け入れできない」と連絡が来たら
  - 頼れる親戚や隣人がいなければ、当日の出勤は出来なくなるか早退する
  - ・ 解決方法は、「勤務(乗務)しないか、安心して預けられる代替施設」
  - 発熱した園児を受け入れる体制を求めるか、近くの病院と連携して預かる体制を求めるか
  - 企業に急な有休申請を受け入れられる十分なスタンバイ要員を求めるか
  - 出勤スタンバイと自宅スタンバイの使い分け
  - ・ 保育園や病院に受け入れを義務付ける、または企業が施設を設ける、あるいは行政の責任で
- 具体案その1 : 各空港周辺に協力してもらえる保育園や病院を探し、受け入れ体制を構築する
- そのためには航空会社が本気で動き、行政を巻き込む=人手不足対策の社会的課題
- 具体案その2 : 介護や子育てに、あらかじめ残業免除を申告できる
- 老々介護など、やむを得ず離職する現状を改善する
- 展望その1 : 民間航空が先行モデルとなり、医療機関(看護師)など、日本全体の取り組みにしていく
- 遠慮は無用、航空は日本の成長産業であり、労使とも税金を払い、利用者も公租公課を負担している
  - もし、これからベビーブームが始まって、労働力が増えるのは20年後
  - 働けないが消費する高齢者人口と労働力とのギャップが続くのが日本の現実

◆同僚サポートCAの子育てANAの取り組み(日テレ. 241214)

<https://news.yahoo.co.jp/articles/fa7c46f3cd5c177848017d2b3ac585403a2253a4>

世界中を飛び回る客室乗務員。

子育てと両立しながら乗務する人もいるため、全日空では不規則な勤務をサポートする取り組みが始まっています。

羽田空港、全日空の客室乗務員MTさん。入社29年目のベテランですが、乗務がない日、あることを行っている。

夕方に向かったのは、同僚の客室乗務員の子ども、Sくん(3)の保育園のお迎えです。

Sくんのお母さん、羽田-秋田・往復便。羽田に午後5時に戻る。社内の取り組みを利用し、MTさんに子ども任せます。

それが去年、全日空で始まった「**チャイルドケアステーション**」という**子育て支援**の取り組み。

客室乗務員が**乗務以外の日に、子育て中の同僚のサポーターとなり**、子どもの送り迎えなどを行います。

早朝や泊まり勤務もある客室乗務員。育児を機に仕事から離れる人を減らそうと、客室乗務員のアイデアから生まれた。

元客室乗務員ATさん「急な勤務変更からフライトになったママさんCAから『今日は保育をしてくれる人を探すのに、とっても苦労した』と話を聞きました。安心して仕事に行くことができ、長く仕事を続けることができたらいいいという思いで、この企画を始めました」

専用のサイトで、自分の希望に合ったサポーターを選び、マッチング。1時間あたり1100円をサポーターに支払います。

Sくんの自宅でお母さんの帰りを待ち1時間半、お母さんがお弁当を用意してくれていました。

そして、お迎えから3時間たった午後7時。お母さんが帰ってきました。

この取り組み、客室乗務員同士だからこそそのメリットがあるといいます。

Nさん「イレギュラーの多い仕事ですので、事情のわかっている同じ会社の、同じ職業の方に来ていただける点で、相談しやすかったりとか、保育をお願いするに当たって安心感があります」

STさん「やめるよりは、少しでもいいので周りの人に、たくさん甘えて(仕事を)続けてほしいなと思っています」

取り組みは整備士などにも対象を広げ、働きやすい環境の整備が進められています。

◆子ども発熱「37.5度の壁」病児保育の利用率は約3割なぜ（日テレ.1127）

<https://news.ntv.co.jp/category/society/926718c1aae54859bbd7e531175e9144>

子どもが発熱。でも仕事を休めない、そんなときに頼れる「病児保育」ですが、利用率は3割にとどまります。事前に紙で利用登録が必要で、当日の朝は電話での予約窓口が混み合うなど、利用のハードルの高さが原因です。

参考：「病児保育」と「病院内保育」

https://www.hoikushibank-column.com/column/post_1041

「病児保育」は病気になった子どもを一時的に預かる保育で、「病院内保育」は病院の中で健康な子どもを保育することを指す。

しかし、「病院内保育」は看護師が常駐している場合もあり、子どもに発熱や体調不良などの症状が出た際には看護師と保育士が連携して対応することができる。

「病院内保育」は病院で働く医療従事者の子どもの保育を行なう施設なので、定員が多くはありません。医療従事者は早朝勤務や夜間勤務などのシフト制になっていることも少なくないので、夜間保育を実施しているところもある。

また、保育を利用する日の医療従事者の勤務時間によって登園・降園時間にバラつきがある。

例：大田区の病児・病後児保育室

https://www.city.ota.tokyo.jp/seikatsu/kodomo/hoiku/hoikushisetsu_nyukibo/itijiazuketai/byougoji/byougoji.html

病児・病後児保育室は、大田区と事業委託契約を結んだ施設です。

現在、大田区内には11か所の病児・病後児保育室があります。

利用条件：就学前で、大田区内の保育所等に通所しているか、大田区に住民登録がある児童

利用期間：原則、7日以内

利用料：原則、1日につき2,500円

利用準備：利用を希望する施設へ事前登録

◆例：墨田区「保健所・子育て・教育」新施設誕生 (TokyoMX. 241018)

<https://news.yahoo.co.jp/articles/68065ef86954de53ebe65c491959d23c05fbc23d>

・区長「切れ目のない支援に」

保健所・子育て・教育の複合施設が東京・墨田区に誕生します。

区長は「妊娠・出産から学齢期まで切れ目のない支援につなげたい」と期待を寄せました。

式典が行われたのは、11月5日にオープンする「すみだ保健子育て総合センター」です。

これまで区内に2カ所あった保健所をこのセンターに集約したほか、子育て広場も設けられ、乳幼児健診も実施されるということです。

また、不登校の児童・生徒を支援するクラスも設けられます。

区はこれにより、妊娠・出産から学齢期まで切れ目のない支援を目指します。

区長は次の通り挨拶しました。

「保健・子育て・教育」の3部門が組織を超えて相互に連携を図ることで、妊娠出産期から学齢期に至るまで切れ目のない支援を充実させるとともに、お子さまや家庭に不安や悩みを抱える全ての皆さまに寄り添いながら「こども まんなか すみだ」の実現に取り組んでいきます。

また、このセンターは大きな災害が発生した際、各地から墨田区に集まる支援物資を集め、区内の避難所などに分配する拠点としても活用される。

◆育休取ったら同僚に月2万円支給「KADOKAWA式」 (ABEMA Prime. 241224)

<https://news.yahoo.co.jp/articles/0105b8bf4188b55ab3a2756df18a8938cfa8a74e>

編集者は女性社員の比率がすごく高い。そうすると子育てで休職、育休が取りにくい。

だから育休を取った人が出たら、その課の周りの人に月2万円ずつ出す。それで育休が取りやすくなる。

補充（人員）が入ったら出さないが、抜けている間は出す。

育休によって業務負担が増える同僚に、それをフォローするだけの対価が得られる仕組みを、社員との交流の中から作り出した。

◆子どもがいない人の敵は「子持ち様」ではない(プレジデント.240913)

<https://president.jp/articles/-/85793?page=1>

子どもを持つ人が制度的に優遇されているとして、「子持ち様」という言葉が生まれた。

「産休・育休精度によって、子どもを持たない人たちの業務負担が増えるなど明らかな不利益があるのであれば、制度の利用者ではなく会社や政治に訴えるべきだ」

「子持ち様」vs子どもがいない人の対立

子どもがいない人たちが怒りや不満を募らせている。

多く見られるのは、育児休暇を取ったり、子どもを理由に休んだり早々に帰ってしまう人たちがいると、自分たちの負担が増えてしまったという意見である。

また、子どもを産んだ人たちには育児休暇はあるし、仕事より子育てを優先するという権利も当然ある。ただし、子どもを持たない人たちが不利益を被っているのなら「受動的な権利」を求める権利はある。

「不公平」を解消したいなら会社に求めるべき

子どもを持たない人たちの「受動的な権利」を保障するのは、あくまでも会社のようなシステムである。例えば、新たに人を配置してもらおうとか、業務が増えた分に応じて報酬を上げてもらうといったことだ。

・実質的な平等を保障するには法律が必要

例えば、障害のある人たちと健常者の権利は平等だといっても、障害のある人たちのほうがどうしても不利になってしまう現実がある。

だからこそ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）を制定するなどして、それを是正しようとしているわけだ。