

区分番号	要請番号	区分	取扱	新規・継続	要請先	要請事項	要請理由	備考
L01	1	感染症対策を構築するにあたって、国や厚生労働省が担う役割	A	新規	厚生労働省	国の航空分野における感染症に対応する体制において、厚生労働省が担う役割があるのかないのか、あるとするならばどのような役割であるのか、厚生労働省の認識を明らかにされたい	2023年の厚生労働省への要請である「航空分野における感染症対策を構築するにあたっての厚生労働省の役割について」に対して答弁が無く、また答弁しない理由も明らかにされなかった。国が感染症対策全般を策定するにあたり、厚生労働省は中心的な役割を担っている。航空分野における感染症対策を考えるうえで、厚生労働省がどのような位置づけでどのような役割であると考えているのかについては、現場の航空労働者と認識を共有しその対策を深化させる上で重要な要素であり、改めて答弁を求める。また、要請の内容に対し答弁できないのであればその理由を明らかにされたい。	新規要請
L01	2	感染症対策を構築するにあたって、国や厚生労働省が担う役割	A	継続	厚生労働省	感染症流行への対策において、求められる厚生労働省の役割の重要性を認識して方針・対策を策定すること	航空分野の感染症に対応する体制の確立は、航空輸送自体がインフラの根幹でありそこに携わる航空労働者がエッセンシャルワーカーであることなどから極めて重要である。そして、航空の移動が国境を超えて行われていること、短時間で2地点間を移動する速達性があること、国際線運航など海外の感染症ウイルス等と非常に近い環境で業務や宿泊が発生するリスクがあることなど、様々な航空特有の特殊性があり、この特徴を考慮して感染症対策が策定されなければ実効性に欠けることとなる。 しかしながら、2020年から2023年にかけて新型コロナウイルス感染症が広く猛威を振るう中、厚生労働省が示した指示(国土交通省との連名もふくむ)などにより行われた施策には、航空の現場においてしばしばその効果について疑問が投げかけられ混乱を招いたものなどがあり、すなわち、明らかにオーバープロテクションとみられる施策がある一方で、求められる対策がとられず放置される問題が散見された、国全体に新型コロナウイルス感染症への早期対応が迫られるなかで、航空輸送の特殊性への考慮が十分になされないまま国の対策が積み重ねられ、現場から不具合が指摘されても方針に沿った既定事項として、なかなか改善されなかった。これは感染症対策を主導する厚生労働省とそれに基づく施策を実行する国土交通省とのあいだで、問題意識の共有化や検討・決定プロセスの硬直化が影響した、いわゆる縦割り行政の弱点が表面化したものと考えられる。感染症対策において厚生労働省が出す方針は航空輸送の取り扱いや行動様式に強く影響することは言うまでもない。とりわけその内容は航空輸送の特殊性にも対応したもので無ければならず、現場における実態を十分に考慮した、特殊性の現実を十分理解したものでなければならない、国の行政として実効性のある感染症対策を航空輸送の分野で構築する為には、厚生労働省が航空輸送の現場に近い国土交通省とのあいだに緊密な情報共有等をすすめて、能動的に施策を強く主導することが求められる。	継続要請。一部文言修正
L01	3	感染症対策を構築するにあたって、国や厚生労働省が担う役割	A	継続	厚生労働省	2020年からの新型コロナウイルス感染症対策について、国として振り返りを行い、将来における未知の感染症対策策定時に有用な知見とすること	新型コロナウイルス感染症対策の対応・対策について、国は問題点を含めた振り返りを行い将来に備える知見として蓄積する必要がある。 中でも、航空分野における経験は、将来発生する感染症対応の初期段階において、有効な対策をとるため有用な知見となるものであり、事前準備対策を構築する上での指針になりうるものである。	継続要請。一部文言修正

L02	1	航空労働者のメンタルヘルスクエア	A	継続	厚生労働省	<p>航空労働者の勤務には、長時間勤務、シフト勤務や深夜早朝勤務、時差を伴う勤務、スケジュールが頻繁に変更される勤務など、非常に多くの変則的な勤務が存在する。これはいわゆる定時退社を基本とする勤務体系とは対極をなすものであり、実態として現行の労働基準法や労働安全衛生法で十分に律することが出来ない。しかし、実際には法的には規制されないものの極めて過酷な勤務が発生しており、その結果、精神疾患を患ったり長期の病欠勤務を余儀なくされるものも多数報告されているのが現実である。航空労働者をはじめとする変則時間勤務に携わる労働者の健康を守るために、発生している実態に着眼し必要な制限をおこなう法整備を行うこと</p>	<p>現行の法体系が労働時間や残業時間の累積・頻度など時間数を中心とした法規制となっている一方で、労働が行われる時間帯や時間数が健康的な生活時間帯・生活リズムとの乖離をもたらす変則性に着眼した規制はほとんど無い。変形労働時間制勤務においてはそういった変則性に対する法的な制限が乏しいため、しばしば過酷な変則勤務が横行しまたは常態化してメンタルを含め健康がむしばまれる。</p> <p>航空業界は、航空機が24時間365日休みなく運航されておりあらゆる時間帯に勤務が発生する一方で、航空のほとんどの職域の労働者がそのすべての時間帯をカバーすべく、深夜早朝時間や徹夜の勤務のみならず、始業時間・終業時間や連続就業時間が毎日変化する勤務体系や、国際線乗務員に至ってはそれに加えて朝・昼・晩の生活リズムと体内時計が外地滞在と日本帰着の繰り返しで常に一致できないことは日常茶飯事である。労働契約等をもって一定度の歯止めはあることが一般的であるが、それでも昨今の危機的な人員不足や航空会社のコストカット志向、コロナ禍における業務環境の変化などから、しばしば過度に変則的な勤務が発生し健康被害に至る例は少なくない。これらはひとえに労働時間やその累積をもって規制することが中心の現行法体系では、変則性という軸で過酷な勤務を律することが出来ないことに起因する。</p> <p>なお、航空分野では運航乗務員等の運航管理に国際民間航空条約の勧告に基づく「疲労管理」の手法が取り入れられ、これに基づく疲労管理による制限が導入され始めている。ただし、これは個々の乗務便・乗務パターンへの乗務時間・勤務時間の制限等を設ける単発的な要素の強い勤務管理であり、主として個々の飛行の安全性について個別に着眼する目的のものであって、その意味で個々人の長期的な健康やストレスケアを目的とする規制ではない。こういった航空安全が求める「疲労管理」を包含しつつ、労働者のライフサイクルでの健康を守るという労働安全としての着眼点を踏まえた規制が必要である。</p> <p>航空界のみならず、過度な変則勤務について健康を守るための規制を行う観点から、変形労働時間制の勤務においては労働時間のみに頼らず変則性の乱用を律する基準を設けた規制を行う法整備が必要である。</p>	<p>継続要請。一部文言修正</p>
L02	2	航空労働者のメンタルヘルスクエア	A	継続	厚生労働省	<p>航空業界は、安全運航を第一義として使命とする観点から、平時においても高いレベルでの健康問題に取り組む社会的責務がある。航空機の運航に携わる職種の特殊性からもストレスを受けることが多く、厚生労働省もこの点を理解した上で航空労働者の職場環境改善に対して然るべき対応を行い、必要に応じ指導監督を行うこと</p>	<p>航空労働者の心理的ストレスには次のような特徴がある。航空業界ではあらゆる業務で高度な確実性、迅速性が求められるため、「恒常的に心身共に強いストレスを感じながら従事している」「心的ストレスを背景にした些細なミスが重大事故に繋がる危険が常につきまとう」と臨床心理に関わる専門家、医療の専門家などからの指摘がある。</p> <p>さらに、航空機は24時間休みなく運航されていることから、運航乗務員、管制官、気象専門職、整備士、貨物の搭降載を行う職員などに至るまで、運航に携わる者は夜間勤務を含む不規則な生活を強いられる。また運航乗務員においては、一か月に多い時で14泊の泊りを伴う勤務スケジュールをこなす、国際線では時差を抱えた中で勤務することも多く、法の範囲内で働いていても疲労の限界を超えている場合もある。</p> <p>航空労働者のメンタルヘルスクエアについて、厚生労働省には一般的なストレスチェックだけでは十分に把握できない特殊性の多い働き方について、そういった労働者の状況に着眼し改善する施策も行っていただきたい。</p>	<p>継続要請。一部文言修正</p>

L03	1	労働時間の適正な把握	A	継続	厚生労働省	<p>会社指示により拘束された時間や暗黙の指示による業務を行った時間について、労働日・労働時間を律する法規の目的・定めや、国のガイドラインに合致した解釈や運用が行われないことは、コンプライアンス違反であり是正されるべきものであるとして取り扱うこと</p>	<p>一部航空会社では乗務員が乗務以外の会社指示業務において労働時間の算入が行われない取り扱いが横行している。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき処置に関するガイドライン（平成29年1月20日）」によると「労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されるもの」とされている。その作業を行わなければ就業・勤務が成立しない業務が、指示あるいは暗黙による指示により行われながら労働時間には算入されない事例は明らかに法違反である。</p> <p>また、2020年からの新型コロナウイルス感染症拡大期において、一部航空会社で新型コロナウイルス感染症対応の業務指示による検査等の拘束時間を労働時間や労働日としてカウントしないなどの問題が発生している。平時は言うまでも無く、特殊な事態が発生した状況下であっても、会社指示による拘束時間や会社指示あるいは暗黙の指示による業務を行った時間については、労働日・労働時間に関する法規の目的と定めあるいはガイドラインに合致した解釈や運用が行われないことは、いわゆるコンプライアンス違反であり是正されるべきものであるとして取り扱うこと。</p>	継続要請。一部文言修正
L04	1	救急ヘリコプター（ドクターヘリ）	A	継続	厚生労働省	<p>ドクターヘリの安全運航のために安定した財政運営のもとでの運航体制が確立されるように、引き続き予算の確保などを含めて運航関係者ととも協力すること</p>	<p>ドクターヘリの公共性、重要性は社会で広く認知され、その需要は年々増加している。安全運航の堅持を前提に、救急医療の必要数に応じたヘリコプターの機体数の増加、運航関係者の増員、燃料価格の変更、機体の維持管理等諸事情にも柔軟な対応が可能な予算設定が求められている。また、従前の活動区域を越えて対応を求められるような事例も発生していることから、平時でない状況が発生したときの運航体制のあり方などもふくめ、常に安全で安定的な運航を継続するという視点で検討されることが重要である。</p>	継続要請
L04	2	救急ヘリコプター（ドクターヘリ）	A	継続	厚生労働省	<p>ドクターヘリの運航乗務員、搭乗整備士が安全運航を最優先に職務に専念する為にも、精神的な面に対する配慮とバックアップが必要であり、必要な対策を講じること</p>	<p>救命救急の現場で航空輸送に関わるドクターヘリの運航乗務員と搭乗整備士は、特殊な医療現場へ必然的に関わってしまうケースがあり、運航現場のみならず日常的な精神的ケアについて着眼する事が必要である。以前より「関係する医療関係者の研修等でこういった観点の周知がなされている」との答弁をいただいているが、引き続き重要な着眼点として、現場での情報の共有をお願いしたい。</p>	継続要請