

2014年8月3日

主席研究員 森崎 和則

世界的なパイロット不足の中での日本の対応

I. 古くて新しい「2030年問題」

国土交通省は昨年12月、交通政策審議会航空分科会「乗員政策等検討合同小委員会」（以後、小委員会）を発足させて、将来における日本のパイロット不足（いわゆる「2030年問題」）に対する方策検討を開始した。以降小委員会は6回開催され、6月27日に「とりまとめ(案)」がまとめられた。

背景には、現在40歳代になっている「団塊世代ジュニア」のパイロットの大量退職時期を迎える2030年ごろに、新たに必要とされるパイロットの確保が困難になることが想定され、早急な対策が必要と判断されたということがある。

パイロットの大量退職が業界全体における懸念材料となった時期が過去にもあった。この時は、高度成長期に大量採用したいわゆる「団塊世代」のパイロットたちの定年退職が2007年から2009年に集中することが予見された時期だ。国土交通省では、2007年ごろから毎年200名を超える退職者が出ると見る一方で、その後の航空需要の伸びと羽田空港の再拡張などを考慮すると、毎年400名から500名のパイロットを確保する必要があるとの見解をまとめた。

このような状況に対処するため、国土交通省は2004年に「今後の航空従事者行政のあり方検討会」を立ち上げ、以下のとおり短期と長期の対策をとりまとめた。

(短期)・加齢乗員の活用

- ・外国人パイロットの活用

(長期)・航空大学校による基幹的要因の安定供給

- ・自社養成の活用とそのための環境整備
- ・民間飛行訓練会社の育成・振興

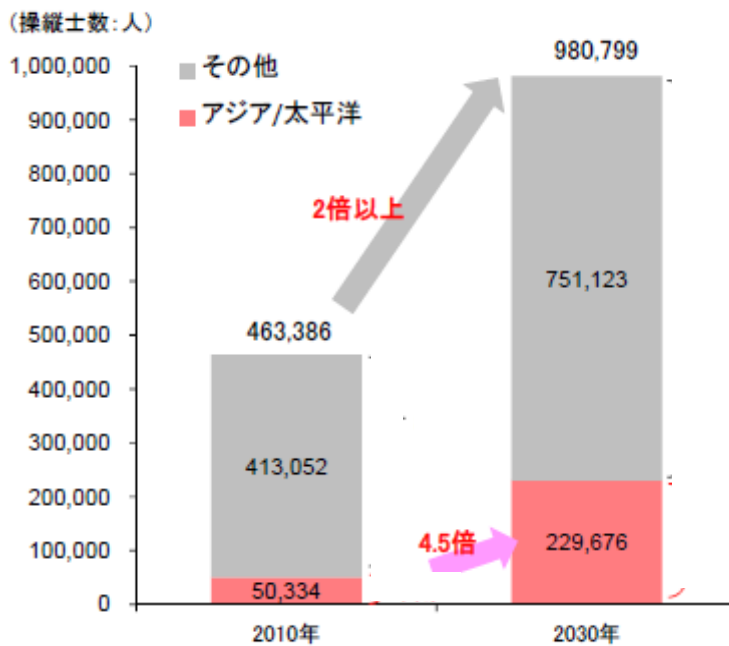
上記の短期対策をうけて、2004年9月にパイロットの年齢制限をそれまでの「63歳未満」から「65歳未満」への引き上げ、また外国人パイロットの飛行時間要件の緩和を実施した。

その後期せずして 2010 年の JAL の経営破たんに伴ってパイロットの放出があり、上述の加齢乗員の年齢制限延長もあって、団塊世代の大量退職によるパイロット不足という状況は大きな問題までには発展しなかった。

II. 航空需要が拡大する中、日本では団塊世代ジュニアの大量退職時期が迫っている

小委員会の資料によると、世界的な航空需要の増大に伴って、2030 年には全世界で現在の 2 倍以上のパイロットが必要になると予測されている。中でも急速に需要が拡大するアジア・太平洋地域では現在の 4.5 倍のパイロットが必要になると見ている。

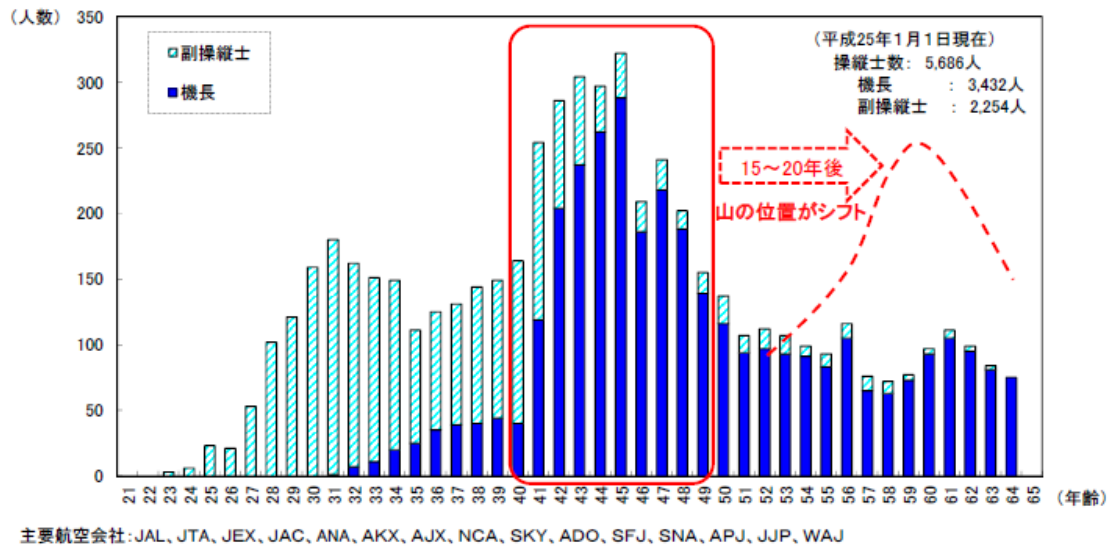
「国際的なパイロットの需要見通し」



(小委員会参考資料から)

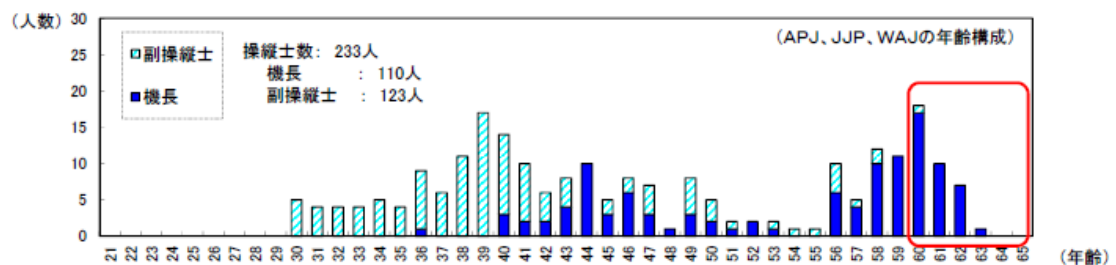
それでは日本の状況はどうだろう。主要な航空会社ではパイロットの年齢構成が団塊世代ジュニアの 40 歳代に偏っているため、2030 年ごろに大量退職時期が到来する。この状況を踏まえると、2022 年ごろに年間約 200 名～300 名、そして 2030 年ごろには年間 400 名規模の新規パイロットの採用が必要と予測されている。しかし現状の採用状況のままでは、今後の需要を満たすことが困難であることは、はっきりしている。

「主要航空会社のパイロットの年齢構成」… 40歳代に偏っている



(小委員会参考資料から)

「LCC3社のパイロットの年齢構成」… LCCでは高齢の機長が多い(*)



(小委員会参考資料から)

(*) LCCに高齢の機長が多いのは、会社の設立準備段階から運航に関わる多くの準備作業(例えば、種々のマニュアル類の作成、監督官庁との調整、初期の乗員養成など)には豊富な知識と技量を持つベテランパイロットの存在が不可欠であることから、決して不自然なことではない。しかし、この機長たちの退職が2030年を待たずに数年のうちに始まるので、パイロットの採用に加えて機長養成が急務となっている。

Ⅲ. 小委員会のまとめた対策とその課題は

冒頭に紹介した通り、小委員会は6月27日に開催された第6回会合で「2030年問題」への対策をとりまとめた。ここでは「短期的な対策」と「中長期的対策」に分けて、それぞれの方向性と作業行程案を打ち出している。

短期的な対策

項目	概要	取りまとめ時期
1. 自衛隊操縦士の活用	・自衛隊から民間航空事業者への転出を可能とする (通称：割愛制度)	2014年3月より運用開始済み
2. 外国人操縦士の活用	・外国政府発行の操縦士資格の書換え簡素化する	2国間協定が必要 技量確認の見直しについては本年度中に結論を得る
	・在留資格要件の見直し 現行の1,000時間以上の飛行経験を必要とする要件を見直す	法務省と検討を進め 本年度中の結論を得る
3. 機長昇格プロセスの合理化	・機長昇格訓練・審査プロセスの合理化により、航空会社自身による審査・認定を推進する	本年度内
4. 健康管理体制の確保	・航空会社における管理体制の強化による病欠者の削減や、制限医薬品の見直しによる乗務制限を見直す	本年度内
	・疲労リスク管理システムの導入による適切な乗務時間管理と健康管理	2015年度中に検討結果を出す
5. 加齢乗員のあり方の検討	・65歳以上のパイロットの活用の可能性について検討する	本年度内に一定の結論を得る

中長期的な対策

1. 関係者の連携強化を目的とした協議会の創設
2. 私立大学等の民間養成機関の供給能力拡充
3. 航空大学校のさらなる活用
4. 自社養成の促進
5. 地域航空等における操縦士養成・確保

以上が今回まとめられた対策の概要である。

そこで、これらの対策のいくつかについて、制度の補足説明と、現実的な状況や課題について筆者が承知しているポイントについて触れてみることにしたい。

IV. 短期的な対策について

1. 自衛隊操縦士の活用 :

[補足説明]

- ・自衛隊から民間航空事業者への民間活用制度（いわゆる割愛制度）は、昭和 37 年から開始され平成 21 年まで継続的に設定されていて、毎年数名がこの制度により転出をしいていた。
- ・平成 21 年の運用停止直前までの制度では陸海空の各隊を対象に 38 歳以上の隊員が対象となっていた。
- ・今回の制度では対象が航空自衛隊出身者に限定されていて、対象年齢は当面の間、満 40 歳以上とする。
- ・この制度では民間への転出前に、「事業用操縦士免許」（航空会社の副操縦士となるための免許）は取得するが、「計器飛行証明」（視界の悪い状況での操縦技量を証明する免許）は退役後に取得することとなる。
「計器飛行証明」取得のための環境整備（航空大学校の活用など）についても今年度中に検討することとしている。

[筆者コメント]

- ・最終的に民間への退出人数は、その時点における自衛隊の判断に任されるので、航空会社の求人数の全てをまかなう保証はない。

- ・上述のとおり、航空自衛隊出身者が対象になっていることと、航空自衛隊の機種編成などを考えると、戦闘機パイロットからの転出が主体になると考えられる。
- ・航空会社への採用時(副操縦士候補)の年齢が比較的高いことで、機長昇格が遅くなることや、自衛隊機と異なる民間航空機の特性や、運航方式の違いなどを習得する労力の大きさを、転出希望者と航空会社の双方が十分に理解しておく必要がある。

2. 外国人操縦士の活用 :

[補足説明]

- ・この書換えの簡素化には「航空安全の推進に関する協定(BASA: Bilateral Aviation Safety Agreement *)」の締結が条件になる。これまでこの BASA 締結に向けて諸外国に働きかけてきたが実績に結び付いていない。引き続きアメリカ、カナダ、EU 等に働きかけをすることとなっている。

* 航空機の耐空性についてのみ、既に米国、カナダ、ブラジルと締結している

[筆者コメント]

- ・外国政府発行免許の書換えの簡素化については、同様な内容が、2007年6月(第1次安倍内閣の時)に当時の規制改革会議の答申にそったかたちで閣議決定された。しかし直後の参院選で与野党逆転となり、その後頓挫していた経緯がある。但し、この時の答申内容は対象国がアメリカに限定されていた。
- ・パイロット不足は日本だけの問題ではなく、今後アジアを中心に世界的な「パイロット争奪戦」が繰り広げられるだろう。最近聞いた話では、中東や中国の、高額な給与や居住環境の良さ、更に中国では税金面での優遇制度もあるようで、こぞってこれらの方面に目が向いているとのこと。
- ・外国人パイロットの採用は海外のパイロットリース会社を経由して採用する方式が主流であるが、給与条件に始まって住宅費補助、一時帰国のための休暇と旅費など、航空会社の費用負担は決して軽いものではない。
- ・従来外国人パイロットは個人のキャリアアップのために飛行時間を稼ぐことや、新機種のライセンス取得を目的に来日するケースが多く見て取れる。これらの目的を達成すると自国に戻って就職するなど、流動性が極めて高いことが航空会社の悩みの種にもなっている。

この傾向は日本に限ったことではなくて、過去にはアジアの大手航空会社が「アメリカの貨物航空会社の訓練所」と揶揄されたり、中東のエミレーツ航空がアメリカ国内で Job Fair を開いてリクルートしたパイロットが、契約終了と同時に退職してしまったという話もあった。

- ・上述のとおり、外国人パイロットの需要は日本だけの問題ではないことから、今後は優秀な人材獲得のために、従来以上に雇用条件面での優遇策を求められることになるだろう。

3. 健康管理体制の確保 :

[補足説明]

- ・「疲労リスク管理システム」の導入により、パイロットの労働力の有効活用を図っている。これは現在航空法で定められている乗務制限時間(航空会社は1か月、3か月、1年間の制限時間を定めていて、それぞれ100時間、270時間、1,000時間としている場合が一般的)の緩和を検討することを意味する。

4. 加齢乗員のあり方の検討 :

[補足説明]

- ・健康管理体制の確保をベースに、現在の年齢制限65歳未満の引き上げの可能性を検討する。
- ・マスコミから1年～2年の延長との報道があったが、現段階で決まったものではなく、今後設置される「航空機操縦士養成連絡協議会(仮称)」(本年8月設置と思われる)で具体的な検討に入ることとしている。
- ・併せて現在加齢乗員に対して行われている追加の身体検査(付加検査)の内容の再検討も行う。

[筆者コメント]

- ・年齢制限が引き上げられれば乗務可能な期間が延長されることにはなるが、対象者全員がこの制度を利用することは考えにくいと思える。個人個人の人生設計や人生観に委ねられる内容で、「これ以上飛ぶつもりはない」と考える人も存在するからだ。

V. 中長期的な対策について

1. 私立大学等の民間養成機関の供給能力拡充 :

[補足説明]

- ・学生の高額な学費負担(1,500~2,600 万円)が門戸を狭める最大要因と考えられることから、新たな奨学金制度の創設について検討する。

[筆者コメント]

- ・各大学の養成コースには大手航空会社を退職したベテランパイロット(新人教育にも従事した経験を持っている)が中心になって教育に当たっていて、教育環境は整っていると考えて良い。
- ・一方で、航空大学校や自社養成と異なり、入学時に同等の適性選抜を実施しきれるかが重要な課題と考えている。
学生の適性確認について大学側も十分な認識を持たないと、最終的に就職率の低下に繋がることや、将来新たな奨学金制度ができれば返還リスクの懸念もでてくる可能性があるからだ。
- ・既に卒業生を採用した航空会社のコメントを聞くと、技量や知識の他にパイロットとして必要とされる「協調性」に欠ける学生が散見されるとの声がある。
飛行機は一人で飛ばすものではないという点についても在学中に習得させることにも力を注いで欲しいものだ。

2. 航空大学校のさらなる活用 :

[補足説明]

- ・私立大学をはじめとする民間養成機関における技量レベルの向上を目的に、技術支援・経営資源の活用の強化を行う。
- ・航空大学校の学生の金銭的負担額は私立大学に比べるとはるかに安価である。一方で採用する航空会社側に受益者負担が発生する。負担額は一定の算定方式で決められるが、概ね一名採用について 800 万円前後であり、今後燃油費の高騰などの理由で値上げが予定されている。

[筆者コメント]

- ・卒業生の就職率を見ると、直近の 2 年半の実績では約 90%になっている。また、その内の約 60%を ANA グループが採用している。

3. 自社養成の促進 :

[補足説明]

- ・2012年3月の航空法改正で、新たな免許制度として准定期運送用操縦士(MPL : Multi-Crew Pilot License)制度が導入された。JALは本年5月に訓練を開始しており、ANAも8月を目途に開始する予定である。このMPL導入時の審査の円滑化や必要に応じた運用面の見直しを実施する。

[筆者コメント]

- ・現在自社養成を実施しているのは、JAL、ANA、SKYMARKの3社で、JAL,ANAは上述のとおりMPL取得訓練を採用している。一方、SKYMARKは自社養成第1陣の42名が米国カリフォルニア州で、過去にJAL,ANAが実施していた事業用操縦士免許(CPL : Commercial Pilot License)の取得訓練に入っている。

VI. パイロット不足解消の「打出の小槌」はあるのか？

今回の小委員会のまとめは、考えられるあらゆる手段についての検討と実施に向けた指針であり、やれることは何でもやるという意味の表れだと評価していて、是非とも精力的かつ迅速に進めてもらいたいと思う。

冒頭で紹介したとおり2030年には年間400名の採用が必要と算出しているが、とりまとめた小委員会のコメントでも、LCCを中心とした今後の小型機の増加などは加味していないので、場合によってはこれ以上の人数が必要になるかもしれないと付け加えている。

パイロット不足問題は日本固有の現象ではなく、世界共通の問題となっていることから、苦勞して養成した日本人の若手パイロットの中には、海外の航空会社に転出する者も出てくる可能性が否定できない。航空機の大きさに関わらず、1機に最低2名のパイロットが必要である以上、限られたパイの人数で運航を維持しようとすれば、パイロット不足が航空会社の事業計画に大きな影響を及ぼしかねない。

財力に余裕のある航空会社は大量採用に走って、可能な限り大人数のパイロットを確保しようとするだろう。今年5月に発生したピーチの大量欠航に始まったLCCの欠航は小規模で人数に余裕がなく、併せて加齢乗員の占める割合が多かったために発生した突発的な事象であると思っているが、やはり余裕を持ったパイロットの確保は必要なことであることを証明したことになる。

先日発表された SKYMARK の A380 キャンセル問題は、会社の存続まで取りざたされることになっているが、このような企業の持続性や信頼性を揺るがすことが、パイロットの大量退職のトリガーになる可能性もある。同社は 2008 年 6 月に突然 160 便を超える欠航が発生したことがあった。この欠航の理由が経営に不信感を抱いたパイロットの大量退職だった。給与などの労働条件に限らず、会社の安定度もパイロット採用の条件の一つになることを示唆している。

話を元にもどすと、慢性的なパイロット不足が起きれば長距離路線を持つ大手は大型機によるハブ&スポークを強化したり、アライアンス内の共同運航でしのぐのかもしれない。一方で大量の小型機を使用する LCC は業界再編で乱立から寡占状態に変化するという構図になるのかと想像してしまう。

いずれにせよ、安全な運航の維持を大前提に、官民が一体となって国家プロジェクトの一環として取り組む必要がある。「打出の小槌」は結果で証明すればよい。

以上