

第40回航空政策セミナー

コロナ禍とグラウンドハンドリング

今起きていること

そしてコロナ後を見据えて

報告：谷口 武

## 本日の報告内容

1. コロナ禍のなかでグラハン職場に何が起きているのか。  
各社の諸施策など。
2. この間の経験を今後活かすために

# 1. 今、何が起きているのか

## (1) 大幅な運休・減便が非正規雇用を直撃

▶ 派遣会社との契約解除⇒真っ先に雇用を打ち切られた派遣労働者

JGS・JASCOなど

▶ 有期社員は労働時間削減⇒フルタイムの6割勤務に変更、大幅賃金ダウン

JGS⇒雇用調整助成金を活用しコロナ前賃金の100%補償へ見直し

## (2) 各社の諸施策

### <賃金カット・休業・出向・在宅勤務・休職・希望退職>

#### ①JALグランドサービス(JGS/JALグループ):在宅勤務、他産業出向

##### Aさんの勤務実態<国際線業務>

	公休	有休	出勤数	在宅勤務	出向
20年5月	9日	2日	10日	10日	0日
20年12月	9日	2日	10日	0日	10日
21年1月	9日	4日	14日	1日	3日

出向先:ヤマト運輸。

9月15日から出向開始。10月から成田60名/日、羽田30名/日。出向時はJAL兼務出向。

## ②ANAエアポートサービス(ANAAS/ANAグループ)

賃金3%カット(1月から実施)、休業、出向、兼業、休職、希望退職

### Bさんの勤務実態

	公休	有休	出勤数	休業
20年5月	9日	2日	2日	16日
20年12月	9日	3日	19日	0日
21年1月	9日	2日	20日	0日

休業＝4月～12月累計42日(1人年間100日を計画)

- ▶ 他産業出向＝8社43名(KDDI、ノジマ、成城石井、GHS箱根、ヤマタネロジなど)
- ▶ 希望退職・キャリアチャレンジ制度(対象＝39歳まで。2024～26年の間に採用機会)

ランプ部門＝28名応募

### ③ANA大阪空港(OSAAP/ANAグループ)

賃金3%カット(1月から実施)、休業、兼業、休職、希望退職、勤務見直し

▶ 中断勤務(中抜き勤務)⇒2月導入、夏季スケジュールから本格運用

2空港間勤務継続協議<例:06:30~09:00/神戸(~中断~)伊丹/17:30~20:30>

▶ 日勤シフト(常日勤部門を日勤シフトに)⇒4月導入

▶ 時間外労働の上限引き上げ⇒4月導入

### ④JASCO(コウノイケグループ) 勤務時間短縮、休業、出向

▶ 勤務時間短縮=1勤務8時間⇒4時間の短縮勤務(賃金補償)。

▶ 休業=1~2日/月。休業手当75%補償(日額)

▶ 他産業出向=10数社80名(計画では150名)

出向期間<2週間、3カ月、半年、1年>4パターンから選択

### (3) 人件費削減策によって年収大幅ダウン

2109年・2020年一時金比較					
	2019年		2020年		差(20-19)
	18年度期末	19年夏・冬	19年度期末	20年夏・冬	
<b>JGS</b>	1.9カ月	4.5カ月	0.1カ月	1.5カ月+25万円	▲約4.1カ月
<b>ANAAS</b>	2カ月	4.2カ月	6万円+0.5カ月	2カ月	▲約3.5カ月
<b>OSAAP</b>	2.7カ月	4.2カ月	1.1カ月	2カ月	▲3.8カ月
年度期末＝期末一時金、特別金、個社業績等の合算					

JGS: 50代係長／19年対比150万円減、45歳係長／同100万円減

40代班長／同120万円減、30代班長／同85万円減、20代一般職／同60万円減

JGS大阪: 50代一般職／同100万円減、40代一般職／同135万円減、30代一般職／70万円減

ANAAS: 50代一般職＝同110万円減

OSAAP: 50代一般職＝140万円減、40代管理職＝同140万円減(20年4月から賃金5%カット)

▶ 2021年は更なる年収ダウンか。

## ● (4) 2次下請け企業・労働者の状況

### ▶ HAS (ANAの2次下請企業)

人員削減⇒休職募集100名(期間21年1月～22年3月)、希望退職募集300名。

希望退職対象＝2019年1月以降入社⇒約300名応募。

### ▶ Z社 (JALの2次下請企業)

人員調整⇒12月以前＝休業 12月以降＝他産業出向

Cさんの勤務実態(12月以前)＝月間／出勤日数6日、有休2日、休業13日

休業減額＝15万円 休業手当＝17万円(休業前平均賃金を基礎に算出)

月例賃金＝基本給13万円＋月例諸手当9万円＋残業(80～100時間)。



## (5) グラハン各社の決算状況

20年度上期決算			
	営業収入	営業損益	当期損益
JGS	77.72億円 (158.43億円)	▲35.08億円 (10.52億円)	▲20.32億円 (8.86億円)
ANAAS			
OSAAP※1	14.9億円	1.5億円	1.8億円

カッコ内は前年度同期実績  
※1 = 第1四半期決算

▶ JGS: 生産量(取り扱い便数)の激減によって大幅な赤字決算。

上期取扱便数 = 44288便(前年同期比41.9%)。国内線35821便、国際線8367便。

▶ ANAAS: 第1四半期の経費削減額のみ発表

= 削減額20億円(無給休暇1億円、変動費1億円、タクシー1.5億円、その他1.5億円、一時帰休15億円)

▶ OSAAP: 第1四半期＝黒字決算

生産量(取り扱い便数)の増減が前提としない収支構造。人件費や委託費、その他管理費の抑制によって営業費用が圧縮され、さらには雇用調整助成金の受給によって黒字決算。

▶ コロナ禍の影響の長期化に備えた対応が求められる

グラハン会社の事業継続には、雇調金の継続はもとより公的支援の拡充と積極的活用、運航会社の支援が必要。

## (6) 運休・減便の中で相次ぐ不安全事例

- ▶ JGS: 2020年度上期実績 インシデント=32件

重大事象=5件(欠航伴う航空機損傷事故、郵便物誤送など)、航空機損傷事故5件(19年度4件)

その他緊締装置・重量管理ミス・サービス物品未搭載など22件

- ▶ ANAAS: 2020年4-11月実績 不具合事象=52件

CATⅢ=2件(年度目標5件)、CATⅡ以下13件(同25件)、保安事例14件(同15件)

車両・施設損傷=20件(45件)

- ▶ 職場は、運休・減便により作業量減少し、人的・時間的余裕が予想されましたが、羽田空港では減便による駐機が増加し、空港内のあらゆる場所が駐機場になりました。そのためJGSではトーイング件数が急増し、1日のトーイング件数が通常 $1.5$ 倍=150機、170機に上ることもありました。

現状の発生状況が続けばANAASでは年間目標を超過しかねず、JGSでは航空機損傷事故はすでに前年実績を上回っています。

原因については、作業員への情報不足や集中力の欠如、技術面の低下などが指摘されていますが背景含め十分な原因分析と対策が求められます。

誘導路も駐機場に



## (7) コロナ禍のなかで進む自動化・先端技術の導入

- 自動運転レベル4(条件付き自動運転、ドライバー無)の実用化に向けた計画

ANA: コンテナ牽引車両 & 手荷物積み付けロボット実証実験(佐賀空港)

JAL: レベル3(条件付き自動運転、ドライバー有)での実用化は可能と判断(12月報告会)。

空港内運転規則の変更申し入れ。

2025年までに無人車両を導入するため、車両技術、インフラ、運用ルールの要件整理。

- リモートコントロール式航空機牽引車

OSAAPでは、トラブルによって中断されていた訓練が再開。

- トーイング訓練シミュレーターやVRの活用

JGS・ANAAS⇒トーイング訓練にシミュレーター導入

JGS⇒危険予知訓練にVR導入





佐賀空港ではコンテナ牽引車と積み付けロボットを組み合わせた  
実証実験が行われています。



車両外観写真

手荷物自動積み付け技術  
2019年度内に実証実験



### オペレーター教育・訓練技術

《製品例》

#### グランドハンドリング用シミュレーター

ANAエアポートサービス/日本

- グランドハンドリング専用の訓練用シミュレーター。ANAエアポートサービスが、東急テクノシステムと共同で開発。
- 航空機の運航スケジュールに左右されない養成訓練や、イレギュラー対応訓練が可能となる。
- 2017年10月、トーイングトラクター及びPBBのシミュレーターを導入し、使用を開始。



出典) ANA公式WEBサイト

5

## 2. この間の経験を今後に活かすために

コロナ後の経済回復、目前に迫ったワクチン輸送など航空ネットワークはコロナ禍の回復にとって重要な役割を担い、航空ネットワークの基盤を支えるグランドハンドリングの維持・強化は欠かせません。しかし各社では、経営悪化を乗り切るための人件費削減を強めており、すでに人員削減が行われ、大幅年収ダウンはグランドハンドリングへの魅力を失わせ人材流出を招いています。経営悪化からの回復を優先するあまり、コロナ前の人員不足や過重労働の状態に戻ったのでは元の本阿弥です。

私たちは、航空ネットワークの基盤を支えるグランドハンドリングの維持・強化のため、感染対策を備えた職場環境、人材育成やゆとりの持てる作業環境など、グランドハンドリングの体制強化につながる諸施策が必要と考えています。

ご清聴ありがとうございました

