

2月4日

航空連第 42 回航空政策セミナー

持続可能なグランドハンドリングへ

～労働条件の抜本的な見直し急務

報告者：グラハン連事務局長  
谷口 武

<本日の報告>

1. コロナ禍 4 年目、グランドハンドリングの現状
2. 可視化された賃金の実態
3. 職場安全の現状
4. 自動化・先端技術の進展状況
5. 人材確保と労働条件引き上げ急務



## 1. コロナ禍 4 年目、グランドハンドリングの現状

### (1) 昨年の航空政策セミナーの振り返り

- 回復に向け、国際的にもグラハンの人材確保は重要課題と位置づけ。
- 国際空港評議会（ACI）は「グランドハンドリングの重要性が高まっている」
- 国際航空運送協会（IATA）は、グランドハンドリング業界が直面している課題として、「労働力不足の克服」、一方で「コロナ禍で多くの熟練した従業員が業界を去り、戻ってきていない」と指摘。
- 国際運輸労連（ITF）のグランドスタッフ委員会（2021 年 12/16～17）では、「ひどい労働条件では辞めたグラハン労働者は戻ってこない」との発言相次ぐ。
- ANA が今後の人員不足を見据えた再雇用制度の導入、またグループ企業への転籍・出向募集。

### (2) 欧米の空港、人手不足で混乱相次ぐ

- ▶ ロンドン・ヒースロー空港、人手不足のため処理できない手荷物

写真：22 年 6 月

ロンドン・ヒースロー空港  
空港旅客を 1 日 10 万人に制限



- ▶ 22 年 6 月、ドイツ経済研究所が発表した「航空・空港業界の熟練労働者不足に関する調査結果」によると、人員削減によって客室乗務員や地上スタッフ 7200 人が減少。このため夏季運航中止は 3100 便に上った。

▶ 米 CNN は、相次ぐ欠航、混雑する機内、値上がりする航空運賃、暴れる乗客——それが空の新常態になりつつあると報道。

▶ カナダでは、旅客手荷物取扱業務スタッフと保安検査担当者が不足しているため、乗客はスムーズにチェックインできず、フライトの遅延につながっている。

22 年 5 月、カナダ・トロント空港に到着した 2700 便で起きたような、ハブ空港での入国審査や税関職員の人手不足は、乗客が航空機内で長時間待機させられるという事態を引き起こした。

▶ 12 月 31 日、米国アラバマ州の空港でエンブラエル 170 のエンジンに作業員が吸い込まれ死亡する事故。

### (3) 日本国内の状況

#### <マスコミ報道から>

保安検査員が大幅に減少、保安検査に長蛇の列。



福岡空港。保安検査のために並ぶ旅客



▶ 関空内従業員 5000 人減・・・コロナ前から 3 割近く減。

関空エアポートが事業所や店舗など 358 事業者を対象に調査した結果

2021 年 1 月時点の従業員数は 1 年前に比べ 26% 減

回復に向け人員不足懸念

▶日本航空のグループ会社、コロナ禍で採用を絞り従業員 220 人、8%減少。成田空港の運航便、一時は感染拡大前の 2 割まで減少、2023 年 1 月には 8 割まで回復する見通し。

▶人員不足で（グラハン業務を）請け負えなくなったことで新規受託増、しかし人繰りが厳しく離着陸の時間帯などを調整せざるを得ないケースも。このため会社では採用を拡大し、2023 年 4 月には、コロナ前の 3 倍にのぼるおよそ 300 人の入社を予定。社内資格の取得を急ピッチで進めている。

#### （４）グラハン各社の人員をめぐる動向

<表 1>

JGS	<ul style="list-style-type: none"> <li>●退職数：20 年度～22 年度上期＝269 名</li> <li>●羽田空港：12 月時点で定配員マイナス 30 名</li> <li>●某協力会社：22 年 10 月時点、19 年対比で人員 4 割減</li> <li>●採用再開：22 年度は中途採用含め 260 名採用</li> <li>●有期社員時給アップ：1057 円⇒1200 円（成田 1007 円⇒1100 円）</li> </ul>
JGS 大阪	<ul style="list-style-type: none"> <li>●作業のマルチ化＝搭降載＋機内清掃</li> </ul>
ANAAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>●退職数：20 年 4 月～22 年 11 月＝1014 名</li> <li>8 割が旅客部門</li> <li>●従業員数：22 年 10 月時点、20 年対比で 2 割減</li> <li>●22 年旅客部門の人員不足対策⇒客室乗務員が業務応援（70 名。22 年 4 月～11 月）</li> <li>●23 年度入社の新入社員 71 名を 10 月に前倒し入社</li> <li>●乗継バゲージ大量積み残し⇒1 週間で延べ 200 名の人員投入</li> <li>プッシュバック業務の一部をパートナー会社へ完全委託</li> <li>※「2024 羽田完全復便万全プロジェクト」発足</li> <li>必要数の抑制、単純作業はロボットが代用</li> <li>必要数の抑制を目的に委託領域拡大</li> </ul>



<表2>

JGS 羽田空港の取扱い便数と人員の推移				
	国内線/運航率	国際線/運航率	生産出面/その他	出勤数
2020年 4月	284 便/73% (388 便)	28 便/23% (121 便)	701 名/42 名	743 名
2021年 4月	231 便/59% (390 便)	34 便/28% (121 便)	666 名/85 名	751 名
2021年 12月	388 便/99% (390 便)	34 便/28% (120 便)	700 名/41 名	741 名
2022年 12月	392 便/100% (390 便)	67 便/57% (118 便)	633 名/50 名	683 名
※便数のカッコ内は 1 日の計画便数。便数＝出発＋到着の合計 ※その他＝教育・在宅・出向・研修生など				

▶ 「安全報告書」から見える人員減

JAL グループ安全報告書（2021 年度版）

●空港部門人員（JGS・JAL スカイなど 11 社含む）：21 年 3 月 31 日時点 9464 名、22 年 3 月 31 日 8695 名、1 年前比 769 名減。

●客室乗務員：21 年 3 月 31 日 7190 名、22 年 3 月 31 日 6183 名、1 年前比 1007 名減。

●採用：22 年 10 月内定式／グループ 800 名参加、JAL303 名（CA120 名）。

## 2. 可視化された賃金の実態

### (1) 年収の推移

<表3>

年収の推移				
	2019年	2020年	2021年	2022年
①50代	790万円	600万円	540万円	650万円
②50代	600万円	500万円	440万円	500万円
③40代	590万円	460万円	430万円	500万円
④30代	500万円	400万円	370万円	430万円
⑤30代	400万円	330万円	310万円	350万円
⑥20代	400万円	330万円	300万円	
⑦20代	360万円	300万円	280万円	320万円
源泉徴収票を基に作成				

#### ▶ 国税庁調査

2021年給与所得者の平均年収=443万円

男性=545万円、女性=302万円

正社員=508万円、正社員以外=198万円

### (2) 賃金構造の特徴

#### ▶ 各社の基本給

<表4>

	初任給	上限
JGS グローバル エキスパート	18歳 188,000円	408,000円
	18歳 153,500円	312,580円
JGS 大阪	18歳 153,500円	302,880円
ANAAS	20歳 185,000円	361,000円
OSAAP	20歳 163,000円	343,000円
SPJ	180,000円	300,000円
JGS 委託先	130,000円	

#### ▶ 査定による昇給抑制

#### ▶ 昇進しないと昇給頭打ちに

#### ▶ 一時金依存

### ●JGSの頭打ちのイメージ

- ・一般職役職なし頭打ち⇒24万8千円
- ・班長・主任頭打ち⇒32万8千円

### 3. 職場安全の現状

#### 羽田空港のグラハン2社の実態

<表5>

JGS (4月~12月)			
年度	事故災害 (人身・車両・物損)	イレギュラー (積残し・誤送等)	合計
2022	7件	17件	24件
2021	8件	8件	16件
2020	12件	12件	24件
2019	30件	17件	47件

参考事象：22年度24件、21年30件

<表6>

ANAAS (4月~11月)							
年度	CATⅢ	CATⅡ	保安	車両施設 損傷	人身	ULD 落下	合計
2022	5件	16件	17件	6件	0件	3件	44件
2021	2件	9件	3件	6件	1件	0件	24件
2020	2件	13件	3件	17件		0件	35件
2019	4件	19件	14件	32件	4件	5件	78件

### 4. 自動化・先端技術の進展状況

航空局は空港地上支援業務の省力化・自動化を推進する「空港制限区域内における自動走行の実現に向けた検討委員会」を定期的開催。

昨年12月(13回検討会)、実証実験の進捗やレベル4に向け現状確認。

#### ▶各地で実証実験

##### トーイングトラクター

<ANA>運航便の手荷物・貨物搬送

レベル3の実用化が可能。レベル4の課題(障害物センサー、交差点の合流、緊急車両など走行ルール)。

<JAL>レベル3相当のソフトウェアバージョンアップ、走行品質には至らず。ソフトウェアのバージョンアップにて再実験。

<AiRO>丸紅とZMP合弁会社、JAL協力。今年7月レベル4導入計画作成。

#### ▶ランプバス

<NAA>複数台で実証実験中。第1～第3ターミナルを走行。

### 5. 人材確保と労働条件引き上げ急務

#### (1) 主要空港の発着枠拡大計画

##### ① 首都圏空港発着枠拡大

###### <羽田空港>

2019年年間発着回数 45.8万回

▶国際線＝1日50便増<外航者25便、ANA13.5便、JAL11.5便>  
年間18,250便

▶ANAの羽田空港第2ターミナル国際化

###### <成田空港>

2019年年間発着回数 26.5万回

▶夜間飛行制限時間の短縮

▶日中間の権益拡大<日中双方、週410便>

▶年間発着回数 34万回

##### ② 成田空港の拡張（年間発着回数50万回へ）

▶B滑走路の延伸（2500m→3500m）、C滑走路新設（3500m）  
2029年3月供用開始

##### ③ 関西3空港（伊丹、関空、神戸）、年間発着回数50万回目標

2019年の3空港発着回数＝366,128回

▶2025年大阪万博に向け拡大計画

▶関西空港懇談会（22.9.8）は、2030年前後までに3空港の年間発着回数50万回の容量確保を目指す。

▶伊丹空港の制限時間の延長

▶神戸空港の国際化⇒1日120回（現80回）

▶関空の年間発着回数 30万回

## (2) 人材確保と離職対策は喫緊の課題

人材確保と離職対策は極めて重要な政策課題。しかしコロナ禍はいくつかの課題も突き付けています。

- ▶ コロナ禍は、空港は不安定な産業であることを印象付けました。
- ▶ 「飛行機が好き」「空港が好き」な若者を引き付けてきましたが、今後も引き付けられるかは不透明。
- ▶ これまでの労働条件は同業他社比較に主眼がおかれていましたが、今後は他産業（業種）と比較し選ばれるグランドハンドリングにならないければ、安定した人材確保は厳しい。
- ▶ 政府の人材確保支援策  
今年度補正予算（16億円）で航空・空港関係事業者が実施する採用情報の発信強化等に要する経費、地方空港等の国際線早期復便に向けた体制を整備することが目的。清掃ロボット、案内ロボットの導入経費、採用情報発信などの経費の2分の1を補助。

今後の航空需要の拡大計画を考えればグランドハンドリングの重要性は一層高まることは間違いありません。そのためには人材確保のために賃金などの労働条件引き上げは待ったなしです。

以上

<< ご清聴ありがとうございました >>