

持続可能なグランドハンドリングへ～現状と今後の課題

<本日の報告>

1. グランドハンドリングの人員不足と「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」、
そしてグラハン連の取り組み<振り返り>
2. 「空港グランドハンドリン事業取引適正化ガイドライン」と、航空連の提言
3. 職場安全を巡る現状～後を絶たない事故・トラブル
4. 人員不足を理由に増加する特定技能外国人労働者
5. 成田空港第3滑走路供用開始とグランドハンドリング



報告：谷口 武

1. グランドハンドリングの人員不足と「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」、そしてグラハン連の取り組み

(1) 人員不足を表面化させた菅官房長官発言

- ✓そもそも、グラハンの人員不足は常態化していた。2019年6月、菅官房長官（当時）「中部空港のグラハンの人員不足により、外航の就航を断っている」。日本旅行業総会での発言を受け人員不足が表面化
- ✓2020年1月、「グランドハンドリング アクションプラン」策定
 - ① 人材確保、教育の強化。②資機材の共通化等による生産性向上。③グラハン業界の構造改革
- ✓コロナ禍により「アクションプラン」は中断・頓挫

(2) 「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」と「中間とりまとめ」

- ✓コロナ前から人材不足が問題になっていたグラハン業界。コロナ禍によって「脆弱な業界」が定着。離職者の急増、採用競争力の低下に直面。職場では人員が1~2割減となった
- ✓2023年2月、国交省「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を設置
急回復する航空需要に対応するためグラハンの人材確保は急務
- ✓「空港業務の持続的な発展に向けたビジョン」（中間とりまとめ）の取り組み
賃上げと原資となる受託料の引き上げ、職場環境の改善、受託内容の適正化、多重委託構造や雇用慣行、契約慣行の見直し
取り組みの定期的なフォローアップ 短期⇒中期⇒長期
- ✓2023年8月、「空港グランドハンドリング協会」設立
加盟会社142社（正会員109社、特別会員7社、賛助会員26社）
- ✓受託料の引き上げ、需要変動リスク対策の具体化
JAL、年次上昇契約と最低保証契約を導入
年次上昇契約⇒賃金上昇に連動して受託単価も上昇させる仕組みを契約に反映／38社と締結。
最低保証契約⇒受託者事由による運航計画取りやめに対し、最低収入を保証する契約／33社と締結

空港業務の持続的な発展に向けた視点・取組

視点

- 【視点1】働き方
 - ・誇りを持って長く働けること
 - ・社会的意義や魅力の発信
 - ・賃上げを含む処遇改善や人材育成
- 【視点2】需要変動への対応
 - ・就航と撤退
 - ・季節/時間的な繁閑差
- 【視点3】多様な人材受入
- 【視点4】イノベーション
 - ・労働環境の改善にも資する生産性向上
 - ・空港分野の脱炭素化
 - ・業界構造・慣行の見直し
- 【視点5】
 視点1～4を踏まえた上での空港毎の対応
 - ・特性（アクセス、事業者構成等）に応じた取組の検討
 - ・地場産業であり、地域振興の観点からも重要な空港業務を地域で支える
- 【視点6】官民の関係者の連携
 - ・系列をはじめとする垣根を越えた連携、役割分担
 - ・現場状況や課題の継続フォロー

取組の方向性（抜粋）

- ・受託料引き上げ等を通じた処遇改善における透明性の確保
- ・保安関係料金の適正水準のあり方検討
- ・ハード・ソフト両面からの職場環境改善の推進
- ・ライフステージに応じた空港内での分野横断的な職場設定
- ・空港業務の社会的意義等の情報発信 等
- ・需給の逼迫状況等に見合った受託料引き上げ
- ・人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化
- ・就航メリットを享受する主体間の適切なリスク分担 等
- ・外国人が地域に馴染むための環境整備
- ・男女比の極端な偏りの解消に資する職場環境整備 等
- ・DX・GX技術の開発・実証、更なる活用の推進
- ・スマートレーン等の先進機器の導入の推進
- ・（特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
- ・多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し 等
- ・地方自治体による支援のあり方の見直し
（空港業務支援も誘致支援の一部と位置づける 等）
- ・空港WG等を活用した空港単位での取組推進
- ・業界団体の創設及び同団体等による共通課題への取組推進 等

空港業務の持続的な発展

(3) グラハン連の取り組み

- ✓「グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」の取り組み
毎年航空局を訪問し、結果と特徴、そして職場状況を説明
- ✓国交大臣宛「労働者の安全確保に関する申し入れ」
- ✓検討会委員へのレクチャー

(4) 賃金水準の到達点（国交省調べ）

- ✓23年2月／グラハン平均年収＝約326万円
トラック業平均463万円
- ✓24年4月／グラハン平均年収＝約434万円
トラック業平均477万円
- ✓25年3月／グラハン平均年収＝約497万円
トラック業平均485万円

前年比約115%、前々年比約139%

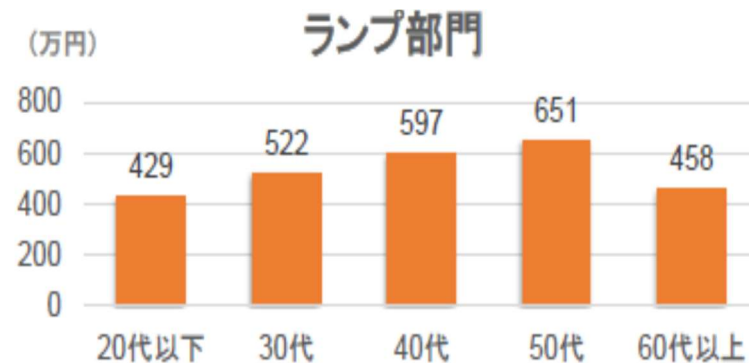
▶航空連の賃上げ状況

JAL・ANAグループグラハン会社

⇒3年間（23年度～25年度）合計29,000円

JASCO⇒2年間（24年・25年）の合計30,000円

NAFCO⇒2年間（24年・25年）の合計33,000円



2. 「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」と、航空連の提言

▶策定までの経緯

- ✓中間とりまとめ「需要変動、多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し、受託契約の適正化」等の取り組みの一環

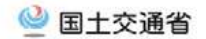
▶ガイドラインの主な内容

- ✓ガイドラインは、業界の構造や対象となる事業者、対象となる取引、問題となり得る行為、違反行為に対する措置など 11 項目で構成
- ✓対象事業者：グラハン事業に関係する全事業者および地方公共団体、空港会社
グラハン会社（400 社）
- ✓対象取引：委託事業者と中小受託事業者間における取引
- ✓違反行為に対する措置：中小受託取引適正化法（取適法）の違反行為については、勧告や是正措置を求めることが、公正取引委員会、中小企業庁に加え、監督官庁でもある国土交通省も指導及び助言が可能となった。

▶航空連の取り組み

- ✓2 度にわたり提言提出、関係者へのレクチャー
- ✓安全管理システムの導入、不当な低価格受託や労働強化防止の観点からの最低受託料の策定、需要変動リスク補償制度、再委託の停止、労働条件の産業基準の導入、技能トレーニング、共通したマニュアル作成、外国人労働者対応など 全 17 項目

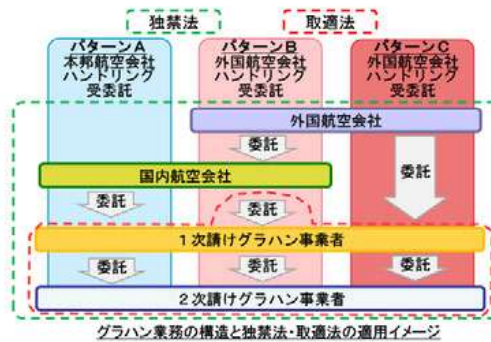
空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン



空港グランドハンドリング業務の持続可能な維持・発展に向け、労務費等のコスト上昇に対して適切な価格転嫁による適正取引を推進し、安全・安心な職場環境の確保や処遇改善を進めていくことが必要。これを踏まえ、国土交通省において、空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドラインを策定。

空港グランドハンドリングの業界構造

- 航空会社とグラハン事業者の受委託取引は、3パターンに類型。一部業務を2次・3次請け事業者に再委託しているケースが多く、業界として多重委託構造。



関係者間におけるリスク分担のあり方

- 外航の路線誘致を主体的に実施し路線就航によるメリットを享受している県等の地方公共団体や空港会社等についても、減便や撤退時における適切なリスク分担のあり方を関係者間で検討していくことが重要。
- 荒天による欠航等の想定外の事象が生じた際の費用負担についても委託者・受託者で都度十分な協議を行い、適正な取引を進めることが重要。

独禁法・取適法の適用

- 取適法(令和8年1月1日施行)では、業所管官庁も委託事業者へ指導・助言が可能。
- 「買ったたき」等の禁止行為について、取適法等の留意点、求められる取引慣行、望ましい取引実例(ベストプラクティス)を事例形式で紹介。
- 取適法や独禁法の要件を満たさない取引についても、適正取引を推進していくことが重要であることを記載。

適正な取引を推進する上で必要な関係事項

- 低賃金や長時間労働等の不適切な勤労条件等を強いることは、不安全事故の増加や、ひいては航空機の安全運航にも支障を来しかねないことを強調。
- 適正取引の推進に加え、業務受委託関係における取引先からのカスハラ防止や、勤務間インターバル制度の導入等、職場環境の整備が必要。

3. 職場安全を巡る現状～後を絶たない事故・トラブル

(1) 行政をめぐる動向

▶国交省「グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けたWG」設置（2024年10月）

2023年度に制限区域内での事故増加（56件）、8割がグラハン作業

対策の方向性⇒航空局がグラハン事業者の実態把握、重大事案については直接聞き取る仕組みを検討

▶航空法施行規則等の一部改正（2025年12月1日施行）

2024年1月2日に羽田空港で発生した航空機同士の衝突事故を受け改正

空港における滑走路の安全対策の強化策（全体で4つ）／その一つ「グランドハンドリング事業者に対する安全監督体制の強化」

⇒事故等の防止措置の実施及び国による調査に協力させる。事故等防止のための協議会の設置（主要8空港に設置）

(2) 後を絶たない不安全・不具合事例

羽田空港グラハン2社の実態

2025年4月～12月 不安全・不具合件数						
JGS	事故・災害 38 (41)		イレギュラー（誤送・積み残し等） 57 (50)			合計 95 (91)
ANAAS	CATⅢ 7 (6)	CATⅡ 30 (34)	人身 13 (10)	保安 17 (12)	車両他 44 (37)	111 (99)

▶安全が低下した原因

「2025 グラハン職場の安全・健康アンケート」⇒人員・資格者不足、ゆとりのない職場環境、教育・経験不足、業務量増加と労働負荷

<ANAASの人員状況>

従業員数／2015年2600名／2026年1月約4000名

入社／2015年～25年合計5530名 2020年～23年合計1200名

退職／2015年～25年合計3300名 2020年～23年合計1600名



4. 人員不足を理由に増加する特定技能外国人労働者

▶特定技能1号：所定の技能評価、日本語試験／在留期間5年／家族の帯同不可
技能評価試験合格者
5500名超

▶特定技能2号：実務経験を要件、技能評価試験／在留期間制限なし／家族の帯同可能
合格者8名
次点⇒不合格でも合格基準点の80%以上、1年延長

▶採用状況
JGS：特定技能1号／122名
JASCO：特定技能1号／合計200名規模
SPJ：外国人、従業員の約3割

▶特定技能1号の在留期間5年後の方針が明確になっていない。なれた頃に終了、それとも継続？！

航空分野における外国人材の受入

- 航空分野(空港グランドハンドリング及び航空機整備)は、人手不足が深刻化しており、生産性向上の取組や国内人材の確保を最大限行っても、なお発生する人手不足に対して、令和10年度末までの累計で4,400人を上限(令和6年3月閣議決定)に特定技能の在留資格で外国人を受入。
- また、空港グランドハンドリングにおいては、新たに「旅客ハンドリング業務」、「機内食等の運搬・搭降載業務」、「航空燃料取扱業務」の業務追加を検討している。

対象となる業務の内容

空港グランドハンドリング

既存業務

- 航空機地上走行支援業務
- 航空機内外の清掃整備業務



- 手荷物・貨物の航空機搭載業務
- 手荷物・貨物取扱業務



追加業務

- 旅客ハンドリング業務
- 機内食等の運搬・搭降載業務
- 航空燃料取扱業務



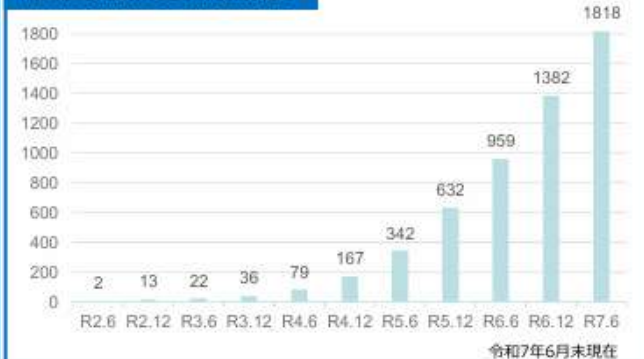
航空機整備

- 運航整備
- 機体整備
- 装備品・原動機整備

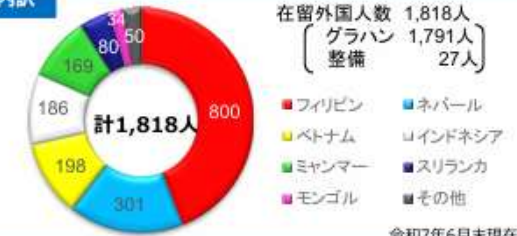


航空分野における受入人数の推移

出典：入管庁「特定技能在留外国人数」より



国籍別内訳



5. 成田空港第3滑走路供用開始とグランドハンドリング

(1) 2029年3月成田空港第3滑走路供用開始

発着回数：年間34万回⇒50万回／約1.5倍

運用時間：06：00～24：00（18時間）⇒05：00～翌日00：30（19時間30分）

1時間30分延長

	2025年実績	2029年予想
年間発着回数	25.3万回	年間上限50万回
年間旅客数	4226万人	約7000万人
年間外国人旅行者数	2390万人	約3940万人※
年間貨物量	204万トン	約300万トン
空港内従業員数	約4万人	約7万人
NAA実績と朝日新聞記事を基に作成。 ※年間旅行者数の倍率を基に試算。		

▶2025年の羽田空港国際線外国人旅行者数＝2390万人

(2) 各社の動向

ANA：「2026-2028年度ANAグループ中期経営戦略」、国際線と貨物事業の強化、年間5300億円規模の投資

JAL：地理的なアドバンテージを持っているのが成田。将来的には成田しかチャンスがない（路線担当役員）

JGS：11月26日付「社長レター」⇒成田空港でのシェア（40%）維持するため3000名規模（現2000名）に拡大。

フライトハンドリングに人財を集中。

JASCO：従業員1000名規模（現800名）へ。うち特定技能1号約2割

課題山積：人員、資格者、器材、スポット、施設や設備、駐車場、アクセスなど

(3) 地上支援業務のDX化

地上支援業務の省力化・自動化など

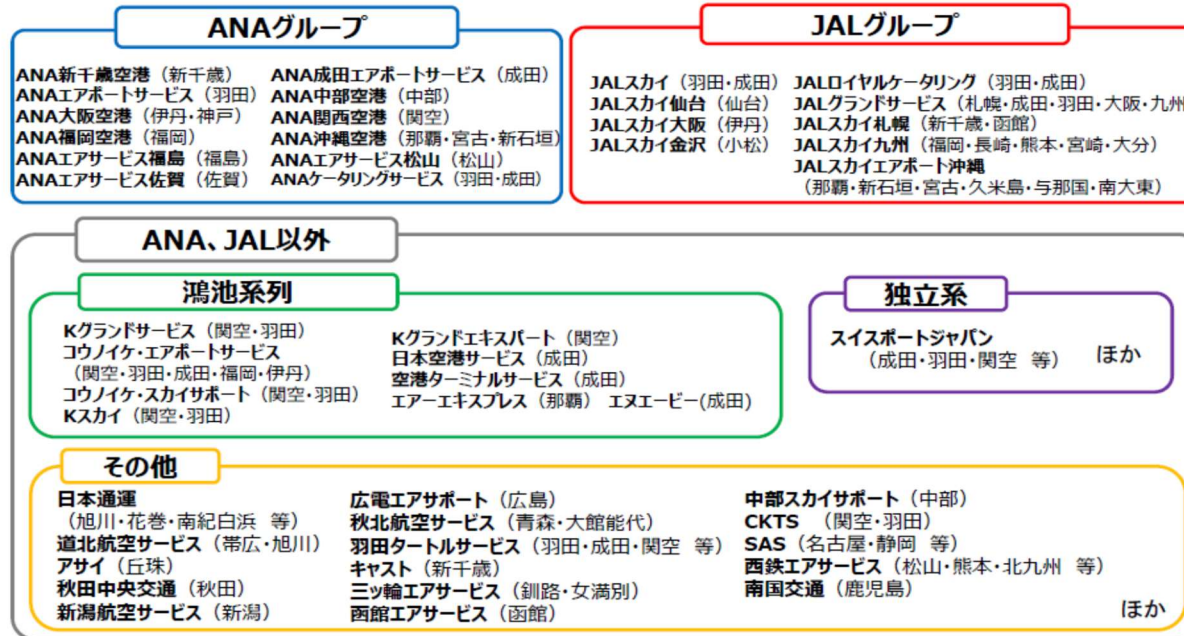
- ▶リモコン操作によるプッシュバック
- ▶自動運転⇒コンテナトローリング車両の自動運転
- ▶手荷物仕分けロボット
- ▶AIによる作業コントロール

<参考資料>

主なグランドハンドリング事業者



- グラハン事業者は、二次、三次委託の事業者を含め、**全国に約400社存在**。(国土交通省による把握)
- 全国展開をするANAグループやJALグループのほか、特定の地域を中心に展開する会社、地元の交通会社等、その規模は多種多様となっている。



- ▶航空大手 2 社の第3四半期は、両社ともに第2四半期決算に続き好業績をあげました。
- ▶次期中期計画の目標に向けた取り組み
- ▶成長戦略の成否のカギを握るのは人材
- ▶2026 春闘、継続した賃上げと労働環境の改善こそが、持続的な成長を支える基盤ともに頑張りましょう。

【ご清聴ありがとうございました】

