

2017年2月4日

第36回航空政策セミナー 討論資料

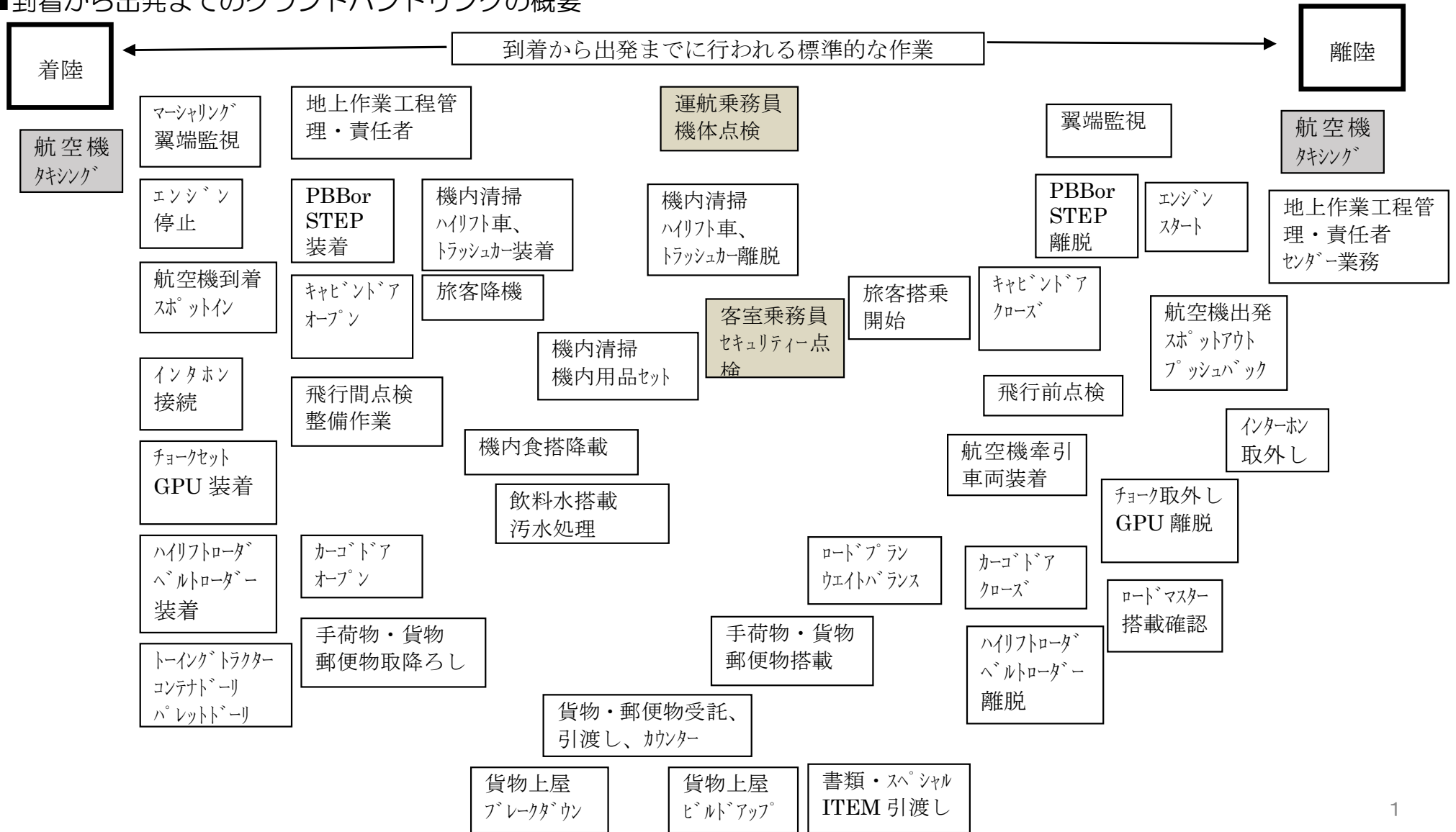
健康と安全輸送、社会生活が守れる勤務の実現をめざして

労働実態の報告 グランドハンドリング

羽田空港2社の現状 人員・勤務

報告：島田 聡

■ 到着から出発までのグラウンドハンドリングの概要



1. グランドハンドリングの現状

- 近年、グランドハンドリングへの新規グラハン会社の参入や、JAL・ANAグループでのグラハン会社の再編が相次ぐ中でグラハン業務は従来の業務内容から大きく変貌しています。旅券の発券や旅客カウンター業務などの旅客業務、出発便で整備士が行っている航空機の外部点検やコックピットとのインターホン業務、燃料チェック、センサー業務などの整備業務、さらには出発便の責任者や工程管理などの運航管理といった業務まで幅広く行うようになりました。こうした業務領域拡大に伴い専門的な業務知識の習得も要求されます。
- 一方、人員不足は一段と深刻になっており、経営自ら職場の人員不足を認めるほど人材確保は喫緊の課題になっています。グラハン会社では費用の7～8割が人件費と言われており、コスト削減策は即人件費引き下げに結びつき、労働条件低下を招いてきました。こうしたことが「募集しても集まらない」、「採用しても退職が後を絶たない」など人材確保を妨げる要因になっています。
- 今、グラハンの現場では、不慣れな作業員や技量の未熟な作業員の増加による作業品質低下が懸念されています。安全運航を担保するためには適正人員の確保、定着化の促進、教育訓練の拡充が求められます。

2. 常態化する人員不足

首都圏発着枠拡大や2020年の東京オリンピック・パラリンピックを控えグラハン各社にとって人員確保は共通課題になっています。ところが現状は、募集しても人が集まらない、採用はしているものの退職に歯止めがかからないなど計画人員を充足できていません。こうした人員不足は労働強化となって職場にしわ寄せされています。

(1) JGSの現状

① 退職者と採用の推移（HND+NRT）

- 退職者累計537人、採用累計142人
- マイナス分は業務委託と労働強化で対応

単位：人

年度	退職者	採用	差異
2011	157	0	▲157
12	76	0	▲76
13	84	63	▲21
14	89	21	▲68
15	92	41	▲51
16上期	39	17	▲22
合計	537	142	▲395

②16年度の定配員差

●退職に歯止めかからずマイナス状態。

月	NRT	HND	差異
4月	▲12	▲19	▲31
採用	10	10	20
7月	▲10	▲10	▲20
9月	▲10	▲24	▲34
採用	14	18	32
12月	▲10	▲11	▲21

③作業量の推移（HND）

●取扱便数は横ばい 社員の2割は非正規社員

※16年10月

	取扱便数/日	社員	非正規	合計
15年12月	482	1165	281	1446
17年01月	479	1207	※265	1472

<参考資料>

《羽田 国際&国内ランプの16年末アンケート結果より》

職場の人員は不足している…88.6%

《職場の人員は足りていますか？》

	14年末	15年末	16年末
不足している	92.3%	92.9%	88.6%
足りている	1.4%	4.5%	1.1%
わからない	6.3%	2.6%	10.3%

休憩が1時間とれていない…83.8%

《休憩時間は？》

	14年末	15年末	16年末
1時間とれている	12.6%	4.5%	16.2%
45分ぐらいとれる	63.6%	57.7%	60.5%
30分ぐらいとれる	14.7%	32.7%	22.2%
30分未満だ	9.1%	5.1%	1.1%

(2) ANAASの現状

①人員計画（現業）と実績の推移

●毎月のように計画人員割れ

単位：人

年月	計画人員	実績	差
15.4	2372	2337	▲35
10	2422	2399	▲23
16.4	2411	2380	▲31
5	2483	2433	▲50
6	2583	2527	▲56
7	2613	2567	▲46
8	2642	2598	▲40
9	2600	2600	0
10	2705	2678	▲27
11	2669	2660	▲9

② 16年度の採用数と配属、退職者の推移

●採用累計635人、退職累計103人

単位：人

月	採用	旅客	ランプ	その他	退職者
4月	185	98	31	56	15
5月	70	70	0	0	16
6月	117	83	33	1	11
7月	73	71	2	0	13
8月	59	29	30	0	14
9月	38	35	0	3	20
10月	93	65	11	17	14
合計	635	451	107	77	103

③作業量（取扱便数）の推移

● 1年半の取扱便数の伸び率106%。

● 国際線は126%の伸び率

年月	月間 取扱便数	ANA			内航 国内線	外航 国際線
		国内線	国際線	貨物		
15年4月	17170便	11516	1396	136	2985	1137
10月	18010便	11943	1498	142	3118	1309
16年4月	17092便	11342	1698	156	2965	1271
10月	18199便	11755	1752	136	3096	1460
伸び率 (%)	106	102	125.5	100	103.7	128.4

3. 勤務実態と特徴

(2) ANAAS

労働時間：1980時間／年、165時間／月 休日：104日／年

①ランプサービス業務 Cさんの勤務と作業

		0:00~	1:00~	2:00~	3:00~	4:00~	5:00~	6:00~	7:00~	8:00~	9:00~	10:00~	11:00~	12:00~	13:00~	14:00~	15:00~	16:00~	17:00~	18:00~	19:00~	20:00~	21:00~	22:00~	23:00~	
	勤務時間																									
1日目	06:00~15:00																									
2日目	08:30~17:00																									
3日目	16:30~24:00																									
4日目	00:00~09:30																									
5日目	公休																									
6日目	公休																									
7日目	06:00~15:00																									
8日目	13:30~22:30																									
9日目	14:30~23:30																									
10日目	13:30~22:00																									
11日目	公休																									
12日目	公休																									

4. 減らない事故・トラブル

① JGS/羽田空港の実績 ※カッコ内は前年同期件数

	14年度	15年度	16年度 (17年1月)
インシデント件数 (事故・イレギュラー)	104件	99件	79件 (75件)

② ANAAS

●前年を上回る件数

※カッコ内は前年同期件数

区分	2015年度	16年4月～11月
重大不具合事象	11件 (8件)	9件 (9件)
不安全事故	53件 (45件)	54件 (45件)
不適切事象	30件 (75件)	30件 (15件)

5. 「2016グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」から見える実態
(集計結果からの抜粋) 取組期間：12月1日～31日

■この1年間で職場の安全が向上したか、低下したか。カッコ内は前回結果。

「低下した」55.2% (47.1%)

■「低下した」原因の上位3つ

①人員不足＝87.6% (86.6%) ②ゆとりのない労働環境＝66.5%

③教育・経験不足＝43.3 (39.5%)

■業務量に適した人員が配置されているか

「不足している」78.5%

■今の健康状態

「自覚症状あり」39%、「不安を感じる」23% ⇒6割が健康不安を抱えている。

■「自覚症状あり」に具体的に聞いたら

「腰痛」74.5%、「疲れがとれない」48.5%、「ストレスを常を感じる」40.3%

■1日の平均睡眠時間

「5時間未満」16.5%、「6時間」51.5% ⇒約7割が6時間以内。

米高速道路安全局の調査では、事故前の24時間に適切な睡眠時間（7時間超）と比べて、4時間未満は事故発生率11.5倍、4～5時間は4.3倍、5～6時間は1.9倍に増えることが分かった。

6. トピックス

＜その1＞ANA「新フライトオペレーション（新FO）」の現状

「オペレーション品質の向上」を目的に、有資格整備士の飛行間点検廃止、ブロックインからブロックアウトまでの工程管理、出発便の責任者をグラハン担当者が担う。11月から中断されていたブロックインからブロックアウトまでの工程管理や出発便責任者を担うフライト・インチャージ業務（FI）のトライアイルが再開されました。4月から本格運用としていますが、職場では様々な不安要因が解消されることなく進めれている。

■新FOでグラハンが担う業務

- ロードマスター（LM）業務
貨物や手荷物の搭降載監督者
- ヘッドセットオペレーター（HO）業務⇒コックピットとのコンタクト
- サプリメンタルワーク（SW）業務⇒航空機の外装確認、燃料搭載など
- フライトインチャージ（FI）業務
⇒ブロックインからブロックアウトまでの工程管理、出発便の責任者
- 上記以外に従来業務として
航空機のチョーク着脱、PBB着脱、ハイリフト車（コンテナ搭降載器材）の航空機着脱、貨物・手荷物搭降載、プッシュバック、無線連絡など。

■ 作業者のイメージ

- 両耳にイヤホンを差し込み、一つはコックピット、一つは旅客関係の無線をモニター。
- 首には工程管理を入力するアイパットをぶら下げ、作業の進捗を入力。
- コックピットクルーから整備不具合を報告されても、整備側に正確に伝達できないので取り次ぎだけ。両耳からは常に異なる情報が入ってくる。勘違いしないかヒヤヒヤ……

<その2>

機内清掃の現場

- グラハンで最も非正規労働者が多く働く現場の一つ
- ある会社は、派遣会社5、6社から人員採用
- 数か国の外国人労働者が従事。意思疎通がうまくいかない。



7. 当面の私たちが目指す具体的労働条件■

- (1) 同一労働同一賃金の原則。
- (2) 現行基本賃金の引き上げ。
- (3) 最低賃金の確立、時間単価1500円以上。
- (4) 年間公休日数/120日、月間10日。原則公休は連休とする。
- (5) 変則勤務（シフト勤務）は、6日サイクルを基本とする。
- (6) 時間外労働の規制。1日2時間、月間20時間、年間120時間以内。
- (7) 時間外、休日及び深夜割増の引き上げ。（先進国では50%以上）
- (8) 00:00以降の退勤は、原則時間外労働の禁止。
- (9) 勤務インターバルの保障（12時間）。次勤務（時間外労働含め）までのインターバルを保障し、インターバル時間が次勤務に割り込んだ場合はみなし労働とする。
- (10) 深夜労働（22:00～05:00）の疲労軽減措置。法定休憩時間＋ α の休憩時間を設ける。
 - (11) 有給休暇/年間20日（初年度より）。完全消化の保障。
 - (12) 生理休暇を有給とする。
 - (13) 病気休暇（有給）を設ける。
 - (14) 育児・介護休職時の賃金保障。
 - (15) 子育て支援。（シフト勤務除外などの勤務制限）



ご清聴ありがとうございました