

「労働条件はどう変化したのか」

～安全運航を支える労働条件の回復をめざして～

グランドハンドリング労働者の 労働条件の変遷

【目次】

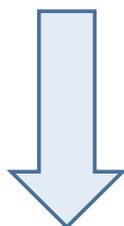
グランドハンドリングにおける労働条件の変遷(概要)	01
グランドハンドリングの統合再編に向けた動き	02
日本航空系グラハン 賃金・労働時間の変遷	03
JGS 賃金変遷及び子会社との賃金比較(基準給)	04
日本航空系グラハン 基本賃金・基準外賃金体系	05
JGS 東京支店の作業・人員・事故 IRR 件数	06
JGS グループ「止まらない事故・イレギュラー」	07
IAU→AAH→ANAAS の15年間は	08
IAU→AAH→ANAAS の労働条件の変遷・・・ 大幅な切り下げに	09
IAU→AAH→ANAAS の労働条件の変化	11
グランドハンドリングの安全・健康アンケート結果	12
航空機損傷事故・車両事故	13
グランドハンドリングにおける労働条件のあり方について	16

グランドハンドリングにおける労働条件の変遷

- 日本航空、全日空など航空会社は、経営危機・経営破たんなどを理由に関連のグランドハンドリング会社(グラハン)へもコスト削減を強めてきました。そしてグランドハンドリング会社は、親企業の計画に基づきコスト削減の事業計画を続けてきました。
- 日本航空とJASの統合により関連のハンドリング会社は、各空港で統合し、労働条件が改悪され、そして、日本航空の経営破たんを理由に、さらに賃金カットをはじめ、労働時間増加と勤務改悪、諸手当の切り下げ・廃止、人員削減などを行ってきました。【2ページ参照】
- 全日空では、羽田での国際線運航にともなう低コストのハンドリング会社の設立(ANAGS)を立ち上げ、IAUとの合併を行いAAHを設立しました。さらに全日空の各空港におけるハンドリング一社化方針に基づきANAASを設立させAAHと統合し、合併・統合のたびに低い労働条件の新会社に合わせるように改悪されてきました。【2ページ参照】
- こうしたグラハンの職場では、賃金の切り下げや手当の改悪をはじめ人員削減などによる人員不足の中で多能工化を進め、勤務改悪などさらなる労働強化を強いられ、非正規労働者(契約社員)の増加(ANAASでは約4割)、新人などへの教育も十分に行えず、実作業の中での教育が行われています。また、賃金が低く、勤務が改悪され、過重労働などの中で従業員の離職が続いています。
- また、グラハン会社は、コスト削減のために二次下請け会社に業務を委託・派遣会社からの人材派遣などが行われています。そこで働く機内清掃作業等では、ブラジル・中国・バングラディッシュ等の様々な国の外国人労働者(全日空系で11カ国・日本航空系で5カ国)は無権利な状態で低賃金(基本給9万円で定昇なし、一時金年間2.4ヶ月、深夜含むシフト勤務でも手取りが17万~18万円)、長時間勤務を強いられています。
- こうしたグラハンの現場実態の中で、事故トラブルが多発し、近年では航空機損傷事故や人身事故が増えている傾向です。また、健康破壊も進んでいます。こうした状況の中で職場のモチベーションやモラルの低下となって現れています。【13~15ページ参照】
- 航空機運航の安全性を守る一員のグラハン労働者の安全と健康を守るための抜本的な労働条件の見直し改善が求められています。
【16ページ参照】

グランドハンドリングの統合再編に向けた動き

JAL系	年 号	ANA系
JAL/JAS 経営統合再編発表	2001年	
02年度JALとの契約単価6%削減・管理職人事賃金制度改悪		
	2003年	2003年千歳限定社員導入と基本給15%カット 健保・厚生年金負担率改悪
04年) グラハン業務の棲み分け	2004年	
04年) 羽田空港運営体制提示		2004年羽田第2全ターミナルオープンによりANA使用開始 貨物便就航・新フォーメーション導入
04年) 12月羽田 第一ターミナルJAL全面使用開始		
05年度) 再雇用機会提供制度導入 (JALシニアセンター雇用)58歳から月3万円控除	2005年	2005年 IAUとエアロ統合 (ANAグランドサービス千歳)設立
05年) 将来に向けたグランドハンドリング体制の 統合再編について提示		
05年) グランドハンドリング統合再編計画基本(骨子) 労働条件提示。 SPK地区新会社労働条件提示、賃金・労働条件改悪		
06年4月札幌10月東京・伊丹・福岡グラハン統合 再編※社名変更AGS=JGS(JALグランドサービス)	2006年	2006年 ANAGS設立・国際線フレーター開始 労働時間2003時間導入
JAL「07-10年度再生中期プラン」で臨時手当 150億円圧縮	2007年	2007年 ANAGS国内線50便受託。厚生年金代行返上。 千歳→ANAグランドサービス千歳 IAU社員全員出向(社員93名嘱託9名)
07年)「人的生産性向上施策」業務の見直しトヨタ式生産方式導入		
勤務改悪長短勤務導入	2008年	2008年新賃金体系導入 年齢給廃止・職能給制度／諸手当廃止／基本給2～5%のカットで 年収最大100万円ダウン (一般職40万円から32万円に切り下げ)
08年度末までに人的生産性10%達成方針。 10年度までに羽田地区の業際整理発表		
JGS社宅・寮売却	2009年	2009年シニア嘱託員導入
1月 JAL経営破綻	2010年	2010年新賃金制度諸手当改悪 千歳→ANA新千歳空港株式会社設立 専門社員撤廃・契約社員期限6年を撤廃
3月「改革推進計画」人員効率化 (2010年期首6.418名～期末4.300名規模計画) 早期・特早退職希望退職募集、第1次特早退でグループ社員(1.228名退職)2次特早退(433名退職)含め総合計(1.727名)が退職。		
4月) 賃金・諸手当10%カット、労働時間延長(154～170時間)。		
4月) 羽田国際線展開に伴い国内・国際線業務 二次下請に業務拡大。10月羽田国際線T/M運用開始		10月羽田国際線T/M運用開始
JGSグループ改革推進計画(人事賃金制度改定)	2011年	2011年 IAU・ANAGS統合→AAH(ANAエアポートハンドリング) (株)に家族手当廃止、世帯調整手当に移行 千歳→国際線ターミナルオープン
国内線手荷物・貨物搬送業務を協会社へ委託拡大		
	2012年	2012年、IAU健保からANAグループ健保に移行(一部補助金支給)
	2013年	2013年所定内労働時間・年間公休日数変更 社員1980時間・有期1858時間・公休・社員104日・有期120日
	2014年	2014年AAH・ANA(旅客・オペレーション)統合→ANAAS設立 大規模空港運営人事賃金制度導入／職能資格制度(PM・AM)導入



日本航空系グラハン 賃金・労働時間の変遷

	2006年6月以前		2006年10月	2010年4月	2011年
	AGS	TAS	JJ統合によるGH再編 (AGS&TAS)	賃金改悪 (10%カット)	JGSグループ改革推進計 画(人事賃金制度改定)
基準内賃金			JGS		
基本給			全てAGS社の制度へ	10%カット	別表*1
家族給	配偶者・配偶者以外19,400/以降8,300	配偶者19,500/配偶者以外13,500/ 以降8,300		10%カット	廃止
住宅手当	有扶養22,000/単身13,000/ その他10,000	有扶養22,800/単身15,300/ その他11,800		10%カット	廃止
役職手当	係長職10,000/班長職5,000	係長職6,000/班長3,000		10%カット	基本給へ組み込み
職務手当	職能手当(4級/1,900、3級/2,900、2級/3,900)			10%カット	基本給へ組み込み
勤務地調整 手当	勤務地手当: 1,000(TYO,NRT,OSA) / 400(SPK,FUK)			10%カット	基本給へ組み込み
厚生年金補 助	負担比率/労:使=4:6 定額補助6200円	負担比率/労:使=4:6 定額補助有扶養3800円 単身3200円		10%カット	基本給へ組み込み
特技給	普通免許3,000/大型・大特・牽引3,500/ I級器材2,000/II級器材3,000	牽引・大型特殊車4,500/ HL・FDL・PSC・PSO3,500		10%カット	基準外賃金として技能手当 てを新設
基準外賃金					
増務手当	130%	130%		130%	125%
休日勤務手 当	140%	135%		140%	135%
深夜加給手 当	145%	150%		145%	125%
シフト勤務手 当	18日未満:6000円/月 21日未満:6500円/月 21日以上:7000円/月	360円/時間(18:00~08:00)	5400円~6300円/月	10%カット	月額3000円+注①を基準 に年間シフトサイクルを定 額月割
休日調整/日 曜勤務手当	1300円(振り替え休日は併給なし)	1300円(年末年始は元旦のみ併給)	AGS社の制度へ	10%カット	廃止
特殊出退勤 手当	6時始業or24時終業:1600円/回 6時30分始業or23時30分終業:1100円/回 7時始業or23時終業:600円/回 7時30分始業or22時30分終業:300円/回	5時59分始業:1200円/回	AGS社の制度へ	10%カット	シフト手当に含む
呼出手当	所定勤務時間外に呼出し後6時間以内:2000円 6時間越:500円	休日に呼びだしを受けた場合1000円	AGS社の制度へ	10%カット	変更なし
食事手当	23時~終業・夜勤:800円/回	05:59以前始業 or23:00以降終業:1200円 6時~6時59分or22時1分以降終業:800 円 /回	AGS社の制度へ	10%カット	廃止
年末年始出 勤手当	10000円	10000円	AGS社の制度へ		5000円
夜間勤務手 当	1000円		AGS社の制度へ	10%カット	シフト手当に含む
昼食補助手 当		3000円	廃止	/	/
労働時間	1848hr/年間:154hr/月間	1876hr/年間:156.5hr/月間	AGS社の制度へ	2040hr/年間:170hr /月間(暫定)	2040hr/年間:170hr/月間 (暫定)
シフトパター ン					D勤=635/パターン S勤=436/パターン N勤=83/パターンを組合せ 早朝深夜の勤務体系が作 られている
休日日数	111日:日勤シフト 101日:夜勤シフト	97日:日勤シフト 夜勤 年35日未満・94日 年47回未満・ 95日 年48回以上・94日	AGS社の制度へ		
インターバル					
雇用構成					

注①=5:59以前出社or24:01以降退社1500円/回、6:30以前出社or23:30以降退社
1000円/回、7:00以前出社or22:30以降退社500円/回、夜勤1000円/回

JGS賃金変遷および子会社との賃金比較(基準給)

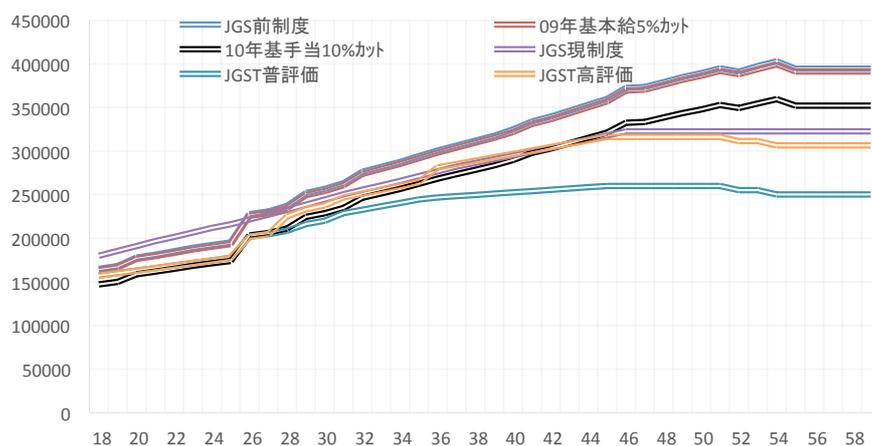
年齢	JGS前制度	基手当10%カット	JGS現制度	JGST普評価	JGST高評価
18	164,900	148,410	180,000	157,140	157,140
19	168,150	151,335	185,400	160,050	160,050
20	177,900	160,110	190,962	162,960	162,960
21	181,150	163,035	196,691	165,870	165,870
22	185,190	166,671	201,608	168,780	168,780
23	189,090	170,181	206,648	171,690	171,690
24	192,210	172,989	211,815	174,600	174,600
25	195,330	175,797	216,051	177,510	177,510
26	227,630	204,867	221,452	201,760	201,760
27	230,750	207,675	226,988	204,670	204,670
28	237,090	213,381	232,663	208,550	225,040
29	251,970	226,773	238,480	216,310	233,285
30	256,670	231,003	244,442	220,190	237,650
31	263,250	236,925	250,553	228,920	246,865
32	276,250	248,625	255,564	232,800	251,230
33	281,890	253,701	260,675	236,680	255,595
34	287,530	258,777	265,889	240,560	259,960
35	294,110	264,699	271,206	244,440	264,325
36	300,690	270,621	276,630	246,865	281,300
37	306,330	275,697	282,163	248,320	285,180
38	311,970	280,773	286,396	249,775	289,060
39	317,610	285,849	290,691	251,230	292,940
40	324,850	292,365	295,052	252,685	296,820
41	333,890	300,501	299,478	254,140	300,700
42	339,540	305,586	303,970	255,595	304,580
43	346,320	311,688	308,529	257,050	308,460
44	353,100	317,790	313,157	258,505	312,340
45	359,880	323,892	317,855	259,960	316,220
46	372,310	335,079	322,622	259,960	316,220
47	373,440	336,096	322,622	259,960	316,220
48	379,090	341,181	322,622	259,960	316,220
49	384,740	346,266	322,622	259,960	316,220
50	389,260	350,334	322,622	259,960	316,220
51	394,910	355,419	322,622	259,960	316,220
52	391,130	352,017	322,622	255,110	311,370
53	397,450	357,705	322,622	255,110	311,370
54	402,890	362,601	322,622	250,260	306,520
55	394,590	355,131	322,622	250,260	306,520
56	394,590	355,131	322,622	250,260	306,520
57	394,590	355,131	322,622	250,260	306,520
58	394,590	355,131	322,622	250,260	306,520
59	394,590	355,131	322,622	250,260	306,520

※26歳結婚・29歳第1子誕生・32歳第2子誕生・51歳第1子大学卒業・54歳第2子大学卒業

※JGST普評価、高評価は基本給の評価。

※JGST高評価は、28歳班長、33歳係長。

JGS賃金制度比較およびJGSTとの基準内比較



日航系グランドハンドリング 基本賃金・基準外賃金体系

現行基本給制度			新人事賃金制度案 (新基本給)	
級職	1号~100号 (上限なし)	1号俸上積額	等級	下限額~上限額
1級職	266,607円~400,257円	1,350円	J 1	320,000円~390,000円
2級職	207,855円~329,031円	1,224円		
3級職	176,355円~278,028円	1,017円	J 2	220,000円~320,000円
4級職	157,041円~240,795円	846円		
5級職	144,405円~213,903円	702円	J 3	180,000円~220,000円
6級職	134,460円~192,375円	585円		
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・標準評価(B)の場合の定期昇給は5号俸。 但し50歳以後は4号俸。 ・上記金額は100号俸までとなっているが、実態は規定号俸幅で昇給していく。 ・上位級職へ昇格の場合は、直近上位の基本給へ格付けされる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・各々の等級に上限額を設定。 ・昇格により上位等級へ移行、上位等級の下限に格付け。 	

等級	昇給前基本給	査定S	査定A	査定B	査定C	査定D
J 1	360,001円~390,000円	2.50%	1.50%	1.00%	0.50%	0.00%
	340,001円~360,000円	3.00%	2.00%	1.50%	1.00%	0.50%
	320,000円~340,000円	3.50%	2.50%	2.00%	1.50%	1.00%
J 2	280,001円~320,000円	3.00%	2.00%	1.50%	1.00%	0.50%
	250,001円~280,000円	3.50%	2.50%	2.00%	1.50%	1.00%
	220,000円~250,000円	4.00%	3.00%	2.50%	2.00%	1.50%
J 3	210,001円~220,000円	3.50%	2.50%	2.00%	1.50%	1.00%
	200,001円~210,000円	4.00%	3.00%	2.50%	2.00%	1.50%
	180,000円~200,000円	4.50%	3.50%	3.00%	2.50%	2.00%

手当	現行基準外賃金	新人事賃金制度案
特技給	※基準内	技能手当(区分により2,910円~4,850円)
増務手当	30%割増	25%割増(法定割増率に引下げ)
休日勤務手当	40%割増	35%割増(法定割増率に引下げ)
深夜加給手当	45%割増	25%割増(法定割増率に引下げ)
シフト勤務手当	5400~6300円/月	シフト勤務手当; 月額3000円+, 7:00以前出社/22:30以降退社/夜勤の年間シフトサイクル総額を月割りで定額支払い(注①)
夜間勤務手当	900円/回	
特殊出退勤手当	270~1440円/回	
休日調整手当	1170円/回	= 廃止 =
日曜勤務手当	1170円/回	= 廃止 =
夜食補助	720円/回	= 廃止 =
年末年始出勤手当	10,000円/日	5,000円/日
出向時間差	30%割増	25%割増
出向役職差	※役職差に対して支給	= 廃止 =

JGS東京支店の作業・人員・事故IRR件数

	収入(千円)	作業量(便数)	人員	事故・IRR 件数	羽田空港 の事故件 数
2007年	14,883,383	70694.5	2035		
2008	15,250,728	71131			
2009	13,566,113			46	
2010	10,636,279	73084		56	
2011				46	60
2012			1477	45	55
2013		79000	1492	48	42
2014		84000	1618	39	34

※人員は協力会社含む

※IRRはイレギュラーの略。貨物手荷物の誤送、積残し、搭載間違いなど

※14年度の事故IRRは1月10日現在

※羽田空港の事故件数は、空港事務所調べ。14年度は上期件数

JGSグループ進む効率化で人員の減

2008年＝JGSグループ10社/7099名(組合調べ)

2014年＝JGSグループ5社/3154名

マイナス 3,945名

JGS/836名、JGST/1435名、JGSS/265名

JGSO/334名、JGSQ/280名

=JGSグループ「とまらない事故・イレギュラー」の背景は… =

効率化を求めるあまり… 人員を削りすぎた !!



= 羽田ランプ職場の実態 (アンケート結果から) =

* 職場の人員は足りていますか?

	12年末	14年末
不足している	93.0%	94.7%
足りている	2.8%	1.5%
わからない	4.2%	3.8%

=2014年末回答書=

目標人員の策定につきましては、これまで蓄積してきた豊富な経験と知識を活かし、安全・品質の維持を前提に効率的で生産性の高い運営体制の構築に向け、各事業所/現業部門と詳細な調整を経て策定しております。



* 休憩は1時間とれていますか?

	12年末	14年末
1時間とれる	4.9%	9.2%
45分とれる	39.2%	64.9%
30分とれる	49.7%	16.0%
30分未満	6.3%	9.9%

=2014年末回答書=

会社は、職制に対し作業面との関係を考慮しながら、休憩時間は極力定めた時間帯に与えるよう指導しています。また、当日の作業予定表への明示においても指導しております。食事・休憩時間の確保に向けた対応につきましては、資格者の養成、職制からのレスト時間指示の徹底、控室のレイアウト変更等を行ってきております。今後においても食事・休憩問題についてはフォローしていく考えです。



* 休憩がとれなかったときは?

	12年末	14年末
増務扱いする	-	41.0%
何もしない	-	59.0%

=2014年末回答書=

会社はこれまでも、管理職・職制に対し、人事・労務管理に必要なとされる関係法令についての教育・研修を行ってきており、今後においても継続していく考えにありまことを理解願います。

会社の認識は、アンケート結果(現場の声)と大きな乖離

■14年末JGS要請で、会社は「今は各地区とも1時間(連続で)とることは難しいと感じている。できるだけ分割で、あまりいくつにも分割すると休憩にならない部分はあるので、それを含めてまずは取れる形にすることが前提…」と答えています。

しかしJGS東京労組が行なったアンケートでは、羽田ランプ職場で休憩が1時間取れている人は9.2%、1割にも満たないという実態になっています。

■また「それでもどうしても取れない場合に残業ということで、本当に申し訳ないがつけていただく」「なかなか付けている方がいないという話もあったので、その実態があるなら是正していかねばならない。」と答えています。しかしアンケート結果では、羽田ランプ職場で取得できない休憩に増務(残業)手当が付けられていない人は59.0%という実態となっています。

■人員については「基本は、搬送の時間でも移動時間なども勘案しているので、そんなに濁々(カツカツ)になることはないと思う。」と会社は答えています。

しかしアンケート結果では、羽田ランプ職場では95%が人員不足と答えています。2年前と比べて増加しています。

人員不足だから…作業に余裕がない、次作業に気をとられる

■9月22日の「貨物搬入遅れについて」(SAFETY MEMO)の

事例では、JL512/1873便(STA15:35~STD16:25)において、15:55にSPOT-INしDEPまで30分とタイトな作業でありDEP作業を優先し、また次便のJL320便も16:20であったため、作業員3名をスタンバイ要員として回す必要があった…」とあります。作業に余裕のなさが伺えます。

■11月27日の「VDGSボタン押し忘れ」(SAFETY MEMO)の事例では、「…次作業に気をとられ…」とあります。

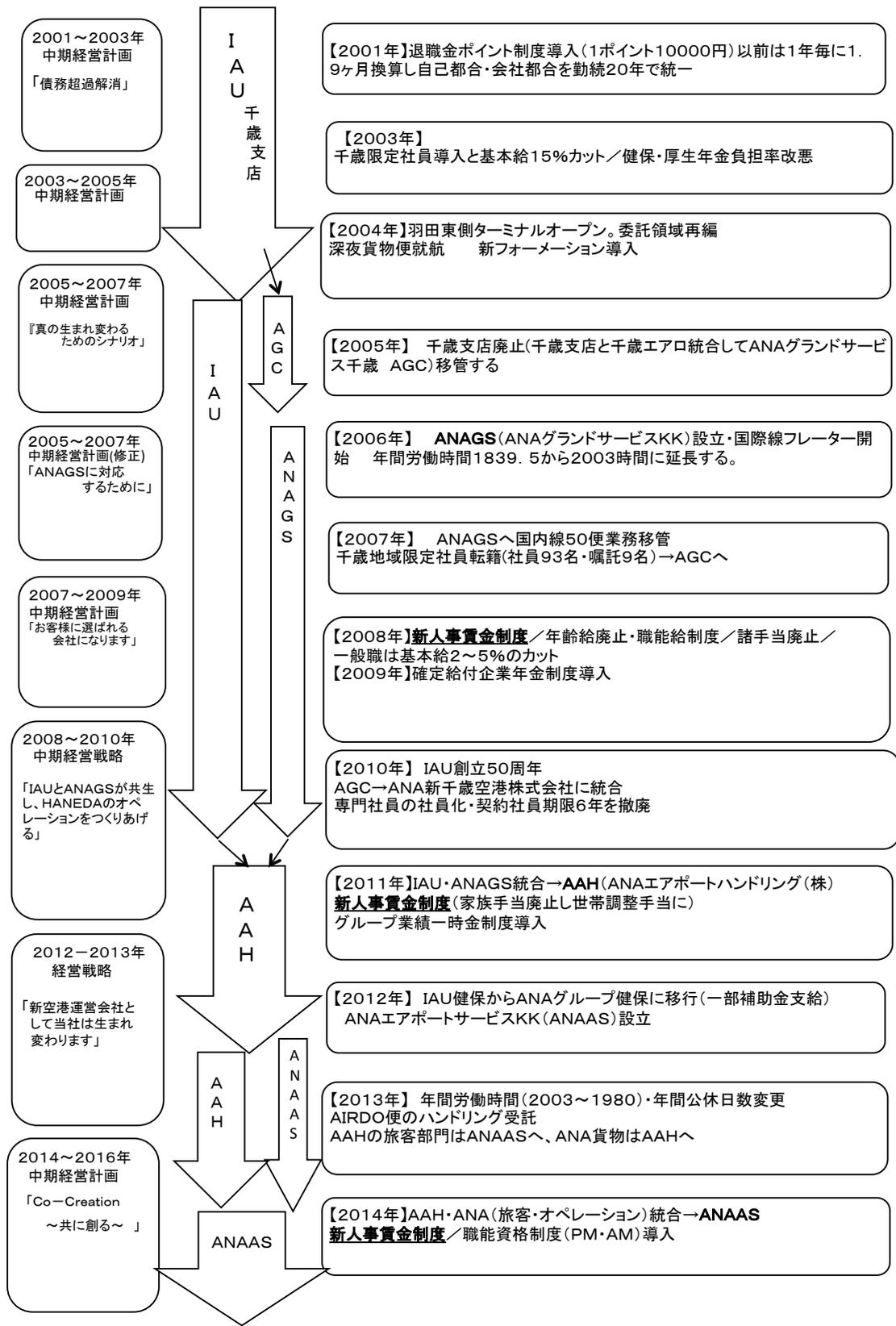
安全・品質とサービス維持向上を担保できる体制が再検証を

先月末から今月にかけて発生した事象に対して、12月4日、「徹底した『確認行為』の実施について」が発信されました。「いずれも基本作業である確認行為が行われなかった」ことを指摘して、作業担当者へ「有意注意」を求める内容です。

JGS東京労働組合では、精神論だけではなく、安全・品質とサービス維持向上を担保できる「焦らず気持ちに余裕のある」職場実態にあるのか、「効率化」を求めるあまりに行き過ぎた施策になっていないか、「再発防止対策ありき」で作業員の負担を増す実態になっていないかなど、社員が余裕をもって働ける環境整備をしていくべきと考えます。根本的な原因にメスを入れなければ、JGSグループの存立基盤である「安全・品質」は維持できません。

以上

IAU→AAH→ANAASの15年間は

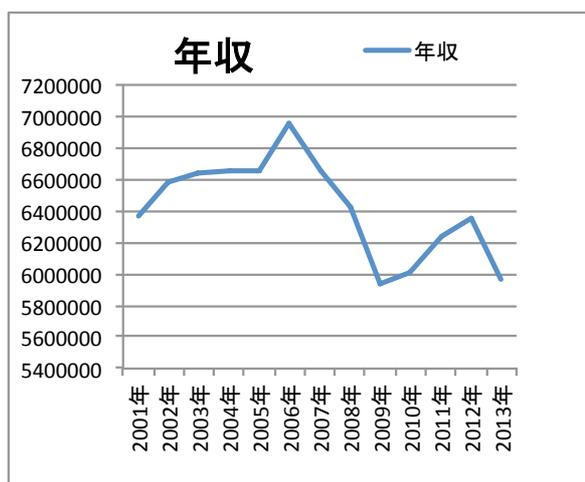
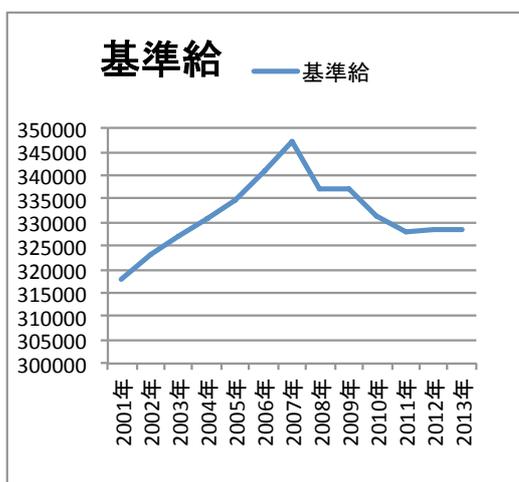


2015年・グループ健保負担率大幅変更(月々4500円の負担増)4月から補助金打ち切り。

IAU→AAH→ANAASの労働条件の変遷……大幅な切り下げに

1、大幅な切り下げには下記の3つのポイントがあります。

- ① 2006年にANAGS設立に伴いIAU生き残りのために2007年「0709年中期経営計画」の中で新人事賃金制度、提案、2008年に導入する。
 - ② 2011年のIAUとANAGSの統合で人事賃金制度を変更する。
 - ③ 2014年にはAAHとANAASとの統合でまた人事賃金制度の変更を行う。
- ◎ Aさん(41から53歳・独身)の基準給と年収でこの間の推移が下記の表です
・基準給は2008年、年収は2007年からダウンしています。



2、3回の新人事賃金制度の内容を見てみると下記の点が明らかに

◎一般職の基準給の最高額は下記の表の様にダウンして IAUの時から基準給が約7万円もダウンしました。

IAU	AAH	ANAAS
399410	362925	330330

◎年収ベースでは会社資料(下記図)を見ても、A君も限りなく世間水準に近づいています。

(世間水準)	基準内	基準外
30歳	402万円	432万円
40歳	517万円	547万円
50歳	567万円	597万円

◎合わせて人事考課も変更(下記図)され、段々と細かくされて考課査定(昇格昇給)が厳しくなっています。

旧IAU	5段階	S(7)A(6) B(5) C(4)D(3)
IAU	6段階	S(10)A(8)B+(6)B(5) C(2)D(0)
AAH	6段階	S(10)A(8)B+(6)B(5) C(2)D(0)
ANAAS	7段階	S(10)A(8)B+(6)B(5)B-(4)C(2)D(0)

◎賃金体系も変更され、ANAASでベース給(年齢給)が復活、でもAM・PM職と2つの職種が導入されました。

IAU	AAH	ANAAS
年齢給	廃止	ベース給
職能給	職能給	職能給

- この様な人事賃金制度の改悪を行うたびに会社は、「現行水準は維持する」と言って「調整給」「緩和策」をしましたが、数年後にはそれもなく、結果ダウンしていくことになりました。
- 2015年以降も世帯調整手当と変則手当の段階的ダウンが始まります。
- 賃金ダウンだけでなく、年間労働時間が140時間以上伸びています。1か月余分に働かされていることです。
- 合わせて労働組合が2002年からベースアップ要求をしなくなり、新人事賃金制度提案が出されるたびに要求どころでなくなってしまい、制度の論議になり、改善の運動にはなっていません。
- 結果、会社は大きくなりましたが私たちの賃金は大幅に切り下げられたと言えます。

3. 私達の働きは(取扱い機数と人員の推移は、そして事故は)

【取扱い便数】

2005年度まで	8万機
2006～2011年度	6万機
2012年度～	7万機

- ・千歳が分離されるまでは、平均8万機を取り扱う
- ・2006年度以降は6万機、ANAGS設立以降後も減少しました。
- ・2012年度以降、ANAASとの統合で国際線が加わり7万機を超えています。
- ・2013年4月以降エアドウのハンドリングを行っています。
- ・2015年4月からスターフライヤーのハンドリング受託の動きも出ています。

【従業員の推移】

年	総数	正社員	社員以外	件数
2003	1342	913	429	46
2004	1205	890	315	56
2005	1339	859	380	52
2006	1186	687	499	53
2007	1104	653	451	31
2008	1139	653	486	39
2009	1175	643	532	14
2010	1160	648	512	17
2011	1331	879	452	54
2012	1318	864	454	42
2013	1300	850	450	50
2014	2685	1111	1574	

【事故件数】

事故件数
2010年度までは個別管理項目(人身・航空機・運行障害・車両等)です。
それ以降は不具合事象レベル1～4と変更しています。

- ・2006年に千歳が分離して大幅に人員が削減しています
- ・2010年にANAGSと統合して大幅な人員増になる(ANAGSはほぼ社員)
- ・2014年に4月にANAANに統合されて2700名規模になるがANAの出向者が1574名の中の1059名が含まれています
- ・羽田の拡張、国際線などの増便に対しては会社統合し、空港運営会社としてまた統合し、更に、パートナー会社への業務委託などをしてきました。

- ・事故件数は減少傾向にありましたが、ANAASと統合して項目を変更した関係で増加してきています。
- ・管理項目を変えたりしているので単純比較は出来ませんが2011年以降増加しています。
- ・2014年のANAASに統合してすぐに航空機事故が2件発生、人身事故と続いています

4. 労働時間が延長され、長時間労働に、勤務も改悪。 休みも取れず。

年間労働時間と休日数(季節休暇)

	IAU	AAH	ANAAS
社員	1839.5	2003	1980
有期		1854	1858
社員	101+8	102+4	104+4
有期		120日以上	120日

- ・2006年の年間労働時間の変更で163.5時間延長されるまるまる1か月分延長されたこととなります。結果1日当たりの時間が伸びて長期間勤務になりました。
- ・ANAASの1980時間は各空港運営会社の時間を統一したのでそれに合わせたにすぎません。

- ・国際線が就航し、24時間空港となってきて、勤務が大幅に改悪されてきています。
超早(04時始業)、超遅(02時終業)勤務が作られたり、勤務インターバルが今までは、暦日での12時間となっていたのが、勤務と勤務の12時間と改悪されています。
更に、公休も24時間インターバルに改悪されています。
- ・併せて有休の取得では、会社は年間14日を目標にしていますが2014年上期ではグラハン部門の平均が4.5日しかなくほとんど取れていないと言えます。
- ・有休制限が厳しいせいか旅客部門では有休振替(当日欠勤)がぜんたいで700日のうち600日以上と突出しています。

IAU→AAH→ANAASの労働条件の変化

	【IAU】		【AAH】		【ANAAS】	
	(2006年)	(2008年)	(2011年)	(2013年)	(2014年)	
賃金体系		職群別人事制度	資格(等級別)		職能資格制度	
基本給	年齢給 等級号俸	廃止 職能給	職能給		ベース給 職能給	②1
労働時間	1839.5	2003 1854		1980 1858		扶養 手当 なし— 14500
休日数	(社員) 101+8 有期	102+4 120日以上		104+4 120		1人— 24000 2人— 28500
住宅手当	22000 14500	14500 一律	廃止→世帯調整 手当 ②1		世帯調整手当 ②2	3人— 33000 4人以上—37500
家族手当	22000 18500 9800	25000 10000 4名まで	15500 5000 4名まで		廃止	②2 配偶者 扶養時 被扶養時
役職手当	3000	5000			0	親同居扶養なし、 入寮者共に0円
残業	1.3		1.25			
深夜勤務手当	0.45	0.35	0.25			
休日労働手当	1.3		1		法定 1.3 法定外1.0	0名-12500 12500 1名-30500 21500
年末年始出勤手当	10000	(有期)7000	5000 5000		5000 5000	2名-38000 29000 3名-45500 36500
変則手当	400(19~22・05~ 08)		400(22~0)		300 (19~22.05~07)	4名-53000 44000
別居手当	38000	45000			35000	5名以上は1人当たり 6000円加算
祝日出勤	日・祝 1400	祝のみ 1000			祝のみ 700	
通勤手当	100km	50km			50km	
出向調整手当	5000	廃止			1000(東京以外)	
食事補助手当	6500	廃止(基準給 へ)				
朝・昼・夜食手当	800	廃止				②3
特別早朝手当	400	廃止	【影響緩和策】		【影響緩和一時金】	調整給は3年間で75
特技手当	1000	廃止(基準給 へ)	0.16~0.5ヵ月 支給		0.15~0.7ヵ月支給	%カットする
宿日直手当	4000	廃止				
特殊勤務手当	200	廃止				※5年間段階的に削 新賃金へ移行で
寒冷地手当	12万6万	廃止			(変則・世帯調整手	2~5%のカットする
燃料手当	111.2/61.2	廃止				
算定基礎額	基本給+住手+ 役手×167		基本給+役手× 167		基本給×165	
一時金	基本給+住手+ 家手×係数		基本給+役手× 係数		基本給×係数	
		②3				

グランドハンドリングの安全・健康アンケート結果

航空連・グラハン連は、2013年12月1日～31日にグランドハンドリング労働者の「安全・健康アンケート」を実施しました。アンケートは国内5空港（札幌、成田、羽田、伊丹、福岡）でグランドハンドリングに携わる労働者365人から回収しました。分析結果の概要は以下のとおりです。

■設問内容 あなたはこの1年間で職場の安全がどのように変化したとおもいますか。
「安全が向上した」12.6%、「安全が低下した」47.4%、「変わらない」33.2%でした。多くの人が職場の安全性について否定的にとらえています。

■設問内容 「安全が低下した」と答えた方に伺います。低下した原因は何だとお考えですか。3つ選んでください。

「人員不足」90.8%、「合理化による労働強化」54.3%、「器材不足」36.4%、「教育・経験不足」35.8%が上位を占めました。経営側のコスト削減の中で人員削減や勤務改悪、多能工化が推し進められていますが、こうした結果が安全性の低下を招いていると言えます。

■設問内容 あなたの職場の事故・イレギュラーの再発防止策は有効だと思いますか。
「有効だと思う」18.4%、「思わない」42.6%、「どちらともいえない」37.6%でした。再発防止策を有効だと考えている人は5人に1人しかいませんでした。

■設問内容 あなたの職場は作業に適した人員が配置されていますか。
「適している」6.0%、「不足していない」87.1%、「わからない」6%でした。圧倒的な人が作業量に比較して人員が不足していると考えています。

■設問内容 あなたの今の健康状態について伺います。
「良好」26.6%、「自覚症状あり」38.4%、「不安を感じる」33.4%でした。健康状態が良好と答えた人は4人に1人程度でした。

■設問内容 「自覚症状あり」と答えた方に伺います。どのような症状ですか。
「腰痛」82.9%、「疲れが取れない」81.4%、「肩・首がこる」47.1%、「ストレスを常に感じる」36.4%が具体的な症状の上位を占めました。

■設問内容 あなたの睡眠時間は平均すると1日何時間ですか。
「6時間」34.7%、「5時間未満」15.1%、「7時間」13.4%、「8時間」4%、「9時間」0.8%となりました。健康に良いといわれる8時間睡眠。しかし8時間以上の睡眠時間はわずか4.8%でした。多くの労働者は十分は睡眠がとれていない実態が明らかになりました。

【まとめ】

経営側のコスト競争や生き残りを理由にした勤務改悪が相次ぎ労働強化が進んだ結果、人員不足のなかで職場の安全は低下し健康不安が広がっている実態が浮き彫りになりました。疲労は慢性化し、回復させるための睡眠も十分にとれていません。

疲労軽減のための労働の見直しや休息の確保、人員増は喫緊の課題として取り組む必要があります。

航空機損傷事故

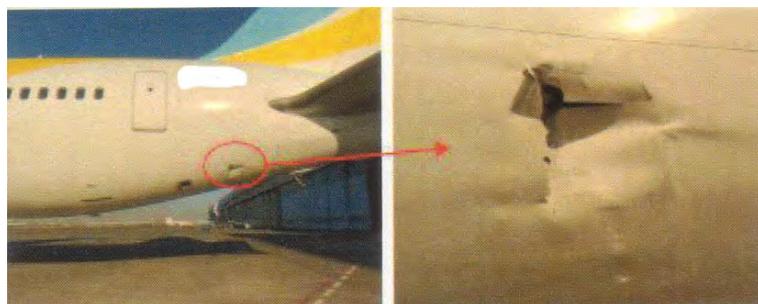
清掃車両が機体へ接触

【事故内容】

14年1月20日に機内清掃車両が航空機(B767-300)の機体左後方部に車両を停車し、運転者が運転席から降りたところ、車両が機体に向かった動きだし、運転者が再度運転席に乗り込みパーキングブレーキで停車させようとしたが間に合わず機体後方胴体へ接触した。

機体損傷-胴体左後方部のクラック

機材損傷-荷台ひさし部分変形



PBB 離脱時の機体接触

事故内容

14年1月12日PBBを航空機の機体離脱時にPBBヘッド右側下部と機体のNO.1エンジンが接触する。

機体損傷-NO.1エンジンインテックカウル上部クラック及び凹み

機材損傷-PBB先端部右側外板に擦り傷2箇所及び凹み



航空機に搭乗する PBB の後方固定橋へ自走タラップ車上部が衝突



駐車中の車両へトローイングタグ車が接触した損傷事故



グランドハンドリングにおける労働条件のあり方について

賃金・諸手当について

要求として

- 1) 切り下げられた賃金の回復を行うこと。
- 2) 冬期手当をはじめ改悪された手当の原状回復を行うこと。
- 3) グラハン労働者の1時間当りの賃金を最低1200円以上にすること。

労働時間と休日

要求として

- 1) 年間労働時間を1800時間以下とする。
- 2) 一週間の労働時間を35時間以内とし完全週休2日とすること。
- 3) 一日の労働時間を7時間以内とし残業含めて最長9時間とする。
- 4) 年間公休日を120日(月間10日)とし、シフト勤務者は公休を連休とする。
- 5) シフトパターンは、4-2もしくは5-2・5-1(D・S・N・明け・公)とし、係り内勤務(始業・終業)は基本的に統一とする。
- 6) 残業時間については、一日2時間、月間20時間以内とし、年間120時間以内とすること。
 - ・深夜勤務終了後の残業を行わないこと。
 - ・夜勤明けの終了後の残業を行わないこと。
- 7) 勤務と次の勤務のインターバルを12時間以上とすること。残業などで翌日勤務のインターバルが12時間を割り込む場合は、12時間を補償し、その時間を労働したと見なすこと。
- 8) 勤務変更については業務の都合上やむを得ない場合を除き原則行わないこと。勤務変更は、1週間前までとし、本人の同意を得ること。
- 9) 公休出勤者については、代休を与えること。取得については1週間以内に与えること。
- 10) 深夜勤務を含む労働時間は実働10時間以内とする。
- 11) 深夜勤務者については、休憩以外に時間内2時間の仮眠を保証する。

有給休暇・特別休暇・育児休暇

要求として

- 1) 有給休暇は年間20日とすること。また、連続取得および完全消化を保障すること。
- 2) 生理休暇は有給とすること。
- 3) 病気休暇を新設すること。
- 4) 労働基準法に定めている各種制度については守ること。