

2022年2月5日

航空連第41回航空政策セミナー

コロナ禍2年とグランドハンドリング

～激変する職場環境、激減した賃金

持続可能な労働条件目指して～

報告者：谷口 武

報告内容

1. 激変する働き方、不安つもの感染リスク
2. 大幅な運休・減便のなかで絶えない事故・トラブル
3. 低い賃金コロナで浮き彫り
4. 戻り始める需要 人員不足が業務を圧迫
5. 自動化・先端技術の推進と今後の課題
6. 回復に向け重要性増すグランドハンドリング
～求められる人材確保と持続可能な労働条件確立

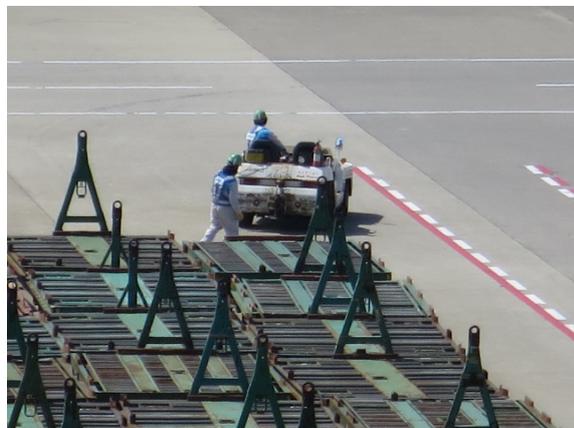
< グラハン会社 >

JAL グランドサービス (JGS)

ANA エアポートサービス (ANAAS)

ANA 大阪空港 (OSAAP)

日本空港サービス (JASCO)



1. 激変する働き方、不安つもの感染リスク

(1) 激変する働き方<希望退職・出向・一時帰休・在宅勤務・etc>

各社で打ち出される施策は国からの支援前提か

JGS

在宅勤務、出向、休業（契約社員対象）

- ・在宅勤務：20年4月/国際線担当者：月間10日
22年1月/同上：月間2日~8日
- ・休業：契約制社員対象（パートナ社員）
シフト減（勤務時間減）で賃金大幅ダウン
労組の取り組み 雇調金を活用しコロナ前水準を確保。
対象者=459名
- ・出向：20年9月~ヤマト運輸、農業支援、JCG、エアテック、JALEC

ANAAS

希望退職、出向、一時帰休（休業）短日・短時間勤務、転籍

- ・希望退職：（キャリアチャレンジ含む）21年3月末で約300名
パートナー会社HAS（国際線旅客業務担当）/約300名
- ・出向：21年4月/10社・52名 21年11月/22社・246名
主な出向先は派遣会社（ワクチン接種会場の応援）
- ・一時帰休：20年6月/1人年間100日 21年4月中止。
当初は月間10日 中止以降は教育訓練2日~5日/月
- ・転籍：貨物業務の全面移管に伴いANAカーゴ（ACX）へ転籍提案

OSAAP

希望退職、出向、休職、休業、中断勤務、転籍

- ・休業：20年4月~1カ月単位の休業（無給）募集
5月から時限的短日休業制度導入
- ・中断勤務：（例）午前6時~10時<中断>午後17時~22時
中断勤務+2空港（伊丹/神戸）一体運用へ。

JASCO

出向、休業、時短勤務

- ・時短勤務：6時間勤務/賃金75%
- ・出向：120名/20数社（ネスレ、コマツ、スーパーカスミ、酒造メーカー、ハーゲンダーツなど）

(2) 不安つづける感染リスク

- ・手狭な控室、勤務交代時の密集、不十分な換気対策
- ・施設や設備の非接触型への転換
JGS では控室や備品類の抗菌処理始まる
- ・求められる旅客と対面する職場、機内清掃の職場での感染防止策強化
マスク・ゴム手袋・防護服の着用など

2. 大幅な運休・減便のなかで絶えない事故・トラブル<羽田空港 2 社比較>

(1) 取扱便数と生産体制の変化

JGS (カッコ内は計画、便数 = 出発 + 到着)

	国内線/運航率	国際線/運航率	出面/教育/在宅/出向	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/22 名/53 名/10 名	751 名
2021年 12月	388 便/99% (390 便)	34 便/28% (120 便)	700 名/12 名/25 名/4 名	741 名

出勤数 = 出面 + 教育 + 在宅 + 出向



ANAAS

2019 年度：1 日の取扱便数 (出発) / 国内線 226 便 / 国際線 50 便

2020 年度：1 日の取扱便数 (出発) / 国内線 140 便 / 国際線 10 便

(2) 事故・トラブル件数

大幅な運休・減便でもなくならない事故・トラブル

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

ANAAS (4月~11月)							
	CAT	CAT	保安	車両施設 損傷	人身	ULD 落下	合計
2021	2件	9件	3件	6件	1件	3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

3. 低い賃金コロナで浮き彫り

一時金減が収入を直撃、生活はひっ迫

賃金の減収は退職を誘発

(1) 年代別年収の推移

3年間の年収の推移			
	2019年	2020年	2021年
50代	790万円	600万円	540万円
50代	600万円	500万円	440万円
40代	590万円	460万円	430万円
30代	500万円	400万円	370万円
30代	400万円	330万円	310万円
30代		370万円	320万円
20代	400万円	330万円	300万円
20代	370万円	300万円	280万円

源泉徴収票を基に作成。金額は総収入額。

(2) 年間一時金の推移

年間一時金の推移			
	2019年度	2020年度	2021年度
JGS	4.6カ月	1.5カ月+25万円	0.45カ月+20万円
ANAAS	4.7カ月+6万円	2カ月	1カ月+10万円
OSAAP	5.3カ月	2カ月	1カ月+10万円
年間一時金 = 夏冬・期末・特別金・個社業績等の合算			

<補足>

ANAグループの空港運営会社の2020年度決算は、各社ともに当期純損益は大幅な黒字を計上。一時金の大幅引き下げに疑問の声。

ANAAS / 41億円、CTAAP / 10億円、NRTAS / 20億円、KIXAP / 17億円、OSAAP / 7億円、FUKAP / 7億円、OKAAP / 14億円

なぜ黒字か?・雇用調整助成金の受給、取扱便数が収支に影響しにくい契約内容になっている。

(3) アンケートが示す生活実態

JGS労組「21春闘アンケート」

生活実態:「かなり苦しい」86%

貴方の給料で毎月の家計:「赤字なし」21%に対し約8割は赤字

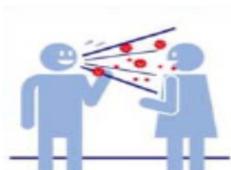
21年末アンケートより

Q. あなたの一時金の使途予定は? (複数選択可)

毎月の生活補填	79.8%
貯蓄	34.1%
ローン支払い	40.8%
子育て費用	25.1%
その他	90.0%

【その他】

- ・資格試験や通信教育等の取得の為に学習資金
- ・家財の購入(損耗交換)
- ・出産費用
- ・結婚式費用
- ・税金の滞納分
- ・引越費用
- ・仕送り
- ・旅行



4. 戻り始める需要 人員不足が業務を圧迫

減便なのに人員不足が・・・各社の人員事情

休日を在宅勤務に変更、目的は雇用調整助成金の受給？

JGS の状況

- ・ 21 年度上期退職者 65 名、会社予想を上回る
20 年度の退職者 87 名、過去 5 年間の年間退職者は 88 名
- ・ 部門別採算性（課単位での仮想ビジネス）の弊害、残業抑制など

国際線職場：月単位で出向と勤務を繰り返す。勤務月でも 2～8 日程度は在宅勤務。勤務日でも作業状況により 3 時間の教育実施（雇用調整助成金対象）。

国内線職場：計画便数に対し 9 割超の復便。ただし当日ベースで作業状況を勘案し教育実施（雇用調整助成金対象）。

搭降載部門：減便でも機側は人員まばら。

機内清掃部門：契約社員の採用中止により退職補充なし。不足分は国際線担当部門等からの応援対応。年度末に向け契約社員（外国人留学生）が大量退職。

ANAAS の状況

11 月の 4 連休初日の 20 日、旅客関係のトラブル相次ぎ全便出発遅延。経費削減のため一部器材は停止状態。復便に職場態勢追い付かず。

社員は減少

2020 年 7 月 / 3540 名 21 年 4 月 / 3164 名 22 年 1 月 / 3022 名

大量の出向者：520 名（うち社外出向 240 名）

貨物業務：ANA カーゴ（ACX）へ全面移管 貨物籍者は全員出向。

その後転籍提案。さらに新たにグループ会社への転籍・出向募集。



5 . 自動化・先端技術の推進と今後の課題

空港での手続の簡素化や省力化を目指すスマートエアポート。

新たな問題も浮上・・・

- ・ 航空局：「2020年までに無人車両の導入に向けた環境整備」を推進。
脱炭素や人員不足対策が自動化を加速。
バス・コンテナ牽引車(TT)の自動運転 主要空港での実証実験が本格化。
2025年のレベル4(無人運転)に向けた環境整備。
手荷物のコンテナ積み込みロボット(ロボットアーム)
リモートコントロール式航空機牽引車(TLTV) ANAで運用開始

<新たな問題が・・・・>

- ・ 手荷物自動預入機 リチウムイオンバッテリーや電子タバコなどの危険品の入った手荷物を受託。
- ・ インターネットによる自動チェックイン 旅客は直接保安検査場へ。ピギーバックなど大型手荷物の機内持ち込みが増加。スムーズな機内搭乗の妨げや収納棚から手荷物落下も。
- ・ コロナ禍により、自動化の動きは一時的に停滞感があったものの、今後予想される人員不足対策として、幅広い業務や他機種の車両の自動化が進むことが予想される。改めて自動化・省力化の問題点を洗い出し、運航の安全や負担軽減に向けた見直しや改善を提起していこう。



6. 回復に向け重要性増すグランドハンドリング

求められる人材確保と持続可能な労働条件確立

職場環境の見直し

感染防止のための3密（密閉・密集・密接）対策や非接触型機器など職場の衛生管理や感染対策を兼ね備えた施設等の整備

技量の維持・向上

まる2年にわたる作業機会の減少は、若年層を中心に技量や資格の維持・向上に影響を与えており、職場の安全に直結する問題。技量の維持・向上、資格取得訓練の拡充と強化。

人材確保

- ・航空需要の回復に向け人材確保は重要課題。
国際的にもグラハンの人材確保は重要課題と位置づけられている。
- ・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、グローバルスタンダードの順守による安全性の確保、そしてデジタル化と近代化が、コロナからの再スタートを実現するには重要」との認識の一方で、「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（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」との発言が相次ぐ。
- ・ANAでは、今後の人員不足を見据えた再雇用制度の導入、グループ企業への転籍・出向募集。
- ・グランドハンドリングの人材確保には、定着率向上につながる持続可能な賃金・労働条件見直しが急務。

以上

<< ご清聴ありがとうございました >>