

第1回 持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会 議事概要

日時：令和5年2月24日（金）10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第2号館 共用会議室1

事務局からの資料説明後、有識者等及び業界関係者から以下の意見交換及び今後の進め方について議論がなされた。

1. 意見交換

① コロナの影響を踏まえた人材確保

- 航空業界は、テロや災害等の影響で運航比率が大きく上下するという特徴があった。今回のコロナの影響を踏まえ、地元で労働者をプールするような仕組みなど、これを機に雇用の安定をどう図っていくか考えていく必要がある。
- 既存人員の効率的な運用を実現するためには、空港や会社ごとの業務フローやマニュアルを事業者間で標準化することができれば、会社間での人材を共有できるのではないかと。例えば、バス事業ではいくつかの事業者が連携して労働力をプールし、不足しているところに人員を融通している事例もある。空港関係者で組織された空港ごとのワーキンググループを少し拡大する形で連携を取れば、人員の補充に役立つのではないかと。
- 大規模空港では国内エアラインのグループ会社がグラハン業務を受託し、小規模空港では地元グラハン事業者が受託するという構造の違いによって、労働環境も異なってくるのではないかと。空港の規模によってグラハンのあり方が違うと感じたことから、今後のヒアリングを通じて実態を確認していく必要がある。
- グラハン従事者数について、資料では旅客ハンドリングで約2割、ランプハンドリングで約1割減とあったが、2020年の東京オリンピックを含む政府のインバウンド4,000万人受入目標に向けて人員を増強していたため、新型コロナウイルス感染症流行直前の従事者数は2019年3月時点よりもっと多かったと思っている。
- グラハン業界の喫緊の課題は、人材の不足である。3年に渡るコロナの影響で業務の中核を担う正社員の離職、社員の長期出向、さらに採用者数が減少したことにより技能の継承ができず、受託能力の質の低下を招いている。国際線がコロナ前の半分しか回復していない空港でも、人手不足となっている要因はこの点にあると思われる。
- グラハンの賃金については、労働時間が重要であるため、グラハンの労働時間についてのデータも必要である。今後のヒアリングを通じて、平均の勤務時間、休憩時間や勤務間インターバルの状況を把握したうえで議論したい。
- 警備業の中で保安検査員の離職率が最も高い原因は、1日の拘束時間が非常に長いこと、翌日の勤務までのインターバルが短いこと、休暇が少ないことだと思われる。

② 従業員の処遇改善の前提となる業界の収益構造の改善

- グラハン市場の構造がどうなっているのかを明確にする必要がある。登場人物・ステークホルダーが多いため、それぞれの繋がりや影響を及ぼす関係性について、今後のヒアリングを通して整理する必要がある。
- グラハン事業者の収益構造を改善させる必要がある。外航が就航しようとする際に、なぜ外航が一方的に就航リクエストやキャンセルができるのか、グラハン事業者の価格交渉力が弱いのかといった、グラハン事業者と外航とのパワーバランス、また、グラハン事業者間の競争状況について今後のヒアリングを通じて実態を確認する必要がある。
- 現在のエアラインとグラハンの委託料の設定はどうか。逼迫する時間の料金を高く設定する等ができれば、処遇改善に役立つのではないかと。時間帯別や繁忙期ごとに料金を設定することは可能なのか、今後のヒアリングを通じて確認していく必要がある。
- 1日の中でも、1ヶ月の中でも需要の変動が大きいと感じた。ハイシーズンやローシーズンがあり、コロナのようなイベントリスクもある。何段階も分けて多層的にある需要変動にどう対応していくのか、それに対応できるような構造を考えていくことが非常に重要。
- 空港業務の生産性向上について、空港の業務はピークにどう対応するかが重要。特に、地方空港ではピークの1~2時間だけ業務があり、それ以外の時間には業務が非常に少ないこともある。このような場合、ピーク時に対応できる人員を配置せざるを得ず、生産性が低いことが課題であると認識している。
- 物流のトラックドライバーに比べると、はるかに若手が多いことに驚いた。賃金水準は確かに低い、若手が多いことから、中堅以降の賃金カーブの方が問題だと思われる。キャリアパスと賃金カーブがどうなっているか今後のヒアリングを通じて解明が必要である。
- 保安検査会社の収益構造の改善に関して、保安検査会社がエアラインに請求できる検査料金の対象は、保安検査を実施する実働時間のみに対価が支払われる出来高契約になっている。航空機の需要は朝と夜に多く、昼間は少ないことから、朝晩の需要に対応して検査員を配置すると、休憩時間を含めて1日の拘束時間は約15時間になる。この場合、検査員をレーンに配置していない時間についてはエアラインに対して料金を請求できないが、保安検査会社としては検査員に拘束時間に応じた賃金を会社の持ち出しで支払わざるを得ない構造になっている。
- 競争の構造について、独占状態の場合、原価を積み上げて、利益を計上し、価格交渉をして受託料が決まる、という流れが可能なのであれば問題ないとは思いますが、原価計算の中身を見る必要がある。原価の大部分を人件費が占めるが、長時間の拘束があつて、間に休憩がある場合、どのように人件費が計算されているのかで原価が大きく変わる。このため、人件費の計算方法から切り込んで考える必要がある。

③ 空港業務における女性活躍等の推進

- 更衣室や休憩スペース等のハード面も非常に重要であるが、ワークライフバランス等のソフト面はどうなっているのか、実態を確認していく必要がある。グラハン現場の現場作業員の構成をみると、若い女性が多く、中高年の女性が少ないというのは、ソフト面が影響していると考えられる。

④ 特定技能制度の活用

- 特定技能外国人制度の利用企業が1割ということについては、企業側が外国人を採用しづらいと感じている実態もあるのではないかと。航空分野の特定技能試験については、航空業界に興味を持っていた、技能実習生や他分野の特定技能1号の資格を持っている方が受験するケースが多いと聞く。事前に企業が外国人の方の能力を見極める機会があれば、比較的受入れやすいのではないかと。
- 特定技能外国人の採用にあたっては、労働環境が厳しければ他の分野に行ってしまうという点は、日本人も外国人も同じであることに留意する必要がある。

⑤ 空港業務への地方自治体の関わり方

- 地方管理空港ではグラハンに補助金を交付するなど地方自治体が支援している場合もある。グラハン業務を効率的にやっていくためには、地方自治体の関与が重要であるため、まずは地方自治体の支援例を確認する必要がある。

⑥ 空港業務への空港会社等の関わり方

- 都市部の空港、地方部の空港等のように、空港の規模に応じて構造に差異があるという印象を受けた。空港規模ごとに分けて、グラハンのあり方を考える必要があるのではないかと。

⑦ 空港業務におけるDX、GX対応

- 空港業務におけるDXについて、どういった点で空港の生産性の向上や効率化に資することができるのか、今後のヒアリングでDX関連企業などに話を聞きたい。
- 南紀白浜空港などGSE車両に対して地方自治体がある程度設備投資をする仕組みは、大変有意義なことだと思う。GX化、あるいは自動化、省力化を進めるための設備投資をする際に後押しになる。地方自治体がどのようにこういった事業を進めたのか、その背景や理由を確認してベストプラクティスとして紹介してはどうか。

⑧ 業界関係者一丸となった取組の推進

- 社内資格が色々あり、一人前になるには5年かかるという点については、即戦力が直ちに確保できないということであり、非常に重要な問題だと思う。社内資格が各社で統一されていないことについては、グラハン事業者各社の努力で解決できるのではないかと。
- 保安検査については1チーム5人体制の場合が多いと思われるが、この配置人数について見直しが必要ではないかと。また、空港の業務のみを扱う警備会社は立場が弱いという話も聞くので、グラハンとは違う問題があるのではないかと。
- 例えば、資格の問題はあるかもしれないが、同じ職員が保安検査とグラハン業務の両方を扱うことはできないのか。
- 検討会の役割として、生産性向上による社会的利益の向上がいかにあるべきかという問題意識をもって議論を進めて行く必要がある。

2. 今後の進め方

- 本検討会では、資料3に示された8つの課題を主な論点とし、第2回検討会以降の実態ヒアリングにおいても、これらの論点を中心にヒアリングしていくことを確認した。