

持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会

グラントハンドリングの 人手不足問題

1

2023年5月11日（木）

首藤若菜（立教大学）

対象

- ①グランドハンドリング・地上支援
- ②グランドハンドリング・旅客
- ③保安検査員

※中心は、グランドハンドリング（地上支援・旅客）とし、
保安検査員については必ずしも当てはまらない場合がある

課題：人手不足

人手不足の量的把握の困難さ

※いつから、どれほど人手不足が発生しているのか、統計的な把握ができない

—コロナによる一時的な問題なのか？

コロナにより離職者が増え、コロナ後に対応できない状況が起きている

—長期にわたる構造的な問題なのか？

コロナ前からオリパラにののためにいかに人手を確保するのが課題とされてきた

離職率はコロナ前から高い職場が少なくない

⇒両要素が混在している？

人手不足はなぜ起きたのか？

要因①：人口減少

1. 人口減少 ※固定的な要素

(1) 18歳人口の減少

将来予測（2022-2034年）

日本全体で10%減。地方での減少幅が大きく、とくに東北地方では20%以上減

(2) 進学率の上昇

大学進学率の上昇傾向（専門学校への進学率は横ばい）

とくに地方で、専門学校卒の若年労働力確保は、ますます難しくなると予測

出所：リクルート進学総研の推計

(3) 対して、過去10年間に増加してきた労働力層：中高年女性、高齢層

要因②：労働条件

2. 労働条件

(1) 雇用

雇用が不安定な非正規雇用者が必ずしも多いわけではない

(2) 賃金

賃金額、初任給、上昇率、基本給と手当、定期昇給制度の有無

(3) 労働時間

労働時間の長さ、変則的な勤務、早朝勤務・夜勤などの勤務時間帯

要因：労働条件・賃金

(2) 賃金に関する問題

①賃金水準の低さ：同等学歴層が就労する他業種と比較

※航空連合資料によれば、鉄道・バスよりも低位

②初任給水準：初任給は大きな格差は生じにくい

③賃金の上昇率：勤続年数10年ほどの者が多くなか、10年目まで上昇率が浅い

定期昇給制度がないケースが多いのでは

④基本給と手当のバランス：基本給が低く、手当・残業代で生計維持

⇒手当・残業等に依存した賃金の場合、休業手当の水準で生活が保障されず、

コロナのような一時休業時に離職が生じやすい

要因：労働条件・労働時間

（3）労働時間に関する問題

①労働時間（拘束時間）の長さ

②変則的な勤務

③早朝勤務・夜勤などの勤務時間帯（24時間空港で顕著）

④中抜け問題（保安検査員で顕著）

→ワークライフバランスが取りにくく、長期に働き続けることが難しい
= 若年層に偏る人員構成

対策案

◇短期的対策（例：今年の夏休み・冬休みをどう乗り越えるか？）

迅速に就労可能な人材（スキルを含めて）を十分に確保することが不可能ならば、当面は運航スケジュールを調整し、混雑ピークを減らすしかない

◇中・長期的対策

1. 省人化技術の導入
2. 新たな労働力層の開拓
3. 労働条件の向上
 - (1) いかにして賃金を上げるか？
 - (2) いかにして勤務シフトを魅力的にするか？

※ただし、航空需要は今後も変動するため、需要減少の備えもあわせて検討する必要がある

新たな労働力層として

- (1) 中途採用、再雇用者の採用強化；経験を評価し、見合った報酬を提示できるか？
年齢が上がるほど、賃金水準の格差は大きくなるため、
賃金の上昇率を高める議論とセットで論じる必要がある
- (2) 短時間労働者の採用：「多様な正社員」、短時間正社員制度の導入
例) 1日6時間正社員、週3日正社員。労働時間は短いが、賃金単価・手当・訓練・
昇進昇給・雇用保障などは正社員と同条件。
狙い：採用競争力を高める（非正規パートと差別化）、離職率の抑制、
繁閑差があるなかで、繁忙時間帯の人員補強策
※航空業界では、先行事例（客室乗務員）がある。
- (3) 大卒者
初任給水準、キャリア形成

賃金：いかにして賃金を上げるか？

(1) 賃金の原資 = 受委託料の拡充

安価な受委託料は競争力の一つであるが、その安さが、生産性向上や新技術の導入により実現されるのではなく、より低い労働条件によって実現されている可能性がある。

その結果、人手不足が生じ、空港の持続可能性が揺らいでいるのではないか。そうであるならば、国内での地域間の過度な競争による疲弊を防げないか？

➡最低受託料制度の導入、もしくは、標準受託料の提示

例) 機種ごとに、必要工数・必要人員数をかけあわせて料金を算出
標準的なコストを算定し、個別契約に反映させる

※狙い：受託料算定の透明化、グラハン会社の適正収入の確保、

人員配置の標準化をはかり労働強化を防止

※加えて、受委託契約の国内ルール確立（例えば、外航に対するキャンセル料金等）

賃金：いかにして賃金を上げるか？

(2) 生産性の向上、労働者のスキル向上・キャリアアップ

①新技術の導入

②マルチタスク化、業務範囲の拡大

その前提；会社間の機材・操作の標準化、業務の統一化など

⇒これによる生産性の向上分を、賃金に適正に反映させられるか

③専門性の言語化、企業横断的な資格創設

教育訓練内容・基準を標準化（例：キャリアパスポート、トレーニングパスポート）

一部社内資格の職業資格化（例：航空機のトーイング、ロードマスターの共通資格）

狙い：質保証、キャリアの見通しの提示、中途採用・再雇用時に活用

(3) 産業別最低賃金

グラハン協会（？）と労働組合による産業別最低賃金の締結、賃金の底上げ

労働時間

1. 1日の繁閑差への対応

前提：飛行機の発着到着時刻は動かさない（早朝、夕方～夜に集中）

→短時間正社員による補強

2. 拘束時間の長時間化を抑制するために

勤務間インターバル制度の導入（「働き方改革」関連法により努力義務化、政府による推進、助成金もあり）

インターバルの確保を前提とした人員体制の構築

それを前提とした受委託料の獲得

保安検査員について

課題：単なる人手不足にとどまらず...

- ・極めて高い離職率、人員が慢性的に不足している状況
- ・長い拘束時間、疲労の蓄積

→経験やスキルが、労働者に十分に蓄積されていないのではないか

→検査体制が十分に確立されているのか

=危機管理、安全保障上の懸念

国、地方自治体の役割と責任