

第6回 持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会

中間とりまとめに盛り込むべき事項について

平井 彩

2023年5月11日



三浦法律事務所

Miura & Partners

Table of Contents

- ① 人材確保のための従業員の処遇の見直し
 - ② 空港業務の認知度の向上
 - ③ 従業員の育成の効率化
 - ④ 外国人雇用の促進
 - ⑤ 女性の活躍促進
 - ⑥ 空港業務を支える技術導入
 - ⑦ 収益構造の見直し
 - ⑧ 自治体による支援の在り方を見直し
- 【参考】待機時間の労働時間性

① 人材確保のための従業員の処遇の見直し

【課題】

- 低水準の賃金、不規則なシフト勤務、拘束時間(無給)が長いこと等が新規採用の障害や離職の大きな原因となっている
- 通常業務と新人教育で中堅層の負荷が過大となっており、スキル保有者の離職につながっている
- 労働環境にも課題あり



【今後の取組み】

- 従業員(特に負荷が過重となっている中堅層)のモチベーション向上のための昇給・昇格の検討
- 空港の状況の応じた労働環境・雇用条件の改善(待機場所・更衣室・コンビニ等の設備の設置・改善、通勤費・住居費等の各種手当の充実化)
- 長時間の拘束時間を解消するためのパートタイマーの積極採用、他業務との組み合わせによるマルチタスク化の検討
- 保安スタッフの拘束時間の一部労働時間化の検討

② 空港業務の認知度の向上

【課題】

- コロナ禍により不安定な職業というマイナスイメージが定着してしまった
- グランドハンドリングという職業への認知度は高いとはいえない
- 就職前の認識と実際の業務のミスマッチが離職の一因になっている



【今後の取組み】

- 業界団体の創設・業界全体でのPRによりマイナスイメージを払拭、ミスマッチを解消
- 会社毎ではなく、空港単位での採用活動の促進
 - 合同説明会の実施、空港全体での求人サイトの運営
- 就職希望者向け空港見学会の実施拡充

③ 従業員の育成の効率化

【課題①】

- 会社毎のシステム、複数の社内資格の存在によりスキルアップに時間がかかる
- 中堅層に新人教育の負荷が集中している



【今後の取組み】

- 安全を確保した上での社内資格の統一化
- システム・手順の共通化

【課題②】

- 資格保有者の離職による資格取得・スキル伝承のためのトレーニングの場の不足



【今後の取組み】

- 航空学校在学中の資格取得
- 就職後の資格取得・スキル向上のための共同のトレーニングの場の設置

④ 外国人雇用の促進

【課題】

- 特定技能制度の合格者が他業種に流れている
- グラハン企業が合格者にリーチできていない



【今後の取組み】

- 合格者とグラハン企業をマッチングするための仕組みの検討

⑤ 女性の活躍促進

【課題①】

- 結婚・出産等のライフイベントのタイミングでの離職傾向



【今後の取組み】

- ライフスタイル、子育て等へ配慮したシフト調整や勤務形態の整備

【課題②】

- 旅客ハンドリングに人員が集中



【今後の取組み】

- ランプサイド業務の技術導入、待機場所・更衣室等の改善

【課題③】

- カスタマーハラスメントが離職の一因となっている



【今後の取組み】

- ガイドラインの策定と周知

⑥ 空港業務を支える技術導入

【課題】

- 人手不足を補うための省人化・無人化技術の導入の必要性
(自動運転車両、顔認証システム、スマートレーン等)
- 作業効率化、重労働解消のための技術導入の必要性
(物流システム、手荷物の自動積み付け等)
- GES車両の共用化、共有化の検討



【今後の取組み】

- 空港毎にその規模や設備の状況に応じた設備投資の検討
- 保有主体の検討(空港ビル会社、エアライン、グラハン会社。共有化の場合)
- 公共による補助の在り方の検討、モデル空港の選定と官民連携の実証実験の実施

⑦ 収益構造の見直し

【課題】

- グラハン企業の受託料の低さ・需要変動による収益の不安定さが従業員の賃金水準が低さにつながっている



【今後の取組み】

- 受託料の引き上げ・交渉力強化(是非判断→料金交渉)
- 人件費等コスト積上げ方式による受託料の設定を見直し
- 旅客・空港利用者負担の検討

⑧ 自治体による空港支援の在り方の見直し

【課題】

- トップセールス等、外航誘致に空港支援が偏重



【今後の取組み】

- グラハン業務・保安業務への支援の拡充
- 外航誘致と持続的な空港業務のバランスを考慮した支援・補助の配分
→ 車両、設備の整備、人材確保支援等

【参考】待機時間の労働時間性

労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下の置かれている時間をいい(略)、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるものではない。(最高裁平成12年3月9日第1小法廷判決)

- **バス運転手の待機時間のうち1割は労働時間にあたる」とした原判決を取り消した事例(福岡高裁令和2年9月17日)**
バスが終点到着した後、次の出発時間まで待機する場所での待機時間は、乗務員が労働契約上の役務提供を義務付けられており、雇用主の指揮命令下に置かれていたとは認められないとして、労働時間には該当しないと認定した。
- **タクシー運転手の客待ち待機時間が労働時間にあたる」とした事例(大分地裁平成23年11月30日)**
労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令ないし指揮監督の下に置かれている時間をいうところ、タクシーに乗車して客待ち待機をしている時間は、これが30分を超えるものであっても、明示又は黙示の指揮命令、指揮監督に置かれている時間であることは明らかであるから、労働時間に該当する」とした。
- **マンションの住込み管理員が、管理員室の隣の居室に居て実作業に従事していない時間を含めて労働時間にあたる」とした事例(最高裁平成19年10月19日)**
使用者のマニュアルには、管理員は所定労働時間外においても住民等から宅配便の受け渡し等の要望が出される都度、これに臨時対応すべき旨が記載されていたこと等の事情から、管理室の隣の居室に居た時間を含めて、使用者の指揮命令下に置かれていたものであり、労働時間にあたる」と判断した。
- **ビル管理会社の従業員が従事する泊まり勤務の仮眠時間が労働時間にあたる」とした事例(最高裁平成14年2月28日)**
ビル管理会社の従業員が従事する泊まり勤務の間に設定されている7時間ないし9時間の仮眠時間は、従業員が労働契約に基づき仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられており、指揮命令下に置かれているものとして、労働時間にあたる」とした。