

第6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5月11日（木）10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第3号館8階 特別会議室

事務局からの資料説明後、有識者等から以下のような発言があった。

- 空港業務の人手不足は、コロナ禍による一時的なものではなく、低賃金等による構造的課題によって生じている可能性がある。同様の構造的課題を抱えている欧米では1年以上人手不足が続いている。しっかりと対策を講じていかなければ、日本も同様の状況に陥ってしまう可能性がある。
- 人口減少に伴う労働力不足や就業意識の変化により、全体的に実質賃金が上昇している中、空港業務の賃金が上がっていなければ、実質的に賃金は目減りしていることになる。また、空港・航空分野で勤務すること自体のブランド価値が低下しているように思われる。これらを踏まえた対応を進めていかなければ、更に他業種に流れていく可能性があるだろう。
- これまで空港業界は、航空というブランドに依存し、賃金を含む従業員の待遇改善に向けた努力を怠ってきた。仮にコロナがなくても、現在の人手不足のような問題には、いずれ直面していたのだろうと感じており、反省している。
- 短期的には、業務量の過度な集中を回避するなどして、現在働いている労働者が辞めないように配慮していくしかないのではないかと。中長期的には、イノベーションの推進、新たな労働層の開拓、労働条件の向上等に取り組んでいく必要がある。
- グランドハンドリングの賃金を上げていくには、その原資である受託料を引き上げていくしかない。これまでは、より安い受託料を提示することが競争力の一つとなっていたが、その安さはイノベーションではなく、現場で働く人々の労働条件を下げていくことによって実現してきた可能性がある。国内の過度な価格競争によって、現場が疲弊していくことを防ぐため、関係者一丸となって、受託料引き上げに向けて取り組んでいく必要がある。
- 特に地方では「受託料を上げると外航が逃げてしまう」という発想に陥りがちだが、持続可能な受入体制を構築していくためには、処遇改善に繋げていくための受託料引き上げは不可避である。どうしても安くしたいのであれば、誘致支援として、地方自治体が自主的に外航会社に補助を行うという方法もあるだろう。
- 従業員のモチベーションを維持していくためには、職責に応じた昇給・昇格を実現してい

くとともに、更衣室等の職場環境整備も進めていく必要がある。

- グランドハンドリングは専門学校生卒をはじめとする若い世代が多い業界であるが、今後は進学率の上昇によって専門学校卒の労働力確保が難しくなることが予測される。また、日本全体では中高年女性や高齢者の労働力層が増加してきているが、グランドハンドリングはこの層を取り込むことができていないという課題がある。
- 経験者など、資格や経験を評価した雇用を進めていくべき。また、特に地方部においては繁閑差が日や時間帯によって激しいので、短時間労働者を活用していくべき。その際は、パート職員として募集しても人は集まらないので、「短時間制社員制度（例：週3日勤務の正社員）」の導入についても検討していくべき。
- 繁閑期の波に対応していくためには、短時間労働者の積極的な活用や、雇用条件のマルチタスク化についても検討していくべき。保安スタッフについては、事実上空港に常駐しなければならない時間（拘束時間）の一部労働時間化についても検討していくべき。
- 離職要因となっているカスタマーハラスメント対策の推進は喫緊の課題。業界で共通ガイドラインを作成するなど、できることから直ぐに取り組んでいく必要がある。
- 外航の就航が実現すれば、そのメリットは地域全体が享受することになる一方、撤退した場合のリスクは事業者集中しているという現状はいかかなものか。需要変動リスクは、就航メリットを享受する主体間で適切に分担すべき。
- 需要変動リスクをグラハン事業者が引き受けていることにつき、適切に受託料に反映されているのか。実費ベースでコストを単に積上げていく方法は見直すべき。また、外航事由による取りやめについてはキャンセル料をいただくようにするなど、契約内容についても見直すべき。
- 航空需要は今後も変動すると思われる。今後もコロナのようなイベントがあった際に人手不足を繰り返さないように変動に対してどのように対処すべきかという視点も重要。需要変動リスクは長期的なものから1日レベルのものまで全て考慮に入れたとりまとめにしていただきたい。
- 特定技能制度について、グラハン事業者と試験合格者とのマッチングをするための仕掛けを進めていくべき。
- 特定技能制度について、外国人が長期間勤務するとなると、仕事以外の時間である「生活」

に関する支援も重要になってくる。その地域に安心して生活できる環境を整えていく役割については、地方自治体に期待したいと思っている。

- 空港業務についてはイノベーションの推進が不可欠だが、その投資を誰が行うのか、誰が所有し続けるのか、共有化する場合誰が保有するのかなど、実現に向けては空港ごとの関係者間でしっかりと議論して進めていく必要がある。
- 高齢化・人口減少や環境への対応等には、イノベーションの推進が不可欠。こうした取組は、個社では限界があるので、国としてしっかりと支援を行っていくべき。
- 空港の規模、地域などの違いによって、課題・対応の違いが出てくると思われるので、それを意識したとりまとめにしていきたい。
- 地方においては、空港業務を担う人材確保がますます難しくなるおそれがある。個社の枠組を超えた連携や、空港間の連携など、限られたリソースを有効活用していくための取組を進めていくべき。
- グラハン個社では対応が難しい話もあるだろうが、業界という枠組ならできることもたくさんある。折角、グラハンの業界団体の設立を目指すのであれば、実効性のある取組をしっかりと進めていきたい。
- グラハン各社が個別に定めている社内資格の違いによって、育成に時間を要する等の課題が指摘されている。業界として系列を超えた資格の共通化に取り組んでいくべき。また、共通資格を前提とした入社後の資格取得・スキル向上のための共同トレーニング場の整備や、航空専門学校との連携を進めていくべき。
- 空港業務は空港を機能させていくために不可欠なもの。空港会社等は、「空港業務を維持していく体制を整備できなければ、経営等にも甚大な影響が生じる」という認識のもと、しっかりと対応していくべき。
- 事業者の努力で解決できない場合、行政による支援(市場の失敗の是正)が考えられるが、その原資が税金である以上、支援の根拠が必要になる。例えば、「安全の確保」のように、便益を得ていることが分かりにくく対価が支払われていないものに対して補正を行う必要があることは、一つの根拠になり得る。
- 地域の航空需要が大変大事であるという立場に立つなら、地方自治体が主体的に対策を講

じていく必要がある。地域活性化のために路線を誘致しようとしても、地元企業の人手不足で受入体制が整っていなければ、飛行機は飛ばせない。空港業務の人手不足対策は、観光政策としても重要であるという認識を共有すべき。

- 地方自治体の空港支援がトップセールスなどの外航誘致に偏重しているのではないか。インバウンドによる地域活性化を目指すのであれば、地方自治体は、空港業務を担う人材の確保や設備投資等の受入体制整備についても支援を行っていくべき。
- 地方自治体が取組を始めるには、前例も重要な要素。国はベストプラクティスに関する情報を収集し、横展開を図っていくべき。

以上