

航空連合の取り組みと課題認識

～空港で働く魅力の向上にむけて～

2023年3月29日

航空連合



航空連合ビジョン

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業

本日のご説明趣旨・内容

- ✦ 本日は説明の機会をいただき、誠にありがとうございます。
- ✦ 労働組合として働くものの視点に立ち、組合員の生の声も織り交ぜながら、産業内の横断的な取り組みを中心にご説明いたします。
- ✦ コロナ禍の影響や足元の人手不足により、現場は大変厳しい状況にありますが、航空関連産業が本来有している魅力や、やりがいについてもお伝えし、今後のあり方についてご議論いただきたいと考えております。

ご説明内容

1. 航空労働界の概要

2. 加盟組合一覧

3. 第24期運動方針

4. 人材確保にむけた提言活動

5. 産業の魅力向上にむけた取り組み

6. 仕事の魅力に関する組合員の声

7. 職場の魅力を高めるためのニーズ

8. 2023春季生活闘争における要求・回答状況

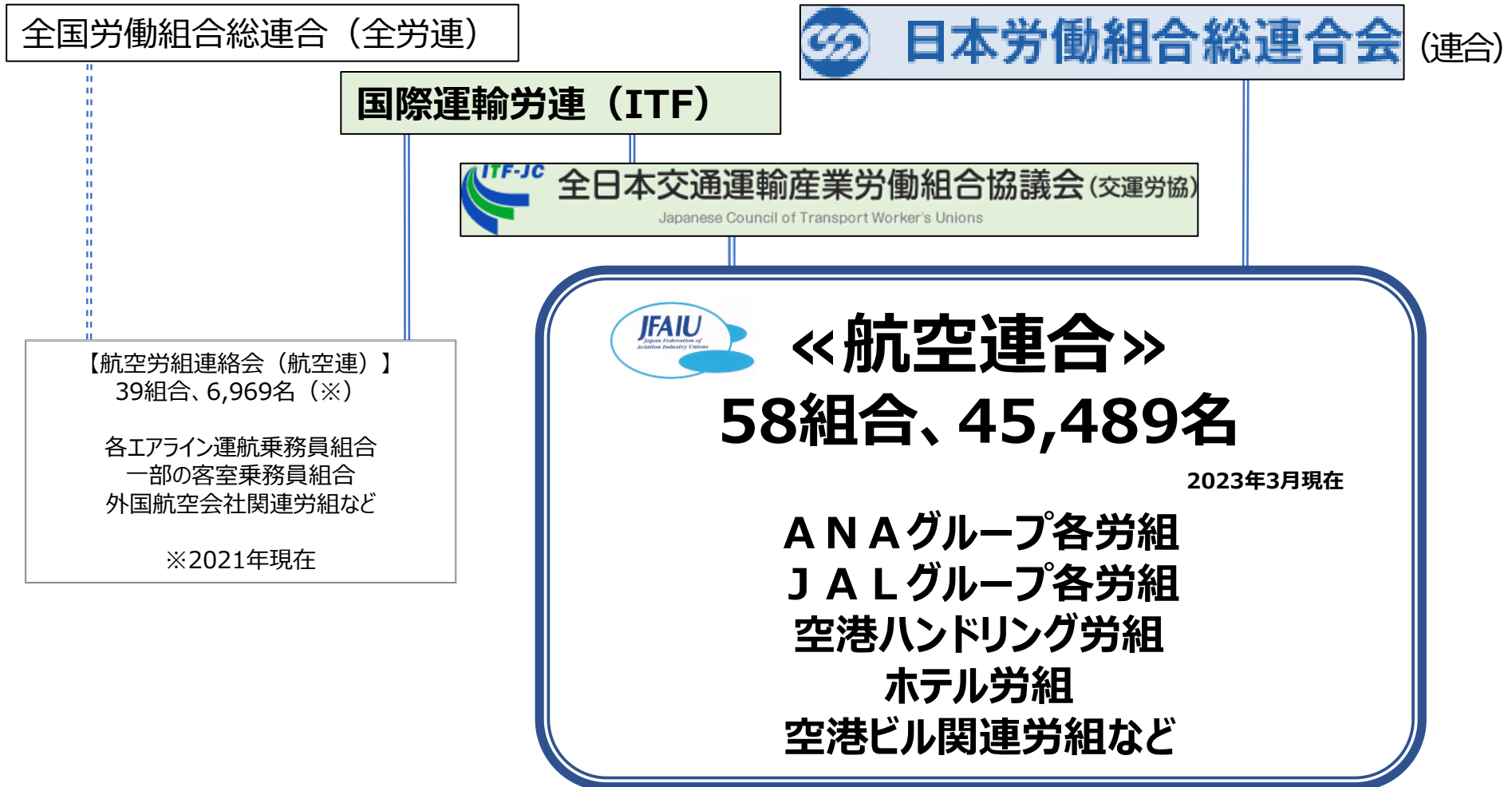
9. 労働条件の実態把握

10. 航空保安に関する課題認識

11. 想定される主要論点に対する認識

1. 航空労働界の概要

航空連合は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大同団結し、産業の魅力向上や基盤強化に向けて1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。

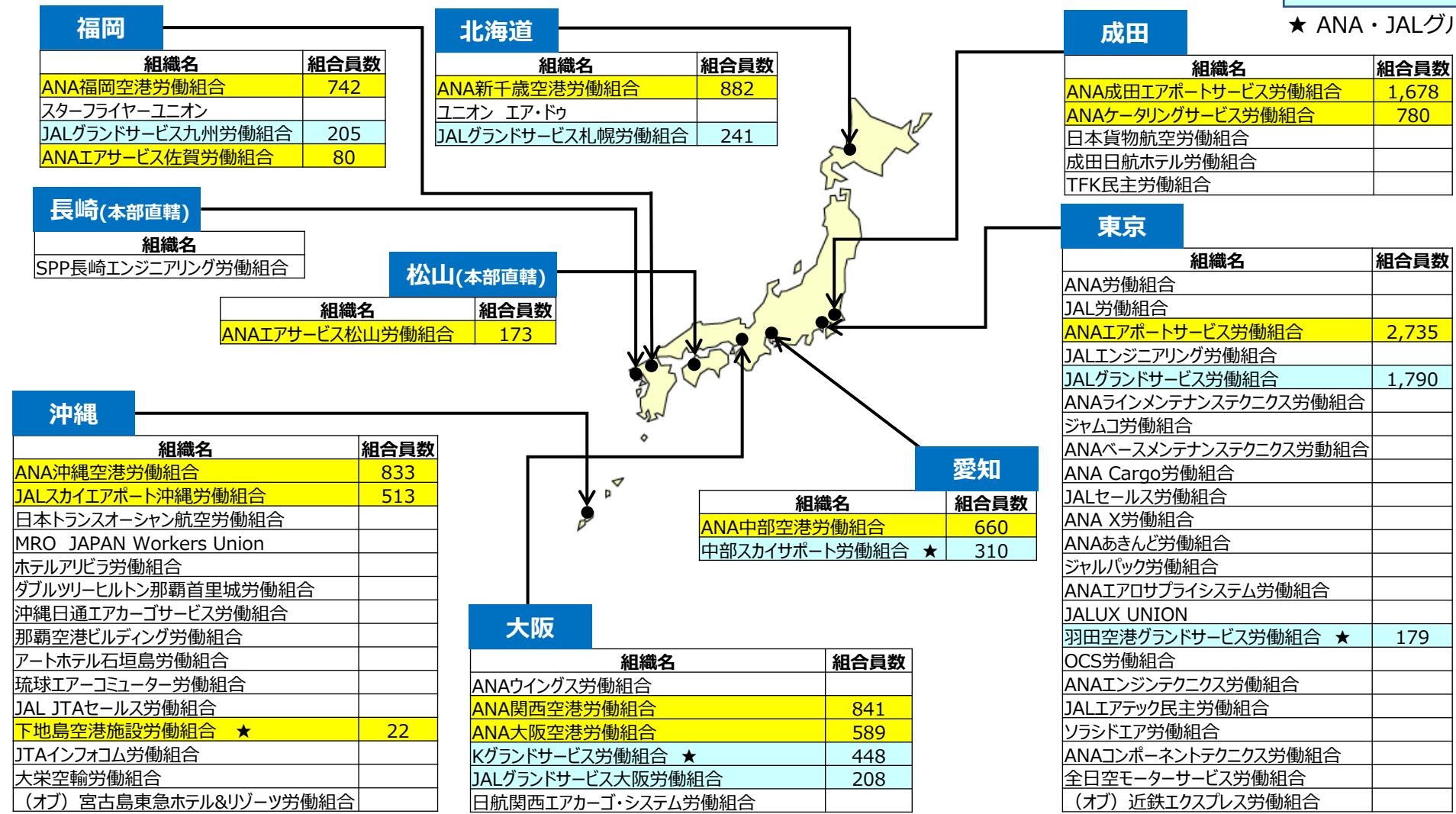


2. 加盟組合一覧

2023年3月現在

グラハン・保安を含む空港サービス業
グラハン業のみ

★ ANA・JALグループ連結対象外



主要空港を中心に組織化していますが、その他の地方空港のハンドリングは航空会社が地場企業に業務委託しているケースが多く、そのうち他の産業別労働組合に加盟している労働組合とは課題共有などで連携しています。

3. 第24期運動方針

コロナ禍における航空関連産業・企業の存続フェーズから、「**圧倒的な生産性向上**」の具現化を通じて、「**産業の発展と組合員のゆとりある豊かな生活の実現フェーズ**へ。



小学生への職業体験提供
 (「学びのフェス2022夏」)

1. 事業・産業の存続と雇用の確保・拡大

- ✓ 安全で安心して働くための環境整備
- ✓ 産業存続に向けた経済的支援の要請
- ✓ 産業の魅力に関わる主体的な取り組みと発信力強化



機内盗撮問題への取り組み (NHK番組)

2. 「圧倒的な生産性向上」の実現と成果の公正な配分

- ✓ 規制見直しや業界全体でのイノベーション推進に関わる提言強化
- ✓ 中期的視点に立った労働条件の改善の取り組み
- ✓ 適正取引の推進と付加価値の適正配分

3. 運動の変革へのあくなき挑戦と社会的課題への対応強化

- ✓ ジェンダー平等推進・人材育成の充実
- ✓ 組織拡大の重点化・組織サポート強化
- ✓ 脱炭素社会実現に向けた主体的取り組み



地方空港総代理店労組との対話



定期航空協会への要請



2023春闘方針を徹底討論



ソラシドエア労組が新規加盟



福岡県に「航空連合の森」設立

3. 第24期運動方針（「圧倒的な生産性向上」の考え方）

【航空連合ビジョン】

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業

圧倒的な 生産性向上

- 単なるコスト削減や手足を速く動かすことではない
- 生産性運動三原則に基づき、生み出された成果は労働者を含む関係者に公正に配分される
- 生産性向上のための先行した「人への投資」も必要

産出(アウトプット)の最大化

- 業界を超えた競争と共創
 - 顧客の創造
 - 地域との連携強化
 - 産業で働く魅力の向上
- <例>
- 産業間の連携による需要喚起
 - ワークेशन・2拠点居住促進などの旅行・休暇改革
 - MaaSの展開による空港アクセス改善
 - 宇宙分野の事業化
 - 「空飛ぶクルマ」など新たなモビリティを活用した需要創出
 - 地場企業や自治体との連携による地域が抱える問題の解決
 - 人的資本投資の推進

投入(インプット)の最小化

- 協業領域の拡大
 - イノベーション促進の環境整備
 - 新技術導入による省人化・自動化
 - 施設のあり方の見直し
 - 規制緩和
- <例>
- 資機材の共用化(GSE・搭乗手続きなど)
 - SAFの開発・供給体制における連携
 - 税制や基金を活用した投資インセンティブ向上
 - 貨物・物流のデジタル化
 - FAST TRAVELの推進
 - 中国路線の管制事由の遅延解消
 - 安全規制の集中的見直し
 - BASAの適用範囲の拡大
 - 航空法と航空機製造事業法の二重適用の是正

4. 人材確保にむけた提言活動

組合員の声をもとに、**早期から空港現場の離職増加や採用難による人材不足に強い課題認識**を持ち、各所に対する**提言・要請活動**を実施。



5. 産業の魅力向上にむけた取り組み（1）

若年層に航空関連産業に対する関心を持ってもらい、中長期的視野に立って人材の確保につなげるべく、航空連合の**独自性を発揮し、空港やその業種そのものの魅力を伝える先進的かつ主体的な取り組み**を実施。

2017	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------



「空港で働く魅力発信」ホームページ制作・SNS発信
(2017年～)



「学びのフェス」（毎日新聞社主催）への出展
(2017年～：コロナ禍による中止期間を除く)



動画制作



インタビュー記事
「空港の裏方お仕事図鑑」
掲載



4コマ漫画掲載



高校生への授業
(2019年)



先着インタビュー
新垣真一さん「グランドハンドリング（空港の旅客サービス・ステーションオペレーション）」



「13歳のハローワーク」への掲載 (2020年～)



各空港でのリアル広告 (2021年)



上記ページQRコード

5. 産業の魅力向上にむけた取り組み（2）

グランドハンドリングに携わる組合員の安全意識の高揚を図り、安全作業の確立と労災防止の推進を目的に、業務で運転するフォークリフトの技術を競うフォークリフト競技会を開催（2003年～）。

第18回競技会のもよう（2022.7.1開催）

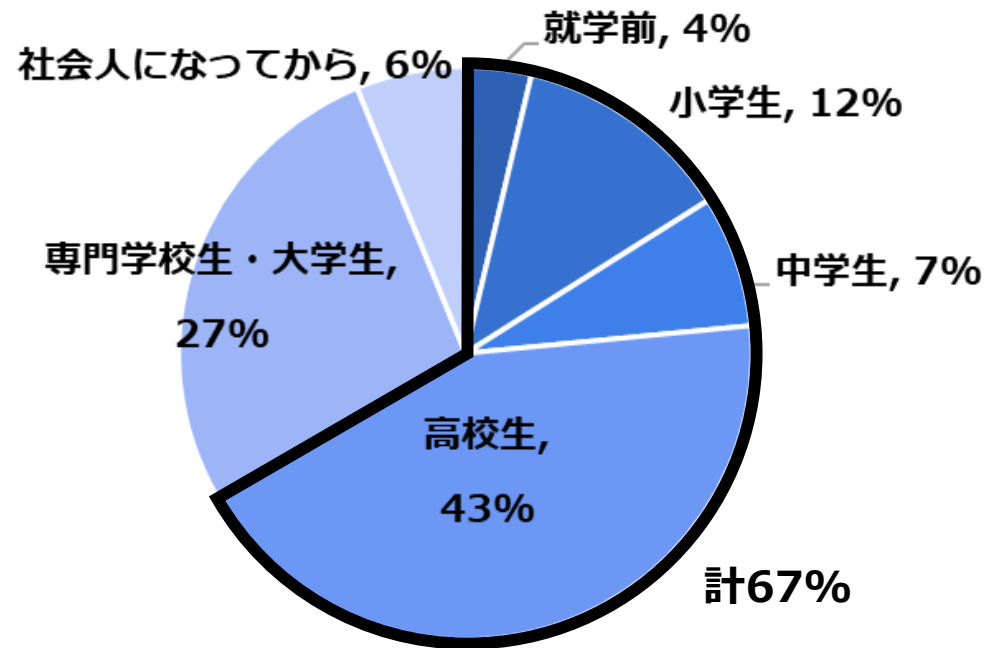


6. 仕事の魅力に関する組合員の声

航空関連産業で働く魅力を尋ねたアンケート(※)では、飛行機・空港へのあこがれをきっかけに、比較的早い時期から志したとする声が多い。

Q. 航空関連産業を志したのはいつごろ？

(グラハンを含む「空港サービス」業に従事：n=81)



- ✓ 高校生までに志したとの回答が3分の2を占める。
- ✓ 他職種と比べると、整備職と並び、**比較的早い時期に志す傾向**。(「就学前～高校生」の比率：整備職 78%、客室乗務職 47%、旅行・営業職 40%)

Q. 航空関連産業を志したきっかけは？

※ 航空連合が2023年2月に実施

- 飛行機・空港へのあこがれ
 - ・小さいころから旅行や帰省で飛行機に乗ったり空港に行く機会があり、このような場所で働きたいと思った。【多数】
 - ・修学旅行で初めて飛行機に乗ったとき、空港の華やかさ、CAさんのおもてなしに感動。
 - ・展望デッキから見たグラハン作業の「特別な感覚」を自分でも味わいたくて。
 - ・幼少期に初めて乗った飛行機で、コックピットに入れてもらったこと。
- テレビの影響
 - ・「GOOD LUCK!!」(ドラマ/2003年) 【多数】
 - ・「アテンションプリーズ」(ドラマ/2006年)
- その他
 - ・専門学校を選ぶときに就職率が良いと思った。
 - ・説明会で「こんな面白い仕事があるのだ」と初めて知った。
 - ・日本の玄関となる場所で、訪日客に日本の素晴らしさを印象づけたい。

Q. 仕事のやりがいは？

- お客様とのつながり
 - ・飛行機を見送るときに、お客様が手を振り返してくれたとき。【多数】
 - ・お客様から「ありがとう」「がんばって」と言われたとき。【多数】
 - ・自分が清掃した飛行機にお客様をお迎えするとき。
 - ・様々な海外のお客様とコミュニケーションを取っているとき。
- 仲間とのつながり
 - ・チーム一丸となって定刻で出発させることができたとき。【多数】
 - ・イレギュラーや便の輻輳による繁忙を、仲間とミスなく乗り越えられたとき。【多数】
 - ・搭載する貨物や手荷物の量が多いときに、仲間と工夫して全量搭載できたとき。
 - ・利用客として搭乗する際、働く仲間の姿を見ると、自分も重要な仕事をしていると実感。
- その他
 - ・公共交通機関として欠かせない現場で働いていること。
 - ・飛行機が好きなので、どんなときでも楽しい。

7. 職場の魅力を高めるためのニーズ（1）

入社前に語られるキラキラしたイメージと入社後の実際の職場ではギャップが大きく、不満や不安であふれている。

デジタル化しても、iPad・無線・・・
たくさんアイテムを持って外で作業
しなくてはならない

稼働逼迫で訓練が遅い

キャリアプランが見えない

いまだに紙があふれている

今の語学力やスキルをもって
転職すると給料が倍に

50年来、まったく変わって
いない働き方

友人や兄弟の結婚式
にも行けない

育児をしながらこの仕事は
続けることはできない

上位資格を取っても評価
に反映されない

なぜ日勤で土日休みのほうが
給料が高いのか

繁忙で疲労蓄積、肉体も精神も回復せず、
欠勤、メンタル不調

需要回復後の状況：とりわけ以下の声が高まっている

- 目の前の業務に忙殺され、やりがいや自己成長を感じづらく、安全性・定時性へのプレッシャーから精神的・体力的な負担が増えている。
- シフト勤務であることと人材不足が相まって、希望する日に休みが取れない、突発的な勤務変更（公休出勤）が発生する状態になっている。
- 若手を採用するが離職も多く、常に若年層の教育訓練が必要な状態になっている。さらに、教育するインストラクター自体も不足している。
- 中堅以上の高スキル資格保有者の人材不足が、より顕著になっている（相対的に少数の高スキル者に負担が偏り、稼働を回すのに手一杯）。
- 経験豊富な社員が減少し、イレギュラー対応が不安である。

7. 職場の魅力を高めるためのニーズ（2）

より安心して、やりがいを持って働き続けられる職場づくりに向けて、組合員からはさまざまなニーズが挙げられており、会社との協議をおこなっている。

近年の春季生活闘争における加盟組合の要望事項例（空港サービス業）

相対的に低い賃金の改善

- ・確実な定期昇給
→ ハンドリング会社には定期昇給の制度がない会社も存在。
- ・月例賃金の改善
→ 基本給に加えて各種手当(深夜・時間外・住宅や家族、業務資格)

心身の健康、体を休め、長く働き続けるために

- ・年間公休日数の増加
- ・総実労働時間の縮減
- ・適切な労働時間管理と強化
- ・勤務間インターバルの設定
- ・深夜・早朝等シフト勤務における心身の負担軽減
- ・検診やインフルエンザ予防接種の補助など
- ・特別繰り越し休暇制度の導入・日数増(未消化の有給休暇の対応)

キャリアプラン・人材育成

- ・女性活躍の観点でのキャリア形成 → 育休後、育児時短中
- ・スキル養成にとどまらない育成
- ・仕事の幅や領域の拡大

ワークライフバランス

- ・有給休暇のあり方の工夫、希望した日に休暇取得できる

職場環境の改善

- ・休憩室、更衣室、仮眠室の整備
- ・食事環境の整備改善
- ・ITツールの導入と整備
- ・会社負担による貸与品のクリーニング
- ・業務で使用するアイテム(靴やストッキング等)への会社補助・負担

ライフイベントに応じた働き方

- ・懐妊・育児期間中の働く環境整備
- ・妊活支援
- ・ジョブリターン制度
- ・シニアの活躍推進
- ・介護との両立

カスハラを含む各種のハラスメント対策

- ・メンタル不調防止の取り組み

変わらない働き方を変える

- ・自動化・省人化、施設見直しによる生産性向上
- ・適切な生産体制の構築
- ・人事評価の透明性向上

7. 職場の魅力を高めるためのニーズ（3）

職場で生じている具体的な事例 (中堅層のケース)

様々な要因から退職者があとを断たず、
人材不足の問題が解決しない

- ・ 低位な労働条件（賃金、休み）
- ・ 多様な働き方への受容が難しい環境
- ・ 常に余裕のない人材育成、生産体制

- ・ 夫婦共働き世帯が増加
- ・ 子供あり（乳幼児・小児）
- ・ 生活拡大期と職場をリードする役割、資格保有が重なる
- ・ 夫婦が同一産業・企業内でともにシフト勤務のケースも

早朝・深夜預かり可能な施設（保育所、学童保育等）が少ない

仕事と生活の両立が困難

- ・ 退職を選択せざるを得ない
- ・ パートや他業種に転職

生産体制、働き方の課題

取得したい日に休みをとれず、家族との時間やワークライフバランスに課題を感じる

保育料の家計への負担が大きい（夜間保育料等）

働き方と賃金が見合わない

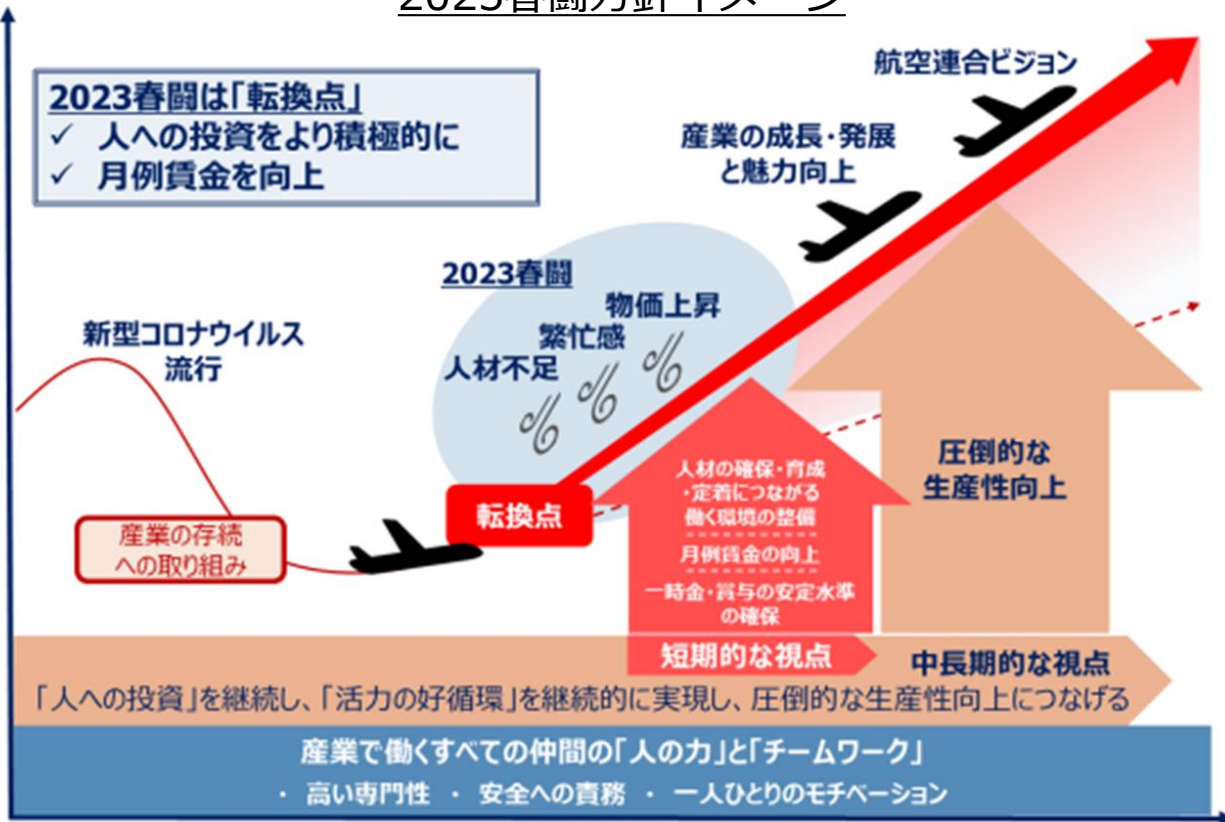
職場でその分のしわ寄せが生じ、会社や当該社員への不公平感

育児等を配慮した勤務に（日勤部門に異動、シフト固定など）

8. 2023春季生活闘争における要求・回答状況

「産業の転換点」と位置づけ、過去最高水準のベア獲得をめざし、交渉を継続中。

2023春闘方針イメージ



月例賃金

ベースアップを軸として**6,000円以上**を目標に、中期的に**航空連合目標賃金水準**の達成をめざした水準を各加盟組合が検討し、要求につなげる。

3月24日時点で
加盟49組合が平均7,064円
(賃上げ率2.63%)
のベアを要求

3月24日時点で
35組合に対して有額回答あり
(平均5,978円/2.23%)

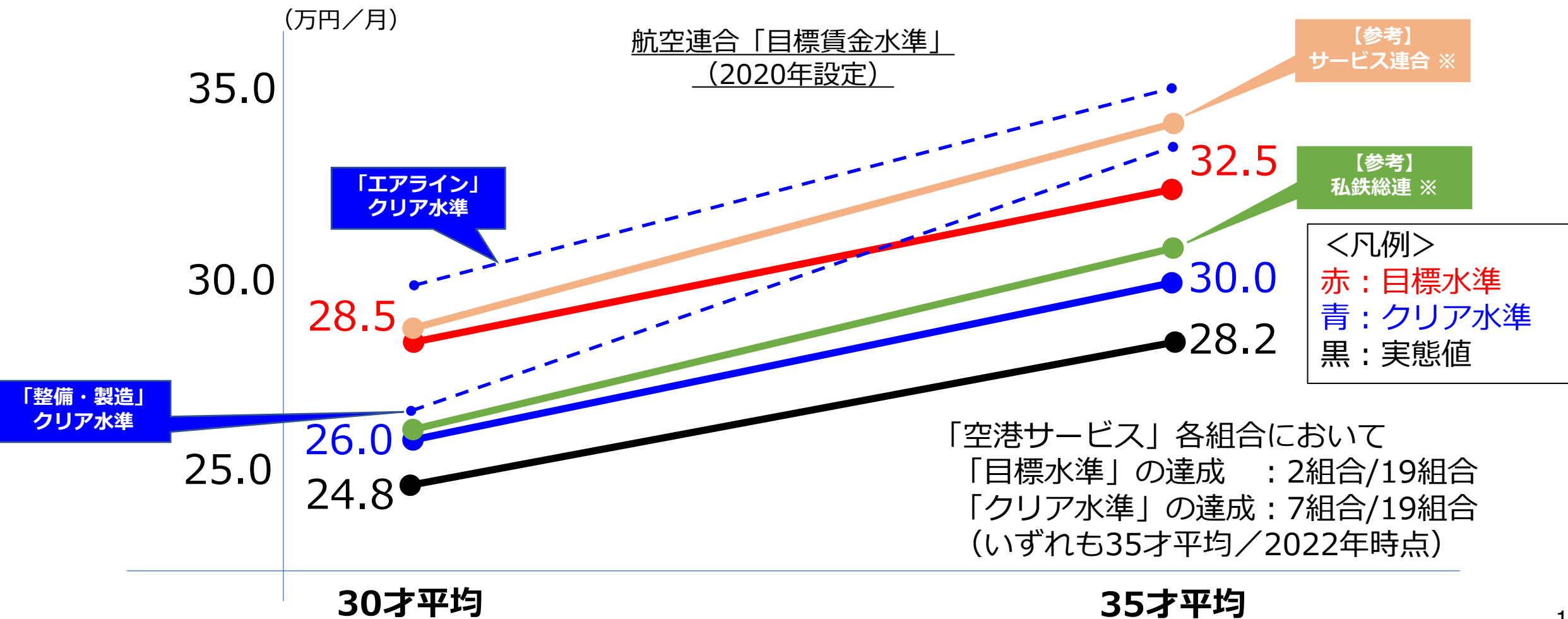
ANA労組：6,000円
JAL労組：7,000円 } 過去30年で最大

満額以上：16組合
満額未満：19組合

9. 労働条件の実態把握（1）

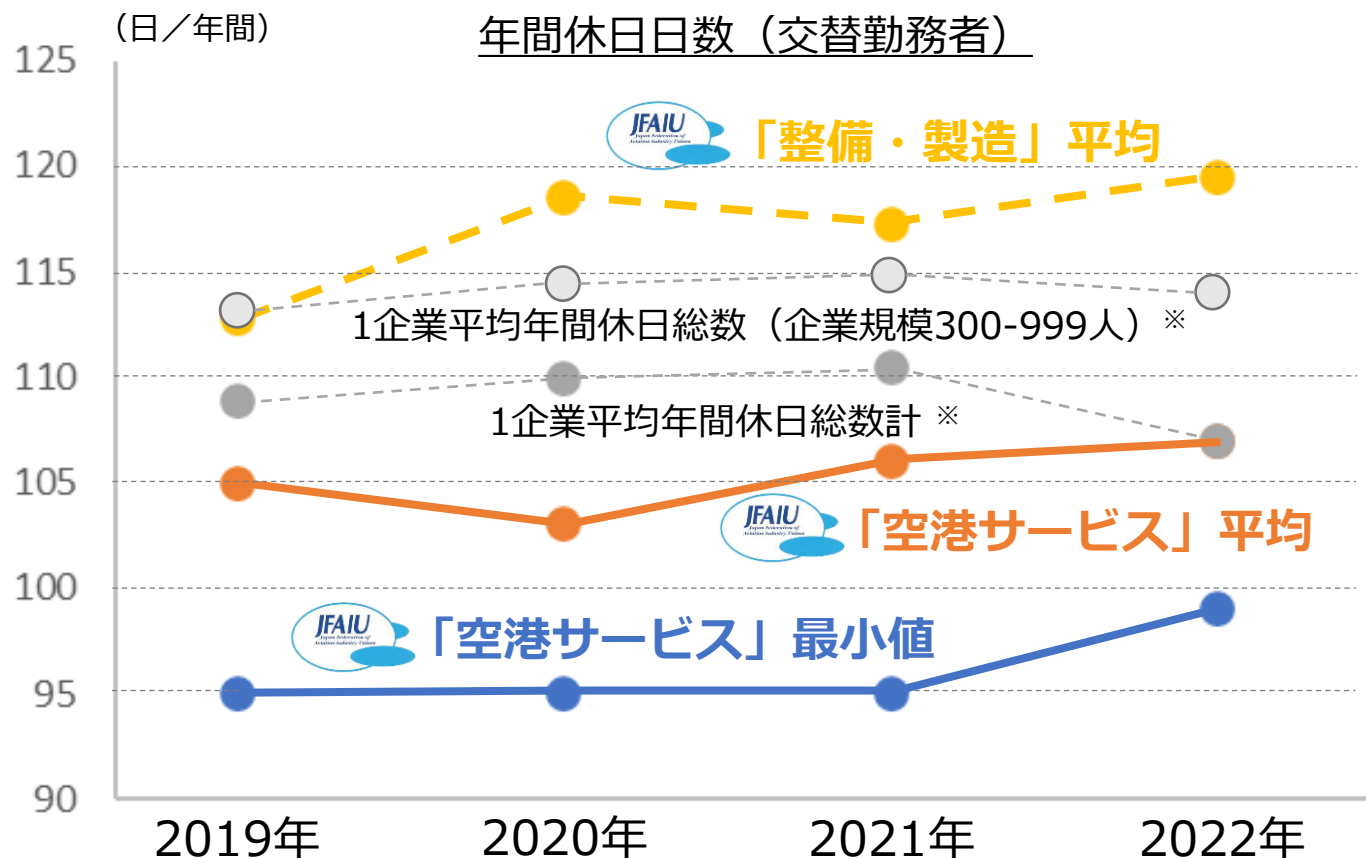
グラウンドハンドリング職を含む「空港サービス」の賃金水準は、航空関連産業内・他産業と比して相対的に低位であり、組織内で設定した目標値の達成状況も現時点では厳しい。

※「連合 2022年度労働条件調査」：登録組合・大卒・所定内計



9. 労働条件の実態把握（2）

グランドハンドリング職を含む「空港サービス」の労働時間や時間外労働、公休数などの労働条件は著しく厳しいものではないが（下記の年間休日数は改善傾向）、厳しい労働環境のなかで、賃金水準とあわせて改善を求める声は多い。



「空港サービス」の労働条件における特徴

- 旅客ハンドリング・グランドハンドリング共通
 - ・ 特に大規模空港の国際線業務では24時間シフト制で生活サイクルが不規則に。
 - ・ 適正な必要人員数に対して余裕がなく、希望日の有休が取得しづらい。
 - ・ 勤務間のインターバル時間が十分でなく疲労回復が容易ではない。
 - ・ 職場の多様性が乏しく（男女比が極端など）、若年層の有休取得がしづらい風土が残る。
- グランドハンドリング特有
 - ・ 屋外での業務が多く、厳しい天候に晒されることも少なくない。
 - ・ 新技術導入が限定的で、生産性向上が実感しづらい。

調査年

※厚生労働省「就労条件調査」より

10. 航空保安に関する課題認識

- ✓ 航空保安の責任主体は、一義的に国が担い、費用負担は一般財源化することを通じて中長期的かつ安定的な人材確保・定着を図るべき。
- ✓ 航空保安に関わる財源確保の観点で、利用客から徴収する保安料について検討する場合は、透明性・公平性を重視すべき。

令和4年3月
改正航空法
施行

【附帯決議（抜粋・主旨）】

- ・ 検査の確実性と旅客の利便性との両立を図るため、検査員の処遇の改善及び検査の質の高度化等を講じる。
- ・ 各主体の役割分担の見直しについて、諸外国との比較を十分に行い、期間を定めて検討を行う。
- ・ 適正な費用負担の在り方について、保安料水準の見直しも含めて、早期に見直しを検討する。

コロナ禍からの需要回復局面（令和4年度下期～）において、**保安検査場の大混雑が顕在化**
= コロナ禍における離職者増加 + 採用難で**人手不足が顕著に**

人手不足への対応

- ・ 保安検査員の人件費増額の原資となる財源確保が必要
- ・ 先進機器のさらなる導入加速が不可欠

海外状況調査

- ・ 責任主体が航空会社である例は他になし
- ・ 保安料は他国と比して著しく低位

- ・ 国家安全保障上、重要な対策であり「一般財源化」による全額負担とする方向で検討すべき。
- ・ 利用者負担の考え方から、保安料の見直しを検討する場合は、日本の多様な空港運営形態の違いも踏まえた保安料の「あるべき水準議論」が必要。
- ・ そのうえで、財源となる旅客負担の保安料引上げについては、透明性・公平性を重視し、航空会社が運賃転嫁できるしくみとすべき。

1 1. 想定される主要論点に対する認識（1）

① コロナの影響を踏まえた人材確保

- 「産業で働く魅力の発信」の取り組みの継続、強化
- 「コンパクトハンドリング※」の実現に向けた規制やルールの見直し
- 航空局イノベーション推進予算の継続、実効性の強化

※規制見直しや技術革新によって業務の領域、人の関与をコンパクト化する構造の意味の造語。

- 「魅力発信」の企業間・空港内でのコラボレーション、グラハン・保安検査員イメージアップ
- 港内免許やランプパス申請・取得方法の簡略化・全国共通化、最小人員で対応する仕組みづくり
- 調査・研究の継続・強化に加え、イノベーション導入費用の補助

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

- 産業内における適正取引の推進
- グラハン事業者による業界団体の設立と警備業業界団体も含めた労使・官民連携強化
- 航空保安における責任主体・費用負担のあり方の見直し
※現在、政府「保安検査に関する有識者会議」で議論中

- 「パートナーシップ構築宣言」締結、取引慣行に関する実態調査を基にした「適正取引ガイドライン」周知（航空連合策定中）、特定最低賃金の新設の検討、需要に応じた受託料金
- 上記を進める上での産業別労使懇談会、官民連絡会（政労使会議）の設置
- 特に外航の保安委託費用が抑制傾向にあることへの対応

③ 空港業務における女性活躍等の推進

- 多様な人材が長く働き続けることができる人事諸制度の整備
- 多様な人材が活躍できる職場環境の整備
- 「産業で働く魅力の発信」と連動した多様性に関する対外PR

- 育児時短制度、雇用・定年延長制度、ハラスメント教育
- ランプ内休憩室や化粧室の整備、作業場所照度・傾斜など改善
- 女性やシニアが活躍できる職場のPR、キャリアプラン・モデル

④ 特定技能制度の活用

- 国の受入目標の再確認とコロナ禍後の目標達成
- 特定技能1号受入後の定着・活躍のための環境整備

- 就労者数が少ない現状から国の主導による回復策の実行
- 特定技能2号への拡大や港内免許試験の多言語化の検討、官民・企業間で連携した生活相談窓口の設置

1 1. 想定される主要論点に対する認識 (2)

⑤ 空港業務への地方自治体の関わり方

- 持続的な就航を可能とするための地域人材の空港での就労促進
- 空港施設・設備に対する積極的な投資

- 自治体予算をエアライン誘致から地元空港の人材確保に充当
- 省人化・省力化への投資促進、GSEの購入などによる支援

⑥ 空港業務への空港会社等の関わり方

- 空港業務従事者の働きやすさの改善による魅力向上
- 空港で働くモチベーション向上に資する取り組みの検討
- 空港全体での人材確保に向けたプロモーション
- 地上設備の事業者間の共有の推進

- 食事環境（コンビニ含む）、ランプ内待機場所の確保、上屋等の冷房の整備、従業員駐車場の拡充など、適正な賃料のあり方も含めた環境整備の促進→[航空連合地方政策提言参照](#)
- ES向上の取り組みや空港従事者のイベント、交流機会の検討
- 企業や業種に特化せず、地域に根差した空港としての採用PRや地域住民との交流機会の設定（施設見学など）
- 待ち時間・移動時間の削減による生産性向上、事例の水平展開

⑦ 空港業務におけるDX、GX対応

- グラハン業務の標準化の推進
- 保安検査における先進機器の積極的な導入
- 航空局イノベーション推進予算の継続、実効性の強化【再掲】

- AI等の活用・分析による作業標準化とDX機器の共有化促進
- 国による先進機器導入・維持費用の補助
- 調査・研究の継続・強化に加え、イノベーション導入費用の補助【再掲】、GX推進のための空港施設整備の経済的支援

⑧ 業界関係者一丸となった取組の推進

- グラハン事業者による業界団体の設立と警備業業界団体も含めた労使・官民連携強化【再掲】
- グラハン業務の標準化の推進【再掲】

- 産業別労使懇談会、官民連絡会（政労使会議）設置【再掲】
- AI等の活用・分析による作業標準化とDX機器の共有化促進【再掲】