



日乗連ニュース

ALPA Japan NEWS

www.alpajapan.org

Date 2004.01.15 No. 27-33

発行：日本乗員組合連絡会議・ALPA Japan
幹事会

〒144-0043
東京都大田区羽田5-11-4
フェニックスビル
TEL.03-5705-2770
FAX.03-5705-3274

乗員組合勤務裁判

東京高裁は、3名編成機を含めて、1回着陸についての「改定就業規程の合理性」を否定！

高裁判決を解説するシリーズ③

会社は12月29日付の「Trust」で、「乗員組合員も会社主張が認められた項目の一部について附帯控訴していました」と述べ、乗員組合が、あたかも（主体的に）控訴を行ったかの説明を行っています。しかし、乗員組合は、組合主張が認められなかった一部の項目について、敢えて控訴は行わず、「労使交渉による解決」を会社に求めてきました。

その一方で、会社は、「労使交渉による解決」を拒否し、自らの主張が認められなかった全ての項目について、あくまで「判決を求める」との考えを変えず、最後まで控訴を取り下げませんでした。

組合では、判決の各項目について、高裁がどのような判断を下したのかについて、数回に分けてシリーズで解説していますが、このシリーズ③からは、各請求項目についての高裁の判決についてです。今回は、「1回、2回着陸の乗務時間・勤務時間制限の規定についての合理性」判断について、あわせて、上記「附帯控訴」について、解説します。

「乗務時間及び勤務時間の制限を変更した本件就業規程は、法的規範性を是認することができるだけの合理性を有すると認めることはできない！」
(高裁判決文より抜粋)

高裁は、各請求について、以下の判断基準に沿ってそれぞれ審理した上で、総合的な「規定内容の合理性判断」を行っています。(カッコ内は組合記入)

1. (運航乗務員の受ける) 不利益の有無、内容及び程度
2. (会社の) 変更の必要性の有無、内容及び程度
3. 変更された就業規則の内容自体の相当性
4. 代償措置の有無及び内容
5. 労働組合等との交渉経緯



乗務時間及び勤務時間の変更は、 運航乗務員にとって大幅な不利益変更！

1. (運航乗務員の受ける) 不利益の有無、内容及び程度

○ 1回着陸(2名編成機)

- ・ 本件就業規程の改定により、乗務時間及び勤務時間ともにその制限時間が最大で2時間延長されただけでなく、マルチプル編成で運航していた路線をシングル編成で運航することが可能となり、仮眠設備で休息をとることができなくなるなど、労働密度が強化されており、シングル編成による2名編成機で予定着陸回数が1回の場合の運航についての乗務時間及び勤務時間の変更は、運航乗務員にとって大幅な不利益変更というべきである。(判決第3分冊P32)

○ 1回着陸(3名編成機)

- ・ 2名編成機という部分が3名編成機となっている以外は、上記2名編成機と同内容

○ 2回着陸(2名編成機、3名編成機)

- ・ シングル編成で予定着陸回数が2回の場合、本件就業規程の改定により、従来の乗務時間制限8時間30分を最大9時間30分に、従来の勤務時間制限13時間を最大14時間に延長し、乗務時間及び勤務時間ともにその制限時間が最大で2時間延長されることになった
- ・ 最大で1時間延長したことにより、従来は現地で1泊滞在し、2日に分けて乗務していた2回の離着陸を1日で実施することが可能となり、これは、運航乗務員にとってみれば、2日間で実施していた勤務を1日で実施することになるのであるから、従来と比較して1日の労働内容を加重したといえることができる
- ・ そして証拠によれば、会社(控訴人;以下会社と表記)が本件就業規程の改定によりシングル編成で予定着陸回数が2回の場合の乗務時間及び勤務時間の制限を最大で1時間延長した意図は、従来は現地で1泊滞在し、2日に分けて乗務していた1回の離着陸を1日で実施することを可能にするためであったと認められる
- ・ 従来と比較して1日の労働内容を加重したシングル編成で予定着陸回数が2回の場合の運航についての乗務時間及び勤務時間の制限の変更は、運航乗務員にとってかなりの不利益変更というべきである。(判決第3分冊P133)

本件就業規程改定による勤務基準の見直しを行う 高度の必要性は認められない！

2. (会社の) 変更の必要性の有無、内容及び程度

(経営状況から見た必要性については、次回以降のシリーズで解説)

- 平成4年12月下旬から1月下旬にかけて会社の運航企画部は、5名の運航乗員部長らに対し、勤務基準の見直しによってコスト削減になるとの説明をしたものの、どの程度のコスト削減になるか、また、マンニングがどれだけ削減されるのか、さらには勤務基準の見直しの目的が機長の大量退職ないし路線や便数の拡大等に伴うマンニング削減にあるのか否か等について具体的な説明をしていないことが認められる (判決第3分冊P89)
- 本件就業規程改定による勤務基準の見直しは、構造改革施策上、徹底したコストの削減、低ブレイクイーブン体制の構築による会社の経営状況の改善という大まかな効果を目指していたものと推認され、運航乗務員の直接的削減は目標ではなかったということができる
- 機長の大量退職等により問題となる運航維持能力は、日本人機長養成に努めながら、外国人乗務員の導入を実施すると説明し、勤務基準の見直しによるマンニング削減と結びつけて説明していなかったのであって、会社が構造改革において、将来の機長の大量退職に備えて本件就業規程改定による勤務基準の見直しを検討していたとしても、本件就業規程改定に際して機長の大量退職を前提としてマンニング削減効果をどの程度具体的に検討していたかは不明といわざるを得ないから、機長の大量退職に備えてマンニング削減効果を得ることが本件就業規程改定による勤務基準の見直しの主たる目的であったとするには疑問がある (判決第3分冊P90)
- 本件就業規程改定による勤務基準の見直しによる効果として、マンニング削減効果と路線や便数の拡大を結びつけて具体的な説明をしていないことに照らせば、会社において、構造改革施策上、路線や便数の拡大を意図していたとしても、その拡大を前提とするマンニング削減効果を主たる目的として本件就業規程の改定を行ったと直ちに認めることもできない
- 本件就業規程の改定を企画、決定する過程では、そのような試算、比較検討はされなかったと推認するほかはい。 (判決第3分冊P91)

- ・ 本件就業規程改定による勤務基準の見直しは、それによる運航乗務員の直接的削減、機長の大量退職により問題となる運航維持能力対策、路線や便数の拡大があっても増員することなしの運航維持能力対策等、具体的な課題の達成を目標とするものではなく、会社の経営状況の改善という大まかな効果を目指し、本件就業規程の改定によって、具体的にどの程度人員効率を向上させ、組ストを削減することができるのか、ATK当たりの人件費の削減の具体的な数値目標にどの程度寄与するのか、を試算し、他の改定案と比較検討することなく、大づかみに定められたものとみるほかない（判決第3分冊P92）
- ・ 本件就業規程の改定によって人件費効率の向上という効果があったと一応いうことができるが、その効果の内容や程度は必ずしも明らかではないので、人件費効率向上を図るという目的との関係で、本件就業規程改定が有効であったとしても、その効果が大きいものであったということとはできない。したがって、本件就業規程改定の必要性があったとしても、その程度は高度であったということとはできない。（判決第3分冊P95）
- ・ そこでいわれる運航の実情に即したより合理的な勤務基準に見直し、運航乗務員の効率化を図る必要性が、前記において検討した、会社の主張するマンニング削減効果と同じものを指すのであれば、その効果、必要性の程度は前記に判断したとおりであり、マンニング削減効果と別のことを指すのであれば、それが具体的にどのような効果であり、それがなぜコスト競争力の強化につながるのか、その効果の内容や程度はどのようなものであるかを明らかにする的確な証拠はないものというほかはない。そうすると、路線構成の変化や機材性能の向上等運航の実情に即した合理的な勤務基準に見直すために、本件就業規程改定による勤務基準の見直しを行う高度の必要性は認められないというべきである。（判決第3分冊P97）

以上、1回、2回着陸について共通です。

3. 変更された就業規則の内容自体の相当性

- ・ 就業規則の内容自体の相当性（運航の安全性等）については、シリーズ②で解説しています。

- ・ 不利益を緩和する措置として十分であるとはいえない！
- ・ 財産的代償措置がされたとも認められない！

4. 代償措置の有無及び内容

- ・ 改定された本件就業規程は、一連続の乗務に係わる勤務の前には12時間の休養を予定し、予定乗務時間が9時間を超えて10時間以内の場合は12時間の休養時間に6時間の休養時間を加算し、予定乗務時間が10時間を超えて11時間以内の場合は12時間の休養時間に9時間の休養時間を加算し、予定乗務時間が11時間を超える場合は12時間の休養時間に12時間の休養時間を加算し、予定乗務が出発地の時間で22時から5時に当たる場合はその時間を加算するとしているから、乗務時間制限を従前の9時間から最大11時間にまで延長したことに伴う不利益を一応緩和する措置がとられているといえなくもない
- ・ しかし、本件就業規程は、航空機の遅延等やむを得ない事態が発生して休養時間が次の一連続の乗務に係わる勤務の前に確保できない場合は、少なくとも10時間の休養を与えることとし、また、休養時間が予定した時間の12分の10に満たなかった場合には、所定の休日に加えて一日の休日を基地帰着後に与えることとしているが、この例外規定に照らすと、航空機の遅延等の事態により実際の到着時刻が相当遅延したときには、予定乗務時間が9時間を超える場合には長時間の乗務に見合った休養時間が必ずしも保障されるとは限らず、その遅延により休養時間が減少することになるので、本件就業規程による休養時間の制度が乗務時間制限を最大11時間までに変更したことによる不利益を緩和する措置として十分であるとはいえないというべきである。（判決第3分冊P116）
- ・ 本件就業規程が改定される前は、シングル編成1回着陸で実乗務時間が9時間を超えた場合には、「特別乗務手当」が支払われていたところ、本件就業規程の改定にあわせて「長時間乗務手当」に再編されたが、その手当の支給基準は「特別乗務手当」のそれを大幅に下回っていることが認められ、長時間乗務に伴う手当等の財産的代償措置がされたとも認められない。（判決第3分冊P117）

5. 労働組合等との交渉経緯

- ・ 労働組合等との交渉経緯については、シリーズ①で解説しています。

乗員組合は、控訴を行わなかったのに、高裁判決は、何故「3名編成機の1回着陸に関する規定の合理性」も否定したのか？

・・・・・・・・附帯控訴とは？

会社は、地裁で自らの主張が認められなかった全ての項目について、高裁に控訴しましたが、乗員組合は、組合主張が認められなかった一部の項目について、不服はあるものの、敢えて控訴は行わず、「労使交渉による解決」を求めてきました。

その理由は、高裁で審理される論点を出来る限り絞り込み、早期判決を実現させるためであり、一方、会社に対して一貫して「控訴を取り下げ、労使交渉により解決せよ」と求めてきたことから、組合としても「話し合いにより問題解決する姿勢」を会社に示すためでした。 それでは、今回の高裁判決で、何故、組合が控訴しなかった項目まで、組合主張が認められたのでしょうか？

一般的にいわれる「控訴」とは、「主体控訴」を意味し、これは地裁判決に不服があり、その取り消し又は変更を求める場合、高裁に対して14日以内に手続きを行わなければなりません。この手続きにより、高裁での「控訴審」が行われるわけですが、組合が、今回、活用した「附帯控訴」とは、ここでいう一般的にいう「控訴」とは異なります。

今回のケースでいうと、「会社は認められなかった項目全てについて控訴」を行い、「組合は一部認められなかった項目について控訴」を行いませんでした。この場合、高裁で審理の対象となるのは、「会社が控訴した項目」のみとなってしまい、2者間で余りにも不公平となるため、法律上、「組合が控訴を行っていない項目」についても、会社が控訴している間に限り、審理のテーブルに載せることができる仕組みとなっているのです。このシステムが、「附帯控訴」といわれるものです。

この「附帯控訴」は、「控訴」ではありませんから、もし会社が、控訴審の途中で「控訴」を取り下げた場合、この「附帯控訴」による請求も自動的に取り下げとなります。

ですから、会社が「控訴」を途中で取り下げているなら、「3名編成機の1回着陸」の判決が下されることはなかったのです。

確かに、会社が、「Trust」で書いている「乗員組合員も会社主張が認められた項目の一部について附帯控訴していました」という表現そのものは、間違いではありませんが、「附帯控訴」の意味を説明もせずに、このような書き方をするのは、余りにも恣意的といわざるを得ません。

会社は、上告を取り下げ、

ただちに三乗組との交渉で問題解決せよ！