



日 乗 連 ニ ュ ー ス

ALPA Japan NEWS

www.alpajapan.org

Date 2004.2.05 No. 27 - 44

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

「都合のいい意見のみの聴取」という会社の常套手段を否定！

「国内線の連続乗務日数制限を緩和した上で、その考え(連続休日の増加)に同意する運航乗務員が多数であるとまでは認められない」！
(高裁判決文より抜粋)

高裁判決を解説するシリーズ

会社は、「国内線の連続乗務日数」を従来の3日から5日に延長する大きな理由の一つとして、この裁判の中では、「B767運航乗員部長から同乗員部の多くの乗員から3日連続の休日が欲しいという要望が出ている」ことから、従来の「連続3日の乗務」(2日の休日)から「連続5日の乗務」(3日の休日)に変更した旨、主張してきました。

会社のこの主張は、言い換えれば、「国内線の連続乗務日数」に関する規定の改定は、「現場乗員の意見を吸い上げた改定であり、乗員にとって有利な改定である」ということになるのですが、東京高裁は、会社のこのような常套手段ともいえる「会社にとって都合のいい意見のみを取り上げるという手法」を、許さず、正しい認識の下で判断しています。

また、会社は、12月29日付の「Trust」で、国際線スタンバイについて「出発時刻が4時間以内に予定された2便でない限り、乗務する義務のないことの確認請求が(組合から)ありましたが、それは認められませんでした」と説明しています。高裁は、今回の判決で「国際線スタンバイの4時間以内の限定」を認めなかったのでしょうか？

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、このシリーズでは、「国内線の連続乗務日数」と「国際線指定便スタンバイ」の規定についての合理性判断について、解説します。

「国際線のスタンバイは、連続24時間中は12時間を限度とし、スタンバイすべき最初の便の出発予定時刻の4時間前より始まり、最後の便の出発時刻の4時間後に終了することになると解される」
(高裁判決文より抜粋)



「国内線の連続乗務日数」の変更自体が、 労働条件の大幅な不利益変更！

1. (運航乗務員の受ける)不利益の有無、内容及び程度 国内線連続乗務日数に関する変更

- ・ 国内線の連続乗務日数について、従来3日を限度としていたものを5日まで連続乗務ができるようにしたものであり、月間の休日数(10日)や月間の所定就業時間数(175時間)に変更はないものの、控訴人(以下会社と表記)は従前に比較して長い日数の連続乗務を命ずることが可能になったのであって、この連続乗務の制限日数が3日から5日に延長されれば、連続乗務によって運航乗務員の心身に与える負担は増大し、それに応じて疲労の程度は本件就業規程の改定前に比較して当然に重くなるというべきであるから、この変更自体が労働条件の大幅な不利益変更というべきである。

(判決第3分冊P160)

なお、会社は、「規定自体の変更内容ではなく、実際に実施している乗務パターンの内容で不利益の大きさを考慮すべきである」との主張を行っていました。すなわち、会社の主張は、改定就業規程では「1日4回着陸の勤務」を全く無制限に「5日間連続で乗務させる」ことができる規定ではあるが、「実際にそのような運用を行っていない(*組合注)のであるから、実際の乗務パターンで不利益性を考慮すべき」というものです。

- * 93年11月の改定当初は、B767やDC10乗員部を中心に、規定一杯の乗務パターンが組みまれていましたが、乗員組合が5日パターンに対して乗務拒否方針を出したことから、会社は上記のようなパターンを組むことができなくなっただけです。

しかし、高裁は、以下の判断を示し、会社主張を認めませんでした。

- ・ 就業規則変更による不利益の有無、内容や程度は、就業規則が定める勤務基準によって実施可能な勤務内容を比較検討すべきであり、就業規則に定められた勤務基準に基づき具体的に運航乗務員にどのように乗務ないし勤務させるかは、使用者として、運航上の必要性ほか、労働者の安全や健康に配慮する観点からなされる会社における運用上の問題であって、実際に運航乗務員が勤務に就いた実績や会社が運航乗務員に対して行った配慮は、就業規則変更による不利益変更の有無や程度の判断に直接影響を及ぼさないものというべきである。

(判決第3分冊P160)

- ・ 当審での審判の対象のはなっていないものの、自宅スタンバイ終了後の最低休養時間の保障が廃止されている。これらスタンバイ制度全体の変更を見た場合、一方でスタンバイ中の運航乗務員の拘束時間が大幅に短縮されて負担は軽減されているものの、他方でスタンバイ中の運航乗務員からの起用対象の便の範囲は、時間の面でも国際線、国内線の区別の面でも大幅に拡大され、従来に比較し適用対象便の予測可能性は低下して事前準備の対象が拡大するのみか、予測される起用便に応じた体調管理も困難になっている上、スタンバイから起用される場合には、スタンバイ開始から8時間の直前に、スタンバイの開始から15時間あるいは最大20時間後に勤務が開始し、乗務の開始は更にその後になる便が指定されることも可能となって、その場合の当該運航乗務員の負担は、極めて重く、また、自宅スタンバイといえども、休養ではなく、控訴人の指揮命令下に置かれて労務を提供しているものであって、性質上はいわば手待時間で労働時間に該当するものであり、これについての最低休養時間の保障が廃止されたことは運航乗務員にとって不利益であるというべきであり、これらを総合すると、本件就業規程の改定によりスタンバイ制度が運航乗務員にとって必ずしも改善されたとはいえず、むしろ、労働条件として勤務基準を見た場合、従来に比較して低下したものと評価できる。 (判決第3分冊P19)

運航乗務員に不利益を与えてまで、 国内線の連続乗務日数制限に関する勤務基準を 変更する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)

国内線連続乗務日数に関する変更

- ・ 会社は、本件就業規程の改定による国内線連続乗務日数制限の緩和は、地方発着路線が拡大され、乗務の前あるいは後にデッドヘッドが多くなっていたという状況下で、弾力的かつ効率的な運用を可能にすることを目的としたもので、マンニング削減効果を生むものであると主張する。もっとも、会社は、国内線の場合はほぼ毎月ダイヤが変更されるという実態もあって、削減効果の定量化は困難であるとも主張し、具体的なマンニング削減効果についてこれを認めるに足る証拠はないので、マンニング削減効果の有無やその内容は不明といわざるを得ない。

- 会社は、本件就業規程の改定による勤務基準の見直しにあたり、国内線の連続乗務日数制限の緩和による費用削減効果があるのか否か、あるとすれば、どの程度の効果があるのかを事前に具体的に検討したと認めるに足りる証拠もない。本件就業規程の改定による国内線の連続乗務日数制限を緩和することにより、会社において、デッドヘッドを少なくして運航乗務員を弾力的かつ効率的に運用することができるようになったという点では意味があり、その限りでは会社に必要性があったといえなくもないが、費用削減に直ちに結びつくとは認められず、また、緊急に本件就業規程を改定することによって国内線の連続乗務日数制限を緩和する必要があったとはいえず、運航乗務員に不利益を与えてまで本件就業規程改定により国内線の連続乗務日数制限に関する勤務基準を変更する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P161)
- 当審証人池田重隆は、B767運航乗員部長から同乗員部の多くの乗員から3日連続の休日が欲しいという要望が出ているという説明があったと証言し、また、同様の陳述(乙287)をするが、国内線の連続乗務日数制限の緩和を前提とした要望であるか否か不明である上、会社において、それ以上に乗員に対し、連続乗務日数の制限を緩和しても連続休日日数を増やすことを望むかどうかの調査を行い、その賛否の割合を把握したことを認めるに足りる証拠はなく、前記3(5)のとおり、本件就業規程の改定について、会社の管理職を含め運航乗務員の大半が反対し、他の従業員も同意するに至っていないことを考慮すれば、仮に「集中勤務・集中レスト」という考え方に賛成する運航乗務員がいたとしても、国内線の連続乗務日数制限を緩和した上でその考えに同意する運航乗務員が多数であるとまでは認められないというべきであって、以上の事情によれば、前記の証拠によっては、国内線の連続乗務日数制限を緩和することを前提にして「集中勤務・集中レスト」という考え方の導入を望む声が運航乗務員にあったとまでは認められない。 (判決第3分冊P162)
- そうすると、本件就業規程の改定により国内線の連続乗務日数制限を緩和する高度の必要性があったということとはできない。 (判決第3分冊P163)

国際線スタンバイの指定便制度に関する変更

- ・ スタンバイ制度の変更は、会社の悪化した業績を回復するための構造改革の一環として積極的な費用削減に結びつくと認めるに足りる証拠はなく、国際線のスタンバイ指定便制度の廃止によるマンニング削減効果も不明であり、また、会社は、本件就業規程改定による勤務基準の見直しにあたり、国際線のスタンバイ指定便制度の廃止による費用削減効果ないしマンニング削減効果があるのか否か、あるとすれば、どの程度のこうかがあるのかを事前に具体的に検討したと認めるに足りる証拠もない。 (判決第3分冊P195)
- ・ 会社において、スタンバイからの起用を弾力的かつ効率的に行うことができるようになったという点では意味があり、その限りでは会社にとって必要性があったといえなくもないが、費用削減に直ちに結びつくとは認められず、悪化した会社の業績を回復するため緊急に本件就業規程を改定することにより国際線のスタンバイ指定便制度を廃止する必要性があったとはいえず、運航乗務員に決して少なくはない不利益を与えてまで本件就業規程を改定する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P196)

3. 変更された就業規則の内容自体の相当性

国内線連続乗務日数に関する変更

- ・ 改定された本件就業規程では、スタンバイの連続日数は「4日を限度とする」(19条1項3号)とするのみで、スタンバイや乗務以外の勤務を含めて連続乗務日数を規制しておらず、また、乗務の場合の勤務において8時間を超える勤務を連続して3日を超えて予定しないという規制もない。これらの点からすれば、会社の改定された本件就業規程が定める国内線の連続乗務日数制限に関する勤務基準の内容は、労働条件として全日空や日本エアシステムの基準に比較してやや緩やかな内容になっている。もっとも、全日空や日本エアシステムでは、本件就業規程には存在する連続休日を付与する規定はない(甲564, 1106の2及び3)ものの、休日日数の関係で連続休日をとることができる内容になっており、連続休日を付与する旨の規定がないことは前記判断を直ちに左右するものではない。 (判決第3分冊P166)
- ・ 改定された本件就業規程が定める国内線の連続乗務日数制限に関する勤務基準の内容は、労働条件としてその内容が相当であるというにはやや疑問があるというべきである。 (判決第3分冊P167)

国際線スタンバイの指定便制度に関する変更

- ・ 運航を確保して定時性を維持するためスタンバイ制度を設け、スタンバイから起用する場合の終業時刻は、本件就業規程5条3項(2)b.で「起用する勤務に応じ」て定まる時刻とされているのであって、勤務が乗務の場合に終業時刻が明確に確定しているとはいえないものの、起用される乗務の勤務時間によってある程度の予測は可能である上、スタンバイ制度の趣旨を合わせ考慮するならば、スタンバイからの起用によって予定された勤務の労働時間が変更されるとしても、全く予想できないものに変更されるというわけではないので(指定便制度の廃止によって予測可能性は低下するものの、全く予想が不可能になるとはいえない。)、会社のスタンバイ制度ないしスタンバイからの起用をもって、会社が任意に労働時間の始業・終業時刻を変更するものということとはできず、労働時間の特定性を要求する労働基準法32条の2の趣旨に直ちに反するものということとはできない。(判決第3分冊P199)
- ・ 起用対象の範囲がスタンバイの開始時刻にかかわらず、当該日の24時までに開始する勤務までに拡大していることは、科学的研究の成果に照らし、何ら問題もないとも即断し難く、疑問が残ることは否定できない。(同P201)
- ・ 国際線のスタンバイ指定便制度を廃止した本件就業規程の勤務基準の内容自体は、労働条件として疑問の残る点もあるが概ね相当というべきである。(同P201)

4. 代償措置の有無及び内容

国内線連続乗務日数に関する変更

- ・ 国際線において基地を離れた日数が5日の時に付与される連続休日日数は1日増えたといえる。しかし、勤務協定及び改定前の本件就業規程の下では国内線における連続乗務日数が4日ないし5日は制限されて存在せず、したがって、連続休日の定めもなかったのであって、国際線と国内線とでは勤務の内容が異なることに照らすと、両者を同様に論ずることは直ちにできないことを合わせて考慮すると、改定された本件就業規程によって定められた4日ないし5日の連続乗務についての連続休日の定めが果たして不利益変更の代償措置といえるかについてはなお疑問がある。
- ・ 連続乗務による連続休日の付与が代償措置ということとはできず、他に国内線の連続乗務日数制限に関する勤務基準の変更に伴う代償措置の存在を認めるに足りる証拠はないので、代償措置はないということになる。(判決第3分冊P168)

国際線スタンバイの指定便制度に関する変更

- ・ 会社は、本件就業規定を改定し、スタンバイの拘束時間を大幅に短縮し、他方で、国際線のスタンバイ指定便制度を廃止した上で、自宅スタンバイ終了後の最低休養時間の保障を廃止したものであって、スタンバイの拘束時間の短縮は、国際線のスタンバイ指定便制度の廃止の代償措置ともいえなくもないが、これを全体として総合すると、本件就業規程の改定によりスタンバイ制度が運航乗務員にとって必ずしも改善されたとはいえないので、スタンバイの拘束時間の短縮が国際線のスタンバイ指定便制度の廃止についての十分な代償措置というには疑問がある。

(判決第3分冊P210)

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 で解説しています。

6. 変更の合理性の総合的判断

国内線連続乗務日数に関する変更

- ・ 国内線の連続乗務日数制限について、本件就業規程の改定によって3日から5日に延長したことは、運航乗務員にとって大幅な不利益変更であり、この変更にも高度の必要性は認められず、変更された規定内容自体の相当性にもやや疑問がある上、その変更に伴う代償措置もなく、変更について会社の管理職を含め運航乗務委員の大半が反対し、他の従業員も同意するに至っていないことを総合考慮すれば、上記国内線の連続乗務日数制限を変更した本件就業規程は、(中略)会社と被控訴人ら(組合)との間において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。

(判決第3分冊P169)

国際線スタンバイの指定便制度に関する変更

- ・ 本件就業規程の改定による国際線のスタンバイ指定便制度の廃止については、変更された内容自体は疑問は残るとはいえ概ね相当であるが、運航乗務員にとって少なからず不利益な変更であり、運航乗務員に不利益を与えてまで本件就業規程を改定する高度の必要性は認められず、この変更に伴う代償措置が十分というには疑問がある上、変更について会社の管理職を含め運航乗務委員の大半が反対し、他の従業員も同意するに至っていないことを総合考慮すれば、国際線のスタンバイ指定便制度の廃止についての本件就業規程による勤務基準の変更は合意的なものとは認められない。

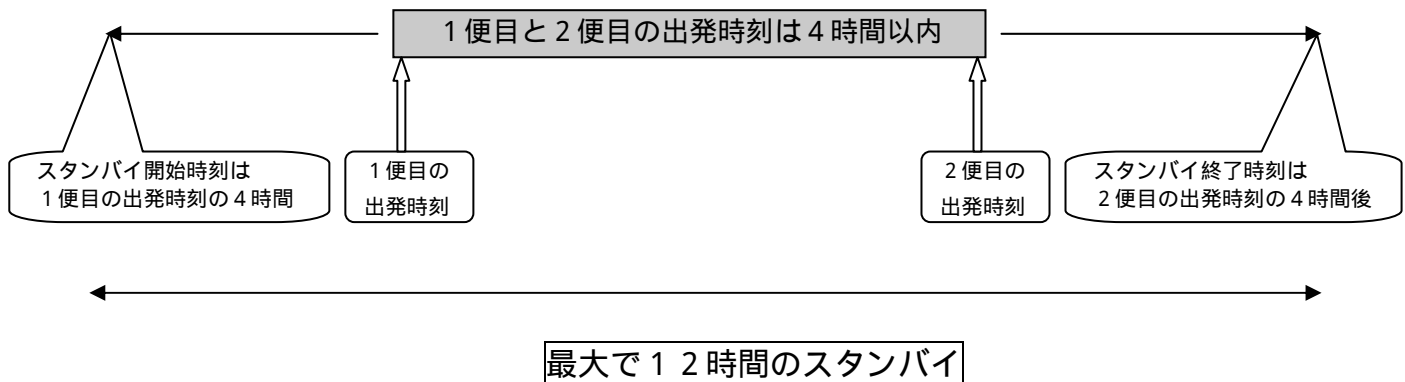
(判決第3分冊P202)

高裁判決では、実態上、 「出発時間が4時間以内の便」に限定されることに！

会社が、12月29日付の「Trust」で述べているように、高裁は、その主文において「国際線については、待機（スタンバイ）に先立ち、あらかじめその対象便として指定された2つの便とその間の便でない限り、乗務する義務のないことを確認する」とする限度で判決を下しています。しかし、高裁は同時に次のような指摘を行っています。

- 被控訴人ら（乗員組合員）については、国際線のスタンバイ指定便制度を廃止した改定された本件就業規程の効力は及ばず、なお改定前の本件就業規程が定めていた国際線のスタンバイ指定便制度に関する勤務基準の規定が適用されるものということになる。なお、本件訴訟では確認の対象になっていないが、スタンバイ時間につき、改定前の本件就業規程が定めていた国際線のスタンバイ指定便制度に関する勤務基準の規定が適用されるとすれば、前記（1）ア（イ）によれば、国際線のスタンバイは、連続24時間中は12時間を限度とし、スタンバイすべき最初の便の出発予定時刻の4時間前より始まり、最後の便の出発時刻の4時間後に終了することになると解される。（判決第3分冊P203）

すなわち、改定就業規程に基づくスタンバイ制度の効力は及ばず、改定前の就業規程に基づくスタンバイ制度が適用されることになりませんが、その改定前のスタンバイ制度は、上記の2重下線部分の内容なので、結局スタンバイの対象便は、「出発時刻が4時間以内の便」ということになります。（下記の網掛けの部分（最大4時間）がスタンバイの対象となる。）



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！