



日乗連ニュース

ALPA Japan NEWS

www.alpajapan.org

Date 2004.02.05 No. 27 - 45

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

「継続か中断かの判断を支援するような運用をしない」ということは、
「会社の具体的な安全配慮における運用の間」!

(「勤務完遂の原則」について、高裁判決文より抜粋)

高裁判決を解説するシリーズ

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、「**勤務完遂の原則**」と「**宿泊を伴う休養における最低休養時間**」の規定についての合理性判断について、解説します。

今回、高裁は、上記2項目については「不利益変更に該当しない」との理由から、「就労義務がない」との判断を下しませんでした。しかし、これらの規定及び会社の運用について、全く問題がないとしたものではありません。

そもそも、会社は、「勤務完遂の原則」に関して、裁判の途中から「規定の文言は変更したが、内容は変更していない」との主張をはじめました。これは、三乗組の法廷内外での取り組みと地裁段階からの証拠(改定直後、シングル編成で、勤務時間が連続20時間を超える勤務継続が多発した実例等)の積み上げにより、会社が、裁判の途中から主張を変えざるを得ない状況を作り出した成果といえますが、そもそも「規定内容の変更がない」のであれば、三乗組の反対を押し切ってまで改定就業規程における「勤務完遂の原則」を強行する必要性はなかったはずであり、また、元の規定である「勤務の継続及び中断」との文言に戻しても会社として何の不都合もありません。

**勤務完遂の原則が明確になったからといって、
「実際の運用にあたり、運航の安全が確保されるための
支援を行わなくてもよいということにならない」!**

(高裁判決文より抜粋)



1. (運航乗務員の受ける) 不利益の有無、内容及び程度

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 勤務協定及び改定前の本件就業規程が定めていた乗務時間及び勤務時間の延長に関する各規定と改定後の本件就業規程が規定する一連続の乗務に係わる勤務完遂の原則に関する規定とは、明らかに文言が異なり、また、控訴人（以下、会社と表記）の運航企画部が本件就業規程の改定に際し、各部門に配布した「運航乗務員就業規程対批表」（甲77の8頁）をみると、一連続の乗務に係わる勤務完遂の原則に関する規定について、その「備考欄」に「この項、大幅改訂。」と記載しており、その文言を変更したことは明らかである。（判決第3分冊P146）
- ・ 勤務協定及び改定前の本件就業規程の下においても、会社がある時点で機長による継続か中断かの判断を支援するような運用をしないという変更をしていたならば同様の問題が生じたはずであり、これは本件就業規程改定の有無とは直接関連しない会社の具体的な安全配慮における運用の問題であり、上記のとおり本件就業規程の改定前後において、規定の実質的な趣旨は変更されておらず、会社の実際の運用をもって、従前の勤務協定及び改定前の本件就業規程が定めていた乗務時間及び勤務時間の延長に関する規定を不利益に変更したということとはできない（勤務完遂の原則が明確になったからといって、実際の運用にあたり地上職員の機長等に対する運航の安全が確保されるための支援を行わなくてもよいということにならないのは当然である）。（判決第3分冊P149）

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ 勤務協定及び改定前の本件就業規程において、「宿泊地」とは、あらかじめ乗員交替地として定められた場所をいうと定義された上、「宿泊地」における休養は、少なくとも12時間とするとされていたものの、「宿泊地」でない滞在場所での宿泊については特に規定がなかったので、「宿泊地」以外の場所での宿泊について、勤務協定及び改定前の本件就業規程には最低休養時間を保障する定めは存在しなかった。
(判決第3分冊P174)
- ・ たとえ、会社が国内線における宿泊を伴う休養につき、ホテルにおける時間が10時間を割ることがないように乗務割を作成する運用をしていたとしても、これは、乗員組合との間で協定が成立しなかったので、運輸大臣の勧告に対して改善策を提出したことや国会での答弁を踏まえ、自主的な判断で運用していたものであって、運航乗務員との間で、双方が規範意識をもってこれを運用していたとはいえず、そのような労使慣行が形成されていたとまでは認められない。
(判決第3分冊P178)

- ・ 本件就業規程改定前において、勤務協定及び改定前の本件就業規程には、あらかじめ乗員交替地であるか否かを問わず、宿泊を伴う場合に勤務終了後に前記の例外なく12時間の最低休養時間が与えられることが定められたことはなく、また、そのような労使慣行（規範）があったということもできないので、本件就業規程の改定により不利益に勤務基準を変更したということとはできない。（判決第3分冊P179）

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）

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 改定された本件就業規程が定める一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する規定は、直ちに費用削減の効果があるとはいえず、会社の経営状況の悪化を改善させる施策として必要があったとまでいえない。（判決第3分冊P150）

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ （会社の）変更の必要性の有無、内容及び程度に関する判断なし

3. 変更された就業規則の内容自体の相当性

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 乗務時間、勤務時間及び着陸回数等について延長の上限を定めないことが航空法令や労働関係法令に違反するものではなく、その上限を設けるか否かは、労使間の交渉によって調整を図られるべき労働条件というべきであり、昭和38年には会社と乗員組合は協定を締結し、乗務時間及び勤務時間の延長の上限を設けていたところ、乗員組合から分裂した運航乗員組合は、会社との間で41年協定を締結してその上限の定めを撤廃したのであり、昭和48年の勤務協定についても、乗員組合は、乗務時間及び勤務時間等の延長の上限を設けることなく、その締結に応じたものであって、従来勤務協定にも上限の定めがなかったことを問題とせず、改定された本件就業規程に上限の定めがないことを批判するのは相当ではない。そして、乗務時間及び勤務時間等の制限は乗務割作成段階の制限であって、この制限を超えて勤務を継続しないのが原則であったとはいえず、乗員組合が会社との間で、勤務を中断するか否かは機長の判断に委ねるという方法を選択して勤務協定を締結したのであるから、乗務時間及び勤務時間等の延長の上限を設けず、勤務を中断するか否かの判断を機長に委ねる規定は合理的なものと推認されるというべきである。

（判決第3分冊P155）

- ・ 勤務を中断するか否かを機長の判断に委ねると規定したのは、改定された本件就業規程が初めてではなく、従来の勤務協定も同様の定めをしており、これによれば、勤務協定を締結した会社や乗員組合は、乗務員の疲労を含め、様々な状況を考慮して勤務を中断するか否かを判断するに必要な能力、経験及び責任等を有する機長にその判断を委ねるのが合理的であると考えたものといえることができる。したがって、組合が引用する前記証拠をもって、勤務完遂に関する勤務基準を定める本件就業規程が航空機の航行の安全を損なう危険のあるものといえることはできないといえるべきである。

(判決第3分冊P157)

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ 改定された本件就業規程16条1項と2項は、上記運航規程の内容に適合し、また、本件就業規程16条3項は、最低の休養時間の定めをしていないものの、当該休養の前後の乗務時間及び勤務時間の合計が一連続の乗務に係わる勤務における乗務時間及び勤務時間の制限内にあるという短い乗務時間及び勤務時間の間にある休養に限って、例外的に10時間の休養をとらずに乗務の継続を認めるものであって、その条項は、上記運航規程の趣旨に反するとまではいえず、我が国には休養時間の最低保障の基準はなく、また、会社と乗員組合との間の従来の勤務協定では、最低休養時間が保障されていたわけではなかったことに照らすと、直ちに本件就業規程16条の定め自体が不合理で、その効力を否定すべきであるといえることはできない。

(判決第3分冊P180)

- ・ 羽田沖事故後、運輸大臣が、会社のスケジュールの中には、乗務割の基準中に、宿泊地における休養時間に関する規定を定め、その確実な実施を図る必要があると業務改善勧告をしたのに対し、会社は、運航乗務員の国内線宿泊地における休養時間について、労使間協定の改定を行い、確実な実施を図っていくが、当面は国内線宿泊地における休養時間が不足することがないようにスケジュールの作成及び運用に充分配慮すると回答し、また、参議院特別委員会で、組合との協定が成立するまでの間、ホテルにおける時間が10時間を割らないように配分すると回答していることに照らすと、会社は、乗員組合との間で勤務協定を改定するか、あるいは本件就業規程を改定するかして、早期に国内線については最低10時間の休養時間を保障するような措置が必要であったといえるが、運輸大臣は、勧告で最低休養時間として12時間を求めておらず、会社も最低12時間の休養時間の保養を約束したわけではないこと、改定された本件就業規程16条1項では、原則として連続12時間の休養を予定するものとし、同条2項では、イレギュラーの場合は原則10時間の休養を与えるものとし、ただ、同条3項で例外的に10時間の休養をとらないで乗務を継続させることができる場合を規定した結果、最低休養時間を必ずしも保障しないというものになっていること、その他外国政府の定める基準や国内外の航空会社の休養に関する勤務基準の状況、旧勤務基準が最低休養時間を保障していなかった等の事情に照らせば、改定された本件就業規程16条の規定自体が不合理で、その効力がないといえることはできない。

(判決第3分冊P184)

(注) 休養時間に関しては、「変更された就業規則の内容自体の相当性」の判断は示されておらず、別途「被控訴人ら(組合)の主張に対する判断」として、上記判断が示されている。

4. 代償措置の有無及び内容

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 代償措置といえるか否かはともかくとして、従来の勤務協定や改定前の本件就業規程では、乗務時間、勤務時間及び着陸回数の制限を超えた場合は、少なくとも12時間の休養をとらなければならないとされていたが、改定された本件就業規程では、乗務時間、勤務時間及び着陸回数の制限を超えた場合は、次の12時間以上の休養を予定する地点で少なくとも15時間の休養を与えるとしており、休養時間が延長されている。(判決第3分冊P157)

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ 代償措置の有無及び内容に関する判断なし

5. 労働組合等との交渉経緯

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 改定された本件就業規程による勤務基準の内容について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。しかし、改定された本件就業規程が定める一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する規定は、従来の勤務協定が規定していた乗務時間及び勤務時間の延長に関する規定から実質的に変更されていないので、改定された本件就業規程が規定する勤務完遂の原則や勤務中断に関する規定につき、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としても、その内容の合理性は否定されないというべきである。

(判決第3分冊P157)

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ 労働組合等との交渉経緯に関する判断なし

6. 変更の合理性の総合的判断

一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する勤務基準の変更

- ・ 改定された本件就業規程が定める一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する規定は、従来の勤務協定及び改定前の本件就業規程が定める乗務時間及び勤務時間の延長に関する各規定と対比して、文言上の変更はあるものの、従前の勤務基準を不利益に変更したということとはできない。そして、勤務完遂に関する規定が変更されたとしても、その変更について勤務完遂の趣旨を明確にする必要性は認められ、その規定の内容自体も相当といえることができる上、乗務時間、勤務時間及び着陸回数の制限を超えた場合の休養時間も3時間延長され、その規定の内容は、従来の勤務協定が規定していた乗務時間及び勤務時間の延長に関する規定から実質的に変更されていないから、改定された本件就業規程が定める一連続の乗務に係わる勤務完遂に関する規定につき、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としても、その内容の合理性は否定されないことなどの事情を考慮すると、変更後の勤務完遂に関する規定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いえるべきである。
(判決第3分冊P158)

宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障に関する変更

- ・ 改定された本件就業規程によって宿泊を伴う休養における最低休養時間の保障についての勤務基準が不利益に変更されたということとはできず、また、改定された本件就業規程が定める休養に関する勤務基準自体が不合理であるということもできないから、その勤務基準に関する規定は、法的規範性を是認することができるだけの合理性を有し、その勤務基準に関する規定の効力は(中略)組合員に及ぶといえるべきである。仮に改定された本件就業規程の効力が否定されたとしても、勤務協定又は改定前の本件就業規程は、組合に対し、宿泊を伴う休養の場合に少なくとも12時間の休養時間を保障していたとも認められず、組合が12時間の最低休養時間の確認を求める根拠は存在しない。(判決第3分冊P186)

* シングル編成の2回着陸の勤務について

「連続する24時間中、乗務時間8時間30分、勤務時間13時間を超えて予定された勤務に就く義務のないこと」が認められているため、
香港線やマニラ線の休養時間が12時間未満の乗務パターン
(一連続のパターン)は実施できません!

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!