



日乗連学習会報告

高年齢運航乗務員の雇用保障と労働条件

2015年5月26日、羽田空港ターミナル・ギャラクシーホールにて、講師に茨城大学名誉教授の深谷信夫先生をお招きして、日乗連学習会を開催しました。

学習会の内容をダイジェストでご紹介します。

改正高年齢者雇用安定法(高年法)と労働契約法 20 条

- ポイント 1 -

「65 歳まで、希望者全員を差別、選別なく雇用することが、事業者の講ずべき措置です！」

少子高齢化社会の中、労働人口の減少・年金支給開始年齢 65 歳への段階的引き上げに伴い、労働力を確保するための雇用政策の原則として、高年法 9 条 1 項は以下の様に規定しています。

定年(65 歳未満のものに限る。以下この条において同じ)の定めをしている事業者は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という)のいずれかを講じなければならない。

1. 当該定年の引き上げ
2. 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ)
3. 当該定年の定め廃止

つまり、事業者に対して、働く意思のある者全てに、少なくとも 65 歳までの雇用を保障する「高年齢者雇用確保措置」を企業の制度として講ずることを義務付けました。

さかのぼること、2013 年 3 月 31 日までは、高年法 9 条 2 項として、

事業主は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係わる基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第 2 号に掲げる措置を講じたものとみなす。

とあり、事業場単位の過半数代表との労使協定(労働協約ではない)により、上記対象と基準を定めれば、希望者全員を 65 歳まで継続雇用・再雇用しなくてもよい、という差別と選別を持ち込むことを法認していました。しかし、2013 年 4 月より、この高年法 9 条 2 項が廃止されました。

この例外の廃止により、高年法 9 条 1 項 2 号の規定が厳密に適用されることになり、65 歳までの安定雇用確保にあたり、高年齢者雇用確保措置の一つとして、継続雇用制度が希望者全員に保障されることとなりました。

- ポイント 2 -

「高年齢者の継続雇用・再雇用制度は、労働者に強制されるものではありません！」

改正高年法は、高年齢者の 65 歳までの安定した雇用確保を事業主の講じるべき措置として義務化するもので、私たち労働者の少なくとも 65 歳までの雇用が保障される権利であり、当然ですが、働き続けることが強制される制度ではありません。あくまでも、定年後の継続雇用・再雇用を希望する労働者に適用される制度です。また、一旦継続雇用を希望したら、65 歳まで働き続けることを強制される制度でもありません。

戦後日本では、強制労働等と呼ばれる労働の束縛強要は禁止されました。労働者の自由意思に基づく労働契約解約（辞職・退社等）の自由は、すでに民法で保障されています。契約期間の定めがない場合、労働者は 2 週間の予告期間をおけば解約できます（民法 627 条 1 項）。ただし、月給制の場合の解約は、翌月以降に対してのみとなります（同条 2 項）。

有期契約の場合、やむを得ない事由（例えば病気等）があれば、直ちに労働契約は解約できます（民法 628 条）。これら契約期間の定めの有無や事由等により、いつから解約が有効かの違いはありますが、退職の自由が労働者に保障されていることは 60 歳未満も以降も同じです。事業主が労働者に対して働き続けることを強制することは出来ません。

- ポイント 3 -

「雇用契約期間の定めがあることで、労働条件に不合理な相違があってははいけません！」

2014 年 4 月、労働契約法（以下、労契法）第 20 条が創設施行され、以下の定めが置かれました。

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

かいつまんで言えば、有期雇用でも期限のない雇用でも、「職務の内容」が同じならば労働条件に不合理な相違があってはならないということです。これまで、有期雇用と無期雇用で労働条件が異なることが漠然と放置されてきましたが、この労契法 20 条によって、労働条件の相違を比較し検討し、不合理な労働条件の相違を禁止する法規範が定められたこととなります。

有期契約による高年齢者雇用制度における労働者の労働条件について、無期契約（通称、正社員）との労働条件に相違がある場合には、事業者は合理的な根拠と理由の説明をする必要があります。相違を放置し是正せず正当化するのであれば、その合理性の立証責任は事業者にあります。労働者は、なぜ、業務も責任も職務の内容も同じなのに差別されなければならないのか、主張・追求することです。

国内航空各社における高年齢者雇用制度の問題点

- ポイント 4 -

「現状では、高年法違反と労契法違反という二重の違法状態と言わざるを得ません！」

本学習会で、ANA と JAL の現状を例に、問題点のいくつかを具体的に検討しました。

◇ ANA の就業規則本則は、「社員の定年は一律満 60 歳とし定年に達したときは退職とする。ただし会社が特に必要と認めるときは、1 カ年の期間を定めて定年を延長し、または一旦退職のうえ新たに嘱託として雇い入れることがある。前記定年延長又は再雇用の期間は、更新することを妨げない。」と規定されています。①定年廃止、②定年延長、③希望者全員 65 歳までの継続雇用制度のいずれも保障されていない根本的な問題があります。

就業規則細則においても、「会社が必要と認めた場合、63 歳までに有効な身体検査証明を保有出来た場合、年金支給開始年齢到達者は排除する、64 歳までに再雇用手続きを完了する」等々の排除規定があり、乗務職として雇用継続の場合・乗務職を外れた場合においても、少なくとも 65 歳までの希望者全員雇用を保障する制度となっておりません。

また、有期無期契約の違いによる労働条件の相違について、会社は「60 歳未満の乗員とシニア乗員とでは役割や位置付けが違う」と主張していますが、60 歳未満の乗員とシニア乗員との労働条件の一つ一つの違いについて、なぜ、本給が無いのか、乗務時間単価が違うのか、家族手当が支払われないのか、年末年始手当が支払われないのか、等々合理的な説明はありません。

◇ JAL においては、特別運航乗務員就業規則に「会社は、特別運航乗務員として雇用を希望する者の中から選考のうえ」とされており、この「選考」内容によっては、希望者全員の再雇用制度とは言えないものとなります。「選考」内容を明確にさせる必要があります。

また、同規則では、雇用期間の更新について「会社が必要と認め」と規定しており、希望者の 65 歳までの継続雇用を保証する制度となっておりません。また、労働条件について、賃金だけを見ても、60 歳未満との相違は月額 20 万円以上もあります。なぜ、違うのか、その具体的な根拠と理由について説明を求め、労契法 20 条に照らし不合理な相違を追求し、差別撤廃実現への運動と取り組みが課題です。

- ポイント 5 -

「懲戒履歴を不採用理由にするのは二重懲罰であり、極めて不合理です！」

現在、高年齢の運航乗務員は多くの航空会社で既に活躍されていますが、その採用にあたっては「選考」が行われているところも少なくありません。高年法の求めは、65 歳までの安定した雇用確保措置を講じることです。

運航乗務員として、航空身体検査や技量審査等による職務資格維持は、60 歳未満も以降も要件に違いはなく、乗務職という「業務内容」を継続する上でその適否の「選考」が行われたとしても、希望者は全員その他の業務において継続雇用されなければなりません。特に、現役時代に社内規定違反による懲戒処分を受けたことを理由に不採用とするのは極めて不当です。懲戒となった事由に関する処罰は、懲戒処分を終えた時点で終了しており、高年齢雇用の段階になってその懲戒履歴を持ち出すのは、いわゆる二重懲罰(一つの事由で二度処罰を行う事)にあたり、民事的には公序良俗に反し許されません。

また、憲法 39 条は、

憲法 39 条

何人も、実行の時に適法であった行為又は既に無罪とされた行為については、刑事上の責任を問はれない。又、同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない。

この条文は直接的には刑事事件についてのものですが、日本国内においては民事上のトラブルも含めて一般的に用いられる法理で、同一事由を根拠と理由にして繰り返し責任を問うことは許されない、という法規範です。過去に懲罰されているから採用されなくても致し方ない、というような考え方は大きな間違いです。

まとめ

全世界的なパイロット不足が、社会的に大きな関心を持たれています。パイロット不足に対する対策として、日本では航空局安全部長通達によりすでに 68 歳まで乗務可能となり、今後多くの高年齢運航乗務員が活躍する時代となります。高年法、労契法を活かして、高年齢運航乗務員の雇用と労働条件を安定向上していくことが求められます。

以上