

勤務協定の法律問題

2014 年 2 月 24 日 深谷信夫@茨城大学名誉教授

はじめに

①勤務問題は、企業年金問題など、重要であるが、狭い労働条件問題ではない。勤務問題は、安全運航の問題である。日本航空勤務裁判を思い起こし、その成果を活かすべきであろう。

しかも、安全運航は、国民の問題である。どういう勤務条件をつくり、安全運航を実現していくのか。それは、航空労働運動が国民に対して負っている責任でもある。狭い労働条件問題は妥協できるし、妥協しなければならない状況であろう。しかし、安全運航問題に妥協はない。

以上のこと、航空機乗務員とその労働組合は、つねに運動の基礎に据えなければならない。

②労働条件問題を検討するためには、二つの視点を区別する必要がある。それは、正当性と合法性（適法性）という二つである。労働者と国民にとって正当な要求である、ということと、現在の法律状態に照らして正しい、ということとは区別されなくてはならない。

なぜこの区別が重要かという、正当性のレベルだけで議論しては、労使の力関係の問題に解消されてしまう。「それはあなたの方の考えでしょうが、私たちはそうした考えは採りません。」と会社は対応できる。労働者・労働組合はどうするか。最終手段として、憲法で保障されたストライキ権を行使するか。他方、適法性のレベルでは、使用者は、こういう対応は許されない。適法な要求を拒否することはできない。法律に違反すれば、法律に合致するように労働条件は変更しなければならないし、刑事責任も問われる。

だから、二つ視点を区別し、とくに、合法性（適法性）についての基礎知識が必要である。

③航空機乗務員も、憲法の適用される労働者であり、労働基準法と労働組合法など労働法一般の適用を受ける労働者である。

当然、航空機乗務員にも、労働基準法は、適用される。ちなみに、労基法の適用が除外されるのは、6 時間以上の長距離乗務をする乗務員についての休憩時間付与（労基法 34 条）の適用除外である（労基法 40 条／適用除外規定→労基法施行規則 32 条／長距離乗務除外規定→昭 29・6・29 基発 355 号／長距離とは 6 時間の連続乗務）

④勤務協定は、二つの法律問題を含んでいる。一つは、どういう仕事のやり方をするのかという勤務内容の法律問題である。もう一つは、その仕事はどのくらいの時間を必要とするのかという勤務時間の法律問題である。こういう＜労働の質と量＞という二つの問題が、勤務問題には含まれている。

前者＜労働の質＞は、労働契約の法律問題であり、後者＜労働の量＞は、労働時間の法律問題である。残念ながら、＜労働の質＞の問題、具体的には過重労働の問題について、日本の労働法の規制は弱い。しかし、＜労働の量＞の問題、具体的には長時間不規則労働の問題については、労働基準法のなかの労働時間法が原則を明確にしている。労働基準法は、違反行為に対して刑罰を科すという強い法律である。

根本的には、航空労働の実態をふまえた、日本の労働者保護法の抜本的な改革が必要なのであるが、まずは、労働基準法を活用して、労働条件の向上を実現していくべきであろう。ともかく、勤務協定は、労働基準法のルールと基準に従って、作成されなければならない。

なお、以下のレジュメで、『航空リストラと労働者の権利』は『労働者の権利』と略し、『空の安全と労働時間』は『労働時間』と略する。

一 労働条件決定システムと労働協約

勤務協定は、法律的には、労働協約である。労働条件決定の仕組みのなかで、労働協約がどのような位置にあり、役割を担っているのか、を知らなければならない。

そのうえで、ここでは、「労働協約秩序の脆弱性」という問題について提起する。労働協約の力は強い、しかし、労使双方から、一方的に破棄できる。破棄する理由は問われない。このことは、1993年に経験済みである。

それでは、どうするか。労働条件の重層的な保障の仕組みを作ることである。労働協約と就業規則と労働契約とという三つの労働条件決定のレベルをきちんと整備することである。

1 労働条件決定の仕組み

勤務協定は、法律的には、労働協約である。現在の日本の労働法では、労働協約に、法律的な力を与えている。労働条件決定の仕組みの全体像を知ることが必要である。

参照：『労働者の権利』「1 労働法と労働契約と就業規則と労働協約」（33 頁）

2 労働協約秩序の脆弱性と労働協約万能主義の克服

労働協約の力は強い。しかし、手続きさえふめば、破棄できるという不安定な法律状態にある。労使関係で、使用者側に主導権があるとき、この労働協約秩序の不安定さを知って、どう対応するかを考えなければならない。

参照：『労働者の権利』「6 労働協約万能主義の克服」（46 頁）

3 就業規則制度と過半数代表者制度

使用者が、なぜ、労働協約を破棄できるのか。それは、地上職を中心とする労働組合が、会社に協調的な多数組合として、就業規則による労働条件決定に同意するからである。この就業規則制度とは、どのような法律制度なのか、知らなければならない。

参照：『労働者の権利』「第Ⅴ部 就業規則制度と過半数代表者制度」（510 頁）

二 労働時間法と変形労働時間制度の法律問題

1 法定労働時間と労基法上の労働時間

労働基準法の労働時間制度の中心は、法定労働時間の管理である。その中心問題は、労働基準法の労働時間とはなにか、という問題である。勤務協定における「労働時間」制度が、適法な労働時間制度であるのかを考えるうえで、確認しなければならない法律問題である。

参照：『労働時間』「Ⅰ 労働時間とは」（16 頁）

2 休憩と休日の法律問題

冒頭で述べたように、6 時間を超える長距離乗務の場合の休憩時間付与義務の免除をのぞけば、休憩と休日の法律制度が適用される。休憩時間付与問題が等閑視されてきたことと法定休日と法定が休日が区別されずに運用されてきたことから、特殊な法律問題がある。

参照：『労働時間』「Ⅲ 休憩・休日」（37 頁）

3 変形労働時間制度の法律問題

運航乗務員の勤務にとって、変形労働時間制度の採用は不可欠である。変形労働時間制度の基本を確認する。さらに、変形労働時間制度の運用において、勤務変更の法律問題が重要問題である。

参照：『労働時間』「第3章 変形労働時間制度の諸問題」（115頁）

三 勤務協定の法律問題

1 勤務実態を踏まえた勤務協定作成の必要性

航空機乗務員の労働環境は特殊である。この労働環境にふさわしい勤務制度が造られなければならない。どのような勤務のルールが必要なのかを確認する。

参照：『労働者の権利』「第17章 運航乗務員の勤務の実態」（332頁）

「第18章 運航乗務員の勤務のルール」（360頁）

2 勤務内容問題と勤務時間問題との区別の必要性

勤務変更といわれる問題は、勤務内容の変更と労働時間の変更という異なる二つの問題は含んでいる。この区別をすることは、使用者の恣意的な勤務変更を規制するうえで、重要な論点である。

参照：『労働時間』「Ⅲ 勤務内容変更と勤務割変更」（150頁）

3 労働時間法と勤務協定の労働時間関係用語との関係

勤務協定では、労基法上の労働時間用語を用いることを意識的に避けているようである。勤務協定における労働時間用語を、労基法上の労働時間として、どのように評価するのかが重要問題である。

参照：『労働時間』「Ⅰ 航空各社の労働時間管理」（68頁）

「Ⅱ 始終業時刻管理とサービス残業」（77頁）

「Ⅲ 年休申請と公休日（休日）指定・変更」（80頁）

4 勤務協定と運航乗務員規程と就業規則と労使協定の関係整備

勤務協定と運航乗務員規程と就業規則の相互の関係は、きちんと整理されなければならない。

すでに述べたように、勤務協定が不安定であるということも踏まえて、制度の抜本的な改革が必要とされている。

おわりに

現在の勤務協定を、最上の水準と評価するのか、最低の水準を評価するのか、ほどほどの水準と評価するのか。いずれにしても、労使のいずれかの側からの力によって、現行協定は、将来の変容を避けることはできない。

そうであれば、「はじめに」で述べたように、労働者と労働組合は、正当性と適法性の視点から、現行協定の問題点と課題を明確にする作業に取り組まなければならない。

まずは、労働基準法の視点に立って、現状の点検を行うことであろう。

参照：『労働時間』「終章 労働時間制度確立への課題」（183頁）