

JCA Breaking News

団体交渉(03AUG2023)、会社回答書(04AUG2023)について vol.6

- ・団体交渉日時 2023年8月3日(17:30～)
- ・団体交渉場所 成田空港第三ターミナル会議室
- ・協議事項 争議権の要求内容について
- ・出席者 会社側：片岡社長、田中執行役員、西林CFO代行、財務本部長代行兼法務部長(web)、水谷運航乗員部長
組合側：木本薫子、井小萩明彦、小阪修(web)

法定内残業について

これまで支払っていなかった事を会社は認めた。2023年7月以降は支払うこととなったが、JCAとしてはこれまで支払っていなかった事実が違法だと捉えており、現時点で遡及することを決定していない以上、評価できるものではないと考えている。

また、翌日の回答書には「過去の分に関する取り扱いは、8月末までに詳細検討を行い、その対応方法について改めて会社から提案の上、協議を行いたく。」という一文について、文末の「～を行いたく。」という表現に戸惑っている。タイプミスかもしれないが、そうだとしても少々不適切な表現であると考えており、誠実さが感じられないことが重ねて残念である。

法定外休日手当について

これまで支払っていなかった事を会社は認めた。これまでの遡及については8月末迄に検討し連絡するとのことである。JCAとしての見解は、法定内残業についてのそれと同じ。

客室乗務員について法定外休日手当の支給対象となる勤務がなかったという回答については、JCAとして顧問弁護士にも相談の上、再確認する必要があると考える。

乗務手当の深夜割増について

今回の争議権をかけた要求には入っていないものの、会社は以前から基本給、在籍給、乗務手当を162で除した金額を算定基礎として時間外、深夜手当としてこれで問題ないと回答している。

以下はJCAの主張である。

労働基準法37条【時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上割増賃金を支払わなければならない】例として現状の賃金規程では50h昼間のみ、50h深夜のみフライトした乗員の賃金を比べると、深夜のみフライトした場合の賃金は1.25倍にならない。この状態を是正すべく、深夜時間帯のPPにも割増しをする必要がある事を指摘した。

通勤手当の支給方法について

「会社を存続させて最大限の雇用維持を行うためにも実行する合理性、必要性があったことは、社会通念上、認められると考えています。」と会社は主張しつつ、「通勤手当の暫定的な支給方法の変更時において、社員への案内とあわせて通勤手当規程の改訂を実施すべきでしたが、実施されていませんでした。その点においては、会社として落ち度があったと認識しています。」と手続きに落ち度があったことは認めている。しかし、非課税通勤費の遡及は行わないとの回答だった。JCAとしてはどんな理由があったとしても、手順・手続きが間違っている以上、会社の主張を認めるわけにはいかないと考えている。

所定労働時間の確定時期について

会社の主張は、勤務変更後の(即ち、当日の勤務開始時点における)労働時間。それに対し、JCAは変形労働時間制の趣旨を鑑み、所定労働時間の確定時期は毎月25日にロスターが発行された時点であると考え。仮に会社の主張する勤務変更後の(即ち、当日の勤務開始時点における)労働時間だとするならば、会社に勤怠管理記録の保管義務(労働基準法第109条)があり、会社の主張する所定労働時間確定時のロスターを保存していなければならないと考えるが、会社が保管するロスターは毎月25日発行のオリジナルロスターと、アクチュアルロスターのみであり、その点でもJCAの主張に正当性があると考えている。

また、「運航乗務員就業規程、客室乗務員就業規程ともに業務の開始・終了時刻を変更することが定められている」ということを強調しているが、これは文字通り就業規程にある事由(例えば乗務員の欠勤)があれば会社が自由にロスターを変更できると解釈すべきものではなく、むしろ変形労働時間制の観点から言えば、会社が自由に勤務変更指示ができないよう、勤務変更指示ができる事由を限定している(予期できない伝染病の蔓延、天変地異など)ものと解釈するのが自然である。これは、水谷運航乗員部長が8/3の団体交渉のなかでも認めている。

組合事務所の提供、掲示板の設置について

会社が労使協調を謳うのであれば、提供していただくのが自然なことであるというJCAの考え方に変更はない。経費が全くかからない組合掲示板の設置についてさえ、「組合の活動と会社の活動の間に一定の距離を保ち、適度な緊張感を持った関係を維持することが、お互いに建設的な対話をしながら会社をより良い方向へと高めていくことが出来るようになるため」という理由で許可しないのは、労使協調を謳う会社の回答であるとは考えられない。

最後に

争議権をかけた要求の中に入っている法定外残業の未払いについて、8/3の団体交渉でも言及したにも関わらず、今回も回答がなかったことは遺憾である。これは1年以上前から支払いに不備があった事を会社が認めている事案である。