

回答内容についての8/5時点での執行部の見解

8/4、改めて現在の会社の見解、主張を確認するためと思われる回答書が執行部に送られてきました。回答書について顧問弁護士と内容を確認いたしましたが、8/3団体交渉での回答内容から大きな変更はなく、JCAが問題視している未払い賃金に対する遡及や支給額などの具体的な明示は何もありませんでした。したがって、JCAとしては現時点で争議権を取り下げるだけの十分な回答ではないと判断をしております。

また、これだけ事態が切迫していれば、通常は会社側からJCA執行委員の勤務調整をして団体交渉を行いたい旨要請されるものと考えますが、現時点では文書での回答のみであり、片岡社長から社員宛てに配信されたメールの内容からも、会社がJCAの訴えている未払い賃金やコンプライアンスに対して真摯に向き合おうという姿勢ではないと考えます。

1. 法内残業について

①これまで支払っていなかった

②2023年7月以降は支払う

ということですが、今後支払うことは当然のことであって、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おります。

また、「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おります。タイプミスかもしれませんが、そうだとすると少々不適切な表現なのではないかと感じております。

2. 法定外休日手当について

基本的に1.法定残業とほぼ同じ見解です。

また、客室乗務員について本当に法定外休日手当の支給対象となる勤務がなかったかどうかは、JCAで再確認する必要があると考えております。

3. 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、会社の主張に正当性があるかは、顧問弁護士の見解も踏まえ引き続き執行部内で、方針を協議したいと考えております。

4. 通勤手当の支給手当について

「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。」と手順・手続きに落ち度があったことは認めているわけであって、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おります。

5. 所定労働時間の確定時期について

まず、「会社のいう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おりますが、

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るべきものではなく、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ります。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ます。

また、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ますが、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、会社に労働時間管理義務があり、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ます。しかし、会社が保存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おります。

※キャビンクルーのスワップ時の所定労働時間の確定時期については、協議が必要と考えております。

6. 便宜供与について

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の考えに変更はありません。経費が全くかからない、組合掲示板の設置についても許可しない会社の姿勢については残念としか言いようがありません。

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、今回の回答書の中で回答がなかったことは遺憾であります。

以上