

JCA Breaking News

事務折衝(06SEP2023)

vol.9

- ・ 団体交渉日時 2023年9月6日(15:00～17:00)
- ・ 団体交渉場所 日本航空オペレーションセンター見学者ホール
- ・ 協議事項 未払い賃金の計算方法
- ・ 出席者 会社側：運航本部 阿部チーフパイロット、水谷運航乗員部長
客室本部 吉良客室企画業務マネージャー
人事本部 佐野人事本部HR Strategy 部長、HR Strategy 岩瀬
組合側：木本薫子、内田さおり、片桐麻記、小阪修、井小萩明彦、
平木隆幸、竹下洋平、大村健太

所定労働時間の変更は一方的に出来ない

8月までの団体交渉で『変形労働時間制(*1)で働く乗務員の所定労働時間(*2)は毎月発行されるロスターで定められる。』事を会社は認めた。この所定労働時間を会社の都合で変更する事は出来るのであろうか。一般に変形労働時間制を採用する場合、あらかじめ決められている勤務シフトを会社が業務上の都合によって変更することは認められていない(*3)。運航乗務員就業規程第17条(*4)には変更出来る条件が記載されているが、これは例えば深夜マニラからの勤務開始で、日本に帰着後翌日OFFのはずが、台風の為に他社含め飛行機がマニラに来られず、代替要員の確保が物理的に不可能で、翌日も勤務にせざるを得ない様な不可抗力事由を想定するべきである。

よって執行部では会社による**一方的な所定労働時間の変更はこの様な不可抗力事由以外には出来ない**と考える。また、8/3の団体交渉の中でも、水谷運航乗員部長が同様の見解を示していた。

*1 1ヶ月単位の変形労働時間制とは、1ヶ月以内の期間(変形期間という)を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えなければ、労働時間が1日8時間、週に40時間を超えても残業とはみなされない制度。

*2 労働者が働く事となっている時間で、ロスターの始業時間から終業時間までの時間から休憩時間を引いた時間のことを言う。フライトでは休憩は無いので始業時間から終業時間迄となる。

*3 「変形期間を平均し週四〇時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は変形労働時間制に該当しない」厚生労働省改正労働基準法について

＊4 運航乗務員就業規程 第17条（勤務変更）

第9条に基づき指示するロスター及び開始時刻・終了時刻は、以下の各号に定める場合であって、定時運航を確保するためやむを得ない場合に変更することがある。

- (1) 乗員等の欠勤・休暇取得等により欠員が生じた又は生じる可能性がある場合
- (2) 悪天候など天候事由により運航スケジュールに遅延・欠航が生じた、又は生じる可能性がある場合
- (3) 機材故障やバードストライク等、機材に不具合が生じた結果、運航スケジュールに遅延・欠航が生じた、又は生じる可能性がある場合
- (4) 航空管制上・空港運営上の事由により運航スケジュールに遅延・欠航が生じた又は生じる可能性がある場合
- (5) 地震・台風・集中豪雨などの天変地異によって乗員等のやり繰りが間に合わなかった結果、運航スケジュールに遅延・欠航が生じた又は生じる可能性がある場合
- (6) 旅客需要の急激な増減により運航スケジュールの変更（増便または減便）を行う場合
- (7) 航空事故や重大インシデントが発生した場合

残業に同意したけど所定労働時間の変更には同意していない

不可抗力事由でない場合を仮定し、勤務開始後2セクターのフライト中にもう2セクターを追加で飛ぶ依頼を受けた場合、これは初めの所定労働時間から伸びた全ての時間が残業代(法定内、法定外残業手当)の対象となる。一方オリジナルの2セクターのフライトの前にもう2セクターのフライトする依頼を受けて同意した場合、今まで残業代に相当するものは支払われていない。どちらも前月25日に確定した所定労働時間から残業しているにも関わらず、後者では**所定労働時間の変更に同意した**と会社は解釈して、オリジナル4セクターとして当日に勤務開始させている事になる。会社は、勤務開始前の変更なのか、勤務開始後の変更なのかで対応は異なってくるというが、どちらも所定労働時間から延長して勤務していることに変わりはなく、どちらの場合も残業代が支払われるべきと考える。

遡及計算を始める前に解決すべき問題

上記後者の場合に今まで所定労働時間の変更同意した認識を持つ者はどれくらい居たのか。所定労働時間の変更同意したら残業代はつかず、更に基礎算定賃金(機長時間単価約1万円、副操縦士6000円)の額まで分かった上で『支払われなくても良い』と同意していた者は居たのだろうか。またこのプロセスに関して就業規程等で定めたものは無いにも関わらず、一方的に所定労働時間を変更している事は大きな問題である。

更に執行部ではスタンバイの取扱いも同じ様な問題が存在している事を認識し、当日に確認したが人事部は明確な回答が出来なかった。担当部署が、その場で計算できないことは大きな問題と考える。

また事前に執行部2人20ヶ月分の遡及計算を予めお願いし、この様な問題について具体的に議論しようと考えていたが人事部はこのデータを用意してこなかった。人事部の不誠実な対応の為再度同じ内容での事務折衝が9月中旬に設定される予定である。