

2017年4月24日

青山学院未払い一時金請求事件の和解について

青山学院大学教職員組合
訴訟対策委員会

1. 和解内容の骨子

本件に関し、東京地方裁判所において4月20日、和解が成立いたしました。原告側にとり、全面勝訴以上の和解内容だといえます。それを要約しますと、以下の4点にまとめられます。

- ① 法人は原告に対し、未払い一時金(2014年夏季～2016年冬季までの6回分)の全額を支払うものとする。(これは、全面勝訴判決に相当する内容です。)
- ② 加えて法人は、就業規則から一方的に削除した一時金の月数を、再び給与規則施行細則別表に明記するものとする。
- ③ 法人は、今後1年半(2017年夏・冬、2018年夏)、一時金切り下げ前の水準での一時金支給を約束する。
- ④ その後の一時金は前年度水準を出発点とする労使交渉で決めていく(但し、法人は前年度実績の維持に努め、下げる場合には適切な情報開示を含む誠実な交渉が必要となると明記されている)。

②、③、④は全面勝訴判決でも獲得できなかった条件です。この水準での和解成立は、300人以上の原告が団結できたことに加え、裁判所が法人による一時金減額と就業規則の一方的不利益変更は財務上の合理的根拠がないと認めたことによります。だからこそ裁判所は、和解に③という項目を含めたのであり、法人もそれを受け入れたのです。また、法人が非原告にも相当額を支給すると自主的に約束したのも、それだけの支払い能力があることを意味します。

2. 本件提訴にいたる経緯

2013年7月末、法人は青山学院大学教職員組合、青山学院教職員組合に対し、0.9ヶ月分の一時金削減と、給与規則施行細則別表からの支給月数削除を提案してきました。これは、法人が数十年前に導入した、別表に支給月数を記載する制度の根本的な変化を意味する、非常に重要な提案だったわけですが、法人はそれを10月か11月には両組合に呑ませようと考えていたのです。両組合が十分な話し合いもおこなわずにこのような提案を実施に移すのは避けるよう、団体交渉で繰り返し求めたにもかかわらず、法人は一方的な「説明」に終始したうえ、2014年4月には両組合の同意をえることなく規則改定を強行し、別表から支給月数を削除したのです。そして、以後の一時金は減額した額の支給を続けました。

この一方的な就業規則の不利益変更は認められないとし、両組合は東京都労働委員会に救済を申し立てましたが、法人は態度を改めませんでした。その結果、2014年10月末、280名を

超える組合員が両組合の支援を受け、東京地方裁判所に提訴するにいたったのです。

3. 提訴後の流れ

以後、東京地方裁判所で本件は以下のような経過を辿りました。第1回口頭弁論期日は、2015年1月19日に開かれ、これまで証人尋問期日を含む10回の口頭弁論期日(公開法廷での審理)、19回の進行協議期日、2回の弁論準備期日が開かれ、延べ31回の裁判期日を経ています。

進行協議の場で裁判所からえられた事案に関する心証は、原告らの請求内容はほぼ認められる(少なくとも、給与規則に記載されていた支給月数との差額分については支払いを命じる確率が高い)というものでした。しかし、判決では将来の一時金についての紛争を回避することはできません。そこで、訴訟の対象外である将来分まで含めた話し合いによる解決、つまり和解が適切であるという裁判所の見解にも一理あると原告側は考え、判決と和解のいずれにも対応できる態勢を取り始めました。他方、被告としては、この裁判所の心証(判決になると敗訴の可能性が高いこと、また、判決による問題の根本解決はできないこと)を受け、なんとか敗訴を回避する手段はないかと考え、和解の可能性を探り出したものと思われま

す。2016年9月27日の第11回進行準備期日において被告側理事者から口頭で語られ、同日付の「組合との賞与交渉について」と題する文書で示された被告側の和解に対する見解は、次回口頭弁論期日の直前になってようやく提出された、被告側の具体的な和解案とみてよいものでした。内容的には未払い分の全額支払い、給与規則施行細則別表への引き下げ強行後の月数を再掲載するという項目をすでに含んでいました。しかし、この時点では証人尋問期日が決定しており、その準備も行われていたため、原告側も被告側和解案を検討するが、和解が成立しない場合に備えて証人尋問は予定通り実行する(判決取得のためのスケジュールは遅らせない)ということを確認したうえで、証人尋問に臨んだのです。

10月24日の証人尋問において被告側は、経営困難により給与規則改定は不可避だったという主張を証明することに失敗しました。それに対し、原告側の財務鑑定人の証言は、学院が財務上、十分に健全であることを立証しました。その結果、裁判長は、未払い分全額の支払いを軸とする和解案の作成にさらに積極的に取り組んでいきます。敗訴がほぼ確定した被告側も裁判長の意向に応じざるをえなくなりました。

今年に入り、和解案作成に向けた進行協議は加速します。原告側訴訟対策委員会および代理人は和解条件を説明するための会議を二度開催し、和解条件について話を詰める権限をえたうえで、最終的に2017年4月20日の和解協議に臨みました。そして、和解が成立するにいたった次第です。この和解が円満な労使関係の継続につながることを望むという裁判長の発言でもって、本件訴訟は終結したのです。

なお、両組合としては、この和解が、2013年7月の法人提案以降、悪化の一途を辿ってきた労使関係の正常化に向けた第一歩となりえると位置づけています。労使関係の正常化こそが、今後、学院にふりかかるかもしれない様々な困難を乗り越えるための民主的な学院運営の礎となると考え、努力していく所存です。