

19（交）022
2019年5月30日

学校法人 青山学院
理事長 堀田宣彌 殿

青山学院大学教職員組合
中央執行委員長 橋本秀美

青山学院教職員組合
中央委員長 松延素男

期末勤勉手当の回答について

青山学院大学教職員組合および青山学院教職員組合（以下、「両組合」という。）は、2018年冬季、2019年夏季期末勤勉手当ならびに年度末手当について、2018年度の春季要求〔18(交)036〕で現行支給額を要求しましたが、2018年10月1日の団体交渉では、冬季期末勤勉手当および年度末手当のみ回答が示され、夏季期末勤勉手当に関しては、度重なる両組合からの要請に対して、2019年5月17日の団体交渉まで回答が示されませんでした。

法人は冬夏分割交渉方式への変更について、「裁判の和解条項に則って」冬季、夏季別々に回答することがより誠意ある姿勢であると主張していますが、「和解条項」は、前年度までの支給実績を維持すべく努めること、削減を提案する際には誠実に交渉すること、を約束したものであり、それと分割回答がどう繋がるのか不明です。両組合は法人の説明に納得できておらず、当然、分割回答方式に同意した事実はありません。

年間一括の交渉方式は、労使の話し合いを経た上で合意されたものであり、協約は現在でも有効な状態です。従って、協約に違背している冬夏分割の回答の形式は、組合として受け入れられないものです。しかし、予定の支給日に支給されなければ組合員の生活に大きな不利益が有ることから、議論は議論として、この回答を受諾するものです。

両組合は、今後も、法人が長年の慣行と現在も有効な協約に沿って、年間一括での交渉に応じることを求めます。もし、法人が今後の交渉方法の変更を望むのであれば、まずは、今回冬夏分割の回答を行ったことが、協約に違背した行為であったことを認めた上で、改めて正式な議題として両組合との団体交渉において議論を尽くし、両組合が納得のできる説明に務め、止むを得ない場合には、文書で解約を予告して失効させ、協約違反の状況を一定の手続きに従って解消する必要があります。手続き上は、先に解約を予告され、新たな合意を探る団体交渉を進めることも可能です。

以上