

19 (交) 024
2019 年 6 月 24 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

労働協約の取り扱いに関する法人からの回答
に対する組合の見解

2019 年 5 月 17 日の団体交渉において、楯担当常務理事より「労働協約に関する組合の見解と要求」(2019 年 3 月 11 日付) に対する回答」が示されました。回答は三点ありますが、それぞれについて組合の見解を提示します。

【第一点目の主旨】

「労働協約は、有効期間の満了、解約、目的の達成、当事者の消滅、反対協約の成立などの事由によって終了し、効力を失う」という通説を引いた上で、「労働協約は、上記のとおり、当該労働協約の目的が達成されれば、目的達成により終了すると考えられています」とし、「山口浩一郎「労働組合法」(有斐閣・第二版) 209 頁、菅野和夫「労働法」(法律学講座叢書第 11 版) 898 頁ほか通説」と注記した上で、「今回、就業規則 48 条を改正し」、「本件労働協約(懲戒の手続きについての確認書(2006 年 11 月 29 日付))の一部を変更するとともに、両組合に十分説明のうえで事前調査委員会の設置を就業規則において規則化したもの」であるから、「本件労働協約は目的達成により終了した」としています。

《関連資料》

提示された資料「山口浩一郎「労働組合法」(有斐閣・第二版)」の 6 章「労働協約」第 9 節「労働協約の終了」は、第 1 款「有効期間の満了」、第 2 款「解約」、第 3 款「当事者の

消滅」の3款から成り、第9節最後の小字の備注に「目的達成による終了」の説明があります。その全文は、以下のとおり。「以上のほか、所定の義務の履行が終了したときは、目的の達成により協約は終了する。労働協約は雇用関係を規律する継続性のあるものであるから、通常はこのような事態は考えられないが、一回的な協約（賞与・一時金協定など）にはこれにあたるものもあるであろう。」また、同じく提示された資料「菅野和夫「労働法」（法律学講座叢書第11版）」にも、以下のような説明があります。「労働協約に格別期間の定めがない場合にも、それが一時的な問題の処理のための諸事項を定めたものである場合には、当該問題の処理が終了すれば当該協約は目的達成によって終了すると考えられる。たとえば、ある時期の賃上げ、一時金、合理化、人員整理などに関する協定は、格別期間を付されなくても、当該賃上げの実施、一時金の支払、合理化・人員整理の完了によってその任務を終え、終了することとなる。」

【組合の見解】

「懲戒の手続きについての確認書」は、正に「雇用関係を規律する継続性のあるもの」であって、「一回的」あるいは「一時的な問題の処理のための諸事項を定めたもの」ではありません。従って、本件労働協約は「目的達成による終了」に該当する可能性の無いものです。また、担当理事のご回答は、ほぼ同様の内容が規則化されたことをもって目的の達成としていますが、本件労働協約は相当内容の規則化を目的とするものではないことも明らかです。従って、本件労働協約が「目的達成により終了した」とする解釈は成立しないものと考えます。

【第二点目の主旨】

組合からの「見解と要求」に、「解約手続きを踏むにしても、一方的な解約は、継続的労使慣行の無視と同様、不当労働行為に当たる可能性がある」との記載に対して、「大阪地裁56.11.18」に「支配介入にあたるなどの積極的に解約権の濫用を疑わせるような事情が存しない限り、労働協約を解約する合理的な事情が存しないとか、相手方に対し何らかの事情説明もなされずに一方的に為されたことのみでは解約権を濫用したとはいえない」とある「判示」を引いて、その回答としています。

《関連資料》

「大阪地裁 56. 11. 18」については詳細を確認できていませんが、解約に関する通説は以下のとおりです。「理由、時期について特別の制限はないからいついかなる理由からでも解約できるが、少なくとも 90 日前に、署名または記名押印した書面によって予告しなければならない。すなわち、締結とならんで解約にも要式行為性が要求されている。要式行為性を欠く解約は無効である。」「私法上の効果とは別に、解約が不当労働行為になることはある。」（山口浩一郎「労働組合法」（有斐閣・第二版）205－206 頁）「解約には格別理由を必要とされていないが、あまりにも恣意的で労使関係の安定を著しく損なう解約は、解約権の濫用とされることもありえよう。」（菅野和夫「労働法」（法律学講座叢書第 11 版）897 頁）「文書による解約は原則として自由であるが、事情によっては、協約の解約が不当労働行為とみなされ、あるいは権利濫用のために無効とされることがある。」（西谷敏『労働組合法』（有斐閣・第 3 版）389 頁）

【組合の見解】

「一方的解約は不当労働行為に当たる可能性がある」、という一文は、一般論として述べたものであり、通説と異なるものではありません。引用された「大阪地裁 56. 11. 18」の判示も、この一文及び通説と矛盾するものではありません。

【第三点目の主旨】

第一点目・第二点目の主張を基に、組合からの「見解と要求」は「学校法人に対して、労働組合法制に関する通説、判例の見解の撤回を求めるものであり、受け入れることはできません」としています。

【組合の見解】

上述のように、組合の「見解と要求」は労働組合法制に関する通説に沿ったものですから、「学校法人に対して、労働組合法制に関する通説、判例の見解の撤回を求めるもの」だというのは誤解あるいは曲解であると考えます。「懲戒の手続きについての確認書」が未だに有効であると考えられるだけでなく、上述の通説に従えば、「期末・勤勉手当の年間一括交渉に関する確認書」を含んだ「合意書」も未だに有効と考えられます。

以 上

