

19（交）012
2019年3月11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 佐藤隆一

労働協約に関する組合の見解と要求

2019年1月18日の団体交渉の席上、期末・勤勉手当の交渉時期および懲戒事前手続きに関する労働協約の有効性について、法人側から以下のような見解が示されました。

そもそも労働組合法でも労働協約は3年を超える有効期間を定めとすることができないとなっている。本件は有効期限を定めていないため、基本的に労働協約は3年を超えればいつでも消滅することができる。そんなに長い間当事者を拘束するものではない。しかも、主たる内容を規則化したものであるから、10年20年長い間労使を拘束するものではない。

労働組合法第十五条は、第一項で労働協約には三年を超える「有効期限の定」をすることができないとし、第二項で三年を超える「有効期限の定」があれば、有効期限を三年と見なすとし、第三項・第四項には「有効期限の定」の無い労働協約の解約について条件が規定されています。以上より、期間の定めのない労働協約は、双方の意志（合意）に反して自動的に消滅することではなく、無効化には解約の手続きが必要となります。組合の顧問弁護士によれば、解約の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り、健全な労使関係を維持する上で適当ではなく、通常は、団体交渉で話し合いをもって見直しを行った上で再締結するなり、合意できる内容を模索するなどの手順を踏んだ上で解約される、とのこと。協約は双方の合意に基づくものですから、その解約においても協議が必要なことは当然である、と組合は考えます。

以上の認識と見解に基づき、1月18日の団体交渉での上述の発言については撤回を求め、懲戒事前手続きに関する覚書の見直しと、2019年夏季期末勤勉手当の回答を改めて要求します。

以上