

(19.5.17)団体交渉記録(協約破棄部分一部抜粋)

学：次に見解と要求において、2019 年夏季期末勤勉手当の回答を改めて要求しますということで、冬夏一括協定から交渉形式を変更することについて、確認書についてはこちらも確認しているし、訴訟の前までは慣例的に冬夏一括交渉を行っていたことも承知している。訴訟の後から変わったという点だが、当初の合意書は 1993 年付で、25 年前と状況が変わってきていることを踏まえて、冬、夏単年毎に交渉を行うことが望ましい。理由の 1 つは 2017 年 4 月に合意した一時金訴訟和解条項第 6 項において、「平成 30 年度冬季以降の一時金の支給額については前年度までの支給実績を踏まえ、その維持に努めるものとし、前年度の支給額の削減を提案する際には、財務資料等の具体的な根拠を示して削減の必要性を説明するなどして誠実に交渉することを約束する」とあるために法人としても一時金の支給額についてはその維持に努めるものと考えているが、夏季期末勤勉手当の回答については直近年度の決算が判明している時点なので、これを検討した上で判断することが誠実な回答になる。また 2 つ目の理由としては、今後大規模災害、激変する社会情勢、学院の財政状況、将来構想等、想定されるあらゆる要因を顧みると、一概に短期における決算の状況で一時金支給額を判断するという考えでなくとも、年二回その都度交渉することが合理的で現実に即している。そのためこのような形式を採用することとしている。

組：協約はまだ生きていることはお認めいただけるのか？

学：協約についても、例えば一方が 90 日以前に通告すれば無効になりますよね。でもそういうことじゃなくて、こういう事由もあるわけだから話合いの上でこういう考え方はどうか、ということ言ってる。協約がまだあることは知っている。ただ一方的に 90 日前に通知することで無効になるとかそういうことをやるんじゃないくて、こういう事由もあるんだからどうでしょうかというふうに誠実に話合いでやっていきたいという趣旨。

組：協約の見直しについての協議を申し込まれているということ？

学：協定があることは知っているけれども、ただこういう理由で冬夏一括じゃなくて、それぞれの交渉をしていきたいというふうに。協約は知っているけれども、今後は両方で〇〇(聞き取れない)。破棄するということでも良いが、一方的に通知する訳ではなくて、破棄の申込をした方が良ければ考えなくもないが、話合いでなんとかどうですかという話合い。

組：協議は勿論したいと思うが、少なくとも今年について言うともう実際には分割になってしまった。ということは協約の内容は遵守されなかった実際には実行されなかったということになると思うがその点はいかがか？

学：一概に遵守されなかったとは考えていない。先ほど言った通り、一時金訴訟の和解条項は協約の後の新たな合意である。新たな合意に基づいて変更されたと考える余地もあると考える。ただし、この件については前々回の団体交渉で議題として、協議することになっているので両組合でこれについて検討していただいているのかなと考えている。

組：和解条項には交渉方法についての内容は無いと思うが。

学：和解条項に誠実に対応するためには、直近年度の決算が確定している時点なのでこれを検討した上で判断することがより誠実な回答になる。

組：協約の交渉方式を上書きするような内容が和解条項にあればそちらが優先され、今までの協約が無効になるということだと思うが、今お読みいただいた協約の条文は、できる限り前年度の維持に努めるが、削減する場合は誠実に交渉するという内容だが、夏冬と分けるか、一括で交渉するかという点については和解条項の内容からは出てこないと思うが。

学：考え方の違い。組合の方で検討してこれに対する見解を示していただければそれを受けて再度こちらでも検討したいと思う。

組：5月末に決算が出て、6月の一時金の金額を出す資料にしたいということですね？  
冬夏一括にしてしまうと、決算が夏のボーナスの前にでていてそれを考慮せず半年以上前に決めてしまっていることが問題ということだと思うが、削減する場合には云々という文言からすると5月末に決算がでて6月上旬の支給までの間に十分な財務資料を提示して説明することは現実的には不可能だと思うが。

学：不可能だとは考えてはいない。

組：5月末に決算がでて、悪かった場合には6月上旬の支給までの間に説明をして引き下げる余地を残しておきたいということか？

学：基本的にはこちら側も支給金額の維持に努めるものと考えているためそういう前提の

もとで判断するが、例えば激変があったというような場合には考慮せざるを得ないと思う。

組：2つ目の事由ということ？

学：それも含まれることもあると思うし、それだけでは無く〇〇(聞き取れない)法人の決算に直接影響を与える場合もあるだろうと思う。

組：4月からの予算は前年度の12月頃の段階で組まれている。前年度の5月末に決算がでるが、翌年度の予算は大分前に決まっていて、ボーナスをいくら払うかを反映された予算が計上されている。本来であれば予算を計上する前に削減の場合には説明があつて、組合と誠実に交渉して、下げなければいけないとなった時には、翌年度の予算としてボーナスの金額を下げた予算作って夏に支給するというのが正しいプロセスなのでは？

学：予算が現実を拘束するという事は無い。予算作ってしまったので交渉の余地がないということではない。決算がどうだったのかという点がひとつあるから。こちらでは決算はある程度早い段階で実質的に把握できる状況のためそれを見て判断することができる。ただしとにかく下げましょうということではなく、維持に努めることが第一目標なので誤解しないでいただきたい。

組：組合としては一時金は短期的な決算というか業績連動したようなボーナス的な位置付けでないと思っている。法人はどのように考えているか？地震等の際の話があつたが、労働協約の4番目に予期しない場合には再度交渉ができると書いてある。その点についてどのように考えるか？

学：前年度までの支給実績を踏まえ誠実に交渉するということは、あげることもある。きめ細かくということはそういうことだと思う。決算がでる見込みの無いときにやって、こんなに良い決算だったら上乘せしてほしかったな、ということもあるのでは？そういう意味でも前年度の支給実績を踏まえ、下げる時はまた慎重にやるにしても誠実に交渉することを約束するということで緻密にやったほうが良いと読めないか？

組：組合は今年度儲かったのであげてくれという言い方はしていない。長期的な学院財政がもつという前提のもとこれくらいほしい、という言い方をしてきた。直近の決算で要求はしていない。

学：組合は通常はプラスの要求をしている。現状維持と回答してしまうと、もしかして決算が良かったら、ということも前年度の支給実績を踏まえということに含まれると考えられるのできめ細かく交渉した方がよいのでは、というところもある。