

「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

担当常務理事 楯 香津美

別紙「懲戒の手続きについての確認書(2006年11月29日付)」に関する両組合からの「見解と要求」に対し、以下のとおり、回答します。

第1 両組合からの「見解と要求」によれば、まず、「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」との見解が主張されています。

しかし、「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」(東京大学労働法研究会「注釈労働組合法下」(有斐閣)762頁以下)という解釈が通説であり、労働協約の終了原因は「解約」だけではありません。

ところで、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(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」(法律学講座双書第11版)898頁ほか通説)。

別紙「懲戒の手続きについての確認書(2006年11月29日付)」(以下、「本件労働協約」といいます。)においては、「旧就業規則49条に規定する懲戒手続きを行うに際して、各部の長は、事前に懲戒事由該当性を調査し、該当性が認められる場合に、理事長に対して、当該懲戒事由発生の事実を報告するものとする。」として、事前調査委員会の設置を合意したものです。そして、今回、就業規則48条を改正し、「懲戒事由に該当する疑いがあると判断したときには、事前調査を実施し、その結果に基づき懲戒調査委員会を設置する必要があると認める場合は、当該結果を事前調査報告書として・・理事長に提出するものとする。」として本件労働協約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りますので、本件労働協約は目的達成により終了したものと考えられます。

第2 期間の定めのない労働協約の解約

また、両組合からの「見解と要求」によれば、「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」との見解が主張されています。

しかし、労働組合法第15条により、当事者の一方は、90日前の予告をすることによって労働協約を解約することができるものであり、この解約は当事者の一方的な意思表示によって労働協約を将来に向かって消滅させることをいい、相手

方の同意を要する合意解約とは異なるものです(労働法制実務研究会「労働法実務大辞典」第一法規 3873 頁、菅野和夫「労働法」899 頁ほか通説)。

また、大阪地裁 56.11.18 も、「労働組合法 15 条 3 項、4 項によると、労働協約を締結した当事者双方に解約の自由を保証しており、かつ、解約の自由について何ら制限をしていないから、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」と判示しています。

学校法人としては、本件労働協約において合意した事前調査委員会の設置を、両組合に十分説明のうえ規則化したものであり、労働組合法第 15 条により当事者の一方である学校法人が解約したとしても、「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」と考えています。

### 第 3 撤回要求に対する回答

以上のとおり、両組合からの「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。