

2019.1.18 団体交渉記録(一部抜粋)

◎懲戒手続き変更に関する合意書

学：懲戒手続きの改正について、組合の要望の多くを取り入れる形で懲戒調査委員会規則改定が進んだ。協力に感謝する。その後、確認書に盛り込まれている事項について双方で話しあったが合意に達しない。法人としては、合意することは無理なので、法人からの提案については本日取り下げる。

組：もともとの労働協約が効力を持ち続けるということか？

学：そうは考えていない。そもそも労働協約は法律でもそんなに長い時間効力を持たせるようなことを前提としていないんだろうなと思う。しかも、確認書に書かれているほとんどの事項を新しい規則に盛り込んでいるので確認書の効力は無くなっていると考えている。

学：その当時は規則化されていなかったため、労働協約という形をとった。いつまでも協約のままにしておくのではなく、規則化した方が良いのではないか、ということで規則化したし、確認書にあることをほぼ全て規則に移した。言ってみればもったきちんとした物になったのになぜ協約を残さなければならないのか、個人的に分からない。

組：労働協約は双方の合意がないと変更できないのに対して、規則は学院側が一方的に改定することができる。意見書提出を要求され、労働基準監督署に届け出されれば規則はそれだけで変えられてしまう。そこの部分の違いを組合はこだわっていて、新しく制定された規則と全く同じ内容の協定を結んでも良いくらいだと考えている。

学：そうすると規則全て協約を結ばなければならなくなる。

組：この問題については先に労働協約があったから。

学：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る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。

組：持ち帰って検討する。