

命 令 書

申 立 人 東京私立学校教職員組合連合
中央執行委員長 X 1

申 立 人 国本学園教職員組合
委 員 長 X 2

被申立人 学校法人国本学園
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第60号事件について、当委員会は、平成25年11月19日第1598回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

被申立人学校法人国本学園は、申立人東京私立学校教職員組合連合及び同国本学園教職員組合が申し入れた「授業持ち時間数ゼロの専任教員」についての団体交渉を拒否してはならず、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成24年3月上旬から中旬にかけて、被申立人学校法人国本学園（以下「学園」という。）の経営する国本女子中学校及び同高等学校（以下「学校」という。）の当時の校長であった Y 2（以下「Y 2 前校長」という。）は、申立人国本学園教職員組合（以下「組合」という。）の組合員であり、かつ、学校の教員である X 3（以下「X 3」という。）、X 2（以下「X 2」という。）及び X 4（以下「X 4」という。また、X 3、X 2及びX 4の3人を合わせて「X 3ら」という。）に対し、それぞれ、24年度は担当授業時間数をゼロとし、校務に専念してほしいと指示した。これを受け、7月9日、組合及び組合が加盟する東京私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。また、「組合」と「私教連」を合わせて「組合ら」という。）と学園との間で、授業持ち時間ゼロ問題等を議題とする団体交渉が開催された。さらに、7月18日、組合がティームティーチング実施等を内容とする改善案を学園に提示したが、学園は、ティームティーチングは持たせられないと回答した。その後、7月27日、8月10日及び同月19日、組合らは学園に対して、授業持ち時間数ゼロ問題等を議題とする団体交渉を申し入れたが、学園は、これに応じなかった。

本件は、組合らが24年7月27日、8月10日及び19日に申し入れた団体交渉に学園が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

学園は、組合らが申し入れた「授業持ち時間数ゼロの専任教員」についての団体交渉を拒否しないこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 学園は、肩書地に事務所を置き、幼稚園、小中高校を経営する学校法人であり、本件申立時の専任の従業員は約75名である。
- (2) 組合は、学園が経営する学校の教職員により平成4年に結成された労働組合であり、私教連に加盟している。

- (3) 私教連は、東京都内の私立幼稚園、小中高校、専門学校の教職員が組織する労働組合の連合体であり、本件申立時において、約100単組、約2500名を組織している。

2 本件申立てに至る経緯と状況

(1) X3らへの担当授業時間ゼロの指示

24年3月上旬から中旬にかけて、個別に行われた年度末一時金考課査定面談の席上、Y2前校長はX3らに対し、それぞれ、24年度は担当授業時間数をゼロとし、校務に専念してほしいと指示した。ただ、X3らの担当授業時間がゼロになった24年4月以降、X3らの賃金・勤務場所・労働時間に変動はなかった。

【甲35～38、乙2、乙16、審p51、審p55】

(2) 就業規則、給与規程及び教務執務要覧

学園の就業規則には、第7条第2項に、「教育職員は学園の教育方針に従い、その管理、監督の下に直接生徒の指導に当たるとともに、命ぜられた校務を分掌する。」との規定が、第40条に、「学園は業務の都合により、必要がある時は学年の途中においても異動、長期出張、自宅研修または職務の変更を命じ、あるいは他の業務の応援を命じることがある。」との規定がある。

また、給与規程の第15条第7号には、職務に係る手当の一つとして担任手当の支給が定められているが、担任手当の支給について授業の担当を条件とする旨の明示的な規定はない。

さらに、学校の教務執務要覧の第一章の第4節第1項には、教員目標として「授業活動の徹底（基礎学力の徹底・学習態度の毅然化）」が掲げられている。

【乙8～10】

(3) 24年度までのX3らの校務及び授業時間数

下記図表のとおり、20年度から23年度までにおいては、X3らは、年間時間割配当表記載のとおり配当された授業を担当しながら、同時に校務にも従事していた。X3らは、学園に入職してから23年度に至るまでは、授業を持たないことはなかった。そして、現在に至るまで、X3らを除き、

授業の担当のない専任教員はいない。また、全ての教員について、授業の担当のない者が担任についているということもなかった。

また、X3らは24年度になって授業の担当を外されたが、校務については従来どおりで、1学期の間においてはその代わりに新たな仕事を担当させられるということもなかった。

		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
X 3	授業時間数 (週当たり)	14	17	16	12	0
	校務	教務 副主任	教務	教務	教務	教務、 入試広報
X 2	授業時間数 (週当たり)	6	18	17	12	0
	校務	入試広報	教務	教務	指導	指導、 入試広報
X 4	授業時間数 (週当たり)	16	16	16	12	0
	校務	教務	教務	教務	指導	指導、 進路指導

【甲30、甲31の1～5、甲32の1～3、甲35の1～3、乙2、審p5、審p14、
審p57】

(4) 3月19日付団体交渉申入れ

3月19日、組合らは、学園に対し、協議事項を「授業持ち時間数ゼロの専任教員について」とした団体交渉を申し入れた。

これを受け、4月2日、学園は、組合に対して団体交渉を4月下旬に開催すると回答した。

【甲16、乙1】

(5) 4月21日付事務折衝

4月21日、組合と学園との間で事務折衝が行われた。その際、組合は、学園に対し、団体交渉を開催するに当たって事前に授業持ち時間数ゼロと

なった理由を文書で回答してほしいという要求書を提出した。この要求書には、「今回、持ち時間数ゼロの専任教諭を作り出したことは異常な人事であり、通常では考えられず、しかも3人とも組合員であり、組合として見過ごすことのできない重大な身分変更であると考えている。」との記載があった。

これに対して学園は、上記のような「重大な身分変更」は存在しないため、組合の求めるそのような団体交渉などできない旨を述べた。

【甲17、38、乙16、審p67】

(6) 4月26日付団体交渉申入れ

4月26日、組合らは、学園に対して再度団体交渉を申し入れたが、学園はこれに対して回答しなかった。

【甲18】

(7) 組合らによるあっせん申請

4月27日、組合らは、授業持ち時間数ゼロの専任教員について学園との団体交渉促進等を求めて、当委員会にあっせん（平成24年都委争第41号事件）を申請した。あっせんは、2回の期日にわたり行われたが、6月20日、双方の主張不一致のため、打ち切られた。

なお、学園は、授業時間数ゼロの理由を個別の教員に対してであれば開示するとして、6月8日にX3らと個別に面談し、分業体制を構築してベテラン教員を活用するためであると説明した。

【甲19、20の1～3、38】

(8) 6月25日団体交渉申入れ

6月25日、組合らは学園に対し、「授業持ち時間数ゼロの専任教員について」等を協議事項として、同月22日付団体交渉申入書を提出した。

【甲21】

(9) 7月4日付団体交渉申入れ

7月4日、組合らは学園に対し、上記(8)の協議事項を内容とする団体交渉申入書を提出した。

この申入れに学園が応じ、7月9日、団体交渉が開催された。そこで、学園は、授業持ち時間数ゼロの専任教員を置いたことについて、現在の生

徒数減少の危機に際しての措置であり、若い人にはできないベテランの経験を活かして校務に力を注いでほしいと説明した。

これに対して、組合らは、学園では授業時間ゼロの教員は今までおらず、異常事態であり、組合員をただ外しているだけにしか見えない、教員としての人格を否定していることになり、2学期以降で良いので授業を持たせてほしい、チームティーチング（複数教員による指導）でも良いと主張した。

さらに、組合は、X3らの2学期以降の構想を提案するので学園に回答してもらいたいと要望し、学園は、この要望については了承した。また、組合らは、2学期以降X3らを教育現場に出してもらいたいと主張し、学園は、授業を持たせることは難しいが、チームティーチングなどは考えられると回答した。

なお、席上、Y3事務長（以下「Y3事務長」という。）は、「当初の団交要求からゼロ時間は団交案件ではないというスタンスでした。私は未だにそう思っている。学校の責任者が運営上必要であるという担当なり配置換えというような案件で、いわゆる教育上の問題だという風な捉え方です。」と発言した。Y4学園長（以下「Y4学園長」という。）は、「人事の問題は校長が決めることであって団交でやるテーマではない。」と発言した。

【甲22、甲23】

(10) 7月18日付組合提案

7月18日、上記団体交渉に基づき、組合は学園に対して、X3らの2学期以降の勤務体制について、授業を担当させる、チームティーチングを行うなどの提案を行った。

【甲24、審p31】

(11) 7月31日付学園回答

7月31日、学園は、上記組合提案に対し、本件については中学・高等学校長の権限による内容であり、経験豊かな教員には校務で力を発揮してもらい、学習面では教育補助として活躍してもらうことを理事会として了承したものであり、今後の業務についてはY5校長より2学期始業前に指示

すると書面で回答した。

【甲26、審p31】

3 本件団体交渉申入れ等について

(1) 7月27日団体交渉申入れ

7月27日、組合らは、学園に対し、7月9日の団体交渉における協議事項である「授業持ち時間数ゼロの専任教員について」を、継続的協議事項とする7月21日付団体交渉申入書を学園理事長宛に郵送した。しかし、組合ら指定の回答期限までに学園からの回答はなかった。

【甲25、29】

(2) 8月10日団体交渉申入れ

8月10日、組合らは、学園に対し、7月9日の団体交渉における協議事項を継続的協議事項とした学園理事長宛の8月9日付団体交渉申入書を、Y3事務長に手交する形で提出した。しかし、8月13日から17日までの組合ら指定の期間内に、学園からの回答はなかった。

【甲27、29、審査の全趣旨】

(3) 8月19日付団体交渉申入れ

8月19日、組合らは、学園に対し、担当授業持ち時間数ゼロの専任教員及び組合三役に対する部長・主任・担任外しを協議事項とした学園理事長宛の同日付団体交渉申入書を、Y3事務長に手交する形で提出した。しかし、組合ら指定の回答期限までに学園からの回答はなかった。

【甲28、29、審査の全趣旨】

(4) 8月28日付抗議文

8月28日、組合らは、学園に対し、7月21日、8月10日及び8月19日の団体交渉申入れに対する回答がないことへの抗議文を提出した。

【甲29】

(5) 8月20日付委嘱書

8月下旬、学園は、X3らに対し、9月1日以降の業務を委嘱する8月20日付委嘱書を交付した。当該委嘱業務には、7月18日付組合提案にあった授業やティームティーチングを行う内容はなかった。

【乙6の1～3、審p5】

4 本件申立て及び本件申立て後の経緯

(1) 本件申立て

8月30日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 本件申立て後の経緯

① 11月14日付け、27日付け、12月18日付けで、組合らは学園に対し、「授業持ち時間数ゼロの専任教員について」等を協議事項として団体交渉を申し入れたが、学園は団体交渉に応じなかった。

【甲41の1～3、審査の全趣旨】

② 24年度末に定年を迎えるX3が再雇用を申し出たものの、不採用となったことを受け、組合は学園に対し、25年1月28日付けでX3の継続雇用問題を協議事項として団体交渉を申し入れたが、学園は団体交渉に応じなかった。

【甲41の4、44の1、審p32】

③ 学園が25年度もX2、X4の授業持ち時間数をゼロとしたため、このことについて、組合は学園に対し、2月27日付けで、団体交渉を申し入れたが、学園は団体交渉に応じなかった。

【甲41の5、審p32、審査の全趣旨】

④ 25年3月31日付けでX3は学園を退職した。

【審査の全趣旨】

⑤ 25年5月27日、6月27日及び9月18日に、組合らと学園とは、団体交渉を行った。

【争いのない事実】

第3 判断

1 担当授業時間ゼロに係る問題の義務的団体交渉事項該当性

(1) 組合らの主張

X3らの授業持ち時間数をゼロとするという措置は、X3らの教員としての基本的業務を剥奪するという意味において、労働条件の変更に当たるとは明らかである。そうであるとすれば、かかる事項はまさしく義務的

団体交渉事項に当たるのであり、これに関する団体交渉を拒否した学園の行為は不当労働行為に当たる。

学校教育は何をもって全人格的教育を図るのかということを考えると、学校教育の基本は、生徒に対する各教科指導すなわち生徒に対する学習授業にあり、そのことは学校教育法等の教育法規が明確に規定するところである。したがって、その教師から生徒に対する学習教育の機会を奪うということは、教育による人格形成の主たる活動の場面を奪われたということになる。それ故、担当授業時間数をゼロにするということは教師としての基本的業務を剥奪したと言えるのである。

そして、授業を実施することが教員の職務の主たる部分を構成することは、学園の教務執務要覧において、教員の目標の第1に「授業活動の徹底（基礎学力の徹底・学習態度の毅然化）」が掲げられていることから明らかである。

また、担当授業時間をゼロにすることは、教員の担任手当の受給可能性を奪うことになり、教員の経済的不利益を惹起してもいる。

(2) 学園の主張

学園は、教育基本法及び学校教育法に従い学校教育を行うことを目的とする学校法人である。そして、学校法人は、その目的たる学校教育につき、「教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じて、体系的な教育が組織的に行われ」るようにならなければならない（教育基本法6条2項参照）、かかる観点から、学校法人の運営者たる理事等は、教育内容を決定すべき専権を有する。

そして、教育内容には、カリキュラムをどのように編成するかといった内容のほか、決定されたカリキュラムに照らし、どの教員にどの授業をどの程度の時間担当させるか、といった内容も当然含まれる。したがって、教員の担当授業数・時間等に係る決定は、学校教育という学園の目的そのものに係る事項として、使用者たる学園の専権事項であると解され、いわゆる経営方針の決定に準じ、義務的団体交渉事項には当たらない。

また、仮に、教員の担当授業数・時間等に係る事項が「労働者の労働条件その他の待遇」に当たると解したとしても、日常的な軽微な事柄等も含

めおよそ労働者の労働のあり方に関連を有する事項であればその一切が義務的団体交渉事項に当たると解することが妥当でないのは明らかであり、「労働者の労働条件その他の待遇」の中でも、「重要な」ものに関する事項のみが、義務的団体交渉事項に当たるものと解される。そして、X3らの担当授業時間数をゼロにすることによっても、同人らの給与・労働時間数等は何ら変わらず、労働条件に重要な変更は生じていない。それ故、教員の担当授業数・時間等に係る事項である授業時間ゼロ問題は義務的団体交渉事項には当たらない。

加えて、そもそも、団体交渉は、本来的には集団的に労働条件を決定するための仕組みであって、その対象事項は、第一義的には、集団的労働条件、すなわち、組合員あるいは従業員全般に関係する人事異動や解雇の基準、人事考課の基準・枠組みなどを指す労働条件に係る基準等であり、個別労働紛争処理的な団体交渉は、あくまでも団体交渉の副次的機能にすぎない。

(3) 当委員会の判断

① 義務的団体交渉事項とは、使用者に団体交渉を申し入れた組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものである。この「労働条件その他の待遇」には、賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生、人事異動や懲戒・解雇の基準・手続、労働の内容・方法等が幅広く含まれるのであり、労働者の経済的取扱いに限られない。

そして、一般教科を担当する教員にとって、授業の担当の有無や担当授業時間数は、その労働内容として重要なものであって、これらが労働条件に当たることは明らかである。

② この点、学園は、労働条件その他の待遇に含まれるとしても、日常的な軽微な事柄等も含めおよそ労働者の労働のあり方に関連を有する事項であればその一切が義務的団体交渉事項に当たると解することは妥当でないとし、本件においては担当授業時間がゼロになったことによって、X3らの賃金や労働時間は何ら変動しておらず(第2、2(1))、担当授業時間がゼロになったことは重大な労働条件等の変更とはいえず、それ故、

授業時間ゼロ問題は義務的団体交渉事項には当たらないと主張する。

しかし、学校教育において生徒に対する教科指導は大きな割合を占めており、一般教科を担当する教員が、授業を中心とした職務を行うということは、社会通念上当然のことであるといえ、学校においてもそのような取扱いがなされていたことは、X3らが学園に入職してから23年度に至るまでは、授業を持たないことはなく、現在に至るまで、X3らを除き、授業時間の担当のない専任教員はいないこと(第2、2(3))や学校の教務執務要覧において、教員目標として授業活動の徹底が掲げられていること(同(2))からも、明白である。

それ故、23年度まで一定の授業時間を担当していたX3らの授業の持ち時間数が、24年度になって突然にゼロとなったことにより、教壇に立って授業することがなくなり、校務にのみ携わることになったこと(第2、2(1))は、日常的な軽微な事柄であるとは到底いえない。

さらに、今までの学園における担任の割当ての状況によれば、授業を有しない教員が担任になった事例がなく(第2、2(3))、X3らは、授業を有しなくなったが故に、担任になる蓋然性が低くなったことは否定できないところであり、担任手当の支給を受ける可能性が低くなった(同(2)(3))という意味で、賃金への影響もあるともいえる。

したがって、この点に関する学園の主張も採用することはできない。

- ③ また、学園は、担当授業時間をゼロにすることを含め、各教員について授業を割り当てる等の職務内容を決定することは、使用者が自らの経営責任と判断の下に決定する事項であるとして、義務的団交事項には当たらないと主張する。

しかし、使用者が自らの経営責任と判断の下に決定する権限がある事項であっても、労働者の労働条件その他の待遇と関連を有する限りにおいて、それは義務的団体交渉事項であり、団体交渉において誠実に説明すべきであると解すべきであるから、学園の主張は採用することはできない。

- ④ なお、学園は、団体交渉を拒否する正当な理由として、労働組合法の規律を受ける義務的団体交渉の対象事項となる労働条件とは、第一義的

には集团的労働条件、すなわち、組合員あるいは従業員全般に関する人事異動や解雇の基準、人事考課の基準・枠組みなどを指す労働条件に係る基準等であるとも主張するが、特定の組合員について実際になされた個々の労働条件の変更それ自体も義務的団交事項であることを否定することにはならないのであるから、この点に関する学園の主張は失当である。

- ⑤ 以上のとおり、担当授業時間ゼロに係る問題は義務的団体交渉事項に該当しないという学園の主張は、採用することができず、団体交渉に応じない正当な理由とはなり得ない。

2 7月27日、8月10日及び8月19日の団体交渉申入れについて

(1) 組合らの主張

25年6月22日、組合らは団体交渉を申し入れ、さらに、同年7月4日、開催日程を遅らせてだけで同様の内容の申し入れを行った。その結果、同年7月9日に24年度における第1回団体交渉が開かれ、そこでY4学園長よりチームティーチングならば2学期以降行えるとの回答があり、組合らが案を提示すれば、それを団体交渉で協議することで話がまとまった。そこで、上記団体交渉に基づき、7月18日、組合らが申し入れを行ったが、Y4学園長は上記団体交渉で話していた内容を覆し、チームティーチングは持たせられないと言ってきた。

そのため、7月27日、組合らは「団体交渉申入書」を郵送した。これに対し、7月31日、学園は、組合らに対し、7月27日の団体交渉の申し入れを拒否した。

このような学園による団体交渉拒否に対し、8月10日、再度、組合らは「団体交渉申入書」を提出したが、学園はこれについても拒否した。

さらに、8月19日に組合らは「団体交渉申入書」を提出したが、学園はこれも拒否した。8月28日には、組合らは、団体交渉拒否を続ける学園に対し抗議文を提出したが、学園は団体交渉拒否の態度を変えなかった。

以上のように、授業持ち時間数ゼロの専任教員の労働条件に関する、組合らによる7月27日、8月10日及び8月19日の団体交渉申し入れに対し、学園は応ずることなく拒否したことは明らかである。

(2) 学園の主張

組合らと学園との間では、従前、団体交渉の申入れ等は、原則として両者の担当者複数名が出席する事務折衝の場で行われる慣行となっていたが、7月21日付及び8月10日付団体交渉申入書並びに8月28日付抗議文は、学園の夏季休校期間中に、登校者も少ない中、Y3事務長個人に対して手交されたものであった。

また、学園はこれらに先がけて、組合らに対し、2学期が始まる前（8月下旬）にはX3らへの委嘱事務について更なる説明が行われるはずである旨既に回答していたものである。そして、8月10日付団体交渉申入書に、X3らの具体的な職務内容が不明であり、2学期前に確認を取りたい等の記載があったことから、学園は、24年4月時点の職員会議において、24年度学年・校務配当リストの記載内容に従って各人の役割分担を発表していたものではあるが、8月20日付委嘱書をX3らに交付し、より具体的な指示を行い（また、X3に対しては、2学期以降、高校1年総合進学クラスの生徒の数学の答案添削も委嘱している）、X3らはこのような指示に従っている。

このように、組合らは、夏季休校期間という学園側に人員が少ない時期に団体交渉を行うと一方的に通知してきたのであり、そうであるにもかかわらず、学園は、組合の上記申入れの前後を通じて、委嘱の具体的な話をしており、組合らの要望に対して実質的な回答を行っていたといえるのである。

さらに、組合・学園間においては、25年5月27日、6月27日及び9月18日に団体交渉が行われたため、もはや本件救済利益は存在しない。

(3) 当委員会の判断

① 組合らによる、7月21日付、8月10日付及び19日付団体交渉申入書は、学園の代表者たる国本学園理事長宛の書面であった(第2、3(1)～(3))。そのうち、8月10日付及び19日付の団体交渉申入書については、Y3事務長個人が手交を受けた(第2、3(2)～(3))。

この点、団体交渉申入書がY3事務長に手交されたとしても、同事務長は、学園を事実上代表して受領したといえ、学園が団体交渉申入れを

受けていないということはいえない。

また、学園は、上記団体交渉申入書がY3事務長個人に手交されたものであり、学園に登校者が少ない夏季休校期間になされた団体交渉申入れであったと主張するが、そのことが組合らの団体交渉申入れに全く回答せず、団体交渉に応じないことを正当化する理由となり得ないことは明らかである。

- ② 学園は、組合要求に応じて委嘱書をX3らに交付し、職務内容を明確化させたこと(第2、3(5))を、団体交渉を拒否する正当な理由として主張するようであるが、本件で組合らが団体交渉を求めている事項が、8月20日付委嘱書において示されたX3らの職務内容の明確化によって解決しているとはいえないから、8月20日付委嘱書を組合らに交付したことをもって、学園が組合らとの団体交渉に応ずる必要がなくなったとは到底いえない。
- ③ よって、学園は、何ら正当な理由なく、組合による7月27日付、8月10日付及び8月19日付の団体交渉申入れを全て拒否したといえる。
- ④ また、学園は、組合ら・学園間において25年5月27日、6月27日及び9月18日に団体交渉が行われた(第2、4(2)⑤)ため、もはや本件救済利益は存在しないと主張しているが、本件申立事項に関し、これらの団体交渉において、誠実な交渉が行われたということについて、学園は何ら具体的な主張や疎明を行っていないのであるから、学園の上記主張は、採用することができない。

3 救済方法について

組合らは、学園に対し、「授業持ち時間数ゼロの専任教員」についての団体交渉を拒否してはならないとの命令を求めているところ、本件申立て後も、この件に対する学園の姿勢は本質的には変わらず、一貫して誠実に団体交渉に応じているという事実は認められない(第2、4(2)①～③、⑤)。そこで、速やかな労使関係の改善のためにも、主文をもって本件の救済とする。

なお、授業持ち時間ゼロの専任教員のうちX3については、既に学園を退職しているが(第2、4(2)④)、X2及びX4の2人が依然学園に在職

している以上、救済利益は失われない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合らが24年7月27日、8月10日及び19日に申し入れた団体交渉に学園が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成25年11月19日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一