

命 令 書

申 立 人 X組合
 委 員 長 X 1

被申立人 学校法人 Y
 理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第101号事件について、当委員会は、平成27年3月3日第1629回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同神作裕之、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人学校法人 Y (以下「法人」という。)は、平成22年5月27日、理事会において、懲戒処分に係る就業規則改正を決定し、翌5月28日に申立人X組合 (以下「組合」という。)に通知した。以後、組合と法人とは団体交渉を行ってきたが、23年6月13日の第8回団体交渉において、法人は、交渉を尽くしたなどとして、組合の団体交渉継続の要求に応じなかった。7月29日、法人は、就業規則改正について、組合の意見

書を付さずに渋谷労働基準監督署長及び八王子労働基準監督署町田支署長に届け出た。

その後も、組合は、法人に団体交渉申入れを続け、24年3月13日及び5月29日にも法人に団体交渉を申し入れたが、法人は、いずれの申入れに対しても、就業規則改正については、組合と交渉を十分に尽くしており、労働契約法第10条に定める合理的な変更であると理解しているなどと回答し、団体交渉に応じなかった。

本件は、法人が、24年3月13日付け及び5月29日付けで組合の申し入れた就業規則改正に関する団体交渉について、既に交渉を十分に尽くしたとして拒否したことが、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

- (1) 法人は、組合が24年3月13日付け及び5月29日付けで申し入れた就業規則改正に関する団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人法人は、明治21年に設立され、肩書地において、小学校、中学校、高等学校を運営する外、東京都〇〇市において、四年制大学を運営する学校法人である。本件申立時の教職員数は約130名である。

【甲33、乙6】

- (2) 申立人組合は、法人に雇用される教職員によって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は64名である。組合は、上部団体としてC組合連合（C組合連合）に加盟している。

2 就業規則改正提案の経緯

- (1) 法人において、適用されている就業規則は、昭和61年4月1日に施行された。その後、就業規則は、4回改正されていたが、懲戒処分に関する規定（以下「懲戒規定」という。）は一度も改正されていなかった。後記4(4)のとおり、平成24年9月1日に改正後の就業規則が施行されるまで適用されていた就業規則（以下「旧就業規則」という。）は、別紙1のとおり

であり、懲戒処分としては、訓戒、減給、懲戒解職の3種類が規定されていた。

【甲19、乙3、乙6】

(2) 21年12月、法人は、文部科学省から諸規程を整備する必要がある旨の指導を受け、これを契機として、懲戒規定の改正を行うこととした。

22年5月27日、法人は、理事会において、就業規則改正を決定した。

5月28日、法人は、組合に申入書を送付し、別紙2のとおり、就業規則改正案を提案するとともに、6月30日までに意見書を提出することを求めた。

【甲11の1、甲11の2、甲34、乙1、乙6】

3 団体交渉の経緯

本件就業規則改正に関する団体交渉は、22年6月15日、11月25日、23年1月18日、2月16日、3月24日、4月21日、5月12日及び6月13日の8回開催された。これらの団体交渉において、就業規則改正案第39条第4号（降職・降格）（以下、ことわりのない限り条文のみ摘示する場合は就業規則改正案を指す。）、第40条及び第41条の懲戒事由、第42条（管理監督者の責任）、第44条（懲戒委員会）及び後記(3)の懲戒委員会規程について交渉が行われた。

(1) 22年6月15日、第1回団体交渉が行われ、法人は、就業規則改正案について説明した。

① 第39条第4号（降職・降格）について

法人は、旧就業規則は、「訓戒と減給と懲戒解雇^(ママ)の3つだけである…」と述べた。そして法人は、「先生方というよりは事務職の方が（給与上の）等級が11等級ございますので、資格でいえばそうやって上がったらもう下がらないという今の規定が非常に硬直化している、あるいは事務職でいえば書記補から始まって書記、そして役職でいえば課長、部長それと事務局長、そういう役職がありますから、そういったところをもう少しきちんと降格というものができる形にしたい・・・。」と説明した。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

法人は、旧就業規則が、「あまりに具体的な例が乏しいので・・・これをやったらそういう懲罰がありますよ、ということを明確にすること

によって、そういうことをやらないようにする、ということで、表現があいまいな方が却って教職員の皆様にとっては逆に不利になる・・・。」と説明した。

組合は、第40条第8号「Yの施設内で賭博その他これに類似の行為をしたとき」の「賭博」という表現は「学校、教育の場でこういう表現、項目があるのはそぐわない・・・。」と発言した。

③ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

組合は、上記②について、第41条第11号の「Y内で暴行、脅迫、傷害、監禁その他これに類する行為」の「暴行、脅迫」について、「暴行か脅迫かというのは。誰がどのように判断するんですか。」と質問した。法人は、「懲戒委員会です。」と回答したが、懲戒委員会規程については「まだ決まってません。」とも述べた。

④ その他

組合は、法人が求めている6月30日までの意見書提出は厳しいと述べた。そして、組合は、「組合で議論する中で意見書出そうってなるのか交渉してからにしようとか、そのへんは議論してみないとわからないところ、ありますよね。」と説明し、「こちらから申し入れ、というかお願いをする、という形になると思います。」と述べた。

【甲16の1、乙6】

(2) その後、組合は、学校が夏休みに入ったこと及び組合の役員交代のため、法人に団体交渉を申し入れていなかった。10月上旬、組合は、役員交代を行ったため、10月14日に法人に団体交渉を申し入れ、11月25日に第2回団体交渉が行われた。

① 第39条第4号（降職・降格）について

組合は、「降職・降格を出している学園はあまりないのですね。存在しておりません。これを出してきた根拠を答えていただきたい。」と法人に説明を要求した。法人は、旧就業規則は、「（懲戒解雇という）重たい処分と減給の間に非常にその差が大きすぎるということで、この間のものを設けることができないのかということ・・・。」「（給与の）号俸についてはいったん上がるともう下がるということは今うちの学校の場合

合はないわけですね。ですから、それをそういう大きなミス等があった時には下げられるようにしないと、その減給処分というのは労基法で1か月10分の1以内と決まっていますので、それがまた言ってみれば元に戻っちゃう・・・。」と説明した。組合は、「(給与が) 戻るのそれはそれでいいんじゃないですか。」と答えたが、法人は、「非常に大きな損害を与えてしまった^(マ)りの場合には一度役職を降りて・・・(敗者復活戦) やっていただくというのがあっていいのではないかと思います。」と説明した。

また、組合は、「能力のことであって、懲戒としてそういうことを行うということは概念的に異なるということです。」と主張した。法人は、「能力がないから下げるのではなくて、ある、その学校に対する損失を招くようなことを起こしたから罰として懲戒しますよ。」と説明した。

さらに、法人が、「具体的な案件があったのが事務職だった・・・。」と説明した。このため組合は、「この原案は中高教員と大学教員は考えていなかったという理解でいいんでしょ。」と確認したところ、法人は、「はい。」と答えた。法人は、就業規則改正の必要性も含め、「持ち帰ります。」と述べた。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

各号の必要性についてのやり取りが行われた。

この中で組合は、第40条第1号の「素行不良」、同条第8号の「賭博」の文言について、「職場に合わない文言」と述べた。法人は、「検討したい・・・。」と答えた。

組合は、第40条について、例えば、譴責と降職・降格など「重さの違いがあり、・・・(他の学園では、) 減給とそれ以上の処分に分けている例が多いですね。」と述べた。法人は、「譴責・減給・出勤停止と降職・降格は大きな差があると思いますので、それを分けられないかということに関して検討したい・・・。」と答えた。

また、組合は、第40条第5号に「業務上の不注意または監督不行き届きによって火災もしくは事故等を引き起こし」とあるが、部活動や理科の実験など危険を伴う業務があることから、「監督不行き届き」とは、「具

体的にどういう事例なんですか・・・。」と質問した。法人は、監督不行き届きがどのような場合に該当するかは、異議申立てをすることでクリアできると答えた。

同条第6号「ハラスメント」について、組合は、「(様々なハラスメントがあるが) どのようにお考えでしょうか。」と質問し、法人は、「ハラスメントに係わる規程を作成中で、また提案したい・・・。」と答えた。

第41条第11号の「暴行」について、組合は、「刑法上の暴行であるとして理解しますが、これでよろしいのでしょうか。」と質問し、法人は「暴行」は、「単純に暴力」と回答した。

③ 第42条(管理監督者の責任)について

組合は、「管理監督者についても懲戒処分を行うことがある。」という表現は、大変曖昧であり、どのような場合に懲戒処分されるのかと質問した。法人は、「いろんな想定をすることが難しいので、管理監督の責任がある場合とそうでない場合とがあり得ますので、こういう書き方になっている・・・。」と回答した。組合は、「恣意的に行われてしまう危険性もある・・・。」、「こういう表現では大変疑問が大きい・・・。」と述べた。

④ 第44条(懲戒委員会)及び懲戒委員会規程について

懲戒委員会の委員構成、委員の任命権者、委員数、権限、異議申立ての有無について質疑応答があった。

⑤ その他

組合は、第39条において、諭旨解雇を提案したため、法人が検討することになった。

また、法人は、「持ち帰って検討しなければいけないものもあると思うので、できればこういうものはもっと前に文書か何かで質問を頂けないですか。」と尋ねた。組合は、「検討いたします。」と回答した。

【甲16の2、乙1、審3 p 6・7】

(3) 12月18日、法人は、組合に、別紙3の懲戒委員会規程案を送付し、23年3月23日までに意見書を提出するよう求めた。

【甲12の1、甲12の2、乙1】

(4) 23年1月18日、第3回団体交渉が行われた。

① 第39条第4号（降職・降格）について

法人は、他の学園の調査結果として、「降職・降格をちゃんと設けているところもあるので、私どもはこういうものを設けたい・・・。」と説明した。

組合は、「懲戒項目が増えてくるということで、不利益な変更になる・・・。」と主張したが、法人は、「通常の業務にあたっていけば懲戒処分を受けることはないわけですから、これについては不利益変更ではない・・・。」と答えた。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

法人は、「素行不良」や「賭博」の表現について、「特段変更する必要はない・・・。」と回答した。組合は、法人が「賭博」という言葉を出すのは「教育現場の本校で教職員が将来賭博という行為に走る可能性がある、だから例示としてあげたい、というんならすごく納得するんで、理由としてはね。半ば呆れているんです、教職員は。なんでこんなの打ち出してくるの。」などと述べた。

また、組合は、第40条第5号「業務上の不注意又は監督不行き届き」の具体的事例について、第2回団体交渉で、法人が異議申立てについて述べたが、上記(3)の懲戒委員会規程案においても、異議申立てや弁明の機会が出ていないので、法人に説明を求めた。法人は、異議申立ては、「団交の場であるとか裁判とかそういうところで異議を申し立てていただくしかない・・・。」ので設けていない、弁明の機会は、「文章にすることもなく、まさに基本的人権・・・。」と答えた。そして、法人は、「（不注意と監督不行き届きが火災もしくは事故等と）因果関係がなければ懲戒処分にならない・・・。」と考えており、「今までも部活で生徒さんが怪我をされたとかというのはいくつもあるわけで、じゃあその時処分されてたのかどうか、ということを考えていただければ、そういったことがこれまでにとられていない、ということは従来どおりやっていたら別によって処分されることはない・・・。」と回答した。

譴責・減給・出勤停止と降職・降格を別規定とすることについて、法

人は、「勤務を続けられるということでは、ここには大きな差が非常にある、とこちらの方では認識しております。ですから、懲戒解雇とそれ以外という形で分ける、ということを経回は考えた・・・。」と説明した。また、懲戒事由は、「(判断材料として) あえて具体例をいくつか示した・・・。」と述べた。組は、「(譴責と出勤停止は) もう学校に来なくていい、という懲戒とですね、譴責ですよ、と注意しますよ、というのが相当な開きがあるんじゃないですか。それをいっしょくたにしてというのはどうしても無理がある・・・。」と主張した。

第40条第6号「ハラスメント」に関連して、法人のハラスメント規程について、法人は、「大学の方との整合性がありますのでそれを理事会にかける前に大学の方とすり合わせをしている・・・。」と回答した。

③ 第42条(管理監督者の責任)について

「管理監督者の指導の怠慢または管理不行き届き」と懲戒処分との因果関係についてやり取りがあったが、組は、「ちょっとここは分かりにくいので、こちらでまた検討いたします。」と述べた。

④ 第44条(懲戒委員会)及び懲戒委員会規程について

主に懲戒委員会規程についてのやり取りが行われた。

組は、「最終決定は理事会にあると考えますけれど、通常ですと、通常といいますのは他の(学園の)懲戒委員会規程というのはほとんどがこうなっていますが、最高責任者となる方は通常はこの懲戒委員会には入りません。」と述べた。法人は、「稟議規程に基づいて、それよりも客観的な形になるというふうに考えて懲戒委員会が決定をする・・・そこに最高責任者も入っているという形にした・・・。」「150名程度の専任教職員の規模であれば最高責任者が入ってやっても問題がないと判断した・・・。」と答えた。

組は、「(他の学園の懲戒委員会規程は)委員の構成も理事会側と現場の教職員の委員から双方から構成されています。」と述べ、その理由は、「調査をしてそれを理事会に報告する、ということもありますから中立性、中立的なそういう性格を持っていなければいけないから・・・。」と主張した。法人は、「150名レベルの企業で私が知っている限りでは経

営側でない人たちが懲戒委員会に入るっていうのは企業ではあり得ないと思いますね。」と答えた。

また、組合は、「(懲戒委員会規程に) 弁明の機会がない、というのは裁判事例を見ましても通用しない・・・。」と述べたため、法人は「(これまでも) 弁明の機会を設けてますので、これについて明文化するというのを、あえてしなくてもよい・・・。」と答えた。

最後に法人は、「組合側の意見を持ち帰って検討したい・・・。」と述べた。

⑤ その他

組合は、第39条において、「他の学園でも諭旨解雇っていう言い方でたくさん出てます・・・最初からそれを入れておくのは全く問題ない・・・。」と主張した。法人は、「現実的には諭旨退職っていうのもあるでしょうけれどもここで制度として諭旨退職というのを敢えて設ける必要はない・・・。」との考えを示した。

また、法人は、「疑問とか疑念があれば文書でいただければ非常に助かる、と前回もそのようにお願いしたと思うんですけど、そうしないと時間ばかりが経ってしまう・・・。」と述べた。しかし、組合は、「よく考えられて作ってらっしゃると思うので、その見解をお聞かせいただければ結構・・・。」などと述べた。

さらに、法人は、「組合の方で優先順位をつけていただいて、このことについて答えてほしい、とかあるいはこれはもう次回回しでいいとかいうことを判断する時間になっている・・・。」とも述べた。しかし、組合は、「時間時間って、良い学校作れないですよ。それはある程度時間がかかるのはしょうがないと思います。」と答えた。法人は、「一定の時間が来たら切らざるを得ない。で、紋切り型で切っちゃうより私は、緊急性のあるものからお話を承っておいたほうが良いものについては承りたい・・・。」と要望した。

【甲16の3】

- (5) 2月10日、組合は、法人に「就業規則懲戒条項に関する要求書」と題する書面を提出した。その内容は概ね以下のとおりである。

- ① 第39条第4号「降職・降格」は懲戒処分から外すこと。

本学は、公的機関からの評価の対象にもなっているため、社会における組織としてふさわしい規程が必要である。多くの大学の規定には降職・降格はなく、これを加えるのは、不利益変更に当たるため、労働契約法に照らし、社会的相当性や合理性が求められるが、そうした説明はなかった。

- ② 第39条第5号に「諭旨解雇・自己都合退職」を加えること。

- ③ 第40条及び第41条の懲戒処分を「譴責」「減給」「出勤停止」と「諭旨解雇」「懲戒解雇」の2つに分け、それらに該当する非違行為の性格を示すこと。

法人の就業規則改正案は「譴責」「減給」「出勤停止」「降職・降格」をひとまとめにしており、非違行為が4つのどの懲戒処分に該当するかは「その情状に応じ」とあるだけで基準が不明確である。また、使用する文言も本学の実情に即して選ぶべきである。

- ④ 第40条第6号について、現行の大学の「ハラスメント防止等に関する規程」を全学に適用すること。

大学のハラスメント防止規程は、防止対策委員会と調査委員会の区別、調査委員会の中立性などについて明解な規程であり、社会的にも妥当である。

- ⑤ 第42条の「管理監督者の責任」については、「管理監督者についても懲戒処分を行う。」とすること。

Y 組織運営規程では、管理監督者は「所属職員を指揮監督する。」と規定しており、その責任を問うことは社会的通念、社会的相当性をもつ。

- ⑥ 第44条第1項については「懲戒処分は理事会が決定する」とすること。

学校法人 Y 寄附行為実施規則に則り、懲戒処分は理事会が決定することを要求する。

- ⑦ 懲戒委員会規程について

ア 理事長は懲戒委員会に入らないこと。

懲戒委員会は非違行為の調査を行うなど中立性が要求される。懲戒

委員会の報告を理事会に諮る責任を負う理事長は加わらないことを要求する。

イ 複数の教職員を懲戒委員会の委員にすること。

複数の教職員を加えることで非違行為の調査を行う際の中立性及び社会的妥当性が確保される。

ウ 弁明の機会を与えることを明文化すること。

【甲14】

(6) 2月16日、法人は、上記(5)の「就業規則懲戒条項に関する要求書」に対する回答として、就業規則改正案の変更案及び懲戒委員会規程の変更案（以下、併せて「2月16日変更案」という。）を組合に提出した。2月16日変更案の内容は別紙4及び別紙5のとおりである。

また、同日、第4回団体交渉が行われた。

① 第39条第4号（降職・降格）について

組合が、「（降職・降格の）定義を伺いたい。」と説明を求めた。法人は、「例えばミスをして部長を降ろされた人よりも給料が高くなってしまふ、というような、いわゆる逆転現象が起こってしまいますし、責任の軽い職務の方のほうが年収が高くなってしまふという状況が現れてしまふ。そういうことで、やはりその等級についても大きなミスをした場合については、下げられるというそういう制度を就業規則の中に盛り込みたい・・・。」と回答した。

組合は、「部長とか課長とか役職者だけということですか。」と質問したところ、法人は、「5等級まで行きますよね、自動的に。あそこは下げられないという認識です。」と答えた。

また、降格により、給与の号俸が下がる点について、組合が「要するに直近下位に降りるということですね。」と尋ねたところ、法人は「はい。」と答えた。

さらに、組合が、降職・降格は、「（教員は対象外で、）事務職のみに適用するというのがそちらの考えであると受け止めていいですか。」と確認したところ、法人は、「経緯はそういうことなので、それで結構だと思ってます。」と答えた。そして、組合は、「明文化するというこ

とはよろしいですか。」と確認を求めたところ、法人は「はい。」と答えた。組合は、「検討していきたい・・・。」と述べた。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

組合は、「例示として出すにはあまりに項目が多すぎ」、「例示として挙げるならば、そういう基本事項を挙げておけば、それは当然大人ですからわかるというふうに思うんです。」などと発言した。法人は、「これだけ多く例示が必要になるのかというご意見だと思いますので、もう少し具体的に、これいらねーじゃないかとかご指摘いただいたほうが・・・。」などと述べ、組合に意見を出すよう求めた。

その他、法人は、2月16日変更案において、就業規則第40条第1号の「素行不良」を「Yの教育目標に反し」に、同条第6号の「生徒」を「児童・生徒・学生等」に、同条第8号の「賭博」を「賭け事」に、第41条第11号の「暴行」を「暴力行為」という表現に変更したと説明した。また、大学のハラスメント防止等に関する規程については、「実際の運用の中では機能していない面もあるという認識があったから、今回の法人の、学校法人として作るべきである・・・。」と説明した。

③ 第42条（管理監督者の責任）について

組合は、「明らかに指導に怠慢があったとき、管理不行き届きがあったときで、これは明らかに因果関係があるということです。それを、行うことがあるというのはおかしい・・・。」、「ここで指導の怠慢、管理不行き届きがあった場合には当然管理監督者についても懲戒処分を行うということになると考えます・・・。」と述べた。法人は、「持ち帰らせてください。」と回答した。

その他、組合が、「（指導の怠慢と管理不行き届きと職員の処分の）因果関係がないときでも管理監督者の責任はある・・・。」と主張したが、法人は、「全くそう思ってません。」と否定した。

④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

組合は、「寄附行為実施規則第6条第4項からして、人事、就業時に関することは理事会が決定するというふうになっています。ですから懲戒委員会が処分すると、決定するということはあり得ない・・・。」と

述べた。法人は、「寄附行為の実施規則についても重要な人事という表現でございますので、重要な人事ということであれば、懲戒解雇というのはやはり解雇でありますから非常に大きな重要な人事であると理解できますので、懲戒解雇の場合は（学外の理事も入る）理事会の議決を必要とするという形にいたしました。」と答えた。

組合は、「現場にいる教職員も複数入るということで中立性を確保して、それを最終的に理事会に報告して理事会がその決定をしていくというプロセスで描かれて、他大学はほとんどそうなって」いると主張した。法人は、「一理あると思いますが、現在、（理事長が）兼務している場合があるんですね。」と説明した。そして、法人は、「その職場の責任者という人が入らないで決めるということは非常に問題があると考えましたので、兼務している場合には、学長・校長・法人事務局長という、資格ったら変ですけれども、として委員になることができるという、そういう形にしたいと思います。ですから理事長が理事長だけの職務であれば理事長は入らないということによろしいと考えています。」と答えた。また、法人は、「（教職員を）懲戒委員会の委員にするということについては、これはちょっと認められない・・・。」と回答した。

さらに、組合は、「あくまでも事実調査をしてそれを最高決定機関である理事会に諮る、理事会に報告するというのが懲戒委員会の仕事でありまして、ですから社会通念上はほとんどの学園がそのような考え方で規程を出しているところには考えています。」と反論した。法人は、法人が調べたところ、「（法人のように大学の学生数より中高の生徒数の多い学園は）理事長が決定するとかそういう例のほうが多かった。」、「大手の大学はですね、仰るとおり、なんて言いますかね、理事長がそこに入っていることはない・・・。」と説明した。そして、「学校法人の規模っていうものをやはり考えないと、こうやって兼務しなくちゃいけないような状況がある・・・。」、このため「検討した結果こういう回答になった・・・。」と答えた。

組合は、「副校長や副学長とかではなぜいけないのですか。」と質問した。法人は、「理事ではないからです。やはり理事ってのは経営の責任

を負ってますし、こういう処分関係っていうのは責任を負った人が決めるべきだって考えている・・・。」と答えた。

組合が、理事ということなら、「理事長ではなくて別の理事の方がここに一人入っていればいいということですか。」と質問した。法人は、「そうすると外部の人を入れなくてはならなくなる。」、「軽微ないわゆる懲戒内容もいろいろあるわけですから、それを1つ1つ外部の人を含めてですね、会議を開くとなると、非常に時間的に、もう1か月も先に処分を決めるというような、非常に、なんて言いますかね、まさに経営としては問題になってくる・・・。」と答えた。

その他、法人は、懲戒委員会規程第5条第2項に弁明の機会を付け加えたと説明した。

⑤ その他

組合は、論旨解雇については、明文化すべきと主張した。法人は、論旨解雇は現実的にはあるが、本人に委ねるという形になるので処分内容にはなじまないと答えた。しかし、組合が再度明文化を要求したため、持ち帰ると回答した。

また、途中、組合が、法人に、全部持ち帰らずに、法人交渉担当者の判断で回答するよう求めた。法人交渉担当者は、「顧問弁護士と相談してやっていますんで、私一存では決められませんので持ち帰らせてください。」と回答することがあった。

【甲16の4、甲34、乙1、乙4、乙6】

(7) 3月24日、第5回団体交渉が行われた。

① 第39条第4号（降職・降格）について

組合は、「能力の問題として降職はあり得ると思う。ただ、それが懲戒処分となって降格というのはあり得ない・・・。」、また、「部下が上司より給与が高くなる逆転現象に関しては、給与は役職だけではなく勤続年数で上がっていくもの・・・。」なのであり得ると述べた。また、新たに「(降職・降格を)入れるということは大きな不利益変更・・・。」なので、降職・降格を外すことを要求した。法人は、「何回もやり取りをしてこちらの方では事務職に限って、具体的なことで言うと事務職に

限ってもやむを得ない、ということで考え方を示したので、今日それに対し、それでも事務職も含めて不利益変更だからノーだということですが、こちらの方としてはちょっと、それについて呑むわけにはいかない。」と回答した。

さらに、組合は、降格に関し「(等級・号俸を) どれをどのように、どれくらい下げるとか具体的なものは。」と述べ、説明を求めた。法人は、「年収で900万以上であればそういう懲戒処分によって1割以上下がるということがあってもそれは起こり得る話、900万以下の方について1割以上も下げるといのはなかなか難しいと聞いています・・・5等級まで年功序列でいくわけですから一般の人が入っているものより落ちるといのは相当な損害を与えとか、そういうことがない限りできない処分だと認識しています・・・。」などと回答した。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

組合は、第4回団体交渉において法人が要求した、不要な項目に関する意見について回答した。組合は、不要な項目を検討していたところ、「(旧就業規則) 28条と(2月16日変更案) 40条41条の重複がかなり見られるし、もしかすると厳密に見ていけば矛盾も起こるかもしれない・・・。」と述べた。そして組合は、「ダブリを無くするとかそういうことを考えて行ったほうが、例えばの話ですけれども、条文の整合性というものがそういう作業をしていかないととれないのではないですか。」と主張した。法人は、「(旧就業規則28条の) 服務規定は服務規定でももちろん守って下さいよ、ということが書いてあったうえで逆に懲戒規定ではこういうことをすると懲戒処分になりますよ、という具体性をもっていくつか例示しているということで、別にそこで矛盾はないと考えています・・・。」と答えたが、「ご指摘のあったような観点が抜けている部分も否認ないと思うので、もう一度、ちょっと持ち帰って検討したいと思います。」とも答えた。

しかし、それでも組合は、「矛盾しているものがあると、いざ実際に物事が起こったとき混乱が起きるので整合性を、というお話をしている・・・。」、「ぜひ比較表を、それをお互いが持った方がよいのではな

いかなど。こちらも検討致しますけれど。その方が話し合いは早く進むと思います。よろしいですか。」と述べ、法人は「はい。」と答えた。

その他、大学のハラスメント防止等に関する規程の法人全体への適用に関して、組合は、現段階の案の提示を求めたが、法人は、明日の常任理事会で方針を決めると回答した。

③ 第42条（管理監督者の責任）について

組合は、条文の表現についての検討結果を法人に説明するよう求めた。法人は、「職員についても情状によって因果関係があろうとなかろうと処分をしないこともありうるわけで、同様に管理監督者についても何か因果関係があったら全てを処分するということにはならない・・・。」、「常に管理監督者が処分をされるのはおかしいんじゃないか・・・。」と説明した。

これに対し、組合は、「明らかに懲戒処分が行われ、それに当たって監督者の指導の怠慢、管理の不行き届きがあったときなので、ここは第42条として立ててある以上は、行う、で止めるのが自然だし管理監督者を処分を行わないのであれば、それは指導の怠慢または管理不行き届きまでは至らないということ・・・。」と述べた。

さらに、組合から、「こっちは行うってなってる、こっちは行うことがある、どっちもまずいことやってるのに。」、「管理監督者は責任逃れができちゃうんだ、としか読めなくなっちゃいますよ。」などの発言が、続いた。法人は、「もうちょっと考えさせてください。」と回答した。

④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

組合は、組合も他の学園の事例を調べたとして、現場の教職員が委員となっている事例について説明し、他の学園は「現場の教職員も入って中立性というか公正性というものを保つようにしてあります。」と述べた。法人は、「懲戒規定というのは就業規則のまさに中味でありまして、それを決める委員会ですから基本的に経営側が決める内容である、という認識ですから、一般の教職員をその委員会には入れない、ということです。」と回答した。さらに、法人は、「今回変えているのは、まさに重要な人事にあたるであろう懲戒解雇っていうのは従業員としての命を絶

つ、という形になるわけですからそれについては重要な決議であるし一定の時間がかかる、あるいは臨時理事会を開いてでも理事会の決議が必要であろうという判断に至りました。ただその他の案件については言ってみれば複数の理事が関わるわけですからその中で中立性等についても十分保持されるという認識があるわけです。」と説明した。

組合が、「(学校長や学長である理事が)自分たちの、自分たちが行った非違行為を自分たちが裁く、自分たちで調べて自分たちが裁く、っていうことになっちゃいますね。」と指摘した。法人は、「少なくとも当事者が入るわけではないですよ。」と答えた。

また、組合は、「(懲戒委員会の委員に)理事長が入りその他に2人の理事が入るわけですよ、しかも常任理事会が指名した方が入るわけですよ。その理事会の中の3名が懲戒を決定する、と。しかも2人が調査してもう一人の人にあげてそれで決定しちゃうわけですよ。それは別の見方をすると理事会の中で役割分担を単にしているだけなんじゃないんですか。どこに客観性があるんですか。」と質問した。法人は、「理事っていうのは学内だけじゃないですから。」と答えた。

これに加え法人は、「常任理事がそういう就業規則を破るということは、通常ちょっとあり得ない内容だと思いますよね。」と発言したが、組合は「直近でありましたよ。」と反論した。このため、法人は、懲戒解雇以外の処分についても理事会を開催し「常に常任理事会以外の理事ということになるとまさに経営のスピードが問われる、ということですよ。学外の理事の方を複数集めるということは結構大変なことです。時間的な調整をとる、ということで。ただ、今言ったように常任理事がそのような不法行為を働くということは、まさにもう学校法人として由々しき事態なわけですから、その時には学外の理事が当然のことながら過半数を占めるという、そういうふうに考えてますけど。」と答えた。

しかし、組合は、「(理事長が)自分の身を護るために学外を入れなくて自分のイエスマンだけ集めて懲戒、あるいはもみ消すということは起こり得るわけです。」と述べた。このため、法人は、「通常あるのはもっ

と軽い、でもそういうことが続くと学校の信用にかかわるよ、っていうことを決めることですからそれが全て学外の理事とかに限定してしまったらまさにその半年後に処分が出される、とかね、そういうような非常に、まさに一罰をもって百戒とする、という内容が失われてしまう。」と説明した。

⑤ その他

組合は、諭旨解雇・自己都合退職を加えることについて、検討結果を法人に質問した。法人は、「自分の意思で退職するのを許すということだから処分ではない。」と答えた。しかし、組合が、「(過去に)諭旨解雇がありました。」と述べ、法人に再考を促したため、法人はこれに応じた。

また、途中、法人の交渉担当者が、「体力的にもう思考能力がない。」と述べると、組合は、「タイムリミットがあるならそちらもきちんとこまめに団交の場を設定していただいてやらないと・・・。」と述べた。

法人は、「それは違うと思いますよ、私は。去年の5月に出したのを組合の都合でずーっと団体交渉開かれなかった・・・。」と反論した。組合は「2時間で体力持たないなんて、そんなバカな話はない。だったらあなた理事なんかやってらんないじゃない。」などと述べて反発した。

これに対し、法人は、「前から団体交渉の時間節約っていうか、もっと効率的な形ができるって何回も提案してるじゃないですか。で、事務折衝だって全然否定していないじゃないですか。」と答えた。組合は、「要求書を事前に出しましたよね。」と述べた。

【甲16の5】

- (8) 4月15日、組合は、法人に「就業規則懲戒条項に関する要求書」と題する書面、また、添付資料として、他の学園の懲戒規定をまとめた一覧表、ハラスメント防止等に関する規程に関する他の学園の規程及び懲戒委員会規程の組合案を提出した。「就業規則懲戒条項に関する要求書」と題する書面の冒頭に、2月10日に提出した要求書に加筆・修正・削除したものであり、この要求書が優先されるとの記載があった。内容は、概ね以下のとおりである。

① 第39条第4号「降職・降格」は懲戒処分から外すこと

降職・降格は旧就業規則にはなく不利益変更に当たる。法人は、部下の給与が上司より高くなる逆転現象を指摘したが、勤続年数でも給与は決まるので、逆転現象はあり得ることである。降職・降格は、添付資料のとおり多くの学園では存在せず、社会的相当性・合理性は弱い。

② 第39条第5項に退職勧告・諭旨解雇を加えること

法人が、諭旨解雇の可能性のあることを認めており、ほとんどの学園でも諭旨解雇は懲戒項目になっているので社会的相当性・合理性は強く、明文化することを要求する。

③ 第40条及び第41条の懲戒処分を「譴責」「減給」「出勤停止」と「諭旨解雇」「懲戒解雇」の2つに分け、以下のように規定すること。これは、法人の提出した案が旧就業規則の他の条文と矛盾している点を発見したため、旧就業規則をできるだけ活かし、他の条文との整合性・合理性の観点から整理したものである。

「第40条 譴責、減給、出勤停止

職員が次の各号の一つに該当する場合、譴責、減給、出勤停止に処する。

- (1) 正当な事由なしに、しばしば遅刻・早退又は欠勤したとき
- (2) 正当な事由なしに、無断欠勤が引き続き7日を超えたとき
- (3) 学校の機密を洩らし、或いは故意又は過失により、Yに損害を及ぼしたとき
- (4) ハラスメント防止規程に違反したとき
- (5) 規則第28条第1号から第4号の規定に違反し、かつその事案が軽微なとき

第41条 懲戒解雇

次の各号に該当する場合は、懲戒解雇に処する。但し、情状によって諭旨解雇又は退職勧告として取り扱うことがある。

- (1) 無断欠勤が30日以上に及んだとき
- (2) 氏名又は重要な経歴を偽り、その他詐術を用いて採用されたとき

- (3) 刑事事件に関し、禁固以上の確定判決を受けたとき
- (4) 故意又は重大な過失により学校の名誉を汚し、或いは Y に重大な損害を与えたとき
- (5) ハラスメント防止規程に違反したとき
- (6) 規則第28条第1号から第4号の規定に違反し、かつその事案が重大なとき
- (7) 前条各号の一に該当する行為が2回以上に及んで、尚改悛の情がないと認められるとき
- (8) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

- ④ 第40条第6項について、現行の大学の「ハラスメント防止等に関する規程」を全学に適用すること。

大学のハラスメント防止規程は、防止対策委員会と調査委員会の区別、調査委員会の中立性などについて明解な規程であり、社会的にも妥当である。他の学園の事例は、大学の「ハラスメント防止等に関する規程」と同様に綿密である。

- ⑤ 第42条の「管理監督者の責任」については、「管理監督者についても懲戒処分を行う」とすること。

Y 組織運営規程では、管理監督者は「所属職員を指揮監督する」と規定しており、その責任を問うことは社会的通念、社会的相当性をもつ。この文章は、懲戒委員会で責任があるとされた場合であるので、責任を問われるのは致し方ない。

- ⑥ 第44条第1項については「懲戒処分は理事会が決定する」とすること。

学校法人 Y 寄附行為実施規則に則り、懲戒処分は理事会が決定することを要求する。

- ⑦ 第44条第2項に定められる懲戒委員会規程について、添付資料のように規定すること。

懲戒委員会の目的は、非違行為の事実関係を客観的に中立的立場から検証する、懲戒対象者に弁明の機会を与える、事実関係から就業規則に則って懲戒に値するか及びどのような懲戒処分が適当であるのか意見をまとめる、検証結果と意見を理事会に報告する、の4点である。この目

的からすると、委員は理事と現場の教職員が必要である。添付資料のように、他の学園では懲戒委員会が処分を決定することを規定している例はなく、法人の説明は、社会的相当性・合理性が欠落している。懲戒対象者には理事も含まれ、自分たちで調べて自分たちで処分を決定することになり、説明の合理性を失っている。

【甲15、乙1】

(9) 4月21日、法人は、組合に対し回答書を提出し、上記(8)の「就業規則懲戒条項に関する要求書」に、おおむね以下の内容のとおり回答した。また、就業規則改正案の変更案及び懲戒委員会規程の変更案（以下、併せて「4月21日変更案」という。）を組合に提出した。4月21日変更案の内容は別紙6及び別紙7のとおりである。

- ① これまで、数回の団体交渉を重ねてきたので、就業規則の変更の届出を6月に行う。については意見書の提出を5月31日までに願います。
- ② 降職・降格は、事務職において降職・降格すべきと思われる事例があったため新たに加えたので、懲戒処分から外すことは考えていない。
- ③ 実態として情状により自己都合退職として取り扱うことがあると説明しているので、就業規則第41条を変更する。
- ④ 旧就業規則との整合性を検討したが、矛盾点はないので、これに関する就業規則変更は考えていない。
- ⑤ 「 Y ハラスメント防止規程」は、5月26日開催予定の理事会にて決議した後、提示する。
- ⑥ 就業規則第44条を修正し、懲戒委員会は諮問機関とする。
- ⑦ 懲戒委員会規程を修正する。

【乙5、乙6】

(10) 4月21日、第6回団体交渉が行われた。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について

組合は、「降職・降格を出している学園は少ないということは以前にもおっしゃられていましたが、そういう点で、社会的相当性、合理性は弱いというふうに考えます。」と述べ、「降職・降格を懲戒処分から外すということに関しては、要求項目として従来どおり挙げたい・・・。」

と要求した。

法人は、「事務職において降職・降格すべき事例があったために、今回そういう申入れをしたわけです。ですから、この降職・降格を外すということはできません・・・。」「実態として、やはり困ったことが起こった、というのがまさに合理的な理由・・・。」と回答した。また、法人は、調査した結果「降格」の規定を設けている具体的な大学名も挙げ、「他大学、他校の例はあくまで参考にして、私どもの学校で方針を決めるということだと思います・・・今回はこの変更にとどめたい・・・。」と説明した。

そこで、組合は、「出勤停止ではだめで、どうしても降職・降格にしなければいけないんだという、その違いというのは、どのような非違行為の違いになるのですか。」と法人に説明を求めた。

法人は、「(職場でも公にしないことがあるので) そもそもこの場でですね、申し上げていいのかどうか、というのが今ちょっと私のほうとしては悩んでいるところです。逆の言い方をすれば、現行の制裁の(1) (旧就業規則の訓戒) とか(2) (旧就業規則の減給) が重なって行われる、重なって行われるということは、すなわち、あまり改善が、この(1) . に対して改善がなされない、そういう場合に、やはり、出勤停止だったり、あるいは降職・降格ということが行われないと、もう先ほど言ったように秩序が保たれない・・・。」「比較的同じようなミス。」と答えた。

そして、法人は、「秩序を保ち、あるいは対外的な名誉を守るためにこの規定を設けるという理由から、必要に迫られているというのが合理的な理由である・・・。」「私どもが初めてそれをやるわけではなくて、そういう学園も存在しているわけですから、社会的相当性がある・・・。」などとも回答した。

その他、法人は、就業規則改正前のミスについて「処分はさかのぼってできません・・・。」と説明した。

また、組合は、「能力が十分でないということであれば、分限による、要するに配置換えですね、そういうことではなく、という意味ですか。」と発言した。これに対し、法人は「そうです。」と答えた。

組合が、「回復の手立ては、何も示されていないですよ。つまりそれは、退職金にも年金にも影響するわけですよ。」と述べ、非常に大きな不利益変更であると主張した。法人は、「不利益変更であるということはこちらも認識しています・・・合理的なご説明を、この間もしましたし、今もしたという認識でおります・・・。」と回答した。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

組合は、前記(8)の「就業規則懲戒条項に関する要求書」において、旧就業規則に「ハラスメント防止規程に違反したとき」を付け加えたものを提案した件について説明した。旧就業規則第20条には、「刑事事件に関連して起訴されたときは休職になる」と規定され、旧就業規則第41条には、「禁固以上の確定判決を受けたとき懲戒解職になる」と記載されており、「程度もレベルも言及していますね。」と説明した。一方で、4月21日変更案の就業規則第41条第8号は、「犯罪を犯したことが明白で」と規定されており、「主観的な要素で物事が決まっていくというのは、大変あいまいで、これは現行規定に比べれば、不利益になりますね。」と説明した。

これに対して、法人は、前回、組合から整合性がない、重複しているとの指摘を受けた点について、「再度専門家（顧問弁護士）とも相談をいたしました。特段矛盾点はない・・・。」と説明した。その理由として「犯罪を犯したことが明白で」は、「確定判決が出たときという意味でございますので、確定判決が出て、『そのことによって Y の名誉もしくは信用を毀損し、または秩序を乱したとき』には懲戒解雇だよということでございますので、起訴されたときにはまだ判決は出ていませんから、起訴されれば休職になる・・・。」ので矛盾はない旨述べた。

法人は、「犯罪を犯したことが明白で」は、繰り返し説明しており、ここは「平行線だと思います。」と述べた。組合は、「犯罪を犯したことが明白で」は「細かく議論しておりません。」、「今まで何度もやり取りはしていない・・・。」、「適切なものがあれば示してくださいと、要求して下さいというふうにおっしゃいました。矛盾するのではないですか。」と答えた。

これに対し、法人は、「何回かやり取りがあつて、こちらの方でも文言を変えるということをやつて、そのうえで更に、ここの部分が必要ないんだったら指摘してくださいと言つて、今回組合の方からでてきた要求書が、現行の規定に、ハラスメント防止規程を加えたものだけだったわけです。ですから、それではこちらの方は、全然、当初お話していた、私どもは、このようにすることが必要だということで、新たな規程を作つて示しているわけですから、現行規定にハラスメント規程を加えただけでは、それは到底いかんともしがたいので、今回、このとおりでやりたい。」と答えた。

その他、法人は、ハラスメント防止規程を5月26日の理事会で決議したのち、示すと回答した。

③ 第42条（管理監督者の責任）について

組合は「管理監督者の責任の因果関係が明確にある場合のことを述べている文章ですので、この場合に責任を問うということは当然のことで、『あり得る』という表現は大きな矛盾がある・・・。」と述べた。法人は、「管理監督者に甘いんじゃないかと、一般教職員と差があるんじゃないかということでございました。」と答えた。このため、法人は、第39条の文末を「行うことがある」に変更し、これにより「第42条の、こちらの方も『行うことがある』ということで、管理監督者も職員も平等であろうというふうに考えております。平等というか、公平性が保てるというふうに考えております。」と回答した。

④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

組合は、「『理事会が決定する』と、それは、 Y の寄附行為実施規則第6条第4項に則つて決定するということを要求したい・・・。」、「（懲戒委員会は）理事長の諮問を受けて理事会に報告していく、そういう立場であり、その調査とか意見の具申が本来の目的だと考えます。」と主張した。法人は、再検討した結果、「懲戒委員会は諮問機関といたします。」と回答した。

組合は、「懲戒委員会そのものは、事実関係を中立的な立場から検証していく・・・。」と述べ、委員の構成を理事及び教職員代表とするな

どの内容の対案について説明した。

法人は、構成員は、「学校の秩序を損なわない、乱されないようにする、あるいは対外的な名誉を汚されることのないように、それを守るために作っているものでございますので、これは経営側で決めていくということを行っていくということにいたしました。」と答えた。

また、法人は、理事長が委員になることについて、「学校長、具体的には学長あるいは中高の校長が入らずに懲戒の諮問をするということは、ちょっと学校としてはできないので、兼務する場合については委員になることができる、と。ただ、組合のおっしゃっている意図というのは十分理解いたしますので、そういったことについては配慮した構成員ならびに運用をしていきたいというふうに考えております。」と述べた。

その他、4月21日変更案にて、「諮問」という表現が「答申」ではないかという組合からの指摘があり、法人が表現を変更することとなった。

⑤ その他

法人は、団体交渉の中で、「団体交渉については、議案を含めて文書でいただきたいと。団体交渉の希望日時、それから議案について、ともに文書でいただくようにしたいと。それによって私どものほうも事前に準備等が可能となりますので、そのようにお願いをしたい・・・。」と要望した。しかし、組合は、「双方が次は何について話し合うんだということを理解できているのであれば、特に必要ない・・・。」などと述べた。法人が、再度「有効な団交ができると思います。そのように是非お願いしたいと思います。」と検討を促したところ、組合は「こちらで検討します・・・。」と答えた。

最後に、法人が午後9時に全職員が帰ることを法人として取り組んでいるので、今日はこれで終了したい旨述べた。組合は、それでは団体交渉の打ち切りになるとして、団体交渉の継続を要求した。法人は、5月31日までに意見書の提出及び6月に就業規則変更の届出を行う日程を撤回する旨答えた。

【甲16の6、乙5】

- (11) 5月12日、第7回団体交渉が行われた。第6回団体交渉が途中で終了し

たため、主にその続きとして交渉が行われた。

① 第42条（管理監督者の責任）について

組合は、法人が第39条の文末を「行うことがある。」という文言に変更したことについて、「教職員の扱い方とに差があるということではありません。論理的な矛盾がここにありますので、ですからここは『管理監督者についても懲戒処分を行う』ということになる・・・。」と主張した。

法人は、「組合のほうの要求が、甘いじゃないかと、不公平であるということに着眼しまして・・・。」と答えた。さらに、法人は、「管理監督者も、部下の行ったことが訓戒というような一番軽い制裁で、懲戒であった場合に、この『行う』ということだけですと、絶対に行うということになってしまいますから、それは逆に不公平であろう・・・。」「管理監督者も情状によっては、それは部下が懲戒を受けても監督者が懲戒を受けないこともあり得る。」などとも説明した。

このような説明に対し、組合は、「怠慢があつて職員が処分されたんですよ。そしたら職員が受ける処分よりももっと重くなつたっておかしくないんじゃないですか。」などと答えた。法人は、「絶対『行う』とやってたら、絶対に行わなくちゃならないっていう、非常にリスクが伴う・・・。」などと説明した。

そのような中、法人の理事で事務局長の役職にある交渉担当者が「ひとつの例としてね、そういうことを思いついたんで、組合の言い分も私もわからないわけではないんですよ。」と発言した。さらに、この交渉担当者は「これは私のまだ個人的な考えですから、理事会側がこれをお受けするかはわかりませんが、その冒頭を削っちゃってね、『職員が懲戒処分を受けたときは、管理監督者も懲戒処分を行うことがある』と、これだったらいいのではないかと思ったんですけどもね。要するに、『怠慢或いは管理不行き届きにより』という文を全部なくしちゃえばいい、要するに今までは 管理監督者の懲戒処分について全然うたわれてなかったんで、職員が懲戒処分を受けた時は管理監督者も懲戒処分を行うときがありますよという条文にしたいと。」と発言した。組合は、

「それはどうですかね。」、「それは持ち帰って。こちらは今すぐ正式には答えられないことですね。」、「組合が指摘している趣旨を正しく理解はしていただきたいと。」などと答えた。

② 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

組合は、兼務している理事長について「諮問をする人と、答申をする人と、それを受けて決定する人が、ここに全て理事長が入るとなってしまう・・・。」と指摘した。また、組合は、「教職員から選ばれた人たちをこの懲戒委員会に入れるべきだ・・・。」と要求した。

法人は、前記(8)の組合が提出した「就業規則懲戒条項に関する要求書」の添付資料に記載のある具体的な学園名を挙げて、「委員の構成というものが、この形でもないわけではない。」と答えた。しかし、組合は、「他の学園の多くは現場の教職員なり、入っている例のほうがずっと多いですよ。」と述べ、「そういう構成のほうが当然社会的信用性も高いんじゃないですか。ですから、多くの学園はそちらを採用しているんだ・・・。」と主張した。

これに対し、法人は、「経営責任を負っている人たちが全ての、全てのと言うと言いすぎかもしれませんが、一般の教職員の方よりかは、より情報を多くいろんな立場から持っている。それからまさにそういう経営責任もありますから、就業規則を含めましてその部分で言えば、経営に関わる経営権の問題である・・・。」との認識を示した。

また、法人は、「やむにやまれずっていう部分があるわけです。それはまあ、経費的に言ってもやはり、兼務することによって今の段階で非常に人件費の部分でその部分が助かっているということが正直言ってあるわけで、それと同時に大学の場合であれば、中から学長を出したいけれども適任者がいないということで教授会が全員一致で理事長に学長を兼ねてほしいと。そういう意味で非常にイレギュラーだと思っている・・・。」とも説明した。

さらに、組合は、法人が具体的に名称を挙げた学園は、「賞罰の対象者は除外する」という、除外を規定しているため、「そういう点を参考にしたい方がいい・・・。」、「理事が自らも含めて入っていて公平公正

な調査ができますか・・・。」などと述べた。法人は、「(理事) 自らが入るといことは毛頭考えてないですよ。」、「(除斥は) 盛り込まなくても当たり前だと思います。」などと回答した。

その他、組合は、4月21日変更案の懲戒委員会規程第5条第3項について、「調査報告書は調査した委員が作って懲戒委員会に提出。そうじゃなくて調査報告書は委員会が作成するんです。」と述べた。これに法人は、「答申書は委員会が作るけれど、調査報告書は調査した人が作るんでしょう。調査する人は、この懲戒委員会で調査する人が選ばれるというわけですよ、複数の委員が。」と回答した。

また、4月21日変更案の懲戒委員会規程第5条第1項において、調査は、「複数の委員が立会い行うものとする。」となっていたため、組合が、「直接調査に当たる方は誰ですか。」と尋ねた。法人は、「調査する人のことをこれは言っている・・・。」と答えた。これに対し組合は、「複数の委員が調査すると言えばいいんじゃないですか。」と指摘し、「例えばこういう1つ1つを取ってみても大変不備です。」と述べた。

最後に法人は、「組合のご指摘の観点からもう一度見直しをしたい・・・。」と述べた。

③ その他

法人は、「団交の内容、それから、日時について書面でやっていただきたいということを持ち帰って検討していただくってことでしたので最初にご回答いただきたい。」と組合に回答を求めた。組合は、「来週役員会を開きますのでそれを受けてお伝えしたい。」と答えた。

団体交渉の終盤で、法人は、「そのほかに何か異論がある場合について、事前に文書で申し入れをお願いしたいと思います。」、「あらかじめ質問事項というのは箇条書き等で、わかれば出していただくところのほうも回答は事前に準備できると思います・・・。」と述べた。組合は、「こちらも努力していることはご理解いただいていると思うんですけど、要求書も事前に出しておりますし、資料も出しておりますので。」と答えた。

日程調整の結果、第8回団体交渉は、6月13日に決定した。

【甲16の7】

- (12) 5月20日、組合は、団体交渉申入書を法人に送付した。組合は、次回の団体交渉は、6月13日に決定しているが、団体交渉の頻度を上げる必要があると通知し、同月23日ないし29日の範囲で候補日を挙げ、団体交渉を申し入れた。

【甲17、乙1】

- (13) 5月26日、法人は、組合に上記(12)の団体交渉申入書に対する回答書を提出し、6月13日の団体交渉をもって、就業規則の変更を議題とする団体交渉を終了し、7月には就業規則変更の届出を行うと回答した。

【甲18】

- (14) 5月26日、法人は、理事会を開催し、第6回及び第7回団体交渉を踏まえた就業規則改正案の変更を決定し、翌27日、組合に、下記①ないし③の書面を提出した。

① 回答（訂正分）

前記(9)の法人の4月21日付回答書を訂正した書面であり、第6回団体交渉で法人が撤回した、5月31日までに意見書の提出及び6月に就業規則変更の届出を行う日程の削除等の訂正がされている書面である。

- ② 就業規則改正案の変更案及び懲戒委員会規程の変更案（以下、この日の就業規則改正案の変更案及び懲戒委員会規程の変更案を併せて「5月27日変更案」という。）

詳細は、別紙8及び別紙9のとおりである。

- ③ 学校法人 Y ハラスメント防止規程

法人は、学校法人 Y ハラスメント防止規程を提案したが、本件結審日現在、本件の就業規則改正に関する団体交渉とは別の団体交渉において協議中であり、施行されていない。

【甲13、甲34、乙1、乙2、乙6、審査の全趣旨】

- (15) 6月13日、第8回団体交渉が行われた。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について

組合は、「変更の合理性はあるんだということを説明していただきたい・・・。」と述べ、法人に説明を求めた。法人は、「降職・降格が必要

だと思われる事例があるので、今回新たにこの懲戒規定を見直して組合に申し入れていますので、必要性が合理的理由だと私どもは認識しております。」と回答した。

組合は、「ボーナスにも退職金にも響いてきますよね。かなりの大きな不利益だと。それは変更の合理性の項目の中に入っているわけですね。」と主張した。法人は、「同じ繰り返しの説明で、協議会のほうの考え方と、私ども学校側の考え方がまさに違うわけですから、それ以上議論しても埒があかないんじゃないかと思う・・・。」と回答した。

組合は、「能力的に十分ではないんだという捉え方をするとということはあることだと思いますね。そういう場合には、配置換えをする（のであって）・・・懲戒の対象にはやはりならない・・・。」と主張した。法人は、「私どもが想定したことは、配置換えによって解決する内容ではない・・・。」と回答した。

これに対し、組合が、「解決できる内容じゃないんだというのは、どの号に当てはまるミスなんですか。」と質問した。法人は、「具体的なことを知るということは、まさに個人を特定することにつながりますので、私どもとしてはそういうことは避けたい。」などと述べた。しかし、組合の質疑応答を受ける中で、法人は、第41条第3号に記載のある「重大な過失により Y に重大な損害を与えたとき」を挙げ、「懲戒解雇とするには忍びないという場合に降職・降格がある・・・。」、「Y に重大な損害を与えることが繰り返されたというふうにお読みいただいたらよいです。」と答えた。また、法人は、組合の「ミスというのは何回・・・。」という質問に対し、「3回くらい・・・。」と回答した。

しかし、それでも、組合は、「個人の名前はともかく、どういったことが降職・降格の対象になるのかについて説明がなされないのか、ちゃんと説明していただきたいんです。」とさらに具体的に説明するよう求めた。法人は、「うちの部長、何人いるかご存知ですか。事務職の部長。」と述べた。組合は「わかりません。」、「900万円以上の場合だけですよ、ということをおっしゃりたかったんですか。」と答えた。法人は、「ですから、個人が特定されてしまいますよね。」と説明し、組合はこれ以上

の説明は求めなかった。

組合は、「(900万円以上という)条件を作って、そしてそれを明言してもよいというお話でしたよね。」と尋ねた。法人は、「5等級の20何号俸、それは自動的に上がるわけですから。その人より下げるわけにはいかない」、「900万円というのは一つの例と言ったので、私もあまり記憶がないんで、900万というのはちょっと、ここで900万になると困りますけれど。」と発言した。

組合は、「もし自分が、どんなミスをどれくらいしてしまったら降職・降格になるんだろうかという、そういう不安です。これは私個人の意見ですが。だから、4つ並んでいるものが、その違いが示されないと・・・。」と降職・降格への不安を述べた。法人は、「一般の事務職に限っていますから、事務職は5等級の何号俸かまでは自動的に上がるんです。それを下げるといことは考えていないんです。そうではなくて、事務職というのは11等級までありますから、上に行ってしまったら役職を変えるという時になかなか難しいわけです。ポジションがないわけですから、事務職の場合は。そういうことを申し上げているんです。」と回答した。法人は、部長を課長に降ろす場合、「うちの給与体系でいえば、いったん9等級に上げたら9等級を下げることはできないわけですよ、課長の仕事をさせていただいても。」と説明した。

さらに、法人は、「今事務職で部長以上というのは、さっき専従の方にご質問しましたけれどね、大学で2人、こちらで私を含めて2人ですよ、部長以上ということで。今5等級までと言いましたから、課長が7等級でいますから、それにしたってこちらで室長という名前でやっていますがそれが1人、こちらでいうと2人いますね、広尾のキャンパスに。で、大学が1人ですよ、課長職。あわせても7人ですよ。だから、なぜ適正な人員、まあ分限というのは公務員だけと認識していますから、こちらでは人事異動で適材適所ということですが、それは今言ったような中身でいうと、それなりの仕事をさせていただいているから等級も上がっているわけですから、その仕事を変えるということはチェンジすることになると思います。それはなかなか難しい。」と説明した。加えて、「配

置換えは、本来の理由は、給料が動かせないということが困難の1つですよね。だって高い待遇の人に、より易しい仕事を願うわけにはいかないですから。」と説明した。

やり取りの中で、法人が、「事務職に限ると言っているわけなので、先ほど口頭でもご説明したように、5等級の、自動的に上がるところまでは対象とはしない内容を盛り込みたいと思います。」と述べた。そして、終盤になり、組合は、「変更した規程、出てくるんですよね、降職・降格のところは。」と確認した。法人は、「そこは出しますよ。」と答えた。しかし、組合は、「またその説明を受けるんですよ、私たちは。」と述べたため、法人は、「文面になっただけだから、それ以上の説明は何を説明するんですか。」と答えた。これに対し、組合は、「私たちは納得してないんですから。」と発言した。

② 第40条及び第41条の懲戒事由について

組合は、第41条第8号の「犯罪を犯したことが明白で」との文言について、旧就業規則は、「起訴されたとき休職、禁固以上の確定判決がでたときに懲戒解職ですので、現行規程よりも、この8号の中身は重くなっているわけですね。で、ここはどのように整合性をつけられているのか、というのを先ずきちんと説明していただきたい・・・。」と述べ、法人に説明を求めた。法人は、「何が整合性がないのかわからないです。」と答えた。

このため、組合は、「『犯罪を犯したことが明白で』というのは、起訴されて有罪の確定判決がでたとき、ということによろしいですか。」と質問した。法人は、「そうですね。」と答えたが、第41条第16号及び同条第17号もあるので、「まさに今言った懲戒規定の目的に合わせて考えられることだと思います。そのほかの理由で懲戒解雇になる場合もあるわけですから。」と答えた。これに対し組合は、「そのほかの理由ってというのはどういうことですか。」と質問した。法人は、「犯罪を犯してなくても、という意味です。」と回答した。

組合は、「犯罪を犯したことが明白で」は、「(旧就業規則は)禁固以上ですので、この理事会案は、現行規程よりもさらに、重くしている、

ということですね。」と再度確認を求めた。法人は、「そうです。その条文だけとればね。」と答えた。

そして、組合は、「重いわけですよ。禁固以上ではなくても解雇になるといっているわけですから。ということは、これは不利益な変更であるということではよろしいですか。」と質問した。法人は、「重くなっているように見えるけれど、今までだって、現行規程の(4) (旧就業規則第41条第4号) その他の規定があるわけですから、現実的に不利益変更になっているという認識はしていません。」と答えた。

しかし、組合は、「整合性の問題なんです。現行規程 (旧就業規則) の第20条で『起訴休職』がありますね。第21条で『刑の確定まで休職』というのがありますね。そして第41条で『刑が確定して禁固以上であれば懲戒処分』と、一連の流れがあるわけです。その整合性がずれるのではないですか。」と主張した。法人は、「整合性は全く関係ないです。起訴休職とかは生きていますから。」と述べた。

③ 第42条 (管理監督者の責任) について

法人は、5月27日変更案の前までは、「管理監督者の指導の怠慢または管理不行き届きにより職員が懲戒処分を受けたときは、管理監督者についても懲戒処分を行うことがある。」としていた。5月27日変更案において、「管理監督者の指導の怠慢または管理不行き届きにより」の24字を削除したこと (以下「24字削除」という。) について、組合は、「何もなしでこれを協議も説明も何もなしに打ち切る、ということではできない・・・。」と主張した。法人は、「前回の団交でいろいろやり取りをして、私の個人の意見だけでも、ということで削除の話は申し上げました。で、最終的には大きな変更になりますから、理事会の決議をもってこの回答と同時にお渡しをしているわけです。ですから、その部分は話し合ったうえでこのように変更しました・・・。」と答えた。

④ その他

法人は、団体交渉の協議内容や質問事項の文書提出について、「より良く準備を行うには事前に、日程はまあその時に決めてもいいんですが、団体交渉する内容について文書でいただきたいとお願いした・・・。」

と述べ、組合に回答を求めた。組合は、「努力いたします。」と答えた。

また、終盤になり、組合が、第40条及び第41条の懲戒事由に関し、「これだけの項目がありますので十分な時間は確保できないと思います。ですから、これは次回以降の団交で質問をしていくということを言わざるを得ない・・・。」と発言した。これに対し、法人は、「事前に差し上げているわけですし、それを御承知の上でいろいろな交渉に当たったという認識でおりますので、この就業規則の変更についての団体交渉は、今日で終了したいと考えております。」などと発言した。

このような法人発言に対し、組合は、「まだまだ質問がたくさんありますので・・・。」などと答えた。法人は、「ご質問があるんでしたら文書で出しておけばよろしいんじゃないですか。」などと答えた。このため、組合は、さらに、「団交で説明聞くのがスジじゃないですか。」などと答えた。

法人は、さらに、「質問を出してくださらないのが私には理解できませんね。」、「一言一句こうでしたね、ああでしたね、っていう説明から始まっていたらとても2時間じゃ足りないなという印象を受けますね。もう少し時間の使い方とかお互いの質疑応答とかいうのを効率的にやるような努力をしなきゃいかんな、というのを感じますね。」、「時間が無限にあるような一番最初の話の説明から始めるようなやりかたというのはどうかなと思いますね。」などと発言した。

組合は、「どうしたって時間がかかる・・・回数重ねてやってくほかない・・・。」、「団交で初めて説明、理由、根拠を聞くんじゃないんですか。」、「私たちは（議論を）尽くしたと思ってない・・・。」などとも述べた。しかし、法人は、「（団体交渉で初めて説明、理由、根拠を聞く）とは限らない・・・。」、「回数を重ねてきて議論を尽くしたという認識だから終わる・・・。」、「平行線ですね・・・。」などと述べ、団体交渉を打ち切った。

【甲16の8】

4 団体交渉継続の申入れ

- (1) 6月22日、組合は、法人に対し、まだ協議が尽くされていないなどとし

て、団体交渉申入書を提出した。

【甲20】

- (2) 6月28日、法人は、組合に回答書を提出し、第8回団体交渉をもって終了とし、7月には就業規則変更の届出を行うとして、7月11日までに意見書の提出を求めた。資料として、届出を行う改正後の就業規則及び懲戒委員会規程（以下併せて「最終案」という。）が添付されており、就業規則の内容は別紙10のとおりであり、懲戒委員会規程は、別紙9から変更点はなかった。

【甲21】

- (3) さらに、7月1日、15日及び21日の3度にわたり、組合は、法人に団体交渉申入書を提出し、団体交渉の再開を要求した。7月7日、19日及び25日、法人は、組合の3度の申入れそれぞれに回答書を提出し、今回の就業規則の改正は、不利益の程度は大きくなく、組合との交渉も十分尽くしており、合理的な変更であると答え、7月7日には同月15日までの意見書提出、同月19日には、同月22日までの意見書提出を求めた。

【甲22～甲24、甲27～甲29、乙1】

- (4) 7月29日、法人は、組合の意見書を付さずに就業規則の変更を渋谷労働基準監督署長及び八王子労働基準監督署町田支署長に届け出た。

9月1日、改正後の就業規則及び懲戒委員会規程が施行された。

【乙6、甲32】

5 本件申立てに至る経緯

- (1) 24年3月13日、組合は、法人に23年7月25日付回答書の反論として、「理事会回答に対する反論と団体交渉申入れ」と題する書面を提出し、就業規則改正に関する団体交渉を申し入れた。内容は概ね以下のとおりである。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について、法人は、組合の削除の要求に対して拒否する理由を示していない、不利益変更の合理的根拠は示していない、必要性があるということが合理的な理由であるとの説明を繰り返し改正案を修正する姿勢が全くなかった。
- ② 第40条及び第41条の懲戒事由について、法人が、第何号を削るのか組合から要求してほしいと述べたため、組合が、旧就業規則を活かした対

案を示したにもかかわらず、法人は、合理的理由を示すことなくこれを拒否した。

- ③ 第42条（管理監督者の責任）について、法人は、組合の文末を「行う。」とすべきとの組合要求を理由を示さず拒否し、第39条の文末に組合が要求していない「ことがある。」を加筆した。また、第42条について、24字削除の案を提示したが、その案の説明はなく、協議もされていない。
- ④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について、法人は、組合が理事長を外すことを要求したにもかかわらず、実情をより把握するには現場の長がいたほうがよいとしている。副校長及び副学長でも現場の実情を正確に把握することができ、法人は、要求を拒否する理由を示していない。また、組合は、現場の教職員を委員にすることを要求しているが、法人は、組合の質問に答えていない。

【甲25、乙1】

(2) 24年3月21日、法人は、組合に、組合との交渉も十分尽くしており、労働契約法第10条で定める合理的な変更であるので、団体交渉は終了しているとの回答書を提出した。内容は概ね下記のとおりである。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について、事務職において、懲戒解雇では厳しすぎ、譴責、出勤停止では軽すぎ、当該事務職をその地位に留まらせるべきでないというケースがあった。このため、降職・降格を加えたのであり、懲戒処分から外すことは考えていない。
- ② 第40条及び第41条の懲戒事由について、組合の対案は、旧就業規則に「ハラスメント防止規程に違反したとき」という内容を加えただけであり、法人案のほうが適当である。
- ③ 第42条（管理監督者の責任）について、団体交渉において、二次的な責任であり、必ず懲戒処分をするのではなく、必要性、相当性の観点も必要である旨の説明をしている。
- ④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について、原則、理事長を委員から除くが、学長、校長、法人事務局長を兼務する場合、現場の長がいるほうがよいので、委員になることができるとしている。また、委員に経営に責任のある理事以外の教職員を入れることは考えていない。

【甲30、乙1】

(3) 5月29日、組合は、「理事会回答に対する反論と団体交渉の申入れ」と題する書面を提出し、就業規則改正に関する団体交渉を申し入れた。内容は概ね以下のとおりである。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について、法人は、事務職において、懲戒解雇では厳しすぎ、譴責、出勤停止では軽すぎるケースを具体的に説明していない。また、法人は、配置換えで対応できない理由も全く答えておらず、交渉が尽くされていない。
- ② 第40条及び第41条の懲戒事由について、法人は、法人案が適当であるとの結論を述べているだけで、組合の対案を受け入れられない理由、法人案が適当な理由について、全く説明していない。
- ③ 第42条（管理監督者の責任）について、法人は、24字削除について、組合に説明はなく、一切協議していない、また、必要性、相当性の観点も必要である旨の説明も受けていない。
- ④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について、法人は、理事長を委員から除くが、学長、校長、法人事務局長を兼務する場合、現場の長がいるほうがよいので、委員になることができるとしたとしているが、結論だけを繰り返し、なぜ変更したのか全く説明していない。また、法人は、委員には経営に責任のある理事以外の教職員を入れることは考えていないとしているが、その理由も一切説明していない。

【甲26、乙1】

(4) 6月15日、法人は、組合に、組合との交渉も十分尽くしており、労働契約法第10条で定める合理的な変更であるので、団体交渉は終了しているとの回答書を提出した。内容は概ね以下のとおりである。

- ① 第39条第4号（降職・降格）について、懲戒処分として、出勤停止より重く、懲戒解雇より軽い処分が必要である。出勤停止は出勤停止中の一時期に不利益があるが、降職・降格はある程度の期間不利益な状態が続く。学校内の秩序、対外的信用、又は学校経営に重大な悪影響を及ぼすような非違行為を行ったが懲戒解雇までには至らない場合や出勤停止処分となったが再度同じような非違行為をした場合に降職・降格処分を

科す必要がある。なお、懲戒処分は非違行為に対する制裁処分であり、職場内の綱紀粛正が目的なのに対し、人事上の措置は、業務効率の維持が目的であり、制裁的な意味はない。

- ② 第40条及び第41条の懲戒事由について、旧就業規則の懲戒の種類を増やす必要性、及び旧就業規則より具体性を持たせた内容を盛り込むことは、団体交渉で説明している。
- ③ 第42条（管理監督者の責任）について、組合から、管理監督者に甘く、一般職員には厳しいという指摘があったため、第39条に「ことがある」を加え、第42条は、二次的な責任であり、必ず懲戒処分をするのではなく、必要性、相当性の観点も必要であるため、24字削除を行った。この変更は、双方が意見を交わし、協議した結果である。
- ④ 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について、団体交渉における協議の結果として、懲戒委員会の構成員から理事長を除くが、職場の長を兼務している場合は委員となるとした。また、諮問事項の当事者及び関係者は委員となれないことや弁明の機会を明文化し、懲戒委員会規程第5条第1項「立会い」の削除、同条第3項「調査委員は」を加えた。さらに、懲戒委員会が処分を決定するとしていたが、理事長に答申し、理事長が決定すること、懲戒解雇は理事会で決定するというようにした。なお、懲戒委員会の構成員には理事以外の教職員を入れないのは、経営の根幹に関わるためである。

【甲31、乙1】

- (5) 7月6日、組合は、当委員会に就業規則改正に関する団体交渉の開催を調整事項としたあっせんを申請した（平成24年都委争第69号事件）。しかし、7月19日、法人は、当委員会に対し、組合と十分に協議を尽くしており、労働契約法第10条で定める合理的な変更と考えているため、あっせんに応じる考えはないと回答した。このためあっせんは、打切りとなった。

【甲32、乙1、当委員会に顕著な事実】

- (6) 12月14日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

組合と法人との間では、就業規則改正に関する団体交渉が8回行われている（第2・3(1)、(2)、(4)、(6)、(7)、(10)、(11)、(15)）。そして、法人は、組合の24年3月13日付け及び5月29日付けの団体交渉申入れに対して、就業規則改正に関する交渉は尽くされているとして応じなかった（第2・5(2)、(4)）。組合は、それでも交渉は尽くされておらず、継続が必要と主張するので、以下、懲戒規定の各条項について、交渉が尽くされたか否かを検討する。

1 第39条第4号（降職・降格）について

(1) 申立人組合の主張

法人は、仮に結果として組合との間で合意が得られないとしても、その必要性、合理性等について組合に説明し、納得が得られるよう努力すべき義務がある。法人は、第3回団体交渉で、降職・降格が不利益変更にあたることを否定し、降職・降格を新設する合理的理由について説明する必要はないとした。第6回団体交渉で、降職・降格が不利益変更にあたることを認めたが、第8回団体交渉において、必要性があるから合理性があるとして、それ以上の説明を行う必要はないとの姿勢に終始し、この日で団体交渉を打ち切っており、協議が不十分であることは明らかである。さらに、法人は、不利益の程度についても、第5回団体交渉において、年収が900万円以下の者には適用しないと説明していたが、第8回団体交渉において、この発言を否定したり、曖昧にする発言を行うなど、その場限りの説明に終始した。

法人は、適用対象について、「事務職に限ると言っているわけなので、先ほど口頭でもご説明したように、5等級の、自動的に上がるところまでは対象とはしない内容を盛り込みたいと思います。」と述べたにもかかわらず、実際にはそのような内容は盛り込まれないなど団体交渉継続の必要性がある。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、団体交渉において、実際に上級の事務職員の重大な過失行為について、懲戒解雇では厳しすぎ、しかし、減給では軽すぎるという事案があったため、上級の事務職員を対象とする降職・降格処分が必要であると繰り返し説明している。また、上級の事務職員がごく少数であるため、具

体的に説明すると個人が特定されてしまうことを説明している。

懲戒処分においては、事務職員は私企業の労働者と同じ取扱いが可能であり、法人は、このことを団体交渉において説明している。多くの私企業では、降職・降格処分を設けており、上級の事務職員に対する降職・降格処分は客観的に合理的な懲戒処分である。

しかるに、組合は、自らの考えに固執し、降職・降格処分を外すよう要求し続けているのである。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、法人が、降職・降格が不利益変更であると認めたにもかかわらず、必要性があるから合理性があるとして、それ以上の説明を行う必要はないとの姿勢に終始したと主張する。

② しかし、法人は以下の説明を行っていることが認められる。

ア 法人は、これまでなかった降職・降格を導入しようとし、組合が難色を示したことに對し、ミスを繰り返した事務職員に對し、減給にしては軽く、懲戒解雇では重すぎるという事例があったので導入を行いたいこと（第2・3(2)①、(9)②、(10)①、(15)①）、また、その事例のミスの程度や就業規則のどの条項を適用させるかについても説明している（同(10)①、(15)①）。

イ ミスを繰り返した事務職員の実例を具体的に説明することについては、法人は、「具体的なことを知るということは、まさに個人を特定することにつながりますので、私どもとしてはそういうことは避けたい。」と述べた（第2・3(15)①）。しかし、さらに具体的な事例の説明を組合が求めるので、法人は、「うちの部長、何人いるかご存知ですか。事務職の部長。」と問いかけ、「ですから、個人が特定されてしまいますよね。」として、個人が特定されることを理由にこれ以上具体的に説明できないことを述べ、組合もこれ以上の説明を求めるという対応はみられなかった（第2・3(15)①）。

ウ 法人は、旧就業規則では給与や役職は下げられないこと、責任の軽い職務の職員の年収が高くなるので大きなミスをした場合は給与を下げたいこと（第2・3(1)①、(2)①、(6)①、(15)①）、非常に大きな損害

を与えた場合は一度役職を降りてもらうためであること（同(2)①）を説明している。

エ 法人は、調査した結果、他の学園でも設けているところもあるとし（第2・3(4)①）、さらに、「降格」の規定を設けている具体的な大学名も挙げ、それを参考にして、法人の案で留めたいこと（同(10)①）を説明している。

オ 法人は、降職・降格という懲戒処分ではなく、職員の能力の問題として人事異動で対応することができない理由として、学校に対する損失を招いたから罰として懲戒する（第2・3(2)①）、降職・降格をしないと秩序が保たれない（同(10)①）、事務職の課長以上の職員は法人全体で7名しかおらず、人事異動によって仕事を変えるのは難しいこと、また、人事異動では給料が変わらず、高い待遇の職員に易しい仕事をさせるわけにはいかないこと（同(15)①）を説明している。

カ 法人は、降職・降格の適用範囲やその程度については、対象は事務職であり、教員は対象外であること（第2・3(2)①、(6)①、(7)①、(15)①）、給与表の5等級以下は対象外とすること（同(6)①、(7)①、(15)①）、通常の業務に当たっていれば懲戒処分を受けることはないこと（同(4)①）、遡って処分しないこと（同(10)①）、降職されたとしても直近下位に降りること（同(6)①）を説明している。

以上の法人の対応をみると、組合から説明を求められた降職・降格の必要性、他の学園の状況、人事異動により対応できない理由については、一応の説明を行い、さらに、交渉の結果、法人は、降職・降格を事務職のみに適用し、5等級までは対象外とする旨の回答もするなど、それ相応の対応をしている。

③ 組合は、法人が、第5回団体交渉において、年収が900万円以下の者には適用しないと説明していたが、第8回団体交渉において、この発言を否定したり、曖昧にする発言を行うなど、その場限りの説明に終始したとも主張する。

確かに法人は、第5回団体交渉で年収900万円以下の者の給与を1割以上上げるのは難しいという旨の説明をしている（第2・3(7)①）。し

かし、第8回団体交渉では、5等級までの自動的に上がる号俸より下げるわけにいかないとした上で、900万円というのは一つの例であると述べている（第2・3(15)①）。このことから、5等級の事務職員を念頭において、900万という例を挙げた旨を述べているとみられるのであるから、5等級以下は対象としないという趣旨の法人の説明と異なるものとはいえず、その場限りの説明に終始したとの組合の主張は採用することができない。

- ④ さらに、組合は、法人が「事務職に限ると言っているわけなので、先ほど口頭でもご説明したように、5等級の、自動的に上がるところまでは対象とはしない内容を盛り込みたいと思います。」と述べたにもかかわらず、実際にはそのような内容は盛り込まれなかったことに団体交渉の継続の必要性があると主張する。

第8回団体交渉において、法人は、上記発言をしているが（第2・3(15)①）、この発言を盛り込んだ案を組合に提示しておらず、この対応に問題がないとはいえない。しかし、これに組合は、「またその説明を受けるんですよ、私たちは。」「私たちは納得してないんですから。」などと述べている（第2・3(15)①）。組合は、降職・降格処分にふれること自体に反対している状況だったのであり、降職・降格の対象と事務職に限り、5等級までは適用しないのならば了解するという姿勢だったわけではなかったことに鑑みると、法人が、上記発言を盛り込まなかったことだけを取りあげて、問題にするのは適当ではない。また、これ以上、議論が進展する見込みがあったと認めるに足る疎明もなく、法人が、結果として上記発言を盛り込まなかったことをもって、団体交渉の継続を必要とする理由とまでは認めることはできない。

- ⑤ 以上のことを勘案すると、組合の主張はいずれも採用することができず、第39条第4号（降職・降格）に関しては、交渉は尽くされており、団体交渉の継続を必要とするまでの事情は認められない。

2 第40条及び第41条の懲戒事由について

(1) 申立人組合の主張

第4回団体交渉において、法人は、組合にどの号を削ればよいのか指摘

するように要望をしたため、組合は、旧就業規則にハラスメント防止規程を盛り込んだものを対案として提示したが、法人は、組合の対案は受け入れられない旨表明した。このような経緯からすると、法人の案について検討、協議する必要があるが、法人は、各号の懲戒事由について協議どころか、質疑応答も行っていない。法人は、組合が「まだまだ質問がたくさんありますので・・・。」と述べているにもかかわらず、団体交渉を打ち切り、その後の団体交渉を拒否して質問の機会を奪っている。

また、組合は、他の条文との整合性を問題にしており、第5回団体交渉において、組合が「まず比較表を、それをお互いが持った方がよいのではないかなど。こちらも検討致しますけれど。その方が話し合いは早く進むと思います。よろしいですか。」と要望したところ、法人は、「はい。」と明確に述べ、法人は、組合が求めた比較表の作成を約束したもののそれを作成せず約束違反をしているなど、団体交渉継続の必要性がある。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、第4回団体交渉において、組合が不要と考える懲戒事由や他に必要となる懲戒事由があれば、それを組合から指摘してほしいと要望し、組合が、改めて要求すると答えたのである。それにもかかわらず、第5回団体交渉において、組合は、第28条の服務規律と懲戒規程が重複していると趣旨不明の主張を行い、さらに、突然、比較表を作ってほしいと要求してきたのである。その後、組合から要求書が提出されたが、それには、旧就業規則に「ハラスメント防止規程に違反したとき」という懲戒事由が付加されただけのものであった。これについて、法人は、団体交渉において、就業規則の他の規定との整合性は問題ないこと、及び懲戒事由は具体的なものを明示した方が分かりやすいので、このままでいきたいと回答している。

法人は、懲戒解雇とそれ以外の懲戒処分に分けたこと、また、懲戒解雇以外の懲戒処分をさらに、細分化することは考えにくく、これまでの基準が前提になると回答している。

しかるに、組合は、自らの考えに固執し、旧就業規則に「ハラスメント防止規程に違反したとき」との懲戒事由を付加しただけの自らの案を採用

するよう要求し続けている。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、各号の懲戒事由については協議どころか、質疑応答も行っておらず、団体交渉を拒否して質問の機会を奪っていると主張する。

そこで、各号の交渉状況についてみると、組合が23年2月10日に「就業規則懲戒条項に関する要求書」を提出するまでは、第40条第1号「素行不良」、同条第8号「賭博」という表現に関するやり取り（第2・3(1)②、(2)②、(4)②）、第41条第11号「暴行」に関する質疑（同(1)③、(2)②）、第40条第5号「業務上の不注意及び監督不行き届き」の具体的事例（同(2)②、(4)②）、第40条第6号「ハラスメント」に関するやり取り（同(2)②、(4)②）が行われたことが認められる。その結果、第4回団体交渉において、法人は、「素行不良」を「Yの教育目標に反し」、「賭博」を「賭け事」、「暴行」を「暴力行為」という表現に変更している（同(6)②）。

さらに、第6回団体交渉以後では、第41条第8号「犯罪を犯したことが明白で」に関するやり取り（第2・3(10)②、(15)②）が行われている。組合は、この表現が曖昧で禁固以上と規定している旧就業規則より重くなっているように読めること、休職から刑の確定に至るまでの整合性を問題にしていたが、法人は、旧就業規則第41条第4号もあるので重くなっているとはいえないこと、起訴休職は変更後の就業規則でも規定されており、整合性は関係ないなどと答えている（第2・3(10)②、(15)②）。

そして、組合は、第8回団体交渉で、「まだまだ質問がたくさんありますので・・・。」とも述べている（第2・3(15)④）。その一方で、組合は、法人の事前の質問事項や議案の提出要求などにも、検討します、努力している、見解をお聞かせいただければ結構、時間がかかるのはしょうがない、回数重ねてやるほかないなど（第2・3(2)⑤、(4)⑤、(10)⑤、(11)③、(15)④）と回答しているものの、法人の要求に応じ、質問事項や議案を提出した事実は認められない。すなわち、組合は、新たな事由についての質問や意見を表明していないのであるから、協議や質疑応答がされていないとはいうことはできない。

② 組合は、法人が比較表の作成を約束したにもかかわらず、それを作成せず約束違反をしているとも主張している。

組合は、第5回団体交渉で、旧就業規則第28条と第40条及び第41条の懲戒事由が重複している、矛盾していると混乱するなど指摘し、「ぜひ比較表を、それをお互いが持った方がよいのではないかなど。こちらでも検討致しますけれど。その方が話し合いは早く進むと思います。よろしいですか。」と発言している(第2・3(7)②)。しかし、その後、法人は、検討の結果、矛盾点はなかったことを説明しており(第2・3(9)④、(10)②)、比較表の作成は必要なくなったとして、法人が比較表の作成をしなかったことを約束違反とまでは、いうことはできない。

③ 以上のことを勘案すると、組合の主張はいずれも採用することができず、第40条及び第41条の懲戒事由に関し、交渉は尽くされており、団体交渉の継続を必要とするまでの事情は認められない。

3 第42条(管理監督者の責任)について

(1) 申立人組合の主張

法人は、組合要求とは無関係の第39条の「職員の懲戒は、その情状に応じ次の区分により行う。」との規定を「職員の懲戒は、その情状により次の区分により行うことがある。」と修正し、論点をすり替え、独断的に変更を行った。また、法人は、第8回団体交渉直前の23年5月26日に「管理監督者の指導の怠慢または管理不行き届きにより」との24字を削除した案を組合に提示した。しかしながら、この提案は、どのような場合に管理監督者の責任を問うのかが不明確になる不合理なものであり、しかも、このことについては説明もされないまま、団体交渉は打ち切られている。法人は第7回団体交渉で修正理由を説明したと主張しているが、法人側の交渉担当者が「個人的な考え」として述べたものであり、組合は「それはどうですかね。」、「組合が指摘している趣旨を正しく理解はしていただきたい。」と否定的な反応を示しているのであり、これを正式な理事会案とするのであれば、改めてその理由を説明し、組合の理解を求める必要があった。

(2) 被申立人法人の主張

第5回団体交渉において、組合は、「懲戒処分を行うことがある。」でなく、「懲戒処分を行う。」とすべきであるとの意見であり、法人は、職員、管理監督者のどちらも、因果関係があっても、情状によっては懲戒処分を科さないことがあると回答した。第6回団体交渉において、情状によっては職員も、管理監督者も懲戒処分しないことがあるということを明らかにするために、第39条の末尾も「行うことがある。」とした旨回答した。

そして、第7回団体交渉では、上記のような法人の立場を前提に、法人は、職員が懲戒処分を受けた場合は管理監督者も懲戒処分を行うときがあるということを条文にしたいと説明し、24字削除の私案を提案している。これに対し、組合は、「それは持ち帰って。こちらも今すぐ正式には答えられないですね。」と答えたため、法人は理事会で正式に私案を承認し、組合に示したのである。また、これは、初めて管理監督者の責任を職員に示す規定となるものであり、合理的なものである。

しかるに、組合は、法人から24字削除の説明を受けていないなどという不誠実な態度に終始し、自らの考えに固執して、職員の非違行為と管理監督者の指導の怠慢又は管理不行き届きとの間に因果関係がある場合は、管理監督者は必ず懲戒処分を受けなければならないと規定することを要求し続けている。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、法人が組合要求とは無関係の第39条の修正を行い、論点をすり替え、独断的に変更を行ったと主張する。

法人は、第39条を変更した理由については、第6回団体交渉において、管理監督者に甘く、一般教職員と差があるということだったので、非違行為を行った者の処分に関する規定である第39条の文末を「行うことがある。」に変更し、公平性を保ったと答えている（第2・3(10)③）。

そこで、第39条を修正するに至った経緯をみると、第4回団体交渉において、組合が、指導の怠慢、管理不行き届きがあれば当然管理監督者も懲戒処分を行うと考えているので、第42条の文末を「行うことがある。」と規定するのはおかしいと述べた（第2・3(6)③）。第5回団体交渉において、法人は、職員も情状によって懲戒処分をしないこともあり、同

様に管理監督者についても全てを処分することにはならないなどと説明した（第2・3(7)③）。しかし、第5回団体交渉では、組合が、「こっちが行うってなってる、こっちは行うことがある、どっちもまずいことやってるのに。」、「管理監督者は責任逃れができちゃうんだ、としか読めなくなっちゃいますよ。」など、管理監督者に甘く、一般教職員と差があると主張しているとも受け取れる発言をしている（第2・3(7)③）。

その後、法人は、第39条の文末を「行うことがある。」に変更し（第2・3(9)）、第42条と同様の表現とすることで、管理監督者と一般教職員の公平性を保ったとしているが、これは、法人なりに組合の意見を取り入れて、組合及び法人の双方が受け入れることができる案を示したものとみられ、法人が合意達成に向けた努力の一環で行ったものと評価することができ、論点をすり替え、独断的に変更を行ったとの組合の主張は採用することができない。

- ② また、組合は、24字削除について、法人が改めてその理由を説明し、組合の理解を求める必要があったと主張している。

第8回団体交渉において、組合は、24字削除は、新しい提案であり、理由の説明も協議もしていないと主張したところ、法人は第7回団体交渉で話し合った上での変更であると回答している（第2・3(15)③）。

そこで、第7回団体交渉のやり取りをみると、法人が、第39条の文末を「行うことがある。」としたことに対し、組合は、教職員と扱い方に差があるということではない、怠慢があったのだから処分は職員より重くなってもおかしくない、などと反発している（第2・3(11)①）。一方、法人は、部下が懲戒を受けても管理監督者が懲戒を受けないこともあり得るという説明を続けている（第2・3(11)①）。このように、部下の非違行為と管理監督者の指導の怠慢あるいは管理不行き届きに因果関係があった場合に、管理監督者に対しても懲戒処分を行うべきとする組合の主張と、管理監督者に懲戒処分を必ずしも行うとは限らないという法人の主張とが対立していた。

そのような中で、法人は、「管理監督者の指導の怠慢または管理不行き届きにより」の24字を削除した。この条文の狙いは、組合に説明して

いるとおり、それまで管理監督者に対しての懲戒処分が全く規定されていないため、「職員が懲戒処分を受けた時は管理監督者も懲戒処分を行うとき」があるとしたいというものであった（第2・3(11)①）。このため、法人は、24字削除を行って、「職員が懲戒処分を受けたときは、管理監督者も懲戒処分を行うことがある。」とだけにするだけで、組合の主張と法人の主張の対立の解消を図ろうとしたものであったとみられる。

これに対し、組合は、「それはどうですかね。」、「それは持ち帰って。こちらは今すぐ正式には答えられないことですね。」、「組合が指摘している趣旨を正しく理解はしていただきたいと。」などと必ずしも肯定的とはいえない反応をしている（第2・3(11)①）。しかし、その一方で、組合が、24字削除の説明が分からないと答えたり、明確に反対したような事実も認められない。このような団体交渉の経緯に鑑みると、この点についていまだ交渉が尽くされていないとはいえない。

また、組合は、24字削除が、第7回団体交渉では、法人の理事で事務局長の役職にある交渉担当者の「個人的な考え」として述べられ、正式に理事会で決議した案ではないことも問題にしている。法人の交渉担当者は、第7回団体交渉と同様の内容で理事会の承認を得たのであり（第2・3(14)、(15)③）、交渉担当者が「個人的な考え」と述べたことは、上記の判断を左右するものではない。

- ③ 以上のことを勘案すると、組合の主張はいずれも採用することができず、第42条（管理監督者の責任）に関する交渉は尽くされており、団体交渉の継続を必要とするまでの事情は認められない。

4 第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程について

(1) 申立人組合の主張

組合は、①理事長は懲戒委員会に入らないこと、②複数の教職員を懲戒委員会の委員にすること、を求めてきた。交渉の経緯の中で、法人は、理事長は懲戒委員会に入らないとしたが、学長等を兼務する場合には理事長は懲戒委員会の委員になるとしており、上記①の組合の要求は骨抜きにされている。また、委員を理事に限っており、上記②の組合の要求も拒まれていた。

法人は、組合が具体的な資料に基づき要求しているにもかかわらず、これに反論する資料を示していないのであるから、交渉を続ける必要があった。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、理事長が懲戒委員会に入ることについて、職場の責任者が入らないで決めることは問題があり、理事長が、学長、校長、法人事務局長を兼務している場合、委員になることができ、理事長が兼務していない場合は、入らない旨説明している。

また、一般教職員を委員にしないことについては、学内秩序並びに学校の対外的信用の維持及び回復という懲戒処分の目的を実現するのは、学校経営を担っている経営側であり、また、私立学校は、経営上の理由で閉校を余儀なくされることもあるため、そのような観点から私立学校の経営を担う経営側が懲戒処分の手続や決定を行うことを団体交渉において説明している。

(3) 当委員会の判断

① 第2回団体交渉の後の22年12月18日に、法人は、組合に懲戒委員会の構成員が規定されている懲戒委員会規程案を示した(第2・3(3))。その後の懲戒委員会の委員構成等の議論過程では、懲戒委員会規程の変更も行われており(第2・3(6)、(9)、(14))、提案内容は当初より具体的になっていることが認められる。

しかし、組合は、組合が要求した、理事長は懲戒委員会に入らないこと、複数の教職員を懲戒委員会の委員にすること、の2点について、法人は組合の要求に反論する資料を示していないのであるから、交渉を続ける必要があったと主張している。そこで、この2点についての法人の説明状況について検討する。

② まず、理事長は懲戒委員会に入らないという要求に対する法人の対応であるが、第3回団体交渉において、法人は、理事長が入るかどうかは規模によるが、150名程度の規模であれば問題はないと答えている(第2・3(4)④)。その後、第4回団体交渉において、法人は、理事長が職場の責任者である学長、校長、法人事務局長を兼務している現状、職場

の責任者が入らないで懲戒処分を決めることに問題を感じていること、法人の調査結果として、法人と同じように大学の学生数より中高の生徒数の方が多いう学園は、理事長が決定するとしている学園が多いこと等を述べている（第2・3(6)④）。

その上で、法人は、理事長が職場の責任者を兼務する場合は、委員となり、兼務しない場合は委員にならないと回答し、組合に譲歩する姿勢を示している（第2・3(6)④）。また、副校長や副学長ではなぜいけないのかという組合の質問に対しても、処分は経営に責任を負う理事が決めるべきと考えていると説明している（第2・3(6)④）。

第6回団体交渉においては、法人は、再検討の結果、懲戒委員会は諮問機関とすると回答している（第2・3(10)④）。その上で、法人は、学長や校長が入らずには懲戒委員会として諮問できないので、兼務する場合は理事長が委員になると答えているが、組合の意図は理解するので、構成員に配慮した運用をしていきたいと述べており、組合の要求に配慮する姿勢をみせている（第2・3(10)④）。

第7回団体交渉でも、法人は、理事長が兼務している現状について、やむなく兼務している部分があり、それによって人件費で助かっていたり、大学では学長の適任者がいないため教授会全員一致で理事長が兼務している実態があることを説明している（第2・3(11)②）。

以上のような経緯からすると、法人は、現場の責任者である学長、校長、事務局長が入って懲戒処分を決定すべきと考えていること、副校長や副学長を委員にできないのは理事ではないためであること、委員を理事とする理由は懲戒処分は経営に責任のある理事が行うべきであると考えていること、理事長が現場の長を兼務せざるを得ない現状、及び他の学園の状況を説明している。また、組合の意見を受けて、懲戒委員会を諮問機関とすることとし、兼務する場合に限り理事長は委員となること、構成員に配慮した運用をしていきたいと述べるなど、一定の譲歩の姿勢もみせている。そして、これらの説明、譲歩内容について資料提示が必要であるとの事情は特段窺えない。上記法人の対応を考慮すると、資料は示していないものの、兼務している理事長が入ることについては、双

方の見解の相違というほかなく、議論は平行線になっていたものと認められる。

- ③ 次に、複数の教職員を懲戒委員会の委員にするという要求であるが、組合は、主に中立性の確保や社会的信用性をその理由としている（第2・3(4)④、(5)⑦イ、(6)④、(7)④、(8)⑦、(10)④、(11)②）。

これに対して、法人は、教職員は委員にできないと繰り返し述べ（第2・3(4)④、(6)④、(7)④、(10)④、(11)②）、その理由として、法人の規模（同(4)④）、経営側が決める内容であると考えていること（同(7)④、(11)②）、組合提出の資料には理事だけで委員が構成されている学園もあること（同(11)②）、理事は一般の教職員より情報を様々な立場から多く持っている（同(11)②）などと説明している。

また、組合は、理事が懲戒処分の対象になった場合に非違行為を自分たちで調査し、自分たちで裁くことの公平性等を懸念していた（第2・3(7)④、(8)⑦、(11)②）。この点について、法人は、少なくとも当事者である理事は入らない、常任理事が不法行為を働いた場合には学外の理事が過半数を占めるよう構成する（第2・3(7)④）、組合が要求した除斥の規定は、盛り込まなくても当たり前である（同(11)②）との見解を示していた。しかし、5月27日変更案の懲戒委員会規程第3条に「なお、諮問事項の当事者および関係者は委員となれない。」との条文を入れ（第2・3(14)②）、懲戒対象の当事者は、委員とならないことを明文化しており、一定の配慮をしたことが窺える。

法人は、懲戒解雇は学外の理事も入った理事会の決定とするとし、2月16日変更案では懲戒委員会規程にその条文を入れているが（第2・3(6)）、懲戒解雇は重要な決議であるので理事会が決議し、その他の処分も複数の理事が関わるので中立性は十分保持されると説明している（同(7)④）。そして、懲戒解雇以外の処分も学外の理事を入れて理事会で決定しない理由として、学外の理事を複数集めるには時間的な調整をとり経営のスピードが問われる、全て学外の理事に限定したら半年後に処分が出るということになり、一罰をもって百戒とするという内容が失われるなどと説明している（第2・3(7)④）。

以上のような経緯からすると、法人は、懲戒処分は、経営側が決めるものであるとの理由だけで組合要求を拒否しているものではなく、理事だけで委員が構成されている学園があること、理事が情報を多く持っていること、除斥規定の明文化、懲戒解雇は理事会で決議することとしたことなどから、組合の主張する公平性や中立性の確保に法人なりには応じているのであるから、さらに資料提示の必要性は認められず、この点についての交渉は尽くされているといわざるを得ない。

- ④ 以上のことを勘案すると、組合の主張はいずれも採用することができず、第44条（懲戒委員会）及び懲戒委員会規程に関し、交渉は尽くされており、団体交渉の継続を必要とするまでの事情は認められない。

- 5 以上のとおり、懲戒規定の各条項について、いずれも交渉が尽くされていると評価することができ、団体交渉の継続を必要とする事情は認められない。さらに、法人が、①意見書の提出期限を、就業規則改正案については、当初22年6月30日、懲戒委員会規程制定案については、当初23年3月23日であったものをいずれも23年5月31日に変更し、最終的には7月22日までとしたこと（第2・2(2)、3(3)、(9)①、(10)⑤、4(2)、(3)）、②その間に団体交渉を8回行ったこと（同3(1)、(2)、(4)、(6)、(7)、(10)、(11)、(15)）、③法人が、団体交渉を効率的なものとするため、事前の質問事項や議題の提出を繰り返し要求し、事務折衝についても言及していること（同3(2)⑤、(4)⑤、(7)⑤、(10)⑤、(11)③、(15)④）、④法人が、団体交渉の結果、変更案を複数回提示していること（第2・3(6)、(9)、(14)②、4(2)）をも考慮すると、法人の団体交渉における対応が不誠実とはいえず、法人が、24年3月13日及び5月29日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じていないことには正当な理由があるといわざるを得ない。

なお、付言するに、組合及び法人の双方が、まず相互に信頼関係の構築に努める必要があると思われ、その上で、団体交渉においても、双方が相手に対し誠実に対応し、譲歩できる部分は、譲歩するなどして、合意に向けて努力することを要望する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、平成24年3月13日付け及び5月29日付けで

組合の申し入れた就業規則改正に関する団体交渉について、既に交渉を十分に
尽くしたとして拒否したことは、労働組合法第7条に該当しない。

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27年3月3日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一

【別紙1～10略】