

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第18号事件について、当委員会は、令和2年3月3日第1749回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1法人は、申立人X1組合が申し入れた新教員人事制度を議題とする団体交渉において、成績評価の基準を具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、Y1〇〇キャンパス内、同〇〇〇キャンパス内及びY1附属中学校・高等学校校舎内の教職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

貴組合との間で、平成28年3月17日、4月15日及び5月16日に開催した新教員人事制度を議題とする団体交渉における当法人の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

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

(1) 平成27年7月23日、被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）は、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に対し、「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」と題する資料を提示し、Y 1（以下「大学」という。）及び同大学附属中学校・高等学校（以下、両者を併せて「中高」という。）の新教員人事制度の導入を提案した。組合と法人とは、新教員人事制度の導入について、12月24日から28年2月23日まで計4回団体交渉を行った後、28年3月17日、4月15日及び5月16日に団体交渉を行ったが、妥結に至らなかった。6月15日、法人は、組合に対し、「教員新人事制度導入手続の開始について」と題する通知書（以下「通知書」という。）を送付した上、8月1日に新教員人事制度を導入した。

(2) 本件は、28年3月17日、4月15日及び5月16日に行われた団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉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) 団体交渉に誠実に応ずること。

(2) 誓約文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、法人に雇用されている大学の教職員により組織された労働組合であるA2及び中高の教職員により組織されたA3の連合体であり、A2及びA3は申立人組合の支部と位置付けられている。
- (2) 被申立人法人は、大学及び中高を設置する学校法人である。

【争いのない事実】

2 新教員人事制度の検討

平成25年8月、法人は、経営戦略会議を開催し、新教員人事制度の基礎的な検討を開始した。同会議には、理事長、学長、中高の校長等が出席した。

【甲48】

3 新教員人事制度の提案

法人は、27年7月23日、組合に対し、「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」を提示し、大学及び中高の新教員人事制度の28年4月1日付けの導入を提案した。

この提案によると、新教員人事制度の概要は以下のとおりであった。

(1) 大学新教員人事制度の概要

大学新教員人事制度は、新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給与制度を変更するものである。

ア 成績評価制度

成績評価制度は、教員のミッションの達成度をA・B・Cの3段階で評価し、資格等級の昇格及び降格、定期昇給、賞与等の処遇に反映させるものである。評価項目の詳細は今後検討するとされており、評価基準は、A評価が「対外的に大きなインパクトを持った業績達成」、B評価が「教員ミッション達成」、C評価が「教員ミッション著しく未達成」とされている。成績評価のプロセスは、各年度において策定される大学、学部及び学科の基本方針を踏まえて、各教員が個人目標を設定した上、教育研究活動を実行し、その後、各教員が自己評価、学科長が一次評価、学部長が二次評価、学長が最終評価を行うとされている。

イ 資格等級制度

資格等級制度は、主たる階層が従来の制度と同様、助教、准教授、教授の3階層とされ、講師は例外的なケースに適用する資格とされている。成績評価の結果は、昇格及び降格に反映されており、直近3年C評価がないことが昇格条件とされ、3年連続C評価の場合は、従来の制度にはない降格の候補者となるとされている。

ウ 給与制度

給与制度については、別表1のとおり、基本給の給与等級が資格等級に合わせて設定されており、従来の制度と同様4等級とされている。基本給の給与レンジは、従来の給与表をベースに、等級間の重複が少なくなるよう設定されている。成績評価の結果は、定期昇給及び賞与に反映されている。定期昇給については、A評価の場合は、2号俸の昇給、B評価の場合は1号俸の昇給、C評価の場合は昇給が停止するものとされている。助教、准教授及び講師の賞与については、A評価の場合は標準額のプラス10パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス10パーセントとされている。教授の賞与については、A評価の場合は標準額のプラス20パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス20パーセントとされている。

エ 移行措置

新制度移行時の資格等級の格付（以下「初年度格付」という。）については、28年4月1日の資格等級とするとされている。新制度移行時の基本給は、旧制度による定期昇給後の基本給とするが、当該基本給が新制度における資格等級の給与レンジの上限を超えている場合には上限金額を移行後の基本給とし、上限を上回る金額は調整給として支給するとされ、調整給は、昇格して、基本給が移行時の基本給と調整給を合わせた金額を上回らない限り支給するとされている。また、移行後5年間は、調整給を賞与の算定基礎へ繰り入れるとされている。

(2) 中高新教員人事制度の概要

中高新教員人事制度は、大学新教員人事制度と同様、新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給与制度を変更するものである。

ア 成績評価制度

成績評価制度は、教員のミッションの達成度をA+・A・B・Cの4段階で評価し、資格等級の昇格及び降格並びに定期昇給及び賞与等の処遇に反映させるものである。評価項目は、各年度において策定される中高の基本方針を踏まえて、「学級・学年指導」、「学習指導」、「校務運営」の三つの教員ミッションについて、各々目標を設定するとされている。評価基準は、A+評価が「標準を著しく上回る成果」、A評価が「標準を上回る成果」、B評価が「標準」、C評価が「標準を下回る不十分な成果」とされている。成績評価のプロセスは、各教員が「学級・学年指導」、「学習指導」、「校務運営」の三つの教員ミッションについて、各々目標を設定した上、教育活動を実行し、その後、各教員が自己評価、各主任（学年主任、教科主任、校務主任）が一次評価、教頭が二次評価、校長が最終評価を行うものとされている。

イ 資格等級制度

資格等級制度は、従来1等級のみであったものを変更し、1級・2級・3級の3階層とされている。3級の等級要件は、「学校の基本方針に基づき、自立・自律的に『教科指導』『学級指導』に当たりながら、役職に就き（教頭、学年主任、教科主任、校務主任）、指導的能力を発揮することができる」とされている。成績評価の結果は、昇格及び降格に反映されており、直近の評価が原則としてA評価以上であることが昇格条件とされ、3年連続C評価の場合は降格の候補者となるとされている。

ウ 給与制度

給与制度については、別表2のとおり、基本給の給与等級が資格等級に合わせて3等級に設定されている。成績評価の結果は、定期昇給及び賞与に反映されている。定期昇給については、2年連続A評価以上の場合は2号俸の昇給、B評価以上の場合は1号俸の昇給、C評価の場合は昇給が1年停止するものとされている。賞与については、A+評価の場合は標準額のプラス10パーセント、A評価の場合は標準額のプラス5パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス10パーセントとされている。

エ 移行措置

初年度格付については、制度移行時点で、「大卒後10年以上で役職者（教頭、学年主任、教科主任、校務主任）である者」及び「大卒後10年以上で3級の資格を満たすと判定された者」は3級に格付けるとされている。それ以外の者については、制度移行時の定期昇給後の基本給の属する等級に格付けるとされ、当該基本給が複数の等級の重複範囲に属する場合は下位の等級に格付けるとされている。

新制度移行時の基本給は、制度移行時の定期昇給後の基本給とするが、当該基本給が新制度における資格の給与レンジの上限を超えている場合には上限金額を移行後の基本給とし、上限を上回る金額は調整給として、昇格して、基本給が移行時の基本給と調整給を合わせた金額を上回らない限り支給するとされている。また、移行後5年間は、調整給を賞与の算定基礎へ繰り入れるとされている。

制度移行時に55歳の中高教員が、2級に格付され、その後、各年度の成績評価が常にBで、昇格せずに定年を迎える場合、生涯賃金の減額は1,120万560円であり、減額率は6パーセントとなる。

【争いのない事実、甲2、甲3、甲51、甲52】

4 第1回団体交渉

27年12月24日、新教員人事制度を議題として、第1回団体交渉が開催された。

- (1) 法人は、他大学や他校の事例について、半数以上の大学が成績評価制度を導入しており、具体例として、Z1大学、Z2大学及びZ3大学があると説明した。また、Z1大学に降格制度はない、Z2大学及びZ3大学については分からないと説明した。
- (2) 組合は、成績評価は相対評価なのか、必ずCを付ける制度なのか質問したところ、法人は、相対評価ではない、「先生方自身が決めた評価項目の大半の項目を著しく達成していない場合、初めてCになる。」などと説明した。

【甲11】

5 第2回団体交渉

28年1月20日、新教員人事制度を議題として、第2回団体交渉が開催され

た。

法人は、中高教員の初年度格付のうち、3級への格付に関して、役職者以外でも役職者に準ずるような能力を発揮している者については3級になる旨説明した。

【甲12】

6 第3回団体交渉

2月10日、新教員人事制度を議題として、第3回団体交渉が開催された。

- (1) 法人は、成績評価制度と賃金を連動させている大学について、Z1大学以外にいくつか把握しており、探して提示する旨説明した。また、成績評価制度と減給・降格を連動させている大学は把握していない旨説明した。
- (2) 法人は、成績評価について、「求められているものについて著しく認められない場合」、「よほどのことがない限りCにはならない。」と説明した。

組合が、「Cが付く可能性がどの程度あるのかということは、これは職位変更も含む極めて重要な身分問題に関わる問題だから、そこは厳密に詰めたいたいのです。」と申し出たのに対し、法人は、厳密に詰めたいたいのだったら、組合として「こういう基準にしてくれないのだったら嫌だと言っていたかかないと。」などと回答した。

【甲13】

7 第4回団体交渉

2月23日、新教員人事制度を議題として、第4回団体交渉が開催された。

法人は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かの基準については、「新『中高教員人事制度』概要」に記載している以上のものは示せないなどと説明した。

【甲14】

8 法人見解の提示

第4回団体交渉から第5回団体交渉までの間に、法人は、組合に対し、「『新教員人事制度労使交渉』論点についての法人見解」(以下「法人見解」という。)と題する資料を提示した。

法人見解には、中高における3級の等級要件について、「新『中高教員人事制度』概要」に記載されたものと同様の記載があるのみであり、3級の等級

要件の一つである「指導的能力を発揮することができる」との要件の判定基準についての記載はない。

【甲55】

9 第5回団体交渉

3月17日、新教員人事制度を議題として、第5回団体交渉が開催された。

- (1) 組合が、中高の資格等級を3等級にする理由について質問したところ、法人は、三つのミッションに対応した3等級を設けた、大学が助教、准教授、教授の3等級であるから、同じ法人として同じ3等級とした旨回答した。これに対し、組合は分かりましたと答え、加えてそれ以上の質問をしなかった。
- (2) 組合が、法人において、成績評価を処遇に結び付ける仕組みがないため教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくいとの現状認識を得るに至ったことを示す25年8月に開催された経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提出を要求したところ、法人は、経営上の機密に関するものが含まれるから提出しないと回答した後、理由を示すことなく、経営上の機密に関するものを除いても一切示さない旨回答した。
- (3) 法人は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かについて、3級の等級要件を踏まえて、移行時点での能力を総合的に判定して決定する旨説明した。

組合が、移行時点での能力を総合的に判定する際の要素が何かを質問したところ、法人は、過去の実績である旨回答した。

加えて、組合が、3級の等級要件の一つである「指導的能力を発揮することができる」との要件を過去の実績に基づいてどのような基準で判定するのかと質問したところ、法人は、法人見解に書いてあること以上の説明はできない旨回答した。

- (4) 組合は、法人に対し、「新教員人事制度に関する要求書」（以下「要求書」という。）を提示し、下記10の内容の要求を行ったところ、法人は持ち帰って検討する旨回答した。

【甲3、甲15、甲55】

10 組合の要求書の内容

組合の要求書の内容は以下のとおりであった。

- (1) 中高教員に適用される給与表を次のように改善すること。
 - ア 制度導入時に41歳以上の教員を2級に格付する場合、基本給が40歳で上限とならないように号俸を延伸すること。
 - イ 上記アの改善を行った上、3級から2級に降格する場合、その時点で格付されている3級の大卒経過年数の2級に格付すること。
 - ウ 上記ア及びイに当たっては、新制度導入年度の現行基本給をベースとし、理事会案にある調整給による給与保障は行われるものとする。
- (2) 大学教員及び中高教員がC判定を得た場合の賞与の減給は、格差の幅が年収の1.0パーセント程度とすること。
- (3) 大学教員の降格の規定を削除すること。
- (4) 副学長、学長補佐、学部長、学科長、教頭、校務主任、学年主任、教科主任等の役職手当を賞与の算定基礎としないこと。
- (5) 中高昇格審査委員会の構成委員から中高事務長を外し、中高の全専任教員から選出された教員2名を新たに委員とすること。
- (6) 新制度導入の初年度は、各学部・学科、学校等で具体的な評価基準を確立するための準備期間とし、給与等の反映は2年目から行うものとする。

【甲18】

11 組合の要求書に対する法人の回答

28年4月1日、法人は、「2016年3月17日付『新教員人事制度に関する要求書』への回答」(以下「回答書」という。)により、組合の要求書に回答した。この回答書の内容は以下のとおりであった。

- (1) 新制度は「ミッションの大きさに応じた処遇とすることにより、各教員の成長を促すこと」を目的にしているところ、中高教員に適用される給与表の改善要求は、2級のミッションの大きさを著しく逸脱した処遇とする要求であり、また、適切な人件費維持という観点からも応じることはできない。

一方、新制度移行時に、基本給が2級の上限に格付された者を対象として、制度移行後5年間に限り、3級へ昇格する場合について、昇格時の基

本給を新制度移行前の基本給とするとの移行措置を新たに設ける。

(2) 新制度は、教員の主体的成長を促すことや教員ミッションの適切な遂行を担保するため、教員ミッションの達成度に応じた処遇を行うことを基本的考え方に行っているため、大学新制度、中高新制度ともに賞与への評価反映の程度を変更することはできない。

(3) 新制度は、ミッションの大きさに応じた処遇を実現するという考え方により構成されているので、3年連続評価結果がCとなった場合には、当該等級に求められる等級要件を著しく満たしていないとみなし、発揮されている能力に見合った等級へ降格することとしたものであるから、中高制度においては、提案どおり降格制度を設ける。

一方、大学については、既に厳格な昇格運用を行っているため、准教授の降格は行わないこととし、教授のみ降格を行うこととする。

(4) 役職手当を賞与の算定基礎とするのは、ミッションの大きさに応じた処遇の考え方に基づくものであるから、中高の役職者の役職手当は提案どおり、賞与の算定基礎とする。大学の役職者の役職手当については、学長補佐及び学部長の手当金額を増額するとともに、学長補佐については、役職手当を賞与の算定基礎としないこととする。

(5) 中高昇格審査委員会は提案どおり、校長、教頭、中高事務長で構成する。中高事務長は教員のラインの外から教員の教育活動を客観的にみることができると判断した。また、昇格候補者の決定は経営の専管事項であるから、校長、教頭、中高事務長以外の教員を中高昇格審査委員会の委員に加えることはできない。

もともと、公平・公正な評価制度運用を図るため、校長への異議申立てに加えて、総務・人事部（人事課）に異議申立て窓口を設けることとする。

(6) 新制度の導入に準備期間を設けることは考えていない。評価基準の策定のプロセスにおいて大学、中高それぞれの立場において評価者及び被評価者の双方が参画するので、初年度から公平・公正かつ具体的な評価基準を策定できると考えている。また、評価制度の導入に当たって、評価者、被評価者双方への説明会、研修を実施することとしているので、初年度から十分に公平・公正な運用を図ることができると考えている。

12 第6回団体交渉

28年4月15日、新教員人事制度を議題として、第6回団体交渉が開催された。

- (1) 組合は、降格制度は他大学に例がないことを指摘したところ、法人は、前例はなくてもやらなくてはならない、前例の有無は大きな問題にしているため確認も行っていないなどと回答した。
- (2) 法人は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かについて、中高でどういう役職に就いていたかなどを校長が総合的に判定して、候補者を決定し、その後、常務理事会で決裁すると説明した。
- (3) 組合は、法人に対し、回答書の内容の説明を求めたところ、法人は、新人事制度の骨格を変えるつもりはないが、部分的な修正を加えたと回答した上、各要求ごとに回答書の内容どおりの説明をした。

【甲16、甲18、甲19】

13 第7回団体交渉

5月16日、新教員人事制度を議題として、第7回団体交渉が開催された。

- (1) 組合は、大学教授がC評価を受けた場合、賞与への反映が標準額のマイナス20パーセントであることについて、「20パーセントでなくてはいけない理由って何ですか。」「20パーセントにしなければ、Y1の経営が危なくなるってことを具体的な数字として示してください。」などと質問したところ、法人は、20パーセントが「一番合理的だと経営が判断した。」「20パーセントでも良いじゃないですか。」などと回答した。
- (2) 組合は、降格制度を導入する理由について、改めて説明を求めたところ、法人は、非常に早く昇格してしまって暴走されては困る、非常に早く昇格する分だけ、その逆も有り得るといような制度設計にしている旨説明した。
- (3) 組合は、多数の者にC評価が付くのではないかの懸念を示したところ、法人は、「C評価は難しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」などと回答した。

【甲17】

14 新教員人事制度の導入

6月15日、法人は、組合に対し、通知書を送付した上、8月1日に新教員人事制度を導入した。

【争いのない事実】

15 初年度格付の結果

中高の初年度格付において、役職者以外で3級に格付された者はいなかった。

【争いのない事実】

16 本件申立て

29年2月27日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

17 中高の成績評価の結果

28年度の中高の成績評価において、C評価となった者は7名であり、全体の13.7パーセントであった。

29年度の中高の成績評価において、C評価となった者は4名であり、全体の7.4パーセントであった。

【乙9、乙11】

第3 判断

1 申立人組合の主張

平成28年3月17日、4月15日及び5月16日に行われた団体交渉における法人の対応は、以下のとおりであるから、不誠実な団体交渉に当たる。

(1) 新教員人事制度導入による不利益の程度に関する説明について

法人は、新教員人事制度導入による不利益の程度の合理性について十分な説明を行っていない。

(2) 大学の降格制度導入の必要性に関する説明について

法人は、他大学の事例を提示するなどして、大学の降格制度導入の必要性について十分な説明を行っていない。

(3) 組合の資料提示要求に対する対応について

法人は、組合による経営戦略会議の資料提示要求を拒否した。

(4) 中高教員の資格等級に関する説明について

法人は、中高教員の資格等級を3等級に分ける点について、合理的な説明を行っていない。

(5) 成績評価の基準に関する説明について

法人は、団体交渉において、C評価を受けるのは例外的な場合と説明していたが、実際の成績評価においては多くの者がC評価を受けており、法人は、団体交渉において虚偽の説明を行ったか、少なくともその場限りの根拠のない説明を行っており、成績評価の基準について十分な説明を行っていない。

(6) 中高の初年度格付の基準に関する説明について

法人は、団体交渉において、中高の初年度格付の基準について、役職者以外であっても3級の資格を満たすと判定された者は、3級に格付されると説明していたが、実際の格付においては、役職者以外の者で3級に格付された者はおらず、法人は、団体交渉において虚偽の説明を行ったか、少なくともその場限りの根拠のない説明を行っており、中高の初年度格付の基準について十分な説明を行っていない。

(7) 組合の要求書に対する法人の対応について

法人は、組合の要求に対し、真摯な検討を行わず、組合の要求を受け入れられない理由についても合理的な説明をせず、自らの提案に固執した。

(8) 組合の交渉態度について

法人は、組合が団体交渉の申入れを懈怠したことにより団体交渉が遅延したと主張するが、法人による提案の時点で提示された「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」からだけでは、新教員人事制度に対する組合の具体的意見を形成することは到底不可能であり、組合の交渉態度には問題がなかった。

2 被申立人法人の主張

28年3月17日、4月15日及び5月16日に行われた団体交渉における法人の対応は、以下のとおりであるから、不誠実な団体交渉に当たらない。

(1) 新教員人事制度導入による不利益の程度に関する説明について

新教員人事制度導入による不利益の程度は、飽くまで将来の昇給と賞与

に対する期待値の低減にすぎない。

(2) 大学の降格制度導入の必要性に関する説明について

法人は、組合からの要求に応じ、新教員人事制度策定に当たり参考にしてきた他大学の事例に関する資料を可能な限り提示しており、前例がないことを理由として、法人の行為を不誠実な団体交渉であるとする組合の主張は、前例がない制度は撤回すべきとする制度の内容の当否に踏み込んだ主張にほかならず、本手続で問題とすべき事柄でない。

(3) 組合の資料提示要求に対する対応について

組合の資料提示要求は、単なる証拠あさりとしか評価し得ないほどに、余りに過度かつ広範なものであり、開示の検討を行うことすら困難であった。

(4) 中高教員の資格等級に関する説明について

法人は、中高教員の資格等級を3等級に分ける点について、三つのミッションに対応した3等級を設けた、大学が助教、准教授、教授の3等級であるから、同じ法人として同じ3等級とした旨回答した。

(5) 成績評価の基準に関する説明について

法人は、成績評価の対象について、評価の基本項目等を示している。また、制度導入後の実際の評価項目は、各年度の基本方針が決定された時点で決定するものであるから、交渉時点で提示できないのは当然である。さらに、中高における教員人事評価において、C評価となった者は、28年度で全体の約1割、29年度で全体の7.4パーセントにすぎない人数である。したがって、C評価は例外的な運用であり、法人は実際の運用と異なる虚偽の説明を行っていない。

(6) 中高の初年度格付の基準に関する説明について

法人は、中高の初年度格付の基準について、「新『中高教員人事制度』概要」に記載されたとおり、団体交渉の場で組合に繰り返し説明した。また、初年度の役職者以外で、3級に格付される「3級の資格を満たすと判定された者」の基準については、新教員人事制度移行時には数値化された教員の評価は存在せず、定量的な基準を示すことは困難であることも繰り返し説明を行った。さらに、3級の具体的な人数についても、個々の教員の評

価を経て決定されるものであり、具体的な人数を示すことが困難なことも繰り返し説明を行った。また、新教員人事制度移行時に役職者以外で3級に格付された者がいなかったのは、「3級の資格を満たすと判定された者」がいなかっただけであり、実際の運用と異なる虚偽の説明を行っていない。

(7) 組合の要求書に対する法人の対応について

法人は、新教員人事制度導入開始時期を延期してまで、組合の要求に真摯な姿勢で回答を行い、組合の主張を踏まえる形で経過措置ないし代償措置を追加するなどした。

(8) 組合の交渉態度について

法人による新教員人事制度の提案後、組合から適時に団体交渉の申入れがなされることはなく、提案から5か月も経過してようやく団体交渉が開催されるなど、組合は自身の懈怠により団体交渉を遅延させていたのであり、組合の交渉態度こそ不誠実である。

3 当委員会の判断

(1) 新教員人事制度導入による不利益の程度に関する説明について

法人は、新教員人事制度導入による不利益の程度は、飽くまで将来の昇給と賞与に対する期待値の低減にすぎないと主張しているが、成績評価の結果がC評価であった場合、定期昇給は停止し、また、賞与は大学教授が標準額のマイナス20パーセントとなるなど（第2.3(1)ウ、同(2)ウ）、大きな不利益が生じる可能性があるから、組合から新教員人事制度導入による不利益の程度を決定した理由について説明を求められた場合、法人は、その具体的根拠を説明する必要があると考えられる。

しかし、第7回団体交渉において、組合が、大学教授がC評価を受けた場合、賞与への反映が標準額のマイナス20パーセントであることについて、「20パーセントでなくてはいけない理由って何ですか。」、「20パーセントにしなければ、Y1の経営が危なくなるってことを具体的な数字として示してください。」などと質問したところ、法人は、20パーセントが「一番合理的だと経営が判断した。」、「20パーセントでも良いじゃないですか。」などと回答するだけで（第2.13(1)）、減額率を決定した具体的根拠を示していない。

(2) 大学の降格制度導入の必要性に関する説明について

第4回団体交渉までに、法人は、他の大学の事例について、具体的な大学名を複数明示した上、半数以上の大学が成績評価制度を導入しているなどと説明しており（第2. 4(1)、同6(1)）、成績評価制度を導入している他大学の事例については、一定の説明を行っている。

しかし、第6回団体交渉において、組合が、降格制度は他大学に例がないことを指摘したところ、法人は、前例はなくてもやらなくてはならない、前例の有無は大きな問題にしていなため確認も行っていないなどと回答しており（第2. 12(1)）、降格制度を導入している他大学の事例については、提示していない。

また、第7回団体交渉において、組合が、法人に対し、降格制度を導入する理由について、改めて説明を求めたところ、法人は、非常に早く昇格してしまって暴走されては困る、非常に早く昇格する分だけ、その逆も有り得るといような制度設計にしている旨説明しているが（第2. 13(2)）、かかる説明は、非常に早く昇格した場合に教員が暴走するという不確実で抽象的な危険性を示すのみであり、降格制度導入の必要性について十分な説明を行ったとはいえない。

(3) 組合の資料提示要求に対する対応について

第5回団体交渉において、組合は、法人に対し、25年8月に開催された経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提示要求を行っているところ（第2. 9(2)）、同会議には、法人の理事長、学長、中高の校長等が参加し、新教員人事制度の基礎的な検討を開始しているのであるから（第2. 2）、組合が提示要求を行った資料には、新教員人事制度の必要性、合理性等に関する重要な資料が含まれていると考えられる。

また、組合は、法人において、成績評価を処遇に結び付ける仕組みがないため教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくいとの現状認識を得るに至ったことを示す会議録及び同会議で提示した資料の提示要求を行っており（第2. 9(2)）、組合の資料提示要求の範囲は、会社が主張するような過度かつ広範なものであったということとはできない。

それにもかかわらず、法人は、組合の上記要求に対して、経営上の機密

に関するものが含まれるから提出しないと回答した後、理由を示すことなく、経営上の機密に関するものを除いても一切示さない旨回答しており（第2.9(2)）、このような法人の対応は、合理的な理由なく、経営戦略会議の資料を一切提示しないと姿勢を示すものである。

(4) 中高教員の資格等級に関する説明について

第5回団体交渉において、組合は、中高の資格等級を3等級にする理由について質問したところ、法人は、三つのミッションに対応した3等級を設けた、また、大学が助教、准教授、教授の3等級であるから、同じ法人として同じ3等級とした旨回答しており（第2.9(1)）、一応の理由を説明している。

加えて、組合は、法人の上記回答に対し、分かりましたと答え、それ以上の質問をするなどしていないことも考慮すれば（第2.9(1)）、中高教員の資格等級に関する法人の説明が不十分であったとはいえない。

(5) 成績評価の基準に関する説明について

第7回団体交渉において、法人は、成績評価の基準について、「C評価は難しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」などと発言しており（第2.13(3)）、C評価を受けるのは例外的な場合である旨説明している。そして、28年度の中高の成績評価において、C評価となった者は、7名で全体の13.7パーセント、29年度は、4名で全体の7.4パーセントであり（第2.17）、少数とはいえないものの、法人が、成績評価は相対評価ではない旨説明していたことからすると（第2.4(2)）、法人が、団体交渉において虚偽の説明やその場限りの根拠のない説明を行ったとまでは認められない。

しかし、成績評価は、最も重要な労働条件である賃金に直結するものであり、前記で判断したとおり、成績評価の賃金への反映による不利益の程度は大きいから、組合から成績評価の基準について説明を求められた場合、法人は、いかなる評価基準に基づき、成績評価を行うかを具体的に説明する必要がある。

法人は、「新『中高教員人事制度』概要」において、成績評価の対象として、「学級・学年指導」、「学習指導」、「校務運営」等の基本項目を示してい

るが(第2.3(2)ア)、これらの記載は概括的なものにとどまるものである。

また、第7回団体交渉において、組合は、多数の者にC評価が付くのではないかとの懸念を示している(第2.13(3))。こうした組合の懸念は、第4回団体交渉までの間に、組合が、C評価の基準について再三にわたって説明を求めたのに対して、法人が、「先生方自身が決めた評価項目の大半の項目を著しく達成していない場合、初めてCになる」(第2.4(2))、「求められているものについて著しく認められない場合」、「よほどのことがない限りCにはならない」(同6(2))などと説明している経緯を踏まえると、法人が団体交渉の前に組合に提示した「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」に記載されたC評価の基準である「教員ミッション著しく未達成」、「標準を下回る不十分な成果」(第2.3(1)ア、同(2)ア)に関する法人の説明がなお不明確であるとして、これを具体化して説明するよう求めたものと解される。

しかしながら、法人は、「C評価は難しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」(第2.13(3))などと説明するにとどまった。これらの法人の説明は、なお抽象的かつ不明確であり、上記基準を具体化して説明する姿勢を欠くものといわざるを得ない。

(6) 中高の初年度格付の基準に関する説明について

組合主張のとおり、法人は、団体交渉において、中高の初年度格付について、役職者以外であっても3級の資格を満たすと判定された者は、3級に格付されると説明していたが(第2.5、同9(3)、同12(2))、実際の格付においては、役職者以外の者で3級に格付された者はいなかった(同15)。しかし、法人は、団体交渉において、役職者以外の者で3級に格付される者が必ずいるなどの説明を行ったわけではなく、3級の資格を満たすと判定された者がいなかっただけの可能性もあるから、役職者以外の者で3級に格付された者がいなかったという一事をもって、法人が、団体交渉において虚偽の説明やその場限りの根拠のない説明を行ったとは認められない。

しかし、初年度格付は、成績評価と同様、最も重要な労働条件である賃金に直結するものであり、制度移行時に55歳の中高教員が、2級に格付さ

れ、その後、各年度の成績評価が常にBで、昇格せずに定年を迎える場合、生涯賃金の減額は1,120万560円であり、減額率は6パーセントとなるなど（第2.3(2)エ）、不利益の程度も大きいから、組合から、初年度格付の基準について説明を求められた場合、法人は、いかなる基準に基づき、初年度格付を行うのかを具体的に説明する必要がある。

第5回団体交渉において、法人は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かについて、3級の等級要件を踏まえて、移行時点での能力を総合的に判定して決定する旨説明した（第2.9(3)）。これに対して、組合が、移行時点での能力を総合的に判定する際の要素が何かを質問したところ、法人は、過去の実績である旨回答した（第2.9(3)）。加えて、組合が、3級の等級要件の一つである「指導的能力を発揮することができる」との要件を過去の実績に基づいてどのような基準で判定するのかと質問したところ、法人は、法人見解に書いてあること以上の説明はできない旨回答した（第2.9(3)）。しかしながら、法人見解には、「新『中高教員人事制度』概要」に記載されたものと同様の3級の等級要件の記載があるのみであり、「指導的能力を発揮することができる」との要件の判定基準についての記載はない（第2.8）。

このような法人の説明は、法人が団体交渉の前に組合に提示した「新『中高教員人事制度』概要」に記載された以上のものは一切説明しないとの姿勢を示すものであり、中高の初年度格付の基準を具体化して説明する姿勢は見受けられない。

(7) 組合の要求書に対する法人の対応について

法人は、組合が第5回団体交渉において提示した要求書に対し、28年4月1日に回答書を送付した上、第6回団体交渉において、回答書の内容どおりの回答を行っており（第2.10、同11、同12(3)）、C評価の賞与への反映に関する要求、大学教員の降格規定の削除の要求及び新制度導入の準備期間に関する要求について、やや抽象的な理由で拒否する回答がみられるものの（同11(2)、同(3)、同(6)）、組合の各要求ごとに一定の理由を付して、諾否の回答をしている。

また、法人は、新教員人事制度導入開始時期を当初の28年4月1日から

8月1日に延期した上（第2.3、同14）、新制度移行時に、基本給が2級の上限に格付された者を対象として、制度移行後5年間に限り、3級へ昇格する場合について、昇格時の基本給を新制度移行前の基本給とするとの移行措置や、中高における公平・公正な評価制度運用を図るため、校長への異議申立てに加えて、総務・人事部（人事課）に異議申立て窓口を新たに設けるなど（第2.11(1)、同(5)）、組合の要求に対し、譲歩の姿勢を示している。

したがって、組合の要求書に対する法人の対応がおよそ真摯な検討を行わず、合理的な理由を示さずに自らの提案に固執するようなものであったとまではいえない。

(8) 組合の交渉態度について

第1回団体交渉は、法人の提案から5か月経過してから開催されているが（第2.3、同4）、新教員人事制度は、新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給与制度を大きく変更するものであるところ、組合が制度の内容を検討し、意見を形成するには相当の期間を要するものと考えられるから、組合が自身の懈怠により団体交渉を遅延させていたとはいえない。

また、法人の提案から5か月経過して第1回団体交渉が開催されたことによって、団体交渉における法人の対応に何らかの支障が生じたような事情は見受けられない。

したがって、法人の主張は採用することができない。

(9) 結論

以上のとおり、団体交渉における法人の対応には、中高教員の資格等級を3等級にする理由について一応の説明をし、組合の要求に対し譲歩の姿勢をみせるなど、相応の対応をしているところもあるが、新教員人事制度導入による不利益の程度や降格制度導入の必要性、成績評価の基準や中高の初年度格付の基準などの説明において、具体的な根拠を示して十分な説明を行ったとはいえないから、28年3月17日、4月15日及び5月16日に行われた団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといふべきである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成28年3月17日、4月15日及び5月16日に行われた団体交渉における法人の対応は、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。

令和2年3月3日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄