

私学共済掛金過少納付問題に関する調査報告書

令和2年1月29日

私学共済掛金過少納付問題に関する第三者委員会

令和2年1月29日

学校法人大阪産業大学 御中

私学共済掛金過少納付問題に関する第三者委員会

委員長 弁護士

木内道祥



委員 弁護士

新宅正人



委員 社会保険労務士

藤原郁子



委員 社会保険労務士

安藤博史



当第三者委員会は、学校法人大阪産業大学における私学共済の掛金過少納付問題に関して、実施した調査に基づき、以下のとおり報告を行う。

凡 例

法人	学校法人大阪産業大学
大学	法人が運営する大阪産業大学
産大中高	法人が運営する大阪産業大学附属中学校・同高等学校
桐蔭中高	法人が運営する大阪桐蔭中学校・同高等学校
法人本部事務局	法人内の組織である法人本部事務局
当委員会	私学共済掛金過少納付問題に関する第三者委員会
第三者委員会	同上
事業団	日本私立学校振興・共済事業団
新給与・共済システム	法人が平成31年4月以降に使用している給与と共済が統合されたシステム
旧共済システム	法人が平成31年3月まで使用していた共済に関するシステム
旧給与システム	法人が平成31年3月まで使用していた給与に関するシステム
時効特例法	厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付にかかる時効の特例等に関する法律
厚生年金特例法	厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律
被用者年金一元化法	被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律並びに地方公務員等共済組合法及び被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律

目 次

第1	報告の要旨	1
第2	第三者委員会の設置と活動の概要	2
1	第三者委員会委員の発足	2
2	各委員と法人の利害関係	3
3	当委員会の業務内容（目的）	4
4	当委員会の体制	4
5	当委員会の活動の概要	5
第3	法人で過少納付問題が明るみになった経緯	5
第4	私学共済掛金の過少納付の問題点	6
1	私学共済制度	6
2	法人が私学共済制度に加入した時期	7
3	私学共済の掛金の決定方法	8
4	法人における報酬の種類と算入の範囲	9
5	報酬からの一部手当除外（不算入）により生じる問題と影響	10
	(1) 標準報酬月額決定及び掛金に対する影響	10
	(2) 給付額に対する影響	10
6	過去の掛金過少納付分の追納及び給付額の回復の可否	13
	(1) 私学共済制度における掛金徴収権	13
	(2) 時効特例法及び厚生年金特例法	14
	(3) 法人の独自給付	16
第5	過去2年分の掛金過少納付の是正に向けた法人の作業	16
第6	法人における報酬決定及び掛金決定の方法	16
1	事務分掌	16
2	報酬決定及び掛金決定の方法	17
3	改善策についての提言	18
第7	共済担当職員・管理職の認識及び対応	18
1	調査方法	18
2	調査の実施	19
	(1) ヒアリング	19
	(2) 書面による照会の実施	20
	(3) 資料の確認	20
	(4) 共済システムの検証	21
	(5) デジタルフォレンジックの不採用	21
3	ヒアリングの結果	21
	(1) 共済担当職員の各種手当不算入の事実及びその影響の認識についての供述	21
	(2) 共済担当職員が各種手当不算入を認識するに至った経緯に関する供述	22
	(3) 共済担当職員の管理職等への相談についての供述	22
	(4) 管理職の供述	24

(5) 旧共済システム上の問題についての供述	26
4 書面による照会の結果	26
5 ヒアリング等の結果から認定した事実	27
(1) 争いのない事実	27
(2) 共済担当職員の各種手当不算入の事実及びその影響についての認識	28
(3) 共済担当職員から管理職への相談及び管理職の対応	28
(4) 旧共済システムの影響	29
第8 内部規程についての調査	30
1 調査方法	30
2 調査結果	30
第9 過少納付の原因	31
1 各種手当の不算入が開始された理由	31
2 各種手当の不算入が是正されなかった理由	31
3 改善策についての提言	33
第10 過少納付によって生ずる三者（事業団・法人・教職員）間の法律関係	34
1 被用者年金一元化との関係	34
2 事業団と法人と教職員の三者の間の法律関係の基本	34
3 掛金徴収権の消滅時効，年金等の受給権の消滅時効	35
(1) 掛金徴収権の消滅時効	35
(2) 受給権の消滅時効	36
4 事業団と法人との法律関係	36
5 事業団と教職員との法律関係	36
6 法人と教職員との法律関係	37
(1) 掛金の納付と報酬等からの控除	37
(2) 教職員の被った損害の回復	38
(3) 厚生年金特例法	39
第11 法人の責任	39
1 法人の立場と教職員に対する責任	39
2 法人の内部的な責任	40
(1) 検討	40
(2) 共済担当職員について	40
(3) 管理職について	41
(4) 理事長及び業務担当理事について	42
(5) 監事	45
(6) 業務を担当しない理事	46
第12 再発防止策	46
1 本件の特徴	47
2 学校法人におけるガバナンス強化 コンプライアンスの在り方	48
3 なにをなすべきか	50
(1) 改善策の提案	50

(2) 体制の構築	50
(3) 研修とマニュアルの作成（具体的な措置その1）	50
(4) 公益通報制度を生かす（具体的な措置その2）	51
(5) 監事の機能発現（具体的な措置その3）	52
(6) 定期的なモニタリングを行なう（具体的な措置その4）	52
(7) 人事評価の仕組みを整備する（具体的な措置その5）	52
別表	54
1 報酬の種類と範囲	54
2 法人の独自給付制度	58

第1 報告の要旨

学校法人大阪産業大学（以下「法人」という。）では、相当以前から、教職員に対する報酬額について各種手当の一部を含めずに事業団に届出をしていた。そのために掛金の納付額が本来の額よりも少なくなり、そのままでは、年金などの保険給付が本来の額より少なくなる。過去2年分については掛金を遡って納付することが可能であるが、それ以前の掛金の納付は制度上不可能であり、掛金過少納付による給付の減少の回復ができない。これが令和元年6月（以下、令和元年については、原則、年を省き、月日のみの記載とする）に発覚した問題である。法人が私学共済に加入したのは昭和29年であるが、保存されている賃金台帳（最も古いものは平成2年度）でも各種手当の不参入は確認されており、各種手当の不参入がいつから始まったかは不明である。

法は、報酬を「賃金，給料，俸給，手当，賞与その他いかなる名称であるかを問わず，労働者が，労働の対償として受ける全てのものをいう」と定めており，各種手当不参入が法に違反することは明白である。一人一人の教職員が給付を受けるべき年金額その他の給付が少なくなってしまうのであるから，各種手当不参入の影響は重大である。

法人が教職員負担部分を含めた掛金の納付義務を負うということは，法人は，そこに勤務する教職員の年金を含む受給権の確保という業務を一人一人の教職員から受託されているということである。委託者に損害を与えることは法人の外部に損害を及ぼすことであり，自らが損害を被る以上にあってはならないことである。各種手当不参入という法令違反により教職員が受ける損害については法人に責任がある。

明白かつ重大な法令違反である各種手当不参入が続いてきた直接的な原因は，共済担当職員が各種手当不参入について法令違反であることを認識するに到っており，それを管理職に報告・相談していたにもかかわらず，管理職が是正しようとしせず，また，役員に報告することもしなかったことにある。そして，各

種手当不算入の影響の重大性が、現場の担当者にも、管理職にも、役員にも、不十分にしか、あるいはまったく認識されていなかったこと、法令違反の状態を見逃さないような体制整備がされていなかったことが、各種手当不算入がかくも長く是正されなかった理由である。

法人の業務で遵守すべき法令は数多くあり、何らかの法令違反の行為がなされ、本件のように是正されないままそれが長期間継続することがあってはならない。そのための再発防止策を検討し、実施することが必要である。目標とすべきは法令違反を生じさせない体制であり、そのためには、業務において遵守すべき法令の内容の熟知、業務の執行の記録と検査及び法令違反に対する責任の明確化の各要素が充足される必要がある。具体的に可能であり、効果の期待できる再発防止策は本報告書でも試案を提案しているが、一つ二つの方策で直ちに実効的に体制が整うものではなく、日常的な施策の積み重ねによって成果が生まれるものであることを肝に銘じて粘り強く体制整備を行なうべきである。

第2 第三者委員会の設置と活動の概要

1 第三者委員会委員の発足

法人から、9月4日、大阪府社会保険労務士会に第三者調査委員会設置のために委員となる社会保険労務士2名の推薦依頼があり、同月5日、大阪弁護士会に第三者調査委員会設置のために委員となる弁護士2名の推薦依頼があった。

依頼の趣旨は、法人が昭和29年以来加入している私学共済の掛金算定のベースとなる標準報酬月額が長年にわたり誤って算定され、掛金の納付が過少となっていたことが判明したところ、再発防止に向けて原因究明を行うため、第三者のみで構成される調査委員会を設置するための委員の推薦を求めるということであった。

法人の依頼する第三者調査委員会の設置目的は、(1)標準報酬月額の過誤に至った原因、(2)長年にわたり是正されずに放置された理由、(3)影響の推定、(4)再発防止の提言とされていた。

この依頼により、大阪弁護士会から弁護士木内道祥、同新宅正人が委員として推薦され、大阪府社会保険労務士会から社会保険労務士安藤博史、同藤原郁子が委員として推薦された。各人は、法人と委任契約書を締結の上、10月10日、第三者委員会（正式名称は、私学共済掛金過少納付問題に関する第三者委員会。以下「第三者委員会」又は「当委員会」という。）が発足し、委員長として木内委員が選任された。

なお、各委員の委任契約書は、①～④の条項を含むものである。

- ① 各人は、法人から独立して中立・公正かつ客観的に業務を行うこと
- ② 調査報告書の作成権限は委員会に専属し、法人は、同報告書の作成に介入せず、また、法人に同報告書の事前開示はしないこと
- ③ 法人は、その有する資料及び情報の提供、法人の役員及び従業員へのアクセスを保障すること
- ④ 法人従業員による第三者委員会事務局は法人との間に情報隔壁を設けること

2 各委員と法人の利害関係

木内、新宅、藤原の各委員は、従前、法人に関与する等の利害関係を有したことは一切ない。

安藤委員については、次の事情がある。

法人は、過少納付問題発覚後、私学共済の仕組みに詳しい社会保険労務士を求めて、7月24日、安藤委員に直接依頼をした。依頼内容は、過少納付の実情調査ではなく、掛金の過少納付があると年金額にどのような影響があるかということの検討であった。安藤委員は、専任事務職員、大学教員、中高校教員別に

入社時期，年齢，性別等の想定モデルを作り，平成31年3月31日に退職したと仮定した場合，通勤交通費と時間外割増賃金を報酬に算入しないケースと比較して算入したケースで掛金額，年金額がいくら増加するかという試算を行い，その結果を，6日後の同月30日に法人に提出した。

上記の安藤委員の法人との関わりは，今回の当委員会の委員として「法人から独立して中立・公正かつ客観的に業務を行う」ことの支障となるものではないと同委員を含め，委員全員が判断した^{1,2}。

3 当委員会の業務内容（目的）

当委員会の業務内容は，次の①～③及びその付随業務であり，各委員の法人の委任契約書に明記されている。

- ① 法人における私学共済掛金納付に係る不適切な事務処理の全容解明を目的として，それに必要な調査を行うこと
- ② 事実認定，事実の評価，原因及び責任の分析，再発防止策の立案を行うこと
- ③ 調査報告書を作成・提出し，説明会に出席すること

4 当委員会の体制

当委員会は，すべて委員長の所属法律事務所の会議室で開催した。

ヒアリングは，在職者については，原則として法人施設で行い，労働組合，退職者及び在職者の一部については委員長の所属法律事務所の会議室で行った。

¹ 大阪府社会保険労務士会は上記の関わりを知らされた上で安藤委員を第三者委員会の委員候補者として推薦したものである。

² 第三者委員の選任はかならずしも士業団体の推薦によらなければならないものではなく，法人が共済掛金の過少納付の問題に知見を有する社会保険労務士として安藤委員を知り，上記の検討を依頼した上で，第三者委員会の委員として選任したとしても法人との利害関係の考慮の上では第三者委員会の委員として支障はないはずである。

法人職員からなる事務局員を置き、法人との間に情報隔壁を設けることは法人との委任契約書で明記していたが、事務局員の関与は最小限のものとするように留意した。具体的には、法人職員からなる事務局員は、当委員会からの法人への資料提出要請及び法人職員等へのヒアリング要請の窓口の役割にとどめた。委員会には事務局員が同席したが、毎回の委員会の議題は委員長が作成し、委員会議事録は新宅委員が作成し、議事録そのものは事務局に交付せず、その要約版のみを交付することにした。ヒアリングは委員のみで行い、事務局員は同席していない。なお、このような体制としたのは、第三者委員会のあり方として可能なかぎり法人職員に頼るべきでないとの考えによるものであり、本件における法人職員である事務局員から法人への情報漏洩のおそれが具体的にあったからではない。また、実際に、法人への情報漏洩がなされた事実は認められない。

5 当委員会の活動の概要

委員会の開催は、10月10日、21日、28日、11月6日、18日、26日、12月4日、9日、17日、令和2年1月10日、17日、22日、29日の13回であり、これ以外に、労働組合及び合計20名からのヒアリングを実施したほか、退職者、法人外の関係者への文書照会、電話照会を行った。

第3 法人で過少納付問題が明るみになった経緯

6月28日、総務部長が職員課主任で事業団の担当者から報告を受けたことが発端である。報告の内容は、法人が加入する私学共済制度の掛金を算定するための基準となる標準報酬月額を決定するための手続きにおいて、各人の報酬に手当類を全て含むと法が定めているにもかかわらず、法人では、除外されている手当があるため、掛金が過少納付となっており、手当をすべて報酬に含めるように是正すると、掛金が増額になるというものであった。すでに職員課長に

は報告しており、この日は、職員課長が出張で不在のため、在席した総務部長に報告があったものである。

総務部長は、役員に報告すべき事項と判断し、担当者に、掛金が増額となるおおよその人数と金額、法人負担分の増加額、標準報酬月額 of 算定基礎に含まれていなかった手当の確認とこれまでの状況の確認と報告を指示し、翌日以降に職員課長への確認を行い、担当者からの上記指示事項の報告を受けて、7月3日に常務理事に報告し、同月4日に理事長に報告した。理事長の指示を受けて、同月8日には、事業団に報告と相談を行い、8月に入って、教職員への説明文書の配布、説明会を実施し、同月23日、理事長らが記者会見を行った。同月24日の新聞各紙には、本法人の共済掛金の過少納付の問題が大きく掲載された。

法人の方針としては、同月5日付の教職員宛の文書（事務局長名義）において、過去に遡り訂正することが実態上不可能であり、本年度分の掛金からは是正すると表明し、同月9日付の教職員宛の文書（理事長名義³では、外部の第三者によらず自ら調査を実施したいことと、公表の方向であることが表明されていたが、9月10日付の教職員宛の文書（理事長名義）において、直近2年分の掛金について遡って清算すること、第三者調査委員会を設置することが表明された。

第4 私学共済掛金の過少納付の問題点

1 私学共済制度

³ この文書では「事業団においては寛大にも過去の是正を求めず」との記載がある。これは、手当の算入除外を是正することが、単に、法人及び教職員の負担すべき掛金の増加をもたらすということとしか受けとめられておらず、是正しないと年金額等の教職員への給付の額が減少することに意識が及んでいない。この段階でも、本件の問題点の理解が不十分であったことを示している。

私学共済制度は、昭和29年1月に発足した私立学校に勤務する教職員を対象とした社会保障制度であり、健康保険にあたる短期給付、年金にあたる長期給付、貸付や宿泊施設の経営などを行う福祉事業を実施し、私学教職員の福利厚生を図り、もって私学振興に資することを目的とした相互扶助制度である。

これら私学共済の事業は、日本私立学校振興・共済事業団が管掌している。

私学共済制度では、私立学校に勤務し、給与を受ける者は、教職員となった日から、勤務先である私立学校を通じて加入者資格を取得する。私学共済への加入は、私立学校教職員共済法により義務づけられたものであり、個人で加入しなかったり、脱退することはできない。ただし、以下に該当する者は、加入者から除かれている（同法14条）。

- ① 専任でない者（ほかに本職を持っている者）
- ② 臨時に使用される者（日雇いの者・2か月以内の勤務期間の者）
- ③ その他常時勤務に服さない者等（非常勤講師等）
- ④ 船員保険の被保険者

上記に該当する場合であっても、その勤務実態が「1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、当該学校等において同種の業務に従事する通常の教職員等の所定労働時間及び所定労働日数の概ね4分の3以上である教職員」については、加入者となる。また、臨時に使用される者であっても、所定の期間を超えて使用されることとなった場合は、加入者となる。

2 法人が私学共済制度に加入した時期

法人が私学共済制度に加入した時期を特定するための直接の資料は存在しない。しかし、法人は、昭和3年11月に大阪鉄道学校として設立され、昭和19年4月の財団法人化を経て、昭和26年3月に学校法人となっている。そうすると、私学共済制度が発足した昭和29年1月の時点で、私学共済制度に加入すべき事

業者として存在していたことが確認でき、制度発足の時点から、法人が私学共済制度に加入していたことと推測される。

3 私学共済の掛金の決定方法

私学共済の掛金は、各月の標準報酬月額及び標準賞与額に掛金率を乗じて算出する⁴。このうち、各月の掛金算定の基礎となる標準報酬月額の決定方法は以下のとおりである。

① 資格取得時決定

資格取得時に報酬総額の見込額を届け出ることにより決定する。

② 定時決定

毎年4月、5月及び6月の報酬総額の平均額を基に決定する。

③ 標準報酬月額改定（随時改定）

その年の9月から翌年8月までの間に、基本給、通勤手当等の毎月支給される固定的給与が2等級以上増減したときに、変動した月から3か月経過後に改定する。

標準報酬月額の決定に用いる報酬（以下、本項で単に「報酬」という。）とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3か月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない⁵。

定時決定については、平成23年4月に、標準報酬月額改定（随時改定）については、平成30年10月に、それぞれ一定の要件を満たす者に限り、本人の同意を得て年平均方式を採ることができることになった。しかし、いずれも、法改

⁴ 私立学校教職員共済法 27 条 3 項、厚生年金保険法 81 条 3 項

⁵ 厚生年金保険法 3 条 3 項。なお、私立学校教職員共済法 21 条 1 項では「勤務の対償として受ける給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずるものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものを含まない」と定義している。

正が行われるまでは当然このような制度はなく、また、法改正後も、法人における標準報酬月額の設定は、資格取得時を除けば、原則、毎年7月1日において前3か月間⁶に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を標準報酬月額として決定する定時決定、又は固定的給与が2等級以上増減したことにより実施する標準報酬月額改定（随時改定）により決定していた⁷。

4 法人における報酬の種類と算入の範囲

法人における報酬の種類は、就業規則、給与規程、労使協定書、稟議書等の資料により別表のとおりと確認できる。

このうち、定時決定又は標準報酬月額改定（随時改定）の届出を行う際に、本来は報酬として計上しなければならなかったにもかかわらず、算入されていなかった手当は、以下のとおりである。

① 大学・本部事務局

通勤手当，時間外手当（深夜・休日を含む），奨学手当，市民講座講師料，課外活動指導料，地方入試手当，日直手当，育児時間短縮手当

② 産大中高

通勤手当，時間外手当（深夜・休日を含む），奨学手当，短期補講手当，宿日直手当，育児時間短縮手当

③ 桐蔭中高

通勤手当，時間外手当（深夜・休日を含む），奨学手当，短期補講手当，立番手当，作問料，採点料，教育調整手当，進路指導アドバイザー，受験用数学教科，進路指導担当，時間外勤務基本手当

⁶ 法人で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が17日（厚生労働省令で定める者にあつては11日。標準報酬月額改定（随時改定）においても同じ。）未満である月があるときは、その月を除く。

⁷ 私立学校教職員共済法22条5項，8項，10項，16項

6月28日に過少納付問題が発覚するまでこれらの手当が標準報酬月額の設定又は改定時に算入されていなかった事実は、大学・法人本部事務局及び桐蔭中高について、現存する最も古い平成2年度の賃金台帳から、産大中高について、現存する最も古い平成12年度の賃金台帳から、それぞれ確認することができる。なお、上記より前の賃金台帳は保存されていないため、これ以上の遡及確認はできないが、昭和29年の私学共済制度開始以降、賃金台帳による確認が可能になるまでの期間に適切な算入がなされてきたことを示す事情は存在しない。

また、例えば、大学の正職員に支給されている課外活動指導料は、平成29年度より開始された手当であるため、未算入が発生するのは支給開始後からとなる。このように、手当の不算入は、同時一律の発生ではなく、新たな手当が開始される都度発生し、継続してきたことが確認できる。

5 報酬からの一部手当除外（不算入）により生じる問題と影響

(1) 標準報酬月額の決定及び掛金に対する影響

標準報酬月額の定時決定又は標準報酬月額改定（随時改定）の届出の際、本来算入されるべき手当が除外されていたことは、法人が事業団に届け出た標準報酬月額の金額が、あるべき標準報酬月額と比較して低額になるという問題を生じさせ、この結果、本来あるべき掛金に対する過少納付が発生する。

(2) 給付額に対する影響

掛金の過少納付により影響が生じる給付は次のとおりである。

ア 長期給付金（主として老齢年金）

私学共済制度における長期給付金（主として老齢年金）の報酬比例部分は、算定対象となる者が被保険者であった期間中の平均標準報酬額⁸に、平成15年3月までの期間については、生年月日に応じて9.5/1000から

⁸ 被保険者期間の計算の基礎となる各月の標準報酬月額と標準賞与額に、受給権者の区分に応じて再評価率を乗じて得た額の総額を、当該被保険者期間の月数で除して得た額をいう。

7.125/1000の乗率を、同年4月以降の期間については、生年月日に応じて7.308/1000から5.481/1000の乗率を乗じて算出する⁹。このため、該当期間のあるべき標準報酬月額と異なる場合、年金額に影響を及ぼすことになる。具体的には、あるべき標準報酬月額よりも低い場合、年金額算出の基礎となる平均標準報酬月額もあるべき金額と比較して低くなるため、これに連動して、年金額が本来額よりも減少することになる。

また、平成27年10月の被用者年金一元化法施行前に共済独自の制度として設けられていた職域加算額¹⁰及び一元化後に設けられた退職等年金給付¹¹についても、支給額の計算に標準報酬月額を用いるため、同様の影響が生じることとなる。

イ 短期給付金

私学共済制度における短期給付金であり、かつ、掛金の過少納付により影響を受ける給付金は以下のとおりである。なお、いずれの給付金も、金額算出の基礎が標準報酬月額であるため、該当期間のあるべき標準報酬月額と比較して低額になっている場合に、これに連動して給付額も減少することになる。

(ア) 傷病手当金及び傷病手当金付加金

加入者（被保険者）が職務外の原因で病気やケガをしたために休業（欠勤）し、報酬が減額された又は無給となったときに、連続した休業¹²3日経過後の、4日目から支給される。

金額は、原則として、1日につき、支給開始日の属する月以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額の平均額の22分の1に相当す

⁹ 厚生年金保険法 43 条

¹⁰ 一元化後は、同年9月以前の加入期間がある者が一定の要件を満たす場合、経過的職域加算額として支給する。私立学校教職員共済法 25 条、国家公務員共済組合法改正附則（平成24年8月22日法律第63号）36条

¹¹ 私立学校教職員共済法 25 条、国家公務員共済組合法 75 条

¹² その日が土曜日又は日曜日の場合は月曜日からとなる。

額の80%から、学校法人等で支払った報酬を差し引いた額となる。一定の要件を満たせば、退職後の継続給付もある¹³。

(イ) 出産手当金

加入者（被保険者）が出産のために休業（欠勤）し、報酬を減額されたとき、又は無給となったときに支給される。金額は、前記の傷病手当金及び傷病手当金付加金と同じである¹⁴。

(ウ) 休業手当金

加入者（被保険者）が災害・結婚・葬祭・家族の病気やケガ・出産などで欠勤し、報酬が減額されたときに支給される。金額は、1日につき標準報酬日額の60%から学校法人等で支払った報酬を差し引いた額となる¹⁵。

(エ) 災害見舞金，災害見舞付加金，弔慰金，家族弔慰金

加入者（被保険者）が水震火災その他の非常災害によって、住居又は家財の5分の1以上の損害を受けたときに、見舞金として支給される。災害見舞金の支給額は、住居又は家財が3分の1以上焼失又は滅失したときには損害の程度に応じ標準報酬月額0.5か月分から3か月分となる。災害見舞付加金の支給額は、原則、災害見舞金の金額の60%に相当する金額である。また、加入者（被保険者）又は被扶養者が水震火災その他の非常災害によって死亡したときは、弔慰金又は家族弔慰金が支給される。弔慰金の支給額は、標準報酬月額の1か月分であり、家族弔慰金の金額は、標準報酬月額の70%である¹⁶。

ウ 法人の定めによる手当（給付金）

¹³ 私立学校教職員共済法 25 条，国家公務員共済組合法 66 条 2 項

¹⁴ 私立学校教職員共済法 25 条，国家公務員共済組合法 67 条 2 項

¹⁵ 土曜日・日曜日は支給対象外。私立学校教職員共済法 25 条，国家公務員共済組合法 68 条

¹⁶ 私立学校教職員共済法 25 条，国家公務員共済組合法 70 条，71 条

法人の定めに基づく独自手当（給付金）である。掛金の過少納付により影響を受ける給付金は以下のとおりである。なお、いずれの給付金も、金額算出の基礎が標準報酬月額であるため、該当期間のあるべき標準報酬月額と比較して低額になっている場合に、これに連動して給付額も減少することになる。

(ア) 育児休業時給付金

支給対象者は、正職員、嘱託職員、契約職員、常勤講師、非常勤講師、客員教諭及び客員教授であり、金額は、標準報酬月額の20%である。

(イ) 介護休業時給付金

支給対象者及び金額は、前記(ア)と同じである。

(ウ) 産前産後休業時給付金

支給対象者は、嘱託職員、契約職員及び常勤講師であり、金額は、標準報酬月額の20%である。

(エ) 私傷病欠勤・業務上欠勤時給付金

支給対象者は、嘱託職員であり、金額は、標準報酬月額の20%である。

6 過去の掛金過少納付分の追納及び給付額の回復の可否

(1) 私学共済制度における掛金徴収権

私学共済制度における掛金徴収権は、2年の経過で時効により援用を要することなく確定的に消滅する¹⁷。

また、掛金を徴収する権利が時効によって消滅したときは、当該掛金にかかる被保険者であった期間に基づく保険給付は行われなため¹⁸、掛金納付

¹⁷ 私立学校教職員共済法 34 条、厚生年金保険法 92 条 1 項、会計法 31 条

¹⁸ ただし、当該被保険者であった期間にかかる被保険者の資格の取得について厚生年金保険法 27 条の規定による届出若しくは同法 31 条 1 項の規定による確認の請求又は同法 28 条の 2 第 1 項（同条 2 項及び 3 項において準用する場合を含む。）の規定による訂正の請求があった後に、保険料を徴収する権利が時効によって消滅したものであるときは、この限りでない。厚生年金保険法 75 条

が可能な直近の2年間以前の期間については、掛金を追納することはできず、当該被保険者期間に基づく給付は回復できないことになる。

(2) 時効特例法及び厚生年金特例法

厚生年金保険制度及び国民年金制度には、平成19年に明らかとなった年金記録漏れの問題に対応するために時効特例法が制定された。同法は、年金に関する消滅時効の特例として、給付権利者本人以外の過誤で年金の記録漏れがあった場合に、過去に遡って年金記録が新たに確認され、受け取るべき年金の金額が増えたときには、消滅時効期間が経過していたとしても、本来受け取るはずであった年金額を受け取れるようにするためのものである¹⁹。ただし、この受給は、年金記録の訂正が行われることが条件とされている。

年金記録の訂正は、厚生年金保険法28条の2又は国民年金法14条の2の規定により、年金に加入していた期間や保険料の納付状況などが事実と異なると考えられる場合に、訂正の請求を行うことにより実施される。具体的には、請求を受けた厚生労働省（地方厚生（支）局）が関係する法人や行政機関などに対して調査や資料収集を行い、有識者で構成されている地方年金記録訂正審議会で審議した上で、請求が認められるときは、年金記録を訂正する決定を行う制度である²⁰。

また、特に厚生年金の標準報酬月額訂正については、別に厚生年金特例等法律がある。同法は、事業主が被保険者の負担すべき保険料を控除していた事実があるにもかかわらず、当該被保険者にかかる保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合で保険料を徴収する権利が時効で消滅しているときに該当する旨の社会保障審議会の意見があったときは、遅滞なく、未納保険料期間を有する者にかかる被保険者の資格の取得及び喪失の確認又

¹⁹ 時効特例法1条、2条

²⁰ 厚生年金保険法28条の3、28条の4、国民年金保険法14条の3、14条の4

は標準報酬月額若しくは標準賞与額の改定若しくは決定を行うものとする
定めている²¹。

しかし、これらの年金受給権（支分権）の時効及び記録訂正にかかる特例
法は、厚生年金保険制度及び国民年金制度のみを対象とした法律であり、私
学共済制度を始めとする各種共済制度は適用対象外とされている。平成27年
10月に実施された被用者年金一元化により、私学共済制度の加入者は第4号
厚生年金被保険者と改められたが、記録の訂正については、変わらず適用か
ら除外されている²²。

以上を踏まえると、本件において、掛金徴収権が時効消滅する直近2年よ
り前の期間については記録の回復を行うことはできず、これを前提とした年
金給付及び私学共済制度から支給されていた短期給付金の回復も不可能であ
る。

また、今後、法改正が行われ、私学共済制度の加入者（第4号厚生年金被
保険者）が記録訂正の対象になることがあったとしても、厚生年特例法によ
り当該期間の標準報酬月額を改定又は決定し、これに基づく記録の訂正及び
保険給付が行われるのは、事業主が源泉控除していたと認められる保険料額
又は請求者の報酬月額それぞれに見合う標準報酬月額の範囲内であること
から、これらの標準報酬月額のいずれか低い方の額が事業主により届け出ら
れていた標準報酬月額を上回ることが必要とされている²³。本件では、標準
報酬月額の決定又は改定に際し、本来算入すべき諸手当を不算入とした結果、
標準報酬月額については本来あるべき金額と異なる金額になっているが、当
該金額に保険料率を乗じて算出する保険料は、法人が事業団に届け出た標準

²¹ 厚生年金特例法1条

²² 厚生年金保険法31条の3

²³ 厚生年金特例法1条1項

報酬月額に相当する金額となっており、厚生年金特例法に基づく訂正基準を満たさない。

よって、記録の訂正及び給付の回復は、たとえ法改正が実施され、私学共済制度について訂正請求が可能になったとしても、極めて困難である。

(3) 法人の独自給付

法人の独自給付については、賃金として取り扱われるため、労働基準法上の賃金に関する時効期間2年の適用を受けることになる²⁴。記録訂正が可能な期間に対し、賃金請求時効が消滅する前の期間分であれば、差額分の請求は可能であるが、時効期間が経過し消滅時効が完成した部分については、法人と請求権者との間の協議により解決する必要がある。

第5 過去2年分の掛金過少納付の是正に向けた法人の作業

消滅時効が完成していない過去2年分の掛金過少納付分の是正作業の進展状況については、法人が独自の報告書を提出することとなっている。

この是正作業の進展状況は、本問題の影響を計るについて重要な問題であるが、是正作業そのものは、当委員会の任務ではなく、また、法人の是正作業の精査は事業団において行なわれるので、あらためてそれを当委員会が検証する必要はないと思われる。

第6 法人における報酬決定及び掛金決定の方法

1 事務分掌

法人では、私学共済に関する事務手続を、令和元年10月の組織改正までは法人本部事務局内の総務部職員課の分掌事項としており、職員課には共済担当職

²⁴ 労働基準法115条

員2名（主担当1名，副担当1名）を配置し，産大中高及び桐蔭中高の事務部総務課には共済担当職員各1名を配置していた。

2 報酬決定及び掛金決定の方法

毎年6月に事業団から定時決定に係る報酬の報告依頼がある。定時決定は，各年4月から6月の3か月間の報酬平均額をもとに標準報酬月額を見直す作業であり，見直された標準報酬月額は，当年9月から翌年8月までの掛金や給付金等を算定するための基礎となる。

法人では，この報告依頼の時期に合わせて，定時決定のための集計準備を開始するが，これらのデータは，旧給与システムのデータを取り込んだ旧共済システムで自動集計されるため，旧共済システム側で取り込む給与項目を正しく設定しておく必要があった。

作業の流れは，法人本部事務局の共済担当職員が旧共済システムを使用して4月から6月の給与データを一覧表で出力する。一覧表には，法人内の全職員分の4月から6月分の報酬が1行ごとに印字されており，月別に固定的給与及び非固定的給与の項目に分けた上で，合計額が合算されている。なお，この作業を行うのは主として主担当であり，副担当は数字の突合確認等，補助的な作業を担当している。

法人本部事務局の共済担当職員は，産大中高及び桐蔭中高の各職員の一覧表を各々の共済担当職員に送信し，確認を受け，指摘があれば修正する。この一覧表には貸金台帳が添付されておらず，報酬の内訳までは把握できないため，産大中高及び桐蔭中高では，固定的給与の変動による随時改定の有無に関する確認を主とし，算入手当項目の正確性までは検証していない。法人本部事務局及び大学職員の一覧表は，法人本部事務局の共済担当職員が確認している。

法人本部事務局の共済担当職員は，全職員の一覧表の確認が完了すると，定時決定に必要なデータを電子媒体に保存し，「標準報酬基礎届（〇〇年）の電子媒体による報告送付状」を添付して事業団に送付する。

定時決定は定例的な事務処理に該当するため、法人の決裁規程 2 条「決裁権限表」に定めはないが、上記送付状に理事長印が必要なため、公印規程に沿った理事長印押印の承認手続きが実質的な決裁手続きとなっている。ただし、当該承認手続は、申請者（法人本部事務局の共済担当職員）が「公印使用台帳」に提出先と届出書類名を記入し、上司の職員課長及び総務部長が台帳に押印するだけで完了するため、形骸化しており、本来の決裁行為とは言い難い。事業団に提出する他の届出書類（入職退職手続きや短期給付金の請求）についても、定時決定と同様で決裁行為は形骸化していると推測される。

以上が定時決定に関する法人内の事務の流れであり、随時改定の対象とならない限り、掛金は、この手続きに基づいて事業団が決定した標準報酬月額に、事業団が規定する乗率を乗じることで決定される²⁵。

3 改善策についての提言

これらを踏まえると、確認行為や決裁行為を適切に行う為には、申請者に対し、確認者・決裁者が適切な判断を行うことができる資料を添付することを義務付ける等の見直しが必要であろう。

また、台帳での形式的な承認を経て理事長印を担当者が代印しているが、管理職による代印をルール化するのが適切であると考えられる。

第 7 共済担当職員・管理職の認識及び対応

1 調査方法

各種手当の不算入が始まった経緯及びこれを放置し続けた理由を明らかにするために、共済担当職員及びその上司にあたる管理職が各種手当の不算入についてどのような認識を有していたのか、その認識に基づいていかなる行動を取ったのか（または取らなかったのか）を調査する必要がある。

²⁵ 私立学校教職員共済法 27 条

そこで、当委員会は、共済担当職員及び管理職の認識を確認するために、原則としてこれらの者に対するヒアリングを実施し、補充的に書面による照会及び電話による照会を行った。また、共済担当職員及び管理職の認識に係る資料の提供を法人から受けている。加えて、本件では、法人の用いていた共済の処理のためのシステムが各種手当の不算入を是正する障壁になっていた可能性が指摘されていたことから、共済システムの検証を行うとともに、システム保守業者に対して書面での照会を行い、また、同社との窓口となっていた職員からもヒアリングを行った。

他方、デジタルフォレンジックについては、本件においては必要性が認められなかったことから、実施していない²⁶。

2 調査の実施

(1) ヒアリング

ア ヒアリングの対象

法人では、教職員に関する給与や社会保険に関する事務を、法人本部事務局、産大中高及び桐蔭中高が分掌していたが、本件で問題となる私学共済の定時決定の作業は、主として法人本部事務局が行っていた。そこで、法人本部事務局において私学共済の事務に関与した職員をヒアリングの対象とし、これらの職員が過去に産大中高又は桐蔭中高において同事務を担当していた場合に、その事務についてもヒアリングを行うこととした。そして、法人本部事務局においては、総務部職員課の課員のうち2名がそれぞれ主担当及び副担当として共済事務に従事していたことから、担当者が特定できる平成12年4月以降本件が公表されるまでにこれらの職にあった者で在職中の者10名をヒアリングの対象とした。

²⁶ 後記2(5)

また、共済担当職員及び下位の管理職のヒアリングを経た結果、各種手当の不算入について相談を受けた上位の管理職は、総務部長までであった。そこで、管理者については、特定のできる昭和51年から総務部長、総務部事務取扱、総務部次長又は職員課長の職にあった者で調査時点で在職する者6名をヒアリングの対象とした。ただし、共済担当職員から特に言及のあった管理職2名については、退職者であってもヒアリングの対象とした。

加えて、システム保守業者との窓口となっていた職員及び現在の理事長からもヒアリングを行った。

イ ヒアリングの方法

ヒアリングは、法人の監事室又は第三者委員会委員の事務所において実施している。ヒアリングに際しては、第三者委員会委員及びヒアリング対象者のみが出席し、大阪産業大学の職員等は立ち会わず、第三者による影響を排した。また、ヒアリングに先立ち、第三者委員会の調査の目的を説明し、ヒアリング対象者の責任追及を主目的とするものではないことを告知している。

(2) 書面による照会の実施

法人本部事務局の共済担当職員及び管理職のうち、退職者でヒアリング対象としなかった者について、回答によってはヒアリングを実施することを想定した上で、書面による照会を行った。もっとも、書面による回答の結果、電話により補充的に回答内容の確認を行った1名以外について、重ねてヒアリングを実施する必要性は見出せなかった。

加えて、法人が平成31年3月まで使用していた旧共済システムの保守を行っていた業者に対し、旧共済システムにおける各種手当の設定状況及び設定の可否について書面による照会を行い、回答を得ている。

(3) 資料の確認

法人から、各種資料の提供を受け、これを精査した。これらの中には、共済担当職員が管理職に相談した際に作成したとされる「掛金についての確認事項（標準給与・賞与掛金・ロス）」というファイル名のExcelファイルが存在する。

(4) 共済システムの検証

法人が現在用いている新給与・共済システム及び平成31年3月まで使用していた旧共済システムについて、検証を行った。検証は、新給与・共済システムについては、現在利用されている端末上において、旧共済システムについては、同システムが残っている端末において、それぞれインターフェイス及び操作方法の確認を行う方法によった。

(5) デジタルフォレンジックの不採用

各種手当が開始されたと考えられる昭和29年ころには、デジタル機器が使用されていなかったことは明白であり、デジタルフォレンジックに実益はない。

また、各種手当の不算入が継続してきたこと自体は明らかな事実であり、この点についてデジタルフォレンジックの必要性はない。

他方、各種手当の不算入が継続してきた原因については、職員の認識及び職員間のやり取りの検証が必要となる。この点、法人における職員間のメール等のやり取りについて、平成28年1月より前のデータは残されておらず、同月以降についても、メール本体のデータはなく、送受信記録のみが残されている。しかし、職員からのヒアリングの結果、本件に関する報告や相談が口頭で行われていることについて職員の供述間に大きな齟齬は見られないことから、デジタルフォレンジックを実施しても本件の調査への影響は限定的であると考えられたことから、これを実施しないこととした。

3 ヒアリングの結果

(1) 共済担当職員の各種手当不算入の事実及びその影響の認識についての供述

主担当である共済担当職員全員が、各種手当の不算入について認識していたと述べている。また、うち2名は、各種手当の不算入によって掛金額が減るものの、将来の年金支給額も減少すると認識していたと述べている。他方、各種手当の不算入を認識していた共済担当職員の中にも、将来の年金支給額への影響について認識していない者もいた。これに対し、主担当である共済担当職員には、諸手当を算入することにより、事務の増大を招くことを懸念していたと述べる者もいたが、同様の懸念は抱かなかったという者もあった。

概ね事務作業の補助のみを行っていた副担当である共済担当職員も、全員が主担当から各種手当の不算入について聞くなどして知っていたと述べている。うち1名は、各種手当を算入することで共済掛金が増えることについては認識があったが、将来の年金額に影響することについての認識はなかったと述べている。なお、同副担当は、主担当に相談したが、法人においては算入しない扱いであると告げられたとしている。

(2) 共済担当職員が各種手当不算入を認識するに到った経緯に関する供述

共済担当職員のうち5名は、旧共済システムから出力されるExcelファイルにおいて全ての職員の非固定給が0円となっていたことや、非固定給が定時算定の基礎から全て除外されるのは自己研鑽で得た知識に照らして不自然であると考えたことが各種手当の不算入の問題点に気付く契機であったとしている。また、事業団の行う研修が学校法人における各種手当の不算入に気付くきっかけの1つであったと述べる共済担当職員や、他の職員からの指摘で認識を持つに到ったとする者もいる。

また、共済担当職員のうち5名は、前任者から公式又は非公式に各種手当の不算入について引継を受けていたと述べている。副担当である共済担当職員には、主担当から聞いたと述べる者もいる。

(3) 共済担当職員の管理職等への相談についての供述

共済担当職員のうち7名は、上司である職員課長又は総務部次長に相談していると述べている。複数回にわたって是正の必要性がないかを打診したと述べる共済担当職員や、独自の資料を作成して説明をしたと述べる共済担当職員もいる。また、共済担当職員のうち2名は、それぞれ前任者にも相談し、前任者が総務部次長に相談していたと聞いたと述べている。同次長に関して、各種手当不算入に気付いた共済担当職員は、前任者や周囲の職員に相談したところ、経験が豊富な同次長に聞いてほしいといわれたことから同次長に相談したのに対し、同次長から通勤手当が労働の対価ではないので共済掛金の基礎とする必要はないと明確に告げられ、同次長が20年以上職員課に在職する生き字引的な職員であったこと、迷いなく自信を持って回答したように見えたことからこれを信じたと供述している。加えて、同担当者は、その後に前任者が同次長に同様の相談を行ったが、同じ回答を受けたと聞いたとも述べている。また、共済担当職員には、諸手当が算入されていないことについて職員課長又は上記総務部次長に確認したところ、他者に告げないようにと言われたと述べる者もいた。また、同職員は、平成15年の総報酬制導入時や、システムの変更時に、複数回にわたって同次長に対し、諸手当を共済の基礎として算入した方が良いのではないかと相談したところ、通勤手当を算入すると遠方からの通勤者が将来の年金額が多くなって不合理であるので従前どおりでよいと回答を受けている。同職員は、正しい処理を行わなければならないという思いを抱きつつ、管理職から長年にわたり法人の処理が相当なものであると刷り込まれてきたことから、いまさら是正するために管理職に強く是正を求めるといふ決断ができなかったと述べている。同職員が管理職に相談した際に作成した文書が前記2(3)のExcelファイルである。同ファイルには、「標準給与の算定基礎」として各種手当が列挙され、「標準給与基礎届出書」「標準給与改定届書」として、固定手当と非固定手当が加算記号で連結されている記載がある。また、「確認事項」として、「通勤手当は報告

しない」「夜間主担当手当，時間外手当の報告は見送る」「H15. 6. 30 A次長²⁷確認済み」とする記載がある。副担当である共済担当職員にも，主担当が管理職に相談しているのを仄聞したと述べる者もいる。

さらに，共済担当職員は，相談した職員課長が相談の都度「是正しないといかんなあ」と言っていたが，具体的な指示や是正に向けた動きは見られず，職員課長がその管理職に報告していたかどうかは不明であったと述べている。また，他の共済担当職員は，相談した総務部次長²⁸が総務部長に相談したが，何らの返答はなく，自らの後任者も同様の相談を行っていたことから，是正策は採られなかったと認識したと述べている。さらに，他の共済担当職員は，職員課長が本来の形に変えるべきだと言ったと述べている。

(4) 管理職の供述

管理職のうち2名は，共済担当職員から相談を受けたと述べているが，うち3名は，相談を受けた記憶がないと供述している。

相談を受けたとする管理職には，各種手当の不算入による影響はたいしたことがないと判断し，翌年度のシステム更新まで何らの対応を取らないこととしたが，影響の度合いについて，共済担当職員に確認はせず，また，何らかの根拠を持っていたものでもないと供述する者がいる。また，相談を受けたのが職員課長に就任直後であったことから判断がつかないとして対応を先送りすることとし，さらに，次年度以降も，いまさら事業団に確認できないことや職員の掛金の負担が増えることを理由に，対応を取らないこととしたと述べる管理職もいる。同管理職は，将来の年金額が減るという認識はあったにもかかわらず是正することができなかつたのは，管理職の判断基準として，従来の扱いを踏襲するべきであるという考えがあり，一般に，現場から問題点の指摘があっても放置する傾向があったところ，本件でも共済担当職

²⁷ 前記総務部次長の氏が記載されている。

²⁸ 前記の総務部次長とは異なる。

員が強く是正を求めてこなかったため、是正の必要性はなく、従来の扱いを変更するという判断をしなかったものであるとも述べている。また、共済事務は共済担当職員に任せており自らは単に決裁を行うだけであって、定時決定の意味すら知らず、また、共済担当職員から各種手当の不算入について相談を受けていたものの、意味を理解することができず、前任者が不問としていたのであれば是正の必要性はないと判断したと述べる管理職もいる。

他方、15年以上にわたり職員課長及び総務部次長の職にあった管理職は、多くの共済担当職員が相談したとする者であるが²⁹、本件各種手当の不算入について、共済担当職員等から相談を受けたことはなく、法人が本件を公表する直前まで知らなかったものであり、そもそも定時決定自体についても知識はないと供述している。

また、総務部次長職にあった管理職は、次長職自体が閑職であり、全く相談などを受ける立場になく、単に承認をするだけであったことから、各種手当不算入についての認識はなかったと述べている。

これに対し、本件公表時の管理職は、共済担当職員から相談を受け、直ちに是正のための措置を開始している³⁰。

なお、管理職は、いずれも共済について研修に参加したことや共済に関する手引書の参照をしたこともなく、また、過去に共済業務に携わったことはないとしている。また、うち2名は、前任者から各種手当不算入に関する引継はなかったと述べている。さらに、法人は、平成25年ころ、本件の各種手当の不算入とは別件として、賞与について手当を算入していないことを事業団から指摘され、2年分遡って差額分の掛金を納付しているところ、当時の職員課長は、その際に、総務部長に本件の各種手当不算入についても相談したが、総務部長は、現状を維持すると判断したと述べている。

²⁹ 前記(3)

³⁰ 前記第3

なお、共済担当職員が概ね真摯にヒアリングに対応していたのに対し、管理職には、不誠実な態度でヒアリングに臨む者や、虚偽の供述を行っていると考えられる者もいた。

(5) 旧共済システム上の問題についての供述

共済担当職員には、旧共済システムに定時決定時に算入されるべき報酬に各種手当を追加する設定を行うことは困難が伴うのではないかとの認識を有していたと述べる者があった。他方、別の共済担当職員は、設定変更にはシステム保守業者に依頼する必要があると思っていたが、同社の担当者は法人の専属であり、依頼は容易であったと述べている。

4 書面による照会の結果

退職した管理職13名及び共済担当職員14名に対し、書面による照会を行った。これに対し、管理職6名及び共済担当職員3名から回答があった。回答のなかった管理職のうち、2名は既に死去しており、1名は認知症を罹患していることから回答ができず、2名は所在不明であった。また、1名は電話で各種手当の不算入についての認識はないと回答しつつ、書面での回答を拒否している。

回答があった共済担当職員3名のうち2名は、副担当として補助業務しか行っていなかったことから、各種手当の不算入についての認識はなかったと回答している。他方、うち1名は、当時、社会保険労務士試験の受験勉強をしていたことから、各種手当の不算入を認識し、先輩や管理職に尋ねたが、教職員は給与が高額なので算入されない、定期代は6か月ごとの支給なので毎月の給与には当たらないなどとして各種手当を算入する必要はないとの回答を受け、私学共済ではそのような制度となっていると考え、それ以上の行動は取らなかったと回答している。

また、書面での回答があった管理職6名は、いずれも各種手当の不算入についての認識はなかったと回答している。

なお、管理職1名は、平成6年ころには、職員課におけるオフコンを用いた業務のコンピューター化が概ね完成していたこと、コンピューター化は業者に外注していたこと、外注業者名は記憶にないことをそれぞれ回答している。

5 ヒアリング等の結果から認定した事実

(1) 争いのない事実

ヒアリング、書面による照会、資料の検討及び共済システムの検証の結果、次の事実については、概ね供述及び書面による回答が一致しており、客観的な資料及びシステムの状況とも齟齬がなく、争いのない事実であると認められる。

すなわち、共済担当職員は、主担当と副担当の2名で構成され、主たる業務を主担当が行い、単純な事務作業を副担当が行っていた。

平成15年ころまでは、給与及び共済のいずれの事務処理についてもオフコン上のシステムを用いていたが、このころに共済のみがパソコン上の旧共済システムに置き換えられた。この時期の共済の事務処理は、オフコンの給与データを用いて旧共済システムに手入力又はフロッピーディスクを用いて入力し、同システム上で当該データを用いて定時決定のための作業を行い、さらにその結果を手入力でオフコンの給与システムに反映させるというものであった。旧共済システムでは、システム保守業者が設定した各種手当を共済担当職員がチェックボックスをチェックすることで共済掛金の基礎となる手当とすることが可能であったが、項目自体を増やすためにはシステム保守業者の作業が必要であった。

平成28年4月には、給与システムも、オフコンからパソコン上のシステムに切り替えられた。この後、給与システムから旧共済システムへのデータの共有自体は、システム上で行われるようになった。

さらに、平成31年4月から、給与システムと共済システムが統合された汎用システムに移行し、給与データは直ちに共済についても用いることが可能となった。新給与・共済システムでは、給与及び共済の各処理でデータを共有しており、再入力作業は不要である。また、共済掛金の基礎となる各種手当の追加及び設定も、共済担当職員において行うことが可能である。

なお、いずれの時期においても、産大中高及び桐蔭中高による定時決定時のチェックは、共済システムから出力したExcelファイルを送信し、これを確認する方法によっていた。もっとも、両者のチェックは、定時決定・随時改定のいずれの対象となるかということと数値自体の正確性の検証が主であり、手当等の項目の確認は行っていなかった。

(2) 共済担当職員の各種手当不算入の事実及びその影響についての認識

共済担当職員の供述³¹によれば、共済担当職員のうち主担当については、全員が各種手当の不算入を認識していたが、その将来の年金支給額等への影響、すなわち不算入の重大性については、認識を有している者といない者がいたと認められる。他方、副担当である共済担当職員は、単純作業のみを行っていたことから、一部を除き、各種手当の不算入の認識には到っていないと認められる。

そして、共済担当職員が各種手当の不算入の認識に到ったきっかけは、共済担当職員の自己研鑽で得た知識と旧共済システムからの出力の不自然さ、事業団の研修における指摘、前任者・同僚からの引継・会話又は他の職員からの指摘であったと認められる。

(3) 共済担当職員から管理職への相談及び管理職の対応

共済担当職員の供述³²は、管理職に相談したという点で一致しており、その相談の態様及び管理職の対応も具体的なものであって、自らの責任を否定

³¹ 前記3(1), (3)

³² 前記3(3)

することなく供述するなど供述態度も真摯なものであることからすると、信用性が高いと評価できる。

これに対し、管理職の供述³³には、共済担当職員から相談を受けたことを否定する者もいるが、うち1名は、相談を受けるべき直接の上司であったものではなく、共済担当職員の供述と矛盾するものではない。他方、うち1名は、長期間にわたり総務部次長等の職にあった者³⁴であるが、その供述は、多数の共済担当職員の供述と矛盾していること、同人が放置を確認したとする書類が残されていること³⁵、長期間にわたり共済業務を所掌する管理職にあったにもかかわらず本来有しているべき知識も有していないと述べており不自然であることからすれば、自らの責任を回避するために虚偽の供述を行っているものと評価せざるを得ない。

そうすると、歴代の共済担当職員は、管理職に対し、各種手当の不算入について相談を行い、相談を受けた管理職は、不算入についての認識を有するに至ったにもかかわらず、その重要性を認識せず、または誤った知識に基づき、具体的な改善策を採らず、さらには、放置することを積極的に指示した者もいたことが認められる。

(4) 旧共済システムの影響

旧共済システムの操作の硬直性が各種手当の不算入の継続に影響したとする可能性について指摘があった。しかし、共済担当職員及びシステム保守業者との連絡役であった職員の供述³⁶からすれば、共済担当職員は、旧共済システムにおいてシステム保守業者の協力を得ることなく学校法人の職員が自ら定時決定時に算入されるべき報酬に各種手当を追加する設定を行うことは困難であると考えていた者も一定数いたものの、実際には、システム保守業

³³ 前記3(4)

³⁴ 前記3(3), (4)

³⁵ 前記3(3)

³⁶ 前記3(5)

者の担当者に依頼することは容易であったものであり、このような事情が各種手当の不算入の改善の支障となったものとは認められない。

第8 内部規程についての調査

1 調査方法

各種手当の不算入について、法人における内部規程に不備がなかったかについて、法人から、①基本規程、②組織関係規程、③文書管理関係規程、④人事関係規程、⑥給与関係規程、⑦財務・経理関係規程及び⑧これに関連するその他に関する規程の開示を受け、弁護士法人第一法律事務所の大沼剛弁護士を補助者として調査を実施した。

2 調査結果

法人においては、概ね内部規程は整備されている。

もっとも、法人において長期間にわたり違法な各種手当の不算入が継続されてきたことからすると、内部監査規程及び公益通報に関する規程が不十分であるか、規程は過不足なく存在していたとしても実効的な運用がなされていない可能性がある。そこで、この点について特に調査を行った。

まず、内部監査については、規程上、立案された内部監査計画の承認及び監査報告先が理事長のみとされているが、いずれも理事会を関与させることが望ましい。もっとも、現行の内部監査規程のもとにおいても、監査対象と重点項目の設定が適切に行われ、関係資料、帳簿等の確認・照合のほか、対象部署長又はその関係者へのヒアリングを適切に行っていたとすれば、本件問題を認識していた共済担当職員から事情を聴取し、本件問題を早期に顕在化し、是正することができたものと考えられる。

また、公益通報については、規程上、通報窓口が公益通報等を受けた場合に内部監査室長を通じて理事長に報告し、対応を取るとされているが、理事者の

不正等に関する通報に備え、監事等の理事者から独立した情報伝達ルートを設置することが望ましいといえる。もっとも、本件については、共済担当職員が公益通報を利用しなかった障害がかかる点にあったものではなく、公益通報制度の周知が図られていれば、共済担当職員から相談を受けた管理職が各種手当の不算入を放置したとしても、共済担当職員が公益通報を行い、問題が顕在化して早期の是正が可能となった可能性があると考えられる。

第9 過少納付の原因

1 各種手当の不算入が開始された理由

法人が私学共済に加入したのは、同共済制度が設立された昭和29年であると思われるが、既に65年が経過しており、ヒアリング及び文書照会の結果からも各種手当の不算入が開始された事情を知る者はなく、当時の関係者を探し当てることは不可能であった。加えて、不算入開始時の資料も見当たらず、不算入開始の理由、動機等について究明するには到らなかった。

2 各種手当の不算入が是正されなかった理由

主に主担当である共済担当職員は、全員が何らかのきっかけにより各種手当の不算入を認識し、問題点及び是正の要否について管理職に相談していたこと、概ね後任者に問題点の引継を行っていることが認められ、他方、相談を受けた管理職は、本件の発覚に到るまで各種手当の不算入を是正することなく放置し続けたことが認められる³⁷。

そうすると、各種手当の不算入が是正されなかった主な原因は、共済担当職員から問題点を指摘されたにも関わらず、管理職が放置し続け、または現状を維持することを指示したことが原因であると認められる。

³⁷ 前記第7. 5

法人には、長らく人事考課を客観的に行おうとする指向性がなく、客観的な人事考課制度が設けられていなかった。このため、管理職への昇進について、既存の管理職の意向のみを指標として行っていたことは、理事長及び管理職自身も認めている。この結果、本来管理職としての能力や適性を欠く者が多く管理職に就いている。また、法人は、人事の停滞を防ぐために、権限のない次長職や課長補佐職などなどを徒に設け、管理職の責任の分散も招いている。各種手当の不算入は、明白に不適法な行為であることからすれば、相談を受けた管理職は、自ら調査し、または相談を持ちかけた共済担当職員に指示するなどして、問題点の正確な把握とその是正指示を行うことが期待されており、このような行動を取ることに障害はなかった。しかし、上記のような体制の下で就任し、職務を行っていた管理職は、管理職としての適性を欠き、管理職としての責任感も欠如していたことから、共済担当職員から繰り返し相談を受けたにもかかわらず、必要な調査を行うことなくこれを放置し、または誤った知識に基づいて現状維持を指示して各種手当の不算入是正の機会を逸し続けてきたものと考えられる。

他方、各種手当不算入が継続された原因は、共済担当職員にもあると考えられる。共済担当職員には、不算入を認識し、さらにその影響についても認識を有するに到っていた者もいるが、管理職に対して是正が果たされるまで強く是正を求めることはしていない。管理職への相談は行っているのだから、責任の一端は果たしているが、各種手当の不算入は、明白な法律違反であることからすれば、さらに強い働きかけが期待されたところである。このような是正に向けた行動が抑制された原因は、共済担当職員においても、市場での評価に晒されない学校法人という特殊性にも起因する事なかれ主義ともいえる執務に対する態勢が蔓延していたことが原因であると考えられる。また、複数の職員が各種手当不算入の影響を、法人及び教職員の負担すべき掛金の問題としか認識しておらず、将来の年金の減少等という教職員の不利

益として受けとめられていなかったと述べており、このような問題点の不十分な認識も原因として挙げられる。本件発覚後の令和元年8月9日付の理事長から教職員宛の文書に「事業団においては寛大にも過去の是正を求めず」との記載があったこと³は、この段階においても、本件の問題点の理解が不十分であったことを示している。問題点についての根本的な認識に到らなかった理由は、共済担当職員においても、業務の趣旨や目的を認識した上で職務にあたらなければならないという姿勢が醸成される体制が欠如していたからであると考えられる。

3 改善策についての提言

資質を欠く管理職については、人事制度を客観的なものとして主観的・恣意的な登用がなされないようにすることが必要である。また、管理職就任後も、管理職研修などを通して知見及び能力の向上を図る体制を構築する必要がある。

また、共済担当職員についても、既に事業団の研修などを通じて共済制度の事務的な知識を得る機会は与えられ、これを習得していると考えられるが、さらに進めて、制度の趣旨や目的を探求し、また、遵法意識の涵養に努める体制を構築することが有用である。このためには、事業団の研修だけではなく、法人内部の研修を行い、事務面だけではない実効的なマニュアルを整備し、既に開始されている目標管理制度を名目だけに留めずに運用する必要がある。

事務面においても、職人的な口伝のみで継承するのではなく、過不足のないマニュアルを整備することが有用であるといえる。特に、新給与・共済システムは、給与と共済の統合がなされているものの、新しい手当が創設された場合に項目を新設するのは給与担当者が、共済の基礎とする設定は共済担当職員が行うという分掌には変わりがない。現在は、本件の発覚後間もないために給与担当者と共済担当職員の間で密に連絡が取りあわれているものの、担当者が交替した場合に口伝で引き継ぐだけでは再び間違った運用がなされ始める可能性

も否定はできない。このような複数の職員が関与する事務については、特にマニュアルを整備する必要性が高いといえる。

加えて、共済担当職員から管理職への相談は繰り返し行われているが、記録として残されているのは、1通の書類のみである。法人においては、さまざまなやり取りを記録に残すという意識が低い。事後に検証を可能とすることに加え、慎重な判断を促すためにも、職員に原則として記録を残すことが必要であるという体制を構築すべきである。

第10 過少納付によって生ずる三者（事業団・法人・教職員）間の法律関係

1 被用者年金一元化との関係

被用者年金一元化法³⁸により、私立学校の教職員も厚生年金に加入し、事業団が厚生年金の実施機関となった。

そのため、同法施行前であれば、事業団が徴収する掛金が年金給付の年金部分に対応するものであったが、同法施行後は、事業団は、掛金と加入者保険料³⁹を徴収し⁴⁰、これら法人と教職員の折半で負担する仕組みとなった⁴¹。また、これにともない、私立学校教職員共済法の退職年金等の長期給付の規定は削除され、厚生年金保険法が適用されることとなった。

本件の対象期間は、被用者年金一元化法の施行の前後にわたり、年金については、改正前は私立学校教職員共済法、改正後は厚生年金保険法によることとなる。以下は、主に厚生年金保険法を念頭において検討することとする。

2 事業団と法人と教職員の三者の間の法律関係の基本

³⁸ 平成 24 年成立，平成 27 年施行

³⁹ 厚生年金保険料にあたるものである。

⁴⁰ 私立学校教職員共済法 27 条

⁴¹ 掛金について私立学校教職員共済法 28 条，加入者保険料について厚生年金保険法 82 条

法人は事業団に対して掛金の納付義務を負い、その負担割合は法人と教職員が折半であるので、法人は、掛金のうち教職員の負担部分（掛金の1/2）を報酬・賞与から控除することができる⁴²。

負担と納付義務（徴収権）を分ける仕組みは、所得税の源泉徴収と同じであり、事業団と教職員の間には、掛金の納付についての権利義務は生じず、法人が掛金を支払わなくても事業団が教職員に負担分の納付を求めることはできない。

3 掛金徴収権の消滅時効、年金等の受給権の消滅時効

三者間の法律関係を検討するにあたり、さまざまな場面で消滅時効が問題となるので、これを先に検討する。

(1) 掛金徴収権の消滅時効

掛金の徴収権は、行使をできる時から2年を経過したときは時効により消滅する⁴³。

この時効消滅は、時効の援用を要せず、またその利益の放棄をすることができないため、2年の経過により確定的に徴収権が消滅することになる⁴⁴。

そして、時効消滅期間に基づく保険給付は行われ⁴⁵ない⁴⁵。ただし、一定の例外（①事業主による被保険者資格取得の届出⁴⁶、②被保険者による資格取

⁴² 私立学校教職員共済法 28 条, 29 条, 厚生年金保険法 82 条, 84 条

⁴³ 厚生年金保険法 92 条, 私学共済法 34 条

⁴⁴ 厚生年金保険法 92 条 4 項は、保険給付を受ける権利及びその支分権（各期で受給する権利）について、会計法 31 条の規定（国の金銭債権の時効による消滅については、時効の援用を要せず、またその利益の放棄をすることができない、国に対する金銭債権も同様とする）は適用されないとしている（年金時効特例法による改正）。掛金徴収権について会計法 31 条の規定が適用されることはこの改正前からの解釈であったが、受給権のみについて同条の適用除外としたこの改正により、徴収権について同条が適用されることが明確となった。

⁴⁵ 厚生年金保険法 75 条

⁴⁶ 厚生年金保険法 27 条

得の確認請求⁴⁷，年金原簿の訂正の請求⁴⁸があった後に徴収権が時効消滅した場合）が定められている⁴⁹が，本件では例外に該当しない。

(2) 受給権の消滅時効

年金受給権については，基本権，支分権とも，5年の時効により消滅する⁵⁰が，時効を援用しない，あるいは時効の利益の放棄が可能である⁵¹。

もともと，本件では，保険給付の未受給分が存在するわけではないので，受給権の消滅時効が問題となる場面は生じない。

4 事業団と法人との法律関係

法人と事業団の間では，掛金について事業団に徴収権があり，法人に納付義務があるという関係にある。

この掛金の額は，法人の事業団への報酬の届出の内容にかかわらず，法の定めにより算定されるあるべき掛金額であるから，法人は，事業団に対して，あるべき掛金額と実際に納付した金額との差額及び延滞金を支払う義務を負っている。

法人は，教職員の負担分を報酬等から控除することができるが，控除するかどうかにかかわらず，教職員の負担分を含めた掛金の全額について，事業団に対して納付義務を負う。

5 事業団と教職員との法律関係

教職員が事業団に対して掛金の納付義務を負わないことは前述のどおりである。

⁴⁷ 厚生年金保険法 31 条

⁴⁸ 厚生年金保険法 28 条の 2

⁴⁹ 厚生年金保険法 75 条ただし書き

⁵⁰ 年金時効特例法による改正後の厚生年金保険法 92 条 1 項

⁵¹ 年金時効特例法による改正後の厚生年金保険法 92 条 4 項は会計法 31 条の適用を除外。

教職員の受ける老齢厚生年金の額は、原則として、平均標準報酬額と被保険者期間⁵²によって定める⁵³。この平均標準報酬額とは、法人が事業団に届け出た報酬月額、賞与額⁵⁴に基づき、事業団が決定し⁵⁵、原簿に記載⁵⁶したものであり、あるべき平均標準報酬額ではない。

したがって、教職員は、事業団に対して、あるべき平均標準報酬額によるあるべき年金額の受給権を持たない。過少であった掛金が納付されたことによる年金額が補正されることになるのは別の問題である。

6 法人と教職員との法律関係

(1) 掛金の納付と報酬等からの控除

法人が掛金の教職員負担分を納付したが、当該教職員の報酬等からこれを控除できなかった場合、法人は、教職員に対し、不当利得として返還を求めることができる。所得税法222条は、所得税納付者が源泉徴収されるべき者に対して、以後の支払から控除し、または支払を請求できるとする。同条の請求権の法的性質は不当利得返還請求権であり、消滅時効期間は10年である。厚生年金について所得税法のような規定がないが、不当利得として支払請求できることは同様と解される。問題としては、厚生年金保険法84条、私立学校教職員共済法29条の認める「前月の」掛金に該当しない掛金を報酬から控

⁵² 国民年金では、納付済期間、免除期間しか年金額の算定で算入されないが、老齢厚生年金は「被保険者期間」を用いるので、保険料時効消滅期間が算入されないことは明文があるものの(厚生年金保険法75条)、時効消滅していない2年間以内の未納付期間があっても年金額計算期間に含まれ、実務もそのようにしている。

すると、本件では(法人が時効消滅していない2年間の掛金を納付することが予定されているが)法人が時効消滅していない2年間の掛金を納付するか否かにかかわらず、あるべき平均標準報酬額の届出があれば、直近に受給開始する者があれば年金額が補正されるべきこととなる。

⁵³ 厚生年金保険法43条

⁵⁴ 厚生年金保険法27条

⁵⁵ 厚生年金保険法22条

⁵⁶ 厚生年金保険法28条

除ができるか、賞与についての保険料を当該賞与でないものから控除できるか、または相殺することができるかということが残る。

(2) 教職員の被った損害の回復

前記のとおり、時効消滅した掛金請求権は、確定的に消滅し、納付することはできない。掛金時効消滅期間は、老齢厚生年金の金額算定について算入されないため、教職員は、あるべき掛金額を納付していた場合の年金額よりも少ない年金しか受給できないことになる。

法人は、月額報酬等を届け出ることが義務付けられており⁵⁷、本件の過少納付は、この届出義務違反にあたる。

この届出義務はいわゆる公法上の義務であり、公法上の義務違反をすることが直ちに教職員に対する私法上の義務違反とはならないという一つのルールがあるが、この届出そのものが、労働者が年金給付を受けるためのものであるという側面を持つのであるから、労働者が正しい届出がされることを期待するのは法的な保護に値する利益であるとして不法行為責任を認め、あるいは、労働契約に付随する正しく届出すべき義務に違反するとしての責任が認められると解される。

教職員の受けた損害は、法人が掛金を適正に納付した場合に受給しえた年金の総額から実際に受給する年金の総額を控除した額である。教職員が本来納付すべき掛金の額と実際に負担した掛金の額の差額は損害から控除する必要がある。

ただし、年金受給年齢に達していない者の将来に受ける年金の金額の算定には不確定要素を含み、本来納付すべきであった掛金の額の算定も過去の資料が整うとは限らず、損害の額の算定は容易ではない。

⁵⁷ 厚生年金保険法 27 条

報酬月額等の過少申告により標準報酬月額が本来よりも低くなることは、短期給付⁵⁸のうち、傷病手当金、出産手当金及び休業手当金等の額に影響し、法人が独自に定める手当の中にも影響するものがある。これらも、教職員の被った損害となる。

これらの手当で将来生ずるべきものについては、今回、報酬月額等の適正な申告がなされると損害が生ずることはなくなるので、既に支給されたものが過少であった分が損害となる。

(3) 厚生年金特例法

同法は、保険料徴収権が時効消滅した場合であっても、その保険料に相応する年金が支給される特例を定めるものであるが、同法は私学共済の加入者（教職員）に適用されず、仮に適用されるとしても、適用要件、すなわち、事業主が被保険者負担分の保険料を報酬から控除した事実があるにもかかわらず、その被保険者に係る保険料を納付する義務を履行したことが明らかでないことを充足しない。

第11 法人の責任

1 法人の立場と教職員に対する責任

共済の法律関係としては、給付を受けるのは教職員であって法人ではない。法人は、教職員負担部分を含めた掛金の納付義務を負うのみである。したがって、報酬の過少届出及び掛金の過少納付という法に違反する行為によって法人に直ちに損害が生ずる訳ではない。しかし、法人が教職員負担部分を含めた掛金の納付義務を負うということは、法人はそこに勤務する教職員の年金形成を含む受給権の確保という業務を一人一人の教職員から受託されていることになる。受託機関として委託者に損害を与えることは法人の外部に損害を及ぼすこ

⁵⁸ 私立学校教職員共済法 20 条

とであり、自らが損害を受けること以上に、法人としてはあってはならないことであり、それが生じないように万全の体制を整えておくべき事柄である。

報酬の過少届け出、掛金の過少納付により損害を受ける立場にある教職員に対しては、法人はその損害を償う責任がある。

2 法人の内部的な責任

(1) 検討

本件は、ヒアリング結果等から明らかになったように、教職員の掛金額の算定のもととなる報酬額に含めるべき手当を含めていなかったために納付掛金が過少となっており、そのことを担当課である職員課の担当職員は認識しており、上司である管理職に報告・相談していたが、長年是正されなかったという事案である。

本件の法人内部における責任を問題とするについては、①担当職員、②（その上司である）管理職、③業務担当理事、理事長、監事、④業務を担当しない理事の4つの層に分けて検討することとする。

(2) 共済担当職員について

共済の主担当者は、ヒアリングを行なった範囲では、全員が報酬に算入すべき各種手当が算入されていないことを認識するにいたっている。認識に至る経緯は、事業団の研修への参加、前任者からの引継などのほか、業務を行なう中でも、それを見て届け出る報酬額を把握する旧共済システムから出力されるExcelファイル⁵⁹で全員の非固定給がゼロになっていることの不自然さ⁶⁰に気づくなどで、各種手当の不算入による報酬の過少届出、引いては掛金の過少納付を認識するにいたっている。そして、概ね、そのことを管理職

⁵⁹ 前記第7.3(2)

⁶⁰ 誰一人として、1か月間、時間外勤務をしておらず時間外手当が支給されていないようなことはありえない。

に報告・相談しており、中には、複数回、報告・相談している担当者もいる。つまり、共済担当職員は、人によっては着任後直ちにではないにしても、報酬に算入すべき各種手当が算入されていないことに気づき、そのことを管理職に報告しているのであり、その限りでは職責を果たしている。

残念なことは、この問題の重要性の認識に欠けていたことである。掛金過少納付は、単に、法に違反する処理であるだけではなく、一人一人の教職員にとって年金その他の諸給付が本来の額でされなくなるという損害を与えることになる。そのことを考えると、管理職に報告しても是正されなければより強い意見具申を行なうことが望ましいが、一人一人の教職員の給付の減少という損害までの認識を持った者はわずかであり、管理職への報告・相談以上の措置をとるに至らなかった。しかし、法人において共済担当職員に対する組織的な教育・研修・マニュアル作成などの措置が取られていなかった状況を鑑みると、共済担当職員に各種手当不算入という問題の責任を問うことは適切ではないと思われる。

共済の副担当者は、主担当者から各種手当不算入のことを聞いた者もいるが、もっぱら事務処理に従事することとなっており、やはり、各種手当不算入という問題の責任を問うことは適切ではないと思われる。

(3) 管理職について

各種手当の不算入、掛金過少納付という違法状態がなぜ長年是正されなかったのかについてみると、その第一次的な要因は「管理職弊害」である。

共済担当職員は、前記のとおり、各種手当の不算入、掛金過少納付である状態に気づき、それを管理職に報告・相談していた。

管理職は、数例を除いて上位の役職者に報告せず⁶¹、自分で是正の措置を取ることもなかった。

⁶¹ ヒアリング結果では、総務部長に報告したというものが2例あるが、それ以上の上位役職者に相談・報告したとの例はなかった。

報告・相談を受けた管理職の中には、共済の仕組みをまったく知らず、各種手当の不算入、掛金過少納付が法令違反であるとの認識がなかったとヒアリングで答える者もいた。そのとおりであるとすれば、そのような管理職は、自分の職掌となった業務において遵守すべき法令の内容を知らず、知ろうともしなかったのである。

各種手当の不算入、掛金の過少納付が法令違反であるとわかっているが、それを是正するための行動をしようとしなない管理職もいた。各種手当の不算入、掛金の過少納付を続けていることが、一人一人の教職員が共済により受け取る給付の減少という損害を生じさせるという認識に欠けていたであれば、これもまた、自分の職掌となった業務において遵守すべき法令の内容を知らず、知ろうともしなかったのであり、このことを認識しつつ是正しようとしなかったのであれば、意図的な権利侵害行為である。

本件についていえば、組織運営のラインにおいて、問題の顕在化を阻んだのは管理職である。法人には、そのような管理職しかいなかったのであり、これは「管理職弊害」というほかない。

(4) 理事長及び業務担当理事について

理事長、業務担当理事は、法に明らかに違反する報酬の過少届出、掛金の過少納付が自らの職務分掌のライン上で行われているのであり、責任を問われるべきである。

ア 理事長、業務担当理事の善管注意義務

理事長、業務担当理事には、法人の役員として善管注意義務がある⁶²。

法人の事務の流れでいうと、掛金決定の基礎となる報酬の届出は決裁事項となっておらず、理事長押印の承認手続のみであり、また、賃金台帳と

⁶² 令和元年改正私立学校法 35 条の 2 は「学校法人と役員との関係は、委任に関する規定に従う」との規定を新設し、役員に受任者として善管注意義務（民法 644 条）があることを明記した。これは、改正前でも解釈上認められていたことであって、この改正で従来なかった義務が新たに課せられたものではない。

照合する仕組みもなかったため、理事長、業務担当理事が各種手当の不算入に気づくことは不可能であった。しかし、担当業務に含まれる事項が適法に処理されるべき体制になっているか否かについて注意を払うことも善管注意義務に含まれているのであり、それが履行されていたとはいえない。

イ 善管注意義務の履行としてなされるべき事項

善管注意義務の履行としてなされるべき事項を指摘すると次のとおりである。

(ア) 法人での近時の体制整備（内部監査規程、公益通報規程）との関係

内部監査規程は平成22年に設けられ、公益通報規程は平成24年に設けられたものであるが、これらが適正に運用されていれば、本件問題はもっと早く顕在化していた。理事長、業務担当理事のなすべき体制整備は、規程の作成で終わるものではなく、これらの制度を周知させるとともに、実際の運用状況を監視し把握する仕組みの構築も含むのであり、それに欠けていた。

(イ) 業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制の整備

理事長・業務担当理事が個別具体的な違法不当行為を知りまたは知ることができる事情がなければ善管注意義務違反がないとされるものではなく、業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制を設けて、それが機能していることを確認することも善管注意義務の範囲に属することである。

合理的な体制としていかなるものが要求されるかについては、次の a, b, c が考慮されるべきである。

- a 業務を執行する職員が遵守すべき法令の内容を熟知していること
- 業務に携わる者は、慣行的に行なわれてきた業務をそのとおり踏襲するのでは足りず、遵守すべき法令の内容を熟知していなければ

ならない。意識して法令違反を犯すことはなくても、去年までの業務、前担当者までの業務が適法であったとしても、今年からの業務、自分が担当してからの業務が適法とは限らない。

熟知させる方法は研修、マニュアル配付等さまざまであり、個別事情に応じて採用すればよいが、業務担当職員が遵守すべき法令の内容を熟知していることが確保される体制とする必要がある。

- b 業務の執行が適当に記録され、他の者によって検査される状態になっており、かつ、検査が現実に行われていること。

後日、他の者によって検査されうることは業務執行の適法性を確保するために極めて有益であり、そのためには、業務執行は他の者が検査できるように記録されなければならない、そして、他の者による検査は現実に行なわれなければならない。

- c 法令に違反する業務執行を行った職員に対して適切な懲戒処分がされるものとされており、現実懲戒処分が行われていること

法人の業務について遵守すべき法令は多種多様であり、業務従事者が常に十分に気を配っていなければ、どこかで法令違反は生じかねないものである。法令違反が判明した場合に、違反者の責任が問われないままであってはならない。法令違反に対する懲戒処分は、法人の強い意志を示すとともに、業務担当者に法令を遵守すべき注意を払う大きなインセンティブを与える。それがなされないままであると、より大きな法令違反を生じさせかねない。

法令違反の行為に対する懲戒処分の制度は、通常、どの組織にも備わっているものであるが、それが実効的なものになっているか否か、それが現実に適用されているか（有名無実になっていないか）に注意を払わなければならない。

ウ 理事長及び業務担当理事の責任

理事長及び業務担当理事は、共済に関する業務を自分自身が行なうのではないが、誰が直接実施者であり、誰がそれを監督すべきものであるかは把握しているのであるから、a 法令熟知、b 記録・検査、c 責任の明確化がなされていなかったとすると、業務遂行を適法に行なうと信頼することができない者に業務遂行を委ねていることになり、監督者としての善管注意義務を果たしているとはいえない。

本件での法人の実情は、a 法令熟知、b 記録・検査、c 責任の明確化の全ての要素において、業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制が取られていたとは到底いえないものである。

(5) 監事

監事は、法人の業務を監査し、理事の業務執行の状況を監査し⁶³、法令に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを所轄庁に報告し、又は理事会及び評議員会に報告することがその職務である⁶⁴。

監事としての職務領域内での法令違反を発見できなかったとしても責任がないとはいえない。発見できるだけの体制になっているかについて監視することも業務及び業務執行の状況の監査の役割であり、監事の職責である。理事長直属の部署である内部監査室が行なう内部監査の方法としては「原則として対象部署に赴き、関係資料、帳簿等の確認・照合のほか対象部署長またはその関係者への質疑等により行なう」とされている⁶⁵。監事が行なう監査の方法である実地監査⁶⁶もこれと同様のもののはずであり、共済の部署が監査の対象となれば、担当者からの聞き取りにより各種手当不算入の状態は

⁶³ 理事の業務執行の状況が監査の対象であることは令和元年改正私立学校法で明文化されたが、改正前から解釈上認められており、法人の監事監査規程6条でも監査事項とされている。

⁶⁴ 私立学校法37条3項

⁶⁵ 内部監査規定10条

⁶⁶ 監事監査規程9条

把握できたはずである。監査は監査計画に基づいて行なわれるので⁶⁷、共済の部署がこれまで監査の対象とならなかったことがないとすれば、監査計画の立て方に問題がある。

なお、この問題の発覚時点の常勤監事は、前職の総務部長のころに総務次長からこの件の相談を受けており、各種手当不算入の事実を把握していたと思われる。

(6) 業務を担当しない理事

共済を担当業務に含まない理事についても、やはり善管注意義務が問題となる。

理事長、業務担当理事以外の理事にも善管注意義務があり⁶⁸、この理事の善管注意義務には他の理事の業務執行を監視する義務が含まれている。監視義務は、個別具体的な違法不当行為を知りまたは知ることができる事情がなければ義務違反がないとされるものではなく、業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制が設けられており、それが機能していることを監視する義務でもある。

合理的な体制としていかなるものが要求されるかについては、理事長及び業務担当理事について述べた事柄⁶⁹が同様に考慮されるべきである。本件での法人の実情は、a 法令熟知、b 記録・検査、c 責任の明確化のすべての要素において、業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制が取られていたとは到底いえないものが放置され、継続していたのであるから、理事としての監視義務が果たされていたとはいえない。

第12 再発防止策

⁶⁷ 監事監査規程7条, 8条

⁶⁸ 令和元年改正法私立学校法35条の2により従来からの解釈が明文化されている。

⁶⁹ 前記(4)イ(イ)a, b, c

1 本件の特徴

本件（各種手当不算入・掛金過少納付）の特徴は、明白かつ重大な違法行為である⁷⁰にもかかわらず、そのこと、特に、影響の重大性が、現場の担当者にも、管理職にも、役員にも、不十分にしか、あるいはまったく認識されていなかったことである。

重大な違法行為と認識されていなかったために、各種手当不算入等は、別段、隠蔽がほどこされることなく行なわれ、共済担当職員の間で「通勤手当は報告しない。夜間主担当手当，夜間主出講手当，時間外手当の報告は見送る。」などの記載を含む「掛金についての確認事項」と題するExcelファイル⁷¹が引き継がれてきた。

また、平成19年12月19日開催の近畿・中部地区私立大学管理事務研究会で行なわれた共済の標準給与に関するアンケート結果では、24大学のうち、通勤手当を算入していない大学が6，時間外手当を算入していない大学が12あり、各種手当の一部を報酬に算入しない処理は、次第に改められてきてはいるものの、相当数の学校法人で行なわれてきたものと思われる⁷²。

これらの状況を踏まえると、適正な手続きに基づく適正な制度の維持を図るためには、私学共済制度を運営する事業団が何らかのチェック機能を働かせることも必要であろう。

⁷⁰ 法は、報酬の定義として「賃金，給料，俸給，手当，賞与その他いかなる名称であるかを問わず，労働者が，労働の対償として受ける全てのものをいう」と定めており（厚生年金保険法3条1項3号。私立学校教職員共済法21条も同趣旨。），各種手当不算入が違法であることは明白である。各種手当不算入により報酬は本来より低い金額が届出されることとなり，一人一人の教職員が給付を受けるべき年金額その他の給付が少なくなってしまうのであるから，各種手当不算の影響は重大である。

⁷¹ 前記第7.2(3)，3(3)

⁷² 令和元年の本問題の発覚後，事業団が8,108の学校法人に，平成29年4月から令和元年8月までの報酬の報告内容に手当を含めていなかったものがないかどうかを点検して報告することを依頼し，7,585(93.5%)から回答があった中で，326(4.3%)の法人が手当不算入の誤りがあったと回答している（令和元年12月20日付事業団「標準報酬月額算定にかかる報酬の報告内容の点検結果等について」）。

第1号厚生年金保険制度（従来の厚生年金保険制度）では、厚生労働大臣の権限に係る事務の委任⁷³を受けた日本年金機構が、社会保険加入状況の適正化を目的とする総合調査を定期的実施している。この調査は、厚生年金保険法100条1項及び健康保険法198条1項に基づくものであり、すべての社会保険適用事業所に対して実施し、資格取得時期や報酬・賞与が適正に届け出られているか、等を賃金台帳や出勤簿等と突合して確認する。

私学共済制度では、このような定期的な調査は実施されておらず、そのことが、問題の発覚を遅らせた側面は否定できない。

各種手当不算入という事象そのものは、当法人では2度と起こらないであろうが、法人の業務で遵守すべき法令は数多くあり、何らかの法令違反の行為がなされ、本件のように是正されないままそれが長期間継続することがあってはならない。そのための再発防止策を検討し、実施することが必要である。

2 学校法人におけるガバナンス強化 コンプライアンスの在り方

私立大学等の学校法人については、少子化を迎えた近年、改革を後押しする方向と不祥事を防止するという両方向で、ガバナンス強化が唱えられ、学校教育法、私立学校法の改正が行なわれてきており、「学校法人制度の改善方策について」⁷⁴では、私立大学版ガバナンス・コードの策定の推進がいわれ、各大学で定めるガバナンス・コードには「危機管理を含めたコンプライアンスの在り方」を盛り込むことが提唱されている。

本件は「明白かつ重大な違法行為」であり、それに類する事象の再発防止策は、当然、コンプライアンスの問題である。近年、コンプライアンスとは単なる法令遵守ではなく、法令の趣旨を理解し、法令が守り増進しようとする利益（価値）に従った行動を求めるものであると説かれている。本件は、行動基準

⁷³ 厚生年金保険法 100 条の 4

⁷⁴ 平成 31 年 1 月 7 日付。大学設置・学校法人審議会学校法人分科会学校法人制度改善検討小委員会

となるのは法令そのものであり「報酬とは、労働者が、労働の対償として受ける全てのものである」という定めは簡単明瞭なものであるにもかかわらず、それが守られてこなかったのはなぜかを考えると、やはり、鍵は、法令の趣旨を理解し、法令が守り増進しようとする利益（価値）の把握である。

共済は一人一人の教職員が受けるべき給付を確保するためのものであり、法人が行なう共済の業務は一人一人の教職員から受託されて行なうものであること、各種手当不算入という行為が一人一人の教職員の受ける給付を減らしてしまうという重大な影響をもたらすことが理解されていないから、担当職員は共済の仕組みは一応理解していても、管理職への報告・相談を超える行動に出ることをせず、管理職は共済の仕組みを理解しようともせずに現状のままでよしとし、役員は、問題があることに気づかないまま、問題を掘り起こすことのできる体制構築も行なわれない状態が続いたのである。

これらを具体的に示す一例として、法人では、過去にも事業団から手当についての掛金未納を指摘され、追加納付を行った事実がある⁷⁵。

平成23年度、同24年度の期末賞与支給時に、合わせて支給した手当が不算入だったことにより生じた掛金の未納分について、過去2年分の不足分を教職員から追加徴収し、法人負担分と合わせて事業団に対して支払いを行っているにも関わらず、当時の役員、管理職等の決裁担当者は、他にも報酬に算入されず、未納掛金が生じている手当がないかを確認するということを指示せず、また、担当者からの提案も行われていない⁷⁶。これも、未納掛金が発生することの意味・影響を考えていなかったからではなかろうか。過ちが生じたとき、それに学ぶことをしなければ、同じ過ちをおかすことになる。法令、それに基づく制度の趣旨・目的が理解されていなければ、他の部分で本件類似の法令違反が生じかねないのである。

⁷⁵ 稟議書「平成23年度・平成24年度諸手当に係る私学共済掛金の追加徴収について」

⁷⁶ 前記第7. 3(4)

3 なにをなすべきか

(1) 改善策の提案

本報告書において、既に一定の改善策の提案を行っているものであるが⁷⁷、以下、さらに敷衍して具体的な改善策を提案する。

(2) 体制の構築

法令違反を生じさせない体制としては、

- a 業務において遵守すべき法令の内容の熟知
- b 業務の執行の記録と検査
- c 法令違反に対する責任の明確化

の各要素を充足するものとするべきである。法人の各種の内部規程はほぼ整備されてきているが、規程があるだけでは、上記の a, b, c を充足する体制が整っていることにはならない。

具体的に可能であり、効果の期待できるであろう再発防止策を以下にあげる。これらは試みのものであり、具体的な改善のための措置をとるかは法人の責任において決めるべきことであるが、単発の措置で直ちに満足すべき効果が生ずることは期待できず、上記の a, b, c を充足する体制となっているか否かをメルクマールとして、いろいろな措置を繰り返し行なうことが必要である。

(3) 研修とマニュアルの作成（具体的な措置その1）

前記の体制の整備は目標であり、その目標の実現のためには、一人一人の職員、管理職、役員のレベルアップが必要である。

個々人のレベルアップのためには研修が有用であるが、現場担当者のための実務研修は行なわれても、管理職、役員の研修が行なわれていないことが多い。

⁷⁷ 前記第6.3, 第9.3

管理職、役員は、現場で行なわれる業務そのものに練達する必要はないが、業務のもつ意味（趣旨）を理解し、それに従事する担当者の声を聞き、業務の趣旨を実現できているか否かを判定し、必要に応じて業務の軌道修正や改善を主導する必要がある。そのために行なわれるべき研修は、組織運営技法を含んだものである必要がある。

本件の問題の改善を妨げたのは一次的には「管理職弊害」であり、適切な管理職が配置されていなかったために「管理職弊害」が生じたことからすると、まず、管理職研修、役員研修を行なう必要がある。

ただし、現場実務の研修は知識を得るためのものであるが、管理職研修、役員研修は、組織運営技法の研修でもあり、必ずしも、一回の受講で直ちに成果が見られるものではない。研修で得た知見を持ち帰っても実行できるとは限らず、失敗と再チャレンジを繰り返しつつやっとなお少しずつ研修の成果が見えてくるということもしばしばであり、「研修後」をフォローする体制も必要である。

現場担当者については、実務研修と併せて、当該業務で守られるべき基本事項のマニュアル文書の作成を行なう必要がある。ヒアリングでうかがわれた共済の現場では、断片的なメモや口伝えで引き継ぎが行なわれており、業務上の改善すべき点が改善されないまま先送りにされていた。基本事項のマニュアル文書があれば、改善されるべき点がはっきりし、なおざりにできなくなるはずである。

(4) 公益通報制度を生かす（具体的な措置その2）

誰一人気づいていない法令違反であれば別として、誰かが認識しながら改善されないことがあってはならない。当法人で平成24年に設けられた公益通報制度が生かされていれば、もっと早い時期に各種手当不算入は是正されていたはずである。

公益通報制度を教職員全員に周知させるだけでなく、模擬の公益通報を経験することが有用である。災害避難のやり方を身につけるために演習をするように、なにかの法令違反に気づいたという設定で、内部通報窓口への通報、外部通報窓口への通報が実際にやってみるのが模擬の公益通報である。こういう制度があると知らせてだけでは、なかなか通報の実行に結びつかない。通報の実技を経験しておくことで、本当に法令違反に遭遇した場合の通報が可能となるのである。

(5) 監事の機能発現（具体的な措置その3）

今回の事態においては、当法人では監事3名がおり、その1名は常勤監事であったが、機能していない。

令和元年の私立学校法の改正により、監事には、理事の法令違反行為等の差止請求をする権限が付与される⁷⁸など、監事の役割が強化された。

監事が行なうのは、一般の業務遂行とは性質が異なる「監査」であるから、それにふさわしい人選を行うことが必要であるし、監査の経験が乏しければ、監査の研修、監査の手順のマニュアルの作成も必要である。

(6) 定期的なモニタリングを行なう（具体的な措置その4）

業務執行について、後日、第三者がモニタリングできるように記録を残し、第三者が検分し、誤りがあれば指摘する仕組みが必要である。

内部監査、監事による監査も第三者によるモニタリングなのであるが、それだけでなく、より日常的に業務執行の上位者（管理職）がこれを行なう必要がある。これを行なうことは法令違反（過誤）の発見だけでなく業務執行を反省し、改善点を見いだすのに役立つことになる。

(7) 人事評価の仕組みを整備する（具体的な措置その5）

⁷⁸ 私立学校法 40 条の 5 による一般社団・財団法人法 103 条の準用

各種手当の不算入の継続の大きな要因が「管理職弊害」であることを指摘したが、それを改善するためには前記の研修等に加えて、管理職としての資質のあるものを登用できるように人事評価の仕組みを整備することが必要である。管理職の職責は権限と共に負担を伴うのであるから、登用のための人事評価のみならず、管理職としての人事評価をして処遇に反映させる仕組みも必要である。

以上

別表

1 報酬の種類と範囲

組織名称	給与・手当名称	標準報酬月額 算入の有無
法人本部事務局・ 大学	基本給	○
	年次有給額	○
	出講料	○
	集中・分担講義料	○
	暫定手当	○
	調整手当	○
	理事手当	○
	監事手当	○
	副理事長手当	○
	常務理事手当	○
	キャリアセンター長手当	○
	学長手当	○
	院研究科長手当	○
	副学長手当	○
	次長手当	○
	学部長手当	○
	課長手当	○
	教務部長手当	○
	事務長手当	○
	学生部長手当	○
	課長補佐手当	○
	入試センター長手当	○
	事務長補佐手当	○
	全学教育機構長手当	○
	図書館長手当	○
	情報科学センター長手当	○
	局長手当	○
	教育研究推進センター長手当	○
	部長手当	○
	学長補佐手当	○
	学科主任手当	○
	院専攻主任手当	○
	保健管理医手当	○
事務主任手当	○	
家族手当	○	

組織名称	給与・手当名称	標準報酬月額 算入の有無
	住宅手当	○
	奨学手当	
	通勤手当（6カ月分）	
	交通費	
	時間外手当（休日・深夜含）	
	授業担当手当	○
	日直手当	
	特別手当	○
	特別調整手当	○
	乗務手当	○
	市民講座講師料	
	課外活動指導料	
	地方入試手当	
	育児時間短縮手当	
	附属中高	基本給
年次有給額		○
暫定手当		○
調整手当		○
理事手当		○
高校事務長手当		
高校事務長取扱手当		○
高校校長手当		○
次長手当		○
高校校長補佐手当		○
課長手当		○
高校教頭手当		○
事務長手当		○
中学校長手当		○
課長補佐手当		○
中学校長補佐手当		○
事務長補佐手当		○
中学教頭手当		○
産附教員総括主事手当		○
産附教員主事手当		○
産附教員主任手当		○
産附教員主担手当		○
事務主任手当		○
産附教員後援会事務局長手当		○
家族手当		○

組織名称	給与・手当名称	標準報酬月額 算入の有無
	住宅手当	○
	奨学手当	
	通勤手当（6か月分）	
	交通費	
	時間外手当（休日・深夜含）	
	担任手当	○
	副担任手当	○
	クラブ顧問手当	○
	長期補講手当	○
	短期補講手当	
	短期補講（休）手当	
	宿日直手当	
	育児時間短縮手当	
	桐蔭中高	基本給
年次有給額		○
暫定手当		○
調整手当		○
理事手当		○
高校事務長手当		
高校事務長取扱手当		○
高校校長手当		○
次長手当		○
高校校長補佐手当		○
課長手当		○
高校教頭手当		○
事務長手当		○
中学校長手当		○
課長補佐手当		○
中学校長補佐手当		○
事務長補佐手当		○
中学教頭手当		○
桐蔭教員総括主事手当		○
桐蔭教員主事手当		○
桐蔭教員副主事手当		○
桐蔭教員主任手当		○
事務主任手当		○
寮監手当		○
テニスコート管理手当		○
桐蔭教員桐友会事務局長手当		○

組織名称	給与・手当名称	標準報酬月額 算入の有無
	家族手当	○
	住宅手当	○
	奨学手当	
	通勤手当（6か月分）	
	交通費	
	時間外手当（休日・深夜含）	
	担任手当	○
	クラブ顧問手当	○
	長期補講手当	○
	短期補講手当	
	短期補講（休）手当	
	宿日直手当	
	作問料	
	採点料	
	立番手当	
	休日出勤特別手当	○
	進路指導アドバイザー	
	受験用数学教科	
	進路指導担当	
	育児時間短縮手当	
	教育調整手当	
	時間外勤務基本手当	○

*標準報酬月額算入の有無については、4月・5月・6月に支払われる報酬（定時決定に使用する報酬）に限らず、随時改定の対象となる月度に支払われていた場合には対象とすべき手当が算入される形になっていたかどうかにより判断した。

2 法人の独自給付制度

名 称	給付額	対象者
育児休業時給付金	標準報酬月額の 20%	正職員・嘱託職員・契約職員 常勤講師・非常勤講師 客員教諭・客員教授
介護休業時給付金	標準報酬月額の 20%	正職員・嘱託職員・契約職員 常勤講師・非常勤講師 客員教諭・客員教授
産前産後休業時給付金	標準報酬月額の 20%	嘱託職員・契約職員 常勤講師
私傷病欠勤・業務上欠勤時 給付金	標準報酬月額の 20%	嘱託職員