

2022 年 6 月 3 日開催

理 事 会 議 事 録（翻訳）

日 時 2022 年 6 月 3 日
場 所 学校法人 東京国際フランス学園

理事定数 12 名
出席理事 8 名

ーオリヴィエ・ブロシェ（仏在外教育庁長官、法人理事長）
ーフィリップ・セトン（駐日フランス大使、法人副理事長）
ーステファン・マルタン（仏大使館文化参事官）
ーアンヌロール・カンペルス（法人事務局長、学園長）
ークロード・ウレン（法人総務部長、経理・総務部長）
ールネ・カラズ（保護者代表）
ーピエールフランソワ・ヴィルキャン（保護者代表）
ーアレクサンドル・デュボス（教職員代表）

欠席理事 3 名

ージル・アルモスニノ（仏在外教育庁アジア圏代表 ブロシェ氏に投票権を委譲）
ーマルクアントワヌ・ユロー（仏大使館領事 マルタン氏に投票権を委譲）
ーアルメル・カイエール（仏商工会議所会頭）

※ 仏大使館文化副参事官理事：欠員

欠席監事 1 名

ー谷 真人

※仏大使館会計官監事：欠員

出席オブザーバー

ーニコラ・ティリエ（フランス大使館公使）
ーマリー・ドイャンベール（中・高等科校長）
ージル・サンセバスチャン（幼児・初等科校長）
ーエリー・キエレ（仏大使館大学交流・フランス語担当官）
ージャンマルク・リスナー（在日フランス人選挙区選出議員）
ーフランソワ・ルーセル（在日フランス人選挙区選出議員）

役員の確認及び本日の定足数の確認後、15 時 45 分開会。

議長の 17 時 40 分開会を宣言。

初めに仏在外教育庁長官オリヴィエ・ブロシェ氏が挨拶として、ここ東京で理事メンバーと直接会い、この理事会の議長を対面で務められることに大きな喜びを感じていると述べる。また素晴らしい本校舎と別館校舎を見学することができた話し、特に後者は教職員と生徒に広々としたスペースを提供することができるだろうと述べる。そしてこの大規模な不動産計画の成功と、無事に本年度を終えることができたことに満足しているにつけ加える。現況からは、わずかながら生徒の増加傾向が確認され、駐在員家庭が日本に再び派遣され始めたこともあり、少しずつ従来の日常へと戻りつつあると思われる。

長官は役員事務局と協議の場をもったと述べ、特に学校関係者全員が関わることになる教育計画（間もなく着手予定）や、現在策定中の学校方針計画について話し合ったことに言及する。ブロシェ氏は、教職員代表や教職員組合とも面談を行い、現在進行中の複数の事案について意見を述べたとし、本校の運営を危機にさらさないよう、法的な面で学校の安全を図る必要性があると再度主張した。

最後に、長官は理事会メンバーに謝意を伝え、特に文化参事官のマルタン氏とティリエ公使の役員事務局に対する変わらぬサポートに感謝する。

フランス大使は、この度ブロシェ氏が来日し、素晴らしい学習環境である本校舎と別館校舎の見学が実現したことに感謝する。

また、この別館の完成式（鍵の引き渡し）に参加でき、誇らしく嬉しかったとリスナー在日フランス人選挙区選出議員が述べ、次世代の生徒の未来を約束するこのプロジェクトは大成功をおさめたと強調する。

書記としてジル・サンセバスチャン氏（幼児・初等科校長）、副書記としてピエールフランソワ・ヴィルキャン氏（保護者代表）が選任される。

1. 事務関連議題

1.1 本日の議題の承認

本日の議題は全会一致で承認される。

2. 前理事会（2022年2月16日及び2022年4月19日）議事録の承認

議事録は全会一致で承認される。

2. 人事 - 財政問題

2.1 就業規則及び教員の雇用契約書

ブロシェ議長は、人事委員会（CRH）の教職員代表が本件について尽力してくれたことに特に感謝すると述べ、カンペルス校長に発言を促す。

本校職員の一人がリセに対し法的申し立てを行った結果、労働基準監督署及び労働審判を担当した東京地方裁判所は、本校に教員の雇用契約書の見直しを行うよう要請した。これを受けて本学園法人理事の要請に基づき、役員事務局は、以下の二つの条件を満たすような教員雇用契約書を作成するため、人事委員会及び労働法を専門とする弁護士事務所と協力し、改正作業を行った。

- 日本の法律を遵守すること
- 現行の教育体制を維持できること

雇用契約書の改正作業は、すべての公的文書に整合性をもたせる観点から、就業規則の一部改正をもなうものとなった。本校は、弁護士との口頭でのやりとりを担当する通訳と、文書翻訳者の2名を雇うことになったことを特記しておく。

裁判所では各文書の日本語版が正式な証明文書となるが、役員事務局と人事委員会はフランス語版から作業を進めていった。それが今回理事会で検討するために提出されたものである。また、一部の日本語訳について疑義が提起されたため（質疑応答参照）、弁護士及び翻訳者にこの疑問箇所を確認したところ、フランス語版に忠実であるためには、おそらく日本語版を修正する必要があるということがわかった。

また、本校、弁護士事務所、翻訳者との間で文書をやり取りしている間に、丁付けや句読点などが変わった可能性もある。よってこれらの文書の最終版は、今現在、存在しうるすべての誤りを排除したものとなる。

この雇用契約書の改正は、非常に急を要するものであることを強調したい。実際、9月以降、勤務時間割及び雇用契約書の当初の誤りを正した改定通知書に署名することを3名の職員が拒否している（幼児・初等科における授業時間の終了時刻に関する誤り）。このうち2名は、本校に対し、毎日、

時間外労働手当を請求している。労働審判に申し立てを行った一人の職員は、本校を裁判所に呼び出し続けている（2021年1月から2021年12月の間の時間外労働について）。また夏前には新たな審議が予定されている。これらの職員は、勤務時間の打刻に関しても、本校に教員の勤務時間の打刻方法を見直すよう、労働基準監督署に異議を申し立てた。

したがって、この状況を緊急に打開する必要がある。すなわち、生徒の前で行う授業時間以外のすべての時間を時間外労働として要求してくるこの状況に、本校は財政的に対処することはできない。その上、これらが学校運営に混乱をきたし、正常な運営が日常的に妨げられているほどである。というのも、15時15分以降に行われるすべての労働時間に対し時間外手当を要求しているこの2名の職員は、実際、多くの教育関連会議や保護者面談を欠席しているからである。しかしながらこれらの業務は職務上の義務である。

ここに提出した雇用契約書及び就業規則の改正事項は、労働時間に関するものである。

- 職務遂行時間（中・高等科教諭の雇用契約では週18時間、体育教諭は週20時間、幼児・初等科教諭に関しては週27時間と規定）とは、学園内で実施され、年間個別勤務時間割によって定められた時間である。
- この職務遂行時間は、日本の法令が定める1日8時間、週40時間の所定労働時間の中に含まれる。そしてこの所定労働時間から職務遂行時間を差し引いた時間の中に、フランス教育省によって定められた教員の付随任務が含まれる。今回特別に導入された教員のテレワーク規定により、教員が自由にこの時間の予定を組むことができるようになる（授業の準備、答案の採点、保護者面談、学年成績会議等々）。ここで強調したいのは、教員の職務に関連するこれらの任務を行うためのこの時間は、現行通り、その大半を教員が希望する場所、時間帯に実施することができるということである。唯一、明確に時間が決められているのが、学園が決定する会議の時間である（例えば学年成績会議など）。これらの会議に関しては、教員の労働時間が日本の法令で定められた枠を超えないよう、リセが法的責任を負うことになる。
- 日本では勤務時間の打刻が義務づけられているため、労働基準監督署が許可してくれる限り、この職務遂行時間については引き続きプロノートで打刻する予定である。実際、リセと係争中の職員たちはこの打刻方法についても労働基準監督署に指摘し、再び問題視している。これ以外の、教員が自由に勤務する時間については、法令に従い、各教員が勤務時間個別申告書を作成し、定期的に所属長が証印を押すといった形を考えている。このシステムは人事委員会で検討すべき課題となる。本校職員による提訴を受けて、学園は、この打刻方法の実施についてどのように決定したのかを労働基準監督署に報告することになっている。

この勤務時間の打刻は、多くの日本企業で行われていると保護者代表が力説する。さらには、時間外手当が支払われなければ会議等に参加しないとして、問題の職員たちが幼児・初等科の通常業務を妨げていることに保護者たちは苛立ちを感じていると述べる。また、この状況が、幼児・初等科の教育の質に影響を与えている事実は容認できるものではないとつけ加える。

在日フランス人選挙区選出議員フランソワ・ルーセル氏は、この新しい雇用契約書に職員が署名しない場合、どうなるのかと尋ねる。カンペルス校長は、二つの可能性があるかと答える。すなわち、生徒の前で行う授業時間以外の時間に時間外手当を払いながら、現行のシステムを続けていくことであるが、これを現地雇用教員全員に適用することは財政的に維持できない。または、契約書に規定された勤務時間外で会議・面談等を行わないことであるが、これはヴィルキャン氏が述べたように、学校の通常業務を妨げるものである。

教職員代表のデュボス氏は、この件については、職員から様々な異なる意見が出たと説明。こういった状況では、投票は棄権せざるを得ないと述べる。また役員事務局に対し、今まで通りの教育体制を変えるつもりはないということを引き続き教員達に説明し、彼らを安心させるよう求める。そして、各自が現実的に状況を見据えるよう呼びかけ、フランス教育省の規程を遵守している協定校で勤務する幸運を強調する。

フランス在外教育庁長官は、理解に苦しむ個人的な行為に対峙しており、就労時間割に署名せず、その後リセを攻撃するやり方はひどいと述べ、学校を危険にさらしかねないと説明する。一方で、様々な懸念の声を聞いたし、対話を望む意見も理解できると述べる。よって役員事務局は職員に引き続き説明を行っていくことになるが、前日、一部の職員が教員のロッカーにビラを配ったことに言及し、単に説明要求もできたはずなのに、起こりえない不安を煽っている彼らの態度は遺憾であると述べる。

ブロシェ氏は、学校保護の緊急性と、これを日本の法令に適合させる必要性について再度述べ、ここには隠れた意図などは全くなく、今まで通りの体制を継続する意志のみがあると主張する。またやるべき作業を行い、職員の利益が損なわれないよう留意してきた人事委員会のメンバーに改めて感謝の意を示す。そして、この問題に決着をつけ前に進みたいと述べる。

保護者代表が、保護者は弁護士費用の支払いについて心配しており、これらはどちらかといえば生徒のために使われるべきものであると述べる。もしこの状況が続けば、憂慮すべきことになるだろう。保護者代表は、現在行われている改正事項を理解することを拒否する教員を解雇することはできないのかと尋ねる。

経理・総務部長は、2021年6月以降、1500万円以上が弁護士・翻訳者の報酬費用に費やされたと説明する。また同じ職員から出された新しい案件についても、少なくとも4～500万円の追加費用がかかるだろうと述べる。

保護者代表の質問に答え、カンペルス校長が、最初の法廷で該当職員の合意退職に関する質問が持ち上がったが、これは当事者から丸ごと拒絶されたと説明する。

保護者代表は、この金額は生徒15名分以上の学費に相当し、これだけの資金と事務処理にかかる時間が教育プロジェクトに使われていないことを指摘する。その上、この額はこここのところすでに増大していた財政赤字を今後さらに悪化させる要因となると述べる。

在日フランス人選挙区選出議員フランソワ・ルーセル氏は、最初の雇用契約書を作成した者に対し、費用の請求を行うことはできないのかと尋ねる。文化参事官のマルタン氏は、責任者を見つけることは非常に難しく、たとえこれができたとしても、本校の財政を立て直すための賠償金を請求することは不可能であると述べる。

16時30分、仏大使と公使が出席者に謝意を述べ、退出する。

フランソワ・ルーセル氏が、今回教員に提案した新契約書は誰が作成したのかと尋ねる。またこれらの契約書の承認手続において、労基署がリセをサポートすることはできないのかと質問する。カンペルス氏は、労基署は労働者の要請に関しては介入するが、使用者に対してはこれを行わないと説明する。

教員が新契約書に署名をしない場合に支払われる時間外労働手当はどのくらいになるのかと、ルーセル氏が尋ねる。カンペルス氏は、75名の現地雇用教員が同様の手当を請求する可能性があり、金額を見積もることは難しいと答える。

保護者代表の一人は、学校収入の大部分を占める学費を担う保護者の憤懣に言及する。以前、職員の年功昇給を支えるための授業料の値上げには反対しなかったが、教育プロジェクトとは直接関係のない弁護士費用や根拠のない時間外労働手当を支払うために、新たな授業料の値上げを検討しなくてはいけないことに苛立ちを感じていると発言。

続けて、今回提示されたフランス語版の新雇用契約書を読んだところ、内容は非常に明確であるように思えると述べ、これにより日本の労基署の求めに応えつつ、フランス式の教育システムを維持することができると述べる。

保護者代表はフランス在外教育庁長官に、教育庁から財政援助は出ないのかと尋ねる。ブロシェ氏は、教育庁はこういった私的な労使紛争に介入するために公金を使うことはないと答える。

教職員代表は、もし大半の教員が新しい雇用契約書に署名した場合、これが有無を言わず他の教員にも適用されるということはないのかと質問する。校長は、もし大多数の教員が署名した場合、紛争の際に本校のシステムを承認させることができるかもしれないと答える。

フランス在外教育庁長官のブロシェ氏は、ほとんどの教員が本校の健全な運営がかかっていることを理解しているとし、彼らの協力を疑わないと述べる。新契約に署名するのを拒んでいる職員のケースは次の段階で取り扱っていく必要があるだろう。大事なのは、夏の休暇の前に、大多数の職員が署名することであると説明する。

文化参事官のマルタン氏は、前に進むための唯一の方法は、理事会がこの新雇用契約書を承認し、多くの教員を安心させることであると述べる。

理事会は棄権 1 票を除いて、全会一致で新雇用契約書を承認する。

保護者代表は、この決議をもって、教員が平穏を取り戻し業務に就くことを望むと述べる。

2.2 決算報告書

クロード・ウレン総務・経理部長が決算報告を行う。

2021-2022 会計年度は、赤字総額 5106 万 4795 円で年度を閉じた。予想された赤字額を下回るものであったが、この結果はここ 2 年来続く生徒数の停滞によるもので、予測生徒数の 1480 名に達することができなかった。

本年度は、昨年 10 月に始まった別館工事改修費の影響も受けた。これはもちろん本校の現金資産及び運営資金に影響を及ぼした。

収入：

授業料収入は、2020 年度よりわずかに増加し 16 億 3105 万 2272 円であった。これは本校の収入額の 80%に当たる。

入学金収入に関していえば、予測よりも新入生が減ったため昨年度と比べわずかに減少し、総額 9247 万円となった。

仏在外教育庁からの奨学金収入は前年度と比べ増加し（+10%）、2 億 2891 万 1407 円となった。数年来、この傾向が続いている。

東京在住の外国籍生徒（日本国籍をもたない）の数（5 月 1 日在籍）に応じて計算される外国人学校教育運営費補助金を東京都から受け取った。本年度の補助金額は 805 万 5700 円であった。

為替変動は本年度大きな差損が発生し、その差益額は昨年度の 2155 万 4533 円と比べ、175 万 8508 円のみであった。

よって本年度の収入総額は、すべての部門を合わせて、23 億 8015 万 1708 円となった。

支出：

人件費支出：

人件費は、昨年度と比べ学校全体で増加しており（+5.47%）、総額 12 億 7436 万 2408 円に上る。この増加分は現地雇用職員の人件費に集中しているが、これはポストの新設や年功昇給によるものである。また本年度は、長期雇用の代用教員の数が非常に増えたため人件費に影響した。公務員教諭の給与負担額は昨年度に比べ変更はない。

これらの人件費は運営資金の 53%を示しており、仏在外教育庁推奨の基準に適うものである。

購買費：

購買費総額は昨年度と比べ増加し、1 億 5698 万 8729 円となっている。この増加は、今年は通年で給食を提供してきたことで説明がつく。昨年は給食を提供していなかった時期があったため、食料品購入支出が 2000 万円以上減額した

業務委託費：

これらの業務委託費は、メンテナンス工事、校地賃貸料等を含む。この部門の支出は 1 億 3889 万 812 円と著しく増加しているが、これは特に 2021 年 6 月から発生している別館の校地賃貸料の影響である。現在の校地賃貸料総額は以前の 4700 万円から 1 億 1000 万円となった。

その他の業務委託費：

この支出科目は、会計事務所・弁護士事務所への報酬、研修費、通信費、メンテナンス契約、警備費、そして仏在外教育庁への負担金支払いを合わせたものとなっている。この科目の 2021 年度支出総額は、2 億 8400 万 5442 円となり、昨年度と比べ 10%ほど増加しているが、これはコロナ感染症に係る費用と、現在進行中の法的手続に関する弁護士報酬料のためである。

特別部門：**給食部門：**

本部門は、1183 万 1176 円の赤字収支となった。生徒数の減少が大きな原因である。実際、本年度の初めから続いた職員の辞任が収入額を減らし、この損失額は 500 万から 600 万円と見積もられる。また、生徒の昼食の選択についても、給食の質が落ちたとして弁当に変更した生徒が増えた。同様に人件費負担に関しても、年度中に複数の給食職員が辞任したためこの経費は減少したが、一部、臨時職員を補充しなくてはならなかった。これにより外部委託費がかなり増加した。こういった経緯から、給食サービスの業務委託について年度中に検討を始めることとなった。

スクールバス部門：

この部門は、年間を通して通常通り運営された。タリフの値上げにもかかわらず、予測よりも利用者数が少なかったため、収支バランスをとることはできなかった。収支バランスをとるには 385 名～390 名の利用者が必要であったが、年間平均利用者数は 365 名にしかならなかった。2021 年度、本部門は 771 万 7212 円の赤字となった。

課外活動部門：

感染拡大が始まって以来同じ状況ではあるが、本会計年度も 1 年を通して感染状況の影響を大きく受け、10 月から 1 月にかけてごく一部の活動が実施されたにとどまった。それ以降も、年度中（3 月末まで）はすべての課外活動が中止となった。本部門の収入額は大幅に減少し、かろうじて人件費をカバーする程度であった。2022 年 3 月 31 日時点の収支結果は 905 万 5474 円の赤字となった。

試験部門：

2021 年度バカロレア試験についても、試験の実施条件等のため、通常時と比べ経費が減少した（移動費、日当、宿泊費）。本部門は 305 万 9348 円の黒字となった。

学校法人：

学校法人は、本学園の設置者である。為替変動による差益や資金運用による収入以外の収入はない。この部門では特に借入金の利息（2600 万円）や法人職員の人件費・社会保険等の支出を負担する。よ

ってこの部門は構造的に赤字となる。昨年度と比べ為替変動が大幅に不利に働き、昨年の 2155 万 4533 円の差益額に比べ、本年度は 175 万 8508 円のみ差益となった。

2021 年－2022 年度企業寄付金制度：

本年度の企業寄付金は 1 億 8020 万円に上り(投資部門収入)、昨年度に比べわずかに減少した。

現金資産

本会計年度、現金資産額は、別館校舎改修工事により大きな影響を受けた。昨年度末(2021 年 3 月 31 日)の資産総額は 19 億 1383 万 9000 円であったが、2022 年 3 月 31 日時点では 10 億 3009 万 9200 円と、ほぼ 50%も減少した。2022 年会計年度では、工事費の残金を支払わなければならないため、この傾向は少なくとも年末まで続くことになる。

2021 年度、学校はこの不動産計画に 7 億 1000 万円以上を引き当てたが、これは現金資産の 3 分の 2 に相当する。

運営資金：

現金資産の大幅な減少と、予測より少なかったとはいえ 5106 万 4795 円の赤字総額が、自立可能運営日にかなり影響を与えた。30 日分の運営資金がなくなり、現在 169 日運営日となっている。この傾向は、改修工事費用の最終支払いが予定されている次年度でも引き続きみられることになる。2022 年-2023 年度の予算状況は厳しくなることが予想される。

来年度の課外活動の提供にあたり、活動内容やその数などを調べるため保護者にアンケートを実施することを教職員代表が提案する。

保護者代表がメンテナンス契約の見直しはないのかと尋ねる。経理・総務部長は、入札参加を希望する業者の見積り等は来週入手する予定になっていると答える。

保護者代表が次年度までに残された自立可能運営日数を尋ねる。経理・総務部長は予定では 89 日～90 日ほど残っていると答える。

決算報告書の承認の採決に移る。

決算報告書は全会一致で承認される。

2.3 給食業務委託契約

2022 年 4 月 19 日に開かれた臨時理事会に続いて、本校に提出のあった給食外部委託契約の見積りが発表され、理事の意見が聞かれる。

ウレン氏が契約内容を説明する。

シザーズキッチン、本校の要求事項をすべて受け入れる契約見積りを提出してきた。

他の会社から見積りが提出されたが、現時点では、こちらの要求するすべての事項を保証できるようには思えない。もし今回この会社が選択されなかったとしても、もし 3 年後、シザーズキッチンと問題が生じた場合にコンタクトすることもできるだろう。

請求は 3 カ月ごとに行われ、ベジタリアンメニューを日常的に提供することにも問題はなさそうに思えると経理・総務部長が説明する。

またこの会社は、本校の駐車スペースでフードトラックが引き続き営業することについても問題ないとみている。

同じ会社を使っているサンモールインターナショナルスクールでは、生徒があらかじめメニューを選ぶことができ、食材の無駄を防いでいると保護者代表の一人が説明する。

在日フランス人選挙区選出議員フランソワ・ルーセル氏は、競合会社を見つけてくれたコンシニー氏に感謝し、契約更新時にはここに頼むこともできると述べる。そして更新の際はまた入札が行われるのかどうか質問する。経理・総務部長はこれを肯定し、入札は 2024 年新学期になる予定であると述べる。

在日フランス人選挙区選出議員フランソワ・ルーセル氏は、評議員会で、経理・総務部長が今後 3 年間は給食費の値上げが理事会の議題になることはないと言ったことに再度言及する。

5 月 31 日に行われた評議員会では、シザーズキッチンが提案した見積書に賛同の意が示された。

給食職員の合意退職に関する現況報告：

- 5 名が合意退職に署名。1 名が断固拒否。1 名は傷病休暇中。
- 有期雇用契約期間も合意退職手当の計算のベースとなる年功に含めるよう、2 名の職員が要請
- また、上記職員の一部と現在交渉中である事項について同意が得られれば、すでに合意退職に署名した職員にもこれが適用されることになる。
- この再交渉に係る費用は 1000 万円に上ると経理・総務部長が説明する。

カンペルス校長はこれに加えて、弁護士はこの退職金の見直し要求を受け入れるよう勧めていると述べる。

退職金支払い条件の見直しについて理事に意見が求められる。

この追加の退職金予算について採決が行われる。

賛成：7 票

反対：1 票

棄権：1 票

二名の保護者代表は、現況を考えるとこの追加支出に賛同することはできないと説明する。現在、赤字額の三分の一は紛争問題の解決に使われている。

シザーズキッチンとの契約に関して採決が行われる。

賛成：9 票

反対：0 票

棄権：0 票

2.4 別館校舎の給食予算

ウレン氏が、別館の給食予算案を発表する。この予算は全面的な外部委託を前提としたものとなっている。

2022 年 9 月 1 日から本校の給食サービスを外部委託とすることを決議したことにより、予算修正が必要となる。予算は二つの期間について見直される。現在の運営体制に係る 3 月から 8 月までの期間と、全面的に外部委託となる 9 月から 3 月までの期間である。9 月から、本校舎及び別館の給食サービスを担当する会社がすべての給食運営費を負担することになる。ただ給食生徒監督官の人件費は別となり、これは 3 カ月ごとに発行される請求書から減額される。またこの修正予算には、給食職員の合意退職金も含まれる（2.3 項参照。合計 2500 万円が、前回承認された金額 1000 万円に付け加えられる）。2022－2023 年度の給食部門収支は、4000 万円の赤字となる見込みである。

給食予算は全会一致で承認される。

3. 教育編成

3.1 2021－2022 年度活動報告

校長が活動報告書を理事会に提出し、これを作成した全職員に感謝の言葉を述べる。この報告書はすべてを網羅しているわけではなく、今年の本校の教育状況を反映しようとしたものであると説明。また先が見えず不安定な感染状況にもかかわらず、教育プロジェクトの推進・継続のために、年間を通して生徒や教職員がどれほどそこに順応しようと尽力したかを強調する。また保護者も含め全員が感染対策の変更に理解を示し、常に全力で対応してくれたことに感謝を述べる。

校長は、様々な決議機関や各種委員会に要請した膨大な業務量により、学校方針計画について希望したほど早く進捗させることはできなかったと述べる。よって、完成は9月から10月になる予定であると説明。

在日フランス人選挙区選出議員フランソワ・ルーセル氏は、フランス在外教育庁が AESH（障害のある生徒のための学習支援）の費用負担をフランス国籍の生徒に適用してくれたことにに対し感謝する。そして、返答の遅れなどから時に進行上のネックとなっている MDPH（県立障害者施設）を遺憾に思うと述べる。

3.2 2022 年度新学期のクラス編成状況

生徒数の調査をした結果、小学4年（CM1）の1クラスを閉める必要がないことがわかった。よって初等科のクラス総数は24クラスではなく25クラスのままとする。

幼児科と中・高等科については、当初の予定通りのクラス編成となることが本日確認された。

また小学1年（CP）はかなり厳しい状況となっており、現在17名がウエイティングリストに入っている。

1クラスの生徒数は26名となっている。

ブロシェ氏が、待機中の生徒をすべて受け入れ、もし6月末に、6クラス目を開く必要性が感じられた場合、例外的に新学期にクラスを一つ開設するという方針を決めておくよう提案する。なぜならまだこの後も生徒が入学してくる可能性が残っているからである。またこれらの生徒は、将来再び不動産関連（教室不足）の問題が生じないよう、来年度は小学2年（CE1）の5クラスに振り分けられなくてはならないと説明する。小学2年生からは、外国語履修コース（PARLE）とインターナショナルセクションが始まるため、教室が満室とならない限りこの提案は理に適っているといえる。

当初閉めることが予定されていた小学4年の一クラスを閉めないこと、また2022年の新学期、必要があれば例外的に小学1年（CP）のクラスを一つ増設できるよう、理事会に承認を求める。

全会一致で承認される。

3.3 日本インターナショナルセクション（中等科）

日本インターナショナルセクション（SIJ）及びアメリカインターナショナルセクション（SIA）が初等科で開講されたことにともない、外国語履修コースの流れとして、2023年新学期から中等科 SIJ を開講するための申請手続をする必要が出てきた。この計画は日本語教科会議で協議が始まったところであるが、引き続き初等科及び中等科間で密接に連携しながら話し合われることになっている。

中等科 SIJ 開講申請書類の提出に係る承認が理事会に求められる。

全会一致で承認される。

4. 質疑応答

4.1 教職員提出質疑

質問 1：

議題 2.1 就業規則及び教員の雇用契約書について

改正作業等に関し、同僚の教職員代表また役員事務局に感謝します。
しかしながら、変更事項が非常に多く、その告知もかなり遅かったため、新たに提案された就業規則と雇用契約書を吟味する時間が短すぎます。承認の前に、なぜ職員がこれらを検討する時間をもつのを待てないのでしょうか。

回答：変更作業は大変厳しいもので、時間の制約がある中で進めなければならなかった。労働基準監督署及び労働審判の要請に基づき、また一部の教員による本校への度重なる提訴に鑑みて、この新しい就業規則・雇用契約書を来年度から適用させることがどうしても必要であった。理事会がこの任務の遂行を人事委員会に明示したことから、同委員会の教職員代表はこれらの契約書・就業規則等の検討作業を行い、全会一致で承認した。

質問 2：

《電子機器の使用》に関する学則 3.4 項の規定であるが、デジタル腕時計のことを明確に示していない。
しかし、デジタル時計は確かに電子機器であるし、生徒が使用しているかどうかを確認するのが非常に難しい。
よって、この時計をカバンまたはロッカーにしまうことを義務づけるか、もっといえば学校へ持ち込むことを禁止することはできないか。

回答：これは中・高等科学校管理評議会（CSD）及び学校運営評議会（CE）で扱う問題である（学則の更新は前回の CE で議題とされた）。

質問 3：

就業規則に関する質問：

なぜ教員のみに在宅勤務が定められているのか知りたい。

回答：教員だけに定められているわけではない。他のカテゴリーの職員には、昨年度から在宅勤務規程が適用されている。

質問 4：

ベジタリアンメニューは毎週提供されるのか。

回答：現行通り、一カ月に 1 回の予定であるが、毎食、ベジタリアンメニューとの二者択一とできるかどうか、シザーズキッチンと検討することは可能である。

質問 5 :

- 「新雇用契約書」に関してだが、幼児・初等科関連業務の契約を、給食生徒監督官と同じタイプの雇用契約書に統一することはできないか。そうすれば総労働時間を一つの契約書に累計することができる。実際、スクールバス添乗員と学童担当者は、現在、業務委託契約を結んで勤務しており、人によっては、複数の異なる勤務形態で働いている。以前の会議で、この問題に関して労働法を専門とする弁護士に確認するよう要請があったが、その後どうなったのか。
- 以前の会議で、昼食生徒監督官の児童手当について質問をしたところ、財政状況を調査しなくてはならないということであったが、その後どうなったのか。

回答 : 今回の任務は、教員の雇用契約書の見直しであった。引き続き他の契約についても見直しをして明確化する意向が理事会にあれば、実施することも可能である。

現在のところ、本校の財政状況が悪化していることに鑑みて、追加手当等に関する検討調査は行っていない。

質問 6 :

- 幼児・初等科図書室の予算を二つに分けてもらいたい。実際、本館と別館の二つの図書室にそれぞれ勤務する二人の図書司が、一つの予算を管理することは非常に難しい。特に、会計上の財産目録を管理するのが非常に複雑となる。
- 紛失図書の代金を図書室予算に入れることは可能か。現時点で、保護者への請求額は 50000 円を超えており、これらの本はほぼ例外なく新たに購入されている。

回答 : 図書室に二つの予算を設けることは可能であるが、これは 2023 年度からとなる。

保護者に請求した紛失図書の収入金を図書室予算に入れることは会計上できない（これは学校の総収入に組み込まれるため）。

質問 7 :

弁護士・翻訳者（本校の翻訳者ではない）、情報処理コンサルタント、給食関連の費用の総額はどの程度か。当事者全員と誠実に話し合う労使間の対話により、これらの費用を大きく節約することができるのではないだろうか。

回答 : 1 年で、1500 万円ほどかかった。役員事務局は、労使間の対話において誠実であろうとしており、フランス在外教育庁の倫理規定に基づいて、匿名でなされた乱暴で礼を欠いた発言などではなく、穏やかで落ち着いた雰囲気の中で、公正で信頼に基づいた対話だけを求めていると述べる。フランス在外教育庁長官は、今朝、教職員代表と会った時に、穏やかで敬意に満ちた話し合いに立ち帰るよう要請したと述べる。

質問 8 :

現役員事務局による圧力を感じている職員は主に日本人か、非コーカサス人種の職員である。事務局は、日本人または非コーカサス系の職員の数を減らす意向があるのか。

回答 : 誹謗中傷といえる質問であり、役員はこれに答えることを拒む。

フランス在外教育庁長官のオリヴィエ・ブロシェ氏は、この質問を言語道断で卑劣であるとして、このような役員事務局への侮辱的な質問に衝撃を受けたと述べ、断固としてこの状況を糾弾する。

質問 9 :

5 月 27 日（金）のミーティングで校長から説明を受けたところであるが、就業規則第 14 条 2 項及び中・高等科教員雇用契約書の第 4 条・5 条について再度質問をさせていただきたい。

A. 専門用語に関する質問

- 就業規則の第 14 条 2 項には、3 つの時間の概念が取り上げられている。すなわち、（1）所定労働時間（2）職務遂行時間（3）就業時間（注記があり、この“就業”とは、“教員が義務を負う時間”とある）の 3 つである。

（2）の職務遂行時間であるが、これは 2015 年 4 月 30 日付教育省公報 18 号（公立中・高等学校教員の必須業務及び付随任務）が定めた授業時間、すなわち、“各課程に規定された教科授業時間割の実施によって生ずる生徒の前で行われる授業時間”のことを指しているのだろうか（I-B-1）。

- “就業時間”という言葉に含まれる“就業”であるが、これは生徒の前で行う授業時間と、上記に挙げた公報に記載されている教育業務に付随する任務を合わせたものなのか（II）。
- 所定労働時間（週 40 時間）と、職務遂行時間（カテゴリーによって週 18～27.5 時間）の違いをどう説明するのか。“職務遂行時間”（特別任務等を除く）のみが給与の対象であり、“所定労働時間”の中で、“職務”に本質的に付随する任務を遂行するために必要な“就業時間”は、教員各自が管理することになっていると明記することを、日本の法令は認めないのか。大体、なぜ所定労働時間を 1 日 8 時間、週 40 時間と決める必要があるのか疑問に思う。これは、所定労働時間の上限を決めることとは全く別物である。

B. 就業規則と中・高等科雇用契約書との整合性に関する質問

契約書の第 5 条によると、“職務遂行時間”は週 18 時間で、この“就業時間”は、フランスの国民教育省による教員の能力ガイドラインに基づき中・高等科教員が義務を負う時間（ORS）に準拠するものであり、これは原則として学園内で行うものとする、とある。週 18 時間と決められた時間割の中で、生徒の前で行う授業と ORS に付随するその他の任務を完了することは可能なのか。

C. フランス語版と日本語版との整合性に関する質問

1 中・高等科教員雇用契約書の第 4 条に関する質問：

フランス語版では、次のように記載されている。

« L'enseignant(e) est tenu(e) à toutes les obligations attachées à sa fonction, comme définies dans le Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale (BOEN) et le référentiel de compétences...»

ここでは二つの全く異なる文書のことを述べられているのは明白であり、はっきりと提示されていないが、就業規則に鑑みても、この一節は次に挙げる二つの文書を参照すべきであると考えられる。

- すでに挙げられているが、ORS（必須業務）については、2015 年 4 月 30 日付教育省公報 18 号（公立中・高等学校教員の必須業務及び付随任務）
- « référentiel de compétences »については、2013 年 7 月 25 日付教育省公報 30 号（教職及び教育業務における職業能力評価基準）

ところが、この部分の日本語訳は、“教員は、フランスの国民教育省による教員の能力ガイドラインに基づき、その職務に付随するすべての義務を履行し、...”とあり、“référentiel de compétences /能力ガイドライン”の部分しか挙げられていない。教員に求められる「能力」を定義しているこの文章

を記載する必要があるのはいうまでもないが（そもそも就業規則にはこの記載が一切ない）、なぜ公報に言及している部分が省略されているのか疑問に思う。この公報こそが ORS（必須業務）を詳細に説明していることから、私にはきわめて重要に思われる。

2 就業規則第14条2項に関する質問

フランス語版で記載された文章は以下のとおり。

« le temps de travail effectif, conforme au temps de service (obligations réglementaire de service ORS) des enseignants du premier degré, du seconde degré et du supérieur prévu par la loi française, est détaillé ci-dessous... »

この箇所に該当する日本語訳は次に挙げるとおりである。

“フランスの国民教育省による教員の能力ガイドラインが定める初等科、中等科及び高等科の各教員等が義務を負う時間に準拠する職務遂行時間は...”

まず、フランス語の“la loi française（フランスの法令）”は、日本語訳では、中・高等科教員の雇用契約書で使われていた用語である“教員の能力ガイドライン（Référentiel de compétences）”に置き換わっている。しかし、この用語は就業規則のどこにも使われていない。ここでは ORS（必須業務）について説明している 2015 年 4 月 30 日付教育省公報を参照すべきであろう。

次に、「le temps de travail effectif, conforme au temps de service (obligations réglementaire de service ORS) des enseignants du premier degré, du seconde degré et du supérieur prévu par la loi française, est détaillé ci-dessous...」というフランス語の文章が誰にとっても明確であるとしたら、日本語訳、特に“各教員等が義務を負う時間に準拠する職務遂行時間”という名詞句は全く不明瞭である。理由は単純で、日本語訳では、「le temps de service 義務を負う時間」は、“教員の能力ガイドライン Référentiel de compétences”によって定められているからである。また文法的にいても、日本語訳の“各教員等が義務を負う時間”は不完全である（フランス語に直訳すると、「les heures que chaque enseignant doit」となるが、何に対して義務を負っているのだろうか？）

これらの事項を見直したいと考えたのは、これがただ法律用語の習熟度のみに起因する問題であるとはいえなかったからである。

回答：これらの問題は本会議中に取り上げられた。

質問 10：

新就業規則と新雇用契約書の承認を次の理事会（2022－2023 年度）に持ちこすことはできないか。実際、今回の改正はすべての現地雇用職員に関連することであり、彼らの労働条件に根本的に、また長期的に悪影響を及ぼす可能性があるからである。これほどのプロジェクトは、時間をかけて熟考し、職員と職員代表間で協議を行い（話す言葉が違ってても）、引いては総会の開催をも必要とすべきものである。

回答：質問 1 への回答参照

質問 11：

就業規則の改正案を読むと、数々の疑問が生まれてくる。

- “遂行される職務”とはなにか。遂行されない職務というものがあるということか。
この二つの種類の職務は就業規則に明確に規定されるべきではないか。でなければ、条文の解釈は主観に委ねられるだろう。
- 所定労働時間と在席時間を混同してはいないか。週 40 時間と、始業及び終業時刻の範囲（8 時～20 時）について他に明確な説明がない限り、労働条件の著しい悪化を招くことになる（日本の法令は在席時間ではなく労働時間を規定しているのに、学校に 40 時間いなくてはならないということになる）。
- 出勤を命ずることができる“緊急の必要”とは何か。ここでも、よりはっきりとした明確な定義を加えなくてはならないだろう。
- “教育の自由裁量”の概念は、就業規則には表れていない。ところで、世界の就学制度の中でも稀なこの概念は、フランス在外教育庁が掲げるフランス式教育の支柱ともいえるものである。これを就業規則に加えることは可能か。
- “職務遂行時間は、新学期の実生徒数に応じて.....変更されることがある。”とある。誰が、どのように、またどういった条件で（決議機関、期日等々）、実生徒数と職務遂行時間を連動させる決定を行うのか。

回答：これらの問題は本会議中に取り上げられた。

質問 12：

就業規則及び労働契約書：

- 就業規則第 14 条 2 項：フランス法令参照。フランス在外教育庁 2017 年通達 515 号には、フランス在外教育庁もしくはフランス法令に関連する価値基準は、現地雇用契約書、労使協定、就業規則、また賃金表から除外されるべきであると明確に記載されている。ほんの数年前のことであるが、この規定により、役員事務局はフランスの公務員加算指数の使用を取り下げた（この指数は、新任正教員の現地給与等級を決定するために使われていた）。ここに参加されているフランス在外教育庁長官が保証するように、この通達 515 号は依然として効力があるものである。よってフランス法令に関連する価値基準は、就業規則及び雇用契約書から削除されるべきではないだろうか。
- 就業規則第 14 条 2 項：“職務遂行時間”と記載がある。これは遂行されない職務ということがあるということを前提とする。この二つの種類の職務の定義は何か。
- 就業規則第 21 条 3 項（2）：ここには、“学園は、緊急の必要があるときは、テレワーク中の職員に対して出勤を命ずることがある”との記載がある。“緊急の必要があるとき”の定義は何か。曖昧さや恣意性を避けるため、これは就業規則に明記すべきである。
- 所定労働時間のうちの週 13 時間（幼児・初等科）についてであるが、テレワーク規定によると、教員が職務遂行時間（ORS）を終えた後は、今までのように自分の時間を持ち、自由に業務を調整することができなくなってしまう。しかしこれは教職の特性である。今後は銀行や医者に行くのにも早退・欠席届を出さなくてはならないということだろうか。

回答：これらの問題は本会議中に取り上げられた。

質問 13：

今回の雇用契約書の改正にあたり、本校職員が受給する仏政府奨学金の減額もしくはこれが消滅する場合を考慮し、アジア圏フランス学校の一部で実施されているように、学校が職員の子弟の学費を引き下げることが可能かどうか知りたい。

回答：学校法人として法的及び税務上観点から、この種の学費減額は承認できない。

質問 14：

雇用契約書の改正やここ数年の支出（不動産計画、裁判費用、弁護士費用等）に起因する財政リスクは、中期的にみて、依然として存在するのか。

回答：この質問は本会議中に取り上げられた。

保護者代表からの要請に応じて、次回の理事会で就業規則の改正最終版が提出されることが記録された。

フランス在外教育庁長官は、これが最後の理事会参加となるメンバー、フィリップ・マルタン理事（文化参事官）、マリー・ドイランベール副校長、ジル・サンセバスチャン幼児・初等科校長、在日フランス人選挙区選出議員ジャンマルク・リスナー氏に謝意を述べ、今後の活躍を祈る。

全ての議事が検討され、18 時 50 分に理事会が終了する。

議長代理 学園長/事務局長 アンヌロール・カンペルス