

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 支 部
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 法 人
 学 長 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第17号事件について、当委員会は、平成28年7月19日第1662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、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、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 Y 1 法 人 は、申立人 X 1 組
合及び同 X 2 支 部 が団体交渉における
ルールを交渉議題とする団体交渉を申し入れたときは、日本語による交渉並び
に同組合らによる通訳者の手配及び同行という条件に固執することなく、誠実
に団体交渉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、下記内容の文書を申
立人組合らに交付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

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 法人

学長 B 1

当法人が、貴組合らからの団体交渉申入れに対し、日本語によるものでない限り、また、貴組合らが通訳者の手配及び同行をしない限り、団体交渉に応じないとしたことは、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：年月日は文書を交付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、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

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

- (1) 平成26年4月、被申立人 Y 1 法人 (以下「法人」という。) の B 2 学校 (以下「 B 2 学校 」という。) に勤務する外国人の教員らは、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) に加入し、同 X 2 支部 (以下「支部」といい、組合と支部とを併せて「組合ら」という。) を結

成した。

8月12日、組合らは、法人に対し、支部の結成を通知するとともに、組合員の無期雇用化等を求める団体交渉を申し入れた。この際、組合らは、団体交渉における使用言語を英語とすることを求めた。これに対し、法人は、団体交渉は日本語で行い、同時通訳者が必要な場合には組合らが手配すべきであるなどと回答した。

組合らと法人とは、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について合意に至らないまま、9月12日、第1回団体交渉を開催した。交渉では、法人側が日本語で組合らの要求事項に対し回答し、組合側が英語で発言を行った。

その後、組合らは、要求事項として法人が通訳者を手配することを追加し、第2回団体交渉の申入れを行った。しかし、法人は、「日本語での交渉が成立しない場合、直ちに団体交渉を終了します。」などと回答した。結局、第2回団体交渉が開催されるまで、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について、組合らと法人との間で合意に至らなかった。

27年1月23日、組合らと法人とは、第2回団体交渉を開催したが、組合側が英語で、法人側が日本語で発言し、言語に関する団体交渉のルールについて双方の主張が一致しないまま、交渉は打ち切られた。

第2回団体交渉の後、組合らは、団体交渉の開催を申し入れたが、法人は、日本語によるものでない限り団体交渉に応ずることはないなどと回答し、団体交渉は開催されなかった。

- (2) 本件は、26年9月12日及び27年1月23日の団体交渉並びにその後の法人の対応が、労働組合法第7条第2号の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

- (1) 法人は、職場の労使関係において用いられる言語で団体交渉を実施することを拒絶せず、また、そのことを理由として団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 法人の公式ウェブサイトへの謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人法人は、昭和24年に設置され、現在は国立大学法人である。法人は、教育学部等を設置する B 3 大学 のほか、教育学の実践研究及び教育実習を行う機関として、幼稚園 1 園、小学校 4 校、中学校 3 校、 B 2 学校 1 校、高等学校 1 校及び特別支援学校 1 校の合計11の附属学校を併設している。

平成27年 5 月 1 日時点での法人全体の職員数は、1,534名（うち常勤職員は899名、非常勤職員は635名）であり、 B 2 学校 の職員数は80名（うち常勤職員は50名、非常勤職員は30名）、うち外国人の職員数は12名（全員が非常勤職員）であった。

なお、法人には、支部のほかに、法人の職員らで組織する労働組合（以下「職員組合」という。）がある。

【乙 3】

- (2) 申立人組合は、22年 4 月 25日に結成された、いわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は186名であり、18の支部を有している。
- (3) 申立人支部は、組合の下部組織として、26年 4 月に結成された労働組合である。支部の組合員は、法人の B 2 学校 で勤務する外国人非常勤講師であり、本件申立時の組合員数は 5 名であった。

【甲 6 の 4】

- (4) 支部の組合員らは、それぞれ約 1 年間の有期雇用契約で法人に採用された。採用面接は、英語で質疑応答する方法で行われ、採用条件として、法人側から日本語能力を問われることは特になかった。

B 2 学校 では、校長及び副校長が主幹教諭に包括的な指示を行い、その後、主幹教諭を通じて各部、各教科に伝えられ、具体的な業務がなされていた。なお、個別の業務の具体的内容は、校長及び副校長が関与をせず、各部、各教科において決定されていた。

支部の組合員らは、採用時、日本語の労働条件通知書を交付されたが、記載されている労働条件の内容については、主幹教諭や日本人の教員を含む他の教員から英語により説明を受けていた。

B 2 学校 において、支部の組合員らは、主に英語を用いる授業を担当しており、所属する外国語科には、支部の組合員のような外国人の

教員のほか、日本人の教員がいた。支部の組合員らは、他の教員との間では、通常、英語で会話していたほか、週間及び年間の予定、授業の内容、業務の進め方等日常的な業務上の連絡ないし指示がなされる場合には、主幹教諭や日本人の教員を含む他の教員から、英語で口頭により、又は英語若しくは日本語と英語とが併記された電子メールにより伝達されていた。

【甲2、甲2のJ、乙1、乙2の1～2の7、乙4、
1審28～31頁・42～44頁・48～51頁・65頁】

2 支部結成から第1回団体交渉までの経緯

(1) 26年4月、 B2学校 の外国人非常勤講師5名は、組合に加入し、支部を結成した。8月12日、組合の組合員 A3 (以下「A3」という。)及び支部の組合員数名は、法人の B4 総務部人事課長(以下「B4課長」という。)に対し、組合と支部の連名で「組合結成通知ならびに団体交渉の申し入れ」と題する日本語と英語とで併記した文書を手交し、支部結成の通知をするとともに、要旨以下①ないし⑦を要求事項とする団体交渉の申し入れを行った(以下、これらの要求事項を「8月12日要求」という。)。 A3 は、上記文書をB4課長に手交する際、その内容を片言の日本語で説明した。

- ① 全組合員に対して期間の定めのない雇用を認めること。
- ② 組合員の人事異動、懲戒処分、解雇(再契約拒絶等、本人の意思に反するあらゆる契約終了を含む。)を行う場合、事前に組合らに通知し、協議の上、同意を得て実施すること。
- ③ 財務諸表、経営方針、重要事項(主要資産の処分、購入、役員の変更等)の情報について、速やかに組合らに公開し、内容の説明をすること。
- ④ 全組合員が労災保険に加入していることを文書で確認すること。
- ⑤ 組合員について、毎学期、1週間のうち最低20時間の労働時間を保障すること。なお、組合員がその申込みを拒否した場合、一切の不利益取扱いをしないこと。
- ⑥ 年功序列制度による定期昇給制度を導入すること。なお、昇給の規模について組合らと協議すること。
- ⑦ 上記①ないし⑥に基づいて、組合らと労働協約を締結すること。

また、組合らは、交渉候補日時を提示するとともに、団体交渉における使用言語について、「言語 英語」と記載していた。

【甲1の1、甲3の4のJ、甲6の4】

- (2) 8月19日、法人は、組合に対し、「団体交渉の申し入れについて(回答)」と題する文書で、(i) 申入日時では、団体交渉の対応に当たる B5 理事・副学長・労務担当(以下「B5理事」という。)に予定があるため、別途日時及び場所を組合で調整されたい、(ii) 団体交渉の言語については日本語で交渉に応じたいため、組合が通訳者を同行されたいなどと回答した。

【甲1の2】

- (3) 8月21日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で再度交渉候補日時を提示し、通訳者については、法人側が通訳者を手配する場合に組合らは同意する旨を申し入れた。

【甲1の3】

- (4) 8月22日、法人は、組合に対し、「団体交渉の申し入れについて(回答)」と題する文書で、同月21日付文書の申し入れについて、(i) 開催時間については就労時間内(17時15分まで)で行うこと等を希望するため再度調整されたい、(ii) 言語等については同月19日付文書で伝えたとおり、本学は日本国の法人であるから日本語で応ずる、(iii) 通訳者が必要な場合には組合で手配し、同行してもらふべきものとするなどと回答した。

【甲1の4】

- (5) 8月31日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、要旨以下①ないし③の申し入れを行った。

- ① 交渉候補日時については組合から2回提案したが、法人の都合については把握していないので、法人から提案されたい。
- ② 日本では、平和な労使関係を築くために、経営者側が組合員に対し不利益取扱いをしてはならない。組合員は、法人から労働者個人として日本語の使用を命令されていないのであるから、法人は、団体交渉の際、同じく対応することが自然である。
- ③ 組合らは、団体交渉で日常の職場における言語を使用する。通訳者が必要な場合は、職場と同じく法人で手配し、同行すべきものとする。

【甲1の18】

(6) 9月3日、法人は、組合に対し、「団体交渉の申し入れについて(回答)」と題する文書で、要旨以下①ないし③の回答を行った。

- ① 団体交渉の候補日時は、9月12日16時から17時まで、同月17日15時から16時まで、同月17日16時から17時までである。
- ② 言語については、8月22日付文書で伝えたとおり、本学は日本国の法人であるから、団体交渉は日本語で応ずる。
- ③ 通訳者が必要な場合は、組合で手配し、同行されたい。

【甲1の5】

(7) 9月9日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、要旨以下①ないし③の回答を行った。

- ① 提示された団体交渉の候補日時のうち、9月12日の16時から開催することには同意するが、開催時間については、中身のある交渉を行うために2時間は必要である。
- ② 日本では、良い労使関係を築くためには、経営者側が組合員に対し不利益取扱いをしてはならない。現在に至るまで、日常的な職場で、組合員は、労働者個人としては日本語を使用することを求められていないのであるから、団体交渉における通訳者の手配についても、組合らから法人に対し、同じ対応を求めるのが自然である。
- ③ 通訳が必要な場合は、職場と同様に法人が手配すべきである。

【甲1の19】

(8) 9月10日、法人は、組合に対し、「団体交渉の申し入れについて(回答)」と題する文書で、要旨以下①ないし③の回答を行った。

- ① 開催時間については、これまで職員組合とは1時間を限度として対応することとし、かつ、時間厳守で行ってきている。職員組合への対応との均衡上、組合に対して異なる対応を採ることは考えていない。なお、当日は、労務担当者に外出する予定があるため、17時以降は対応することができない。
- ② 何度も伝えているとおり、本学は日本国の法人であるので、団体交渉は日本語で応ずる。本学が英語で応じなければならない義務はない。

③ 通訳者が必要な場合は、組合で手配し、同行されたい。

【甲 1 の 6】

3 第 1 回団体交渉

26年 9 月12日、組合らと法人との間で、第 1 回団体交渉が開催されたが、以下のようなやり取りを経て、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について合意に至らないまま、開始から 1 時間程度で終了した。

(1) 団体交渉の出席者について

団体交渉には、組合から A 3、支部から A 2 書記長(当時)、組合員 A 4 (以下「A 4」という。)、組合員 A 5 の計 4 名が出席し、法人からは、B 4 課長及び B 5 理事外 6 名が出席した。なお、交渉では、組合側出席者が英語で、法人側出席者が日本語でそれぞれ発言していた。ただし、組合側出席者のうち、A 3 は、日本語による法人の発言をおおよそ理解していたため、団体交渉中、他の組合員らに対し、法人側の発言内容を英語で伝えていた。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J、1 審24頁】

(2) 8 月12日要求について

組合らの 8 月12日要求について、法人は、組合らに対し、要求事項のうち、全組合員が労災保険に加入していることを文書で確認すること(以下「要求事項 4」という。)については、これに応ずるとしたが、その他の要求については応じられないという回答内容を伝え、要求事項についての協議はそれ以上行われなかった。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

(3) 通訳者の手配について

① 組合らが法人に対し、意思疎通に齟齬が生じているため通訳者が必要であるなどと述べたところ、法人は、「ここは日本なので日本語でお願いしますということです。」「何回も申し上げておりますね。日本語以外では対応しません。」と回答した。また、法人は、組合らに対し、「何か要望があるのであれば、・・・日本語で文書を送ってください。」などと述べた。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

② 組合らが、法人に対し、 B 2 学校 で、当時、主幹教諭として勤務しており、職場において組合員と英語で会話していた C 1 (以下「C 1」という。)を通訳者として団体交渉に連れて来られないかと質問したところ、法人は、C 1 について、「英語の先生は英語の先生で、自分の仕事がありますから、はい。こういう場にはなじまない。」「違う仕事をしていますから。」などと回答した。また、組合らが法人側で英語を話せる者を出席させられないのかと質問したのに対し、法人は、「こちらは日本語で仕事していますので。」「ここは B 2 学校 ではなくて Y 1 法人 であって、我々は日本語だけで仕事していますから。英語を使って仕事はしていません。」「それは別の仕事をしていますから。」「仕事以外のことで連れて来ることはできません。」などと回答した。さらに、組合らが法人側出席者の中で英語を話せる者は一人もいないのかと尋ねたのに対し、法人は、「我々の能力はこれまでですけれども、しかしこうやって現に交渉は受けているわけですから、その気持ちは分かってほしいです。問題は英語でお話されるけれども、こちらは日本語でしかお話できないというか、英語の能力がない。」などと回答した。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

③ 組合らがなぜ通訳者を連れて来ないのかと質問したところ、法人は、「例えば我々が外国へ行くときは通訳をお願いします。それが日本人の考え方です。ですから皆さん方は、今日こちらに来ているわけですから。そちらで通訳を用意してもらわないと困ります。」などと回答した。これに対し、組合らは、確かにここは日本であるが、職場では専ら英語でコミュニケーションしているのであって、日本だから日本語というのは的を射ていない、我々は観光客ではないなどと述べた。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

④ 法人は、 A 3 に対し、同人が片言ではあったが 8 月 12 日の団体交渉の申入れ時に日本語を話していたことを指摘し、「今日は日本語でしゃべってはいただけないのでしょうか。時間の無駄になります。」と発言した。また、組合らが法人に対し日本語の文書を送っていることから、「日本語が分かる方はいらっしゃるのではないですか。」と述べるとともに、

組合の執行委員長である A 1（以下「A 1」という。）の名前を挙げ、「A 1さんはジャパニーズしゃべれるんじゃないですか。」と発言した。これに対し、組合らは、A 1が日本語を話せるか否かは関係ない、確かに A 3 は日本語を話せるが、A 3 だけでなく支部の組合員も団体交渉で法人側とコミュニケーションする必要がある、支部の組合員らは少し日本語を話せるが、職場で行っているのと同じように法人側とコミュニケーションすることを望んでいるなどと回答した。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

(4) 組合側の提案について

今回の団体交渉の交渉方法について、組合らは、法人に対し、A 3 が法人の発言を理解し、これを組合員に通訳すること、及び法人からは組合側の発言を理解する者を連れて来ることを提案した。これに対し、法人は、「今おっしゃっているのは、そちらも・・・日本語の分かる者を連れてくるから、こちらも英語を分かる者をということだと思わんですが、・・・これまで我々が主張したように、ここはもう日本の方針だし、我々はあくまでも、・・・日本語で対応すると言っているわけですから、こちらで通訳の英語を分かる者をつける義務はありません。」「要求する側がこちらの日本語に合わせて理解する者を連れて来ないとおかしいんじゃないですか。」などと回答し、合意には至らなかった。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J】

(5) 言語の理解度について

法人は、組合らに対し、組合らの要望の内容が専門的であるほど、法人側が理解できないため、専門的な要望の分かる通訳者を連れてきてもらわなければ、互いに理解できないなどと述べた。これに対し、組合らは、通訳者がいるのであれば、専門的な語彙については自分たちが理解をサポートすると回答した。

また、法人は、組合らに対し、組合らが日本語で文書を作成していることから、日本語の分かる人間がいるのではないかと述べた。

【甲 3 の 4、甲 3 の 4 の J、1 審 25・26 頁】

4 第 1 回団体交渉後から第 2 回団体交渉までの経緯

(1) 26年9月23日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、要旨以下①及び②の申入れを行った。

① 交渉時間は、十分な時間をかけ協議ないし交渉するために2時間以上必要である。

② 日本では良い労使関係を築くため、経営者側が組合員に対し不利益取扱いをしてはならない。現在に至るまで、職場では、組合員が労働者個人として日本語を使用することを求められていないのであるから、団体交渉における通訳者の手配についても、組合らから法人に対し同じ対応を求めるのが自然である。

【甲1の20】

(2) 9月30日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書で、要旨以下①ないし⑥の回答を行った。

① 8月12日要求については、第1回団体交渉で回答した。要求事項4については合意したので別途文書を郵送する。

② 第2回団体交渉の具体的な要求事項を知らせること。

③ 職員組合との団体交渉は、1時間を限度とし、かつ時間厳守で行っているから、職員組合への対応との均衡上、異なる対応を採ることは考えていないので1時間厳守とする。

④ 何度も伝えているとおり、本学は日本国の法人であるから、団体交渉は日本語で応ずる。本学が、英語で応じなければならない義務はない。通訳が必要な場合は組合で手配されたい。

⑤ 団体交渉については、就労時間内（17時15分まで）に応ずる。

⑥ 組合提案の日時は、交渉担当者が公務外出の予定があり対応できないので、別途調整されたい。

【甲1の9】

(3) 10月4日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、要旨以下①ないし③の申入れを行った。

① 法人と職員組合との労使関係等の詳細は知りかねる。要求事項のほとんどが認められていないため、交渉には最低2時間程度必要である。

② 通訳者の手配については、組合員に対する業務命令や組合員個人との

労働契約に係る交渉など、組合員の職場の経営者が日常的な労使関係上使用する言語は英語である。にもかかわらず、団体交渉を日本語で応じなければならない理由について理解に苦しむ。

- ③ 団体交渉候補日時は、組合らが提案したものを全て法人が断ったため、法人から提案されたい。

【甲1の21】

(4) 10月7日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書により、要旨以下①ないし⑤の回答を行った。

- ① 第2回団体交渉の具体的な要求事項を知らせること。
- ② 組合からの要求に応じて行う団体交渉について、法人が、日本国の法人として、日本国において母国語として使用される言語で応ずることとしたことは、至極常識的な判断である。
- ③ そもそも業務命令と団体交渉とは異なるものであり、労使関係上の使用言語を理由とする通訳者の手配などについての組合の主張は理解に苦しむ。法人には、組合からの要求に応じて行う団体交渉について、業務命令の際に使用している言語で応ずる義務はない。
- ④ なぜ団体交渉を求める組合が通訳者の手配を行わないのか。何度も伝えているとおり、通訳者が必要な場合は、組合で手配されたい。
- ⑤ 団体交渉が円滑に行われるため、通訳者の手配に関しては組合において対応されたい。

【乙7の1】

(5) 10月27日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、要旨以下①ないし④の申入れを行った。

- ① 団体交渉議題は、8月12日要求である。ただし、要求事項4については、法人がこれを認めたので、労働協約の締結について交渉したい。
- ② 組合らが通訳を手配しない理由は、法人の方が経済的に余裕があるはずであり、また、職場で通訳者が必要な場合には法人がこれを手配しているのと同様に、団体交渉においても法人が対応すべきであるからである。
- ③ 組合らは、全ての書面を日本語で作成している。また、団体交渉で法

人の手配した通訳者に問題があれば、組合側も手伝うよう努力する用意があるので、法人も譲歩してほしい。

④ 法人から候補日時を提案されたい。

【甲1の22】

(6) 10月28日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書により、要旨以下①ないし⑥の回答を行った。

① 8月12日要求については、第1回団体交渉で回答したが、第2回団体交渉も同様の議題であることは承知した。

② 要求事項4について労働協約を締結することは、労働協約の趣旨と合致しないので、法人としては、労働協約の対象とは考えていない。組合の考えを聴かせてほしい。

③ 通訳者の手配について、組合主張の理由は理解できない。日本国内においては、特に組織内で外国語を用いることが定められていない限り、日本語を用いるべきであることは当然である。

④ 日常の労働において用いられている言語であることを理由に、当然に団体交渉において用いられるべき言語になるわけではない。通訳者は組合が手配すべきであり、この件に関しては弁護士にも相談の上対応している。

⑤ 団体交渉が円滑に行われるため、通訳者の手配に関しては、組合で対応されたい。その上で、法人から団体交渉の候補日を提示する。

⑥ 団体交渉は、1時間を限度として就業時間内に設定させてもらう。

【甲1の10】

(7) 11月6日、組合らは、法人に対し、「抗議」と題する日本語の文書で、要旨以下①ないし⑤の申入れを行った。

① 法人は、団体交渉における使用言語、通訳者の手配に関する見解等について、組合らから説明のないことを理由に交渉候補日時を提案していないが、それは団体交渉を行わない理由にはならない。法人の態度は極めて不誠実であり、強く抗議する。

② 通訳者の手配についての組合らの見解は、団体交渉と文書で繰り返し説明してきた。他の支部、裁判、労働委員会等でも取り上げている問題

であり、組合らの主張が認められるものであることは明らかである。

- ③ 組合らは中小規模の労働組合であり、金銭的余裕がなく、実質的に通訳者の手配が不可能であるため、通訳者の手配に要する全ての負担を組合側に負わせるのは、実質的に団体交渉権を認めていない不当労働行為にほかならない。
- ④ 法人は、組合員と交渉したり、組合員に対し業務命令をしたりする際に英語を使用しており、組合員は通訳者を手配する必要がなかった。にもかかわらず、法人が団体交渉になると日本語を使用することを求めるのは、団体交渉に消極的であり、中身のある団体交渉を妨害しようとしているといわざるを得ない。
- ⑤ 法人の「日本だから日本語」という理由は、何の法的根拠も存在せず、法人の見解にすぎない。そのような見解を採ることは場合によってはあり得るが、臨機応変に対応する必要があるため、本職場ではそのような考え方を適用させることはできない。

【甲1の7】

(8) 11月14日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書で、要旨以下①ないし⑥の回答を行った。

- ① 何度も伝えてきたとおり、これまでの見解を変えることは考えていない。
- ② 法人は、円滑な団体交渉の実施を望むものであって、団体交渉自体を拒否するものではない。不当労働行為にほかならないとする組合の主張は受け入れられない。
- ③ 組合は通訳者の手配について、上記(7)②のように述べるが、具体的な事例があれば示してほしい。
- ④ 要求事項4については既に合意したため、労働協約を締結する考えはない。
- ⑤ 団体交渉開催時間は、本学の就労時間内（17時15分まで）に設定することを伝えているが、その際、できる限り組合員の勤務時間外に設定することを考えている。
- ⑥ これまで何度も説明したとおり、団体交渉の円滑な実施のため、通訳

者は組合で手配されたい。その上で法人から団体交渉の候補日時を提示する。

【甲1の23】

(9) 11月25日、組合らは、法人に対し、「抗議及び団体交渉の申し入れ」と題する日本語の文書で、団体交渉の候補日時を提示するとともに、要旨以下①ないし④の申し入れを行った。

- ① 法人の態度は極めて不誠実であり、強く抗議する。
- ② 法人は、円満な団体交渉の実施を望んでおり団体交渉を拒否するものでないと主張するが、組合らの3回にわたる申し入れを受け入れず、実質的な団体交渉拒否の状態を招いている。
- ③ 通訳者の手配について、組合では、英語を職場の労使関係の主要言語とする専門学校と大手英語学校において、通訳者の手配に要する負担に関する労働協約を締結してきている。支部の組合員も、日常の労使関係で使用している言語で団体交渉を行うのが自然であると考えている。したがって、通訳者が必要な場合は、法人で通訳者を手配されたい。
- ④ 要求事項4については、労働協約を締結することが必要である。法人が労働協約の締結を拒否する理由を教えてほしい。

【甲1の30、乙7の2】

(10) 11月28日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書で、要旨以下①ないし④の回答を行った。

- ① 法人としては、第1回団体交渉時のように、お互いの主張が正しく伝わらない状況で団体交渉が行われることについては有意義でないと考え、円滑な団体交渉の実施を望むものであり、団体交渉自体を拒否するものではない。よって、組合が本学の対応を不当労働行為にほかならぬと主張することは到底受け入れられない。
- ② 組合は、通訳者の手配について、専門学校等との間で労働協約を締結していることを述べているが、これは通訳者の手配に関する裁判例ではない。また、法人は、これまで何度も伝えてきたとおり、現にそのような協約を締結しておらず、今後もそのような協約を締結する考えはないため、組合が通訳者を手配されたい。

③ 要求事項4について労働協約を締結しない理由は、10月28日付文書で回答した。要求事項4については、文書の送付以外に何ら合意はなく、一般論としても、労使間で合意した内容の全てを労働協約としなければならないものではない。

④ これまで何度も伝えてきたが、組合の対応により、団体交渉の環境を整えば、こちらから候補日時を提示する。

【甲1の24】

(11) 12月23日、組合らは、法人に対し、「団体交渉の申し入れ及び要求事項の通知」と題する日本語の文書で、8月12日要求に加え、団体交渉の際に通訳者を法人が手配することを要求事項として、団体交渉を申し入れた。

【乙7の3】

(12) 12月25日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書で、27年1月23日16時15分から17時15分までを団体交渉の候補日時として提示し、(i) 団体交渉の使用言語は、これまでに何度も伝えているとおり、法人は日本国の法人であるから日本語で応ずる、(ii) 通訳者が必要な場合は組合で手配し同行されたい、(iii) 日本語による交渉が成立しない場合は、直ちに団体交渉を中止するなど回答した。

【甲1の25】

(13) 27年1月14日、組合らは、法人に対し、「ご連絡」と題する日本語の文書で、(i) 団体交渉日時は法人の提案した日時で了解する、(ii) 団体交渉において組合らは英語で交渉すると回答した。

【甲1の26】

(14) 1月16日、法人は、組合に対し、「団体交渉について（回答）」と題する文書で、要旨以下①ないし④の回答を行った。

① 団体交渉は1時間を限度とし、就労時間内（17時15分まで）とする。

② これまで何度も伝えているとおり、本学は日本国の法人であるから、団体交渉は日本語で応じ、通訳者が必要な場合には組合で手配及び同行されたい。

③ 日本語による交渉が成立しない場合、直ちに団体交渉を中止する。

④ 団体交渉が円滑に行われるため、組合において誠実な対処をされたい。

【甲1の11】

- (15) 1月19日、組合らは、法人に対し、「平成27年春闘事項の通知書」と題する日本語の文書で、前記(11)の26年12月23日付文書の要求事項と同様の要求を行った。

【甲1の27】

5 第2回団体交渉

- (1) 27年1月23日、第2回団体交渉が開催された。組合側からは A3 と A4 の2名が出席し、法人側からはB4課長ら総務部の職員7名とB5理事が出席した。なお、交渉中、組合側出席者は主に英語で発言し、法人側出席者は日本語で発言した。
- (2) 組合らが通訳者の手配について英語で協議しようとしたところ、法人は、これまで何回も日本語でしか交渉しないこと及び組合らが通訳者を連れてくることを伝えていた、英語では分からないなどと述べた。さらに、法人は、これでは交渉にならないため団体交渉を打ち切ると宣言し、法人からは日本語で回答する、次回は組合らが通訳を連れてくるようなどと発言した。上記団体交渉を打ち切る旨の法人の発言に対し、組合らが英語で抗議したところ、法人は英語では分からないなどという主張を繰り返した。
- (3) 上記法人の態度を受け、A4は、「ちょっと、失礼でしょ。」などと日本語で述べるとともに、机をたたいた。これに対し、法人は「机をたたくんじゃないよ。」「出ていけ。」などと発言した。さらに、組合らと法人とは、法人の「出ていけ。」との発言が組合らに対する命令か否かを巡り、口論となった。その後、A4は、A3に促され、法人に対し「I'm sorry, I'm sorry for banging my fist on the table.」（日本語で「申し訳ありません、こぶしで机をたたいて申し訳ありません。」と訳す。）などと謝罪した。

しかし、A4の謝罪後も、組合らと法人との間で、法人の「出ていけ。」という発言や通訳者の手配を巡って再び口論となり、結局、法人の組合らに対する「お帰りください、今日は。」との発言を受け、組合らは退席した。交渉は、開始から40分程度で終了した。

【甲3の5、甲3の5のJ】

6 第2回団体交渉後から本件申立てまでの経緯

(1) 27年1月29日、組合らは、法人に対し、「Protest」と題する抗議を内容とした英語の文書で、要旨以下①ないし⑦の通知をした。

① 第2回団体交渉で法人が通訳者の手配についての交渉を拒否したことは許容できない。

② 26年8月12日の申入れ以来、法人は、組合らに対し法人側出席者のために通訳者を帯同することや労使関係における使用言語（なお、原文では「Language of Labor Relations」と記載されており、以下「LLR」という。）とは異なる言語を話すよう命令しているが、法人と支部の組合員個人との個別契約上の交渉、文書又は口頭での業務指示、キャンセルやフィードバック、その他職場での労使関係のコミュニケーションはLLRで行われ、又は通訳されている。

③ 法人は、組合らが法人に通訳者を連れてくることを要求した場合、団体交渉を拒絶すると脅迫した。

④ 法人は、「日本だから団体交渉は日本語」という主張を裏付ける法的根拠や関連判例を明らかにしていない。

⑤ 通訳者の手配について、組合と他の使用者との間では、以下のような職場の例があり、労使が他の選択肢で同意していない限り、LLRでの団体交渉を行うこと又は使用者側がLLRによる通訳者体制を整えることが確立された慣行であり、労使双方が言語問題に関して妥協・協力している。

ア LLRで団体交渉を実施している職場

イ 使用者側がLLRにおいて通訳者を準備する職場

ウ 労使が平等に通訳者体制の整備を負担する職場

なお、組合らは、上記アないしウの具体例として、上記アについては五つ、上記イについては三つ、上記ウについては一つの職場を示した。

⑥ 組合が自発的に文書等団体交渉以外の場面で日本語を使用するという妥協の上での努力を行っているにもかかわらず、法人は、LLRでの団体交渉及び通訳者の手配のいずれも拒否している。

⑦ 組合らは、LLRでの団体交渉や通訳者の手配の重要性を強調するた

め、この抗議文をLLRで作成し、送付した。

【甲1の13、甲1の13のJ】

(2) 27年2月13日、法人は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、要旨以下①ないし④の回答を行った。

- ① 団体交渉の対応は日本語で行い、この方針を変更する考えはない。よって、組合の送付した1月29日付けの英語による文書への対応は行わない。
- ② 法人から事前に何度も日本語による交渉を行うことを説明し、日本語での交渉が成立しない場合には団体交渉を中止する旨を連絡していたにもかかわらず、組合は、法人の日本語による回答を遮り、聴く姿勢を全く示さなかつただけでなく、机を壊さんばかりの勢いで何度も強くたたき、何度も英語で怒声を浴びせるといった威嚇とも取れる許し難い暴挙に及んだ。これは、組合が一方向的に団体交渉を決裂させたものである。
- ③ 組合が恫喝まがいの態度を改めない限り団体交渉に応ずることはない。
- ④ 暴挙に及んだ者が本学の教職員であった場合は、法人の就業規則に定める処分事由に該当する可能性がある。

【甲1の12】

(3) 2月18日及び19日、組合らは、法人に対し、「Protest」と題する抗議の内容とする英語の文書で、要旨以下①ないし⑦の通知をするとともに団体交渉を申し入れた。

- ① 通訳者の手配を原因とする法人の団体交渉拒否に対し抗議する。
- ② 団体交渉はLLRで行うべきである。法人がLLRでの交渉を拒絶することは、組合に加入したいと思っている者にとって、団体交渉の場で、組合と経営者とが対等ではないということになる。
- ③ 法人に対し、不当労働行為をやめ、LLRでの団体交渉に応じ、又は法人が日常の職場でしているように通訳者体制を整えることを要求する。
- ④ 法人が組合らの英語による文書を読むことすら拒否したことに抗議する。法人は、日常の個別的な労使関係においては英語によるやり取りを拒まないにもかかわらず、労働組合となるとなぜ拒絶するのか。
- ⑤ 組合らは、法人に対し、これまで全て日本語の文書を送付してきた。

組合らが当初から大きな譲歩と努力をしてきたにもかかわらず、法人は L L R を拒絶し、団体交渉を拒否している。法人が団体交渉を拒否し続ける以上、組合らはこの問題が解決するまで、文書を含む全てのコミュニケーションで L L R のみを使用することを選択せざるを得ない。

⑥ 法人が組合員を懲戒すると脅迫したことに強く抗議する。労働組合の組合員には、団体交渉で憤り大きな声で話す権利があり、かつ、法人が組合員の基本的な権利や正当な懸念に対し軽視蔑視といった態度を示したとき、このような反応を示すのは至極当然である。組合員が感情的になったことは認めるが、組合員は、直ちに謝罪し、同席した担当者からやめるよう指示を受け、行為を繰り返すことを控えた。今後の団体交渉において、暴力と誤解され得る行為を行わないことを約束してよいと考えている。

⑦ 法人が一方的に前提条件を付けることなく団体交渉に応ずることを求める。急場しのぎとして、団体交渉を L L R によって開催するという要求についての交渉を L L R によって行うことを提案する。

【甲 1 の 14、甲 1 の 14 の J、乙 7 の 4、乙 7 の 5】

(4) 2月24日、法人は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、要旨以下①ないし④の回答を行った。

① 団体交渉の対応については、これまで何度も伝え、かつ2月13日付文書で連絡しているとおり、日本語で行う。この方針を変更する考えはなく、組合の英語による文書への対応はしない。

② 繰り返すが、団体交渉開催に関し、法人からは事前に何度も日本語による団体交渉を行う旨を説明し、また、日本語による交渉が成立しない場合、団体交渉を中止する旨を連絡していたにもかかわらず、第2回団体交渉において、組合は、法人の日本語による回答を遮り、聴く姿勢を全く示さなかっただけでなく、会議室の机を壊さんばかりの勢いで何度も強くたたき、何度も英語で怒声を浴びせるという威嚇とも取れる許し難い暴挙に及んだ。これは、組合が一方的に団体交渉を決裂させたものである。

③ 繰り返すが、法人としては、日本語によるものでない限り、また、恫

喝まがいの行動を採る組合に対しては、その態度を改めない限り、団体交渉に応ずることはない。

- ④ 繰り返すが、暴挙に及んだ者が本学の教職員であった場合は、法人の就業規則に定める処分事由に該当する可能性がある。

【甲1の15】

- (5) 2月26日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件申立て以降の労使関係

- (1) 27年4月29日、組合らは、法人に対し、「Request for Collective Bargaining」と題する英語の文書で、交渉議題を1月19日付文書の要求事項と同様とする団体交渉を申し入れた。

【甲1の28、甲1の28のJ】

- (2) 5月8日、法人は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、(i) 団体交渉に係る対応については、これまで何度も伝えるとともに、2月13日及び同月24日付文書で連絡したとおり、日本語で行うこととする、(ii) この方針を変更する考えはないため、組合の送付した文書への対応はしないと回答した。

【甲1の29】

- (3) 5月11日、組合らは、法人に対し、「団体交渉の申し入れ」と題する日本語の文書で、交渉議題を1月19日付文書の要求事項と同様のものとする団体交渉を申し入れた。

【甲1の16】

- (4) 5月14日、法人は、組合に対し、「団体交渉の申し入れについて(回答)」と題する文書で、要旨以下①ないし⑥の回答を行った。

- ① 組合の申し入れた日時では、労務担当理事に公務外出の予定があり、対応できない。
- ② 団体交渉の使用言語については、何度も伝えているとおり、日本語で応ずる。通訳者が必要な場合は、組合で手配し、同行されたい。
- ③ 団体交渉の開催時間については、何度も伝えているとおり、1時間を限度として就労時間内とする。

- ④ 日本語による交渉が成立しない場合は、直ちに団体交渉を中止する。
- ⑤ 団体交渉が円滑に行われるよう、組合で誠実な対応をされたい。
- ⑥ 上記のことについて組合の対応を知らせること。その上で、団体交渉が成立すると判断できた場合、改めて日程の調整をする。

【甲1の17】

- (5) 本件結審時において、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について、労使間で合意に至っておらず、団体交渉は開催されていない。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合らの主張

- ① 支部組合員らについて、雇用契約の締結や更新、また、管理職が誰であったかは別として、日常の職場における労働条件の提示、業務指示、業務命令、生徒に関する相談、協議等は、ほぼ全てが英語で行われていた。また、日本語の理解が十分でない支部組合員らにとっては、英語によるコミュニケーションが業務遂行上不可欠な手段であった。したがって、支部組合員らが日常の労使関係において用いる主たる言語、すなわち、LLRは英語であった。

しかし、法人は、組合らとの団体交渉となると、使用言語をLLRではなく、組合員にとって不自由な言語である日本語のみに限定している。これは、団体交渉に際し、意図的に障壁を設け、組合員に多大な負担と圧力を掛けることで、実質的に団体交渉を行うことのできない状態を作り出しているものである。また、法人は、自らの主張を譲歩することなく、組合側に全面的に服させようとした。したがって、法人の対応は、事実上の団体交渉拒否に該当する。

- ② 確かに、LLRで団体交渉を行わなければならないとする法律上の規定はないが、一方で、日本では、日本語のみを団体交渉で使用すべきとする規定も存在しない。したがって、団体交渉の言語に関して、法人の「日本だから日本語」という主張は、個別労使関係法上も集団的労使関係法上も根拠のないものである。
- ③ 団体交渉において言語問題が生じたのは、法人が、団体交渉に、組合

員が日常の職場におけるあらゆる場面で用いていた主たる言語の英語によって意思疎通できない者のみを法人側出席者として出席させたことに原因があるのであって、その問題を解決するための方途を見いだすのは法人側であることは自明である。

- ④ 第2回団体交渉において、A4が机をたたく等の行為を行ったことについては、同席していたA3が直後に注意し、A4自身はその場で謝罪しており、さらに、団体交渉後に法人に送付した文書においても、組合らは再度謝罪している。法人の主張は、こうした経緯に一切触れず、組合側について一方的に暴力行為があったかのように述べるものである。

(2) 被申立人法人の主張

- ① 組合らの主張するLLRは、公的に明確な定義付けがあるものではなく、また、個々の組合員の認識する定義も異なっているのであって、実態が不明確であるから、これを根拠に本件申立ての帰趨を判断することは不適切である。

組合らは、LLRを「日常の労使関係において用いられる言語」と定義付けているが、「労使関係」とは、具体的には「管理職と労働者との指示、命令に基づく関係」であり、さらに、「管理職」とは、B2学校においては「校長」と「副校長」のみである。校長や副校長が個々の教員と直接やり取りすることは予定されていないが、まれに直接にやり取りする場合でも、原則として全て日本語が用いられている。

- ② 日本においては、日本語が唯一の公用語であり、例えば、裁判手続においては日本語を用いることが法律により明確に規定されている。このような客観的状況に照らせば、日本国内で行われる手続においては、当事者間の特別な合意がない限り日本語を用いることが原則であるというべきである。よって、直接的には日本語で表現できない者が日本語に翻訳する手間や費用を負担すべきである。
- ③ 本件においては、一部を除く組合員が日本語にそれほど習熟しておらず、かつ、法人側担当者も英語に習熟していないため、通訳者なしには組合側と法人側との間で意思疎通を図ることが困難な状況にあった。し

たがって、問題は、組合らと法人のいずれが通訳者を手配するかに集約されるのであり、組合らではなく法人が通訳者を手配しない限り、組合員の意思を表明できないかのごとき組合らの姿勢には何の合理的な根拠もない。さらに、現行法上、組合らは法人に対し通訳者の手配に要する負担を請求する権利を有していないのであるから、組合らが通訳者を手配しなければ実質的な団体交渉を行えないことを理由に法人が団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たる余地はないというべきである。

- ④ 法人は、当初から今日まで団体交渉自体を全面的に拒否したことは全くなく、現に団体交渉を2回行ってきた。

第1回団体交渉以降、法人は、組合らに対し、日本語で話すことのできる組合員が中心となって発言するか通訳者を同行する等により、団体交渉に日本語で対応する準備を行うように申し入れたほか、第2回団体交渉を設定した際も、組合らにおいて上記のような準備がなされていることを前提としていた。

しかしながら、第2回団体交渉の際も、組合らは、通訳者を同行せず、かつ第1回団体交渉と同様に、相当程度に日本語を話せる組合員すらも全く日本語を話そうとせず、法人側の発言を遮り一方的に英語で話し続け、団体交渉の実が一切なかった。しかも、第2回団体交渉の途中で、A4 が机をたたき、威嚇するという暴力的行動に何度も及び、その面からも健全な団体交渉が行われる環境にならなかったため、法人は、団体交渉を打ち切ることにしたのである。

- ⑤ 以上のとおり、法人としては、組合らと誠実に団体交渉を行う意思は有しており、現に団体交渉の席に着いてきたのであって、第2回団体交渉後に団体交渉が開催されるに至っていないのは、専ら組合らの使用言語と暴力行為が原因であることは明白であり、法人のこれまでの対応は正当なものである。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について

- ① 本件においては、平成26年8月12日の組合らの法人に対する団体交渉の申入れ以来、組合らと法人との間で、団体交渉における使用言語と通

訳者の手配を巡って意見が対立し、組合らが英語による交渉と法人による通訳者の手配を一貫して求め、また、法人が日本語による交渉と組合らによる通訳者の手配を一貫して求めていたことが認められる。

- ② 組合らは、LLRを使用して団体交渉を行うべきであるから、法人がLLRではない日本語を使用して団体交渉に応ずるとしたことは実質的な団体交渉拒否に当たると主張する。

しかし、組合らの主張するLLRという概念は、一般的に認識されているものとはいえず、団体交渉における使用言語をLLRとすることが法的に、あるいは一般的な慣行として確立しているということもできないのであり、また、組合らと法人との間においても、そのような慣行があったとは認められないから、組合らの主張は独自の見解であるといわざるを得ず、採用することはできない。

- ③ 一方、法人は、日本では特段の合意のない限り日本語を用いることが原則であるから、団体交渉は日本語で行うものと主張する。

日本における団体交渉は、多くの場合、労使双方の基本とする言語が日本語であるため、特段の合意をすることなく、日本語で行われることが一般的であるが、本来、団体交渉のルールは、労使双方の合意により決定するのが原則であるから、労使の基本とする言語が異なる場合には、円滑な団体交渉を行うため、日本語以外の言語を使用して交渉することもあり得るといえる。

本件の場合、支部の組合員は、全員外国人であり（第2. 1(3)）、英語による面接を経て、日本語能力について特に問われず、法人のB2学校に採用されている（同(4)）。また、採用時における労働条件の提示は、日本語で記載された労働条件通知書の交付によりなされていたが、実際には、支部の組合員は、労働条件の内容について、他の教員から、英語により説明を受けていた（第2. 1(4)）。さらに、職場においても、他の教員との間で、単なる日常会話だけでなく、日々の業務上の連絡ないし指示も、英語で行われていたことが認められる（第2. 1(4)）。これらの事情を踏まえ、組合らは、法人に対し、支部の組合員が職場と同様の意思疎通の方法で法人側と会話できるようにするため、英

語による交渉を求めていた（第2.3(3)④）のであるから、組合らの要求にも相応の理由があるといえる。

以上の本件事案に鑑みると、団体交渉における使用言語について合意もない以上、単に日本国内であることをもって、当然に日本語で団体交渉を行わなければならないとするのは相当でなく、法人の主張を採用することはできない。

④ 上記②及び③の判断を踏まえると、本件の団体交渉において、日本語を使用すべきか、英語を使用すべきかを一義的に決めることはできないといわざるを得ない。

⑤ そして、前記③のとおり、支部の組合員らが、日本語に堪能ではなく、職場では主に英語を用いているが、一方で、法人が、その交渉担当者について団体交渉を行える程度に英語に堪能でない旨を述べていること（第2.3(3)②）からすると、組合らと法人との団体交渉では、団体交渉における使用言語と通訳者の手配についての問題が円滑な交渉を行う上で障害となっていたというべきであり、いずれの言語を使用するとしても、通訳者を手配することが必要不可欠であったといえることができる。

また、法人は日本語を話せない組合らが通訳者を手配すべきであると主張し、組合らはLLRで話すことのできない法人が通訳者を手配すべきであると主張するが、団体交渉で使用する言語を一義的に決めることができない本件にあっては、団体交渉で使用する言語を話すことのできない側が通訳者の手配に要する全ての負担を負うべきものということもできない。

⑥ 以上の点に加えて、団体交渉のルールは労使の合意で決定するのが原則であることをも勘案すると、本件労使間においては、円滑な団体交渉を行うため、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配に関するルールについて、労使双方に合意形成のための相応の努力を行うことが求められていたというべきである。

したがって、組合らが上記合意の形成に向けた相応の努力を行っているにもかかわらず、法人がそのような努力を行わず、団体交渉が円滑に行われる状況に至らなかった場合には、原則として、法人は、正当な理

由のない団体交渉拒否を行ったものと評価すべきである。

⑦ 上記の点を踏まえて、以下、第1回団体交渉及び第2回団体交渉並びにその後の法人の対応を検討する。

(2) 第1回団体交渉及び第2回団体交渉並びにその後の対応について

① 26年9月12日の第1回団体交渉は、組合側が英語で発言し、法人側が日本語で発言して行われた(第2.3(1))。この時、団体交渉における使用言語と通訳者の手配について、労使それぞれが自らの主張を述べたが合意には至らず(第2.3(3)(4)(5))、また、組合らの8月12日要求については、法人が要求事項4に応ずるとしたものの、それ以外の要求事項については実質的な交渉は行われなかった(同(2))。第1回団体交渉後から第2回団体交渉が行われるまでの間も、組合らと法人は、団体交渉における使用言語及び通訳者の手配について、自らの主張を繰り返した(第2.4)。

27年1月23日の第2回団体交渉では、組合側が第1回団体交渉と同様に英語で発言し続けたことを理由に、法人は、交渉の打ち切りを宣言した(第2.5(1)(2))。これに対し、組合側出席者のA4が机をたたく等の行為を行い、その後、組合らと法人との間で、法人の「出ていけ。」という発言や通訳者の手配を巡り、口論に発展したため、開始から40分程度で交渉は終了した(第2.5(3))。

第2回団体交渉後、文書によるやり取りでは、組合らが法人の対応を英語で抗議し、再度英語による交渉と法人による通訳者の手配を求め、団体交渉を申し入れたのに対し、法人は、組合らの恫喝まがいの行為を改めない限り、また、日本語でない限り、団体交渉に応じないと繰り返し回答し(第2.6、7)、結局、本件結審時まで団体交渉は開催されていない(同7(5))。

② このような経緯からすると、団体交渉における使用言語と通訳者の手配について、法人だけでなく、組合らも自らの要求に固執しており、団体交渉ルールについて合意できなかったのは、労使双方がルールについて固執していたがためであるようにも見受けられる。

しかし、組合らは、第1回団体交渉において、円滑に意思疎通できな

い状況から、法人に対し、労使双方が互いに相手方の言語を理解できる者を同行させることも提案しており（第2.3(4)）、交渉の過程で法人に対し一定の譲歩の姿勢を採っていたと評価することができる。また、組合らは、法人から団体交渉ルールに関する実例を挙げるようにとの求めを受けて（第2.4(8)③）、他の使用者と組合との間で団体交渉における使用言語や通訳者の手配に関する交渉ルールについて労働協約を締結している事実（同4(9)③）や、具体的に他の使用者との間でどのような団体交渉ルールを設けているのかを示していた（同6(1)⑤）のであって、組合らの要求について法人から理解を得るため具体的な例を提示し、説得する努力を行っていたものといえる。さらに、組合らは、団体交渉を除く法人とのやり取りを日本語で行っており（第2.2、4）、団体交渉以外の場面では、法人に負担のない日本語を使用する柔軟な姿勢を見せていた。

なお、第2回団体交渉後、組合らは、一時、英語の文書を送付している（第2.6(1)(3)、7(1)）が、第2回団体交渉時に法人の打切りの宣言を受けて組合らと法人とで口論となったこと（同5(2)(3)）からすると、組合らが態度を硬化させて、団体交渉で組合らが使用すべきと主張している英語で文書を送付したのは無理からぬことといえる。

以上からすれば、組合らは、団体交渉における使用言語を英語とすること、及び通訳者の手配を法人が行うという要求を示しつつ、それのみに固執していたわけではなく、労使双方が一定の譲歩を行い合意することを目指していたものといえることができる。

- ③ 一方、法人は、第1回団体交渉で、日本語による交渉と組合による通訳者の手配を要求するのみであり（第2.3(3)）、組合らが、労使双方とも互いの言語を理解できる者を同行させることを提案したり（同(4)）、B2学校 の教員であるC1や法人で勤務し英語を話せる者を通訳者として出席させることはできないか打診したり（同(3)②）、また、専門的な要望を英語で理解できないとの法人の主張に対しサポートを申し出る（同(5)）など、一定の譲歩を示していたのに対しても、一切応じなかった（同(3)(4)(5)）。

第1回団体交渉後には、法人は、組合らに対し、法人提示の条件が整えば団体交渉の日程を提示すること（第2. 4(6)(8)(10)）や日本語による交渉が成立しない場合に団体交渉を中止する旨を回答（同4(12)(14)）し、一層強硬な姿勢を採り、現に、第2回団体交渉において、組合らが英語で交渉を続けようとしたことを理由に、交渉の打ち切りを宣言したことが認められる（同5(2)）。

さらに、第2回団体交渉後、組合らが団体交渉を申し入れたのに対し、法人は、日本語でない限り団体交渉に応じないとする一方、通訳者の手配については、法人の主張を変更する考えはないとして、一切の負担を組合らに求めるという対応に終始している（第2. 6、7）。

- ④ 上記のとおり、2回の団体交渉とその後のやり取りにおいて、組合らが一定の譲歩の姿勢を示していたのに対し、法人は、日本語でない限り団体交渉に応じないとし、かつ、通訳者の手配については組合らにのみその負担を求めるという対応に終始している。

このような法人の対応は、自らの主張する団体交渉のルール以外を一切許容せず、組合らがこれに従わなければ団体交渉に応じないというものであり、本件労使間で基本とする言語が異なっていることにより生じている障壁を取り除こうとしたとか、合意達成に向けて妥協点を模索する努力をしたものとはいえない。また、こうした法人の対応を正当化するような特段の事情も認められないのであるから、上記法人の対応は、実質的に団体交渉を拒否していたものと評価せざるを得ない。

- ⑤ 法人は、組合らが通訳の費用等を法人に請求する権利を有しないと主張する。

しかし、本件の場合、前記(1)で判断したとおり、通訳者の手配に要する負担についても、労使双方に合意形成のための相応の努力が求められていたものであるから、組合らが通訳者の費用等を法人に当然に請求し得る立場になかったからといって、前記のような法人の対応が正当化されるものではない。

したがって、法人の主張は採用することができない。

- ⑥ また、法人は、団体交渉時に日本語を話せる組合員が日本語で発言し

なかったことが原因で円滑な団体交渉を行えなかったとも主張する。

確かに、組合側には、片言とはいえ、日本語を話せる者として A 3 がおり（第 2. 2 (1)、3 (1) (3)④）、かつ、同人が 2 回の団体交渉に出席していたこと（同 3 (1)、5 (1)）が認められる。また、団体交渉時、法人が、組合らに対し、組合員の中で日本語を話せる者がいるののではないかと質問し、日本語で話すよう繰り返し求めていたこと（第 2. 3 (3) ④）も認められるところである。

しかし、組合らは、支部の組合員が団体交渉に参加することを目的に、英語を団体交渉における使用言語とすることや、法人が通訳者を同行することを要求していた（第 2. 3 (3)④）ところ、団体交渉において法人が通訳者を同行せず日本語で発言していた状況（同 3 (1)、5 (1)）で、組合らが日本語で発言するとすれば、その要求を事実上撤回するに等しいのであるから、組合らの対応は、やむを得なかったものと解される。また、前記(1)で判断したとおり、本件においては、通訳者の手配をどうするかは労使が交渉して決めるべきことであるから、団体交渉の場で日本語を話せる組合員が日本語で発言すべきかどうかは、その交渉事項の一つの要素といえる。

したがって、交渉事項の一要素について、法人の要求に組合らが応じなかったことを捉えて、団体交渉を円滑に行えなかった原因が組合らにあるとする法人の主張は、採用することができない。

- ⑦ さらに、法人は、第 2 回団体交渉で A 4 が机をたたく等の行為を行ったことを理由に、その後、団体交渉に応じなかったとも主張する。

しかしながら、A 4 が机をたたいたり大声を出したりしたのは、法人側の団体交渉を打ち切る旨の発言を受け（第 2. 5 (2) (3)）、興奮して思わず行ったものであり、同人の行為に全く問題がないとはいえないが、故意に法人を威嚇したものとまでいうことはできない。また、A 4 は、A 3 に促されその場で謝罪を行っており（第 2. 5 (3)）、さらに、第 2 回団体交渉の後、組合らが法人に対し同種の行為を繰り返さないことを約束できる旨を文書で述べていること（同 6 (3)⑥）からすると、今後同人の行為が団体交渉の支障になるということとはできず、したがって、

このことは団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

(3) 総括

以上の次第であるから、2回の団体交渉及びその後の組合らとのやり取りにおける法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3 救済方法について

上記2のとおり、26年9月12日及び27年1月23日の団体交渉並びにその後の法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

組合らと法人との間では、8月12日要求についての実質的な団体交渉は行われていないのであり、使用言語及び通訳者の手配に係る団体交渉ルールが定まらない限り、このような状態が今後も継続するおそれがあるといえる。

ただし、本来、団体交渉のルールの決定は労使の合意に委ねるべきものであるから、ルールについて合意のなされていない本件における救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

また、組合らは、法人の公式ウェブサイトへの謝罪文の掲示を求めているが、本件における救済としては、主文第2項の程度で足りると考える。

なお、付言するに、当委員会は、円滑な団体交渉の開催に向けて、労使双方が通訳者の手配等の団体交渉のルールについて真摯に協議し合意形成を図ることを強く望むものである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、26年9月12日及び27年1月23日の団体交渉並びにその後の法人の対応は、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。

平成28年7月19日

東京都労働委員会

会長 房村 精一