

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

理 事 長 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第25号事件について、当委員会は、令和7年1月14日第1856回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同福島かなえの合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 法人は、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X 1 組合及び同X 2 支部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

理事長 B 1

当法人が、令和3年10月8日の団体交渉において、貴組合らが申し入れた議題について、①人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会で検討し、全体的な決定を行ってからであれば回答することができるなどとして、貴組合らとの交渉に応じなかったこと、②以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答したことは、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。)

- 2 被申立人は、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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

令和3年夏頃、申立人X1組合（以下「組合」という。）及び同X2支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）の交渉担当者が、フランス語を母語としていた者から英語を母語とする者に代わった。

9月19日、組合らは、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）に対し、英語訳を付した日本語で、賞与、未払賃金等の要求事項を提示して団体交渉を申し入れた。これに対し、9月23日及び27日、法人が、要求事項をフランス語で知らせれば団体交渉に応ずる、団体交渉もフランス語で行うなどと回答したところ、同月29日、組合らは、支部組合員の中にはフランス語を全く話せない者もあり、法人がフランス語での団体交渉に固執するのであれば対等な立場での交渉ができないと述べた。

10月8日、団体交渉が通訳を入れずにフランス語で行われた（以下、この

団体交渉を「本件団体交渉」という。)が、法人は、組合らの要求事項について、過去の団体交渉で回答済みである、個人に関する要求は法人内に組織されている人事委員会で検討する内容であり交渉することはできないなどと回答した。

本件は、組合らの3年9月19日付けの団体交渉申入れに対する、法人の同年23日及び27日付けの回答並びに10月8日の本件団体交渉における対応が正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか否か、当たる場合、救済利益が存在す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 団体交渉の際の使用言語をフランス語とすることに固執せず、日本語及び英語による団体交渉を拒絶しないこと。
- ② 過去の団体交渉で回答済みである、要求事項を取り扱う機関が異なるなどとして、団体交渉を拒絶しないこと。
- ③ 謝罪文のホームページ掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、企業の枠を越えて組織されるいわゆる合同労組であり、平成22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は409名である。
- (2) 申立人支部は、肩書地に事務所を置き、組合の下部組織として結成された労働組合であり、23年6月20日に法人に支部結成を通知した。支部の組合員は、主として日本で法人に採用された教職員で構成され、本件申立時の組合員数は25名である。
- (3) 被申立人法人は、肩書地に本拠地を置き、フランス外務省の管轄下にあるフランス在外教育庁によって運営されている。フランス在外教育庁は、在外フランス人の子供たちに向けた公立教育事業の展開などを目的として、1990年(平成2年)に創設され、本件申立時には138か国、552のフランス人学校のネットワークを構成している。

法人が運営するB2学園は、平成24年に現在の名称となるまでは、「B3」という名称であった。

令和3年9月、B4（以下「B4学園長」という。）は、前任のB5（以下「B5学園長」という。）に代わって、学園長となった。

- (4) 法人には、人事委員会と称する組織がある。人事委員会は、経営側メンバーと法人の全職員から選出された職員代表とが同数の計10名で構成され、三六協定等の労使協定や就業規則の改定について討議等を行う組織とされている。

2 従前の団体交渉等

3年夏頃、組合らの交渉担当者が、A3（以下「A3」という。）から、A4（以下「A4」という。）に交代した。A3は、平成23年からそれまで、組合の支部担当を務めており、フランス語を母語とし、A4は英語を母語としていた。また、31年又は令和元年頃に、支部の執行委員長が、フランス語を母語とするA5（以下「A5」という。）から英語を母語とするA6（以下「A6」という。）に交代した。

3年10月8日の本件団体交渉以前の労使間の団体交渉等の実施状況は、別表のとおりである。

3 本件団体交渉までの経緯

- (1) 3年9月19日、組合らは、法人に対し、A4が組合らの交渉担当者となったことを通知するとともに、要旨以下①から⑫までの12項目の要求事項（以下、各要求事項について、「要求事項①」のように①から⑫までの符号を付して表記する。）を議題とする団体交渉申入書を提出した。

なお、この団体交渉申入書では、日本語の要求事項に英語訳が付され、要求事項以外の記載には、日本語に英語訳及びフランス語訳が付されていた。

- ① A5の事務職員としての賃金カテゴリーを「事務カテゴリー0」から「事務」へ変更し、それに基づく賃金を支払うこと。
- ② A5に対し、元年10月から2年9月までの賃金について、実際に支給した「事務カテゴリー0」による額と、支給すべきであった「事務」による額との差額を支給すること。
- ③ 組合員に対し、毎年、夏及び冬に、それぞれ、1か月分の賃金と同額の賞与を支給すること。

- ④ A 6 に対し、「教員01」の賃金カテゴリーに基づく賃金を支給すると明示している平成27年から28年までの就業規則に基づいて賃金を支給すること。
 - ⑤ A 6 に対し、27年9月から令和3年9月までの間に発生した未払賃金を支払うこと。
 - ⑥ B 6 幼児・初等教育科校長（以下「B 6 幼児・初等教育科校長」という。）によるA 6 に対するパワーハラスメントを調査すること。
 - ⑦ A 7（以下「A 7」という。）、A 8（以下「A 8」という。）、A 9 に対し、契約に定められている所定労働時間以外の時間に行われるスポーツ大会、練習等の課外活動に関して賃金を支払うこと。
 - ⑧ A 5 に対し、在宅勤務を認めること。
 - ⑨ バイリンガル部門からパールインターナショナル部門に配置転換した教員に対し、引き続きバイリンガル手当を支給すること。
 - ⑩ A 6 に対する2年11月27日付けの警告書を撤回すること。
 - ⑪ 組合員の労働条件を変更する場合、また、就業規則を変更する場合、事前に時間的な余裕をもって組合らに通知し、協議の上、同意を得て実施すること。
 - ⑫ 上記の要求事項に基づいて、組合らと労働協約を締結すること。
- (2) 9月23日及び27日、B 4 学園長は、A 4 に対し、要求事項をフランス語で知らせれば団体交渉に応ずると回答した上で、本校における文書及び口頭でのやり取りは以前からフランス語で行われており、団体交渉も日常的に使用されているフランス語で行うなどと連絡した。
- (3) 9月29日、A 4 は、B 4 学園長に対し、上記要求事項のフランス語訳を送付するとともに、要求事項の文書にフランス語を使用することはやぶさかではないが、フランス語を余り上手に話せないことをあらかじめ伝えておく、交渉中に全力を尽くすが、うまく伝えられないところがあるのでよろしくをお願いしたい、例えば英語の講師はフランス語の能力は採用の条件ではなかったし、支部組合員の中には日常的に使用する言語がフランス語ではない者、フランス語を全く話せない者もいる、そのような組合員についてフランス語での交渉に固執するのであれば交渉は不可能となる、交渉

のルールや条件は対等な立場で決定されるべきであるなどと記載した電子メールを送信した。

4 本件団体交渉

- (1) 10月8日、本件団体交渉が開催され、組合らからはA4、A7及びA6の計3名が、法人からはB4学園長、B6幼児・初等教育科校長及びB7事務・経理部長兼総務部長の計3名が出席した。
- (2) 冒頭、B4学園長は、交渉はフランス語で行われる、A7、A4は（フランス語を理解することができるし）英語を話すことができることを承知しているので、御自身で訳せばよいと述べた。これに対し、A4は、フランス語で話す努力はする、A7とA4は通訳をすることはできるが、職業的な通訳ではないし、今後通訳が出席するという約束はできないとフランス語で述べた。これに対し、B4学園長が、フランスの学校だから交渉はフランス語で行われると述べると、A4は、「しかし… 努力はします。」とフランス語で応じ、フランス語が母語ではないので、ゆっくりと話してもらえると助かると希望を述べた。これに対し、B4学園長は、「もちろん。」と述べ、その後のやり取りもフランス語で行われた。

そして、組合らが申し入れた12項目の要求事項（前記3(1)）について、法人は、要旨以下アからクまでの見解を述べ、また、組合らの質問に答えた。

ア 要求事項①について

(ア) 見解

学校運営の基本は、個人の要求については検討せず、必ず人事委員会で行われるものである。したがって、組合らと交渉することはできない。

- (イ) A4が、「それは、組合と交渉できないということですか。」と問うと、B4学園長は、「そうです。第2項（注：要求事項②）もそうです。」と述べた。

イ 要求事項②について

要求事項①と同様、差額の支給は人事委員会で行われる検討とつながっているため、組合らと交渉することはできない。

ウ 要求事項③について

(ア) 見解

要求事項③も法人の決定機関が管轄する事項であるので、人事委員会を通して検討すべきであり、組合らと交渉することはできない。

- (イ) B 4 学園長の上記(ア)の見解に対し、A 4 が、「私は分かりません。この要求事項も、組合は交渉できないんですか。」と問うと、B 4 学園長は、人事委員会がこれらの要求を取り扱おうと述べた。

エ 要求事項④、⑤、⑥、⑨及び⑩について

(ア) 見解

以前の団体交渉で回答済みである。

- (イ) B 4 学園長の上記(ア)の見解に対し、A 4 が改めて法人の回答を聴きたいと述べると、B 4 学園長は、以前の団体交渉で話し合われたものであり、回答もされている、その協議に戻ることはできないなどと述べた。

オ 要求事項⑦について

申請の必要な残業に関して規定された就業規則と協定を確認してほしいが、この事項については知らない。残業代については事前に申請してほしい。申請内容を確認した上で回答する。

カ 要求事項⑧について

要求事項①、②及び③と同様である。法人の規定を参照してほしい。人事委員会が在宅勤務の仕組みを検討し、承認した。この仕組みは、法人の全職員に適用される。

キ 要求事項⑪について

就業規則の改定は、法人の決定機関が検討、承認した後に、職員に伝える手続となっている。

ク 要求事項⑫について

労働協約はなくても対話はできる。

- (3) これらの法人の回答に対し、組合らは、法人の回答を理解できていると思うが、日本では組合員個人に関する要求を提示することができ、法人はそれらについて労働組合と直接交渉する必要があると述べた。

法人は、組合らは組合員のためだけに交渉しているので、私たちにとっては集団的とはいえない、個人に関する要求の検討は団体交渉の出席者3名だけで行うことはできず、我々の方針は個人として交渉をせず、まず人事委員会で全職員について検討し、その後各個人のケースに適用することである、人事委員会での検討後ならば組合員の具体的な件について回答できる、全ての決議機関を通すのは年度末になり、その後で組合らに回答できる、法人は組合らが求める直接交渉ができない理由を説明しているなどと述べた。

これに対し、組合らは、求めているのは回答だけでなく交渉である、これでは団体交渉にならないと述べた。そして、既に回答済みであるとした事項について、組合らは、A4とB4学園長は新任であるから、最初から話を始めなくてはならないし、組合らの要求事項に対する法人の回答が必要であると述べたが、法人は、個人の要求についての検討はしない、ほかに答えることはないなどと応じた。

組合らは、法人の対応は実質的な団体交渉拒否である、年度末まで3か月も待つことはできないなどと述べたが、法人は、既に説明も回答もしたし、組合らの要求は人事委員会に伝えることができるのだから、交渉の拒否ではないと述べた。

その後、組合らが当委員会でのあっせんを提案し、法人は検討することとなった。

- (4) 本件団体交渉では、A4が法人側の自己紹介の時に名前を聞き直すことはあったものの、協議がフランス語で行われたことにより、相手方の発言が理解できないとか、発言の内容を誤解して議論が空転するといったことはなかった。

5 本件団体交渉後の経緯

本件団体交渉後、いずれも電子メールにより、以下(1)から(6)までのやり取りが行われた。

- (1) 10月15日、B4学園長は、A4に対し、本件団体交渉における組合らの当委員会のあっせんを利用する旨の提案について、誠実に交渉していることからあっせんに応ずるつもりはないと回答した上で、11月12日に人事委

員会があり、組合らからの新たな要求について再検討し、回答できると考える旨を連絡した。

- (2) 10月22日、A 4 は、B 4 学園長に対し、組合らの要求事項について、組合らは、法人が人事委員会で扱うということは受け入れられず、団体交渉の継続を希望するため、日時を提示してほしいと連絡した。これに対し、B 4 学園長は、同日、日時の提示は休暇明けに行うと回答した。

- (3) 11月18日、A 4 は、B 4 学園長に対し、団体交渉の日時を提示してほしいと連絡した。

また、11月22日にも、A 4 は、B 4 学園長に対し、団体交渉の日時を提示してほしいと改めて連絡した。

- (4) 11月25日、B 4 学園長は、A 4 に対し、交渉事項について詳細なリスト作成をするよう連絡した。

12月8日、A 4 は、B 4 学園長に対し、組合らが交渉を求める事項は前回の団体交渉と同様である、双方が満足することができる結論に至ることができるよう交渉したい、本件団体交渉では法人は人事委員会への諮問が必要だと述べたが、組合らと交渉する義務があることと人事委員会とは関係がないなどと回答した。

- (5) 12月9日、B 4 学園長は、A 4 に対し、組合らが引き続きの協議を求めた事項の大半については10月8日の本件団体交渉で既に返答している、その他の事項については裁判所及び労働基準監督署で言及したとおり時間外労働の計算に係る答弁を準備している、とはいうもののクリスマス休暇の前に会うことは可能であるとして、組合らの都合の良い期日を連絡するよう求めた。

- (6) 4年1月11日、3年12月9日の電子メール（上記(5)）に対する返答がなかったため、B 4 学園長はA 4 に対し、法人の都合の良い日時を伝え、返信を待つ旨の電子メールを送った。

しかし、A 4 は、返信しなかった。

6 本件申立て

4年4月8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 本件申立て後の団体交渉

(1) 5月25日、組合らは、法人に対し、要旨以下㊸から㊿までの7項目の要求事項を議題とする団体交渉申入書を提出した。これらの要求事項は、本件団体交渉の要求事項（前記3(1)）とは別のものである。この申入書は、日本語とフランス語が併記されていた。

㊸ 食堂で勤務する組合員に対する5月9日付「退職要領」を撤回すること。

㊹ 7月1日で食堂の運営を終了する具体的理由を文書で説明すること。

㊺ A5に対するパワーハラスメントの事実について調査を行い、報告すること。

㊻ 2年6月4日の役員会議事録で、B5学園長（当時）がA5を「扇動者」と表現したことについて説明すること。

㊼ A8に対し、昭和55年9月から平成26年9月までの期間の退職金について、当時の学園長が口頭約束した金額を支払うこと。

㊽ A8に対し、労働契約で約束した定期昇給にのっとり、未払賃金を支払うこと。

㊿ 組合員の労働条件を変更する場合、組合らとのみ交渉すること。

(2) 令和4年6月7日、法人代理人弁護士は、組合らの5月25日付けの団体交渉申入れ等について、法人から委任を受けた旨を組合らに通知した。

(3) ア 組合らと法人とは、6月18日に団体交渉を行い、以降、7月2日、9月15日、10月6日及び11月30日に団体交渉を行ったが、そのいずれにも、法人は、代理人弁護士及び日本語・フランス語の通訳を同席させた。

イ 11月30日に団体交渉が開催された後、組合らは、下記(4)の団体交渉の申入れを行うまで、団体交渉の申入れを行っていない。

(4) 5年7月4日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。法人は、代理人弁護士及び日本語・フランス語の通訳を同席させた。

その後、本件調査手続の終結日（6年10月15日）まで、組合らは、法人に対して団体交渉を申し入れていない。

(5) 組合らは、5年6月30日付けの準備書面1において、本件申立てから5年6月までの14か月の間、法人は「団交申入れに応じ、日仏のプロの通訳

の手配を含めた使用言語の問題に取り組み、例外なくすべての要求事項についての協議に応じている」とし、この期間の団体交渉については救済を申し立てるものではないとしている。

- (6) 6年10月15日の第13回調査期日において、命令発出に当たり、本件当事者双方共に審問の必要がないとの意向であることの確認をした上で、当委員会は、本件については審問を経ないで命令を発することとして、調査の手続を終結した。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合らの主張

ア 団体交渉での使用言語に係る法人の対応

令和3年夏までの約10年間、組合の支部担当であったA3は、フランス語を母語とし、英語も日本語も堪能であった。一方、A3の後任のA4は、英語を母語とし、フランス語での意思疎通に限界があり、込み入った内容になるとコミュニケーションに支障を来すことがあった。また、支部の執行委員長も、A4が支部担当になった頃、フランス語を母語とするA5から、英語を母語とするA6に交代した。担当や役員の交代前は、団体交渉での使用言語として、フランス語のみならず英語の使用も認められたことがしばしばあった。英語圏の組合員が頻繁に団体交渉に出席した際も、法人側が配慮し、英語で話すよう努力してきたので、言語による摩擦や問題は起きなかった。法人は、日本人や英語圏出身の者については、フランス語能力を雇用の条件としていなかったのである。

支部役員のうち、フランス語ができるのは書記長A7のみであり、支部組合員の3分の2は日常的にフランス語以外の言語を使っている状況で、法人が団体交渉をフランス語のみで行うとしてきたことはフェアではない。

実際に、交渉の中で誤解が生じたり、フランス語での発言を理解できない場面があった。

イ 本件団体交渉の議題に係る法人の対応

法人は、組合員個人に関連する要求事項について、管轄としては人事

委員会で取り上げられるべきものであるという説明に終始した。

また、要求事項によっては、法人は、過去に回答済みであると述べるだけで、交渉を拒んだ。回答済みであるとの回答だけで、いつの団体交渉でどのような回答があったのかの説明もなく、本件審査手続の中でそれが20か月以上前の団体交渉での発言を指すことが判明したものもあった。

ウ 救済利益

4年6月18日以降の団体交渉は、本件申立て後の事情であり、本件審査とは直接関係しないのであって、以前の団体交渉拒否がなかったことにはならない。

法人においては、数年ごとに学園長の交代があり、方針が変更されるおそれもある。そして、法人は、3年10月8日の本件団体交渉での対応に問題があるとは認識していないようであり、組合無視、組合軽視の姿勢からすれば、再び法人の不当労働行為が発生する可能性がないとはいえない。

(2) 被申立人法人の主張

ア 団体交渉での使用言語に係る法人の対応

法人が、組合らとの団体交渉における使用言語をフランス語に限定する旨の規程やルールを策定した事実はない。また、本件団体交渉以前の団体交渉もフランス語で行われていたのであり、本件団体交渉で初めてフランス語が使用されたという事実もない。

本件団体交渉では、フランス語でのやり取りで特段の支障が生じなかった。言語の面やその他の面で、法人は団体交渉を拒絶していない。

イ 本件団体交渉の議題に係る法人の対応

人事委員会は、教員・教務課アシスタント、事務職員、技能職員といった職員代表が半数を占める会議体であり、三六協定等の労使協定や就業規則改定の際の労働者からの意見聴取の権限を有する。教職員の労働条件その他就業に関わる事項のうち予算変更を伴う案件については、理事会で最終決定することとなっているが、人事委員会が法人の諮問機関として意見照会を受けることもある。団体交渉では、法人は人事委員会

に関する所定の手続について正確な説明をしたにすぎないのであって、法人の対応は不誠実な団体交渉に当たらない。

法人が回答済みであると応じた点についても、不誠実な団体交渉には当たらない。なお、要求事項④及び⑤については、2年2月3日の団体交渉で教員の賃金カテゴリーの決め方について議題となっていたところ、当時の学園長が賃金カテゴリーの決め方については変更するつもりがない旨を回答したことを受けてのものである。要求事項⑥についての回答も、2年2月3日の団体交渉で回答したことを受けてのものである。要求事項⑨については、既に人事委員会で説明していたことを受け、このように述べたものである。要求事項⑩については、過去の記録がないため、どの時点の団体交渉で説明したものか定かでない。

ウ 救済利益

4年6月18日以降に行われた団体交渉では、法人は、日本語・フランス語の通訳と代理人弁護士を同席させている。団体交渉では、組合らの出席者が法人側出席者と通訳を介さず、フランス語で直接やり取りすることもあり、言語の問題が実質的な議論を妨げることもなかった。そして、組合らは、5年6月30日付けの準備書面1の中でも、本件申立てから5年6月までの14か月の間、法人は「団交申入れに応じ、日仏のプロの通訳の手配を含めた使用言語の問題に取り組み、例外なくすべての要求事項についての協議に応じている」とし、この期間の団体交渉については救済を申し立てるものではないとしている。このように、既に集团的労使関係秩序は回復されたといえるのであるから、本件申立ては救済の必要性がない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉での使用言語に係る法人の対応

ア 団体交渉における使用言語の問題は、労使間での協議を経て解決されるべきものである。

一連の経緯をみると、本件において、団体交渉での使用言語の問題が従前に比して顕在化したのは、組合らの交渉担当者や支部の執行委員長がフランス語を母語とする者から英語を母語とする者に交代した（第2.

2) ことが大きな要因になっているといえるところ、本件団体交渉に向けた労使間のやり取り（同3）において、組合らが法人に対し、使用言語の問題について行った申入れ等は、A4がB4学園長に対して送った3年9月29日付けの電子メール（同3(3)）のみで、組合らは使用言語や通訳についての具体的な要求や協議を事前に法人に持ち掛けることもなく、本件団体交渉に臨んでいたといえる。

これに対し、法人が、9月23日及び27日のA4に対する電子メールで、B4学園長が団体交渉はフランス語で行うなどとし（第2.3(2)）、また、本件団体交渉の冒頭でも、B4学園長が使用言語をフランス語とすると言明したのに対し、A4が努力する、ゆっくり話してもらえると助かるなどと述べ、B4学園長が「もちろん。」と応ずるやり取りがあった（同4(2)）ものの、労使間でそれ以上の使用言語に係る協議などのやり取りはなく、本件団体交渉後も組合らからの具体的な要求や協議の申入れ等ではなかった（同5）。

また、本件団体交渉では、A4が法人側の自己紹介の時に名前を聞き直すことはあったものの、協議がフランス語で行われたことにより、相手方の発言が理解できないとか、発言の内容を誤解して議論が空転するといったことはなかったことが認められる（第2.4(4)）。

イ 組合らは、本件団体交渉より前の団体交渉では英語でのやり取りも禁止されていなかったと主張する。

しかし、本件団体交渉より前の団体交渉がどの言語で行われていたかを明らかにする証拠はないし、過去の団体交渉では、組合ら側の出席者に英語を母語とする者がいたこと（第2.2）から、組合らの主張するように、法人側がこれらの者に対して英語で発言する場面もあったかもしれないが、組合らの交渉担当がフランス語を母語とするA3であった（同）ことからすると、少なくとも主としてフランス語で協議がなされていたとみざるを得ない。

ウ 以上の経緯からすると、法人は3年9月23日及び27日付けで組合らに対して団体交渉での使用言語をフランス語すると連絡したが、これに対し、組合らが使用言語について具体的な要求や協議の申入れ等をした

ことはなく、そのため本件団体交渉はフランス語で行われたものの、ゆっくり話してもらえると助かるなどと述べた組合らに対し、法人が「もちろん。」と応じた上でフランス語でのやり取りが行われており、団体交渉での使用言語に係る法人の上記対応が、本件団体交渉の協議に支障を生じさせたというような事情は特にうかがわれない。

したがって、3年9月23日及び27日付けの回答を含む団体交渉での使用言語に係る法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否にも不誠実な団体交渉にも当たらない。

(2) 本件団体交渉の議題に係る法人の対応

ア(ア) 法人は、組合らが申し入れた要求事項①、②、③及び⑧について、いずれについても、人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会での検討後であれば回答することができる、したがって組合らと交渉することはできないなどと述べ、組合らとの交渉に応じなかった(第2.4(2)アイウカ、同(3))。

人事委員会は、経営側メンバーと法人全職員から選出された職員代表とが半数ずつで構成され、労使協定や就業規則の改定に係る討議等を行うとされる(第2.1(4))。そして、法人は、人事委員会が、教職員の労働条件等のうち予算変更を伴う案件について、法人の諮問機関として最終決定権を有する理事会から意見照会を受けることもあり、本件団体交渉で、法人は人事委員会に関する所定の手続について正確な説明をしたにすぎないなどとも主張する。

イ(イ) 本件団体交渉における組合らと法人とのやり取りをみると、法人の意思決定における人事委員会の位置づけは必ずしも明らかではないものの、法人は、人事委員会での検討を通すべきとする事項については、団体交渉における交渉には応じないとしており(第2.4(2)(3))、また、法人は、個々の組合員に係る組合らの要求事項は労働者個人の問題であって集団的な問題ではないので、全職員に適用できるかを人事委員会で検討した後に組合らに回答することができるとしている(同4(3))ことから、法人としては、組合らとの団体交渉の場は持つものの、その場で交渉を行い、妥結を目指すというわけではなく、人

事委員会での検討結果を法人の回答として組合らに伝えるという姿勢であったとみることができる。

このことは、要求事項⑧についての法人の見解（第2.4(2)カ）からもみて取ることができる。

そして、本件団体交渉が行われた後の12月8日の電子メールでA4がB4学園長に対し、改めて、学園との交渉を求めた（第2.5(4)）が、B4学園長は、翌9日の電子メールでの返信で、クリスマス休暇の前に組合らと会うことは可能であるとしつつも、組合らが協議を求めた事項の大半については本件団体交渉において既に返答しているなどと述べ（同5(5)）、改めて、従前の姿勢が変わらないことを明らかにしたといえる。

(ウ) しかし、組合らが申し入れた要求事項①、②、③及び⑧は、組合員の賃金、賞与や在宅勤務に係る要求であり（第2.3(1)）、いずれも組合員の労働条件に係る事項であるから、義務的団体交渉事項に当たすることは明らかである。したがって、法人は、法人内部においては人事委員会で検討されるべき事項であったとしても、組合らとの団体交渉において、交渉事項として取り扱い、誠実に交渉する義務があるのであるから、上記(イ)のように、人事委員会で検討されるべき問題であるなどと述べるのみで、組合らと交渉しないという法人の態度は、是認することができない。

イ(ア) 本件団体交渉において、法人は、組合らが申し入れた要求事項④、⑤、⑥、⑨及び⑩について、以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答した（第2.4(2)エ）。

(イ) 団体交渉において、以前の団体交渉での回答と同じ回答をすること自体は問題でもないし、過去の回答を引用することも必ずしも問題となるものではない。

しかし、学園長も、組合らの交渉担当や支部の執行委員長も交代し、前回2年6月18日の団体交渉から本件団体交渉までおよそ1年半近くが経過している（第2.2、別表）中で、また、要求事項⑩のようにどの時点の団体交渉で説明したものか明らかでないと法人が主張す

るものもある（第３．１（２）イ）にもかかわらず、本件団体交渉において、組合らが申し入れた要求事項について単に以前の団体交渉で回答済みであると述べる法人の姿勢は、仮に組合らの要求には依然として応じられないとしても、団体交渉での協議を通じて、法人の回答の内容や論拠を具体的に説明して組合らとの合意達成の可能性を模索しようとしているとは評価することができない。

ウ したがって、本件団体交渉における法人の対応は、組合らが申し入れた要求事項①、②、③及び⑧について、人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会での検討後であれば回答することができるなどとして、組合らとの交渉に応じなかった点で、また、組合らが申し入れた要求事項④、⑤、⑥、⑨及び⑩について、以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答した点で、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

（３） 救済の利益

法人は、４年６月１８日の団体交渉以降は、法人が日本語・フランス語の通訳を用意し、代理人弁護士を同席させていて、使用言語の問題で議論が妨げられることはなく、組合らも法人が例外なく全ての要求事項についての協議に応じているとしているので、既に集团的労使関係秩序が回復されたと主張する。

確かに、法人が通訳を用意するなどした（第２．７（３）（４））ことが、その後の円滑な団体交渉に寄与しているとみることができ、組合らも、６月１８日以降の団体交渉については、法人が「例外なくすべての要求事項についての協議に応じている」とし、この期間の団体交渉については救済を申し立てるものではないとしている（第２．７（５））。

しかし、これらの団体交渉の議題は、個別の組合員に関するものがあるものの、本件団体交渉のそれとは別のものであり（第２．７（１））、また、その中で法人がどのような対応を執ったのかは明らかにされていない。そして、法人は、本件団体交渉において、組合らの要求事項につき、人事委員会で検討されるべき問題であると回答したり、過去に回答済みであるとのみ回答したりしたことについて、その主張（第３．１（２）イ）をみても、本件

調査手続の終結日現在、不誠実な団体交渉に当たるとの認識を持っているとは認められないのであるから、今後、団体交渉議題によっては、法人が本件団体交渉と同様の対応を繰り返すおそれがないとはいえず、将来に向けて円滑な労使関係を築くための救済の必要性等が全て失われたとまではいえない。

したがって、本件申立てにおける救済の利益は失われていない。

3 救済方法

組合らは、救済方法について、過去の団体交渉で回答済みである、要求事項を取り扱う機関が異なるなどとして団体交渉を拒絶しないこと及び謝罪文のホームページ掲載を求めている（第1.2②③）が、4年6月18日以降の団体交渉の実施状況その他本件に係る一切の事情を考慮すると、主文のとおり、文書交付を命ずるにとどめるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉において、法人が、組合らが申し入れた要求事項①、②、③及び⑧について人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会で検討し、全体的な決定を行ってからであれば回答することができるなどとして、組合らとの交渉に応じなかったこと、また、組合らが申し入れた要求事項④、⑤、⑥、⑨及び⑩について、以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答したことは労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和7年1月14日

東京都労働委員会
会 長 團 藤 丈 士

