【別紙】

1　当事者の概要

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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。

令和３年９月、Ｙは、学園長となった。

⑷　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　事件の概要

令和３年夏頃、組合及び支部（「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Ｘに代わった。

９月19日、組合らは、法人に対し、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おり、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応じた。

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、法人の同月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。

3　主　文　＜一部救済＞

⑴　法人による文書交付（要旨：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が不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

⑵　法人による上記⑴の履行報告

⑶　その余の申立ての棄却

4　判断の要旨

⑴　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、ＸがＹ学園長に対して送った３年９月29日付けの電子メールのみで、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Ｘに対する電子メールで、Ｙ学園長が団体交渉はフランス語で行うなどとし、また、本件団体交渉の冒頭でも、Ｙ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、Ｘ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、Ｙ学園長が「もちろん。」と応じるやり取りがあったものの、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はなかった。

また、本件団体交渉では、Ｘ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。

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者であったことからすると、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とすると連絡したが、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。

⑵　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。

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労働者の討議等を行うとされる。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　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、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ことから、法人としては、組合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。

そして、本件団体交渉が行われた後の３年12月８日の電子メールで　ＸがＹ学園長に対し、改めて、学園との交渉を求めたが、Ｙ学園長は、翌12月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５⑸）、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。

㈣　しかし、組合らが申し入れた要求事項は、組合員の賃金、賞与や在宅勤務に係る要求であり、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㈠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㈠　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ものもあった。

㈡　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中で、また、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要求事項もあるにもかかわらず、本件団体交渉において、組合らが申し入れた議題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、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。

⑶　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、既に集団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。

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、また、その中で法人がどのような対応を執った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。

５　命令書交付の経過

⑴　申立年月日　　令和４年４月18日
⑵　公益委員会議の合議　令和７年１月14日
⑶　命令書交付日　　令和７年２月26日