

研 究
労働法・経済法

別冊
2

「国際化」と労使紛争

——事例を通してみた
紛争調整上の留意点——

宮 本 安 美



CALAMVS GLADIO FORTIOR

慶應義塾大学産業研究所

I ヒトの「国際化」と労働委員会

日本は現在、何から何まで「国際化」の時代である。その国際化の波がヒトの「国際摩擦」という形で労働委員会にも及んできている。いま、ある地方労働委員会（以下、「甲地労委」という。）が「摩擦」解消のために調整または判断を求められた事件の中から比較的最近のものを拾ってみると、A社事件、B労働組合事件、および、外国人語学教師の労働条件をめぐる紛争が生じたC外国語学校事件とD外国語学校事件などがある。本稿はC外国語学校およびD外国語学校事件を眺め、問題点を摘出・検討して調整上の留意点を探ることを主な目的とするが、A社事件とB労組事件についても問題点だけを簡単に述べておく。

A社事件は、終戦後間もなく日本へ進出してきた企業の撤収によって引き起こされた不当労働行為事件である。申立人はA社の労働組合で、その構成員は日本人であるから外国人労働者に係る問題でないが、一種の国際的事件である。この事件で問題となった重要な点を2つだけあげれば、ひとつは被申立人のひとりであるアメリカで設立され、ニューヨークに本社を置く法人に対して甲地労委は管轄権をもつかということである。もうひとつは、仮りに管轄権があるとしたら、アメリカのその法人に「使用者性」が認められるか、ということである。

眼をB労組事件に転ずると、この事件は、日本の、ある電機会社が50パーセント出資して韓国に設立した合弁会社が解散したことから生じた事件である。A社事件を「入ってきた労使関係」というなら、これは「出て行った労使関係」（このようなよび方があると

いうことである。)のなかで生じた事件である。B労組の代表が来日し、出資した会社(いわば親会社)に団体交渉を求めたものであるが、その折に甲地労委に対して団交促進のあっせんを申請したら受付けるかどうかを打診したというものである。実際にはあっせん申請に至らなかったようであるが、申請があったとしたら問題となるのは、とりあえず次の2つ、すなわち第1に甲地労委に管轄権があるのか、第2に被申請人となる日本の親会社は「労働関係の当事者」ないし「労働争議の当事者」(労働関係調整法2条～4条、12条1項、16条など参照)といえるのか、ということだと思われる。

次に本題のC外国語学校事件およびD外国語学校事件というのは、日本法人が日本で経営する学校とそこで働く外国人語学教師との間に生じたいさかいに関する。この2つの事件はA社事件およびB労組事件と違い、甲地労委に管轄権があること、および学校(正確には学校を経営する法人)に「使用者性」が認められることについてははっきりしている。問題となったのは労働条件の変更をめぐるいさかいで、文化の違いがそのいさかいのもとになったと思われる節がある。前述したが、本稿はこの2つの事件を紹介し、問題点を抽出・検討して紛争調整上の留意点を探ることを主な目的としている。

II 外国語学校と外国人語学教師のいさかい

(1) C外国語学校事件

(イ) 事件の概要 C外国語学校事件は、フルタイムであるが雇用期間1年の外国人語学教師に対して、(学校を経営する)会社が次期の契約内容の改訂を通知したことに端を発する。数名の外人教師

「カナダ人とアメリカ人」は、会社のいうとおりに契約を更新すると労働条件は引き下げられるとみて労働組合を結成し、会社に団体交渉を求めた。ところが組合によると会社に誠実な態度がみられない。そこで甲地労委にあっせん申請をした。しかしあっせんはまともならず、不当労働行為の申立てとなった。

外国人教師が労働条件の不利益変更だというわけはいくつかあるが、ここでは次の2つだけを挙げておく。その第1は「1時間3,300円の時給を勤続年数に応じて100円から200円引下げる」ということである(毎日新聞平成元年10月13日参照)。第2は人事考課制度の導入で、その評価いかんで「異動解雇の対象」となるということである。人事考課で問題となったひとつは項目で、そのなかに“Dress Code, Professional Conduct”(「服装規律・専門的行動」)と“Loyalty”(「忠誠心」)が含まれていたことである。

団体交渉は3回行なわれたが妥結に至らず、4回目に会社は「新契約に応じなければ雇用契約を終了させる」旨を組合に通知し、交渉を打ち切った。そこで組合が甲地労委にあっせんを申請したのである。

(ロ) 問題点 この事件では、このように労働条件の変更が紛争のもとになっていて、それが労働組合結成の直接の契機になっている。そのことは特別に新しいことではない。しかしこの事件には、いわゆる「文化の違い」が係わっている節がある。そういう理由の第1は、雇用契約は交渉可能であるべきだと外国人教師が審問の場で証言していることである。たとえばこういつている。「契約の変更の幾つかが不適切であると感じました。それで契約条件が交渉可能ではない、ということに心が乱されました。」と証言している。

日本でも、たとえば労働基準法2条1項で労働条件は労使で対等決定すべき旨を定めているが、労働者の受けとめ方として、労働条件の一方的決定に「心を乱され」という感じ方をするものかどうか。この証言は建前を述べたものとは思えない。このあたりにも、カナダ・アメリカ人ないし欧米人と日本人との違いがあらわれているのではないかと考えるのである。

なお、雇用契約は交渉可能であるべきだといっていることに関連し、アメリカの場合について次のように述べている著書がある（松浦秀明・米国さりーまん事情 93頁）。すなわち「大企業……では、通常、社員の勤務評定が1年、1、2度の頻度であります。その折、上司の評定に同意するか否か、一応話し合いの機会があり、この場が昇給交渉の場ともなります。」と述べられている。日本でも人事考課のさいに査定者と被査定者とが話し合ったり、また評価の結果を被査定者に示す企業があるようである。しかし、そういう企業でも、「評定に同意するか否か」とか、その場を「昇給交渉の場」とするようなことはないのではなからうか。

文化の違いが紛争に係わっていると思われる理由の第2は、人事考課の項目に関する。外国人教師によると、そこには「生徒のレベルが上がったということはどこにも書いていない」。また前述の“Dress Code, Professional Conduct”の項目に関して学校から次のような説明、すなわち「ネクタイやドレスの柄に派手なものを選ぶな」、「授業中にイスに腰かけるな」などの説明があったという。「これらのことは言葉を教えることと何の関係もない。」と外人教師は反撥している（前掲毎日新聞）。私の学んだ高等学校の英語の先生にブライズ（R. H. Blyth）というイギリス人（日本の俳句の研

（イ） 研究者として知られている）がいたが、イスどころか机に腰かけて教えることがしばしばあったことを思い出す。先生は、たとえば学生が自動車の後部をヒップ・オヴ・ザ・カーと苦し紛れに表現したら、ヒップなどという（下品な）言葉（？）は英語にないと冗談をいわれつつ、キチッとした英語を教えて下さった。そんな先生が *oshiri* を机の上ののせて学生に対されたのである。

もとへ戻って“Loyalty”という項目についてみると、結局、査定者である「学監と仲よくするかしないかによって、それが決まるのではないかというおそれをいただいていた」という証言がある。前記アメリカの人事考課にふれている著書によると、「アメリカの査定制度でも査定者の主観的判断と感情が多分に入りこむ余地があるのは、いたし方のないこと」(136頁)だそうで、そのために“teacher’s pet”（先生に可愛がられる子）になろうと、ブラウン・ノウズ（ごますり）を生み出すことがしばしばある(132頁)という。しかし、査定項目上“Dress Code”とか“Loyalty”という種類のものはみられるのであろうか。

（2） D外国語学校事件

（イ） 事件の概要 外国人英語教師（アメリカ人）の質上げをめぐるあっせん申請事件である。

（ロ） 問題点 D外国語学校ではC外国語学校と違い、雇用契約書を作成していなかった。日本的なのかも知れないが、そこにひとつの問題があるように思う。もっとも、甲地労委のあっせんの場合ではそのことはとくに問題になってはいない。なお、C外国語学校では詳細な雇用契約書を作成しており、紛争発生の予防および解決のための一定の措置が講じられていたといえる。

さて、D外国語学校事件で甲地労委のあっせんの場にあらわれたアメリカ人は、自分たちの言い分を十分に（少なくとも被申請人である学校より少なくない時間をかけて）聞いてもらい、後はあっせん員の判断に委ねるといった態度をとっていたように思われる。この事件で労働委員会が「仲裁」でもしてくれるものと考えていたのではないか。いうまでもなく、労働委員会による仲裁の制度も設けられている（労働関係調整法 29 条以下参照）。しかし、それは任意仲裁のみで、当事者の合意によらない、たとえば当事者の一方の申請による強制仲裁は定められていない。いずれにせよ日本の労働委員会による調整制度について誤解がなかったとはいえない。日本人でもありうることだが、十分に制度を理解しておいてもらうことが必要である。

この事件はあっせん案受諾によって解決したが（C外国語学校事件は自主解決による取り下げ）、あっせん案をみると、その内容は「足して2で割る」式のものではない。「足して2で割る」というのでは欧米人にはわかり難いのではないか。それではアメリカ人たちの納得を得ることができなかったのではないかと考える。

次に言葉の問題がある。C外国語学校事件の審問については、甲地労委の負担において通訳が付けられたという。しかしD外国語学校事件のあっせんでは、アメリカ人たちと一緒にあらわれた組合員である日本人英語教師が流暢な英語を話したし、また組合役員も英語が上手だったから通訳を別に用意する必要はなく、言葉の上ではとくに問題は生じていない。なお、学校側は日本人が対応した。

しかし、一般的にいえば調整の場でも通訳を付けることが必要になることがあるであろう。その場合の通訳は、労使関係に通じてい

ることが望ましいことはいうまでもない。久しい以前、ソロモン・レヴィーン (S. Levine) というイリノイ大学やウイシコンシン大学で教鞭をとられ、日本の労使関係の研究家としても知られた学者の講演をきいたことがある。教授は日本語を自由に話せるのだが、そのときは英語を使用し、通訳が付いた。ところが、私の隣りで聞いていた女性が、通訳のひと言ひと言に「ちがう、ちがう」と小さな声で不満を洩らしていたことを想い起す。調整の場では話しが微妙な内容で及ぶことがあるから、通訳を付ける場合には審問における以上に人選びに慎重であるべきだと考える。

III 調整上の留意点

以上述べたことのなかに、国際的な労使紛争調整上の留意点が含まれていると思う。まとめてみると次のようになるであろう。

① 紛争の背後に何があるかを探るにあたって、文化の違いがないかに注意すること。

② 調整の場が労働委員会の場合、関係外国人に日本の労働委員会制度を正しく理解してもらうこと。

③ あっせん員が外国語に堪能なら問題ないが、そうでない場合は通訳を付けることも必要となる。その場合に通訳は労使関係の知識をもっているひとが望ましいこと。

〔付〕 なお、本文で触れなかったが、在留期間から紛争の迅速な解決が要求されることがある。たとえば外国人語学教師の場合、その在留期間は3年以内となっているが(入管法施行規則2条3号)、実務上は1年とされている。従ってこの面からも紛争の迅速な解決が要請されるのである。(もっとも、紛争のある場合には一定の手

続をとることによって在留期間を延長してもらえるようである。)*

* 本稿は、さる研究会議で行なった口頭報告に加筆したものである。

《研究 労働法・経済法》は慶應義塾大学産業研究所
の不定期刊行物です。



「国際化」と労使紛争

—— 事例を通してみた
紛争調整上の留意点 ——

1991年1月20日発行

筆 者 宮 本 安 美

発行所 慶應義塾大学産業研究所

〒108 東京都港区三田 2-15-45

印刷・(株)国際文献印刷社