

命 令 書

申立人 さっぽろウィメンズ・ユニオン

被申立人 札幌北ロータリークラブ

主 文

被申立人は、A組合員の解雇をめぐる問題に関する団体交渉に誠実に応じなければならぬ。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人札幌北ロータリークラブ（以下「クラブ」という。）は、有益な事業の基礎として奉仕の理想を鼓吹しこれを育成することなどを綱領とし、クラブ奉仕、職業奉仕、国際奉仕及び青少年奉仕の諸活動を行うものとして、昭和46年5月に設立された任意団体（権利能力なき社団）である。

クラブはロータリアンと呼ばれる会員により構成され、会員の中から年次総会で承認又は選挙された会長、会長エレクト（次期会長）、副会長、幹事等の役員が理事会を構成し、クラブを管理・運営するものとされている。

(2) 申立人さっぽろウィメンズ・ユニオン（以下「組合」という。）は、平成5年9月、札幌市内で働く女性労働者を中心に結成され、本件申立て時の組合員数は20名である。

2 A組合員の組合加入以前の経緯等

(1) A（以下「A組合員」という。）は、昭和62年7月にクラブに雇用され、事務職員として勤務してきた。

(2) クラブの会長、幹事等の役員は、7月1日からとされているクラブの年度当初に就任するものとされているが、役員を選定については、例年11月頃に行われる指名委員会により指名され、12月に行われる総会で選任されることが慣例となっており、C（以下「C会長」という。）・B（以下「B幹事」という。）ら平成11年7月1日からの役員も、平成10年12月の年次総会において、平成11年7月かち役員に就任することが決定した。

(3) B幹事ら次年度の役員は、平成11年1月末ないし2月初め頃から新年度に向けた活動計画、予算案作成の作業に取りかかり、理事会役員とし

ての職務執行及び人件費の合理化についての検討資料を得る目的から、A組合員の業務につき具体的に報告することなどを求めた。

- (4) 3月15日、クラブの理事役員会において、次年度予算案の大枠が承認された。この予算案は、人件費を前年度の約480万円から約100万円へと大幅に減額するというものであった。
- (5) 上記の理事役員会における承認を受け、C会長・B幹事らは、同月17日にA組合員と面談を行い、次年度の予算案を示した上で、「6月30日をもっていったんA組合員を解雇したうえ、7月1日から年額100万円程度のパートタイム職員として採用したい」旨の提案を口頭で行った。
- (6) 同月24日、A組合員は組合書記長のG（以下「G書記長」という。）と面談して、解雇通告や労働条件の変更等の件に関して相談したうえ、組合に加入した。

### 3 A組合員の組合加入後の経緯等

- (1) 組合は3月29日付けで、雇用条件に関する不利益変更の撤回等に関する団体交渉をクラブに申し入れた。

なお、組合はこの申入書を当時の会長であるH（以下「H前会長」という。）あてに送付したが、同月17日にA組合員と面談したのはC会長・B幹事らであり、H前会長や当時の幹事であるI（以下「I前幹事」という。）らは面談の内容を知らなかった。

そこで、組合の申し入れの内容を伺いたいとのI前幹事らの意向から、4月12日に組合とH前会長・I前幹事らとで会談が行われた。

- (2) 同月19日、クラブの臨時理事役員会において、組合との交渉はC会長・B幹事らに対応することと決定した旨の、I前幹事からファックスが組合に送付されたため、組合はC会長及びB幹事に対して団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、C会長及びB幹事から、業務多忙につき今月中は団体交渉に応じられない旨の返答が組合にあり、その後の同月28日にはE弁護士・F弁護士から、クラブから委任を受けた旨の通知が組合に届いた。

5月10日、I前幹事から、クラブとしては弁護士に委任していない旨のファックスが組合に届くが、同月12日には、E弁護士・F弁護士から、次年度のC会長及びB幹事から委任を受けた旨の通知が組合に届いた。

以上のようなクラブ側の対応窓口を巡る混乱があつて、第1回団体交渉が開催されたのは、同月20日であった。

- (3) 第1回団体交渉は、組合側から執行委員長のJ（以下「J委員長」という。）、G書記長及びA組合員、クラブ側からC会長、B幹事及びE弁護士が出席して行われた。

組合が解雇理由を確認したところ、クラブは7月1日からの予算案を示して、新年度は会費等の収入が減少すること、委員会活動を活発にするための予算を増額することから、人件費を削減せざるを得ない旨の説明をした。組合はこの説明に対し、A組合員の解雇理由は財政上の問題

を理由とする整理解雇だけか否か再度確認したところ、クラブはそれ以外の理由はないと回答した。

そこで、組合は財政上の問題が解決するのであれば解雇は撤回されることを考え、クラブが提示した予算案に関して、委員会費の著しい増額は問題ではないかなどの具体的項目についていくつか意見を述べたうえ、A組合員の今までの賃金額を確保するように予算案を再検討してほしい旨申し入れたところ、クラブ側も了承した。

(4) 6月1日、第2回団体交渉が開催された。

組合は第1回団体交渉と同様にクラブに対し予算案の変更を申し入れた。H前会長・I前幹事らも、C会長・B幹事らに対し、A組合員を今までどおり雇用するために予算案を再検討するよう申し入れたところ、C会長側が予算案の再検討を約束した。

(5) 同月10日、第3回団体交渉が開催された。クラブ側の出席者は、次年度役員であるC会長・B幹事らであった。

前回までの交渉でクラブが再検討するとしていた予算案の見直しについて、クラブは、昨日(9日)の次年度臨時理事役員会でB幹事の作成した予算案の変更案が否決されたため、今後一切の見直しはできないし解雇も撤回しないという結論を組合に通告しただけで、組合とクラブとの実質的な話し合いも行われないうまま、交渉は決裂した。

#### 4 地位保全等仮処分申立て以降の経緯

(1) 6月23日、A組合員は地位保全等仮処分の申立てを札幌地裁に行った。

(2) 同月28日、組合は団体交渉の開催を申し入れたが、E弁護士は、「現時点での団体交渉は無意味であると考えますので、当方としましては、団体交渉に応じる意思は全くございません。」とするファックスを組合に送付した。

(3) 7月1日、C会長・B幹事らが新年度役員に就任すると同時に、E弁護士・F弁護士は、財政上の理由によるパートタイム職員への変更をA組合員が受け入れないため、即時解雇する旨の通知文をA組合員に送付した(以下、「本件第1次解雇」という。)

(4) 同月19日の札幌地裁における審尋の終了後、合同事務所を出て新たにクラブ単独で事務所を賃借し移転するという情報を得ていたG書記長は、E弁護士に対し、事務所移転に関する団体交渉を口頭で申し入れた。

(5) 同月27日、A組合員はB幹事及びクラブを相手方として、3月17日の解雇通告等の一連の行為はハラスメント(嫌がらせ)であり、大きな苦痛を受けたとして、500万円の損害賠償を請求する訴訟を札幌地裁に提起し、翌28日に新聞報道がなされた。

(6) 組合は、同月28日に事務所移転が行われるという情報を入手したことなどから、急遽団体交渉の開催を申し入れ、同月27日の夜、第4回団体交渉が開催された。この日の交渉内容は、事務所移転の必要性やA組合員の就労に係る安全性についてのものであった。

結局、翌28日の事務所移転はクラブ側で再検討し、明日午前中にK弁護士とE弁護士とで連絡を取ることで、次回団体交渉の期日を8月2日とすることを組合・クラブの双方で確認した。

- (7) 7月28日、クラブ側により合同事務所から新事務所への移転作業が行われた。
- (8) 同月30日、E弁護士・F弁護士は、A組合員がハラスメントを理由とする訴訟を提起しこれをマスコミに公表したこと、更には組合側がこの事実を第4回団体交渉の席で伝えなかったことに不快感を示したうえ、クラブ側は今後組合側と一切交渉する意思はなく、8月2日の団体交渉を拒否すること、今後は裁判所及び北海道地方労働委員会でのみ交渉に応じるとの意思を表明する内容のファックスを送付した。

これに対し組合は、団体交渉の拒絶は不当労働行為であり誠意ある交渉を望む旨の抗議文を、クラブ及びE弁護士宛てに送付した。

## 5 本件申立て以降の経緯

- (1) 8月2日組合は本件不当労働行為救済申立てを行うとともに、解雇撤回、団体交渉応諾を調整事項とするあっせん申請を当委員会に行った。同月11日及び24日にあっせんが行われたが、当委員会は双方の合意は望めないと判断し、あっせんを打ち切った。
- (2) 同月5日から、クラブと人材派遣会社との委託契約に基づき、A組合員に替わる新たな事務職員が業務を行っていた。  
なお、A組合員は就労の意思があることをクラブ側に表明するため同月19日まで新事務所に通ったが、事務所の入口に鍵がかけられており、事務所に入ることはできなかった。
- (3) 同月17日、クラブはA組合員に対し、クラブに対する誹謗中傷を行ったとして、クラブ内部の調和を乱し、円滑な運営を害するとの理由により解雇する旨通告した（以下「本件第2次解雇」という。）。
- (4) 同月31日、A組合員が申立てていた地位保全等の仮処分について、札幌地裁は本件第1次解雇・第2次解雇とも無効とし、賃金の仮払いを命ずることなどを決定した。
- (5) 9月13日、仮処分決定により解雇が無効とされたことから、組合はA組合員の職場復帰に係る団体交渉をクラブに申し入れた。  
これに対し、E弁護士・F弁護士は同月17日に、クラブとして現時点でA組合員を就労させる意思はなく、団体交渉は全く意味がないことから、申し入れには応じられない旨組合に回答した。
- (6) 上記(3)ないし(5)の事実について、組合は10月15日付けで当委員会に対し不当労働行為救済追加申立書を提出した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張要旨

クラブは一方的な予算案に固執し、予算に関する慣例を一方的に変え

た合理的理由を一切説明せず形式的な交渉を行ったのみで団体交渉を打ち切ったのであり、このようなクラブの不誠実な態度は団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

また、事務所移転に関する団体交渉において十分な交渉が行われていないにもかかわらず、クラブがその翌日には事務所移転を強行したうえ、既に決定していた次回団体交渉を拒否したこと、更には本件第1次解雇・第2次解雇は無効であると認定した仮処分決定を歪曲して理解し、団体交渉開催は全く意味がないとしてこれを拒否したことは、団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張要旨

クラブは、A組合員の雇用条件変更の必要性について、年間数百万円の減収となることを資料を示しながら具体的に説明したが、組合は、クラブとしてはおおよそ受け入れられない譲歩案を提示したのみであるから、もはや交渉継続の余地はない。

団体交渉が決裂したため、申立人側は地位保全の仮処分を申立てたが、裁判所における話し合いにおいても雇用条件不利益変更問題は解決できなかったし、仮処分決定が出されたとはいえ、被申立人としては仮処分決定に対する異議申立てや仮処分事件の本案事件でも争っているのであるから、話し合いによる解決は全く望めず、団体交渉の開催は意味がない。

また、申立人側は団体交渉が行き詰まったところで根拠なき訴訟を提起しマスコミに公表するという、自らの交渉を有利に進めようとするあまりの不意打ち的なやり方をしたり、雇用条件の変更に関して何ら歩み寄りの努力をしていない。かかる一連の対応を見れば、団体交渉において不誠実であったのは組合側である。

よって、被申立人の団体交渉拒否には「正当な理由」があり、不当労働行為には該当しない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 第1の3(3)及び(4)で認定したとおり、第1回団体交渉でクラブが提示した予算案及びその説明に対し、組合はA組合員の解雇撤回を前提として予算案を再検討するようクラブに申し入れた。これに対し、クラブは組合でも具体的意見を述べて欲しいと要望したうえ、予算案を再検討すると回答していたこと、また、第2回団体交渉においても同様に、組合からの予算案の再検討の申し入れに対しクラブがこれを了承していたことが認められる。

以上の経過を踏まえると、第3回以降の団体交渉において、予算案に対する双方の意見が交わされ、クラブが具体的かつ十分な説明をなすなどして実質的な交渉が行われるべきところ、第1の3(5)で認定したとおり、第3回団体交渉では、予算案は変更せず解雇も撤回しないという結論をクラブが組合に通告しただけで、その検討結果に至った考え方や自

己の主張の正当性等について十分に説明することなく、交渉は決裂するに至ったことが認められる。

また、第1の4(6)ないし(8)で認定したとおり、事務所移転に関する団体交渉(第4回団体交渉)が7月27日に開催され、その結果クラブが事務所移転を再度検討することを約束したにもかかわらず、何らの説明もしないまま、その翌日の同月28日に事務所移転を一方的に行い、同月30日には次回団体交渉を拒否したことが認められる。

従って、A組合員に対する本件第1次解雇及び事務所移転に関する、クラブの団体交渉における組合に対する説明は不十分であったといわざるを得ない。

(2) 次に、第1の5(3)ないし(5)で認定したとおり、A組合員に対する本件第2次解雇及び仮処分決定がなされ、その点について組合から団体交渉の要求がなされたにもかかわらず、クラブは全く団体交渉に応じていない。クラブは、本件第2次解雇の理由や仮処分決定に対する見解を団体交渉の場において説明すべきものと考えられる。

(3) なお、クラブはハラスメント訴訟や従業員地位確認等請求事件が進行中であり、これらの訴訟とは別に団体交渉を行っても何の解決にもならないと主張する。しかしながら、本件第2次解雇の理由を十分説明し、誠実に団体交渉を行うことによって自主解決できる余地があることから、これらは団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

また、クラブは団体交渉において不誠実であったのは組合側であると主張する。しかしながら、組合側の対応は必ずしも不誠実であったとは認められないので、団体交渉を拒否する正当な理由とは解されない。

(4) 以上のことから、クラブの行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### 第3 結論

以上のとおり、被申立人の行為は不当労働行為に該当するので、主文記載の救済を命ずるのが相当であると判断した。

よって、当委員会は、労働組合法第27条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12年2月25日

北海道地方労働委員会  
会長 藤本 昭夫 ㊟