

NPO法人京都暮らし応援ネットワーク  
代表理事 藤 喬 様

2020年10月21日  
事務員 A

## 弁明書

平素よりお世話になっております。

2020年10月12日付の「服務規律違反について」を受領しました。それにより弁明の機会を付与されましたので、下記に記載します。

### 記

#### 弁明

私は、以下の理由により、懲戒処分に該当しないと認識しております。

#### 理由

上記「服務規律違反について」では、「当法人のハラスメント委員会は、こうした事態を重く受け止め、再発の防止を含めて、『服務規律違反』の可能性があると認識し、職員就業規則第45条の懲戒処分の検討を行っています」とあるところ、懲戒処分は、就業規則に基づき、理事会等の法人としての意思決定機関が行うものであると認識しております。

就業規則の適用条項が示されておらず、私の行為が、何に違反するのかが不明ではありますが、以下に経緯を説明いたします。

私は、2018年11月に事務員として雇用される際に、勤務時間を自由に決められるという説明を受けました。複数の仕事を掛け持ちしていることに加え、別のNPO法人や労働組合などの活動もしているため、勤務時間を自由に決められるということが重要な要素になっていました。実際、2020年4月末までは、勤務時間を自由に決めることにより、他の仕事や活動と調整しながら、勤務を続けることができました。

H コーディネーターから私の行動に関してハラスメントの訴えがなされた5月上旬から、暫定的・一時的な措置として、H コーディネーターが出勤する日に私は出勤しないようにという、理事たちからの要請に任意で協力してきました。理事たちが、私の業務内容を把握しないまま、対象期間の直前になって出勤日の調整をしようとしたことに対しては、繰り返し異議を述べるとともに、一刻も早く自由に出勤できる状態に戻りたいとの希望を表明してきました。私のどのような言動に問題があり出勤調整を要請されるのか明確な説明はありませんでしたが、H コーディネーターが苦痛を受けていたことは遺憾であり、これ以上苦痛を与えないようにと、H コーディネーターの出勤希望日に極力合わせてきました。

しかしながら、曜日配列の都合もあり、職員給与振り込み準備作業のため、9月2日(水)及び3日(木)にどうしても出勤する必要があると、8月25日にメールで藤代表理事に伝えました。それを受けて、藤代表理事からは、9月2日19:00～、9月3日18:00～の勤務を提示されました。しかしながら、私の生活上、その時間帯に出勤することができなかつたため、両日とも午前から出勤すると返信しました。この8月28日のメールを最後に、藤代表理事からは一切連絡がなかつたため、9月2日及び3日に出勤しました。

それ以後、Hコーディネーターの出勤希望日を全面的に尊重して、現在に至っております。  
関係者全員にとって最善の解決ができますように、公正なご判断をしていただけますことを願つております。

以上