

副 本

京都府労働委員会会長 様

所 在 地 京都市

名 称 特定非営利活動法人 京都暮らし応援ネットワーク
代表者職氏名 代表理事 藤 喬
(個人の場合は住所、氏名)

答 弁 書

京労委令和3年(不)第1号事件について、被申立人は下記のとおり答弁します。

記

1 請求する救済内容に対する答弁

棄却を求める

2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

ア 申立人組合が被申立人法人に団体交渉を申し入れるまでの経緯

- ① A 組合員（以下「A 組合員」とする。）は、被申立人法人に、平成25年4月より相談員として雇用され、現在に至るまで相談員として勤務している。これに加え、A 組合員は、被申立人法人に平成30年11月より事務員として雇用され、令和3年1月に事務員を退職した。→「認める」
- ② 被申立人法人は、令和2年5月より、A 組合員からハラスメントを受けたとの H コーディネーター（以下「H 氏」とする。）の訴えに基づき、一時的・暫定的な処置として、H 氏と顔を合わせないようにするため、A 組合員が事務員として出勤する日を指定するようになった。なお、A 組合員は、平成30年11月の事務員としての雇い入れ時に、出勤日時を自由に決められるとの説明を受け、実際、令和2年4月までは、他の仕事などを考慮して自由に出勤決めて出勤していた。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」。
- 法人として正式に出勤調整を行う決定をして実施したのは、令和2年7月以降である。5月から6月の間においては、H 氏と A 組合員が同じ時間帯に事務所で業務をすることがないようにそれぞれの業務の都合を聞きながら保田理事が調整を行った。
- また、法人としては、「雇い入れ時に出勤日時を自由に決められるとの」説明は行っていない。当時の雇用契約の内容は別紙（乙1）のとおりである。
- ③ A 組合員は、H 氏から訴えハラスメント事案について事実確認もされないままであったのであるが、あくまでも一時的・暫定的な処置として、不本意ながらもその出勤調整に従っていたところ、令和2年9月には、曜日配列の都合から給与振込作業のためどうしても必要があったため、事前に藤喬代表理事（以下「藤氏」とする。）にメールで予告をして返信がないことを確認した上で、指定日以外に出勤した。→アンダーライン部分は「認めない」その余は「認める」。
- 令和2年9月の出勤調整の経過は別紙（乙2）のとおりであり、A 組合員が9月2日、3日 H 氏の業務指定日であるにもかかわらず業務命令に違反して出勤した。なお、H 氏の業務指定日を設けているのは、H 氏が安心して業務に専念できる環境を整えることが必要と被申立人法人が判断したためである。
- ④ 被申立人法人は、令和2年10月12日付で、指定日以外に出勤したことにつき、「服務規律違反について」という表題の文書を A 組合員に対して送付し、同組合員に弁明書の提出を求めた（甲1）。この文書には、予定されている懲戒処分の内容や就業規則の適用条項が示されておらず、懲戒処分の検討をしているのが「ハラスメント委員会」という根拠不明の組織体であり、出勤調整を始めたのが、実際は5月であるのに7月であるとされている事実誤認があった。→アンダーライン部分は「認めない」その余は「認める」。
- 「ハラスメント委員会」は、理事会が設置した内部組織である。その趣旨、概要は6月27日に H 氏及び A 組合員に提示した文書（乙3）に書かれているとおりである。②で述べたように被申立人法人として正式に出勤調整を始めたのは7月からであると認識している。
- ⑤ A 組合員は、上記の「服務規律違反について」という表題の文書を読んでこわくなり、従前より組合員であった申立人組合に相談し、弁明書（甲2）を提出するとともに、申立人組合から団体交渉を申し入れることを決めた。→「不知」

イ 申立人組合が被申立人法人に団体交渉を申し入れてからの経緯

- ① 令和2年10月24日に申立人組合は、「ご質問やご回答は A 組合員ではなく、当労組担当

者までお願いします」とした上で、以下の8点を要求する「団体交渉申入書」（甲3）を、被申立人法人に送付した。

- （ア） 理事会及びハラスメント委員会の議事録を提出すること
- （イ） ハラスメント委員会の規約及びメンバーの氏名を提出すること
- （ウ） 「服務規律違反について」という表題の文書を A 組合員に対して送付したことにつき謝罪し、慰謝料を支払うこと
- （エ） 全従業員に本件の経緯を説明すること
- （オ） A 組合員に出勤調整を求めないこと
- （カ） 差し迫っている11月の出勤は A 組合員の希望によること
- （キ） 運営会議を再開し、適切に情報共有をするなど、2020年4月以前のように働ける環境を整備すること
- （ク） その他関連事項を話し合うこと

→「認める」

- ② 同年11月9日に、藤氏は、申立人組合及び A 組合員から同組合員に直接接触せずに申立人組合に連絡するようとの要求（甲3、甲4）に反し、同組合員に対して直接出勤調整を求めるメールを送信した（甲5）。このことにつき、同年11月10日、申立人組合は、抗議文を発した（甲6）。被申立人法人の代表理事である藤氏が、「関西非正規等労働組合からの要求項目（5）で『A 組合員への出勤調整は求めないこと』と求められていることは承知しています。と書きながらあからさまにそれに反した行為に及ぶということは、組合からの要求を真剣に捉えていないと同時に、組合を軽視して弱体化を目論む支配介入であると評価できる。→アンダーライン部分は「認めない」その余は「認める」。

H 氏と A 組合員との間でコンフリクト（係争）が続いている中、よりそいホットラインの業務を円滑に遂行するためには、2人の出勤調整を行うことが必要であったため、藤氏は直接出勤調整を求めるメールを送信したものであり、組合を軽視して弱体化を目論む支配介入の意図はまったくない。

- ③ 同年11月12日に京都市多文化共生交流ネットワークサロンにて被申立人法人と申立人組合との間での第1回団体交渉が開催された。

被申立人法人からは、代表理事である藤氏、副代表理事である山上義人氏（以下「山上氏」とする。）、事務局担当の理事である関根隆晃氏（以下「関根氏」とする。）が出席していたのであるが、その法人側出席者は、ことあるごとに「持ち帰って理事会に聞いてみないとわからない」と繰り返した。これは、被申立人法人が申立人組合との団体交渉に真摯に臨んでいないことの表れである。

その団体交渉では、被申立人法人理事会の立ち上げた「ハラスメント委員会」には、規約がなく、パワハラ行為の事実認定はおろか、事実関係の聞き取りすら行われていなかったことが明らかにになった。

にもかかわらず、「H 氏には出勤調整を求めず A 組合員にだけ一方的に出勤調整を求めることは、バランスを欠きアンフェアではないかと申立人組合は指摘したところ、藤氏と山上氏は「アンフェアではない」との主張に終始した。団体交渉において、使用者が、組合からの指摘に対し、何らの説明もせずに自説の結論のみを繰り返すという態度は、極めて不誠実である。

また、聞き取りを行わずに出勤調整を強いたことは一方的な労働条件の引き下げではないかという申立人組合からの指摘に対しては、「出勤調整は、命令であり問題ない」との認識を藤氏と山上氏は示した。藤氏と山上氏も、A 組合員の勤務実態、同組合員が事務員として雇い入れら

れる際に受けた説明内容、雇い入れ時に説明を受けた人物など把握できていなかった。申立人組合が2週間以上も前に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、主な論点となることが予想されるA組合員の労働条件について、被申立人法人が十分な下調べをせずに団体交渉に臨んだということは、不誠実と言わざるを得ない。

山上氏は、H氏とA組合員の希望を対等に聞いて出勤調整を決めていると思い込んでいたが、実際の具体的な出勤調整の方法は、先にH氏の希望を聞いて予定を埋めた後に、A組合員には、空いているところから出勤日を選ぶよう藤氏が指示していたことが明らかになった。出勤調整の方法という団体交渉における重要な議題について、団体交渉に出席する理事たちの間で事実認識に齟齬があったということは、これまた、被申立人法人側の団体交渉への準備が不十分であり、不誠実である。

全従業員に本件の経緯を説明することについては、藤氏は、「法人としてそのような文書は出さないことに決めている」と繰り返すばかりであった。申立人組合のほうから文案を作ろうかと提案しても、被申立人法人側は1分以上沈黙し、「持ち帰って理事会に聞いてみないとわからない」、「持ち帰るといのは、おかしいですか？」などと藤氏は開き直るばかりであった。申立人組合、藤氏は代表理事なのだからこの場で決めることができるはずだと追及した。被申立人法人側は、5分ほど沈黙を続けた後、申入書の「要請」や「説明」といった細かい文言に難癖をつけ、その後はさらに10分ほど沈黙するばかりであった。その挙句、藤氏は、申入書の「その他、理事たち」の指す内容についての曲解を披露するなどして、申立人組合からの問いに答えなかった。団体交渉において、組合からの問いかけに対し、沈黙または揚足取りのような態度を繰り返すことは、不誠実団交に相当する。

その後、「(先にH氏の予定を埋めてからA組合員に聞いたように) 公平なやり方をしなかったのは、そうかなと」藤氏が発言したように、少なくとも出勤調整のやり方が公平でなかったことを被申立人法人は認めた。

給与の支払いを遅らせるわけにはいかないとやむを得ず出勤したA組合員に対して、被申立人法人が、出勤に至るまでの藤氏とA組合員との間のメールのやり取りも正確に把握しないまま、「服務規律違反について」という文書を送ったことには、問題があると申立人組合は、指摘したが、藤氏は「処分を検討するといっただけで、実際は行っていないから問題がない」と述べた。申立人組合が、「処分を検討するといわれただけでも労働者にとっては恐怖なんですよ」と指摘したように、労働者と使用者とでは対等な立場ではないところ、この被申立人法人の態度は、使用者であるという権力性に無自覚であり、労働組合法を始めとする労働法の理念を理解していないことが窺われる。

こうした申立人組合からの諸指摘に対し、被申立人側は始終沈黙していた。団体交渉に予定されていた2時間が経過した後で、藤氏は「謝罪することもやぶさかではない」と言い、「組合が文書を作ったらいいな」と述べた。

しかし、「慰謝料のことは考えていなかった」と藤氏は述べた。申立人組合からの申入書にはっきり書いていた慰謝料について考えていなかったということは、団体交渉を軽視しているとしか考えられない。

さらに、「運営会議を予定通り開催すること」という申入書の項目については、「運営会議を開いていないから参加できない」という現状の事実を述べるのみであり、被申立人法人が団体交渉申入書を読んでいるのかさえ疑われた。→アンダーライン部分は「認めない」その余は「認める」。

第1回団体交渉において、被申立人法人側は、代表理事である藤氏、副代表理事である山上

氏、事務局担当の理事である関根隆晃氏が出席したが、藤氏は4年前に脳梗塞を患い（乙4）、記憶力の不安があったため、主に山上氏が組合側からの質問に誠実に回答することを想定していた。しかるに組合側の橋口執行委員長は途中から山上氏の発言を制し、山上氏の発言を禁止すると宣言した。このため、被申立人法人側の回答は、主に藤氏が行わざるを得ないこととなり、交渉において、記憶に不安があるため、考えをまとめるのに時間がかかったり、要領を得ない発言になったりしたものである。

ハラスメント委員会の役割は、H氏とA組合員に提示した文書（乙3）に書かれているようにハラスメント行為の事実認定を行うものでなく、コンフリクトの解決を図ろうとするものである。

出勤調整の具体的な方法について、交渉の中で藤氏が説明した。被申立人法人としては2人の出勤調整は公平に行ったと考えているが、何度も繰り返し組合側から説明を求められる中で藤氏も混乱し、「公平なやり方をしなかったのは、そうかな」と発言したのは、結果的に誤解を招きかねない側面があったと反省したつぶやきである。

全従業員に本件の経緯を説明することについても「法人としてそのような文書は出さない」と理事会で決めた中、組合側から執拗に経緯を明らかにするよう迫られ、長時間に及ぶ交渉の中で沈黙するしかなかったというのが、実態である。したがって、「不誠実団交」とは考えていない。

「この被申立人法人の態度は、使用者であるという権力性に無自覚であり、労働組合法を始めとする労働法の理念を理解していない」という主張であるが、そのようなことはない。また、被申立人法人は、いわゆるNPO法人であり、よりそいホットラインの事業運営のために設立された経緯がある。一般の会社組織のような権力的な関係にはなく、共に社会的使命の達成を目指す関係性の中で従業員に働いてもらっており、「服務規律違反について」という文書を送ったことについても、A組合員に反省を促す趣旨で送ったものである。

「慰謝料のことは考えていなかった」と藤氏は述べた。申立人組合からの申入書にはっきり書いていた慰謝料について考えていなかったということは、団体交渉を軽視しているとしか考えられない」との主張であるが、藤氏が述べた「慰謝料のことは考えていなかった」という発言は、被申立人法人側が慰謝料を払う必要性は考えていないということであり、団体交渉を軽視しているものではない。

なお、団体交渉の最後になって組合側から一方的に「決裂」と宣言され退席されたのであり、誠実に交渉に臨んできた法人側もあつけにとられたというのが、当日の状況である。

- ④ A組合員は、同年11月13日に、第1回団体交渉までの経緯を、被申立人法人がよりそいホットラインという電話相談事業を受託している委託元である一般社団法人社会的包摂サポートセンター E 事務局長（以下「E氏」とする。）に電話で伝え、E氏は、藤氏及びH氏に指導すると約し、11月16日に実際に指導した。→「認めない」

藤氏がE事務局長から聞いているところでは、突然にA組合員から電話を受け、話をする中で「京都でどうなっているのか、藤さんに聞いてみるわ」と返事をしたとのことであり、その後、E事務局長から藤氏に問い合わせが行われ、藤氏から実情の報告をただけのことであり、事実と反する。

- ⑤ 申立人組合は、同年11月19日に、藤氏及びE氏に宛てて、以下5点の合意項目の案をメールで送信した。（甲7）→「認める」

（ア）人格否定及び不適切な出勤調整について謝罪すること

（イ）懲戒処分を検討しているとして弁明書の提出を求めたことを撤回し謝罪すること

- (ウ) 全従業員に本件の経緯を説明すること
- (エ) A 組合員が適切な環境で働けるように情報提供のあり方などを改善すること
- (オ) 人格否定及び不適切な出勤調整について慰謝料を支払うこと

⑥ その後、申立人組合、藤氏、E 氏の三者での調整を経て、同年12月9日に、被申立人法人から、理由の説明もしないまま、申立人組合が示したほぼすべての合意項目について、合意できないとする回答があった（甲8）。

「『出勤調整は、『被害』の訴えをしたコーディネーターの出勤希望を先に尋ね、空いているところを A さんが埋めるという形で行われていた』など、いくつか異論はある」とのことであるが、11月12日の第1回団体交渉で被申立人法人が認め、メールも残っていて否定しようもない事実である出勤調整の方法について、この期に及んで異論を差し挟むということは、組合の存在意義を否定する支配介入としか考えられない。

「『公正さを欠く不適切な出勤調整を行った』など、表現について訂正が必要だ」ということも、第1回団体交渉で「（先に H 氏の予定を埋めてから A 組合員に聞いたように）公平なやり方をしなかったのは、そうかなと」藤氏が発言したと真っ向から矛盾している。これについても、支配介入でないとしたら、団体交渉に誠実に向き合っていなかったとしか評価できない。

「いつどの理事から人格否定を受けたのか何も明らかにされていない」ということについては、第1回団体交渉の席上で、申立人組合は、藤氏が A 組合員に対して十分な時間的余裕を与えずに H 氏の予定が埋められた出勤表を提示したこと、その出勤表に従えないことを A 組合員がメールで説明した上で出勤したら懲戒処分を検討しているという文書を同組合員に対して送付したこと、事務所でぎっくり腰になった A 組合員に対して小松潤之理事が腰の痛む部分を勝手に押したことに加え「自転車に乗って早く帰れ」や「（ぎっくり腰のきっかけとなった）かばんが重いのはADHDの傾向だ」などと言ったこと、保田美幸理事が出勤調整を投げ出したこと、などと明示していた。

文案に関しては、藤氏が申立人組合に伝えたところによると、一週間後に再度理事会を開いて理事会なりの合意文案を考えるとのことであった。→アンダーライン部分は「認めない」その余は認める。

「申立人組合、藤氏、E 氏の三者での調整を経て」といった事実はない。

出勤調整の方法については、すでに説明したとおり、被申立人法人としては公平に実施したと考えており、「組合の存在意義を否定する支配介入」「団体交渉に誠実に向き合っていなかった」とは考えてない。

また、「いつどの理事から人格否定を受けたのか何も明らかにされていない」ということについて、組合側の主張は事実と異なるものであり容認できない。

⑦ A 組合員は、上記の被申立人法人の態度に加え、第1回団体交渉を経た同年12月も出勤調整命令を受け、相変わらず業務に必要な情報も十分に共有されなかったことにより、このままでは、安心して勤務を続けることができないと判断し、同年12月14日に、令和3年1月15日付で事務員を退職するという退職届を提出した。→アンダーライン部分は「不知」、その余は「認める」

⑧ 同年12月19日に、同年11月10日に申立人組合が送付した抗議文（甲6）にもかかわらず、藤氏は、申立人組合に対して回答をしないまま、被申立人法人事務所に出勤していた A 組合員に対して、「1月で退職するというのはもう変わらんのですか」、「（組合への回答作成を）やっている最中やから」などと直接話しかけた。組合が交渉を申し入れており、抗議も受け

たにもかかわらず、全く反省もせずに組合員個人に対して直接交渉を持ちかけることは、組合運営に対する支配介入以外の何物でもない。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」。

藤氏が A 組合員に声をかけ、A 組合員もその場で会話に応じていたように直接交渉を持ちかけたものではなく、被申立人法人の代表として今後の A 組合員のことを心配して退職の意思を確認したにすぎず、組合運営への支配介入ではない。

- ⑨ 同年12月22日になっても被申立人法人からの回答がなかったため、申立人組合から督促メールを藤氏に送ったところ、同年12月23日に、「12月21日（月）の法人理事会の結論をお伝えします。貴組合が作成した【経緯を説明する文章の案】を修正したり、作成することは法人としてすべきではない。との結論となりました。」という到底回答とは呼べない返信があった（甲9）。一週間後の理事会で文案を作成して示すと組合担当者に約束したにもかかわらず、督促を受けてから文案を作成すべきでないといえるということは、組合軽視も甚だしく、組合運営への支配介入であると評価できる。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」。

藤氏は、団体交渉の中で「文案を考えてみる」と言ったにすぎず、「文案を作成して示す」と約束したものではない。その内容についてもどのような「経緯」とするか、当事者にも配慮が必要との観点から軽々にはできないものと認識していたのであり、「組合軽視」や「組合運営への支配介入」には、当たらない。

- ⑩ 令和3年1月28日に、申立人組合は、被申立人法人に対して、改めて以下の7点を要求する「団体交渉申入書」を、被申立人法人に送付した。（甲10）。→「認める」
- (ア) A 組合員によっておこされたとするハラスメントについて、の法人側の判断を開示すること
 - (イ) 懲戒処分を検討しているとして弁明書の提出を求めたことの誤りを認め謝罪し、慰謝料を支払うこと
 - (ウ) 全従業員に本件の経緯を説明すること
 - (エ) 不適切な出勤調整について謝罪し撤回すること
 - (オ) 組合が提示した合意項目の案に誠実な回答を寄せること
 - (カ) 法人が次年度に事業継続しないと決めた経緯について説明すること
 - (キ) その他関連事項

- ⑪ 第2回の団体交渉の当日である同年2月24日午前6時頃に、藤氏が、申立人組合に対し、「要求項目に対する回答」をメールで送信した（甲11、甲12）。そこに添付されていた資料は、すべて A 組合員が手元に所持しているものであり、何らの新しい情報もなかった。団体交渉までに確認できるかどうかともわからないような当日の朝に、実質的な内容のないメールを送るということは、団体交渉に誠実に臨んでいない姿勢の表れである。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」

藤氏が団体交渉に間に合わせるために熟慮をして、メールで送信したものであり、団体交渉に誠実に臨もうとしていたものである。

- ⑫ 同日午後1時より、京都市地域多文化共生交流ネットワークサロンにて、被申立人法人と申立人組合との間での第2回団体交渉が開催された。

法人側からは、第1回団体交渉に参加していた藤氏、山上氏、関根氏に加え、保田氏も出席した。保田氏は、山上氏に対して、「私も今日来ることにしたから」と述べた。被申立人法人側は、誰が団体交渉に参加するかという調整すら事前にしていないようであった。

そして、またしても法人参加者側が「理事会に聞いてみないとわからない」と繰り返したた

め、申立人組合は「団体交渉には、決定権限のある責任者が出席してください、代表理事には、決定権限がありますよね」と追及し、藤氏はそれに同意した。このような態度から、被申立人法人は、形式的に団体交渉を開催しておけば、誠実に臨まなくてもよいと考えているように思われる。

その団体交渉は、被申立人法人側と申立人組合側の双方に第1回団体交渉に参加していなかった者がいたこともあり、事実経過を振り返ることから始められた。

A 組合員が H 氏に対してハラスメント行為をしたという事実認定は、一切されていないこと、「服務規律違反について」という表題の文書で問題視されていた令和2年9月の出勤は、A 組合員が藤氏に予告した上で返信がない状態でなされていたこと、先に H 氏の予定を埋めてから A 組合員に出勤予定を提示したことが再確認された。出勤調整については、保田さんが「(5月に) 山上さんに引き継いだ」と述べつつも、山上氏は「乱暴な引き継ぎだったので、よくわからなかった、私ではなく、藤さんが引き継いだ」と述べるなど、被申立人法人側の態度が一致していなかった。ここからも、被申立人法人が十分な準備をせずに団体交渉に臨んでいることが窺える。

被申立人法人は、「理事会に持ち帰る」と繰り返すばかりで、申立人組合が求めている謝罪もしなければ他の従業員への経緯の説明もしないという姿勢を固持した。被申立人法人が令和2年12月23日出した「貴組合が作成した【経緯を説明する文章の案】を修正したり、作成することは法人としてすべきではない。との結論となりました」という文言の趣旨についても、藤氏は「組合が作成した文案に手を加えるべきではない」などと支離滅裂な弁明をするばかりで、明確な説明は得られなかった。申立人組合は、「それなら組合が作成した文案を参考にして理事会が文案を作成すればよいではないか」と反論したが、藤氏からの応答はなかった。

とはいえ、被申立人法人が事業継続をしないと決断した理由を全従業員に十分に説明できていないままであることは事実であり、逆転の発想で考えると全従業員に何らかの説明をするせっかくの機会なのだから、被申立人法人が全従業員に通知する文案を考え、2週間後までに申立人組合に伝えると、藤氏は約束した。申立人組合は、ハラスメントについて事実確認をしないまま A

組合員に対して出勤調整命令をして懲戒処分を告知したという経緯や、被申立人法人が事業継続をしないと決定した経緯をその文案の中に盛り込むことを要求し、被申立人法人は、それに異議を述べなかった。

慰謝料の支払いについては、藤氏が慰謝料を払う金がないんです」と述べた。また、保田氏は、「前回の交渉でどのような話をしたのか、知らなかったから、私は慰謝料を払うべきではないと(理事会で)強硬に主張した」と述べた。第1回団体交渉で話し合ったことを理事会に伝えて検討するということを怠っていたことは、第2回団体交渉に臨む姿勢として不誠実と言わざるを得ない。

そうはいっても、A 組合員が精神的な苦痛を受けて事務員を退職せざるを得ない状況に追い込まれているのだから、慰謝料について、藤氏は「1万円くらいだったら何とかみんなから千円ずつ集めて1万円とか」と述べ、山上氏は「(出勤調整を提示する)日時が一週間前と言っていたのに直前にだったり、そういう若干の思うけれども、やっていたことが間違っていたという認識は持っていない・・・ただ、A さんが今回精神的苦痛を受けて辞めざるを得なくなった。そのことについて理事が全く責任がないかというところも言えないだろう。そういう面で A さんが辞めて苦境に陥っているから何とか多少でもみんなでカンパしてお金を出そうかと、そういうことならありうると思うし、僕も協力してもいい。・・・精神的な苦痛も受けたでしょうし、理事が本当に対等に向き合ってきたのかという反省もありますし、・・・落としどころとして、理

事が意見交換をして結論を出したい。一概に0か100かということではない」と述べるなど、被申立人法人が一定の金銭を支払うという解決案が被申立人法人から示された。関根氏は、その評価はともかく、事実経過については、法人側と組合側に認識の相違はないと発言した。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」

保田理事が出席したことで理事会側が出席者の調整をしていないかのような主張をされているが、実際に理事の誰が出席するかの調整はしていた。その日たまたま、保田理事は仕事の都合がつくようになったため、急遽、出席したものである。

団体交渉において、被申立人法人側を代表して藤代表理事が出席しているが、厳しい人員体制で事業を運営している中、コンフリクトの一方当事者への対応が他方当事者にも大きく関わり、よりそいホットラインの運営そのものに影響する事案であって、代表理事の一存だけでは回答が困難なものもあるため、理事会の意見を聞きたいと発言したものである。「形式的に団体交渉を開催しておけば、誠実に臨まなくてもよい」とは、全く考えていない。

出勤調整に至った経緯や「服務規律違反について」という文書を発出した理由については、30分以上の時間をかけて、詳細な説明を行っているが、「先にH氏の予定を埋めてからA組合員に出勤予定を提示したことなどが再確認された」という事実はない。被申立人法人側はあくまで双方の予定や希望を聞きながら誠実に調整を行った。「被申立人法人側の態度が一致していなかった。ここからも、被申立人法人が十分な準備をせずに団体交渉に臨んでいることが窺える」と主張されているが、被申立人法人側の出勤調整に至る経過において、認識に差はないことが説明されている。

従業員に対する経緯を示す文書の扱いについても、誠意をもって懇切に説明しており、「支離滅裂な弁明」などは行っていない。

慰謝料のことについても、前提として組合側代表の伊田氏が各理事の本音を述べてほしいと断ったうえで、それぞれの理事に意見表明を求めてきたため、それぞれが個人的な考えを表明したものであり、「一定の金銭を支払うという解決案が被申立人法人から示された」という事実は全くない。

- ⑬ 第2回団体交渉から2週間後の同年3月10日が経過した時点で、被申立人法人から回答や文案の提示はなかった。→「認める」。

- ⑭ 同年3月11日、被申立人法人から、従業員への通知文案が示された(甲13)。それは、第1回団体交渉及び第2回団体交渉で話し合い、被申立人法人も合意した事実経過が全く記載されていないばかりか、事実確認も団体交渉での議論もされていない「一方の従業員がコーディネーター業務への関与を強めてしまったことがコンフリクトの背景にあったと理解しています」とさもA組合員が悪いかのような記述をするなど、申立人組合への誠意が全く感じられないものであり、組合員を悪くいうものであった。第2回団体交渉において、法人側が0ではないと言っていた、本件を解決するための金銭については、言及がなかった。このように団体交渉で話したことが全く食い違った回答をするということは、組合を軽視した支配介入でないとしたら、団体交渉に誠実に向き合っていなかったとしか評価できない。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」。

被申立人法人側として、運営体制の問題点を指摘し、当事者への配慮もしながら、従業員への説明文書を提示したものであり、A組合員が悪いかのような記述はしていないし、こうしたコンフリクトが発生した背景を正確に述べたものである。「本件を解決するための金銭」についても、団体交渉の際に言及したことはない。したがって「組合を軽視した支配介入」とか、「団体交渉に誠実に向き合っていなかった」という主張は認められない。

⑮ 同年3月15日、申立人組合は、被申立人法人に対して、3月11日に送信された回答は不適切であることを指摘し、謝罪的なものや解決金的なものについては、どうなったのかと問うメールを送信した（甲14）→「認める」

⑯ 同年3月17日、被申立人法人から、「一定の事実を提示したり、解決金を支払ったりするような内容を記述するとの約束はしていません。当法人としての説明文案は先日お送りした通りです」とする回答があった（甲15）。確かに、全従業員に通知する文書において、定の事実を提示したり、解決金を支払ったりするような内容を記述するとの約束はしていないが、A組合員がH氏からハラスメントの訴えを受けた理事会から出勤調整をされて懲戒処分の通告を受けて辞めざるを得なくなったという事実経過を記述することは約束し、全従業員に示す文案に盛り込むかどうかは別にして解決金を支払うことは約束した。詭弁を弄してその約束を反故にするということは、組合軽視の支配介入であるとともに、誠実に団体交渉を受けていないということであり、看過することはできない。→アンダーライン部分は「認めない」、その余は「認める」。

これまで説明してきたように被申立人法人が表記のような約束をしたことはないし、詭弁を弄してその約束を反故にした事実もない。したがって、「組合軽視の支配介入」や「誠実に団体交渉を受けていない」には当たらない。

⑰ 申立人組合は、近日中に、団体交渉を申し入れる予定であるが、これまでの被申立人法人の態度からして、誠実に団体交渉に応ぜず、組合を軽視して約束を守らないことが強く予想される。

→「認めない」。

被申立人法人は、これまでも誠実に対応してきたし、今後も誠実に団体交渉に応じていくこととしている。

エ 結語

以上より、被申立人法人は、形式的にこそ団体交渉を開催しているものの、参加する理事たちの間で何度も重要な事実の認識に相違が見られたほどに団体交渉に十分な準備をせずに臨み、ことあるごとに「理事会に持ち帰らないとわからない」と繰り返すなど、その態度は極めて不誠実である。

また、申立人組合との交渉事項につき組合員個人に接触して交渉し、申立人組合との約束を何度も破り、団体交渉での話し合いを踏まえた回答とは呼べないような返答に終始するなど、労働組合軽視に基づく支配介入を繰り返している。

正常な労使関係の確立のために、申立人組合は、本件救済申立に至った次第である。

→「認めない」

今回の事案は、従業員間のコンフリクトに端を発し、そのことが「よりそいホットライン」の運営に重大な支障を及ぼすことになったため、被申立人法人として、双方からの聞き取りや双方の出勤調整などできる限りコンフリクトを解決するための手立てを尽くしてきたものである。そのうえで、組合側からの団体交渉にも誠実に対応してきたし、事実を共有するため、説明も尽くしてきた。

以上