

京労委令和3年（不）第1号

申立人 関西非正規等労働組合

被申立人 特定非営利活動法人京都暮らし応援ネットワーク

第 1 準 備 書 面

令和 3 年 6 月 日

京都府労働委員会 御中

申立人

関西非正規等労働組合

執行委員長 橋口 昌治

申立人は、令和3年5月19日付求釈明に対し、以下のとおり主張する。

1. 本件申立以後の事実経過

(1) 令和3年3月30日、申立人組合は、被申立人法人に対し、団体交渉を申し入れた（甲20）。

(2) 同年4月12日、京都市地域多文化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3回団体交渉が開催された。

そこでは、本件解決のため、生活に困窮しているA組合員のために各理事からカンパを募るという提案が法人側からなされた。この団体交渉に参加していた被申立人法人副代表理事の山上義人氏（以下「山上氏」とする。）は個人として10万円、代表理事である藤喬氏（以下「藤氏」とする。）

は個人として1, 2万円カンパするという金額も示された。法人側は、理事会に持ち帰って他の理事たちからもカンパを募ると述べた。A組合員は、謝罪、経緯説明、金額の3つをセットにして考えると伝えた。

(3) 同年4月20日、山上氏より、第3回団体交渉で法人側が持ち帰って検討した理事会の結果が申立人組合にメールで伝えられた(甲21)。「(カンパに)賛同される理事及び監事の方は誰もおられず、京都府労働委員会への申立及び京都簡易裁判所への提訴に対して法人として粛々と対応していくことになりました」とされ、第3回団体交渉の場で示されていた1, 2万円という金額も消えていた。謝罪や経緯説明については何らの言及もなかった。その回答に対し、本件の申立人組合側担当者であるI氏が「山上さん個人は、前回、個人的な見解を述べていただきました。私は現実的な妥協として誠実さを感じました。そこについては現在どう考えておられるのでしょうか。ぜひよろしく願いいたします」と問うと、山上氏は「はい、私なりに「解決」に向けて提案をしたつもりですが、理事・監事の皆さんは、Aさんに対する不信感が強く、「妥協」をすることが彼のためにはならないと主張されています。理事会としてのスタンスがあのような結果になりましたので、私も理事の一人として従います」と返答した(甲22)。

(4) 同年4月26日、申立人組合は、団体交渉を申し入れた(甲23)。

(5) これに対し、4月29日に、被申立人法人理事の関根隆晃氏(以下「関根氏」とする。)より、5月20日以降で再度調整をさせてほしい、引き続き法人及び理事会の立場を代表するものが出席する、当法人からのご提案は、代表理事から

3月11日にお送りしたメールの通りです、とする回答があった（甲24）。

(6)5月4日、申立人組合は、団体交渉を改めて申し入れた（甲25）。

(7)5月9日、関根氏より、「当法人の見解およびご提案は、従前からお示ししてきたとおりです」とだけ回答するメールがあった（甲26）。

(8)5月18日、申立人組合は、関根氏に対し、団交申し入れに対して実質的な回答をするように督促した（甲27）。

(9)5月26日、関根氏より、「ご回答は従前の通りです」とだけ回答するメールがあった（甲28）。

(10)その後、現在に至るまで、被申立人法人と申立人組合との間で団体交渉は開催されていない。

2. 誠実交渉義務違反（労働組合法7条2号該当性）

労働組合法7条2号の「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」には、使用者が団体交渉の席に着かないという窓口拒否だけでなく、誠実に交渉しないという誠実交渉義務違反も含まれる。団体交渉を実質的に拒んでいることには変わりないからである。

使用者が、（1）団体交渉に臨む事前準備を怠り交渉を空転させること（準備不足）、（2）団体交渉に実質的な交渉権者を出席させず理事会等の機関に持ち帰ることに固執して実質的な交渉に入らないこと（権限者不参加）、（3）団体交渉を通じて組合と合意したことを正当な理由なく履行しないこと（合意違反）、そしてこれらの結果として、（4）組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明しないままに組合からの要

求に譲歩できないとすること（説明不足）は、実質的に団体交渉を拒むに等しく、誠実交渉義務違反である。

（１）準備不足

第１回団体交渉において、団体交渉申入書で示した議題の３番及び４番で中心となる懲戒処分を検討する対象となった９月上旬の出勤調整の具体的な行われ方について、重要な資料となる弁明書（甲２）や残されているメール（乙２）を事前に読んでいたとしたらあり得ないような対応を、藤氏及び山上氏は行った（甲２９・下線部（ア）、（イ））。９月上旬以前の出勤調整の方法についても、藤氏及び山上氏は、残されているメールを読まずに団体交渉に臨んでいた（甲２９・下線部（ウ）、（エ））。

また、出勤調整が不当であるかどうかの判断に大きな影響を及ぼすA組合員の契約上の労働時間について、藤氏及び山上氏は、雇用契約書（乙１）さえ確認せず、何も調べずに団体交渉に臨んでいるように見受けられた（甲２９・下線部（オ）、（カ）、（キ））。

団体交渉申入書（甲３）では、経緯を説明する文書を作成して全従業員に周知することを組合は明確に要求していたのであるが、藤氏はA組合員とH氏に経緯を伝えたからよいではないかといった趣旨の回答をするなど、その要求を理解しないまま団体交渉に臨んでいた（甲２９・下線部（ク））。

謝罪と慰謝料についても、団体交渉申入書（甲３）で明確に要求していたにもかかわらず、藤氏はその文言がわからないと難癖をつけて回答を引き延ばした（甲２９・下線部（タ））。この文言を理解できないということは考えがたいが、仮に文言がわからなかったのであれば、事前に、あるいは団体交渉のもっと早い段階で質問すべきであり、やはり準備不足であ

ると言える。

慰謝料のことを考えていなかったというのも（甲 29・下線部（ナ））、組合からの要求を真剣に受け止めて準備してこなかったことの表れである。

申立書 3（2）イ⑩で述べたように、第 2 回団体交渉の当日の朝に何らの新しい情報も含まれていない資料を送付するということは、団体交渉を申し入れてからの時間的余裕を考慮すると、第 2 回団体交渉に向けて十分な準備ができていないと言える。

第 2 回団体交渉には、第 1 回団体交渉に参加していなかった保田美幸理事（以下「保田氏」とする。）が参加したのであるが、第 1 回団体交渉について事前に聞いていたこととは印象が大きく異なるとの感想を表明されている（甲 30・下線部（キ））。第 1 回団体交渉で話し合われたことを踏まえ、第 2 回団体交渉に臨むのは準備不足である。

山上氏は、第 3 回団体交渉に至っても、「事前の調整だから、何月何日に、何時何分のメールをやり取りをしたかとか、そこまでの確認まではしていないよ」と述べるなど（甲 31・下線部（ウ））、懲戒処分を検討する対象となった 9 月上旬の出勤調整の具体的な行われ方について十分な下調べをしていなかった。

こうした被申立人側の準備不足により団体交渉の進展が妨げられてきた。

（2）権限者不参加

藤氏は、第 1 回団体交渉で、「理事会で決めてきたことを僕がこの場で代表理事の権限で受けてきましたということもできない」と言い切るなどしており（甲 29・下線部（コ））、実質的な交渉ができなくなっている。

山上氏は、第2回団体交渉において、「権限があるということと、ここで決定するということは、違う」などと述べ立て、慰謝料を払うといった決定をここではできないと開き直っている（甲30・下線部（ア））。

山上氏は、第3回団体交渉においても、何ら新しい材料が出ておらず理事会に持ち帰る必要がないにもかかわらず理事会に持ち帰ることを主張している（甲31・下線部（イ））。

藤氏も、第3回団体交渉において、「それ（フリーハンドで妥協案を探ること）は難しいです。理事会にちゃんと諮らないとそんなことはできません」と述べ、団体交渉で実質的な話し合いをすることを放棄している（甲31・下線部（エ））。

こうしたことを述べつつも、藤氏及び山上氏は、団体交渉の中で申立人組合と一定の合意をするのであるが、すぐ後で述べるように、理事会に持ち帰って検討した結果の回答が、団体交渉での話し合いを全く踏まえないものとなっている。それは、団体交渉に権限のある者が出席していなかったことが原因であると考えられる。

（3）合意違反

① 従業員への経緯説明文書作成

（i）第1回団体交渉

従業員への経緯説明文書の内容の前提として、藤氏は、A組合員の出勤調整を公平なやり方でしなかったことを認めている（甲29・下線部（ス））。

その文案について、どういう書き方をしたらよいかわからないため、申立人組合が案を示すように藤氏は求めている（甲29・下線部（テ））。

藤氏は、その内容について、「Aさんに恐怖を与えたり、一方的にAさんが悪いかのようにAさんが受け止められる

ようなことをしてきたということが、我々の行為によってそういうことがあったとしたら、謝ることについては異はありません」と述べている（甲 29・下線部（ト））。

これらのことについて被申立人法人と申立人組合が合意してお互い誠実に履行していくことが確認されている（甲 29・下線部（ニ））。

（ii） 第 1 回団体交渉から第 2 回団体交渉まで

申立人組合は、令和 2 年 1 月 19 日に、藤氏及び一般社団法人社会的包摂サポートセンターの E 事務局長に宛てて、従業員への経緯説明文書作成など 5 点の合意項目の案をメールで送信した（申立書 3（2）イ⑤、甲 7）。

同年 1 月 29 日に、被申立人法人から、謝罪を削除した内容で文案を再作成することになることなどの回答があった（申立書 3（2）イ⑥、甲 8）。

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書案を考えるとのことであった（甲 33）。

しかし、同年 1 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 1 月 23 日に、「1 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（申立書 3（2）イ⑨、甲 9）。

（iii） 第 2 回団体交渉

被申立人法人は、9 月 2 日と 3 日の問題で A 組合員に懲戒処分を検討していることを通告したことなどを内容と

した経緯説明文書を作成して2週間後に示すという約束をしている（甲30・下線部（イ）、（ウ））。文案がゼロではないことも藤氏が念押ししている（甲30・下線部（オ））。

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く、3月11日に被申立人法人から示された従業員への通知文案では、9月2日と3日の問題でA組合員に懲戒処分を検討していることを通告したことに一切言及されていないばかりか、「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が含まれていた。被申立人法人の言葉を借りれば、コーディネーターであるH氏とコーディネーターではない従業員であるA組合員との間にコンフリクトが存在していることを従業員が認識している状況下であり、上記の文言はA組合員にコンフリクトの責があり同組合員が悪いと読める。ハラスメントについて事実確認をしていないにもかかわらず、「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」(答弁書2イ⑭)と言い切れるのは、不思議で仕方ないとともに、被申立人法人のA組合員に対する嫌悪感が表れている。

② 金銭の支払

第2回団体交渉の途中で、藤氏が、1万円くらいなら何とかできるが法人にお金がないという発言をした（甲30・下線部（カ））。その後、山上氏が、理事がA組合員に対等に向き合ってこなかったことへの反省から、同組合員への生活支援の意味で、0か100かではないと述べ、一定の金銭を拠出して本件を解決する方向性を打ち出した（甲30・下線部

(ク)) 。

第3回団体交渉では、本件の解決案として、被申立人法人の各理事が生活に困窮しているA組合員に対してカンパをするということが話し合われた。その際に、山上氏は「僕は10万円くらいなら出してもいい」と明言し(甲31・下線部(オ))、藤氏個人としては1,2万円と提示した(甲31・下線部(カ))。その結果、全体として、少なくとも11,2万円の金銭の支払を被申立人法人側は提示した(甲31・下線部(キ))。

にもかかわらず、被申立人法人側が1円たりとも払わないという回答に変化したことは、本準備書面1(3)で述べたとおりである。

(4)説明不足

被申立人法人が、申立人組合からの要求に対して、十分な回答をしていないことを、ここで改めて整理する。

① 出勤調整命令発出の可否

被申立人法人は、出勤調整命令に従わなかったのであるからA組合員に対して懲戒処分を検討していると通告したことに問題はなかったと主張している。そこで、被申立人法人が、A組合員に対して、出勤調整命令を発することができるかどうかを検討する。

一般に、何曜日の何時に勤務するかといった労働時間は、労働条件のうちでも重要な部分である。特に、複数の仕事を掛け持ちする場合は、他の仕事と調整することが必要になるため、それが死活問題になる。本件においても、A組合員は、平成30年11月に事務員として雇い入れられる際に、他の仕事や活動と両立できるように出勤日時を自由に決めてもよいとの説明を受け、そのような特約が事務員として働き始め

る際の決め手となっていた。そして、実際に、それから約1年半の間、その特約どおりの勤務を続けてきた。令和2年4月以前に『シフト表』が指定されたことは一度もなかった。

よって、労働者であるA組合員の同意なしに、使用者の都合で一方的に労働時間を変更することはできないのが原則である。換言すると、出勤調整命令を発出できないのが原則である。

確かに、被申立人が主張するように、雇用契約書上は「『シフト表』による」とされており、出勤調整命令を発出する余地が全くないわけではない。しかし、出勤調整命令を発出することができる場合があるとしても、そのためには相応の合理的な必要があると解される。例えば、ハラスメント行為があり、被害者を守るためには加害者に出勤調整命令を発出するというのは合理的な理由になり得る。加えて、出勤調整命令を発出するのが合理的だと言えるためには、業務内容を考慮して時間的な余裕をもって公平な手続きを採るといった手続き面での合理性も必要となる。

本件では、A組合員がハラスメント行為をしたという事実確認も事実認定もなされていない。さらに、A組合員の業務内容を十全に把握しないまま、時間的余裕をもたせず、H氏の希望を先に聞いてそれを埋めたシフト表をA組合員に提示するなど、手続き面でも合理性を有していたとは言い難い。

以上より、本件において、被申立人法人が、A組合員に対して、出勤調整命令を発出することはできなかった。

なお、関根氏は書面なら出勤調整命令をすることができる^{と主張するが}（甲30・下線部（ケ））、書面であろうが、口頭であろうが、出勤調整命令を発出することができないのは同じことである。

② 出勤調整命令が発出されていたかどうか（懲戒処分の対象となる行為と理由の特定性）

仮に被申立人法人がA組合員に対して出勤調整命令を発出することができるとしても、本件懲戒処分の対象とされた令和2年9月2日及び3日について出勤調整命令が発出されていたかどうかは別問題である。

8月25日3時24分に藤氏からA組合員に送られたメールでは「これは、案ですので調整は可能です」と書かれていた。A組員は、同日15時32分に送信したメールで「9月2日（水）、3日（木）にも出勤します」と藤氏に伝えた。藤氏は、8月26日20時7分のメールで、A組合員に対し、9月2日は19時から、3日は18時から出勤するようにお願いした。この調整案は、他の仕事もしているA組合員のそれまでの勤務実態にそぐうものではなかったこと、仮にA組合員がその日に出勤できたとしても22時までしか勤務をできない被申立人法人の勤務時間では作業時間として足りなかったことの2つの理由から、不適切なものであった。A組合員は、8月27日9時21分に送信したメールで、9月2日3日とも午前から出勤すると述べた。藤氏は、8月27日21時10分に送信したメールで、「どうか先日の出勤提案どうりの出勤時間で了解下さい」と書き、A組合員は8月28日15時52分に送信したメールで「9月2日（水）、3日（木）とも、午前から出勤する予定です」と書いた（乙2）。これを最後に両者のメールのやり取りは途切れている。このような経過からは、出勤調整の途中であると解するよりほかはなく、これをもって出勤調整命令が発出されたとは認められない。

「服務規律違反について」（甲1）では、「出勤調整命令違反」ではなく、「服務規律違反」という文言が用いられて

いる。関根氏はその服務規律違反が出勤調整命令違反であるとの主張を行い、藤氏及び山上氏は服務規律違反と主張するだけでそれを具体的な行為として特定していない。この文書が出された時点はおろか、3回もの団体交渉を経た現在でも、A組合員のどの行為がどういった理由で懲戒処分を検討する対象になったのかが不明である。

使用者が従業員を懲戒処分する際には、就業規則が存在していればそれを基準としなければならない。対象となる行為と理由が不明確なままでは、懲戒処分をすることができないのはもちろんのこと、懲戒処分を検討していると通告するだけでも、不法行為を構成し得る。

③ 運営会議からの排除その他A組合員に対する人格否定行為

運営会議（運営委員会）は、被申立人法人が受託運営しているよりそいホットライン事業の公募書類にも書いてあるように（甲34）、理事・コーディネーター・事務員が参加する意思決定機関であり、およそ月に1回開催されてきたものである。その運営会議が令和2年6月26日以降開催されず、その代わりにコーディネーター会議が開催されるようになった。そこにはA組合員が参加できず、同組合員が意思決定の場から排除された状態が続いていた。これは、人間関係からの切り離しや過小な要求といったパワハラにも該当する行為である。

H氏とA組合員が顔を合わせないようにするためであると藤氏は説明するが、それであれば運営会議を月に2回開催して、一方にH氏が、他方にA組合員が参加するなどすればよいのであって、合理的な説明になっていない。藤氏は「運営会議を開いていないのだから参加できない」などと開き直っており（甲29・下線部（ヌ）、（ネ）、（ノ）、（ハ））、悪質

である。

また、被申立人法人理事の小松潤之氏は、令和2年7月18日に、被申立人法人事務所でぎっくり腰になったA組合員に対して、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」などと言いつつなど、A組合員の人格を否定する言動を行った(申立書ではこれらの内容を第1回団体交渉で明示していたと述べたが、録音を聞き直して「藤氏が同席していたときの小松氏の発言」程度にしか明示していなかったことに気づいた。ここに謹んで訂正する)。

④ 経緯説明の必要性

申立人組合は経緯説明を要求しており、被申立人法人も従業員の間で不穏な空気が広がっているという認識のもと、経緯を説明したほうがよいという思いも持っている。

H氏がA組合員からハラスメントを受けたと主張したこと、その主張を受けた理事会(ハラスメント委員会)は事実確認をしなかったこと、運営会議を休止したこと、A組合員に出勤調整を求め続けたこと、令和2年9月2日及び3日に出勤したA組合員に対して懲戒処分を検討しているという通告をしたこと、A組合員が申立人組合を通じて交渉を申し入れたこと、被申立人法人が11月上旬に令和3年度の事業継続はしないと決定したこと、A組合員が藤氏らからの故意の排斥及び著しい冷遇並びに嫌がらせを受けたことを理由とする事務員の退職届を提出したこと、以上の事実関係に争いはない。最低限、これらの事実は盛り込むべきである。

藤氏は、12月23日の回答(甲9)及び第2回団体交渉において、労働組合の作った文案に手を入れるべきではないなど

と支離滅裂答弁をしているが（甲 3 0 ・ 下線部（エ））、申立人組合に文案を作るのを求めたのは藤氏自身であり（甲 2 9 ・ 下線部（テ））、申立人組合の作った文案に不満があるのであれば被申立人法人が文案を作成して示すべきである。

また、被申立人法人は、経緯説明の文書を作成しない理由として、H氏への配慮も挙げている。その点は理解できるが、被申立人法人で雇用されていたほぼ全ての従業員が移籍し、令和 3 年 4 月から従前と同じ場所・内容でよりそいホットライン業務を継続しているKでH氏は勤務していないのだから、令和 3 年 4 月以降はH氏への配慮の必要性は低下しているはずである。

⑤ 被申立人の説明状況

以上①ないし④の申立人組合からの要求に対し、藤氏は第 1 回団体交渉において、断続的に 2 0 分ほど沈黙するなどして、説明しようとしなかった（甲 2 9 ・ 下線部（ケ）、（サ）、（シ）、（セ）、（ソ）、（チ）、（ツ））。

第 3 回団体交渉の時点でも、藤氏は上記①ないし④の論点を理解していなかった（甲 3 1 ・ 下線部（ア））。

上記①ないし④について説明をせずに相応の金銭を支払うことで解決するという方向性は理解できるが、先述のように、その方向性も頓挫している状況である。

3. 支配介入（労働組合法 7 条 3 号該当性）

労働組合法 7 条 3 号に規定される支配介入とは、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や諸々の組合弱体化行為などを内容とするものである。

組合と合意したことを正当な理由なく履行しないこと（合意違反）は、組合の存在意義を否定する行為であり、支配介入に該当

する。

また、使用者と組合とが交渉中の事項であって、使用者が個々の組合員と直接交渉しないことを組合が明示的に要求している事項について、交渉経過や組合からの要求を無視して使用者が個々の組合員と直接交渉をすることは、組合弱体化行為に当たり、支配介入に該当する。

本準備書面2(3)で述べた合意違反は、団交拒否(不誠実団交)に当たると同時に、支配介入でもある。

本件において、令和2年11月9日に、藤氏がA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こと(申立書3(2)イ②、甲5)、及び同年12月19日に、藤氏が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」などと直接交渉を持ちかけたこと(申立書3(2)イ⑧)は、使用者と組合が交渉中の事項であって、使用者が個々の組合員と直接交渉しないことを組合が明示的に要求している事項について、交渉経過や組合からの要求を無視して使用者が個々の組合員と直接交渉をすることであり、組合弱体化行為に当たり、支配介入に該当する。これらの行為により、A組合員は、組合を通じて交渉することもできないのかと感じて落ち込み、同年12月23日に精神科を受診した際に、適応障害の診断を受けた(甲35)。

使用者が組合に対して支配介入をするという意思を有していなかったとしても、客観的に組合の運営に対し影響を及ぼした事実がある場合には、支配介入に該当する。仮に支配介入をするという意思が必要だとしても、使用者が上記行為に及んだということから、組合弱体化をもくろむ支配介入の意思を有していることが推認される。本件で言うと、藤氏が、申立人組合との合意を破る

行為及び申立人組合からの要求を無視して交渉事項につきA組合員に話しかける行為自体の意思を有していたことから、申立人組合を弱体化させる意思を有していたことが推認される。

4. 結語

以上より、被申立人法人は、不当労働行為を繰り返し、申立人組合及びA組合員の権利を侵害し続けている。

被申立人法人は、A組合員に対して懲戒処分を行うことに根拠があって適切なのかを自問もせず、「「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」などと安易に述べ（答弁書2イ③）、申立人組合との団体交渉を通じて解決の方向を探る中で模索していた金銭和解案を「理事・監事の皆さんは、Aさんに対する不信感が強く、「妥協」をすることが彼のためにはならないと主張されています」（甲22）と交渉の経過を顧みずに一蹴している。自分たちはNPO法人であるという甘えのもと、事実確認もしないままにA組合員からハラスメントの被害を受けたと主張するH氏を守るのだという独善に陥り、対等な労使関係という労働法の理念を踏みにじる被申立人法人の態度は極めて悪質である。

正常な労使関係の確立のために、本件の救済命令が必要である。

以上