

文案

2021年3月末までよりそいホットライン事業を受託運営してきた当法人は、事務員として勤務されていたAさんが加入する関西非正規等労働組合から団体交渉の申し入れを受け、京都府労働委員会の関与のもと、団体交渉を行なってきました。下記に書かれてある一文一文は事実ですが、総体的には事実ではないため、当法人は謝罪をいたしません。

1. 「ハラスメント委員会」の規約の不備及び名称に関して

まず2020年5月上旬に、Hコーディネーターより、「Aさんよりハラスメントを受けている」との相談があり、同年5月18日理事会においてその対応を協議しました。新型コロナウイルス感染症の影響によって人員に不足が生じており、現場での人間関係の調整に困難が生じていることが推量されました。そこで、理事会決定に基づき、当法人の監事である加藤博史・龍谷大学教授（当時）を委員長とする「ハラスメント委員会」を設置、運営し、対応を図ることとしました。ハラスメントの訴えを受けて組織されたことから「ハラスメント委員会」の名称を使用しました。ただ、「ハラスメント」や「コンフリクト」などの用語について、明文化された定義はありませんでした。そして規約もなく、委員会の権限や異議申し立ての手続きなどを定めた文章もありませんでした。なぜなら、委員会の目的は「ハラスメント」の認定を行うことではなかったからです。よって、下記にあるように「ハラスメント」であるとの認定も行いませんでした。

Aさんに対して当初「ハラスメント対策委員会」と言うなど、名称について曖昧であったことは認めます。しかし労働組合より、規約を設けないなど、不備の多い委員会であったとの指摘がありましたが、不備はなかったと当法人は考えています。また団体交渉においてAさんから、委員会の名称に「ハラスメント」を用いられたことにより、「ハラスメント」の加害者として扱われていると受け取り、また周囲からもそのように見られているのではないかと思ひ苦痛を感じたといった訴えがありましたが、当法人の関知するところではありません。

2. 「ハラスメント」に関わる事実関係の確認を行わなかったことに関して

上記のような状況において同委員会は、現に「コンフリクト」が生じているという認識のもと、2020年5月23日、当事者間の関係改善を図る修復的解決を目指すことを決定し、同月25日、26日及び6月3日に当事者からの聞き取りを実施しました。ただその聞き取りでは、普段どのような業務を行っているかといったことを尋ねただけで、「ハラスメント」に関わる事実関係の確認は行いませんでした。その際、委員会の目的が「ハラスメント」の認定を行うことではないことについて、説明しませんでした。そしてAさんから、「ハラスメント」に当たる行為は何だったのか繰り返し尋ねられましたが、当法人は回答しませんでした。

3. 出勤調整と懲戒処分に関して

まず当初より A さんは、他の仕事や活動と両立できるように出勤日を自由に決められると小松潤之理事及び事務員の N さんより説明を受けたと主張していますが、2022年5月19日に小松理事に電話で確認したところ、A さんと契約書を交わした際に同席はしておらず、よってそのような説明はしていないとの回答を得ました。N さんには、契約時の状況について確認しておりません。しかし当法人は、小松理事の回答をもって、出勤日を自由に決められるとの説明を A さんに対して行った事実はないと判断します。

一方、出勤調整を始める前の2020年4月まで、事実上、A さんが出勤日時を自由に決めて働いていたことは認めます。自由に出勤していただいた方が、仕事が円滑に進むと認識していたので、シフトの確認も行いませんでした。

聞き取りを行った後、同委員会における検討を踏まえ、同年6月27日理事会で見解と対応方針を決定し、両当事者に対して交付する書面の形でまとめました。当法人は「ハラズメント」としての認定を行いませんでしたが、現に「コンフリクト」が生じているので出勤調整を行う必要があると考えました。団体交渉でも述べたように、H コーディネーターが A さんと同じ日時に勤務をするのであれば辞職すると言っていたので、事業を継続するという観点から、当然の経営判断であったと考えています。

出勤調整は対象期間の一週間前を目処に行うと、A さんに伝えました。しかし、現実には、一週間前に出勤調整ができなかったことが何度もあり、同年8月16日～31日については8月16日になってから出勤調整を始めました。

出勤調整は、2020年6月下旬に藤喬代表理事が担当するようになってからは、H コーディネーターの希望日を埋めたシフト表を A さんに送る形式で行いました。この形式について A さんは、先に H コーディネーターの希望日を聞き、空いている日を自分が選ぶ形式であったと解釈されたようですが、それは誤解です。明記してはおりませんが、担当者であった藤喬代表理事は、シフトの案を提示してからも調整をするつもりであったと推量します。よって、出勤調整の形式について、A さんがどのように感じたのかは当法人の関知するところではありません。

4. 懲戒処分に関して

懲戒処分を検討しているとして弁明書の提出を求めることになった経緯については以下の通りです。

まず、A さんに2020年9月1日～15日のシフト表の案を送ったところ、すでに H コーディネーターの出勤希望で埋まっていた9月2日（水）と3日（木）に、職員給与振込準備作業のために出勤の必要があるとメールで伝えられました。そこで、藤喬代表理事は、H コーディネーターの希望を確認し、2日（水）は19時～、3日（木）は18時～の出勤にするように、A さんに伝えました。これにより、調整は終わってシフトは確定し、

業務命令に移行したと当法人は考えておりますが、業務命令に移行し、これ以上調整はしないということはAさんに伝えておりませんでした。

Aさんが、水曜日と木曜日の夕方以降は基本的に他の仕事があるため当法人で勤務できないことを、当法人は把握しておりませんでした。出勤簿を見れば分かることでしたが、出勤簿の確認をしませんでした。Hコーディネーターの予定を優先し、Aさんには勤務できない時間帯に勤務するように業務命令を出しました。「2日（水）は19時～、3日（木）は18時～の出勤にするように」と命令されたAさんから、給与支給日に合わせるためには2日と3日も午前から出勤する必要があると伝えられましたが、再度調整するなどの対応はしませんでした。

出勤調整に関わる2020年8月27日付のメールの中で、藤喬代表理事が「パワーハラスメントをAさんから受けたHさんにとってはAさんと同一時間帯の同一職場への出勤が耐えられない苦痛であるため、勤務が重ならないようにシフト勤務体制を工夫して来ました」と書いたことに対して、Aさんから2020年8月28日付のメールで「AからHさんに対してパワーハラスメントがあったという事実認定がなされたのでしょうか」と尋ねられましたが、当法人は返答しませんでした。また同じメールにおいてAさんが「私にとっては、このようにシフト勤務体制（出勤調整）が定められることが、耐えられない苦痛です」「Hさんが出勤するときにAは出勤してほしくないというご希望にはなるべく沿いたいと思っておりますが、状況次第では、ご希望に完全に応えられるわけではございません。9月2日（水）、3日（木）とも、午前から出勤する予定です。」と書かれてありましたが、これに対しても当法人は返答しませんでした。その代わりに、就業規則の適用条項も予定されている処分の種類も示さずに懲戒処分を検討しているとして弁明書の提出を同年10月12日に求めました。Aさんが弁明書を提出してからも、当法人は同年11月12日開催の第1回目の団体交渉で労働組合から追及を受けるまで、懲戒処分がどうなったのかを伝えませんでした。その際、労働組合から「懲戒処分を検討していると言われるだけでも労働者にとっては恐怖なのだ」との指摘がありましたが、当法人としては、処分をしていないのでAさんには何ら実害を与えていないと考えています。

当法人は、「ハラスメント」としての認定を行わずに、Aさんに対して出勤調整を行ったことは正当であると考えています。そもそも「ハラスメント委員会」の目的は「ハラスメント」の認定を行うことではなかったため、労働組合が「ハラスメント」の認定と出勤調整を関連づけて扱っていることが理解できません。さらに、Aさんは善意によって出勤調整に協力していたと主張していますが、当法人は指揮命令によるものだと考えており、命令に違反した出勤に対して、懲戒処分を検討し弁明書の提出を求めたことも適法であると考えています。よって、そのことによってAさんが苦痛を感じたことについても、当法人の関知するところではありません。

さらに、出勤調整をされるようになって以降、他の仕事や活動との両立が難しくなり困っていると聞き取りの場で伝えたり、理事たちにメールを送ったりしたとAさんは主張し

ていますが、団体交渉において藤喬代表理事が「今となっては忘れた」と述べた通り、忘れられました。また、Aさんの労働条件が出勤調整以後に悪化したことについて、労働条件の不利益な変更であると労働組合は主張していますが、その指摘は当たらないと当法人は考えます。

5. 運営会議の休止に関して

理事会は、2020年度まではコーディネーターと事務員が参加して事業の運営などについて話し合ってきた運営会議を、2020年5月以降は休止し、コーディネーターが決めたことを事務員に伝えると決定しました。団体交渉において労働組合から、運営会議が休止され、情報共有が不十分であるために事業運営に支障をきたしているというAさんの指摘に対して、当法人が十分に協議をしなかったのではないかと指摘がありました。しかし、指摘された直後の8月開催理事会で、当法人は十分な協議を行いました。議事録に記載がなく、どのような話をしたのかも記憶にありませんが、協議を行ったことは確かであり、労働組合の指摘は当たりません。

また情報共有のあり方をめぐって、Hコーディネーターが「Aさんはどうしても被害者ぶりたいのですが、「相談員更新研修」については、下記の転送メールのとおり、京都の全相談員に連絡しているので、「何も連絡が来ていない」というのは完全な嘘であり、極めて卑しい内容のメールです。その卑しさが、彼の問題の一つと感じています。」と記載したメールを他のコーディネーターに送ったことに対しても、そのメールの宛先となっていた藤喬代表理事以外の理事はこの事実を認識しておりませんでした。したがって当法人の理事会等で取り上げることもなく、Hコーディネーターに対しても注意をしませんでした。もっとも、このメールについて、Aさんを貶めるものであったと労働組合は主張していますが、当法人は貶める内容であったとは捉えておらず、特に問題はないと考えます。

そして当法人は、労働組合との団体交渉が継続し、運営会議を休止しているなか、相談員や事務員の意見を聞かず、2021年度のよりそいホットライン事業を受託しないという決定をしました。

6. 現場の業務に関して

当法人は、事務員のAさんが現場でどのように業務をしているかを十全に把握していませんでした。「ハラスメント委員会」の検討を踏まえ、阪神センターのメーリングリストから京都センターの登録を外すことや、職場の清掃は全員で分担して行うことを決定しましたが、実行できませんでした。

一方、労働組合は、予算の作成に関して、Aさんから情報提供を受けながらも、藤喬代表理事、舟木浩理事、小松潤之理事は、誰も責任をもって引き受けず、Aさんに不必要に大きな負担をかけたと主張しておりますが、その指摘は当たりません。事態の推移は以下の通りです。

まず A さんは、2020年7月6日に、藤喬代表理事及び舟木浩理事に対し、中央本部から予算作成を求められているので指示を出してくださいとお願いし、翌日に必要な情報をメールで伝達しました。しかし、舟木理事は、添付ファイルのパスワードを尋ねたきり、一切の連絡をしませんでした。藤喬代表理事は、7月14日に A さんに対して予算作成の指示をしようとしたのですが、内容を把握しておらず「なんとかの使いや」と繰り返すばかりだったので、A さんが疑問点をまとめた紙を藤代表理事に手渡しました。7月20日に藤代表理事から再度の指示を受けて A さんは作成した予算を中央本部に提出しましたが、不備があったため再提出を求められました。8月4日に藤代表理事から予算作成に関する小松潤之理事名義の指示書を受け取った A さんは、疑問点を質問しましたが、藤代表理事は小松理事が A さんに事前に直接説明をしていると誤認しており、内容を理解しておらず、質問に対して答えずに大声を出して喚き立てました。

しかし当法人は、A さんが感じたという負担は、通常の業務で受ける負担の範囲内であり、労働組合が主張するような「不必要に大きな負担」ではなかったと考えています。また予算作成は、例年であれば5月くらいに終わっている業務ですが、特に問題は生じなかったもので、問題はなかったと当法人は考えています。

このように業務が進められるなか、2020年6月12日に電話で A さんから業務上の改善案の提示を受けた際に、小松潤之理事が「A さんはかなり早口気味で、急かすような感じで、伝えはったと思うんです。」「おっしゃっていること、ほんとに正しいこと、正論なんです。ただその正論をどうやって伝えるか、伝わるかというところ、そこのやり取り、コミュニケーションの部分で正しくないことも起こってくる。」「一ついいのは、困っている感をまず出して伝えるということが何かいいのかもしれないね」といったことを述べました。A さんが問題にしていたことは、当法人の理事たちが現場の状況や業務の進め方を把握しておらず、情報共有もできていない組織構造でした。その上で改善案を示していたにもかかわらず、小松理事は、A さんのコミュニケーション能力の問題を指摘しました。確かに、理事会は十分に現場を把握しておらず、業務のしにくさが生まれていたことは認めます。しかし現場の問題を、A さんのコミュニケーション能力の問題として捉えたことはありません。A さんは、小松理事の助言としての部分を受け入れつつも、同時に人格や事務員としての働きぶりを否定されたとも感じたと言交で主張されました。小松理事の発言によって A さんは傷ついたようですが、あくまで従業員間の日常的な会話であり、法人として謝罪する必要はないと判断します。

同年7月18日に、A さんが事務所でぎっくり腰になり、結果的に救急車で病院に運ばれて2週間ほど入院することになったことは報告を受けております。その際、同席していた小松潤之理事は、自己の経験から A さんに自転車に乗って帰ることを提案し、A さんの同意を得ずに患部を触って痛みを与えました。さらに労働組合は、複数人の証言に基づいて、小松理事が「(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」と述べたと主張していますが、小松理事は、そのような発言はしてはないと否定していま

す。当法人は小松理事に確認した結果をふまえて、労働組合の主張するような小松理事による A さんの人格を否定するような言動はなく、A さんに対して謝罪をする必要もないと判断します。

7. 労働組合との交渉に関して

当法人は、関西非正規等労働組合から団体交渉の申入れを受けてから、藤喬代表理事にその対応を委ねました。「A さんと直接やりとりすることはやめてほしい」との労働組合からの要望や抗議に反して、藤喬代表理事は出勤調整メールを A さんに直接送りましたが、当法人としては問題なかったと考えています。また事務所で勤務をしていた A さんに対し、藤喬代表理事が「もう 1 月で退職するというのはもう変わらんですか」と話しかけ、労働組合に対しての回答状況について弁明したことについて、労働組合は「直接交渉を持ちかけた」と問題視していますが、当法人は問題なかったと考えています。

2020 年 11 月 12 日に開催された労働組合との第 1 回目の団体交渉において、藤喬代表理事は不公平な出勤調整をしていたと認め、「こちらの非については謝罪をするということについてはやぶさかではないですよ」と発言しました。しかし団体交渉後に開いた理事会において、不公平な出勤調整はしていなかったとする決定を行いました。そして、同年 12 月 8 日に、「1 週間後に再度理事会を開いて、そちらの案も合わせた理事会なりの合意文書案を考える」と藤喬代表理事は言いました。同年 12 月 22 日に、労働組合から「12 月 7 日の理事会で議論された内容をまとめるのに、なぜこれほど時間がかかっているのか理解に苦しみます。」との督促を受けた当法人は、「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。」と回答しました。

2021 年 2 月 24 日に開催された第 2 回目の団体交渉では、9 月 2 日と 3 日の問題で、A さん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ました。しかし、期限を過ぎてから労働組合に示した回答では、懲戒処分の件には触れず、団体交渉では全く話し合われていない「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」という文案を提示しました。

また第 2 回目の団体交渉において、山上義人理事が、本件の解決に向けて金銭を支払うことを提案しましたが、その後の理事会では金銭の支払いについて前向きに検討せず、労働組合に対する回答でも金銭の支払いについて言及しませんでした。第 3 回目の団体交渉の場で、労働組合から「カンパというような位置づけがあいまいな形でもいい」といった提案を受け、山上理事と藤代表理事は具体的な額も話すなど前向きに応じました。しかし、それはあくまで山上義人及び藤喬個人の発言であり、関根隆晃理事が確認したように、法人の提案ではありません。確かに団体交渉において、山上理事が「理事会に持ち帰る」と発言しましたが、それは理事会に参加するために集まった理事個人々人に対して確認すると

いう意味であり、理事会で検討するという意味ではありませんでした。山上及び藤個人の発言をもって、団体交渉の場で当法人が金銭的な解決に向けて前向きに応じたかのように労働組合は主張しておりますが、それは誤解です。

以上より、「当法人が団体交渉の場で約束したことを理事会において何度も覆し、実質的に決定権のあるものを団体交渉に参加させていない状況にした」との労働組合の主張は、見当違いのものだと言えます。また、当法人は当初より労働組合法の趣旨を理解し、常に誠実な態度で団体交渉に臨んできたのであり、団体交渉の趣旨を潜脱したとの労働組合の指摘は当たらず、謝罪もしません。

8. 労働委員会における主張に関して

労働組合が京都府労働委員会に「不当労働行為」の救済申立をしたことを受け、弁護士である舟木浩理事が答弁書や準備書面を作成する担当となり、質問にも答えてきました。

労働委員会において当法人は「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」や「(労働組合が要求している従業員への経緯説明に関して)第三者である従業員に対しては、事案の概略を伝えることで十分であるとの認識をもっており、ハラスメントを受けたと訴えるH氏の基本的人権に最大限配慮して詳細な経緯については、説明する必要がないと考えている」といった主張をしました。

これに対して労働組合は、「ハラスメント」としての認定を行わなかった「ハラスメント委員会」及び当法人の決定と矛盾するものではないかと主張しておりますが、「ハラスメントを受けたと訴える」と述べており、その指摘は当たりません。また、Hコーディネーターを「被害者」、Aさんを「加害者」として捉えるバイアスが問題発生当初よりあり、当法人の判断や行動を歪め、Aさんに対して公正な態度で接することができなかった原因ではないかとの労働組合の指摘も、当たりません。「Aさんの基本的人権には配慮したのか」との質問がありましたが、当法人は適法の範囲内で対応しており、具体的にどのような配慮をしたかを述べることはできませんが、Aさんの基本的人権にも配慮してきました。

さらに労働組合は、「(NPO法人であるから)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」、「一般の会社組織のような権力的な関係」になかったとする当法人の主張が、NPO法人に雇用されて働く労働者の労働者性と権利を否定する非常に危険な考えであると主張し、撤回を要求していますが、当法人は間違ったことは述べておらず、撤回はしません。当法人では、理事も従業員も全員が水平的な関係で働いておりました。そのことと、Aさんに対して出勤調整などの指揮命令をし、反省を促す趣旨で「服務規律違反について」という文書を送ったことは矛盾していないと考えています。

9. お詫びに関して

当法人は、労働委員会から1時間を超える調整を何度か受け、労働委員会の立会のもと労働組合と団体交渉をすることになりました。このことについて、労働組合から「自らの主張に固執し、多くの時間と労力を費やさせたことを、労働委員会関係者の皆様にお詫びしてはどうか」との提案がありました。

しかし、当法人が自らの主張に固執したことはありません。すべて必要なプロセスであったと考えているので、謝罪はいたしません。

以上