

第 2 準 備 書 面

令和 3 年 9 月 2 1 日

京都府労働委員会 御中

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

代表理事 藤 香

被申立人は、令和 3 年 9 月 1 日の第 3 回調査期日において審査委員から釈明を求められた事項について、以下のとおり、補足して説明する。

1 従業員への説明文書について

被申立人は、第 2 回団体交渉において、従業員に対する経緯を説明する「文案を考えてみる」と表明したことを受けて、令和 3 年 2 月 2 5 日付けで藤代表が各理事宛にメールを送信した。その中で組合から従業員向けの文書と解決金の支払いを中心に解決策を提示するよう求められたことや理事会に持ち帰るという対応をしたことを報告して、次回の理事会で検討する必要があることを提起し、3 月 1 日の理事会で協議された。理事会では、解決金の支払いには応じられないことを確認したうえで、H 氏の立場に最大限配慮して法人としての見解を従業員に示す内容で回答することが了承され、文案を藤代表が作成する

ことになり、3月10日に藤代表から各理事に昨年6月27日付けでお二人に示した文書を基本とした文案が示された。それに対して、同日、舟木理事により内容をさらに簡潔にした修正案が示され、それを組合側に回答することになった。

被申立人としては、コンフリクトの発生原因として事業運営に直接携わる理事が限られていたという理事会側の問題点に言及したうえで、何らかの噂を聞いて不安を抱いている従業員の心情にも配慮しつつ、理事会として「ハラスメント」があったとの言及を行ったことがないことにも触れており、団体交渉を踏まえた内容であると考えている。

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。

2 出勤調整に関する謝罪について

第1回団体交渉においては、脳梗塞の後遺症により藤代表が記憶力の減退している中で、組合側から再三再四、出勤調整のやり方に問題があったのではないかと問い詰められる中、藤代表が、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あったとしたら、謝ることについては、異はありません」と発言したものであり、被申立人としては、その後、メールなどを確認した結果、不公平な出勤調整を行ったとは認識しておらず（乙第2号証）、謝罪する必要性はないと考えている。なお、昨年12月7日の理事会において、藤代表からその旨説明し、了承されている。

3 カンパの呼びかけとその報告について

第3回団体交渉において、経済的に困窮しているならと、A氏へのカンパを山上理事が個人として呼びかけることを提案し、本年4月19日の理事会で各理事に提案したところ、理事からは、「自らの自由意志に即してカンパはしない」「経済的困窮に対して「カンパ」という支援の仕方は適切だとは思えない」など、カンパには、応じないとの意見が圧倒的に多く、提案は否定されたため、4月20日に組合側に賛同者はなかった旨回答したものである。

あくまで、カンパの呼びかけであって、組合側が主張するような「金銭和解」のような性格のものではないことは明らかである。

4 団体交渉の申し入れに対する回答について

被申立人は、組合側からの団体交渉の申し入れに対しては、事務局長

である関根理事が対応することにしており、これまでも組合から申し入れがあるたびに日程調整を行うなど誠実に対応してきている。

本年4月26日の申し入れに対しても、4月29日に、組合側から指定された理事の日程が調整できず、5月20日以降で再度調整させてほしいと回答し、「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」と回答している。

さらに、5月4日付けの申し入れに対しても、5月9日に「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」と回答し、5月18日付けの申し入れに対しても、5月26日に「従前の通りです」と回答している。

「従前の通り」という回答になっているのは、被申立人がその後、開催した理事会において、法人のスタンスに変更はなく、実質的に組合側が提起した労働委員会への不当労働行為の訴えや A 氏が藤代表を相手に本年3月26日付けで起こした損害賠償請求訴訟に「係争」の場は移っており、組合側との交渉により解決に至る新たな材料はないと考えているためである。

なお、申立人は、「団体交渉においては一定の進展を見せるものの、その後理事会を経て示される被申立人からの回答では、団体交渉での話

し合いに関わりなくゼロ回答が示されるということが、3回も繰り返されている」と主張するが、そのような事実はない。被申立人が団体交渉の場で金銭の支払いや謝罪等を確約したことはないし、団体交渉後の理事会を経て組合側に回答を返してきたことも合理性がある。「よりそいホットライン」のコーディネーターは、同事業の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と連携しながら、その委託内容を正確に把握し、日々の利用者の状況を踏まえた適切な支援を考え、さらに電話相談に対応する相談員との信頼関係も構築している。

H 氏の代替となり得る人員がない状況において、H 氏が統括コーディネーターとして働き続けられる職場環境を維持していくことは、法人の事業運営に直結する「経営問題」であった。それ故、理事会としては H 氏への配慮を含む十分な議論を交わして慎重に検討する必要があったのである。

以上