事件番号　中労委令和５年（不再）第３１号
事 件 名　京都暮らし応援ネットワーク不当労働行為事件

令和５年１１月２２日

中央労働委員会会長　殿

申請人　関西非正規等労働組合
執行委員長　橋口　昌治

補 充 申 立 書

申請人は、令和５年１０月１１日付再審査申立書に関し、以下のとおり不服の理由について主張を補充する。

第１　事実認定に対する不服

１　初審命令の該当箇所

(1)　「事務員としての勤務日及び始業・終業時刻等はシフト表により指定されることとなっていた」（１(1)ア、初審命令書３頁１０行目ないし１１行目）

(2)　「藤がAにHと出勤時間が重ならない２日の午後７時及び３日の午後６時からの勤務を指示した」（１(2)ウ、初審命令書３頁３０行目ないし３１行目）

(3)　「藤が、両日ともHが日中出勤予定であるとして、２日は午後７時から、３日は午後６時からの勤務を指示した」（４(1)ウ、初審命令書７頁１６行目ないし１７行目）

(4)　「山上は、申立人はAを擁護する立場にあるが、理事会はHのことも考えながら業務に影響を与えないよう対応してきたので、その全体について謝罪はできないし、服務規律違反の事実があった以上本件通告を発したことは間違ってはいないという立場である旨説明した」（４(3)ウ、初審命令書１３頁２０行目ないし２３行目）

(5)　「Aは「理事会に持って帰った結果合計12万円でしたというのが来たら、」「合意書はできませんとなりますよね」と、それ以上金額が詰められないのであれば、理事会に持ち帰った結果合意できるかどうかは不確定である旨述べた」（４(3)ウ、初審命令書１４頁１３行目ないし１６行目）

上記(1)ないし(5)以外の事実は認める。

2　初審命令の当該箇所を不服とする理由

(1)　初審命令は、Aの事務員としての勤務について、「事務員としての勤務日及び始業・終業時刻等はシフト表により指定されることとなっていた」と認定しているが、「事務員としての勤務日及び始業・終業時刻等は雇用契約書上シフト表により指定されることとなっていたが、Aは別の仕事をしていたこともあり平成３０年１１月に事務員として勤務を開始してから令和２年５月に出勤調整がされるようになるまでは自ら事務員としての勤務シフトを決めていて、理事等からシフト表を指定されることは皆無であった」であって、初審命令は認定を誤っている（甲２９号証６頁７行目ないし２５行目、甲３０号証１３頁８行目ないし１５行目、甲３７号証１９頁４行目ないし８行目）。

(2)　初審命令は、令和２年９月２日及び３日のAの出勤について、「藤がAにHと出勤時間が重ならない２日の午後７時及び３日の午後６時からの勤務を指示した」と認定しているが、「藤がAにHと出勤時間が重ならない２日の午後７時及び３日の午後６時からの勤務を調整案として提示した」であって、初審命令は認定を誤っている。藤が「これは、案ですので調整は可能です」（乙２号証２頁１０行目）、Aが「9月2日（水）、3日（木）にも出勤します」（乙２号証２頁１９行目）、藤が「Aさんの出勤は19：00～お願いします」「Aさんの出勤は18：00～お願いします」（乙２号証２頁２８行目、３０行目）、Aが「9月2日（水）、3日（木）とも、午前から出勤する予定です」（乙２号証３頁８行目）、藤が「どうか先日の出勤提案どうりの出勤時間で了解下さい」（乙２号証３頁２９行目ないし３０行目）、Aが「9月2日（水）、3日（木）とも、午前から出勤する予定です」と書いて終わった（乙２号証４頁１６行目）という一連の出勤調整メールのやり取りからすると、これは調整案の提示（出勤提案）である。シフト勤務表の９月２日（水）と３日（木）のAの欄に「午前中or19時以降」「午前中or18時以降」という記載があることからも（乙２号証５頁）、２日の午後７時及び３日の午後６時からの勤務を指示したということはなく、調整案の提示であると解される。

(3)　上に同じ（「指示した」ではなく「調整案として提示した」）。

(4)　初審命令は、「山上は、申立人はAを擁護する立場にあるが、理事会はHのことも考えながら業務に影響を与えないよう対応してきたので、その全体について謝罪はできないし、服務規律違反の事実があった以上本件通告を発したことは間違ってはいないという立場である旨説明した」と認定しているが、「山上は、申立人はAを養護する立場にあるが、理事会はHのことも考えながら業務に影響を与えないよう対応してきたので、その全体について謝罪はできないが、一週間前を目処にすると言っていた出勤調整が２日前とか１日前とか事後になったことについては謝罪することに異議はない。また、服務規律違反の事実（出勤調整の命令に反する行為）があった以上本件通告を発したことは間違ってはいないという立場であるが、何月何日何時何分にどういうメールのやり取りをしたかまでの確認はしていない旨説明した」であって、初審命令は認定を誤っている（甲３１号証１３頁３行目ないし１２行目、１４頁１１行目ないし２５行目）

(5)　初審命令は、「Aは「理事会に持って帰った結果合計12万円でしたというのが来たら、」「合意書はできませんとなりますよね」と、それ以上金額が詰められないのであれば、理事会に持ち帰った結果合意できるかどうかは不確定である旨述べた」と認定しているが、「Aは「理事会に持って帰った結果合計12万円でしたというのが来たら、」「合意書はできませんとなりますよね。」「（20万円なら）考えますね。そのあたりですね。むちゃくちゃ離れてはないので。」「繰り返しになりますけれど、最初求めていた謝罪とか経緯説明なしでというのを考慮して考えると水準が上がるので、当然。そこは３つ全部セットで考えていましたので。」「それだったら文言とかを工夫するとか、それプラスでもいいですよ。金額はカンパで２０万円くらいだったと。でも文言として法人としてこういう悪いところがあったしここは謝罪しようかというのが盛り込んであったらそれはそことセットで考えるので。こっちは。もちろん法人がこういう責任があったとガチガチに問うというのではなくて口語体でもいいですよ。出勤調整が遅くなって、理事たちがAにしっかり向き合ってきたかというとそうでない部分もありとか、不公平じゃなくて不十分とか、謝罪じゃなくて遺憾とか、いろいろとあると思うのですけれど。それはもちろん込みで考えますね。そういうなのは一切悪くないと。カンパ、金額はあれやけど、結局聞いてみたら１５万円でしたと、全部取り下げで、謝罪とか一切悪くないですよというスタンスだったらあれ

ですし。そのへんはわかってくださると思うのですけれど。こちらは心理面もかなり大きいので。その心理面がやわらぐような工夫があれば金額だけでもないですし。経緯説明もやっぱり元従業員とはいえ、今のKがいいと言ったら掲示とかもさせてくれると思いますからね。そんなのも含めて考えていただければとは思います。そういうなのを一切抜きにして金額だと言うのなら、やっぱりこっちが納得できる方向性を示していただきたいですね。」と、金額・謝罪・経緯説明の３点の総合考慮次第で、理事会に持ち帰った結果合意できる見込みがある旨述べた」であって、初審命令は認定を誤っている（甲３１号証２６頁２８行目ないし２７頁３行目、２９頁２１行目ないし２３行目、３０頁１行名ないし１６行目）

第２　判断に対する不服

１　初審命令の該当箇所

(1)　「その理由【申請人注：被申立人が経緯説明文書を作成しない理由】は、前記４(1)オ(ウ)及び(エ)並びにキ並びに(2)アからエまでで認定した経緯からすれば、第１回団体交渉において藤が慰謝料支払を拒否していたにもかかわらず、申立人が慰謝料支払等を内容とする本件合意項目案及びそれを前提とする組合作成文案を提示したこと、これを受けて、被申立人が慰謝料支払等には合意できず、経緯説明文書もそれに応じて再作成する旨回答したが、橋口は慰謝料支払についても合意が必要との姿勢である旨回答し、さらに、Aも退職届を提出して申立人の提案全てに合意しない限り翻意しない旨藤に伝えたことであると解される」（５(1)ア(ア)、初審命令書１６頁２０行目ないし２８行目）

(2)　「上記の経過からすると、当該発言は、４番目の項目である第１回団交における本件通告に係る発言の問題は、既に話し合った２番目の本件通告の問題と共通であるので、これについても２番目の項目における理事会に報告し再検討するとの整理に含まれるとの理解でよいかを尋ねるものであって、３番目の項目である経緯説明文書の内容を確認するものではなく、藤はそれに対して「いいと思います。」と発言したものと解される」（５(1)ア(イ)、初審命令書１７頁３０行目ないし１８頁５行目）

(3)　「そのような事実があったとしたら謝罪する旨発言しているにすぎず」（５(1)イ初審命令書１８頁２４行目ないし２５行目）

(4)　「申立人においても、謝罪についての合意があったと認識していなかったことは、前記４(1)キのとおり、団体交渉を終了するに当たって、橋口が、経緯説明文書、謝罪及び慰謝料については今後の課題とする旨発言していたことからもうかがえるところである」（５(1)イ、初審命令書１８頁２８行目ないし１９頁１行目）

(5)　「第３回団交において、金銭和解及びその金額についての合意があったとは認められない」（５(1)ウ、初審命令書１９頁２５行目ないし２６行目）

(6)　「申立人においてもそのような合意があったと認識していなかったことは、前記４(4)ウのとおり、５月申入れ①に関する申立人の組合員に対する周知文書に「これこれの額の解決金を支払うとの約束には至っていませんが」と記載していることからもうかがえるところである」（５(1)ウ、初審命令書１９頁２６行目ないし２９行目）

(7)　「被申立人は、謝罪等については、前記４(3)ウのとおり第３回団交において業務に影響を与えないよう対応してきたのでその全体について謝罪はできないこと、服務規律違反があった以上本件通告を発したことは間違っていないことなどを説明し」（５(2)、初審命令書２０頁１１行目ないし１４行目）

(8)　「慰謝料（カンパ）に関しては、前記４(2)クのとおり第２回団交において慰謝料の原資はない旨、前記４(4)アのとおり理事及び監事にAへのカンパを呼びかけたが賛同者は得られなかった旨を説明していた一方で」（５(2)、初審命令書２０頁１４行目ないし１７行目）

(9)　「申立人は、前記４(4)イからエまでのとおり自らの要求に沿った「解決案」の提示を要求することに拘泥し、被申立人は「回答は従前のとおり」と繰り返す理由やそのような結論に至った経緯などについて、団体交渉を開催して被申立人に説明を求めたわけでもないことからすれば」（５(2)、初審命令書２０頁１７行目ないし２０行目）

(10)　「上記に説示した使用者の団体交渉における義務に照らし、被申立人の対応が不当労働行為に当たるところはない」（５(2)、初審命令書２０頁２０行目ないし２２行目）

２　初審命令の当該箇所を不服とする理由

(1)　まず、組合作成の経緯説明文書案は、慰謝料支払を前提としていない（甲７号証２頁３行目ないし２８行目）。次に、橋口は、基本的には慰謝料支払についても合意が必要との姿勢であるが、いろいろな案があり、組合の交渉に対する姿勢と提案を単純に結び付けて「東京本部のEさんがお金を出すか、ダメなら理事がお金を分担してでも慰謝料を出さなければ解決できない。」と表現されていることに困惑した旨を表明し、訂正を求めている（甲３９号証１頁１１行目、乙１０号証１頁１７行目ないし１８行目）。さらに、Aが申立人の提案全てに被申立人が合意しない限り退職する以外にない旨を述べたのは、申立人が藤に対してAに直接接触しないように繰り返し要請していたにもかかわらず勤務時間に藤から不意に話しかけられた際にAが自らの退職に関して反射的に意見を述べたものに過ぎず、申立人の公式見解ではない。以上より、被申立人が経緯説明文書を作成しない理由を初審命令書記載のように解することはできず、被申立人が経緯説明文書を作成するという合意は、有効に存続していたと解される。現に、その後の第２回団交で、被申立人が経緯説明文書を提出することが、重ねて確認されている（詳細については次の項で述べる）。

(2)　上記の経過というのは、第２回団交の経過のことである。第２回団交は、団体交渉申入書（甲第１０号証）の要求項目順に進められた。２番目の項目の本件通告の問題は、甲３７号証８頁２０行目（甲３２号証第２回団交録音２０分１７秒）あたりから取り扱われ、甲３７号証２５頁１行目（甲３２号証第２回団交録音１時間４分７秒）で藤が理事会に報告すると整理し、３番目の項目の経緯説明文書の問題は休憩後の甲３７号証２６頁１０行目（甲３２号証第２回団交録音１時間１４分０秒）から取り扱われた。この経過からすると、甲３０号証５頁１４行目ないし１５行目（甲３２号証第２回団交録音２時間１４分２５秒から３２秒）のIの「さっきの９月２日３日の問題の整理ということで入っていると理解してもいいでしょうかね」という発言は、「さっき」の語義からして、甲３７号証２５頁１行目（甲３２号証第２回団交録音１時間４分７秒、約１時間１０分前）の「理事会に報告したいと思います」という藤の発言ではなく、甲３０号証４頁２５行目ないし２６行目（録音２時間１１分３９秒、約３分前）の「９月２日のこととか今のことも、前向きに文書をどのようなものが作れるか考えてもらってと思います」を指しており、経緯説明文書

に本件通告を含めることを確認する旨の発言である。「どっちかと言うと、事実を説明していただきたいんです…ともかく懲戒処分を求めるような文書を出しましたと。私はそれは非を認めていただきたいですけど、認めていただけるかわからないので置いておいて、事実としてそういう文書を出した、こっちも弁明書という文書を出した、団体交渉をしたとか」（甲３７号証３７頁２２行目ないし３８頁３行目）など申立人は一貫して本件通告を含めた経緯説明文書を要求していたことや、被申立人においても初審命令書記載のような解釈を主張したことはなく第２回団交後の理事会議事録に「解決案（経緯を従業員に提示する文書案）の提示を求められる。」（乙１３号証２頁１６行目）とだけ記録されていることに照らしても、初審命令書記載のように解するのではなく経緯説明文書に本件通告を含めるという約束が成立したと解するのが自然である。なお、５月申入れ①の記載は「確かに、全従業員に通知する文書において、一定の事実を組合が求めるレベルまで全部提示するという約束や、これこれの額の解決金を支払うとの約束には至っていませんが、第２回団交では、A組合員に対して懲戒をにおわすような文書を出したことなどの不手際などについて問題（理事会のまちがった対応）があったのだから、A組合員がH氏からの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などを記述することを、理事会側のできる範囲でうまくA組合員の名誉も守られるような形で文書化するよう提案し、解決に向けた機会を与えました。それに沿って努力するということだったのに、出てきた文書はふざけた内容で、解決を目指して努力するのではなく、木で鼻をくくったような内容で１００％対決する姿勢が出されただけでした。失望しました。」であり、詳細な文言までは詰めていないものの経緯説明文書に本件通告を盛り込むことをその内容とした第２回団交での約束が果たされていないという趣旨である。

(3)　「そのような事実があったとしたら」というのは、「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」ということであり（甲２９号証２１頁２２行目ないし２４行目）、この藤の発言前にAは恐怖を与えられ一方的に自分が悪いかのように受け止めていたと述べていたのであるから（甲２９号

証１３頁１５行目ないし２３行目、１８頁４行目ないし８行目）、仮定的な謝罪ではなく確定的な謝罪である。

(4)　第１回団交を終了するに当たっての橋口の発言は、藤が確定的な謝罪をしたことを前提として、被申立人が法人としてどのような謝罪文を出すかといった詳細については今後の課題とするという趣旨である。

(5)　第３回団交においては、藤と山上が２０万円といった予想金額を示しつつ、謝罪や経緯説明も考慮して少なくとも１２万円という金額で金銭和解する方向での合意があった（甲３１号証２９頁２５行目ないし２９行目、３１頁９行目ないし３２頁１６行目）。

(6)　５月申入れ①には「第３回団交では、こうした経緯の確認のうえで、名称は和解金や解決金ではないものの、この状況を解決し終了していくために、理事からのカンパを集めて提供することでの和解の方向もありうるということで、話し合いがなされました。にもかかわらず、その後、個人のカンパという形でも金銭的な支払いは一切しないという回答となって、団交で追及された「解決への努力の妥協方向」がまたもや反故にされました」と記載されており、謝罪や経緯説明も考慮して少なくとも１２万円という金額で金銭和解する方向での合意があったのにそれが履行されていないという趣旨である。

(7)　事実認定に対する不服２(4)に記載したように、被申立人は、その全体について謝罪はできないとしても、出勤調整が遅れたことについては謝罪する意向である。藤は、判断に対する不服２(3)に記載したような確定的な謝罪を第１回団交でしたとともに、第２回団交において、Hの出勤予定を変更することができないかを聞かずAの９月２日３日の午前から出勤するというメールに対して返事をしなかったことはミスであると認めている（甲３７号証２２頁１行目ないし１５行目）。被申立人は、「NPO法人京都暮らし応援ネットワークは、正当な根拠なくA組合員を「ハラスメント加害者」として扱うなど人格を否定するような行為を行ったこと、公正さを欠く不適切な出勤調整を行ったこと、それによって多大な苦痛を与えたことに対して謝罪する」という解決に向けた合意項目の案（甲７号証１頁３２行目ないし３４行目）に対し、「「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が、概ね合意できる」と公式に返答している（甲８号証２頁１１行目ないし１２

行目）。これらを総合すると、被申立人は、申立人からの要求に応じて謝罪をする意向を示していたと評価できる。

また、事実認定に対する不服２(4)に記載したように、被申立人（理事会）は、服務規律違反の事実（出勤調整の命令に反する行為）があった以上本件通告を発したことは間違ってはいないという立場であるが、藤がAと何月何日何時何分にどういうメールのやり取りをしたかまでの確認はしていなかった。実際、本件通告を決定した理事会議事録には、「９月２日、３日に、Aさんが、藤さんのシフト指定を無視して出勤。「１週間前にシフトの通知が来なかった」、というのが言い分」と記載されている（甲３８号証６頁１４行目ないし１５行目）。藤がAと何月何日何時何分にどういうメールのやり取りをしたかまでを確認すると（乙２号証）、事実認定に対する不服２(2)に記載したように、服務規律違反の事実（出勤調整の命令に反する行為）があったとは言えない。第２回団交において、藤も「それがぎくしゃくしたからちょっとそういうふうになったということが背景にあって、あてつけでやっているのかなとこっちがそういうふうに思ってしまう、僕がね、思ってしまう節も僕にしたらありました」と振り返り（甲３７号証２４頁８行目ないし１０行目）、そのことを理事会に報告すると述べている（甲３７号証２５頁１行目）。付言すると、藤は「Aさんが他でどんな仕事しているかって僕まったく知らないです」（甲３７号証２２頁２８行目ないし２９行目）と述べているが、被申立人法人を代表して出勤調整をするのであれば出勤簿を見たり直接聞いたりしてAの状況を把握し、土台無理な調整案を提示せず適切な出勤調整をすべきであったというのが申立人の立場である。

(8)　そのような説明をしていたことは確かであるが、ここで申立人が問題視しているのは、第３回団交で提示した12万円を撤回したことであり、その撤回の理由は説明されていない。

(9)　申立人は、自らの要求に沿った「解決案」の提示を要求することに拘泥していたのではなく、第１回ないし第３回団交を踏まえた「何らかの解決案」の提示を求めていた（甲２５号証２頁３７行目）。「何らかの解決案」として、例えば、カンパは12万円から上積みできないが謝罪と経緯説明文書を用意する、法人に残っている財産からもカンパして12万円に金額を上積みする、カンパの上積みができず謝罪も経緯説明文書も用意しない合理的な理由を説明する、などが考えられるが、それまでの交渉

の経緯からすると、申立人のほうではどのような案があり得るのかがわからないため、こうした提案を被申立人のほうからすべきである。申立人は、「その際、これまでのように、持ち帰った案が理事会でひっくり返されるということが繰り返されずに済むよう、代表理事・副代表理事が組合に対して示した解決の方向に反対している理事の出席を求めます。当組合としては、団交での話し合いの内容やニュアンスが、参加していない理事メンバーには十分かつ適切には理解されていないと危惧しており、団交の場で直接意見を交わした方が解決に向けた実質的な話し合いができると考えております。」（甲２３号証１頁３４行目ないし３７行目）と伝達した上で、「実質的な団体交渉に応じること、および藤代表理事・山上副代表理事が組合に対して示した解決の方向に反対している理事が必ず出席すること」（甲２５号証１頁２６行目ないし２７行目）を要求していたのであるから、団体交渉を開催して被申立人に説明することを求めていた。

(10)　上述のとおり、被申立人による労組法第７条第２号の不当労働行為の成立を否定し、申立人の申立てを棄却した初審命令は、被申立人が、申立人またはAに対し、本件通告に言及した経緯説明文書を作成し、全部ではないにせよ一定の事柄について謝罪し、理事個人からの拠出を原資として少なくとも12万円のカンパをするという、第１回ないし第３回団体交渉でなされた合意を看過し、申立人の要求事項を誤解したという理由で誤っていると言うべきであって、本件申立てを認容し、再審査申立書「２不服の要点」に記載のとおり、申立人の求める救済命令を発すべきである。

以上