

# 命 令 書

申立人 X組合  
執行委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y法人  
代表理事 B<sub>1</sub>

上記当事者間の京労委令和3年（不）第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年9月5日第2459回公益委員会議において、公益委員青木苗子、同土田道夫、同藤井正大、同橋本武久、同村中孝史合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人の相談員及び事務員であった申立人の組合員A<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>」という。）からパワーハラスメントを受けたとの被申立人のコーディネーターであったC<sub>1</sub>（以下「C<sub>1</sub>」という。）の申告（以下「本件申告」という。）を受けて、被申立人が、C<sub>1</sub>とA<sub>2</sub>の勤務時間が重ならないようにシフト表を作成して出勤を調整したこと、これに従わなかったとしてA<sub>2</sub>に対し令和2年10月12日付けで懲戒処分を検討している旨及び弁明書の提出を求める旨の通告（以下「本件通告」という。）をしたこと等に関し、申立人が団体交渉を申し入れて以後の被申立人の下記(1)の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号の

団体交渉拒否に、下記(2)から(5)までの行為が同条第3号の支配介入に、それぞれ該当するとして、申立人が令和3年3月23日に救済申立てを行った事案である。その後申立人は、同年8月2日に下記(6)の行為が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして追加申立てを行うと同時に、下記(2)から(5)までの支配介入の申立てを取り下げた。

- (1) 令和2年10月24日付け及び令和3年1月28日付けで申立人が行った団体交渉の申入れ（以下それぞれ「10月申入れ」及び「1月申入れ」という。）に誠実に対応しなかったこと。
- (2) 令和2年11月9日に、A<sub>2</sub>に対し、電子メール（以下「メール」という。）により出勤調整を行ったこと。
- (3) 12月19日に、A<sub>2</sub>に対し、同人が同月14日に提出した退職届について意向確認を行ったこと。
- (4) 12月23日に、10月申入れについて11月12日に実施された団体交渉（以下「第1回団交」という。）で作成する旨表明した被申立人の従業員に事実経過を説明する文書（以下「経緯説明文書」という。）を作成しないこととしたこと。
- (5) 令和3年3月11日に、申立人に対し、1月申入れについて同年2月24日に実施された団体交渉（以下「第2回団交」という。）の内容に反した経緯説明文書の案（以下「法人作成文案」という。）を提示したこと及び同年3月17日に、申立人の抗議に対し、同文案は第2回団交の内容に反していない旨の回答を行ったこと。
- (6) 令和3年3月30日付け、同年4月26日付け、同年5月4日付け及び同月18日付けで申立人が行った団体交渉の申入れ（以下それぞれ「3月申入れ」、「4月申入れ」、「5月申入れ①」及び「5月申入れ②」といい、10月申入れ及び1月申入れと併せて「本件申入れ」という。）に誠実に対応しなかったこと。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 3月申入れ及び4月申入れに誠実に応じること。
- (2) 本件申入れに誠実に応じなかったことについて謝罪等する旨の文書の掲示  
なお、申立人は、本件申立て時においては、下記(3)から(5)までを救済内容としていたが、令和3年8月2日に上記(1)及び(2)にこれを変更した。
- (3) 10月申入れ及び1月申入れに誠実に応じること。
- (4) 支配介入の禁止
- (5) 10月申入れ及び1月申入れに誠実に応じなかったこと並びに申立人に支配介入

したことについて謝罪等する旨の文書の掲示

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者

##### ア 申立人

申立人は、平成18年に結成された京都市南区に主たる事務所を有する個人加盟の労働組合であり、執行委員長はA<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」という。）である。

A<sub>2</sub>は、被申立人が行う支援事業の相談員であったが、平成30年11月からは事務員として経理事務にも従事するようになった。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。

##### イ 被申立人

被申立人は、社会的に排除されがちな、生きにくさや暮らしにくさを抱える人から電話相談を受けて問題解決につなげる支援事業である「よりそいホットライン」（以下「本件事業」という。）を申立外C<sub>2</sub>法人（以下「中央本部」という。）から受託し、平成23年度から令和2年度まで運営していた特定非営利活動法人であり、代表者は、代表理事のB<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>」という。）である。

#### (2) 主な事実経過

ア 令和2年5月18日、被申立人は、C<sub>1</sub>からの本件申告を受け、「ハラスメント委員会」を設置した。

イ 6月27日、被申立人の理事会（以下「理事会」という。）は、「ハラスメント委員会」の結果を受けて報告書（以下「本件報告書」という。）を作成し、これをA<sub>2</sub>及びC<sub>1</sub>に交付した。同報告書にはA<sub>2</sub>及びC<sub>1</sub>の出勤が重ならないように理事が出勤調整を行うので従うよう指示する旨が記載されていた。

ウ 8月25日から28日までの間、B<sub>1</sub>及びA<sub>2</sub>は9月1日から15日までの出勤調整を行ったが、9月2日及び3日について、C<sub>1</sub>とA<sub>2</sub>の出勤希望が競合したため、B<sub>1</sub>がA<sub>2</sub>にC<sub>1</sub>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ころ、A<sub>2</sub>は業務上の都合から両日とも午前中から出勤する旨連絡した。

エ 9月2日及び3日、A<sub>2</sub>は、予告どおり両日とも午前中から出勤した。C<sub>1</sub>は、A<sub>2</sub>が出勤している旨の連絡を受けて両日とも出勤しなかった。

オ 10月12日、被申立人は、A<sub>2</sub>に本件通告を行った。

- カ 10月24日、申立人は、被申立人に上記オに関する10月申入れを行った。
- キ 11月12日、申立人と被申立人は、第1回団交を行った。
- ク 令和3年1月28日、申立人は、被申立人に1月申入れを行った。
- ケ 2月24日、申立人と被申立人は、第2回団交を行った。
- コ 3月23日、申立人は、第1回団交及び第2回団交並びにこれらの交渉後の被申立人の対応が不誠実であり、支配介入にも当たるとして本件申立てを行った。
- サ 3月30日、申立人は、被申立人に3月申入れを行った。
- シ 4月12日、申立人と被申立人は、第3回団体交渉（以下「第3回団交」という。）を行った。
- ス 8月2日、申立人は、本件申立て以降の経過を踏まえ、請求する救済内容の変更申立てを行った。

## 2 本件の争点

本件申入れに対する被申立人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 3 争点に対する当事者の主張の要旨

### (1) 申立人

ア 申立人は、経緯説明文書の作成並びにA<sub>2</sub>に対する謝罪及び慰謝料の支払を求めて本件申入れを行ってきたが、次のとおり、団体交渉においては進展を見せるものの、その後の理事会を経て示される被申立人回答ではゼロ回答となるという不誠実な対応が繰り返された。

(ア) 第1回団交において、B<sub>1</sub>は、出勤調整を公平なやり方でしなかったことを認め、従業員に対する経緯説明をした方が良かったとして、経緯説明文書の案を作成するよう申立人に求めた。そこで、申立人は令和2年11月19日に経緯説明文書の案（以下「組合作成文案」という。）を作成して被申立人に提示したが、被申立人は代案を示すことなく拒絶するのみであった。

その理由について、被申立人は、申立人が組合作成文案とともに提示した合意項目の案（以下「本件合意項目案」という。）の全てを受け入れない限り合意できないとの姿勢であったためと主張するが、申立人が本件合意項目案全てについて受け入れるか受け入れないかの二者択一を迫ってはいなかったことは、同年12月9日のA<sub>1</sub>のメールから明らかである。

第2回団交において、被申立人は、少なくとも、9月2日、3日の問題を

理由とする本件通告が入った経緯説明文書を作成して2週間後に申立人に示すという明確な約束をしたが、期限を過ぎて示された法人作成文案では本件通告には一切言及がなかった。

(イ) 第1回団交において、B<sub>1</sub>は「A<sub>2</sub>に恐怖を与えたり、一方的にA<sub>2</sub>が悪いかのように受け止められるようなことをしてきたということについて、謝罪することはやぶさかではない」と発言しているが、その後被申立人からの謝罪はない。

(ウ) 第2回団交及び第3回団交において、B<sub>1</sub>及び被申立人の副代表理事であるB<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>」という。）は、名目は慰謝料ではなくカンパではあるものの金銭和解を提案し、とりわけ第3回団交では、最低11万円ないし12万円という具体的な金額も示されていたが、被申立人は理事会後の回答で合理的な理由もなくこれを取り下げて代案も示さない。

被申立人は、カンパはB<sub>2</sub>個人の呼びかけと主張するが、第3回団交ではカンパと関連づけて本件申立て等の取下げについて協議された経緯があること及びカンパの呼びかけの結果を申立人に伝えたB<sub>2</sub>のメールにも「理事会の結果について、お知らせします」と記載されていたことから、これが被申立人としての提案であったことは明らかである。

イ そこで、申立人は、解決の方向に反対している理事の出席と「謝罪と経緯説明の文案、金銭的補償についての案」（解決案）を提示することを要求して4月申入れ、5月申入れ①及び5月申入れ②を行ったが、被申立人は、出席者も解決案も従前のおりであるとの回答を繰り返すばかりで、団体交渉が実現できていない。この被申立人の対応は、誠実交渉義務違反に該当する。

なお、被申立人は、申立人が「新たな解決案」の提示を求めていると主張するが、申立人が求めているのは新たな解決案ではなく第1回団交から第3回団交までの協議内容に沿った解決案であり、被申立人が解決案として示している法人作成文案が第2回団交での協議内容に反するものであることは前記ア(ア)のとおりである。

## (2) 被申立人

ア 申立人は理事会後にゼロ回答になると主張するが、次のとおり、被申立人が団体交渉の場で謝罪や金銭の支払等を確認したことはない。

(ア) 第1回団交後に申立人は組合作成文案を提示してきたが、同時に提示した

本件合意項目案全てに合意できなければ解決はできないとの姿勢であった。理事会で検討した結果、被申立人としては本件合意項目案全ての受入れを前提とした経緯説明文書の作成には応じられないとの結論に至ったものであり、その旨を申立人にも説明している。

第2回団交において、経緯説明文書に特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。

(イ) 第1回団交で、B<sub>1</sub>は、出勤調整に問題があったのではないかと問い詰められる中、「A<sub>2</sub>さんに恐怖を与えたり、一方的にA<sub>2</sub>さんが悪いかのようにA<sub>2</sub>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」と事実確認を留保して回答している。団体交渉後にメールのやり取り等を確認した結果、不公平な出勤調整を行ったとは認識しておらず、謝罪する必要はない。

(ウ) カンパは第3回団交席上でB<sub>2</sub>が個人として呼びかけることを提案したもので、金銭和解のような性格のものではない。

イ 出席者については、特定の理事の反対で約束を覆した事実はないため、従来どおり代表理事をはじめ交渉権限のある理事を出席させるとしたものである。また、解決案については、申立人は新たな解決案の提示を求めるが、交渉により解決に至る新たな材料はないと考えるため、従前のおりと回答したもので、団体交渉が開催できないのは、「新たな解決案」の提示を開催条件にしている申立人に責任がある。

#### 4 認定した事実

##### (1) 第1回団交までの経過

ア 令和2年5月18日、理事会は、本件申告に対応するため「ハラスメント委員会」を設置するとともに、C<sub>1</sub>が安全に勤務できる環境の確保のため、出勤調整を行うこととした。

イ 6月27日付けで、理事会は、本件申告について、「ハラスメント委員会」は加害者を見つけて懲らしめる方法ではなく相互理解を深めて人間関係を修復する方法を採ることにした旨、A<sub>2</sub>がコーディネーター業務への関わりを強め、本件申告に係る事案が発生したと考えている旨及び出勤調整に従うよう求める旨を記載した本件報告書を作成し、これをC<sub>1</sub>及びA<sub>2</sub>に交付した。

ウ 8月25日から28日までの間、9月2日及び3日の出勤調整につきB<sub>1</sub>とA<sub>2</sub>は次のとおりメールのやり取り（以下まとめて「出勤調整メール」という。）を行った。

A<sub>2</sub>は、B<sub>1</sub>からの同月1日から15日までのシフト表の送付を受けて同表では出勤日とされていなかった同月2日及び3日に職員給与振込準備作業のため出勤したい旨連絡したが、B<sub>1</sub>が、両日ともC<sub>1</sub>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ところ、A<sub>2</sub>は、「C<sub>1</sub>さんが出勤していても出勤していなくても、私は構いません」として両日とも午前から出勤する旨連絡し、B<sub>1</sub>が、C<sub>1</sub>にはA<sub>2</sub>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ことから、上記の出勤時間を了解してほしい旨連絡したにもかかわらず、A<sub>2</sub>は「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」であるとして、両日とも午前から出勤すると連絡した。

同月2日及び3日、A<sub>2</sub>は午前から出勤し、C<sub>1</sub>は、A<sub>2</sub>が出勤しているとの連絡を受けて出勤しなかった。

エ 10月12日付けで、被申立人はA<sub>2</sub>に対し、前記ウの9月2日及び3日の出勤につき本件通告を行い、A<sub>2</sub>は、10月21日付けで、懲戒処分に該当しないとの弁明書を提出した。

オ 10月24日付けで、申立人は被申立人に対し、次の趣旨の8項目を要求項目とし、回答期限を同月31日とする10月申入れを行った。

- (ア) 理事会及び「ハラスメント委員会」の議事録など記録となる文書の提出
- (イ) 「ハラスメント委員会」の規約及び構成員の氏名の提出
- (ウ) 本件通告等に関する謝罪及び慰謝料の支払
- (エ) 経緯説明文書の作成及び全従業員への周知、謝罪並びに慰謝料の支払
- (オ) 申立人との合意ができるまでの間のA<sub>2</sub>への出勤調整の停止
- (カ) 11月初旬におけるA<sub>2</sub>の希望する日程どおりの出勤
- (キ) 運営会議の予定どおりの開催等A<sub>2</sub>が4月以前のように働ける環境整備
- (ク) その他A<sub>2</sub>に係る労働条件等についての協議

カ 11月4日、被申立人は、申立人に対し、5月23日ないし10月5日の「ハラスメント委員会」の議事録及び5月18日ないし9月14日の理事会の議事録を提供した。

キ 11月12日、申立人と被申立人は、第1回団交を行った。

前記オの要求項目のうち(ア)及び(イ)は既に提出済みであったことを受け、要求項目(ウ)及び(エ)に関し、A<sub>1</sub>が、どちらが加害者とも被害者とも認定されていない中で、C<sub>1</sub>の日程を優先する出勤調整は不公正である旨主張した上で、A<sub>2</sub>が被申立人の一連の対応により感じた恐怖感に対し、申立人は経緯説明文書の作成、謝罪及び慰謝料を求めているとして、B<sub>1</sub>の見解を求めた。

B<sub>1</sub>は、一旦、いずれも拒否する旨の回答をしたが、その後、出勤調整について「公平なやり方をしなかったということについては、そう言われてみればそうかな」と述べ、経緯説明文書についても「相談員さんにこの間の経過を報告し明らかにするということをやることによって逆にいらぬ混乱を防ぐということもできるかもわからん」と述べたが、その場ではどんな書き方ができるか思い浮かばないので申立人の方で文案を作成してほしいと発言した。これに対しA<sub>1</sub>が「我々が考える文言には、謝罪は必ずあります」「それがのめないということであれば、今の段階でのめないと言ってください」と述べたところ、B<sub>1</sub>は「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」と述べ、A<sub>2</sub>が「どういう謝罪ですか」と質問したのに対して「A<sub>2</sub>さんに恐怖を与えたり、一方的にA<sub>2</sub>さんが悪いかのようにA<sub>2</sub>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」と答えたが、慰謝料については支払うつもりはないと述べた。また、本件通告について、B<sub>2</sub>は「処分する」ではなく「処分を検討」である旨、B<sub>1</sub>は処分は考えていない旨を発言したが、A<sub>2</sub>は、処分前提の本件通告に傷ついている旨発言した。

A<sub>1</sub>は、経緯説明文書、謝罪及び慰謝料を今後の課題として残す旨発言して交渉を終了しようとしたが、A<sub>2</sub>が要求項目(キ)の運営会議（コーディネーター及び事務員を構成員とする会議をいう。）について再開と謝罪を求めたところ、B<sub>1</sub>はA<sub>2</sub>とC<sub>1</sub>が同席する会議であり、この場ですぐ開催の判断はできないと回答し、そのまま団体交渉は終了した。

## (2) 第1回団交後から第2回団交までの経過

ア 11月19日、A<sub>1</sub>は、第1回団交の結果を受け被申立人に合意を求める次の趣旨の5項目を内容とする本件合意項目案及びそれを前提とした組合作成文案をB<sub>1</sub>にメールで送付した。



- (ア) 公正さを欠く不適切な出勤調整を行ったこと等による苦痛に対する謝罪
- (イ) 本件通告の撤回及び謝罪
- (ウ) 経緯説明文書の申立人との共同作成及び全従業員へのメール送付
- (エ) 中央本部とも協力しての情報提供のあり方などA<sub>2</sub>の就労環境の改善
- (オ) 出勤調整等に対する平均賃金の3箇月分を目安とする慰謝料の支払

イ 12月9日、B<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>にメールし、同月4日にA<sub>1</sub>と電話で協議をしたところ、A<sub>1</sub>は「東京本部〔中央本部〕のC<sub>3</sub>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。」(〔〕は引用した原文に当委員会が加筆したものである。以下同じ。)等と主張していたが、それらを踏まえて同月7日に理事会で検討した結果、前記アのうち(イ)及び(オ)には合意できず、(ア)については「公正さを欠く不適切な出勤調整を行った」等の表現について訂正が必要だが概ね合意でき、(ウ)については(イ)及び(オ)を削除した内容で再作成することとなった旨等を伝えた。

ウ これに対し、同日、A<sub>1</sub>は「基本的に組合としては、提案している合意項目の全てに合意してもらえるように、そちらと交渉をしております。なので(5)の項目〔前記アの(オ)〕についても、合意できなければ解決はできないという姿勢です。その上で、合意に至るための方策について、いろいろな案があるのではないかという話をさせてもらったと記憶しています。そのような組合の交渉に対する姿勢と提案を単純に結びつけて、「東京本部のC<sub>3</sub>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ております。」とメールで返信した。

エ 12月14日、A<sub>2</sub>は、令和3年1月15日付けで事務員を退職する旨の退職届を提出し、令和2年12月19日にB<sub>1</sub>から意向確認を受けて、前記イのB<sub>1</sub>のメールに失望しており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。

オ 12月23日、B<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>にメールし、同月21日の理事会で、組合作成文案を修正したり、作成することは法人としてすべきではない、との結論となった旨を伝えるとともに、そのような結論となった理由は、前記エのとおりA<sub>2</sub>から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聞いたこと及びそのことにより、前記ウのメールでA<sub>1</sub>が「慰謝料を出さなければ解決できない」と明確に述べていたことも再認識したことである旨伝えた。

カ 令和3年1月28日付けで、申立人は、被申立人に対し、次の趣旨の7項目を要求項目とし、回答期限を2月4日とする1月申入れを行った。

- (ア) 本件申告についての判断の説明文書の提出
- (イ) 本件通告についての謝罪及び慰謝料の支払
- (ウ) 理事会としての経緯説明文書の作成及び全従業員への周知
- (エ) 第1回団交席上において、出勤調整における不公平な対応を正当化したこと及び「処分を検討すると言っただけで、実際は行っていないから問題がない」と述べたこと等への謝罪及び撤回・訂正
- (オ) 本件合意項目案を概ね拒否し、経緯説明文書案を作成しないと回答したこと等の一連の対応に対する謝罪及び再度の誠実な回答
- (カ) 解決に向けた積極的な案の提示及び本件事業を継続しないこととした経緯の説明
- (キ) その他関連事項

キ 2月24日午前6時頃、被申立人は、申立人に対し前記カの各要求項目に対する次の趣旨の回答を、本件報告書、出勤調整メール、本件通告及び本件事業を継続しない経緯を説明した文書（以下「事業廃止周知文書」という。）を添付したメールで送付した。

- (ア) 本件報告書参照
- (イ) 出勤調整メール及び本件通告参照
- (ウ) 「パワハラ」について公に言及したことはなく、仮にハラスメント行為が疑われる事案を把握したとしても当事者の許可なく公表することはない。
- (エ) 不公平な対応を正当化したことはない。
- (オ) 「パワハラ」について公に言及したことはなく、仮にハラスメント行為が疑われる事案を把握したとしても当事者の許可なく公表することはないとの観点から、組合作成文案を修正したり、作成することはすべきではない。
- (カ) 本件事業を継続しないという決定をした経緯については、事業廃止周知文書参照

ク 2月24日午後1時から、申立人と被申立人は、第2回団交を行い、交渉は前記カの要求項目の(ア)以下について順に検討する形で進めた。

まず、(ア)について、本件申告から出勤調整に至る経過が確認され、次に、(イ)の本件通告に係る令和2年9月2日及び3日のA<sub>2</sub>の出勤に関して、申立人の

組合員のA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>」という。）が、A<sub>2</sub>が業務上出勤しなければならないと判断し、何とかC<sub>1</sub>にも連絡が取れて顔を合わせずに済んだので、それほど厳格に対処すべきことではない旨発言したのに対し、B<sub>1</sub>は、出勤調整メールのやり取りについて、C<sub>1</sub>に問い合わせをせずC<sub>1</sub>の日程は変更できないと勝手に思ってしまったことや、A<sub>2</sub>が午後6時や午後7時からの出勤を断ってきたことに対し返事をしなかったのは、自分のミスといえればミスと思うので、本日の話を受け止め理事会に報告すると述べた。

(ウ)については、A<sub>3</sub>が、「被害者加害者って言ったらひどく聞こえるので、簡単にこんな状況やって、こんなことがあったけど」「こういうふうに解決しましたとか」、裏で情報が回って「あの人ああらしいでとかなっ」てしまわないように「ちゃんとしてほしいなって」ことだと述べたところ、B<sub>1</sub>は、「わかります」と述べ、その後、どう加工するかにもよるが、本件報告書を下敷きにすれば被害加害の関係ではないような文書が書けるように思う旨を述べた。さらに、A<sub>3</sub>が「A<sub>2</sub>さんが一方的に悪くならないような形でみんなに事実を、経緯を説明してもらおうことができるか」と文案作成を依頼したところ、B<sub>1</sub>は、「今おっしゃっているような形で文書化してみても」と了承したが、期限について、A<sub>3</sub>が2週間で出してもらおうこととお願いしますと述べたのに対し、回答せず、A<sub>2</sub>が「特に異議は出されなかったということではっきり書かせてもらいますね。2週間後」と述べたのに対しても特に回答しなかった。

続けて、A<sub>3</sub>が「残りはまとめてやろうかなと思うんですけども、4〔前記カの要求項目の(エ)〕以降は」と述べて、「処分を検討すると言っただけで、実際は行っていないから問題がないみたいのがあって、これはどういうことかご理解されていますよね。そこについても、さっきの9月2日、3日の問題の整理ということが入っていると理解してもいいでしょうかね。」と尋ねたのに対し、B<sub>1</sub>は「いいと思います。」と回答した。

(オ)については、A<sub>3</sub>が、組合作成文案を修正するとパワハラに言及することになるというのであれば、被申立人自ら文書を作成すればよい旨指摘し、それも含めて、様々な問題について、理事会として整理して解決を図ってもらえればよいとして、(カ)について、本件事業を継続しないこととしたことについての説明も含め、解決に向けた積極的な案を提示するよう求めた。

そして、A<sub>3</sub>が、今回の交渉の中でB<sub>1</sub>から経緯を整理してどう対処するのか

考えるとの回答を得ているが、「ある程度、それがゼロじゃないような確約は欲しいなと思うのですけれども」、「一応持ち帰るけれどほんまはもうゼロでいくでみたいなことなのか」、お金についても「もう絶対に出さへん」ということなのかと確認を求めたところ、B<sub>1</sub>は「文案を僕が作ろうと思っているからゼロではないです。理事会にかけてバツってなるかはわかりません。」と述べたが、慰謝料については原資がなく、「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」というのが実態と回答した。慰謝料について、B<sub>2</sub>は、謝罪して慰謝料を払うということは考えていないが、A<sub>2</sub>が退職して苦境に陥っているから多少でもみんなでカンパしてお金を出そうということならあり得ると思うし、自分も協力してもいい、と述べたが、被申立人の理事で事務局長でもあるB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>」という。）は、現時点では解決金の支払は想定しておらず、被申立人としては、出勤調整は手順を踏んだ上で行ったものであり不当とは認識していないと述べ、A<sub>3</sub>が、「A<sub>2</sub>さんに日程調整の負担をかけたことは認めますとか」、「そちらの立場を守りつつも」、文書化できるのではないかと述べたのに対して、「それはやってみないとわからない」と発言した。

### (3) 第2回団交後から第3回団交までの経過

ア 3月11日、被申立人は、法人作成文案を申立人にメールで送付したが、その内容は、理事会としては「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」が背景にあったと理解しているとした上で、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はなく、仮にハラスメントが疑われるような事案を把握したとしても、当事者の了解なく公表することはないとして従業員の理解を求めるものであり、文案中に謝罪や本件通告についての言及はなかった。また、被申立人は、これ以外に解決金の提示等も行わなかった。

イ 3月30日付けで、申立人は、被申立人に対し、要求事項は第2回団交と同じとするほか「決定権限のある者が団交に参加して、団交の場で決定できること」及び「謝罪と償い・解決への案としての金銭的補償の案」を団体交渉の場で提示することを求めて3月申入れを行った。

ウ 4月12日、申立人と被申立人は、第3回団交を行った。

冒頭でB<sub>1</sub>は、回答は法人作成文案のとおりで変更はない旨述べたが、A<sub>3</sub>は、「前回曖昧なところがあったのもそちらができるだけ意を汲んで解決に向けた

努力をされるのかなと思ったのだけど」「結果の回答を見たら解決には近づかないで」「何か解決への道みたいなこと、案はないでしょうか」と異なる解決案の提示を求め、さらに、A<sub>2</sub>が、経緯説明文書、謝罪及び解決金の3点についての提案を被申立人に求めた。

B<sub>2</sub>は、申立人はA<sub>2</sub>を擁護する立場にあるが、理事会はC<sub>1</sub>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いないという立場である旨説明したが、A<sub>3</sub>が、第2回団交では、解決に至るためには解決金も検討するという事だったのではないかと発言したところ、B<sub>2</sub>は、A<sub>2</sub>の生活困窮へのカンパを集めることを考えることは可能で、謝罪して解決金を払うという話とは全く違っていると述べた上で、実際の解決につながるのであれば、一度理事会に提案してみてもいいと思っていると発言した。

この発言について、交渉を中断し、被申立人側のB<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>及びB<sub>3</sub>の出席者3名による協議が行われ、その結果、B<sub>1</sub>は、出席者3名とも理事会に呼びかけを行うことを了解していると表明したが、B<sub>3</sub>は、これは法人ではなくB<sub>2</sub>個人の提案であり、個人的にカンパを募ってB<sub>2</sub>が支払うものである旨説明した。これに対し、A<sub>2</sub>は、団体交渉での話合いの中身であって、全く個人的な話ではなく、「本件を解決するためのカンパ」であり、本件申立て並びに出勤調整及び懲戒処分の検討等に関するB<sub>1</sub>の対応がA<sub>2</sub>に対する不法行為に当たるとして別途A<sub>2</sub>がB<sub>1</sub>に対し提起した損害賠償請求訴訟（京都地裁令和3年（ワ）第1210号。以下「本件関連訴訟」という。）の取下げと合わせて合意書を交わすという理解でよいかとの確認を行い、B<sub>2</sub>は「そういうふうに取り下げしてくれるのならそれが一番いいと僕は思います。」と述べた。

そこで、A<sub>2</sub>は、その場で取下げ等の合意案を作成し、金額も確定させて、それを理事の間でどのように分担するかは被申立人が持ち帰って検討することを提案し、これに対してB<sub>2</sub>が「僕は10万円くらいなら出してもいい」と発言したため、A<sub>2</sub>が他の2名に尋ねたところ、B<sub>1</sub>は「1万とか2万とかその程度のレベルしか僕は出せません」と、B<sub>3</sub>は「ちょっと財布と相談します」と述べた。これに対し、A<sub>2</sub>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

述べたが、B<sub>2</sub>は、他の理事からどれぐらいの抛出が見込めるかは不明であると、またB<sub>1</sub>は、この場で聞くこともできない旨を述べた。4月19日に理事会が予定されていたところ、B<sub>2</sub>が、理事会の場で、解決に向けて「しっかり議論させてもらって、その上でカンパの呼びかけに対してどれくらい皆さんが賛同してくれるのか、してくれないのか、それはちょっと聞いてみないと僕もちょっとわからないので」「それを受け入れてもらえるのかどうかは、そちらでも検討してもらえたら」として、上記理事会でB<sub>2</sub>がカンパを募り、その結果を同月21日にA<sub>3</sub>及びA<sub>2</sub>に連絡することとなった。

#### (4) 第3回団交後の経過

ア 4月19日、B<sub>2</sub>は、被申立人の理事及び監事にA<sub>2</sub>に対するカンパを呼びかけたが、賛同者は得られなかった。

4月20日、B<sub>2</sub>は、A<sub>3</sub>及びA<sub>2</sub>に対し、上記カンパへの賛同が得られなかった旨をメールで伝えた。

イ 4月26日付けで、申立人は、被申立人に対し、次の事項を条件とする団体交渉の開催を要求する趣旨の4月申入れを行い、5月15日までをめぐり候補日時を三つ挙げるよう求めた。

(ア) B<sub>1</sub>及びB<sub>2</sub>が示した解決の方向に反対している理事の出席

(イ) 謝罪と経緯説明の文案及び金銭的補償についての案（解決案）の提示

4月29日、B<sub>3</sub>は、A<sub>3</sub>に、団体交渉には引き続き代表権のある者が出席し、提案も法人作成文案である旨回答するとともに、申立人が指定する期間内では出席予定者の調整がつかなかったため、5月20日以降で再度調整させてほしい旨メールで連絡した。

ウ 5月4日、申立人は、前記イの回答に関し、出席者については、的外れな回答であるとして、必ずこれまでと異なるメンバーも出席するよう求め、解決案についても、回答になっていないとした上で、「何らかの解決案」を提示していただきたく思います。それがないと話しあい(団交)自体ができません。」「何らかの解決案」が出たところで団交を持ちたいと思っています」とする5月申入れ①を行った。

なお、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」とした上で、第2回団交では、A<sub>2</sub>が本件通告を受けて退職せざるを得なくなった事実経過等を理事会のできる範囲でA<sub>2</sub>の名誉も守られるような形で文書化すると申立人の提案に沿って努力するということであったのに、法人作成文案には失望した旨、第3回団交では、解決のため理事からカンパを集めて提供することで和解もあり得るとの話合いがなされたにもかかわらず、その後、金銭支払いは一切しないという回答となり、解決に向けた努力をするという約束がほごにされ、これは組合軽視である旨等が記載されていた。

エ 5月9日、B<sub>3</sub>は、5月申入れ①に対し、A<sub>3</sub>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」とメールで回答した。これに対し、A<sub>3</sub>は、B<sub>3</sub>に同月18日、そのような応答ではなく、早急に解決案を示すよう求め「そうしないと団交ができません」とする5月申入れ②を行ったが、同月26日、B<sub>3</sub>は、A<sub>3</sub>に「ご回答は従前の通りです」とメールで回答した。

オ 令和4年11月16日、京都地方裁判所は、本件関連訴訟について、A<sub>2</sub>の請求を棄却した。A<sub>2</sub>はこの判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴したが、令和5年4月14日、同裁判所はこれを棄却した。

## 5 判断

本件申入れに対する被申立人の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。(争点)

### (1) 労使間の合意の成否及び撤回について

団体交渉において労使間で一旦成立した合意を、使用者が相当な理由がないにもかかわらず、安易に撤回したり無視する態度に出ることは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

#### ア 経緯説明文書について

(ア) この点、まず申立人は、前記3(1)ア(ア)のとおり、第1回団交でB<sub>1</sub>が従業員に対する経緯説明をした方が良かったとした上で、文案作成を申立人に依頼したにもかかわらず、組合作成文案を理由なく拒絶した旨主張するので以下検討する。

前記4(1)キ並びに(2)ア及びオのとおり、第1回団交で、B<sub>1</sub>が経緯説明文書を作成することの有用性について発言した上で、申立人にその文案作成を依頼し、これに対し、申立人は、組合作成文案を被申立人に提示したが、被申立人は、申立人に同文案を基にした文書は作成しない旨伝えた。その理由

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回団交においてB<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>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<sub>2</sub>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B<sub>1</sub>に伝えたことであると解される。

以上の経緯は、要するに、第1回団交におけるB<sub>1</sub>の経緯説明文書作成の有用性に対する発言及び申立人への経緯説明文書の文案作成の依頼を契機として、申立人と被申立人の間で経緯説明文書の擦り合わせが行われたが、双方の意見の開きが大きかったことから、経緯説明文書について成案を得なかったというものである。つまりB<sub>1</sub>は、第1回団交において、上記の発言をし、申立人に経緯説明文書の文案作成を依頼したにとどまり、申立人と被申立人の間で経緯説明文書の成案を得る等との合意があったわけではないのであるから、上記成案が得られなかったとしても、被申立人に第1回団交における経緯説明文書に関する合意を撤回したと評価されるような点はない。よって、被申立人の対応は不当労働行為には当たらない。

(イ) また、申立人は、前記3(1)ア(ア)のとおり、第2回団交において、被申立人が本件通告に係る記載を含む経緯説明文書を2週間後に提出すると明確に約束した旨主張し、前記4(3)アのとおり、第2回団交から2週間を経過した令和3年3月11日に被申立人が提示した法人作成文案に本件通告への言及はないことが認められるので、以下検討する。

前記4(2)カ及びクのとおり、第2回団交は、申立人の要求項目について順に検討する形で進行していたが、3番目の項目である経緯説明文書の作成について、B<sub>1</sub>が文書作成を了承した後、その提出期限について、A<sub>3</sub>が2週間をお願いしますと述べ、さらにA<sub>2</sub>が、その旨確認しようとしたが、特に回答がないままA<sub>3</sub>が「残りはまとめてやろうかなと思うんですけども、4以降は」と述べて、4番目の項目である第1回団交席上での本件通告に係る発言への謝罪等について話を始めたこと、A<sub>3</sub>は、この問題については「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。」と尋ね、これに対し、B<sub>1</sub>が「いいと思います。」と回答したが、これに先立ち2番目の項目の本件通告に係る交渉の中で、A<sub>3</sub>の、A<sub>2</sub>の出勤に関して、それほど厳格に対処すべきことではない旨の発言を受けて、B<sub>1</sub>が、本件通告への対応の見直しについて理事会に報告する旨述べていたことが認められる。

そうすると、提出期限については、B<sub>1</sub>は特段回答していないと認められるから、明確な約束があったとはいえない。また、申立人は、A<sub>3</sub>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。」との発言をもって、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とするものと解されるが、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、B<sub>1</sub>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。よって、上記のやり取りをもって、本件通告を含む経緯説明文書を作成するとの明確な約束があったとはいえず、申立人においても、そのような明確な約束があったとまで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「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…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。よって、被申立人の対応は不当労働行為には当たらない。

#### イ 謝罪について

また、申立人は、前記3(1)ア(イ)のとおり、第1回団交で、B<sub>1</sub>は「A<sub>2</sub>に恐怖を与えたり、一方的にA<sub>2</sub>が悪いかのように受け止められるようなことをしてきたということについて、」謝罪はやぶさかでないと言ったと、B<sub>1</sub>がA<sub>2</sub>に対する非違行為があったとの事実を認めた上で謝罪を表明した旨主張し、前記4(2)オ及び(3)アのとおり、被申立人は謝罪を前提とする組合作成文案による文書作成を行わず、法人作成文案にも謝罪は含まれていないことが認められるので以下検討する。

前記4(1)キのとおり、B<sub>1</sub>は「A<sub>2</sub>さんに恐怖を与えたり、一方的にA<sub>2</sub>さんが悪いかのようにA<sub>2</sub>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、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、しかもこの発言は、A<sub>1</sub>が「我々が考える文言には、謝罪は必ずあります。」「それがのめないということであれば、今の段階でのめないと言ってください。」と発言したのに対しなされたものであるから、その時点で謝罪しないことが確定的であることを否定したものにすぎない。また、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、A<sub>1</sub>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。よって、被申立人の対応は不当労働行為には当たらない。

#### ウ 慰謝料（カンパ）について

申立人は、前記3(1)ア(ウ)のとおり、被申立人は金銭和解を提案し具体的な金額提示までしながらその後取り下げたと主張する。

前記4(3)ウ及び(4)アのとおり、第3回団交において、B<sub>2</sub>の、謝罪しての解決金ではなくA<sub>2</sub>の生活困窮へのカンパを集めることは可能で、理事会に提案したい旨の発言について、被申立人側出席者3名ともこれを了解している旨表明し、B<sub>3</sub>が、これはB<sub>2</sub>個人の提案である旨説明したものの、A<sub>2</sub>の、団体交渉の中で協議された「本件を解決するためのカンパ」であり、本件申立て及び本件関連訴訟の取下げと合わせて合意書を交わすという理解でよいかとの確認に対し、B<sub>2</sub>も同意する旨発言していたこと、そこでA<sub>2</sub>は合意書を作成しようとしたが、出席者が提示した12万円程度の金額では合意できないとの見解を示し、その場では、他の理事からの抛出見込みは不明であったため、理事会でのカンパの呼びかけの結果を受けて、受け入れるかどうかは引き続き申立人が検討することとなったところ、カンパに賛同する理事及び監事がいなかったことからカンパは行われなかったことが認められる。

被申立人は、3(2)ア(ウ)のとおり、カンパはB<sub>2</sub>の個人的な提案である旨主張するところ、上記の経過からすれば、カンパ自体はB<sub>2</sub>個人による提案であっても、その金銭と引替えに本件申立て及び本件関連訴訟を取り下げて解決するとの合意を交わすことについては被申立人としての提案と解され、被申立人の主

張は認められない。しかしながら、ここで合意されたのは、B<sub>2</sub>が個人として理事会にカンパを呼びかけることだけであって、B<sub>2</sub>やB<sub>1</sub>が提示した11万円ないし12万円という金額もカンパに対して個人として支出する用意がある旨表明したにすぎず、これに対しA<sub>2</sub>は12万円では合意できない旨表明していたのであるから、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。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。よって、被申立人の対応は不当労働行為には当たらない。

## (2) 団体交渉における使用者の説明等について

使用者は、労働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たり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があり、それを怠った場合は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

この点、前記3(1)イのとおり、申立人は「被申立人は出席者も解決案も従前のとおりであるとの回答を繰り返すばかり」である旨主張するところ、たしかに、前記4(4)エのとおり、被申立人は申立人の解決案の提示の要求に対し、「回答は従前のとおり」と繰り返すのみで、被申立人のこのような対応は、誠実性を欠く面があったとする余地もある。しかしながら、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發したことは間違っていないことなどを説明し、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<sub>2</sub>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、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、被申立人が「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、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。

なお、前記3(1)イのとおり、申立人は、団体交渉の出席者についても被申立人が回答を変更しないため団体交渉が実現できないと主張するが、交渉担当者の人選については、原則として、使用者が自由に決定できるものであることから、被申立人の対応が不当労働行為に当たるところはない。

### 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年9月28日

京都府労働委員会  
会長 青木 苗子