

神奈川、平 7 不10、平8.2.15

命 令 書

申立人 女のユニオン・かながわ

被申立人 株式会社食医研

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属の組合員Nに対する解雇、セクシャルハラスメント及び未払賃金に関し、申立人から申入れのあった団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙にかい書で明瞭に墨書し、被申立人の本店の入口付近の見やすい場所に、き損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合から申入れのあった、貴組合所属のN組合員に対する解雇、セクシャルハラスメント及び未払賃金に関しての団体交渉に応じなかったことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

女のユニオン・かながわ

執行委員長 H 殿

株式会社食医研

代表取締役 Y

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社食医研（以下「会社」という。）は、医薬品、健康食品及び化粧品の製造・卸・小売等を目的とする株式会社であり、肩書地に本店薬局「健康館このゆびとまれ」（以下「本店」という。）を、横浜市内で健康食品の販売店「健康館エコマーク人間」（以下「新横浜支店」という。）を運営しており、その従業員数は4名である。
- (2) 申立人女のユニオン・かながわ（以下「組合」という。）は、神奈川県内で働く女性労働者等で組織された労働組合であり、その組合員数は本件申立時80名である。
- (3) 組合所属のN組合員（以下「N」という。）は、平成5年7月20日に新横浜支店のアルバイトとして雇われ、平成6年6月1日にパート社員となり、同年8月1日、正社員として採用され、同日付けで本店の店長

に発令された。その後、Nは、同年11月1日に新横浜支店の店長代理に、同年12月1日に本店の店長に発令されたが、同月9日に、同月3日付け懲戒解雇の通告を受けた。

Nは、平成7年3月3日、組合に加入した。

2 Nの組合加入までの経緯

(1) Nの本店での仕事の内容は、体内脂肪率や血圧の測定、健康についてのカウンセリング、健康食品の販売・卸売等であり、そこでの勤務時間は、午前10時から午後8時までであった。また、平成6年8月1日から同年10月31日までの間の本店の勤務者は、Nのほかは、会社のY代表取締役（以下「Y社長」という。）のみであった。

(2) 会社の本店及び新横浜支店が他の8軒の薬局等と共に加入している組織に、「食」医学研究会（以下「研究会」という。）があり、研究会は、その会長のK（以下「K会長」という。）が指導する定例の研修会（以下「研修会」という。）を開催していた。会社の従業員は、その研修会に毎月1回出席することを命ぜられていた。研究会の事務局長は、会社のもう一人の代表取締役であるTであった。

K会長は、会社がNをパート社員及び正社員として採用する際に、それぞれ平成6年5月末頃及び同年7月末頃、同人を面接した。また、K会長は、同年10月頃、Y社長と共に本店で、アルバイト応募者の面接をした。

(3) Nは、平成6年9月20日、新横浜駅前のホテルで開催された研修会に出席し、研修会終了後、そのホテルの地下の居酒屋でK会長、Y社長及び新横浜支店の支店長と食事をした。

(4) Nは、平成6年11月1日から、店長代理として再び新横浜支店勤務になったが、支店長から「会長は、……女性店員をしつこく誘っているらしい。9月に会長と（Nが）二人で帰った時、大丈夫だったか。」と尋ねられた。

(5) 会社と研究会は、平成6年11月11日から同月13日まで、石川県金沢市で開催された健康博に、体内脂肪率測定と健康カウンセリング及び健康食品の展示即売のコーナーを出展した。Nは、K会長夫妻、Y社長らに同行して金沢に出張し、健康博の最終日に、K会長夫妻及びY社長と寝台特急列車で帰京した。

(6) Nは、平成6年11月29日、新横浜支店に来店したK会長から、同年12月1日から「新横浜支店の売上を良くするため、（Y）社長を本店から支店に移し、代わりに私（N）を本店に行かせる」こと、また、N一人では本店の管理ができないため、しばらくの間、K会長が本店を見ることになったとの説明を受けた。

(7) Nは、平成6年12月1日及び2日、本店に出勤し、K会長と勤務したが、翌3日から体調不良を理由に、会社に連絡した上で休暇をとった。

Nの婚約者は、Nから、勤務時間中に職場内でK会長に抱きつかれた

りして困っているとの相談を受け、平成6年12月3日埼玉婦人少年室に電話相談をしたところ、「会社の同僚、上司、の順で相談するように」とのアドバイスを受けた。

Nは、このアドバイスに従い平成6年12月4日、新横浜駅前の喫茶店で新横浜支店の支店長に会い、本店で「K会長にしつこく誘われ、上手く断れないから、出勤するのが怖い」とK会長によるセクシャルハラスメントについて相談した。また、Nは、同日、K会長宅に電話し、同会長夫人に新横浜支店に異動できないかと相談した。

- (8) Nの婚約者は、埼玉婦人少年室の上記アドバイスに従い、平成6年12月8日、Y社長に電話で、Nの職場環境について改善を求めたが、Y社長は「私には信じられない、会社としては、検討する余地は無い。」と回答した。Nの婚約者は、同日K会長夫人にもこの件について相談したところ、同会長夫人は「会長はスキンシップを大切にしている。」、「証拠が無いなら、会社として検討する余地は無い。そんなに会長を信じられないなら、Nは会社には居られなくなるだろう。」と答えた。
- (9) 会社はNに対して平成6年12月8日付けで、次の懲戒解雇通知を郵送し、同月3日付けの懲戒解雇を通告した。会社は、Nへの懲戒解雇の通告にあたって、懲戒解雇事由について事実関係の調査を行わず、かつ、同人に弁明の機会も与えなかった。

「N 32才殿

上記の者 平成6年12月3日付けにて懲戒解雇する。

平成6年12月8日

株式会社 食医研

代表取締役 Y ⑨

解雇事由は、以下による。

- 一、11月30日 出勤不相当日に、新横浜店に早朝無断出勤し、不審な行動があった。これまでも、何度か同様な行動があり発見され次第会社は嚴重注意している。
- 二、12月1日 11月中は、新横浜店の売上増を目的として勤務をしたにも関わらず、販売努力を怠り、能力以下の成績であったため、12月より再び西川口店の勤務を命じ、再教育を通告し厳しく対応した。
- 三、N再教育のため、新横浜の欠員をY社長自らが充足、西川口体制不安定の時由で、Nの休日数を減らした。
- 四、12月3日 体調が悪いという理由で、前記の不满を欠勤することによって表明した。
- 五、12月5日 社員研修を欠勤し、西川口店が休業中にも関わらず、無断侵入した。これは、刑事罰相当と思われる。
- 六、12月6日 体調が著しく悪いため電話にでられないという理由によって、代理人と称する住所不明の者より欠勤の通知があった。
- 七、12月7日 新横浜店のパート社員Iを通じ、新横浜店で働きたいと、

異常行動を行い、社内を混乱させた。

八、12月7日 会社は、本人と直接話し合いたい故を伝えたところ、本人より電話があり、12月8日午後來社の約束をしたにも関わらず、当日一方的に約束を反古にした。

九、12月8日 会社に対し、セクシャルハラスメントがあったと、事実無根の申立てをし、金品による解決をにおわせた。これは、脅迫に相当すると思われる。

十、その際、12月7日に「社員全員」とNは会談し、「同様の事例」が社員全員が受けているという2点の事実と反する申立てをし、他の社員を巻き込み営業の存続に重大な影響を及ぼし兼ねない、ためにするための申立てをした。

新横浜店の営業時間並びに当日の社員の出勤ローテーションから見て、社員全員との会談は不可能と思われる午後8時30分に、Nは会社から電話し長時間話しをしている。

十一、前記に対し、Y社長は一言のもとに否定したため、N（または代理人）は、会長夫人に電話し、同様の申立てをし、新横浜店勤務を強要したが、会長夫人はそれを否定した。

以上の経緯を以て、会社命令に対し、強引な手法を用い、新横浜店勤務又はそれが適わぬ場合の布石として金品をせしめようとした意図は、社員に有るまじき行動と考えられる。

よって、Nのこの行為・行動は、会社のNに対する大きな信頼を損なわせしめたことになり、懲戒解雇に相当すると判断し、通知する。

なお、今後会社が迷惑であると考えられる事態や行動と判断された場合、一項、五項、並びに九項、十項においても、刑事罰相当と考えられるので、被害届又は告発を検討する。」

(10) 上記通知を受け取ったNは、平成6年12月9日、Y社長に対し、脅迫の事実について否定し、解雇の理由は認められないと電話で抗議した。Y社長は「解雇に対する反論か。これからは電話してきたり、他の社員に会ったりしたら営業妨害で訴える。」と答えるのみであった。

(11) 平成6年12月10日、Nは、同人の銀行口座に、同年11月分の給与が振り込まれていないことを知った。その後、同年12月17日、会社からNに同年11月分給与の支払通知が届いた。その内容は「平成6年12月21日午前11時、本店にて給与を支払う」というものであった。指定された日に、Nが本店に行ったところ、Y社長は、Nに始末書を提出するよう求め、始末書の下書きを手渡し、始末書を「書かないなら給与は支払わない」と言い、Nがその場で始末書を書くことを拒否したところ、給与を支払わなかった。

その後も、会社は、Nに給与の支払時間を午後8時以降と指定し、本件結審時まで、Nの平成6年11月分及び同年12月1日・2日分の給与を支払っていない。なお、会社は、Nに対し同月3日以降の給与も支払っ

ていない。

3 Nの組合加入と組合の団体交渉申入れ

(1) Nは、平成7年3月3日、組合に加入し、組合のA担当執行委員（以下「A執行委員」という。）に、解雇されるまでの経緯を話した。セクシャルハラスメントについて、Nは、平成6年9月20日の研修会終了後の食事の席で多量の酒を勧められて、ほとんど意識不明の状態になり、K会長に連れて行かれたホテルで、また、同年11月13日の寝台特急列車の中で、さらに、同年12月1日及び2日にK会長と二人だけの職場で、いずれも性的関係を強要されたことなど数々の事実を訴えた。

(2) 組合は、平成7年3月8日付けの「団交申入書」を配達証明郵便で会社へ送付し、次の事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

ア N組合員の解雇を含む労働条件について

イ K会長によるN組合員に対するセクシャルハラスメントの事実確認について

ウ 未払賃金について

(3) 上記の団体交渉申入れに対し、会社からは何の回答もなかったため、A執行委員は、平成7年3月17日、Y社長に電話で団体交渉に応じるよう求めた。Y社長は、「今大変忙しくてですね」、「ちょっと当分、動きがとれないんですよ」、「セクシャルハラスメントだの何だのって言うのが分からないんですよ」、「時間的に、取れないんでね」と言って、電話を切った。

(4) 組合は再び会社に対し、平成7年3月27日付けの配達証明郵便で、次の「抗議並びに団交申入書」と題する書面を送付した。

「 抗議並びに団交申入書

[1] 女のユニオン・かながわ（以下「ユニオン」という）は本年3月8日付で貴社に対して団交申入れを行いました。内容は主に、貴社で働いていたN組合員の解雇問題及びセクシャルハラスメント、並びに未払い賃金問題です。ユニオンとしては、貴社から何らかの連絡があるものと待っていましたが全く音沙汰なしでした。やむをえずユニオンは同年3月17日、担当執行委員のAが貴社に電話をかけたところ貴社は「今は忙しくて話せない」と団交拒否の対応をしたのです。かかる団交拒否の態度は、労働組合法違反であり、ユニオンは嚴重に抗議するものです。

このような団交拒否の姿勢を改め、速やかに団体交渉に応じるよう重ねて申し入れます。

記

- 1、団体議題
- 1) N組合員の解雇を含む労働条件について
- 2) 会長によるN組合員に対するセクシャルハラスメントの事実確認
- 3) 未払い賃金の返済

2、日時 1995年4月3日（月）午後1時
場所 ユニオン事務所
(京浜急行「神奈川」駅下車 目の前)

[2] また、すでに労働基準監督署から受けている指導にもあるように、N組合員に対する未払い賃金についても以下の口座に即、振り込まれるよう御通知します。

(以下 略) 」

(5) 上記の抗議及び団体交渉申入れに対して、会社からは何の回答もなかったもので、A執行委員は、平成7年4月17日、Y社長に再度電話で団体交渉に応じるよう申入れを行った。Y社長は「知りませんけれども」、「何のことだか分からないんですけども」、「ちょっと今忙しいんです、手が離せないもんですから。」と言って、電話を切った。

以後、本件結審時まで、会社は組合との団交交渉に応じていない。

4 本件申立てと会社の対応

平成7年6月8日、申立人は、被申立人が団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、団体交渉の応諾及びポストノーチスを求めて、本件申立てをした。

被申立人は、本件申立てに対し、当委員会の数回に及ぶ調査及び審問の通知にもかかわらず、調査及び審問に出席せず、答弁書及び書証も提出していない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

被申立人の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、申立人の主張及び立証に対して、答弁書及び書証を提出せず、調査及び審問に出頭せず、一切の主張及び反証を行っていない。

2 当委員会の判断

前記第1の3の(2)から(5)までで認定したとおり、申立人が行った①N組合員の解雇を含む労働条件について、②セクシャルハラスメントの事実確認について、③未払賃金について、の3項目を議題とする文書による団体交渉の申入れに対して、被申立人は、団体交渉に応じられない理由を明らかにしないまま、これに全く回答せず、申立人からの電話での再度の申入れに対しても、電話を一方的に切り、申立人との団体交渉に全く応じようとしなかった。

N組合員の解雇と賃金の未払については、前記第1の2の(9)から(11)までで認定したとおりであり、これらに関する議題が、団体交渉事項であることは言うまでもない。

「セクシャルハラスメントの事実確認」についても、前記第1の3で認

定したところから判断すると、申立人は、その事実が本件解雇にかかわり、かつ、Nの勤務中に、又は勤務に関連して起きたものとしてその確認を求めて団体交渉を申し入れたものであり、また、同人に対する懲戒解雇は、前記第1の2の(7)から(9)までで認定したところから判断すると、平成6年12月8日にセクシャルハラスメントの改善を申し入れたところ同日付けで懲戒解雇を通告するなど、その事実深くかかわっていると推認されることからすれば、団体交渉の対象になり得ると言うべきである。被申立人がNの懲戒解雇の事由として、同人に対する懲戒解雇通知の中で述べているところは本件の経過に照らし、にわかに信用し難く、加えて、前記第1の2の(9)で認定したとおり、被申立人は、何らの事実調査もせず、Nに対して弁明の機会も与えていないのであるから、申立人がこの事実を団体交渉において明らかにするよう被申立人に求めたのは当然である。

以上のことからすると、被申立人がこれらの議題について申立人の団体交渉申入れに応じないことには、正当な理由があるとは到底認めることはできず、団体交渉の拒否は明らかである。したがって、被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成8年2月15日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田 成就 ㊟