

## 命 令 書

申立人 X 1

被申立人 株式会社しいの食品

上記当事者間の神労委平成13年(不)第14号、同平成14年(不)第1号、同平成14年(不)第4号、同平成14年(不)第5号、同平成14年(不)第14号及び同平成14年(不)第15号の各不当労働行為救済申立事件について、平成14年8月2日に決定した部分を除き、当委員会は、平成15年11月7日第1308回公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを、いずれも棄却する。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社しいの食品(以下「会社」という。)は、昭和22年に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、工場、営業センターなどを有し、主として農水産品の製造加工及び卸売り等を行っており、その従業員数は、結審日(平成15年7月15日)現在、129名である。
- (2) 申立人X 1(以下「X 1」という。)は、昭和61年に大学を卒業した後、平成元年4月1日に東京都福祉局社会保険管理部(現東京社会保険事務局)に地方事務官(現厚生事務官)として採用され、同月13日に荒川社会保険事務所(現東京社会保険事務局荒川事務所)に配属されたが、平成5年6月に退官し、会社に入社する以前の平成12年1月から平成13年1月末までは他の会社に勤務していた。

X 1は、会社に入社した際、行政書士、社会保険労務士、中小企業診断士、情報処理技術者等の資格を有しており、また、入社と同時に産能大学大学院経営情報学研究科(修士課程)課題研究コースの夜間課程に入学している。

なお、X 1は、会社に入社時点及びその前後には労働組合に加入していなかった。

##### 2 会社に入社するまでの状況

- (1) 会社は、就職情報誌「B-ing」(平成13年第6号)に「〔職種〕総務(幹部候補)〔仕事内容〕人事・総務・経理等の管理業務全般をお願いしたいと思います。」という内容の正社員を募集す

る求人広告を掲載し、これを見たX1は応募し、会社は同人に対して平成13年1月29日及び同年2月19日に面接を行った。

- (2) X1は、会社に対して平成13年3月15日に面接の結果を問い合わせる電子メールを送信した。これに対して会社の常務取締役兼業務部長Y1(平成14年1月30日に監査役に就任。以下「Y1常務」という。)は、社長と連絡がつき次第最終的な結果を通知する旨を電話で回答した。その後、会社はX1に対して(株)しいの食品業務部長Y1名義の同日付け「内定通知書」(以下「本件内定通知書」という。)と題する電子メールを送信した。その内容は、「このたびの二度にわたる面接試験の結果、貴殿の採用が内定いたしましたので、ご通知いたします。なお、採用条件は次のとおりですので、念のためご承知おきください。記 1.資格 契約社員 2.期間 入社日より6カ月間(入社日はご相談) 3.賃金 給与は月額35万円以上。賞与は勤続1年未満のときは100%支給されません。 4.その他 (1)雑務をいとわない。(2)在籍中に組合活動はしない。(3)契約期間終了後に正社員としての採用可否を判断されることで異存はない。」というものであった。

この通知を受けて、同日、X1はY1常務あてに労働条件を確認するため電子メールを送信した。その内容は、「採用通知、受領しました。 1.社会保険への加入 2.『月額35万円以上』とされる給与とは別に通勤手当が支給されること。 3.勤続1年未満の間は賞与が100%支給されないとありますが、何らかの形でご配慮いただけること。35\*12=420(万円)となり、ご提示申しあげた希望年収との間に大幅な乖離があります。以上の点につき、確認できれば3/19から出勤したいと思いますので、必要な書類等をご指示下さい。」というものであった。

このX1の電子メールに対し、同日、Y1常務はX1あてに電子メールを送信した。その内容は、「ご質問の件、1および2はOKです。3の賞与の件は、年収550万円以上をお約束しますが、初年度の賞与は、掛け率でどうしても100%いきませんので、最初の1年間は550万円を割ることになる、という意味です。それでも、500万円程度は維持したいと思います。以上の条件で明日にでもご返事ください。」というものであった。

この電子メールを受けて、同日、X1はY1常務あてに「それではよろしく願いいたします。」と題する電子メールを送信した。その内容は、「了解しました。賞与の件『100%支給されない。』とあったので1円も支給されないのではないかと誤

解しておりました。」、「では明日お電話いたします。どうぞよろしく願いいたします。」などというものであった。

翌日、X 1 と Y 1 常務は契約社員に関すること及び時間外手当の支給についての話を電話で行い、X 1 が会社に入社するまでの間に入社日を調整するため電子メールのやり取りを行ったが、他に労働条件の確認等を行わなかった。

- (3) X 1 は、先に内定していた他の会社に対して平成13年3月16日付けで、入社を辞退する旨のファックスを送信した。その内容は、「本日出勤の予定でございましたが、昨日になり他企業から好条件での内定をいただきましたので、勝手ながら御社への入社は辞退させていただきます。」などというものであった。
- (4) X 1 と Y 1 常務は、平成13年4月1日の午後7時頃に海老名市内の飲食店で会食し、同常務は X 1 に上級役職者一覧などを示して会社の状況等を説明した。

### 3 入社から労働組合加入に至るまでの状況

- (1) X 1 は、平成13年4月1日付けで会社に雇用され、翌日の2日から入社した。

なお、X 1 が配属された業務部の構成員は、Y 1 常務以下、次長1名、主任2名、担当者2名であり、そのうち女性社員は3名であった。
- (2) X 1 は、平成13年4月3日の朝、会議室において女性社員3名から各人の職務内容について説明を受けた。これに対し、X 1 は「これから見ていけば分かります。」、「わたしに求めるもの、してほしいことがあれば言ってください。」などと述べた。
- (3) X 1 は、平成13年4月4日に事務室内で他の社員から「足を机の外に出してはいけない。」、「ゴミ箱は机の外に出さないことになっているので注意しなければいけない。」などと執務態度に関する注意を受けた。
- (4) X 1 は、平成13年4月5日に Y 1 常務に対し、他の社員が皆の前で自分を注意することを止めるようにしてほしいことや経営者一族に対する接し方については入社3日目であるため長い目で見てほしい旨を話したところ、同常務は X 1 の正社員となるための判定期間は6か月であり、長くは待てない旨の話をした。
- (5) X 1 は、平成13年4月中旬頃、Y 1 常務に会議室に呼ばれ、隣席の社員の机上を眺めていたことを注意された。

また、Y 1 常務は、X 1 に対して電話では職名で対応することやポケットに手を入れて上司と対応しないようにすること

などを注意した。

- (6) X 1 は、平成13年4月23日から同年5月10日までの就業時間中に、9日間で延べ22件の業務用電子メールを私用目的で利用していた。

また、X 1 は平成13年5月中の殆ど毎日、就業時間中に会社の駐車場に置いてある自分の車の中などで無断で休憩をとっていた。

さらに、X 1 は社内でセクハラをしたとして、Y 1 常務から5回ほど会議室に呼出しを受けた。

- (7) Y 1 常務は、平成13年4月28日に X 1 に電子メールを送信した。その内容は、「①面談日は、5/2 9:00～ ②期待される役割を聞きたい気持ちはよくわかるし、やる気も伝わってきますが、いまはあなたが当社の社風に合う人材かどうかを判定される大事な時期なので、面談時に聞いたほうが良いか否か、迷います。後刻、この件で話す機会を作りましょう。」というものであった。

- (8) 会社の Y 2 常務取締役及び Y 1 常務は、平成13年5月2日に X 1 と面談を行った。その席で、入社後1か月を経た感想を尋ねられたことに対し、X 1 は「Y 1 常務に言われたように、まず会社になれることに努力している」、「私は、事務室で極力(余計なことは)しゃべらないようにしている。もちろん仕事上必要な話はする。しかし極力黙っています。」と述べ、また、会社に改善してほしいことを尋ねられたことに対し、X 1 は「たとえば、私は人事で採用されている面もあるわけでしょうから、社内の従業員の顔と名前が一致しないというのは仕事の上でも支障があるのです。履歴書を見せてもらうのが良いのですが、他の方法でも良いですから、何か考えてもらえないでしょうか。」などと述べた。

- (9) Y 1 常務は、平成13年5月15日の朝、X 1 を役員室に呼び、1か月後を目処に退職してはどうか、あるいは30日分の解雇予告手当を支払ってもよい旨の話をした。これに対して X 1 は、Y 1 常務に解雇理由を尋ねるとともに、社長に考え直すよう直接話したいと述べた。

面談後、X 1 は社屋から外出し、昼食をとるために帰社した。Y 1 常務が午前中の無断外出について尋ねたところ、X 1 は精神的ショックを受けたためと答えるとともに、午後は精神的にきついため勤務できないと述べ、Y 1 常務に外出する旨を伝えた。X 1 は、その後、小田原市内の医院に行き診察を受け、精

神安定剤の処方を受けて午後4時30分に帰社し、午後5時2分にタイムカードを打刻して帰宅した。

(10) X 1 は、平成13年5月16日の朝、自宅にあった労働者災害補償保険の療養補償給付を受けるための申請書(以下「労災申請書」という。)を持参して出社した。同日、Y 1 常務はX 1 に面談を申し入れ、会社の水に合わないので退社を願いたい、同年6月末をもって退社、同年5月は希望があれば仕事をして、同年6月については出社しなくても賃金を支払う旨の話をした。これに対してX 1 は、Y 1 常務に体調の不調を訴え、労災申請書への事業主の押印を求めるとともに、これまでの会社のX 1 に対する対応を非難した。その後、X 1 は休暇を取って午前9時頃退社して帰宅した。

(11) X 1 は、平成13年5月17日の午前7時頃に出勤し、事務所内、会議室、ロッカー等の写真を撮った。また、X 1 は、会社に確認したい事項を会社の便せんに記載するとともに、会社のコンピュータのメールファイルから退職者に関するファイルなどをX 1 個人のメールアドレスあてに送信した。さらに、X 1 は、会社の組織図や会社案内など会社と関係がある書類を会社の封筒に入れた。

(12) Y 1 常務は、平成13年5月17日の午前8時頃、役員室でX 1 に対して同月15日付けの退職勧奨は取り下げる、労災申請書には押印出来ない、精神的な打撃は簡単には治らない、本日からしばらくの間、一つの目処として同年5月末まで社命休職とし有給とする、同年5月末の2、3日前に連絡する旨の話をした。

なお、休職に関連する会社の就業規則の規定は、次のとおりである。

「(休職の種類)

第35条 従業員が次の各号の1に該当するときは、休職とする。

① 業務外の傷病により、欠勤引続き3ヶ月以上にわたるとき(私傷病休職)

(2号及び3号、略)

④ 会社の命により、会社外の業務に従事するとき、または会社の業務の都合により勤務を要しないと認められるとき(社命休職)

(休職期間)

第36条 前条の休職期間は、次のとおりとする。

① 私傷病休職

勤続 5年未満 6ヶ月

(以下、略)

(2号及び3号、略)

④ 社命休職 会社が必要と認める期間

(以下、略)

#### 4 労働組合加入から本件解雇までの状況

- (1) X 1 は、平成13年5月20日に神奈川県央コミュニティ・ユニオン(以下「ユニオン」という。)に加入した。
- (2) ユニオンは、平成13年5月21日付け文書で会社に対してX 1の退職強要等を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。
- (3) 弁護士Y 3他5名は会社を代理して連名でユニオンに対し、平成13年5月23日付け「回答書」により、会社がX 1に対して退職を強要した事実はないこと、交渉に当たってはユニオンの交渉担当者及び具体的な交渉内容を明示して申入れをすること、代理人弁護士らがユニオンとの団体交渉について受任したので、今後本件に関する通知等は代理人弁護士らの事務所あてとすることなどを通知した。
- (4) 会社は、株式会社しいの食品名義で、X 1に対して平成13年5月29日付け「連絡書」により、同年6月1日から入社するよう求める旨のファックスを送信した。
- (5) ユニオンとX 1は、会社に対して平成13年5月30日付け「第1回団体交渉申入れ書 その2」と題するファックスを送信した。その内容は、「5月29日付の『6月1日より入社するよう』という旨の連絡書に対しては、5月15日の貴社の退職強要(貴社主張の『退職勧奨』)により精神的ショック、肉体的苦痛により通院加療中のため、診療予約票を添え欠勤とさせていただきます。診断書は近日中に提出します。加えて、今後の連絡は全て当ユニオンを介してされるよう要請します。」、「当方の出席者は執行委員長、書記長ならびに本人を含む若干名の組合員です。」などというものであり、団体交渉事項として、労働契約の内容、退職強要の事実及び労災申請などが挙げられていた。
- (6) X 1は、平成13年6月1日以降会社を欠勤し、同月4日にユニオンを通じて、会社に対して東海大学病院の同月1日付け「診断書」と題するファックスを送信した。その内容は、「病名 心因反応、自律神経失調症 付記 上記診断にて約2週間の自宅療養、外来治療が必要であることを認める。」などというものであった。また、ファックスの送り状には、同月14日に開催される団体交の日時と場所が記載されていた。

なお、欠勤については、会社の賃金規定第10条に「遅刻、早退、欠勤等従業員の責に帰すべき事由による不就業に付いては、その時間又は日に対応する賃金は支給しない。」と規定されている。

- (7) X 1 は、平成13年6月13日に会社の取引先である湯本富士屋ホテルに行き、同ホテルのフロント付近で首に掛けたビニールケースに入った身分証明を提示し、「写真と顔を見比べて確認してください。怪しい者ではありません」、「ホテルに危害は与えないから、安心してください」、「猫の毒を入れていない。何にもしていない」、「頭が坊主のわけは、怪我をしたからで、やくざ関係の人間ではありませんから、震えないでね」などと述べたうえ、同ホテルの入浴回数券を購入した。さらに、同人は宮ノ下富士屋ホテルでランプを、小田原市内の会社の取引先であるガソリンスタンドでバッテリー等をそれぞれ購入した。これらの購入に際してX 1 が受領したいずれの領収書にも、「神奈川県小田原市不当労働行為・労働基準法違反(株)しいの食品業務部被災労働者X 1」と記載されていた。

湯本富士屋ホテルには会社の直営の販売店が設置されており、同ホテルから会社の販売店に対して上記のような社員が会社にいるか否かの問い合わせがなされ、X 1 の言動が会社に伝えられた。また、ガソリンスタンドの従業員から会社に対して領収書記載内容の連絡及びX 1 が会社の業員か否かの問い合わせがなされた。

- (8) 第1回団体交渉は、平成13年6月14日午後2時から相模原市内のユニオンの事務所で開催された。出席者は、ユニオンがX 2 執行委員長他であり、会社側がY 1 常務、会社代理人のY 4 弁護士及びY 5 弁護士であった。ユニオンは、X 1 が心因反応、自律神経失調症のため出席できない旨を述べるとともに、東海大学病院の同月12日付け「診断書」を会社に提示した。その内容は、「病名 心因反応、自律神経失調症 付記 上記診断にて約4週間の自宅療養及び、外来治療が必要であることを認める。」などというものであった。また、ユニオンが退職強要をした事実の有無及び時期を質問したのに対し、会社側は同年5月15日に退職を勧奨したことはあるが、本人に退職を無理強いした事実は全くないなどと述べた。さらに、ユニオンが本人は退職を勧告されたことで多大な精神的ショックを受け、今回のことで頭髪が抜けてしまった、本人は提訴すると主張しているが、話合いで済めばその方がよいと思っているとしたうえで、

要求事項として、①契約の内容が6か月の期間雇用であることは認めるが、期間満了後に改めて社会保険労務士の顧問契約を締結してほしい、②本日提示の診断書のとおり、更に4週間の自宅療養及び外来治療が必要であり、出勤できないので休職期間中の賃金全額を保障してほしい、③労災申請をしたいので押印してほしい、④退職勧奨の経緯、その撤回について文書で釈明してもらいたいことなどを挙げた。これに対して会社側は、顧問契約については他の人を雇用しているので無理だと思う、休職中の賃金については扱いを検討する、労災の申請については、退職勧奨と本人の心因反応・自立神経失調症との因果関係が不明のため、押印できない旨の書面を作成することはできると述べた。さらに、ユニオンが本人の復職したときの仕事は従来どおりのものかと述べたのに対し、会社側は休職前に頼んでいた仕事は現在別の人にしてもらっているため、他の仕事を考えていると述べた。最後に、ユニオンがリハビリ就労という扱いを考えてほしい、今後の連絡は直接本人にではなく、ユニオンを通してほしいと述べたのに対し、会社側はこれを了解した。なお、次回の団体交渉の期日は同年7月9日午後2時からとなり、会社側はユニオンに対して要求に対する回答文書などを送付することとなった。

- (9) X 1 は、第1回団体交渉が開催される前にユニオンの幹部らと打合せを行った後、病気を理由として団体交渉に出席せず帰宅しようとした。X 1 は、ユニオンの事務所から自分の車を置いた駐車場まで行く途中で、店舗の軒下で雨宿りをしていた Y 1 常務と会社代理人 Y 5 弁護士に出会った。その際、X 1 は、「これから、おたくたち忙しくなると思うよ。」と二人に声をかけ、さらに駐車場から車でその場に戻った X 1 は、Y 1 常務らの前に車を停めて、同常務らに対して車からメーデーの歌などをCDで流しながら自ら歌った。その最中に、店舗の隣の中華料理店で一人で食事をしていた会社代理人 Y 4 弁護士が中華料理店から現れ、Y 1 常務らとその場を立ち去た。
- (10) X 1 は、平成13年6月20日に宮ノ下富士屋ホテルに宿泊し、翌日領収書の交付を受けた。その領収書には、「神奈川県小田原市不当労働行為労働基準法違反労働安全衛生法違反(株)の食品業務部被災労働者 X 1」、「但し、労働問題による多大な精神的苦痛のためやむをえず宿泊した御宿泊代として」などと記載されていた。
- (11) X 1 は、東海大学病院の平成13年6月26日付け「診断書」を

ユニオンを通じて会社に提出した。その内容は「病名 #1躁うつ病、#2強迫性障害(OCD) 付記 当院H13年5月22日に初診、初診時はうつ状態であったが、現在は安定してきており、軽躁状態と診断する。自宅療養及び通院治療が必要と認める。」などというものであった。

(12) X 1 は、相模原市内の司法書士に会社の商業登記簿謄本の請求を依頼し、その際に「不当労働行為(黄犬契約・労働組合法違反)労働基準法違反(賃金不払・強制労働・時間外・休日・深夜手当不支給等)労働安全衛生法違反・最低賃金法違反・雇用保険法違反・所得税法違反の疑い・法人税法違反の疑い・消費税法違反の疑い 国税査察官及び調査官・財務事務官大歓迎株式会社しいの食品 業務部業務課代表取締役 Y 6 こと Y 6・常務取締役 Y 2 被災労働者 X 1」と記載された名刺を同司法書士に渡した。また、同謄本を受領した際の平成13年6月28日付け「領収書」には「(株)しいの食品被災労働者 X 1」などと記載されていた。

(13) X 1 は、平成13年7月1日及び2日に会社に対し、衆議院議員その他の名刺を拡大したものなど75枚のファックスを送信した。

これ以外にも、X 1 は、平成13年7月17日から同月31日までの間に会社に対し、厚生大臣その他の名刺を拡大したもの、X 1 の診断書及び内定通知書、会社の商業登記簿謄本、抗議文及び公開質問状と題する書面など150枚のファックスを送信した。さらに、X 1 は、同月28日に小田原商工会議所へ19枚、同月29日に会社の取引先へ36枚のファックスをそれぞれ送信した。その内容は、いずれも会社及び社長宅付近の明細地図、X 1 あての会社の内定通知書、東海大学病院による同人の診断書、薬の処方、前記(3)の会社代理人弁護士 Y 3 他5名の連名によるユニオンに対する同月23日付け「回答書」などであった。

(14) X 1 は、平成13年7月3日の明け方から早朝にかけて、会社の代表取締役 Y 6 の自宅に対して何度か無言電話を架けた。

(15) 第2回団体交渉は、平成13年7月9日午後2時から会社の事務室で開催された。出席者は、組合側が X 3 書記長他であり、会社側が Y 1 常務他であった。会社側は、その席で同日付け「回答書」と題する文書をユニオンに渡した。その内容は、第1回団体交渉でユニオンから出された要求事項に対する回答であり、①顧問契約の締結については、既に他の社会保険労務士と契約しているためできない、② X 1 の疾病は退職勧奨によるも

のとはいえないので、6月1日以降の給与の支払いには応じられない、そもそも会社はX 1の疾病の存否自体について疑問を持っている、自宅療養と外来治療を要するとの診断書がありながら、湯本富士屋ホテルで入浴回数券を購入し、その領収書に強いて「神奈川県小田原市不当労働行為(株)しいの食品業務部被災労働者X 1」と書かせるなどの行為を4回行っている、これらの行為は会社の信用・体面を傷つける行為であり、就業規則55条14項の懲戒解雇事由にあたる、また、名刺などを拡大したものの約70枚の他に数々の文書を会社にファックスで送信しており、この行為は会社の業務を妨害する犯罪行為である、③療養補償給付たる療養の給付請求書への事業主としての証明はできない、④X 1は入社直後から、仕事への真摯な取組みが見られず、他の従業員とのコミュニケーション不足が顕著であったこと、就業時間中にもかかわらず、駐車場に置いてある自分の車の中などで休息したりすることがあったこと、業務用電子メールを個人的な目的に使用したこと、女性従業員が設定したミーティングの席でのX 1の態度に問題があったことなどを挙げ、これらの理由から、Y 1常務が同年5月15日にX 1に対して退職を勧奨した、などというものであった。

なお、X 1が湯本富士屋ホテルなどでの領収書のあて名に被災労働者等との記載を依頼したことや会社に大量のファックスを送信したことは、ユニオンの指示によるものではなく、X 1の独自の判断によるものであった。この団体交渉の後、会社代理人のY 5弁護士は、ユニオンに対して湯本富士屋ホテル及び司法書士から被災労働者等との記載のある領収書を得たことを理由にX 1を懲戒解雇し、刑事告訴するとの申入れをした。これを受けて、ユニオンのX 3書記長は、X 1が刑事告訴となった場合に責任がとれないとして、X 1に対してユニオンからの脱退届を出すよう求めた。

- (16) X 1は、東海大学病院の平成13年7月13日付け「診断書」を会社に提出した。その内容は「病名 #1躁うつ病、#2強迫性障害(OCD) 付記 上記診断にて、今後、約4週間の自宅療養及び通院治療が必要と認める。」などというものであった。
- (17) ユニオンは、会社及び会社代理人のY 3弁護士に対して、平成13年7月16日付け「X 1の診断書の件」と題するファックスを送信した。その内容は、「7月13日のY 5弁護士の回答では『解雇を検討している』とのことですが、7月13日には、別紙診断書にあるとおり、引き続き自宅療養、通院治療の診断が

なされています。また療養補償給付請求書(5号用紙)は東海大学病院から小田原労働基準監督署に提出されています。これらの期間中に解雇することは極めて不当です。7月10日の交渉での再度の申入れにすみやかに回答されるよう要求します。」などというものであった。

- (18) X 1 は、平成13年7月19日付け「脱退届」でユニオンに対して同日をもって脱退する旨を通知した。

X 1 がユニオンを脱退したことについて、ユニオンは、平成13年7月30日、会社にファックスを送信した。その内容は、「本年5月以降、従業員のX 1 に関わる団体交渉などお手を煩わせてきましたが、別紙脱退届のように7月19日付で、本人は神奈川県央コミュニティ・ユニオンを脱退しましたのでお知らせいたします。したがって、既にお知らせしてありますように、本人に関わる交渉など一切を打ち切りとさせていただきますので改めてご確認ください。」などというものであった。なお、X 1 は、ユニオンに脱退届を提出した以降、同年12月中旬頃まで他の労働組合に加入したことはなく、加入したと称する労働組合の名称等を会社に通知したこともなかった。

- (19) X 1 は、平成13年7月22日に会社に架電したが、留守番電話となっていた。留守番電話に録音されていた内容は、会社業務部業務課被災労働者X 1 である旨を名乗ったうえ、X 1 に対する社命休職の辞令を出してほしい、仮に社命休職が終了したのであれば社命休職終了の辞令を出してほしい、なぜ終了したのか、なぜ欠勤なのか全く知らされていない、この事実は労働基準法違反の疑いが極めて濃厚であるので所轄の労働基準監督署、神奈川県労働局、労働省労働基準局、法務省人権擁護局あるいは国際労働機関ILO等へ申告する予定である、7月23日中に賃金を再計算して振り込んでほしい、同日午後1時現在に賃金が振り込まれていなかった場合には裁判所に賃金債権の保全の仮処分の申請をするなどというものであった。

- (20) X 1 は、平成13年7月23日の深夜にY 1 常務の自宅に行き、玄関を強打しながら「あんた、冗談じゃないよ」などと大声を出した。

- (21) X 1 は、平成13年7月24日に会社に架電し、Y 1 常務に対して同月19日付けでユニオンを脱退したこと、更に強力な別のユニオンに加入済みであることなどを述べた。

また、同日、X 1 は会社に海老名市国分南3-5-21シイノユニオン連合設立本部と名乗って架電し、これに対応した会社の従

業員に対して労働組合への加入の勧誘をしたり、Y 1 常務の前歴、国税庁に会社の状況を報告したので査察が行われること、首相官邸にファックスしたこと、労働基準法や労働組合法違反で会社幹部らが逮捕されること、革マル派の友人に相談したのでその連中が会社に行くかもしれないこと、最終的に Y 6 に5千万円の損害賠償を請求して決着したいと思っていることなどを述べた。

- (22) X 1 は、平成13年7月25日に湯本富士屋ホテルに行き、同ホテルの宿泊課課長兼接客渉外担当マネージャーらに対し、「大声を出すか、この場所でいいか、他の客が聞いてもいいか」と述べたうえ、X 1 が会社を解雇されたのは同ホテルの同年6月13日付けの領収書の件が会社に報告され、個人のプライバシーを侵されたためであり、同ホテルの責任であると述べた。また、同年7月25日、X 1 は同ホテルに対してファックス及び電話で、有限会社設立のために同日中に示談で解決したい旨を述べ金銭を要求した。
- (23) X 1 は、平成13年7月25日に会社に架電したが、留守番電話となっていた。留守番電話に録音されていた内容は、「Y 1 さん、Y 1 さん誠意を見せてよ。社長がどうしてもダメだって言うんだったら Y 1 さんのね、ポケットマネーでもいいから50万円を振り込んでくださいよ。お願いします。」、「Y 1 さんの立場もわかるよ。つらいだろうな。大変だと思うよ。でも、こっちにはこっちの立場があるんだよ。あんた常務なんだから一応。ね、だから、どうしようもなかったらあなたのポケットマネーでちょっと補ったらどうですか、ね。そうすればこっちだってあの、考えるから。何にもないんだったらこっちだっしょうがないよ、もう。以上です。」などというものであった。
- (24) 会社は、平成13年7月30日に X 1 に対して同日付け「解雇通知」と題する文書を書留内容証明郵便で送付し、翌31日付けで普通解雇(以下「本件解雇」という。)した。その通知には、「当社は、本書をもって、貴殿を即時解雇いたします。本書面到達後は、当社社員として行動されませんようご連絡します。なお、当社就業規則第14条1項に基づく解雇予告手当として、貴殿の平均賃金の30日分金377,420円を、貴殿指定の給与振込用銀行口座宛に振込送金いたしますので併せて通知いたします。」と記載されていた。

なお、解雇に関連する会社の就業規則(平成13年7月6日に所轄の労働基準監督署に届出、同年6月1日から適用)の規定は、

次のとおりである。

「(予告解雇)

第14条 ① 次の各号の一に該当する場合は、少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分を支給して解雇することができる。

(以下、略)

(1) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認められたとき。

(以下、略)

(遵守事項)

第38条 従業員は、次の事項を連守しなければならない。

(1号及び2号、略)

(3) 会社の信用を傷つけ、名誉を害する行為をしないこと。

(4号及び5号、略)

(6) 前各号に掲げるほか、業務の正常な運営を妨げ、又は職場の風紀秩序を乱す行為をしないこと。(セクシャル・ハラスメント等も含む。)

(けん責、減給、出勤停止)

第43条 次の各号に該当する場合は、減給又は出勤停止に処する。

但し、情状によっては、けん責にとどめることがある。

(1号及び2号、略)

(3) 第38条の規定に違反したとき。

(以下、略)

(懲戒解雇)

第44条 ① 次の各号に該当する場合は、懲戒解雇に処する。

(1号ないし10号、略)

(11) 前条各号の一に該当する場合であって事案が特に重篤なとき。

(12号、略)

② 懲戒解雇は、解雇にあたる事案であっても、情状酌量の余地があるときは、普通解雇とし、又は自己都合退職として、取り扱うことがある。

(以下、略)

## 5 本件解雇後の状況

- (1) X 1 は、平成13年8月1日に会社に架電し、Y 1 常務に小田原労働基準監督署(以下「小田原労基署」という。)に会社の違法行為を申告する旨を伝えた。

同日、X 1 が小田原労基署で解雇通知等は労働基準法違反であるとの申告をして帰ろうとした際に、会社のY 1 常務他4名が駐車していた車から出てきたため、X 1 は、この状況をカメラで撮影するとともに、携帯電話で110番通報した。その後、会社の社員らが引き上げた後に、警察官四、五名が到着した。

- (2) X 1 は、平成13年8月2日に会社の代表取締役Y 6 他5名を横浜地方検察庁に告訴した。その告訴状には、小田原労基署での出来事について、会社の間5名が車から出てきてX 1 の前に立ちはだかり、告訴人の通常必要とされる行為をその威力を用いて妨害し、また、告訴人は当該実行行為により労災保険加療中(躁うつ病、強迫性障害等)の身であるところ、多大な畏怖の念を生ずるに至った、その後、Y 1 常務から架電を強要され、同日は自宅に帰ることができず、新横浜プリンスホテルへの宿泊を余儀なくされ、多大な精神的苦痛及び金銭の出費を余儀なくされたなどと記載されていた。
- (3) 会社は、平成13年8月9日、X 1 の行った架電やファックスの送信が刑法第233条(偽計業務妨害罪)に該当するとして同人を神奈川県警察本部に告訴した。
- (4) 会社は、平成13年8月21日にX 1 に対して業務部名義で同日付けのファックスを送信した。その内容は「今後、貴殿からの電話は一切受け付けません。当社にご用の場合は下記FAXまたは郵便を利用して下さい。但し、郵便を利用する場合は切手を貼ることを忘れないようお願いいたします。尚、悪質なFAX・郵便は速やかに警察署に提出致します。ご承知下さい。」というものであった。なお、同文書には、会社のファックスの番号が記載されていた。
- (5) X 1 は、平成13年9月26日に前記(3)の告訴により逮捕され、小田原警察署に20日間勾留された後に釈放された。
- (6) 横浜地方検察庁は、平成13年10月31日にX 1 が前記(2)で行った会社の代表取締役Y 6 他5名に対する同年8月2日付け告訴を不起訴処分とした。

なお、この処分に対してX 1 は、平成14年8月19日に横浜検察審査会に審査申立てを行うとともに、東京高等検察庁に不服申立てを行った。

- (7) X 1 は、平成13年11月5日に会社を被申立人として当委員会に不当労働行為救済の申立て(神労委平成13年(不)第14号事件。以下「(その1)事件」という。)をした。
- (8) X 1 は、平成13年12月28日、神奈川労働局に解雇の撤回、相当額の賠償金の支払い(金1億円)、謝罪広告の掲示及び謝罪、告訴状記載の役員の引責辞任をあっせん事項として、あっせんを申請した。
- (9) 会社の代理人弁護士らは、平成14年1月25日付け「通知書」をX 1 に送付した。その内容は、会社がX 1 に対して会社に残置している書籍等の受領を求めたのにX 1 が受領を拒否している、会社が2穴パンチを送付したのにX 1 が受領を拒否している、したがって、X 1 がこれらの物品の受領方法について、会社で受領するか、会社が受取人払いにより送付し受領するか、いずれの方法を選択するかを1週間以内に問うものであった。X 1 は、この通知を同月29日に受領したが、会社の代理人であるとの適正な表示のない郵便物は送達方法について無効だとして同日付けで会社の代理人弁護士らに返送した。
- (10) X 1 は、平成14年3月4日に会社に行き、当委員会労働者委員らの立会いのもとで会社に残置していた同人の私物(書籍130冊余、物品33点)を確認した。なお、その返還方法については、会社が送料を負担し送付することとし、これについては履行された。
- (11) X 1 は、同人名義の平成14年4月23日付け「団体交渉申入書」と題する電子メールを会社へ送信した。その内容は、「さて、当方と致しまして、貴職に対して度重ねて団体交渉の申し入れを架電により、致しておりますが即時に切断され、また従業員等をして切断させていることにつきましてはご承知のところです。」、「ここに改めて電子メールで、団体交渉を申し入れるものである。」などというものであった。
- (12) 小田原労基署長は、平成15年2月6日にX 1 から平成13年7月18日付けで請求のあった保険給付について、全部不支給の決定をした。その全部不支給決定の事由には、「貴殿の主張の主旨は、本件傷病の原因が退職勧奨、上司からの頻繁な呼び出し、職場内でのいじめである、とのことですが、調査の結果、当該傷病発症とこれらの因果関係は希薄であり、また、当該傷病は本件以前に既に発症していたという事実があること、更に他に業務に関連するストレス負荷も認められません。したがって、業務上の疾病とは認められません。」と記載されていた。

なお、この処分に対してX 1は、平成15年2月17日に神奈川県労働者災害補償保険審査官に審査請求を行った。

- (13) 横浜地方検察庁小田原支部は、前記(3)の告訴に対して平成15年4月17日付け「不起訴処分理由告知書」をY 6に交付した。その告知書には、「貴殿から平成13年8月9日告訴のあったX 1に対する業務妨害被疑事件の不起訴処分の理由は、次のとおりです。(不起訴処分の理由)起訴猶予」と記載されていた。

- 6 X 1と会社等との係争状況(当委員会に申立てのあった事件を除く。)

X 1と会社あるいは個人との間には15件の紛争が発生しており、別紙1記載のとおりである。因みに、結審日現在までに1件が取下げにより終了し、9件が確定しており、5件が係属中である。

- 7 当委員会に申立てのあった事件の状況

申立人は、会社等を被申立人として(その1)事件を含めて9事件について不当労働行為救済を申し立てており、別紙2記載のとおりである。そのうち、当委員会は、却下した3事件を除いて併合して審査を行った。

## 第2 判断及び法律上の根拠

- 1 いわゆる「黄犬契約」について

- (1) 申立人の主張

雇用契約書は黄犬契約であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

- (2) 被申立人の主張

「在職中に組合活動はしない」との文言が本件内定通知書に記載されていた事実は認める。しかし、申立人に黄犬契約を強要した事実は一切なく、団体交渉にも応じているのであるから、被申立人は申立人が在籍中組合活動をしないことを採用の条件にしたものではない。

被申立人の知識の拡充を図るため採用された申立人が責務を放棄し、被申立人の知識の不備を奇貨として不当労働行為救済を求めることは権利の濫用である。

- (3) 当委員会の判断

本件内定通知書についてみると、前記第1の2の(2)で認定したとおり、採用条件の中の一つに「在籍中に組合活動はしない」との条項が置かれていたが、労働組合法第7条第1号は、「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」を不当労働行為として禁止しているところ、本号にいう「労働組合に加入しないことを雇用条件とす

ること」の中には、在籍中に組合活動はしないことを雇用条件とすることも含まれると解される。

また、前記第1の2の(2)及び同3の(1)で認定したとおり、X1は会社から本件内定通知書の提示を受けた後、社会保険への加入の有無及び通勤手当の支給の有無などの労働条件について会社に確認を行い、それらに対する会社からの回答を了解し、その後は労働条件について両者で特段の契約を取り交わすこともなく出社して勤務をしていることからすると、X1と会社との雇用関係においては、在籍中に組合活動はしないことが雇用条件となっていたものと解される。

しかも、本件審問においてY1常務は、「在籍中に組合活動はしない」との条項を置いた理由について、X1が東京都の社会保険事務所に在職していたこと及び友人から東京都の労働組合に対して管理職が苦勞しているとの話を聞かされたことを挙げていることからすると、会社が組合活動により労務管理が困難となることを懸念し、この条項を置いたものと見ざるを得ない。

したがって、本件内定通知書中に「在籍中に組合活動はしない」という条項を置いたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、被申立人は、本件申立ては被申立人の知識の不備に乗じたもので権利の濫用であると主張するが、上記のとおり、在籍中に組合活動はしないことを雇用条件とすることは明らかに労働組合法で禁止されている行為であり、自らの法律の不知を理由に本件申立てを権利の濫用であると主張することはできない。

## 2 本件期間雇用について

### (1) 申立人の主張

申立人をとりあえず6か月の契約社員として採用し、正社員への登用の判断は6か月の勤務実績で判断するなどとしたことは、申立人が公務員の職歴を有することを奇貨とした不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

長期雇用を意図して募集したが、その人材が見あたらなかったため、社会保険労務士の資格を有している申立人に6か月の期間雇用である旨を説明し、了解を得て採用している。

本件内定通知書の「契約期間満了後に正社員としての採用可否を判断されることで異存はない」との記載は不当労働行為に

当たらない。

採用過程においては当事者間に如何なる団体的労使関係も存在しないのであるから、採用段階については不当労働行為救済の対象にならないのであり、申立人の主張には理由がない。

### (3) 当委員会の判断

前記1で判断したとおり、本件内定通知書中に「在籍中に組合活動はしない」との条項を置いていることからすると、会社が組合活動により労務管理が困難となることを懸念していたことは否定できない。しかしながら、会社がX1を6か月の契約社員として雇用し、契約期間終了後に正社員としての採用可否を判断するとしたこと（以下「本件期間雇用」という。）については、前記第1の1の(2)で認定したとおり、X1は入社時点では労働組合に加入していなかったのであるから、X1の組合活動を理由としたものとは認められず、しかも、採用時点で会社がX1の公務員当時の組合活動の有無を知っていたとの事情も認め難い。むしろ、前記第1の2の(2)で認定したとおり、労働条件に関する会社との確認の中で、Y1常務が年収に言及していることなどからすると、会社は長期雇用に適する人材が見あたらなかったために、とりあえずX1を6か月の契約社員として雇用し、契約期間終了後に正社員として採用するかどうかを判断するとしたと考えることが相当である。

したがって、本件期間雇用についてはX1が公務員の職歴を有することを理由とした不当労働行為であるとの申立人の主張は認められない。

なお、被申立人は、採用段階については不当労働行為救済の対象にならないと主張するが、不当労働行為の救済制度が労働者の団結権を保障し、団結権の侵害に対する救済を目的としていることからすれば、採用段階において当事者間に団体的労使関係が存在しない場合であっても、労働者の組合活動を理由に不利益な取扱いを行った場合においては不当労働行為救済の対象となり得るものであり、会社は採用段階においても団結権保障の精神を十分専重する必要があることは明らかである。

## 3 本件解雇について

### (1) 申立人の主張

平成13年7月30日付けの被申立人の解雇通知による解雇は労働組合加入及び正当な争議行為に対する不利益取扱であるので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

申立人の一連の行為が正当な争議行為でないとの証明責任

は被申立人に転換したものと解すべきであり、被申立人がそれを立証しない限り解雇は労働組合法第7条第1号に該当する。

(2) 被申立人の主張

申立人の一連の行為は、就業規則の懲戒解雇事由に該当するが、精神病に罹患していること、再就職の道が絶たれる可能性を考慮し普通解雇処分とした。

解雇は、申立人が労働組合の組合員であることや労働組合に加入したことを理由にしたものでないので不当労働行為に当たらない。

申立人は、被申立人の取引先等が注文等に利用するファックスに名刺を拡大したコピーなど大量の文書を送信したのであり、かかる行為は団体交渉の目的事項とは明らかに関連性がなく、正当な争議行為とは程遠い単なる犯罪行為というべきであり、正当な争議行為であるとの申立人の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ア ユニオン加入前のX1の勤務態度等についてみると、前記第1の3の(3)ないし(6)、(8)、(9)及び(12)並びに同4の(1)で認定したとおり、X1は、上司から、隣席の社員の机上を眺めていたことを注意されるとともに、電話では職名で対応することやポケットに手を入れて上司と対応しないようにすることなどの注意を受けていた。また、X1は、他の社員から執務態度に関する注意を受けたことなどに対し、上司に他の社員が皆の前で自分を注意することを止めるようにしてほしい、入社3日目であるため長い目でみてほしいなどと訴えていた。さらに、X1は、就業時間中に業務用電子メールを私用目的で頻繁に利用したり、会社の駐車場に置いてある自己の車両内などで無断で休憩していたことなどがあり、面談の席で入社後1か月を経た感想を尋ねられたことに対しても、事務室では仕事上必要な話はするが、極力黙っている旨を述べている。そして、X1は、平成13年5月15日に会社から1か月後を目処とした退職勧奨を受け、同月17日に退職勧奨は取り下げられたものの、同月末までの社命休職を命じられ、その後、同月20日にユニオンに加入している。

これらのことからすると、会社はX1がユニオンに加入する以前に同人の組合活動の有無に関わりなく、勤務態度の問題や他の社員との関係などを理由として既にX1を退職させる意思を有していたものと認められる。

イ ユニオン加入後の団体交渉の状況についてみると、前記第

1の4の(8)及び(15)で認定したとおり、ユニオンと会社とは平成13年6月14日及び同年7月9日にX1の退職問題を巡る団体交渉を開催しており、第1回団体交渉においてユニオンが休職期間中の賃金全額の保障を求めたことに対し、会社は扱いを検討すると述べ、また、ユニオンがX1の復職後の仕事内容を確認したことに対し、会社は休職前に頼んでいた仕事は別の人にしてもらっている所以他の仕事を考えていると述べ、さらに、ユニオンがリハビリ就労という扱いを考えてほしいと要望したのに対し、会社は検討することを了解している。

これらのことからすると、会社は第1回団体交渉においては、X1の退職問題をユニオンの意向を尊重しながら解決しようとしていたことが窺われる。

ウ 申立人が行ったと主張する争議行為ないし組合活動(以下「一連の行為」という。)についてみると、前記第1の4の(6)で認定した同人が会社を欠勤していた期間中に行われたものであり、それらの行為は次のとおりである。

(ア) 前記第1の4の(7)、(10)、(12)及び(15)で認定したとおり、X1は会社直営の販売店が設置されているホテルで入浴回数券を購入したり、あるいは会社の取引先であるガソリンスタンドでバッテリー等を購入したりなどしているが、その際のいずれの領収書にも「神奈川県小田原市不当労働行為・労働基準法違反(株)しいの食品業務部被災労働者X1」などと記載させている。また、X1は相模原市内の司法書士に会社の登記簿謄本の請求を依頼した際に、労働組合法ほか労働関係諸法令等に違反している会社の従業員あることを表示した名刺を同司法書士に渡すとともに、同謄本を受領した際の領収書に「(株)しいの食品被災労働者X1」などと記載させている。なお、これらのX1の行為はユニオンの指示によるものではなく、同人の独自の判断によるものであった。

(イ) 前記第1の4の(13)及び(15)で認定したとおり、X1は会社、小田原商工会議所及び会社の取引先に対して平成13年7月1日以降、同月31日までの間に衆議院議員や厚生大臣その他の名刺を拡大したもの、X1の診断書及び内定通知書、抗議文及び公開質問状と題する書面など大量のファックスを送信している。なお、これらのX1の行為はユニオンの指示によるものではなく、同人の独自の

判断によるものであった。

- (ウ) 前記第1の4の(21)ないし(23)で認定したとおり、X1はシイノユニオン連合設立本部と名乗って会社に架電し、労働基準法や労働組合法違反で会社幹部らが逮捕される、Y6に5千万円の損害賠償を請求して決着したいと思っているなどと述べている。また、X1は前記(ア)の領収書を発行したホテルに行き、自分が会社を解雇されたのは領収書の件が会社に報告され、個人のプライバシーを侵されたためであり、同ホテルの責任であるとして、同ホテルに対して有限会社設立のために示談で解決したい旨を述べて金銭を要求している。さらに、X1は会社に架電し、「Y1さん、Y1さん誠意を見せてよ。社長がどうしてもダメだって言うんだったらY1さんのね、ポケットマネーでもいいから50万円を振り込んでくださいよ。お願いします。」などと述べている。

以上のようなX1による欠勤期間中の一連の行為は、X1自身が本件審問において、「これらの行為は会社にプレッシャーをかけて円満に解決したいというひとつの考えとしてやった」と述べていることからしても、会社と自らの間の個人的紛争を有利に解決しようとして行ったものであり、その目的、手段、態様においても正当な争議行為ないし組合活動であると認めることはできない。

これらのことからすると、会社はX1がユニオンに加入する以前からX1の勤務態度の問題等を理由として同人を退職させる意思を有していたものであり、また、X1がユニオンに加入した後は同人の退職問題を巡る団体交渉の申入れにも応じており、さらに、X1による一連の行為は正当な争議行為ないし組合活動とは認められない。

したがって、申立人の主張は不当労働行為成立の前提を欠くと言わざるを得ず、本件解雇が労働組合加入及び正当な争議行為に対する不利益取扱であるとの申立人の主張は認められない。

#### 4 その他のユニオン加入前若しくは加入中における各行為について

##### (1) 申立人の主張

###### ア 労災申請書への代表取締役印の押印拒否

申立人の労災申請書に使用者として代表取締役印を押印するよう求めたところ拒否していることは、申立人の経済的

待遇の不利益取扱であり労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 賃金の不支給

平成13年6月1日以降支給されるべき賃金を支給していないことは、申立人の経済的待遇の不利益取扱であり労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ウ ストーカー行為等

平成13年6月14日に神奈川県央コミュニティ・ユニオンで第1回団体交渉が開催される際に、Y1常務らが飲食店に潜んでストーカー、威迫等の行為をしたことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

エ 団体交渉への出席強要

被申立人代理人事務所に診断書を提出したにも関わらず、被申立人代理人弁護士が申立人の精神的身体的状態を斟酌せず、団体交渉への出席を強要したことは労働者の正当な権利を害し、労働者の精神的・肉体的な待遇に対する差別的取扱であり労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

オ プライバシーの侵害行為

申立人の自己費用による職務外の宿泊場所等へ照会しプライバシーを侵害したことは、労働者の正当な権利を害し、労働者の精神的・肉体的な待遇に対する差別的取扱であり労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

カ 脅迫行為

被申立人代理人弁護士が平成13年7月13日にユニオンに対して解雇を検討している旨の意思表示をし、これにより畏怖したユニオン幹部らが申立人に退会を強く請求し、申立人は退会を余儀なくされたのであり、当該脅迫行為は不利益取扱である。

(2) 被申立人の主張

ア 労災申請書への代表取締役印の押印拒否

申立人の疾病が業務上のものであるといえないので押印を拒否した。

申立人は、職場のいじめが原因で傷病を発症したと主張し労災の療養補償給付を求めたが、小田原労基署は全部不支給の決定をしている。

イ 賃金の不支給

平成13年6月1日以降申立人に賃金を支払っていないが、不

当労働行為ではない。

ウ ストーカー行為等

Y 1 常務らは潜んでおらず、また、いかなる行為を不当労働行為と主張するのか不明である。

エ 団体交渉への出席強要

団体交渉への出席を強要したことはない。

オ プライバシーの侵害行為

X 1 のプライバシーを侵害したとする違法行為はしていない。

カ 脅迫行為

脅迫行為の事実はなく、被申立人に不当労働行為はない。

(3) 当委員会の判断

申立人の主張する次の各行為は、X 1 のユニオン加入前若しくは加入中のものであるので、不当労働行為であるか否かについて、以下、項目ごとに判断する。

ア 労災申請書への代表取締役印の押印拒否

被申立人が労災申請書への代表取締役印の押印を拒否しているとの主張についてみると、前記第1の3の(10)、(12)及び同4の(1)で認定したとおり、X 1 は、ユニオンに加入する以前の平成13年5月16日に会社に対して労災申請書への事業主の押印を求めたのに対し、会社は翌日にはこれを拒否しており、このことからすると、押印拒否の理由はX 1 がユニオンに加入したためであると認めることはできない。なお、この時点でX 1 が労働組合に加入し、若しくは労働組合を結成しようとしていたとの疎明もない。

したがって、労災申請書への代表取締役印の押印拒否は申立人の経済的待遇の不利益取扱であるとの申立人の主張は認められない。

イ 賃金の不支給

被申立人が平成13年6月1日以降の賃金を支給していないとの主張についてみると、前記第1の3の(9)ないし(12)並びに同4の(4)ないし(6)、(8)、(11)及び(16)で認定したとおり、会社は、同年5月15日にX 1 に対して1か月後を目処とした退職勧奨をした後、X 1 の対応を見て同人に対する退職勧奨を取り下げるとともに、同月末までの有給の社命休職を命じ、同人の処遇について同月末の2、3日前に連絡する旨を伝えた。そして、会社は、X 1 に対して同月29日付け「連絡書」により同年6月1日からの出社を求めたところ、X 1 はユニオンと

連名で会社に欠勤を申し出るとともに、同月4日にユニオンを通じて自宅療養等を要する旨の同月1日付け「診断書」を提出して欠勤している。さらに、X 1は会社に対して同月12日付け、同月26日付け及び同年7月13日付け「診断書」をそれぞれ提出、あるいは提示して引き続き欠勤している。なお、会社の賃金規定では、欠勤日に対応する賃金は支給しないこととなっている。

これらのことからすると、X 1は平成13年6月1日以降、自宅療養等を要する疾病に罹患していることを理由として欠勤しているのであるから、そもそも申立人の主張は賃金の支給を求める前提を欠くものである。

したがって、賃金の不支給は申立人の経済的待遇の不利益取扱であるとの申立人の主張は認められない。

#### ウ ストーカー行為等

第1回団体交渉開催前にY 1常務らが飲食店に潜んでX 1にストーカー、威迫等の行為をしたとの主張についてみると、前記第1の4の(9)で認定したとおり、Y 1常務らが団体交渉の開催前に団体交渉の会場付近の店舗の軒下で雨宿りをしていたことは認められるが、このこと自体は何ら不自然ではなく、出会ったことは偶然であると考えられること、むしろ、その際のX 1の行動をみると、「これから、おたくたち忙しくなると思うよ。」とY 1常務らに声をかけ、その後わざわざ車でその場に戻って、敢えてメーデーの歌などをCDで流し自ら歌っていることからすると、Y 1常務らがストーカー、威迫等の行為をしたと認めることはできない。

したがって、ストーカー行為等は不当労働行為であるとの申立人の主張は認められない。

#### エ 団体交渉への出席強要

被申立人代理人弁護士が団体交渉への出席を強要したとの主張についてみると、団体交渉への出席強要が行われたのか否かについて明らかではなく、また、例え会社代理人弁護士による団体交渉への出席強要があったとしても、会社の不当労働行為意思によるものであるとの疎明がなく、したがって、団体交渉への出席強要は申立人の精神的・肉体的な待遇に対する差別的取扱であるとの申立人の主張は認められない。

#### オ プライバシーの侵害行為

被申立人が申立人の宿泊場所等へ照会し、申立人のプライバシーを侵害したとの主張についてみると、前記第1の4の

(7)、(10)及び(12)で認定したとおり、X1がホテル等において受領した領収書には「(株)しいの食品業務部被災労働者X1」などと記載されていることが認められるが、これらの記載は、通常は記載されない内容であることから、会社にこれらの事実が伝えられ会社が事実関係を調査してX1のプライバシーが明らかとなったとしても、会社としては労務管理上必要な行為をしたに過ぎない。また、X1がプライバシーを侵害されたと主張するこれらの行為について、同人が本件審問において、「会社にプレッシャーをかけて円満に解決したいというひとつの考えとしてやった」と述べていることからすると、むしろX1の行為は会社に伝えられることを意図して行ったものであると解され、会社の行為をプライバシーの侵害行為とすること自体が失当である。

したがって、プライバシーの侵害行為は申立人の精神的・肉体的な待遇に対する差別的取扱であるとの申立人の主張は認められない。

#### カ 脅迫行為

被申立人代理人弁護士が申立人の解雇を検討している旨の意思表示をし、ユニオン幹部らを畏怖させて申立人をユニオンから退会せざるを得なくしたとの主張についてみると、前記第1の4の(17)で認定したとおり、会社代理人弁護士が平成13年7月13日に「解雇を検討している」と回答したことに對し、ユニオンは同月16日付け「X1の診断書の件」と題する文書で、会社及び会社代理人弁護士に対して抗議をしていることからすると、会社の指示ないし意向を受けて会社代理人弁護士がユニオン幹部らを脅迫したと認めることはできない。

したがって、脅迫行為は申立人に対する不利益取扱であるとの申立人の主張は認められない。

### 5 ユニオン脱退後における各行為について

#### (1) 申立人の主張

##### ア 小田原労基署前での行為

解雇通知受領後の平成13年8月1日、申立人が小田原労基署に被申立人の違法行為を申告した帰路で、被申立人が申立人を威圧した行為等をしたことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

##### イ 追跡行為等

申立人が所有物品の返還を求めるために平成13年8月19日

及び同年9月1日に会社に接近した際に、被申立人役員らが同人に対して威嚇し執拗な追跡をしたことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ウ 架電の強要及び脅迫等の行為

平成13年11月3日に社員1名が申立人に対して架電の強要をし、脅迫・威迫行為をしたことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

エ 物品の不法占有等

平成13年11月5日現在、申立人所有の書籍等物品を不法占有したことやパソコンデータを返還しないことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 小田原労基署前での行為

被申立人に、不当労働行為はない。

イ 追跡行為等

申立人が既に解雇されているにもかかわらず執拗に被申立人本社周辺を徘徊していたため、被申立人が問いただすべく声を掛けようとしたところ、申立人が無言で立ち去ったので、追いかけたに過ぎず、不当労働行為ではない。

ウ 架電の強要及び脅迫等の行為

申立人が社員1名の自宅に告訴状案を送信してきたことに対して自己の権利を防衛するため、やむを得ず申立人に架電して抗議したのであり、不当労働行為ではない。

エ 物品の不法占有等

当時、被申立人は申立人所有の書籍を保管していたが不当労働行為ではない。

データについては、そもそも申立人に返還を求める権利がない。平成13年5月17日、申立人に貸与されていた被申立人所有のパーソナルコンピューターを用いて、被申立人が管理し、かつ被申立人以外保持し得ない社員名簿等を被申立人に無断で申立人所有のパーソナルコンピューターのメールアドレスに送付している。このデータを勝手に所持している申立人の行為こそ違法である。

(3) 当委員会の判断

申立人は、小田原労基署前での行為、追跡行為等、架電の強要及び脅迫等の行為、物品の不法占有等がいずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(18)で認定したとおり、X 1はユ

ニオンを脱退した後、平成13年12月中旬頃まで他の労働組合に加入しておらず、これらの行為が発生した当時も労働組合に加入していない。また、X1がユニオンを脱退して新たに労働組合を結成しようとしていたとの疎明もなく、そもそも、申立人の主張する行為が不当労働行為であるとの前提を欠くものと言わざるを得ない。

したがって、ユニオン脱退後における上記の各行為は不当労働行為であるとの申立人の主張は認められない。

## 6 団体交渉拒否について

### (1) 申立人の主張

ア 被申立人がNTTの「迷惑電話撃退サービス」に加入して申立人からの着信を拒否したり、外部の電話から架電しても申立人だと分かるとすぐに電話を切断し、同サービスの対象としたことは団体交渉拒否であり、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。

イ 平成14年5月23日に被申立人が申立人の送付した宅配便の受領を拒絶したため、拒絶の理由について代理人弁護士事務所に架電したところ一方的に切断したこと、平成14年に入ってから、申立人が被申立人に団体交渉の申込みをしたいと架電すると即時に切断したこと、代理人弁護士事務所に電話するよう指示されたので同事務所に架電すると一方的に切断したことは、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。

### (2) 被申立人の主張

ア 被申立人に、不当労働行為はない。

被申立人へ組合の名称等を連絡せず、地労委の審査期日においてさえ、所属組合の詳細を明らかにしない本件申立ては失当である。

イ 申立人から架電があったことは認めるが、団体交渉の申入れではない。

被申立人は、申立人が平成13年7月19日にユニオンを脱退した後、団体交渉の申入れを受けていない。したがって、被申立人において団体交渉拒否の事実は存在しない。

### (3) 当委員会の判断

前記第1の4の(13)、(19)、(21)及び(23)で認定したとおり、X1は、会社に対して頻繁にファックスを送信したり電話を架けているが、その内容はいずれも団体交渉の申入れではなく、むしろ脅迫行為に近いものであったことが認められる。

また、平成14年に入ってからX 1が行ったと主張する架電についても、前記第1の5の(4)で認定したとおり、会社は予めX 1に対して会社への連絡はファックス又は郵便としてほしい旨を通告していたにもかかわらず、X 1は敢えて電話では切断されることを承知のうえで架電してきたことが認められる。

以上のことからすると、会社がNTTの迷惑電話を防止するサービスに加入してX 1が電話を架けても着信を拒否したことなどは、やむを得ないものであったと言わざるを得ない。

さらに、前記第1の4の(18)及び同5の(11)で認定したとおり、X 1はユニオンを脱退した後、平成13年12月中旬頃まで他の労働組合に加入したことはなく、その後も加入したと称する労働組合の名称等を会社には通知していない。そして、X 1が会社に通知した平成14年4月23日付け「団体交渉申入書」と題する電子メールによって、X 1個人の名義で団体交渉の申入れを行っていることが認められ、しかも、本件審問において、団体交渉の申入れ事項の内容について回答を求められたことに対しても、その後の回答は一切ない。これらのことから、X 1の申入れは、組合の名称や団体交渉の申入れ事項など団体交渉の開催に当たって必要とされる最小限の要件を示しておらず、団体交渉の申入れとは言い得ないものである。なお、被申立人代理人弁護士事務所に対する架電についても、団体交渉の申入れであるとの疎明がない。

したがって、被申立人の行為が団体交渉拒否であり、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の申立人の主張は認められない。

## 7 (その1)事件申立て後における各行為について

### (1) 申立人の主張

#### ア 料金受取人払いによる宅配便の送付

(その1)事件に係る調査において、被申立が占有している申立人所有物品を提示し、その返還に関して料金受取人払いの宅配便で送りつけたことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

#### イ Y 1 常務宅での暴力の行使

平成13年12月26日に別件の訴訟に関する特別送達を受領しないため、調査するようにとの裁判所の指示によりY 1 常務宅を調査したところ、Y 1 常務が申立人に対して暴力を振るったことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

ウ 文書への代表取締役名の不表示

申立人が平成14年1月19日及び同月20日に受領した文書に関して、責任回避のため故意に被申立人代表取締役名を記載せずに送付したことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

エ 文書への角印のみの押印

平成14年2月7日に被申立人代理人弁護士事務所で交付された申立人の退職理由を証明する文書に、被申立人代表取締役の実印でなく角印のみが押印してあったことは責任回避のためであり、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

オ 代表取締役宅での脅迫行為等

申立人は、平成14年2月8日に申立人所有物品の返還の受渡し方法に関する文書を受領し、そのことに関して被申立人代理人弁護士と電話で話したところ、一冊ずつ別にして着払いで送付してくる可能性を危惧したため、やむを得ず翌日会社に赴いた。その際、被申立人が警察官を呼んだため、やむなく被申立人代表取締役宅に赴き書籍の返還を求めたところ、同代表取締役が申立人に対して、傘を振りかざし脅迫的文言を述べて申立人を脅迫・威迫したのみならず、労使が対等でないかのごとく暴言を浴びせたことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

カ Y1常務宅での妨害行為等

平成14年2月10日付けで不当労働行為救済の申立てをしたが、その実効性の早期確保を図る目的でY1常務宅のマンションの共用部分のポストに当該申立書の草稿を投函しようとしたところ、Y1常務が車両のエンジンをかけたまま携帯電話で警察に通報するとともに、申立人の帰路を3分間にわたり妨害し、更に車両を運転していた時も通話し続けたことは威力業務妨害及び道路交通法違反の実行行為であり、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

キ 宅配便の受領拒否

申立人が平成14年5月下旬に被申立人に送付した宅配便の受領を被申立人が拒絶したことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 料金受取人払いによる宅配便の送付

申立人は被申立人代理人弁護士に対して返還方法はそち

らに委せるとして2穴パンチの返還を求めたのであり、受取人払いの宅配便で送付したところ受取りを拒否した。

被申立人は申立人に対し、申立人が私物を引き取りに来るか、被申立人が受取人払いで送付するかいずれか選択するよう要求したものの、その旨を記載した内容証明郵便を返戻したうえ何ら回答をしていない。

イ Y 1 常務宅での暴力の行使

申立人は、平成13年12月26日午後11時30分ころ、Y 1 常務宅前で同常務の写真を撮影したうえ逃亡したものであり、暴力行為の事実はない。翌日、Y 1 常務が裁判所の指示した内容について事実確認をしたところ、訴状の送達ができず返戻された場合について説明しただけであるとの返答を得ている。

ウ 文書への代表取締役名の不表示

申立人主張のような不利益取扱の事実は一切存在しない、申立人の主張は失当である。

エ 文書への角印のみの押印

申立人主張のような不利益取扱の事実は一切存在しない、申立人の主張は失当である。

オ 代表取締役宅での脅迫行為等

申立人が平成14年2月9日夜間、ゴルフクラブを持参して会社付近を徘徊していたこと、同日深夜に社長宅付近を徘徊していたことは認めるが、いかなる行為がいかなる意味において労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であると主張しているのか不明である。

カ Y 1 常務宅での妨害行為等

申立人が平成14年2月10日にY 1 常務の自宅近辺を徘徊していたこと、Y 1 常務が警察に架電したことは認めるが、いかなる行為がいかなる意味において労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であると主張しているのか不明である。

キ 宅配便の受領拒否

申立人主張のような不利益取扱の事実は一切存在しない、申立人の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

申立人は、料金受取人払いによる宅配便の送付、Y 1 常務宅での暴力の行使、文書への代表取締役名の不表示、文書への角印のみの押印、代表取締役宅での脅迫行為等、Y 1 常務宅での

妨害行為等、宅配便の受領拒否などの各行為がなされたと主張するとともに、これらの行為が不当労働行為(報復的不利益取扱)であるとも主張するが、これらの行為はあったのか否かについて明らかでないか、若しくはあったとしても、不当労働行為救済申立てとの因果関係が明らかでないので、不当労働行為救済申立てを理由とする不当労働行為(報復的不利益取扱)であると言うことはできない。

したがって、上記の各行為が労働組合法第7条第4号の不当労働行為であるとの申立人の主張は認められない。

## 8 まとめ

以上で見たように、会社が組合活動により労務管理が困難となることを懸念して本件内定通知書中に「在籍中に組合活動はしない」との条項を置いたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。一方、本件期間雇用については、X1の公務員当時の組合活動を理由としたものとは認められず、本件解雇についても、X1の労働組合への加入又は正当な組合活動を行ったことを理由とするものとは認められないので、いずれも不当労働行為であると認めることはできない。また、その他のユニオン加入前若しくは加入中における各行為のうち、労災申請書への代表取締役印の押印拒否については、X1がユニオンに加入する以前から行われていた行為であるとともに、労働組合に加入し、若しくは労働組合を結成しようとしていたためであるとも認められず、賃金の不支給については、賃金の支給を求める前提を欠くものであり、ストーカー行為等、団体交渉への出席強要、プライバシーの侵害行為及び脅迫行為については、これらの事実があったとは認められないことなどから、いずれも不当労働行為であると認めることはできない。ユニオン脱退後における各行為についても、これらの行為がX1の労働組合への加入、若しくはX1が新たに労働組合を結成しようとしていたことを理由とするものとは認められないので、いずれも不当労働行為であると認めることはできない。さらに、団体交渉拒否については、X1の行為は団体交渉の申入れとは言い得ず、(その1)事件申立て後における各行為についても、これらの行為と不当労働行為救済申立てとの因果関係が明らかでないことなどから、不当労働行為であると認めることはできない。

なお、申立人は、上記以外にも数多くの被申立人の行為を挙げ、不当労働行為に該当することは明らかであると主張しているが、そもそも、それらの行為はあったのか否かについて明らかでない

か、若しくはあったとしても、不当労働行為であるとの疎明がないので、判断することはできない。

#### 9 被救済利益について

会社が本件内定通知書中に「在籍中に組合活動はしない」との条項を置いたことについては、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であると認められる。しかし、会社はユニオンからの団体交渉の申入れにも応じており、X1がユニオンに加入したことにより同人を不利益に取り扱ったとは言えず、また、本件解雇の理由はユニオンへの加入又はX1の組合活動であるとは認められない。さらに、X1の本件期間雇用における契約期間は既に終了しており、本件内定通知書の当該条項をなかったものとして取り扱うよう命じても実質的な救済を図ることには繁がらず、具体的な救済措置を命ずる程の被救済利益は失われているものと判断し、主文のとおり命ずることとする。

なお、当委員会は、本件発生の際に鑑み、被申立人にとっては労働組合法の精神について理解を深めるよう強く望むものである。

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15年12月16日

神奈川県地方労働委員会

会長 松田 保彦 ㊟

「別紙 略」