

令和2年1月7日

医療法人くろえクリニック

代理人弁護士 堂免 修 殿

同 久留 倫太郎 殿

首都圏青年ユニオン連合会

東京都港区三田1-7-1

パークコート麻布十番ザ・タワー1608

執行委員長

組合員



令和元年12月17日付の「回答書2」に対する回答書

前略 貴殿らより頂戴致しました令和元年12月17日付の「回答書2」につき、以下の通り、ご回答致します。

第1 当組合のホームページ上の記事について

1 「相当性の理論」による故意阻却の主張について

貴殿らは、当組合に憲法28条の保障が及ぶとしても、「相当性の理論」が要求する「確実な資料、根拠」の程度を緩やかに解することができるとの理論を導くことはできないとのご主張をなさっております。

しかしながら、当組合は、そもそも憲法28条の保障が及ぶことをもって「相当性の理論」が要求する「確実な資料、根拠」の程度を緩やかに解することができると主張しているわけではございません。すなわち、「相当性の理論」は、名誉毀損行為当時における行為者の認識内容を問題として、行為時に存した資料に基づいて、摘示された事実を真実と信ずるについて相当の理由が行為者に認められるかどうかを判断するものでございます。そして、裁判例（東京地判昭和47年5月15日判タ279号292頁）では、「ここでいう『確実な資料・根拠』とは、誤信の原因となったそれを指称するのであるから、その資料・根拠が摘示事実の存在を証明するため一般に確実な手段として用いられる性質を具備しているかどうかを意味するとともに、その範囲も、……常識ある一般人にとって、真実であると確信するのが無理もないと認められる程度の資料・根拠であるかどうかをもって判断の基準とするのが相当である」とされており、個々の裁判例では、個々の事件における個別事情を総合考慮して、行為者に「確実な資料、根拠」に基づく「相当の理由」があったかが判断されております。それゆえ、当組合と致し

ましては、本件記事の掲載は、第一に、報道機関が行う公正中立な立場での報道活動とは大きく異なる、労働紛争における当事者として行う組合活動として行っているものであるという特殊性ゆえ、労働組合と利害対立関係にある使用者企業から自社に不利となる事実を聴取することは困難であること、第二に、パワハラ行為という本人の受け取り方をも考慮した評価を伴う事実の有無については、客観的物的証拠に乏しいのが通常であること、といった本件における特殊事情から、使用者企業への事情聴取まで行わずとも、組合員本人の具体的な供述や診断書が、本件記事の内容を証明するため一般に確実な手段として用いられる性質を有する資料といえ、これに基づき本件記事を掲載することは、記事掲載時において収集可能である確実な資料に基づき記事内容を真実と信ずるについて相当の理由が認められるものとの認識であると主張しているものでございます。

上記に認識に基づき、当組合と致しましては、本件記事の掲載について「相当性の理論」の適用により、名誉毀損罪（刑法230条1項）は成立しないものと考えておりますので、現時点において本件記事の削除要求には応じかねます。

2 正当な争議行為による違法性阻却（労働組合法1条2項、刑法35条）の主張について

貴殿らは、本件記事の掲載は、正当な争議行為と評価される余地は存しないのご主張なさっておりますが、当組合と致しましては、以下の通り、本件記事の掲載は、正当な争議行為もとい正当な組合活動であると認識しております。

組合活動の正当性の判断については、民事免責についての裁判例ではありますが、東京地判平成17年3月28日労判894号54頁が、「摘示された事実が真実であるか否か、真実と信じるについて相当な理由が存在するか否か、また、表現自体は相当であるか否か、さらには、表現活動の目的、態様、影響はどうかなど一切の事情を総合し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであると判断される場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当である」と判示しております。また、同裁判例は、「インターネットが普及した今日においては、組合ビラの内容を公衆送信することも目新しいものではない」とも判示しております。

これに従いますと、上記第1の1で述べましたとおり、当組合には本件記事の内容を真実と信じるについて相当な理由が存在しますし、表現自体も、見出しは「パワハラが常態化か!？」というように断定的な文言は使用しておらず、内容も、見出し及び記事全体を見れば、当組合がこれから使用者企業との間で協議していくこと及び当組合の見解を述べたものであることがわかるような記載内容となっており、貴法人への要求事項や意見表明を記載したもので穏当なものであると認識しております。また、本件記事の掲載は、憲法28条の団体行動権に基づく使用者企業に対する労働環境の是正勧告を目的とするものであり、組合のホームページ上に掲載するという態様も、上記裁判例に照らせば、「誰でも、かつ、極めて多数の者が閲覧可能」だからといって

特段その態様が不当であるとはいえません。

以上より、当組合と致しましては、この点においても、本件記事の掲載につき、名誉毀損罪は成立しないものと考えておりますので、現時点において本件記事の削除要求には応じかねます。

第2 各種のパワーハラスメントに基づく慰謝料請求について

当組合と致しましては、令和元年6月20日付書面及び令和元年10月7日付書面にてお伝え致しました通り、理事長及びチーフによる に対するパワーハラスメント及び嫌がらせ行為が日常的に行われていたものと認識しております。この点につきまして、貴法人の認識との間に大きな齟齬がございますので、後記の通り、対面での団体交渉の申入れをさせていただきます。

第3 離職票の訂正について

1 本人署名欄の虚偽記載について

貴殿らは、離職票の本人署名欄の貴法人による代筆は、「ハローワークの担当者により、代筆で構わない旨の指導を受けてのこと」とご主張なさっております。

しかし、ハローワークにおかれましては、「帰郷その他やむを得ない理由により離職者の記名押印又は自筆による署名を得ることができない」例外的な場合に限り、「その理由を記載し、事業主の押印又は自筆による署名のいずれか」による記載を許しているにすぎません（雇用保険に関する業務取扱要領第10-2参照）。

本件では、そもそも は退職後もなお在職中の住所に居住していたのであって、離職者の署名を得ることができないやむを得ない理由は存在しません。加えて、の離職票には、離職者の署名を得ることができない理由の記載もなければ、事業主の押印ではなく の押印がなされており、上記の例外的に本人の署名が不要なケースにも該当致しません。ましてや、貴法人が何ら理由の記載もなく の署名押印を行った行為は、本人が自ら署名押印したことを装うものであり、有印公文書偽造（刑法155条1項）に該当する犯罪行為にあたります。

当組合と致しましては、改めて当該離職票の訂正を要求致しますので、早急にご対応いただけますよう重ねてお願い申し上げます。万一、ご対応いただけないようであれば、かかる事実につきハローワークに通告することを検討しております。

2 離職理由について

離職理由につきましても、貴法人は、諭旨解雇ではなく、真実は本人の希望による「自己都合退職」との認識であること、また、離職票の業務内容の不一致との記載についても内容に間違いはないとの認識であることとのご回答をなさっておりますが、こちらはいずれも当組合の認識とは異なります。

まず、退職の経緯につきましては、 が、貴法人の理事長及びチーフによる

数多くのパワーハラスメントや嫌がらせによって、蕁麻疹や動悸、息苦しさ等の自律神経症状が出始め、適応障害と診断されるほどに精神的に追い込まれている中で、と貴法人との間で話し合いの機会が持たれ、その話し合いの場で、貴法人よりに対し、患者からのクレームに関し、に改善が見られないことから貴法人を辞めるよう誘導されたと伺っております。かかる経緯からしますと、は、貴法人の嫌がらせ行為や退職勧奨によって退職を余儀なくさせられたのであり、当組合と致しましては、これがの希望による自己都合退職でないことはもとより、単なる退職勧奨でもなく、諭旨解雇の可能性すらあるのではないかと認識しているところでございます。貴法人におかれましても、当初、離職理由について「解雇」欄にチェックを入れたものの訂正してありますが、これは貴法人の退職経緯についての認識もまた「解雇」であったことを窺い知る手がかりになるものとも思えます。

また、業務内容の不一致との記載についても、は貴法人の小児矯正に特化したクリニックであるということも考慮した上で、貴法人への就職を決意したのであり、成人患者に要求される技術や患者対応と小児患者に要求されるそれらとが異なることは、においても当然認識し得ていたこととでございます。それゆえ、の退職理由が「業務内容」の不一致であるはずがございません。

こちらにつきましても、改めて当該離職票の訂正を要求致しますので、早急にご対応いただけますようお願い申し上げます。

第4 雇用契約書について

1 労働条件の明示義務違反について

(1) 貴殿らは、貴法人では採用面接の際に、「求人票」に依拠して賃金についての説明がなされた旨をご主張なさっております。しかしながら、労働条件の明示は、募集時や採用面接時だけでなく（職業安定法5条の3第1項、同4項、同法施行規則4条の2第4項）、実際に労働契約を締結する際にも別途行わなければならない（労働基準法15条1項、同法施行規則5条1項3号、同4項）とされております。貴殿らのご主張から致しますと、労働契約時において賃金についての書面による明示義務が果たされていたとはいえ、貴法人の行為は、労働条件明示義務違反にあたるものとして、労働基準法120条1号により30万円以下の罰金に処される犯罪行為となります。

(2) 求人広告に記載されていた勤務時間と実際の勤務時間とが異なる点につきましても、貴殿らは、貴法人は「口頭で説明し」た旨をご主張なさっておりますが、募集当初に明示した労働条件を変更する場合、求人者は、求職者が変更内容を適切に理解できるように、書面交付の方法等により明示しなければならず（職業安定法5条の3第3項、同4項、同法施行規則4条の2第4項）、貴殿らのご主張から致しますと、かかる変更明示義務は果たされていないものと推察致します。また、貴殿

らは、 が求人広告に記載の勤務時間と実際の勤務時間とが異なる点につき了解しているとの認識であるのご主張なさっておりますが、 はこの点につき了解した覚えは全くございませんので、 が勤務時間の変更につき了解したという事実につき、根拠資料をご提示いただきたく存じます。

2 雇用契約書の捏造について

貴殿らは、貴法人と とは雇用契約書を取り交わしておらず、当組合に送付した雇用契約書はサンプルのつもりであり、書面の捏造ではない旨をご主張なさっております。しかしながら、送付された雇用契約書には「医療法人くろネクリニックと市田珠理とは下記条件にて雇用契約を締結する。」と記載がございます。 と貴法人との間で雇用契約書が取り交わされておらず、また、貴法人が単なるサンプルとして貴殿らに送付するのであれば、敢えて当該一文が添えられているのは社会通念上明らかに不自然であります。加えて、当該雇用契約書では、採用年月日及び契約期間の欄では「令和」の記載であるにもかかわらず、被用者署名欄では「平成」の記載となっております。このような契約書を使用できるのは平成31年4月30日以前に雇用契約を締結し、令和元年5月1日以降に採用が見込まれる者ということになりますが、通常、採用されていない者が雇用契約書を作成するという自体想定し難く、寧ろ当該雇用契約書を の契約締結日の元号である平成に整合させようと、書面全体を見て新元号の記載が明らかな被用者署名欄のみ「平成」に修正し、採用年月日欄等の新元号については見落としたという見方をするのが、上記一文の挿入と相まって自然ではないでしょうか。

当組合と致しましては、これらの不自然な記載から尚、貴法人及び貴殿らが、当該雇用契約書を捏造し、又はこれに加担したものの疑いを拭うことができません。

3 従いまして、貴法人及び貴殿らの上記1及び2における違法行為に基づく慰謝料の支払要求を取り下げのつもりはございません。

第5 時間外労働に対する未払賃金の請求について

1 時間外労働に対する未払賃金額につきましては、現在、貴殿らよりご算出いただいた金額について、ご提供いただいた労務関係書類をもとに、本人を交えて確認中でございます。具体的な金額につき確定次第、振込先口座とともにご回答致しますので、今しばらくお待ちください。

2 給料支払遅延に関しましても、貴殿らよりご説明いただくとともに、貴法人における給与等振込履歴の写しをご提供いただき、有難うございます。こちらにつきましては、給料の支払遅延が金融機関の休業日を理由とするものであり、また、本来的な支払日の翌日には振込みがなされていることを確認できましたので、先の書面にて要求しておりました給料支払遅延に関する遅延利息の支払い要求は取下げさせていただきます。

