

労働局への文書での意見提出1

神奈川県労働局労働基準部労災補償課  
神奈川県労働者災害補償保険審査官  
後藤忠行様

神奈川県足柄下郡箱根町仙石原1260-68  
野田頭 宜教

原処分庁意見書の送付について意見書の反対意見を述べさせていただきます

口頭とも考えましたが、部分的な切り取りだと正しく見える事と、文書で先に送付してから必要があれば伺おうと思ったので文書で先に送付する事に致しました。全体を通してみるととてもおかしい事だと私は思っています。

連絡に関しては、メッセージ等で頂ければ助かります。求職中の為、遠隔でのzoomミーティングや面接で車の運転中などでそのまま着信履歴が流れてしまいますので。また、最近業者を装って、今まで一度も私の名前を知らなかったのに、はっきりと私の名前を知った状態で、業者を装って電話をかけてきたりしたので。

とりあえず、小田原警察署にも去年だかに自分の家の敷地内にガラス片が意図的に撒かれていたり、タイヤがパンクしたりとちょこちょこ外出してなるべく家に居ないようにしています。居る時は居ますが。

メールアドレスも記載しておきますので、何かしらの形で連絡を取れる様にはしておきます。また、仕事が決まって途中勤めが県外の場合で住所を変更すると、郵便物が届かなくなるのと実家の方が両親がいるため、確実に書類が届いたか確認出来る為、郵便物はそのまま記載住所で結構です。

メールアドレス: [grapejuic@gmail.com](mailto:grapejuic@gmail.com)

#### 強羅花壇における意見書の内容についての反論文書

結論から申し上げます、小田原労働基準監督署が判断を下せる事自体が違法であると主張します。また、どの違法行為というなら手続き上の違法行為であると強く主張します。

弁護士の方から手続き上の違法性とその申請内容の違法性があると伺いました。ですが、今回の件に関してはその両方に該当すると主張します。本来は手続き上の違法性を述べた時点で話は終わると伺っていますが。

以下、理由になります。

## 労働局への文書での意見提出2

意見書の(2)の処分の理由に関してですが、まず、労働局のサトウ様にアドバイスを頂き、小田原労働基準監督署の理由を踏まえた上で今回の審査請求を行いたかったのですが、それが叶いませんでした。

小田原労働基準監督署の課長宛にレターパックにて、記載内容の理由を教えて頂く様に文書を送付しましたが、回答いただけなかった事がまずそもそもおかしい点です。明らかな遅延、妨害行為と捉えます。投函日は2023/2/8で番号が7992-2538-6993にて依頼書を送付しているので文書自体は届いているはずですが。

判断された医師や監督書の職員の方においても、本来の手続きで行われるはずであった事情聴取等の詳細情報が無く、小田原労働基準監督署の書類の不備があるのに申請書の判断が行われていること、そして、それらを全く踏まえないで実際の作業内容に関しても理解しているとはとても思えません。また、内容は社労士の小木曾にそのまま当時の現状を記載しましたが、悪意があると思われたのか、こういうふうに書きなさいと言われて書いた内容で、案の定、理解されていない事がわかりました。

長時間労働に関しては他の労働者と同一としていますが、その前提条件自体が誤りであると主張します。現に、休憩時の打刻を何日か押さない日があったこと。部長や他部署から業務を強制的に振られた関係で業務時間内で業務を終えている事実は殆どありません。用度と部長との間で話し合いを行いました、正式に従業員に通達して業務を行われる事はありませんでした。その時のボイスレコーダーはありますが、反訳(文字起こし)は終わっておりません。シフト表を組んでいるチーフに日々ライン等のやり取りで上申しても改善がなかった事実があります。時間が同じ場合でも、やっている作業量と質が全く異なります。

長時間労働について追記ですが、内務に関して令和2年7月・8月・9月の夏の時期は過酷を極め、翌年入る新卒の子が入り研修を行う習わしでしたが、まず1つ目の問題点としては、雇用契約書を渡さないで就労させていた事。令和2年の4月入社の新卒の子にも当時の状況を聞きましたが、雇用契約書を貰った事が無いとはっきりと言っていました。それ以前の4・5月のGWや休日等もかなり過酷でした。6月でもそこそこ忙しかった記憶です。

そして、2つ目に新卒の子に14時間以上の連続業務を休憩無しで延々と従事させていた事。3つ目、既存の元々の仲居経験者である滝田が新卒の人間に、業務の責任を「僕、知らないんで。彼にやれって言ってやらなかったのあの子なので、僕に責任は無いです。」と責任を取らせたり、無理やり休憩なしで業務に従事させていたこと。2つ目の付随になりますが。食事時間15分～30分くらいで中抜け3時間の休憩はありませんでした。日に日に翌年入社の新卒の子の歩き方がおかしくなっているのが目に見えてました。

また、何の物証も無いのに、派遣の人間に対して他部署の人間が私が業務に戻るまで延々と小一時間正当な理由もなく「尋問」を続けたこと。もありました。当然、この日は私は休憩なしで

### 労働局への文書での意見提出3

す。原因は係の指示ミスで自分のした事を内務におっかぶせたでした。\*ここで言う尋問は法律用語での裁判官が行う尋問という意味ではありません。どちらかといえば、警察官の被疑者と参考人の取り調べを足して割ったくらいかなと思います。

別の日では、また同じ様に今度はお客様が洗剤を間違っ飲んで飲まれた事が事故としてありましたが、これも、事実確認や調査が何も行われず、私はその場になかったのですが、アルバイトの私に嫌疑をかけて事情を聞きたいと言われました。休みの日に関係ないのにいきなり電話が塩野MGからかかってきました。

同僚の滝田に関してはチーフや係から業務を行わない、虚偽報告が行われている、日報の改竄があるため、私が通常業務の総チェックを数ヶ月にわたり終わっているかどうかチェックを行っていました。もちろん、中抜け休憩や食事休憩は15分等中抜け3時間等取っている暇はありません。

超勤について部長に訪ねましたが、一切回答を頂けませんでした。部長のみ勤怠システムにアクセスして、従業員の勤務時間の操作が可能なの。立証は難しいですが、いくらでも可能と考えます。

現に私がやっている作業に関しては、ある程度業務に従事している人間になるもので、それをこなせる人間は殆どいませんでした。その上で、一般の人間のカバーを行わないといけませんし、仕事を終えているかの業務チェック等作業量が膨大でした。引き継ぎも無く、常に派遣さんをゼロベースで教育を行いながら業務を行っていました。こちらに関しては提出済みの申立書に記載があります。

過去、同じ様に鼠径ヘルニア等の発症がないのは、その就労が内務という部署が派遣で構成されている部署の為、私の様に数ヶ月等の長い期間、コロナ後で人員がいなく火の車で、ひたすら業務改善を訴えている中で業務を続けた人間がないからです。また、業務のやり方も非効率なやり方から効率的なやり方にやっと切り替わったのは私が退職する2ヶ月前くらいからであり、効率化を行っても、業務が楽になったと体感で感じる頃には全身がボロボロの状態でした。個人的な要素が起因とするには明らかに無理があるとの主張です。

途中で、他部署の手伝い等、延々とさせられた事や当時の業務内容とだいぶ変わってきた為、労働契約の確認をしたかったので、雇用契約書を頂きました。その内容は内務と書かれて法的にグレーで直接つつきにくいものでしたが、他部署の手伝いを延々とさせられている時点で違法性が高いと考えました。また、当時私が了承した内容ではないと主張します。

確かに、コロナウイルスが出始めの頃で宿泊客が激減したのも事実ですし、内務を含めた全ての従業員が仕事が無い。つまり、出勤しても拭き掃除等しかない時期があり、それに関しては他部署の手伝等は業務上やらせたとしても、手が空いているのだからと合法的であると考えます。

## 労働局への文書での意見提出4

ですが、本来の業務が回らない状態で、他部署の手伝いまで延々としなければいけない理由は無くなると主張します。また、業務負荷に関しても。

業務に関して防災関係の業者が来るから普段置いてあるものを(重い棚)を含めて移動させる仕事もやらされました。消防法上違法とわかっていながらその検査業者が帰ると元に戻せと言われて元に戻しました。業者には古い防災設計図だかを渡して見つからなくてよかったね～。あれバれていたら大変だったよ～と、客室チーフの亮と総務部長の若梅がやり取りしていたり、重労働をやらされる事もありました。

係(強羅花壇では「仲居さん」をかかりと呼びます。)全てが悪いわけではありませんが、ミーティングは女子更衣室で行われるのが慣習でした。そして、内務の出勤簿が女子更衣室前にあったのですが、その日の人数を確認している方は殆どおられなかったのではと思われます。出勤簿を作成しているのは客室チーフでしたが、上(と言っているのは誰かはわかりませんが、部長、客室MGの塩野や社長の名前を聞きました。)の命令で出勤簿を書き換えられる事も多く、人数が足りない状況で物理限界を超える作業を平気で与えて、仕事が出来ない等色々な人間からクレームを受けることも珍しくありませんでした。

人数がいなくても関わらず、無理やり自分の部屋の清掃を優先させたり、わざと自分で余計に汚くしたり、おしぼり等の備品に関しても明らかに、よっぽどのお味噌汁をこぼした等がそうそうあるわけでもないのに、わざと汚くして全てのおしぼりが汚く、手間があるように連日続いたり、色々なハラスメントも多かったです。

そんな状況の為、係同士でもいざこざが多く、辞めていく人間も少なくありませんでした。胃潰瘍になった従業員を塩野MGが無理やり働かせていたとの情報も入ってきました。

新卒組の研修生以外でも、古株の係の方から教わった伝統的な内容をかなり逸脱して、自分勝手に行っている方も多々いらっしゃいました。基礎業務として自店でのおしぼり巻きは本来、衛生法上まずいという事を先輩から伺って調べてみてこういうことなのかなと思いました。該当するかはわかりませんが。強羅花壇ではそれが昔からの慣習で下積みの方法として長年行われてきたそうです。その、下働きの基礎すら新卒以外でも出来ていない方がいました。こちらに関しては別途資料を添付します。(厚労省HP掲載)

リーダーとして人数を把握したりして一日の業務の流れを設計したかったのですが、内務を経て仲居さんに通常なりますが、未熟な状態で人数が足りないから仲居に強制的にして、接客を行い、そのしわ寄せとして内務に様々な業務が振られる事は日常茶飯事でした。出勤人数が足りないといっても、聞き入れられることはなく、人数によって、作業内容を係と話し合って内務に情報を下ろして欲しいと再三に渡ってチーフに相談しましたが、それも叶いませんでした。大体が、MGの塩野が、部長の若梅が社長が等の理由で無理だと通達を受けましたが、それでも改善を訴え続けました。

## 労働局への文書での意見提出5

なぜなら、コロナ前で人数が居たときでさえ、体が痛いと言ったり、職場環境が悪く心と体に不調を期す人間が必ずいたからです。

基本的に延々と恒常的に人が潰れていく職場に対して、情報の精査もしないで業務上の起因が無いと決めつけること自体がおかしいと主張します。

ここまでが意見書の反論内容になります。

次に、手続き上の違法性ですが、こちらに関しては再三に渡って労働局の方に提出させて頂いている内容に重複する形ですが、概要と今まで提出した補足内容を記載します。

そもそも、社労士に依頼をして申請を行ったのが6月の初めでした。箱根町の保険健康課にしても小田原労働基準監督署のイリヤ氏にしても当初から困りました。私が社労士の方をお願いして、申請しても通るか分からないし難しいけれども、全て承知の上で行っていると両方の担当者に言っても、箱根町の担当の方は無駄なお金ですよ。とか言われました。この時は女性の方でした。小田原労働基準監督署のイリヤ氏にしても私が電話をかけてもタイミングが悪いのか、同じ労基署の職員に申請は全て納得づくですと、言伝をお願いしました。

それでも、箱根町では念書を送って欲しいと申請自体がかなり滞っているのが目に見えていました。そして、9月28日の少し前に社労士の小木曾に、現状の申請がかなり滞っているが、書類等の申請状況や現在の進捗状況を2度訪ねても一向に返事をくれなかった(士業法上の詳しい条文は確認していませんが、教えられないと突っぱねてきました。)事と何か歯切れが悪かったので、解任することにしました。他の弁護士に士業士に依頼して進捗を聞くことがそんなにおかしいのですかと確認をとったら、みんな、おかしいですとハッキリ言われたので解任して良かったと思っています。

そして、自分で申請を行う為に、箱根町と小田原労働基準監督署に申請が何処まで進んでいるか教えて欲しいと尋ねました。また、何の書類が必要で、何の手続きをすればいいかという問を箱根町と労働基準監督署に投げました。

箱根町に関しては緊急でメールを送ったりしていましたが、コロコロと担当が変わった印象でした。最後に箱根町の担当者で相対したのが田代さんという若い男性の方で、労災申請については正直分からないという事でした。知らない人間に任せて、責任を逃れようという手法が見て取れました。ただ、手続きとしては薬局への返納手続きを行って頂く流れになると伺っていました。

その旨を踏まえて、労災申請を再開すべく、小田原労働基準監督署のイリヤ氏に労災申請は薬局の返納を行ってからなのか、手続きを行ってからなのか、他の申請は何処まで進んでいるのか、書類をできれば見せて欲しい。とあって、色々9月の28日に直接、労働基準監督署に行つて尋ねました。

## 労働局への文書での意見提出6

そこで、イリヤ氏に色々な質問を投げました。提出された文書は行政文書なので見せる事はできない。開示請求を行って下さいと。開示請求の制度について調べて見ると、様式がいくつもあってどれがあてはまるのか、宛先は誰なのか四苦八苦しました。イリヤ氏に尋ねたら適当に回答されて、思い切って開示請求を行う所に電話したら親切に教えてくれました。

書類での言葉の使い方であったり、書き方によっては範囲が広いと言われた事。電話で添削して頂きながら何とか開示請求にこぎつけました。

その途中に、イリヤ氏に9月28日に必要書類は何ですか？何を提出しないといけないのですか？事情聴取を行います。まず、日程を決めましょう。協力者はいますか？電話番号と日程を聞きたいです。書類が足りません提出して下さい、後日郵送します。と一連の流れをやり取りしたりしました。

全て小田原労働基準監督署の担当官が私に直接話した内容です。(ボイスレコーダーのやり取り)。法律用語として悪意を持って接していたと感じたのもこの時です。労災申請に関して時効が成立する事を知っていながらゲラゲラ笑いながら何も教えなかったのです。

そして、担当官が答えてくれないので、労災課に文書を送付して聞いても誰も回答してくれませんでした。

不正を明確に行っている証拠が無いのと立証する術が、今現在無いので年明け、年内にインターネットで調べた行政窓口等で聞いたところで返信がなくて、何処で聞いていいか分からず、たまたま、労災補償課のサトウ様に教えて頂いて現在に至る所です。

その途中、小馬鹿にしたり手続きそのものの妨害を行っているという理由は上記と今まで提出された内容に記載してるとおりです。申請者がいて受け付ける人間がいて、受け付ける側がこれと、これと、これをお願いします。と、申請する人間が、わかりました。と、後日郵送の書類をお待ちしております。じゃあ、これはどうすればいいですか？協力者が見つかりました、事情聴取をお願いします。日程はいついつで、電話番号と時間はこちらです。

そういったやり取りをしていて、必要書類も届かない、事情聴取もなし、なぜそんな決断をしたのかの理由の説明も文書で送っても電話も無し。この状況で一般人がどうやって申請を終えられるんですか？プロでも無理だと思います。

そして、過去4度程、本来の業務であるはずの給料未払い等も対応をしなかった事です。

ここからが小田原労働基準監督署と立川の労働基準監督署でのやり取り内容です

## 労働局への文書での意見提出7

1つ目は私の弟が千石運送という地元のゴミ収集等をやっている業者で働いていた時に、休憩時間中に上司からプロレスごっことして手刀を胸に受けひびが入る大怪我になりました。そして、その社長がヒビが入って怪我している人間に対して、給料が欲しかったら、直接取りに来い、そして、何を思ったのか今まで会社に迷惑かけた事を詫びろと言ってきました。被害者は私達の方なのに何で謝罪しないといけないの？と思いました。ミナカに移動する前の小田原労働基準監督署に弟と二人で相談に行ったのを覚えています。

給与未払いがあるから対応して欲しいと。それでも取り合ってくれませんでした。県の公安の窓口で再捜査依頼を小田原警察署にして欲しいと上申しても、捜査は正しかったと言ってやり直してくれない。小田原市立病院に行っても、診断書を絶対に書こうとはしてくれなかった。家族で行政に回っても誰も助けてはくれませんでした。弁護士の方は親切な方で訴えて勝ったとしても、赤字になるし、相手にこんなもんなのと思わせるだけだから、アドバイスをして上げるから自分で動きなさいと教えてくれました。

ゴミ収集以外にも黒い事やっていると近所の人間に指摘されたり、議員が知り合いにいるからと当時を話してくれました。(置き場で残土処理や産業マニフェストで道路のガラ等の受け入れで、違反した場合は営業停止・資格剥奪や酷いと逮捕されると当時の先輩が教えてくれたのでヤバイ事やってんなーと思いました。)

2つ目は日本郵政かんぼの宿箱根に関する内部告発です。  
今では子会社になっているはずです。

日本郵政かんぼの宿での不正もしくはその疑いが多分にあると言っているのは、

### 1. 派遣従業員と社員の売春行為が行われていたという噂

実際に行っている側と噂される人間達はどんなに仕事を失敗しようが、あまり咎められる事は無い。仕事を教えるわけでもなく、派遣従業員＝ダッチワイフみたいなイメージしか途中から持たなくなった。全員がそうじゃないのは、なんとなく誰と誰かが察しがついた。

自分にはいきなり「これやったの、お前だろっ！と言われたり。」何でもありだと思った。失敗はなかったわけじゃないけど、その日出勤してなかった気がするんだが……。自由恋愛等は別にいいと思うが、やっている事の実害の大きさが凄く、擦り付けや評価が関わっている中でこれは恐ろしかった。仕事上しようがないけれどお願いだからこっちに近づいて来ないで欲しかった。ライター募集で何人かに名刺を渡して仕事を依頼しようと思ったけど完全にいろんな事実を知って失敗したと思った。

2. 大型の台風が当時きて箱根でも道路寸断や温泉も寸断され、温泉再開に踏み切る際に、レジオネラ等の温泉の検査結果をまたず強制的に温泉再開を決めた事。宿を閉めるからという見栄の理由で、安全確認が完全に出来ていないのに再開した事。当時の従業員が、試しに入って「体が痒い」という証言が未だに耳に残っています。羽田副支配人は、温泉再開に伴う会議等に

は出席や騒ぎには本社の研修だか会議で出席するとの事でそれ以外の正社員の社員はみんないた。

旅館業法か温泉法の水質等で厳密に該当するのか法解釈に悩んだ。

3.PCのバックアップの杜撰な運用管理で売店の売上等を記載したPCがクラッシュしてデータが飛んだにも関わらず、「あはは、壊れちゃった。」で済ませて、会計上の処理に問題が無いのか？税法上問題ないの？

4.職権乱用で、自分の知り合い等で安く宿泊させてそれを堂々と会話している。背任、特別背任に当たるのではないのか？横領ですよ、やってる事。

5.食品の発注は料理長がメインで行っていたようだが、検品をすると毎回納品が合わない。キッチンバック等の裏金の可能性あり。業者によっては、在庫のあるものを持ってきて、後日納品との話を聞くが、週4・5で私がたまたま見ていないだけなのか、勤務してて持ってきたのを見たことがない。これも、業務上横領にあたるのでは？

6.温泉に関連して、温泉の水質検査等は管理項目上、異常値を書くはずなので、全部書き換えておきました。との会議での意味不明な発言があり、温泉の水質検査事態も殆どまともにやってないんだなあ~という印象。大まかに安全衛生か管理責任問われるのでは？

7.漏電によるボヤ騒ぎがあり、換気扇したが同じ換気扇の面積程黒焦げになっていた。毎日行われる会議の議事録で、焦げちゃったので気をつけましょう。と意図的に何もなかった様に書かれていて、何も言えなかった。他の日付でも騒ぎたい訳では無いが、さも、何もなかった様に記載されているのが凄かった。

8.温泉の不通に伴いお客さんに早めに温泉が使えない旨を知らせないといけないのに、方針すら通達が無く、直前になって案内をして物凄いクレームを貰いながらごめんなさいの連絡を延々とさせられた事。寸断して2~3日で方針決めて復旧期間を確認して連絡するだけなのに1ヶ月以上先延ばし。何やっても、派遣か私らが延々と矢面に立って怒られる作業をさせられた。

途中、何の業務をやっても恐ろしかったので、期間内で辞めた事にして逃げました。

その時にたまたま、日本郵政本社の谷垣専務に直接、告発状を渡したかったけれど、チャンスがなかったので、郵政に音声付きの当時の状況がはっきりと聞こえるボイスレコーダーの内容と最低限の資料を送って、協力してくれるか試したが、決定的な内容を送ってもしらを切られたので諦めました。

弁護士とメールでやり取りしても平行線だったので、当時は単騎で戦うのはめんどくさいのを悟ったので、協力者を探しました。日本郵政の弁護団みたいな形で、メールのやり取りをしてると署名欄に所属弁護士全員の弁護士の名前を出してきて、内心脅しですか？と思ったけれど気に



しない事にした。弁護士事務所だから弁護士たくさんいますよねーという事で納得した。見つかるまでの辛抱で色々な弁護士を探したけれども誰も協力してくれませんでした。

その当時、今のミナカに移動する前の小田原労働基準監督署に行って、1回目、白髪の老人が親切に対応してくれました。そして、ハローワークの当時の偉い人が来て「事情は分かったが、内容を覆したかったら、自分で弁護士たてて裁判しろと言われました。」、年金事務所も同様に「偉い人が二人来て、事情はしらん、とっとと手続きしないと強制徴収になります。」という事でどこも取り合ってくれませんでした。

勝ち目があるが無かろうが、当時のかんぼの宿で責任のなすりつけ合いやそうじゃない人間もいましたが、フリーランスで活動している中、業者としてのメンツもあるため正当な形の失敗以外は絶対に晴らさないと、今後、活動していく上で立ち行かなくなるのが目に見えていたので、何度も労働基準監督署に行きました。

出来る事は限られているが、正式に受け取って調査をしてくれるだけで良かった。ですが、今となっては隠蔽やもみ消し、裏での口裏合わせが可能なはずなので全てを立証するのはとても難しいし、親告罪のはずなので、とっくに時効を迎えているかと。

3つ目は日研トータルソーシングでの業務上の告知義務違反等で相談に言ったら、持論をぶちまけられて、蒲田に相談に行けと言われた事です。

当時、請負管理者の募集要項があったのですが、書面で労働条件を記載した紙が欲しいと言っても作成されていないと日研の担当者に言われました。研修先の管理者は親切な人で色々教えてくれましたが、研修自体は2期生で行われました。2期もやっていて、労働条件の明示はありませんでした。現場によるとだけ。給与に関しても振り幅が大きかったのが今でも覚えています。

1期生が研修を終えても行く所が無くて待機となり、その情報はすぐに私達にも届きました。そして、2期生の私達も事前の通達が無く、引越し費用で10万以上余裕でかかる事を後から知らされたり、研修先が決まっていなのに研修が終わるから寮として借りているアパートを出て行けと言われてたり、残っていいと言われても、出て行けと言われて引っ越しを行って出る準備をしたりと日々てんやわんやでした。僻地に行けと言われて、通達もなにもないのに、断ったらとんでもねえと、当時の所長が言っていたのが耳に残ってます。行き先決まってねえのに、とっとと出て行けという方が十分とんでもないと思いますが思っていました。

研修を企画実行している人材育成課と本部の人間は反社チェックや、人材育成課の担当がいきなり面談に来て、今日はお前らみたいなものの機嫌を取りにきわけじゃない。これは会社でやっていることだから黙って従えと言っていたのも印象的でした。事前の条件から2転3転して訳の分からない状況で、事前に決まっていた、保証の金額もテストを受けて受かったら正式に認めて給料をやるというヤクザ顔負けの暴論を出してきました。初めに口頭で明示した労働条件等を守ればそもそも論トラブルにならんのだが。

## 労働局への文書での意見提出10

4つ目は今回の労災申請です。

そもそもの、意見書にしても前提としている事柄が何もかも間違っていると再度主張します。

労働基準監督署の職員は国家公務員法の適用であるとの前提で述べますが、受け付けてから直ちに職務を遂行しなければならないと初めの条文に記載がありますが、受け付ける前に難癖をつけたり、明らかな妨害、嫌がらせに関する記述がありませんが、法律上罪に問うことと責任を問うことは出来ないのでしょうか？

単純な話として、労働基準監督署の職員と知り合いです、うちがまずい事になるから申請をちょっとさせないようにしてよといって申請妨害されたら何もできなくなります。そこはどうなのか伺いたいです。明確な証拠を持って携帯やメールや立証できれば万事もなく警察や違法行為ですね、逮捕です。で済みますが、一番法的に立証が難しく、単純な方法で申請を妨害するならうってつけの方法になると思っています。

他の会社でも色々ありましたが、今回は行政に関してとの事なのでこれ以上は控えさせていただきます。