



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.112

★インターネットの書き込みと名誉毀損

1 インターネットの書き込みによる風評被害

「このネットの書き込みは誹謗中傷に近いものである。何とか止められないのか?」「この書き込みで内定辞退者が出た。訴えることはできないのか?」

私どもは労働問題を専門的に取り扱っておりますが、多くのお客様が(元)従業員や労働組合によるインターネットへの書き込み(動画も含む)には悩まされ続けております。

(元)従業員や労働組合による書き込みで、顧客が減る・法人顧客との契約が打ち切られることはほとんどありませんが、採用に悪影響が出ることがあります。

「ブラック企業」「従業員を使い潰す」「パワハラ・サービス残業が蔓延している」このような書き込みで内定辞退が相次ぎ、求人応募件数が露骨に減少します。特にパート・アルバイトや若者はこのような書き込みに敏感で、求人広告を出しても、瞬く間に人が来なくなります。人が来なくなれば小売店や飲食店の営業に支障を来します。現在、人手不足が深刻であることも相まって、インターネットの書き込みが経営に重大な影響が及ぼすこともあります。

2 なぜ違法とならないのか?

実は民事上の名誉毀損自体は比較的容易に成立します。

名誉毀損とは、客観的な社会的評

価を低下させる行為のことを指しますので、会社を誹謗中傷する記載をインターネットに書き込めば、多くの場合は名誉毀損に当たります。

問題は違法性が阻却されるかどうかです。違法性が阻却されれば、裁判所は損害賠償請求や差し止めを認めません。憲法上表現の自由が保障されており、民事上刑事上において名誉毀損の形式に該当するようなものでも、多くの場合、違法性が阻却されるような仕組みを採用しております(刑法230条の2)。

民事上は「摘示された事実が真実であることが証明されなくても、その行為者においてその事実を真実と信じるについて相当の理由があるときには、上記行為には故意又は過失がなく、不法行為は成立しないものと解するのが相当である(最高裁昭和41年6月23日第一小法廷判決・民集20巻5号1118頁参照)」と判断しております。

この「その事実を真実と信じるについて相当の理由があるとき」ということが問題であり、労働組合や(元)従業員が会社を誹謗中傷していたとしても、まだ訴訟や労働委員会の結論が出ておらず紛争が続いている場合は「真実と信じるについて相当の理由がある」と判断される可能性が十分にあります。

そのため、会社は労働組合や(元)従業員の誹謗中傷について訴訟を起こすことを躊躇することになります。

「とりあえず訴訟をしたらどうか？」などという意見もありますが、敗訴した場合、労働組合や（元）従業員の書き込み行為が適法であるというお墨付きを与えることになり、思わぬ結果を招きます。

3 ジボダンジャパン事件

ジボダンジャパン事件判決（東京地裁平成28年12月26日判決）の事案は以下の通りです。

原告企業は、被告（元従業員）を配転命令拒否を理由に懲戒解雇し、被告は懲戒解雇が無効であるとして争いましたが、一審、二審、最高裁においても、被告の請求は認められませんでした。被告は、インターネット上で「このホームページは私の懲戒解雇および裁判に関する情報を公開するページ」として自身のホームページを開設し、裁判所を批判する内容を掲載し続けました（現在もホームページ自体は存在しております）。

（1）（元）従業員の判決への批判を違法と判断した

被告は「会社が人員を辞めさせる常套手段（法律の抜け穴）として用いられている報復人事に際して異議を唱え」「裁判に勝つためとはいえ、企業が裁判所でこのような辻褃の合わない矛盾だらけの主張を行うことが認められて良いのでしょうか？」「従業員たるものは会社から辞めて欲しい。辞めたくないなら見せしめ人事・即異動だ。という業務命令にも従うべき」という判決。」などという記載をホームページ上に掲載しました。

詳細は省きますが、裁判所は、別件の懲戒解雇の判決内容から「真実と信じるについて相当の理由がある」ということはできないとして違法性を阻却しませんでした。

私の感覚からしますと、この程度の記載はよく見かけるものでして、最高裁まで争い確定したとしても、この記載が違法であると認定したことには驚きました。もしかすると、裁判所を徹底的に批判していることが心証に影響を与えたのかもしれませんが。

裏返して言えば、係争中の案件については、「真実と信じるについて相当の理由がある」と判断されやすいということでもあります。

（2）名誉毀損行為による無形的損害を認めた

この種の名誉毀損行為で具体的な損害が出たことを立証するのは非常に困難なのですが、「本件各記述が原告の名誉を毀損しており、原告の社会的評価が低下したことについて、無形的損害に対する賠償を認めるべきである。」「本件に表れた一切の事情を総合すれば、本件各記述による原告の慰謝料の額は、30万円をもって相当と認める。」と判断しました。

30万円という金額は少ないかもしれませんが、損害の立証の負担が企業側にとって大きな障害になっており、その負担を減らす可能性のある判決内容となりました。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982