



Vol.110

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

退職従業員からの誹謗中傷メールと損害賠償請求

第1 会社から従業員（元従業員）への損害賠償請求は認められるか

アルバイト従業員が職場内での悪ふざけ動画を Twitter にアップして炎上し、店には抗議の電話が鳴りやまず、売り上げも大幅に減るなど多大な損害が生ずることがあります。

このような場合、会社がきちんと損害を立証できる場合には、以下のような法律構成等で会社から従業員（元従業員）への民事上の損害賠償請求は理論的には可能です。就業規則に「損害を与えた場合は賠償責任を負う」との記載がなくても請求は可能です。

不法行為（民法709条）「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。」

債務不履行（民法415条）（従業員の場合）「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。（以下略）」

もともと、従業員が損害賠償責任を負う場合でも、損害の公平な分担の見地から信義則上相当と認められる限度に制限されることがあります。従業員の帰責性（故意過失の程度）、従業員の地位・職務内容、損害発生に対する使用者の寄与度などにより判断されます。したがって従業員の過失が非常に大きい場合や故意の場合には損害額が制限されないこともあり得ます。

第2 どのような損害が、いくら認められるか

今回ご紹介するF事件（東京地裁令和4年5月13日判決）は、元従業員が誹謗中傷メールを社内外に複数回にわたり送ったことにより社会的信用が低下したとして、会社、取締役、総務部長が、元従業員に対して不法行為に基づき損害賠償金等の支払を求めた事案です。今回は紙面の都合で会社の損害部分のみ取り上げます。

1 認められた損害

(1) 警備費用

会社は、5日間、本社入口前に警備員1名を配置し、費用として17万8200円を支出しました。

「上記認定に係る被告の言動には、原告会社に押し掛けて実力行使に及ぶことを想起させる文言等は含まれていないものの、原告会社への攻撃的言動を短期間に立て続けに繰り返した末に、本件メール〔12〕の送信にあたっては、通常人には到底理解し難い独特の言説が大半を占める長文による激しい誹謗中傷を、取引先を含む関係者270名という広範囲に拡散するに及んでおり、従前にも増して被告の攻撃性が先鋭化したと評価し得る。そして、被告が退職後もなお入構証の返還に応じていなかった状況にも鑑みると、警察署への相談結果も踏まえ、上記期間中に本社入口前に警備員1名を配置したことは、被告の違法な行為との間に相当因果関係があるというべき」

(2) 無形損害

フジテレビ関連会社としての社会的地位、情報の伝播が現に生じていること、その他一切の事情を総合勘案すると、被告の違法な行為によって原告会社に生じた非財産的損害（無形損害）として50万円を認めるのが相当である。

(3) 弁護士費用

本件の難易度や上記各認容額に鑑み、原告会社につき7万円を相当因果関係のある損害と認めるのが相当である。

2 認められなかった損害（人件費）

会社は、人件費（従業員等が本件への対応に要した時間に賃金単価を乗じた金額合計82万1000円）を「本来必要がなかった支出」とであると主張しました。

「しかし、原告P2の報酬は月割での支払、従業員の賃金は月給制であること（弁論の全趣旨）からすれば、本件への対応の有無を問わず所定の月額賃金等は支払われたはずである。確かに、本件への対応を要した結果、多忙になったことは推認されるが、そうであるからといって、当該月額賃金等の一部が「本来必要がなかった支出」とあるとは認め難いし、残業代等により、月額賃金等を超える支出が生じたことを認めるに足りる証拠もない。」

人件費については、この件だけのために残業したことを証明する証拠（残業報告書や残業申請書に「この件での対応のために○時間残業」などの記載）があれば結論は違ったかもしれません。

従業員であっても、悪意や重過失で会社に損害を与えたような場合にはその損害を賠償する責任があります。ただこの判決のように認容金額の低さや立証の難しさがあるのも事実です。ただ同種事案への抑止力の観点からは、会社側が立ち上がることも必要だと思えます。

以上