



Vol.33

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ ユニオンによるビラ配布・ブログ掲載、街宣活動による名誉毀損

弁護士の平野剛です。今回は、ユニオンによるビラの配布・ブログ掲載行為、街宣活動が違法な名誉毀損にあたるかと判断された裁判例（東京地裁令和5年6月14日判決）を紹介します。

1 事案の概要

本件の原告は、某一般財団法人（以下「法人」）の理事長個人（甲野太郎）で、被告は法人の職員数名が加入した外部ユニオン（以下「労組」）とその代表者になります。

労組は、法人の本部最寄りの駅前や法人本部前で「女性職員2名が、甲野太郎から受けたパワハラにより業務上労災認定！」等と記載したビラを配布したり、理事長の自宅の最寄り駅付近で「●●理事長甲野太郎は、女性職員にパワハラを行っています」等の記載のあるビラを配布するなどしました。

また、労組が開設しているブログにおいて「●●理事長甲野太郎は、女性職員にパワーハラスメント（退職強要を目的とした配置転換）を行いました」等の記載のあるビラや「甲野太郎からのパワハラは継続しています」等の記載のあるビラ、上記の配布したビラも掲載しました。

なお、これらのビラには理事長の同意なく、似顔絵を掲載されていました（似顔絵がビラの表面の4分の1以上の大きさを占めるものもあり）。

さらに、労組は、法人本部前において、理事長自身がパワハラに当たる行為を独断で強行したことを糾弾する内容と理解される街宣活動を行ったり、理事長の自宅最寄り駅付近で配布したビラの内容を読み上げる街宣活動を行ったりしました。

これらのビラ配布・掲示や街宣活動による表現行為の意味内容について、裁判所は、理事長が退職強要を目的として法人の職員に対する異動命令を独断で強行したとの事実を摘示するとともに、その事実を前提として理事長による異動命令が法人の職員に対するパワハラであるとの意見ないし論評を述べたものと認定しています。

2 裁判所の判断

(1) 名誉毀損行為について損害賠償請求が認められるためには、問題となる表現行為が対象者の社会的評価を低下させるものであることを前提として、違法性がないことが必要となります。違法性判断については、①その行為が公共の利害にかかり、かつ、その目的が専ら公益目的にあり、②摘示した事実の重要な部分が真実であるか真実であると信じることに相当な理由がある場合には、違法性が否定されます（「真実・相当性の抗弁」と言われています）。

(2) ビラ配布・掲示や街宣活動による表現行為について、裁判所は「1」記載の意味内容であると認めたとうえで、理事長に対する名誉毀損行為に当たると判断しました。

違法性判断にかかる①については、法人の人事制度の運用に対する抗議活動を展開することを通じ、法人における労働環境等の労働条件の維持・改善を達成することにあるとして、認められ

ています。(①は労働問題が関係し、労働者側が情報発信する場合は特に、一般の方には意外と思われるほど緩やかに認められる傾向にあります)。

他方、②については、原告が理事長に就任前に人事部の担当ではなく、別の理事が人事部の業務を担当していたこと、問題とされた転勤内示に係る人事案は当該理事と人事部長が協議して人事部において作成されたものであるとの事実を認定し、理事長が恣意的判断で異動命令を行った事実が認められないことも明らかであると述べました。そのうえで、労組の事実摘示は虚偽の内容を含むものであった、理事長が異動命令を独断で強行したとの事実が真実であることを基礎づける事情を認めることはできないと判断し、真実・相当性の抗弁を認めませんでした。

(3) さらに、労働組合としての正当な組合活動として違法性が阻却されるかという点についても検討されています。ビラで理事長の容貌や氏名を強調したり、パワハラを自ら行っている旨の発言を繰り返していること、本部前の街宣活動の期間が2か月以上にわたっていること、自宅最寄り駅付近でも実施されたこと等も踏まえ、理事長の名誉権の侵害の程度が小さいとは言えないと述べ、組合活動として社会通念上許容される範囲のものとは言えず、違法性は阻却されないと判断しました。

(4) なお、理事長の似顔絵をビラに掲載して公表した行為についても、似顔絵が紙面の相当部分を占めるなど、ビラでパワハラをした人物として理事長が強調されていることなどを指摘し、社会通念上受忍限度を超えるものとして不法行為にあると判断しました。

3 根拠なく事実に反する内容の個人攻撃を繰り返したから違法性が認められた

本件では、理事長が人事に関与していないことが客観的に明らかな状況にあったこと、そのことを労組の側で知ってか知らずかはわかりませんが、確たる根拠もないまま理事長が当該人事異動を独断で強行したとの主張を含め理事長に対する個人攻撃を繰り返したことから、違法性が認められました。

しかし、このような事案でも、裁判所はかなり丁寧な検討を重ねて違法性を肯定しています。

あくまで本件では、労組が繰り返し摘示した事実が虚偽であって、虚偽の事実を真実であると信じる相当な根拠がなかったことから、違法性が阻却されなかったものです。

本件では問題とされた人事異動の内示が理事長の就任直後になされたことから理事長が当該人事に関与していないことが客観的に明らかでした。他方で、裁判所は、当該人事異動が退職強要目的であると労組が考えたとしてもやむを得ない面もあるとも述べています。仮に、理事長が当該人事に関与していれば結論は変わっていた可能性が高いと思われます。また、仮に理事長に就任してから相当期間経過後に異動内示がなされ、就任後に理事長が何らかの場面で独断的な行為をしていたことがあれば、その場合も結論が変わった可能性も考えられます。

経営者の方からは、外部労組による街宣活動やビラ配布、SNS等での情報発信行為について名誉毀損で訴えられないかというご質問を受けることも少なくありません。しかし、労働問題に関連する場合、発信された内容が事実であれば当該情報発信行為が違法と判断される可能性は殆ど考えにくく、仮に事実でないとしても、その事実が主要な内容でない場合には取り上げてもらえませんし、主要な部分が事実ではなくても、当該情報発信行為に何らかの根拠や理由があると違法とは判断されにくくなります。

ちなみに、本件で理事長側もかなりの労力を掛けたと思われませんが、本件のようなケースでも、名誉毀損による慰謝料として認められたのは80万円という金額にとどまっています。