

あんしん財団 事件

(東京地裁 令和5年6月14日判決)

(研究の目的)

労働組合によるビラ配布・街宣活動による名誉棄損と、真実性・相当性の抗弁等について学ぶ。

第1 事案の概要

- ・以下の文章は判例研究用に要約されたものである。詳細は判決文を参照されたい。
- ・*が付された赤字部分は、本資料作成者のコメントである。

原告は、平成27年2月7日から、あんしん財団の理事長を務めている。被告は、労働組合及び同組合の代表者兼執行委員長である。原告は、被告らによるビラの配布、街宣活動等が原告の名誉を棄損したなどとして、被告らに対し、不法行為に基づく損害賠償請求（請求額約1100万円）の支払いを求めた。

裁判所は、原告の請求を一部認め、被告らに約88万円の支払いを命じた。

*ビラのブログ掲載についてはビラ配布とほぼ同じ判断になるので、割愛した。

第2 裁判所の判断の概要

1 争点

- (1) 被告らの表現行為が原告の名誉を棄損（社会的評価を低下）するか
- (2) 被告らの表現行為について真実性・相当性の抗弁が成立するか
- (3) 被告らの表現行為について正当な組合活動の抗弁が成立するか

2 被告らの表現行為が原告の名誉を棄損（社会的評価を低下）するか

(1) 名誉棄損の判断枠組み

ある表現が他人の社会的評価を低下させるものかどうかは、当該表現が記事であれば、一般の読者の普通の注意と読み方を基準として解釈した意味内容に従って判断し、当該表現が演説等であれば、一般の聴衆の普通の注意と聴き方を基準として解釈した意味内容に従って判断する。

(2) 判断

ア ビラ配布（以下、被告らが配布したビラをまとめて「本件ビラ」という。）

平成30年10月23日から同月26日まで、被告らは、あんしん財団本部前に

において、「原告は、理事長を即刻辞任せよ!」「女性職員2名が、原告から受けたパワハラにより業務上労災認定!」等の記載のあるビラを配布した。

平成30年10月29日から同年11月6日まで(同月3日と4日は除く)、被告らは、あんしん財団本部前において、「女性職員2名が、原告から受けたパワハラにより業務上労災認定!」「原告、絶対に許さない!」等の記載のあるビラを配布した。

平成30年12月15日、被告らは、原告の自宅の最寄り駅付近において、「△市にお住いの皆様へ あんしん財団理事長である原告は、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した。

平成31年2月14日から同月19日まで(16日と17日は除く)、被告らは、あんしん財団本部前において、「パワハラ理事長」「組合員(女性職員)は、原告が強行した遠隔地配転により心身に不調を来し、『業務上労災認定』をうけた」等の記載のあるビラを配布した。

イ 街宣活動

平成30年10月23日から同年12月28日までのほぼ毎日、被告らは、あんしん財団本部前において、本件ビラの内容を読み上げる、原告が敗訴判決を受けたことを繰り返し指摘するなどの街宣活動を行った。

平成30年12月15日、被告らは、原告の自宅の最寄り駅付近において、本件ビラを読み上げるなどの街宣活動を行った。

*あんしん財団とその女性職員数名との間で訴訟があり、平成30年2月26日、東京地裁が職員らの請求を一部認める判決をした。しかし、平成31年3月14日、東京高裁は、同財団の敗訴部分を取り消し、職員らの請求をいずれも棄却する判決を言い渡した(上告棄却決定等により確定)。

ウ 名誉棄損の判断

本件ビラは、原告の似顔絵や氏名を強調した上で、原告が本件財団の職員にパワハラを行っていると糾弾する内容であり、一般の読者の普通の注意と読み方を基準としてその記載内容の全体を見れば、本件ビラの意味内容は、①原告が本件財団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、②同事実を前提として、原告による異動命令が本件財団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であると解するのが相当である。

本件ビラを使用した本件街宣活動における表現の意味内容は、本件ビラと同様の意味（上記①②）に理解するのが相当である。また、被告らは、街宣活動の際、原告が敗訴判決を受けた旨を繰り返し指摘しているところ、③原告が、本件財団の職員から原告自身のパワハラを理由として訴訟を提起され、敗訴判決を受けたとの事実の摘示も含まれているものと解すべきである。

本件ビラ及び本件街宣活動による表現の意味内容は以上のとおりであり、原告の社会的評価を低下させるものであることは明らかである。そうである以上、被告らの表現行為は原告に対する名誉棄損に当たる。

3 被告らの表現行為について真実性・相当性の抗弁が成立するか

(1) 真実性・相当性の抗弁の判断枠組み

事実を摘示しての名誉棄損においては、その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあつた場合に、事実の重要部分について真実であることの証明があつたときには、上記行為には違法性がなく、仮に上記証明がないときでも、行為者が真実であると信じたことについて相当の理由があれば、その故意または過失が否定される。

事実を基礎としての意見ないし論評の表明による名誉棄損においては、その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあつた場合に、意見ないし評論の前提としている事実が重要な部分について真実であることの証明があつたときには、人身攻撃に及ぶなど意見ないし論評の域を逸脱したものでない限り、当該表現は違法性がなく、仮に上記証明がないときでも、行為者が真実と信じるについて相当の理由があれば、その故意又は過失が否定される。

*意見・論評の場合は「人身攻撃に及ぶなど意見ないし論評の域を逸脱したもの」かどうかの判断も加わる。

(2) 判断

ア 被告らが、原告が本件財団の職員に対する異動命令を独断で強行したとの事実

(①) を摘示した目的は、本件財団における人事制度の運用が違法・不当であるとして、これに対する抗議活動を展開することを通じ、本件財団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ものと認められる。…本件各表現行為は、公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにかつたといふことができる。

しかし、原告が本件異動の対象とされた職員の選定に直接関与したという事実を認めることができない以上、原告が本件異動命令を独断で強行したとの事実が真実でないことは明らかである。また、本件全証拠を精査しても、原告が本件異動命令を独断で強行したとの事実が真実であると信じるのが相当であることを基礎付ける事情を認めることはできない。

したがって、原告が本件異動命令を独断で強行した旨の事実摘示による名誉棄損について、真実性・相当性の抗弁は成立しない。

イ 被告らが、原告による異動命令が本件財団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行為（②）は、①の事実を前提とするところ、①は真実ではなく、真実と信じるについて相当の理由もない。

被告らが、本件ビラにおいて、原告の似顔絵や氏名を強調し、本件異動命令が原告の独断により強行された旨を記載したり、街宣活動の際、原告が職員に対してパワハラに該当する行為を自ら行っているとの印象を与える発言を繰り返したりしていることを考慮すれば、本件各表現行為は、本件財団による本件異動命令についての原告の経営責任を問題とするものではなく、原告個人に対する誹謗・中傷を含む人身攻撃と評価しうるものであって、意見ないし論評の域を逸脱している。

したがって、意見ないし論評による名誉棄損について、真実性・相当性の抗弁は成立しない。

ウ 原告が本件財団の職員から原告自身のパワハラを理由として訴訟を提起され、敗訴判決を受けたとの事実の摘示（③）につき、当該訴訟は本件財団を相手方として提起されたものであり、原告は訴訟の当事者ではないから、原告が敗訴判決を受けたとの事実が真実でないことは明らかであるし、当該事実を真実と信じるにつき相当の理由があったということもできない。

エ 以上によれば、被告らの表現行為について真実性・相当性の抗弁は成立しない。

4 被告らの表現行為について正当な組合活動の抗弁が成立するか

(1) 正当な組合活動の抗弁の判断枠組み

労働組合による組合活動における表現行為が名誉棄損に当たる場合であっても、表現内容の真実性又は相当性の有無・程度、表現内容の相当性、目的・態様等の一切の事情を考慮し、組合活動として社会通念上許容される範囲のものである場合には、正当な組合活動として違法性が阻却されることがある。

(2) 判断

ア 上記のとおり、被告らの表現行為に真実性・相当性の抗弁は成立しない。

イ 被告らは、本件ビラにおいて、原告の容貌（似顔絵）や氏名を強調し、原告が本件異動命令を独断で強行した旨を記載したり、街宣活動の際、原告が職員にパワハラに該当する行為を自ら行っている旨の発言を繰り返したりしており、その表現内容は、原告の理事長としての経営責任を問うことを超えて、原告個人に対する人身攻撃であると評価しうる。

ウ 本件財団本部前での街宣活動は2か月以上にわたっており、また、街宣活動は原告の最寄り駅付近でも実施されたことなどに照らすと、原告の名誉権侵害の程度が小さいとは言えない。

エ 以上によれば、被告らの表現行為は組合活動として社会通念上許容される範囲のものであるとは認められず、正当な組合活動の抗弁は成立しない。

*この判決では、真実性・相当性の抗弁と正当な組合活動の抗弁を個別に検討している。もともと、見てきたとおり、両抗弁の考慮要素は似通っており、同じ結論になることがほとんどであろう。そこで、労働組合による表現行為については、独自の判断枠組みを使うことも考えられる。

以 上