

令和4年（ヨ）第10007号 記事削除仮処分申立事件

債権者 オハラ樹脂工業株式会社

債務者 JMITU 愛知支部 外

答 弁 書

名古屋地方裁判所民事第1部 御中

令和4年6月23日

名古屋市中区丸の内2-18-22 三博ビル5階

名古屋第一法律事務所（送達先）

債務者ら代理人

弁護士 福 井 悦 子

同 稲 垣 仁 史

同 中 川 匡 亮

電話 052-211-2236

FAX 052-211-2237

第1 申立の趣旨に対する答弁

本件申立を棄却する。

との裁判を求める。

第2 申立の理由に対する答弁

1 「第1 被保全権利」について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

認める。

(3) 3 (1) について

- (1) 第1段落は認める。
- (2) 第2段落は認める
- (3) 第3段落中、形容詞の部分（「目立つ色彩」「紫の字で強調」「煽情的」）は争うが、文章の内容は認める。

(4) 3 (2) について

- (1) 第1段落は認める。
- (2) 第2段落は認める。
- (3) 第3段落について、文書の記載内容は認めるが、「ことさらに嫌悪感を煽る表現をしている」との点、債権者の名誉・信用が害されているとの点は否認する。

(5) 3 (3) について

第1段落は認める。

第2段落は認める。

第3段落について、写真や文章の内容は認めるが、それが債権者の名誉・信用を害する内容であるとの点は否認する。

一覧表について

①は認める。

②は認める。

③について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

④について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑤について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑥について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑦について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑧について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑨について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑩について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑪について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑫について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑨について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑩について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑪について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑫について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑬について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑭について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑮について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

⑯について、第1段落は認める。第2段落は否認もしくは争う。

(6) 3 (3) ((3)は重複しているが、原文通りとした)。

否認もしくは争う。

(7) 3 (4) について

名誉・信用毀損部分が含まれているとの点は否認もしくは争う。その余は不知。

(8) 「3 背景事情(債務者らによる過去の幟旗等の設置など)」について(3も重複しているが、原文通りとした)

(1) アについて

幟旗の設置経緯は概ね認める。

(2) イについて

記載の経緯は概ね認める。

(3) ウについて

第1段落は認める。

第2段落は認める。

第3段落について、原告が裁判所に仮処分異議の申立をなした事実は認めるが、横断幕・幟旗の撤去の事実を秘したとの点は否認する。

2 「第2 保全の必要性」について

すべて否認もしくは争う。

第3 債務者の主張

- 1 債権者は、仮処分申立書添付の「記事目録」記載の記事ないしビラ、写真等が債務者分会のホームページに載っていることが、債権者の名誉・信用を毀損したと主張している。
- 2 名誉毀損事件の判断枠組みについて一名誉毀損法理と労働組合運動

(1) 名誉毀損法理

民事の名誉毀損事件の場合、特定の言論が、そもそも名誉毀損に当たるのかから争われるのが普通であるが、多くの事件では、抗弁の成否、すなわち、『真实性・真実相当性の法理』の成否が問題となる。

この法理については、下記最高裁判例がその内容を的確に判示している。

「事実を摘示しての名誉毀損にあつては、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、摘示された事実がその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、右行為には違法性が無く、仮に右事実が真実であることの証明がないときにも、行為者において右事実を信ずるについて相当な理由があれば、その故意または過失は否定される」（最三小判平成9．9．9）

上記は、「真实性・真実相当性の法理」といわれている。事実摘示による名誉毀損の場合に妥当する免責法理(抗弁)である。そして、上記判示によれば、違法性が阻却されるだけではなく、故意または過失が否定される。

(2) ビラ等を債務者のホームページに載せたことは、組合活動として行われた

「真実性・真実相当性の法理」は、「その行為が公共の利害に関する事実にかかり、且つ、その目的がもっぱら公益を図ることにあった場合」に妥当するところ、労働組合活動は、それが正当なものである限り、憲法第28条・労働組合法1条、8条、刑法35条により正当行為として違法性が阻却される。すなわち、「公共の利害に関する事実にかかり、且つ、その目的がもっぱら公益をはかることにあった場合」と同様となる。すなわち、裁判所は、労働組合がビラ配布やビラ貼り、街宣活動等として行った行為については、名誉毀損の構成要件を満たす場合であっても、

- a 提供された情報・事実が真実であるか否か、
- b 真実と信じるについて相当な理由が存するか否か、
- c 表現行為は相当であるか否か、
- d 表現活動の目的、態様、影響はどうか

などの一切の事情を総合し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであると判断される場合には、違法性が阻却されるとしている。そして、違法性が阻却される場合は、上記最三小判平成9. 9. 9に従えば、故意・過失が否定される。

3 名誉毀損法理に関する裁判例

労働組合がビラ配りなどをし、それが名誉毀損等の不法行為にあたるとして会社側から損害賠償請求や行為の差し止めの請求を受ける場合の裁判例は、以下の通りである。

本件は、ビラがインターネット上の債務者のホームページに掲載された点を中心としていると思料されるので、ビラに関する判例が参考になる。

(1) 銀行産業労働組合（エイアイジー・スター生命）事件

ア 事件の概要

同事件（東京地判平成17年3月28日）の事件の概要は以下の通りである。

すなわち、組合と会社に、嘱託事務員らの雇止めをめぐる争いがあり、その団交をめぐって労働委員会で係争中であったところ、組合は、会社社屋付近やビジネス街等で頻繁に会社を非難する街宣活動を行ったが、その際に配布した数種のビラに、「不当解雇」、「従業員のポイ捨て」、「約束を守らない保険会社」等の記載があったほか、会社が「安心」をコンセプトにし放送したCMのコピーと一場面を掲載したうえで、「従業員が安心して働けないような保険会社に、『大きな安心をお届けしたい』などという資格はあるのでしょうか？」との記載があった。また、これらのビラの一部は、組合の開設するホームページ上にもアップロードされ、公開されていた。

以上のような事実関係の下、会社側が組合に対して、名誉、企業イメージ、信用を毀損されたとして、慰謝料と謝罪広告掲載を求めた事案である。

イ 裁判所の定立した判断基準

「本件ビラ配布及びその公衆送信行為は、労働組合の組合活動の一環として行われているところ、このような場合には、本件ビラで適示された事実が真実であるか否か、真実と信じるについて相当な理由が存在するか否か、また、表現行為は相当であるか否か、さらには、表現活動の目的、態様、影響はどうかなどの一切の事情を総合し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであると判断される場合には、違法性が阻却される」

ウ あてはめ・結論

（会社側が当該事務員らについて60歳までの雇用を期待させる言動をとったとする）ビラの適示について、証人や会社代理人との交渉内容等の事実から、ビラの内容を真実とまで断定できないものの、Y組合が真実と信じるにつき相当な理由があったとした。

また、「不当解雇」、「ポイ捨て」等の扇情的な表現が認められるものの、嘱託事務員らが雇用継続に合理的期待を持つことには一応の理由があり、基礎事実と組合の評価の間に乖離がないことからすると、組合活動として社会通念上許容される範囲内のものとした。

また、CM引用も、会社を揶揄し、不穏当な面がないではないものの、会社の商品、サービス等の信頼性の欠如を述べるものではなく、公衆の支援を呼びかけるものであって、無断で複写した点を考慮しても、団交における会社の対応（団交において双方に歩み寄りがなく、都労委の斡旋も会社が直ちに拒否するなど解決の糸口が見つからない状況であったこと。）を考慮すれば、組合活動を逸脱した違法なものとはまでは評価できないとした。

さらに、その行為の目的、態様も社会通念上許容される範囲内であり、違法性はないとして会社の請求を棄却した。

(2) スカイマーク（スカイネットワーク）事件

ア 事件の概要

同事件（東京地判平成19年3月16日）は、一般労組である組合が、航空会社に対して、団体交渉権侵害などを理由として計300万円の損害賠償の支払い等を求め（こちらの方の事件については割愛）、他方、会社が、組合の違法な街宣行動などによって損害を受けたとして、2000万円の支払いと謝罪広告の掲載を求める事案である。本件訴訟にいたる経過は、次のようなものであった。

一等航空整備士の資格を持つ有期雇用である訴外Aが、会社から雇止めを通告されたため、組合に加入した。組合は、会社にAらの正社員採用、労働条件の一方的切り下げをしないことなどを要求する団交を申し入れたが、会社は、「この件で組合と交渉する必要はない」として拒否し、以後1年4か月間、団体交渉に応じなかった。

このため組合は、会社の対応を批判するビラ等を発行し、会社本社前路上で、「安全軽視の●社」、「利益優先の経営方針が安全をおびやかす」、「コスト削減優先で整備を軽視」、「今のやり方で安全を守れるのか大いに疑問」などと記載されたビラを配って5回にわたり街宣活動を行った（「本件宣伝行動」）。

また、団交拒否に関する都労委へのあっせん申請も不調であったことから、組合は、不当労働行為救済申立を行った。この後も、組合からの団交要求と会社の拒否、組合による会社前での街宣活動が続いていたところ、一部を除いて誠実な交渉とポストノーティスを命じる救済命令が発せられ、会社による再審査申立も、中労委で棄却された。

また、実行者は不明であるが、会社の社屋内に組合のビラが張り出されたことがあった（「本件貼付行為」）。

本件で会社は、組合が組合員の労働条件の維持改善と関係のない誹謗中傷を行い会社の名誉信用を毀損し、無断で施設内に侵入してビラ貼付を行ったとして、信用毀損に対する慰謝料2000万円のほか、謝罪広告の掲載を請求した。

イ 裁判所の定立した判断基準

「労働組合の組合活動としての表現行為、街宣行動によって使用者の名誉や信用が毀損された場合であっても、当該表現行為、街宣行為において適示されたり、その前提とされた事実が真実であると証明された場合はもとより、真実と信じるについて相当の理由があるにおいても、それが組合活動として公共性を失わない限り、違法性を阻却するものと解される。」

「当該表現行為、街宣行動の必要性、相当性、動機、態様、影響など一切の事情を考慮し、その結果、当該表現行為、街宣活動が正当な労働組合活動として社会通念上許容された範囲のものであると判断される場合には、行為の違法性を阻却し、不法行為にならないというべきである。」

ウ あてはめ・結論

(ア) 本件貼付行為について

本件貼付行為については、そもそも、組合が行ったとする証拠がないとされ、侵害行為がなく、不法行為は成立しないとされた。

もっとも、損害の認定において、「本件貼付行為は、その行為の性質上被告会社旅客課会議室に出入りできる限られた人間（主として被告会社従業員）が、当該ビラを見聞しうる限度で、その発生が議論されるもので、その損害は、発生したとしてもごく一定の限られたものということができる。」とされた。

(イ) 本件街宣行為について

本件宣伝行動については、組合の論評として相当性を有するし、安全性に対する疑問を示す言動が経営に与える影響が大きいことを考慮しても、「整備士の労働条件及び処遇、整備費用の削減に関連して被告会社の経営方針、経営体質を批判し、その安全運行に疑問を投げかけたものであるから、労働組合の活動との関連性を失うものではなく」、会社の団交拒否に対する対応であったことを考慮すると、必要性・相当性を欠くとまではいえないとした（なお、一部については、「もっともな指摘であり、会社において重く受け止めるべきものと思われる」としている）。この結果、組合の表現行為には正当な理由があり、特段の事情があったものとして違法性が阻却されるとし、会社の請求を退けた。

(3) 田中屋本店事件

ア 事件の概要

同事件（大阪地判平成13年4月20日）は、組合が、会社所有のマンシ

ョンの各戸の郵便受けに投入し、阪神電鉄御影駅前において通行人に、神戸市中央卸売市場内において取引業者に対し、次の内容が記載されたビラ（本件ビラ）を配布したのに対し、会社側が損害賠償請求を起こした事案である。

「田中屋本店はただちに未払賃金・ボーナスを全額支払え！田中屋の●取締役は、スーパーの経営不振を理由に、鮮魚部のみを狙い打ちにして、減給・降格・差別を行っています。鮮魚部の|・★さんはろくに説明も受けないまま、減給され、工作中常に田中一族の監視を受けています。同僚の|・★さんは入社以来何時間仕事をして、休日出勤をしても給料は変わりません。これに対し会社に文句を言ったら、今度は12月のボーナスが出ませんでした。会社は、鮮魚部を差別し、無理な業務命令を押し付けています。

田中一族は、自分たちの無能を認め、経営責任を取れ！

田中屋の社員やお客様の何人かは、田中屋の身内が品物を万引きしているのを見えています。

しかも、売上が下がっていくのをすべて社員のせいにして、赤字を出したら弁償しろ、自分で払えないなら保証人を立てろ、と脅かしています。

労働条件はもうムチャクチャ。有休を取ったら1日欠勤扱いしたり、労働時間と関係なしに給料を支払ったり、時間外労働をしても割増賃金を払いません。

こんな事では、私たちは安心して生活していくことが出来ません。」

イ 裁判所の定立した判断基準

「労働組合が経営者の労務政策を非難することは、正当な組合活動の範囲内に属するものであり、また、労働組合が組合員の経済的地位向上又は労働条件の向上をはかる目的で会社の経営方針や企業活動を批判することも正当な組合活動の範囲内に属するといえることができる。ところ、労働組合が情宣活動として配布した文書に会社や経営者の名誉、信用を毀損する事実が記載されていたとしても、それが右目的の範囲内である場合は、その表現が激しかったり、多少の誇張がされていたとしても全体として真実であればなお正

当な組合活動の範囲とすることができる。しかし、経営者等の私事を暴露する等して誹謗中傷を加えることは、それが真実であっても、正当な組合活動の範囲にあるとはいえない。」

ウ あてはめ・結論

その上で、本件ビラについて、上記「万引き」の下りを除いては、「労働者側からの一方的評価に基づく部分や誇張された部分もあるが、全体としては真実といってよく、なお正当な組合活動の範囲にあるとすることができる。」「従業員の労働条件に関して記載されたものであって、表現は穏当ではないが、なお、正当な組合活動の範囲にあるといってよい」として、違法性が阻却されるとした。

もっとも、経営者の身内が「万引きをしている」というくだりについては、「組合活動の上では必要もないのに、経営者一族を誹謗する目的で事実が歪曲して記載されたものであって、正当な組合活動の範囲に含まれず、違法なものというべきである。」とした。

会社の損害について、「本件ビラが原告の経営するスーパーマーケットの店舗の周辺や店舗と同じビルにある住戸に配布されたこと、その配布枚数等諸般の事情を考慮すれば原告に生じた無形損害は、20万円を下るものではない。」とした。

(4) 小括

以上の通り、組合のビラ配布活動等については、その内容の真実性、内容や配布態様の相当性、会社の団交に対する態度等を総合的に考慮して、組合活動の適法性を判断しているものと言える。

特に、ビラの内容については、田中屋本店事件のように、事実を歪曲し、かつ、組合活動と関連性がない誹謗中傷に限って、違法性が認められていることが特徴である。

4 本件について

(1) はじめに

債権者は、記事目録 1 ～ 5 に記載の記事が債権者に対する名誉毀損だとし、記事の削除を要求するので、以下、順次記事の内容について、名誉毀損法理に照らして債権者の主張を述べる。

(2) 記事目録 1 について

イ 記事の内容

債権者の主張する「名誉毀損」該当部分は、

『2月6日(日)「最早、人道的配慮の無い職場環境！」号外を発行
オハラ樹脂工業は、組合敵視をやめろ！！各職場から抗議の声が増
大！！』
だという。

債権者は、記事目録 1 とは別に、記事目録 2 を記載目録に掲げており、記事目録 2 は号外第 3 4 なので、記事目録 1 については、純粹に上記記載だけということになる。

ロ 名誉毀損への該当性

債権者は、仮処分申立書の「3 債務者らによる記事の掲載 (1)記事及びビラ(号外 3 4)」(2 頁)で、記事目録 1 の記事の内容を記載しているものの、3 頁は、記事目録 2 の「ビラ」(甲 6)の内容を説明しているだけで、記事目録 1 記載の記事の内容が、なぜ名誉毀損に該当するのかの主張をしていない。

しかし、『最早人道的配慮の無い職場環境』も、『オハラ樹脂工業は、組合敵視をやめろ』というのも、債務者の評価を含む意見表明にすぎず、事実を摘示して債権者の名誉を毀損する言動とは言いがたい。『各職場から抗議の声が増大！！』も、事実の主張に過ぎず、債権者の名誉を害する言動ではない。

ハ 表現の目的、記載場所等の態様

上記記事の記載場所は、債務者 J M I T U 愛知支部の HP の下位に組み

込まれた債務者 J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会のホームページである。ホームページは、確かに不特定多数人がアクセス可能であるが、債権者の会社の近隣等でビラが配布された場合とは異なり、労働組合のホームページであることを承知した者が、自らアクセスしなければ、到達できない。かつ、労働組合 HP は、組合の意見を表明したり、情宣活動のために開設されるものである。すなわち、表現の目的は組合活動そのものである。アクセスする側も、組合の意見として受け止めることが予想される。

ニ よって、表現自体の内容、目的およびその記載場所等の態様からして、記事目録 1 は、名誉毀損への該当性がない。

(3) 記事目録 2 について

イ 記事の内容の名誉毀損行為該当性

甲 6 号証の 1, 2 のビラが記事の内容である。

債権者は、仮処分申立書の 3 頁で、「このビラは、全体が横書きの文書であるものの、縦書きの目立つ色彩で『最早人道的配慮の無い職場環境！！』との記載があり、横書きの赤い字で『オハラ樹脂工業は、組合敵視をやめろ！！』と記載されている他、債権者が団体交渉に応じない、職場から抗議の声が増大しており「たまりかねた組合員から社長に対する抗議は、依然として止まることなく寄せられている。」とした上で、①から⑮迄の数字を付して『昇給の未実施』や、『適正な人員配置の未実施』『36 協定の締結拒否』『不当な懲戒処分の強行・散発』などが、目立つ対応で記載されている。その中には、紫の字で強調された「えん罪を着せようと『自白するまで強要』するという悪質な人権侵害行為」という極めて煽情的な文章まで含まれる。」と記載している。

しかし、上記記載は、「目立つ色彩」とか、「目立つ対応」とか、「紫の字で強調」とか、「煽情的な文章」とか、債権者の文章に対する主観的評価は記載されているものの、なぜ名誉毀損に該当するのかの主張はな

い。

ロ 表現の目的、記載場所等の態様

掲載の場所も、(2) 同様、債務者 J M I T U 愛知支部の HP の下位に組み込まれた債務者 J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会のホームページである。債務者側は、労働組合活動の中の情宣行動を目的として行っていることは明白である。

他方、アクセス側も労働組合のホームページであることを承知した者が、自らアクセスしなければ、到達できない。すなわち、このビラが債権者の近隣等で配布された場合とは異なり、ビラ自体に「目立つ色彩」とか、「目立つ対応」がなされていても、目立ちようがないのである。

かつ、労働組合 HP は、組合の意見を表明したり、情宣活動のために開設されるものであり、アクセスする側も、組合の意見として受け止めることが予想される。

ハ 真実性、真実相当性

以下は、債権者が仮処分申立書 3 頁で、具体的指摘した部分、および「赤い字で」「目立つ対応で」「紫の字で強調された」部分についてのみ述べる。それ以外は、債権者が名誉毀損の主張をしているとは認めがたいからである。

(1) 団交に応じないとの記事について

債権者は、2020年12月21日に開催された団体交渉を最後に、債務者の度重なる団交開催要求にもかかわらず、全く団交に応じていない。債務者は、愛知県労働委員会に、債権者を被申立人として、団体交渉拒否等を理由として、2022年3月7日、不当労働行為救済申立をなしているものであり、債権者が団交に応じていないとの記事は真実である(乙1)。

(2) 「① 賃金規程違反の5年に及ぶ昇給の未実施」について

債権者の就業規則中の「賃金規程(正社員版)【第4章 昇給】」の第1

条には、以下の規定がある。

「昇給は毎年1回、4月21日より行う。但し、次に掲げる者を除きます。

- ① 毎年の4月1日現在で勤続期間が1年未満の者
- ② 次条に定める処分において、昇給停止の懲戒処分を受けた者
- ③ 昇給時期において休職中の者、及び出勤率90%未満の者

また、会社が特に昇給させることを適当と認めた者については、特別に昇給を行います。

- ④ 55歳になり役職を卒業した者は対象としません」(乙2)。

しかし、債権者は、2016年の昇給を最後に、2017年以降昇給を行っていない。ビラの作成された2022年2月時点では、5年間昇給が行われていないことは真実である。

(3) 「③ 適正な人員配置の未実施」

適正な人員配置の要望は、債務者が2019年12月16日に債権者に提出した「労働条件に関する要求書」の中に明記されており、2020年1月9日に開催された団交の席上で配布された債権者の「回答書」(乙3)の中で、債権者は、「適宜、適正な配置を検討して実施していきます。」と回答している。しかし、それ以降、具体的な協議はなされておらず、債務者が要求した部署に人員配置はされていない。すなわち、真実である。

(4) 「④ 36協定の締結拒否」

2020年度までは、債権者と、従業員の過半数代表との間で36協定が締結されていた。しかるに、2021年3月に、債務者分会の分会長の朝倉健次氏が、選挙で債権者本社の従業員代表に選出されたため、債務者組合名で、36協定についての説明や、従業員の意向を問う従業

員説明会の開催を申し入れたところ、債権者は、2021年3月23日付け「貴組合『従業員説明会の通知並びに要求書』につきまして」と題する書面(乙4)により、「本社従業員代表の選挙において信任されたのは、『企画推進Gr. 朝倉 健次』氏であって、『JMITU愛知地方本部 愛知支部 オハラ樹脂工業分会長 朝倉 健次』氏ではありません。」「今後、業務Gr. 以外のメールアドレスに送られた書面については、拝見せず回答しませんが、その場合でも、貴組合が一方的に『承知している、黙示で承知した、黙認した』などと解釈をされても、そのような解釈を受け入れる余地はありませんので、ご承知下さい。」と述べ、36協定を締結するにあたり、組合の従業員説明会開催の要求に対し、回答がなかった。ちなみに、債務者組合は、債権者の全従業員の過半数を組織している。しかし、本社工場に限定すると、過半数は組織していないため、従業員の過半数代表の選挙が行われたのである。また、従業員過半数代表の朝倉 健次ではなく、組合の分会長という表示で「従業員説明会の通知並びに要求書」を提出したとしても、36協定の締結は、従業員の労働条件の重要な一つなのであるから、何ら問題がない。債権者の上記主張は、組合敵視の目的を持った詭弁である。

その後、同年3月25日、26日に業務Gr. の伊東氏が、朝倉氏に、36協定を手交しようとしたが、朝倉氏は、債権者本社の従業員の過半数代表であったため、従業員の意見を集約する手続きが必須であると述べ、36協定の締結はしなかった。債務者は、同年3月29日付け「『36協定』の締結について(2)」と題する書面を債権者に提出し、『各協定の締結及び意見提出に先立ち、従業員の意見を集約する手続きは必須であり、そのためには積極的な意思表示をして戴くために説明・学習会は欠かすことのできない条件と考えます。』と回答したが、債権者からの回答はなく、36協定は未締結のまま、現在に至っている。債務者は、36協定の締結を前提に、従業員の意見を集約する手続きを要求し

ているのであり、債権者の対応は、36協定の締結拒否と同視できる。

以上の通り36協定の締結拒否は真実である。

(5) 「⑤ 不当な懲戒処分 of 強行・散発」

債務者は、組合結成通告日である2019年12月16日、債権者と交渉を行い、債権者の社長は、債務者組合が示した「合意協定書」（乙5）について、交渉の途中で一部の文章の修正を求め、修正後の協定書を翌日の午前中に持参すれば、協定書を締結すると約束した（乙6）。ところが、債権者社長は、翌12月17日、弁護士と協議の上、会社側から提案を行うと態度を変えた。しかしながら、債権者社長が弁護士と協議の上会社側から提案したいと主張した部分は、合意協定書の1の(4)、2の(4)(5)(6)の4項目についてだけであったため、債務者は、合意協定書のそれ以外の部分は合意したことを債権者に確認し、債権者社長の(慶)のサインをもらった。債権者は、合意協定書の中の1の(3)－組合員についての人事は、組合と事前に十分協議したうえ実施することには合意したのである（乙7）。

債務者は、上記合意を踏まえ、債務者の組合員に対し懲戒処分を行う場合には、当該組合員を直接呼びつけたりせず、組合との協議交渉の上で進めるようにとの申し入れをした（乙8）。しかるに、債権者が申し入れを無視して当該組合員を呼び出したため、組合役員が、有給休暇を取った上で、すなわち組合活動として当該組合員に同道したところ、組合役員4名に対し、『業務妨害』を理由に減給の懲戒処分を発した。この件は、現在御庁において、懲戒処分無効確認及び不足賃金支払い請求事件として係属している(令和3年(ワ)第3314号事件)。

債権者はその後、2021年7月21日、上記当該組合員の自宅待機違反を扇動したという理由で、債務者分会の分会長である朝倉氏に対し、減給の懲戒処分を発した。しかし、朝倉氏は分会長として、組合員に対

し、指導をしたものであり、債権者の行為は組合に対する支配介入である。

また、上記当該組合員は、2021年8月24日、債務者組合の決定に従って行動したことに対し、4日間の出勤停止処分を受けた。

後2者については、本年3月7日申立の愛知県労働委員会に対する不当労働行為救済申立事件の対象となっている（乙1）。

以上のとおり、不当な懲戒処分の強行・散発は真実である。

仮に、不当労働行為と認められないとしても、債務者が真実と信じたことには相当性がある。

(6) 「⑥ 時間外労働賃金及び時間外労働割増賃金の未払い」

債権者は、労働者に対し、時間外労働を一律に禁止しつつ、やむを得ない場合は、届け出制により、時間外労働を行わせている。しかるに、債権者は30分未満の時間外労働時間を切り捨てて時間外労働手当を支払っていた。現在、御庁に、30分未満の時間外労働に対する時間外労働手当を請求する訴訟が係属している（令和4年（ワ）第447～500号時間外労働賃金請求事件）。

すなわち、時間外労働割増賃金の未払いは真実である。

(7) 「⑧ 従業員が告発したパワハラ事件対策の未実施・放置」

債権者は、その取引先である■■■■コンサルティングに、債権者の「ハラスメント社外相談窓口」を委任しており、Web上に公開されている。具体的には、2017年より、オハラ樹脂社内にポスターを掲示しており（乙9）、ポスターに貼付けたQRコードをスマホで読み取ることで、誰にも知れることなく窓口へのアクセスが可能となっている。

2021（令和3）年11月、アルバイト従業員が、組合関係者にパワハラの相談を寄せてきた。内容は以下の通りである。

「上司から与えられる仕事が少なく、すぐ終わってしまう。上司にいうと、『座っというて』と言われる。しかし、ただ座っているのは恥ず

かしいので、自主的にトイレ掃除やエアコンの掃除をしていたが、エアコンの掃除にあたり、わからないことを他の人に聞くと、上司から「聞かれたら、その人が仕事ができない。エアコン掃除はしないで良い。座っという。」と言われる。ほぼ毎日のように「座っという」と言われるので、苦痛で、有給休暇を取得して仕事がなくなると早退している。しかし、寝ていても上司の顔が浮かんでくる。」

相談を受けた組合関係者は、同年11月下旬、社外相談窓口に上記相談をなしたが、2022（令和4）年になっても返事がないので、同社外相談窓口に問い合わせをしたところ、2021（令和3）年12月2日に債権者の尾原社長に連絡済みとのことであった。しかし、債権者からは何の連絡もなく、何の善処もなされていない。

すなわち、パワハラ事件対策の未実施・放置は真実である。

- (8) 「⑨ 元自衛隊員、元警察官の『業務Gr.』に、畑違いと思われる生産活動の管理をさせ、『ISO9001』を無視しての、尾原社長独裁の指示命令系統による職場秩序の乱れ」

ISO9001は国際標準化機構（International Organization for Standardization）が発行した品質マネジメントシステムの国際規格である。ISO9001は、トップが責任を持って、「自分たちはこのような考え方で管理している」ということをしっかり説明できる体制にしておくことを求めている。

しかるに、債権者には、かつては、社長の外に、作業現場に管理者・役職者がいたが、債権者側による冷徹なリストラが行われて退職者が続出した結果、2018年11月以降、尾原社長以外に、現場における管理者がいない。尾原社長は現場の労働者・従業員と意見を交換したり、管理方法に付いて説明をなしたこともなく、独裁体制にある。

2020年4月、債権者は、突然関連会社である「オハラ産業」に■■■■氏、伊東氏を雇い入れ、同時に両名を債権者に出向させ、債権者に「業務Gr.」を作り、■■■■氏を部長、伊東氏を副部長とした。この両名は

自衛隊の出身者であり、債権者の業務に関し、特殊な資格や経験等を有している訳でもない。■■■■氏は退職したが、その後、この「業務G r . 」が組合員に対する処分等を行っていること、幟旗撤去の仮処分申立（御庁令和3年（ヨ）第10001号事件）についての陳述書作成者も伊東氏であることから（甲14）、債権者は、組合潰しの為に、「業務G r . 」を設置したものとししか考えられない。

その後、「業務G r . 」には元警察官が補充された。赤字続きで、昇給も5年間行われず、かつ退職者が続出しているにもかかわらず人員補充が全くなされない中で、新設の『業務G r . 』だけは、3名が配属されている。

『業務G r . 』の人員は、生産活動に従事したこともなく、生産活動の知識が乏しい。しかるに、債権者はこの『業務G r . 』に生産活動の管理をさせており、その結果、従業員職場の秩序を乱している。

以上のとおり、債権者における指示命令系統による職場秩序の乱れは真実である。仮に真実ではなくとも、真実であると信じるについて相当の理由がある。

- (9) 「⑩ 就業規則に定めのない「改善指導票」や、従業員を犯罪者の様にする供述書なる書面作成に血眼になっている『業務G r . 』」

就業規則には何ら定めのない『改善指導票』が、債務者が確認しているだけで、組合員に対し、4件発行されている。しかし、その内容は、業務内容についての指導ではなく、業務命令とは認められない（乙10）。

また、『業務G r . 』は、警察官出身者がいるためか、単なる事情聴取の際に、犯罪調査のときに用いられる『供述書』を作成しては、労働者に対し、署名押印を迫る。例えば、債務者の副分会長であった谷川氏（現在は退職）は、不可抗力で時間外労働を行ったところ、『業務G r . 』は、谷川氏が意図的に時間外労働を行い、会社を労基法違反に陥れようとしたかのように決めつけ、警察官まがいの取り調べに及び、谷川氏に

『供述書』を手交し、署名押印を迫った（乙１１）。この件については、債務者は、異議を申し立て、且つ団交要求をなしたが（乙１２）、債権者はいずれにも応じていない

以上のとおり、上記記載は真実である。

- (10) 「⑪ 元警察官の『業務G r. 』による無言で従業員を凝視するという常軌を逸した監視行為

２０２１年４月から入社した 元警察官の業務G r. 嘱託職員は、毎日、社内を何度も動き回り、従業員を無言で凝視することが常態化している。そのため、従業員からは、『気持ち悪い』との抗議の声や、投稿が多数組合に寄せられている。『人の後をつけているように感じることもある。』との声もある。２０２２年になってからは、ほぼ毎日のように、本社２階の製品検査室の入り口付近に立って、従業員を無言で凝視したり、『仁王立ち』したり、しゃがんだりしながら凝視しており、とりわけ女性従業員からの苦情が後を絶たない。

債務者組合は、重く受け止め、債権者に要求書を提出し、３回にわたり団交を求めたが、債権者は拒否している（乙１３）。

以上の通り、上記記載は真実である。

- (11) 「⑫ 従業員のトイレ回数のカウントを指示するという、従業員の健康管理を無視、人権無視の生産活動」

この件で告発された者は、「⑧ 従業員が告発した『パワハラ』事件対策の未実施・放置」と同じ人物である。すなわち、２０２１年１１月頃に発生した■■■■の発生について、検査室の監督者が『トイレばかり行っているのが原因』と決めつけ、それ以降、トイレ回数のカウントをしている、とかなりの数のアルバイト従業員から債務者に情報が寄せられた。

この件について、事実関係の確認はできていない。しかし、寄せられた苦情の数が多いこと、トイレに行く回数は、健康及びプライバシーに

関わることであり、その回数をカウントすることは、健康無視、人権無視の行為である。

そこで、債務者組合関係者が、「⑧」の件と一緒に、同年１１月下旬、社外相談窓口にて上記相談をなしたが、２０２２（令和４）年になっても返事がないので、同社外相談窓口に問い合わせをしたところ、２０２１（令和３）年１２月２日に債権者の尾原社長に連絡済みとのことであった。しかし、債権者からは何の連絡もなく、何の善処もなされていない。

すなわち、上記記載は真実である。

- (12) 「⑬ 元自衛隊員、元警察官の『業務G r . 』は、まるで容疑者を逮捕したかのように、組合員に対し卑劣な『取り調べ行為』を行い、更にえん罪を着せようと『自白するまで強要』するという悪質な人権侵害行為」

債務者分会書記長の西垣氏は、2021年10月20日に、

[illegible]

(
オハラ産業株式会社からの出向者が責任者を務める品質向上チームにおいて、
を為しているのに、
が見過ごされたのである。しかし、責められたのは西垣氏だけであった。)

ところで、西垣氏は、

これは、単純な書き忘れであった。

しかるに、「業務Gr.」の部長と、元警察官は2022年1月13日にこの単純な記入ミスを捉え、現場で作業中の西垣氏のところに来て、

021年以降に債権者があらたに設置したカメラ台数は実に24台であり、いずれも、外からの不審者の侵入を撮影するようには設置されておらず、もっぱら室内＝従業員が勤務する製品計量室や、製品置き場、従業員の休憩室、東工場の南ライン等に向けられている（既設及び新設のカメラの台数、その設置場所については、本書面添付資料どおり）。従業員らが、新しく設置されたカメラを、防犯カメラではなく、「監視カメラ」と捉えたのは、むしろ当然である。

監視カメラが設置されている職場の従業員らからは、恐怖と不安、ストレスの訴えが総務に上がった。また、安全衛生委員会でも取り上げ、従業員にアンケートを実施したところ、アンケート対象者157名中124名が回答し、その過半数以上が、「防犯カメラの撤去」ないし、『設置台数を減らす』ことを求める回答であった（乙16）。債務者は、債権者に対し、監視カメラを多数設置したことの説明を求めると共に、団交を求めている(乙17)。

以上の通り、大量の監視カメラが従業員の勤務場所や休憩室に向けて設置されていること、そのことによる従業員のプライバシー侵害は真実である。

(14) 「当労組が認めてもない『業務管理G r.』による組合員の個人情報の管理

年俸制従業員の契約更新（1年契約）は「業務Gが一方的に行なっており、その際に用いられる雇用契約書には、年俸制従業員の住所・氏名の他に、年俸金額の個人情報が記載されており、年俸制の組合員らから、不満・不愉快等の声があがっている。

すなわち、真実である。

ニ 以上のとおり、『号外第34号』のビラの内容は真実であり、仮にそうでなくとも真実であると信じることに相当性がある。また、ビラの掲載場所も、債務者分会のホームページにリンクしてあり、債務者が組合活動として

行っていることが明らかであり、アクセスする側も労働組合のホームページであることを承知の上で、アクセスすることが予想される。すなわち、掲載の場所にも相当性がある。よって、記事目録 2 について名誉毀損行為は成立しない。

(4) 記事目録 3 について

イ 債権者は、分会 HP の「最新情報」に、「2 月 7 日（月）『業務 Gr』出向者に対する抗議並びに団体交渉開催要求書」との表題のもと、「出向者は何らその目的も示さず、作業中の従業員を無言で過剰に『凝視』し、監視と思われる不審行為に日々及んでいる」との文章を掲載した（甲 5）こと自体を名誉毀損行為と主張している。

ロ 名誉毀損行為該当性

債権者は上記記事の内容が、なぜ債権者に対する名誉毀損に該当するのかの主張をしていない。

しかし、「作業中の従業員を無言で過剰に『凝視』している」というのも、「監視と思われる不審行為に日々及んでいる」というのも、債務者の評価を含む意見に過ぎず、上記文章が、事実を摘示して債権者の名誉を毀損する言動とは言いがたい。

ハ 表現の目的、記載場所等の態様

上記記事の記載場所は、債務者 J M I T U 愛知支部の HP の下位に組み込まれた債務者 J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会のホームページである。ホームページは、債権者の会社の近隣等でビラが配布された場合とは異なり、労働組合のホームページであることを承知している者が、自らアクセスしなければ、到達できない。かつ、労働組合 HP は、組合の意見を表明したり、情宣活動のために開設されるものであり、アクセスする側も、組合の意見として受けとめる。

ニ 以上の通り、記事目録 3 は、名誉毀損とはなり得ない。

(5) 記事目録4について

イ 名誉毀損行為該当性

債権者は、ついで、『「業務G r . 」出向者に対する抗議並びに団体交渉開催要求書』と題するPDF文書（甲7）を2月7日の文章にリンクさせて掲載したことが名誉毀損行為にあたると主張している。

その理由として、債権者は、「この文書には、債権者業務G r . の従業員が「無言で監視する」「『気持ち悪い』『視線が鬱陶しい』『視線が嫌らしい』など、嫌悪と抗議の声を買っています。」「無言で過剰に『凝視』し、監視と思われる不気味な行動に日々及んでおられます。」「明らかな虚言としか例えようがありません。」等業務G r . の行動についてことさら嫌悪感を煽る表現をし、また、「上記奇行は明らかに使用者の安全配慮義務に反するものであり、単に職場秩序を乱すのみならず、精神衛生上においても、著しく職場環境を害する行為」「各職場従業員を混乱させ、最早『責任と権限の原則』は破綻していると言わなければなりません」などの記載がされ、これらにより債権者の名誉・信用が害されている旨主張している。

ロ 表現の目的、記載場所等の態様

そもそも、『「業務G r . 」出向者に対する抗議並びに団体交渉開催要求書』は、その表題の通り、債務者が債権者に宛てた抗議文書であるとともに団体交渉開催要求書である。この文書を債権者が読むことは予定しているが、不特定多数人に読んでもらうことを予定した文書ではない。

そして、この文書がリンクされているのは、債務者J M I T U愛知支部のHPの下位に組み込まれた債務者J M I T U愛知支部オハラ樹脂工業分会のホームページである。繰り返しになるが、ホームページは、債権者の会社の近隣等でビラが配布された場合とは異なり、労働組合のホームページであることを承知した者が、自らアクセスしなければ、到達できない。かつ、リンクされたのが、抗議文書兼団体交渉の要求文書であることは明々

白々である。念のために付言すれば、決して『抗議』と『団体交渉開催要求書』に名を借りて、債権者の名誉を毀損する目的で作られた文書ではない。

よって、名誉毀損文書には該当しない。また組合のホームページにリンクさせたことも、名誉毀損行為には該当しない。

ハ 真実性・真実相当性

100歩譲って、記事目録4の文書をホームページにリンクさせたことが名誉毀損行為に該当するとしても、既に(3)、ロ、(10)で述べたとおり、業務Gr.の出向者は、作業中の従業員を『凝視』したり、監視と思われる行動に日々及んでおり、従業員から多くの抗議の声があがったり、投稿がなされている。

また、同じく(3)、ロ、(8)で述べたとおり、業務Gr.の出向者は、生産活動に従事したこともなく、生産活動の知識が乏しい。しかるに、債権者はこの『業務Gr.』に生産活動の管理をさせており、その結果、従業員の職場の秩序を乱している。

以上のとおり、記事目録4記載の記事は真実である。

職場秩序の乱れは、労働条件の劣悪化そのものであり、債務者が、労働組合として債権者に抗議を申し入れ、団体交渉の開催を要求して、その是正を求めるのは、当然の任務である。

ニ よって、記事目録4記載の記事は真実であり、かつ記載目的は『抗議』と『団体交渉開催要求』であり、記載場所も債務者分会のホームページにリンクさせたものであるから相当性がある。総合的に名誉毀損行為には該当しない。

(6) 記事目録5について

イ 記事の内容＝14枚の写真

債権者は、債務者分会のホームページに掲載された動画のうち、申立書

4 頁以下に記載された表のうちの③から⑯＝申立書添付の図 1 ～ 1 4 は、
『債権者を批判する内容の文章と写真を組み合わせたものであり、…（中略）…債権者の名誉・信用を害する内容である、と主張している

債権者は動画と主張しているが、その実質は 1 6 枚の写真である。うち 2 枚は債務者分会のマークであり、1 枚は債務者分会の結成大会の写真である。その余の 1 4 枚は、文章の書かれた幟旗や、横断幕等の写真である。

表③＝図 1、表④＝図 2、表⑤＝図 3 の写真は、債権者の本社に掲揚された幟旗や横断幕の写真である。

表③＝図 1 の写真に写っている幟旗には、赤色の旗には、「オハラ樹脂分会」「J M I T U」「社長の不当労働行為絶対に許さない！！」「団結」の文字が書かれており、青色の旗には、「オハラ樹脂分会」「J M I T U」「社長は社則を守れ 就業規則 毎年の賃上げは義務！！」「要求を実現させよう」「団結」という文字が書かれている。

表④＝図 2 の写真に写っている横断幕には、「J M I T U」「労働組合法第 7 条 第 1 号 第 3 号 違反 社長は懲戒権を濫用するな！」と記載されている。

表⑤＝図③の写真に写っている横断幕には、「労働組合法第 7 条第 2 号 違反 社長は誠実に団交に応じろ！！問題の解決から逃げるな」と記載されている。

他の写真＝表⑥～⑯＝申立書添付の図面 4 ～ 1 4 は、記事目録 2 の号外第 3 4 のビラに記載された①～⑮の項目の記事うちの①②③④⑤⑥⑦⑧⑩⑬⑮として記載された記事を、一つ一つのテロップにしたものである。

ロ 名誉毀損・信用毀損行為該当性

1) 幟旗、横断幕の記載について

債権者は、写真に写っている幟旗等の記載内容が、債権者の名誉・信用を毀損すると主張する。

幟旗及び横断幕の記載内容のうち、名誉毀損・信用毀損への該当可能

性があるのは、以下の記載だけである。

(ア)「社長の不当労働行為 絶対に許さない！！」

(イ)「会社は社則をまもれ 就業規則 毎年の賃上げは義務」、

(ウ)「労働組合法第7条 第1号 第3号 違反 社長は懲戒権を濫用するな！」

(エ)「労働組合法第7条 第2号違反 社長は誠実に団交に応じろ！！問題の解決から逃げるな」

しかしながら、上記はいずれも、事実を摘示して、相手方の名誉・信用を毀損する内容ではなく、債務者の意見表明であることは明白である。

よって、そもそも、名誉毀損・信用毀損行為に該当するかは大いに疑問がある。

2) テロップの記載について

テロップの記載は、記事目録2について(3)イで記載したとおり、債権者は、名誉毀損性について何ら主張していない。差し止めを求める仮処分の主張として不十分である。

ハ 写真の掲載場所

債務者分会 HP の表紙の上部に掲載されている。

表③＝図1、表④＝図2、表⑤＝図3の写真は、債権者の本社に掲揚された幟旗や横断幕の写真であるが、本社に掲揚されたときと異なり、労働組合のホームページであることを承知している者が、自らアクセスしなければ、到達できない。他の写真も同様である。

ニ 真実性・真実相当性

1) 幟旗・横断幕の記載について

(ア)について

債権者は、団交開催に応じない一方で、組合員に対する不当な懲戒処分を行っていた。(3)ハ(1)、(5)を援用する。すなわち真実である。仮に不当労働行為と認められなくとも、債務者が不当労働行為と信じることに相当性がある。

(イ)について

この記載は、(3)ハ(2)と共通しているので、同部分を援用する。真実である。

(ウ)について

この記載は、(3)ハ(5)と共通しているので、同部分を援用する。真実である。

(エ)について

本件幟旗の掲揚当時、令和2年7月22日に予定されていた団体交渉が実施されず、かつ、団体交渉の場所、議題等について債権者・債務者間で文書の応酬が続いていた。また、当時、組合員である■■■■氏の■■■■事件が起こったため、その件についても団交の申し入れをしたが、債権者は、団交の開催に合意しなかった。団体交渉に応じないのは不当労働行為である。よって、記載内容は、真実である。仮に使用者側からすれば真実ではないとした場合でも、被告には真実相当性がある。

2) 他の写真について

他の写真＝表⑥～⑩＝申立書添付の図面4～14は、記事目録2の号外第34のビラに記載された①～⑮の項目の記事うちの①②③④⑤⑥⑦⑧

⑩⑬⑮記載された記事を、一つ一つのテロップにしたものであるため、
(3)ハの該当部分の記載を援用する。すなわち全て真実である。仮に
真実でなくとも、真実であると信じることに相当性がある。

(7) 小括

以上に述べたとおり、債権者の本申立書の記載は、記事削除の仮処分申立
書としては、極めて杜撰であり、相当部分が、申立自体失当である。

仮に、名誉毀損、信用毀損の構成要件に該当する部分があるとしても、本
件記事目録記載の1～5の記事は、いずれも、真実性があり、仮に真実と
認められなくても、真実と信じることにについて相当性がある。

よって、本件記事は、債権者に対する名誉毀損行為には該当しない。

第4 結び

本件仮処分申立は、債権者が債務者らの正当な組合活動を嫌悪して、組合活動を
妨害するために起こしたもの＝いわゆるスラップ訴訟であるとししか考えられない。
このような申立が認められたら、労働組合は意見表明さえできなくなる。

一刻も早く却下ないし棄却されたい。

以上