

相談室 Q&A

不当労働行為関係

Q

労使紛争の内容を記載した組合機関紙をネット上で公開しないよう労働組合に申し入れることは問題か

当社では現在、解雇をめぐる社員との間にトラブルが生じています。これを労働組合が問題視し、経緯の説明や解雇の撤回などを求めてきましたので、真摯に対応しているところです。今般、労働組合が同トラブルに関する事実経過や会社との交渉内容を詳しく機関紙に掲載し、インターネット上で社外の誰もが閲覧できる形で公開していることが判明しました。社内での機関紙配布や組合内限定のイントラネット上での掲載は仕方ないとして、インターネット上で一般にも公開されると、採用活動や取引先との関係等における影響が懸念されます。公開をやめるよう労働組合に申し入れたいのですが、不当労働行為となるでしょうか。(広島県 C社)

A

支配介入の不当労働行為に該当し得る。ただし、名誉毀損に該当する表現を用いて、記載内容が真実ではないような違法な行為により、企業の円滑な運営に支障が生じている場合は、組合活動として許容される範囲を超えており、公開をやめることを申し入れることも可能と考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 不当労働行為の類型について

公開をやめるように申し入れることが「不当労働行為」に該当するか否かというご質問ですので、まずは、公開停止の申し入れがいかなる不当労働行為に該当し得るかという点から検討していきます。

不当労働行為の類型は、労働組合法7条に定められています。その類型は、①不利益取り扱い(同条1号および4号)、②団体交渉の拒否(同条2号)、③支配介入(同条3号)というものに分類されています。

今回のご質問における、公開停止の申し入れは、①および②のいずれにも該当しないことは明らかですので、「支配介入」に該当し得るか否かが問題となると考えられます。

では、「支配介入」とは、どのような行為が該当するのでしょうか。「労働組合の運営に対する介入行為」と一言で言っても、その該当性を判断することは容易ではありません。そこで、過去に、組合の

運営に対する支配介入として問題とされてきた類型を参考にすると、ビラの配布、ビラの貼付、街宣活動などの組合が行う表現活動に対して、就業規則の違反行為として懲戒処分を行ったり、ビラを撤去したりする行為などが「支配介入」として不当労働行為に該当し得ると考えられており、今回のご質問内容とも近似する類型になると考えられます。

2. 名誉毀損

会社として懸念されている点は、「採用活動や取引先との関係等における影響」ということですので、組合の機関紙がインターネット上に公開されることにより、会社の名誉や信用が毀損されることを心配しているものと考えられます。

たとえ、組合活動といえども、名誉を毀損するようなビラを配布することなどについては、名誉毀損が該当する可能性があり得ます。そして、名誉毀損の被害者は、名誉回復措置として、例えば表現の削除、訂正や謝罪広告等を請求することが

可能とされています（民法723条）。

日本では、たとえ表現自体が事実であっても、原則として名誉毀損が成立するものとされていますが、例外的に、公共の利害に関わる事実で、専ら公益目的を図った行為に基づく場合に、当該表現が真実または真実と信じるに足りる相当な理由がある場合には、違法性が阻却されて、責任を問うことはできないとされています。

組合活動に基づき機関紙を発行し、さらにそれをインターネット上で公開する場合であっても、以上のような名誉毀損の成立要件には配慮しなければならぬと考えられます。

3. 違法行為と組合活動の関係

名誉毀損のみではなく、通常であれば違法となり得る行為であっても、「正当な」組合活動と認められる場合には、民事上の責任は免責され得るという考え方があります。その根拠は、憲法28条が定める団結権、団体交渉権、団体行動権の保障の観点などから導かれています。

過去に組合活動が問題とされたさまざまな裁判例において考慮されてきた事項を整理すると、「正当な」組合活動であるか否かは、その目的、手段、態様、組合活動に至った経緯、組合活動が与える影響といった点を総合的に考慮して、判断するものと考えられます。

正当な組合活動を行っている限りは、これに対する懲戒処分を行うことや民事上の責任を追及することもできず、使用者がこれを妨害するようなことになれば、支配介入に該当することになると考えられます。

4. 正当な組合活動と名誉毀損の関係

名誉毀損が問題となり得るような組合活動の場合、名誉毀損が免責される要件と組合活動の正当性の両者を総合考慮した形で、組合活動の正当性が判断される傾向にあります。

例えば、労働組合が、ビラを配布し、その内容をホームページで公開したことに対して、名誉毀損に基づく損害賠償を請求したエイアイジー・スター生命保険事件（東京地裁 平17. 3.28判決）においては、「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、本件ビラで摘示された

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、表現自体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もの」と判断されています。さらに、同裁判例においては、「インターネットが普及した今日においては、組合ビラの内容を公衆送信することも目新しいものではない」とされており、ビラの配布とインターネットにおける公開について、大きな差はないものと判断しています。

また、別の裁判例（国・中労委〔JR東海〔大阪第2運輸所〕〕事件 東京高裁 平21. 9.29判決）では、会社が掲示板に貼付されたビラを撤去した行為が、不当労働行為に該当するか否か争われた事件において、ビラを撤去することが可能な要件を解釈するに当たって、「正当な組合活動として許容される範囲を逸脱したものかどうかを検討すべき」とされ、掲示物が対象としている読者が主としてどのような者か、会社と組合の労使関係の状況、掲示物が掲示されるに至る経緯や動機、掲示物の記載内容が会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性に関わる性質のものか、会社内における職員の信用、名誉に関わるものか、それらにどの程度影響を与えるものか等の具体的な事情を検討すべきと判断しています。

組合活動に伴う表現活動に関して、違法とされる傾向にあるのは、記載内容がおおむね真実ではなく、真実と信じるに足りる相当な理由もない場合や、その態様が会社の役員・管理職らの私生活や私的な名誉を脅かすような方法に至っている場合や会社に重大な業務支障が生じている場合などに限られています。

したがって、今回のご質問においても、解雇に関するトラブルの事実経過や会社との交渉内容や交渉経緯について、真実と異なる内容が記載されていたり、会社に重大な業務支障が生じるに至っていない限り、インターネット上での掲載を行ったとしても公開停止を求めることは組合活動に対する不当な支配介入行為として、不当労働行為に該当する恐れがあると考えられます。