

権利が侵害されたとする理由（被害の状況など）

1 特定性について

本件記事には「生姜のネット販売を行う群馬県内の会社『市場大路』（実名）」、「社長の『清水晃』氏（40代前半、実名）」との記載があり、明らかに市場大路株式会社（以下「請求者」という。）と同法人代表取締役清水晃を指すものである。

2 掲載された情報

①「深夜3時まで『尻軽女！！』と罵倒した社長のブラック体質」との記載、内容についても、②「清水社長は、ささいなことで怒鳴ることもあった。例えば、ロールカーテンのヒモが外れたので報告すると、『何てことするんだ！お前なんかクビだ！！』と怒鳴り散らし」、③会食後のやり取りにおいて、「清水社長は激高し、『そんな奴（取引先Y氏）早く車から降ろせ！タクシーで帰らせろ！！』『なんであんな奴送って行くんだ！！』と執拗に求めた。」とし、さらに「清水社長は『どうして俺の気持ちかわからないんだ』『俺の気持ちを考えろ！』『尻軽女！！』などと、3時まで罵倒し続けた。」、④翌6月9日にも「清水社長は昨日同様、Y氏を送ったことを非難し、尻軽女などと女性の人格を否定する発言を連呼した。」、⑤退職にあたり、「『事務所内にある私物の返還』『離職票の交付』『健康保険の脱退届出証』を求め、交付されている事務所の鍵と健康保険証を返還する、と申し出て、ひとまず明日10日（日）に私物を取りに行きたい旨伝えたが、清水社長は拒絶した。」、「知人A氏に、私物返還を委任。A氏は再三に渡り清水社長に電話したが、電話には出ず、面談要請も無視された。」、⑥その後、会社を訪問した際、「部屋のなかには清水社長、その母親、社労士、見知らぬ男性社員の4人がいて、取り囲まれた。そこで清水社長は、草津氏の勤務当時の行為を色々非難し始めた。草津氏は恐怖し、退職の話し合いは不可能と判断し、私物を取り戻そうと思いつち、私物の置いてある部屋に行こうとした。しかし、清水社長は入室を拒んだため、草津氏は諦めて事務所を出ようとした。すると清水社長の母親がドアが開か

ないよう、草津氏の手やドアを抑えつけたため、草津氏の手が傷つき全治1週間の負傷をした。」、⑦転職先の社労士に対し、「清水社長は『そんな書類もちゃんと出ていないような奴をなんで採用するんだ』と述べた」と記載された。

なお、本件記事の内容は、あたかも事実であるかのごとく記載されているが、控訴審の平成26年4月16日の和解期日において、本件事実関係の真偽を明らかにせず、双方が話し合いによる解決をして事件は終了した。

3 侵害情報等

(1) 侵害されたとする権利

人格権、営業権

(2) 権利が侵害されたとする理由

ア ①について

請求者の代表者が深夜3時まで従業員を罵倒するとの認識が広まれば、請求者の社会的評価が低下することは明らかである。

しかも、本件記事は、「ブラック企業が後を絶たない。」あるいは「平成25年12月に厚労省が公表した「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」によると、調査した5,111事業場のうち、労基法違反はなんと全体の82.0%、4,189事業場に達した。」などという情報とともに掲載されており、あたかも請求者が労働基準法違反をしているかのような印象を与えるものである。

イ ②について

「清水社長は、ささいなことで怒鳴ることもあった。例えば、ロールカーテンのヒモが外れたので報告すると、『何てことするんだ！お前なんかクビだ！！』と怒鳴り散らし」というが、これは請求者の代表者が不条理に怒鳴り、あるいは解雇を通告するというものである。

請求者の代表者が従業員の不注意を質すことはあっても、理由も聞かずに

従業員を一方的に非難して解雇を通告するとすれば、請求人の職場環境が劣悪であるとの誤解を受け、請求人の社会的評価は大きく損なわれることとなる。

ウ ③及び④について

会食後のやり取りにおいて、「清水社長は激高し、『そんな奴（取引先Y氏）早く車から降ろせ！タクシーで帰らせろ！！』『なんであんな奴送って行くんだ！！』と執拗に求めた。』『どうして俺の気持ちかわからないんだ』『俺の気持ちを考えろ！』『尻軽女！！』などと、3時まで罵倒し続けた。」「尻軽女などと女性の人格を否定する発言を連呼した。」などと、いずれの内容も、請求者の代表者が従業員に対し、大きな声を上げたり、不合理に誹謗中傷したというものである。

上記内容は、請求者代表者が取引先の人物を軽んじる発言をしたり、女性従業員に対して差別的表現を行ったという印象を与えるものであり、これにより請求人の社会的評価が低下することは疑いを容れない。

エ ⑤について

退職にあたり、「『事務所内にある私物の返還』『離職票の交付』『健康保険の脱退届出証』を求め、交付されている事務所の鍵と健康保険証を返還する、と申し出て、ひとまず明日10日（日）に私物を取りに行きたい旨伝えたが、清水社長は拒絶した。」「知人A氏に、私物返還を委任。A氏は再三に渡り清水社長に電話したが、電話には出ず、面談要請も無視された。」との内容は、請求人代表者が退職手続及びこれに附随するやり取りを不当に拒絶したという誤った認識を与えるものである。

請求者代表者は従業員の父から申し出を受けたものの、請求者の部外者の立ち入りを断ったのみで従業員の鍵類を送ってくれば私物を郵送すると回答していた。

同様に、素性の明らかでない第三者に従業員の私物を返還することは適当でないこと、退職は当然従業員と話すべき問題であり、個人情報に関わる話が不可避である面談をすることは却って従業員に予期せぬ不利益があるとの懸念からその旨説明して面談に応じなかったにすぎない。

オ ⑥について

その後、会社を訪問した際、「部屋のなかには清水社長、その母親、社労士、見知らぬ男性社員の4人がいて、取り囲まれた。そこで清水社長は、草津氏の勤務当時の行為を色々非難し始めた。草津氏は恐怖し、退職の話し合いは不可能と判断し、私物を取り戻そうと思い立ち、私物の置いてある部屋に行こうとした。しかし、清水社長は入室を拒んだため、草津氏は諦めて事務所を出ようとした。すると清水社長の母親がドアが開かないよう、草津氏の手やドアを抑えつけたため、草津氏の手が傷つき全治1週間の負傷をした。」とあるが、これも事実ではない。

請求人は、従業員と日程調整をしたうえで話し合いをしたものであり、退職に至る経緯について、双方が意見を申し述べるための場であったところ、勤務時代の行為の問題点を指摘されると、突然、従業員は、「私帰る。」と言い、鍵やセキュリティーカードを床に放り投げて帰ろうとしたものである。

⑥のようなやり取りは明らかに大仰なものである。特に、請求人代表者の母が従業員を怪我させたというのは、請求人代表者の母親が高齢であることからみても明らかに誇張されたものである。

したがって、⑥の内容も請求人の社会的評価を貶めるものである。

カ ⑦について

転職先の社労士に対し、「清水社長は『そんな書類もちゃんと出ていないような奴をなんで採用するんだ』と述べた」とあるが、このような言辭を述べたか否かにかかわらず、従業員の転職先に請求人代表者が不用意な発言をし

たという認識を広めるものであって、請求人の社会的評価が低下することは明らかである。

4 結論

以上のおり、本件記事は、市場大路株式会社の社会的評価を低下させるものであって、請求人の人格権・営業権を侵害することは疑いを容れない。

以上