控訴人兼附帯被控訴人　学校法人Ａ大学（以下「Ａ大学」という。）

Ａ大学代表者兼控訴人兼附帯被控訴人　Ｂ（以下「Ｂ」という。）

被控訴人兼附帯控訴人　Ｃ（以下「Ｃ」という。）

被控訴人　Ｄ（以下「Ｄ」という。）

被控訴人　Ｅ（以下「Ｅ」といい、Ｃ、Ｄ及びＥを合わせて「Ｃら」という。）

主　　文

１　本件各控訴及び本件附帯控訴をいずれも棄却する。

２　Ａ大学の控訴に係る控訴費用はＡ大学の、Ｂの控訴に係る控訴費用はＢの、附帯控訴費用はＣの各負担とする。

３　なお、原判決主文第９項（ＢのＣに対する投稿削除請求の認容）は、訴えの取下げにより失効している。

事 実 及 び 理 由

第１　控訴の趣旨

１　Ａ大学

⑴　原判決中、Ａ大学の敗訴部分を取り消す。

⑵　上記部分に係るＣらの請求をいずれも棄却する。

２　Ｂ

⑴　原判決中、Ｂの敗訴部分を取り消す。

⑵　上記部分に係るＣの請求を棄却する。

⑶　Ｃは、Ｂに対し、原判決主文第８項の支払に加えて２０９万円及びこれに対する平成３１年２月２０日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

第２　附帯控訴の趣旨

１　原判決中、Ｃに係る部分（ただし、未払賃金及び付加金請求に係る部分を除く。）を次のとおり変更する。

⑴　Ａ大学及びＢは、Ｃに対し、連帯して１００万円及びこれに対する平成３１年３月４日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

⑵　Ａ大学は、Ｃに対し、７５万円及びこれに対する令和２年１月３１日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

⑶　Ｂの請求を棄却する。

２　上記１⑴及び⑵につき仮執行宣言。

第３　事案の概要（略語は、新たに定義するものを除き、原判決の例による。）

１　未払賃金及び付加金請求

⑴　Ａ大学の法学部教授であるＣらは、専門業務型裁量労働制の導入に関する就業規則の改正が無効であることを前提に、時間外労働等に対する賃金の未払を主張して、Ａ大学に対し、労働契約及び労働基準法１１４条に基づき、次のアからウまでのとおり、未払賃金及び付加金の支払を求めた。

ア　Ｃ

(ｱ)　未払賃金４８９万７４６６円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金１９万３８６０円及び翌２１日からの遅延損害金（割合はいずれも廃止前の商事法定利率年６分。後記イ及びウの各(ｱ)も同じ。）

(ｲ)　付加金４２１万２９８８円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金（割合は民法所定の年３分。後記イ及びウの各(ｲ)も同じ。）

イ　Ｄ

(ｱ)　未払賃金３９４万２４４７円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金１３万４１７６円及び翌２１日からの遅延損害金

(ｲ)　付加金２７０万９６４０円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金

ウ　Ｅ

(ｱ)　未払賃金９９３万８２７９円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金３６万１８６８円及び翌２１日からの遅延損害金

(ｲ)　付加金７４０万８９３５円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金

⑵　原審は、専門業務型裁量労働制の導入に関する就業規則の改正を無効と判断し、時間外労働等に対する未払賃金及び付加金として、次のアからウまでのとおり、Ｃらの請求を一部認容し、その余をいずれも棄却した。

ア　Ｃ

(ｱ)　未払賃金３３８万４０３１円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金１３万５７０２円及び翌２１日からの遅延損害金（割合はいずれも改正前の民法所定の年５分。後記イ及びウの各(ｱ)も同じ。）

(ｲ)　付加金１４０万円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金（割合は民法所定の年３分。後記イ及びウの各(ｲ)も同じ。）

イ　Ｄ

(ｱ)　未払賃金２７５万５６１０円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金９万３９２４円及び翌２１日からの遅延損害金

(ｲ)　付加金９０万円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金

ウ　Ｅ

(ｱ)　未払賃金６９４万８５０６円、令和元年１２月２０日までの遅延損害金２５万３３０７円及び翌２１日からの遅延損害金

(ｲ)　付加金２５０万円及び判決確定日の翌日からの遅延損害金

⑶　Ａ大学のみが自身の敗訴部分を不服として控訴した。

２　ＣのＡ大学及びＢに対する損害賠償請求

⑴　Ａ大学の法学部教授であるＣは、法務担当常務理事であったＢ（現理事長）による本件ハラスメント申立て、Ａ大学による本件ハラスメント審議及び本件ハラスメント認定が労働組合法７条１号の不当労働行為に当たると主張して、Ａ大学及びＢに対し、共同不法行為に基づき、連帯して、慰謝料５０万円及びこれに対する不法行為の最終日より前の日である平成３１年３月４日（不法行為の最初の日である本件ハラスメント申立ての日）から支払済みまで改正前の民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、本件ハラスメント申立て、本件ハラスメント審議及び本件ハラスメント認定は不当労働行為に当たらないと判断し、Ｃの請求をいずれも棄却した。

Ｃがこれを不服として附帯控訴をした。

⑵　Ａ大学の法学部教授であるＣは、労働者の過半数代表者に立候補しようとしたことに対してＡ大学及び法務担当常務理事であったＢが違法な関与をしたと主張して、Ａ大学及びＢに対し、共同不法行為に基づき、連帯して、慰謝料５０万円及びこれに対する不法行為後の日である平成３１年３月４日から支払済みまで改正前の民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、Ｂによる違法な関与を認める一方で、Ａ大学との共同不法行為の成立を否定し、Ｃの請求をＢに対して慰謝料１０万円及びこれに対する平成３１年３月４日から支払済みまで年５分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容し、その余をいずれも棄却した。

Ｂが自身の敗訴部分（１０万円の認容部分）を不服として控訴し、Ｃも自身の敗訴部分（対Ｂの９０万円の棄却部分及び対Ａ大学の全部棄却部分）を不服として附帯控訴をした。なお、Ｃは、当審において使用者責任に関する主張もしているが、訴訟物として使用者責任に基づく損害賠償請求権を追加する訴えの変更が行われたとは認められない。

３　ＣのＡ大学に対する損害賠償請求

⑴　Ａ大学の法学部教授であるＣは、Ａ大学による労働時間の把握義務及び出退勤時刻の把握手段整備義務への違反が不法行為に当たると主張して、Ａ大学に対し、不法行為に基づき、慰謝料２５万円及びこれに対する不法行為後の日である令和２年１月３１日から支払済みまで改正前の民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、上記各義務違反は不法行為に当たらないと判断し、Ｃの請求を棄

却した。

Cがこれを不服として附帯控訴をした。

⑵　A大学の法学部教授であるCは、A大学による①休日深夜の研究室利用原則禁止処分、②休日深夜の勤務申請書及び勤務報告書の受付拒否並びに③休日深夜の勤務申請に関する注意文書等の発出が労働組合法７条１号の不当労働行為に当たると主張して、A大学に対し、不法行為に基づき、慰謝料５０万円及びこれに対する不法行為の最終日より後の日である令和２年１月３１日から支払済みまで改正前の民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、上記①から③までの行為は不当労働行為に当たらないと判断し、Cの請求を棄却した。

Cがこれを不服として附帯控訴をした。

４　BのCに対する損害賠償請求

A大学の法務担当常務理事であったBは、法学部教授であるCの本件各投稿によって名誉を毀損されたと主張して、Cに対し、不法行為に基づき、２２０万円（慰謝料２００万円、弁護士費用２０万円）及びこれに対する不法行為の最終日である平成３１年２月２０日から支払済みまで改正前の民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、本件各投稿による名誉毀損を認め、Bの請求を１１万円（慰謝料１０万円、弁護士費用１万円）及びこれに対する平成３１年２月２０日から支払済みまで年５分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容し、その余を棄却した。

Bが自身の敗訴部分（２０９万円の棄却部分）を不服として控訴し、Cも自身の敗訴部分（１１万円の認容部分）を不服として附帯控訴をした。

５　前提事実等

前提事実、争点及び当事者の主張は、原判決を次のとおり補正するほかは、

原判決の「事実及び理由」欄の第３から第５まで（ただし、第４「４」⑶、第５「９」⑵、「１３」⑵イ及び「１４」を除く。）に記載のとおりであるから、これを引用する。

⑴　原判決６頁１９行目、２２行目及び１９頁１７行目の「平成３０年度」を「平成２９年度」に、６頁１９行目及び１９頁１７行目の「平成３１年度」を「平成３０年度」に改める。

⑵　原判決２１頁２６行目の「別紙２－１」から２２頁２行目の「とおり」までを「本判決別紙２、５及び８に記載のとおり」に改める。

⑶　原判決２２頁９行目の「別紙３－１」から１０行目の「とおり」までを「本判決別紙３、６及び９に記載のとおり」に改める。

⑷　原判決２２頁１９行目の「所定内法定外労働時間」を「所定外法定内労働時間」に改める。

⑸　原判決２２頁２５行目の「以下のとおり、別紙５－１」から２３頁１行目の「とおり」までを「本判決別紙４、７及び１０並びに１１から１３までに記載のとおり」に改め、２３頁２行目から１６行目までを削る。

⑹　原判決２４頁１８行目の「別紙２－１」から１９行目の「とおり」までを「本判決別紙２、５及び８に記載のとおり」に改める。

⑺　原判決３５頁６行目の「慰謝料としては１００万円」の次に「（前記４の共同不法行為につき５０万円、同５の共同不法行為につき５０万円）」を加える。

⑻　原判決３９頁１１行目の「慰謝料の金額は、原告Ｃは７５万円」の次に「（前記７の不法行為につき２５万円、同８から１０までの１個の不法行為につき５０万円）」を加え、同頁１１行目の「、原告Ｄ」から１２行目の「１００万円」までを削る。

第４　当裁判所の判断

１　当裁判所も、原審と同様に、ＣらのＡ大学に対する未払賃金及び付加金請求

（上記第３「１」）、ＣのＢに対する損害賠償請求（同２⑵）及びＢのＣに対する損害賠償請求（同４）を一部認容し、その余の請求をいずれも棄却するのが相当と判断する。その理由は、原判決を次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第６（ただし、９⑵及び１３を除く。）のとおりであるから、これを引用する。

⑴　原判決４３頁７行目の「付していた。」の次に「また、選出された過半数代表者が行うことになる複数の事項が事前に明らかにされ、その中には、専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結も含まれていた。」を加える。

⑵　原判決４７頁１４行目の「であった。」の次に「また、上記公示においては、選出された過半数代表者が行うことになる複数の事項が明らかにされ、その中には、専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結も含まれていた。」を加える。

⑶　原判決５５頁２６行目から５７頁７行目までを次のとおり改める。

「　⑴　過半数代表者の選出手続について

ア　総論

過半数代表者が締結する労使協定には、その代表例であるいわゆる三六協定のほか、本件で問題となる専門業務型裁量労働制に関する労使協定など、様々なものがある。これらの労使協定の締結に当たって、過半数代表者は、労働者の団体的な意思を決定する権限を有するが、労使協定には様々なものがある以上、過半数代表者の選出手続に要求される民主性（労働者の過半数による支持が明確になるための手続的な民主性）の程度についても、具体的に問題となる労使協定ごとに、その労使協定に労働者の個別的な意思を反映させる必要性の程度に応じた差異があるというべきである。

専門業務型裁量労働制は、労働者の主体的な働き方を可能にして労働者の能力発揮を促進することを目的とする制度である。したがって、その制

度を効果的かつ円滑に導入するためには、個々の労働者の意思を尊重する必要性が高い。そのことから、一般に、専門業務型裁量労働制の導入に当たっては、個々の労働者の同意を得ておくのが望ましいとされていた。本件には適用されないが、現行法の下で専門業務型裁量労働制を導入するためには、個々の労働者の同意が必要とされている（労働基準法３８条の３第１項６号、令和５年厚生労働省令第３９号による改正後の労働基準法施行規則２４条の２の２第３項１号）。

現行法が個々の労働者の同意を必要とする趣旨は、労働者の主体的な働き方を可能にして労働者の能力発揮を促進するためには個々の労働者の意思を尊重する必要性が高いという点にある。改正前の法令の下で一般に個々の労働者の同意を得ておくのが望ましいとされていた理由も、同様の点にある。

そうすると、現行法が適用されない本件においても、専門業務型裁量労働制に関する労使協定には、労働者の個別的な意思を反映させる必要性が高いから、その労使協定の締結に当たって労働者の団体的な意思を決定する過半数代表者の選出手続にも、高い民主性が要求されると解するのが相当である。

イ　平成２９年度の過半数代表者の選出手続について

本件の過半数代表者選出規程（以下「本件選出規程」という。）１４条５項、１５条２項及び３項によれば、本件のように立候補者が１名の場合には、選挙権者中１名しか投票しなかったとしても、その票が信任票であれば、立候補者は過半数代表者に選出される。つまり、本件選出規程には、いわゆる最低投票率の定め（例えば、選挙権者の４割以上が投票しなければ選挙を不成立と扱うといった定め）はない。選挙権者中５０名の推薦を得なければ立候補自体ができない（本件選出規程１２条１項）とはいえ、選挙権者数は５００名弱であったから、その約１割にすぎない。

また、本件選出規程１５条２項は、不投票を信任票とみなす旨定めるのではなく、不投票を有効投票の結果に委ねたものとみなす旨定めている。したがって、不投票は、必ずしも信任票とみなされるとは限らない。そうすると、選挙権者による不投票という行動は、必ずしも信任票を投じる意思に基づくものとまではいい難い。

上記アのとおり、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結する過半数代表者の選出手続には高い民主性が要求されるが、以上のような本件選出規程の内容は、労働者の過半数による支持が明確になるものとはいい難い。したがって、平成２９年度の過半数代表者の選出手続は、少なくとも、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結する過半数代表者の選出手続に関する限り、不適法、無効というべきである。よって、その過半数代表者であるＦ教授が締結した平成３０年度の専門業務型裁量労働制に関する労使協定は、無効というべきである。

そうすると、平成３０年度（平成３０年４月１日から平成３１年３月３１日まで）の労働については、専門業務型裁量労働制による労働時間の擬制は認められない。　」

⑷　原判決５７頁８行目から２６行目までを次のとおり改める。

「　ウ　平成３０年度の過半数代表者の選出手続について

本件選出規程７条１項、２項及び９条柱書によれば、過半数代表者の選出選挙は、選挙権者の中から選出した委員５名で組織する選挙管理委員会を設置して行う必要がある。委員５名の構成は、本件教職員会が推薦する教育職員２名及び事務職員２名並びに現過半数代表者が指名する者１名とされ（本件選出規程９条各号）、選挙管理委員会は、投開票の管理、投票の効力の判断及び選挙の効力等の異議申立てに対する判断といった選挙の民主性や公正中立性を確保するための役割を担う（本件選出規程１０条、１８条及び１９条）。

ところが、平成３０年度の過半数代表者の選出選挙は、委員４名のみ（現過半数代表者が指名する委員１名を欠く状態）で組織した選挙管理委員会を設置して行われた。したがって、平成３０年度の過半数代表者の選出手続は、本件選出規程に違反している。

上記アのとおり、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結する過半数代表者の選出手続には高い民主性が要求されるにもかかわらず、その民主性を担保するために予め定められた手続すら遵守していないのであるから、平成３０年度の過半数代表者の選出手続は、不適法というべきである。

これに対し、Ａ大学は、委員１名を欠く状態でも選挙の民主性や公正中立性は実質的に確保されていた旨主張する。しかし、予め定められた手続すら遵守していないにもかかわらず、実質的にみて民主性や公正中立性が確保されていれば適法となる旨の上記主張は、少なくとも、高い民主性が要求される専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結する過半数代表者の選出手続においては、採用できない。したがって、民主性や公正中立性が実質的に確保されていたか否かについて判断するまでもなく、Ａ大学の上記主張は採用できない。

また、Ａ大学は、選挙管理委員会を設置する時点ではＦ教授の任期が満了していた（委員１名を指名すべき現過半数代表者が不在であった）ため、やむを得ない旨も主張する。しかし、本件選出規程が予定するとおりＦ教授の任期満了前に設置した選挙管理委員会の下で選挙を行えばよかったにすぎない。Ａ大学としては、労使協定の相手方となるべき過半数代表者が適法に選出されるまで、労使協定の締結を待つほかない。したがって、Ａ大学の上記主張も採用できない。

以上のとおり、平成３０年度の過半数代表者の選出手続は、少なくとも、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結する過半数代表者の選出手

続に関する限り、不適法、無効というべきである。したがって、その過半数代表者であるＧ教授が締結した平成３１年度の専門業務型裁量労働制に関する労使協定は、無効というべきである。

そうすると、平成３１年度中、本件の未払賃金請求期間の末日まで（平成３１年４月１日から令和元年１１月３０日まで）の労働についても、専門業務型裁量労働制による労働時間の擬制は認められない。　」

⑸　原判決５８頁１行目の「また、」を「なお、」に改め、同行目の「①」の次に「本件解散前選挙管理委員会は、」を加え、同頁２行目の「大学は、」を「大学が、」に改め、同頁４行目の「しなかった」から５行目の「本件解散前選挙管理委員会が、」までを「しなかったことを理由に、」に改める。

⑹　原判決５８頁２３行目から２５行目までを次のとおり改める。

「　⑵　専門業務型裁量労働制に関する就業規則の定めについて

専門業務型裁量労働制に関する労使協定は、その制度の導入を労働基準法上適法とする効果を有するにすぎない。したがって、個々の労働者との間の労働契約において、労働時間の擬制の効果を発生させるためには、労働契約の内容を定める就業規則等において、労働時間を擬制する旨の規定を設ける必要がある。労働基準法３８条の３第１項は「当該労働者は…第二号に掲げる時間労働したものとみなす。」と定めているが、その文言にかかわらず、労働時間の擬制の効果は、同項の規定によって発生するのではなく、契約によって発生する。

したがって、労働契約の内容を定める就業規則等において、最低限、次のような規定、すなわち「専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者が所定労働日に勤務した場合には、実際の労働時間にかかわらず、労使協定により定められた時間労働したものとみなす。」というような規定を設ける必要がある。

ところが、本件改正就業規則には、「教育職員については、労使協定を締

結し、専門業務型裁量労働制を適用する。」という規定（１９条の２第１項）しかない。労使協定の協定書を就業規則に添付しているわけでもない。

したがって、本件においては、仮に過半数代表者の選出手続が適法で労使協定が有効であったとしても、個々の労働者との間の労働契約においては、労働時間の擬制の効果は発生しないというべきである。

これに対し、Ａ大学は、本件改正就業規則の「労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用する。」という文言は、労使協定により定められた時間労働したものとみなすという意味であることが明白である旨主張するが、明白とはいえない。少なくとも、そのような不明確で分かりにくい文言を採用したことによる不利益は、就業規則を作成した使用者たるＡ大学が負うべきである。現行法の適用がないために労働者の個別の同意が必須とされない本件においては、なおさら、不明確で分かりにくい就業規則の文言による労働時間の擬制の効果の発生を認めるべきでない。」

⑺　原判決６１頁６行目の「出退勤や勤務時間について」の次に「管理監督者と認めるべきほどの」を加える。

⑻　原判決６１頁１２行目の末尾に「Ａ大学は、Ｄの給与の総支給額が高かった旨も主張するが、他の教授と比べて、管理監督者と認めるべきほどの特に高い待遇を受けていたとまでは評価できない。」を加える。

⑼　原判決６１頁１４行目の末尾に「Ａ大学は、大学という特有の組織における職務構造及び学部長の役割についての正確な理解を前提とすれば、学部長が管理監督者に当たることは明らかである旨等の主張をするが、上記認定及び判断に反して学部長が管理監督者に当たることを認めるに足りる十分な根拠事実や裏付証拠はない。」を加える。

⑽　原判決６１頁１６行目の「別紙２－１」から１８行目の「とおり」までを「本判決別紙２、５及び８に記載のとおり」に改める。

⑾　原判決６２頁１行目の「同各計算書」から３行目の末尾までを「出勤時刻

から退勤時刻までの時間から所定の休憩時間を控除した上で、更にＡ大学における業務以外の業務等を行った時間を控除しなければ、Ｃらの労働時間を正確に算出することはできない。」に改める。

(12) 原判決６２頁５行目の「別紙５－１」から７行目の「とおり」までを「本判決別紙４、７及び１０並びに１１から１３までに記載のとおり」に改める。

(13) 原判決６２頁８行目の「被告大学」から１４行目の「そこで、」までを削り、同頁１６行目から１７行目までの「労働時間を正確に算出することは不可能といわざるを得ないこと」の次に「、他方で、Ａ大学における業務以外の業務等を行った時間を多めに認定してＣらの主張する労働時間から控除したとしても、また、未払賃金の割増率についてＡ大学の主張を採用し、法定休日についてもＡ大学の主張するとおり土曜日のみ勤務しなかった週は土曜日を法定休日と扱うなど、Ａ大学に有利な計算方法を用いてＣらの未払賃金を計算したとしても、結論において、原判決の認定する未払賃金の額（Ｃの未払賃金３３８万４０３１円及び令和元年１２月２０日までの遅延損害金１３万５７０２円、Ｄの未払賃金２７５万５６１０円及び令和元年１２月２０日までの遅延損害金９万３９２４円、Ｅの未払賃金６９４万８５０６円及び令和元年１２月２０日までの遅延損害金２５万３３０７円）を下回ることはないと判断できること」を加え、同頁１８行目の「原告らの主張」から２４行目の末尾までを「上記額と認める。これに対し、Ａ大学は、Ｃらのような大学における研究業務に従事する労働者は、出勤時刻から退勤時刻までの時間から所定の休憩時間を控除する方法によって労働時間の主張立証をすることは許されず、自身の主張する労働時間において実際に労働した事実を個別具体的に主張立証しない限り、労働時間とは認められない旨等の主張をするが、独自の見解であって採用できない。」に改め、６３頁５行目から２１行目までを削る。

(14) 原判決６６頁３行目の末尾に「Ｃは、組合員の皆で話し合って、Ｃ個人の

アカウントのフェイスブックを用いて情報発信することを決めた旨主張するが、その主張を認めるに足りる客観的な証拠はない。」を加える。

(15) 原判決６６頁６行目の末尾に「Ｃは、本件各投稿に加えてＣが本件労働組合の分会長の立場で愛媛県庁において記者会見を行ったこと等を一体的に評価すれば、本件各投稿は本件労働組合の行為であったといえる旨等の主張をするが、上記説示のとおりであって採用できない。」を加える。

(16) 原判決６６頁１９行目から２０行目までの「使用者に萎縮することなく、」を「使用者からいかなる干渉や妨害も受けることなく、また、使用者に萎縮することもなく、」に改める。

(17) 原判決６６頁２５行目の「「使用者」とは、事業主のことをいうと解されるが、」を「「使用者」とは、事業主のみならず、事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者をいうと解されるから（労働基準法１０条参照）、」に改め、同頁２６行目の「上記の」から６７頁１行目の「ところ、」まで及び同頁２行目の「同選挙」から４行目の「ないから、」までを削る。

(18) 原判決６８頁６行目の末尾に「これに対し、Ｂは、上記推認は証拠に基づかない単なる推測にすぎない旨等の主張をするが、本件の事実関係に照らせば合理的な推認といえる。Ｂの主張はいずれも採用できない。」を加える。

(19) 原判決６９頁１２行目の末尾に「これに対し、Ｂは、働き掛けの具体的な行為が特定されていない旨等の主張をするが、上記認定のとおり、Ｂが平成３０年３月２８日にH教授に対してＣを過半数代表者に推薦する署名をしないように依頼したことが具体的な行為である。Ｂの主張はいずれも採用できない。」を加える。

(20) 原判決６９頁１６行目の「これを認めるに足る証拠はない。」を「当審におけるＣの主張立証を踏まえても、これを認めるに足りる十分な証拠はない。」に改める。

(21) 原判決６９頁２０行目の「過半数代表者」から「妨害する」までを「Ｃの過半数代表者への立候補に干渉し、これを妨害する」に改める。

(22) 原判決７０頁３行目の「行った旨」の次に「、Ａ大学がＢによる働き掛けをあえて放置し続けた旨」を加える。

(23) 原判決７０頁９行目の末尾に「Ｃは、精神的苦痛が重大であったことから１００万円の慰謝料を認めるべきである旨主張するが、上記説示のとおり慰謝料は１０万円をもって相当と認める。」を加える。

(24) 原判決７２頁２０行目の「被告大学が、」から２３行目の「ことから、」までを削り、２４行目の「とは認められない。」を「と認めるに足りる十分な証拠はない。このことは、後記１０の不法行為についても同様である。」に改める。

(25) 原判決７４頁１２行目の末尾に「、当たるとして真実性の抗弁又は誤信相当性の抗弁が成立するか」を加える。

(26) 原判決７６頁２行目の「小括」を「以上に対し、Ｃは、本件各投稿の前提となるメインの投稿と本件各投稿（コメント返し）とをそれぞれ一体的に評価すれば、本件各投稿はいずれもＡ大学に関する事実を前提とする意見・論評にすぎないし、そもそもＢではなくＡ大学に向けられたものにすぎない旨等の主張をするが、上記説示のとおりであって採用できない。また、Ｃは、真実性の抗弁や誤信相当性の抗弁も主張するが、各抗弁の成立を認めるに足りる十分な根拠事実や証拠はない。」に改める。

(27) 原判決７６頁８行目の末尾に「Ｃは、本件各投稿は憲法２８条の団結権に基づき労働者が労働組合を結成ないし強化するための準備段階行為であった旨も主張するが、本件各投稿がそのような行為であったと評価するに足りる十分な根拠事実や証拠はない。」を加える。

(28) 原判決７６頁１４行目の末尾に「Ｂは、精神的苦痛が甚大であったことや本件各投稿がＢ個人への人格攻撃に及ぶものであったことから、２００万円

の慰謝料を認めるべきである旨主張するが、上記説示のとおり慰謝料は１０万円をもって相当と認める。」を加える。

(29) 原判決７６頁１８行目から２２行目までを削る。

２　以上のとおり、原判決は相当であり、本件各控訴及び本件附帯控訴はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

高松高等裁判所第２部

裁判長裁判官

藤　　田　　昌　　宏

裁判官

三　重　野　　真　　人

裁判官

金　　洪　　周