



# ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.15

発行  
2019年7月18日

事務局 〒544-0031 大阪市生野区鶴橋 2-15-27NPO 法人多民族共生人権教育センター内  
TEL:06(6715)6600 FAX:06(6715)0153 E-mail: info@taminzoku.com  
WEB:http://moonkh.wixsite.com/hateharassment



<https://www.facebook.com/HateHarassment>



@HateHarassment

## 第14回口頭弁論期日の報告

安原 邦博(原告訴訟代理人弁護士)



期日後の支援者集会で期日内容を説明する村田弁護団長

2019年5月16日、大阪地方裁判所堺支部にて、午後1時30分からヘイトハラスメント裁判の進行協議が行われ、続けて、午後2時から第14回口頭弁論期日が開かれました。

## 1 期日の内容

期日では、期日間に会長が第8準備書面を、会社が準備書面9を提出したことから、それらに対する反論等を次回までにすることになりました。尋問についても次回以降に検討される予定です。

ところで、進行協議において、裁判所が、ブルーバッジを着けた傍聴希望者が多数来ている旨を被告側代理人に述べていました。ちょうど本期日の前日（5月15日）に、会社が、「南木隆治」という人物のブログとされる「『フジ住宅』を不当に訴える反日裁判と、反日思想を排す。『フジ住宅』は「ヘイト企業」ではない。」を社内配布しているのですが、同ブログは、本期日での会社に対する傍聴支援を呼びかけた後、ブルーバッジについてのコメントに1頁程を費やしており、末尾に「今回堺の裁判所が当日ブルーリボン（バッジ）をはずすように措置をとられる場合（とられない可能性をまだ強く願っています。）は、何か新たな対策を考える」などと記しています。

## 2 期日での意見陳述

弁護団の富田弁護士が、次回までに提出する反論予定について意見陳述を行いました。続いて、会社の代理人から準備書面9について、会長の代理人から第8準備書面についての意見陳述が行われました。

## 3 被告側の意見陳述の内容

先に被告側の意見陳述の内容をご紹介します。これら被告側の意見陳述は、まさに、彼らの「意見」（＝考え）を表しています。

会社代理人は、資料配付等について異議を申立てた原告に対し

て逆に退職勧奨をしたことについて、「原告に充実感をもって生きてもらうためには、社風が原告にとってストレスとならない他の会社に移籍することも選択肢の一つでないかと考え」、「すぐに他の勤務先が見つかるかどうか分からないため、生活保障の観点から300万円の支払いを提示した」だけで「そもそも被告会社の方で原告に対し会社を辞めるよう勧めたという事実自体がない」、とか、「会社として原告のためを想って行ったことが、極端に悪い方向に受け取られるのは、残念」などとの意見を述べました。

会長代理人は、「今井の思いに対しては、そういった思考方法や経営手法には共感できない、同意できないといった批判が原告側からなされるのではないかと想われます。しかし、それは好き嫌いの次元の問題であって、違法適法などと線引きするべきものではありません」などとの意見を述べました。

#### 4 原告側の意見陳述の内容（富田弁護士）

会社は、第8準備書面において、原告の訴訟提起前1年間に配布された経営理念感想文のみを取り上げて、そのうち中国・韓国を批判する内容は全体の0.03パーセントなどと主張します。

しかし、会社において会長と会社が一体となって配布している全ての文書を見れば、2013年における約半年分だけでも、ヘイトスピーチないしこれらに類する人種差別を助長するような内容の文書が約400も存在します。住宅建設会社でかような文書がかような量で配布されていることは、原告のおかれている職場環境が、いかに人種差別的な言動の蔓延したものであるかを示しているといえます。

もちろん、被告らの文書配布行為は、その量のみが問題なので

はなく、その内容、配布の態様、文書配布による効果等に照らして、原告が在日コリアンとして人種差別的な言動にさらされずに就労する権利等を侵害しているのです。

## 5 次回以降の予定

次回期日は、2019年7月18日、大阪地方裁判所堺支部にて、午後2時から（進行協議（非公開）は午後1時30分から）開かれます。今後とも、原告へのご支援のほど、何卒よろしくお願ひいたします。

第14回期日も、多くのみなさまに傍聴支援に駆けつけていただき、大変ありがとうございました。当日は126枚の傍聴抽選券が配布されました。それに対して、支援者集会への参加者数は61名（弁護士除く）ありました。支援者集会に参加されなかった方もおられたことを考えると、被告側支援者とほぼ同数と推察できます。これまでもそうでしたが、被告側支援者のなかには、悪質なヘイトスピーチを常習的に行う者が複数名含まれています。原告が安心して法廷に臨む環境をつくるため、次回以降も、これまで以上の傍聴支援のご協力をお願い致します。 (事務局)

## 原告より：守られないのに守らされる・・・



期日後の支援者集会で思いを語る原告

5月16日に再開された裁判期日では、和解協議の席に着く気など一切無かったことがはっきりするような相手側の意見陳述がなされました。一応、和解協議を裁判所から勧められたことに対し、協議自体は拒否しないと双方が示したことで裁判期日は中断したはずでした。だから会社が一度もその席に着くことが無かったことについては、心の底から、残念でした。

裁判所を間にして少しでも率直に意向を出し合うことは、全ての従業員やお客様・関係者の為に柔軟且つ早急な解決の試みに向けた会社の姿勢を示す機会とできたはずだったのではと思っています。

しかし一度もその姿勢が示されなかったことで、TOPの権威や個人的主観に基づく使命感に満ちあふれた思想の実現の為に、どこまでも会社そして従業員を巻き添えにすることをも厭わない

ことを会社自身が宣言したような気がしました。そして、そのために嫌な思いをするかもしれない従業員や関係者がいても、「嫌と言うなら他へ」と言いかねない気がします。少なくとも従業員に向けてはそういう姿勢であることは、「R1.5 月度経営理念感想文」に選ばれた役員の方の感想文にはっきりと書かれていました。その中に書かれた「社員の為から始まる素晴らしい経営理念」のもとで、この裁判に至った具体的なことについては書かれてはいません。ただ為されること全てに、社員の為と思えない、共感・共鳴できない社員は去るべきだそうです。一般的に、従業員はそんなことのために働いているわけじゃない、という当たり前は会社の中では不都合な事実のようです。（ほんの一部ですが支える会のパンフには為されたことが書かれています。配布した資料や、アンケートに関わるどころの行為を取り組んだ等の事実関係は相手側も認めていますので、本当に為された具体的なことの一部、事実です。ぜひホームページをご覧ください。）

企業としての対応が、住宅関連事業者としてのあり方や日本社会を構成する全ての人に向けられず、ひとえに経営TOPのご意向に添うことに向けられている気がします。フジ住宅はお客様や従業員、関連業者、いろいろな存在があって成り立っている企業です。勿論、経営者の存在、株主の存在も欠かせません。そして従業員にもお客様にも経営陣にも株主にも、関連業者で働く人にも（要は、日本には）それこそ国籍が日本であろうが無かろうがそのルーツが日本の人もいれば、朝鮮半島由来の人、中国由来の人、世界中いろんなところ由来の人がいると考えることは今や当然だと思います。自分の由来を知らない人だって結構存在しています。国籍やルーツだけではありません。職業においても教師

や各種団体職員、組合関係、マスコミ関係、様々な企業、ボランティア・・・性別にしても実に多様で、価値観にしても、誰一人全く同じ人なんてまず存在していません。そんな違いを持った一人一人が大切にされ安心して暮らしていける社会の実現に住まいの提供という事業を通じてフジ住宅が力を発揮することはとてもシンプルでわかりやすい社会的に意味ある大切なことだと思います。私はそうあって欲しいと思いながら仕事に携わるようになってきました（できることは小さくて、ただその中で頑張ってきたつもりです）。

でも今はもう、フジ住宅の経営理念はそんな一人一人の幸せよりも、他のことに向いているような気がしています。目指す顧客満足 No.1 とは相容れないところに本当の芯が行ってしまったようです。

そして、今回も、5月21日付けで「訴訟・裁判に関する当社の主張（ブログ・フェイスブック）」が会社のホームページに掲載されました。

全社員配布として

- ・ A4サイズ・・・1枚（白黒）
- ・ A3サイズ・・・16枚（カラー）

以上のプリントアウトされた資料が全社員に配布されました。

そこには、会社の方針に従って私に対応した方の名前が必要も無いのになんの配慮も無くそのままにのった準備書面がありました。原告の従業員に配慮しているかのような書きようから始まる会社のブログに載せられたその準備書面からは、そこに名前の出

た従業員や今も働く他の多くの従業員への配慮が一切感じられませんでした。たとえ、どの従業員が名前を出してもかまわないと言ったとしても、（出していいか聞いてもらえたのかどうか知りませんが）会社は従業員を盾にするようなことはすべきではないし、して欲しくなかった。そんな会社では無いと思っていたかったです。

今後は傷つきながらもその事を言えない従業員や不安になる従業員が増えるかもしれません。嫌だと言えず、または言ってしまっ去ることになる従業員も会社側が裁判資料をなんの配慮も無く出すことを知ってしまったら増えるかもしれません。まあ、逆のパターンもあるかもしれませんが。是非会社には弱い立場の従業員に委ねること無く、想像力を働かして、弱い立場を前に立たさない努力をして欲しいです。

出来ていれば、こんなことには至らなかったと考えると無理なことかもしれません。いつまで、このような対応を続けるのかしら・・・

もう、裁判は判決に向けて動き出しました。残念ながら、提訴したときの世間の関心は、既に遠い昔になっている気がします。そして、新しく入った従業員もいます。判決の後には、何らかの変化がもたらされると思います。その変化が多くの人にとって寛容で且つ多様性を担保する物であって欲しい、そして人と人を偏狭な物差しで分けるので無く我慢強くつながることを選択することになればいいなあと、なんとか頑張りたいと思います。

よろしく申し上げます。



## 支援者より：レイシャルハラスメントの予防と被害者救済を促進するための裁判支援

ムンゴンフイ  
文公輝（NPO 法人多民族共生人権教育センター）

私が多民族共生人権教育センターの事務局で働くようになった2013年は、ヘイトスピーチをおこなうデモ行進や街頭宣伝が、最も数多く行われていた時期でした。当然のことながら、センターの仕事の大きな柱が、ヘイトスピーチ対策となり、大阪市にヘイトスピーチ規制条例の制定を求める取り組みをすすめていくことになりました。

一方で、差別の扇動であるヘイトスピーチが野放しでおこなわれていたことで、日本で働く外国ルーツの住民が、職場でのヘイトスピーチ等の差別的言動によって被害を受けている状況が、様々な形で伝わってくるようにもなりました。在日コリアンの友人、知人たちからは歴史認識、領土問題に端を発した、韓国や韓国人に対する敵意、誹謗中傷が職場で蔓延することで、就労環境が悪化しているという話を聞くことが多くなっていました。

ある台湾ルーツの青年が職場で語ってくれた体験は、衝撃的でした。先輩職員による差別的暴言と暴力を日常的に受けたこと。被害を経営者に訴えたにも関わらず、「あなたにも非がある」などと言われる不適切対応を受け、挙げ句の果てには、被害者であるはずの青年が不本意な配置転換を強いられたこと。青年は、結果として2カ月足らずで退職を余儀なくされたのです。

私が学生の頃から関わっていた民族差別撤廃運動では、取り組むべき差別課題の筆頭として、常に就職差別問題が挙げられていました。先輩達の取り組みの成果により、1970年代などと比

べると、あからさまな就職差別を行う企業は明らかに減少しており、それこそが運動の成果であると実感していたものです。

しかし、前記した在日コリアンの友人、知人の話し、台湾ルーツの青年の体験を通して決意したのは、就職差別を許さない、という公正採用が大切であることはもちろんながら、採用後の均等待遇の問題として、日本の企業、職場で、レイシャルハラスメントの予防と被害者救済のための取り組みを推進して行かなければならない、ということでした。

2014年度のセンター事業に、啓発教材の発行を目的とした、レイシャルハラスメント研究会の立ち上げを提案したのですが残念ながら承認を得られず、翌15年度の事業計画で、改めて承認を得ることが出来ました。その研究会事業の成果として、2016年10月に、日本初となるレイシャルハラスメントに関する啓発冊子『なくそう！職場のレイシャルハラスメント』を発行したのです。

ヘイトハラスメント裁判は2015年8月に提訴されたことを知ったのは、このような時でした。この裁判は、私にとっても、まさに起こるべくして起こった裁判だったのです。原告と弁護団から、裁判を支援する組織の立ち上げを相談されると、迷うことなく事務局を引き受けることにしました。

ところで、私がレイシャルハラスメントの予防と救済に取り組むのには、もうひとつ、極めて私的な理由があります。前記したように、2013年の秋口、レイシャルハラスメント研究会の立ち上げを模索していたとき、私の息子は12歳、娘は10歳でした。彼と彼女が、大学を卒業して働き始めるまで、10年ほどの時間があるということを意識していました。

2人の子どもは、日本人の妻との間に生まれ、日本国籍をもつ

ていますが、戸籍上の氏は「文」。朝鮮半島にルーツをもつことを明らかにする名前を持っています。彼と彼女がレイシャルハラスメントから身を守り、仕事をして生活の糧を得るといふ、生存権を保障する仕組みをつくらなければならないという焦りのような気持ちがあったのです。職場で人種差別的言動と不利益取扱いの被害を受けたときに、「それはレイハラだから止めてください」と自然に言えて、言われた側も、「それはまずいな」と感じる。息子と娘が働き始めるまでの10年間を掛けて、そんな常識を、日本の職場に浸透させたいと思ったのです。

ヘイトハラスメント裁判に勝利することは、日本の職場において人種差別的言動と不利益取扱い、すなわちレイシャルハラスメントは許されない行為であるという新しい常識を確立し、人種的マイノリティの働く権利、ひいては生存権の保障を深化させる意味を持っています。決して負けることができない裁判です。

最後に、被告会長や被告フジ住宅は、裁判傍聴にフジ住宅社員を動員していないことを、あたかも原告に対する配慮であるかのように、同社HPなどで騙っています。ところが実際には、会社内で他の従業員が書いた、原告を非難する文書をわざわざ選んで全従業員を対象に配布するなど、陰湿かつ悪質なやがらせを行っています。

このような状況のなか、原告は心身をすり減らしながら裁判を闘っています。是非とも、この会報を読まれているみなさんには、口頭弁論期日に、更に多くの原告側支援者が集まるよう、ご協力をお願い致します。この裁判を最後まで支援し、勝訴の喜びを、原告、そして全ての支援者の皆さんと分かち合える日が来ることを、楽しみに待ち望んでいます。