



ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.19

発行
2021年1月28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

控訴審開始特集号

控訴審に向けて 1 審判決の意義と課題

弁護団長 村田 浩治

1. はじめに

2020年7月2日、大阪地方裁判所堺支部第1民事部は、フジ住宅と今井会長に対して連帯して110万円の支払いを命じる判決を言い渡した。

フジ住宅は公式ブログで「当裁判が一般の『損害賠償請求』を目的とする民事裁判だとすれば、判決主文1に示されたように、原告の請求金額3300万円に対して、その30分の1である、110万円の支払いを命じ、裁判費用についても、原告側が30分の29、当方に請求されるのは30分の1でしかないということは、当方の実質勝訴と言っても良いような判決であるということもできます」等とブログに掲げている。フジ住宅も今井会長も一審判決の結果を真摯に受け止め反省していない。

判決は、後述のとおり不十分点もあるが、日本において、企業内での差別表現が個人の人格的利益を損なうこと、企業内で代表者が述べる政治的主張と従業員個人の思想の権利との関係をどう考えるのかという問題に重要な判断を示した。本稿では、堺支部の判決がいかなる事実を認定し、職場において労働者がどのように保護されるべきかを示したのか正確に把握していただくことを目指す。そのため判決文の引用が多くなるが詳しく解説したい。また原告がなぜ控訴したのか、控訴審で何を目標しているのかも述べておきたい。

2. 判決が認定した前提事実

裁判所は、判決にあたって前提となる事実として以下の事実を認定した。

1) 代表者今井光郎会長及びフジ住宅による資料配布行為とその内容

フジ住宅の職場において、2013年2月15日から2015年9月28日までの間に、全職員や一定の部署において業務と関係のない資料が配布されていた。

配布された資料の中には、新聞、雑誌、インターネットなどに記載された差別的表現を含む「論評」や、それに対する発言者不明の「在日は死ねよ」「息を吐くように嘘をつく在日朝鮮族」「韓国人の思考の中に敵相手ならどんな非道をしても許されると勘違いしているところがあります」といったコメント等の外、従業員が作成した業務日報、業務報告書、業務予定表や経営理念感想文等の従業員作成文書や、従業員と上司又は従業員と社外の者との間で送信されたメールの写しなどの資料が配布された（判決文には、配布されたことに争いがない文書として原告が提出した一覧表を76頁にわたって添付された）。

2) 教科書採択運動への動員

都道府県の教育委員会が、毎年6月から7月までの間、いわゆる教科書検定において合格とされた教科書展示会があるが、被告今井は、2013年から2015年までの毎年、被告会社の従業員に対し、教科書展示会へ赴き被告らが支持する教科書の採択を求める旨のアンケートを提出する活動への参加を促し従業員の多数がこれに応じた。

3) 原告からの中止申し入れと提訴

原告は、2015年1月6日付けで代理人を通じて、被告らに対して資料の配布や教科書採択アンケートの提出の勧奨などについて停止を申し入れたが、拒絶されたため同年3月6日に大阪弁護士会に人権救済を申立てた。

原告は、同年3月に被告企業に提出した査定に関する自己のレポートに、3月の半ば以降、心の動揺が現れていた時期が続いていてしんどい、今も動揺が続いています等と記載したことで上司の副部長と面談したが、その際に同人から300万円の支払と引き換えに退職する方向の選択肢もある旨の提案を受けた。

原告は、同年8月31日、資料配布行為及び教科書展示会の動員とアンケート提出勧奨が違法であるなどと主張して、本件訴えを提起しそれが新聞報道された。

4) 提訴後の社内で原告を非難する文書の配布

被告会社は、2015年9月7日から同月25日までの間、全従業員に対して、本件訴え提起などを批判する内容を記載した主に被告会社従業員作成の文書（別紙一覧表が91項目にも及び、判決文の別紙が10頁分となった）を配布した。

3. 裁判所の示した争点

原告は、一連の資料配布や教科書の採択運動への動員、それに異を唱えて訴訟を起こしたことを非難するフジ住宅や会長の行為により原告の人格権、具体的には「職場において人種民族差別的な言論にさらされない権利」「職場において世界観や歴史観など個人の私的な領域について使用者から不当な介入を受けない権利」「職場において自由な人間関係を形成する権利」が侵害されたとしてその補償を求めた。

裁判所は、資料配布行為、教科書採択運動への動員、さらに提訴後の資料配布の三つの行為の違法性、職場安全配慮義務違反の有無及び損害について判断を示した。

4. 資料配布行為の違法性

1) 資料配布行為の目的、態様

(1) フジ住宅の企業の性格

本件は労働者の思想信条の自由の侵害が問題となるどころ、判決は、まずフジ住宅は特定の思想・信条を雇用条件とするいわゆる「傾向経営」の企業ではないことを認定している。「傾向経営」とは、例えば政党機関誌の発行会社や宗教新聞の発行会社など、特定の思想信条の流布などを目的とし、それゆえ特定の思想信条を雇用条件としているような経営体のことである。労働者個人の思想信条との衝突を論じる前にフジ住宅がこうした特殊な経営体でないことを確認した。

(2) 配布資料の内容

裁判所は配布された資料を読み解き、その内容が①日本と中国、韓国、北朝鮮間の外交問題や歴史認識問題（従軍慰安婦、南京事件の歴史認識）②韓国における人身売買、売買春、賄賂などの治安問題③日清戦争、日露戦争、韓国併合、日本による東南アジア諸国の統治及び東京裁判など第二次世界大戦以前における日本の対外政策④第二次世界大戦後の日本における連合国による占領政策や沖縄県の米軍基地、原子力発電所再稼働、再軍備の問題⑤河野洋平内閣官房長官（当時）による従軍慰安婦問題に関する談話や村山富市内閣総理大臣（当時）による第二次世界大戦の歴史認識に関する談話の問題⑥日本の公人による靖国神社参拝の問題、⑦中国人又は中国企業による日本の土地の購入や中国政府によるサイバー攻撃、サッカーの国際

試合における韓国人の振る舞いの問題などを主題としたものであり論評の目的には直接的には差別意図はないと判断した。しかし、判決は差別的表現がないとしたのではなく、表現が「中韓北朝鮮の国家や政府関係者を強く批判したり、在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して『死ねよ』『嘘つき』『卑劣』『野生動物』などと激しい人格的攻撃の文言を用いて侮辱したり、日教組や株式会社朝日新聞社、親中親韓派の特定の議員・評論家に対して『反日』『売国奴』などの文言で同様に侮辱したり、我が国の国籍や民族的出自を有する者を賛美して中韓北朝鮮に対する優越性を述べたりするなどの政治的な意見や論評」であるとの判断を示した。

(3) 従業員らの感想文の配布態様

フジ住宅の配布文書の中には、従業員が主題を自由に選択することができる感想文があったが、被告会社から配布された資料を主題としたものは、被告らに対して感謝を述べたり、賛同や共感同調を示す内容であり、被告今井によるアンダーライン等の修飾が付されていた。また、経営理念感想文には、元従業員が被告会社を退職するに当たり、中国批判をしている被告会社に対して義姉が中国人であることを隠しとおすことができず精神的苦痛であるとの見解をメールに記載したことについては配布資料等にほとんど目を通してなかったことから起こった誤解・曲解であると思う旨の感想が記載されていたりしていたとした。後述するように建前と異なり、会長の意図に反する意見は基本的に誤っていると反応する態様であったことを認定している。

(4) 資料配布の目的

被告会長は、資料配布の目的は、従業員に対する教育、啓発、研さん等であり、日本の歴史の負の部分に殊更に強調する一方で正の部分を過小評価し日本を貶める偏頗な歴史認識（被告らのいうところの「自虐史観」）から解放し、正しい歴史認識を有することで日本人としての誇りや自己肯定感、愛社精神を高めるためとしている。

(5) 資料配布方法と配布後の実情

資料は、被告会社の事務員が就業時間中に、各従業員に対してを手渡したり、机上に配布したりする方法で行われたが、従業員は感想文の提出は命令されていなかった。

原告は、上司に部門長会議資料について配布を希望しない旨を申し出ていたが、全職員宛の資料の配布は続いていた。

原告の上司は、その管理下の従業員に対し、経営理念感想文を必ずご家族の方に

読んで頂きたい旨、経営理念感想文を必ず2部配布するので、1部はご家族用として渡して下さい」等の文書も配布した。

(6) 原告に対する不利益扱い等の不存在

原告は、資料を閲読しなかったことを理由に会社から不利益を受けたことはなく、他の従業員らから在日韓国人であることを理由とする差別的な言動を受けたことはなかった。

(7) 証人尋問時の呼びかけと対応

被告会長は、証人尋問直前に文書で全従業員に対し、本件訴えで提出した今井自身の陳述書の要約を配布し、全従業員に対し、尋問期日を告知して傍聴を訴える支援者が作成したブログ記事を配布し、尋問期日には、合計749名の傍聴希望者のうち約500名が被告会社の従業員、約100名は被告関係者となった。

2) 資料配布行為の違法性

(1) 原告に対する差別とはいえないとの判断

判決は、まず、本件資料配布そのものが直ちに違法であるとは言わなかった。すなわち人種差別撤廃条約は国内法的効力を有するが、本件における原告と被告らとの間のような私人相互の関係を直接規律するものではなく、その趣旨は民法709条等の個別の規定の解釈適用を通じて、他の憲法原理や私的自治の原則との調和を図りながら実現されるべきものである（間接適用説）とした。その上で、判決は、ヘイトスピーチ解消法についても本邦外出身者に対する不当な差別的言動を禁止する規定や、当該差別的言動に該当する場合の法律上の効果についての規定がないとして、同条約や同法を直接の根拠とすることはできないため、民法709条等の個別の規定の解釈適用を通じて、当該表現の内容が個人の権利又は法律上保護された利益を侵害すると認められることが必要と判断した。

その上で、本件文書は前記のとおり、政治論評の表現が、差別的ではあるものの、韓国籍を有する原告を具体的に念頭において記述されたものではないこと、被告会社の従業員の普通の注意と読み方を基準としても、原告個人を侮蔑し、被告会社において疎外することを内容とするものと読み取ることができないから、実際に原告が差別的な言動を受けたこともなかった点などを考慮すると、資料配布行為が、その内容、趣旨・目的、態様に照らして、原告個人に向けられた差別的言動と認めることはできないとした。

(2) 職場において差別的言動にさらされない法的根拠

ア 職場における使用者の教育権限への制約根拠

判決は、前記のとおり、本件資料に見られる表現物の配布をもって直ちに違法としないとしたが、本件の職場における資料配布の状況や会社の対応などの実態を踏まえ、原告の人格的利益の侵害を認めた。

まず使用者は労働契約に基づいて、「労働者に対して教育を実施する権利を有しており、その時期、内容及び方法は、その性質上原則として使用者の裁量的判断に委ねられている」としながら、労働者は、雇用されても企業の一般的な支配に服するものではないというという判例（最高裁1977年12月13日判決）を踏まえ、使用者は労働契約で予定された範囲でのみ教育する権利を行使できるとした。したがって使用者の権利は法令や公序良俗に反することは出来ないし、法令に反するとはいえない場合でも、業務遂行と明らかに関連性のない教育の受講を強制することは労働契約上許されないとした。

イ 使用者の労働者の人格的利益に対する配慮義務

資料配布や教育が強制を伴わないものであっても、様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業では、企業内における労働者の思想・信条等の精神的自由が十分尊重されるべきであること（最高裁1988年2月5日判決）及び、これに加えて、憲法14条1項の差別禁止を受けて、労働基準法3条が使用者に労働条件において国籍に基づく差別的取扱いを禁止していることから、労働者は就業場所において国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を有しているとした。

その上で、本件資料配布が、労働条件に関する差別的取扱いそのものには該当しないとしても、使用者が、（韓国など）の特定の国民に対する顕著な嫌悪感情に基づき、それらを批判・中傷する内容の文献や自己が強く支持する特定の歴史観・政治的見解が記載された文献等を就業場所において反覆継続して労働者に教育目的で大量に配布することは、それ自体が労働者の思想・信条に大きく介入するおそれがあること、たとえその国籍を有する当該労働者に対して差別意思を有していない場合でも、当該国に対する嫌悪感情が強ければ強いほど、当該国籍を有する労働者の名誉感情を害し、当該労働者に使用者から前記嫌悪感情に基づく差別的取扱いを受けるのではないかという危惧感を抱かせるからこれを慎まなければならないという規範を示した。

ウ 人格権侵害となる判断要素

私的支配関係である労働契約において、使用者の実施する文書配布による教育が人格的利益を侵害するか否かは、最高裁1973年12月12日大法廷判決に照らし、資料配布の目的や必要性（当該企業の設立目的や業務遂行との関連性）、配布物の

内容や量、配布方法等の配布態様、そして労働者の任意性（労働者における受領拒絶の可否やその容易性）やそれに対する自由な意見表明が企業内で許容されていたかなどの労働者がそれによって受けた負担や不利益等の諸般の事情から総合的に判断して、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超える場合には違法になるとした

（3）本件資料配布行為が違法（権利侵害）と判断できる理由

上記の規範の下に判決は以下のとおり本件の資料配布の違法性を認めた。

ア 企業として教育の内容的の制約

フジ住宅は、特定の思想・信条を雇用条件としたいわゆる傾向企業ではなく、様々な国籍、民族的出自や、思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが予定され主たる事業の住宅販売では外国籍の顧客や様々な思想をもつ顧客と取引を行う企業だから、事業上、従業員において会社が支持する歴史観や政治的見解を共有する必要はない。

イ 本件資料配布の実情

配布された資料の内容が、中韓北朝鮮の国家や政府関係者を強く批判したり、在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して「死ねよ」「嘘つき」「卑劣」「野生動物」などと激しい人格攻撃の文言を用いて侮辱したり、日本の国籍や民族的出自を有する者を賛美して中韓北朝鮮に対する優越性を述べたりするなどの強固な政治的な意見や論評の表明を主とするものであることから、「韓国の国籍や民族的出自を有する者にとっては著しい侮辱と感じ、その名誉感情を害するものであるとともに、そのような顕著な嫌悪感情を抱いている被告らから差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱いてしかるべきものである」。

ウ 原告の人格権侵害（差別的扱いを受けないという安心が侵害される現実的おそれ）

被告らが、配布資料が原告自身の主義・主張に反する主観的な不快感を感じているだけだから、主観的感情を保護するなという主張をした。しかし、判決は「そもそも、人は自己の欲しない他者の言動によって心の静穏を乱されないという利益を有し、この利益は社会生活の上において尊重されるべき」（最高裁1999年3月25日判決）であり、労働基準法3条の趣旨に照らし、労働者が「就業場所において、国籍によって差別的、取扱いを受けるおそれがないという労働者の内心の静穏は、前記一般的な内心の静穏以上に保護されるべきである」として、外国籍の労働者の内心の平穏の自由を具体的に保護すべきことを明確に示した。判決は「使用者

の前記言動により、労働者が前記内心の静穏な感情を害され、それが一般人からみても、国籍による差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱いてしかるべき程度に達している場合は、差別的取扱いそのものを行ってはいないとしても、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を侵害するおそれが現実には発生しているというべきであり、それによる精神的苦痛を労働者において甘受すべきいわれはない」と被告の主張を退けた。

その上で、資料配布の目的、態様、その後の被告会社を含めた対応等を具体的な実態に照らせば「広い意味での思想教育にあたる」ものであり「原告をはじめとする様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者の思想・信条に大きく介入するおそれがある」こと、さらに、「管理職が従業員が作成した感想文について当該従業員のみならず家族にも必ず読んでもらうよう呼びかけており、黙示的に同調するよう働きかけていると評価できる」こと等の事情、さらには訴えを提起したことに対して、被告今井は批判する文書を反覆継続して配布している事実、訴えの尋問期日に従業員に働きかけて多数の傍聴希望者を参集させていることなどその後の会社の具体的態様など「原告が就業場所において口頭で自由に意見を述べることは困難な状況にあり。その状況を受忍しなければならない立場に立たされていたことが推認される」と判断した。そして、フジ住宅において、「労働契約に基づき労働者に実施する教育としては、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超える」として資料配布の実態、実情を認定してその違法性を認めた。

5. 教科書採択運動への動員の違法性

1) 教科書採択運動の性格

判決は、教科書採択運動を、被告会長の「歴史認識や思想・信条に沿わない内容の教科書の採択を阻止」し、「被告会長の歴史認識や思想・信条に沿う内容の教科書の採択を実現することを目的」として、1000名の従業員の人的資源を利用して、「教科書採択の中立性・公正性の確保が要求される地方教育行政に対して殊更に一定の政治的傾向を顕著に示す動員を行う」といういわゆる政治活動であった」と明確に認定した。

2) 従業員の思想信条に対する企業の義務

その上で、判決は使用者は政治活動の自由を有していることが認められても、「労働者に業務と関連性のない政治活動を強制することは労働者の政治的自由を侵害し、

業務命令権を濫用するもので許されないことは明らかである」とした。さらに「それが強制を伴わないものであっても、従業員に対する教育訓練と異なり、労働契約によって取得する使用者における労働力の利用権の範囲に含まれているということはできず、そもそも労働契約上予定されていないものであり、様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業では、企業内における労働者の思想・信条等の精神的自由が十分尊重されるべきである」とした最高裁1988年判決を引用し、強制にわたらない場合も使用者が労働者を政治活動に利用することは厳しい制約をうけることを明らかにした。特に思想信条によって差別を受けないという憲法14条、労働基準法3条に照らして、労働者が不参加にあたり、政治見解を表明することを余儀なくされることがないように配慮を要し、「教育訓練の場面よりも一層慎重な配慮を要する」とフジ住宅の配慮義務を指摘した。

3) 本件における違法性（労働者の思想信条の自由の侵害）

その上で、本件は、フジ住宅が傾向経営でないことを前提に、教科書採択のために、フジ住宅で現実的にどんな呼びかけが行われ、どのような対応をとられたのかについて詳細に認定した。例えば、従業員が上記活動に参加するか否かは任意であったことを前提としても、「被告会長の肉声の録音資料を添付し、前記活動が重要であると明記した説明文書等を業務上配布し、あらかじめ収集されたアンケート用紙への事前記入を促したり、意欲的に参加した従業員を社内で表彰をしたり、本件活動に好意的な見解を示す従業員作成の感想文等や育鵬社の担当者との連絡文書を社内で配布・回覧するなどして強く本件活動を奨励」したことや、社用車を利用したこと、上司が「今回は日教組 v s フジ住宅の愉快的仲間たちやから、いうことでよろしく願いますね」などと述べて、本件勧奨に応じる者が被告会社の仲間であり、これに応じない者が仲間ではないかのように従業員に受け止められる言動をしたこと等、その実態を丁寧に認定した。

判決は、こうした事実の下では、本件活動に批判的な見解を有する従業員は……差別的取扱を受けるばかりか、労働者個人が「自己の信条により使用者側からその他にも差別的取扱いを受けるのではないかという現実的な危惧感を抱かせ」「政治活動に同調する方向の圧力を黙示的に受けていた」と判断した。

以上のとおり、傍聴人を動員した事実も含めて裁判所は、フジ住宅の対応の問題となる事実を詳細に認定し、こうした事実判断を行ったうえで、教科書動員行為が、「業務と関連しない政治活動であって労働者である、原告の政治的な思想・信条の

自由を侵害する差別的取扱いを伴うもの」だから「侵害の態様、程度が社会的に許容できる限度を超える」として原告の人格的利益（思想・信条の自由）を侵害して違法であると判断した。被告側の「任意の呼びかけに過ぎない」との弁明に対して、実態にそぐわないことを指摘し、強制とはいえないとしても、労働者の思想信条の自由の侵害と伴う政治活動への動員であるとしてその違法性を認めた。

6. 提訴後に、原告を非難する従業員らの感想文などを配布した行為の違法性

1) 提訴後の感想文等の配布行為の違法性判断にいたる経過

原告が本件を提訴した直後の2015年9月7日から同月25日までの間、フジ住宅では原告の氏名や所属部署は秘しながらも、全従業員に本件訴えや提訴者に対する批判が記載された従業員らの感想文等が配布された。原告は、こうした行為が、原告を攻撃し、疎外するものであるとして、当初の訴訟の請求原因に追加し、その違法性の判断を求めた。

2) 裁判所の判断

裁判所は、提訴後に会社が従業員の批判的意見を選定して、全従業員に配布した行為についてもその違法性を認めた。被告が提訴後に配布した文書（2015年9月7日から25日に間に91項目10頁にわたる）とは、例えば「今回の訴訟の件ではその他の在日韓国人の方が一番迷惑しているように思えます。……在日韓国人は新規採用しないでおこうという暗黙のルールが出来るように思います」というような従業員個人の感想文等であったが、こうした感想が会長によって選定され全従業員に配布された。

判決は、「(前記のとおり) 被告らが行った本件配布①及び本件勧奨（※筆者注、資料配布行為と教科書採択動員行為のこと）は、いずれも原告に対する不法行為を構成するものであるにもかかわらず、その救済を求めて本件訴えを提起した原告に対して、本件訴えが不当であることを、主に被告会社の従業員が本件訴え及び提訴者を批判していることを内容とする多数の文書を社内に配布することにより周知して、原告の前記行為を批判するものであって、原告に対する報復であるとともに、原告を社内で孤立化させる危険の高いものであり、原告の裁判を受ける権利を抑圧するとともに、その職場において自由な人間関係を形成する自由や名誉感情を侵害したものであるというべきであって違法であることは明らか」と判断し、明確にその違法

性を認めた。

被告側が、その資料配布の必要性・正当性として、原告とその支援団体が本件訴えを提起して「ヘイトスピーチ、ヘイトハラスメントを行う企業であると喧伝して署名活動を行い、これを受けて、被告会社が人種民族差別を行っているとか、従業員に特定の思想を強要しているなどといった印象を抱かせる報道がされるに至り、本件訴えにより被告会社の対外的イメージが低下するとともに意欲的な従業員の士気が低下するなどの不利益を受けたことからその回復を図るために被告会社の従業員に対して原告の個人識別情報を秘した上で本件訴えを説明した」という弁明（そもそも提訴直後には支援団体も宣伝もなかったから事実と反する弁明であるが）を行ったが、これに裁判所は「まずは、被告らにおいて自己の不法行為（※筆者注、資料配布行為や教科書採択動員行為のこと）を改めるべきであるにもかかわらず、逆に、従業員に対し、自己の行為を正当化する主張を周知し、原告を社内で疎外するような対応をしていることは、むしろ違法性を高める事情になる」とまで指摘して、その弁明を退けたのである。

7. 判決が残した課題（原告側も控訴した理由）

判決は、企業内において労働者が国籍等で差別を受けない権利や、その思想信条の自由が保護されるべきであり、使用者に対する職場環境としての配慮義務があることを示し、実際に差別的扱いを受けていない場合でも、本件のごとき実態があれば、差別を受ける現実的な危惧を有する状態にあるとして、人格的利益の侵害を認めたのであり、企業内の労働者一般にも妥当する一般的規範として意義をもつ判断であると評価できる。

その一方で、判決が「在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して『死ねよ』『嘘つき』『卑劣』『野生動物』などと激しい人格的な攻撃の文言を用いて侮辱した」表現が、直ちに韓国に属性をもつ原告に対する違法行為と認定しなかった点は、表現内容そのものを制限するヘイト表現を規制する判断として十分ではない。

判決が、原告自身に直接的な差別的扱いがなくても差別を受けるのではないかという現実的な危惧を抱かせると判断した背景には、政治論評の形をとっていても激しい人格的攻撃の文言を用いて侮辱した点を重視したからである。

激しい人格非難を伴い、デマを含み人種的民族的差別を助長するといった表現内容は、差別を助長するし、現実には差別をうける立場にあるものに恐怖を与える。表現内容そのものに危険性が潜んでいるからこそ、これを禁止しようとしている。

ならば、たとえ表現物の配布行為の目的に、当該従業員を直接に攻撃する意図があったかなかったかは関係なく、恐怖を与えるし、それを読んだ人に与える影響は無視出来ないはずである。

差別される民族の属性を持つ従業員が在籍していることを知りながら、企業がそうした表現内容を資料として配布すれば、それは当該従業員に対する差別行為にあたと認めて禁じられるべきである。そうした判断がされなければ、差別を助長、蔓延させないために表現内容に着目して禁止した条約やヘイトスピーチ解消法の趣旨が徹底されなくなってしまう。

資料配布が、一審原告本人に対する「直接の差別」であり、その被害を認めさせること、差別的言動にさらされること自体が、人格的被害を受けているという点を認めさせる判決を勝ちとることで差別表現自体が持っている危険性をきちんと示すことを目指し控訴した。

控訴に加えて、別稿にもあるように、文書配布そのものの違法性を明確に裁判所に認めさせ、企業内の権限を濫用して資料を配布する行為そのものの差し止めることを追加提訴した。控訴審では、一審判決を後退させることなく、さらに前に進む判断を勝ちとるため奮闘したい。

以上

※この原稿は、雑誌『部落解放』2020年10月号（解放出版社）に掲載した原稿を、解放出版社に承諾をいただいたうえで一部加筆・改稿して掲載しています。

差し止め請求の追加について

弁護士 富田 真平

1. はじめに

2020年11月6日に、大阪高裁で、人種民族差別的資料を配布し、原告を攻撃する文書の配布するなどの資料配布行為について、これらの行為の差止を求める請求を追加しました。

このような差止請求を追加したのは、今までの経過（一審判決までの経過や判決後の経過）からして、フジ住宅や会長がこれらの行為を任意に止めることが全く期待できないからです。

すなわち、フジ住宅及び会長は、社内での人種民族差別的資料の配布などをずっと継続して行い、さらに原告を攻撃する文書の配布も提訴後からずっと継続して行っています。そして、一審判決でこのような資料配布行為等が違法とされたにもかかわらず、判決後もフジ住宅や会長はこのような資料配布行為を止めず、むしろ原告に対する攻撃をさらに強めました。

この経緯について、裁判所に提出した書面で述べた内容を以下で紹介いたします(フジ住宅の従業員の個人名が出ているところは●としております)。

2. 被告らは、本件訴訟提起後も人種民族差別的資料の配布を続けている（さらに原告に対する個人攻撃も訴訟提起直後から継続しておこなっている）

被告らは、本件訴訟提起後も、人種民族差別的資料（被告らが『『自虐史観』から従業員を『解放』する教育、啓発、研さん』のため配布していると主張する資料）を配布し続けている。

例えば、2019年9月30日には、その1か月後（同年10月31日）大阪地裁堺支部で実施した尋問において今井会長自身が「ヘイトにあたる」と認めた『『韓国人は嘘つき』韓国で10万部超の大ベストセラーが暴露した民族の恥部』などという題の記事を配布している（言うまでもないが、配布対象は原告を含む全従業員である。以下同じ）。

同年10月16日（尋問2週間前）にも、被告らは、「〈全社員配布〉『10月10日（木）●主幹の業務日報』配布の件」と題して、「日本人は堕落し、道徳観も薄れ日本人としての誇りも持てずにいます。そうして自虐史観を鵜呑みにし自国を貶めることに熱心な反日的な日本人がたくさん生まれ、日本を敵視する隣国勢力と結託して、我が国を徹底的に貶めようとしています。当社、会長が巻き込まれた裁判もその延長線上にあると言えます」などという業務日報をわざわざ配布しています。これは、原告が日本を「徹底的に貶めよう」としている、「日本人」の敵とするものであって、本件訴訟が提起されことの責任を原告の韓国人という属性に転嫁する著しく不当な人種民族差別的言動であり、かつ、甚だしい原告個人攻撃である。さらに、被告らは、尋問期日（2019年10月31日）の8日前である2019年10月23日にも、「私たちが有給休暇を取り、傍聴席の大半をフジ住宅で埋めても、文句を言うなよ！と腹が立ちます。～16年も会社でいて、そんなんもわからんのか！と情けないです。無理は承知ですが、パート職員質問会を開催して頂きたいくらいです」などと、原告が勤続16年のパートであることを指摘しながら非難した上で（このとおり、原告は他の従業員らにも特定された上で集中砲火の個人攻撃を受けている）、つるし上げ（パート職員質問会）まで提案しているフジ住宅従業員の感想文を配布する等し、さらに原告を追い込んだ。

尋問の直前（同月29日）にも、「この裁判は最高裁まで行くことになりそうですね。ハラ立つけど、日本人を舐めたらあかんで」などという資料を配布して、被告らは、切れ間なく執拗に原告を個人攻撃する際には、「日本人」の敵である等と、人種民族差別的言動も併せて浴びせ続けているのである。

そのうえで、今井会長は、尋問において、原告の「やってることは間違ってる」、「こんな良心的な会社に対して、全くのうそですが、多いよ、話を、フェイク情報、拡散して」などと繰り返し、自己が正しく原告は間違っているという強固な認識・意思を表明し続けた。

なお、被告らが、あからさまな原告個人攻撃を伴わない人種民族差別的資料（原告への個人攻撃が始まる前（本件訴訟提起前）から配布されていた種類のもの）として配布し続けているものは、例えば、「暴力による支配、収奪するだけの支配、上下関係がなにより優先する社会が朝鮮半島」「生きるために、いま食べるものを探し奪い合うだけの、獣の世界」などとするものや、「いまの韓国の混乱は、北朝鮮による工作の影響にもよるが、突き詰めて言えば、国家のために己を犠牲にできる愛国心や正義感、義侠心、倫理感等に著しく悖る国民性に起因する。これに対して日本人は、倫理、道徳、遵法精神に徹し、恥を知り、潔さを重んずる抜群の国で

あり、世界人類モラルの最後の砦」などというものである。これらは、朝鮮半島を「獣の世界」などと称したり、韓国で生活する人々の国民性を「国家のために己を犠牲にできる愛国心や正義感、義侠心、倫理感等に著しく悖る」としたりしながら、被告らのいう「日本人」は「世界人類モラルの最後の砦」などとするもので、極めて危険な優生思想の発現というべき人種民族差別的言動である。

3. 被告らは、地裁判決後も同様の態様で資料配布を続けている（原告個人攻撃については、その苛烈さを増している）

被告らは、2020年7月2日に一審判決が出た後も、人種民族差別的ないし原告に対する個人攻撃の資料配布を続けている。

一審判決において違法性を指摘されながら、被告らには自らの違法行為を中止する姿勢が全くうかがわれない。それどころか、一審判決に対する不合理で感情的な論難が加わり、原告に対する個人攻撃は一層拍車がかかっている。

1) 原告（及び地裁判決）を非難する感想文を書くよう被告らが従業員を扇動

地裁判決が言い渡された後、初めて、2020年7月4日に被告らが全従業員に配布したのは、「訴訟・裁判に関する当社の主張（ブログ・フェイスブック）の件」と題し、本件訴訟は「原告と、原告を支援する人々が起こした日本人への『言論封殺』を目指す政治活動の面がある」とか、判決は「請求金額3300万円に対して、その30分の1である、110万円の支払いを命じ、裁判費用についても、原告側が30分の29、当方に請求されるのは30分の1でしかないということは、当方の実質勝訴」などと、原告が本件訴訟を通じて「日本人への『言論封殺』」をしようとしていたが被告らが「実質勝訴」したなどとする、人種民族差別的かつ原告個人攻撃となる「見解」を示して従業員を誤導した上で、「経営理念感想文～今回不当な判決が出ましたので、今月はまた裁判に関する件が増えるかもしれません」などと、上記見解に沿って感想文を書くよう従業員を扇動するものであった。

以降、被告らは連日のように、被告らが「支援者」などと称する者（実際には、後述するとおり今井会長が代表理事を務め窓口〔事務局〕をフジ住宅取締役が務める一般社団法人今井光郎文化道徳歴史教育研究会から金銭を交付されるなど被告らと密接な関係にある者ら）によるブログやメールマガジン等を配布することで、従業員に対して、被告らの見解を執拗に浴びせ続け、原告及び地裁判決を非難する感想文を書くよう従業員を扇動した。

2) 従業員の感想文を利用した、被告らによる原告への凄まじい人種民族差別的個人攻撃

上記の被告らによる扇動を受けて、2020年7月20日に配布された「経営理念感想文」（フジ住宅の全従業員が書いた感想文から今井会長が約100名分を選別して全従業員に配布するもの）のうち、90名分が、原告に対する個人攻撃（しばしば人種民族差別も伴う）と、地裁判決への論難を内容としていた。

その凄まじさは、その翌月の「経営理念感想文」（同年8月19日配布）の40頁目に載せられた、●氏による感想文を一読すれば明瞭であるので、そのまま紹介する（執筆者注：この「経営理念感想文」は、その表紙に「感想文をお渡ししたいご家族の方、知人の方等、何部でも結構です。コピーしてお渡してください。経営理念感想文は、フジ住宅をより良く理解していただける最良の資料です。ご家族の方、知人の方に読んでいただくことで、フジ住宅ファンとなり、皆様により協力的になっていただけるものと確信しております。多いに活用していただきますようお願いいたします」と記載されているとおり、公表を前提としているものなので、本来個人名を伏す必要はないものの、本紙においては伏せ字とした）。

「前回の感想文は」「スカッとさせてくれる感想文が多くありましたので、抜粋し書かせて頂きます。【●副部長】会社、社員の皆様、ご家族、お客様、お取引先様にどれほどの被害・ご迷惑をお掛けしているかという事を、ご自身で認識して頂きたいと強く思っております。これ以上の邪魔をしないでいただきたいという思いでいっぱいです。【●主事】今回の裁判をおこした理由として原告から、『会社が変わって欲しいから。』という主張がありましたが、ひょっとして、自分の都合の良くなるように自分一人だけの為に言っているのであれば、これはとんでもない我が儘であり、自分一人の為に、他の全員の社員・社員の家族を不幸にしても良いという事に繋がります。【●さん】本当に迷惑やなあ！とつくづく思います。営業妨害も甚だしいです。原告からこの期に及んでも、『会社が変わってほしい』という発言が出る事に疑問しかありません。余計な大きなお世話です。嫌やったら辞めたらよろしいですし、読みたくなかったら読まへんかったらよろしいと思います！【●チーフ】ニュースでも一部取り扱われ、本当に迷惑な話です。そんな中、原告は今も在籍して働いていると思うと虫唾が走ります。精神的苦痛はなく、ただただお金が欲しいだけのいちゃもん付けにしか思えません。【●主任】少なくともさっさと退職して頂き、ご自身に合う会社に就職して頂きたいと思います。【●主事】ただただ時間を浪費させられている思いです。もっと有効的なことに時間を使いたいです。

直接批判の電話を受けられる皆さんの精神的負担も相当あると思うと本当に迷惑な話だと思います。【●さん】このばかばかしさに早くお気づきになることをお祈りいたします。【●さん】原告へ強く伝えたいことに書かれている内容 スッキリするものを抜粋して書き出す私の行動ですが、もっとお願いできるのであれば、原告が書いた感想文を是非載せて頂きたいです。書いて提出しているのでしょうか？それはそれで怖いのですが、100歩譲って何を考え思い、この会社に居続けるのか教えて欲しいです。本音を聞きたいです。内情を聞いたとしても、会社、社員、社員の家族を不幸にし、お客様の信頼を無くした罪は消えませんが。信頼関係を元に戻すことが、どれほど難しいのか分かりもしない人に何を言っても無駄ですかね。しかし、それで何か言ってやりたいと思う私は甘いのでしょうか。7月度経営理念感想文は、全社員の分を読むことはできませんが1人を除き全員素晴らしい感想文だったと想像できます。思いを一つにして前へ進みましょう！健康診断もコロナの中、無事に受けることが出来ました。たくさんのコロナ対策もして頂き、不安になることなく終わりました。こんな素晴らしい会社は他にないです！たくさんの感謝を！！」

このように、フジ住宅内では、被告らの扇動によって、言論による原告に対する集団リンチが本件訴訟の提起直後に始められ、それは地裁判決で違法性を厳しく指摘されても止むことはなく、かえってその苛烈さがより一層増しているのである。

3) フジ住宅従業員に対して生じる、査定による同調圧力等（被告らの原告に対する個人攻撃〔言論による集団リンチ〕の計画性、周到性、悪質性等、被告らが人種民族差別的ないし原告個人攻撃となる資料を配布し続けることについての意思の強固さ）

フジ住宅従業員が、今井会長の意に沿う内容の感想文を書けば、それが選別・配布され、原告に対する個人攻撃になることを認識又は容易に認識し得るにも拘らず、上記のような感想文を作成し続けてきている理由に関し、一例として2020年9月7日に全従業員に配布された「査定会議感想文」を紹介する。

この資料の表紙には、「重要」「査定会議感想文」「全役職員各位（含む出向者の方、契約社員・派遣社員・嘱託社員・パートの方、マンション管理員の方全員）及びそのご家族様へ 社長」「査定会議感想文は、毎月の経営理念感想文とは異なり、どのような方がAランクと評価される方か、昇格される方か、具体例等が記載されております。ご自身の成長の為、部下の方の成長の為、全社員の為、是非、じっくり

と繰り返しお読み頂き、Aランクの方、昇格された方のマネイズマネーを、又、反対に残念ながらCランクと評価された方の例を反面教師として頂けましたら幸いです。釈迦に説法となりますが、判っているだけでは『×』理解し実行して『○』理解し実行し成果を上げて『◎』です！」と記載され、その32頁目には、大阪支社営業部部長による、「最後になりましたが、人事査定会議での各社員の方についての発表から、【Aランクの方の良い点】と【Cランクの方の悪い点】の総集の更新分を別紙に添付させていただきます。今回の追加分は黄色マーカー部分になります。一部現状に見合わない内容は削除しております。それぞれ2枚ずつありますのでB4以上に拡大して頂き、両面1枚ものにしてパウチにされると使いやすくなると思います。必要であれば大阪支社営業部営業サポート課の●さんに、メールにてお声掛け頂けましたらデータでお渡しさせて頂くように致します」という文が載せられ、その「別紙」が、36頁目に、「※人事査定会議より抜粋し編集したものです 作成：平成24年10月25日改訂：令和2年8月28日作成：大阪支社営業部部長● データ保管：大阪支社営業部サポート課秘書●」として載せられており、その内容は、「Aランクの方の良い点」として最初に記載されているのが、「何よりも会社・会長を心から信用信頼し、常に恩返しの強い念を持って仕事をされている」「会社・会長への感謝の気持ちが強く少しでも業績で返したいという気持ちを持って仕事をされている」「難しいことでも会社にとってプラスになる事は何でも取り組んでいきたいと積極的である⇒会社の為になることであれば何でもさせて下さいという姿勢で業務をされている」「フジ住宅で働けることに、やりがい・生きがいを持たれ、物凄く感謝されている」「愛社精神、営業支援意識が高く他部署からの信頼が厚い⇒業績そのものへの貢献度も高い」というものである。

このとおり、被告らは、全従業員に対して、常時、今井会長の意に沿うよう行動することが高評価の査定につながるというメッセージを送り続けているのである。実際、2020年9月18日に配布された「経営理念感想文」69頁目でも、専務取締役の役職にある●氏が、「会長が懇意にされている幼児活動研究会（株）山下孝一社長が書かれた書籍『人を育てる人が会社を伸ばす』を改めて読ませていただきました」「当社の経営理念と同じと感じました。山下社長の経営理念は、社員の方に立派な人間、日本人になって欲しい、幼児教育に貢献したいという理念です」「次に特に重要、共感した内容は、『会社は、会社目標や経営理念の実現を目指しますが、社員の考え方で働くのではなく、経営者の考えによって動いていくものです。まずは経営者が目指すべき会社の姿、つまり経営理念をしつかりと社員に伝える、実行してもらえよう努めなければならない』と書籍にあります。これは、当社で

は、最も力を入れていただいております、社員の皆さんと共有できるように日々努力研鑽しています」「理念を経営者がきちんと説明してもこの理念や考え方に共感できない方とはパートナーを組むことが難しいと思いますので、出来るだけ良いパートナーの方と仕事ができるように皆で理念の共有をしていけるようにしていきたいと思います」などとして、今井会長に迎合する者しかフジ住宅の従業員（パートナー）たる資格がないというメッセージを送っているし、同じ2020年9月18日配布の「経営理念感想文」173頁目でも、人事事務課・人事法務課課長の役職にある●氏が、「先日、査定会議感想文を配布いただきました。査定会議感想文には、会長、社長をはじめとする当社の経営陣が求める人財像が具体例を交えて分かり易い形がかかれており、また、ご本人が成長するため、ランクアップするため、昇格するためのノウハウもぎっしり詰まっています。組織で働く以上、組織のニーズを知ることとは必須ですし、また、自身の成長、ランクアップ、昇格にもつながることですので、是非、ご自身の業務に落とし込みができるまで、繰り返しこの査定会議感想文を読み込んで頂きたいと思います」などと、査定会議感想文を読み込むこと、つまり今井会長に迎合することが高評価の査定につながるということを学ぶよう促しているのである。

被告らは、このように、使用者の地位を最大限活用（濫用）して、その従業員をして今井会長の意に沿う内容の感想文を書かせた上で、それらを選別・配布し、原告に対する人種民族差別的な個人攻撃をしているのである。その計画の周到さ、手法の悪質さから、被告らの原告に対する憎悪は、今井会長が大阪地裁堺支部での尋問で述べたもの以上に激しいことがよくわかる。さらに、かかる憎悪に基づく個人攻撃が、地裁判決で違法性を指摘されたにも拘らず、その後、より一層激しさを増していることから、人種民族差別的ないし原告個人攻撃となる資料配布の継続に関する被告らの意思の強固さは計り知れない。

4) 地裁判決後も、あからさまな原告個人攻撃を伴わない人種民族差別的資料（原告への個人攻撃が始まる前〔本件訴訟提起前〕から配布されていた種類のもの）についてもその配布が続いている

被告らは、地裁判決後も、変わらず、例えば、「日本は決して中国を侵略しようとした訳でも、軍部が暴発した訳でもありません。全ては、中国の安定と東アジアの安定、そして、日本の自存自衛のための戦争だったのです。正しい歴史を正しく子供たちに伝えていくことが、私たちの使命だと思っています」とか、「実は日本は、『本当は、朝鮮の併合はしたくなかった』、しかし『多くの朝鮮の人々からの要

請があったから併合した』、これが事実です。もう一度言います。多くの朝鮮の人々が、併合して欲しいと要請して来られたのです」「当時の朝鮮は、身分制度が厳格で、人口の一割にも満たない両班（ヤンバン）という貴族が、良民や賤民と呼ばれる人々を奴隷や家畜のように扱っていました。両班以外は、人間ではないとされていたのです」「良民や賤民に美しい女性がいれば、人の妻であろうが、娘であろうが、犯し放題、更には、妾として連れ去ることもありました」などという人種民族差別的資料を配り続けている。

5) 被告らが「支援者」によるものとして継続的に配布している「ナニワの激オコおばちゃん」の発行人小松敏行氏、『『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。』の発行人南木隆治氏、及び、「やさしさ通心」の発行者「日本人の心を取り戻す会」は、いずれもが被告らと密接な関係にある

ア 被告らが配布する「支援者」なる者によるブログ等

被告らが本件訴訟の提起直後から継続的に配布している、原告や地裁判決を非難する資料には（一審判決の非難は当然ながら地裁判決後からであるが）、被告ら自身が作成した資料や従業員の感想文だけでなく、被告らが「支援者」とする者らのブログ等も含まれる。

それらは、主に次の3つである。

- ① 「ナニワの激オコおばちゃん」（インターネットブログ 発行人：小松敏行氏）
- ② 「『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。」（インターネットブログ 発行人：南木隆治氏）
- ③ 「やさしさ通心」（メルマガ・小冊子 発行者：日本人の心を取り戻す会）

被告らは、これらブログ等を繰り返し配布することで、あたかも利害関係のない外部の「第三者」が客観的な立場で本件訴訟を「不当」なものと判断し被告らを応援しているという誤導の宣伝を従業員に対し浴びせ続けて「教育」とともに、原告を非難し続けている。

かような「教育」を受けた従業員の側も、これに応じて今井会長の意に沿う感想文を作成し続けている。以下、一例を挙げる（勿論これらは全体のごく一部である）。

『『判決後コメント』や、『訴訟・裁判に関する当社の主張』、『南木隆治先生のブログ』、『ナニワの激オコおばちゃんのブログ』、『やさしさ通心メールマガジン』など沢山ございます。こちらの資料は、(両親には都度渡しておりますが) 主人の両親や、

裁判について尋ねられたら、直ぐに『これ、読んで！！』と言って、出せるように鞆に入れておこうと思います」

「7月2日の判決後、サイボウズに『訴訟・裁判に関する当社の主張（ブログ）に寄せられたコメント』、『南木隆治氏のブログ』、『ナニワの激オコおぼちゃんのブログ』を掲載していただき、ありがとうございます。たくさんの方々にご心配いただき、応援いただいていることをうれしく思いました。応援いただいている方々は、事実認定と判決の符号しない点や、本裁判を戦う意義を理解して下さっている同志の方々であり、本当に安心し勇気づけられました」

このように、被告らが「第三者」の「支援者」によるものとして配布し続けているブログ等は、フジ住宅に蔓延している原告個人攻撃の資料の中でも大きな位置付けにあるものである。

しかし、これら「ナニワの激オコおぼちゃん」、「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。及び「やさしさ通心」の発行人（発行者）は、次のとおり、いずれもが被告らと密接な関係にある者である。

イ 「ナニワの激オコおぼちゃん」ブログ発行人小松敏行氏

「ナニワの激オコおぼちゃん」ブログを書いているのは、小松敏行という人物であり、同氏は、株式会社ロゴスラボ（大阪市北区南森町1-4-28所在）の代表取締役である。

しかるところ、被告らは、今井会長が代表理事を務め、窓口（事務局）をフジ住宅取締役が務める一般社団法人今井光郎文化道徳歴史教育研究会（以下「今井研究会」という）を通じて、この株式会社ロゴスラボに対し金銭を交付している。すなわち、今井研究会は、「日本の文化・道徳・歴史・教育に関する活動を行う個人・法人・グループ」を対象として、「従軍慰安婦問題に関する国連人権委員会等への渡航費用等」や「日本の文化・道徳・歴史・教育認識を正すための従軍慰安婦問題に関する裁判費用、書籍の購入費や送付費用等」等を使途にその「活動を活動助成事業により支援」等をするを事業内容としている。このように今井研究会の事業は今井会長の政治的思想に沿う「活動を行う個人・法人・グループ」に金銭的支援をすることにあるため、支援先を決定する選考委員には、当然今井会長が入っているし、その他の委員も、被告らの「支援者」である南木隆治氏等である。この今井研究会が、直近の2020年3月下旬及び9月下旬にも、株式会社ロゴスラボに対し、使途を

「自虐史観払拭のための情報発信ブログの拡充、強化」として助成金を支給しているのである（以上の情報は今井研究会HP（<http://www.imai-kenkyukai.or.jp/>）を参照されたい。以下同じ）

ウ 「『フジ住宅』を不当に訴える反日裁判～」ブログ発行人南木隆治氏

南木隆治氏は、上記のとおり今井研究会の選考委員であり、そもそもその点で被告らと密接な関係にある者である。

さらに、この南木隆治氏は、「黒田裕樹の歴史講座」（南木隆治氏の口座に1万円を振り込めば「永久会員」となれる歴史・公民講座）を黒田裕樹氏と連携しておこなっているところ（黒田裕樹の歴史講座HP（<http://rocky96.blog10.fc2.com/blog-entry-2898.html>）を参照されたい）、この「黒田裕樹の歴史講座」に対して、今井研究会が、直近の2020年3月下旬及び9月下旬にも助成金を支給しているのである。

エ 「やさしさ通心」メールマガジン・小冊子発行者「日本人の心を取り戻す会」

「やさしさ通心」の発行は、2017年11月頃は田畑均氏がおこなっていたが、以後、同人は編著者となり、発行は「日本人の心を取り戻す会」がおこなっている。この「日本人の心を取り戻す会」に対して、今井研究会が、使途を「メールマガジンの配信、小冊子の配布、講演会や交流会の開催等の実施」として、直近の2020年3月下旬及び9月下旬にも助成金を支給しているのである。

オ 小括

これらの者が被告らの意に沿うような内容のブログ記事等を発信するのは、被告らと密接な関係にある以上当然のことであるが、被告らは、あたかも客観的な立場にある外部の「第三者」の意見であるかのような態様でこれら資料を配布する手法で、従業員に対し誤導の「教育」をするとともに、原告を非難し続けているのである。このように、被告らは極めて卑劣な手法で原告を痛めつけているのであり、かかる行為及びその行為が基づく被告らの意思は、その悪質性が極めて甚だしく、断じて許されないものである。

4. まとめ（結論）

かように、あらゆる手段を使って執拗に、全方位から取り囲むように原告を追い込み続ける被告らの行為からすると、この者らが通常人の規範意識を取り戻して任意に資料配布をやめることなど、いささかも期待できない。人種民族差別的資料の配布も、原告に対する個人攻撃も、法によって強制されなければ絶対に止まらないのである。

したがって、原告の人格的利益に対する侵害（これ以上継続されたら事後的な賠償だけでは到底取り返しがつかない侵害）を防ぐため、今般、被告らによる資料配布を差し止める請求を追加するに至ったものである。

支える会は昨年10月7日、大阪市内にあるフジ住宅大阪支社前で抗議活動（プラカードを持ったサイレントスタンディングとチラシ配布）をおこないました



原告個人が受けた人種差別被害を救済する高裁判決をかちとろう

支える会事務局長 文公輝（多民族共生人権教育センター）

1. 人種的マイノリティの働く権利を豊富化する判決

一審判決は、職場でヘイトスピーチに晒されるなど、差別されるかもしれないという不安を感じることなく働くことは、人種的マイノリティの労働者の権利であり、使用者はそれを守るべき義務を負っていることを明示した。

1970年代に在日コリアン青年が当事者となった日立就職差別糾弾闘争（裁判）を契機として、人種的マイノリティであることを理由とした就職差別については、行政、企業、市民運動の努力によって随分と改善されてきた歴史がある。入り口部分の差別は改善されたものの、職場内部での差別はつづいてきた。

NPO 法人多民族共生人権教育センターは、2015年度から職場における人種差別的言動、不利益取扱いであるレイシャルハラスメントについて調査、啓発活動をおこなってきた。2016年からは、日本の職場で働く人種的マイノリティを対象に、レイシャルハラスメントに関する実態調査を断続的におこなってきた。そこには次のような在日コリアンの被害体験が寄せられた。

- ・アルバイト先（歯科クリニック）の医師が、テレビに映ったある韓国人のことを「キムチ」、「嘘つき民族」等と言った。止めて欲しいので母親が韓国人である自身のルーツを明かしたが、変わらなかった（30歳代、日本国籍のダブル、2013年）
- ・「韓国は反日だ」という発言を得意先から受けた（50歳代、朝鮮籍、2018年）
- ・客や同僚から「韓国人は嫌い」「韓国製品はキムチ臭くて使えない」などと言われた（30歳代、韓国籍、2016年）

2017年に法務省が公開した「外国人住民調査報告書」でも、「外国人であることを理由に侮辱されるなど差別的なことを直接言われた経験があるか」（過去5年間）との設問に、1269名（30.6%）が「よくある」「たまにある」と回答

した。誰から差別されたのか聞くと、「職場の上司や同僚・部下、取引先」が最多の482名（39.0%）だった。

別の設問では、578名（13.6%）が「職場・学校で、外国人であることを理由にいじめを受けた」と回答している。

就労は、多くの人にとって生きること、食べることと直結しているため、職場からの離脱や変更には著しい困難が伴う。結果として、レイシャルハラスメントに対して被害当事者は我慢や沈黙を強いられ、被害は反復継続し、深刻化しやすい。以上のように、日本の職場における人種差別が実質的に放置されてきた実態を鑑みるならば、この度の判決は、人種的マイノリティの権利のなかでもきわめて重要な「働く権利」の内容を豊富化することにつながる、画期的な意味をもっているといえるだろう。

2. 人種差別被害への理解と想像力に欠ける判決

一方で、今回の判決は、フジ住宅と今井会長が主導した大量かつ反復継続した資料配付は、原告個人に向けられた人種差別言動ではないと判断している。人種差別が人種的マイノリティ当事者に与える精神的被害のありように対する理解と想像力が不足したものであるといわざるを得ず、到底認めることができない。このことが、110万円（うち10万円は弁護士費用）という慰謝料の金額とつながっている。この金額は、判決が根拠としている法令に準じたものとしては、決して少ない金額ではないのだが、原告個人が被った精神的苦痛を救済するに足るものとは到底いえない。

私はかつて、「朝鮮人のアホ」「朝鮮人は怖い」「韓国人は嫌い」などの人種差別言動が発せられる場面に立ち会ったことがある。これらはいずれも、直接私に向けられたものではない。「朝鮮人」、「韓国人」という集団全体に向けられたものだ。しかしながら、名指しされたものではないので、私個人が被った精神的苦痛は少なかったのかといえば、そんなことは断じてない。いずれも40年ほど前の出来事ではあるが、未だにその場面が心のなかでよみがえることが折に触れてあり、その度に心の痛みを感じる。おそらく、この被害は生涯消えることはないのだろう。今回の判決は、はたして人種差別言動による被害について、どの程度の理解と想像力を持って書かれたものなのか。被害当事者の立場から考えると、はなはだ疑問を感じざるを得ないのだ。

3. ヘイトスピーチによる被害

一審判決では、フジ住宅と今井会長が配付した資料のなかには、「在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して『死ねよ』『嘘つき』『卑劣』『野生動物』などと激しい人格攻撃の文言を用いて侮辱」し、日本の「国籍や民族的出自を有する者を賛美して中韓北朝鮮に対する優越性を述べたりする」ものが数多くあったこと、それらは「韓国の国籍や民族的出自を有する者にとっては著しい侮辱と感じ、その名誉感情を害するもの」であること、そのような文書が「反復・継続して従業員全体に大量に配布」された事実を認定している。

これらは、ヘイトスピーチ解消法（以下、「解消法」）が第2条で定義している「不当な差別的言動」そのものである。また判決が認定した前記資料（文書）のなかには、フジ住宅従業員らが書き記した業務日報などが数多く含まれている。それらは、業務とはまったく関係のないヘイトスピーチ文書を、フジ住宅と今井会長が配付しなければ書かれなかったものである。さらに、その複写物が全従業員に配付されなければ、原告を含めた他の従業員が知るはずもなかったものである。まさに人種差別の煽動、すなわちヘイトスピーチに他ならない。

4. 集団全体に向けられたヘイトスピーチが個人に与える甚大な被害

ヘイトスピーチによる攻撃対象とされた者は、どのような被害を受けるのだろうか。NPO 法人多民族共生人権教育センターは、2014年に生野区在住（在勤）の在日コリアン100名を対象としたヘイトスピーチ被害実態調査をおこなった。そのなかには、2013年2月におこなわれた、大阪市生野区周辺のヘイトスピーチ・デモ、同年2月、3月に連続しておこなわれたJR大阪環状線鶴橋駅前でのヘイトスピーチ・街頭宣伝を直接見聞きした人たちによる被害体験が数多く寄せられた。

そのデモ・街頭宣伝とは、「朝鮮人を殺せ」「朝鮮人は帰れ」「ゴキブリ、ウジ虫、朝鮮人」、差別用語である「チョンコ」などのヘイトスピーチを、拡声器を用いた大音響で、あるいは100名を超える参加者のシュプレヒコールによっておこなうものだった。それは在日コリアンという集団全体に対するヘイトスピーチであり、特定の在日コリアンを名指ししておこなわれたものではなかった。しかし、それを見聞きした一人ひとりが受けた精神的苦痛は、在日コリアン人口32万6千人（在留資格「特別永住者」をもつ者の人口）分の一に薄められたものでは決してなかった。在日コリアンという属性を持つ一人ひとりの個人が、デモや街宣参加者の100名

を超える者から自分自身に対して向けられたヘイトスピーチであると受けとめていた。アンケートには「体がふるえ」る、「気持ち悪い。はきそうにな」る、「動悸、呼吸が荒くなり苦しくな」るなど、あまりに強い精神的衝撃を受けたことで、身体的な変調を覚えるほどの個人的被害を受けたと訴える人が少なくなかった。

大阪市生野区は、日本で最も多くの韓国・朝鮮籍住民が暮らす街であることから、ヘイトスピーチ・デモ、街頭宣伝を主催した者たちの攻撃対象となった。当然、自宅周辺や普段利用している駅前などでヘイトスピーチを見聞きした人が多くなった。アンケートには「自分の家に誰か来るのか心配になった」、「日本でこのまま住み続けることに恐怖を覚え」る、「本名で生きていく子供が心配」になるなど、それ以降の生活に強い不安を覚えるようになったとの、悲痛な訴えを書き記した人も多い。2名の方が書いた、「日常が壊れていく」という言葉は、その不安を象徴しているといえるだろう。

ヘイトスピーチ・デモの参加者が、次は自宅にやってくるのではないかとの不安を覚え、日中の不安を解消するために介護保険を使ってヘルパーを派遣してほしいと訴えた、高齢の在日コリアン女性もいた。在日コリアンという集団全体に向けられたヘイトスピーチだとしても、自宅周辺やふだん利用する駅前など、日常生活圏でおこなわれることによって、見聞きした在日コリアン一人ひとりが、自宅での生活に強い不安を覚えざるを得なくなるほどの、個人的被害を与えているのだ。「解消法」(案)を国会で審議するにあたり2015年の秋から冬にかけて、法務省はヘイトスピーチ被害者の聞き取り調査をおこない、報告書を発表した。それらヘイトスピーチ被害者の証言を立法事実として、集団に向けられたヘイトスピーチが、一人ひとりの在日コリアンなどに「多大な苦痛を強い」るもので、「あってはならず、許されない」違法行為とみなす解消法が制定された。

高裁においては、解消法本来の主旨を踏まえた、人種差別被害の実態に則した判決が下されることを期待したい。

5. 名指しヘイト同然の被害を受けた原告

ここまで、ヘイトスピーチ被害の実態調査を通して、集団に向けられたヘイトスピーチが、在日コリアン一人ひとりに個人的被害をもたらすものであることを解説してきた。

フジ住宅と今井会長が社内で配布した文書の多くには、前記した通り、「解消法」が定義するヘイトスピーチが多数含まれている。

原告は代理人弁護士を通して、2015年1月に、ヘイトスピーチ文書の配布停

止などをフジ住宅と今井会長に申し入れている。その書面で、「職場の同僚が、韓国人や中国人、在日韓国・朝鮮人等への誹謗中傷を行っている。在日韓国人である自分も彼らから憎まれたり疎まれたりしているのではないか」「職場の同僚らは『在日特権』などというものが存在していると信じているのではないか」と恐怖や怒り、不安を抱えるなど、きわめて多大な精神的苦痛を被っていることを明確に書き記している。少なくとも、その申し入れ以降に行われたヘイトスピーチ文書の配布は、原告の精神的被害を知りつつ行われた、正に確信犯的行為であり、原告個人を名指ししておこなったも同然といえるのではないか。

さらに、フジ住宅社内で民族名／本名で働く在日コリアンは、おそらく（原告が所属する部署では間違いなく）、原告ただひとりである。そのような職場における（集団としての）在日コリアンに対するヘイトスピーチ文書の配布が、実際に原告個人に対する差別煽動となった例があることも指摘しておかねばならない。在日コリアンは住民税を支払わなくてよいなどという荒唐無稽な「在日特権」デマが記された文書が配布されたことで、実際に原告に対し「あなたも住民税を支払っていないのか」とたずねる行為に及んだ同僚がいたのである。さらに、前記した通り、業務日報などに人種差別を書き記す従業員が多数いる。

原告は、一日のうちもっとも多く時間を過ごす職場において、人種差別をおこなう会長、多くの同僚に囲まれ、逃げ場のないままに働きつづけざるを得ないという、人種差別被害を受けつづけているのだ。前記した、自宅周辺等の日常生活圏でヘイトスピーチ・デモによる被害を経験した在日コリアンたちの被害感情と重ねて考えれば、その恐怖、苦しみはいかばかりのものかと思う。

以上のように、フジ住宅による文書配付行為は外形的には原告個人を名指しして行われていないものの、結果として原告個人に対する人種差別に基づく脅迫、侮辱、名誉毀損等の効果が現れていることは明らかである。つけ加えるならば、訴訟提起後、フジ住宅ならびに今井会長は、原告を非難する第三者を装ったインターネットブログ記事や従業員が書いた業務日報等の配布を大量に行っている。このうち、ブログ記事については、その管理人もしくは管理人の関係者が、被告今井が設立し、被告フジ住宅社内に事務局がある財団から定期的に助成金を受け取っている（詳しくは本紙掲載の富田弁護士による原稿を参照いただきたい）。る。実質的に原告個人を名指しするに等しい人種差別加害が、被告らによって意図的に煽られて行われているといわざるを得ない。

6. 真に原告の心を汲み取る判決をかちとろう！

原告は、一審判決について記者会見で、「心の痛みを汲み取ってくれたと思う」と感謝の言葉を述べた。薄氷を踏むような思いで闘ってきた裁判の勝訴に安堵した気持ちからでた言葉だろう。しかしながら、判決を精査するなかで、あらためて被告らによる文書配付が原告個人に向けられたヘイトスピーチではないと判断されたことなどに承服しかねるとの思いから控訴した。

被告らは本来であれば一審判決を受けて、これまで原告におこなってきた差別と人権侵害を謝罪すべきである。百歩譲って被告側の立場を尊重するとしても、控訴審を経て判決が確定するまでは、一審判決で「その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超えた」違法行為であると断罪された文書配布行為等をいったん中止すべきである。それが、東証一部上場によって大きな社会的責任を負っている企業としてとるべき行動ではないのか。しかしフジ住宅ならびに今井会長は、判決を不服として控訴したばかりか、一審判決に関連して原告を非難する従業員らによる感想文などの配布行為をいまだにつづけている。また「3300万円の原告の請求に対して、その30分の1である、110万円の支払い」等に留まったことはフジ住宅側の「実質勝訴と言っても良いような判決」だとか、判決では会社によるヘイトスピーチ、人種差別がなかったことが認められたなど、虚偽に近い主張を会社ホームページ等でおこなっている。

人種差別と人権侵害への真摯な反省のかけらもなく開き直るフジ住宅ならびに今井会長に対して、控訴審においても絶対に勝訴しなければならない。さらに、原告個人が受けたヘイトスピーチなどによる差別被害に対する真の法的救済たりえる判決をかちとることが求められている。皆様には、ヘイトハラスメント裁判に対して、これまで以上のご支援とご協力を強くお願いしたい。

※この原稿は、雑誌『部落解放』2020年10月号（解放出版社）に掲載した原稿を、解放出版社に承諾をいただいたうえで一部加筆・改稿して掲載しています。

陳述書 ヘイトハラスメント裁判原告

この陳述書は、ヘイトハラスメント裁判控訴審にあたって大阪高等裁判所に提出したものです。

第1 裁判提起に至るまでの経過

遅くとも2013年頃から会長は、自分の部下である従業員に対し、「この素晴らしい資料・本を読みなさい、このテープを聴きなさい、このDVDを是非見るように」と毎回毎回、定型の表紙をつけ、在日や中国・韓国等に対するデマやヘイト・侮蔑、沖縄や市民運動、教育関係者など気に入らない人たちへの「反日」レッテル貼りを内容にした記事や文書等、自分が信奉する「思想」や「歴史観」、好みの「愛国」感が詰め込まれた資料を全従業員に向けて、「為になるもの」「徳育」として配布してきました。いつの頃からか、誰も止めることがなかった（出来なかった）ことで、配付資料の大部分がそういった類いのものになってしまっていました。会社が配布する感想文のほとんどが「正しいことを教えてくださってありがとうございます。」「もし、フジ住宅で働いてなければ真実を知らずにいました。」「資料配布されるまでは事実を知らなかった、そんな事実があるとは思っていませんでした」「違う内容（嘘）で知らされてきました。受けた教育にだまされました。」等という、会長の配布した文章が正しいことを前提とし、会長に感謝を述べる内容でした。

上からの指示を疑うことなく素直に受け入れ、従うのが良き従業員像であり、このような従業員になることが何かにつけて求められているのが会社の職場環境です。会長・会社が全従業員に向けて、「会長が配るのだから正しい」として、社員教育・徳育として業務中に会社の人材と資材を使ってヘイト文書を配布し、上司が「読み込む」ことを勧める中で、従っておいた方が無難という空気がどんどん形成されていったがために、このような感想文も大量に作成・配布されるようになりました。私はこのような流れの中で、嘘やデマさえもが事実化されていくことを感じてきました。私は、自分の「在日」というルーツをおとしめる様々な文書はおかしいと思っており、これを目にするのが本当につらかったですし、自分の周りの人がその内容に賛同し、また文書を配布する会長に感謝する感想文を作っていることにも恐怖やつらさを感じていました。しかし、先ほど述べた通りの、会長は素晴らしい、会長

が配布しているのだからヘイト文書は正しい、会長に従う従業員にならないといけない、という会社の雰囲気のため、私は、周りの人に自分の気持ちを伝えることもできず、配布文書・感想文をみても、仕方のないことだ、と思って、なんともないふりをし続けるしかありませんでした。

しかし私は、何とか会社に止まってほしい、やめてほしいと考え、弁護士に依頼し、勇気を振り絞って会社に文書配布を止めるよう申し入れをしました。しかし、それでも会社は文書配布をやめませんでしたので、私は、弁護士会に人権救済申し立てをしました。しかし、それでも会社を止めることはできませんでした。それどころか、私に対して退職勧奨を行いました。

そこで私は、裁判をして判決が出れば、会社は止まってくれるんじゃないかと期待し、訴訟に踏み切りました。そして、会長の尋問の際に、ようやく会長の考えを直接聞くことになりました。

第2 尋問時の対応について

1 はじめに

2019年10月31日、会長の尋問があり、私はこの時初めてこの裁判に関わる会長の意見・解釈を直接聞きました。尋問を通して、会長が私の予想を遙かに超えて、無責任な考えで（一審の判決で違法とされた）人種民族差別的な文書配布や教科書展示会への動員行為などをしてきたのだと知り、驚き、そしてとてもショックを受けました。私は、自分が長く苦しみ、裁判までせざるをえなくなった原因が、これ程の無責任な考えに基づいたものであるとは思ってもよらず、それ故により一層、自分がいる会社への不安と恐怖を感じるようになりました。

2 尋問での会長の回答内容・態度

会長への尋問で、私の代理人弁護士は、「韓国人は嘘つきというのはヘイト表現ですか、そうでないですか」と尋ねました。すると、会長は「韓国人は嘘つき、それはヘイトになるんでしょうがね。」と回答しました。再度、私の代理人弁護士が「ヘイトにあたりますね。」と尋ねたときも、会長は「はい。」と答えました。そのうえで会長は、ヘイトや差別は広めてはならないこと、放置することは差別意識を助長するから無くした方がいいと思う、とも述べました。

裁判における尋問とは、自らの証言に対して人前での宣誓を求められるものであり、普段以上に責任を持って対応することが求められる場です。また、部下だけで無く裁判官を含め、多くの人々が会長の証言に注目していました。そんな場で会長

は、自分が撒いているものがヘイトやデマ（虚偽）を含んでいるとあっさりと認めたので、私は大変驚きました。

しかし、会長は、私の代理人弁護士より、自らが撒いたヘイトやデマ・誤った情報を改める必要性や配慮の必要性について聞かれると「気にする側、問題にするほうがおかしい」と、受け止めさせられた側がおかしいかのように言い、挙げ句には、自分は忙しいから、訂正したり改めることは「無理ですわ」と言って、明らかに矛盾した回答を平然とやってのけました。

それどころか、会長は、尋問で、自分が配布している資料や感想文について、配布物の中身やその事実について一切チェックなどしていない、チェックする必要は無い、と断言していました。

私の代理人弁護士から在日特権（在日韓国朝鮮人が日本において「特権」を有しているとする虚偽情報）が本当にあるかどうかと問われた際、会長は「知りません。」「関心が無いのです。」と答え、ただ、自らが好んでいる「ジャパニズム」という雑誌で目についたから、参考資料として配付しただけであり、正しかろうが間違っていようが一切気にもしていない、私自身は関心が無い、等と言いました。

「韓国が消えても誰も困らない、韓国人は嘘つき、恥の文化」と書かれた文書についても、何万部のベストセラーで、どこどこ大学の教授という肩書きを持つ偉い先生の本だから配布したのだ、と言いました。

私の代理人弁護士から「日教組VSフジ住宅の愉快的仲間たち」の意味について訪ねられたとき、会長は、書いた人に聞いていただかないと、私は書いてないからわからない、等と述べました。会長いわく、「日教組は主として子供たちに『自虐史観』を教えるということを『詳しい先生方から聞いた』から日教組は『反日』組織」ということのようにでした。このように、会長は、「詳しい先生方」の言うことに従って、無責任な正義感と使命感から「反日」のレッテル貼りを社内に広め、従業員みんなを教科書展示会のアンケート記入に動員し、偏見を広めることが社内で繰り返されていたのです。

3 尋問を聞いて感じたこと

私は、尋問を通じて、会長が事実をきちんと確かめようともせず、自分が正しいと思ったから正しい、自分が正しいと思う人だから正しい、という全く無責任な理論によって、意味もなくこんなにも傷付けられなければならなかったのだということがわかりました。会長のあまりにも軽率な長年の行為によってここまで追い込まれてきたことがわかり、現状への不安が一層強くなりました。

会長の尋問によれば、会長は、自分が偉いと感じた人、例えば、お気に入りの政治家や大学教授、何かの会の代表と言った肩書きを掲げる人などでシンパシーを感じた人物、互いに褒め合う関係の人たちが書いたものであれば、内容を吟味することもなく、ヘイト表現や嘘・偏見が盛り込まれていても平気で、社員にこれを読むように、と文章を配布するとのことでした。その記載がヘイトに当たる、と指摘され、自らそれを認めたとしても、その直後に訂正するのは無理と言っただけ、むしろ、問題にする私や私を支えてくれている人たちのほうがおかしい、と言ひ、挙げ句、「革命起こしたいんでしょう、そういう思想でしょう」という発言までとびだす始末でした。会長は、尋問で、終始かみ合わないやりとりを続けており、裁判で問題提起されたことに向き合おうとする真摯さは全くありませんでした。

普通（会長にとって立派でない）の人、もっと言えば、私のような、女で、パートで、在日という立場の人の言葉や、会長にとって都合の悪いことについては考える価値も無いと思っているようでした。結局会長は、自分が判断基準であり、自分が嫌なものは全て相手に非があるという考えでしか無いことが、尋問を通じてはっきりしたと思います。

私には、会長が、会社や私たち従業員のことを本当に考えているとは到底思えません。社内での異なる意見を排除するばかりで、自らを絶対的な正義として社内に位置づけることばかりを優先する会長が全権力を握るこの会社では、私も排除されてしまうのではないかと非常に恐ろしく思いました。

4 傍聴席の様子と、それについて感じたこと

尋問当日の傍聴席を巡る抽選には、約750人が並んだようです。うち、被告側が従業員500人程度と会社側関係者を合わせて600人程度が並んだと聞いています。後日、尋問当日は社内からほとんどの社員さんが消えて、ほぼパートばかりだったという話を聞きました。総務部と会長による傍聴呼びかけの発信もあってか、業務よりも有給休暇を取っての傍聴券獲得を優先する流れが社内で行われていたようでした。

その結果、傍聴席は、8割以上40名くらいが会社幹部と思われる方々で占められていました。会社・会長の支援者らを合わせると、傍聴席の9割方を被告側が占めていました。

尋問を傍聴していた会社幹部の方々は、会長の発言一つ一つや、会長の弁護士さんとのやりとりに笑うことが多くありました。

このような会社幹部の方々の反応を見て、私は、かつて副部長が課員に向けて日

教組を相手に「フジ住宅と愉快的仲間たち」と述べた配布テープに入っていた音声で、背後から聞こえるなんとも言えない何かを馬鹿にしたような、困ったようでもある笑い声を聞いたときと同様に怖くなりました。私には、傍聴していた会社幹部の方々は周りに同調し会長への従順さを示していたように見えました。みんなが会長を止めない、少しも諫めないこと、社内でトップに立つ会長こそが絶対という価値が共有されているのを改めて強く感じました。

尋問が終わった後、傍聴席では、社外の会長・会社「支援者」の方たちと会社幹部の方たちが笑顔で名刺や挨拶を交わしていました。

このような傍聴席の様子は、異様としか言いようがありませんでした。

5 尋問後の経過

閉廷後、裁判官から、尋問を受けての再度の和解を勧められ、私は、今後職場で業務と関係の無い、人種差別的な文書などの配布を止めるというような和解案も提案しましたが、そのような和解案についても、会長も会社も、一切拒否という感じでした。それでも、私は、傍聴された会社の人たちの中に1人でも2人でも、今、社内で繰り返されていることが、労働の場における従業員と企業という関係からしても、ヘイト禁止の世の流れからしても、どれ程おかしく異常な状態にあるのかをハッキリと認識して、問題意識につなげてくれることを期待していました。しかし尋問から数か月もたたない、2020年2月10日に、会長は、尋問で指摘され、知らない、関心が無いと応えた「在日特権」について、「在日特権はあった」と書かれた全く別の新しい文書を配布してきました（甲207）。会社と会長は、尋問で問題にされたことなど、全く意に介していないのだ、と非常に残念で、悲しく、つらく思いました。

第3 判決後の文書配布について

1 一審判決が出る前に抱いていた期待

一審判決が出る前は、判決で会長と会社の行為が違法と認められれば、さすがに文書配布をやめてくれるのではないか、せめて判決内容を考慮して少しはマシになるのではないか、という期待がありました。

2 判決直後の会社の対応

2020年7月2日、判決当日、会社の文書配布行為等を違法と認める判決が出されました。この判決で、私がやめてほしいと訴えてきた会社の文書配布行為等が

違法とされたのを受け、会長・会社による業務に無関係な価値観の押しつけ、ヘイトスピーチや差別を助長してきた資料の配付や、教科書展示会のような使用者の権力の濫用による従業員への動員について、社内に、これらの行為をやめるように進言する力が働くのでは無いかと期待していました。しかし、すぐに、会社も会長も控訴の旨をマスコミの方へ発表したと聞き、ほんの数時間でその期待はあっさりと砕かれました。会社が判決を十分検討する間もなくすぐに控訴するという決断をしたことに、判決で違法と指摘された資料配付等をやめる（会長にやめさせる）つもりがないという会社の強い意思を感じて、今後も会社による資料配付が続き、精神的に辛くしんどい状況が続くのかと思います、気が重くなりました。

3 判決後の会社の見解の発表

その後、判決についての会社の見解を示す文書が発表されました（甲146）。そして、判決が出た後もやはり文書配布が無くなることもマシになることもありませんでした。むしろ、私が懸念したとおり、会社は、都合のいい解釈で判決の一部分（私個人を名指ししていなければ私に向けられた差別的言動ではないとした部分）を切り取り、名指しで個人をハッキリと特定しなければ、誹謗中傷や攻撃的な内容を配布しても許されるかのような言い分を繰り返し広め始めました。一審判決が出ても、会社は何ひとつ変わることなく、従業員の経営理念感想文ではより強く私に対する攻撃的な言葉が書かれるようになり、それを抜粋したものが社内で配布され、攻撃的な感情（会社側からすれば愛社精神や忠誠心かもしれませんが）の再生産と共有とが繰り返されました。

4 社内での文書配布

判決直後の7月6日、会社は、マスコミやネットニュースに寄せられた匿名でのコメントを「約3000件のうちのほとんどが会社を応援するコメントでした」とのいう会社のコメントもつけた上で全社員に向けて配布していました（甲150）。その配布されたコメント内には、「本国へ帰れば」や「金目当て」「雇うときには国籍や本名を書かせた方がいい」「通名（日本名）が特権」等多くの目を背けたくなるような内容のものもあり、それがそのままに全社に向けて配布・共有されました。また、会社は、その後もずっと、会社のホームページ等でも、判決を真摯に受け止めたと思えない主張と、寄せられた匿名のコメントを社内外に向けて発信し続けています。さらに、そのような会社のホームページに影響を受けた「外部」の人から寄せられたメッセージとして、匿名の原告（私）への非難やヒドイ表現による

言葉さえもが掲載され、社内外で拡散されている状態になっています。このように上記のような会社の行為によって、裁判を提起した直後に書かれ配布された従業員の言葉にあった「私（匿名の原告）へのヘイトスピーチが始まる」（甲35の1・324頁）というのが現実になっています。

しかも、会社のホームページでは、私だけで無く、判決に携わった裁判官個人に対しての非難までもそのままに掲載しています。法令遵守を謳いながら、司法に違法と指摘された行為を止めず、むしろ気に入らなければ裁判官個人に対しても攻撃をする姿勢を見て、やはり、いちパート職員である私が何を言っても絶対に止めないのだろうと改めて感じました。

私は今、もはや何をしても会社を、会長を止めることはできないのではないか、という絶望感を抱きつつあります。

私は、私にとって長年働いてきた（他の従業員にとっても）大切な職場の中に、業務と関係の無い、個人の世界観や歴史観などの私的領域に立ち入ること、人と人を隔てるようなこと、偏見や差別を煽るようなことを持ち込まないでほしい、普通の職場にしてほしいという、会社の職場環境の改善を求めているにもかかわらず、会社や会長は、私が日本や日本人相手に訴訟しているかのように拡散し、社内でも「私のことを温情を仇で返すバカ者」（甲35の1・208頁）など私を「会社の敵」として非難する文書を配付しています。このような状況の中で、ますます辛くなっていく自分とも向き合う毎日です。

5 経営理念感想文の配布

2020年7月半ば、判決後、初めてとなる経営理念感想文の配布がありました。

私は、配布された感想文に、自分がいる部署の方の感想文があるのを見つけ、内容を見ました。内容を見た理由は、自分が普段接する方々が判決後に社内で配付された「原告（私）＝敵」という配布資料を受けて、そのような内容を書いているのか、もし書いていけばどのような言葉を書いているのかを確認しておいた方がいいかもしれないと思ったからです。もし、そのような内容の感想文を書いている方がいれば、今後その方と接する際になるべく自分が傷つかないようにどう接すればいいのかあらかじめ考えておいたり、もしくはできるだけ接しないで済むようにしたいとの思いからです。なので、私が所属している部署からは誰も選ばれてなければいいのに、とっていました。しかし、残念ながら、そこには、判決に対する批判とともに、そもそも私が訴えを提起したことについて非難する文言を書いた、業務上で関わる人の文章が抜粋されていました。

ある程度予想していたとはいえ、見知った方が書いている感想文でそのような文言を見ると、精神的に大きなショックを受け、これ以上読むと精神的に持たないと思ひ、見るのをやめました。人への不信感に支配されて、そのことでこれ以上に業務やいろんな場面で影響してその人達と円滑に仕事ができなくなるくらいなら、触れてないことにしておくこと、触れない方がいいと考えました。

そのような感想文を書いている方たちが私のことと分かって書いているのか、分からずに書いているのかはわからないし聞けません。ただ、これだけ攻撃や排除の表明を強い感情表現で書くのならば、どこの誰かくらいは想像しているでしょうし、社内には確実にわかって書いている人もいると思うので、いつかストレートにそのような攻撃が私に向けられるときが来るのでは無いかと不安や恐怖は膨らみ続けています。感想文だけでなく、パソコンの画面にサイボウズの掲示板が更新された通知が出るだけで、また全社員配布かと条件反射で嫌な気持ちに陥ります。そして会長や会社からの資料やらの配付であれば、その後に紙ベースで配布されることに身構えてしまいながら勤務しています。

第4 職場環境の更なる悪化

1 現在の職場環境

提訴前であれば、業務に関わる依頼や、直接口頭で話したり、手渡しなどでやりとりしていたちょっとしたことが、今では席を外した際に書類が置かれていたり、私が席に座っていたとしても、私の視線を避けて置いていく人が増えました。私以外の他のパート社員には、話しかけながら渡している姿も見ていたので、当然、このような方たちには、私からもコミュニケーションがとりにくく、避けてしまうこともあります。このように互いに距離を測り合う感じになっていく中で、温かい人間関係を築くこと維持することが難しいです。

提訴前まではあまり深く考えずに会社に迎合するような感想文を書いた人もいたかも知れませんが、提訴からすでに5年も経過し、冷静に考えることができる期間があったはずですが、にもかかわらず、ここにきてなお、私に攻撃的な感想文を書いている人だと分かれば、距離を置かざるを得ないので、できれば知りたくはありません。しかし、私が原告と気付いている相手に普通に接することもできないので、先に述べましたとおり、見たくもない感想文を見てしまっただけで後悔することもあります。

私に直接批判的な感想文を書いている人とは、距離を置かざるを得ません。書かれた言葉に怖さをいただくこと、悲しみに陥ること、自分がその場にいることへの自

己疑問や近い将来への不安が強くなってきています。顔が分かる人や普段から接点を持っている人が私に批判的な感想文を書いていた時は、先に述べましたとおり、かなりショックでなかなか立ち直ることができません。きちんと考えた上でこのような感想文を書いていたとしても怖いですが、社内の雰囲気流され、深く考えずに促されるままに人を攻撃するようなことを書いているとしてもとても怖いのです。会長・会社が私に直接的な攻撃をするように指示した時、彼らは何も考えずに会社の指示に従うのではないかとどんどん恐怖が強まっています。

また、私と親しくしていると会社から思われることによって、不利益なことがあるかもしれないと思うと、他の社員さんに気軽に話しかけることもはばかれるようになりました。会社の行為が間違っているのであって私自身が人と話すことに問題はないはずと思いながらも、私がこの人に話しかけても良いのか、という葛藤は常にあります。例えば、相手によっては、仕事上確認したいと思うことも、口頭で聞きに行くことを躊躇ってしまいます。どうしても必要がある時は、書面やメールで質問しています。口頭で質問した方が早くて簡単ですし、細かなニュアンスも伝えやすいですが、やはり私と親しそうにしていると会社に捉えられたら、その方の評価に影響しないか、注意されないかと躊躇ってしまいます。どうしても直接聞かなければならないときは機械的な作業と割り切って、何も気にしていないように装って話しかけますが、その際にはすごく緊張します。当然、私が働き出した時には、社員さんとも気軽にコミュニケーションが取れていましたし、業務においても気軽にやりとりができていました。

このような状況でも、何も知らない新入社員の方は、気軽に私に話しかけてくれることがあります。以前であれば、休憩中に私の方から「(仕事には)慣れましたか？」などと声をかけることもあったのですが、私とあまり関わらない方がその方のためになるのではと、私から話しかけることはあまりしなくなりました。私と親しくしていて、後で私が原告と知った時に、困惑させてしまうことも申し訳ないと感じています。一方で、私は日々緊張した状態で、少し話しかけてくれた程度のことでも、今の私にとってはとても喜ばしいことになりました。

2 孤立していく恐怖

私とのコミュニケーションをわかりやすく避ける人が増えています。私自身も積極的に話しかけることを避けているので、職場環境はどんどん息苦しいものになっています。職場では、普段から緊張しており、職場の雰囲気、人の気配を常に気にしています。周りが私のことをどう思っているのかと、周りの目がすごく気になっ

てしまい、職場において長くお互いに支え合ってきた、私にとって安心できる人以外の方とはできるだけ関わらないようにと過ごしています。このような状況ですので、会社から分断を望まれている感覚に拍車がかかっており、職場での緊張感は以前よりもさらに高まっています。

この状況は、明らかに、私に向けられた、現在も続いている会社・会長による報復の成果によるもので、本来は一審判決を誠実に受け止め、会社が履行することで改善されていくはずでした。しかし、結論としては、一審判決を一考するどころか、都合良く切り取りを行い、判決によって違法であると認定された行為でさえも正当化する解釈を広めています。資料配付や私を攻撃させるように働きかける社内配布もそうですが、社外への告知はひどく、またその影響は大きく傷は広がる一方です。

申入れに始まって、救いを求めて裁判を起こしたことが、これ程、ストレスや恐怖、多くの知らない人たちからの攻撃につながるとは思いませんでした。私はこれからどうなっていくのか、いつまで耐えながら業務に携わり、裁判への対応を続け、たたかれれば救われるときが来るのか、もしかしたらその時は無いかもしれないと思うことも増えました。

第5 最後に

2015年1月の会社への申入れ以降、私は日本を大切に思っていると何度も伝えてきました。「『反日』って何ですか？」とも投げかけてきたと思っています。この裁判で、私は、会社に対し、私にとって（他の従業員にとっても）大切な職場の中に、業務と関係の無い、個人の世界観や歴史観などの私的領域に立ち入ること、人と人を隔てるようなこと、偏見や差別を煽るようなことを持ち込まないで、本来の住宅関連企業として、より多くの人を幸せにする企業であってほしい、そのため安心して業務に携われる環境になって欲しい、そして、なによりこれまで会長と会社の行為でひたすら受けてきた傷をこれ以上えぐらないで欲しいということを求めてきました。そして、そのような思いでなんとか維持しつつ進んできました。

会社の行動指針の一つである「私たちは、組織の総力を結集して、職場における役職員の安全と健康の確保に努め、快適で明るい職場形成に努めます。また、役職員の人格・個性を尊重し、差別禁止・セクシュアルハラスメント禁止の徹底を図るなど、積極的に雇用・労働条件の改善に努めます。」を会社が誠実に実行するならば、会社の今（過去）を無条件に正当化するのでは無く、しっかりと私の訴え、そして判決を受け止めて、変わって欲しいと、精一杯の努力と勇気を振り絞っていることを受け止めていただきたいと伝えてきたつもりです。

しかし、残念なことに、会社は、2015年1月の私の代理人による申入れから2015年8月の裁判提起に至るまで、解決を目指す努力さえも無いまま、更には裁判に至ってからも、まるで「フジ住宅こそ日本」かのような言い分を盾として、私や私を支えてくれている人たちに「反日」のレッテル貼りを広め、原告側に責任転嫁するに至っており、会長に完全に追従・同調した裁判対応とHPでの喧伝を続けてきました。そして、一審判決後も、先に書いたような対応を会社は延々と続けています。

このような会社の対応を受けて、私は、会社や会長の行為が収まることは望めないのでは無いかと思いつつあり、残念ではありつつも、司法のより強い判断を望んでいます。

会社が、自主的にではなく、裁判での判決が出たから仕方なく従うというスタンスから始まったとしても、将来会社が様々な考えを持った従業員との関係で会社の行動指針を自ら実行するようになっていけばと願っています。

その時が、私だけではなく、黙って傷ついている方がこの社内環境から労働者として守られる時になるだろうと思います。

そのためにも、控訴審においては、社内での私への攻撃や、差別や偏見を増幅させるような文書配布行為に対し、一層厳しく判決していただきたいと思います。私になんとかこの状況において頑張れているうちに、私と同じ立場に立って考えての判決を切にお願いします。

以上