



# ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.11

発行  
2018年5月17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

## この裁判はもうひとつの私の裁判

リシネ  
李信恵 (フリーライター、反ヘイトスピーチ裁判原告)

ある日、一通のメールが私のもとに届いた。ヘイトスピーチ問題に取り組んで来られ、私の反ヘイトスピーチ裁判についても取材し、支援してくれている記者からだった。私に相談があるという。



第10回期日後の支援者集会でアピールする李信恵さん

「ある在日コリアンの女性が、自身が勤める企業に対して裁判を起こしました。」と云う文面とともに、新聞記事が添付されていた。大阪府岸和田市に本社のある不動産大手のフジ住宅が、従業員らにヘイトスピーチが書かれた文書や、『嫌韓・嫌中』をテーマにした書籍などを毎日のように配布していたという。

「自分の所属でも取り上げたいが、現時点では難しい。李さん、もしも関心があれば取材して、どこかで記事にしてくれませんか。担当の弁護士も紹介します。」との内容だった。私は、すぐに「分かりました、私にできることがあれば。」と返事をして、弁護士に連絡を取った。そして、原告へメッセージを送った。それが、2015年の秋のことだった。

フジ住宅は2015年、育鵬社の教科書が採択されるよう、社員を勤務中に教科書展示会に行かせ、アンケートに同教科書に好意的な記述をするように働きかけていたということ、この裁判を通じて知った。私は東大阪市で生まれ育って、今でも暮らしている。2011年7月、東大阪市教育委員会は、中学校の公民教科書として、育鵬社版『新しいみんなの公民』を採択した。「自分の息子が読む教科書が、こんな教科書ではだめだ。どうしたらいいんだろう」と思い、2012年から始まった「東大阪の公民教科書を読む会」に参加した。

この会では、参加者みなで育鵬社版公民教科書やその他各社の教科書を読み進めた。その結果、やはり育鵬社・自由社の教科書(歴史・公民とも)の内容が、排外主義の思想に満ちた教科書であり、「多民族・多文化との共生」を進めてきた東大阪市にはふさわしくないものであるという認識を深めた。さらに、2015年の中学校教科書の採択時には採択しないようにと呼びかけてきた。

しかし、2015年の夏、東大阪市の中心地である布施駅前でも2週間にわたって、ある女性が東大阪市に対し、育鵬社の教科書を採択するように呼びかける街宣を行った。彼女はヘイトデモやへ

イト街宣の常連で、私はその前でずっと立ち続けた。自分の生まれ育った街で、ヘイトスピーチが垂れ流され続けた。悔しくて、自宅に戻るたびに泣いた。育鵬社の教科書は、ヘイトスピーチと親和性が高く、この社会を壊すものだという思いを新たにした。その教科書を、フジ集宅が組織をあげて推進していた。フジ住宅とその会長の思想、育鵬社の教科書問題も根底に流れるものは同じで、排外主義だ。そして、この裁判はもう一つの私の裁判だと感じた。

フジ住宅側が、隣国を貶めるような文言が掲載された文書や書籍を従業員に配布することは、明らかな差別だ。けれどその差別は巧妙で、一見では分からない、「きれいなヘイトスピーチ」に姿を変えた。路上やネットでのあからさまなヘイトスピーチは減少しているように見えるが、根はしぶとく残っている。私たちは、これからこのような見えにくい差別と、どうやって闘っていけばいいのか。まず、原告と一緒に、この裁判を闘うことがその第一歩ではないかと思った。

裁判の傍聴に行くたびに、被告側の傍聴人に見慣れた顔が増えた。全然嬉しくないが、その人々は、歴史修正主義者やヘイトデモや街宣などに常に参加している差別主義者たちだった。傍聴の抽選会場で同席するたびに一支援者の私も悔しく、少しの恐怖を覚える。が、原告なら想像を絶するほどだろう。支援者集会の席で、原告から「傍聴席を怖くて見ることが出来ない」という言葉を聞いた時には、私も唇をかみしめた。原告が少しでも安心できるように、自分が友人たちにしてもらったように、傍聴席の一人

としてずっと見守って行かなければ。

一日の大半を過ごすだろう職場で、日常的にヘイトスピーチが蔓延していたら。私だったら耐えられない。自分の隣にいる同僚が、上司がそんな言説に頷いているとしたら、韓国や中国を貶めるような書籍を絶賛するような感想文が配布されたら。原告の日常は、法廷以上に厳しく辛いものだろうと思う。原告の職場は、現在の日本社会の縮図のようなものだ。そして、どんな差別であっても、自分の一番近いところから変えていくことは難しい。原告も、自分の思いが理解してもらえないとあきらめかけた時もあっただろう。けれど、変えようと立ち上がった。その勇気は、ほんとうにすごいことだと思う。だからこそ、最後まで支えて行きたい。

私たちは、どのような思想を持とうとも、公権力による侵害や社会的な不利益などを受けない自由を持っている。また、会社やその代表者が、自身の持つ思想を従業員に押し付けるようなことがあってはいけない。そんな当たり前のことが、ちゃんと認められるようにと願う。この裁判は、民族差別であり、労働問題でもある。私は民族差別と女性差別の「複合差別」を闘ってきたが、原告の裁判も複数の問題が絡み合ったものだ。ひとつひとつの問題を解決しながら、この裁判が勝利に向かって進んで行って欲しい。

ヘイトハラスメント裁判は、5月17日で第11回目となる口頭弁論期日を迎える。私は、この裁判の傍聴の抽選に、ほぼ全部外れている。無抽選の際や他の支援者のご厚意で傍聴席に座る日も

あるけれど、外れても支援者集会には駆けつける。京都の朝鮮学校襲撃事件の際には、傍聴で支援と思っていたけど9割方外れた。けれど、皆さんもご存知のように勝訴だった。だから、外れることは自分にとっては、とても縁起がいいことだ。だから、きっとこの裁判も大勝利だと思っている。在日は、選挙権もない。裁判で闘うことで自らの権利や法的地位を勝ち取ってきた歴史がある。この裁判も、その歴史の1ページだ。

私は一足早く、自身が提訴した2つの裁判のうちのひとつが終わった。对在特会と桜井誠元会長との裁判は、最高裁でその勝利が確定した。もうひとつの対保守速報との裁判は、6月に控訴審の判決を迎える。こちらも、必ず勝つ。私が裁判を最後まで闘い抜くことが出来たのは、2人の弁護士と、毎回傍聴にかけつけてくれた支援者のおかげだ。私はみんなに助けってもらった。そのささやかなお返しがこの裁判で出来れば。そして、記事にできなかったあの日の記者の思いも伝えて行くことが出来れば。

原告は、支援者集会の時は、会場中を埋め尽くす支援者たちの姿をしっかりと観ることが出来る。「あなたを応援している人が、こんなにいる」ということ、「ひとりじゃない」という、思いを最後までしっかり届けたい。みんなと、一緒に。路上にも、ネットにも。そして職場にも、差別はいらない。そして、この裁判でも新たな勝利をつかもう。

## 第10回口頭弁論期日を傍聴して

中村 千恵子（国民救援会岸和田支部）

3月8日の裁判に、岸和田支部から4名で傍聴しました。あいにくの雨ふり、そして税金申告の時期でもあり駐車場は溢れ、道路も渋滞でした。傍聴抽選券の配布に並んだ者は今までで一番多く140名を超えていたのでは。

この日の裁判で原告側と被告フジ住宅側の双方が意見陳述をした。原告側は「こちらが書面を出していることと会社側の回答



がかみ合っていない。かみ合うようにしてほしい」と具体例を出して述べた。会社側は「どのような意見の書いたものを配布しようか意見表明だから許される。穏やかな表現だから許される」そのように訳のわからないことを述べていた。また「労働組合が自らの要求実現のため組合員に配布するビラも規制されることになるのでは」等、どのように本件と関連するのか

わからない  
いような  
ことまで  
持ちだし  
ていた。

まさに  
人を傷つ  
けている  
ことから  
目を背け、  
人権侵害  
を理解し  
ていない  
と思った。

私はこ

の裁判を、弁護団に阪南合同法律事務所の南部弁護士が入っていることで、支える会の呼びかけ人になり、2015年11月の1回目から傍聴に行った。震える声で本人陳述した原告はまさに仕事を真面目にしている家庭を持った普通の女性だった。そして彼女の話聞いて、仕事と関係ないことで、人権侵害を受け続けていることに驚いた。

この会社が育鵬者の教科書採用に仕事で社員まで動員していたことにも驚いた。

良く独りで立ちあがってくれたと感動した。2年半近く彼女は裁判を闘っている。

我が家の目の前で宅地造成しているのがフジ住宅です。この会



社で毎日人権侵害が行われているのだと思うと裁判がより身近なものになっています。東証1部上場の大企業が、このような人権侵害を続けていいわけがありません。原告を支えなければと裁判に行く度、彼女の話聞く度強く思います。1日も早く解決して、凛々しく闘っている原告を正面から描きたいです。



本記事中に挿入されたイラストはすべて、中村さんが期日を傍聴しながら描かれたものです。



## 第10回口頭弁論期日の報告

富田 真平（原告訴訟代理人弁護士）



口頭弁論期日後の支援者集会で報告する富田弁護士

2018年3月8日午前10時30分から、大阪地方裁判所堺支部にて、ヘイトハラスメント裁判の進行協議が行われ、その後続けて、第10回口頭弁論期日が開かれました。

### 1 進行協議期日・第9回口頭弁論期日

口頭弁論では、原告側から前回陳述留保となっていた第12準備書面、第13準備書面を陳述し、さらに今回新たに提出した第14準備書面と第15準備書面を陳述しました。

また第14準備書面の内容について、原告代理人の殷弁護士から意見陳述がありました。これに対し、今井会長の代理人から次回行う主張についての意見陳述がありました。

## 2 第14, 15準備書面で原告側が主張したこと

第14準備書面では、これまでの被告の主張に対する反論を行いました。

被告らは、本件をもっぱら被告今井会長や被告会社の「表現の自由の問題」であるとの前提で意見論評であるなどとの反論を繰り返していますが、これらの主張は①人種差別表現において「事実摘示」か「意見・論評」かという区別が無意味である点や②本件で原告が問題としているのが職場において優越的な立場にある使用者である被告らから労働者である原告に対して行われた行為であり被告らのこれらの行為が職場環境配慮義務に違反するかが問題となっている点などについて正しく理解していない主張であり、原告の主張とかみ合わない反論となっていました。今回の書面では、まずこの点について指摘しました。

その上で職場環境配慮義務について詳しく書かれた中央大学法科大学院の山田教授の意見書（本会報の14～29ページに掲載）も提出し、以前に提出した板垣教授の意見書とともに、原告の主張をさらに補足しました。

## 3 被告今井会長が主張したこと

被告今井会長の主張については、その予告が口頭でなされただけです。次回書面で提出される書面を改めて確認した上で反論を行う予定です。

ただ、以下の2点について、少しでもコメントさせていただきます。まず、被告会長の主張は相変わらず表現の自由を強調し、職場環境配慮義務を理由に表現行為を制約することが組合の言論

の制約や労働者の言論の制約等にもつながるなどとの主張を行っていましたが、今回原告が問題にしているのは、上記のように職場において優越的な立場にある使用者が労働者に行っている行為であること（だからこそ使用者が負う職場環境配慮義務が問題になっているのです）であり、今井会長の主張はやはりこの点を正しく理解していない主張と言わざるを得ません。また、原告の被害について、単なる不快感にすぎないというような主張がなされました。これは、原告の被害の重大性を理解していない反論であると言わざるを得ません（これを聞いて、かつてセクハラが問題になった当初、加害者が同じようなことを言っていたことを思い出しました）。

#### 4 次回以降の予定

次回、第11回口頭弁論期日は、2018年5月17日午前11時からです（従来と同様、口頭弁論期日に先立って、進行協議期日が開かれます。）。

今後、いよいよ裁判は佳境に入り、証人尋問へと進んでいきます。皆様には、ぜひ裁判期日に足を運んでいただき、法廷をこちら側の支援者で埋め尽くし、原告を勇気づけていただきたいと思います。

今後ともご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

## かつての誓い 原告からのメッセージ



### 第10回口頭弁論期日後の支援者集会でアピールする原告

かけがえのないみなさん。

いつでも笑顔でいてほしい。つらいとき、寂しいとき、悲しいとき、苦しいとき、自分を信じ、笑顔になれる心を見失わない強さを身につけてください。そして、育んでください。

あなた自身かけがえのない存在です。そして、違いを持つ友や、これから出会う人。この先出会わないかもしれない人もあなたと同じくかけがえのない存在です。そのことに気づき続けてください。

あなたたちを応援します。

多くの人とつながり合い、あなたたち全てにとって やさしく輝く未来を 築いていってください。上手く表現できなくても、私たちは あなたたちを 愛しています。

これは、わが子の小学校卒業に寄せてかいたメッセージの一部です。

この言葉は、すでに会社で受けてきたダメージを子どもに向けて吐き出して、受け止めてもらっていた（受止めさせていた、が正しいかも。甘え）ことの反省であり、子どもに自分を投影させて書いた、自分への言葉でもあります。そして、私の宣誓でした。不十分であれできるところをしていくという。（守り切れず、毒吐くこと多々ありましたが・・・）

その後、私はどうすればいいかという当てもないまま、資料を保管し、労基署に行き、心折れそうになりつつ、ようやく2014年の春に、勘違いから電話したホットラインで金先生、村田先生、南部先生に出会うことが出来ました。奇跡でした。

ようやく

2015年1月5日、会長と会社へ申し入れ

3月、人権救済申し立て、

8月10日、退職勧奨（私への「いい話」と「マイナス 評価」を使って）

2015年8月31日、提訴。

会社では、配布される感想文の一部や、社外の方のブログを使って「反日」「恩知らず」云々と言われながらも、普段の会話でそんな言葉が飛び交うことはなく、今のところは動揺しつつも仕事ができています。それに、結構、フジ住宅で家を建てる「在日」のお客様も増えていらっしゃいます。加えて、教師のお客様も結構多いです。後ろめたくないように働ける会社に、なることを望んでいます。

大阪地方裁判所堺支部 第1民事部合議 御中

鑑定意見書

中央大学大学院法務研究科教授 山田 省三

## 第1 使用者の職場における言論表現活動の自由とその限界

### 1. 使用者の政治活動の権利とその限界

使用者は、所有権あるいは占有権といった物権（もしくは賃借権）に基づき、妨害排除請求権ないしは施設管理権を有しているが、このことから企業内において、政治活動を含む表現活動を行なうことが当然法的に保障されているものではない。ただ、企業という組織体の性格や、労使間における実際の力関係の差異から、あくまで使用者による政治的表現活動が事実上企業内で行われているだけのことであり、使用者という地位から、当然に企業内政治活動を行なう権利が法的に承認されている訳ではない。このことは、あらためて明確にされる必要がある。

以上のように、企業内における政治活動といえども、使用者であるが故に、当然これを自由に行えるものではなく、憲法21条で保障された範囲での表現活動が承認されるにとどまるものである。この意味において、使用者としての独自の表現の自由を有するわけではなく、労働者のそれと同レベルにおいて保障されているに過ぎないことに加えて、労働契約の本旨からの制限も受けることになる。

もちろん、職場内においても、市民的自由としての政治的見解等を含む表現の自由(憲法21条)は、相互に尊重されなければならない(労働者・労働組合の場合には、さらに憲法28条の団体行動権の保護が加えられる)のは当然であるが、職場における使用者の表現活動であっても、労働組合に対する支配介入行為(労働組合法7条3号)や、労働者の思想信条の自由、人格権ないしプライバシーを侵害する行為は許容されない。また、いわゆる傾向経営の場合には議論があり得るとしても、通常企業の使用者の場合には、業務命令として、政治・宗教活動に労働者を参加させることは許されない。

使用者の企業内政治活動については、表現の自由に内在する制約を被るだけでなく、労働契約の本旨からの制限も受けているのである。労働契約は、労務提供と賃金との交換関係を合意するものである(民法623

条、労働契約法（以下、労契法）6条）が、同時に労働契約の主体が労働者・使用者という生身の人間である以上、主たる義務（給付義務）としての労務提供と賃金との交換関係にとどまらず、相互の人格尊重が求められるのは当然であろう。

以上のように、労働者による労務提供が労働契約における最大の要素であることからすれば、労働者は労務提供に無関係な義務を負わないこと、および労働者の私的領域（プライバシー）を侵害しない使用者の労働契約上の配慮義務が導き出されるのである。

労働契約の本旨から、使用者による労働者に対する政治・宗教活動が許されないとされた裁判例として、以下のものを上げることができる。まず、使用者による反共的政治教育への受講義務の存否が問題となった三井美労組事件(札幌地岩見沢支判昭28.1.31 労民集4巻2号71頁)では、従業員は、雇用契約ないし労働契約上の義務を履行すべき義務があるから、当該従業員の職務内容そのものについての教育あるいは技術教育のような業務に密接な関連を有する教育については、使用者は業務命令として、従業員に対し受講を命じる権利があるし、従業員もこれを受講する業務上の義務があるとしても、労働契約上、労働者とは使用者と対等な当事者であることから、労働契約上の義務でない事項につき、使用者が労働者に対し、業務命令を出すことはできないし、従業員もそれに応じる義務はないと判断されている。続けて同判決は、近代企業においては、その効率的生産とその永続性を確保するために、従業員に対して、技術教育のみならず、一般教養教育も必要であるとする使用者の主張に対し、同判決は、必要だからといって、労働契約上一般に義務とされていない事項を、使用者が業務上の命令として、従業員に命じ得る権利はないし、従業員もまたこれに服する業務上の義務はないと判示している。そもそも特定の政治教育が一般教育に該当するのかという疑問を払拭できないが、一般教養教育であっても、使用者が業務と解されない教育内容を労働者に受講させる権利がないことは、当然であろう。

続いて、特定の仏教宗派を信奉する従業員が神道的教義を唱道する修



養団に派遣された三重宇部生コンクリート事件（名古屋地判昭 38.4.26 労民集 14 卷 2 号 668 頁）において、信教の自由は何人に対しても憲法 20 条で保障されているから、たとえ宗教教育が講習科目であったとしても、従業員は、自己の信仰する宗教と異なる宗教行事に参加することを拒否する権利があるものと判断されている。

以上のように、使用者による労働者に対する政治的・宗教的教育を一般教育として行うことは、労働契約の本旨に反することが裁判上、確認されているのである。

## 2. 労働者に対する使用者による政治活動への参加・動員行為

以上の事案は、いずれも企業研修のような off-JT として行われたものであるが、日常的な業務をとおして行われる活動、例えば使用者が政治目的で労働者を参加・動員させる場合には、基本的に同様の理が妥当しよう。もっとも特定の政治活動への動員を業務命令として行うことは、単に政治・宗教教育を受講させる行為以上に、労働者を身体・精神の両面における活動を強制する行為であり、労働者の身体的自由、信条の自由および自己決定権を侵害するものとして、より違法性が強いものと評価されよう。これらの活動への参加・動員が業務命令として行われる場合には、労働契約の本旨にも反することになるが、明示の業務命令が出された場合だけではなく、企業が保有する車輛で労働者を送迎する場合や、政治的活動が有給扱いとなっている等の場合には、同じく業務命令としての性格を有することになる。以上の理は、特定の教科書の採択を求めるための活動や、これに関するアンケートに動員させる場合にも妥当することになる。

ところで、労働者が当該政治的行事に参加するか否かは各人の自由に任されており、参加は任意的な呼びかけによるものであるとか、労働者の自由意思により参加したものであり、強制的要素は存在しないのではないかとの主張もあり得るところである。しかし、政治目的の署名活動に動員するだけでなく、動員された会場において、アンケートの記入方

法・内容まで細かく指示され、のちに記入した者の氏名やアンケート内容が公表されているような場合には、労働者がこれらの行為を拒否することはきわめて困難であろう。ここでは、労働者の自由意思とは何かが考察されるべきであるが、労使関係においては、「強要」と言えるためには、参加しなかった場合には不利益処分を受けるとか、労働者による明確な拒否行為が行われることは必要ではなく、業務命令として政治活動に動員すること自体が、後述するように、労働者の政治的信条およびプライバシー（政治的自己決定権）を侵害するものとして、そもそも許容されないのである。そして、このことは参加を拒否したことを理由とする不利益処分等を受けることがなくとも、参加を強制すること自体が違法と評価されることに留意されるべきである。

### 3. 使用者の職場における政治的文書等の配布行為

使用者が自己の信念に基づき、企業外において、その政治的信念を開示・公表することは、その市民的自由ないし権利の行使として、基本的に許容されるものである。しかし、職場という限定された空間において、とりわけ多様な見解が存在する政治的な言論活動（これには、政治活動への直接的な呼びかけだけでなく、労働者に対する文書、新聞記事、DVD等の配布や、ツイッター等のソーシャルメディア等を利用した意見表明も含まれる）については、労働者の信条の自由を侵害する側面を否定できない。上述したように、使用者が研修等の場での業務とは無関係な政治的教育が許されないのと同様に、業務遂行過程においても、業務に無関係な文書を配布することは許されない。日常的に職場で行われる政治的文書の配布は、上記の裁判例が示した単発的な一般教養教育に比して、反復継続されるという性質上、労働者の思想信条に与える影響は小さいものではない。

以上のように、使用者が研修等の場での業務とは無関係な政治的教育を行うことが許されない以上に、業務遂行過程において業務と無関係な文書を配布することは許されない。継続的な政治的文書の配布は、上記

の裁判例が示した一般教養教育に準ずるものと考えられよう。

本来、職場は自由な空間であるべきであるが、使用者による政治的表現活動が職場における自由な人間関係の形成に資することは、思想信条というような多様な価値観に支えられているという特質からすれば、基本的には考えられない。とりわけ従業員の反対意見表明権が保障されておらず、使用者の政治的文書の配布が一方的、継続的かつ大量に行われる場合には、労働者がこれに対し、面と向かって反論することは事実上不可能であるから、このような職場が自由な空間を構成することはあり得ないし、とりわけ相互の自由・対等な意見が交換されることはなく、使用者による文書等の大量配布行為が一方的に反復・継続されるような職場においては、むしろ自由な人間関係の形成とは正反対の職場環境が形成されることになろう。

したがって、労働者に対し、就業時間の内外において、業務にかこつけて継続反復して使用者自身の政治的見解を提示する行為は、使用者の表現の自由の行使と言うよりも、これは、もはや労働者に対する価値観の押しつけ、思想教育に他ならない。そして、就業時間中に配布される場合や、使用者が出捐した経費により行われている場合には、使用者による明示の指示がなくとも、従業員がこれらの文書を読むことが業務命令として出されたものとみることができよう。

また、配付文書の内容も問題となろう。事実と異なることを強調したり、特定の国や国民に対するヘイトスピーチを含む文書が配布され、これを支持する従業員の見解が大量に流布されれば、当該国の国籍を有する労働者や当該国出身の労働者からすれば、その人格権やプライバシーの権利を侵害することは明白である。本件の配付文書の内容は、特定の国民の国民性、日本に対する態度、史実認識など、他国のありかたについての否定的な意見を表明したものであり、虚偽の事実を流布するもの、自国・自国民の優越性を過度に強調するもの、特定の外国及びその出身者に対する非難、歴史認識等がある。これに対しては、表現の自由の範囲内の行為であるとの主張も可能であるが、特定の国民・民族への批判

行為が一般的な評論ではありえないし、他人の意見や見解を引用する場合であっても、それを反復継続して行っていれば、それは少なくとも引用された他人の言論が自己の見解と同一のものであるとみられることになる。

ところで、政治的文書の配布対象が、配布に反対する特定の個人に向けられたものではないから、当該個人に影響を与えるものではないという反論がありえよう。しかし、問題は、使用者の政治的文書により、職場において特定の個人に対する敵対的環境が形成され、当該個人の人格権やプライバシーが侵害されたか否かという点であって、配布対象が誰であったかは無関係なのである。次に、配布態様において強制的要素は存在せず、使用者による政治的文書を受け取るか否かは各労働者の任意であり、また配布されても読まなければよいとの主張もあり得よう。しかし、労使関係という不均等な力関係における一方的かつ継続的に配布される評論を受領しない自由は、労働者にはあり得ないのである。また、業務とは全く関係のない政治的文書を職場において配布する行為自体が、労働者の権利を侵害するのであり、大多数の労働者が、たとえ同意していたとしても、特定の個人に対する人格権侵害が成立すれば、それは違法行為と評価されるのである。

## 第2 使用者の職場環境配慮義務

前述したように、労働契約とは、主たる義務（給付義務）としての労務提供と賃金支払いの交換関係であるが、その他にも付随義務としての安全配慮義務、競業避止義務、忠実義務等の義務がある。そして、近年では、使用者の職場環境配慮義務の存在を肯定する裁判例が登場している。

これは、セクシュアルハラスメントの事案である福岡セクシュアルハラスメント事件福岡地裁判決（平4.4.16判時1426号）で初めて採用されたもので、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務

として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等に配慮すべき注意義務を負い、更に労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対処して職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もある」と判断されている。また、同様の事案である仙台セクシュアルハラスメント事件（仙台地判平13.3.26 労判 808 号 13 頁）においても、事業主は、従業員に対し、雇用契約上の付随義務として、良好な職場環境の下で労務に従事できるよう施設を整備すべき義務（職場環境整備義務）とともに、労務の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、職場においてセクシュアルハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事件が発生した場合、誠実かつ適正に対処する義務を負っているというべきであるとしている。

また、パワーハラスメント事案においても、被告会社従業員がその下請会社に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮すべき義務としてのパワーハラスメント防止義務違反の成立が認められている（日本土建事件、津地判平 21.2.19 労判 982 号 66 頁）。

以上の事案は、従業員によるハラスメントに関するものであるが、もちろん使用者自身が行った場合にも同様である。そして、このことは、特定の労働者のみ向けられている必要はない。たとえば、継続的に日本人に対する人種的侮蔑の発言や、日本国そのものやその歴史を非難する文書配付が日常的になされている外国の職場で就労する日本人労働者を想起すれば十分であろう。これらの侮蔑的言動により、労働者が安心して労務提供できるような職場環境が形成されていないことは明らかであろう。ここでは、憲法 14 条および後述する人種差別撤廃条約の精神が労働契約に反映され、労働契約における使用者の配慮義務としての職場環境義務が導かれると考えられるべきである。

そして、使用者の表現活動が特定の国や、その民族、国籍に対する侮

蔑的行為を目的とすると同時に、アンケートへの回答についても、就業時間中に配布されていること、その記載内容は被告会長からの指示マニュアルに従うことが求められていることから、アンケート内容の回答を実質的に指示するものであり、信条告白の強制と評価されるだけでなく、かつ記載した内容が次に他の労働者に開示されることになる。このことは、従業員が感想文を書くことを業務命令として指示されていることを意味するだけでなく、提出しなければ、その事実が使用者の知り得るところになるし、現に署名については、提出者名簿が公表されていることからすれば、不提出自体が不利益につながるとの従業員の認識を涵養させるものであろう。また、以上のような使用者の行為は、非難の対象となっている特定国の出身である労働者や、同国の国籍を有する労働者に対する人種（国籍）ハラスメントに該当する。

このようなハラスメントにより、当該労働者は、自身のアイデンティティ自体が侵害されているだけでなく、同僚である従業員がレイシズム意識を維持・共有していることに強い苦痛を感じるという二重の苦痛を受けており、この点において、まさに、使用者により、自由な職場環境の下で就労する権利侵害されているのである。

原告は、被告の業務とは無関係な上記文書等が継続的かつ大量に配布される度に精神的な動揺を覚え、閉塞感、疎外感、屈辱感、心が碎けそうな精神的苦痛を受けており、在日コリアンとして、劣った民族である、滅びるべき民族であるといったコリアンの民族的偏見・排除を示す文書を見聞せざるを得ない職場環境に置かれていたが、日本民族の優秀性を過度に強調することも、他民族を差別・蔑視することと表裏一体なのである。このような職場環境において、原告は、職場において、在日コリアンである自分は周囲からどのように見られているのか疑心暗鬼に陥り、孤立無援状態に置かれ、将来もこの職場にいられるのか不安に感じることも少なくなかった。

以上のように、被告による本件資料・文書の配布及びこれに対する従業員の感想文配布によって、原告が人種的ハラスメントを受けることな

く、職場で安心して働く利益を侵害されたものであり、在日コリアンである原告の人格的尊厳を侵害するだけでなく、働く意欲に悪影響を及ぼす点において、原告の働く権利を侵害し、その職場環境を悪化させるもので、不法行為を構成する。

### 第3 使用者の言論表現活動と労働者のプライバシー保護

#### 1. 使用者の表現活動と労働者のプライバシー

前述したように、被告による文書等の配布は、原告の職場環境を悪化させる違法な行為であるが、同時に原告のプライバシーを侵害する違法な行為にも該当する。

労働者は、職場においてもプライバシーの権利が保障されている。その内容は、私的事項の秘匿から個人情報コントロール権に至るまで多様な形態が存するが、ここでは、使用者による政治的言論活動との関係における労働者のプライバシー権について言及する。

##### (1) 思想信条の申告とプライバシー

何人も社会のいかなる場面においても、特定の思想信条を有すること、もしくは有しないこと、あるいは信条の告知を強制されない権利を保障されている。これは、通常、憲法19条や21条から導かれるものであるが、憲法13条に基づくプライバシーの権利からも根拠づけることができる。この点で、憲法上の自由権規定の第三者効が争点となった三菱樹脂事件最高裁大法廷判決（昭48.12.1 2民集27巻11号1536頁）では、入社面接において、採用者は、応募者の思想信条を聞くことが許されるとされている。しかし、採用段階であれ、採用者である企業が、思想信条という個人の最も根源的な精神活動として保護されなければならない事項である政治的信条の申告を求めることは、応募者のプライバシー侵害としての評価を免れないものである。したがって、応募者のプライバシーを侵害する採用者には契約締結上の過失があったものとして、不法行為

責任を負うことになる。すなわち、採用者は、労働契約締結の以前の段階においても、応募者のプライバシーを侵害してはならないという信義則上の義務を負っているのである。そして、このことは、労働契約を締結した以降も、基本的に異なるものではなく、むしろ労働契約締結過程以上に、使用者は、労働契約上の付随義務として、雇用する労働者のプライバシー尊重義務を負う（労働契約法3条4項）ことに変わりない。

以上に述べた理は、使用者が表明した自己の政治的信念に関する労働者の見解をアンケートする場合にも、同様に妥当する。この場合、使用者が、自分自身の見解ではなく、他者の見解や資料を労働者に配布する場合であっても、おおむね同様の見解が一貫して配布されている場合には、それが当該使用者自身の政治的見解として理解されることになるところ、このような行為は、労働者の信条告白を迫るものであり、労働者の思想信条の自由を侵害するだけでなく、そのプライバシーを違法に侵害するものとして、不法行為を構成する。

## （2）「囚われの読者」（captive readers）としてのプライバシー保護

次に、使用者の文書配付行為と労働者のプライバシーとの関係を考察する際に参考となるのが、地下鉄車内での商業宣伝法の違法性が争点となった大阪市営地下鉄事件最高裁判決（最三小判昭63.12.20判時1302号94頁）における伊藤正巳裁判官の補足意見である。同裁判官は、「囚われの聴衆（聞き手）」（captive audience）との概念を紹介したが、それによれば、「個人が他者から自己の欲しない刺激によって心の静穏を乱されない利益」は、法的に保護されるべき利益であるが、これは「広い意味でのプライバシーであり、聞きたくない音を聞かされることは、このような心の静穏を侵害する」ものと理解されている。このプライバシーの権利は、消極的情報受領権〈憲法21条〉に根拠を求めることができると考えられるが、同裁判官が指摘するように、憲法13条の保障を受ける「内心の静穏権」ないしプライバシー（幸福追求権・個人の尊重）の保障から導き出すことも可能であろう。

以上のように、プライバシーの権利を根拠にして、個人は、自己の精



神の静謐を他人から侵害されない権利ないし自由を保障されていると解することができるが、もっとも、同事件は地下鉄車内という公共空間における事案であり、私的領域や職場における事案と必ずしも同一視することはできない。公共空間においては、放送を提供する側の商業的な利益や、放送を受ける者が情報から取得する利益との調整が図られる必要があるから、ここでは商業放送を聞く者にも一定の受忍義務が生じることが否定できない。

それでは、使用者による政治的文書の配布は、労働者のプライバシー（「囚われの読者」(captive readers)）との観点からどのように評価されるであろうか。前掲商業放送の事例においても、上告人のように放送を嫌悪する者、放送から得られる情報に関心を抱き放送を評価する者、あるいはどちらにも与せず中立的な態度をとる者に3分されることになろう。しかし、本件のように、職場内・就業時間内に、使用者の名をもって資料あるいは文書が配布された場合、労働者には、それを読まないという選択肢は、通常あり得ないであろう。これが、前記商業放送の事案とは異なる点であり、このことは、使用者による配付文書であろうと同様であろう。また、この問題を考察する際には、伝達される内容が重要な意味を持っており、地下鉄車内において政治的主張の放送がながされれば（そうなれば、もはや商業放送とはいえ、政治目的の宣伝にすぎない）、中立的な立場を採る者の数は大幅に減少することになろう。このように、放送される政治的意見に反対する者だけでなく、そのような放送がなされること自体への反対する者もあるであろう。多様な価値観が前提となる政治的・宗教的主張を内容とする表現行為は、商業放送より、表現行為の対象となる者のプライバシーを侵害する可能性がはるかに大きいものとなることが指摘されなければならない。

さらに、音声を聞くという行為は、ある意味において人の受動的行為であり、その意思がなくとも耳に入ってくるものであるが、聞き流すことや、あるいはイヤホンを使用することにより、聞くことを回避することが可能である。これに対し、「読書」を強要することは、身体・精神

の両面における活動を強制するものであり、身体・精神両面への侵襲の程度が高い者であり、人格権侵害の程度も高くなるのである。

また、「囚われの読者」（もっとも、「読者」と言う場合には、積極的に資料や書物を読もうとする意思が介在するプラスのイメージであり、「読むことを強制される者」を「読者」と呼ぶのは不適切な感も否めないが、ここでは「読者」としておく）の場合、「囚われの聴衆」がそうであるように、表現行為が特定の個人に向けられている必要はなく、その対象にプライバシー侵害を受けたと主張する者が含まれていればよいことに留意される必要がある。そして、労働契約の内容に含まれていない、業務とは無関係な政治的文書が継続的・連続的に行われることにより、与えられた業務を行なうことや、政治的宣伝に悩まされることなく職場での生活を静謐に行う権利が侵害されれば、それは不法行為を構成することになる。

ところで、政治的文書の配布が、これに反対する特定の個人に向けられたものではないから、同人への社会的影響するものではないというという反論がありえよう。しかし、問題は、使用者の政治的文書により、特定の個人の敵対的環境が形成され、当該個人の人格権やプライバシーが侵害されたか否かが問題であって、配布対象が誰であったかは無関係なのである。次に、配布態様において強制の要素は存在せず、使用者による政治的文書を受け取るか否かは個人の自由であるから、これを受領するか否かは各労働者の任意であり、また配布されても読まなければよいとの主張もあり得よう。しかし、労使関係という不均等な力関係における一方的かつ継続的な評論を受領しない自由は、労働者にはあり得ないのである。また、業務に全く関係のない政治的文書を職場において配布する行為自体が、労働者の権利を侵害するのであり、大多数の労働者が、たとえこれに同意していたとしても、特定の個人に対する「静謐人格権」の侵害があれば、それは違法行為と評価されるのである。

### (3) 「アイデンティティ」の権利について

使用者による文書の配布、労働者が当該文書を読まされる行為、およびこれに対する意見開示を要求されることの3点に対しては、労働者集団全体の問題と、文書が配布される「対象」とで、分けて考える必要があるだろう。前者については、(2)および(3)において言及されているので、ここでは、後者との関係につき述べることにする。

ここで問題となるのは、純粋な政治的文書だけでなく、歴史観や特定の国籍・民族的出自にかかわる文書が継続的かつ大量に配布され、かつ同僚によって当該文書の趣旨が支持されるという職場環境の中に置かれている当該国出身の労働者が置かれた状態が、改めて問題となろう。もちろん、当該労働者にとっても、(2)および(3)で論じられた点は他の労働者とも共通するものであるが、自己の出身国等を侮蔑する内容の文書が職場内で継続的に配布され、かつそれを支持する多数の同僚の見解が公表されている点において、当該労働者は、二重の被害を受けていることになる。

ここでは、プライバシーの権利の一つであるアイデンティティの権利が問題とされるべきである。この権利は、「他者との関係において、自己の人格的同一性を保持することは、人格的生存にとって不可欠なもの」(いわゆるなりすまし事件(大阪地判平28.2.8判時2313号73頁))において認められたものである。すなわち、同判決において、アイデンティティの権利とは、「他者との関係において人格的同一性をする利益をいい、社会生活における人格的生存に不可欠な権利である」との原告の主張に対し、「確かに、他者との関係において人格的同一性を保持することは人格的生存に不可欠である。名誉棄損、プライバシー権侵害及び肖像権侵害に当たらない類型のなりすまし行為が行われた場合であっても、例えば、なりすまし行為によって本人以外の別人格が構築され、そのような別人格の言動が本人の言動であると他者に受け止められるほどに通用性を持つことにより、なりすまされた者が平穏な日常生活や社会生活を送ることが困難となるほどに精神的苦痛を受けたような場合には、名誉やプライバシー権とは別に、『他者との関係において人格的同一性を

保持する利益』という意味でのアイデンティティ権の侵害が問題となりうる  
と解される」としている。まさにアイデンティティとは、自己の存在根拠を  
意味するが、自己とは他者との関係なしには存在し得ないものである。

アイデンティティの権利は、まさに自己の国籍・人種的出自に基づき  
尊厳（誇り）を持って生きる権利、あるいは自己の国籍・人種的出自を  
理由として、人格への不当な侵害を受けることなく平穩に職場で就労  
する権利と定義することができる。この場合、「他者との関係において、  
人格的同一性を保護する利益」が認められるとしても、どのような場合  
であれば、許容限度を超えた人格的同一性侵害となるかが問われる」と  
されている。アイデンティティとは、同事件では他者との同一性を区別  
すること、本件では、自己の出自として生きることを他人から侵害され  
ない権利が問題となっている。

特定の労働者の出身国や、その民族性、歴史を否定的に捉える文書が  
当人を含むすべての労働者に配布されているだけでなく、これを支持す  
るアンケートが明示されているとすれば、当該労働者のアイデンティ  
ティは二重に侵害されているものと評価されよう。そして、このことは、  
原告に対する同資料・文書の配布が行われなくなったとしても、配布さ  
れる政治的文書の意見に反対する者だけでなく、そのような配布がなさ  
れること自体への反対も含めて考えられるのである。原告本人からすれ  
ば、依然として職場に同様の文書が配布され、あいかわらずこれを支持  
する同僚の見解が出されているという事実が変わりないからである。

さらに、ここでは、当該言動がいわゆるヘイトスピーチ（「本邦外出  
身者に対する不当な差別的言動」、専ら本邦の域外にある国若しくは地  
域の出身である者又はその子孫であって適法に居住する者（以下、「本  
邦外出身者」）に対する差別的意識を助長し又は誘発する目的で公然と  
その生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し又  
は本邦外出身者を著しく侮辱するなど、本邦の域外にある国又は地域の  
出身であることを理由として、本邦出身者を地域社会から排除するこ  
を扇動する不当な差別的言動をいう」「本邦外出身者に対する不当な差

別的発言の解消に向けた取組の推進に関する法律」2条)に該当するか否かは問わないことに注意される必要がある。労働者のアイデンティティを侵害するような使用者の言動があったか否かが重要であって、ヘイトスピーチに該当すれば、その違法性が強まるだけと考えられる。

以上のように、本件資料・文書を配布し、これに対する労働者の評価をさせ、これを公表させる行為は、当該労働者のプライバシー（アイデンティティ権）を侵害するもので、不法行為に該当する。

この場合、ヘイトの種類に属しないものであっても、個人に向けられたものである必要はない。

#### 第4. 結論

上述した被告等による文書配付等の行為は、それが原告自身に向けられたものではなくとも、原告のプライバシー（職場における静謐権およびアイデンティティ権）を侵害する違法なレイシャルハラスメントに該当する行為であり、かつ労働契約上の付随義務としての職場環境配慮義務に違反するものとして、原告に対する不法行為が成立するものである。

以上

ヘイトハラスメント裁判を支える会 総会

# 学習 & 交流集会

8月5日(日)  
午後2時～



第3回



学習会では、同志社大学の板垣先生より、裁判所に提出した意見書にもとづいて、被告・フジ住宅および今井会長が行った行為の差別性、問題性を解説していただきます。また、現在作成中の意見陳述書にもとづき、フジ住宅のなかで受けた被害について、原告が詳しく語ります。ヘイトハラスメントに対する怒りを共有し、勝利判決にむけて支援者の想いをひとつにする機会にしたいと思っています。ふるってご参加ください！

集会参加費 500円 交流会参加費 2000円

○集会は参加申し込み不要 ○交流会参加費は食べ物のみ。アルコール、ソフトドリンクは会場で販売します  
○交流会のみ、料理・飲み物を準備する都合、あらかじめ、チラシ下部記載の事務局まで、前日までにお申し込み ください

学習会

## ヘイトハラスメント裁判からみる 排外主義・差別主義(仮)

講師：板垣竜太さん（同志社大学社会学部教授）

会場 つるはし交流ひろば「ばだん」



住所：大阪市生野区鶴橋 2-15-28  
JR大阪環状線・近鉄・大阪市営地下鉄「鶴橋駅」より約600m  
生野コリアタウンまで約300m

当日のスケジュール

- 14時～ ヘイトハラスメント裁判を支える会総会
- 14時15分～ 学習会「ヘイトハラスメント裁判からみる排外主義・差別主義」(仮)
- 15時30分～ 裁判の経緯と今後の見通し(弁護団)
- 15時45分～ 原告のアピール
- 16時15分～ 各団体・個人からの報告
- 16時45分 集会終了・休憩後交流会

当日、12時より生野区鶴橋周辺で、署名、街宣、チラシ配布をおこないます。是非ご協力を願います。ご参加頂ける方は11時30分に「ばだん」までお越しください！