

ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.18

発行
2020年7月2日

〒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
事務局 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

判決期日直前特集号

「会社の無限定支配」からの解放への一歩

ヘイトハラスメント裁判を支える会 共同代表
竹信 三恵子 (ジャーナリスト・和光大学名誉教授)

デマまで交えた中国人・韓国人についての民族差別的な新聞記事や書籍が、業務と関係なく毎日のようにパート、アルバイトも含む全社員に配られ、社員に感想を書いて提出するよう指示が出される。これを受けて、韓国人への偏見に満ちた批判を自発的に書く管理職も出て来る。日本のアジア侵略を正当化する立場の教科書採択をめぐる住民アンケートの記入にまで社員の動員が指示され、不参加を申し出ない限り、自動的に動員要員に組み込まれる――。

フジ住宅訴訟で見えてきたこれらの事実は、日本企業の労務管理の問題点として指摘され続けてきた「強制された自発性」(労働社会学者、熊沢誠の言葉)という魔物を浮かび上がらせました。

労働者は、生活のために労働力を売らざるを得ません。その弱みにつけこまれる形で内面的な服従まで強いられがちです。だからこそ、労働力は売っても、人としての権利や思想信条などの内面の自由までは売らなくてすむよう、労働法ではさまざまな権利が規定されてきました。こ

うした権利の行使をくじくため、日本の労務管理はしばしば、「断れない状況」を張り巡らし「社員が自発的に行ったこと」という擬制を設け、それらは、過労死の横行も招き寄せてきました。

不当な支配への対抗手段が弱い時、人はまず異議申し立てを行い、次には渋々同調し、やがてはその支配を内面化して旗を振り始める、といわれます。フジ住宅で起きたことは、まさにそれでした。原告は、こうした支配の被害を一身に受けつつ、自己尊厳をかけた闘いによって、その異様さを社会の目にさらす役割を果たしたのです。

この闘いが、社会的少数者への人権侵害をはねのけようとするものであることはいうまでもありません。ただ、同時に、これは日本社会で営々と構築されて来た「会社による無限定支配」の檻から働き手を自由する一歩でもあります。その意味で私たち「社会的多数派」の働き手にとっても、これは他人事ではない、重要な闘いなのです。

ヘイトハラスメント裁判判決を控えて思うこと

ヘイトハラスメント裁判を支える会共同代表
寺木 伸明(桃山学院大学名誉教授)

2015年8月31日に原告がフジ住宅株式会社と代表取締役会長を訴えて以来、4年半余の間、本裁判を物心両面で支援していただいた会員・事務局の皆様をはじめ多くの方々にまず、心から感謝申し上げます。また、村田浩治弁護団長をはじめとした弁護団の方々の適切で精力的な弁護活動にお礼申し上げます。そして、何よりも苛酷極まりない環境におかれた原告の勇気・忍耐・努力に敬意を表させていただきたいと思います。

さて、本裁判は5月14日(木)に判決日を迎える予定でしたが、新型コロナウイルスの影響により、7月2日(木)に延期されました。判決を前にして、いくつか思うところを述べさせていただきたいと思います。

まず一つ目は、弁護団の並々ならぬ熱意と膨大な関係資料の収集・整理・分析と緻密な法理の展開により会社・会長の行ってきた違法行為が明確にされたということです。具体的には、社会的に妥当と認められる範囲を超えた差別的資料の大量配布と会長による点検行為とその公表による差別の助長＝ヘイト行為、そのことによる人格権の侵害、また、特定の教科書採択に向けた社員への事実上、あるいは実質上の動員による、思想・良心の自由侵害行為であることが明らかにされました。

二つ目は、2015年3月6日付で適切な救済措置を求めて大阪弁護士会へ申し立てをしていたことを受けて、大阪弁護士会が昨年7月11日付で勧告書をフジ住宅に送付したことです。勧告

内容は、「1 被申立人（フジ住宅株式会社、同代表取締役会長今井光郎－寺木注記）はその従業員に対し、大韓民国等本邦外出身者の国民性を侮蔑する文書を配布しないこと 2 被申立人はその従業員に対し、中学校の歴史及び公民教科書の採択に際し、特定の教科書を採択させるための運動に従事させ、その報告を被申立人にするよう求めないこと」です。その理由も明記されていますが、弁護団の見解とほぼ重なると思います。しかも、そこで用いられた資料は、2013年4月から同年7月にかけてのものおよび2015年5月から同年6月にかけてのものだけです。会社・会長側は、その後も同様の資料を毎日のように大量に配付し続けてきたわけですから、その違法性を示す証拠はますます増えているのです。

三つ目は、日本も加入している人種差別撤廃条約や女性差別撤廃条約の第1条の差別の定義において、差別する「目的」が明確な場合はもちろん、結果として差別の「効果」を有している場合も、差別に含めていることです。会社や会長側は、資料の配布等を差別しようという意図・目的をもってやったのではないと繰り返し言っていますが（私は、あれだけ大量に、系統的に、毎日のように配付してきたのですから、意図・目的をもってやっていたと断じて間違いないと思いますが）、百歩譲ってかりにその通りだとしても、差別的資料の大量配布等の行為により従業員に偏見や侮蔑意識を植え付けたり助長したりすることに繋がるわけですから、その結果としての「効果」は、明確に差別的なものです。

四つ目は、提訴後の2016年5月24日に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」が国会で可決・成立したことです。また、大阪市では、同年7月1日より「ヘイトスピーチへの対処に関する条例」が施行さ

れています。これらの法律や条例は、国や自治体が、ヘイトスピーチ等が広がっていることを踏まえてその解消を目的に制定したものです。判決が、こうした流れをさらに促進する、画期的な内容になることを切に願っています。

以上、4点、思うところを述べさせていただきました。

本裁判に勝利することは、原告の喜びであり、幸せに繋がるものであることはもちろんですが、それにとどまらず多くの職場で働いている日本以外の出身者およびその子孫の労働者の人格権の保障や思想・良心の自由の保障、労働条件・労働環境の改善に繋がります。

その大きな意義を再度、確認しながら勝訴を勝ち取りましょう。

(2020.5.10記)

ヘイトハラスメント判決を前にして

ヘイトハラスメント裁判を支える会共同代表
西谷 敏（大阪市立大学名誉教授）

それぞれの民族には固有の伝統と尊厳があり、人が自分の民族とその国家に強い誇りをもつのは自然なことである。私自身は、残念ながら、日本の歩んできた歴史を顧みて、日本という民族と国家にはなかなか誇りはもてないが、他の民族に属する人たちの民族意識や愛国心は十分に尊重しなければならないと考えている。韓国人・朝鮮人についてあることないことを並べ立てて非難し、それによって日本人の愛国心をかき立てようとするような言論には、二重の意味で強い嫌悪感を感じる。ひとつは、他の民族をいわれなく誹謗中傷する低劣さであり、もうひとつは、それを通じて日本が過去に犯した侵略という犯罪を覆い隠し、日本人の排外的ナショナリズムをあおりたてようとする黒い意図である。

そうした排外的愛国主義もひとつの考え方であり、それについても表現の自由が保障されるべきだという主張もありうる。しかし、表現の自由は、他人の人格権（民族感情もそこに含まれる）を侵害してならないのは当然であるし、とりわけ企業経営者の言論は、強い制約を免れない。なぜなら、経営者（使用者）と従業員（労働者）の間には、一方が指揮命令を下し、他方がそれに従うべく義務づけられているという、決定的な立場の相違が存在するからである。企業という閉じられた空間において、指揮命令権を背景とした使用者が特定の民族を攻撃する言論を一方的かつ執拗に繰り返すならば、その特定の民族に属する労働者はどれだけの苦痛を被るであろうか。こうした労働者の受ける心の傷を想像

できない経営者は、いくらきれい事を並べても、経営者として失格だと思う。

ヘイトハラスメント裁判は、直接的には、そうした使用者の言論によって傷つけられた労働者の精神的損害の回復を求める訴訟であるが、それは同時に、経営者が特定思想の普及という目的で巨大な社会的権力を濫用することへの警鐘ともなるであろう。この裁判は、被害を受けた個人の救済とあわせて、企業経営の民主化という普遍的な課題を担っているのである。

原告勝訴の判決を期待したい。

原告からのメッセージ



2015年11月12日、第1回期日後に開催された支援者集会で訴える原告

2020年7月2日（木）地裁判決。

裁判を提起して5年目にしてようやく地裁判決の日を迎えます。どのような判決がでるのか、不安と期待で気持ちは浮き沈みを繰り返しています。この5年を振り返って、やっぱり強く感じるのは「なんで？」という素直ないくつかの「？」と疲労です。勿論その間も、なかなか空気感に身を置き続け、疎外感に居心地の悪さやぎこちない対応が表に出る日常に悩み、しんどさを感じてきました。ただ、いろんな形、人の支えを想像し、笑えなくなることは避けてきました。

法廷で「仕事の出来ない人」と言われたことを少し根に持ちつ

つも、そんな私を少しは頼ってくれる人がいると思って誠実に業務には携わるようにと心がけてきました。それに会社に向けても1ヶ月に1回提出の感想文等で（一部の上司宛てとはいえ）メッセージや想いを綴ったりしてきました。提出することを義務づけているくらいなので読まれているはずだと思うのですが、私の文章がわかりにくいこともあるのか、残念ながらこの訴え（裁判）に対しての対応も何も変わらないままです。もっと言えば、相も変わらず、ホームページでの反論は更新され続けているようです。（反論、というか自己都合の弁みたいですが）

ホームページ。そう、会社のホームページには立派な行動指針が載っています。会社の中にも知らされたことも配布されたこともありません（多分）。しかし、ホームページで謳っているくらいなので、これは社会に向けた宣言だと思います。5年前に載っていたかどうかはわかりませんが3年くらい前には載っていた気がします。この裁判に関わる一番わかりやすいところをみなさんに紹介します。きっと、「なんで？」って、相反する「？」を感じることになると思います。

経営方針・社訓・行動指針のところにあるので、よろしければホームページを。

役職員の安全と健康に配慮し、快適な職場の形成に努めます。

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。

フジ住宅 WEB ページ <https://www.fuji-jutaku.co.jp/corporate/creed/> より

最近では、リスク・コンプライアンス推進委員会からひとを不快にする言動に対する注意を促すような回覧もあり、ハラスメント防止規程なるものについても触れられていました。この規程では、結構厳しくハラスメント行為を断じるような処遇についても書かれていました。

今回の判決がここに挙げた会社の姿勢を後押しすること、そして、会社が主体となって、解決に向けて真摯に対応する方向で動いてくれることを期待しています。まあ、とりあえずは、判決を受けて、どう動くかですね。

追記

みなさん、判決の傍聴は叶わないと思います。でも、これまでも寄り添ってくださってきたみなさんの存在はしっかりと感じています。だから、みなさん、今はしっかりと心身ともなる健康に務めてください。そして、いつか必ず来る安心して集えるときには、笑顔で会いましょう。裁判は続いているかもしれませんが、楽しみにしています。

唐突ですが、「怒りの方法」という本を読んだこと思い出しました。この本を読んでなかったら動いてなかったかもしれません。細かい内容は覚えていませんが、良ければ、探してみてください。またね。(^ _ ^) ;

弁護団からのメッセージ



2015年11月12日、第1回期日後に開催された支援者集会では、原告が問題を最初に相談した、日本労働弁護団の電話窓口で対応した3人の弁護士、村田浩治弁護団長、南部秀一郎弁護士、^{キムソンヒ}金星姫弁護士が壇上に立った。

フジ住宅事件は、日本社会のどこにでも遭遇する問題に直面した時の個人がどのような立場に立つのかが問われている事件です。使用者の地位を使って、自らの主観的な世界観、歴史観を主張することをもっぱらとし、差別と偏見に満ちた表現すら気にとめないうで、従業員を「教育する」と称してその特異な信条を押しつけようとする経営者とそのような行為を放置する一部上場企業を被告としています。

従業員が沈黙していることに恐怖を感じつつ、決してみんなが賛同しているはずはないと信じてる訴訟を提起した彼女の信念を正しいと裁判所に認めさせるために努力をしてきました。パート労働者の女性の在日である労働者が勇気を振り絞って裁判で、経営者に個人の尊厳、人格権の保障という普遍的な価値を侵害するような行為は経営者はしてはならないと裁判所が明解に判断を示されることで、個人を尊重し差別と偏見から開放された社会を实

現するきっかけになることを願っています。

弁護士 村田 浩治



みなさんこんにちは。弁護団の南部です。今回会報の原稿を依頼されました。ただ、事件について初めて知ってから6年余、提訴からで5年近くというのはすごく長い時間でなかなかまとまりません。

思い返すと6年前、この件の書面にとりかかった時期には、根拠とする法律も文献も少ない状況でした。大阪市のヘイトスピーチ条例もヘイトスピーチ規制法も2016年に成立、施行ですし、ハラスメントについてもやっとガイドラインの検討が行われている程度。参考になる文献も乏しく、先行する京都の朝鮮学校でのヘイトスピーチ事件が、事件として刑事の色合いが濃く、文献も刑事規制を前提とするものでした。私は無力で何も書けず、ただただ自分の生活圏で普通の人々がひどい行為をしていることに恐怖していました。

今でもその恐怖は変わりませんが、多くの皆様の尽力で、判決を迎えることができました。世の中が変わった気分はないですが、立ち上がる人は増えています。今回の判決が立ち上がる人たちを支えるものになることを祈っています。

弁護士 南部 秀一郎



思い起こせば、私がまだ弁護士として仕事を初めて丸4ヶ月しか経たない2014年5月10日、私は原告と出会い、この事件と出会いました（民主法律協会の電話法律相談にて）。受話器か

ら聞こえる原告の苦しみに溢れた声を今でも忘れることはできません。「彼女の置かれた就労状況はどんなに苦しいものだろうか」と胸が痛み、私も同じ在日コリアンとしてとても他人事とは思いませんでした。「これは単に個人の問題ではなく、日本社会全体の問題ではないか」と思いながら原告の話を一生懸命聞いていました。

その日からすでに6年もの月日が経ちました。そして、裁判が始まってから4年半が経過し、いよいよ判決の日を迎えることとなりました。

原告の訴えが認められるべきであることは当然ですが、それだけでなく、この裁判は、原告の勤務先で起きている深刻な問題を、「ヘイトハラスメント」という概念として世の中に提起した初めてのケースであり、社会的にも極めて大きな意義を有する裁判です。

第一回期日で、原告は「私はこの裁判を通じて、被害を回復したいと願っていますし、心の傷を癒されたいと切に願っています。私達が目線に立って、考えていただけるようお願いいたします」と裁判所に投げかけました。この投げかけに裁判所はどのように応えるのか、みなさんとともにしかと見届けたいと思います。

弁護士 ^{キム}金 ^{ソンヒ}星姫



4年半以上続いた裁判もいよいよ大詰めを迎えております。この4年半の裁判の中で、原告の被害の深刻さ、フジ住宅・会長の異常さ、そして会長による会社の私物化の実態がより明らかになりました。

昨年行われた尋問で原告が述べた、「フジ住宅は自分にとって

は大切な職場であり会社には変わって欲しい」という言葉が心に残っております。この判決のみでフジ住宅がすぐに変わるわけではないと思います。原告の願いを実現し、ハラスメント・差別の無い、安心して働ける職場を実現するためには、今後、この判決を活かして法廷の内外でフジ住宅を変えていくための更なる運動が必要だと感じています。

そして、この闘いは一企業の問題にとどまらず、社会全体における差別をなくし、職場において労働者の人格権をきちんと守っていくための闘いでもあると思います。
今後も共に闘っていきましょう！

弁護士 富田 真平



今井会長は尋問の最後で次の発言をしていました。フジ住宅内のヘイトハラスメントがいかに深刻かがわかっていただけだと思います。ハラスメントの無い社会を目指して頑張りましょう！！

裁判長 今回は提訴後の原告の提訴にかかわる問題について、業務日報を書いた従業員が書いた記載を会長のほうでピックアップされて、全従業員に配られたんですね。

今井会長 ええ。そうだと思います。

裁判長 何でそこを本来、全従業員の目に触れないようなものなのに、全従業員に配ったんですか。

今井会長 それは正しいと思うから配ってるだけの話で、そこはもう価値観の違いですから。

裁判長 これ、こういう批判があることを全従業員に知らせたいということですか。

今井会長 知らせたいというか、本人に。

裁判長 本人にも知らせたいと。

今井会長 それはそうですよ。あなたのやってることは間違ってるわけですから、明らかに。

裁判長 そういう信念のもとに、とにかく全従業員に配ったということ聞いていいですか。

今井会長 やってること自身が一番のフジ住宅や、うちの社員に対して傷つけているわけだから、それこそ大損害ですわ。だからそれをあなた方は、やってはるわけですから。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。

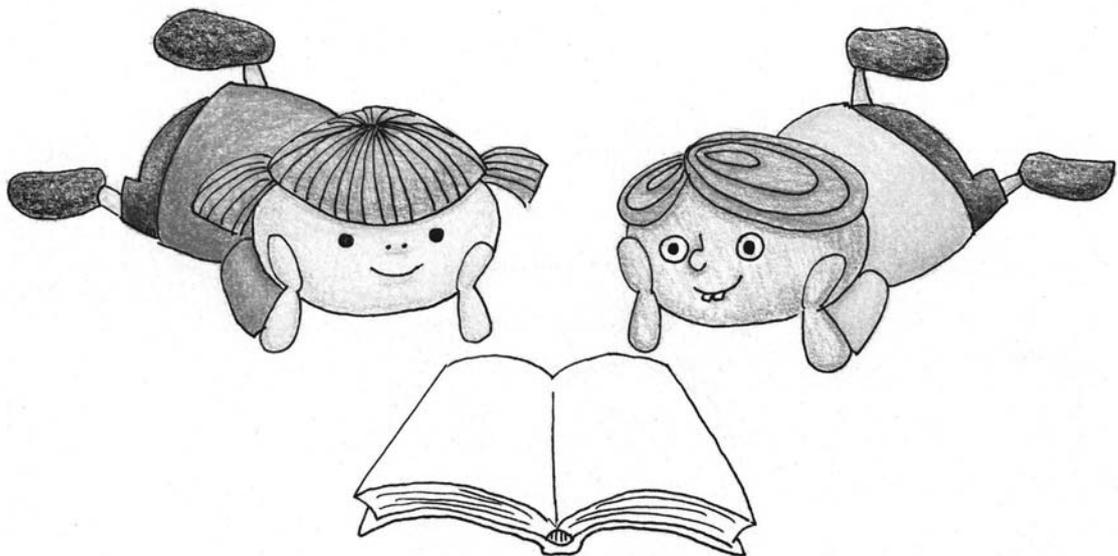
裁判長 提訴が許されない行為だという前提で。

今井会長 それはそうです。

裁判長 そういう意味で配ったと聞いていいんですか。

今井会長 まあ、いいでしょうね。(尋問終了)

弁護士 安原 邦博



支える会事務局からのメッセージ

原告の心を支えていただき感謝します

弁護団の先生方ならびにご支援いただいている皆様方、いつもお世話になり大変ありがとうございます。

2015年8月の提訴から約5年が経過しましたが、ようやく7月2日には判決が出されることとなりました。原告の訴えに共感し、ご支援の声を届けていただいていることが原告の心の支えとなっており、この裁判を訴えたことが誤りではなかったと感じております。

しかしながら、判決の内容によっては控訴審へと継続されることも十分に考えられます。差別と人権侵害がなく、誰もが安心を感じながら伸び伸びと能力を発揮できる職場環境のもとで働きたいという原告の想いを改めてご理解いただき、引き続き支援の輪を広げていただけるよう、よろしく願いいたします。

原告の連れ合い

彼女の涙

約5年間の裁判期日の後の報告集会で何回か彼女の涙を見た。決して職場では見られない光景であろう。この5年間に法廷内では、被告側の理不尽な主張に彼女は悔しい思いをしている。会長が出廷の際にはフジ住宅側の関係者が何百人と裁判所を取り囲んだ。会長の意に反する意見を述べた者はこうなると言わんばかりである。そんな中、彼女は裁判所に入っていった。

彼女は「泣き叫べばいいのか 体調が悪くなればいいのか そんな事になる前に会社が変わるべきだ」と言う。彼女は本当に泣きたい気持ちあるだろうし、そんな中5年間、闘ってきている 耐えてきている。社員は会長の物でもなく、会社は会長の私的な意見発表の道具ではない。

そして、社員が傷つけられる場でもなく、ましてや民族の批判や差別される場でもない。この会報が届く頃には判決は出ていると思う。会の趣旨にある、ヘイトやハラスメントがない会社への一步になる事を望みます。

大澤 恵美子



わたしたちこそが当事者

「社会や人を信じている」。会報 vol.9 の原告メッセージの一節だ。原告は、報告集会でも同じようなメッセージを伝えてくれる。裁判を起こして5年だが、裁判を起こさざるを得なくなった、職場でのヘイトハラスメントはそれより前から起こっている。その中に長年身を置き続けて、なお信じようとする原告の在りように、私は改めて背筋が伸びる。

偏見や人権侵害にまみれた行為がまかり通る会社で自分が働いている…、想像するだけでしんどくなる。職場は、自分が幸せに生きていくための糧を得る場であり、傷つけられるための場ではない。原告の「ただ“当たり前”に仕事がしたいだけ」という思いは、特別なことではなく、私も含め誰もが願って当たり前のことだ。

判決は、次へのスタートだと思う。誰にとっても生き心地のいい社会にむけて、「原告のため」だけではなく、わたしのためにこれからも共に取り組みたい。

宮前 綾子（一般財団法人大阪府人権協会）



社会を変える指標となる判決

約5年にわたる長い一審判決がようやく言い渡されようとしています。その結果は、勝訴判決しかないと信じてやみません。そして、この

間も変わらず職場に通い裁判を闘ってきた原告には敬意しかありません。しかし、どのような判決が出ようとも、この問題が終わるわけではないでしょう。つまりこの問題はフジ住宅という一会社だけの問題ではないからです。

加害者、被害者の関係性を崩そうとする歴史修正主義の台頭、それが各地で起こる植民地被害の歴史を刻む銘板の撤去等、具体的な動きにつながっています。またマスコミによる韓国叩きは、そういった意識を後押ししています。フジ住宅の問題は、いま、あらゆる職場や日頃の会話の中においても起こり得る、また起こっている問題なのです。

原告が声を上げ引き出された判決が、この社会を変える指標となるよう私たちの取り組みは判決後もまだまだ続くと思っています。

朴^{パク} 洋幸^{ヤンヘン} (NPO 法人多民族共生人権教育センター)



1 審勝訴を確信して

提訴から概ね5年。長い時間を、神経をすり減らしながら闘ってきた原告、お疲れ様でした。頼りない事務局ですが、何とか共にこの日を迎えることができました。私たちのような人種的マイノリティは、黙らされ、我慢させられ、妥協させられ、愛想笑いをさせられることの繰り返しです。つい「流されて」しまいます。

そんななか、敢えて仕事を続けながら勤務先との裁判を続けてきた原告の姿勢は、私にとって黙らず、我慢せず、妥協せず、怒りを示して差別と闘うという、民族差別撤廃運動の原点を再確認させてくれました。そして、この裁判に勝訴することは、人種的マイノリティが差別されることなく働く権利を確立するうえでの重大な転換点になりえます。そんな貴重な闘いの一端に関わることができたことを光栄に覚えます。

どう転ぼうが2審、3審とまだ続く裁判。もう少しだけ、ぼちぼちと、ともに歩きましょう。

文^{ムン} 公輝^{ゴンフイ} (多民族共生人権教育センター)

第17回口頭弁論期日の報告

原告訴訟代理人弁護士 馬越 俊佑



第17回期日で配布された傍聴抽選券は172枚でした。期日後の支援者集会に参加していただいた皆様は102名で、傍聴抽選、および期日傍聴のみで帰られた方も多数おられたので、原告支援者は110名前後であったかと思われます。第16回期日の、会社側実質「動員」による異様な雰囲気から一転して、原告には安心して期日に臨んでもらうことができたのではないかと思います。
(事務局)

1月30日午後14時から、第17回口頭弁論期日がございましたので、報告いたします。本日で弁論終結となりました。

1 原被告から最終準備書面の提出

原告・被告らの双方から、いわゆる最終準備書面が提出されました。前回期日での尋問の内容を踏まえ、これまでの主張をまとめたものであり、これが双方最後の主張になりました。私たち弁

護団の準備書面は130頁を超える詳細なものとなりました。

2 原告意見陳述

原告代理人の村田弁護士から、最終準備書面の内容を要約して意見陳述しました。

まず、本件が、労働者が日々労務を提供する場であり、かつ閉じられた空間である職場において、使用者である被告らが、その優越的な立場を利用して、原告に対して行なった行為の責任を問う訴訟であることが確認されました。

そして、原告が人種差別・民族的差別的言動にさらされない権利等を有しており、被告らにはこれらの権利を侵害しないよう職場環境に配慮する義務があったにもかかわらず、当該義務に反して差別的表現を含む資料を配布した違法行為があり、これにより、原告が筆舌しがたい精神的苦痛を受けていることを述べました。

また、被告らが表現の自由の問題であるとしている点については、本件が表現の自由一般ではなく、労働契約上、時間的・場所的拘束を行っている職場内で、その優越的地位を利用して行われたものであって、労働者の人格を傷つけてまで許される表現の自由などないことを説明し、被告今井自身が、ヘイト表現があることを認めながら、「ヘイト表現言う自体おかしい」「普通はそんなこと、受け取りませんわ。少なくとも9割以上の方は」などと問題としていることを逆に非難するという恥ずべき発言を繰り返していることを主張しました。

最後に、本件が、一労働者による一職場における一人の人格侵害のみならず、多様性と個人の尊厳を保障する日本国憲法が求める価値を守る裁判ということを強調しました。

3 被告会社意見陳述

被告会社からも意見陳述がされましたが、まず、被告今井がヘイト表現と認めたことについては、全体の文脈からヘイト表現に当たらないなどと述べながら、被告今井が認めたヘイト表現が、どのような文脈からヘイト表現に当たらないというのかについては言及がありませんでした。

また、結局は原告の意に沿わない表現を問題としているに過ぎないなどと主張されましたが、この点は裁判所も原告の意見を問題とはしないと明確に述べているとおりであり、失当です。すわなち、尋問において、被告会社代理人が原告に対して配布物の内容に対する意見を質問した際に、裁判所は、原告の意見は問題にならず、聞く必要はないと、質問を制限したのです。裁判所も原告個人の意見が問題となることはない判断しているのです。

その他、これまでと異なる主張はありませんでした。

4 被告今井意見陳述

被告今井からも意見陳述がされました。会長に悪意がないことを強調する内容でしたが、悪意が無くとも不法行為は成立するのであって、意味のあるものとは考えがたいものでした。

その他、これまでと異なる主張はありませんでした。