



ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.14

発行
2019年5月16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

和解協議の中止について

ヘイトハラスメント裁判原告
ヘイトハラスメント裁判弁護団
ヘイトハラスメント裁判を支える会

2018年11月1日に行われた、ヘイトハラスメント裁判第13回口頭弁論期日において、裁判所から、原告及び双方に対して、和解の呼びかけが行われました。原告、弁護団及び支える会では、和解による解決も原告の職場環境を早期に改善する意義があると考えました。原告の願いは、公然と人種差別文書が配布される等の職場内のレイシャルハラスメントを止めることであり、労働者の権利や思想信条の自由を侵害するよう行為を止めることでした。私たちは、このような視点から、納得できる和解条件について検討してきました。この検討の中で、原告、弁護団及び支える会は、被告フジ住宅及び被告今井会長が繰り返してきた違法行為を認めて反省し、和解について真摯に対応することを期待していました。

しかし、同年12月13日に予定されていた和解協議期日は、被告側が和解の席につくことすら困難であるとの裁判所の判断で中止となりました。

私たちの期待は不当にも裏切られました。

今後は、裁判所から、被告らに対し厳しい判決が出されるよう、原告、弁護団及び支える会が一丸となって闘いぬく所存です。みなさまには、ヘイトハラスメント裁判について、これまで以上のご支援、ご協力をいただきたく、強くお願いもうしあげます。



第13回口頭弁論の報告

玄 政和（原告訴訟代理人弁護士）



第13回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

2018年11月1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13回口頭弁論期日が開かれました。

1 期日の内容

期日では、原告側からは、期日間に提出した第17準備書面及び第18準備書面を陳述し、証拠として、原告の陳述書や、ヘイトスピーチに関する被害実態調査の報告書等を提出しました。会社からは準備書面8、会長からは第7準備書面が提出されました。口頭弁論期日では、裁判所から、今後原告が会社に引き続き勤務

し続ける場合、判決による解決では、文書配布等について会社や会長が遵守すべきルールを定めることができないため、和解による解決が望ましいと考えており、次回以降、和解による解決の可能性を協議検討していきたい旨の話がありました。

2 期日での意見陳述

弁護団の馬越弁護士より、第17準備書面及び第18準備書面の内容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8について、会長の代理人から第7準備書面についての意見陳述が行われました。

3 原告側の主張

第17準備書面、第18準備書面及び意見陳述による原告側の主張について説明します。

第17準備書面は、原告の被害を明らかにする前提として、職場における労働者の人格権に関し、過去の裁判例がどのように理解しているかを明らかにしたものであり、第18準備書面及び意見陳述は、裁判所からの求めに応えるとともに、原告の陳述書を引用するなどして、原告の被害を具体的に明らかにしたものです。

4 被告側の意見陳述の内容

まず、会社の代理人からは、①文書配布は「自虐史観」の払拭のためであり、中国・韓国に対する批判が文書の主な内容ではない（配布文書全体の0.03%にすぎないという主張）、②配布文書を読むことは強制していない、④文書の配布による組織の一体感の高まりと一部の者の疎外感というのは常に背中合わせにある、との内容の意見陳述がありました。

会社側はこのように、文書配布の目的が自虐史観の払拭という業務に全く関係ないものであることを自認し、さらに、文書の配布により、原告に会社での疎外感を生じさせていることも自認しました。

また、中国・韓国に対する批判が配布文書全体の0.03%にすぎないという主張についても、会社の配布資料の中で提訴一年前の経営理念感想文のみを取り出して他の配布資料を除外して計算したものであり、かつあくまでも被告らの基準で判断したものに過ぎません。

なお、原告側で2013年2月～8月の半年間で配布された文書について人種差別を助長するという観点から問題のある箇所をピックアップし、400箇所以上特定して主張しており、これをうけて、裁判所も、前回の口頭弁論期日において、業務外の資料として配布している文書の中で、中国・韓国を批判する文書が他の文書に比べ3倍程度あるということを述べていました。

次に、会長の代理人からは、①会長の活動の主目的は中国・韓国への批判ではなく「自虐史観の払拭＝国民が事実を知ること」にあること、②自虐史観から脱却することは、各人の業務と会社全体としての事業運営に副次的なプラスの作用をもたらしているため、事業に全く無関係な配布資料というものはないつもりであること、③資料の閲読や賛同は任意であること、④業務と直接関係しないものに触れて、一個人として総合的な研鑽を図ることは非常に重要であり、本件の資料配布もそのような位置づけのものと理解される必要がある、との内容の意見陳述がありました。この点も、会社の主張と同様、業務に直接関係ない目的での配布を自認しているものです。

5 次回以降の予定

1で述べた通り、次回以降、原告側・被告側双方で、和解案について検討を行い、裁判所との間で協議を進めることとなりました。しばらくは、支援者の皆様に傍聴に来ていただくような、法廷における口頭弁論期日は設けられず、原告側・被告側・裁判所のみが出席する和解期日において和解に向けた協議を行うこととなりますが、引き続き原告・弁護団へのご支援のほど、何卒よろしくお願いいたします。

(支える会事務局補足)

本誌巻頭にあるように、裁判所より提案された和解協議は、被告・フジ住宅および今井会長側による実質的な拒否によって、一度もおこなわれることなく、口頭弁論期日が再開されることになりました。

第13回期日の傍聴抽選券は129枚配布されました。期日終了後に近くの会場で開催した支援者集会には56名の原告支援者のみなさまに集まっていただきました。原告側と被告側の支援者が、ちょうど半々という状況です。次回期日以降も、これまで以上の多くの皆さんに傍聴支援に駆けつけていただけますようお願いいたします。

原告より：（私だけではなく）傷は広がり、深まるばかりです。

みなさん、この会報も5ヶ月半ぶり。和解協議は一度も開かれることなく裁判期日が再開しました。

裁判を提起したのが2015年8月末。もうすぐ丸4年。本質的には何も変わらない、微妙な空気を感じながら、日常を壊しきらないように複雑な想いを募らせつつも仕事に従事しています。匿名の「恩知らず」の原告従業員に向けられた誹謗中傷・攻撃的な言葉を上層部へ献上した人の文書を会社が全従業員に配布したことで、この4年、居心地の悪い距離感を計りながら過ごしてきました。きっと、同じく複雑な感情を持ちながら仕事に従事している従業員も少なからず。ではないかと思っています。

裁判を提起してしばらくは、多くの従業員が流されるままに（詮索しない限り）特定されない匿名の私に向けて様々な残念な評価で盛り上がる時期もありましたが、今では献上する人が減ったのか、選ばれてないだけなのかとても希にしか載らないようです。（当時、配布されたものは忠誠心に溢れたもので占められていて、流れに乗り遅れないようにという心理が働くような雰囲気醸されていた気がします。）

当時は、匿名の原告が自分の直ぐそばで働く人かもしれないという想像にいたる前に、会社からの働きかけ（訴訟に関するテープ拝聴会やら、役職者の日報での原告への非難や威勢のいい言葉の全社員配布など）が数々ある中で、「良い従業員」として期待に応えなくてはいけないという意識が働いたのかもしれない。

少し時間が経って冷静になる中、「遠い人」ではないと気づき始める人もいたのではと私は思います。その時に、仕事の範疇を逸脱していつでもどこでも会長や上層の期待に添うことを一番の基準にするような教えに無自覚に応えるのではなく、自律した考えを持つ大人として、距離を置くという選択肢が見えた方も多くいてほしいと思っています。言われたら（察したら）実行。という教えの中、実行しないことで評価が下げられるかもしれない環境においては、それさえも勇気のいることです。まあ、誰も褒めてはくれないし、ともすれば、上司からの評価は下げられる一方かもしれません。

会長や会社側は、裁判に証拠として原告側より提出された（元はといえば、私は受け取った側で、会社が会長の意に従って配布してきたものですが）関係について争いはないとして認めています。しかし、その目的についてはあたかも「国家のため」「日本人の為」「不幸な皆さんを救うため」「従業員の為」などと、大きな存在を勝手に同化させて言い換え、周りを巻き込むことで正当化しようとしているようです。最高権力者の想い、理想が唯一無二で疑いを持ってはいけないものであればあるほど、会社組織からは客観的多角的視点や多様性といったものへの配慮は軽んじられ、強い立場へ追従（少なくとも、異論は控える）する構造で上層部は固まっているのかもしれません。

社内で「相手の立場に立って」的なことをよく目にしてきましたが、残念ながら、一般的な労働者である従業員の中にある多様性や、同じく日本で共に生活しつつも、その存在をなかなか認知してもらえない日本人とは異なる「存在」、違う選択をする人たちの「存在」は、「相手」には当たらないようです。

そんな中で前回2018年11月1日の期日で、和解協議という、話し合いで解決の方向性を互いに見出す方向について裁判所から勧められ、会社側・会長側も、原告側も和解協議に向けての姿勢を示したわけです。

正直、疑心暗鬼ではありました。でも裁判所を間にして間接的に向き合うのであれば、違う立場、違う視点に気付いてもらえるのではないかと思い希望をつなぐことにしました。

残念ながら、和解協議は一度も開かれることはありませんでした。

せめて、会社には過去・現在に至って社内で撒かれた数々の物や行われてきたことが、果たして企業としてあるべき姿であったのか、従業員個々を尊重するにふさわしい行いであったのかを会長の（実質的）持ち物としての会社でなく、自立した企業として、この協議に対応し、自ら検証する姿勢を取ってほしかった。残念でした。

和解協議がなくなってからも会社では、会長発信、会社発信で裁判に関する資料として各種ブログ（会社のブログ・会社支援者の方のブログ）がオールカラーでA3ほか複数枚に及んで全社員配布されます。

それ以外にも、「為になる」として会長発信での資料も配付され続けています。正直、気持ち悪いです。ただし、教科書展示会への行動要請は私に見えるところではなくなりました。互いを監視し合うような体制で業務を押しつけて行かなくて良くなったのはいいことだと思います。もし、退職勧奨された時にお金をもらっ

て辞めていたら、今も残った従業員や新しく入った従業員は何らかの形で負担を被り続けていたと思います。

残念ですが、もし私が消えたら、企業としてふさわしくない行為でも今の会社には歯止めをかけることの出来る体制はないようですし、築けないようなので、皆で黙認して（形式上は自発的に）させられていくことになると思います。今の日本では、こんな状態から従業員を守る法律はないので、善し悪しも法律に違反しないことでセーフにして、広がるかもしれません。（普通にアカンことはアカンと判断できないようです。）

ということで、皆さんには会社が配布した資料の PDF を保存したアイコンの一部を・・・
めっちゃ一部ですが・・・

