

# ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.10

発行  
2018年3月8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

## 同じ社会に生きる友人として

平野 智子（支援者）

「裁判することになった」。10 数年疎遠だった大学の友人から連絡が入ったのは、約 2 年前。すぐにネットで検索し、フジ住宅で行われている数々の出来事を知り、苦いものが込み上げてきた。毎日通う職場で、自分の出自に関わる誹謗中傷を、雇用主である会長から流され、上司や同僚がそれに同調する。そんな針のむしろのような環境で何年も過ごして、今もそこで頑張り続けている。

私は原告と大学に入って知り合った。おそらく初めての在日韓国・朝鮮人との出会いだっただろう。その友人を通して、日本で定住外国人がどのように過ごしているのか、どんな境遇の違いがあるのかを知った。例えば、日本で生まれ育った友人は、税金を払っていても選挙権等の住民として当然の権利が奪われている。そんな境遇でも友人はいつも朗らかで、他のもっと声に出せない、姿の見えない、しんどい思いをしている存在を支えようとしていた。そんな姿を思い出す。そして、今も原告は職場を辞めずに戦っている。「辞めてもこの構造は消えない、社会全体を覆っている排

除の意識がある限り、そこで傷つく人がいる。だから、ここで問いかける」と、きっと友人は答えるだろう。その意思の強さに心を打たれる。

私は今、中学生の支援をしていて、在日韓国・朝鮮人や在日中国人の子たちに関わっている。養育環境も経済状況も大変な中で頑張っている子たちが、就職した時に、フジ住宅でなされている環境に置かれたらどんなに辛いだろうかと考える。私は社会に出ていく彼らを、笑って見送れないことを改めて痛感した。

裁判は、家族全員で関心を持っている。大学生の息子、高校生の娘と一緒にいろいろな記事を読み、被告側の主張も知るようになっている。フジ住宅の会長は、ヘイトスピーチをしている人達と同じことを言っている。数々の嘘を信じ込み、流し、そのことに無自覚である。ヘイトスピーチは差別であり、嘘と差別は言論の自由に該当しないことは、世界の常識である。

私は、この国が様々な人たちにとって生きやすい、多様性を持った国になってほしいと考えている。私も友人も同じ社会で生きる隣人同士で、同じ権利に守られた存在でありたいと願っている。だから、この裁判は私自身の問題でもあり、そんな社会の実現の一步になると思っている。

2018.2.24 平野智子

## 第9回口頭弁論期日の報告

清水 亮宏（原告訴訟代理人弁護士）



口頭弁論期日後の支援者集会にも立ち見が出るほどの参加者がありました

2017年12月14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9回口頭弁論期日が開かれました。今回の期日には、傍聴抽選券が160枚近く発行されました。そのうち、130から40名程度が原告側支援者で占められていました。原告支援のために駆けつけていただいた皆様に厚くお礼申し上げます。

## 1 進行協議期日・第9回口頭弁論期日

口頭弁論では、会社から提出された準備書面5の陳述、今井会長から提出された第5準備書面の陳述がなされました。それぞれ、書証（証拠）も提出されています。

原告側は、原告第12準備書面、第13準備書面を陳述予定でしたが、書面の別表の項目等について議論があり、陳述を留保することとなりました（2017年12月中に修正したものの提出し、次回期日で陳述予定です）。

また、口頭弁論では、原告代理人の林範夫弁護士より、本件提訴後の資料配布行為の違法性についての意見陳述を行いました。配布資料に記載された具体的な文言を引用しながら、提訴後の資料配布行為が違法となる理由についてわかりやすく説明いただきました。被告ら側からも、陳述された書面の概要について、それぞれ意見陳述がありました。

直前に開かれた進行協議期日では、提訴後の資料配布行為の法的な位置付け等について議論しました。

## 2 原告が主張したこと

原告側が陳述予定であった原告第12準備書面は、提訴後の資料配布行為の違法性について主張する書面です。提訴後、会社内において、訴訟提起に対する報復的非難や、原告を社内で疎外するような内容が記載された感想文等が継続的に配布することが、原告の権利を侵害する不法行為であると主張しています。

原告第13準備書面は、これまでの原告の主張全体について、対象となる行為や違法となる根拠等を整理した書面です。

### 3 被告が主張したこと

会社側から提出された準備書面5では、主に提訴後の資料配布についての主張がなされました。会社は、本件の提訴報道や支援団体の宣伝によって、会社の対外的イメージが悪化し、社員の士気が低下する危険が生じたため、提訴後の資料配布を行ったと主張しています。

今井会長側から提出された第5準備書面では、会社の主張を全面的に援用したうえで、経営者の思想・理念を浸透させることが企業発展の原動力である、受け手が受ける不快感や感情的反発は表現行為の規制の理由にしてはならない、などの主張が展開されています。

(被告らの主張に対する反論は第14準備書面で行うこととなりますので、詳細は次回の報告に譲ります。)

### 4 次回以降の予定

次回、第10回口頭弁論期日は、2018年3月8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。)

第10回期日までに、原告側から、被告らの主張に対する反論や学者の意見書に基づく主張を内容とする第14準備書面を提出予定です。

今後とも、裁判傍聴等で原告・弁護団をご支援くださいますようお願い申し上げます。

## 原告からのメッセージ



第9回口頭弁論期日後の支援者集会でアピールする原告

あけましておめでとうございます。とはいえ3月ですが・・・

この場を借りて、これまで支えてくださいました皆様に言葉でしかありませんが、お礼とお詫び、更なるお願いを申し上げます。  
実は、ずっと気になっていながら、どこでどう表現して良いかわからなくて、期日を重ね、時間がたってしまいました。（普通の人生では予定しない出来事で戸惑うばかりです。）

まずは、呼びかけ人になっていただいた皆様。

多分に戸惑いを持ったままではないかと思います（私は持っています）。

何かを明確にさせていただくということも示せないままに時間が過ぎてしまい、今後も何を？というふうを感じさせてしまっている気がして、心が落ち着かないままに期日（裁判）を重ねております。中にはカンパや署名などいただきながらちゃんとお礼の気持ちをお伝え出来ず、本当に申し訳ない気持ちです。（特に所属されている「～会」や「～組合」といったグループからいただいた方には、グループの皆様にもお礼の意を表さず、無礼をしており申し訳なく思っています。本当にお力をいただけていること感謝しております。また、一人一人あたって下さり力を集めてくださっている方にも、その行動力とお気持ちに強く励まされています。）

この会報が皆様に読んでいただけること、この気持ちが届くことを期待しています。

そして、あまり社会的には知られていないこの裁判の意義、そして訴えに共感してくださり、ともに考え支えてくださる皆様。

私は時給で働くパートです。一部上場企業の会社やその経営者と違い経済的にも社会的にも何の力もありません。ゆえに関わる人は全員、何かしら手弁当の持ち出し状態です。弁護団の先生たちも多くの時間と労力を私のような存在への寄り添いと経営側による雇用の枠を超えての干渉が社会にもたらす未来への危機感、何とかしたいという、それぞれの気持ちで費やしてくれていると思っています。私にできることは、不安やストレスを抱えても、心を折らないようにいることだけです。この先、先生方には幾ばくかでもちゃんとした報酬と成果がもたらされることを信じるだけです。

裁判所に提出するためのコピー代さえ、私が心を決め保管し始めた時からの一部の抜粋でありながら、結構な額がかかっています。その経費も皆様からのカンパに頼っているのが実状です。皆様が友人知人の方と手を携え駆けつけてくださること、温かい声をかけてくださることは束の間といえ、日々嫌でも頭から離れない不安や人の目線を気にしてしま

う緊張から私を解放してくれます。それは今の私にとって、希少で大切な時間です。

とはいえ、現状は・・・

会長・会社、その考えに親近感を持つ社外の方たちによって、皆様は私とともに「反日」のレッテルを貼り付けられています。全社員に配布される資料には、結構な頻度で「反日」の文字が登場、月一回全社員に提出義務の課せられた経営理念感想文の抜粋（130人分くらいかなあ）では、複数の方（全てがではないですよ。全従業員でもないし。回覧不可の私もいますし。）から「日本」の敵、会社・会長の敵、云々として非難されていることをお伝えしなくてはならないほど、会社の中では、指導者と一体化し思考すること・表明することが素晴らしい従業員の姿であり、褒められるに値するという価値観が通るのが現状です。

結論が決まっている中では、「反日」「金目当て」「アホ」・・・と書いた相手、そんな人物に寄り添う人たちを想像し、横にいる人かもなどと考える必要はないし、考えないほうがいいのだと思います。そして経営トップの「立派」な人たちがお褒めのことゆえ、誰も止めてはくれません。基、止めることができない状態なのだと思います。

**裁判は10回の期日を迎えます。**

この裁判、世間では、原告が「在日」である（日本人でない）ことから、配布物の内容が「ヘイトであり、差別であること」が主なる争点として捉えられがちなようです。実際、相手側も主にその点で反論をされています。（「大切な従業員の為」「日本の誇り」「評論であり表現の自由」を守るため、といった創業者による立派な行為となる。らしい）

確かに、「在日」という立場・ルーツを背負う私が、何年も何年も幾度も幾度も、これら連日の配布物やそれを素晴らしいという上司とその指導のもと結果的に応える人たちが発する言葉（文字を以ってですが）に傷つき続けた事実、望まぬ行動に至りつつ、その雰囲気の中で働き、抱



え込んだ葛藤は訴えとして絶対に外せないことです。

ただ、そのことを以って、この裁判の本質がフジ住宅という一企業で起きた、私個人の感情や、日本の旧植民地とそこにルーツを持つ人への差別の問題・今話題のヘイトスピーチのことに尽きては、問題を矮小化（語弊がありますが）することになります。

### 従業員一人一人が尊重されるために

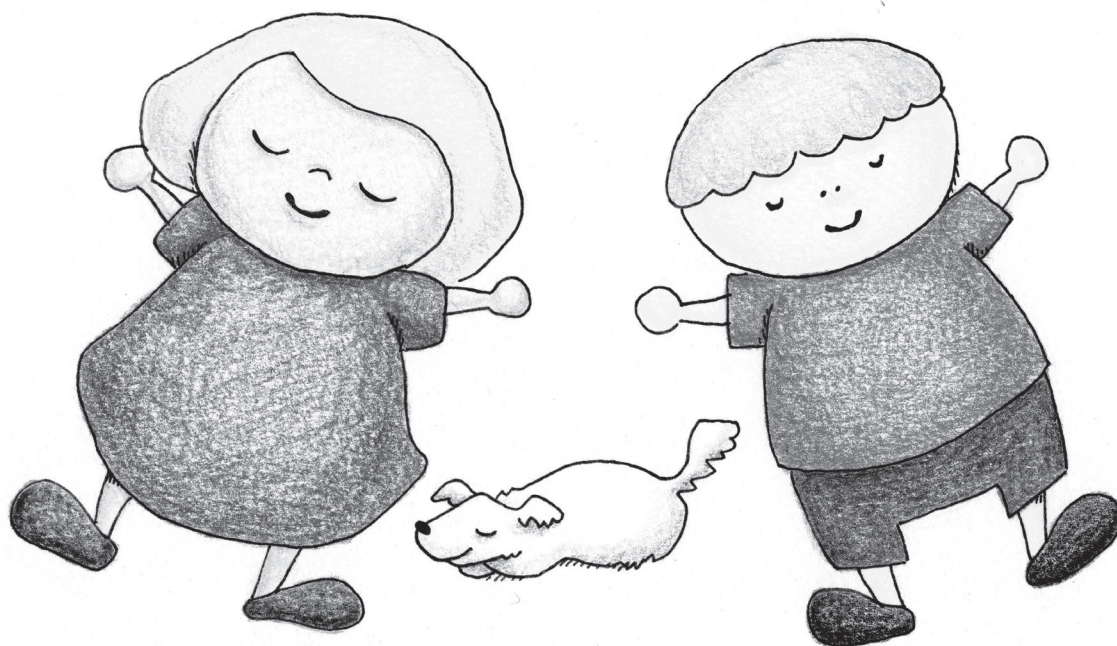
この問題は、「社員（の為の）教育」という名のもとで、物言えぬ側の多様な価値観や自律的良心に蓋がなされた中で起きています。会社の頂点にある「指導者」が業務に全く関係のないこと（個人的な価値観や政治的嗜好、「全人格奉公」の推奨？）で強く働きかけを行い誘導する過程で、排他的な言説や差別が、都合のいい人材育成に効果をもたらしたと思っています。不幸なことに、そのことが会社にとっては都合のいい組織管理、職場環境につながったのかもしれませんが。

今の日本では、従業員がいかに尊重されるのかは、会社（特に経営者）の側の自制と理性にゆだねられているのが現実です。権力の側が「～の為」、と言えば従業員を尊重し大切にしていることになってしまいます。だから、排除されるかもしれないことを予測しながらも目一杯の覚悟でないと問題にできませんでした。もし、本当に従業員がそれぞれに培ってきた価値観が尊重される職場であれば、今回のような奇異的な状況に至ることはなかったと思います。そして、従業員が尊重されるに必要（不必要）な行為が、会社（特に経営者）の側の自制と理性にゆだねられている現実の中では、いつか（既にかもしれません）多くの企業が従業員の為として、同じようなことをするのが当たり前の社会になるかもしれません。

この裁判でそこを問うことができなければ、なにも言わずに我慢していた頃の私のような人は、尊重されないまま、気持ちに蓋をし続け、意に反した中で働き続けることになります。

だから、お願いします。

これから社会に出て活躍するはずの大切な存在に引き継がないために、ぜひ一緒に考えてくださる人やその輪を広める声掛けをお願いします。



## レイシャルハラスメントとはなにか

キム ミョン ス  
金 明 秀さん（関西学院大学教授）

### 1. 「ヘイトスピーチ問題」の落とし穴

ここ数年でヘイトスピーチという言葉はすっかり日本にも定着した。ヘイトスピーチという言葉を用いることによって、「ここに非難されるべき差別煽動があり、救済されるべき被害が生じている」という告発が容易になったことについては、日本の人種差別に対応する上で歓迎すべき状況だといっている。

その反面、差別行為や刑法に触れるようなふるまいまで「ヘイトスピーチ問題」の一環として論じられたり、さまざまな有形の被害が生じていても「表現」による無形の被害にしか注目されないといった弊害も生じている。本稿で紹介する「レイシャルハラスメント」も、「ヘイトスピーチ問題」の影で注目されずに来た事象の一つである。

### 2. レイシャルハラスメントとは

レイシャルハラスメント（以下、レイハラ）とは、簡単にいえば、人種、皮膚の色、祖先、出身地、民族的出自、民族文化、宗教的信条、国籍などのレイシャル（人種・民族的）な要素に基づくハラスメントである。

企業と学校における典型的な事例を一つずつ紹介しよう。

企業の事例：被害者は歯科クリニックに勤務している。患者がいないとき、テレビでフィギュアスケートの番組を見ていた非常勤の歯科医が「キムチ（キム・ヨナ選手）にさえ勝てればいい、あいつらは嘘つき民族やから」などと話しかけてきたので、「私は母が韓国人なんですけど」と言ったが、「それは、失礼しました。でもね」と言いながら「根拠」（「告げ口外交」、竹島問題、慰安婦問題など）をあげて自説を展開してきたので、逐一やんわりと反論した。すると「僕の情報はたしかにネット情報が多い」「僕は極端な差別主義者ですけどね」と開き直りながらも差別発言を続けた。

大学の事例：加害者は芸術系の学科の実務家教員。ブログに嫌韓記事を上げて炎上したこともある。在日コリアンの学生がその教員の研究室を訪れたところ、引き留められて「韓国の徴兵制についてどう思うか」「君は女だから軍隊に行かなくてすむからいいね」「(弟が)徴兵を免除してもらうにはお金がめちゃくちゃかかるよ」「僕は君たちより韓国のことには詳しい」などと、相談内容とはなんの関係もない韓国についてのたらめな議論をふっかけられた。授業では連日、授業テーマと無関係に韓国や中国の悪口を語気荒く連発していたため、当該学生はおびえ、過敏性大腸炎を再発した。

どちらの事例も、不特定多数を対象に差別扇動が行われるヘイトスピーチとは異なり、特定個人が差別表現の対象になるところが特徴であることが理解できよう。2013～4年ごろ、「ネットから路上に飛び出したヘイトスピーチ」という表現がメディアでしばしば用いられたが、じつは同時期、路上だけでなく学校や企業などの組織内にも被害が拡散していたのである。

### 3. レイシャルハラスメントの多様な形態

レイハラという言葉は日本ではまだほとんど流通していないが、じつは、考え方としてはセクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）よりも先に世界の多くの国々で法的な救済が図られてきた。そもそもセクハラが米国の裁判で問題とされるようになったのは、人種差別に反対する公民権運動の成果として1964年に制定された公民権法が、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とした職業上の差別を禁じたためだ。公民権法を根拠としてレイハラによる精神的被害が初めて損害賠償の対象として認められたのは1971年（ロジャース対EEOC裁判）のこと。同法に基づいてセクハラに初めて賠償命令が出されたのは1976年（ウィリアムズ対サクスビー裁判）のことであるため、レイハラをめぐる法廷闘争のほうが長い歴史を持っているといえる。

それだけ長い歴史を持っているにもかかわらず、レイハラがセクハラに比べて注目されるのが遅れた理由は、セクハラが「対価型」と「環境型」に大別されるわかりやすさを備えているのに対して、レイハラの被害の様式があまりにも多様だったからである。たとえば、多民族共生人権教育センターがレイハラについて独自の調査を行った上で、後述するように8つもの被害パターンを導出している。

こうした分類は、被害実態を詳しく把握する上では不可欠だが、全体像を理解するにはいささか複雑なため、ここでは（1）人種差別的な行為や待遇、（2）

人種差別的な発言、(3) 自己決定権の侵害、(4) 二次加害の4点に整理しながら解説していく。

### 3-1. 人種差別的な行為や待遇

①人種、民族、国籍に係わる属性を理由に人事、給与面において不利益扱いをおこなう。

レイシャルな要素に基づく待遇格差は多くの国で人種差別として禁止されているが、日本ではまだそうした法律が制定されていないため野放しで放置されている現実がある。法務省が2017年3月に公表した外国人住民調査によると、国籍によって差はあるが、過去5年間に仕事を探したり働いたりしたことのある対象者のうち少なくとも2～3割がこの種の被害を経験している。

たとえば、外国出身の社員が通訳の役割を集中的に担わされることがしばしばある。しかし、日本の企業ではあらゆる業務をこなす総合的なスキルが昇進の際に重視されるので、通訳業務しか任せられなかった社員は結果として昇進が遅れる傾向がある。米国やEU諸国では、この種の差別待遇は違法性の高い人種隔離とみなされる。なお、前述したロジャース対EEOC裁判は、まさに人種隔離にともなう精神的損害が違法と判断された事例である。

②職場での会話や飲み会などのイベントから仲間はずれにする。

これも人種隔離の一種である。退勤後の私的な飲み会であれば話は別だが、公式の懇親会に呼ばないということがあればハラスメントになりうる。また、勤務時間中は、たとえ私的な会話であっても、恒常的にそこからマイノリティだけを排除する状況があればハラスメントだとして問題になりかねない。

### 3-2. 差別的な発言

③人種・民族的な出自に関連した批判的、攻撃的、侮辱的言動を行う。

これはようするに一般的な差別発言なので分かりやすいだろう。上述した2つの事例もここに含まれる。

④身体的、文化的な特徴を揶揄したり侮辱したり他者化したりする。

たとえば、日本で生まれ育った外国人と会議などで意見が対立したとき「あの人は外国人だから考え方が違う」と意見の相違をルーツのせいに行ったり、平均的な日本人と同等以上の日本語能力を持つ外国籍者が文書で変換ミスをしたときに「外国人だからしかたがない」などとしてルーツに結びつけて評価したりする言動が相当する。

⑤日本国籍を持つ日本人しかいないことを前提として会話、事業、組織運営が行われる。

「みんな同じ日本人だから」と日本人（あるいは大和民族）しかいないことが自明であるかのように前提とされたり、日本で生まれ育ったのに「いつ日本に来たの？」と問われたりする体験がこのカテゴリーに含まれる。アイヌ民族否定論もこの区分に当てはまる。

この種の言説は、多くの場合は無自覚に、日本人でなければ正当なメンバーではないはずだという想定を含んでいる。しかし、日本社会には定住外国人、日本国籍を持つ人種・民族的マイノリティもいる。そうした非日本人にとって、日本人しかその場にいないことが当然の前提のように話されると、それだけで、非日本人である自分の存在も、レイシャルなプライドも、非日本人としてこの社会でまっとうに生きてきたという経験も、すべて丸ごと否定されることになりかねない。

⑥出身国の問題について、あたかも責任があるかのように追及する。

ドイツ政府が発行しているハラスメント防止ガイドラインにわかりやすい事例が載っている。「私がイスラム教徒だという理由だけで、ドイツ人の同僚たちは私がイスラムの専門家だと思い込んだり、『なぜ突然難民がたくさんドイツに来るようになったのか』のような問いに答えられると期待する。まるで、私が政治的なできごとの犯人であるかのように。」

日本でいえば、たとえば在日コリアンの社員に向かって、「北朝鮮ってひどい国だよ。あなたはあれをちゃんと批判しなければ、日本にいる資格ないと思うよ」などと発言するようなケースです。ここまで排斥的な言葉遣いであればハラスメントであると分かりやすいが、何気ない時事問題をめぐる雑談であっても、それがルーツに関する非難を含む場合はレイハラになりうる。

### 3-3. 自己決定権の侵害

⑦本人の意志に反して人種的属性を公表したり問いただしたりする。

人種的属性というプライバシーを公表するかどうかについて、自己決定権が侵害されるケースである。米国のハラスメント防止ガイドラインには、人種的属性を尋ねるだけでハラスメントになる可能性がある」と記載されている。とりわけ、本人が出自を隠しているのに第三者が勝手に明かしてしまうのは、アウトティングと呼ばれる権利侵害である。

また、「早く日本国籍を取ったほうがいいんじゃない？」というのもよくあ

る発言だが、「早く結婚したほうがいいんじゃない？」という代表的なセクハラ発言とまったく同型である。日本国籍でないことの不利益を「仕方がないこと」と見なしたうえでの発言であり、そもそも個人の人生に関わる重要な決定について第三者がどうこういえる筋合いはない。

### 3-4. ハラスメントの訴えを否定したり反発したりする二次加害

#### ⑧不適切対応による二次加害

そしてこれらのうち、ある意味でもっとも重要なのが二次加害である。上司や同僚としてはただ訴えを見過ごしたただけであっても、被害者としては二度も加害を受けた形になるうえ、周囲の人々が集団としてハラスメントを正当化したりなかったことにしたりしたことになるため、一般に被害感情はたいへん強くなる傾向がある。

2015年に参院法務委員会で取り上げられた在日コリアン女性のケースだが、図書館で勤務するようになってから間もなく、高齢男性が女性の名札を見て怒鳴るような口調で「朝鮮人がよく雇ってもらえたな」などとまくしたて、その後も来館時にその職員を呼べと要求するなどの被害が複数あったという。ところが、同僚や上司からは一部利用者による「単なるクレーム」としか認識されず、「クレームはみんな頑張って対応している。あなたも頑張らなきゃ」などと励まされた。被害を受けた女性は、「一連の差別的な言葉自体はもちろん悲しいが、職場の同僚が差別だと分かってくれず、組織的な対策をとれないことがよりつらい」と東京新聞のインタビューに答えている。

この事例においては、職業的な能力や実績とはまったく無関係に、本人には変更することの困難な属性を理由として人格そのものを差別的に貶められている。その苦痛を「単なるクレーム」に矮小化するのは、差別の被害をなかったことにする二次加害に他ならない。

## 4. 今後の対応のために

セクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法などで管理義務が定められており、ほとんどの企業や学校で防止規定が整備されるなどの対策が進んでいる。しかし、レイシャルハラスメントについては、ごく一部の大学などを除いて、被害防止の努力すら行われていない。法整備とともに、各組織のコンプライアンスの観点から防止規定などが速やかに整備されるべきである。

# ヘイトハラスメント裁判を支える会の 缶バッヂができました



ヘイトハラスメント裁判の原告側支援者の目印となるよう、缶バッヂを製作しました。受け取っておられない方は事務局までお問い合わせください。なお、一部誤字がありますが何とぞご容赦ください。誤字をご指摘いただいた方については、熱心に会の投稿をご覧いただきありがとうございますことに厚くお礼申しあげます。

## 李信恵さんの反ヘイトスピーチ裁判 対保守速報控訴審第1回期日のお知らせ

ヘイトハラスメント裁判の傍聴支援にも駆けつけていただいている、李信恵さんが、インターネット上の掲示板（まとめサイト）「保守速報」による悪質な人種差別と女性差別による被害を訴えた裁判の控訴審第1回期日がおこなわれます。ぜひ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。

日時：2018年4月24日（火）14：00より

場所：大阪高裁 202号法廷

※傍聴券の抽選はありません。開廷15分ほど前から先着順に入場予定

■編集後記■ 2017年12月の第9回口頭弁論期日ならびに支援者集会には、140名近い原告支援者の皆様にご参集いただきました。悪質なヘイトスピーチをおこなってきた人物らをはじめとする、被告側支援者によって、原告が安心して期日に臨む環境が害されてしまった事に対する危機感を共有していただき、平日の日中にも関わらずお集まりいただいた皆様に、改めて感謝申しあげます。ありがとうございました。裁判は開かれた場ですから、被告側が傍聴支援を呼びかけて集まることを止めることはできません。そうである以上、今後とも被告側を大きく上回る支援者の皆さんの姿を示すことで、少しでも原告の気持ちを楽しなものにするよう務めていくしかないと考えています。引き続き、傍聴支援はもちろんですが、傍聴支援の呼びかけへのご協力をいただけますようお願いいたします。

（事務局・文公輝）