

令和3年(ウ)第322号 仮処分命令申立事件

決 定

債 権 者

同代理人弁護士

別紙代理人目録記載のとおり

債 務 者

今 井 光 郎  
(以下「債務者今井」という。)

同代理人弁護士

中 村 正 彦

同

堀 貴 晴

同

松 本 藤 一

大阪府岸和田市土生町一丁目4番23号

債 務 者

フジ住宅株式会社  
(以下「債務者会社」といい、債務者  
今井と併せて「債務者ら」という。)

同代表者代表取締役

宮 脇 宣 綱

同代理人弁護士

益 田 哲 生

同

勝 井 良 光

同

中 井 崇

同

池 田 直 樹

主 文

- 1 債務者らは、債権者に対し、本案判決確定まで、別紙①の行為目録1記載の行為をしてはならず、又は第三者をして同行為を行わせてはならない。
- 2 債務者らは、債権者に対し、本案判決確定まで、別紙①の行為目録2記載の行為をしてはならず、又は第三者をして同行為を行わせてはならない。
- 3 債権者のその余の申立てをいずれも却下する。

4 申立費用は、これを2分し、その1を債権者の負担とし、その余を債務者らの負担とする。

## 理 由

### 第1 申立ての趣旨

5 1 債務者らは、債権者に対し、本案判決確定まで、別紙②の行為目録1記載の行為をしてはならず、又は第三者をして同行為を行わせてはならない。

2 債務者らは、債権者に対し、本案判決確定まで、別紙②の行為目録2記載の行為をしてはならず、又は第三者をして同行為を行わせてはならない。

### 第2 事案の概要

#### 1 事案の骨子

10 本件は、債務者会社に雇用され、大韓民国（以下「韓国」という。）の国籍を有する債権者が、⑦債務者会社及びその代表取締役会長である債務者今井から、中華人民共和国（以下「中国」という。）・韓国・朝鮮民主主義人民共和国（以下「北朝鮮」といい、これら3か国を併せて「中韓北朝鮮」という。）の国籍を有する者等を誹謗中傷する旨の人種差別や民族差別を内容とする政治的見解が  
15 記載された資料が職場で大量に配布されてその閲読を余儀なくされた旨、また、⑧その資料の配布行為等について債務者らに対して損害賠償請求訴訟（第一審が大阪地方裁判所堺支部平成27年（ワ）第1061号事件、控訴審が当庁令和2年（ネ）第1866号事件。以下「本件訴訟」という。）を提起したところ、  
20 その提起を誹謗中傷する旨の従業員の感想文等が職場で配布されたことにより報復的非難を受け、これらにより債権者の人格権又は人格的利益が侵害された旨を主張して、債権者の人格権又は人格的利益に基づき、別紙②の行為目録1及び行為目録2記載の各行為の差止めの仮処分を求めた事案である。

25 なお、債権者は、本件訴訟の控訴審において、本件仮処分申立事件と同趣旨の差止請求を追加しており、本件訴訟は本件仮処分事件の本案訴訟に当たる。

#### 2 前提事実

争いのない事実、後掲の各疎明資料及び審尋の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 債権者は、韓国籍を有する[REDACTED]  
[REDACTED]平成14年2月15日、フジ工務店株式会社  
(平成20年10月1日に債務者会社に吸収合併された。以下、合併の前後を問わず、単に「債務者会社」という。)との間で、期間の定めのある労働契約(2か月の期間雇用。以後、現在に至るまで自動更新)を締結し、[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]債権者の直属の上司は、[REDACTED]  
[REDACTED](以下「[REDACTED]」という。)である。債権者は、債務者会社内において韓国名で勤務している。(甲32, 110, 269, 審尋の全趣旨)

(2) 債務者会社は、東京証券取引所市場第一部に上場し、分譲住宅、住宅流通、土地有効活用、賃貸・管理、注文住宅等の事業を営む株式会社であり、従業員数は約1000人である。債務者今井は、債務者会社の創業者であり代表取締役会長である。(審尋の全趣旨)

(3) 債務者会社において、平成25年2月15日から平成27年9月28日までの間、別紙Aの1～5の各「配布日」欄記載の日に、各「配布先」欄記載の債務者会社の役員や従業員に対して、各「記載内容」欄記載の文書が配布された(以下、この配布を「本件配布①」といい、この配布に係る文書を「本件文書①」という。なお、別紙Aの1～5中の「原告」は「債権者」と、「被告」は「債務者」と、それぞれ読み替えるものとする。)(審尋の全趣旨)

本件文書①は、新聞、雑誌、図書、パンフレット並びにインターネット上で配信されている記事、動画(なお、原著作者以外の第三者が投稿して記載されたコメントを含む。)及びメールマガジンの写しのほか、債務者会社の従業員が作成した業務日報(業務日誌)、業務報告書(行動報告書)、業務予定

表（行動予定表）及び経営理念感想文（以下、従業員が作成したこれらの文書を「感想文等」と略することがある。）や、債務者会社の従業員と上司との間又は債務者会社の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で構成されている。

（別紙Aの1～5の各「甲号証番号」欄記載のとおり）

5  
5  
(4) 債務者今井は、平成25年から平成27年までの毎年、債務者会社の従業員に対し、都道府県の教育委員会が開催する教科書展示会へ赴き債務者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ことへの参加を促し、従業員の多数がこれに応じた（以下、この促しを「本件勧奨」という。）。

10  
(学校教育法34条、49条、62条、教科書の発行に関する臨時措置法5条、6条3項、同法施行規則5条1項、審尋の全趣旨)

(5) 債権者は、代理人弁護士を通じて、平成27年1月6日付けで債務者らに対して本件配布①や本件勧奨などについて停止を申し入れたが、債務者会社に拒絶されたため、同年3月6日に大阪弁護士会に人権救済申立てをした。

15  
(甲11, 12, 57)

債権者は、同年3月に査定に関する自己のレポートに、3月の半ば以降、心の動揺が表に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などと記載したことで植木副部長と面談したが、その際に、同人から300万円の支払と引換えに退職する方向の選択肢もある旨の提案を受けた。

20  
(甲110, 269)

債権者は、同年8月31日、本件配布①及び本件勧奨が違法であるなどと主張して、本件訴訟を提起し、それが新聞報道された。（審尋の全趣旨）

25  
(6) 債務者会社は、平成27年9月7日から同月25日までの間、従業員に対し、別紙Bの「配布日」欄記載の日に、「記載内容（甲35の1）」欄のとおり本件訴訟の提起などを批判する内容を記載した主に債務者会社従業員作成の文書を配布した（以下、この配布を「本件配布②」といい、この配布に係

る文書を「本件文書②」という。なお、別紙B中の「原告」は「債権者」と、「被告」は「債務者」と、それぞれ読み替えるものとする。。(審尋の全趣旨)

(7) 債権者は、平成30年3月8日、本件訴訟において、本件配布②に関する請求原因を追加した。(審尋の全趣旨)

(8) 令和2年7月2日、本件訴訟において、本件配布①及び本件配布②がいずれも債権者に対する不法行為に当たると判断して、債権者の債務者らに対する損害賠償請求を一部認容する旨の一審判決が言い渡された。債権者及び債務者らは、いずれも、これに対して控訴した。(審尋の全趣旨)

(9) 債務者らは、本件訴訟の一審判決後、債務者会社の従業員に対する資料の配布について、その資料の取捨選択基準や配布態様等、配布方針を変更したことはなく、また、変更すべきであるという認識もなかった。(審尋の全趣旨)

(10) 債権者は、令和2年11月6日、本件訴訟の控訴審において、本件仮処分申立事件と同趣旨の差止請求を追加する旨の訴えの変更申立書を提出した。

債権者は、令和3年6月30日、本案の係属する控訴裁判所である当庁に対し、本件仮処分申立てをした。(審尋の全趣旨)

### 3 当事者の主張

本件仮処分申立ては、債権者が、債務者らにより本件配布①及び②と同様の配布行為が今後も継続することが見込まれるとして、本件配布①に相当するものとして別紙②の行為目録1の行為の差止めを求める申立て(以下「本件申立て1」という。)を、及び本件配布②に相当するものとして別紙②の行為目録2の行為の差止めを求める申立て(以下「本件申立て2」という。)を、それぞれ行うものである。

当事者の主張は、債権者については仮処分申立書及び主張書面(1)から(6)までに、債務者らについては答弁書に、それぞれ記載のとおりであるから、これらを引用する。

### 第3 当裁判所の判断

## 1 判断の骨子

当裁判所は、本件仮処分申立てについては、債務者らに対して別紙①の行為  
目録1及び2記載の行為の差止めを求める限度で理由があるものと判断する。  
その理由は次のとおりである。

## 2 本件申立て1についての被保全権利

### (1) 認定事実

前提事実、後掲の各疎明資料及び審尋の全趣旨によれば、次の事実が認め  
られる。

ア 債務者らは、債務者会社の従業員に対し、本件文書①として、新聞、雑  
誌、図書、パンフレット並びにインターネット上で配信されている記事、  
動画（なお、原著作者以外の第三者が投稿して記載されたコメントを含む。）  
及びメールマガジンの写しのほか、債務者会社の従業員が作成した感想文  
等を配布した。なお、債務者会社は、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い。 （前提事実(3)、審尋の全趣旨）

イ 本件文書①のうち、債務者今井が発出した文書の多くは、鏡文において、  
標題に大きく「配布」と記載され、宛先が「全役職員各位（含む 出向者  
の方、契約社員、派遣社員、パートの方、マンション管理員の方全員）」、  
配布元が「会長」であり、「<配布ご担当者殿>恐れ入りますが、本書及び  
資料のコピーは、部門毎に人数分コピーしていただき、配布をお願い致し  
ます」との記載があり、添付資料において、随所にアンダーラインや丸印  
など債務者今井による修飾が付されている。

（甲19～25、33の1・2）

ウ 本件文書①の内容は、別紙Aの1～5記載のとおりであり、要するに、  
①我が国と中韓北朝鮮との間の外交問題（竹島、尖閣諸島の領土問題）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、日韓併合、我

が国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我が国の対外政策，④第二次世界大戦後の我が国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我が国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我が国の土地の購入や，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て，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の表明を主とするものであった。（前提事実(3)）

エ 本件文書①のうち，債務者会社の従業員が作成した感想文等は，従業員において主題を自由に選択することができるものであったが，本件配布①などによって債務者会社から配布された資料を主題とされたものについては，いずれも債務者らに対して感謝を述べたり，本件文書①の内容に賛同や共感，同調を示したりするなどの内容であり，随所に債務者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，本件配布①の期間中の平成25年8月に債務者会社の従業員に配布された従業員作成の経営理念感想文（甲90）には，債務者会社の元従業員が，債務者会社を退職するに当たり，中国批判をしている債務者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などの見解をメールに記載したことについて，そのような見解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る。(前提事実(3), 甲19~25, 33の1・2, 90, 審尋の全趣旨)

オ 本件配布①の趣旨について、債務者今井は、債務者会社の従業員に対する、教育、啓発、研さんの一種であり、その目的は、我が国において長年にわたり、我が国の歴史の負の部分に殊更に強調する一方で、正の部分に過小評価し我が国を貶める偏頗な歴史認識（債務者らのいう自虐史観。以下「本件自虐史観」という。）が流布されている現状を憂い、従業員に対して、本件文書①の閲読を通じて、本件自虐史観に囚われている状態から解放し、我が国について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であったと述べている。なお、債務者らは、本件文書①以外にも、後記キのとおり、一般教養に関する文献も、同様に配布をしていた。

(甲39, 128, 267 [3~12頁], 審尋の全趣旨)

カ 本件配布①は、債務者会社の事務員が、就業時間中に、各従業員に対して本件文書①を手渡したり、机の上に配布したりする方法で行われたが、債務者会社の従業員は、本件文書①の閲読及び本件文書①に関する感想文の提出について、いずれも命令としての指示を受けておらず、上司から閲読の有無について確認を受けることもなかった。

(甲266 [6, 52頁], 268 [6頁], 269 [1, 2頁], 審尋の全趣旨)

キ 債務者らは、債務者会社の従業員に対し、本件文書①以外の資料として、入社時において、デール・カーネギー著「道は開ける」、西田文郎著「ツキの大原則」及び小林正幸・嶋崎政男編「教師・親のための子ども相談機関利用ガイド」を配布しているほか、入社後において随時、健康、医療、育児、教育、偉人伝、道徳的逸話、経済問題、自己啓発及び我が国の伝統文化・道徳・民族的特性などを主題とする公刊物やインターネット上の記事



を複写することにより配布している。

(甲267 [3~5頁], 審尋の全趣旨)

ク 債権者は、全従業員宛ての資料の配布を受けていた。なお、債権者は、平成23年10月21日、[REDACTED]に対し、部門長会議資料（管理職等のみを配布対象とする資料。[REDACTED]は設計監理課の従業員に、その一部を配布していた。）の配布は希望しない旨を申し出て、同日以降、同資料の配布は受けていない。

(甲32, 110, 266 [20~22頁], 269 [2, 15頁], 審尋の全趣旨)

ケ [REDACTED]は、平成24年1月20日付けで、債権者を含む設計監理課の従業員に対し、「経営理念感想文を必ずご家族の方に読んで頂く件」「今後、設計監理課では、経営理念感想文を必ず2部配布させていただきますので、1部はご家族用として、ご家族の方へ必ず渡して下さい」と記載した文書を配布した。

(甲102)

コ 債権者は、本件文書①を閲読しなかったことにより、債務者らから何らかの不利益を受けたことはなく、本件配布①により、債務者らや他の従業員から、本件配布②を除き、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もなかった。なお、債務者今井は、本件訴訟提起後である平成28年9月度経営理念感想文の配布の際、その添付資料（甲60）の中で、歴史的認識等に関する資料を発信する趣旨について述べるとともに、右や左といった政治的色合いは一切なく、資料を読む読まないは本人の自由であり、読むことを強要しているのではない旨を明らかにしている。

(甲60, 266 [38, 39, 51頁])

サ 債務者今井は、令和元年10月3日付けで、債務者会社の全従業員に対し、本件訴訟に提出した自身の陳述書の要約を配布し、債務者会社は、同月9日付けで、債務者会社の全従業員に対し、本件訴訟（第一審）の尋問

期日を告知した上で「皆様、一人でも多く、傍聴券獲得にご協力いただけますと幸いです」と記載した債務者らの支援者が作成したブログ記事を配布した。(甲128, 129の1・2)

同尋問期日には、合計749名の傍聴希望者が裁判所に赴き、そのうち約500名は債務者会社の従業員、約100名はその関係者であった。

(甲143)

シ 債務者らは、本件訴訟提起後も、債務者会社の従業員に対する資料の配布について、その方針を変更せず、本件配布①と同様に、主として前記ウの①から③までの事項を主題として、中韓北朝鮮の国家や政府関係者、中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者を批判し、親中親韓派の政治家・評論家・報道機関等を批判し、又は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る内容の資料を、多数配布している。

その配布資料の中には、次に記載の例のとおり、攻撃的な表現や自国の国民性を無条件で賛美する一方、他国の国民性を貶める表現を含むものが認められる。

(ア) 「戦後のGHQによる自虐史観の徹底的な刷り込みによって、(中略)日本人は墮落し、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。」(令和元年10月16日配布分。甲135)

(イ) 「無法地帯の朝鮮人学校」、「日本が嫌なら祖国に帰れ」、この当たり前の言葉がヘイトスピーチに認定された(以下略)」(令和元年11月6日配布分。甲141)

(ウ) 「いまの韓国の混乱は、(中略)愛国心や正義感、義侠心、倫理観等に

著しく悖る国民性に起因する。これに対して日本人は、(中略) 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である。」(令和元年11月15日配布分。甲145) (甲133~186〔枝番を含む。])

(2) 判断

ア 前提となる法的な枠組みについて

(ア) 憲法13条, 14条, 19条及び21条の各規定は, 国又は公共団体の統治行動に対して個人の基本的な自由と平等を保障する目的に出たもので, 私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。私人間の関係においては, 個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵害又はそのおそれがあり, その態様, 程度が社会的に許容しうる限界を超えるときは, 事案に応じて, 私的自治に対する一般的制限規定である民法1条, 90条や不法行為に関する諸規定等の適切な運用によって, 一面で私的自治の原則を尊重しながら, 他面で社会的許容性の限度を超える侵害に対し基本的な自由や平等の利益を保護し, その間の適切な調整を図ることが考えられる(最高裁昭和43年(オ)第932号昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536頁)。

(イ) また, 我が国は, あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(平成7年条約第26号。平成8年1月14日に我が国について効力を生じた。以下「人種差別撤廃条約」という。)の締結国であるところ, 同条約における「人種差別」には, 民族的出身に基づくあらゆる区別, 排除, 制限又は優先が含まれる(人種差別撤廃条約1条1項)。同項の「あらゆる公的生活の分野」とは, 企業の活動等も含む人間の社会の一員としての言動全般を指すものと解されている(甲14)。

人種差別撤廃条約4条において, 締約国は, 人種差別のあらゆる扇動又は行為を根絶することを目的とする迅速かつ積極的な措置をとることを約束し, 同条(a)及び(b)は, 締約国に対して, 人種的優越又は憎悪に

基づく思想のあらゆる流布や、人種差別を助長し扇動する組織的宣伝活動等を、法律で処罰すべき犯罪とすることを求めている。我が国は、人種差別撤廃条約への加入に際して、同条(a)及び(b)の規定の適用に当たり、憲法の下における集会、結社及び表現の自由その他の権利の保障と抵触しない限度において、これらの規定に基づく義務を履行する旨の留保を付しているが、これは、刑罰法規の立法義務を留保したものであって、それ以外の場面で同条の規定する趣旨を実現する義務を負うことを否定するものではない(甲14, 15の1・2)。

したがって、私人間における人種差別に関する紛争について国内私法の解釈及び適用を行うに当たっては、人種差別撤廃条約の解釈を踏まえ、私人間の関係を含む「あらゆる公的生活の分野」において、その国内の実施が適切に行われることを確保する必要がある。

(ウ) さらに、本件仮処分申立てにおいて侵害行為の違法性や法的に保護されるべき利益の内容を検討するに当たっては、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(平成28年法律第68号。同年6月3日施行。以下「差別的言動解消法」という。)や労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。)その他の関連法令の定めを踏まえる必要がある。これらの法律の規定の中には、本件配布①や本件配布②が開始された当時、施行されていなかったものも含まれているが、国権の最高機関である国会によりこれらの法律が制定される根拠となった立法事実の存在及び価値判断は、現時点における我が国内における公序や守るべき価値の存在を示すものとして尊重されるべきと考えられるからである。

(エ) 以上によれば、本件においては、憲法13条、14条、19条及び21条の規定、人種差別撤廃条約の規定の趣旨並びに関連する国内法の定

めを踏まえて、国内私法の規定の解釈を行うべきこととなる。

#### イ 債権者と債務者らとの関係

債権者と債務者会社との間は雇用関係である。債務者今井と債権者との間には直接の雇用関係はないが、債務者今井は、債務者会社の創業者であり代表取締役会長として、実質的には債権者の使用者である債務者会社と同様の立場にあるということができ、本件で債権者が主張する人格権又は人格的利益の保護との関係では、同様の注意義務と責任を負うものと解される。

しかるところ、企業の経営は人の集団を一定の目的や方針に従って動かすことによって実現するものであり、その経営者が、従業員と経営理念や価値観を共有するため任意に働きかけを行うことは違法な行為ではない。当該企業のため、どのような経営理念や価値観を妥当と考えるのか、そのための働きかけの方法や内容については、それが業務命令などによるものではなく、従業員に対する強制や不利益の契機を伴わないものである限り、経営者の広い裁量権が認められるべきである。もとより、公序良俗に反するような理念を唱道することは許されないし、社会通念上許容される限度を超えるような態様で従業員に対する働きかけを行うなどした場合には、違法と評価する余地があるが、そのような場合でない限り、単に、従業員において、経営者の示す個々の理念や価値観に賛同することができず、内心の静穏な感情を害されるというだけでは、そのような個人の不快感情自体は、直ちに法的に保護されるべき利益にはならない（最高裁平成11年3月25日判決・裁判集民事192号499頁）。

他方、使用者としての経営者には、労働契約上、労働契約法5条に基づく労働者への安全配慮義務があるほか、信義則上（労働契約法3条4項）、労働者の職場環境に配慮する義務がある。また、令和元年法律第24号による改正後の労働施策総合推進法30条の2（雇用管理上の措置等）は、

「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」旨定めており、同条の趣旨は、同改正法施行前においても妥当すべきものである。したがって、経営者が、このような職場環境に配慮する義務を怠った結果、労働者の人格的利益その他の法的保護に値する利益を侵害したと認められる場合には、経営者は法的責任を免れないというべきである。なお、債権者は、労働基準法3条の「労働条件」に職場環境が含まれる旨主張するが、同条違反について罰則が用意されていることを考慮すると（同法119条1号）、同法3条の「労働条件」の意義を広範に解することには慎重であるべきと考えられ、この点に関する債権者の主張を採用することはできない。

他方、債務者らは、本件は債務者らの表現の自由の問題である旨主張するが、前記のとおり、私人間に憲法21条が直接適用されることはなく、債権者との関係において債務者らに認められる表現の自由その他の自由は、雇用契約その他の私人間の関係の性質に基づく制約を免れるものではない。

#### ウ 債権者の保護されるべき利益等

(ア) 債権者は、韓国籍の外国人として、その国籍又は民族的出自（以下「民族的出自等」ということがある。）に基づいて差別されたり、侮辱されたりしないという人格的利益を有し、この人格的利益は、あらゆる法律関係において保護されるべき利益である。したがって、本件配布①が、債権者個人に対する差別的言動と評価することができる場合には、本件配布①について、債務者らによる債権者のこの人格的利益を侵害したものと認められる可能性がある。

そこで検討するに、前提事実(3)並びに認定事実ア及びウによれば、本件文書①は、債務者今井以外の者が著述した公刊物やインターネット上で配信された記事等、そして、それに対する従業員の感想文等から構成されているものであり、その内容は、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民族的出自を有する者に対して激しい人格攻撃の文言を用いて侮辱したり、日教組などに対して「売国奴」などの文言で同様に侮辱したり、我が国の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の表明を主とするものである。

しかしながら、本件文書①は、いずれも債権者を具体的に念頭において記述されたものではないことは明らかであり、本件文書①が配布された債務者会社の従業員の通常の注意と読み方を基準としても、債権者個人をも侮蔑し、債務者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にはできない。前記イで判断したところによれば、債務者らには、自己が相当と考える経営理念や価値観を従業員と共有するために働きかけを行う自由があるところ、債務者会社の「ひいては国家のために当社を経営する」という経営理念(甲128)や、債務者今井が述べる、広く従業員を本件自虐史観から解放するという本件配布①の趣旨・目的(認定事実オ)自体は何ら公序良俗に反するものではない。また、債権者は、本件文書①の閲読を強制されていたわけではなく、広く従業員に対して配布するという本件配布①の配布態様(認定事実イ及びカ)からしても、本件配布①は、債権者個人を対象とする行為とは認められない。債権者は、本件文書①を閲読しなかったことにより債務者らから何らかの不利益を受けたことはなく(認定事実コ)、本件配布②を除けば、本件配布①の結果、債務者らや他の従業員からその民族的出自等に基づく差別的言動を受けたこともなかったものと認められる。

そうすると、本件配布①は、その内容、趣旨・目的、態様に照らして、債権者個人に向けられた行為と認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠もない。したがって、本件配布①をもって、直ちに債権者個人に対する差別的言動があったと評価することはできないというべきである。

(イ) 他方、本件配布①は、債権者個人に対する直接の差別的言動ではなくても、中韓北朝鮮の民族的出自等を有する者を侮辱的表現で批判する内容等を含む本件文書①を、職場において、広く債務者らの雇用する従業員らを対象として、継続的かつ大量に配布した行為である。そこで、この点について、債務者らにおいて債権者の職場環境に配慮する義務の違反が成立するかどうかについて検討する。

憲法14条は特に人種による差別を禁止しており、人種差別撤廃条約は、締約国に対し、あらゆる個人、集団又は団体による人種差別を禁止し、終了させるとともに、人種間の分断を強化するようないかなる動きも抑制する義務を課している(人種差別撤廃条約2条1項(d)(e))。当裁判所が債務者らによる債権者の人格的利益に対する侵害の有無を判断する前提として、債務者らが債権者に対して負うべき職場環境に配慮する義務や、債権者の法的に保護されるべき利益の内容を検討するに当たっても、憲法14条が特に人種による差別を禁止している趣旨や人種差別撤廃条約の国内的实施の観点を考慮しなければならないことは前記したところから明らかである。さらに、平成28年の差別的言動解消法の制定は、憲法制定後、人種差別撤廃条約の加入を経て、現在に至るまでも、なお我が国において本邦外出身者であることを理由とする私人間における不当な差別的言動が行われる土壌が存在しており、これを根絶しようとする国権の最高機関である国会の意思を示したものであるといえる。差別的な言動は差別的な思想に基づいて発せられるものであるとこ



ろ、雇用関係において、労働者は、使用者の指揮監督下において労務を提供すべき義務があり、時間的及び場所的な拘束を受ける立場にある一方、使用者は、労働者らに対する指揮監督権や人事権を有し、優越的な地位にある（前記最高裁昭和48年12月12日大法廷判決参照）。使用者が職場において一定方向の内容の意見や思想が表明された資料を継続的にかつ大量に配布したときは、その資料の閲読が使用者により強制されているか否かにかかわらず、労働者らは、使用者において配布される資料の内容に異を唱えることをためらい、迎合することとなりがちであることは、容易に想定することができる。したがって、使用者が、一般に従業員に対し資料の配布その他の方法により働きかけを行うに当たっては、その働きかけの結果、職場において民族的出自等を異にする者に対する差別的な思想を醸成し、人種間の分断を強化することがないよう慎重に配慮することが求められるのであり、特に、債務者らのように、本件自虐史観を克服し、日本人が自国に誇りを持つということを目的として行う場合（前記のとおり、当該目的自体は不当なものではない。）、なおさら、少数派となる民族的出自等を異にする従業員の職場環境に配慮することが求められるというべきである。すなわち、債務者らは、債権者に対する関係で、民族的出自等に基づく差別的な言動が職場で行われることを禁止するだけでは足りず、そのような差別的な言動に至る源となる差別的な思想が自らの行為又は他者の行為により職場で醸成され、人種間の分断が強化されることがないよう配慮する義務があるものと解するのが相当である。民族的出自等は個人の人格に関わる事柄であり、従業員である債権者には、私法上、法的保護に値する利益として、自己の民族的出自等に関わる差別的な思想を醸成する行為が行われていない職場又はそのような差別的な思想が放置されることがない職場において就労する人格的利益（以下単に「本件利益」という。）がある。債務者らの前記

の義務は、このような債権者の本件利益の存在を前提とし、これを保護するために使用者が負う義務であると解されるのであり、このように解することは、前記の憲法14条、人種差別撤廃条約及び差別的言動解消法の趣旨に合致するというべきである。したがって、債務者らは、自ら  
5 職場において債権者の民族的出自等に関わる差別的な思想を醸成する行為をした場合はもちろん、現に職場において差別的な思想が醸成されているのにもかかわらずこれを是正せず、放置した場合には、職場環境配慮義務に違反し、債権者の本件利益を侵害したこととなる。

(ウ) しかるところ、まず、本件文書①には、例えば、「在日は死ねよ」という  
10 文言や、韓国人の思考について「野生動物」に例える内容を含むものが認められる(別紙Aの1の番号1, 4)。これらの表現は、いずれもインターネット上に記載された表現であるところ(甲23, 24)、これらの表現を含む資料を配布した目的が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ところにあったと認めるに足りる証拠はないもの  
15 (認定事実を参照)、差別的言動解消法のいう「本邦出身者に対する不当な差別的言動」の客観的要件(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蔑するなど、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、本邦外出身者を地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動。  
20 同法2条)を満たす言動に当たると認められる。

このように、差別的言動解消法において解消されるべきとされている言動の客観的要件を満たすもの(以下「ヘイトスピーチ」という。)は、その表現自体、差別を煽動する効果を有し、危害を加える旨の告知や著  
25 しい侮辱といった内容を有するなど、公序良俗に反するものであると考えられ(民法90条)、その表現を更に広める行為は、差別を煽動する効果を更に拡大させ、専ら人種間の分断を強化する効果を有する行為であ

ることができる。当該表現が、インターネット上の記事内に書きこまれていた一般視聴者のコメントとして、たまたま紛れ込んだものにすぎないものであったとしても、当該資料中の不適切な表現について、その旨付記したり、削除したりすることなく職場において配布した場合には、使用者において、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がなかったとしても、差別を煽動する効果を有する行為を行ったことに変わりはないというべきであり、ヘイトスピーチを禁止するための啓発教育を行うような場合を除き、これを職場で配布することを正当化する理由は見当たらない。

また、本件文書①には、例えば、中韓北朝鮮に対し親和的な見解を表明した特定の人物や組織を「在日支配売国マスコミ」や「売国奴」と表現した内容を含むものが認められる（別紙Aの1の番号1、別紙Aの5の番号28、30）。

このような侮辱的文言を用いた人格攻撃により民族間の相互理解、寛容及び友好を妨げる表現行為（以下「売国奴等侮辱言辞」という。）は、ヘイトスピーチそのものではないが、他国に対し理解を示す主張に対し、その主張者の人格を攻撃することにより、是非を問うことなく当該主張を封殺しようとするものであり、特定の者に対して行われた場合には刑法の侮辱罪に当たるおそれがある行為でもある。したがって、その言辞が中韓北朝鮮に対して親和的な見解を表明した人や組織を攻撃するために用いられるときは、ヘイトスピーチと同様、専ら国籍や民族を理由とする対立や差別を煽動し、人種間の分断を強化する効果を有することに変わりはない（なお、甲22の171頁以下の書物のタイトルである「売国奴」は、中韓北朝鮮に対して親和的な見解を表明した人や組織を攻撃するために用いられているものではないと解され、売国奴等侮辱言辞には該当しない。）。そして、本来、古くから我が国と交流があり、歴史的

経緯から感情的な対立が生じることもある国やその国民であればあるほど、より深く理解し、多角的かつ客観的に原因を分析する必要があるにもかかわらず、主張者の人格を攻撃するような売国奴等侮辱言辞を記載した資料を職場で配布することを正当化する理由が見当たらないことは、

5  
ヘイトスピーチと同様である。

そうすると、本件配布①のうち、これら2つの類型に当たる表現を含む資料の配布行為については、たとえ反復継続してされたものではなく、その一資料を配布する個別の行為のみであっても、専ら債権者の民族的出自等に関わる差別的思想を職場において醸成する行為に該当するとい

10  
うべきであるから、在日韓国人の従業員である債権者の本件利益を侵害する行為であると認められる。

(エ) 次に、本件文書①には、前記(ウ)のヘイトスピーチや売国奴等侮辱言辞には該当しないが、中韓北朝鮮の民族的出自を有する者などに対する侮辱的言辞、我が国の民族的出自を有する者の賛美、中韓北朝鮮の国家や政府関係者への批判等の表現内容が含まれている。これらは新聞、雑誌、

15  
書籍等の公刊物の記事の紹介や、これに対する従業員の感想等を内容とするものであり、その中には見出しやタイトルを含めると不穏当な表現や、強い批判的表現が含まれているものがあることは事実であるが、公刊物の記事の紹介についていえば、歴史的認識や外国政府の政策に対する意見や論評を紹介することに主眼があるものであり、これらの資料は、

20  
それ自体では、その配布により直ちに職場において差別的思想を醸成する行為が行われたものと評価することは困難である。例えば、「おじいちゃん戦争のことを教えて」という書籍（別紙Aの3の番号106から111、甲24の107から133頁）は、債権者の歴史観とは異なる歴史観を示し、韓国における反日教育等を批判したものとして、債権者の意に沿わないものであったかもしれないが、同書籍は、その全体の文脈

25

をみれば、民族的出自等に基づく差別を扇動し、助長する意図で書かれたものということとはできず、そのような効果をもたらすものであるとも認められない。人種差別撤廃条約9条に基づく人種差別撤廃委員会の人種主義的ヘイトスピーチに関する一般的勧告35（平成25年採択。甲15）の paragraph 14 及び同 paragraph で引用されている市民的及び政治的権利に関する国際規約（昭和54年条約第7号）の規約委員会の一般的意見34の paragraph 49（甲225）において、歴史的事実に対する意見の表明は禁止されるべきではない等と述べられていることは、人種差別撤廃条約の国内的实施を踏まえた私法の解釈を行う場合にも考慮されるべきであり、債権者のいう歴史修正主義を記載した資料の配布は、直ちに職場における人種差別や民族差別を助長し、差別的思想を醸成する行為として違法になると評価することはできない。

また、自国政府であるか外国政府であるかを問わず、政府やその政策又は政治家に対する批判は、その表現が前記のような売国奴等侮辱言辞を含むものでなければ、一般に許容されるべき性質のものである。例えば、韓国政府の対日政策や、中国政府の人権問題、北朝鮮の拉致問題に対する対応等を批判した新聞記事や公刊物の職場内の配布は、その閲読が任意であり、強制や不利益の契機を伴うものでない限り、それを違法として禁止すべき理由はない。その他、マスコミの報道姿勢を批判する記事を記載した資料も同様である。

債権者は、これらの資料の配布は、職場の業務とは関係がないとも主張するが、ある問題が職務に関連するか否かについては、前記のとおり、経営者の広い裁量が認められるべきであり、また、債務者会社は、前記のとおり様々な分野の公刊物を紹介し、従業員に対し子供相談の機関についての情報なども配布していることが認められるところ（認定事実キ）、職務に直接関連しない資料だからといって、その配布が直ちに違法にな

るわけではない（そもそも、債権者は、職場の業務と関係がないすべての資料の配布が違法であると主張しているのではなく、特定の見解を記載した資料の配布だけを違法であると主張しているのであるから、その内容により対象を選別している側面があることは否定することができない。前記のとおり、強制や不利益の契機を伴うものでない限り、債権者の意に沿わない主張が配布されたことによって債権者が受ける不快感情自体は法律上保護されるべき利益であると認めることはできない。）。

また、債権者は、本件配布①は、歴史観、世界観、政治的意見という個人の思想、信条に関する私的領域に介入するものである旨主張するが、政治的・思想的分野に関する事項であっても、強制や不利益の契機を伴わないのであれば、使用者が当該事項に関する資料（新聞記事、公刊物等）の配布行為を行うこと自体が許されないと解することはできない。そもそも、経営者が経営理念や価値観を共有するため従業員に対して行う働きかけは、個人の思想、信条の問題と完全に切り離すことはできないはずであり、例えば、古典を引用した語句や新聞の社説記事への言及であっても、見方によっては個人の歴史観や思想に対する働きかけをすることになる場合もあるのであるから、その閲読が強制的なものではなく、任意であることが確保されているかぎり、これを一律に禁止すべき理由はない。債務者らが主張する「本件自虐史観を克服し、日本人として誇りを持つ」という経営理念自体は、反社会的なものでも、公序良俗違反になるものでもないから、債務者らが当該理念に基づき従業員に対し任意の働きかけをすることは許されるというべきである。証拠上、債務者らが債権者の思想信条を理由に他の従業員に対し債権者と接触しないよう働きかけていた事実は認められないから、仮に債務者らの経営理念に沿った一定の立場に立つ記事の紹介や感想文の職場における配布が債権者の思想信条に反する内容のものであったとしても、前記のとおり、

これによる債権者の不快感情自体は直ちに法的保護に値する利益ということではできず、債務者らが債権者の人格的自律権や職場における自由な人間関係を形成する権利を侵害したものと認めることはできない。債権者のこの点の主張は採用することができない。

5 (オ) このように個々の資料の配布自体は直ちに債権者の本件利益を侵害する違法な行為ということができない場合であっても、本件配布①のように一定の内容や傾向を持つ資料が職場において使用者の優越的地位を背景に継続的かつ大量に配布された場合の効果については、別に考慮する必要がある。

10 すなわち、本件文書①は、歴史的認識や外国政府の政策に対する意見・論評・感想を表明するものにとどまらず、民族自体の属性のステレオタイプ化（例えば、「中国や韓国は「騙される方が悪い」「嘘も100回言えば本当になる」と信じている国民です。」（別紙Aの2の番号95，甲23の182から187頁），「韓国人がうそつきだというものこのことから言えます。」（別紙Aの2の番号126，甲35の1の616頁）等）  
15 や、親中韓とみられる政治家に対する人格的攻撃や感情的反発を示す表現（「被害者ズラで永遠に強請りたかりを決め込む某国の感覚を持つ政治家として極めて不適格な人間」（別紙Aの2の番号117，甲34の1の437頁），「正しい歴史をもたず，中国や韓国の反日感の肩を持つような日本人には，とてつもなく嫌悪感が生まれます」（別紙Aの3の番号35，甲22の1099頁）等）など一体となって配布されている。そして、特に本件文書①に含まれる従業員らのその他の感想文等やメールの内容等は、現に職場において、本件配布①の結果、反中・反韓感情が醸成されつつあることを推認させるに足りるものである。これらの点を  
20 踏まえると、個々の資料について、その意見や論評の表明に、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がなかったとしても

(前記(ウ)参照), 本件配布①は, 中韓北朝鮮の民族的出自等を有する者に対する差別的な思想を醸成する可能性のある一定の傾向を有する資料を, 反中・反韓感情を述べる従業員の感想文等とともに, 継続的かつ大量に配布した結果, 職場において, 朝鮮民族はすべて嘘つきであり, 信用することができず, 親中・親韓的態度をとる人物はすべて嫌悪されるべきであるなどといった意識を醸成させ, 本邦外出身者に対する現実の差別的言動をいづれ生じさせかねない温床を債務者ら自らが作出した行為であると評価せざるを得ない。

しかも, 債務者会社では, 債権者以外にも複数の外国人や本邦外出身者(差別的言動解消法2条)の従業員が勤務しており(審尋の全趣旨), そのような職場において, 債務者らのように「日本人としての誇り」を回復することを目的として資料等を配布するに当たっては, 民族的出自等を異にする従業員に対する差別的な思想が醸成されることがないように慎重に配慮することが求められるべきことは前記のとおりである。それにもかかわらず, 債務者らにおいて, 本件文書①と対照すべき異なる意見や論評が表明された資料を相応に配布したり, 過激な表現を含むものについては不適切な表現である旨付記し, 又は削除するなど, 差別的な思想が醸成されることのないよう配慮したり, 差別的な思想を排除するための措置をとったりした形跡はない。したがって, 債務者らは, 本件配布①を行うことにより, 職場環境に配慮すべき使用者としての義務に違反し, 債権者の本件利益を侵害したものと認められる。

(カ) 以上をまとめると, 本件配布①のうち, ㉞ヘイトスピーチに当たる表現や, ㉟売国奴等侮辱言辭を用いて人格攻撃をする表現を含む資料の配布行為は, たとえ反復継続してされたものではなくその一資料を配布する個別の行為のみであっても, 債権者の本件利益を侵害する行為であると認められる。他方, ㊱その他の資料の配布は, その個々の配布をもつ



て直ちに違法と評価することはできないが、職場において差別的思想が醸成されることのないような配慮等を行うことなく継続的かつ大量に配布を行うなどして、結果的に職場において差別的思想を醸成させるような行為を行ったと評価することができる場合にはじめて、債権者の本件利益を侵害する違法な行為であると認められることとなる。

## エ 差止めが認められる範囲

(ア) ところで、債務者らは、最高裁昭和56年(オ)第609号昭和61年6月11日大法廷判決・民集40巻4号872頁(以下「最高裁昭和61年大法廷判決」という。)等を引用して、本件のような表現行為の事前差止めが認められるためには、債権者が重大にして著しく回復困難な損害を被るおそれがある場合に限られる旨主張する。

しかしながら、最高裁昭和61年大法廷判決は、表現物はその自由市場に出る前に一般的に抑止するという表現行為の事前抑制の事案における判断であるのに対し、本件は、債務者会社の職場内という限られた場所的範囲内における資料の配布行為の差止めを求めるものであり、また、配布の差止めを求める対象となる資料の中には、既に広く社会において公刊等されている資料も含まれるのであって、表現物はその自由市場に出る前に一般的に抑止することを求めるものではない。したがって、本件は、最高裁昭和61年大法廷判決と事案を同じくするものとはいえない。もっとも、債権者の求める資料の配布行為の差止めは、債務者らの自由(従業員教育における裁量)を事前に制約するものであり、予測に基づくものとならざるをえないこと等から、事後制裁の場合よりも、広汎にわたり易く、抑止的効果も大きいと考えられることに配慮が必要と解される(最高裁昭和61年大法廷判決参照)。また、債権者は、実際に職場内において差別的言動を受けているわけではなく、債務者らが職場環境配慮義務を履行するに当たっては、その具体的な履行方法や内容に

については債務者らの裁量の余地が認められるべきである。

(イ) 前記ウで判断したとおり、一部例外を除き、本件配布①において、本件文書①の資料一つ一つの配布行為自体が、直ちに債権者の本件利益を侵害するものということとはできない。例えば、本件文書①と併せて、人種差別撤廃条約や差別的言動解消法の趣旨、差別の歴史に関する資料や、配布する資料と対照すべき異なる意見や論評が表明された資料も相応に配布したり、適切ではない表現部分については削除したりするなどして、差別的思想が醸成されることのないように配慮がされたときには、一定の傾向を有する意見や論評を記載した資料を継続して配布したからといって、差別的思想を醸成するような従業員教育がされたとまではいえない場合があると考えられる。使用者が従業員教育として資料等を配布する行為が職場環境に与える影響は、配布される資料等の内容やそのバランス、配布の量や頻度等その態様、その他の研修内容の在り方等によって変わるはずである。このように、配布の態様やその他の研修内容の在り方等についての配慮いかんによっては債権者の本件利益を害するとは限らない資料等について、その配布を一律に差し止めることは、その範囲が広汎にわたり、それ自体は何ら問題のない正当な意見や論評の紹介や配布も禁止してしまうおそれがあるから、抑止的効果が大き過ぎ、相当でない。

(ウ) また、債権者の人格的利益を根拠とする配布行為の差止めまで認める具体的必要性があるのは、債権者の民族的出自等と直接に関わる差別的思想の醸成に限られ、債権者の民族的出自等（韓国人）とは異なる者に対する差別的思想の醸成は、債権者の職場環境を害するものではあっても、債権者自身に対する差別的言動に直ちに結びつくものではないから、債権者の人格的利益を根拠に直ちに差止めを認める必要性はないというべきである。

(エ) しかるところ、前記ウで判断したとおり、⑦ヘイトスピーチに当たる表現や、①特定の国家に対し親和的な見解を表明した特定の人物や組織を売国奴等侮辱的言辞で人格攻撃する表現を内容とする資料を配布することは、それだけで職場において特定の国家や民族集団に属する個人に対する差別を助長・煽動し、人種間の分断を強化するなど差別的な思想を醸成する効果を有することになる一方、このような表現を含む資料を職場で配布することにより債務者らにとって得られる正当な利益を想定し難いから、配布を停止すべきことについて使用者に裁量の余地はないと考えられる。そして、本件においては、債権者は韓国籍を有する者であるから、債権者が求める本件申立て1の内容に即していえば、⑦韓国の民族的出自等を有する者に対するヘイトスピーチに当たる表現（別紙②の行為目録1の文中の「②」参照）や、①韓国に友好的な発言又は行動をする者（権利能力なき社団・財団である労働組合やマスメディアを含む。）に対して売国奴等侮辱的言辞を用いて人格攻撃する表現（別紙②の行為目録1の文中の「③」参照。なお、これらの者に対する売国奴等侮辱言辞を含まない批判については、差止めの対象にはならない。）を内容とする資料が職場で配布されることに対しては、債権者の本件利益の更なる侵害を防止するため、これらの資料を配布差止めの対象として認めるのが相当である。

(オ) この点、債権者は、本件申立て1において、中韓北朝鮮の国家や政府、政府関係者を強く批判することを内容として含む資料（別紙②の行為目録1の文中の「①」参照）の配布の差止めを求めているが、前記のとおり、自国政府・他国政府の別を問わず、国の政策、政府や政治家に対する批判は一般的に許容されるべき性質のものであり、当該批判が売国奴等侮辱言辞を含むものでないのであれば、これを一律に差し止めるべき理由はない。

日本やその民族的出自を有する者を賛美して中韓北朝鮮やその民族的出自を有する者に対する優越性を述べることを内容として含む資料（別紙②の行為目録1の文中の「④」参照）については、その表現内容や文脈を離れて、一律に配布を禁止することは広範囲に過ぎるといふべきであり、また、差別的意識を醸成することなく配布する方法を工夫することも考えられるから、職場環境配慮義務の内容としてこれらの資料の配布を停止すべきことが一義的に明らかであるということもできない。

したがって、これらの資料については、配布の差止めを認めることは相当ではない。

(カ) 以上を前提に、認定事実のとおり、債務者らが、本件訴訟提起後、ひいてはその一審判決後においても、債務者会社の従業員に対する資料の配布について、その方針を変更せず、本件配布①と同様の行為を続けてきたこと、また、本件文書①の中には、前記(エ)の㉞及び㉟の表現も含まれていたことを考慮すると、前記(エ)の㉞及び㉟に係る表現を含む資料の配布については、差止めの必要性が認められる。また、債権者が、今後、債務者会社のいずれの部署に属する従業員とも接する可能性があると考えられることからすると、差止めを認める範囲を債務者会社の職場全体とする必要があると認められる。

そして、前記(エ)の㉞及び㉟の表現を含む資料の配布行為の限度で本件申立て1を認容した場合に、差止めの対象が、漠然、あいまいで、特定不十分ということとはできない。

(キ) 以上によれば、本件申立て1は、前記(エ)の㉞及び㉟の表現を含む資料の配布行為の差止めの限度で、被保全権利が認められる。

### 3 本件申立て2についての被保全権利

#### (1) 認定事実

前提事実(5)、(6)及び(9)、後掲の各疎明資料並びに審尋の全趣旨によれば、

次の各事実が認められる。

ア 債権者は、平成27年8月31日に本件訴訟を提起した後、会見を開くなどした。そして、同年9月1日、本件訴訟の提起の事実が、「育鵬社教科書の採択運動 勤務先で強要され苦痛 在日韓国人女性、大阪で提訴」「職場で民族差別 在日の女性提訴」「資料に差別表現 勤務先を損賠提訴」「憎悪表現文書 勤務先が配布」「民族差別的」表現文書を社内で配布 在日韓国人女性が提訴」などの見出しで新聞報道され、その中には債務者会社の実名が記載されたものもあった。 (甲35の1)

イ 債務者会社は、債権者の氏名及び所属部署を秘した上で従業員に対して本件訴訟について説明し、同年9月7日から同月25日までの間、全従業員に対し、本件訴訟や提訴者に対する批判が記載された従業員作成の感想文等を配布し(本件配布②)、以後現在に至るまでその配布を継続している。(甲89, 91, 94の1~3・4の1~8, 95の1・2・3の1~11, 96の1~3・4の1~29, 97の1・2・3の1~17, 審尋の全趣旨)

ウ 本件配布②は、債務者今井が、債務者会社に提出された多数の感想文等の中から選別した上で、債権者に対し、本件訴訟が間違っており許されないことである旨を知らせるために行われたものであった。

(甲267〔49, 50頁〕)

エ 債権者の支援団体は、少なくとも平成28年1月から平成29年9月頃にかけて、本件訴訟への支援を呼びかけるために、債務者会社がヘイトスピーチを含む、人種差別やパワーハラスメントを行っている旨記載したチラシの配布や署名活動を行った。

(甲89, 94の1, 95の1, 96の1, 266〔42, 43頁〕, 審尋の全趣旨)

オ 債務者らは、その後も、同様の資料の配布を続け、令和2年7月2日に

本件訴訟の一審判決（前提事実(8)）が言い渡された後も、債務者会社の従業員に対する資料の配布について、その方針を変更せず、本件配布②と同様に、本件訴訟の提起や提訴者に対する批判が記載された従業員作成の感想文等を多数継続して配布している。

5           その配布資料（令和元年10月15日から同年11月15日までの間及び一審判決の言渡し後である令和2年7月4日から同年10月17日までの間に配布されたもの）の中には、次に記載の例のとおり、本件訴訟の内容について強い批判や、提訴者が債務者会社で勤務を続けることに対する非難の表現を含むものが、多く認められる。

10           (ア) 「私がどうしても納得いかないのは、ヘイトだと訴えている本人が未だ給与をもらいながら会社に在籍していることです。裁判で使用する資料等を手に入れるためなのか、理由は分かりませんが、差別だとかヘイトだとか訴える前に、自分の行動は人として正しいのかと言いたいです。」

          (令和元年10月23日配布分の従業員作成の経営理念感想文。甲136〔163丁〕)

15           (イ) 「私は一貫してこの裁判のことを「言いがかり裁判」と言うてます。何の問題もないところにイチャモンを付けて恫喝し、お金をせしめる、と。(中略)とんでもない優良企業に、知らんと当たってしもたわ、と後悔させてやりましょう。もうチンピラヤクザとおんなじですからね。」(令和元年10月29日配布分のブログ記事。甲137)

20           (ウ) 「正直、こんな裁判を起こしておいて、今も勤務し続けていることについて正気の沙汰とは思えない（嫌なら辞めれば良いし、会社の恩恵だけを受け続けていることには疑問しかない）です。」(令和2年8月19日配布分の従業員作成の経営理念感想文。甲168〔54丁〕)

25           (エ) 「思うにこの原告も当社に長年いて少なからず当社の福利厚生之恩恵を受けているにも関わらず、他方で損害賠償訴訟を起こし、いまだなお在

籍できる神経が私には全く理解ができません。嫌なら去ればいいだけの話ですし、一緒に働く周囲の社員が気の毒です。」(令和2年8月19日配布分の従業員作成の経営理念感想文。甲168〔84丁〕)

5 (オ) 「こんなめんどくさい裁判を、まだまだ続けるくらいやったらさっさと110万円払うて終わりにしたい、と考える人もおることでしょう。まさに狙いはそこ、なわけですね。私は「被害者ビジネス」という言葉を知ったのは「覚醒」してからでした。ただ、「当たり屋」というのは知っていました。」(令和2年9月9日配布分のブログ記事。甲176)

(甲135～186〔枝番を含む。])

10 (2) 判断

ア 認定事実によれば、本件配布②は、債権者が、本件配布①及び本件勧奨が不法行為に当たる旨主張して、その救済を求めて本件訴訟を提起したにもかかわらず、債務者会社の他の従業員が、本件訴訟の提起を強く批判し、その提訴者が債務者会社で勤務を続けることを非難する意見を有していることや、債務者らの周辺社会において本件訴訟を強く批判する意見があることを示す資料を、職場において、継続的かつ大量に配布する行為である。優越的地位にある債務者らが、本件訴訟の提起を非難する他の従業員等の意見を、債権者のみならず社内の従業員に対して広く周知させることは、債権者に対し職場における強い疎外感を与えて孤立化させるものであるととも、本件訴訟による救済を抑圧するものといえることができる。

20 特に、本件文書②の中には、例えば、「腹が立って・殴り倒してやりたい気持ちです。(中略)クズと関わっても仕方ありませんし、ネタにされるだけです」(別紙Bの15番)、「この社員の方、盗人にも五分の理ですから、言い分もあるのでしょう。(中略)10年以上勤務した自身のプライドを含め、恩を仇で返す行為であり恥知らずという言葉以外にないと思います。」

25 (別紙Bの56番)など、侮辱的文言や身体に対する攻撃を示す文言まで

用いて、本件訴訟を提起し、又は追行すること自体を誹謗中傷する表現が含まれている。本件配布②のうち、これらの表現を含む資料の配布行為については、債権者の氏名が秘匿されていたとしても、債権者がみれば自己に対する非難や攻撃であることはすぐに分かるのであり、債務者らにおいて、そのことを知りながら当該資料の配布を行うことは、たとえその一資料を配布する個別の行為のみを評価しても、債権者の人格的利益を侵害するものと認められる。

債務者らは債権者と訴訟上対立する当事者という立場にあるが、同時に債権者の使用者としての立場も有するのであり、債務者らが、その優越的地位を利用して、債権者の本件訴訟の提起及び追行を抑圧することが許されるわけではない。むしろ、職場環境の改善を求める労働者である従業員が使用者を訴える本件のような場合には、使用者側には、なおさら当該従業員が不必要に委縮することなく、裁判を受けることができるよう配慮する責任があるというべきである。

したがって、本件配布②は、債権者の職場において抑圧されることなく裁判を受けることができる利益（これもまた、債権者の人格的利益の一つとして法的に保護される利益に当たると解される。）を侵害するものである。

イ これに対し、債務者らは、本件のような互いに言い分があってしかるべき紛争に関して、当事者として意見を発信したり、債権者及びその支援団体等によるネガティブキャンペーンにより動揺した従業員の士気を高めようとするのは、社会的に許容される債務者らによる表現の自由の行使である旨主張する。

確かに、債務者会社が債権者に対し民族的出自等を理由に差別的取扱いをしていた事実は認められないから、そのような印象を抱かせるような報道は正確さを欠き、不適切なものであったということ是可以する。また、一



5 般に訴訟の内容について意見を述べたり，判決の内容を批判したりすることは表現の自由として保障され，債務者らが，本件訴訟について被告としての立場からの主張や意見を，債務者会社内で従業員に対して説明し，又は周辺社会に説明すること自体は，何ら違法な行為ではない。そして，その説明の方法として，第三者が述べた意見等を引用しつつ説明すること自体も，許されないものではない。債権者は，債務者らのその説明に接することにより心理的苦痛を受けることがあったとしても，その債務者らの行為が社会的に相当な範囲に止まる場合には，受忍すべきであると解される。しかしながら，債務者らが，債務者会社の従業員その他第三者の本件訴訟  
10 の提起に対する批判的意見（本件訴訟の提起又は追行自体を非難し，提訴者が債務者会社で勤務を続けていることを非難する意見が，多数含まれている。）を職場において広く知らしめることは，それが優越的地位にある使用者側からの配布物であり，配布を受けた債権者以外の従業員がこれに迎合する可能性があることを考慮すると，職場において債権者に強い疎外感を与えて孤立化させ，本件訴訟による救済を抑圧する効果をもたらすことは明らかである。

15 加えて，前記アのとおり，本件文書②には，単なる批判にとどまらず，提訴者の人格を攻撃する誹謗中傷の表現（「クズ」，「恥知らず」等）が含まれており，そのような表現を含む資料は，たとえその一資料を配布する個別の行為のみを評価しても債権者の人格的利益を侵害するものと解される。従業員に対する鼓舞や士気の低下の抑止のためには，他の方策も執り得たと考えられ，仮に本件配布②の目的が従業員に対する鼓舞や士気の低下の抑止にあったとしても，当該目的は，直ちに手段としての本件配布②を正当化するものではないから，本件配布②が債権者の人格的利益を侵害  
20 するものである旨の前記判断を左右するに足りるものではない。

25 前記の債務者らの主張は，採用することができない。

ウ また、債務者らは、本件配布②は、内容的にも（表現の穏当性のほか、債権者の実名を出していないことも含む。）、配布態様からも、債権者に対する報復的非難ではなく、社内疎外を意図したり、その効果をもたらしているものではない旨主張する。

5           しかしながら、前記のとおり、本件文書②には提訴者の人格を攻撃する誹謗中傷の表現が含まれており、そのような表現を含む資料は、分量にかかわらず、たとえその一資料を配布する個別の行為のみを評価しても債権者の人格的利益を侵害するものであると解される。また、別紙Bのとおり、  
10 本件訴訟の提起直後である平成27年9月に本件訴訟や提訴者に対する批判を記載した感想文等が多数配布されたことは明らかであるし、認定事実オのとおり、一審判決後においても同様の内容の感想文等が多数継続して配布されたことが認められる。さらに、提訴者が債権者であると特定されておらず、債権者が実際に職場において周囲から疎外された事実がないとしても、本件配布②は、提訴者を非難する従業員の感想文を配布することにより債権者に対し「本件訴訟の提起が間違っており許されないこと」  
15 を知らせるといふ債務者今井の意図（認定事実ウ）を反映したものであり、これにより債権者が現に強い疎外感を受けたことが認められる以上、債権者が実際に職場において周囲から疎外された事実がないことは、前記判断を左右するものではない。

20           前記の債務者らの主張は、採用することができない。

エ このほか、債務者らは、債権者はこれまで十全に裁判を受ける権利を行使しており、債権者の裁判を受ける権利は何ら侵害されていない旨主張する。しかし、債権者が本件訴訟において実際に何らかの訴訟行為を控えるなどしたことがなかったとしても、それは、本件配布②により債権者に「本  
25 件訴訟の提起が間違っていること」を知らしめるといふ債務者今井の目的を達成することができなかつたというだけであつて、本件配布②の結果、

債権者が精神的苦痛を受け、その人格的利益（抑圧されることなく裁判を受けることができる利益）が侵害された事実がなくなるわけではない。

前記の債務者らの主張は、採用することができない。

### (3) 差止めが認められる範囲

6           ア 前記(2)イで述べたとおり、一般に訴訟の内容について意見を述べたり、  
判決の内容を批判したりすることは表現の自由の保障の範囲内であり、債  
務者らが本件訴訟について被告としての立場からの主張や意見を、債務者  
会社の従業員に対して説明すること自体は、違法な行為ではなく、債権者  
10           がその説明に接することにより心理的苦痛を受けることがあったとして  
も、その債務者らの行為が社会的に相当な範囲に止まる場合には受忍すべ  
きものであると解される。したがって、本件訴訟の内容に対する意見、判  
決の内容に対する批判、本件訴訟における債務者らの主張や意見の従業員  
に対する説明は、直ちに債権者の人格的利益を侵害するものということとは  
できないから、一律に差し止めることは相当でない。

15           イ しかし、他方で、前記(2)アで判断したとおり、本件文書②の中には、本  
件訴訟や一審判決の内容に対する批判にとどまらず、債権者が本件訴訟を  
提起し、又は追行すること自体を批判し、さらには債権者の人格を誹謗中  
傷する表現が含まれているものがあり（債権者が本件訴訟を提起し、又は  
追行するのであれば、雇用関係を解消すべきである旨の意見は、従業員で  
20           ある債権者が本件訴訟を提起し、又は追行すること自体を批判する表現に  
含まれるというべきである。）、このような表現を含む資料を使用者が広く  
職場に配布する行為については、たとえその一資料を配布する個別の行為  
のみを評価しても、債権者の人格的利益（抑圧されることなく裁判を受け  
る権利）を侵害するものと解され、前記のとおり、従業員に対する鼓舞や  
26           士気の低下の抑止という目的は、当該人格的利益を侵害してまでこれを職  
場で配布することを正当化する理由にはならず、他にこれを正当化する理

由は見当たらない。

ウ この点、債権者の求める本件申立て2の内容に即していえば（別紙②の行為目録2参照）、一般に判決に対する批判は許されるべきであり、その批判の内容には様々なものがあり得るから、本件訴訟について裁判所が下した判決に対する批判が、当然に債権者の人格的利益を侵害するものということとはできない。また、債務者らが本件訴訟について被告としての立場からの主張や意見を、債務者会社の従業員に対して説明すること自体、違法な行為とはいえない。

しかしながら、債務者らが、訴訟における自らの主張や立場を説明することを超えて、債権者が本件訴訟を提起し、又は追行すること自体を批判し、さらには誹謗中傷する表現を含む前記のような資料を職場で配布することは、債務者らが使用者としての立場を利用し、本件訴訟の反対当事者である債権者に対し、本件訴訟を断念するよう圧力をかけるのに等しい行為である。このような行為は、債権者に強い疎外感を与えて孤立化させるとともに、本件訴訟による救済を抑圧することは明らかであり、抑圧されることなく裁判を受ける利益を侵害するものとして、当該表現を含む資料については配布差止めの対象として認めるのが相当である。

エ しかも、認定事実のとおり、債務者らが、本件訴訟提起後、ひいてはその一審判決後においても、債務者会社の従業員に対する資料の配布について、その方針を変更せず、本件配布②と同様の行為を続けてきたこと、また、本件文書②及びその後に配布された同種の資料の中には、前記イのとおり、侮辱的文言等を用いて本件訴訟を提起し、又は追行すること自体を誹謗中傷する表現が含まれていたことを考慮すると、今後もそれが継続されることが予想され、差止めの必要性が認められる。

なお、差止めを認める範囲を債務者会社の職場全体とする必要があることや、前記表現を含む資料の配布行為の限度で本件申立て2を認容した場

合に、差止めの対象が、漠然、あいまいで、特定不十分ということとはできないことは、本件申立て1の場合と同様である（前記2(2)エ(カ)参照）。

オ 以上によれば、本件申立て2は、債権者が本件訴訟を提起し、又は迫行すること自体を批判し、誹謗中傷する表現を含む資料を職場で配布する行為の差止めの限度で認められる。

#### 4 保全の必要性

前提事実(9)、前記2(1)シ及び3(1)オの各事実、疎明資料(甲272～274)、並びに審尋の全趣旨によれば、債務者らが今後も本件配布①及び②に相応する配布行為を続けることが予想され、別紙①の行為目録1及び2に記載の文書が配布されることによって債権者の人格的利益が侵害されるおそれがあると認められる。そして、本件申立て1及び2の被保全権利の性質等にかんがみると、そのいずれについても保全の必要性が認められる。

なお、本件申立て2に関連して、債務者らは、令和3年8月に債務者会社において従業員に配布された本件訴訟に関する従業員の感想文等を疎明資料として提出するが(乙1の1～15)、その中には、仮に債権者が本件訴訟で勝訴しても、債権者が現在感じている疎外感が解消することはないから、本件訴訟を取り下げてもらいたい旨を記載するもの(乙1の6)や、債権者は自己中心的な考え方をしており、自らを改めることはなく、債務者会社に対し与えた損害や他の社員に与えた精神的苦痛など微塵にも感じておらず、債務者会社で配布資料を集めて証拠資料を提出することができなくなるのを避けるため、残念ながら本件訴訟の係属中は債務者会社を辞めることはないだろうなどと記載するもの(乙1の7)が見受けられる。もとより各従業員において、本件訴訟について様々な感想を持ち、これを感想文として債務者会社に提出すること自体は違法なことではない。しかし、これらの感想文は、いずれも債権者が本件訴訟を提起したことに対する批判的態度を示すものであるから、これを債務者らが職場に広く配布することは、債権者に強い疎外感を与えて孤立化させるととも

に、本件訴訟による救済を抑圧することになる一方、債務者らが本件訴訟における自らの主張や立場を説明するという目的のために、このような感想文を配布する必要はないはずである。これらの点を考慮すると、債務者会社においては、現時点においても、別紙①の行為目録2記載の文書が配布されるおそれがあるような職場環境が継続しているものと推認される。

## 5 まとめ

以上によれば、本件仮処分申立ては、債務者らに対して、別紙①の行為目録1及び行為目録2の行為をいずれも差し止める限度で理由があることになる。

また、本件の事案の性質等を考慮して、債権者に担保を立てさせないこととするのが相当である。

よって、主文のとおり決定する。

令和3年11月18日

大阪高等裁判所第2民事部

裁判長裁判官 清 水 響

裁判官 川 畑 正 文

裁判官 佐 々 木 愛 彦