

## 主 文

- 1 被告らは、原告に対し、連帯して110万円及びこれに対する平成27年10月8日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを30分し、その29を原告の負担とし、その1を被告らの負担とする。
- 4 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

被告らは、原告に対し、連帯して3300万円及びこれに対する平成27年10月8日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

### 第2 事案の概要

本件は、被告会社に雇用され、大韓民国（以下「韓国」という。）の国籍を有する原告が、被告会社及びその代表取締役会長である被告Aから、①韓国人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、②都道府県の教育委員会が開催する教科書展示会へ参加した上で被告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を余儀なくされたほか、③上記①及び②が違法であるとして本件訴えを提起したところ原告の訴えを誹謗中傷する旨の従業員感想文が職場で配布されたことにより報復的非難を受け、これらにより原告の人格権ないし人格的利益が侵害された、などと主張して、被告会社の代表取締役である被告Aに対しては、不法行為（民法709条）に基づいて、被告会社に対しては、会社法350条、労働契約の債務不履行又は不法行為（民法709条）に基づいて、いずれも損害賠償として連帯して慰謝料及び弁護士費用の合計3300万円及びこれに対する不法行為日の後（訴状送達日の翌日）である平成27年10月8日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による

遅延損害金の支払を求める事案である。

## 1 前提事実

顕著な事実，争いのない事実，後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば，次の事実が認められる。

(1) 原告は，韓国籍を有する者であり，平成14年2月15日，フジ工務店株式会社（平成20年10月1日に被告会社に吸収合併された。以下，合併の前後を問わず，単に「被告会社」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，建設事業本部設計部の分譲住宅設計課（旧名称は設計監理課であり，以下，名称の新旧を問わず「設計監理課」という。）に所属して，コンピュータ支援設計（CAD）を担当している。原告の直属の上司は，設計部の副部長であるBである。（丙35，弁論の全趣旨）

(2) 被告会社は，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。被告Aは，被告会社の創業者であり代表取締役会長である。（争いがない，弁論の全趣旨）

(3) 被告会社において，平成25年2月15日から平成27年9月28日までの間，別紙2の1～5の各「配布日」欄記載の日に，各「配布先」欄記載の被告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。）。（争いがない）

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，被告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、被告会社の従業員と上司との間又は被告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2の1～5の各「甲号証番号(頁)」欄記載のとおり)

- (4) 都道府県の教育委員会は、毎年6月から7月までの間、いわゆる教科書検定において合格とされた図書の見本が出品される教科書展示会を開催している(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)。

被告Aは、平成25年から平成27年までの毎年、被告会社の従業員に対し、教科書展示会へ赴き被告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(以下、この活動を「本件活動」という。)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。)

(争いがない)

- (5) 原告は、代理人弁護士を通じて、平成27年1月6日付けで被告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、被告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。

(甲11, 12, 57, 乙21)

原告は、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Bと面談したが、その際に、同人から300万円の支払と引き換えに退職する方向の選択肢もある旨の提案を受けた。

(丙36, 37)

原告は、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、本件訴えを提起し、それが新聞報道された。

(当裁判所に顕著, 丙15の1～5)

- (6) 被告会社は、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3の「配布日」欄記載の日に、「記載内容」欄のとおり本件訴え提起など

を批判する内容を記載した主に被告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。) (争いが無い)

なお、別紙2の4の番号16の配布先に対応する原告第11準備書面別表4-3の番号16の「配布先」欄及び別紙3の番号17の配布日に対応する平成29年12月21日付け原告準備書面12別表1の番号17の「年月日」欄はいずれも空欄であるが、それぞれ「全役職員」、「2015年9月7日」の各記載が脱落しているものと認める。

(7) 原告は、平成30年3月8日に本件配布②に関する請求原因を追加した。  
(当裁判所に顕著)

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件の争点は、本件配布①、本件勧奨及び本件配布②の各違法性ないし職場環境配慮義務違反の有無並びに損害の有無及びその額であり、争点に関する当事者の主張は別紙4記載のとおりである。

## 第3 当裁判所の判断

### 1 争点(1) (本件配布①の違法性ないし職場環境配慮義務違反の有無) について

#### (1) 認定事実

前提事実及び当裁判所に顕著な事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 被告らは、被告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、被告会社の従業員が作成した感想文等を配布した。なお、被告会社は、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)、弁論の全趣旨)

イ 本件文書①のうち、被告Aが発出した「部門長会議資料」と称される文

書については、管理職等を配布対象とするものであり、全従業員を配布対象とするものではなかった。もっとも、Bは、設計監理課の従業員に対し、部門長会議資料の一部を配布していた。

(丙35, 証人B〔1頁〕)

ウ 本件文書①のうち、被告A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被告Aによる修飾が付されている。

(甲19～25, 33の1・2)

エ 本件文書①の内容は、別紙2の1～5記載のとおりであり、要するに、①我が国と中華人民共和国（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。）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、⑤C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D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))

オ 本件文書①のうち，被告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などによって被告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，いずれも被告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，随所に被告A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月に被告会社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，被告会社の元従業員が，被告会社を退職するに当たり，中国批判をしている被告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，弁論の全趣旨)

カ 本件配布①の趣旨について被告Aは，被告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（以下「被告らのいう自虐史観」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，被告らのいう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おり、本件文書①以外にも、後記クのとおり、一般教養に関する文献も、同様に配布をしていた。

(甲39, 乙22, 丙12, 13, 14の1・2, 被告A本人〔3～12頁〕)

キ 本件配布①は、被告会社の事務員が、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、机上に配布したりする方法で行われたが、被告会社の従業員は、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。

(乙22, 丙34, 35, 証人E〔6頁〕, 証人B〔1, 2頁〕, 原告本人〔6, 52頁〕)

ク 被告らは、被告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。(乙6)

ケ 原告は、平成23年10月21日、Bに対し、部門長会議資料について配布を希望しない旨を申し出、同日以降、同資料の配布を受けていない。

(丙35, 証人B〔2頁〕)

もともと、原告は、部門長会議資料以外の全従業員宛ての資料の配布を受けていた。

(甲32, 110, 原告本人〔20～22頁〕, 証人B〔15頁〕)

コ Bは、平成24年1月20日付けで、原告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)

サ 原告は、本件文書①を閲読しなかったことにより、被告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、被告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。

(原告本人〔38, 39, 51頁〕)

シ 原告は、令和元年5月7日付けで、Bに対し、自身の悩み等を記入して上司に提出する際に利用する質問票に、従軍慰安婦問題について原告の見解と親和的な内容を扱うドキュメンタリー映画の視聴を勧めるとともに、「副部長は、上の人が言うことに疑問や矛盾を感じていないのでしょうか？そのとおりにしていたら、みんな幸せになれると本気で思っていますか？」と記入して送付した。これに対し、Bは、原告に対し、原告が勧める上記映画について批判的な評価を記載した文献を紹介して回答したものの、原告の質問について批判をしなかった。

(丙29, 30の1・2, 弁論の全趣旨)

ス 被告Aは、令和元年10月3日付けで、被告会社の全従業員に対し、本件訴えで提出した被告Aの陳述書(乙22)の要約を配布し、被告会社は、同月9日付けで、被告会社の全従業員に対し、本件訴え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」と記載した被告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)

本件訴えの尋問期日には、合計749名の傍聴希望者が出頭し、そのうち約500名は被告会社の従業員、約100名はその関係者であった。

(当裁判所に顕著, 弁論の全趣旨)



(2) 以上の事実に基づいて、本件配布①の違法性の有無を検討する。

ア 原告は、本件配布①が、人種差別撤廃条約及び差別的言動解消法等が定める人種差別や民族差別を内容とする差別的言動であり、若しくは人種差別や民族差別を助長する言動であることから、原告の権利又は法益を侵害するものとして違法である旨主張するので、まずこの点を検討する。

(ア) 人種差別撤廃条約は、国法の一形式として国内法的効力を有するとしても、その規定内容に照らしてみれば、国家の国際責任を規定するとともに、憲法13条、14条1項と同様、公権力と個人との関係を規律するものである。すなわち、本件における原告と被告らとの間のような私人相互の関係を直接規律するものではなく、私人相互の關係に適用又は類推適用されるものでもないから、その趣旨は、民法709条等の個別の規定の解釈適用を通じて、他の憲法原理や私的自治の原則との調和を図りながら実現されるべきものであると解される。

また、差別的言動解消法は、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もの（以下「本邦外出身者」という。）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を、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」として定義した上で（2条）、国及び地方公共団体による基本的施策として相談体制の整備、教育の充実等及び啓発活動等に取り組むことなどを定めるものの（3条から7条）、本邦外出身者に対する不当な差別的言動を禁止する規定や、当該差別的言動に該当する場合の法律上の効果についての規定がない。

そうすると、人種差別撤廃条約が定める差別や、差別的言動解消法が

定める差別的言動に該当することを理由とする民事上の損害賠償請求は、同条約や同法を直接の根拠とすることはできず、民法709条等の個別の規定の解釈適用を通じて、当該表現の内容が個人の権利又は法律上保護された利益を侵害すると認められることが必要と解される。

(イ) これを本件についてみると、前提事実(3)及び認定事実によれば、本件文書①は、被告A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国籍や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「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はあるものの、韓国籍を有する原告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が配布された被告会社の従業員の普通の注意と読み方を基準としても、原告個人をも侮蔑し、被告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はできない。また、被告Aが述べる本件配布①の趣旨・目的（前記(1)カ）や、本件配布①の配布態様（前記(1)キ）からしても、本件配布①が、原告個人を対象とする行為とは認められず、その結果についても、原告が本件文書①を閲読しなかったことにより被告らから何らかの不利益を受けたことがなく、本件配布②を除けば、本件配布①により被告らや他の従業員から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のである。

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、原告個人に向けられた差別的言動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。

(ウ) したがって、本件文書①の中に、仮に人種差別撤廃条約及び差別的言動解消法等が定める人種差別や民族差別を内容とする差別的言動若しくは人種差別や民族差別を助長する表現と評価することができる表現が含まれているとしても、それを配布した行為をもって、直ちに原告に対する差別的言動として違法であると評価することはできないというべきである。

(エ) なお、原告は、人種差別撤廃条約1条1項によれば、差別の目的を有していなくともその効果があれば足り、本件配布①の効果により、原告個人の権利又は法益に侵害が生じている旨主張する。

しかしながら、前記(イ)で説示したとおり、原告は、本件配布①を閲読しなかったことにより被告らから何らかの不利益を受けたことがなく、本件配布②を除けば、本件配布①により被告らや他の従業員から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のであるから、その効果の点を考慮しても、それをもって、本件配布①を故意に基づく原告に対する差別的言動としての違法性を有すると評価することはできない。

(オ) また、原告は、最高裁平成15年10月16日判決・民集57巻9号1075頁を根拠に、差別的言動が特定の個人に向けられたものではなく、集団に属する不特定の者に向けられたものであっても、職場において直接労働者に浴びせるものであることから、違法である旨主張する。

しかし、上記判決の事案は、テレビジョン放送において、一般の視聴者の普通の注意と視聴の仕方とを基準とすれば、当該放送は、「所沢産の薬物野菜が全般的にダイオキシン類による高濃度の汚染状態にある」という事実を摘示していると判断した上で、名誉毀損の成立の可能性を指摘したものであり、所沢産の薬物野菜を生産している全農家に向けられた不法行為であると評価できるのに対し、本件配布①の内容や態様は、

前記(イ)で説示したとおりであり、被告会社の従業員の普通の注意と読み方とを基準とすれば、一般の読者において、中韓北朝鮮の国家や国民性、民族性といった一般的、抽象的な集団について侮蔑、嫌悪などの悪感情を抱かせるものではあるものの、原告との結び付きが明確ではなく、原告個人に対する被告会社の従業員が抱く客観的な社会的評価を具体的に低下させる効果があるとは認めるに足りないというべきである。したがって、上記判決は本件と事案を異にするから、原告の主張は採用することができない。

イ 次に、原告は、本件配布①が、労働契約上保護されるべき原告の権利又は法益を侵害するものとして違法であるとも主張するので、以下検討する。

(7) 使用者は、労働契約に基づいて、労働者に対して教育を実施する権利を有しており、その時期、内容及び方法は、その性質上原則として使用者の裁量的判断に委ねられているものと解される。しかしながら、労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されても、企業の一般的な支配に服するものということとはできず（最高裁昭和52年12月13日判決・民集31巻7号1037頁参照）、使用者が有する上記裁量権は、労働契約上予定された範囲でのみ行使し得るものというべきである。

したがって、使用者において、公序良俗に反する内容の教育を行うなど法令に反することができないことはもちろん、たとえ、法令に反するとはいえない場合であっても、業務遂行と明らかに関連性のない教育の受講を強制することは労働契約上許されないというべきである。

また、たとえ本件配布①のように使用者の実施する教育が強制を伴わないものであっても、様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業では、企業内における労働者の思想・信条等の精神的自由が十分尊重されるべきであることは、論を待たない（最高裁昭和63年2月5日判決・労働判例512号12頁

(以下「最高裁昭和63年判決」という。)参照)。それに加えて、憲法14条1項が「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定めていることを受けて、労働基準法3条が「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と均等待遇の原則を規定し、使用者に対し、国籍に基づく差別的取扱いを禁止しており、労働者は、就業場所において国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を有している。

にもかかわらず、たとえ労働条件に関する差別的取扱いそのものには該当しないとしても、使用者が、特定の国民に対する顕著な嫌悪感情に基づき、それらを批判・中傷する内容の文献や自己が強く支持する特定の歴史観・政治的見解が記載された文献等を就業場所において反覆継続して労働者に教育目的で大量に配布することは、それ自体労働者の思想・信条に大きく介入するおそれがあるのみならず、たとえ前記国籍を有する当該労働者に対して差別意思を有していない場合であっても、前記嫌悪感情が強ければ強いほど、前記国籍を有する労働者の名誉感情を害するのみならず、当該労働者に使用者から前記嫌悪感情に基づく差別的取扱いを受けるのではないかという危惧感を抱かせるのであるから、厳に慎まねばならないというべきである。

したがって、私的支配関係である労働契約において、使用者の実施する文書配布による教育が、その配布の目的や必要性(当該企業の設立目的や業務遂行との関連性)、配布物の内容や量、配布方法等の配布態様、そして、受講の任意性(労働者における受領拒絶の可否やその容易性)やそれに対する自由な意見表明が企業内で許容されていたかなどの労働者がそれによって受けた負担や不利益等の諸般の事情から総合的に判断

して、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超える場合には違法になるというべきである（最高裁昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536頁（以下「最高裁昭和48年判決」という。）参照）。

(イ) これを本件についてみると、被告会社は、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く、様々な国籍、民族的出自や、思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業であり、その主たる事業は住宅販売であって、外国籍の顧客であっても取引を行う必要があるのであるから、事業上、従業員において、前述したような被告らが支持する歴史観や政治的見解を共有しておかねばならない現実的必要性は認め難い。

そして、認定事実のとおり、本件文書①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、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強固な政治的な意見や論評の表明を主とするものであるから、韓国の国籍や民族的出自を有する者にとっては著しい侮辱と感じ、その名誉感情を害するものであるとともに、そのような顕著な嫌悪感情を抱いている被告らから差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱いてしかるべきものであることが認められる。

この点について、被告らは、原告自身の主義・主張に相容れない表現に対する主観的な不快感にすぎないと主張するが、そもそも、人は自己の欲しない他者の言動によって心の静穏を乱されないという利益を有し、この利益は社会生活の上において尊重されるべきものである上（最高裁

平成11年3月25日判決・裁判集民事192号499頁（以下「最高裁平成11年判決」という。）参照）, 前述したとおり, 労働基準法3条は, 使用者に対して, 国籍を理由とする差別的取扱いを禁止し, 労働者に就業場所において国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を保障していることからすると, 就業場所において, 国籍によって差別的取扱いを受けるおそれがないという労働者の内心の静穏は, 前記一般的な内心の静穏以上に保護されるべきである。そうすると, 使用者の前記言動により, 労働者が前記内心の静穏な感情を害され, それが一般人からみても, 国籍による差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱いてしかるべき程度に達している場合は, 差別的取扱いそのものを行ってはいないとしても, 労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を侵害するおそれが現実に発生しているというべきであり, それによる精神的苦痛を労働者において甘受すべきいわれはないから, その侵害の態様, 程度が内心の静穏な感情に対する介入として社会的に許容できる限度を超えているとして不法行為が成立するというべきである（最高裁平成11年判決参照）。

また, 認定事実のとおり, 本件配布①の目的は, 被告らが支持する一定の歴史観や政治的見解を全従業員に広めようとするもので, 配布物の前記内容や, それを別紙2の1~5のとおり反覆継続して就業時間中に大量に配布している上, その際, 被告Aが発出者であり宛先が全従業員であることが明記され, 随所に被告Aがアンダーライン等で強調した修飾がされているという配布態様も併せ考慮すると, 広い意味での思想教育にあたるといえるものであり, 原告をはじめとする様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者の思想・信条に大きく介入するおそれがある。加えて, 管理職であるBは, 従業員が作成した感想文について当該従業員のみならず家族にも必ず読んでもらうよう呼びかけており, 黙

示的に同調するよう働きかけていると評価できるのであり、その結果、従業員が記載した本件配布①を主題とする感想文等は、いずれも被告らが配布した本件文書①の内容についての賛同・同調を述べるものや、被告らに対する感謝を述べるもの、被告会社に対する否定的な見解を本件文書①にほとんど目を通していないからなどとして批判したりするものである。そして、後述するように、原告が本件配布①を違法であると主張して本件訴えを提起したことに対して、被告Aは批判する文書を反覆継続して配布している上（本件配布②）、本件訴えの尋問期日に従業員に働きかけて多数の傍聴希望者を参集させている。それらによれば、本件配布①について、配布物の内容はもちろん、配布行為に対しても、原告が就業場所において口頭で自由に意見を述べることは困難な状況にあり、その状況を受忍しなければならない立場に立たされていたことが推認される。

以上の事実を総合すれば、本件配布①は、たとえ前述したとおり、従業員間の在日韓国人に対する差別的言動を誘発していないとはいっても、労働契約に基づき労働者に実施する教育としては、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超えるものといわざるを得ず、原告の人格的利益を侵害して違法というべきである。

(ウ) これに対し、被告らは、本件配布①が、被告会社の業務と関連性があり、現に教育的効果が生じていることや、閲読が任意であり勤務時間中に穏当な方法で行われたことを主張する。

しかしながら、前述したとおり、被告会社は、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く、様々な国籍、民族的出自や、思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業であり、労働契約に基づき教育を実施するにあたっては、



それらの労働者の国籍や信条によって差別的取扱いをされない利益に十分配慮しなければならず、特に従業員教育と業務との関連性は、従業員に教育の受講を受忍させる根拠となるべきものであるから、単なる使用者の主観的判断で正当化されるものではなく、住宅販売等という被告会社の事業の目的や労働契約上の労働条件等に照らして客観的に判断されるべきものであって、その点からして関連性があるとは認め難いことも先に述べたとおりである。

被告らは、従業員の歴史観や自己肯定感などといった人格形成に資することを根拠として業務と関連性があると主張するが、従業員の人格形成のためであれば、被告Aが、本件文書①以外に配布しているような一般教養に関する文書を配布すれば足りるのであって、それを理由に、特定の国に対する顕著な嫌悪感情に基づき、外国籍を有する従業員の名誉感情を害したり、外国籍を有することを理由に差別的取扱いが行われるのではないかとの危惧感を現実的に抱かざるをえないような批判・中傷や、業務との客観的関連性が認められない特定の歴史観や政治的見解が記載された文書を広い意味での思想教育とも評価できる程度に反覆継続して大量に配布することを正当化することはできないというべきである。

さらに、本件文書①は確かに閲読が義務付けられておらず、配布の態様も、手交したり、机上に配布するなど平穏な方法が用いられ、使用者において閲読の有無等を確認していなかったことが認められ（前記(1)キ）、その点において、労働者において使用者が配布する文献等を読まない自由は一応確保されていたことが認められるものの、先に述べたように、原告が国籍を有する韓国などを激しく非難・中傷する内容や特定の歴史観や政治的見解が記載された配布物を反復・継続して従業員全体に大量に配布し、それを違法であると主張して本件訴えを提起した原告に対し、本件配布②が行われていることに照らしても、就業場所において

従業員間で本件配布①に対して口頭で自由に意見交換をすることは困難な状況にあったというべきであり、その状況を受忍しなければならない立場に立たされていたことをも考慮すると、前記事実から、その侵害の態様、程度が未だ社会的に許容できる限度を超えていないと評価することはできない。

したがって、被告らの上記主張は採用することができない。

(エ) また、被告らは、本件配布①のうち部門長会議資料など一部の資料は原告が配布対象とされていないこと、原告に対する差別的言動や人事上の不利益は生じていないこと、原告はBに対して自由に自己の思想・信条を述べることができたことなどを指摘して、原告に対する権利又は法益の侵害が生じていない旨主張する。

確かに、被告らが指摘する事情は認められるものの（前記(1)イ、サ、シ）、韓国籍を有する原告に対し差別的言動を行ったり、それを理由に人事上の不利益を与えることは、労働基準法3条が禁止する違法行為そのもので、許されないことは明白であるが、たとえ、被告らがそのような差別的取扱いを行う意図までは有しておらず、また、原告において現実に国籍や信条に基づく不利益取扱いを受けたり、思想・信条ないし表現の自由を直接侵害されることはなかったとしても、前記(イ)で説示したとおり、当該労働者が国籍を有する国に対する被告Aの顕著な嫌悪感情に基づき、その国を非難・中傷する文献や、被告らが支持する特定の歴史観や政治的見解が記載された文献等を、いわば広い意味での思想教育とも評価できる程度に反覆継続して従業員全体に大量に配布し、当該労働者に前記嫌悪感情あるいは自己がそれに批判的な信条を有していることから差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱かせる行為は、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その侵害、程度が社会的に許容できる

限度を超え、労働者の人格的利益を侵害するものとして、違法になるというべきである。

また、被告らは、原告が上司のBに自己の意見を記載した質問票を提出したことで、本件配布①に関する意見を自由に表明できた旨主張するが、上記質問票は、上司に対して自身の悩み等を記載して提出するものであって（前記(1)シ）、そのような趣旨の文書に本件配布①等の被告らの行為について抽象的な表現で疑問を投げかける記載等をして上司に提出したからといって、就業場所において上記自由な意見交換が可能であったと評価することはできない。

したがって、部門長会議資料など一部の資料は原告が配布対象とされていないことや原告はBに対して文書で自己の意見を述べることができたことを考慮しても、本件配布①は、その侵害の態様、程度が社会的に許容できる限度を超えるものといわざるを得ず、この点において、原告の人格的利益が侵害されているというべきである。したがって、被告らの上記主張は採用することができない。

(オ) そのほか、被告らは、中韓北朝鮮を批判する文書は全体のごく一部であり、そのほかにも健康や育児などの資料も配布していることなどを指摘して、本件配布①が正当である旨主張する。

しかしながら、被告らが本件文書①以外の資料として、健康や育児などを主題とする文献等を配布していることが認められるものの（前記(1)ク）、本件文書①と比較して配布の数量や頻度が多いと認めることができず、本件文書①が他の主題を内容とする資料と比べて僅少であったと認めるに足りる証拠がない。また、本件文書①の主題と異なる他の主題を内容とする資料が相当数配布されていてこれが正当であるからといって、そのことを理由として本件配布①が正当であるということとはできない。したがって、被告らの上記主張は、採用できない。

## 2 争点(2) (本件勸奨の違法性ないし職場環境配慮義務違反の有無) について

### (1) 認定事実

前提事実, 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば, 次の事実が認められる。

#### ア 平成25年の教科書展示会について

(ア) 被告Aは, 被告会社の従業員に対し, 平成25年3月21日付け及び同年4月3日付け各文書で, 本件活動への参加を呼びかけ, 同年5月7日付け, 同月17日付け及び同年6月17日付け各文書で, 被告らのいう自虐史観に基づく記述がされていると被告Aが考える東京書籍などが発行する教科書の採択を求めず, 被告Aの歴史認識に沿った記述がされていると被告Aが考える育鵬社等が発行する教科書の採択を求める旨のアンケートの記入方法や教科書展示会へ参加する上での注意事項について, 録音資料を添付するなどして説明した。

(甲22〔53, 293, 351頁〕, 26, 27, 31, 36, 乙22)

(イ) Bは, 被告Aと同様に, 平成25年4月15日付け, 同年6月8日付け及び同月18日付け各メール及び添付の録音資料等で, 原告を含む設計監理課所属の従業員に対し, 本件活動への参加を呼びかけ, 基本的には全員で参加するように述べた上で, ①原告を含む設計監理課所属の全従業員を対象とする社用車の乗り合わせ表を示し, ②本件活動に参加する上での注意事項として, 社員バッジを外すこと, 女性従業員は制服を着用しないことなどを説明し, ③本件活動への参加を希望しない者は参加しなくてよいが, その旨を申告するよう告知し, ④異なる意見を有する者は本件活動に参加しないよう求め, 「今回は日教組 vs フジ住宅の愉快的仲間たちやから, いうことでよろしくお願いしますね」などと述べた。また, Bは, 上記①の社用車の乗り合わせなどを準備するために, 設計監理課所属の従業員における参加者を把握していた。

(甲21〔137頁〕, 28~30, 55, 64, 丙35, 証人B〔3,

4, 18, 19, 25頁))

(ウ) 設計監理課の全従業員は、平成25年の教科書展示会へ参加してアンケートを提出した。原告は、Bによる前記(イ)③の録音資料を聴取していなかったことから、Bに対して不参加を申し出ることができず、参加者として扱われ、同年6月27日、勤務時間中に、同①の乗り合わせ表に従って社用車に搭乗し、岸和田市内の展示会場へ行き、被告会社から言われて来たが、こんなことをさせるような人たちが勧める教科書は選んでほしくない旨記載したアンケートを提出し、その後、終業時間が迫っていたことを理由に、次の展示会場へ移動せずに社用車から降りて帰宅した。

(甲110, 丙35, 証人B〔4頁〕, 原告本人〔54, 55, 60頁〕)

(エ) 被告会社は、従業員に対し、幹部従業員による本件活動への参加表明(例えば、「教科書展示会の件につきましては、おそらく日教組が日本にとって悪い教科書を採用させるよう組織的に取り組まれてくるとは思いますが、会長が仰るように、これは正義と悪の戦いであると思います。我々社員は同志でありますし…世界に誇る素晴らしい日本を、昔のように取り戻したいと強く強く思っています。」。甲22〔513頁〕等)や、本件活動に対する好意的な意見(例えば、「日本を良くする為に私達が出来た具体的な行動として、教科書展示会の件ではアンケート記入例まで考えて下さり、会長の国を想われるお気持ち、使命感の大きさには感服、尊敬致しております。」。甲22〔374頁〕等)が記載された平成25年5月分の従業員作成の感想文等を配布した。

(甲22〔374, 382, 390, 391, 433, 440, 462, 472, 481, 496, 513, 550頁等〕)

イ 平成26年の教科書展示会について

(ア) 被告Aは、被告会社の従業員に対し、平成26年5月14日付けから

同年7月3日付けまでの各文書により、前記ア(ア)と同様に、本件活動への参加を呼びかけ、アンケートの記入方法や教科書展示会へ参加する上での注意事項について、録音資料を添付するなどして説明した。そのうち、同年6月24日付けで配布した文書(甲77)には、鏡文の上部中央に「重要」と大きな文字で記載されていた。また、被告会社は、従業員に対し、前記ア(エ)と同様に、本件活動に対する好意的な意見が記載された同年6月分の従業員作成の感想文等を配布した。

(甲40の3～5, 甲61, 65～77)

(イ) 被告会社の従業員の一部は、「先発隊」と称してあらかじめ教科書展示会場へ派遣されて、同会場に置かれているアンケート用紙を収集して被告会社へ持ち帰り、これを被告Aの秘書室が分類した上でアンケートの提出方法等の情報整理を行った。そして、被告会社の従業員は、本件活動への参加に先立ち、秘書室が分類したアンケート用紙に事前に記入して、提出するなどした。(甲40の4, 甲65～77)

(ウ) 被告Aは、被告会社の従業員に対し、平成26年6月24日付け文書で、会社の端末ではなく個人の端末を使用して、文部科学省のホームページに教科書に関する意見を提出するよう呼びかけた。

(甲40の4, 甲65～77)

(エ) Bは、原告を含む設計監理課所属の従業員に対し、平成26年の教科書展示会への参加についても前記ア(イ)と同様にメールで呼びかけた(ただし、録音資料については配布しなかった。)。また、設計部では、前年と同様に業務時間中に社用車を使って参加してもらうこととし、事前にメールによる参加・不参加の確認もされた。原告は、同年の教科書展示会へ参加しなかったが、原告が所属する設計監理課の従業員の約8割、原告が所属する同課のCAD担当12名中1名が、これに参加した。

(甲65～77, 84, 110, 丙35, 証人B〔4頁〕, 原告本人〔2

4頁))

ウ 平成27年の教科書展示会について

(ア) 被告Aは、被告会社の従業員に対し、鏡文の上部中央に「重要」と大きな文字で記載された同年5月30日付け文書で、前記ア(ア)及びイ(ア)と同様に、本件活動への参加を呼びかけ、アンケートの記入方法や教科書展示会へ参加する上での注意事項について、録音資料を添付するなどして説明した。また、被告Aは、被告会社の従業員に対し、同様に「重要」と大きな文字で記載された同年6月4日付け文書で、大阪市内の教科書展示会にて数多く教科書アンケートを記入すれば、育鵬社に採択される可能性が高くなるという情報を得たとして、パートの人にはその間の時間給等は被告会社が支出するので、本件活動への参加を呼びかけた。そして、被告会社では、前記ア(エ)及びイ(ア)と同様に、本件活動に対する好意的な意見が記載された従業員作成の感想文等が配布され、前記イ(イ)と同様に、アンケート用紙の事前収集及び事前作成・提出が行われた。

(甲9, 37, 40の15・16, 78, 82, 乙20の1ないし5, 弁論の全趣旨)

(イ) 被告会社は、平成27年の教科書展示会について、アンケートの取組に意欲的に参加した従業員を表彰し、大阪府下の首長、教育長及び教育委員に対してメールやFAXで直接意見することを勧奨し、当該意見をした従業員の一覧表を従業員に配布し、被告Aと一般財団法人日本教育再生機構及び育鵬社の担当者との間のやり取りが記載された資料を配布した。

(甲40の16, 62の1・2, 78~83, 121, 乙20の1ないし5)

(ウ) Bは、原告を含む設計監理課所属の従業員に対し、平成27年の教科書展示会への参加についても前記ア(イ)及びイ(エ)と同様にメールで呼び

かけた（ただし、録音資料については配布しなかった。）。また、設計部では、従前と同様に業務時間中に社用車を使って参加してもらうこととし、Bは、部内で誰が参加するかについては把握していた。原告及び原告が所属する設計監理課のCAD担当12名は平成27年の教科書展示会へ参加しなかったが、原告が所属する設計監理課の従業員の約5割が、これに参加した。

（甲85，110，丙35，証人B〔4頁〕，原告本人〔44頁〕）

エ 被告会社の従業員は、平成25年から平成27年までの本件活動について、被告らから業務命令等による強制を受けていなかった。ただし、被告らは、本件活動を勤務時間中に行うことを許しており、その場合、被告会社は、その従業員に対して、参加時間中の勤務を免除していた。

（甲9，丙34，35，証人E〔7頁〕，証人B〔3頁〕，弁論の全趣旨）

(2) 以上の事実に基づいて、本件勧奨の違法性の有無を検討する。

ア 前提事実及び認定事実によれば、本件勧奨は、被告Aの歴史認識や思想・信条に沿わない内容の教科書の採択を阻止するとともに、被告Aの歴史認識や思想・信条に沿う内容の教科書の採択を実現することを目的として、被告Aが、約1000名に及ぶ被告会社の従業員の人的資源を利用して、上記目的を内容とするアンケートを教育委員会に提出することで同委員会に対して圧力を掛ける行為であって、組織的、計画的、継続的に行われた党派的な運動の一環としてされたものというべきであり、教科書採択の中立性・公正性の確保が要求される地方教育行政に対して殊更に一定の政治的傾向を顕著に示す動員を行うといういわゆる政治活動であったというべきである。

そして、使用者が政治活動の自由を有しているからといって、前記1(2)イ(ア)で説示したとおり、労働者に業務と関連性のない政治活動を強制することは労働者の政治的自由（自己の意に反して一定の政治的行動をとる



ことを強制されない自由)を侵害し、業務命令権を濫用するもので許されないことは明らかである。また、たとえ、それが強制を伴わないものであっても、従業員に対する教育訓練と異なり、労働契約によって取得する使用者における労働力の利用権の範囲に含まれているということとはできず、そもそも労働契約上予定されていないものであり、様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定されている企業では、企業内における労働者の思想・信条等の精神的自由が十分尊重されるべきである上(最高裁昭和63年判決参照)、憲法14条1項を受けて均等待遇の原則を規定している労働基準法3条が、使用者に対し、信条に基づく差別的取扱いを禁止し、労働者が就業場所において信条によって差別的取扱いを受けない人格的利益を保障されていることからすると、使用者が就業場所において政治活動を任意に勧奨するにあたっては、労働者が不参加にあたり、前記政治活動に対する見解を表明することを余儀なくされたり(政治的見解の表明を強制されない自由を侵害されたり)、不利益を受けることのないよう、労働者の政治上の思想・信条に対して従業員に対する教育訓練の場面よりも一層慎重な配慮を要するというべきである。

したがって、使用者が自己の支持する政治活動への参加を従業員に促すことについては、たとえ参加を強制するものではないとしても、前記の点や参加の任意性(勧奨の態様や不参加の容易性)等の諸般の事情を総合的に判断して、その勧奨が、労働者の思想・信条の自由を侵害するか具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度が社会的に許容できる限度を超えている場合には違法になるというべきである(最高裁昭和48年判決参照)。

イ これを本件についてみると、前記1(2)イ(イ)で説示したとおり、被告会社は、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く、様々な思想・信条及び主義・主張を有する労働者が存在することが当然に予定

されている企業といえるにもかかわらず、本件勸奨は、前記のとおり、被告Aの歴史認識や思想・信条に沿う内容の教科書の採択を実現することを目的として教科書展示会へアンケートを提出するという本件活動への参加を被告会社の従業員に対して任意に促す政治活動であって、住宅販売等の被告会社の事業と関連しないことは明らかである上、本件配布①とは異なり、従業員に対し、上記会場へ移動した上、被告Aが推奨する教科書の採択を求めるといった特定の政治的意見の表明を含む負担を伴う積極的な作為を求めるものであり、原告を始めとする様々な思想・信条及び主義・主張を有する被告会社の従業員の思想・信条に大きく介入するおそれがあるものである。

この点、被告らが主張するとおり、従業員が上記活動に参加するか否かは任意であったことを前提としても、被告会社においては、被告Aの肉声の録音資料を添付し、前記活動が重要であると明記した説明文書等を業務上配布し、あらかじめ収集されたアンケート用紙への事前記入を促したり、意欲的に参加した従業員を社内で表彰をしたり、本件活動に好意的な見解を示す従業員作成の感想文等や育鵬社の担当者との連絡文書を社内で配布・回覧するなどして強く本件活動を奨励しており（Bにおいても、平成25年の教科書展示会について、原告を含む設計監理課の部下に対して、基本的には全員で参加するよう呼びかけた上で、不参加を申し出ない限り社用車に乗り合わせて参加する予定であるとして扱い、勤務時間中に社用車を使用して会場に赴いており、「今回は日教組 vs フジ住宅の愉快的な仲間たちやから、いうことでよろしくお願ひしますね」などと述べて、本件勸奨に応じる者が被告会社の仲間であり、これに応じない者が仲間ではないかのように従業員に受け止められる言動をし、本件勸奨に応じることが職務上望ましいかのような価値観を所属の部下に伝えていた。）、本件活動に参加した従業員には、参加時間中の勤務を免除するなど、被告会社におい

ては、前記活動を被告会社の業務と同様に取り扱っていたため、本件活動に批判的な見解を有する従業員は、そもそも本件活動への不参加を申し出ることを事実上余儀なくされ、思想・信条を他者に表明しない自由を害される上、参加しないことにより、参加者と異なり業務の免除がされないという点で差別的取扱いを受けるばかりか、管理職の発言から明らかなどおり、自己の信条により使用者側からその他にも差別的取扱いを受けるのではないかという現実的な危惧感を抱かせるものであり、その結果、被告らの政治活動に同調する方向の圧力を黙示的に受けていたというべきである。

以上によれば、本件勧奨は、業務と関連しない政治活動であって、労働者である原告の政治的な思想・信条の自由を侵害する差別的取扱いを伴うもので、その侵害の態様、程度が社会的に許容できる限度を超えるものといわざるを得ず、原告の人格的利益を侵害して違法というべきである。

ウ これに対し、被告らは、本件勧奨が全くの任意であり、その旨を周知し、参加状況を把握していなかったものの、実際に参加していない従業員が多数存在していること、本件勧奨に応じなかったことを理由として不利益取扱い等をしていないこと、原告において自己決定権に基づいて本件勧奨に応じていなかったことから、原告の権利法益の侵害が生じていない旨主張する。

しかしながら、被告らが引用する書証（甲9、乙20の1～5）は、原告が平成27年1月6日付けで被告会社に対して本件勧奨をしないよう申し入れた（前提事実(5)）後に作成された社内文書であるところ、上記申入れ以前に作成された社内文書において、任意であるとか、強制ではないといった記載は見当たらない。

この点を措いて、仮に本件勧奨が任意である旨周知されていたとしても、被告会社の職場において完全に任意性が担保されていたとまでは評価し

難いことは前記イで説示したとおりである。また、実際に参加していない被告会社の従業員数については、証拠上明らかではないが、少なくとも原告の所属する設計監理課においては、平成25年には全員が、平成26年には約8割が、平成27年にも約5割が参加している。

さらに、原告が、自己の意思に基づいて、平成25年の教科書展示会の一部に参加せず、被告らの促しと異なる内容のアンケートを提出し、平成26年及び平成27年の教科書展示会にはそもそも参加しておらず、これらを理由に不利益取扱いを受けていないことを被告らは指摘するが、少なくとも、前記活動に参加しないことにより、従事していた業務を免除されなかった点については、参加した従業員との間に差別的取扱いがされているというべきである。また、業務と関連しない政治活動はそもそも労働契約と無関係であり、使用者が業務の通常過程においてその地位を利用して様々な政治上の思想・信条を有することが予定されている従業員に促すことは本来不適切であって、従業員に対して不利益や負担等を負わせることは許されないにもかかわらず、それに批判的な見解を有している原告がその不参加を表明しなければならないこと自体が、その思想・信条の自由を害するものであって、被告らの主張は採用することができない。

### 3 争点(3) (本件配布②の違法性) について

#### (1) 認定事実

前提事実(5)、(6)、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の各事実が認められる。

ア 原告は、平成27年8月31日に本件訴えを提起した後、会見を開くなどした。そして、同年9月1日、本件訴え提起の事実が、「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、その中には被告会社の実名が記載されたものもあった。(丙15の1～5)

イ 被告会社は、原告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えについて説明し、同年9月7日から同月25日までの間、全従業員に対し、本件訴え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, 弁論の全趣旨)

ウ 本件配布②は、被告Aが、被告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、原告に対し、本件訴え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。

(被告A本人〔49, 50頁〕)

エ 原告の支援団体は、少なくとも平成28年1月から平成29年9月頃にかけて、本件訴えへの支援を呼びかけるために、被告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。(丙16の1～3, 17, 18)

(2) 認定事実によれば、本件配布②は、前記1, 2で述べたとおり、被告らが行った本件配布①及び本件勧奨はいずれも原告に対する不法行為を構成するものであるにもかかわらず、その救済を求めて本件訴えを提起した原告に対して、本件訴えが不当であることを、主に被告会社の従業員が本件訴え及び提訴者を批判していることを内容とする多数の文書を社内に配布することにより周知して、原告の前記行為を批判するものであって、原告に対する報復であるとともに、原告を社内で孤立化させる危険の高いものであり、原告の裁判を受ける権利を抑圧するとともに、その職場において自由な人間関係を形成する自由や名誉感情を侵害したものであるというべきであって、違法であるこ

とは明らかである。

- (3) これに対し、被告らは、本件配布②の必要性・正当性として、原告及びその支援団体が、本件訴えを提起して、ヘイトスピーチ、ヘイトハラスメントを行う企業であると喧伝して署名活動を行い、これを受けて、被告会社が人種民族差別を行っているとか、従業員に特定の思想を強要しているなどといった印象を抱かせる報道がされるに至り、本件訴えにより被告会社の対外的イメージが低下するとともに意欲的な従業員の士気が低下するなどの不利益を受けたことからその回復を図るために被告会社の従業員に対して原告の個人識別情報を秘した上で本件訴えを説明したところ、従業員において本件訴えを主題とする多数の感想文を提出されたことから、従業員に対する鼓舞や士気の低下の抑止に資するものとして、本件配布②を行ったことを主張する。

この点、本件配布①が直ちに原告に対する差別的言動として違法であると評価することはできないことは前記1(2)ア(ウ)で説示したとおりであるし、本件勧奨についても、前記2(2)イで説示したとおり、原告は同調する方向の圧力を黙示的に受けていたとはいうものの、本件活動への参加を拒絶することができたのであるから、原告の本件訴え提起に関し、少なくとも、被告会社において、民族差別が行われており、本件活動への参加が強要されているかのような新聞報道がされたのは事実と異なるというべきであるし、原告及びその支援団体が、本件訴えのみならず街頭宣伝活動においても、被告会社について、本件配布①を行っていることをもって、被告会社が人種的憎悪・差別を正当化したり助長している、いわゆるヘイトスピーチ、ヘイトハラスメントを行う企業であると主張したり、喧伝したこと(前記(1)エ)は、適切な表現とは言い難いというべきである。

しかしながら、原告が本件訴えで主張したとおり、本件配布①や本件勧奨がいずれも原告に対する不法行為を構成することは前記1, 2で説示したとおりであり、本件文書①の内容に照らせば、本件配布①に関して、原告らが

前述のように主張したことに相応の根拠があるのであって、それを直ちに違法と評価することはできない。

そして、その救済を求めて原告が本件訴えを提起したことにより、被告会社の対外的イメージが低下したり、従業員の士気が低下したとしても、それは被告らが不法行為を行った結果にすぎず、本件配布②を正当化する根拠とはなりえない。

したがって、まずは、被告らにおいて自己の不法行為である本件配布①や本件勧奨を改めるべきであるにもかかわらず、逆に、従業員に対し、自己の行為を正当化する主張を周知し、原告を社内で疎外するような対応をしていることは、むしろ違法性を高める事情になるというべきである。

なお、被告らが指摘する原告及びその支援団体による街宣活動等については、本件配布②以前に行われていたことを認めるに足りる証拠がないから、そもそも本件配布②の必要性・正当性を基礎付ける事情として認めることができない。仮に、上記街宣活動等が本件訴え提起直後にされていたとみる余地があるとしても、本件配布①及び本件勧奨が原告に対する不法行為を構成するものであることは前記1,2で説示したとおりであり、これに照らせば、原告及びその支援団体が本件配布①及び本件勧奨を違法であると公表してその阻止を求める街頭宣伝活動等を行うこと自体は正当な言論活動であって、その表現内容についても、前述したとおり、相応の根拠があるのであって、未だ不法行為を行った被告らが受忍すべき限度を超えて社会的相当性を逸脱する程度に達していると評価することはできない。

したがって、この点に関する被告らの主張も採用することができない。

- (4) さらに、被告らは、本件訴えを主題とする感想文等の分量が僅少であることや、本件配布②において原告を特定できる情報は記載されておらず、原告において社内において疎外されるなどの具体的な不利益を被っていないこと、被告らを批判してその名誉、信用等を毀損しかねない喧伝を行っている原告

は本件配布②による不快感について受忍すべきであることなどを主張する。

しかしながら、被告らが指摘する感想文等の分量については、平成29年4月から6月までの限られた期間において僅少であったことを意味するにとどまり、本件訴え直後である平成27年9月において、本件訴えを主題とする感想文等が多数であったことを否定する事情にならないというべきである。また、前記(2)で説示した本件配布②の目的や態様に照らせば、本件配布②は、たとえ配布対象の他の従業員において本件訴えを提起したのが原告であると特定できず、現実原告に対する差別的言動がなされていないとしても、原告に対し、前記1、2で述べたとおり、理由のある本件訴えを提起したことを非難し、会社内において孤立しているとの疎外感を与えるもので、その裁判を受ける権利を抑圧するとともに名誉感情を害するなどの深刻な不利益を与えるものであることは明らかであり、被告らが指摘する本件訴えの報道内容（丙15の1～5）や原告支援団体の活動内容（丙16の1～3、17、18）等を考慮しても、本件配布②を正当化することはできず、被告らの主張は採用することができない。

4 前記1ないし3によれば、本件配布①、本件勧奨及び本件配布②は、いずれも違法と認められ、これらはいずれも被告会社の代表取締役である被告A及びその意を受けた被告会社がした一連の不法行為であると解されるから、被告Aは不法行為責任（民法709条）を、被告会社は少なくとも会社法350条の責任を、原告に対しそれぞれ負うことになる。

5 争点(4)（損害の有無及びその額）について

前記で説示した本件配布①、本件勧奨及び本件配布②の目的・態様や、これらによる原告の被害状況（甲32、110、原告本人）のほか、原告が代理人弁護士を通じて被告会社に対して本件配布①及び本件勧奨を止めるよう求めたにもかかわらず被告らから何らの配慮を受けなかったばかりか、Bを介して300万円の支払と引き換えに被告会社を退職してはどうかと勧奨され（前提事



実(5)。なお、上記退職勧奨自体はその内容に照らすと違法性を有するとはいえないが、前述したとおり、原告に対し不法行為を行った被告会社が、その不法行為を改めることなく、むしろ被害者の原告に退職を勧奨したことは、慰謝料の算定において考慮すべきである。)、本件訴えを提起するや本件配布②によって著しく名誉感情を害されるに至ったこと、他方で、被告らの行為がいずれも命令としての性質を有するものではなく、原告個人に対する直接の差別的言動や人事上の不利益取扱いといった具体的な被害が生じていないこと、その他本件に現れた一切の事情を考慮すると、原告が受けた精神的苦痛の慰謝料としては100万円とみるのが相当である。また、本件と相当因果関係のある弁護士費用は10万円とするのが相当である。

#### 第4 結論

以上によれば、原告の請求は、被告Aに対して、不法行為に基づき、被告会社に対して、会社法350条に基づき、いずれも損害賠償として連帯して110万円及びこれに対する不法行為後の日である平成27年10月8日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないからこれらをいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所堺支部第1民事部

裁判長裁判官 中 垣 内 健 治

裁判官横路朋生及び同山田雅秋は、転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 中 垣 内 健 治