

当事者の主張

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

(1) 原告の主張

ア 被告らの注意義務の根拠及び内容

使用者（事業主）は，労働契約上の付随義務として，①労働者の国籍，信条又は社会的身分等を理由とする差別的取扱いをしてはならない義務（労働基準法3条，4条）や，②労働者の生命，身体等の安全を確保する安全配慮義務（労働契約法5条），③職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講じる義務（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律11条1項）及び④職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講じる義務（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30条の2第1項（令和2年6月1日施行））などを負っている。これらの各義務に照らせば，使用者は，労働者の人格権や自由を制約するに当たり，労働契約に基づいて，事業遂行上必要かつ相当な範囲でのみ許され，みだりに労働者の人格権や自由，人格的利益を侵害してはならない義務を負っていると解される。

そして，個人が有する自己の人種的，民族的な出自に関する心情や信念は，自己の人格的同一性（アイデンティティ）の保持に関わるものとして人格形成の基礎をなし，個人の尊厳の最も根源的なものの一つであることから，憲法13条により保障され，多数派がみだりに侵害することは許されず，相互に尊重されるべきである。その上で，憲法14条1項，あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（以下「人種差別撤廃条約」という。）1，2，4，6条等，労働基準法3条等の各定めによれば，労働者は，国籍等を理由とする差別的取扱いを受けないだけでなく，労務提供の過程において，人種，

民族等に関する差別的言動にさらされない権利を有する。したがって、使用者は、労働者が上記差別的言動にさらされることのないよう、レイシャル・ハラスメントを防止するための職場環境を整える義務があるというべきである。

また、労働者は、その人格的生存に不可欠な利益を自ら律することができる人格的自律権（自己決定権）を有し、その内容として、みだりに自己の精神の静謐を侵害されない自由を有する。したがって、使用者は、時間、場所、人間関係が拘束されている労働者の労務提供の過程において、労働者に対して業務と関連しない文書等を殊更に配布したり、配布によって職場環境を害したり、労働者に対して何らかの行為を強要したりするなど、労働者の上記人格的自律権を侵害してはならない義務があるというべきである。

さらに、労働者は、一日の多くの時間を職場で生活して、自己実現を図っているから、職場における自由な人間関係を形成して平穩に就労する中で精神的な安定を得ることもまた保護されるという権利を有する（最高裁平成7年9月5日判決・裁判集民事176号563頁参照）。したがって、使用者は、職場において、村八分やいじめを助長・誘発したり、特定の社会的属性や思想・信条について否定的な見解を示したりするなど、みだりに労働者による職場における自由な人間関係を形成する自由を妨げてはならない義務があるというべきである。

イ 本件配布①の違法類型

本件配布①は、本件文書①の内容に応じて、①ヘイトスピーチである文書（別紙2の1）、②ヘイトスピーチであるとは明白にはいえないが、人種差別や民族差別を助長する文書、③①及び②に該当しないその他の政治的見解を内容とする文書（②及び③につき別紙2の2～5）と分別することができ、いずれも、労働者である原告が労務提供の過程において差別的言動にさらされない権利、労働者である原告の人格的自律権及び原告による職場における

自由な人間関係を形成する権利を侵害するものとして、違法であり、労働契約上の職場環境配慮義務にも違反するものである。

上記①から③の各類型の個別の違法性については、以下のとおりである。

ウ ①ヘイトスピーチである文書配布の違法性

(ア) 総論

人種差別撤廃条約、人種差別撤廃委員会一般的勧告35、市民的及び政治的権利に関する国際規約20条2項並び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（以下「差別的言動解消法」という。）によれば、人種差別撤廃条約や差別的言動解消法が定める差別的言動は不法行為法上違法である。

差別的言動に当たるか否かは、差別的言動解消法2条の定めや、法務省人権擁護局が作成した「差別的言動解消法に係る参考情報」及び京都府が発行する「ヘイトスピーチと人権」の各記載を踏まえ、(Ⅰ)本邦外出身者を地域社会から排除することを扇動する不当な差別的言動(以下「ア類型」という。)、(Ⅱ)生命、身体、自由、名誉又は財産に危害を加える旨の告知(以下「イ類型」という。)及び(Ⅲ)本邦外出身者に対する著しい侮蔑(以下「ウ類型」という。)に当たるか否かで判断されるべきである。これを本件文書①について当てはめると、別紙2の1の「類型・当てはめ」欄記載のとおりである。なお、差別的言動に当たるか否かは、人種差別撤廃条約1条1項のとおり、人種差別や民族差別の目的を有していなくとも、その効果があれば足りると解すべきである。

上記類型のいずれかに当たる差別的言動はそれ自体が違法であり、使用者が当該言動を含む文書を職場で配布する行為もまた違法であって、労働者である原告に対し、労務提供の過程において差別的言動にさらされない権利や、人格的自律権、職場における自由な人間関係を形成する権利を侵害するものというべきである。

なお、ナチス・ドイツによる人種差別表現のように、本件文書①の差別的言動に政治的表現の側面があるとしても、表現の自由の正当な行使を理由に違法性が阻却されることはない。また、公刊物やその引用であっても、様々な民族的出自や思想・信条を有する人々が集う職場という公共空間において差別的言動が流布されれば、人種民族差別が助長ないし誘発され、労働者の前記各権利を侵害することとなるから、公刊物やその引用を理由として違法性が阻却されることはない。さらに、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以上、違法性は阻却されない（最高裁平成15年10月16日判決・民集57巻9号1075頁参照）。

(イ) 各論

「在日は死ねよ」などといった記載について、被告らは、被告Aが動画配信サイトの動画を紹介するに際し、当該サイトのウェブページをプリントアウトしたところ、動画に付随して不特定多数の第三者が投稿したコメントが紛れ込んでプリントアウトされ、資料の一部となってしまった些末な枝葉の記載にすぎない旨主張する。しかしながら、上記記載の状況や文脈に照らせば、偶然紛れ込んだ旨の主張は許されず、被告らは、差別的言動に該当する記載を削除した上で配布しなければならなかったというべきであって、その削除は容易であった。また、被告らが、差別的言動に当たる資料を反復継続して大量に配布していることを踏まえれば、「在日は死ねよ」などといった記載が偶然紛れ込んだとはおよそいえない。

その他の記載については、「差別ニダ」と敢えて韓国朝鮮語を用いて揶揄する表現がされていたり、「在日朝鮮族」という通例用いない表現がされていたり、国家、国籍保有者及び民族を区別せずに同一視した上で（本質主義）、十把一絡げに扱って、科学的な根拠もなく著しい侮蔑等を加える表現

がされていたり、日本の負の歴史を論じることは反日思想でありこれは韓国朝鮮人によるものと投影して排撃する（歴史修正主義，排外主義）表現がされていたりすることから，いずれもアないシウ類型に当たる差別的言動であり，違法である。

エ ②ヘイトスピーチであるとは明白にはいえないが，人種差別や民族差別を助長する文書配布の違法性

以下を総合考慮すれば，本件文書①の配布は，使用者の優越的地位を利用して，積極的に人種差別や民族差別を助長し，職場において人種差別や民族差別の表現をまん延させたものといえるから，労働者である原告に対し，労務提供の過程において差別的言動にさらされない権利や，人格的自律権，職場における自由な人間関係を形成する権利を侵害するものというべきである。

(ア) 本件文書①の内容及び差別助長の効果

本件文書①は，以下の a から d までを内容として，中韓を対象に，国家，国籍保有者及び民族を区別せずに同一視した上で（本質主義），中国人・韓国人と日本人とを対比させて，前者が後者よりも劣るという否定的な評価を加え，前者が国益を害する敵であり後者が友であるという対立構造を作り出して前者を排撃するという意味を有する。このような人種主義思想（人間を人種（民族）で区別した上で，人種（民族）間に優劣があるという考え方であり，植民地主義や奴隷制などの歴史的背景や社会構造から生み出され，人種差別や民族差別の基礎をなす。）に基づく表現は，対象とされた在日韓国人等の人格的価値を毀損して心身に重大な悪影響を与え，社会生活を制約，破壊させて萎縮，沈黙，波及の効果をもたらすとともに，在日韓国人等に対する偏見を拡散，固定化させて，さらに差別を増強させるものである。したがって，不特定の者に向けられた表現であっても，差別助長の効果を有し違法である。

a 特定の国の民族性を直接非難するもの（別紙 2 の 1・2）

b 歴史修正主義（別紙2の3）

本件文書①の内容のうち、従軍慰安婦や南京大虐殺の史実を否定したり、我が国のアジア侵略を正当化したり、日中韓における歴史認識問題について中韓の見解はねつ造であるとして国家、国籍保有者及び民族を同一視して非難したりすることを内容とする記載は、いわゆる歴史修正主義に基づく表現である。歴史修正主義とは、客観的な歴史学の成果を無視し、都合のよい過去を誇張、ねつ造し、都合の悪い過去を過小評価、抹消して、自らのイデオロギーに従うように過去を修正しようとする考え方である。このような考え方に基づく表現は、それ自体直ちに違法との扱いを受けるものではない。しかしながら、労働者よりも優越的地位にある使用者が、職場において歴史修正主義を内容とする表現を流布させると、従業員の間でアジア蔑視、排外主義の職場環境が形成され、在日韓国人である原告に対する閉塞感、圧迫感、屈辱感を与えるとともに、原告が周囲から劣った存在であると社内で認識されることとなる。また、従業員の中には使用者におもねって、原告に対する差別的言動に及ぶ者が現れる危険もある。したがって、歴史修正主義に基づく表現は、人種差別や民族差別を助長する効果を有する。

c 「在日特権」という偏見に基づくデマ（別紙2の4）

「在日特権」とは、インターネット上で生まれた用語であり、在日韓国人を対象に、税の減免を受けられたり、無拠出で年金を受給できたり、日本国籍保有者と比べて5倍もの人々が生活保護を受けられたりすることができるという特権的な優遇措置を意味するものと解されている。しかし、これらの措置は根拠が無く事実無根であり、「在日特権」という事実無根の用語を使用する表現の背景には、在日韓国人による特権の享受が不当であるという人種的、民族的憎悪がある。したがって、「在日特権」という偏見に基づくデマを内容とする表現は、人種差別や民族差別を助

長する効果を有する。

なお、被告Aは、「在日特権」について知らない、関心がない旨供述するが、この供述は、資料の内容を精査しないまま配布し、その悪影響を回避する姿勢を示すものであって、より悪質である。

d 日本人の優越性（国粹主義）の宣伝（別紙2の5）

中国や韓国と比べて日本がすばらしく優れている、思いやりや人を敬う気持ちは日本人だから有しているといった内容の表現は、人種差別や民族差別を助長し下支えとなる。日本人を称賛し又はその優位性を説くこと自体は差別的表現ではないとしても、他の人種・民族を非難する文脈で流布されたり、過剰に流布されたりすれば、人種差別助長表現となる。そして、多種多様なアイデンティティを有する従業員が集まる労働現場において、国粹主義的表現を広めることは、同化を求められてアイデンティティを否定されることになり差別助長となる。国家に対する批判であり国民に対する批判でなくとも、国家に出自をもつ人にとっては否定的効果となる。なお、風土や文化に対する愛着を表現するいわゆる郷土愛の言説とは性質が異なる。

(イ) 配布の態様

被告らによる資料配布は、就業時間中に、業務文書と区別されることなく同様の方法で、机上に置かれるか手渡しが行われて従業員が目に入り、遅くとも平成25年2月から長期にわたり、平均2.7日に1回の割合と頻繁になされ、資料の分量は1か月に数百頁、多い月には千頁に及ぶものであった。

被告Aは、自らの見解に沿う内容が記載された文献等や従業員の感想文を選別した上で、これにアンダーラインを書き込むなどして強調を加えたものを配布した。これにより、従業員は、自らが提出する感想文が社内で公開される可能性があることを想定した上で感想文を作成しなければなら

ず、被告らの見解に沿う感想文を提出しようという動機を形成して感想文を提出した。このように、本件配布①は、被告らと従業員との間で、職場全体を巻き込む形で行われた。

本件文書①の中は、差出人が被告A会長である旨の記載や、宛先が全従業員である旨の記載のほか、「重要」「経営理念感想文を必ずご家族の方に読んで頂く」「経営理念感想文を強制的にご家族の方に渡して読んでもらって下さい」「ちゃんと読み込まないことによる紆余曲解」などの記載がある上、上司が「皆さんも読んでいます」と発言したりすることがあった。そのため、仮に受領や閲読をしない場合には、その旨を社内で暗に表明することとなり、自らの思想・信条が被告らの見解と異なることを表明せざるを得ない状況にあり、従業員は本件文書①の閲読を余儀なくされていた。

本件配布①が上記のような態様でなされたことから、被告会社の従業員は、被告らによる資料配布について異議を述べることができないものであった。例えば、被告会社を退職した元従業員が上司に対して被告らによる資料配布や本件勧奨について否定的な意見をメールで述べたところ、その上司は、自らの感想文において、元従業員のメールを紹介した上で、元従業員は在職当時被告らに同調する言動をしていたが、退職後に否定的な見解を述べることは残念であり、元従業員の否定的な見解は配布資料を閲読していないから生じた誤解であるなどと記載して被告会社に提出し、被告会社において当該感想文が全従業員に配布された。このように、元従業員は在職中被告らに同調せざるを得ず、退職後に資料配布について異議を述べるや、上司から閲読しないことは問題である旨の非難を受け、その非難が記載された感想文が被告会社内で配布されることで個人攻撃を受けたのであるから、被告会社では、資料配布に異議を述べることができない状況にあった。また、原告自身も、平成27年3月6日、大阪弁護士会に対し、

本件配布①及び本件勧奨に対する適切な措置を講ずることの勧告を求める旨の人権救済申立てを行ったところ、上司のBから呼出しを受けて、同年20日の電話面談において上記申立てを取り下げるよう求められ、同年8月10日の電話面談において退職すべき事由がないにもかかわらず、300万円の支払を条件とする退職勧奨を受け、さらには、本件訴え提起の後、被告会社内において、本件配布②により、誹謗中傷を受けた。このように、被告会社では、原告が資料配布に異議を述べるできない状況にあり、原告を孤立化させた。

なお、被告らは、本件配布①を穏当に行っている旨主張するものの、穏当であることを理由に違法性が阻却されることはない。

(ウ) 配布の目的

本件文書①の内容は、全体として人種差別や民族差別を助長させる効果が生じさせるものとして相互に密接関連しており、このような内容を被告らが認識しつつ、選別や強調を加えた上で、大量に反復継続して従業員に配布していることからすると、被告らは人種差別や民族差別を意図していたものというべきである。このことは、被告Aが本人尋問において、「韓国人は嘘つき」との記載がヘイトスピーチに当たることを認識している旨供述しながら、この点を指摘する原告代理人による反対尋問に対してヘイト表現と言うこと自体がおかしいなどと非難する供述をしていることから明らかである（なお、仮に被告らにおいて人種差別や民族差別の意図を有していないとしても、故意又は過失により原告の権利又は法益を侵害する職場環境配慮義務違反が成立する。）。

被告らは、「在日は死ねよ」などの第三者のコメントが、動画配信を紹介する上でプリントアウトした際に偶然紛れ込んでしまった旨主張するが、当該コメントを削除せずに資料を配布している以上、人種差別や民族差別の意図がなかったとはいえない。また、本件配布①が公刊物の引用や複製

にすぎないことや、被告会社取締役役に2名の元在日韓国人が就任しているという事実については、いずれも被告らが人種差別や民族差別を意図していたことを否定する事情とならない。

(エ) 業務と無関係

なお、被告らは、本件配布①が被告会社の業務と関連性を有する旨縷々主張、供述するものの、いずれも単なる精神論を主張するにすぎず、むしろ、その主張、供述の内容は、従業員の思想・信条や歴史観や人生観などの私的領域に対して、育成という名の下に、被告Aが正しいと思う方向に矯正しようという意図を示すものであって、業務と全く無関係であることを指し示している。

オ ③ヘイトスピーチではなく、人種差別や民族差別を助長する内容ではないその他の政治的見解を内容とする文書配布の違法性

以下のとおり、本件文書①の配布は、従業員の歴史観や世界観、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し、被告Aが支持する政治的見解と異なる政治的見解を支持することを困難にさせ、原告を含む被告会社従業員は、受領や閲読を事実上拒否することができず、職場全体が巻き込まれて被告らの政治的見解に同調するよう圧力を受けた。また、本件配布①は、被告Aによる従業員に対する思想教育の目的を有し、被告会社の業務と無関係であった。したがって、本件配布①は、労働者である原告に対し、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するものというべきである。

(ア) 本件文書①の内容

本件文書①は、従軍慰安婦及び南京大虐殺に関する歴史認識、中韓北朝鮮の外交問題や国民性、社会科教科書の選定、既存のマスメディアの報道、沖縄の米軍基地問題、原発問題、公人による靖国神社の参拝を主題とした批判を内容としているところ、このような政治的見解は、まさに個人の思

想・信条に関わるものであって、個人の私的領域の範囲において自由に考察すべきものである。そして、本件文書①は、単に特定の政治的見解を内容とするだけでなく、別紙2の1～5記載のとおり、被告Aと異なる政治的見解に対する批判、排撃として、「反日」「国賊」「詐欺」「国内の敵」「悪意ある反日宣伝」などと口汚く罵る侮辱表現が多数含まれており、読者に不快感を与えるにとどまらず、被告Aと異なる政治的見解を支持することを困難にさせ、原告を含む被告会社従業員の私的領域に強く介入するものであった。

(イ) 配布の態様

前記エ(イ)のとおり、原告を含む被告会社従業員は、本件配布①に対して、受領や閲読を事実上拒否することができず、本件配布①により職場全体が巻き込まれて、被告らの政治的見解に同調するよう圧力を受けていた。なお、被告Aは、本人尋問において、本件配布①の問題性を指摘する原告代理人の質問に耳を傾けず、原告及びその支援団体を非難し続ける供述をしており、このような供述態度に照らせば、原告が職場において被告らと異なる政治的見解を述べても強い非難を受けることとなり、対抗言論、思想の自由市場が機能していない使用者による一方的な言論が流布されている職場環境であったというべきである。

(ウ) 配布の目的

被告Aは、本人尋問等において、本件配布①の目的について、従業員に対して誤った自虐史観を正すことを目的としている旨供述しており、自己の見解と異なる意見に耳を傾けようとしない供述態度であったことを踏まえれば、従業員に対して自己の見解に同調するまで思想教育を続けるという意図を有していたというべきである。

(エ) 業務と無関係

被告Aは、本人尋問において、本件文書①の閲読が被告会社の業務にお

いて必要とするものではないことを認めつつ、閲読は任意である旨主張する。しかしながら、前記(ア)及び(イ)のとおり、本件配布①は、単に業務と無関係な文書の配布にとどまらず、職場において、被告Aが支持する政治的見解をめぐって、従業員間に無用の対立を生みだし、業務遂行に支障を来すおそれがあることから、従業員に対して、歴史観や世界観を自由に保持することに関わる人格的自律権や、職場における自由な人間関係を形成する権利を侵害するものというべきである。

カ 本件配布①による原告の法益侵害

(ア) 本件配布①は、直接原告に向けられた表現ではないとしても、その具体的状況や文脈、後記4の原告の被害状況に照らせば、在日韓国人という国籍、人種及び民族の属性を有する原告に向けられた表現であるというべきである。また、その判断は、一般的なマイノリティを基準に解すべきである。

(イ) 原告は、平成23～24年頃、部門長会議資料の配布を希望しない旨申し出たことにより、当該資料の配布を受けていないものの、それは全体のごく一部にすぎず、その余の大量の資料の配布を今もなお受け続けている。また、原告の所属部署を配布先とする資料については、原告を配布先としていなくとも、原告の職場環境を悪化させるものであった。なお、被害者が差別的言動を直接認識することは差別的言動の要件ではなく、被害者が認識していなくとも差別的言動に当たる場合がある。

(ウ) 原告は、本件配布①により、被告会社から、配置転換や優遇措置の不提供、懲戒処分等の人事上の不利益取扱いを受けたことはないものの、前記エ(イ)のとおり、平成27年8月10日に不当な退職勧奨を受ける不利益を被った。

(2) 被告らの主張

本件配布①は、我が国の歴史、文化、教育や中韓北朝鮮との間の国際問題等

を主題として、国家及び国民という集団について批判する意見や論評の表明が含まれる文書の配布であり、原告が主張するような差別的表現ではない。被告らは、閲読を従業員の任意に委ね、閲読の有無を人事評価及び不利益取扱いの対象としておらず、本件配布①による原告の法益侵害はない。したがって、本件配布①は違法ではなく、職場環境配慮義務にも違反しない。

ア 原告が主張する法的根拠について

否認し争う。原告が主張する職場環境配慮義務は法的に不明確であり、判例法理として確立していない。また、人種差別撤廃条約及び差別的言動解消法等は、裁判規範ではない。

イ 本件文書①の内容

(ア) 本件文書①は、中国共産党の日本に対する工作活動や、韓国における外交政策や反日思想、韓国の治安や風俗、韓国人の民族性や文化、北朝鮮の拉致問題、大東亜戦争、戦前における我が国によるアジア諸国の独立解放、従軍慰安婦問題、南京事件、東京裁判、終戦後のGHQの占領政策や日本教職員組合（以下「日教組」という。）の教育などを主題として、中韓北朝鮮の国家や国民性を批判する政治的な意見や論評の表明が一部含まれているところ、これらは人種や民族を差別する表現ではない。また、本件文書①は、いずれも原告のような個別の在日外国人を批判するものでもない。原告は、国家や国民性に対する批判と、人種や民族に対する差別とを混同して同列に扱おうとしたり、一般の読者の普通の注意と読み方を超えた独自の解釈を加えた上で差別的表現であると指摘したり、差別的表現が385か所あると指摘したりするが、本件文書①の意味内容を正解していない。

(イ) 本件文書①には、「在日は死ねよ」などといった表現もみられるが、これは、被告Aが動画配信サイトの動画を紹介するに際し、当該サイトのウェブページをプリントアウトしたところ、動画に付随して不特定多数の第三者が投稿したコメントが紛れ込んでプリントアウトされ、資料の一部と

なってしまった些末な枝葉の記載にすぎず、被告らは動画を紹介することを配布の趣旨・目的としていたものであって、当該コメントの記載を紹介することを配布の趣旨・目的としたものではない(なお、当該コメントは、被告らが紹介しようとした動画とも関係がない。)。また、本件文書①には、従業員が作成した感想文等の一部に不適切な記載が含まれているとしても、その他の記載部分とあわせて全体としてみれば、原告が主張する差別的表現とはいえないし、差別を助長・誘発する効果を生じさせるものではない。

(ウ) 原告は、被告Aが、本人尋問において、本件文書①の中にヘイト表現が含まれていることを認めたかのように供述したことを指摘する。しかし、ヘイト表現に当たるか否かは法的評価の対象であって、被告Aの供述で認定されるものではなく、被告Aは当該表現が過度な批判であるという趣旨で供述したにすぎない。また、原告が主張するヘイト表現は定義が不明確であり、仮に原告が主張するヘイト表現が記載の一部に含まれるからといって、その他の記載とあわせて全体を考慮しない限り、違法とは評価できない。仮に違法と評価し得る表現が含まれているとしても、これを拡散するなどの目的がない限り、当該表現の配布が当然に違法と評価することはできない。

(エ) 原告がヘイトスピーチ、ヘイトハラスメントなどと呼称する差別的表現は、定義が確立しておらず、違法性の判断基準も明らかではなく、前記のとおり政治的な意見や論評にすぎない本件文書①をヘイトスピーチであるとして幅広くレッテルを貼ることは、表現の自由に対する委縮的效果をもたらす、憲法上の権利を侵害する。

なお、差別的言動解消法は、差別的表現を限定して定義し、平成28年大阪市条例第1号もまた、「人種若しくは民族に係る特定の属性を有する個人又は当該個人により構成される集団」を社会から排除すること、権利又は自由を制限すること、憎悪若しくは差別の意識又は暴力をあおること

を目的として行われる表現活動」と限定して定義しているが、本件文書①は、そのいずれにも該当しない。

(オ) 原告は、本件文書①に、歴史修正主義や在日特権といったデマ、国粹主義の表現があることを指摘する。しかし、歴史修正主義については、被告Aは原告が主張する歴史が客観的に真実であると認識しておらず、むしろ史実に反すると理解している。また、在日特権に関わる表現については、原告が資料の配布対象とされておらず、2か所の記載にとどまり、内容に不正確な部分があるとしても、これを理由として配布が違法となるものではない。さらに、国粹主義の表現については、我が国や日本人の良さについて意見や論評をしても、人種・民族に対して差別することにならない。

(カ) 政治的表現は、公共の利害に関わり、企業の理念や事業とも関連する場合がある。私企業を始めとする様々な公共空間において、自由に意見や論評を交わすことは、自由主義、民主主義の根幹をなすものであり、表現の自由の行使として最大限尊重されるべきと解するのが判例法理である（最高裁平成元年12月21日判決・民集43巻12号2252頁、同平成16年7月15日判決・民集58巻5号1615頁参照）。したがって、本件配布①が違法と評価できるのは、表現自体禁止されるべきものであり、表現の態様が社会通念上容認できないような極端な場合に限られるというべきであり、その判断においては、人身攻撃に及ぶなど意見や論評としての域を逸脱しているかどうかも考慮されるべきであるが、本件文書①はこれに当たらない。

ウ 本件配布①の目的

(7) 被告Aは、昭和48年に泉州・岸和田における地場の住宅メーカーとして被告会社を創業して以来、家族をはぐくむゆりかごとしての住宅を人々へ提供するために、従業員やその家族、顧客や取引先、株主を大切にし、地域社会や国家のために経営するという理念の下、地域社会や共同体との

一体感、我が国への愛着や誇りを重視するなどといった保守的な価値観と結び付いた自己の経営思想を従業員に浸透させ、全体の団結力を高めて業績を向上させ、一代にして被告会社を東証一部上場企業にまで成長させることができた。本件配布①は、従業員を大切にして積極的に関わるという被告Aによる経営理念の実践として理解すべきものであり、単なる被告A個人の思想・信条の喧伝などといったものではなく、経営理念と結び付いた人格面に関わる従業員教育の一つである。なお、被告らは、従業員を採用するに当たり、被告らの経営理念について説明している。

被告Aは、我が国の子どもたちが他国と比べて教師や親に対する尊敬の念に乏しく、自己肯定感に乏しいという国際調査の結果を知り、我が国の教育に大きな憂慮や危機感を抱くとともに、このような意識が形成された要因は、我が国の負の歴史を殊更に強調する一方で、正の歴史を過小評価して自国を貶める偏頗な歴史認識、いわゆる自虐史観が長年はびこり、教育現場や国際社会において誤った歴史認識が流布され、我が国の豊かな文化、高度な道徳の継承が十分になされていないことにあるものと考え、その背景には、日本の公教育や報道の在り方に大きな問題があると考えている。そこで、被告Aは、このような問題意識の下、将来の我が国を担う子どもたちが自虐史観から解放され、正しい歴史認識を有し、我が国や自分自身について誇りや自信をもって生きて欲しいと切願し、その実践として、我が国の文化、道徳、歴史、教育に関する理解を広めるため、一般社団法人F及び一般社団法人Gを設立し、多額の私財を投入して団体等への助成をするなどの社会活動を行っているほか、自虐史観や戦後レジームに支配された政治家や言論人などへ働きかけており、被告会社の従業員に対しても、自虐史観を払拭して人間的成長を図るべく、我が国の文化、道徳、歴史、教育に関する正しい理解を広め、その波及的効果により我が国の子どもたちの将来を明るくする一助としたいという真摯な目的・動機に

より、本件配布①を行った。被告Aは、本件配布①を行うことにより、従業員が本件文書①を閲読して各自の知見を高め、高い見識をもって日々の業務を遂行し、被告会社の業績を向上させることになるものと確信している。いわば、被告Aは、親が子に良書の閲読を薦めるのと同様に、子どものように愛している従業員へ本件文書①の閲読を薦めているが、従業員の任意性については後記のとおり十分に尊重している。なお、我が国の文化、道徳、歴史、教育に関する理解の促進は、国が本来行うべきであるものの、国の施策が不十分であるため、被告Aが可能な限り行おうと考えている。

したがって、被告Aは、中国人や韓国人に対する差別意識や憎悪を全く有しておらず、そのような感情を助長・誘発する目的も有しておらず、被告会社においても、中国人や韓国人に対して差別や憎悪をしているとか、日本民族を重視しているといった社風や傾向はない。このことは、被告会社において、社内取締役5名のうち2名が我が国に帰化した元在日韓国人であることや、在日韓国人等の外国人が従業員として就労していること、採用選考で外国人を排除しておらず人事考課で外国人を不利益に取り扱っていないこと、日頃から社内で反差別の姿勢を浸透させて従業員に十分理解されていることから明らかである。

- (イ) H, I, Jといった著名な経営者の思想・信条が、従業員に多大な影響を与えたことで企業の成長が実現されてきたことと同様に、本件配布①は、私企業における私的自治の下での創業者や代表者による従業員に対する全人格的な教育・啓発として重要な意義を有しており、被告らの広範な裁量権の範囲内にあるというべきである。したがって、被告らの従業員に対する働きかけについて、従業員の一部に個人の思想・信条と相容れず不快に感じる者がいることから差し控えるべきであるとして司法が制限することは、私企業の経営や成長に対する過度の制約となり、自由主義経済の発展を害する。

エ 業務との関連性

- (ア) 本件配布①は、被告会社の不動産事業と直接関係しないものの、被告Aの経営理念の実践であり、閲読した従業員において自虐史観から解放され、我が国の正しい歴史や文化、民族性に関する見識が深まり、①自己肯定感、②道徳（日本人の民族性の特徴といえるモラルの高さや誠実性、適切な感情コントロール等）、③公共心（あるいはマナー、思いやり、優しさ）、④会社の構成員としての一体感（日本文化に基づいて安定した価値観が緩やかにでも共有されれば、従業員同士や役員との間のコミュニケーション、一体感を促進し、組織力を高めることとなる、いわゆる愛社精神）が高まることとなって、就労意欲や幸福感の向上へとつながる。そして、従業員における就労意欲や幸福感の向上が顧客サービスを充実させ、被告会社の業績向上へとつながり、被告会社の業務に副次的な正の効果をもたらす関係にあり、実際に後記クのとおり効果が生じていることも踏まえれば、本件配布①は業務関連性がある。なお、上記③公共心については、外国人や少数派に対する差別・排除をもたらすものではなく、かえって、これらの者に対する思いやりや優しさを醸成することにつながる。
- (イ) 被告会社では、従業員に対し、研修や通信教育の受講、会長・社長への質問会の参加、教育書籍の配布などの教育訓練を行っており、本件配布①もその一つである。
- (ウ) 本件文書①は、政治的な見解が分かれる主題・観点を含むから、受領する者において賛同できなかつたり不快に感じたりする可能性がある。そのため、被告らは、後記キのとおり、閲読の任意性を周知し、配布を希望しない旨の申出があれば配布対象から除外する配慮をしている。

オ 本件文書①以外の資料の配布

- 被告Aは、従業員が入社する際に、①デール・カーネギー著「道は開ける」、②西田文郎著「ツキの大原則」、③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、折に触れて、健康、医療、育児や教育、偉人伝や道徳的逸話、経済問題、自己啓発、我が国の伝統文化、道徳、民族的特性など様々な主題について、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が、本件文書①のような自虐史観の解放に関する資料の配布はごく一部にすぎない。

原告が主張する差別的表現は定義が不明確であることから、原告が問題とする文書の配布量を測定することは困難である。もっとも、被告会社が本件訴えの提起前1年間に配布した従業員の感想文のうち、中韓の批判を内容とする記載については、総数2662頁のうち1頁程度（0.03%）にすぎない。感想文以外の配布文書における中韓の批判を内容とする記載の割合についても同様である。

カ 配布の態様

(ア) 被告Aは、被告会社を創業して間もない頃、従業員の見識や福利の向上に資すると思料する資料の配布を開始した。

(イ) 被告Aは、世論や社会情勢に応じて配布する資料の主題を選別し、政治、歴史、国際情勢を主題とする資料を配布するに当たっては、自虐史観からの解放を内容とするものや、日本人としての誇りや自信を獲得する上で有益な内容を選んでおり、中韓の国民に対する敵意や差別をあおるような内容の資料を選んでいない。

(ウ) 被告Aは、本件文書①に書き込みを加えて表現を強調させたことがあるものの、本件文書①は前記のとおり差別的表現ではないから、被告Aが書き込みを加えて強調しても、差別を助長・誘発することにならない。

(エ) 原告が指摘する勤務時間中の机上配布については、これが最も穏当な方法であり、勤務時間外に配布する場合は配布する従業員に拘束や負担が生じるし、勤務時間外に配布されたとしても次の出勤日に受領されることとなるから、勤務時間内に配布する態様と差異はない。

キ 閲読の任意性

(ア) 被告らは、従業員に対し、閲読は任意である旨周知しているのに対し、本件文書①を閲読するよう業務命令を発したことはなく、閲読の有無を人事評価及び不利益取扱いの対象としておらず、閲読の有無を確認していないし、被告Aの見解に対して同調や賛同を表明するよう強いてもいない。被告会社の従業員が本件文書①を閲読しなくとも、業務遂行に支障は生じない。

被告Aとしては、自らの見解と異なる見解を有する従業員においても閲読の意向があれば閲読してもらいたいと考えているものの、従業員はまず日々の業務や私事を優先すべきであり、それらができた上で余裕や関心があれば歴史などの勉強をすればよい、資料配布について疑問や意見があれば上司に連絡をし、納得できなければ最終的には被告Aまで伝えて欲しい旨を周知している。現に、被告会社における週1回行われる廃棄書類回収の際には、被告らが配布した資料が相当数廃棄されている。

いわば学校教員が教室の学級文庫に自らの好きな本を備え置くのと同様であり、被告会社において、閲読が強制されているとか、事実上閲読が余儀なくされているという状況はない。

(イ) 本件文書①の一部は、被告会社における部門長会議の出席者等の限定された従業員のみを配布対象とされている「部門長会議資料」が含まれている。原告が所属する設計監理課においては、Bが自らの判断で所属の課員に対して部門長会議資料を配布していたものの、原告などの配布を希望しない者がその旨を申し出ることにより配布対象外の扱いを受けることができ、現に原告を含む複数の従業員は平成23年10月に配布を希望しない旨申し出た上で資料を受領していない。被告会社では、部門長会議資料の配布を希望していない者について具体的に把握していないが、設計監理課では、平成25年11月当時、95名中原告を含む12名が配布を希望し

ていないとのことであった。なお、全従業員が配布対象とされている経営理念感想文等の文書については、配布を希望しない旨申し出ている従業員はいない。

ク 本件配布①による効果

(ア) 被告会社の従業員の多くは、本件文書①を閲読したことにより、歴史認識が深まり、郷土愛、自己肯定感、仕事に対する意欲や活力、被告会社で就労することの誇りや一体感を高め、被告会社においても社風を確立し、対外的なアピールを図ることができた。したがって、本件配布①は、多くの従業員から支持を受けて大きな効果を上げており、このことは、従業員の感想文等の記載からも明らかである。

(イ) 他方で、本件配布①により、被告会社において例えば従業員同士の日常会話で差別的表現が現れるようになったなどの現象は生じておらず、本件文書①の内容は、一般的にみて、閲読者に対して差別的言動を助長・誘発するものではなく、本件文書①に接して差別的言動に及ぶという思慮浅薄な従業員は被告会社にはいない。原告は、被告会社における差別的表現の助長・蔓延が生じた旨主張・供述するものの、具体的・現実的に生じたことの立証はない。

また、被告らは、従業員の一体性を図ることを本件配布①の主たる目的としていないから、配布の対象外とされた従業員がいても、一体性が損なわれるといった懸念を有していないし、配布の対象外とされた従業員は孤立してもいない。

そもそも、組織における一体感の醸成とこれに対する一部の者が感じる疎外感とは常に表裏の関係にあり、一部の者が感じる疎外感を防ごうとして一体感の醸成を否定することになれば、組織としての結集が困難となる。したがって、従業員の疎外化が違法とされるのは、社会通念上の受忍限度を超える場合に限られるというべきであるところ、本件配布①はこれに当

たらない。

ケ 原告における法益侵害の有無

(ア) 本件文書①の記載は、原告個人に向けられた表現ではなく、原告の属性に関わる集団に向けられた表現であるとしても、原告の法益侵害を生じさせるものではない。

(イ) 原告は、自ら閲読の自由を認めており、本件文書①のうち部門長会議資料について配布を希望しない旨を表明した上で配布対象外とされたほか、本件文書①を閲読しなくとも何ら不利益を受けておらず、被告らから本件文書①について感想文を書くよう指示を受けたこともない。また、原告は、本件配布①により、将来の不安・懸念が生じることを指摘するにとどまり、他の従業員から差別的表現を受けるようになったなどの客観的、具体的な被害を被っていない。

(ウ) 原告は、労働基準監督署や本件訴えにおいて証拠として提出することを目的として、自らが配布対象とされていない文書についても積極的に収集しているところ、原告が収集の過程で閲読することにより何らかの精神的苦痛を受けたとしても、法的保護に値する利益が侵害されたとはいえない。

(エ) 被告会社では、従業員が上司に対して自身の悩みを自由に記載して提出することができる質問票制度を導入しているところ、原告は、上司のBに対し、令和元年5月7日付け質問票を提出し、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？」と問いかけた。これに対し、Bは、原告に対し、原告が勧める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何ら批判をしなかった。

このように、被告会社では、原告が、本件文書①の記載と異なる意見や論評を自由に表明することができる職場環境が整っており、職場において自由に意見することにつき心理的な安全性が確保されているから、本件配布①により原告に法益侵害は生じていない。

(オ) 原告は、仮に本件文書①が自己の思想・信条に沿う表現であった場合には、本件配布①を争わなかったものと解される。そうすると、原告は、結局、本件配布①により、自己の思想・信条と相容れない表現に接して不快であったという感情的反発を抱いたにすぎず、被告Aの思想・信条は危険であるから流布してはならないという目的の下、職場環境配慮義務なる曖昧な概念を持ち出して、被告らの表現行為をヘイトスピーチ、ヘイトハラスメントなどとレッテルを貼って、本件訴えを利用して被告Aの思想の当否を主張し、表現の自由という憲法上の権利を無視した言葉狩りを行っているというべきである。

(カ) 原告は、自己の思想・信条と相容れない表現に接した際に、過剰な拒絶反応を示す傾向があるから、本件文書①の閲読により、一般人の平均的な受け止め方を超えて何らかの精神的な苦痛が生じたとしても、法的保護に値する利益が侵害されたとはいえないし、そのような原告の苦痛を理由として、被告らによる表現の自由の行使を制限することは許されない。

コ 本件配布①を制約することによる不利益

職場における従業員を不快にさせる表現活動が職場環境配慮義務違反であるとして違法と評価してしまうと、使用者に対して当該表現活動を規制する義務を課すこととなり、かえって、労働組合及び従業員による職場における自由な表現活動を阻害することとなり、不当である。また、本件配布①を制約することは、被告会社に対して政治的中立性を要求することとなり、かえって、使用者及び労働者による自由な職場環境の形成や企業の成長を阻害することとなり、不当である。

2 本件勧奨の違法性ないし職場環境配慮義務違反の有無

(1) 原告の主張

ア 平成25年の教科書展示会について

(ア) 事実経過

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、育鵬社及び明成社（以下「育鵬社等」という。）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、口頭による説明の録音資料（以下「録音資料」という。）を添付するなどして説明した。

Bは、被告Aと同様に、同年4月から同年6月にかけての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、本件活動に基本的には全員で参加するよう呼びかけた上で、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。

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③の録音資料を聴取していなかったことから不参加を申告することができず、参加者として扱われ、同年6月27日、前記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、アンケートを提出した。

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や、

本件活動に対する好意的な意見が記載された平成25年5月分の経営理念感想文や部門長会議資料を配布した。なお、原告は、部門長会議資料の配布対象とされていなかったものの、当該資料が原告の職場に多数あり、容易に原告の認識可能な状態にあり、現に、原告は、同僚から当該資料の現物の交付を受けた。

(イ) 強制と評価できること

前記(ア)のとおり、平成25年の教科書展示会への参加は、被告Aが全従業員に対して呼びかけ、従業員が勤務時間中に社用車に乗り合わせて参加するというものであった。被告らは、従業員に対し、本件活動に対する好意的な意見が記載された従業員の感想文等を配布することで、本件活動への参加が従業員の自発的な意思に基づくものであるかのように偽装して周知するとともに、本件活動に好意的な意見を有する者が多数であることを知らしめて、好意的ではない意見を有する者が敵対関係にあり、被告らの呼びかけに応じなければ社内で排除されるという危惧感を与えた。Bもまた、育鵬社等が発行する教科書に反対する団体として日教組を挙示した上で侮蔑、嘲笑を加え、反対の意見を有する者はアンケートを提出しないよう求め、もって本件活動に参加する者を仲間とし、参加しない者を強く敵視、排除する姿勢を示しながら、全員参加を強調して本件勧奨を行った。さらに、被告会社では、同じ部署で働く従業員全員が互いに人事上の評価を行うという独自の勤務評価制度があることから、本件活動への不参加は、他の同僚からの評価を下げると従業員が危惧感を抱く状況にあった。

以上によれば、平成25年の教科書展示会に関する本件勧奨は、任意ではなく、研修参加への呼びかけと同等の強制を伴う事実上の業務命令であった。

イ 平成26年及び平成27年の教科書展示会について

(ア) 事実経過

平成26年の呼びかけについて、被告Aは、被告会社の従業員に対し、同年5月14日付けから同年7月3日付けまでの各文書で、前年に行った前記ア(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。また、平成26年の呼びかけについては、従業員が「先発隊」と称してあらかじめ展示会場へ派遣されてアンケート用紙を収集し、これを秘書室が分類、集計して、被告会社内において本件活動に先立って事前にアンケートを作成、提出することが行われた。これにより、被告会社は、従業員が作成して提出したアンケートの内容を管理することが可能となり、教科書展示会において、被告らに同調する意見が記載されたアンケートを提出することがより可能となった。さらに、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。

平成27年の呼びかけについて、被告Aは、被告会社の従業員に対し、同年5月30日付け文書で、平成25年及び平成26年の実施と同様に、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、被告らは、アンケートの取組に意欲的に参加した従業員を表彰したり、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で直接意見をすることを勧奨して当該意見をした従業員の一覧表を配布したり、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とりの資料を配布したりした。これにより、原告が所属する設計監理課の全従業員のうち、平成26年に8割が、平成27年に5割が参加し、大阪市内において育鵬社が発行する教科書を採択するに至った。なお、原告は、弁護士と相談したことにより、平成26年及び平成27年のいずれも、本件

活動に参加しなかった。

Bは、平成26年及び平成27年のいずれも、設計監理課所属の従業員に対して自身の録音資料を配布しなかったが、所属の従業員の参加状況を把握していた。また、被告会社は、平成26年及び平成27年のいずれも、平成25年と同様に、本件活動について好意的な意見が記載された従業員の感想文等を配布した。

(イ) 強制と評価できること

前記(ア)のとおり、平成26年及び平成27年における本件勧奨は、平成25年と同様であり、任意ではなく、研修参加への呼びかけと同等の強制を伴う事実上の業務命令であった。

ウ その他の事情

被告Aは、平成25年6月24日付け文書で、従業員に対し、新しい歴史教科書をつくる会が行っている「C談話」撤廃を求める署名活動への協力を求めて1843名の署名を得たり、平成26年12月12日付け文書で、従業員に対し、朝日新聞に対して従軍慰安婦虚偽報道に関する謝罪広告等を求める旨の民事訴訟を提起するに当たり、訴訟委任状への署名を呼びかけたり、本件訴えの証人尋問及び本人尋問期日(以下「尋問期日」という。)に際して、自らが作成した陳述書を従業員に配布して傍聴券の抽選に参加するよう呼びかけたところ、約500名の従業員の協力を得たりした。これらのように、被告Aによる呼びかけ、動員は、大きな影響力があった。

エ 違法性

労働者である原告は、人格的生存に不可欠な利益である思想・信条の自由につき、自ら律することができる権利(自己決定権)を有する。また、教科書の採択及びこれに関する個人の意見は、公教育においてどのような教育を行うべきかという問題と関わり、個人の思想・信条の自由としてその自律的決定に委ねられるべき私的領域に属する事項である。しかるに、被告らは、

特定の政治上の目的を達成するために、使用者としての地位・権限を濫用して、労働者である原告に対し、業務と無関係かつ不必要に、教科書展示会への参加を呼び掛けて、本件活動への参加を強制し、原告の人格的自律権及び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。

したがって、本件勧奨①は違法であり、労働契約上の職場環境配慮義務にも違反するものである。

(2) 被告らの主張

ア 本件勧奨に至る経緯、本件勧奨の意義

被告Aは、平成25年春頃、知人の話や文献の記載などを通じて、教科書検定に合格した歴史の教科書における南京事件の解説中に、大虐殺があったなどと史実に反する記載があることを知って驚き、このような教科書による教育を受けた我が国の子どもたちは、我が国や自身に誇りを持てなくなり、子どもの健全な育成を阻害するものと深く憂慮した。そして、被告Aは、教科書展示会制度を知り、子どもたちに対する自虐史観教育を改善したいとの思いから、被告会社内で、従業員による教科書展示会への任意の参加を呼びかけた。

また、被告Aは、自虐史観教育を改善するために、我が国の歴史や文化を客観的事実に基づいて適切に解説している教科書として、育鵬社等が発行する教科書の採択を求めていることから、被告会社の従業員に対し、被告Aの意見に賛同できる場合には、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を提出したり、その旨を首長や教育長へ伝えたりするよう呼びかけた。

したがって、本件勧奨は、特定の政党に対する支持を求めるような政治活動ではなく、公教育に国民意思を反映させて子どもの学習権の充実に資するものとして重要な意義を有する社会活動及び従業員に対する啓発活動であり、純粋に公益を図る目的で行われた表現の自由の正当な行使というべきである。

イ 本件勸奨の任意性

もとより、本件活動への参加は被告会社の業務ではなく、従業員に思想・信条の自由が保障されていることは当然であって、被告Aは、業務命令として強制できるものではないことを十分認識しており、本件勸奨が任意の協力要請であってこれに応じるのは任意である旨を繰り返し周知していた(なお、被告Aは、普段から、従業員に対する強制を好んでもいなかったし、従業員に対して直接説得したこともない)。このことは、社内周知の文書において、強制ではない旨の記載や、アンケートの記入をお願いしたい旨の記載があることや、従業員の感想文や被告会社の従業員の証人尋問においてこれに沿う供述がされていることから明らかである。また、被告会社は、教科書展示会へ参加しないことを表明した従業員数について把握していないものの、実際に不参加を表明したり関心を示さなかったりした従業員が多数存在しており、当該従業員らに対して、本件勸奨に応じなかったことを理由として、不利益取扱いをしていない。

なお、原告は、従業員が社用車に乗り合わせて展示会場を訪れたことを問題視するが、これは、家事に忙しい女性のパート従業員などが勤務時間外に展示会場へ訪れる場合に生じる負担に配慮して、勤務時間内に展示会場へ行きやすいように配慮したにすぎず、参加の強制を示すものではない。

ウ 本件勸奨に対する原告の不参加

原告は、平成25年6月27日、社用車に乗り合わせて教科書展示会へ参加したことがあったものの、これは、参加を希望しない者については不参加を表明するように周知していたBの録音資料を原告が聴取していなかったがために、社用車に乗り合わせることにされたことによるものであり、参加を強制されたわけではない。また、原告は、1か所目の展示会場において、「会社から言われてきました。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です」と記載したアンケートを提出した後、2か所目の

展示会場へ参加しない旨表明して、社用車から降りて途中で帰宅した。そして、原告は、平成26年及び平成27年の本件活動に参加しなかった。このように、原告は自己決定権を行使して本件勸奨に応じなかった。

原告は、本件活動に参加しなかったことについて、被告会社の従業員から何らかの指摘や敵視、排除を受けたことはなく、人事評価で考慮されるなど何らかの不利益を受けたことはなく、被告会社においても、原告が提出したアンケートの内容を確認したことはない。

原告の所属する設計監理課の従業員の参加状況については、平成25年は全員参加であったものの、平成26年は8割の参加にとどまり、原告と同様にCADを担当する従業員においては12名のうち1名のみが参加したにすぎず、平成27年は約5割の参加にとどまり、原告と同様にCADを担当する従業員においては全員不参加であった。このような原告の同僚の参加率に照らすと、本件勸奨により原告において自由な人間関係の形成が阻害されたとは評価できない。

したがって、本件勸奨は、原告の人格権ないし人格的利益を侵害していない。

エ 以上のとおり、本件活動への参加は、原告を始めとする従業員の任意に委ねられており、本件勸奨は、強制にわたるものではなく、社会的相当性を逸脱した半強制的ないし執拗な態様ともいえず、原告の法益を侵害するものでもないから、違法ではないし、職場環境配慮義務にも違反しない。

3 本件配布②の違法性ないし職場環境配慮義務違反の有無

(1) 原告の主張

被告会社は、平成27年8月31日に本件訴えが提起された後、訴状の送達を受ける前であったにもかかわらず、訴状の内容を精査せずに、従業員に対して、本件訴えに関する説明会や、当該説明会を録音した資料の拝聴会を開催した。被告会社は、当該説明会において、原告の氏名を非公表としたものの、原

告の性別、属性及び勤務歴等の個人情報公表した。その上で、被告会社は、平成27年9月7日から同月25日までの間、別紙3のとおり、全従業員に対し、原告が本件訴えを提起したことに対する誹謗中傷が記載された従業員作成の感想文や業務日報などの本件文書②（本件文書②の意味するところは、別紙3の「その意味するところ」欄に記載のとおりである。）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（平成29年12月21日付け原告第12準備書面別表2）。

被告Aは、本件配布②について、原告に対して本件訴えが間違っていることを知らしめるため、原告を排斥するためであった旨供述し、原告代理人に問題を指摘されても何ら反省していない。

以上によれば、被告らは、使用者としての優越的地位を利用して、原告が本件訴えを提起したことに対する誹謗中傷が記載された従業員作成の感想文等を自ら選別した上で配布し、被告会社で就労を継続している原告に対して、社内全体で包囲して追い詰めるように多大な報復的非難や疎外化を加え、原告の人格的自律権及び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。したがって、本件配布②は違法であり、労働契約上の職場環境配慮義務にも違反するものである。

なお、被告らは、本件配布②の必要性や正当性を主張するが、違法性を阻却する事由とはいえ、むしろ原告に受忍を求めているものであって、悪質であり反省がない。

(2) 被告らの主張

ア 配布に至る経緯

被告Aは、不動産会社の営業員として勤務していた頃、住宅を販売した後のアフターサービスが業界として不熱心であることを憂慮し、これを原点として被告会社を創業し、顧客の幸せを目的として経営した結果、被告会社は、平成17年に上場を果たし、行政から複数の表彰を受け、売上に占める既存

顧客の取引を増やして順調に成長し、顧客から大きく信頼されるという対外的イメージを無形資産として有するに至った。

また、被告らは、顧客の幸せを実現するためには、まず従業員が幸せであることが不可欠であるとして、風通しの良い社風を築き、福利厚生を充実させ、女性や元在日韓国人を管理職に登用するなどして、意欲的な人材を無形財産として有するに至った。

しかるに、原告及びその支援団体は、本件訴えを提起して、被告会社がヘイトスピーチ、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った。

これにより、被告会社は、商談が破談となったり、顧客から本件訴えについての連絡を受けたり、採用内定の辞退を受けたりなど、対外的イメージが悪化した。また、被告会社の従業員は、被告会社を一方的に悪者と決めつけるような質問を伴う取材を受け、大きな不安や動揺が生じた。

被告会社は、当初、原告の勤続状況に配慮して、本件訴えについての見解の表明を差し控えていたものの、原告の支援団体による喧伝が過激化し、世間から、反論ができないから黙っているのではないかと誤解されるおそれが生じた。そこで、被告会社は、平成29年4月から、ホームページ上で、本件訴えについての見解を表明し、従業員に対しても伝達した。もっとも、被告会社は、従業員や第三者に対し、原告の氏名及び所属部署など原告を特定するに足りる情報を明らかにしておらず、原告に対する報復的非難や疎外化を図っておらず、本件訴え提起後もなお、原告に対して従前と変わらぬ福利厚生・処遇を提供しているほか、本件訴えを担当する従業員を裁判傍聴へ行かせないようにするなどの配慮を講じており、原告においても、一度も名指しで批判されたことはなく、関係部署以外において本件訴えを提起したこと

につき未だ知られていない。

被告会社は、従前より従業員による有益な感想文等を社内配布していたところ、本件訴えの直後や、被告会社が本件訴えについての見解を表明した直後において、本件訴えを主題とする多数の感想文等の提出を受けた。被告会社としては、このような実態を踏まえ、敢えて社内配布の対象から除外することは不適當であると考え、また、動揺が広がっている従業員に対する鼓舞や士気の低下の抑止に資すると考えて、感想文等の一部を社内配布した。

被告会社が、従業員に対して、本件訴えに関する見解を伝達したり、従業員による本件訴えに関する感想文等を社内配布したりするに際し、原告を対象外としてしまうと、差別的取扱いであるとか疎外化を図っているとして非難を受けるおそれがあったことから、原告を対象として含めざるを得なかった。

その後、本件訴えを主題とする感想文の数量は、平成29年4月分が110通のうち8通であり、同年5月分が110通のうち13通であり、同年6月分が110通のうち28通であり、同年7月分が110通のうち14通にとどまるものであった。

なお、被告Aは、本人尋問において、本件配布②について、原告にも知らせてやりたいという思いもあった旨供述したが、原告に対する報復的非難や疎外化を述べたものではなく、被告会社の被害について理解してもらいたいという思いを述べたものにすぎない。

イ 本件文書②の内容

感想文の中には、原告の意に沿わない批判・非難があるものの、過度な侮辱や人格攻撃に当たるものではないし、従業員が自ら愛着を抱いている被告会社が本件訴えの提起を受けたことに関する感想という事柄の性質上、やむを得ないというべきであるし、そもそも被告らが本件訴えについて感想を述べるよう従業員に対して求めたわけでもない。また、感想文の中には、本件

訴えにより他の在日韓国人が迷惑を受けることになり気の毒であるという意見を示すものもある。

ウ 本件配布②による原告の不利益の有無

(ア) 原告は、本件配布②により、報復的非難や疎外化と評価し得る具体的な不利益を被っていない。

(イ) 原告は、支援団体と共に、本件訴えを単なる労働紛争としてではなく、被告Aの歴史観や言論活動を正そうとする政治思想上の紛争として位置付けて、被告会社の価値を毀損しかねない喧伝を大々的に行っているのであるから、これに対する被告会社の自衛措置により本件訴えについての批判を受けることとなって何らかの不快感を抱くことがあっても、一定程度受忍すべきである。原告が、本件訴えに関する報道や支援活動を歓迎しつつ、他方で本件訴えに関する批判や被告らを擁護する意見を原告及び被告会社従業員に流布させてはならないと主張するのはあまりに不当である。

(ウ) 被告会社の従業員が被告らの見解に賛同する感想文を提出し、これを被告らが社内配布することは、被告会社の従業員と被告らとの間の自由領域に属する事項であって、原告がこれを論難するのは不当である。

エ 小括

以上のとおり、本件配布②は、被告会社がヘイトハラスメントを行っているなどと喧伝する原告及びその支援団体による活動や、これを受けた報道により、被告会社の対外的イメージや意欲的な人材といった企業の存立にかかわる無形財産が毀損される現実的危険性が生じたことに対する自衛措置として行われたものであり、これによる原告の不利益は受忍限度内にとどまるものであって、違法ではないし、職場環境配慮義務にも違反しない。

なお、本件配布①及び本件勧奨が違法ではない場合には、法的に理由のない請求について提訴した行為を被告らが批判することは、基本的に正当性があるから、本件配布②についても違法ではないと解するべきである。

4 損害及びその額

(1) 原告の主張

以下を総合考慮すれば、本件配布①、本件勧奨及び本件配布②という被告らの一連の違法行為ないし被告会社の債務不履行（職場環境配慮義務違反）によって原告が被った精神的苦痛を慰謝するには3000万円を下らない。また、上記違法行為ないし債務不履行と相当因果関係のある本件訴えの弁護士費用は300万円が相当である。

ア 本件配布①によって被った損害

原告は、韓国人は嘘つきであるなどといった韓国の民族性を非難する差別的言動を目にするたびに、心が砕けそうで、自分たちが日本人に踏みにじられているとの苦痛を覚え、従軍慰安婦は高級娼婦であったなどといった歴史修正主義の資料を目にするたびに、慰安婦と同じ民族、女性の属性を有する者として嫌悪感を抱き、大東亜戦争を正当化する資料を目にするたびに、原告の親族やその友人等が受けた被害は当時の国際情勢上やむを得ないものであったと言われているように感じて強い憤りを覚えた。原告は、本件配布①について受領を拒否したり、資料と異なる意見を表明したりすることができず、被告らに気が付かれぬように資料を廃棄し、同僚から「税金払っていないの」と尋ねられて本件配布①の同僚に対する影響力に恐怖を覚え、直属の上司であるBまでもが差別的言動に迎合する旨の感想文を提出したことに大きなショックを覚え、同僚や上司が原告に対してどのような評価をするのか過敏にならざるをえず、言いようのない不安や孤立心に襲われ、在日韓国人に対する差別、偏見、反感が広がり、ひいては自らも疎外されるのではないかという多大な恐怖を感じた。原告は、平成23～24年頃、被告会社に対し、部門長会議資料について配布を希望しない旨申し出たものの、被告会社から目をつけられるかもしれないという恐怖を覚えた。原告は、本件配布①により、被告らの思想が正しいものとして強制されているように感じ、異議

を述べてもさらに押し付けられるのではないかと絶望し、自己の民族的出自に関する誇りやアイデンティティを毀損された。原告は、差別的言動を内容とする感想文を作成した同僚を恐れて避けるようになり、職場で孤立する恐怖を抱き、社内で自由な人間関係を形成することが困難となった。さらに、原告は、本件配布①について人権救済申立てをしたところ、平成27年8月にいわれのない退職勧奨を受け、さらに苦痛を受けた。

このように、原告は、本件配布①により、強い精神的苦痛を受けた。

イ 本件勧奨によって被った損害

原告は、平成25年の教科書展示会への参加について、自らの預かり知らぬ間に、社用車の乗り合わせ表に計上されていたことに驚くとともに、断りたくても断れない辛い心境に陥り、強い精神的苦痛を受けた。

原告は、平成26年及び平成27年の教科書展示会への参加を拒否したものの、被告らの思想が職場に蔓延していくことや、そのような状況の中で参加拒否を表明することにつき恐怖を感じ、強い精神的苦痛を受けた。

ウ 本件配布②によって被った損害

原告は、本件文書②を閲読したことにより、これまで恐れていた在日韓国人に対する直接的な攻撃が自己に対して現実化したものと受け止め、その場にとどまることができずトイレで嘔吐するなどの強い精神的苦痛を受けた。

(2) 被告らの主張

否認し争う。原告に権利法益の侵害は生じておらず損害もない。

以上