

【判例研究】職場におけるヘイトスピーチ規制の可能性

フジ住宅事件をめぐって

奈 須 祐 治

1 はじめに

他国では、職場におけるハラスメントに該当するヘイトスピーチの規制に関し、多くの判例や学説の蓄積がみられる。ところが、日本では判例・学説ともに未発展であり、立法の整備も十分になされていない。本稿では、職場における人種差別言動の流布が問題になったフジ住宅事件に関する判決を取り上げ、この問題について若干の考察を試みる。

2 事実¹

(1) 概要

韓国の国籍を有する（高裁の認定によると韓国名で勤務していた）女性である X（原告）は、2002 年からフジ住宅株式会社（Y₁・被告）²で勤務（2 か月の期間雇用でその後自動更新）し、コンピュータ支援設計（CAD）の業務を行ってきた。X は、Y₁ 及びその創業者・代表取締役会長（Y₂・被告）が、職場において韓国人等を誹謗中傷する内容の資料を大量に配布したこと（以下、「本件配布①」、配布されたものを「本件文書①」）、都道府県の教育委員会が開催する教科書展示会への参加を求められ、Y₁ らが支持する教科書の

1 以下、事実の概要については地裁の認定を基にして記述し、高裁が補正・追加した部分については特にそれを明記する。

2 Y₁ の社名は既に広く報道されているため、本稿でも会社名は明らかにしている。フジ住宅株式会社は公式ウェブサイトによると、大阪府岸和田市に本社を置き、東証プライムに上場する企業で、戸建住宅やマンションの販売等の不動産関連事業を行っている。従業員はパート社員を含めて 922 名（連結 1,238 名）で、資本金は約 48 億円の大企業である。

採択を求めるアンケートの提出を余儀なくされたこと(以下、「本件勸奨」)、上記①・②について本件訴えを提起したところ、Xを匿名で誹謗中傷する文書が職場で配布されたことにより、人格権ないし人格的利益が侵害されたこと(以下、「本件配布②」)、配布されたものを「本件文書②」を主張した。Xは、Y₂に対しては不法行為(民法709条)に基づいて、Y₁に対しては代表者の行為についての損害賠償責任(会社法350条)、及び労働契約の債務不履行または不法行為(民法709条)に基づいて、損害賠償等の支払いを求めた。本件地裁判決が出された後にもYらが本件文書①・②の配布を継続したため、Xは差止めを請求した。高裁ではそれに関する判断もなされた。

(2) 本件配布①について

本件配布①の文書の多くは、宛先が派遣社員やパートも含む全役職員で、配布元は会長だった。添付資料では随所にY₂によるアンダーラインや丸印等の修飾が付されていた。本件文書①は、中国・韓国・北朝鮮との外交問題や歴史認識問題、韓国における人身売買等の治安問題、第2次大戦以前の日本の対外政策等を主題としたもので、上記3カ国の国家や政府関係者への強い批判、在日を含むそれら3カ国の国籍や民族的出自を有する者への「死ねよ」、「野生動物」等の激しい人格攻撃の文言を含む侮辱、日教組や朝日新聞、親中親韓派の特定の議員や評論家に対する「反日」、「売国奴」等の侮辱、日本の国籍や民族的出自を有する者を賛美して上記3カ国に対する優越性を述べる等の政治的意見・論評を主体としていた。また本件文書①には、上記内容の資料に関して、Y₁従業員が作成した感想文が含まれていた。そこでは従業員による賛同や共感、同調が示され、随所にY₂がアンダーライン等の修飾を付していた。

高裁が補正により追加したところによると、本件文書①には次のような、攻撃的な表現や自国民を無条件に賛美しつつ他国の国民を貶める表現が含まれていた。「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。」「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）」、「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。」

Y₂によると、本件配布①は、従業員に対する教育、啓発及び研鑽の趣旨でなされた。その目的は、従業員が正しい歴史認識をもって、日本人としての誇りや自己肯定感、愛社精神を高めることにあった。本件文書①の閲読と感想文提出についてY₁からの命令としての指示はなく、閲読の有無を確認されることも無かった。Xは2011年10月21日に上司に対し、本件文書①の一部である部門長会議資料の配布を希望しない旨を申し出て、同日以降は資料の配布を受けなかった。他方で、Xは全従業員宛の資料の配布は受けていた。Xは本件文書①を閲読しなかったことを理由にYらから不利益を受けたことはなく、本件配布①により、在日韓国人であることを理由とした差別的言動を受けることもなかった。

(3) 本件勸奨について

2013年から2015年にわたって、Y₂は従業員に上記教科書展示会への参加とアンケート記入を呼びかけた。これらの活動について、従業員は業務命令による強制を受けていなかった。ただし、Yらは上記の活動を勤務時間中に行うことを許しており、その場合に従業員に参加時間中の勤務を免除していた。またXの上司は2013年の展示会参加に際して、活動に不参加の者はその旨を申告するように告知していた。

Xは2013年の展示会にのみ、不参加の申し出ができなかったため参加者となり展示会場に行った。Xはそこで、Y₁から言われて来たが、このよう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という旨を記載したアンケートを提出した後、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。

(4) 本件配布②について

本件配布②は、Xが本件訴訟を提起し、広くメディアによる報道がなされた後に行われた。本件配布②は、本件訴えや提訴者(実名や所属部署は秘匿)に対する批判が記載された従業員作成の感想文等から成るものだった。高裁が補正して追加した下記具体例のように、本件文書②は、本件訴えの内容についての強い批判や、提訴者が勤務を続けることへの非難の表現を含んでいた。「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。」「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。」「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。」

3 地裁判決

地裁は本件配布①、本件勧奨及び本件配布②をいずれも違法とし、Y₂は不法行為責任(民法709条)を、Y₁は会社法350条の責任をXに対し負うとし、損害賠償として連帯して110万円と遅延損害金の支払いを命じた³。以下では、本件勧奨の違法性についてはそれほど論争的でないと思われること、筆者の問題関心が職場の差別的言動の法的統制にあることから、本件勧奨に関する判示部分は割愛し、本件配布①・②の部分に限定して紹介する。なお、地裁・高裁判決の引用文中の亀甲括弧は、筆者による補足である。

3 大阪地堺支判令2・7・2裁判所ウェブサイト。

(1) 本件配布①について

a) 差別関連立法⁴の侵害の是非

「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。」

「本件文書①は、……韓国籍を有するX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Y₁の従業員の普通の注意と読み方を基準としても、X個人をも侮蔑し、Y₁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。」「本件配布①の趣旨・目的……や、本件配布①の配布態様……からしても、本件配布①が、X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、Xが本件文書①を閲読しなかったことによりY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Y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」。それゆえ、「本件配布①は、……X個人に向けられた差別的言動と認めることはでき」ない。本件文書①に人種差別撤廃条約や差別的言動解消法にあたる表現が含まれていても、その配布行為は「直ちにX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」。

Xは差別の目的がなくともその効果さえあれば、X個人の権利・法益が侵害されたといえると主張したが、次の理由で斥けられた。Xは、本件配布①を閲読しなかったことで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により差別的言動を受けたこともなかったから、「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X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。」

またXは、「所沢産の葉物野菜が全般的にダイオキシン類による高濃度の

4 本稿では、人種差別撤廃条約や差別的言動解消法等の差別に関する条約や法律をまとめて「差別関連立法」と称する。

汚染状態にある」という事実の摘示が名誉毀損に該当するかが争われた所沢ダイオキシン報道訴訟に関する最1小判平15・10・16民集57巻9号1075頁を援用し、差別的言動が不特定の者に向けられていても職場において直接労働者に浴びせるものだから違法だと主張した。この主張は次の理由で斥けられた。「Y₁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、Xとの結び付きが明確ではなく、X個人に対するY₁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」ので、所沢産の葉物野菜を生産する全農家に向けられた事実の摘示が問題になった上記訴訟とは事案が異なる。

b) 労働契約上保護されるXの権利・法益の侵害の是非

最初に、使用者の教育権が労働契約上予定された範囲でのみ行使し得るので、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こと、また強制を伴わないものでも労働者の思想・信条等の精神的自由が十分尊重されるべきであること(東京電力塩山営業所事件・最2小判昭63・2・5労判512号12頁引用)、労働者が国籍による差別的取扱いを受けない人格的利益を有することが確認された。そのうえで、次のように述べられた。

「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、……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」。「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……、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……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〔三菱樹脂事件判決・最大判昭48・12・12民集27巻11号1536頁引用〕。

「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Y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」。

「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〔最1小判平11・3・25集民192号499頁引用〕。「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。」使用者側の言動により「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る。」

本件配布①の目的、内容、配布の態様からすると、本件配布①は、「広い意味での思想教育にあたるといえるものであり、X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。」また、「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、X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、Xの人格的利益を侵害して違法というべきである。」

(2) 本件配布②について

本件配布②は、「救済を求めて本件訴えを提起したXに対して、本件訴えが不当であることを、主にY₁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、Xの前記行為を批判するものであって、Xに対する報復であるとともに、Xを社内で孤立化させる危険の高いものであり、X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」といふべきであって、違法であることは明らかである。」

4 高裁判決

高裁は原審判決の結論を概ね支持しつつ、損害賠償額を132万円に増額した⁵。高裁では、特に本件配布①の違法性について、原審とは大きく異な

5 大阪高判令3・11・18裁判所ウェブサイト。XとYらはいずれも控訴を行なった。控訴審ではXは原審原告、Yらは原審被告であるが、以下の記述では地裁判決と同様にX・Yと表記する。なお、高裁判決後にYらが上告した。報道によると、最高裁第1小法廷が9月8日付の決定でYらの上告を斥けたため、控訴審判決が確定した。安井健悟「敗訴のフジ住宅「今後も国家のために経営」原告「会社は変わって」朝日新聞デジタル2022年9月9日、<https://www.asahi.com/articles/ASQ996796Q99PTIL007.html> (last visited Dec.14, 2022) 等参照。

る理由づけがなされた。また、本件訴訟提起後も本件配布①・②に類する行為が継続されたため、控訴審において訴えの追加的変更により X 側から差止請求がなされ、この請求が認められた⁶。以下、本件配布①・②と本件差止請求に限って紹介する。

(1) 本件配布①について

a) 差別関連立法の適用のあり方

高裁は最初に「前提となる法的枠組み」という項目を立て、差別関連立法の適用のあり方を説明した。高裁はまず、「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、不法行為に関する諸規定等、国内私法の規定の解釈を行うべき」であると述べた。

人種差別撤廃条約については、人種差別の定義を定める 1 条 1 項に言及した後、人種差別的言論について定める 4 条 (a)・(b) を挙げ、日本政府は「これらの規定〔4 条 (a)・(b)〕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」という。

そのうえで、高裁は次のように述べた。「人種差別撤廃条約の各規定は、その文言に照らし、締約国に対し、同条約の規定を裁判規範として国内の私人間に直接適用することまでを義務付けたものということとはできない」が、「我が国としては、他の締約国に対する国際法上の義務として、各規定の趣旨を立法その他の相当と考える方法により国内において実施すべき義務を負っている」。「我が国は、人種差別撤廃条約への加入に当たり、特別な実施法を制定していないが、それは、憲法以下の既存の国内法の規定……により、同条約の国内的実施を担保することができると解されたからである。した

6 また、同日に本案判決確定まで本件文書①・②の配布を差止める仮処分命令が下された（大阪高決令 3・11・18 判例集未登載）。以下で紹介する高裁判決は、この仮処分事件の本案訴訟であり、理由づけはほぼ同じものとなっている。

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、その国内的実施が適切に行われることを確保する必要がある。」

国内法については次のように述べた。本件における侵害行為の違法性や法益の内容を検討する際には、「差別的言動解消法や労働施策総合推進法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。」

b) 不法行為の成否

「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、[職場における優越的関係を背景とした言動に関する]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……の趣旨は、同改正法施行前においても妥当す」る。「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、経営者は不法行為又は債務不履行に基づく責任を免れない」。

「なお、X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だと考えられ、この点に関するXの主張を採用することはできない。」

「Yらは、本件はY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、Xとの関係におい

てY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。」

「Xは、韓国籍の外国人として、その国籍又は民族的出自……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、X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Yらの不法行為が成立する可能性がある。」しかしながら、「本件配布①は、その内容、趣旨・目的、態様に照らして、X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X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」。

「他方、本件配布①は、X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Y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、YらにおいてX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。」

「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〔前掲三菱樹脂事件判決引用〕。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」。「したがって、使用者が……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」。「Yらは、X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に配慮する義務がある。[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X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……がある]。「したがって、Yらは、自ら職場においてXの民族的出自等に関わる差別的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思想が醸成されている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、Xの本件利益を侵害したものとして、不法行為責任又は債務不履行責任を免れない。」

本件文書①は差別的意識を助長、誘発する目的で配布されたという証拠はないが、その中の「在日は死ねよ」、「野生動物」のような表現は、「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(……同法2条)を満たす言動に当たる。このような表現はそれ自体「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」。「したがって、使用者がこのようなヘイトスピーチを内容とする資料を配布したときは、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。」

「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。[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……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」。

したがって、上記2種類の表現（差別的言動解消法の客観的要件を満たす表現、中韓北朝鮮に親和的な見解を表明した者を攻撃する表現〔以下、それぞれ第1類型・第2類型〕）「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Xの民族的出自等に関わる差別的な思想を職場において醸成する行為に該当する」から、「Xの本件利益を侵害する行為であると認められる。したがって、Yらは、不法行為責任を負う」。

「本件文書①には、……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」（以下、第3類型）。「これらは新聞、雑誌、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、……それ自体では、その配布により直ちに職場において差別的な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。」

「このように、本件文書①中の資料を個別に見ると、一般の公刊物において示された意見や論評及びこれを前提とした従業員の感想文等であり」、個々の資料の紹介や配布が不法行為を構成するものではない。「しかしながら、……これが……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。」「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……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……などと一体となって配布されている。」「これらの点を踏まえると、……、本件配布①は、……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・親韓の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ずれ生じさせかねない温床をYら自らが作出した行為であると評価せざるを得ない。」

Yらは教育上の裁量や表現の自由を主張するが、「私人間に憲法21条が直接適用されることはなく、」Yらの表現の自由等は「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」ない。第1・第2類型の表現を含む「資料は、その表現それ自体で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し又は煽動し、人種間の分断を強化する効果を有するものと評価されるから、その配布が直ちに違法とされてもやむを得ない。」また、それに至らないものでも「本件配布①のように、何の配慮もなく一定の傾向を有する資料のみを継続的かつ大量に職場に流布することは、結果として、職場において差別的思想を醸成させることになり、Xの本件利益を侵害する行為となるから、このような状態を是正することなく、同様の資料の配布行為を継続することは、従業員教育をYらの表現行為として捉えたとしても、表現の自由の濫用に当たる」。

(2) 本件配布②について

「優越的地位にあるYらが、本件訴訟の提起を非難する他の従業員や第三者の意見を、X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、X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に、本件訴訟による救済を抑圧するもの」である。

侮辱的文言や身体に対する攻撃を示す文言を「含む資料の配布行為については、Xの氏名が秘匿されていたとしても、X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、Y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、Xの人格的利益を侵害するものとして、不法行為に当たる」。

「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」。「本件配布②は、

X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……を侵害するものとして、不法行為に当たり、Yらはいずれも損害賠償義務を負う。」

(3) 小括

「以上によれば、Yらは、本件配布①、本件勸奨及び本件配布②、並びに原判決後における本件配布①及び②と同様の資料配布行為により、Xの人格的利益を侵害したものと、不法行為に基づき、Xの被った精神的損害について損害賠償義務を負う。」「そして、Y₁が……、その職場において民族的出自等に基づく差別的思想が醸成されないような環境作りに配慮することが社会的にも期待される立場にあるにもかかわらず、これを怠ったこと、他方で、本件配布②が、X及びその支援団体が本件訴訟に関して行った活動等により、対外的イメージの低下等をおそれるなどして行われた面があること、その他、本件文書①及び②の内容、本件配布①及び②の態様、原判決後にも改められることなく配布された資料の内容及び配布の態様、本件勸奨の内容等、本件に現れた諸般の事情……を総合考慮すれば、Xがその受けた精神的苦痛には、慰謝料120万円の支払をもって填補するのが相当と認められる。」

(4) 差止請求について

a) 本件差止請求の性格

「本件差止請求は、いずれもXの人格的利益を根拠に、将来予想される侵害行為の差止めを求めるものである。」最大判昭61・6・11民集40巻4号872頁（北方ジャーナル事件判決）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、本件差止請求は、Y₁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、北方ジャーナル事件判決とは事案が異なる。「もっとも、Xの求める資料の配布行為の差止めは、Yらの自由……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、抑止的效果も大きい」〔前掲北方ジャーナル事件判決引用〕。「また、……Y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ついてはYらの裁量の余地が認められるべきである。」

本件文書①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、抑止的效果が大き過ぎ、相当でない。」「また、Xの人格的利益を根拠とする配布行為の差し止めまで認める具体的な必要性があるのは、X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、X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、Xの職場環境を害するものではあっても、X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、Xの人格的利益を根拠に直ちに差し止めを認める必要性はない」。

b) 本件配布①の差し止めについて

第1・第2類型の表現を含む資料の配布「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思想を醸成する効果を有する」うえ、「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Yらにとって得られる正当な利益を想定し難い」。それゆえ配布停止「について使用者に裁量の余地はない」。

Xは韓国籍をもつから、上記2類型の表現「を内容とする資料が職場で配布されることに対しては、X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し止めの対象として認めるのが相当である。」

第3類型については次のように述べた。「本国政府・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……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。「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」。「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。」

c) 本件配布②の差止めについて

「本件文書②の中には、……X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Xの人格を誹謗中傷する表現が含まれているものがあり……、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、X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、……これを正当化する理由は見当たらない。」

「Y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、X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……資料を職場で配布することは、Y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X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、X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」。

「しかも、……Yらが、本件訴訟提起後、ひいては原判決後においても、Y₁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、……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。」

「以上によれば、Xの請求（当審において追加されたものを含む）は、……本件差止請求については、Yらに対して、別紙①の行為目録1及び行為

目録2の行為〔巻末資料参照〕をいずれも差し止める限度で理由がある〕。

5 考察

本件は職場における差別的言動が問題になったものである。こうした事例は、他国では環境型ハラスメント (hostile environment harassment) として議論されてきたものである。本件では環境型ハラスメントのうち人種ハラスメント (racial harassment) が問題となった点に特徴がある。

(1) 本件配布①の態様

本件配布①はかなり特異な態様でなされた。地裁に提出された板垣竜太教授による意見書によると、本件配布 (または文書) ①には次のような特徴があった⁷。①文書①は、事務職員が会長命令に基づいて職務の一環としてコピーを作成し配布していたもので、社内のフォーマルな文書だった。②文書①はY₂以外が執筆したものであったものの、Y₂自身の意見表明であることはY₂自身により明確に自覚されていた。③本件配布①は相当に高い頻度で、執拗になされたものだった。それゆえ、④この配布行為は職場環境の形成に大きな影響を及ぼす効果をもった。⑤従業員は感想文を事実上の義務として実名で書かされており、Y₂の歴史・外交問題等の見解に同調する構造が作られていた。⑥従業員による反対意見の表明は極めて困難な環境にあり、言論の自由市場の基盤となるべき表現存立の場の平等性が存在しなかった。

地裁・高裁判決は、明らかにこうした配布態様の特異性を意識したものとなっている。地裁は一般的な法的枠組みを論じるなかで、使用者による労働者への教育目的での大量の文書配布が、「労働者の思想・信条に大きく介入するおそれがある」とした。そして、使用者による文書配布による教育が社会的に許容できる限度を超えて違法になるかを判断するにあたり、「配布物の内容や量、配布方法等の配布態様」を考慮要素に入れている。そして、本件文書①が違法となる理由として、本件配布①が「広い意味での思想教育に

7 板垣竜太「企業におけるレイシャル・ハラスメントに関する意見書」評論・社会科学122号134-39頁(2017)。

あたるといえるものであり、X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」としたうえで、Xによる意見提示が困難な状況だったことに触れた。

高裁は、職場における優越的な関係を背景とした言動に関して、必要な体制の整備を求める労働施策総合推進法30条の2を引用したあと、「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」と確認した。そのうえで、「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」と指摘した。

高裁は第1・第2類型の表現については個別の配布でも違法になるとしつつ、第3類型はそれ自体差別的な思想を醸成するものではないと判断した。ところが、この類型についても「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」には、別途考慮が必要であるとしたうえで、「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」が「民族自体の属性のステレオタイプ化」、「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」等と一体として配布されたことに着目し、第3類型も含めて違法と評価した。

本件では文書の閲読強制はなかったにもかかわらず、地裁が本件配布①は思想教育にあたるのか、思想・信条への大きな介入であるとまでいったのは、板垣意見書の趣旨を汲んだものだと考えられる⁸。また、高裁がこの文脈で、いわゆるパワハラ防止に関する労働施策総合推進法の規定をあえて引用したのは、本件配布①が使用者によって組織的になされ、反論が封じられていた点を踏まえていたと考えられる。また、第3類型の表現に関して表現の自由への配慮を示しつつも配布態様に着目して違法としたことも、配布態様の特異性を考慮したものであろう。

本件地裁・高裁において、表現の自由の侵害の是非に関して本格的な検討がなされなかったのも、配布態様の特異性を理由にするとと思われる。板垣意

見書のいうように反論が極めて困難な本件の状況では、本件文書①の個々の表現内容が表現の自由を保護する憲法21条の保護領域に入ることとは否定できないものの、本件配布①を同条の射程に含めることは肯定できないだろう⁹。ただ、一般論としては、職場における表現の自由の意義を否定すべきでない。この点に関しアメリカの学説には、職場において交わされる言論は公共の場での討論やデモのような典型的に公的言説を構成するものではないものの、その周縁にあって一定の意義を有するものだとするものがある¹⁰。高裁判決は私人間に憲法21条が直接適用されることはないと述べたが、職場のハラスメントの事例で民法709条の解釈・適用の際に憲法21条が憲法14条を含む差別関連立法とともに参照され、衡量される余地も残しておくべきである。

(2) 個人特定性

従来ヘイトスピーチの議論では、特定人が対象とされているか否かが規制の是非の重要な指標とされてきた。日本では川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例を除き、不特定人に向けられたヘイトスピーチは刑罰を伴う規制の対象とされていない。ところが職場の差別的言動については、諸外国の

-
- 8 地裁判決の評釈である石田信平「職場におけるヘイトスピーチとハラスメント」季刊労働法272号179頁(2021)は、次のような内容の、地裁に提出された山田省三教授の鑑定意見書を紹介する。「労働者に対し、就業時間の内外において、業務にかこつけて継続反復して使用者自身の政治的見解を提示する行為は、使用者の表現の自由の行使と言うよりも、これは、もはや労働者に対する価値観の押しつけ、思想教育に他ならない。そして、就業時間中に配布される場合や、使用者が出捐した経費により行われている場合には、使用者による明示の指示がなくとも、従業員がこれらの文書を読むことが業務命令として出されたものとみることができ」る。この意見書が判決に影響した可能性もある。なお、石田教授は、本件配布①は労働者の国籍や民族的出自に関する批判文書を大量かつ継続的に配布する行為であり、閲読の任意性が確保されていても労働者の名誉感情や内心の静穏に対する介入度が大きいと論じる。同上180頁参照。
- 9 石田・同上183頁は、「使用者から労働者に向けられたヘイトスピーチについては、対抗言論の可能性は皆無である」と述べる。
- 10 Cynthia L. Estlund, *Freedom of Expression in the Workplace and the Problem of Discriminatory Harassment*, 75 TEX. L. REV. 687, 720-21 (1996-1997) 参照(職場は公的言説の核心領域を取り囲む衛星領域であり、そこでは礼節や寛容の規範がより広く認められるものの、表現の自由も一定の役割を果たすと論じる)。

ハラスメントの法理では、特定人が名指しされていなくても違法になるとされている。たとえば職場でポルノを掲げたり、民族差別的蔑称を繰り返し発する等の行為は、ハラスメントを構成するとされてきた。

職場における環境型ハラスメントをめぐる海外の学説では、①社会に存在する女性や民族的マイノリティに対する構造的差別の縮図として、労働市場や職場に差別があること、②職場は従業員が特定の言論を避けるために容易に立ち去れないので、物理的、経済的な意味で囚われの状況にあることから、特定個人に向けられているか (directed/non-directed) よりも、公然となされたか否か (open/hidden) が指標とされるべきだとされる¹¹。社会の中で構造的に従属的地位に置かれたマイノリティに対し、職場という閉ざされた場においてそうした地位を再生産する環境が創出されるとき、そこでなされる言動により受ける被害は、単なる不快ではなく差別として性格づけられるのである。また、そもそも職場という限られた場で公表される表現は、標的となるマイノリティが聴衆となる蓋然性を認めやすいことも指摘できる。この点に関して、Xは所沢ダイオキシン訴訟の最高裁判決を引用して、本件配布①は不特定の者に向けられていても職場で直接労働者に浴びせる言動だから違法だと主張したが、地裁はこれを斥けた。しかし、本件配布①は明らか

11 See Jack M. Balkin, *Free Speech and Hostile Environments*, 99 COLUM. L. REV. 13-26 (1999) (職場の環境型ハラスメントに典型的な「蓄積的効果 (cumulative effects)」を問題にするとき、公然か否かという指標がより適切であるとも述べる)。なおこの論文で、バルキン教授は経済的な意味の「囚われ性 (captivity)」について、連邦最高裁がこれまで家屋に向けられた言動の文脈で囚われの状態を認めてきたが、囚われ概念は実際的に退避可能かどうかで判断すべきだと論じる。そして、職場は経済的な意味で立ち去ることが困難な場であり、労働者は囚われの聴衆の典型例であると考えられる。石田・前掲註 (8) 183頁は、本件でXの閲読の自由が確保されていた以上、Xは囚われだったとはいえないとするが、閲読の自由ではなくXが容易に退避できない場において、Xに対する敵対的環境が創出されていたことに着目すべきである。ただ、囚われ状態にあるかは違法性判断を直接左右する性格のものではなく、労働者個人に向けられていない言動をも違法とする等の機能をもつにすぎないと考えられる。この点について石田教授も、「職場におけるヘイトスピーチは、一般のそれとは異なり、特定の個人に向けられた言動となる可能性が高くなる」、あるいは「集団的属性に関する批判的言動が特定の個人に波及する可能性が高くなる」と述べ、本件で個人特定性がなくとも違法となりうる可能性があることを認める。石田・同上参照。

に公然性が認められるので、そこで対象とされた国の国籍をもつXの法益侵害性を十分に認めることができる。

地裁・高裁判決はいずれもX個人が標的とされていないことを確認したが、いずれの判決もおそらくこうした点を踏まえてXの法益侵害を認めた。地裁はX個人が特定されていないことを理由に差別関連立法の適用を否定したものの、Xの内心の静穏な感情が害され、「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」とした。高裁判決では、Xの、「自己の民族的出自等に関わる差別的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」が認められた。これらの「危惧感」や思想の「醸成」という概念はかなり抽象的であり、法益として認め難いという批判もありうるが、上記のハラスメントの法益侵害の本質を踏まえたものと理解できる¹²。

(3) 差別関連立法の適用のあり方

京都朝鮮学校事件に関する控訴審判決(大阪高判平26・7・8判時2232号34頁)では、憲法や人種差別撤廃条約の各規定は私人間に適用または類推適用されるものではなく、民法709条等の私法の個別規定の解釈適用において参照されるべきとされた。このような判断枠組みは、その後の判例(川崎市ヘイトデモ差止め事件に関する横浜地川崎支決平28・6・2判例時報2296号14頁、在日コリアンの女性に対する誹謗中傷に関わる大阪地判平28・9・27Westlaw 文献番号2016WLJPCA09276001と大阪地判平29・11・16Westlaw 文献番号2017WLJPCA11166001)でも確認されているが、後の判例では差別的言動解消法も参照の対象とされている。

本件地裁判決は、この枠組みを採用しつつも、本件配布①がX個人に対

12 板垣・前掲註(7)140-43頁によると、Yらの配布していた文書は、韓国人という国民・民族や、韓国という国・政府を曖昧に一括りにする本質化を行うことを通じて、「在日コリアンを含む「韓国人」に対して、否定的なステレオタイプを含む認識を社内に拡大させ、その認識を躊躇なく語りうる職場環境を形成する効果」を生んでいたとされる。

して向けられたものでないことを理由に X への差別的言動とはいえないと
して、本件における差別関連立法の適用を否定してしまった。しかし、地裁
は労働契約上保護される X の権利・法益の侵害は認めているので、本来で
あればこの権利・法益の侵害の判断に際して差別関連立法を参照すべきだっ
た。ただ、地裁判決では本文書①の差別的性格が、労働契約上保護される
権利・法益としての、労働者が国籍による差別的取扱いを受けない人格的利
益を検討するなかで考慮されてはいる。

高裁判決は従来判例の枠組みに沿った判断を示した。すなわち高裁は本
件配布①の違法性判断にあたって、まず「前提となる法的枠組み」の項目を
立て、そこで不法行為の規定等の解釈において、憲法、人種差別撤廃条約、
差別的言動解消法や労働施策総合推進法¹³等の国内法令を参照すべきこと
を確認した。また、高裁は人種差別撤廃条約 4 条 (a)・(b) に言及し、これら
の規定に日本政府が付した留保は刑罰法規の立法義務にすぎず、その他の場
面での義務は否定されないことを確認した。さらに、日本が人種差別撤廃条
約を実施する立法を行っていないのは既存の法令により実施が可能だと解さ
れたのだから、私人間の人種差別に関する紛争について私法の解釈・適用を
行う際には、人種差別撤廃条約の解釈を踏まえ、その国内の実施が適切に行
われるようにすべきだと述べた。

控訴に際して、X 側は申恵丰教授による意見書¹⁴を提出した。ここでは地
裁判決が差別関連立法の適用を否定したことを批判し、特に人種差別撤廃条
約の参照が強く求められていた。同意見書は、人種差別撤廃条約 4 条の留

13 これらの 2 つの法律は本件配布①が開始されたときに施行されていなかったものだ
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」だとされた。この点には若干の異論もあ
りうるが、上記立法事実は、本件配布①の開始当時から一定程度存在していたこと
は確かであろうし、本件では訴訟提起後（そしてこれら 2 法律施行後）も継続して
配布行為がなされたので、判決の当該部分が妥当性を欠くとはいえないだろう。

14 この意見書は、X を支援する「ヘイトハラスメント裁判を支える会」会報 23 号（2021
年 11 月 18 日発行）に掲載されている。同会ウェブサイト (https://44848b99-d0a2-4d2c-9e6f-552d0d3e1705.usrfiles.com/ugd/44848b_cf93d80911ef466992e55f7541ea4b41.pdf) 参照。

保は限られたものであること、条約を履行するための国内法整備がなされなかったがゆえに、裁判所が解釈により最大限の履行をするよう求められることを指摘していたのであり、高裁判決の上記部分はこれらの指摘を反映しているとみられる。ヘイトスピーチ関連事件での人種差別撤廃条約4条への言及は初めてであり特に注目されるが、高裁判決では4条が具体的にどのような内容で、本件配布物にどのような含意があるかまでは明らかにされなかった。

一方で、差別的言動解消法の参照は、より具体的な帰結を導いた。すなわち本件文書①の中の表現を3類型に分け、解消法の客観的要件を満たすものを第1類型とし、おそらくはそれを基点として第2・第3類型の表現の設定を行った。そして、特に第1・第2類型については反復継続性を欠いても違法とされ、差止めにおいても使用者側に配布停止に関する裁量を認めず、直ちに差止めがなされるべきだとされた。他方で第3類型については、優越的地位をもつ使用者によって他の文書とともに大量に配布されたことから違法性は認められたものの、差止めの対象からは外された。

この類型化アプローチには、表現の自由への配慮を欠くという批判もありうる。ただ、第1類型についていえば、職場の差別的言動に関しては差別意図まで要求する必要はないし、解消法は理念法であるため完全な要件の充足は求められないので、解消法の客観的要件を満たすだけで違法性を認めるには十分である¹⁵。通常各国の差別禁止法でも、職場の差別的言動によるハラスメントには差別意図が要求されていない¹⁶。また第2類型を違法とするのも妥当である。マイノリティとの付き合いを理由にマジョリティを差別、攻撃することは、各国の差別禁止法やヘイトクライム法で違法とされている。

15 この点に関して両角教授は、人種や国籍に関する間接差別を禁止する規定をもたない日本では、少し緩やかに差別意図を認定することも考えてよいと指摘する。山田省三=両角道代「ディアローグ 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌736号29頁(2021)〔両角発言〕参照。

16 アメリカの公民権法第7編(Title VII, Civil Rights Act of 1964)については、*Griggs v. Duke Power Co.*, 410 U. S. 424 (1971)以降この点が確立している。また、カナダの連邦の人権法(Canadian Human Rights Act)の規定は差別的言動の効果に焦点をあてている。拙著『ヘイト・スピーチ法の比較研究』197頁(信山社, 2019)参照。

これは関係差別（associational discrimination）等と呼ばれており、日本の判例でもこれを違法にした例がある（朝鮮学校を支援した者を攻撃する行為が人種差別撤廃条約にいう「人種差別」にあたるとした、徳島県教組事件に関する高松高判平 28・4・25Westlaw 文献番号 2016WLJPCA04256002）。マイノリティを支援する者への差別や攻撃を容認することを許せば、社会に存在する差別の是正が進まず、平等の理念が侵害されることは明らかなので、関係差別の違法性は明確に確認される必要がある（なお、高裁は関係差別という概念自体には言及しなかった）。また、第3類型の違法性が認められたのは、上記のように本件配布の特異性によるものであり、この点は一般化できない。

先に掲げた京都朝鮮学校事件判決、徳島県教組事件判決を含め、いくつかのヘイトスピーチ関連判例では、憲法 14 条、人種差別撤廃条約、差別的言動解消法等の差別関連立法に抵触することを理由に、民事訴訟における損害賠償を高額化する判断がなされた¹⁷。本件高裁判決が地裁判決よりも高額な賠償を認めたのは、差別関連立法の適用を認めたからなのかは判決文からは明らかでない。ただ、高裁が諸般の事情を総合考慮したうえで 120 万円の慰謝料を導くなかで、Y₁ が差別的思想の醸成されない環境作りに配慮する義務を怠ったことや、本件文書①・②の内容、本件配布①・②の態様を考慮要素としていることから、言動の差別的性格が十分に考慮されたことは確かである。

(4) 本件配布①の侵害法益

本件配布①は上記のように特異な態様でなされたため、思想の自由の侵害として構成することもありえた。しかし、国旗国歌訴訟で明らかになったように、国・地方自治体による特定の行動の強制がある場合でも思想の自由の直接的制約が認められることは難しいし、間接的制約が認められても制約の

17 最近の判例として、東京高判令 3・5・12Westlaw 文献番号 2020WLJPCA05266008（中学生に対する民族差別的言明を含むインターネット上の記事の違法性が争われた事件）。

必要性和合理性が容易に認められる。本件は私人間の争いであるし、Xに対する閲読の強制がなかったため、思想の自由の制約のみで不法行為の成立を導くことは難しかった。そのため思想・信条への介入を強調した地裁判決も、下記の法益侵害の補強としてそれに触れているにすぎない。

Xが侵害を受けた法益として、地裁は「国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益」という概念に依拠した。上記のように地裁は差別関連立法の適用を否定したため、本件における差別をこの人格的利益の中で説明するアプローチをとった。他方で、高裁は差別関連立法の適用を肯定したうえで、「自己の民族的出自等に関わる差別的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」を指定しつつ、使用者側にはそれに対応する環境配慮義務が存するとされた¹⁸。

地裁のいう「差別的取扱いを受けない人格的利益」は、差別関連立法の適用を排除していることもあり、「差別」の内容が不明確であるという問題がある。また、本件ではX個人を特定した表現がなされなかったため、そうした利益侵害の「おそれ」や「危惧感」によって不法行為の成立が認められたという問題がある¹⁹。これに対し、高裁判決の枠組みは、上記のように差別関連立法の適用を認めている分、「差別」概念が明確化されている。また、Xの人格的利益に対応する使用者の義務は、労働契約法5条に基づく安全配慮義務、労働契約法3条4項に定める信義則上の義務、労働施策総合推進法30条の2の優越的関係を背景とした言動に係る使用者の義務という実定法上の根拠²⁰により明確化されている。なお、本件のような使用者による一方的で多量かつ頻度の高い配布が問題となった事例では、労働施策総合推進法30条の2の優越的関係を背景とした言動該当性を認めやすいが、他の事

18 地裁も本件配布①の表題で、「職場環境配慮義務違反の有無」を記載していたが、判決文中にはその点に関する分析や言及がなされなかった。この点について、地裁判決の評釈である松井良和「労働者に対する人種差別的文書の配布等の違法性」労働判例1254号89, 91頁(2020)参照。

19 石田・前掲註(8)184頁参照(人格的利益を具体的に侵害する「おそれ」だけでは不法行為の成立は認められないとされる)。

案で広く応用できるものではなさそうである²¹。

地裁では上記の法益侵害の分析は、本件配布①の行為が使用者の教育権行使の範囲にあるかという観点からなされた²²。他方で、高裁はそのような判断枠組みをとっておらず、Yらが職場環境配慮義務を怠ったかという観点から分析がなされている²³。

なお、地裁・高裁いずれの判決でも労働基準法3条違反は認められなかった。高裁では同条が罰則を規定していることから、その適用に慎重になるべ

-
- 20 労働契約上の義務違反であれば債務不履行を構成するはずだが、本判決は「不法行為又は債務不履行に基づく責任」という言葉を用い、結論としては不法行為の成立を認めた。橋本陽子「判批」ジュリスト1567号5頁(2022)参照。この点について本件訴訟におけるXの代理人である村田氏は、地裁が労働契約上の使用者の義務違反を不法行為としての違法性の根拠にしたのだと説明している。おそらく高裁も同様の考えに基づいていると考えられる。村田浩治「労働者の「国籍や信条による差別を受けない」内心の静穏の侵害を認めた判決」季刊・労働者の権利338号122頁(2020)参照。
 - 21 地裁判決の評釈である水口洋介「判批」ジュリスト1558号126頁(2021)は、労働者への安全配慮義務を定める労働契約法5条の趣旨を拡張あるいは類推適用することにより、あるいは判例上認められてきた労働契約に付随した信義則上の義務を援用することにより、本件のような事件で使用者の職場環境配慮義務を肯定できると論じる。
 - 22 松井・前掲註(18)89-90頁は、本件配布①は教育とは言いがたいものだったと評価する。
 - 23 この点、石田教授は地裁判決を評するなかで次のように述べる。「教育権の裁量権逸脱と職場環境配慮義務違反という法的構成の間にどのような違いがあるかは必ずしも判然としないが、前者の重心が不作为にあるのに対して、後者が積極的な作為義務を包摂するものであるとすれば、本件配布①のように使用者による強制的契機が希薄な事案においては、職場環境配慮義務違反構成による方が労働者に対する救済の範囲が広く認められる」。石田・前掲註(8)178頁。このような観点からは、職場環境配慮義務に軸足を置いた高裁判決が高く評価されることになろうが、石田教授は次のようにも述べている。「他方において、本件配布①のような批判的言動自体を遮止する義務は、パワハラ(労働施策総合推進法30条の2)に関する立法上の措置義務や労基法3条の規制をもとより超えるものであり、個人を特定せずに国籍や民族的出自といった集団的属性を批判する言動を規制し、無意識の差別構造を生み出さない職場環境を整える義務を観念することは、立法論としてはともかく、解釈論としてはやや無理があるということもできる。本判決は、こうした観点から、職場環境配慮義務の構成に慎重な姿勢をとったとみることもできる。」同上179頁参照。これに対し、水口・前掲註(21)のように職場環境配慮義務の構成を肯定する説もある。また、確かに職場環境配慮義務の概念は抽象性をもつが、本件高裁判決のように労働者側の法益を特定したうえで、それに対応するかたちで義務を観念するのであれば一定の具体性を確保できると思われる。とはいえ、石田教授が指摘するように立法の定めを置くほうが望ましいことはいうまでもない。

きだとされた。これに対し、本件で端的に同条違反を認めるべきだったとする指摘もある²⁴。また、同条を差別関連立法の一つとして、参照の対象にすることもありえた²⁵。

(5) 本件配布②の侵害法益

本件配布②は、Xの訴訟提起を激しく非難する内容のもので、Xの個人名が秘匿されていたものだったとしても違法となるのは明らかだろう。他国の差別禁止法では、差別行為に対する救済を求めたことを理由に、報復を行う行為は一般に明文で規制されている。アメリカの公民権法第7編でも明文で報復行為が禁止されており (s. 2000e-3 (a))、判例の蓄積がある。公民権法第7編においては、差別禁止法 (antidiscrimination law) と報復禁止法 (antiretaliation law) という2つの別個の、相互に関連する体系が構築されているともいわれる²⁶。

日本にはこのような法律が存在しないため、従来の不法行為法の枠組みで法益を特定化することで対処せざるをえない。この点、地裁判決は裁判を受ける権利、職場において自由な人間関係を形成する自由、名誉感情を、高裁判決は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を挙げた。差別行為に対する救済を阻害する報復行為の害悪は、個別の訴訟当事者への害悪に還元できない社会的な弊害があるので、今後は立法による対応が求められよう。

(6) 本件差止めの妥当性

高裁は、本件差止めは職場内という限られた場所における事後的な (公刊

24 橋本・前掲註(20)5頁参照。

25 石田・前掲註(8)181頁は、地裁は不法行為の成否の判断において、労基法3条の趣旨が考慮されるべきであると考えたのではないかと指摘する。

26 Blair Druhan Bullock, *Uncovering Harassment Retaliation*, 72 ALA L. REV. 671, 677 (2021). このほかカナダの連邦・州の人権法には報復禁止規定が置かれている。たとえば連邦法について、Canadian Human Rights Act, R. S. C., 1985, c.H-6, s. 14.1, オンタリオ州について、Human Rights Code, R. S. O. 1990, c.H.19, s.8 参照。

済み表現物に対する) 規制にすぎないことから、北方ジャーナル事件判決とは事案が異なると判断した。このような北方ジャーナル事件判決との区別は、ヘイトスピーチを含む示威活動の差止めに関する判例(京都朝鮮学校事件に関する京都地判平 25・10・7 判時 2208 号 74 頁)で、既になされてきたものである。その後の判例でも、示威活動の差止め(前掲平成 26 年大阪高判、前掲平成 28 年横浜地川崎支決)、差別を助長しうる出版物の差止め(『全国部落調査』事件に関する東京地判令 3・9・27 裁判所ウェブサイト)が認められてきたが、これまでの差止めに関する判例は表現の自由に十分な配慮をしていないという批判もある²⁷。

本件高裁判決は、表現の自由への一定の配慮を行っている。第 1・第 2 類型の表現は個別の配布でも違法となりうるため差止めの対象になるが、第 3 類型の表現については個別には違法となるものではないため、差止めの対象にはならないとされた。本件配布①が全体として違法である以上、このような言論類型の区別をすることなく、本件配布①と同様の態様でなされる配布を一律に差止めるという命令もありえた。ただ、差止命令の中でこうした態様を指定するには困難も伴いするので、このような言論類型に着目した差止め対象の限定は評価できる。

なお、本件配布②については、高裁判決がいうようにそれが救済を抑圧する性格をもつものであり、かつ原審判決後も継続されていたことを考えると、容易に差止めは正当化でき、表現の自由への配慮はほとんど要しないと思われる。ここでも高裁は「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」X の法益を侵害するものだと述べ、本件配布①と同様に個別の配布でも違法となるから差止めは認められるのだという論理に依拠しているようである。

なお、本件差止命令は京都朝鮮学校事件や川崎市デモ差止事件のように、示威活動という行為ではなく、多数の出版物や動画などを広く差止め対象と

27 梶原健佑「ヘイトスピーチに対する差止め請求に関する一考察—事前抑制禁止の法理との関係を中心に」 桧垣伸次=奈須祐治編『ヘイトスピーチ規制の最前線と法理の考察』19 頁(法律文化社, 2021) 参照。

したため、差止め対象の特定・具体化は難しかった。巻末の別紙①・行為目録1・2から読み取れるように、差止めの対象となるメディアは幅広く、言動の内容の特定もそれほど詳細にはなされていない。ただ、上記のように差止めが事後的であり場所的にも限定されていることを併せて考えれば、許容できる範囲だと思われる。

6 おわりに

本件は日本では珍しい職場における人種的ハラスメントの事案であった。地裁判決には、差別関連立法の適用を排除した点、法益の特定化が不十分だった点等に問題があった。他方で高裁判決は下記の点で評価に値する。第1に、高裁は、差別関連立法の参照のあり方を従来より具体化した。第2に、高裁は、差別的思想が醸成されていない職場で就労するXの法益とそれに対応する使用者の環境配慮義務を、いくつかの法律の規定を根拠に明確化した。第3に、差別的言動解消法に依拠しつつ差別的言動の類型化を行った。第4に、高裁は(この点は地裁と同様に)、使用者側の実質的な報復行為を明確に違法とした。第5に、高裁は、上記の言論類型化を踏まえたうえで表現の自由に配慮して、差止め対象を特定化した。

日本にはいまだ他国で標準的に設けられている差別禁止法が存在しない。そのため、ハラスメントや差別行為の救済の訴えに対する報復行為については、従来の不法行為の枠組みで救済されざるをえない²⁸。本件の高裁判決は実定法の最大限の活用を行なったといえるが、本来であれば早期に立法を整備し、本件のようなケースでハラスメントや報復行為に対する救済を容易にする努力が求められる。

28 両角教授は、「本件のようなケースを人種差別・国籍差別として救済できないのは、法制度として問題がある」と指摘する。山田=両角・前掲註(15)28-29頁[両角発言]参照。この点について山田教授は、日本では公序論、権利濫用、人格権等の概念が発達しているため差別概念を用いる必要がなかったが、英米法系の国々ではそれらの概念を欠くため差別の概念を用いて救済を図るしかなかったと指摘する。同上30頁[山田発言]参照。

【巻末資料】

以下の目録は、高裁判決に付されたものである。このほか別紙②行為目録1・2が添付されているが、ここでは割愛する。

(別紙①)

行為目録1

Y₁において、従業員に対し、就業時間内に、又は会社設備を利用して（メール送信又は社内のコンピューターネットワーク等を利用することを含む。）、①大韓民国の国籍や民族的出自を有する者に対して「死ねよ」「卑劣」「野生動物」などの文言を用いて侮辱し、又は②大韓民国に友好的な発言又は行動をする者（労働組合やマスメディアを含む。）に対して「売国奴」などの文言を用いて侮辱する内容を含む下記の文書（写しを含む。）を配布する行為（これらの表現を禁止するための啓発教育として配布する場合を除く。）

記

- 1 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（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
- 2 Y₁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、並びにY₁の従業員と上司との間又は同社従業員と社外の者との間で送信されたメール

以上

(別紙①)

行為目録2

Y₁において、従業員に対し、就業時間内に、又は会社設備を利用して（メール送信又は社内のコンピューターネットワーク等を利用することを含む。）、Xが、同人を原告、Yらを被告として提起した訴訟（第一審が大阪地方裁判

所堺支部平成27年(ワ)第1061号事件, 控訴審が大阪高等裁判所令和2年(ネ)第1866号事件)について, Xが同訴訟を提起し, 又は追行すること自体を批判し, 又は誹謗中傷する内容(同訴訟を提起し, 追行するXが, なおY₁との雇用関係を維持していることを批判する内容を含む。)を含む下記の文書(写しを含む。)を配布する行為。

記

- 1 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(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
- 2 Y₁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, 並びにY₁の従業員と上司との間又は同社従業員と社外の者との間で送信されたメール

以上

【付記】本件の原告代理人である殷勇基弁護士には, 本件に関する資料をご提供いただくとともに有益なご示唆をいただいた。また, 今年の11月2日に, 共栄法律事務所の木村一成弁護士に, 同事務所のアソシエイト勉強会で本稿の草案を用いた研究報告をする機会をいただいた。この際に, 木村先生及びアソシエイトの先生方に多くの貴重なご助言をいただいた。これらの先生方に感謝を申し上げたい。なお, 本稿に含まれている可能性のある誤りは, すべて筆者の責任である。本研究は, JSPS 科研費 JP20K01305 の成果である。

