

**使用者による差別的言辭文書配布（ヘイトスピーチ）と職場環境配慮義務**

【文献種別】 判決／大阪高等裁判所

【裁判年月日】 令和3年11月18日

【事件番号】 令和2年（ネ）第1866号

【事件名】 損害賠償請求控訴事件（フジ住宅ほか事件）

【裁判結果】 原判決変更、一部棄却

【参照法令】 憲法13条・14条・19条・21条、人種差別撤廃条約4条、労働契約法3条4項・5条、労働施策総合推進法30条の2、差別的言動解消法2条、民法90条

【掲載誌】 労働判例ジャーナル119号2頁、裁判所ウェブサイト

◆ LEX/DB 文献番号 25591266

龍谷大学教授 武井 寛

**事実の概要**

Y<sub>1</sub>は分譲住宅、賃貸・管理等の事業を営む東証一部上場の株式会社であり、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の代表取締役である。Xは韓国籍を有する在日3世で、日本で生まれ育ち、日本人男性との婚姻後Y<sub>1</sub>に雇用され、韓国名で勤務し、コンピュータ支援設計(CAD)を担当している。

2013年2月から2015年9月までの間に、Y<sub>1</sub>では、役員や従業員に対し、新聞・雑誌等の記事その他が配布された（本件配布①）が、当該配布文書（本件文書①）は、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や親中親韓派の政治家・評論家・報道機関等を批判し、または日本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等の内容をもつものであった。

Y<sub>2</sub>は、2013年から2015年までの毎年、Y<sub>1</sub>の従業員に対し、教育委員会の開催する教科書展示会へ赴き、Y<sub>2</sub>らが支持する教科書の採択を求める旨のアンケート提出活動への参加を促し、従業員の多数がこれに応じた（本件勧奨）。Xは、2015年1月に代理人弁護士を通じて本件配布①や本件勧奨などについて停止を申し入れたが、Y<sub>1</sub>に拒絶されたため、大阪弁護士会に人権救済を申し立てた。そして、同年8月31日、本件配布①および本件勧奨が違法である等と主張して訴えを提起した。これに対し、Y<sub>1</sub>はXの訴え提起

を批判する内容の文書（本件文書②）を配布した（本件配布②）。

大阪地裁は、Xの訴えを一部認容し、Y<sub>1</sub>らに連帯して110万円の損害賠償等を支払うよう命じた（大阪地裁支判令2・7・2労判1227号38頁）。これに対し、XおよびY<sub>1</sub>ら双方が控訴した（Xは文書配布の差止請求を追加しY<sub>1</sub>らはその棄却を求めた）。

**判決の要旨**

判決はXの損害賠償請求につき132万円および差止請求を認めた。

1 憲法13条、14条、19条および21条の各規定は、私人相互の関係を直接規律することを予定しておらず、私人間関係において「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する限界を超えるときは」、「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」その間の適切な調整を図ることが考えられる。「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」、日本もその締約国である「人種差別撤廃条約の解釈を踏まえ、私人間を含む『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。」。さらに、「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、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。」

2 「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く、それが「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」であるが、他方、使用者には、「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、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。「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、経営者は不法行為又は債務不履行に基づく責任を免れないというべきである。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。」

3 Xは「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」ている。

本件文書①はXを念頭において記述されたものではなく、また、Yらに従業員への「働きかけを行う自由がある」ことからすれば、本件配布①の趣旨・目的自体は公序良俗に反するものではないが、本件配布①は「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」ゆえ、この点につき、Yらに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。

Yの職場環境配慮義務や、Xの法的に保護されるべき利益の内容を検討するにあたっては、憲法

14条や人種差別撤廃条約を考慮しなければならない。2016年差別的言動解消法の制定は私人間における不当な差別的言動を根絶しようとする国会の意思を示したものである。

使用者が職場で一定内容の意見や思想が表明された資料を「継続的かつ大量に配布したとき」は、その閲読が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」なゆえ、「差別的思想を醸成し、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」を要する。特にYらのように「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」は、「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」。すなわち、「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配慮する義務がある」。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」（以下「本件利益」）があり、Yらが自ら「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」として、不法行為責任又は債務不履行責任を免れない。」

4 本件文書①の「在日は死ねよ」という文言や、韓国人の思考について「野生動物」に例える内容は、差別的言動解消法2条にいう「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」の客観的要件を満たす言動（ヘイトスピーチ）に当たり、その表現自体が公序良俗に反する。

本件文書①の「在日支配売国マスコミ」や「売国奴」という表現は、侮辱的文言を用いた人格攻撃により民族間の相互理解、寛容および友好を妨げる表現行為であり、ヘイトスピーチそのものではないが、「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。

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」は、反復継続がなくとも「専らX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」ゆえ、「在日韓国人の従業員であるXの本件利益を侵害する行為」であり、Yらは不法行為を負う。

本件文書①には上記2類型に当たらないものもあるが、「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」は別に考慮する必要がある。すなわち、従業員らの「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。本件文書①に「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」、本件配布①は、差別的思想を職場において醸成させ、本邦外の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り、しかも、X以外にも複数の外国人や本邦外出身者の従業員が勤務する職場においては「慎重に配慮すること」が求められるべきにもかかわらず、Yらが「差別的思想が醸成されることのないよう配慮したり、差別的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、Y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、Xの本件利益を侵害したもとして、不法行為に基づく責任を免れない。」

Yらは表現の自由を主張するが、私人間に憲法21条は直接適用されず、Yらの表現の自由その他の自由も「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。ヘイトスピーチ等を含む資料の職場配布に「正当な利益があるとは想定し難い上」、「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」ので、配布が違法とされてもやむを得ない。これらに至らない資料も、何の配慮もなく「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」、Xの利益を侵害することになるので、「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と解される。」

本件勧奨および本件配布②も、Xの人格的利益を侵害する。

## 判例の解説

一 本件は、職場におけるヘイトスピーチが問題となった事件として注目を集めたものである。地裁判決<sup>1)</sup>は、判示部分においてヘイトスピーチという用語を用いず、「職場において、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」「内心の静穏」保護の観点からこの問題をとらえ、「国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益」が、社会的に許容できる限度を超えて侵害されたとして、不法行為等に基づきXの損害賠償請求を認めた。これに対し、本判決は、端的に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」(差別的言動解消法2条)の客観的要件を満たす言動、すなわちヘイトスピーチの問題としてこれをとらえ、使用者が職場における環境配慮義務を怠った結果、「国籍また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」を侵害したもとして、その不法行為責任を認めた点に特徴(ないし意義)がある。

二 本判決は、労働契約法3条4項の定める労働契約上の信義則の一内容として使用者の職場環境配慮義務を導出し、労働施策総合推進法30条の2の定め(「就業環境が害されることのないよう」使用者は「雇用管理上必要な措置」を講じなければならない)の趣旨によってこれを補強する。いわゆるパワハラ防止義務の一内容として、ヘイトスピーチによる職場環境悪化を防止する使用者の義務を労働契約上の義務として位置づけるもの<sup>2)</sup>であり、注目される。なお、本判決は、「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」と規定する労働基準法3条の「労働条件」に職場環境は含まれないとするが、労基法の刑罰法規としての側面から拡張解釈に慎重な判例傾向に沿うものである<sup>3)</sup>。

三 判決の要旨3と4は、上記判断枠組みによる本件事案の具体的判断である。本判決は、本文書配布を使用者による労働者への一定方向の内容の意見や思想の「働きかけ」と把握し（地裁判決は従業員教育のなかの「広い意味での思想教育」ととらえ、それが許容限度を超えるか否かという筋立てにより判断していた）、働きかけ自体は自由であり、かつX本人に向けられているものではないがゆえに、その目的は公序良俗に反しないとしつつも、ヘイトスピーチを含む文書の「内容」と継続的・大量配布という「態様」の観点から、差別的言動解消法の制定もふまえて、職場環境配慮義務が成立するかどうかを検討している。名宛て人の明らかではない文書の配布がまさに「職場環境」の問題としてとらえられており、環境型ハラスメントの射程の広さ（発展可能性）を示唆する。

検討にあたり前提とされるのは、労使関係の特性（労働者の従属性）である。労働者は使用者配布資料の内容に「異を唱えることをためらい、迎合することとなりがち」という評価にそのことが現れている。その視角から、本件における具体的な職場環境配慮義務の内容が説かれることになる。すなわち、使用者は、「差別的な言動が職場で行われることを禁止する」だけでなく、「差別的な思想」が「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」を負っているのである。この後者に対応して、労働者の保護されるべき人格的利益も、「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」と具体化されている。反転して、使用者は、差別的な思想の醸成行為をした場合はもちろん、これを是正せず放置した場合にもその責任が問われることになる。

そして、文書の「内容」の検討に進むのであるが、その際、①ヘイトスピーチそのものと、②ヘイトスピーチと同様の効果をもつもの、③これら①②に該当しないものに分類される。そして、①と②はその配布自体が職場環境配慮義務に反するものとされ、③は①と②の内容をもつ文書の配布により職場に「反中・反韓感情」の醸成されつつあることを推認させ、「現実の差別的言動をいざ生じさせかねない温床」を使用者が作出した（明

示的ではないが本判決はここに「継続的かつ大量配布」の影響を見ていると推察しうる）との認定のうえ、そのような事態を排除する措置をとった形跡がないとして、この点についても職場環境配慮義務違反と判断されている。なお、論理構成としては、労働契約上の職場環境配慮義務違反は債務不履行に帰着するはずであるが、本判決は、使用者は「不法行為責任又は債務不履行責任を免れない」（判決の要旨3）としつつ、最終的には、「不法行為責任」を負う（免れない）という構成をとっている（判決の要旨4）。使用者の負う職場環境配慮義務の名宛て人として、個別具体的な労働者というよりは潜在的な差別の対象者となりうる者を想定しているからかもしれない。

四 使用者の表現の自由は、従来、おもに支配介入の不当労働行為との関係において議論されてきたといえるが、本判決は、使用者の表現の自由（その他の自由）も「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」とする。このこと自体はそのとおりであろうが、本判決全体の趣旨をふまえれば、「私人間の関係の性質に基づく制約」に加えて、人種差別撤廃条約、差別的言動解消法および労働施策総合推進法等の関連法令が、当該「関係の性質」を明らかにする重要な契機と位置づけられていることにも留意しておきたい。

#### ●—注

- 1) 大阪地判支判令2・7・2判判1227号38頁。地裁判決の評釈として、唐津博・令和2年度重判解（ジュリ1557号）172頁、水口洋介・ジュリ1558号123頁、石田信平・季労272号172頁、がある。
- 2) 橋本陽子「本件評釈」ジュリ1572号5頁は、「職場環境配慮義務を、様々なハラスメントを防止する義務として統合する試みを示している」と評価する。
- 3) ただし、労基法の公法的側面（刑事罰の適用）と私法的側面（民事上の効力）を区別して解釈すべき（西谷敏「労働基準法の二面性と解釈の方法」『労働保護法の研究』（有斐閣、1994年）1頁以下）とする立場からは、本判決は消極的にすぎることになる。評者もそのように考える。