意見書

同志社大学社会学部・教授
板垣 竜太

ヘイトハラスメント裁判を支える会 会報 特別号
発行　2017年9月28日

2017年8月3日

大阪地方裁判所堺支部
第1民事部合議C係 御中

同志社大学社会学部・教授
板垣 竜太

意見書

目次

序論
1　文書の性格と配布状況
1.1　会長文書の性格
1.2　構造的な同調
2　社内配布文書の言説構造
2.1　投影的な本質化
2.2　友と敵の二分法
3　レイシャル・ハラスメント
3.1　敵対的な職場環境経験
3.2　ハラスメントの責任
結論

序論

私は学部・大学院時代に文化人類学を専攻し、現在は社会学科に所属しながら、近現代の朝鮮半島の社会史を中心とした業績を出している。日本においてコリア研究（南北朝鮮および在日コリアンを含む研究領域）に携わっていると、否が応でも日本社会における歴史をめぐる葛藤や、偏見・差別の問題と突き当たることになる。その関係で私は、日本のレイシズム（人種・民族差別）や歴史認識の問題についても、調査研究し、考えたことを公表してきた[1]。本件の準備書面等でも参照されている、排外主義団体による京都朝鮮第一初級学校へ

[1] レイシズムに関わる主要な拙著を掲げれば次のとおりである（特に何も記していないものは単著論文）。
①田中宏・板垣竜太編『日韓 新たな始まりのための20章』（岩波書店、2007年）。
②「<嫌韓流>の解剖学：現代日本における人種主義－国民主義の構造」（徐勝・黄盛彬・庵逧由香編『「韓流」のうち外：韓国文化力と東アジアの融合反応』御茶の水書房、2008年）。
③「制度的レイシズムと闘う：京都朝鮮初級学校襲撃事件の高裁判決の意義と課題」（『部落解放』698、2014年）。
④「言葉と暴力をめぐる断想：「ヘイト・スピーチ」を考える」（『インパクション』197、2014年）。
⑤「歴史的関係性に根ざした反レイシズムに向けて」（『フォーラム現代社会学』14、2015年）。
⑥「レイシズムの歴史性と制度性」（『法学セミナー』2015年7月号、2015年）。
⑦"The Anatomy of Korea-phobia in Japan," *Japanese Studies*, 35(1), 2015.

の襲撃事件については、朝鮮学校に関わってきた研究者としての立場から意見書を提出したことがある[2]。また、論文等を公表はしていないが、国際化が進む大学において人種的・民族的嫌がらせの可能性が高まっており、実際にさまざまな事件が起きている状況に鑑み、私は、大学に「レイシャル・ハラスメント（racial harassment）」（人種・民族的なハラスメント）に対する対策を立てさせる動きを他の研究者と連携しながら進めており、その関係でアメリカ合衆国などにおける関連諸制度を調べてもいる[3]。

そうした知的背景を有する私が本件の内容に接したとき、この従業員に対する文書配布行為の少なくとも一部がレイシャル・ハラスメントというべき事案を構成していると、すぐに確信した。それが日本の現行法制でどの程度まで規制が可能かは、法律の専門家の判断に委ねるほかないが、少なくとも私は本件のような職場環境が許されて放置されてはならないと考えている。「言論の自由」の観点からいわゆる「ヘイトスピーチ」の法的規制には消極的であるアメリカ合衆国においてさえ、本件のように働き手の出身国（national origin）に対する言動が威嚇的（intimidating）、敵対的（hostile）または攻撃的（offensive）な職場環境を作り出す目的または効果を有しているとき、雇用機会均等委員会（EEOC）が、それを1964年市民権法（Civil Rights Act of 1964）に違反するハラスメントと認定するガイドラインと行政手続きが確立され、判例が蓄積されてきた（3.2参照）[4]。単純なからかいや失言などまで法的に規制するものではないにしても、本件のように、使用者が繰り返し会社の公式文書として社内にあまねく配布するような場合は、特定の国民的（ないし民族的）出自をもつ者が平等な立場で能力を発揮しえない職場環境を、会社ぐるみでつくり出しているものと見なされるであろう。また、日本も加入している人種差別撤廃条約の第1条を本件にあてはめた場合、そうした文書配布行為が、「国民的もしくは民族的出身」（national or ethnic origin）にもとづく「あらゆる区別、排除または優先」であって、「公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し、または行使することを妨げ」るような「効果」を有するということができると、私は考えた。連日のように配布された文書に接し、韓国籍の在日コリアンたる原告が「不安と恐怖」をおぼえ、「涙や吐き気になって溢れそうになる」ほどの精神的苦痛を感じている（原告「陳述書」より）のも当然であると、私は判断してい

---

⑧「基調報告 日本のレイシズムとヘイトスピーチ」（LAZAK（在日コリアン弁護士協会）編『ヘイトスピーチはどこまで規制できるか』影書房、2016年）。

2 「朝鮮学校への嫌がらせ裁判に対する意見書」（『評論・社会科学』105、2013年）として公表した。

3 米国の大学キャンパスにおけるレイシャル・ハラスメント規制は、1980年代（特に1987年前後）に急速に導入された。その後、「表現の自由」を掲げる人々が訴訟を起こし、1989～1995年のあいだに勝訴した。その結果として無効となった規則はあるものの、むしろ「攻撃的なことば offensive speech」「言葉のハラスメント verbal harassment」「挑発的なことば fighting speech」の規制を導入する大学は増え、1997年には46%の大学に拡大していた。その規制は、基本的に雇用法のなかで禁じられたハラスメント規定に準じて進められた（以上については、Jon B. Gould, *Speak No Evil*, University of Chicago Press, 2005; Donald A. Downs, *Restoring Free Speech and Liberty on Campus*, Cambridge University Press, 2006）。

4 EEOCで解決しなかった事案の一部は司法の場に持ち込まれる。ある集計によれば、1980～1999年に米国内で起きた職場でのレイシャル・ハラスメントのうち、EEOCで係争処理されたものは約56,000件にのぼり、同時期に司法の場に持ち込まれて判決にいたったものはその1.3%に相当する735件だったという（Pat K. Chew & Robert E. Kelley, "Unwrapping Racial Harassment Law," *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 27(1), 2006, p.62）。

る。

といっても、私企業が啓発等を目的として従業員に対して配布する文書において、東アジアの政治、外交、歴史認識等をめぐって論評すること自体が、即、人権侵害になるわけではない。そうした文書のなかで、特定の国の政策等について批判的な論評をおこなったからといって、それが全てレイシャル・ハラスメントを構成すると私が考えているわけでもない。仮にそのように一般論的に規定して規制することになれば、それは社内での言論を萎縮させ、円滑なコミュニケーションを阻害し、ひいては民主主義の基盤を切り崩すことにもなりかねない。本件で証拠として提出されている膨大な社内配布文書についても、私はとりわけ歴史や東アジアの現状に関わる部分においてはその内容に対して認識を異にするものであるが、だからといって、それが配布された状況や脈絡を外して、その個々の内容を単独のテキストとして取り出したときに、それらひとつひとつの表現それ自体が全てレイシャル・ハラスメントだなどと、ここで主張するつもりはない。

本意見書は、そうした点を議論の前提としながらも、それでもなおかつ本件の文書配布行為のうち、どのような諸要素が、どのような状況において、どのような意味において、レイシャル・ハラスメントを構成していると判断しうるのかを、具体的に論証することを主目的としている[5]。主に検討対象とするのは、2013 年～2015 年に会社内で配布された文書群である（甲第 19～25、第 33～35、第 40 号証；以下「第」と「号証」を略す）。そのうち、被告会社側が準備書面（第 1 および第 2）で配布したことを認めている 2013 年 2～8 月、2015 年 8～9 月の文書を中心に検討する（それだけでも資料枚数にして 4,662 頁分あり、その他に書籍、録音 CD、DVD がある）。複数の発信者による文書が混在しているが、私がここで検討するのは、被告たる代表取締役会長（以下、単に「会長」と記す）が配布主体となったものを中心とし、被告会社（以下、単に「会社」と記す）の代表取締役社長（以下、単に「社長」と記す）や他の使用者が配布主体となったものについては、必要に応じて言及する。

本意見書は、社内配布文書が**特定範疇に属する集団に対する組織的な排撃行為**としての性格を有するものとして捉え、それがいかに当該範疇に属する原告にとって敵対的な職場環境を醸成し、その結果としてレイシャル・ハラスメントを構成するにいたったかについて論ずる。そのために以下では、まず内容分析に入る前に社内配布文書の性格と配布状況について整理し（1）、そのうえでその内容の言説構造について分析し（2）、最後に原告の経験に即してこれがレイシャル・ハラスメントに該当することを論証する（3）という順序で進める。

1　文書の性格と配布状況

社内で配布された文書の中身を分析する前に、まずその性格とそれをとりまく状況につ

[5] 教科書展示会への原告の動員についても大きな問題と考えているが、本意見書では社内配布資料に限定して論ずる。

いて検討しておきたい。というのも、同じ内容のテキストであっても、これがたとえば社外の講演会で会長の配布した資料であれば、そのことばが全く違った機能と意味をもつことになり、原告も提訴にまではいたらなかったであろうからである。

この点について、先に理論的な観点をごく簡単に提示しておこう。人を傷つける性的、人種的その他の表現行為に関する議論のなかで注目されてきたのは、言語行為論(speech act theory)である[6]。言語行為論を現代的に体系化したイギリスの言語哲学者オースティン(J. L. Austin)は、ある発せられたことばを分析するに際し、そのなかで語られている事実に注目するだけではなく、それを発話することがいかなる行為なのか、という「行為遂行的」(performative)な側面に注目した。特に、ある発話に対して、それを言うこと自体が何かの行為となっていることに着目する場合、これを「発語内行為」(illocutionary act)と呼んだ。発語内行為は、そのことばの意味と力に関する理解を生じさせ、効力をもち、反応を誘発させるが、それが行為として効果を持ちうるかどうかは、そのことばが発せられる状況と慣習に依っている[7]。こうした言語行為論的な分析枠組は、たとえば字句上は同一であっても、状況等によってそれが差別的に機能することもあればしないこともあるということを考えるうえで有用である。本件の文書を分析するにあたっても、言語行為論の観点を導入し、会長らのことばがいかなる状況と慣習のなかで発せられたものなのかを明確にしたい。

1.1　会長文書の性格

原告の手元にもたらされた文書のなかから、どのような箇所をとりあげても構わないのだが、ここでは一例として次のような文章を引用してみよう（甲 22、1228 頁）。

> では、なぜ韓国人は第三国でこれほど反日活動に走るのだろうか。それは韓国人の習性に由来している。韓国人同士がケンカする時は相手の言い分などに耳を貸さず、ひたすら自分の主張を大声で怒鳴り合う。さらに、周りの人々に訴えて自分の見方を増やそうとする。直接相手に堂々と挑むのではなく、第三者に訴えて同情をひき、数で相手をねじ伏せようするのが韓国流のケンカである。
>
> 彼らは味方を増やすために「いかに自分の主張が正しいか」嘘八百を並べながら、身振り手振り、場合によっては号泣して周りに訴える。
>
> （引用者注：原文には全てに一重傍線が引かれており、その上にさらに○印がつけられているが、後者に該当する部分を二重傍線に代えて表記した。）

---

[6] 代表的なものとしては、以下の 4 点がある：Mari Matsuda ed., *Words that Wound: Critical Race Theory, Assaultive Speech, and the First Amendment*, Westview, 1993；Rae Langton, "Speech Acts and Unspeakable Acts," *Philosophy & Public Affairs*, 22(4), 1993； C. A. マッキノン(Catharine MacKinnon)『ポルノグラフィ：「平等権」と「表現の自由」の間で』(柿本和代訳、明石書店、1995 年)；ジュディス・バトラー(Judith Butler)『触発する言葉：言語・権力・行為体』(竹村和子訳、岩波書店、2004 年)。また、これらの議論については、藤野寛・齋藤純一編『表現の<リミット>』(ナカニシヤ出版、2005 年、第 1・3 章)、江口聡「ポルノグラフィに対する言語行為論アプローチ」(『現代社会研究科論集』1、2007 年)などのレビューがある。

[7] J. L. オースティン(J. L. Austin)『言語と行為』(坂本白大訳、大修館書店、1978 年、特に第 1・8・9 講)。他にも発語行為、発語媒介行為があるが、ここでは省略する。

内容分析についての詳細は「２」でおこなうが、ここでは「韓国人」なる存在を十把一絡げにし、人に耳を貸さず強引に主張を押しつける「習性」をもっているなどという、偏見にもとづくステレオタイプな認識が陳述されている点だけ確認しておく。そうした特徴を有することばであっても、それが発せられた環境によって、その果たす機能は全く異なってくる。たとえばこれが、にぎやかな居酒屋で日本人どうしが喋る与太話の類いであれば、アルコールに酔った勢いで、民族的偏見を含む「韓国人」論を語ったというだけのことで終わるかもしれない。しかし、これはそうしたインフォーマルな場での私的な言語行為ではなく、より公的な性格を有するものである。

まず、上記の引用は、松木國俊（松木商事株式会社代表取締役、日本会議東京本部調布支部副支部長）が『WILL』という雑誌の 2013 年 7 月号（58～69 頁）に寄稿した「「慰安婦問題」は韓国との外交戦争だ」という記事の一部である。私自身は、このように「韓国人」なる存在の本質を一般的に定義し、非難するような言論が一般誌に堂々と掲載され、書店に平積みになっているような状況自体を憂慮している。だが、書店にある本は、それを選び、手に取って、購入するという積極的行為をおこなった人でない限り、そこに連ねられたことばに接することはない。万が一これが被告会長による署名記事だったとしても、原告がその出版行為それ自体に対して提訴に至ることはなかったであろう。

しかしながら、これは 2013 年 5 月 29 日付で、大きく「配布」の文字を左肩に記載し、「会長」を差出人として、「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）」に宛てることを明記して作成された社内文書のなかにあるくだりである。これは、会長の命により、会社の各部門に配布され、さらにその部門の事務職員が職務の一環として印刷機で人数分のコピーを作り、手渡しをしたり机の上に置いたりといったかたちで従業員全員に配布された、れっきとした社内のフォーマルな文書である（**配布形式のフォーマル性**）。原告ヒアリング[8]によれば、具体的な業務指示は通常電子メールか口頭によってなされるものであって、当時、手元に紙媒体で届く会社の文書の 9 割 5 分は、このような会長名義の文書であった。その全てが業務内容に直接関係するものではなく、歴史・外交等に関する資料である（**業務外の内容**）。また、読むのは強制ではないと確かに書かれている場合があるが、その一方で文書のなかにも「ちゃんと読み込まないことによる紆余曲解」という表現があったり、上司が何かあるたびに「皆さんも読んでいると思いますが…」と言ったりすることからも、従業員たちは少なくとも「読んでいる体裁」をとらなければならないという。それらがたまっていくと膨大な分量となるが、あからさまに捨てるわけにはいかないので、持って帰って処分したり、溶解処分用の文書を入れる段ボール箱の下の方に差し込んで捨てたりしているのが実情であるという。

---

[8] 私は原告に対して 2017 年 4 月 15 日に約 2 時間半のヒアリングをおこなった。またその後、必要に応じて補足説明を電子メール等でいただいた。本文中では、これら全てを合わせて「原告ヒアリング」と記す。

会長側は、こうした諸文書をパート職員を含む全従業員に配布する目的について次のように述べている（第2準備書面、4頁）。

> 他者作成の資料の配布は、被告今井の考えの表現そのものではないが、被告今井が読んで感銘を受けた資料を読んでもらいたい、その趣旨を伝えたいということで従業員の手元に届けているものであり、そういう意味では、被告今井による情報ないし意見の発信行為であり、被告今井の表現の自由の範疇に属する行為と評価されるべきものである。

このように、会長以外の人物が著作者である資料であっても、それをコピーして配布する以上、それは会長が「読んで感銘を受けた資料」であり、自らの「情報ないし意見の発信行為」であると、配布主体である会長本人は明確に自覚している（**経営者の意見表明**）。

それだけではない。上記で引用した全ての部分に対し、会長自らが傍線や丸印を付して強調している。時おり、「文中のサイドラインや○印は、私がつけさせていただきました」（甲22、207頁）などと注意を促しているように、そうした強調箇所は会長によるものだという事実も、従業員に周知徹底されている。会長は、資料の全ての箇所を強調することはない。会長が「感銘を受けた資料」のなかでも、特に自身が感心し、全従業員に伝えたいと思うメッセージを、積極的に強調しているのである。従業員の意見のなかに「正直100%の消化は出来ておりませんが、○で囲まれている所、アンダーラインが引いてある所に目を通すだけでも様々な刺激を受けます！」(甲22、438頁)というものがあるように、こうした強調マークは膨大な資料のなかで従業員がまず目を向ける箇所になっていたことも分かる。このような傍線や○が付いていない部分であっても、そのテキスト内容に対する会長の不同意やコメントが表明されていないかぎり、「感銘を受けた資料」の一部を構成するものとなる点では変わりない。

以上の点より、会長名義で配布された文書は、それが他の著作者による文書の複製であっても、会長自らの考えと共鳴する内容をもつものとして、従業員全員に周知徹底されるべき会社にとっての公的文書としての性格を有している。文書に記された個々のことばは、そうした会社内の力関係と結びつき、どこを読むべきかという強調点もはっきり示されるという状況のなかで発せられたものであることをここで確認しておきたい。

それに加え、時期にもよるが、その配布頻度も相当高い。証拠資料にもとづく私の試算によれば、2013年2月半ばから8月末までの約半年間に会長名義で配られた文書だけで、実に59セットにのぼる（甲19～25）。これは営業日数を基準とすれば、平均2.7日に1回という高い配布頻度である（**執拗な反復性**）。これに書籍、CD、DVDなどが随時加わる。これらの配布行為が職場環境の形成にとって大きな影響を及ぼす効果をもったことに、異論の余地はなかろう（**職場環境の醸成効果**）。

なお、原告の手元に届いた社内文書のなかには、配布主体が会長でないものも含まれてい

る（社長や副部長など）。しかし、そのなかにも会長名義の文書や会長が傍線を引いた文書が数多く含まれているし、いずれにしても使用者から直接発せられ、従業員の働く環境を醸成する役割を果たしていた点においては変わりない。

1.2　構造的な同調

配布文書の性格を把握するうえで重要なのは、ただ会長が一方向的に意思表明しているだけではないということである。各従業員が「業務予定表」や「経営理念感想文」などを定期的に執筆し、そのなかでしばしば、会長の考えに対して賛意を表明している。これらの資料はただ上司に提出されるだけではなく、模範的な内容を含むものなどについては、従業員にその複製が配布される場合がある[9]。

そのうち、月単位で会長・社長らに対して提出する経営理念感想文では、会長が配布する書籍や雑誌記事のコピーに対して、「ためになる資料をありがとうございます」などと書くケースが多い。そこに、たとえば「わが国の正しい歴史や、中国、韓国の反日国の真実を知るにつれ、日本国に日本人として生まれてきて本当によかったという気持ちが大きくなります」（甲 22、374 頁）といった感想が付け加えられる。そうした感想文のなかで、会長の提示する歴史認識等に対して批判的なことを記したものは皆無である。もっとも、そうした賛意を表明することが強要されているわけではない。しかし、そこにはそうした感想文の内容が拡大する構造的な蓋然性があると考えられる。

原告ヒアリングによれば、職務ではないから感想文を書きたくないといったところ、上司に呼び出されたことがあるという。すなわち、この感想文はパートも含めて従業員の義務として書かされている。また感想文は、のちにその複製を社内で回覧することについて可否を選べるよう形式には一応なっているものの、「回覧可にして出して」と中間的な職位の人たちが言ってくるという。したがって、会長らの目に触れるだけではなく、他の従業員にも読まれる可能性があることを想定して、感想文を書かなければならない（**従業員意見の実名公開性**）。そうした状況では、従業員のなかで、何らかの感謝のことばをはじめ、経営者らの喜びそうなエピソードを記すなど、無難な内容にしてお茶を濁すといった儀礼主義的な適応様式が生じてもおかしくない[10]。アウトソーシング会社による福利厚生サービスに過ぎない「えらべる倶楽部」の利用について、過剰とも思われる「感謝」のことばが連ねられてい

---

[9] これらの文書の写しは、全従業員に配布される場合と、部門長会議でのみ配布される場合があったようである。後者の場合、会長自らが全社に配布を指示しているわけではないものの、少なくとも原告の職場ではその部門長会議資料の抜粋が配布されていた。被告会社答弁書によれば、原告の所属部署では「希望者に限り、部門長会議資料の抜粋を提供していた」もので、原告は「抜粋提供を希望しない旨の申出がなされており、同申出を踏まえ、抜粋の提供もしていない」と言う。しかし、3.1 で述べるように、原告は知っていて黙認する格好になってしまうことに堪えかねて、直接の配付をしないように申し出たものである。希望しない旨を申し出なかいかぎり、職場に無差別的に配られていたものであり、それが職場環境をつくり出していた点においては変わらない。

[10] 儀礼主義が生まれやすい社会構造の特色については、ロバート・K・マートン(Robert K. Merton)『社会理論と社会構造』(森東吾ほか訳、みすず書房、1961 年)の第 4 章「社会構造とアノミー」を参照のこと。

るのは、その典型的な事例であると考える[11]。そうした感想文として評価される可能性のある内容のアイテムのなかに、会長が反復的に従業員に対して訴えかけ、ほぼ規範化されているような歴史・外交問題についての見解に対する賛意が含まれるのは、構造的にみて十分起こりうることであろう（**構造的な同調**）。こうした構造は、経営理念感想文だけではなく、業務予定表も同じであると考えられる。

このような構造的な同調は、より大きなスケールで日本社会にも見られる現象のミニチュア濃縮版とも考えられる。社会運動論の枠組を援用して日本の排外主義運動を研究した社会学者の樋口直人は、「言説の機会構造」という概念によって、特定のまとまった考え方が広く受容されるメカニズムを論証した[12]。言説の機会構造とは、ある時代の政治文化の一部を構成するもので、ある語りが特定の政治環境のなかで関心を集め、信憑性と正統性をもつとみなされるような構造のことである。言説の機会構造に合致した語りを展開する社会運動は、そのなかで支持を得やすい。樋口によれば、1990 年代から 2000 年代にかけて、日本の政治体制内右派の話題が、ソ連から東アジアへ、軍事問題から歴史問題へと変化した。そのことで日本社会の正統性を帯びた考え方がシフトし、仮に単なる排外主義的な発言に過ぎないものであっても、「愛国」という大義のもとで語ることができるような枠組をもたらした。本件の場合でいえば、会長が東アジアの歴史問題について積極的に情報発信しはじめたのが 2010 年前後からであるが（3.1 参照）、それが社内において正統的な言説の枠組（フレーム）を提供した。創業者として尊敬を集めている会長が主導してつくりだした社内の言説の機会構造においては、それに合致する語りが上司や同僚からの支持を得やすくなる。かくして、一企業体のなかで会長が提示する東アジアの国とその歴史に対する見解は、従業員によって社内で一層増幅されることになったと見受けられる。

もちろん、風通しのよい職場をつくるため、会社には「聞けばいいだけ、言えばいいだけ」というモットーがあり、業務予定表のなかにそれを日々実践しているかどうかについてのチェックリストがあることも事実である。ただ、具体的な職務内容や会社の待遇などについてであれば、上司に直接聞いたり言ったりすることは比較的容易であるかもしれないが、本件のように、職務内容に直接関わりのない歴史問題や民族問題などについて、経営者が執拗にその認識を語っており、さらにそれに対する異論が配布文書のなかで一切表明されていないという一枚岩的な状況のなかで、民族的マイノリティのパート職員が「言えばいいだけ」の実践として反論を表明するというのは、極めて困難な職場環境となっているといわざるを得ない。このような環境において「言えばいいだけ」を強調しつづけることは、「言える環境をつくっているのに不満を表明しないのは言わない人が悪い」と従業員に責任を転嫁することにつながり、さらには、「反対の意思表明しないのは不同意ではないからだ」とみ

---

[11] 参考までに述べれば、私が務める大学の共済組合においても同じ「えらべる倶楽部」が導入されているが、それはあくまでも教育労働者として受けるべき福利厚生の一部を構成するものであって、そのことをもって大学やその経営者に「感謝」しようという思いが生じたことはない。

[12] 樋口直人『日本型排外主義：在特会・外国人参政権・東アジア地政学』(名古屋大学出版会、2014 年、第 6 章)。

なされても致し方ないような仕組みとなってしまっている（**黙認の自己責任化**）。この問題は 3.1 で再論する。

こうした点からして、私は、この社内文書について、会長側が「思想・言論の自由市場」（被告会長第 3 準備書面、3 頁）という観点から立論していることに、大いに違和感を覚える。本件の社内文書は会長や社長等、使用者の立場にある者が一方的に選定、編集し、職場に一斉配布するものであって、「思想・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全くもって担保されていないからである。そこがオープンな場での一般的な言論と、本件のような会社組織の内部での配布文書の大きな違いである[13]。会社という組織のなかで、経営者と従業員、文書発信の権限をもつ者ともたない者、民族的マジョリティとマイノリティ、正規雇用者と非正規雇用者、男性年長者と女性年少者といった幾重もの権力関係を無視して、「思想・言論の自由市場」を云々することは錯誤としかいいようがない。

以上のように、会長による文書に書かれたことばは、業務命令外でありながらフォーマルな形式で執拗に反復的に配布される経営者の意見表明であり、それが従業員の構造的な同調および黙認の自己責任化と組み合わさることによって、きわめて強い組織的な力が付与され、それが職場環境を醸成するものとなっている。

2　社内配布文書の言説構造

ここまで社内での文書配布がいかなる言語行為となっているのかを、それが置かれた状況に注目して整理してきた。このことを前提として、次にその文書の中身の検討に入りたい。ここでは、本件にとって重要な意味をもつ「韓国人」および「在日」が、それらの文書のなかでいかに表象されているのかを分析する[14]。私がここで検証しようと考えているのは、個別の表現が「差別的」であるかどうかという問題に限るものではないし、ことばづかいが露骨に侮蔑的であるかどうかであるかどうかも副次的な問題であると考える[15]。さらに、会長

---

[13] 「言論の自由市場」（“marketplace of ideas”または“free trade of ideas”）という比喩は、はじめ 1919 年の米国最高裁判決（Abrams v. United States, 250 U.S. 616, 630）で用いられ、20 世紀後半に合衆国憲法と組み合わせられて一般化された（Gregory Brazeal, “How Much Does a Belief Cost?: Revisiting the Marketplace of Ideas,” *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, 21(1), 2011）。それは、理想化された経済的な自由市場の比喩にもとづき、合理的個人どうしが機会平等の立場のもとで自由に思想をぶつけあうことで最適な帰結が得られるという信条にもとづく理論である。この信条の当否はさておくとしても、ヒエラルキーのはっきりした会社組織の内部文書にこの比喩を当てはめるのは、全く筋違いとしかいいようがない。

[14] 会長配布資料では、「韓国（人）」と同じ程度の密度で、「中国（人）」についても語られているが、本稿ではその分析を省略する。

[15] 2009 年 12 月に京都朝鮮第一初級学校前に来た排外主義団体の発言について、確定判決（甲 16）は、それがただ「下品かつ侮蔑的」だからというだけではなく、「在日朝鮮人が日本社会において日本人や他の外国人と平等の立場で生活することを妨害しようとする発言」であり、これらが「在日朝鮮人という民族的出身に基づく排除であって、在日朝鮮人の平等の立場での人権及び基本的自由の享有を妨げる目的を有するものといえるから、全体として人種差別撤廃条約 1 条 1 項所定の人種差別に該当する」と判断したものである。なお、戦時下の米国および日本を対象に、「粗暴なレイシズム」(vulgar racism)のみならず「慇懃なレイシズム」(polite racism)にもフォーカスした Takashi Fujitani, *Race for Empire: Koreans as Japanese and Japanese as Americans during World War II* (University of California Press, 2011)も参考になる。

らが明確に差別的な「意図」を持っていたかどうかに注目するものでもない。そうではなく、この配布文書が、韓国籍で在日と分かる名前を使いながら働き、会長の共感する歴史認識に対して批判的な認識を抱く原告にとって、いかに敵対的な職場環境を醸成するものであったか、ということにある。

その際に私は、フランスの哲学者フーコー(Michel Foucault)が提起し、その後さまざまな分野で用いられてきた「**言説**」(discourse)という考え方を援用しながら、配布された文書群全体を一つのかたまりとして分析する。言説という考え方が有用なのは、個別のことばがどのような関係性のなかで発せられたかに注目しつつも、全体としてどのようなパターン（秩序 order）を作り出しているのか、それがどのような権力行使と結びついているのかを、明らかにする視点だからである[16]。とりわけ本件の場合、会社の力関係のなかで文書が配布され、なおかつそのテキストの同質性がきわめて高く、いわばシリーズものの読み物のように編まれており、ひとつひとつをばらばらに取り上げるよりは、繰り返し語られる言説の構造を取り出すことの意義は大きいといえよう。個別の「差別発言」というよりは、ある特定の範疇に属する集団に対する排撃的な内容をもつ発話が、無批判的に反復され続けていることに、本件の問題の中核があることからも、組織論と組み合わせた言説分析の方法が有効である。

社内配布文書からはさまざまな言説上の特徴を取り出しうるが、ここでは原告にとって敵対的な職場環境を醸成することに直結する内容に限定して抽出してみよう。

2.1　投影的な本質化

私は、『マンガ嫌韓流』(2005 年)に代表される「嫌韓」の特徴として、「韓国人」という国民ないし民族も、韓国（あるいは北朝鮮）という国または政府その他も、曖昧に一括りにしたうえで、「そもそも～人はかくかくしかじかの存在だ」と断ずることを**本質化**(essentialization)、そうした発想を本質主義(essentialism)と呼んだ[17]。1.1 で引用した、会長が「感銘」を受けたテキストの一部も、そうした「韓国人」に対する本質化の典型である。会長側も「韓国人一般」（第 1 準備書面、2 頁）や「韓国人の民族性」（第 3 準備書面、12 頁）について論評したと述べているように、「韓国人」なる存在を一括りにして、その性格などについて一般的に語ったことは認めている。もっとも本質化ということ自体は、学術的な場であればその非厳密性を批判されるであろうが、一般的な語りとしてはよくあることである。問題は本質化をおこなう、その仕方にある。

配布文書群における本質化の特色を濃縮的に表わしていると考えられる部分を 3 箇所ほ

---

[16] 言説についてのまとまった理論としては、フーコー(Michel Foucault)『知の考古学』(慎改康之訳、河出文庫、2012 年)を参照。

[17] 注 1 の①・②で記した。本質化や本質主義はこうした問題ではごく一般的な学術用語である。関連したまとまった議論としては、現代（後期近代）社会における他者の本質化、投影、悪魔化、排除について論じた社会学者ジョック・ヤング（Jock Young）の『排除型社会：後期近代における犯罪・雇用・差異』（青木秀男ほか訳、洛北出版、2007 年、特に第 4 章）を参照。

ど引用してみよう。いずれも会長自身が配布を指示した文書のなかでも、傍線や丸印をつけた部分である。

①韓国も中国も、日本人とは異なった国民性をもつ民族であると認識しなければなりません。私たちは親から「嘘をついてはいけません」と教育されます。しかし、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。（甲23、185頁。もとは中山成彬「歴史観を取り戻さないと、日本は滅ぶ」『安倍晋三VSマスコミ』オークラ出版、2013年）

②日本とは逆に韓国・北朝鮮人はワイロを当然とする民族性があります。ワイロを与えることによって見返りを得るという伝統です。（甲23、261頁。もとは加瀬英明・呉善花「ナニ言ってるの、いま韓国は売春立国」『歴史通』2013年7月号）

③自分たちの悪事を批判されるとすぐに「差別ニダ！」と大騒ぎする在日朝鮮族とサヨクプロ市民連中は、この大学教授様の脅しを応援するばかりか、＝大学非常勤講師の＝も「頭が弱くて」と差別発言で＝を攻撃する始末。（甲23、132頁。もとは中宮崇「サヨクの先生なら許される現実」『正論』2013年7月号。＝は固有名詞につき省略）

これらの引用からは、他の配布資料のテキストでも見られるような、いくつかの重大な本質化の特徴が読み取れる。

第一に、国も国民も民族も一緒くたにして、その性格について一般的に論じている点である。①などは、主語が「国」なのに、すぐ「民族」の話になり、なおかつそこに「国民性」ということばが付くなど、その混合ぶりが際立っている。そもそも、先に引用したとおり、会長側の準備書面の文面からして、「韓国」という国のことも、韓国に住んでいる国民のことも、さらには国籍にかかわらない「民族(性)」のことも、一緒くたにして語っている。「民族」ということでいえば、そこに原告のような在日コリアンも含まれると理解されるのが一般的であり、実際③では「在日朝鮮族(ママ)」がその一般的な性格づけの対象となっている。すなわち、「韓国」に対する批判と、在日コリアンを含む「民族」に対する批判とが連続的な言説構造を形成している。原告のような在日コリアンが、仮に「韓国」という政府に対する批判のことばであっても、自らに対してもその批判の矛先が向く可能性があると感じてしまうのは、単に原告個人の国籍や感受性のためというよりは、こうした言説構造に起因するものと考えるべきである。

第二に、「韓国人」などに対して、否定的な性格が押しつけられている(**否定的な性格づけ**)。①では嘘つき、②はワイロの当然視、③では悪事を批判されると差別だと騒ぐという性格である。しかも、これらの否定的な性格には、「反日」や「左翼」といったレッテルが合わせて用いられがちである（③や1.1で引用した文章などを参照）。単なる蔑視や非難なのではなく、それを「日本」という存在に対して何か「有害」な存在であるとみなし、その原因を集団的な性格に求めているのである。

第三に、そうした否定的な「韓国人」の性格づけと対をなすように、「日本人」は善良な存在としてその性格が語られる。①では嘘をつかない「日本人」、②ではワイロを拒否する「日本人」など、およそ日本社会の実情からはかけ離れた評価がなされている。③の場合は、「日本人」のなかでも、「サヨクプロ市民連中」なる存在の特殊性が強調されているが、裏返せばそれ以外の「日本人」はそうではない、という主張となっている。

第二と第三の性格づけは相互補完的な関係となっている。会長自身、そうした語り口を、全社員に広めている[18]。論理学的にいっても、「日本人(J)ならばAである」(J ⇒ A)という命題は、「Aでないならば日本人ではない」(¬A ⇒ ¬J)と同義である(対偶関係)。すなわち、「Aでないもの」を「日本人」から排除することによって、はじめて「日本人ならばAである」と言いうる。①の場合は、「嘘をつく」ことを「日本人」から外し、なおかつ「韓国人」のような外部の存在へと**投影**(projection)することによって、「日本人ならば嘘はつかない」というような命題を成立させている[19]。この命題は、嘘つきの日本人が1人出現するたびに崩壊するような滑稽な虚構に過ぎない。その意味では、こうした語りは、自らの内側にも存在していてもおかしくない否定的なものを外部へと投影しているのである。このような虚構を平気に語ることができるのは、否定的なものを投影する「韓国人」なるものを外部の他者だと想定しているからである。すなわち、このような本質化は、投影された側の気持ちなどを考えないからこそ可能なのである。

なぜこのような言説構造になるのか。会長の「基本的な思い」(会長側第2準備書面、1-2頁)は、「これからの日本を背負う子どもたちが自虐史観から解き放たれ、自国と自分自身に誇りと自信をもって生きていってほしい」というものである。すなわち、会長は、日本人の子どもらが「自国と自分自身に誇りと自信」がもてないのは、「日本の歴史の負の部分をことさらに強調する一方で、正の部分を過小評価し自国を貶める偏頗な歴史認識(いわゆる「自虐史観」)」が原因である、という信念を抱いている。このような考え方は会長のオリジナルなものではなく、1990年代半ば以降、「新しい歴史教科書をつくる会」など、日本の歴史の「負の部分」を最小化した歴史教科書を目指すさまざまな運動や評論において言われてきたことである[20]。どのような国の歴史であっても取り返しのつかない「負の部分」はつきものであるが、こうした運動においては、日本の歴史の「負の部分」を語れば、すぐに「自虐」「反日」「左翼」「国賊」といったレッテルを貼ったり、「韓国」「中国」といった諸国の「圧力」を云々したりする言説が横行してきた(これについては、2.2を参照)。すなわち日

---

[18] たとえば、各界の著名人に書籍を送付する際の会長名義の送り状(2013年4月)において、「最近、書籍「虚言と虚構の国・韓国」(著者　呉善花氏)を拝読いたしました。私自身、日本人で良かったと思うと同時に、日本という国が誠実・正直であり、世界に誇れる国であるということを再認識いたしました」(甲21、362頁)と記している。

[19] なお「投影」(projection)は心理学の用語から借用したものである。「投影」(投射とも訳される)を偏見の問題に導入したのは、オルポート(G. W. Allport)『偏見の心理』(原谷達夫・野村昭訳、培風館、1978年)である。ここでは、あまり心理学の用法に限定せずに用いたい。

[20] 本件で社内配布された文書で使われている用語の基本的な部分は、能川元一・早川タダノリ『憎悪の広告:「愛国」「嫌中・嫌韓」の系譜』(合同出版、2015年)が分析した、1990年代から2010年代の保守・右派論壇誌が世に送り続けてきた広告で用いられているレトリックと重なっている。

本の「負の部分」を消去ないし最小化し、それらの問題の源泉が外部に在るものとして投影してきたのである。その一つの投影対象が「韓国（人）」という存在であった。

こうした否定的なものを「韓国人」に投影するような本質化であっても、経営者が共感しているだけで、従業員が無視したり反発したりしているのであれば、まだ状況は異なるであろう。しかし、先述のとおり、少なくとも複製されて社内で配布された従業員の感想を見るかぎり、会長の認識に同調するものばかりである。なかには、次のようなものまである。

> 併せて「虚言と虚飾の国・韓国」を読みました。有り難う御座います。韓国も嫌いな国ですが、韓国の反日は中国の体制維持目的ではなく、コンプレックスからの侮日です。ある意味で韓国の方が俗っぽいレベルで、感情的には許せない心情になります。最低な国家・人間集団です。在日の方々は、複雑な心境でしょうが日本に帰化した方は正しい選択だと思います。（甲 22、759 頁。2013 年 4 月 19 日付の「日報」メール）

このように「韓国」について「最低な国家・人間集団」とまで語っているが、そこから「帰化」の話になるのは、「在日」が韓国籍を維持するかぎり「最低な国家・人間集団」の一員だという発想があるためであろう。すなわちこの従業員は、在日コリアンが韓国籍を保持しながら日本で生きていることを「正しい選択」ではないとして否定しているのみならず、保持している人は、「嫌い」で「許せない」対象である「韓国」の一員として侮蔑されても致し方ないことをも示唆している。そして、この箇所に会長は丸印を付けている。

以上のように、会長の反復的な資料配布行為は、そのテキスト群が有している投影的な本質化の言説構造を通じて、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有していたと認められるのである。

2.2　友と敵の二分法

投影的な本質化は、それが積極的な排撃行為と結びついたとき、恐ろしいまでの破壊力をもつことがある。それは、1994 年のルワンダにおいてトゥチに対して貼られたレッテルである「敵」「侵略者」や、関東大震災時の日本で朝鮮人に対して貼られたレッテル「不逞鮮人」が、どのような破滅的な効果をもたらしたかを想起すれば十分であろう[21]。

こうした観点からして、本件の配布文書の特徴としてもうひとつ注目すべきことは、日本の「国益」を損なうと考えられる個人や集団に対する攻撃的な言説である。それらに対しては、「反日」「国賊」「敵」といったさまざまな表現が用いられる。結論を先取りしていえば、はからずもこの言説は、ワイマール～ナチス時代のドイツで活躍した公法学者カール・シュ

[21] この点については⑦などで論じたほか、「ヘイトスピーチと植民地支配との関係は？」（金富子・板垣竜太責任編集『Q&A 朝鮮人「慰安婦」問題と植民地支配責任』御茶の水書房、2015 年）でも簡潔に整理した。

ミット（Carl Schmitt）の『政治的なものの概念』（1932 年）が提示する**友−敵**理論が構造化されているという特徴を有している[22]。シュミットによれば、道徳的なものの究極的な区別が「善」と「悪」、美的なものでは「美」と「醜」、経済的なものでは「利」と「害」だとすれば、政治的な行動や動機の基因となる区別とは「友」と「敵」である。政治上の友と敵は、道徳的な善悪にも、美的な美醜にも、経済的な利害にすら関係なく設定することができる。つまり政治的なものは、他の経済・道徳などの変数に従属しない独立変数である。ここで敵とは、抗争している人間の総体であって、それはあくまでも私仇ではなく公敵である。敵対の最も極端な実現は戦争である。戦争は政治の目的でも内容でもないが、究極的な現実可能性としては常に存在する前提となっていて、これが政治的な態度を生み出す。こうした議論は、当時のドイツを取りまく状況のなかから出てきた政治理論であるが[23]、にもかかわらず、この枠組みが、本件の配布文書の言説構造をよく照らし出すものとなっている。

本件文書に表れた歴史問題において主要な<敵>が韓国と中国に設定されていることは、既に 2.1 にも出てきたとおりである。一方、日本の貿易相手国の輸出入総額においては、2001 年以来、上位 3 位は中国・米国・韓国が占めているし[24]、訪日外国人観光客では中国・韓国・台湾・米国が長いあいだ上位 4 位を占めている[25]。道徳や美においては独立性がはっきりしないが、少なくともこうした経済的な利益とは関係なく、韓国や中国が<敵>となっている。

こうしたなかで、韓国（あるいは中国）との関係は、戦争、特に情報戦や謀略という枠組で語られ（**情報戦論**）、その結果として、国内の人であっても<敵>側の議論に近くなれば、中韓の「手先」だとか、「国論」を分裂させるといった非難が浴びせられる。いくつか引用しておこう。

> 「歴史捏造」→「世界へ発信」→「世界による日本包囲」という韓国の戦略は着々と進んでおり、うかうかしていれば日本は「野蛮人」のレッテルを貼られ、韓国が捏造した「慰安婦強制連行」という「日本の蛮行」が世界史に定着してしまうだろう。「慰安婦問題」は、日本にとって一国の猶予も許されない重大な政治・外交問題なのだ。（甲 22、1228 頁。前掲・松木國俊「「慰安婦問題」は韓国との外交戦争だ」）
>
> 中国や韓国がいまだに「侵略」と言い続けるのは日本の国論が分裂しているからで、国益を損なっているのは中国や韓国の手先となって日本を攻撃する朝日新聞を筆頭とす

---

[22] C. シュミット(Carl Schmitt)『政治的なものの概念』（田中浩・原田武雄訳、未來社、1970 年）。

[23] シュミットは、同書を出して間もなく誕生したナチス政権に協力し、この友-敵理論をドイツ民族論、反ユダヤ主義、ヒトラー擁護などと接合させていくことになった（B. リューターズ(Bernd Rüthers)『カール・シュミットとナチズム』古賀敬太訳、風行社、1997 年）。なお、シュミットの政治理論は、そうした危険性にもかかわらず、近年批判理論として再解釈されて更新されているが、ここではむしろもともとの歴史的脈絡に置きなおして、その危うい部分を強調しておきたい。

[24] 財務省貿易統計（http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time_latest.htm）の「貿易相手国上位 10 カ国の推移(輸出入総額：年ベース)」による。

[25] 観光局統計（http://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/visitor_trends/）の「国籍/月別 訪日外客数（2003 年～2017 年)」による。

る日本の大手メディアや、かつて中国メディアに靖國参拝をしないことを自慢げに明かした石破氏ら、自虐史観を無邪気に信奉する政治家のほうだろう。（甲 23、24 頁。原文は山際澄夫「河野洋平氏と朝日新聞を国会に喚問しろ！」『WILL』2013 年 7 月号）

私たちが闘わなければならないのは、このような無理無体な国々〔＝韓国・中国〕なのである。余程健全で強固な歴史観と国家観を見につけていない限り、彼らの仕掛ける政治的な歴史の罠に落ちかねない。（甲 23、70 頁。原文は櫻井よしこ「日本再生への処方箋」『正論』2013 年 7 月号）

このように歴史問題をめぐって、<敵>との<抗争>が言説化されている。従業員のなかでも、こうした情報戦での決意表明を記している例は数知れないが、1 点だけ引用しておこう。

韓国の反日プロパガンダの執拗さ、そしてこうしている間にも反日プロパガンダが拡散されていることを改めて実感致しました。韓国の反日プロパガンダには絶対負けてはならないと強く思いますし、慰安婦問題をはじめ、歴史問題について、日本政府は早急に正しい歴史、情報、最新の研究成果、日本の立場を積極的に国際社会へ発信できるように、又、中国・韓国からの反日プロパガンダには、反論・反撃していく体制を整備しなければならないと思いました。（甲 34、191 頁。2015 年 8 月 7 日付の業務予定表。なお、この記述の全体が〇で囲ってある）

そうした構図のなかで、<**内部の敵**>に対しては、容赦のない排撃のことばが向けられることになる。たとえば、テリー伊藤の番組での発言に対して「副部長が書かれた「こいつはほんまに鉄砲で撃ち殺してやろか！」と全く同じ感情がわき出てきました」という従業員の発言（甲 19、73 頁）、沖縄にいる「左翼」に関連して「私たち保守も、性根を入れ替えてもう一度立ち上がろうではありませんか。都合のいいことに左翼は今、沖縄を最後の牙城として集結しているようです。見方を変えれば、これは左翼退治の好機であると言えます」（甲 22、11 頁）と戦いを呼びかける『正論』(2013 年 6 月号)の記事、河野洋平らに対して「以上のような輩は日本人とはとても思えないので、財産没収して、日本国籍剥奪、国外追放すべき法律を早く制定すべきである」とする「国賊は国外追放へ」と題した会社員の投稿記事（甲 22、43 頁）などである。日本のなかにも<内部の敵>がいるという言い方は、当然、<外部の敵>を想定しているから出てくるのであって、その連続性は次の配布資料がはっきりと言明している。

これまで日本に言いたい放題だった中国・韓国、そして内なる敵“反日日本人”を黙らせてやる。『倍返しだ！』　（甲 33、37 頁；井上和彦 Facebook からの抜粋）

このような勇ましい戦いの言説は、在日コリアンに対しても向けられる。以下は、ある従

業員が書いた、東大阪市における育鵬社その他の歴史教科書の採択反対運動に関する「所感」(2015年6月29日)である。

> 育鵬社や自由社の教科書を選ばせない為の活動の中心は名前もそうですが在日韓国人ばかりでよくこんな事がまかりと(ママ)追っていると呆れます。よくよく考えれば生野に隣接し昔から朝鮮人の多い地域で育鵬社の教科書採択に踏み切ったと当時決断した方の英断に心から尊敬の念を抱かずにいられませんがこの状況を見ると圧力も相当だと思います。かつて愛媛が日教組と命かけの闘いをしたのと同じような闘いが必要だと思わせられます。（甲34-2、61頁）

まるで公立学校でどのような教科書が使われるかは「在日韓国人」にとって関係のない問題であるかのような書き方であるが、それはともかくとしても、ここでは「在日韓国人」らに対して、かつての愛媛の勤評闘争に対する教育委員会等の「闘い」と思われるものに言及しながら、「命かけの闘い」の必要性を論じている。

このように、「反日」「国賊」とされた日本人も<敵>とみなされて排撃対象となる友-敵構造が言説化されている状況においては、評価しうる「韓国人」や「在日韓国人」もいるというような言明は、ほとんど意味がない[26]。呉善花のように、韓国の否定的なことと日本の肯定的なことを言いつのる人を重宝したりするのは、彼女の発言が<敵>との戦いにおいて有用だからである。会長が配布した『マンガ日狂(ママ)組の教室』（大和撫吉、晋遊舎、2007）のワンシーンで、「金平美姫」という名の在日コリアンがクローズアップされるのも、彼女自身の口から「日本軍の統治下においてアジアの近代化が行われたのも事実なんです！」と「大東亜共栄圏」を擁護するとか、祖父が「出稼ぎのため自由意志で来日した」と言って「強制連行」を否定する台詞を発する役割を負っているからである（甲22、241頁）。これらは、あくまでも**一般的な〈敵〉**に対する**個別例外の〈友〉**として位置づけられているに過ぎない[27]。

そうした観点から、訴状でもヘイトスピーチの事例として一部言及されている下記の従業員の所感を、少し長くなるが引用してみよう。

> 私は国として世界で一番嫌いなのは中国や北朝鮮ではなく韓国かもしれません。韓国

[26] 会長は、重役のなかに日本国籍を有する「在日韓国人」がいるという事実をあえて開示することをもって、「原告をはじめ在日韓国人を、従業員や役員として差別なく雇用、登用している」と主張している（第2準備書面、3-4頁）。登用面での民族差別があったかどうかは本件裁判の争点ではないため、日本国籍を取得して日本名で暮らしている人の出自をあえて実名で法廷に晒してまで、このような主張を展開する必要があったのか疑問である。私はむしろ、このような語り方自体に、2.2で分析しているような言説上の権力の一端を垣間見てしまう。

[27] このような言説構造は、2001年の9.11以降の「イスラーム嫌悪」(Islamophobia)のなかでも見られる。「いいムスリム、悪いムスリム」という言説の政治性について、政治人類学者のマムダーニ(Mahmood Mamdani)が語った次のようなことばは、そのまま本稿で指摘したことと共鳴する。「「いい」と証明されなければ、ムスリムは全員「悪い」ことにされてしまうわけだった。すべてのムスリムは、自分らの信用証明を図るには、こぞって「悪いムスリム」との戦いに参加しなければならなくなってしまったのだ」（『アメリカン・ジハード：連鎖するテロのルーツ』越智道雄訳、岩波書店、2005年、16頁）。

の実態について書かれた本などを読むと、無性に腹が立ち機嫌が悪くなって家族には不評を買いますので自宅ではなく会社の昼休み等に読みたいと思います。（精神衛生上よろしくないので）心の洗われる話も読んで中和しながら読みます。2002 年のサッカーワールドカップが当初日本の単独開催だったのが、韓国の横やりで日韓共催になり、しかも審判買収としか思えない数々の韓国の疑惑試合を見て、この国に疑問を持ち、色々と調べたり本を読み出したのが嫌いになるきっかけでした。それまでは好きでも嫌いでもなく、お隣の国なので仲良くしなければ、とだけ思っていました。本当に知れば知るほど嫌な部分だらけで、マスコミが捏造した韓流ブームだとかに乗っている連中（うちの愚妻もいっときドラマを見ていたのでよく喧嘩しましたが）の神経を疑います。〔略〕一方で友人には在日韓国の方もいるし、当社の社員にもいらっしゃいます（とても良い人達です）。韓国内にも個人的には良心的な人もいらっしゃるようで、そう言う人達のことを思うと、嫌い嫌いと大っぴらに言うと悪いなと思うのですが、〔略〕〔韓国という国は〕そんな狂った反日教育を国是として実施している国です。〔略〕そんな国と仲良くなんて出来るわけがありませんし、すべきでもありません。百害あって一利無しです。テレビで韓国好きのタレントが幅を利かせていますが，そう言う連中の韓国を持ち上げる話を聞くと、本当に実態を知って言ってるのか疑問ですが、バカな主婦が騙されて韓国旅行に行くのだな、と思うと可哀想に思う反面、虫酸が走ります。これも反日マスコミのなせる業であり、それだけとっても日本の腐ったマスコミが許せません。対・中国の安全保障上、日米韓の連携は必要なのでしょうけれども、それさえ解消できれば韓国とは国交を断絶して欲しいとさえ思います。（甲 2-5、2013 年 3 月 28 日付の業務報告書）

この従業員は会長の期待に応えるための実践活動を熱心におこなう男性であり、この引用文にも興味深い内容が数多く含まれているが[28]、ここでは友-敵関係についてのみ言及しておこう。会長側は答弁書のなかで、「客観的事実として原告が社内で在日韓国人であるということゆえに同僚から憎まれたり疎まれたりしているというような状況はない」ことの一事例として、上記の「一方で友人には在日韓国の方もいるし、当社の社員にもいらっしゃいます（とても良い人達です）。韓国内にも個人的には良心的な人もいらっしゃるようで」という一文を挙げている。しかしながら、この文章で表出されているのは、「韓国」も「韓国人」も「韓流」も一般的には<敵>を構成するということであって、「個人」としては例外もありうるということに過ぎない。その個別例外に区分された個人も、いつ「反日」的であるとして<敵>側に編入されるか分からない。

[28] たとえば「嫌韓」になる転機が日韓共催のワールドカップのあった 2002 年であったことなどは、在日特権を許さない市民の会（在特会）などにはまっていった活動家の経歴とも重なりあう部分がある（安田浩一『ネットと愛国：在特会の「闇」を追いかけて』講談社、2012 年、第 1 章；樋口直人・前掲『日本型排外主義』第 5・6 章）。また、「韓流」にはまる女性に対するミソジニー的なまなざしも、検討に値する。

このような友-敵の言説構造にあったからこそ、配布文書にあった「在日は死ねよ」ということばは深刻な意味を帯びてしまうことになる。

> 立ち上がれ日本だった人たちは素晴らしい。在日支配売国マスコミはこの立派な人たちを立ち枯れって揶揄していた。在日は死ねよ。（甲 23、83 頁）

これは、YouTube の「中山恭子、ウズベキスタンと日本を語る」の画面のハードコピーに入り込んでいたもので、会長側は「カットしきれなかった」とか「配布資料の些末な枝葉部分に過ぎない」と主張している（第 3 準備書面、11 頁）。しかしながら、この「売国」をめぐる友-敵の言説構造のなかで、またインターネットなどで在日外国人への攻撃材料として練り上げられてきた「在日特権」論すら全社員に強調マーク入りで配布される状況において（甲 40-8、756-757 頁）[29]、このような表現が出現する蓋然性は十分に存在するのであって、これを単純に配布者の「意図」に還元して位置づけられるようなものではない。

以上まとめれば、社内配布文書は、「韓国（人）」に対して否定的な、「日本（人）」に対して肯定的な性格づけをともなう投影的な本質化をおこなっており、そのなかで、歴史問題等に関わる「国益」をめぐって友-敵関係が設定され、<敵>に対しては容赦のない排撃のことばが浴びせられるという言説構造を有している。そうした言説構造のなかで、韓国籍の在日コリアンであり、また歴史問題において会長と異なった認識をもった原告のような存在は、排撃の対象に位置づけられてしまうことになる。個別の文書だけならまだしも、繰り返し、共通した主張内容をもつ文書を会長らが配布し、なおかつそれに同調する従業員の文書も添えながら、このような言説を生産しつづけていることは、特定範疇に属する人々に対する会社をあげての組織的な排撃行為といわざるを得ない。このような職場環境で、在日コリアンであることを隠さずに仕事をしている原告が、「不安と恐怖」を覚えるのは当然のことだと考える。実際、3.1 で述べるように、その排撃の矛先は、本件提訴後に個人に対して向けられることになる。

3　レイシャル・ハラスメント

3.1　敵対的な職場環境経験

ここまで、会社が醸成した職場環境を、大量の社内配布文書がつくりだす言説構造を中心に分析してきた。以下では、この職場環境を原告がどのように経験したのかについて、原告自身の語り（ヒアリングおよび陳述書）にもとづき検討したい。

---

[29] この資料は 2014 年 10 月 30 日付で「全社員配布」として会長名義で配られた資料中にある京本和也の Facebook の抜粋である。京本は「「在日特権？ねーよバカ」みたいなこと言っている人いなかったけ？」というコメントを付けて、「【拡散希望】「在日特権・外国人特権」の公的証明～外国人のみ税金が安く生活が楽」という資料を掲載している。これに会長が下線を引き、拡大コピーまでして配布している。なぜ、会長側がこれを「原告は配布対象外」だと主張するのかは不明である（第 3 準備書面、10 頁）。

原告は大阪府内で在日コリアン3世として4人きょうだいの1人として生まれた。近隣の小学校に入学したときは、いわゆる「通名」（日本名）であったが、高学年のころに「本名宣言」をした。時代の流れのなかで上のきょうだいが先に「本名宣言」をしたこともあって、自身もいずれするものだとは思っていた。そうしたところ、クラスメイトが「本名宣言」することになったのをきっかけに、一緒に宣言した。周りの子には、「がんばってください」「差別に負けないでください」と言われ、今もこの経験は「この名前でまっすぐに人とつながろう」と考える「大切な礎」になっている（原告陳述書[30]）。ただ、本人曰く、「本質的には内向的」なタイプで、決して自己主張が強くはなかったという。

中学までの環境とは全く異なった雰囲気の高校に入学して、その軍国主義的な催しや大音量で流される君が代に対し、どうしても体が動かず立ち上がれなかった。その様子を見るに見かねた親が学校に出向いたことがあるが、そのときに、ある先生が原告とその親に聞こえよがしに「それやったらこの学校来るなよ」とつぶやいたのを覚えている。高校時代には、そうしたこともあって、生活のなかで笑うことも、人と深く関わることもできなくなってしまった。朝鮮式の名前は維持していたものの、「いっそのこと、普通の環境で隠して生きることを身につけておきたかった」という思いまで抱くようになった。ようやくそうした状態から抜け出すことができたのは、大学に行ってサークルに入ってからであった。大学卒業後、アルバイトや嘱託などで働いた。結婚し、2人目の子どもを産んだころ、「自分でいっこもお金かせげへんこと」に対する「恐怖」を覚え、この会社の試験を受けてパートで入社した。

ここまで簡潔に原告の入社までの歩みを記したが、そこからも示唆されるように、常に自己主張が強いというよりは、どちらかといえば内向的なタイプの原告が今回のように訴訟にまで至らざるを得なかったのは、職場での資料配布や教科書展示会への動員の内容とやり方が度を超していたからに他ならない。もともと契約の自動更新や、パートに対しても比較的手厚い福利厚生など、会社の基本待遇に強い不満を覚えてきたわけでもない。会長に対しても、こうした文書が配られるまでは悪感情を抱くようなこともなく、むしろ社長だったころに道端に立っているのを見かけたときには「かわいらしい」方だと思うぐらいであった。そのような現会長が、いつごろから本件のような資料を配るようになったのかは、2012年以前の社内文書を原告が保管していないため、時期を特定することはできない。だが記憶によれば、別会社だった工務店を吸収合併するころ（2008年）からこうした資料が少しずつ見られるようになり、それがエスカレートしてきてから配布物を保管するようになったという。

原告の陳述書では、これらの文書を見たときの感情として、「無自覚な攻撃の対象に在日韓国人の自分が置かれているのに、何もできない自分の非力、時に感じる人への憎しみが涙や吐き気になって溢れそうになる」、「心が砕けそうになる」、「同僚や上司からの視線や言動に対してすごく過敏にならざるをえない」と書いている。ヒアリングでは、次のように述べ

[30] 配布資料のなかにあった『マンガ日狂組の教室』（2.2参照）を原告が見て、「会社に対し、拭い去れない不信感を持った」（陳述書）と感じたのは、まさにこうした経験を踏みにじるものだったからである。

ていた。

> この人、本気で書いている人とか、いてるじゃないですか。〔略〕その人がもし来たときに…、と思ったことはありますね。たとえば給湯室いてて、名札つけてて、「＝」って書いてあるし。ただ、相手も何も思ってへんとは思うんですけど、そういうことを。お客さんだって〔在日や韓国人が〕一杯いてるのに、ほんま何も思えへんのかな。
> （「＝」は原告の朝鮮式の姓）

このように、ただ在日と識別しうる名札を付けているだけでも、ひょっとしたら攻撃にさらされるかもしれないという不安を抱かされている。また、心のなかで思っているだけならばまだしも、それが紙になって渡されることについては、次のように述べていた。

> 見たくないものを「見たくない」ってせなあかん。みんなもそやし、自分もそやけど、別にほしくもない資料をすぐに捨てるわけにはいかへんし。紙とかになったら、それに触れて喋らなあかんのかな、喋ってはんのかなみたいなことを知るから。部門長会議の資料でみんな書いてるのを見ててもそう。「え、こんなこと書いてんの」とか、やっぱそこで知るから…。

「韓国」「韓国人」に対する攻撃が一緒に働く人々によって次々に表明されていくのが、連日のように紙になって渡されることにストレスを感じさせられていた。このように、明らかに原告にとって**敵対的な職場環境**が形成されていたのである。

さらに、民族問題だけではなく、女性の社会進出をよしとしないような資料が配布されていることにも、原告は矛盾を感じていた。

> 「子育ては9割母親だ」とか、そんな本を配ったりもするから。「美し国」とか、そこらへんの思想だから。「女が子どもを家で見る」とか。その割には〔会社では〕女ばかり使うてるんやけど。矛盾を感じへんのかなと思って。

このように、民族差別に加えて、ジェンダー抑圧が複合的に作用していたことが分かる。

部門長会議資料の直接配布をやめるよう求めた事情については、次のように述べていた。

> あれはもともと私にも配られていたものなんですよ。「部門長会議抜粋資料」というもので、あまりにも中身がひどすぎて、それを受け取ってると思われたくないから、私は…。もうあまりにも…、ちょっと本当に、私が受け取ってるって思われること自体が…、知ってて黙っていることになってしまうという事実に堪えかねたから、〔配布の停止願いを〕出したけど…。

1.2 で黙認の自己責任化について論じたが、受けとることが黙認につながり、一種の「共犯者」になると考えたからこそ、原告は直接の配布を拒否したのである。なお、そのことと、証拠保全の一環で他の人が捨てる資料などを集めることには何ら矛盾はない。

このように、会長らによって配布されてきた資料は、原告の尊厳をふみにじり、不安とストレスを与え、同僚の視線に対して過敏ならざるを得ない状況に追い込み、黙っていたら耐えがたい内容に同意を与えることになってしまうと思わせ、もって平等な立場で平穏に働く職場環境を毀損したのである。

だからこそ原告は、意を決して、弁護士らとも相談のうえで、2015 年 1 月に会長に当てて改善を申し入れたのであった（原告第 6 準備書面、82-93 頁）。しかし、「社内で働く特定の個人・集団やその属性に向けた『ヘイト・スピーチ』と言われる表現活動がなされているとの認識はございません」といった短い返答があっただけで、会長らの文書配布は一向にやむ気配がなかった。すなわち、2015 年 1 月以降、会長らは原告が精神的苦痛を覚えていることを知ったうえで、なお文書を配り続けていたのである。変化が見られないため、原告は同年 3 月に大阪弁護士会に人権救済申立てをおこなった。すると間もなく、むしろ上司からプレッシャーをかける電話がかかってきた。挙げ句の果てに 8 月に、上司が「ごっつええ話」として金をちらつかせて退職を勧奨するまでにいたった。この問題については、「言えばいいだけ」の職場環境ではなかったのである。会長側は「在日韓国人を、従業員や役員として差別なく雇用、登用している」（第 2 準備書面、3 頁）と主張しているが、配布物に対する苦痛を訴えただけでこのような扱いをするようでは、そこには選別的な権力が働いていると言わざるを得ない。このように退職勧奨まで受けるにいたって危機感を覚えた原告は、やむを得ず 2015 年 8 月 31 日に大阪地裁に本件を提訴したのであった。

しかしながら、提訴後、「２」で述べたような排撃のことばが原告に向けて浴びせられることになった。すなわち、社内文書によって提訴者に対する攻撃がはじまったのである。それも、会長自らのことばというよりは、従業員らが「感想文」などに記したことばの配布という集団的な体裁でおこなわれた。それらのことばは基本的に 1.2 で述べたような会長に対する構造的同調を基調としつつ、「２」で述べたような言説構造を反復するものであった。原告の名前こそ明かされていないが、長く務めているパートの在日韓国人という情報が共有されていることからして、2015 年 9 月の社内配布資料群は、事実上、会社ぐるみの個人攻撃となった（**事実上の特定個人に対する組織的攻撃**）。原告側第 5 準備書面で整理されているように、9 月 7～25 日の 3 週間足らずのあいだにその文書数は 140 点にのぼった。以下、その特徴を抽出してみよう（甲 35 より引用するものは、[ ]内に頁数のみ記す）。

会長に対する一種の過剰同調とでもいうべきものが、「恩を仇で返す」という表現で表されている。かなり多いので 2 箇所だけ引用すれば、「温情を仇で返すバカ者に憤りを感じます」[208；全体を〇で囲ってある]、「お給料を頂戴し、又、充実した福利厚生を受けていた筈ですのに、恩を仇で返すとはこのことだと思いました」[220；全体にも〇印]というような

ものである。会社の提示した条件で給与の支給を受けたり福利厚生サービスを利用したりしていることが、決して職場で被った精神的苦痛を甘受することの代価となってはならないはずだが、ここではさしあたり、前者が報いきれないほどの恩義として語られていることだけを確認しておこう[31]。次のようなさらに強い表現のものもある。

> 物凄い恩に対して、表現できないぐらいの仇で返してきています。これまで、左派、反日勢力、親中、親韓などがとんでもないウソ情報を垂れ流したりしてきていたことについて、腹立たしく思っても、ニュースや記事でしたので、身近ではなく、やはりまだ距離のある話でしたが、今回、当社内で、それも在職中のパートという状況で、物凄く身近な状況であったので、とんでもないほどの憤りを感じました。[221；全体に○印]

このような恩義の観念は、会長を中心とするパターナリズムの産物でもある。それはたとえば「会長はいつも社員の方を家族と思って接して下さっています。〔略〕会長は常に自分のことよりも社員のことを思って下さっています。会長は本当に正義の味方です」[378]といった絶対的な信頼の再表明としても表れている。このように、返しきれないほどの恩義を会長から受けているのに、それに報いることもなく、仇で返すとは許せない、という言説の基本構造がある。

また、原告が社内で改善を申し入れていたことや、退職勧奨があったことなどが従業員には知らされていなかったため、「言えばいいだけ」の実践もしないで、いきなり訴訟に持ち込んだという反応も多い。たとえば、「妻から、「裁判する前に、会長に聞けばいいだけ、言えばいいいだけやったのになあ。」という発言があり、さすが、元フジ住宅社員と思いました！〔略〕ざっくばらんに、会長・社長とパートさんが話ができる環境が整っているのに、とても残念に思いました」[226；全体にも○印]というようなものである。

不満に思っていたとしてこれまで言わなかったのが悪い、いきなり訴訟に持ち込んだのだという考え方は、そこに「反日」その他の謀略を云々する語りへとつながる。

> 弱者のフリをしていきなり訴訟に踏み込んだり新聞沙汰にしたりとそれに朝日新聞はここぞとばかりに関係の無い教科書問題に記事の内容を摩り替えたりとむちゃくちゃやなぁと思います。そもそも朝日新聞の誤報のせいで大きく国益を損失しているのを会長が修正してくれてるのに解ってるのかこのアホどもはと考えれば腹が立ってきます。 [210；全体に○印]

---

[31] いささか余談めくが、私はここにどうしてもルース・ベネディクト(Ruth Benedict)の『菊と刀』（原著発行1946年）で描かれた「日本人」論（それ自体きわめて本質主義的なテキストである）を思い浮かべてしまう。同書はもともと戦時中の日本人の行動パターンを文化論的に理解する目的で執筆されたものであるが（『日本人の行動パターン』NHKブックス、1997年）、原告が教科書展示会への動員時の会社の様子について「会社の上司の兵隊」「「兵隊」の一員になってしまう」（陳述書）と感じたのは、そうした点からも説明しうると考えられる。

どこかの反日勢力に入れ知恵されたか、お金目当てか知りませんが、十数年お世話になった会社にこれは無いやろ…と普通の方なら思うのではないでしょうか？〔略〕表現は悪いかもしれませんが、日頃こんだけしてもらってても、こんなことをすると言うある意味人間の浅ましさを目のあたりにしました…。 [350；全体に○]
相手方のそもそもの目的は精神的苦痛を受けた事に対する訴訟ではなく、自分達（反日）とは違う思想（反日、日本を良くしたいと考えている組織等）に対しての攻撃であり、損害賠償額を多くする事でマスコミの注目を集める事だと思います。 [375]

これらと合わせて、「民族性」や「国民性」に対する本質主義的な評価の言説も再生産される。

お金で賠償を求めるのではなく、環境を改善してほしい等の訴えであればつらかったんだろうなぁという思いも湧かない訳ではありませんが法外なお金なので正しく民族性を発揮されているなあと思います。 [229；全体を四角囲み]
中国、韓国の方々の行動をみれば悪く言われても仕方がないと私は思います。もっと中国、韓国の方々にも謙虚に生きる、自分の親兄弟だけでなく、周囲の人たちを敬う気持ちを持って欲しいと思います。 [233；全体にも○印]
正直、請求自体失当（≒権利侵害すら観念できない）な訴訟であるにもかかわらず、記者会見を行って、事実でないことをあたかも事実であるかのように世間に流布するという手法は、まさに隣国の得意とするものであり、憤りを感じざるを得ませんでした。 [305；全体にも○印]

さらに深刻なのは、特定の個人または集団に対するあからさまな排除のことばも大量に文書として配布されたことである。次の一文は、提訴者を「クズ」と呼びながら、物理的暴力を行使したい気持ちを表明している。

せっかく、会長が日本の為・将来の日本を担う子供達の為に命懸けでエネルギーを、注いでくださっているにもかかわらず、何やコレと！腹が立って・殴り倒してやりたい気持ちです。〔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ので、相手にせずに・目の前のお客様に喜んでいただけますように平静な気持ちでしっかり仕事に取り組んでいきます。 [224；全体に○印]

単に強い「気持ち」を表すレトリックとも言えるが、同一職場の人物による発言だけに、その重みがある。さらに、退職を促す発言もある。

価値観や考え方が違うなら、とっとと会社を辞めれば良い。〔略〕価値観の違いや考え

の相違があるからといって、当事者以外の多くの方に迷惑をかけるこのような行為は法律的な事とは別次元で、日本人の価値観では相容れることのできない恥知らずな行為です。 [391]

ここでは民族的な本質主義を交えながら、会社からの排除のことばを連ねている。次のように、会社に在職していることに違和感を表明する発言さえある。

何よりも驚いたのが、その社員の方がまだ社内にいるという事です。どのような神経で、どのような心境で働いているのか？全く理解できません。その事を知ってから、訴訟についての各日報や感想文が全社員配布されている事が可笑しく、また動じる事も臆す事もなく、さすがだなぁと感じます。[633；全体にも○印]

会社に在職していることを知りながら、このような日報を配って圧迫していることを「可笑し」いと評しているように、この文書自体が<まだ会社にいるのか>というプレッシャー効果をもつことを十分自覚したうえで書かれていることが分かる。今後の「在日韓国人」一般の雇用について述べた文書も出まわった。

今回の訴訟の件ではその他の在日韓国人の方が一番迷惑をしているようにも思えます。全く事実無根の話で提訴し、会社の信用問題に関わるような事をされた訳ですので、今後、企業側とすれば何もなくてもこのような話がでっちあげられる恐れがあるので、在日韓国人は新規採用しないでおこうという、暗黙のルールが出来るようにも思えます。中小企業であれば尚更このようなルールは作りやすいと思います。 [413；全体にも○印]

原告の精神的苦痛を「でっちあげ」と考え、またこの問題を「在日韓国人」一般の問題として拡大解釈するような企業でないかぎり、このような差別的な「ルール」はできないであろう。しかし、会長はこの部分にも強調マークをつけて社内で大量配布させた。

似たような論法を使いながら、今後、提訴者に対する「ヘイトスピーチ」が起きることをほのめかす内容のものさえある。

当社は強要もヘイトスピーチも全くしておりません。これから彼女に対して世間から本当の意味でのヘイトスピーチが始まると思います。[324]

「世間」でこうしたことが起きることを予測しているだけともいえるが、起きたとしても自業自得といわんばかりの語りとなっている。そして何よりも会長らが、これらの文書を選別し、強調箇所に印をつけ、大量にコピーさせ、職場に配らせているのである。

このような文書群が同僚らによってつくられ、職場で配られていく状況に、**極度の精神的ストレス**を与えられた原告は、「みなが特攻兵に見えて」きて、「あの時期はやはりもう会社のトイレで結構吐いたりしてましたけどね」と言う。自身のことを理解もできるだろうと思っていた同僚の感想文が変わっていくのを見るのもつらかった。

> やっぱり一緒に働いている、どう考えてもこの人頭もいいし、私の気持ちとか考えて分かるやろなっていうような人でも、感想文とかで書いている内容が変わるのは見てきたから…。それはすごく…。仕事の電話であれ、会話してて、「今この人はどう思うんかな」とか、こっちは思うけど、向こうは考えんようにしてるかもしれへんし…。

善良でものわかりがよさそうな人でも、変わってしまう。そうなると、いつ誰に攻撃されるか分からない状態となり、原告はついに在日と分かる姓がプリントされた名札を付けるのもやめた。誰も何もしてこないとは思うけれど、それでも「嫌だから」外した。個人をターゲットにした攻撃が社内で盛んになったことで、原告はいざこざを避けるためにアイデンティティを隠すパッシング(passing)を余儀なくされたのである。

このように提訴前から原告が既に苦痛とともに感じていた、会長の文書配布行為を通じた敵対的な職場環境は、提訴後、原告個人に対して集中的に牙を剥くことになった。こうして、ただ「尊厳ある「普通の労働者」としてありたい」「ただただ、寛容であって欲しい」という原告の願い（陳述書）は、会社ぐるみで組織的に踏みにじられたのである。

3.2　ハラスメントの責任

本節では、ここまで述べてきたことがレイシャル・ハラスメントと呼ぶべきものであることを順序立てて説明する。ここではまず米国での制度や議論からはじめるが、それはこうした問題に対する同国の取り組みが「先進的」だからということではなく、米国の司法が修正憲法第 1 条の「表現の自由」を重視して一般に表現規制に対して慎重姿勢であること、日本がその影響を強く受けていること、また日本と同じように人種差別撤廃条約の第 4 条を立法化していないこと[32]、にもかかわらずこの程度の枠組や実績を有していることを示すためである。

近年の米国の学界では、人種・民族の問題について**ハラスメント**（harassment）と**差別的取扱い**（discrimination）を区別することがよく見られる[33]。法学・社会学・心理学等の諸分

---

[32] 師岡康子『ヘイト・スピーチとは何か』（岩波新書、2013 年）；エリック・ブライシュ(Erik Bleich)『ヘイトスピーチ：表現の自由はどこまで認められるか』（明石書店、2014 年）；桧垣伸次『ヘイト・スピーチ規制の憲法学的考察：表現の自由のジレンマ』（法律文化社、2017 年）を参照。

[33] 米国特有の言い回しとして、いわゆるヒスパニックやラティーノなどとマジョリティとの区別を論ずる際には ethnic というカテゴリーを用い、白人・黒人その他の区別を論ずる際には racial というカテゴリーを使う場合がある（たとえば race は白人で、ethnicity はヒスパニックという人がいる）。したがって、関連している集団によって、racial harassment と言ったり ethnic harassment と言ったりする。あまりこのカテゴリー分けにこだわる必要はなく、ここでは主に「レイシャル」といった表現にしておく。

野でしばしば引用される職場を対象とした研究論文[34]によれば、レイシャル・ハラスメントは、人種・民族にもとづく威嚇的な言語的行為または排除的なふるまいのことを指す。それは日々出会う可能性があり、また敵対的な環境を醸成することがある。一方、差別的取扱いの方は、人種・民族にもとづく職業上の不平等や肯定的な機会の欠如を主に指している。したがって、より制度的・構造的なものである。もちろん両者をきれいに分けられるわけではなく、組み合わさることも多いわけだが、本件に関していえば、民族ないし国籍にもとづく物理的な雇用上の差別的取扱いがはっきりと認められるわけではない[35]。本件の提訴後に、報道に接した社員らが、「わが社には差別などない」と主張したのは、もっぱら雇用条件その他において差別的取扱いがないということを指していたと考えられる。まずこの混同を解消しておくことが有用である。本件は、差別的取扱いというよりはレイシャル・ハラスメントに該当するものである。

米国の反差別法制は基本的に 1964 年市民権法(Civil Rights Act of 1964)を根拠としている。同法は「人種(race)、肌の色(color)、宗教(religion)、性別(sex)、出身国(national origin)」によるさまざまな差別を禁止しているが、本件に関わって重要なのは雇用に関わる第 7 編(Title VII)である。冒頭で述べたように、雇用機会均等委員会（EEOC）がその法令を遵守させる役割を果たしている。本件に関わるのは、出身国に関する規程と、人種・肌の色に関する規程である。

まず出身国についてのものから見てみよう。EEOC は 2011 年に「出身国を理由とした差別に関するガイドライン」を策定した[36]。その「ハラスメント」のセクション(§1606.8)を部分的に訳出してみよう（強調は引用者）。

(a) 〔雇用機会均等〕委員会は、出身国にもとづくハラスメントは〔1964 年市民権法〕第 7 編の違反であると一貫して考えてきた。**雇用者は、出身国にもとづくハラスメントのない職場環境を維持する積極的な義務を有する。**

(b) **ある個人の出身国に関わる民族的中傷(ethnic slurs)および他の言語的または身体的な行為(conduct)のうち、次のようなものはハラスメントとなる：**

(1) **それが、威嚇的(intimidating)、敵対的(hostile)または攻撃的(offensive)な職場環境をつくりだす目的または効果を有しているとき；**

(2) それが、ある個人が仕事をおこなうことに対し不合理に妨げる目的または効果を有しているとき；

(3) さもなければそれが、ある個人の雇用機会に不利に作用するとき。

---

[34] Kimberly T. Schneider et al., "An Examination of the Nature and Correlates of Ethnic Harassment Experiences in Multiple Contexts," *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 2000.

[35] ただし 2015 年 8 月の退職勧奨、さらに提訴後の事実上の個人的攻撃は、差別的取扱いの色彩が濃厚となってくる。したがって、本件で差別的取扱いが見られないとまではいえない。

[36] "Guidelines on Discrimination because of National Origin"（連邦規則集(CFR)第 29 編第 1606 部）。

このように、EEOCは、ある個人の出身国に関わる言語・身体的な行為のうち、**敵対的な職場環境をつくりだす目的または効果**を有しているとき、それを違法なハラスメントと認定するとともに、そうした**ハラスメントのない職場環境維持義務**を雇用者に課している。

次に、人種・肌の色については、EEOCは2006年に「法令遵守マニュアル」(compliance manual)を策定しているが[37]、レイシャル・ハラスメント部分だけでも長いので、以下はEEOCのウェブサイトによる要約的解説を訳出する（強調は引用者）[38]。

> ある人に対し、その人の人種や肌の色を理由にハラスメントをするのは違法です。
>
> ハラスメントには、たとえば人種的中傷(racial slurs)、ある人の人種や肌の色に関する攻撃的または侮蔑的な発言(offensive or derogatory remarks)、人種攻撃的な象徴(racially-offensive symbols)の呈示などを含みます。法令は単純なからかい(teasing)、失言(offhand comments)、さほど深刻ではない個々の事件まで禁止するものではありませんが、**ハラスメントがあまりに頻繁または悪質(frequent or severe)であるために職場環境が敵対的(hostile)または攻撃的(offensive)になった**り、そのハラスメントの結果として雇用の決定に際して不利益を生じさせたりした場合（被害者が解雇されたり降格されたりなど）、そのハラスメントは違法となります。

本件に関わる点でいえば、単純で個別的な事件までは禁止の対象とはならないが、そのハラスメントが**悪質または反復継続的**[39]であるために敵対的または攻撃的な職場環境をつくりだしたとき、EEOCはそれを違法としている。

さて、本件の場合、まず在日コリアン3世はここでいう出身国(national origin)と人種(race)の両者の枠組にまたがる存在だという理解が必要であろう。“Origin”は移民1世だけの概念ではないし、“race”は肌の色による区分に限定されるものではないからである。次に、本件は、ある従業員が他の従業員に何らかのハラスメントをおこなったというような事案ではなく、問題となっている発言は全て職場環境を保全する義務を有している会長を中心とした使用者側から発せられたものである。それも個別の失言の類いではなく、長期にわたって反復継続的に、オフィシャルに発せられたことばが問題となっている[40]。そうした発言のも

---

[37] EEOC, Directives Transmittal, No 915.003, 4/19/2006, https://www.eeoc.gov/policy/docs/race-color.html.

[38] https://www.eeoc.gov/laws/types/race_color.cfm

[39] 通常、“severe or pervasive”という表現が使われる。これは、もともとセクシャル・ハラスメントの認定において用いられてきた判断基準である。“severe”は「深刻」「悪質」「過酷」などと訳すことができるが、ここでは分かりやすい「悪質」を採る。“pervasive”は「全面的に広がっている」「浸透している」というのが一般的な意味であるが、「継続的」「日常的」「頻繁」というような含意があり、ここでは単に「反復継続的」としておく。この要件は米国の法廷では基準としてよく用いられており、ある研究によればレイシャル・ハラスメント訴訟の61.2%で、それが“severe or pervasive”かどうかが法的イシューになったという（前掲 Chew & Kelly, “Unwrapping Racial Harassment Law,” p.81）。

[40] なお、常に「反復継続的」という要件が課せられるわけではなく、「悪質または反復継続的」とあるように、深刻なものの場合は1回でも違法となることがある。米国の判例にもとづく研究では、職場の管理者側が従業員に対して一言「ニガー」と言っただけでも敵対的な職場環境を形成することになるというも

ともとの目的は、日本人の子どもらがプライドをもって生きていってほしいというものであることは理解しうるところであるが、その際に、「韓国」「韓国人」を本質主義的に貶める語り口をしており、また歴史・外交等の意見の相違がある者に対して「反日」「国賊」などとして攻撃的な言辞を連ねるものとなっている。会長ら使用者側が、韓国籍の在日コリアンにとって敵対的な職場環境を醸成する「目的」をもってそうしたことばを流し続けてきたとまでは考えられないものの、特定の民族ないし国民集団および特定の考え方に対する攻撃的な言辞が意図的で反復継続的であったことは認められ、その結果として、そうした属性をもつ個人にとって敵対的な職場環境を醸成する「効果」が生じていたこともまた明白に認められる。この会社で在日コリアンであることを隠さずに働いている韓国籍の職員が数多くいるというわけでもない状況においては、こうした効果は一層強まる。加えて、原告が会長に精神的苦痛をうったえても文書配布が止むことはなかったという点からして、雇用主側がそうした個人に対する効果を十分自覚したうえで、それを意に介することなく行為をしつづけた事実が認められる。さらに、本件提訴後に会長らは、集団的に個人に対する攻撃の文書（その民族性等を批判する内容を含む）を全従業員に配布している。したがって本件の配布文書のことばによるレイシャル・ハラスメントは、反復継続性、悪質性、意図性が高い。以上の点より、本件はレイシャル・ハラスメントを構成するということができる。

ただし、これはどこまでも米国の法制を応用した範囲での議論である。日本は、憲法 14 条 1 項を持っていながら判例理論における差別概念の不在という問題を抱えてきた[41]。また日本は、人種差別撤廃条約が国連総会で採択されてから 30 年も経ってようやく加入しながら、その国内法整備を怠ってきた。国連人種差別撤廃委員会(CERD)からその問題を繰り返し指摘され、ようやく極めて限定的な事項について最低限の理念的な内容を盛り込んだ「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」（いわゆる「ヘイトスピーチ解消法」）を制定したのが 2016 年のことである。それがカバーしうる領域は狭く、マジョリティに基礎づけられた法制度のもつ「無自覚性」が克服されたとはとうてい言いがたい[42]。

しかしながら、そのことは本件で被告側の責任を認定しえない理由には全くならない。日本政府は人種差別撤廃条約の第 4 条(a)・(b)項を留保しつづけているが、それはあくまでも刑法上の処罰規定を拡大することについて慎重な姿勢を示しているものであって、その大前提として、憲法第 14 条第 1 項および既に締結している諸条約にもとづいて、「人種、民族等も含めいかなる差別もない社会を実現」するという理想を共有し、そのために取り組んで

のもある（Darryl M Halcomb Lewis, “The Creation of a Hostile Work Environment by a Workplace Supervisor’s Single Use of the Epithet ‘Nigger’,” *American Business Law Journal*, 53(2), 2016）。

41 日本国憲法第 14 条第 1 項の条文にもかかわらず、戦後の判例理論で差別されない権利の確立が欠落してきた問題については木村草太『平等なき平等条項論：equal protection 条項と憲法 14 条 1 項』(東京大学大出版会、2008)を参照のこと。

42 日本の「無自覚性」については、桧垣伸次・前掲『ヘイト・スピーチ規制の憲法学的考察』（48-58 頁）および同書も参照しているマーク・レヴィン（尾崎一郎訳）「批判的人種理論と日本法：和人の人種的特権について」（『法律時報』80-2、2008 年）を参照。

いるということを、何度も表明してきた[43]。本件でも参照されている京都朝鮮第一初級学校の事件に対する民事訴訟での判決は、そうした状況を背景として、裁判官が現行法の範囲内であっても可能なひとつの方向性を示したものである。2014 年 7 月の大阪高裁判決（甲 16）では、確かに人種差別撤廃条約が直接私人相互の関係を規律するものではないとしているが、それは結論ではなく議論の前提であって、同判決の注目すべき点は、そうであるにもかかわらず、現行法の範囲内で同条約の趣旨を実現するために最大限の工夫をおこなった点にある[44]。

本件においても、原告側は、民法 709 条違反、労働契約法 5 条（職場環境配慮義務）違反などを主張しているが、それは何よりも現行法の枠組のなかで人種差別撤廃条約や憲法 13 条・14 条 1 項の趣旨を実現するためのものに他ならない。本件の裁判官におかれても、日本の司法が国際的なレイシズムへの取り組みにおいて取り残されることのないよう、信念をもって判決を導き出していただきたい。

結論

以上の内容をまとめれば次のとおりである。

まず配布文書の形式面からいえば、会長が「感銘」を受けたとして配布した資料に書かれた言語表現は、業務命令外ではあるものの、経営者によるオフィシャルな意見表明である。その個々のことばは、構造的に生み出された従業員の同調と組み合わさることによって、きわめて強い組織的な力が付与されている。そうして反復的に配布される文書は、職場環境を醸成する大きなツールとなっている。

次に社内配布文書の内容についていえば、同文書群は、まず「韓国（人）」に対して否定的な、「日本（人）」に対して肯定的な性格づけをともなう投影的な本質化をおこなう言説構造を有している。その本質化の結果として、その「韓国人」像は韓国籍の在日コリアンも含むものとなっている。そのうえで、文書群においては、歴史問題等に関わる「国益」をめぐって友-敵関係が設定され、<敵>に対しては容赦のない排撃のことばが浴びせられている。そうした言説構造のなかで、韓国籍の在日コリアンであり、また歴史問題において会長と異なった認識をもった原告のような存在は、排撃の対象に位置づけられる。個別の文書だけならまだしも、繰り返し、共通した主張内容をもつ文書を会長らが配布し、なおかつそれに同調する従業員の文書も添えながら、このような言説を生産しつづけていることは、特定範疇に属する人々に対する会社をあげての組織的な排撃行為といわざるを得ない。

以上のような被告会長および会社の文書配布行為は、原告にとって敵対的な職場環境をつくりあげ、原告に精神的苦痛を与える効果を有していたことが認められる。そのことを会

---

[43] 日本政府は、人種差別撤廃条約の第 1・2 回政府報告（2000 年 1 月）、第 3〜6 回政府報告（2008 年 8 月）、第 7〜9 回報告（2013 年 1 月）で、同じ内容を繰り返し表明している（外務省ウェブサイト http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/ より）。

[44] 京都朝鮮初級学校襲撃事件の裁判の判決に対する私の解釈については、拙稿③・⑧で論じた。

長に直接うったえても、その行為がやむことはなかった。さらに提訴後には、全従業員を対象にした文書において、会社ぐるみで事実上の個人攻撃をするにいたった。以上の諸行為は、原告に対するレイシャル・ハラスメントを構成するというに十分である。憲法 13 条、14 条 1 項、人種差別撤廃条約の趣旨に照らし、被告側の責任を認める判示を強く求めたい。

最後に 1 点補足しておきたい。2016 年度に法務省ははじめて外国人住民の受けている差別に関する全国的な実態調査を実施し、2017 年 3 月にその結果を公表した[45]。さまざまなことが調査されているが、ここで注目したいのは、差別を受けたことのある者（回答者全体の 41.7%）の相談経験に関する内訳である（調査票 4-3）。「相談したことがある」と回答した人は、在留資格別で見れば、特別永住者（その多くは在日コリアン）が 17.9%、一般永住者が 29.7%、その他が 30.8%であった。まず、在日の場合、相談をする割合が他の外国籍者よりも低いという点に注目されたい。特別永住者の相談相手のうち、割合の多い順にあげれば、「家族・親族」が 53.5%、「日本人の知人や友人」が 39.4%、「同じ国や地域出身の知人や友人」が 21.1%、さらに「職場や学校の人々」「同じ国（地域）の出身者による団体」「国・地方自治体等の公的機関の相談窓口」などが続き、「弁護士」に相談した者はその次の 12.7%に過ぎない。すなわち、差別を受けた経験をもつ特別永住者のうち、弁護士に相談するのは 2.3%（17.9%×12.7%）しかない。そのうち本件のように訴訟にまでいたるのは、さらにレアケースであろう。すなわち、在日コリアンが受ける差別やハラスメントのうち、そのほとんどは法曹界の目に触れることのないまま、埋もれている。本件は、退職勧奨まで受けた原告がやむをえず、周囲の支援を受けながら、勇気をふりしぼって提訴したものである。司法は、そのことの重みをしっかりと受け止め、これまで泣き寝入りを余儀なくされてきた無数の人々の姿を思い浮かべながら、有意義な判決を書く責務を有しているのである。

---

[45] 公益財団法人人権教育啓発推進センター『外国人住民調査報告書』(2017 年 3 月、http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00101.html)。2016 年 11～12 月に、全国 37 市区に在留する 18 歳以上の外国人 18,500 人を対象に調査票を郵送とし、有効回収 4,252 人分について集計した結果である。同ウェブサイトでは、再分析できるように、データの一部を Excel で公開している。以下の議論は、その再分析にもとづくものである。国籍別、在留資格別、ジェンダー別などで再分析は可能であるが、それをさらにクロス集計できないので、ここでは特別永住者に注目して集計する。

ヘイトハラスメント裁判を支える会

〒544-0031 大阪市生野区鶴橋 2-15-27NPO 法人多民族共生人権教育センター内
事務局　TEL:06(6715)6600　FAX:06(6715)0153　E-mail: info@taminzoku.com
WEB:http://moonkh.wixsite.com/hateharassment

https://www.facebook.com/HateHarassment　@HateHarassment