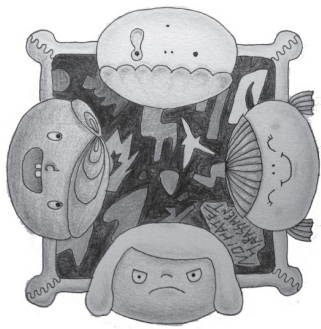




ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.16

発行
2019年10月31日

事務局 〒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
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

第15回口頭弁論期日の報告

清水 亮宏(原告訴訟代理人弁護士)



期日後の支援者集会で期日内容を説明する村田弁護団長

2019年7月18日13時30分から、大阪地方裁判所堺支部にて、ヘイトハラスメント裁判の進行協議が行われ、その後続けて、第15回口頭弁論期日が開かれました。

1 期日の内容

期日では、原告側から提出した第19準備書面を陳述しました。証拠

として、甲 1 1 9～1 2 5 号証（社内の配布資料や大阪弁護士会の勧告書など）を提出しています。また、被告フジ住宅は準備書面 1 0 を陳述し、証拠として丙 2 9～3 3 号証が提出されました。口頭弁論期日では、原告側と被告側からなされている証人の申請について議論しました。原告側からは原告本人と（意見書を提出している）板垣先生の尋問を請求しており、被告側では会長・原告の上司等の尋問が請求されています。

板垣先生の証人尋問については、裁判所が積極的でないことから、原告側で対応を検討することになりました。被告側の証人については、実施される見込みとなっております。2 0 1 9 年 9 月 2 6 日に行われる進行協議期日において、人証の採否・順番・時間等について判断されることになりました。

2 原告第 1 9 準備書面・意見陳述で主張したこと

弁護団の南部弁護士より、主に第 1 9 準備書面の内容について、意見陳述を行いました。第 1 9 準備書面の内容は、被告側の主張に対する反論です。

この書面では、原告側でヘイトスピーチないしこれに類する文書が半年間で約 4 0 0 個も存在すること、読むことを強制していないという被告側の主張が実態と乖離したものであること、社内で配布されている資料は業務との関連性がないものであること、人権救済の申立てがなされたのを被告フジ住宅が知ったのは退職勧奨前であり被告側の主張は明らかに誤りであること、被告会長による教科書展示会への参加の呼びかけには大きな影響力があったことなどを指摘しています。また、被告会長が主張する「自虐史観の払拭」という配布目的自体の問題点も指摘しています。

意見陳述では、第 1 9 準備書面の要旨に加えて、大阪弁護士会

の勧告にも触れ、大阪弁護士会の勧告に従って文書配布等を即座に中止するよう訴えました。期日では、会長・会社の代理人からも意見陳述がありました。

3 次回以降の予定

2019年9月26日に進行協議期日が実施されることになりました。進行協議のみで弁論はありません。次回の弁論（第16回口頭弁論期日）は、2019年10月31日午前10時から午後4時までの予定です。原告・被告会長・被告会社従業員等に対する証人尋問が実施されます。

原告に対する尋問を通じて、原告が受けたヘイトハラスメントの被害の実態を明らかにするとともに、被告側の証人尋問でヘイトハラスメントが正当化されることのないよう、証人に対して反対尋問で追及していく必要があります。原告・弁護団では、証人尋問を充実したものにすべく、準備を進めております。

裁判も大詰めを迎えており、証人尋問が実施される次回是非常に重要な期日となります。ぜひ裁判所まで足をお運びいただき、原告・弁護団を支えてくださいますようお願い申し上げます。

支える会事務局より

今回も、多くのみなさまに傍聴支援に駆けつけていただき、大変ありがとうございました。当日は126枚の傍聴抽選券が配布されました。それに対して、支援者集会への参加者数は61名（弁護士除く）ありました。支援者集会に参加されなかった方もおられたことを考えると、被告側支援者とほぼ同数と推察できます。これまでもそうでしたが、被告側支援者のなかには、悪質なヘイトスピーチを常習的に行う者が複数名含まれています。原告が安心して法廷に臨む環境をつくるため、次回以降も、これまで以上の傍聴支援のご協力をお願い致します。

大阪弁護士会がフジ住宅に人権救済勧告

今年7月、大阪弁護士会は、原告による申し立てを受けてフジ住宅に対して人権救済勧告をおこなっていただきました。これは、裁判提訴前の2014年末に、ヘイトハラスメント裁判の原告が申し立てをおこなっていたものです。

以下、勧告書の内容について紹介します。

1 フジ住宅はヘイトスピーチ文書の配布をおこなうな

勧告では、フジ住宅が韓国や韓国国民一般に対する人種差別表現が数多く含まれる文書を全従業員に配布したこと、さらに同社代表取締役会長の今井光郎氏が、配布文書のなかの人種差別的表現に傍線や○印を付していたことを事実として認定し、それら行為が在日コリアン3世の従業員である、ヘイトハラスメント裁判原告に対する人格権侵害に相当すると判断していただきました。

現在もフジ住宅で働く原告に対して、提訴後悪質かつ陰湿な嫌がらせが続いています。具体的には、他の従業員等が原告について、侮辱、誹謗中傷、脅迫をおこない、人種差別をおこなう文言が記された業務日報等が、フジ住宅と今井会長によって選ばれ、全従業員に複写が配布されているのです。

弁護士会が認定した、フジ住宅によるヘイトスピーチ文書（抜粋）

2013年6月7日配布

正論平成25年7月号記事「・・・○○○（※支える会注：勧告書原文では在日コリアンの大学教授名）も負けていない。『金王朝』を信奉する朝鮮学校出身者のせいか・・・息を吐くように嘘をつく反日サヨクの生き様そのもの」「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」

2013年6月8日配布

中山成彬氏のインタビュー記事「韓国も中国も、日本人とは異なった国民性を持つ民族で、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『騎される方が悪い』『嘘も100回言えば本当になる』と信じている国民です」

2013年7月30日配布

機井よしこ氏のYouTubeコメント欄にされたコメント「韓国人の思考の中に敵相手ならどんな非道しても許されると勘違いしているところがありますよね、確かに野生動物がまさしくこれです。鳥類、ほ乳類、は虫類ではないが、恐に足りないものに対しての攻撃性は、見るに堪えがたいものがあります」

2013年7月30日配布

ヤフー知恵袋にあげられた記事「韓国は未だ売春は犯罪という意識もなく普通に売春している」

2 フジ住宅は従業員を政治的運動に動員するな

同時に、今回の人権救済勧告では、フジ住宅が特定の歴史観、思想・信条にもとづく歴史教科書の採択運動に、原告を含めた従業員を実質的に動員したことが、思想・良心の自由への侵害の恐れが強い行為であるとも判断していただきました。裁判では、全ての従業員の内心の自由を侵害するパワーハラスメントであると訴えています。

この件は、2016年度から大阪市立中学校が使用する歴史教科書の選定で、育鵬社版を肯定的に評価するアンケートが不自然に集中し、採択に影響を及ぼした問題です。大半がフジ住宅による組織的動員によるものです。大阪市議会、そして国会でも問題視されました。

3 フジ住宅は勧告を真摯に受け止めよ

フジ住宅株式会社および代表取締役会長・今井光郎氏は、今回の大阪弁護士会による勧告を真摯に受け止めて、これに従うべきです。現在進行形の人権侵害行為によって被害を受け続けている原告を救済し、今後防止するための措置を、速やかに取ることを強く求めます。

申立人（ヘイトハラスメント裁判原告）のコメント

私はフジ工務店の時代からフジ住宅でパート社員として安心して暮らせる家づくりの一端を担ってきました。会社組織からすれば末端の一従業員に過ぎないかもしれませんが、業務に従事する中で知識を蓄え、「幸せな住まいの提供」に関わる今の仕事には

少なからず誇りとやりがいを感じ、その上で当然のことながら収入を得られるということに感謝も感じていました。共に働く他の方も同様であると思っています。

しかしながら、働き出して数年の内に人権救済の申し立てに至るような事由が会社の中で増え続けてきたことで、不信感や嫌悪感、不安等といった安心とはほど遠いものを感じながら業務することに変わってしまいました。

フジ住宅および会長には、この勧告を機会に、過去に為されたこと、現在為されていることが、人を傷つけるものであること、差別意識を許容すること、時に育むことにつながっていることに気付いて欲しいと思います。「日本人であろうがなかろうが」「価値観が違っていようが」「肩書きがあろうがなかろうが」社会の多様性を大切にする姿勢を示していける会社を目指していただきたいです。

そして、ピリピリせずに働ける日常が早く実現して欲しいです。大阪弁護士会によるフジ住宅株式会社に対する人権救済勧告について

フジ住宅ヘイトハラスメント裁判弁護団の声明

1 大阪弁護士会は、2019年7月11日付で、フジ住宅株式会社に勤務する在日コリアン3世の女性が、人権侵害に対する救済措置の申立を行った件について、フジ住宅株式会社に対し、①その従業員に対し、大韓民国等本邦外出身者の国民性を侮蔑する

文書を配布しないこと、②その従業員に対し、中学校の歴史及び公民教科書採択に際し、特定の教科書を採択させるための運動に従事させ、その報告を被申立人にするよう求めないこと、を勧告した。

2 本事案は、東証一部上場企業たるフジ住宅株式会社において、同社及び同社代表取締役会長が、①全従業員に対し、人種民族差別的な記載あるいはこれらを助長する記載のある文書を大量かつ反復継続的に配布し、②全従業員に対し中学校の教科書採択にあたって、特定の教科書が採用されるように教科書アンケートの提出等の運動に従事するよう動員した事案である。

上記女性は、フジ住宅株式会社及び代表取締役会長に対し、これらの行為（さらには提訴後に同人を非難する文書を配布した行為）について、職場環境配慮義務に違反し、同人の人格権を侵害するとして、大阪地方裁判所堺支部に損害賠償請求訴訟を提起し、同事件が現在同支部に係属中である。

3 本勧告は、フジ住宅株式会社が全役職員に配布した文書について、「文書には、いずれも韓国又は韓国国民に対する批判的論評の域を超えた侮辱的表現が随所に見られる上、被申立人代表取締役会長が、侮辱的表現部分に丸印や下線を引くなどしている」と認定し、これらの文書配布行為が「いずれも被申立人の業務に必要とはいいがたく、被申立人の全役職員に対して上記文書を配布することを保障する必要性に乏しい」と認めた。そして、被申立人の直接の目的とするところが申立人を職場から排除することや同人の人格権を侵害することでないとしても、上記の行為は申立人の人格権を侵害していると評価した。以上の認定、判断を、

弁護団は高く評価したい。

また、本勧告は、フジ住宅株式会社が教科書採択について配布した文書について、「創業者であり被申立人役職員に強い影響力を持つと考えられる被申立人代表取締役会長が、被申立人の全職員に対し、特定の教科書を採択させるための運動に従事するよう強く推奨するとともに、かかる運動に従事したときは、その内容を上記代表取締役会長に報告することを求めている」と認定し、「被申立人のこの一連の行為は、被申立人の業務に必要とはいえない」と認めた。そして、本勧告は、「被申立人は、これらの収集した報告をどのようにでも使える立場にあるので、例えば、上記採択運動に従事したか否かで、従業員の待遇に差をつけることもできる」として、「かかる運動に従事したか否かによって、申立人を含めた従業員がその待遇などにおいて差別的取扱いを受ける可能性が高い状況下にあるので、申立人を含めた従業員が自己の思想・良心を侵害されるおそれが高いことを否定することはできない」とした。以上の認定、判断についても、弁護団は高く評価したい。

弁護団としては、以上のとおり、本勧告を歓迎する。

4 当弁護団は、フジ住宅株式会社に対し、本勧告を真摯に受け止め、判決を待たずして、本勧告に従い、直ちに人種差別的・民族差別的な記載のある（人種差別民族差別を助長する記載のある）文書の配布、教科書採択についての動員行為等従業員の職場における人格権的自律を脅かす行為を中止するよう強く求めるものである。

ヘイトハラスメント裁判を支える会の声明

私たちは、フジ住宅株式会社による会社ぐるみの人種差別、パワーハラスメントによる人権侵害被害を受けている在日コリアン3世が原告となり闘う裁判を支援するために集まった市民グループです。裁判期日への傍聴支援を呼びかけ、期日後には支援者集会を開催するなどの活動をおこなってきました。

この度、フジ住宅株式会社に対する人権救済勧告をおこなっていただいたことを歓迎し、大阪弁護士会の会長をはじめとする、ご尽力いただいた弁護士会の皆さまに深く感謝申し上げます。

今回の勧告書のなかで大阪弁護士会は、裁判の被告・フジ住宅株式会社が韓国や韓国国民一般に対する人種差別表現が数多く含まれる文書を全従業員に配布したこと、さらに同じく被告・代表取締役会長の今井光郎氏が、配布文書のなかの人種差別的表現に傍線や○印を付していたことを事実として認定し、それら行為が原告に対する人格権侵害に相当すると判断していただきました。また、特定の歴史観、思想・信条にもとづく歴史教科書の採択運動に、原告を含めた従業員を実質的に動員したことが、思想・良心の自由への侵害の恐れが強い行為であるとも判断していただきました。

原告は、現在もフジ住宅株式会社のなかで人種差別的文書の配布が続くなか、精神的に強いストレスに晒されながら働くことを余儀なくされています。とりわけ、フジ住宅株式会社のなかでは、原告による提訴後から、原告に対する悪質かつ陰湿な嫌がらせが、両被告の主導により続けられています。具体的には、他の従業員等が原告について、侮辱、誹謗中傷、脅迫をおこない、人種差別をおこなう文言が記された業務日報等が、両被告によって選ばれ、

全従業員に複写が配布されているのです。

フジ住宅株式会社および代表取締役会長・今井光郎氏は、今回の大阪弁護士会による勧告を真摯に受け止めて、これに従うべきです。現在進行形の人権侵害行為によって被害を受け続けている原告を救済し、今後防止するための措置を、速やかに取ることを強く求めます。

また、現在民事訴訟を審理していただいている大阪地方裁判所堺支部におかれては、この勧告書に留意し、公正な審議と判決を言い渡していただくにあたって活用していただければ幸いです。

最後に、この勧告書は直接的にはフジ住宅株式会社に向けられたものですが、それだけに留まらない意義をもっています。

現在、日本と韓国、北朝鮮、中国等との関係は決して順調とはいえません。時として敵対的、感情的な言葉が公的な立場にある人たちから語られ、メディアにおいても過激な論調が幅をきかせています。そのような言動に煽られ、朝鮮半島や、中国等にルーツをもつ人に対する人種差別的言動が頻繁に見聞きされるようになっていきます。

日本のあらゆる企業は、いまいちど襟を正し、人種差別的言動による加害と被害が発生していないかどうか、自社や関連する企業の職場のなかを見直すべきです。そのうえで、勧告書が指摘しているように「社会の公器として多様な価値観・歴史観を許容し、国籍や人種等による差別的意識を排する職場環境の構築」に、これまで以上に取り組むべきです。今回の大阪弁護士会の勧告書が、職場における人種差別的言動や不利益取扱いを予防し被害者を救済するレイシャルハラスメント対策を進め、外国人住民等の労働者としての権利を、いっそう保障するための企業の取り組みの契機となることを願ってやみません。

原告陳述書

2019年10月31日におこなわれる、ヘイトハラスメント裁判第16回期日でおこなわれる、原告に対する証人尋問にむけて提出した陳述書を転載します。裁判に臨む原告の思いを、支援者で共有し、今後の傍聴支援に繋げていくためにも、是非、お読みください。なお、一部、原告の所属部署に関連する情報については伏せ字としていることをご了承ください。

第1 両親や私の生い立ち

裁判所に私の辛い気持ちを理解していただくために、まず、私や私の両親の生い立ちを知っていただきたいと思いますので、ここでは、私の両親や私の生い立ちについて少し述べたいと思います。

1 両親の生い立ち

私の両親は在日二世です。父親は生まれてわずか数年後に「創氏改名」を経験し、日本名の人生を歩みました。母親は、生まれた時には日本式の名前でしか届出を受理してもらえず、役所の人が適当につけた日本式の名前で生きることになったようです。

父親は、幼い頃、ガキ大将だったようです。しかし、ガキ大将でありながらも、友達の家に行くと大人から『チョーセン』は、家にあがったらあかん』と言われ、追い出されたことがあると話していました。父はいつも南北朝鮮のことを蔑称で呼び、すぐに投げやりな言葉を言っていました。父のあまりの卑屈さと自尊心のなさに、軽蔑の感情を抱いたこともあります。私は父親が好きだったので、だからこそ、「学校に行きたくても行かれなかったんや、言うても仕方ない。」等の父の諦めきった言葉を聞いて、過去のことを聞くことは父親を傷つける行為のように感じ余計に傷つきました。進学や将来の夢などを諦めることで何とか生きてきた父親の若

かりし頃を想像し、胸が詰まる思いでした。

母親は、女かつ朝鮮人ということで、辛い経験もしたようです。日本で「朝鮮人」がおかれた悲惨な生活に加え、当時常識だった男尊女卑の考えは、在日一世の女性である私の祖母にも根付いており、母はあまり学校に行かせてもらえなかったようです。それでも母は、やっとの思いで、バスガイドに内定したようですが、日本人だと思われたまま研修に進み、研修が終わりに近づいたときに住民票の提出を求められ、バスガイドを諦めたと聞きました。朝鮮人には（今は制度が変わりましたが）住民票が無かったからです。

母は、若い世代の在日の青年や日本人の青年、学校の先生方のことをとても頼りにし、関わりを大切にしていました。自転車操業のような生活の中で、若い世代に少しでもましな思いをさせてやりたいと、近所の在日の母親たちと「子ども会」の立ち上げに関わっていました。そこでは、在日の青年による子どもたちの交流とちょっとした学習会をしていました。

「日本で生きていく在日の子ども達に、卑屈な思いを抱かせたくない」と母なりに頑張ったようです。

2 私の生き立ち

(1) はじめに

私は在日三世として日本で生まれ育ちました。当然のことですが、私は、どのような立場で「生」を受けるかを選んで生まれてきてはいません。それは、在日二世であり戦時中に日本で「生」を受けた私の両親も、「日本人」に生まれてきた皆さんも同じであると思います。選べないことです。

幸か不幸か、地域や学校の先生、「子ども会」に守られ、日本社会の「現実」を知らずに育ったおかげで、高校生になり、在日が置かれた現実を知るとともに、日本人が在日の存在を全然知らないことに気付きました。外国人登録の手続き、住民票がないこと、選挙権がないこと等も知られていませんでした。日本人の友人たちの知らないところで在日という自分を実感していきました。

私は、高校生になり育った地域の外に初めて出て、そこで、日本で在日がいかに認識されていないか、そして「在日であることは隠すのが当然だ」という現実を知ることになりました。

(2) 高校生になるまで

幼い頃、翌日から保育所に通うという日、アジメ（父親の妹を朝鮮語の「おばちゃん」の意味で呼んでいました）が、私に「明日からはおばちゃんと呼びなさい。」と言いました。私は、その意味がずっとわかりませんでした。隠さなければいけないということに気づいたのはもっと後で、保育所に通っていた頃は意地でアジメと呼び続けていました。

小学校に上がり、物心ついたときには自分が在日であるとわかっていました。子ども会や学校の先生から在日だと言われたことで認知したように思います。それは、「日本には、日本人でない在日朝鮮人という立場の人がいて、その中に私が当てはまるのかな」という感じてした。

小学校高学年の頃、私の幼馴染が、友達の親に「あっち（朝鮮）の子と遊ばないように」って言われ、ひどく傷ついたという出来事がありました。それがきっかけで、その幼馴染から「本名宣言、一緒にしよう」と誘われました。私は、直接差別を受けた体験がなく、嫌な想いをしたことがなかったので、本名宣言について軽く考えており、その幼馴染と一緒に本名宣言をすることにしました。本名宣言をするということを、母親に伝えると「そんな軽い考えならやめとき」と叱られました。

しかし、応援してくれる言葉をたくさん頂きましたので、本名宣言はして良かったと思います。そこから、私は「本名」で生きてきました。

幼い頃は、それほど、自身が「朝鮮人」であることで嫌な想いをした記憶はありませんでした。家の経済状態が「朝鮮人」であることと関わっているかどうかなんてわかりませんでしたし、私と同じように子ども会に来ている他の子どもたちの家も、私の家と大して変わらず貧乏でした。とりわけ、私が知っている人たちがほぼ自分と同じ在日という立場で、そこしか知らなかった中で何も知らないまま育ったように思います。親や地域の青年たちの辛い体験やしんどい思いもあまり知らないままに、地域の中で可愛がってもらいながら育ちました。

小学校も中学校にも、私と同じように「本名」の子が数人おり、一緒に「朝鮮人強制連行・強制労働」のこと等を調べる取組みに参加したり、「耳塚・鼻塚」に献花した記憶もあります。しかし、高校ではそんなメンバーとは別れてしまい、学校で本名を名乗っている在日の子どもは私一人になりました。

(3) 日本社会の「現実」を知ることになったきっかけ

小学校・中学校の時は「人権」や「多様性」

を重んじる雰囲気为学校にあったように思います。今思えば、差別について考える機会も、他校よりもずっと多かったように思います。経済的に困窮している家庭や在日の家族を多く抱えた地域だったこともあり、教職員や地域の大人たちの問題意識も高かったのだろうと思います。平和学習もあって、反差別・人権・平和を軸に据えていたことから、「日の丸」や「君が代」について安易に挙げておけばいいなんてことは絶対にしない学校でした。そのような学校で育ったことが人生の出発点だった私が、みんなと離れて通うことになった高校は、今までとあまりにも異なる場所でした。日の丸、君が代、体育教官室には旭日旗や皇国臣民の誓詞などが壁にいっぱい、体育祭の前には全学年クラスの教室の後ろの黒板に、軍歌の替歌である第2校歌が1番から7~9番くらいまで書かれているような学校でした。私は、体育祭の練習でいきなり日の丸掲揚がされ、君が代が流れて号令がかかったときに、あまりにしんどい気持ちになって立っていられなくなりしゃがみ込んでしまったこともあります。中には、私の気持ちをわかってくれた子もいたと思いますが、何も言葉を掛けてはくれませんでした。黒板の軍歌を消しても、誰もわたしを責めはしませんでした。翌日には黒板の軍歌は復活していました。

心配した母親が、先生に話をしに学校に来たとき、数学の先生が私たち親子に聞こえるように大きく「こんな学校ってわかって入ったんやろ。嫌なら来るな」と言いました。担任の先生は、私に「開会式には来なくていい」と言うだけで、助けてはくれませんでした。

体育祭の応援合戦は、大半のクラスが軍国主義的なパフォーマンスで、そのような催しに自分を殺して参加することもできず、一人で遠くにいますかできませんでした。

そのような高校でしたので、高校には本名で通っ

ていたのですが、日本人でない自分がひとり異質な存在のような気がして、学校では孤独を感じていました。

高校1年生のとき、私は、外国人登録手帳を作り嫌々ながら役所に行きました。当時は、手続の際に、左手人差指の指紋を押さなければならない制度になっており、私も例外なく指紋を押しました。そのときに、改めて、自分が管理の対象である「外国人」であることを突きつけられた気がしましたし、なぜ、指紋を押さなければならないのかとあまりに理不尽で、幼いながらもすごく嫌で涙が出たのをはっきりと覚えています。

外国人登録の手続をした翌日、私は、クラスの中で「あんたら、こんなん知らんやろう!」と外国人登録手帳を自分の机に投げつけました。行き場のない気持ちでいっぱいの私に、周りはキョトンとするばかりでした。私自身が体験し知ってきたことと、周りが知っていることが余りにも違いすぎて、そしてその違いをさらに見せつけられた気がして余計に孤立した気持ちになりました。

しかし、外国人登録手帳を投げつけた後、同じクラスの女の子が、誰もいないのを見計らって私に近づいてきて「あれ外登証(外国人登録証明書)やろ」と言って手紙を渡してきました。手紙の中には、彼女が私と同じ在日であることや、自分は絶対にそのことを友達に言えないこと、そして、私が本名を名乗っていることを偉いと思う、自分には出来ない…等と言うことが書かれていたのです。

私は強い衝撃を受けました。その子は、いつも日の丸をあちこちに描いたりして、周囲に日本人であることを強くアピールしていたような子でした。私は、日本社会の現実を、感覚としては全く知らないまま育ってきたのだと、その時わかりました。日本社会の現実を知らなかったというのは、私が理屈でなく実感(本当の意味で)として在日を知

らなかったという意味です。私は、それまで本気で隠していた在日の人たちの気持ちや存在に気づいておらず、だから「アジメ」と呼ぶなと叔母が言ったことにどんな思いがあったのかにも気づかないままでした。幸か不幸か、隠さなくて済む環境にいたので、新しい高校生活の環境に初めて自分が混乱し、周りと違う「在日」である自分の感情にとらわれていく初めての経験をしていたと思います。周りの人を責めて八つ当たりのことをした自分自身がすごく気づきのない存在であったという実感をもち、ひたすら恥じました。

おかしいくらいに「日本人」であることをアピールしていた子が「在日」だと私に打ち明けてきたことに、表面で見えていること（彼女のことを日本人と思っていたので）ではわからず、どうしていいかわからなくなりました。

(4) 識字教室でのアジメ達との出会い

私は、短い期間ですが、社会人になってから、一世のアジメ達が集う識字教室に関わったことがあります。一世のアジメたちは、日本語の読み書きもできないまま、苦勞して子どもを育て、年老いた後に、やっと自分の時間が出来て教室に通っていました。アジメたちは、失った若かりし頃を少しでも過ごそうとしていた気がします。日本語を学ぶこと以上に人とのつながりを求めて識字教室に通っていた気がします。

識字教室では、同じ在日一世同士、母語を交えながらの会話もありました。アジメたちは、若い日本人の先生や、私のような在日の若者との関わりを楽しんでいました。アジメたちは、激動の戦争の中で、何故自分たちが朝鮮半島を離れなくてはならなかったのか、そんなことをじっくり考えたりしなかったと思います。戦時下であったことに加え、男尊女卑の考えもあり、生きること、子どもを

生かすことを、字も読めず書けず、言葉さえも難しい中で乗り越えた立派なオモニ（母親）たちです。精いっぱい暮らしてきたと思います。

日本は、私にとってはどれ程思っても異国です。かといって、日本で生まれ育った私にとって、朝鮮半島も私の故郷だということにはなりません。私の故郷はどこだろうと考えると、それは、朝鮮半島でも日本でもなく、一世のアジメたちこそが私にとっては故郷だと思っています。

私は日本国民ではないけれども、皆さんと同じく日本社会で生きていく者であることを自覚しているつもりです。

そして、ゆくゆくは私のような存在が大切にされる社会、一人一人が豊かな違いを発揮できる未来に近づくように、日常の関わりを大切にしてきたつもりです。

会社では「韓国人は嘘つきだ」などと罵る文章が配布されましたが、このような文書は、一世のアジメたちをも冒瀆するような言葉であって、私の気持ちはひどく傷ついています。

(5) 結婚と新しい家族

私は日本人男性と結婚しました。連れ合いと出会った時にはすでに私は「本名」だったので、私が日本人でないことを知った上での交際です。連れ合いは、私の実家にもよく来ており、私のきょうだいとも交流がありましたので、私の家族は、連れ合いとの結婚について不安はなかったと思います。しかし、連れ合いの両親は、在日との結婚にはきっと不安な気持ちがあったと思います。連れ合いの両親は、日本社会に差別が根強く残っていることをよく知っていました。ですので、子の結婚にあたって、「日本人」との結婚であればしなくて済んだ心配と葛藤をしていたと思います。私に対して、日本国籍の取得と改名という無難な選択を

してほしいと思っていたと思います。連れ合いの両親にはしんどい思いをさせてしまいました。孫の名前や国籍のことで同じような心配をさせてしまったとは思いますが。

しかし、結局、私は、名前も国籍もそのまま生きてきました。ありのまま受け入れてくれており、私も孫も大事にしてくれています。

私が、国籍も名前も変えずに生きてきたのは、「私が私であるため」に選択したことです。私は、生まれたときから「韓国籍」であり、その事が原因で不幸につながるようなことがあるのはおかしいと思っていました。もちろん、現実には異なることも重々わかってはいましたが。

しかし、それもこれも、自分が「在日」としてこの日本で生きてきた証になったのも事実。その中で人と出会ってきました。大切にしたいと思っています。ただ、だからこそ子どもの名前は、音も意味もすごく考えて、なおかつルーツにかかるようにと、連れ合いと「人名辞典」を使い、考えに考えてつけました。ですので、高校の入学式で、PTAの人に「すごく素敵な名前」と言ってもらえたときは、本当に嬉しかったです。それに、子どもの名前で、これまで在日の存在に気づいてこなかった人が気づくことにつながるのであれば、「勇気を絞って告白する機会を伺って」ということから少しは解放されるとも思いました。自分が一度は相手に名乗ったという自覚をもって接していければ、自分の存在を誤魔化すことなく、在日であることを少しは出していきやすいと考えました。

あとは、子どもが、大切な人に私の存在を偽らないで済むように、という思いもあります。もし、偽られたら、私はとても傷つくと思うし、本人たちが一番傷つくとも思います。裁判までして止めたかったのは、これから我が子が社会に出たときに、私が経験し、経験しているようなところに行かせた

くないし、もっと個人が尊重されるところに送り出したいと思ったからでもあります。

私は、会社に申入れをした頃、とても神経を使っていました。子どもたちは、受験を控えており、絶対に負担を感じさせたくないと思っていました。ですので、子どもの前では結構気張り続けていたと思います。「しんどくしてはいけない。不安にさせないように。」と。できるだけ陽気に、どんと構えた感じで対応していくように、日常を崩さないように、意識してきました。子どもの進学する高校についても、私の過去の経験もあり、結構調べたりしていました。入って実際に訪れるまでは不安で仕方がなかったです。

私がこの裁判を起こす際、連れ合いの両親であり私の「お父さん」「お母さん」でもある二人には、「また大きな心配をかけることになりました。」と伝えました。今もただただそばで支えてくれています。

私をありのままに受け入れ支えてくれている大切な家族達もまた、私と同じように、「優しい社会になってほしい、子どもたちが差別に晒されず、素直に自分を生きていけるように」と願い、そのために私を理解し応援してくれいると思います。

子どもたちは、私のことを「オンマ」と呼び、父親のことを「父ちゃん」と呼んでいます。私を「オンマ」と呼んでくれることは、私のひそかな喜びです。私のわがままかもしれませんが、私のルーツが大切にされているような気持ちになります。

裁判を決心した後も、提起する前と提起後しばらくは、離婚することも真剣に考えました。形式だけでも、子ども達を私と関わりのない者としておいたほうがいいのではないかと考えてしまいました。訴訟を提起したことで、私の子どもがどんな目に遭うだろう、この訴訟が子ども達の将来に影響したらどうしよう、負担になるかもしれないと悩み続けました。理屈ではなく「在日」であるということ

を負い目に感じてしまうのはどうにもしようもない事実です。

第2 入社した経緯と入社当初の職場環境

1 入社した経緯

私は、結婚を機に、以前働いていた〇〇〇の仕事を辞め、しばらくは子育てに専念していました。その後、将来的な不安もあり、再度働き始めようと考えました。

2002年2月頃、会社（当時は「フジエ務店」）の〇〇〇の募集案内を見て応募しましたが、確か、一旦、採用を断られたと思います。後日、会社から「人がすぐに辞めてしまったので面接に来ませんか」と連絡があり、面接を受けることになりました。面接では、「『筋交い』という言葉は知っていますか？」等建築の基本的な用語の知識を尋ねられた記憶はありますが、会社の理念などについての話はありませんでした。

その後、私は2002年2月14日に採用され、現在まで16年以上働いています。もちろん、応募時の履歴書には本名を書いていますので、私が在日であることは、会社は当然わかっています。また、何らかの拍子に選挙が話題になった際には「私、（外国籍だから）選挙権ないねん」等と話したこともありました。私が社内において在日であることを隠すようなことはなく、機会があれば普通に話すようにしていました。

2 入社当初の職場環境

入社当初は、私を含め2,3人で〇〇〇の仕事をしていたのですが、その後、従業員がどんどん増えていきました。従来外注を交えていた業務を、社内でするようになっていき、建築基準法上の計算だけでなく、より高度な耐震の計算なども増え、仕事もどんどん増えていきました。

社当初は、訴訟で問題となっているような資料が配布されることはありませんでしたし、パートまで感想文を書けと言われることもありませんでした。また、回覧される社員さんの感想文も、業務に関する内容が中心でした。

会社は、正社員だけでなくパートにも健康診断を受けるようにしてくれ、また、子どもの急病や行事などで休まざるを得なくなっても、遠慮することなく休暇が取れました。ですので、子育て中の私としては、とても働きやすい会社でした。会社が合併する前は、女性の社員さんと「お疲れ様会」と称して一緒に飲みに行ったこともあり、社内の雰囲気の良い働きやすい会社だと思っていました。

第3 資料配布の始まり

1 入社当初

入社当初の数年間は、年に2,3回程、会長が経済問題に対して総理大臣や日銀総裁といった方々に意見表明をしたというような内容の資料が回覧されたり、松下幸之助氏の「後継者に関する考え」について配布された記憶はあるのですが、資料の回覧の内容や頻度はその程度でしたし、基本的には資料の「回覧」であって、「配布」はほとんどなかったように思います。

2 会社に対して疑問を持つきっかけとなった書籍

会社に対して疑問を持つきっかけとなった一つは、会長が回覧の資料において薦めていた「おじいちゃん戦争のことを教えて」（中條高德著、小学館文庫）という本を見たことです。この本は、陸軍士官学校に入学し戦地に赴く前に終戦を迎えた著者が、孫娘からの質問に答える形式で戦争について語るというものです。

私は、その本を、戦争下の悲惨な経験に基づき戦争を否定する本だと思い、書店で手にとりま

した。私は、会長が薦めていたこの本を、書店で立ち見をして、戦争を肯定的に描いた内容であるとわかり、初めて会長の考え方を知り、「こんな本を会社で薦めているんだ。会長はこんな考え方をする人なんだ。」と驚きショックを受けました。当時は、まだ「薦めている」に留まっていました。もっとも、その後、この書籍は2013年頃にコピーされて全社員に配布されています(甲24の111頁等)。

3 社内の雰囲気の変化

私の記憶では、入社して数年してから、徐々に、会長に対して、些細なことでもお礼をいうような雰囲気ができあがっていったように思います。もらって当然のお給料でさえも、「遅れずに頂いている」「今月もお給料をありがとうございました」等の感謝を述べる感想文の配布が増えていきました。

そして、資料の配布に対しても、感謝の気持ちを述べる感想文が増えていきました。会長に感謝を述べる感想文が大量に配布され、まるで社員達が、感謝の言葉を競い合っているように見えました。

配布された資料は受け取らないわけにはいかないのですが、内容に異論を唱えることもできない雰囲気ですので、職場では配布資料についての話題などは極力避けていました。

4 配布資料を集めだしたきっかけ

(1)「日狂組の特別授業」

2013年5月からは、被告らから配布される資料を捨てずに残すことを心に決めました。その大きなきっかけは、全社員に対して「日狂組の特別授業」(晋遊舎)というマンガのカラーコピーが配布されたことでした。

なお、同様の資料が配布されだしたのは、決してこの時が初めてではありません。それまでに受けた苦痛や居たたまれない感覚がこのマンガを目

にしてしまった時に溢れてしまったのです。その時は、訴訟をするなんて思ってもいませんでした。ただ、いつかのために資料を残そうという思いだけでした。

(2) 労働基準監督署への相談

2013年10月頃、資料配布や教科書展示会などに参加させるような呼びかけをなんとか止めさせてほしいと思い、配布された資料をリュックと手提げ2袋に詰めて労働基準監督署に行きました。対応してくれた労基署の職員さんは、持ち込んだ資料を見て「これはひどい」「信じがたい」などと言ってくれました。しかし、「前例がなくてどうしたものか」ということで、上司に判断を仰いでみますと言って奥のほうへ行きました。窓口で希望を持って待っていたのですが、残念ながら、上司の方が出した答えは「会長の表現の自由・思想信条の自由。規制(法律)もない。」というものでした。資料を配られ続ける労働者・強制させられる労働者側の想いは入る余地が無いようでした。労基署は労働者の味方だと思って、助けを求めてきたのですが、手を差し伸べてはもらえず、とてもしんどくなりました。

労基署の職員は、私に、「資料配布を辞めてほしいという相談があったことについては会社に伝えることは出来るが、その場合は、あなたの名前を会社に告げなくてはいけない。何より強制力はない。」と話していました。さらに、「一人で会社に言いに行かないほうがいい、絶対に一人では行ったらダメ。一人で行動して、もし辞めさせられるようなことがあれば対応は出来るかもしれないけれど、現状では何もできない。」とも言われました。

私は、「今は無理でも、今後何とかして対応できるように変えてほしい、と上の人に伝えてほしい」と思い、いくつか資料を渡して労基署を出ようとし

たのですが、労基署の入り口や階段のポスターに「円満な解雇の相談に乗ります」といったものがあったことが頭をよぎって、「自分は危険なところに來てしまったのではないか、会社の人がいるんじゃないか」と思い出し怖くなり、「來たこと自体を無かったことにしてください」と言って事務所を後にしました。

もし、この時に労基署が動いてくれ、会社の行為に歯止めをかけることが出来ていれば、その後の配布や動員もなくなって私の心の傷が大きくなりずに済んだのではないかと思います。「労基署が動いてくれているならば、私は職場で大切な思いを踏みにじられずに済んだのではないだろうか?」「その後の数年は違っていたのではないだろうか?」と思います。しかし、労基署は、雇われる側の一人の訴えよりも、力ある側の「自由」を擁護しました。街頭でのヘイトスピーチを見守るような警察官と同じように、そんなつもりはなくとも、結局私は守られず、行為はその後も繰り返し繰り返し続くという絶望的な状況でした。

5 教科書アンケートへの動員

教科書展示会への動員は2013年から始まりしました。それまでは、配布物の受容や配布物への感想文、社員さんの業務日報等の資料を受領・閲覧しなければならないという「受け身」の話であったことが、「教科書展示会への参加」という、私の意思に反する行動を能動的にさせられることに進んでしまいました。

私は、2013年の教科書展示会へのアンケートに参加する意思は一切なく、参加するはずではありませんでした。ですが、ある日、「車の乗合せ表」が送られてきて、そこに自分の名前が入っていたのを見て、参加させられることになってしまったことを知り、大変驚きました。振り返ってみると、

以前、正社員のみ参加する設計会議の中で提案された「教科書展示会への取り組み」に関する音声データを聞くようにとの指示メールが流れたのですが、私は「業務と関係がないし聴きたくない」との気持ちがあったので無視してやり過ごしていたのです。同僚に聞くと、当該音声データの最後に、「教科書展示会のアンケート記入に参加したくない人は何時いつまでに副部長に直接言うように」という内容の録音が入っていたとのことでした。私は、その録音を聞いていなかったため「参加する」とみなされて乗り合わせ表に組み込まれてしまったのです。ですが、仮に録音内容を知っていたとしても、断れたかどうかは自信がありません。

「岸和田展示場は必ず行くようにする(可能な限り他の展示場も回る)」との雰囲気が出た社内に出来上がっていました。当初は、会社の制服のままでもいいという指示であったのが、いざ行く直前になって、「フジ住宅の人間とわからないように私服に着替えるように」とか、「ブルーリボン(北朝鮮拉致被害者救済活動のバッジ)を付けている方で日の丸がある分は外すように」などといった指示が出回り、『反日左翼』らに書き換えられないようにボールペンでアンケートを書くこと」やら、「会社が提示したマニュアルに沿ってかくように」などといった、会社からの細かな指示のもとに教科書展示会に行くことになりました。

会社の業務とは全く関係ないにもかかわらず、教科書展示会開催期間には、毎日毎日、展示会に行きアンケートを書いてきた従業員達の報告がフィードバックされ、会社で変な盛り上がりが見られているようで、とても怖くなりました。

こんなことをさせる人や、させられた人達が記入したアンケートが、大阪の子ども達が使う教科書に影響力をもつとしたらと考えると、とても恐ろしくなりました。しかも、会社が、社員に示したマニ

アルには「『日教組の先生には教えて欲しくない」と近所の人も言ってます。』と書くように。」といった無茶苦茶な内容まで含まれており、その通りの記入を促す指示が事細かく書かれていました。

まるで、兵隊として最前線に立たされた気がして本当に怖く、個人の良識が通用しない怖さを感じました。

当日、私は、他の社員らとともに、午後から会社の車に乗って岸和田の展示会に行きました。会社からは、「岸和田の展示会には必ず行き、その他にも回れるだけ回ってくるように」との指示がありましたが、私は展示会で会社の兵隊のように動かされることがあまりにも辛く、その他の展示会に行けるような気持ちの余裕がありませんでしたので、「次の会場に行く」と終業時間を回ってしまう」という理由で不参加を申し出て、会社に車を一旦停めてもらい、帰宅しました。

教科書展示会の動員が終わった後、配布された音声データを嫌々ながら確認すると、副部長が「この取り組み（教科書展示会への動員）は、日教組 VS フジ住宅の愉快的仲間たちである」などといったびっくりするようなことを言っていました。いつの間に、私や同僚は、会社の上司の兵隊になっていたのか、そしてよく知らない組織を敵として戦わされることになったのか、会社の業務となんの関係があるのか…従業員みんな疑問を持たず、持てないようになってしまったのか、と愕然とし、会社への不信ばかりが募りました。このままだと私も会社の兵隊の一員にされてしまうと思いました。

それ以上に、在日であるがゆえに黙っていることで、「日狂組の特別授業」の「金さん」のように、利用され消費されるのかと考えると恐ろしく、とにかく、会社で置かれた自身の状況をどうしたらいいか考えつくまで、配布された資料をできるだけ保管することを決心しました。

資料は大量です。紙もあれば CD・DVD や書籍もあります。紛失した分もあります。でも、全て会社で私たち従業員に対して配布・示されたものです。

展示会はその後も2014年、2015年も続きました。

2015年の夏に行われた3度目の教科書採択への動員では、首長や教育長へ書いた手紙のコピーや、コンビニから送付した証を上司に報告する流れができており、全社員配布資料として配布され、従業員らにフィードバックされていました。手紙については、内容のお手本などが示され、あとは少しアレンジして投函するだけという状況でした。そこまでされたら、「忙しい」「難しい」などの理由で断ることができず、逃げ場がないと思いました。

第4 私の精神的苦痛

1 民族差別的な資料について

2013年～2016年頃をピークにして、会社では、「日本人がすごい」ということと対になって、韓国人あるいは韓国は嘘つきであるなどと書かれた文書が配布されました（甲23・182～187頁等他多数）。

これらは、「慰安婦」の問題と関連して、「慰安婦」が韓国（人）のねつ造・嘘だという文脈で語られることも多いです。また、いわゆる「嫌韓本」「嫌中本」が全役職員に配布されたこともあります。このような資料・書籍を見ると、自分たちが踏みにじられている、日本人の踏み台にされているのだと強く感じました。

また、このような資料や書籍などを読んだ同僚や上司がそのような書籍や資料についてどう考えているのか、賛同しているのかというような不安が頭をよぎり、同僚や上司が自分のことをどう思っているのかが気になり、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得ない状況

が続きました。

2 「慰安婦」の女性達を「高級娼婦」と卑下するような資料

2013年～2016年頃をピークにして、会社では、会長がその力を行使して、「慰安婦」にされ真摯な謝罪も名誉の回復もされていない女性たちを「高級娼婦」「売春婦」などと蔑み攻撃する文章を、大量かつ執拗に流布するようになりました（甲24の105頁等他多数）。

被害女性たちへの憎悪や蔑視を煽る文章や出版物が配布される度に、また、同じくひどい言葉を綴り、資料への感謝や自己アピールをしている社員たちを見せつけられる度に（甲20の190～202頁等他多数）、苦勞して生きてきたアジメや私の母、そして「慰安婦」にされてしまった被害女性たちの存在を想い、とても苦しい気持ちになりました。

このような資料が堂々と配布されているにもかかわらず、何もできない自分、必死で感情を抑えて会社にいる自分に、吐き気と怒り、憎しみと絶望が湧くばかりでした。「同僚らも、私と同じ雇用されている弱い立場だから、彼ら彼女らを責めることはできない」と繰り返し自分に言い聞かせるようにしてきました。しかし、そのせいで、同僚にも私が抱えているしんどい気持ちを言えませんでした。私もみんなと同じ雇われる側の弱い立場だということで、会社に対してものを言うことができませんでした。同僚も同じように会社に対してものを言えないのだと思うことで、自分の気持ちを慰めてきた気がします。会社と従業員とでは、立場に差がありすぎて言えないのが普通です。

3 戦争を肯定するものや「正しい歴史観」の内容のもの

「慰安婦」に関してだけではなく、日本の戦争責任について言及するものや、戦時中の権力のあり方等を反省し過去を教訓とする意見を馬鹿にしたり、攻撃的な感情を煽る資料も配布されました（甲22の1237頁等他多数）。また、国に命まで捧げる奉公精神や「愛国」をたたえるものも大量にありました。今でも、「特攻」を美化する資料や、特攻隊に触れる研修、靖国神社および遊就館への呼びかけは続いています。

会社の事業内容と結びつきようのない「徳育」「正しい歴史観」に関連する資料が大量に配布されることが常態化していくうちに、徐々に、太平洋戦争を「アジアの為の正義」と肯定するような感想文や、子どもの学校教材に対して「自虐的」とであると報告するようなものまでが抜粋されだし、ついには、「戦争してくださってありがとう」という感想文が経営理念感想分に選ばれるに至りました（甲19の99頁等他多数）。今振り返ってもとても衝撃的で、今でも頭の中をグルグル巡ります。

その他にも「沖縄の米軍基地に反対する人たち」「集団自決の軍の責任を追及する人たち」「はだしのゲン」、それだけでなく、会長が気に入らないメディア、キャスターや俳優、芸能人らに対しても、国連や弁護士会に対しても、「反日」として攻撃する意見ばかりが配布されるようになりました（甲20の100～101頁等他多数）。

4 資料との関わり方

配布資料を読むととてもしんどく辛い気持ちになるのですが、社内でどのような資料が配られていて、どのような資料に周囲の人たちが感化されていくのかと思うと、辛くてもしんどくても見ざるを得ませんでした。読んだ資料は捨てることもありましたが、家に持ち帰って子どもに見せて愚痴をいうこともありました。今では子どもにはひどいことをし

てしまったと後悔しています。資料が配布される度に感じる苦痛は、2013年に「資料を捨てずに残そう」と決めて弁護士に相談に行くまで、我が子に吐き出して受け止めてもらっていました。子どもたちは、急に泣き出し会社の悪口を言い続ける母親に、どうしようもできず困惑して何もできず、おさまるのを待っていたり、私に触れないようにしていました。時々、私が子どもの前でやっている振る舞いが虐待に思え、本当に辛くしんどかったです。ですので、子どもたちは、私がか会社に申入れするなどの「行動」をすると決めた時、「前を向けてよかった」と、ほっとしたと思います。

この裁判が始まってからは、私や私を支えてくださる人達を攻撃するような文書までもが配布されるようになりました。そのような資料はなるべく見ないようにしていますが、それでも、気持ちが耐えられそうなきには目を通すこともあります。そして、資料の内容を知れば知る程に、繰り返し傷つき、会社への不信感を強く抱くようになりました。会社や会長がやっていることは、業務内容とは関係のない、「不都合な考えを持つ人たちへの悪口と罵りを広める行為」です。

そんなものを職場で配布され続けることや、そこに同調する従業員の感想文を見ざるを得ない状況に置かれていることに、そして、その攻撃が「私に向けられているのではないか？」と感じても黙って受け取り続けることしかできない現在の状態は、「虐待」ではないかと感じることもあるくらい、辛くしんどいことです。

会社は、戦争の被害者である女性や、更には、中国・韓国を嫌悪したり（俗に言う、嫌中・嫌韓）、戦時下での人助けを過度に美化したりする「学者」や「ジャーナリスト」といった有名人に対して、従業員共済会所有の会社株式が出資された社団法人名義で寄付まで行っていました（甲

111～115）。その報告が全社員へ配布されるうちに、「会社の上層部の人たちが下の者に教えようとする日本の『美しさ』や『謙虚さ』とは何だろう？『慎ましき』とは？上のやることに疑問を持たず、逆らわないだけでなく、勤める会社のお金がどこに使われても、国のため、子どもたちのため、自分たちの代わりにしてくださっていると感謝することなのかな」と思うようになりました。

私は、2012年1月頃、会社に対し「部門長会議抜粋」という資料について、配布不要の届けを提出しました。その資料については、すでに裁判所に証拠として提出しております。配布不要という意見表明をすると会社に目を付けられるかもしれないという恐怖はありましたが、受け取りを拒否することで、「えげつないその内容を読みたくない、許容していない」というアピールだけでもしないと心が腐りそうでした。

社内で配布された資料を見て、絶望的な気持ちになるだけではありません。このような資料が社内で配布されることに異を唱えないどころか競うように賛同する社員たちの感想文も配られたことで、従業員の中にも、実は私のような存在を批判的な目で見る人もいるのではないかと思うようになり、言いたいような不安に襲われるようになりました。

今の社会では、お金さえあれば、自分の手の中にある会社で、配下の人間たちに、「嫌」「反日」「ねつ造」「嘘つき」「国賊」「非国民」「あほ」「低レベル」「売国奴」「売春婦」「娼婦」「人間性の低い」等といった言葉をばらまいてもいいのでしょうか。受け手がその言葉にどれほど傷つこうが、不快や恐怖を感じようが、表現する勇気や見通しを持たない立場にある者は、我慢したり諦めたりしなければならないのでしょうか。

5 直属の上司の感想文

その中でも、私の直属の上司が「韓国・韓国人は嫌い」というようなことを書いているのを見たときのショックは忘れられません。その上司は、かつて、私が業務に関することでお礼を言った際に「仕事だから当たり前のことをしただけですよ。あなたがお礼など言わなくていいですよ。これから仕事頑張ってください」と言ってくれた上司であり、私は感嘆していました。人を思う気持ちを待ち得た人だと、勝手に感じていました。そんなふうに言っていた上司が、本心で思っているのかわかりませんが「韓国・韓国人は嫌い」と書いていて、「彼は変わってしまった。変わらざるを得ない状況に追い込まれてしまった」ということに恐怖を感じました。その上司は、仕事上ではとても頼りにされていた印象でしたので、そんな人物の言動が部下にどう影響していくのかと思うと不安いっぱいでした。

第5 職場環境の悪化

1 仕事への愛着や誇り

私は、住まいに携われる今の仕事が好きです。お客様が、安心して日常生活を送れるように、自分が携わっている業務の中で少しでも力を尽くしたいと思っています。お客様によい住まいを提供することに良心とやりがいを持っている人たちと一緒に働いていたいと思っています。この仕事はとてもやりがいのある仕事ですし、家を作るという作業に関わることができていることはとても誇らしいことです。私は、会社において、過去に、パートのサブリーダーに指名されていたこともあります。

しかし、その後、業務とは関係のない「精神的、観念的なことに関わる研修」等が比重を占めていくようになる中で、率先して関わらない態度が反抗的に映ったのか、その任を解かれました。そして、現在では、会社の「経営理念」の理解実践

が評価の結果につながっているのか、何年働いても、仕事の中身が濃くなっても評価されることは無く、一切昇給は望めません。

2 資料配布と行動要請に異を唱えた従業員の存在

資料配布と行動要請に対し悲痛な訴えをした私とは異なる立場の元従業員についての感想文は、すでに裁判書に提出したとおりです（甲90）。残念ながら、彼が職と引き換えにして伝えたその想いは、社内では全く響かず、逆に従業員が批判的になることを牽制し抑制するのに使われました。返り討ちにあった人を目の当たりにし、職場に対する恐怖が増しました。「会社では絶対に意見してはいけない」と萎縮する日々でした。

感想文によれば、この従業員は、当初、「身内が倒れた」と言って早退し、翌日から無断欠勤を続け、そして結局メールで退職を表明したということでした。会社の彼に対する評価は、「誤解曲解自己完結で、『聞けばいいだけ、言えばいいだけ』をしないままで過去に辞めた人同様、辞めると決めてからメールに書かれていた」と書かれています。

辞めることを決心してからしか会社に異を唱えることができなかった彼の切実な思いでさえも、社内では受け入れてもらえず、「『会長が従業員のためにしてくださっている』と思えないのは、誤解・曲解・自己完結であり、上司や会長に『聞けばいいだけ・言えばいいだけ』をしなかったその従業員が誤っている」という評価になりました。会長や会社から与えられることが「正しい」という前提しかありません。

資料配布や行動要請にひどく傷ついたら、職を賭してあげた声でさえ、このように資料に使用され、従業員に見せしめにされ、会社に都合よく使われ

るのかと絶望的な気持ちになりました。

そして、このことが提訴してなお働き続けることを選ぶ一つの要因でもあります。私が辞めた後に、従業員への「教育」のために私自身を絶対に利用されたくないと痛切に思います。

3 ある社員さんとのやり取り

もっと以前ですが、ある社員さんが、私が資料を受け取った時のこわばる表情に気づいていたようで、「会長のこと好きじゃないの?」と声を掛けてきました。

嘘がつけない私は「答えたくない」といいましたが、その社員さんがどうしても聞きたいというので、「絶対に誰にも言わないで」と念押しした上で、「配布物についておかしいと思う。それに、私はご存知のとおり在日で、正直すごく嫌だ。気分が悪い。」ということ話をしました。それでも大分気持ちを抑えて言ったつもりです。私の言葉に、その社員さんも「中国人や韓国人を十把一絡げにして批判する資料の配布はおかしいと思う」と、本当の気持ちを聞かせてくれました。しかし、会社ではそのような意見をおおびらに話せる雰囲気ではありませんので、私たちは、その後、配布資料のことで話はしませんでした。その後、どんどん配布資料の量や内容がエスカレートする状況に、あの社員さんは複雑な想いを募らせたと思います。

その社員さんは、2014年の秋頃に、「自分の知り合いが会長の正しいとする歴史の配布資料等についてあまり芳しく思っていないのですが」「その人は、戦争中は戦争に反対の意思を持ったり口にすると『非国民』と言われ憲兵にひどい目に遭わされるほどの軍事国家だった、日本は民主国家になって自由にものが言える国になったという話をしていたが、会社で教えて頂く内容と違う気がする」というような内容で、遠回しに、配布資料

を受け入れ難い考えの存在について知らせるような内容の文章を、会長への質問会で書かれていました。しかし、その後、会長から「映画DVDを見てもらえばわかる」と言われ、会長が勧める資料をさらに渡され、観るようにと直接言われたようです。結局はその社員さんは「フジ住宅で大東亜戦争が起きた経緯を教えて頂くまでは、東京裁判は、東条氏を始めとするA級戦犯を裁くための不公平な裁判であるという認識は持っていませんでした」「会社が紹介してくださったり教えてくださることを、少しでも吸収して、知識を高めたいと思います。」というような、会長から配布された資料に感謝しているかのような感想文を書いておられました。結局、どのように意見しようとも、結論は既に決まっていて、会長に何を言ってもわかってもらえない、資料配布行為を止めることはない、とよくわかりました。結局は、従業員は会長の前では無力なのだと知らしめられた気がします。当然その後も配布資料は止まらず、大量に配布されていきました。社内では、「決して上の人の嫌がるようなことにはストレートに触れてはいけない」、「意見を書くにしても表現は練らないといけないし、時には当たり障りのないことに絞って感謝を添えなければいけない」という雰囲気は完成しています。

意見する相手は会社のトップであり、会社の全ての権限を持つ人です。だから、はっきり異論を唱えたらどうなるかは想像できるし、遠回しにごまかせば逆に丸め込まれてしまうのだと思ったことがあります。だからこそ、辞める覚悟でなければ言うてはいけないと余計に強く思いました。特に私は、在日だから余計に攻撃の対象になると考えていました。今回の訴訟についても、私が職場を辞めたら「金目当てだったんだ」という風に持って行くよう書かれて配布されると思っています。辞めたら、何を書かれても私にはわからないので書きたい放

題ですし、見せしめとしては、好都合だと、過去の経験から強く思います。

4「皆が会長を支持しているわけではない」と信じるしかない

同じビルで働く人全てが、会長が配布する資料や促される行動に本気で自らも同調し、そのような考えで普段から生活し、「自虐史観」から解放されるために行動するような人たちであれば、一緒に働けなくなっていました。

しかし、私の周りには、どちらかといえば、資料配布に疑問を持っていても、私同様に会社に言えないまま、賛同したり、参加したりした人が何人かいたと思います。「教科書アンケート、言われたとおりに書くの?」と聞いた私に「そんなことしたら、在日の友達なくす。」と言った人(その従業員はもういませんが)、「教科書アンケートは行くけど、書く内容は本当に自分が考えて書く」(他の人と一緒に監視されていそうな感じの中書けたかどうかは聞いていませんが)といった人、また、「教科書アンケートで、マニュアルを一言一句そのまま書いたら、教育委員会もおかしいってわかってくれるのではないか。」という人もいました。

でも、みんな私同様、自分達が、実際には会社に意見できない弱い立場だということを理解していましたし、会社に意見するということに労力を使うことは、無駄な時間と気苦労にしかならないこともわかっていました。

そのような中で、上司の影響を受けて韓国人等に対して憎悪感情を持つ人が増えていくのではないかという不安の中で、同僚を信じて自由に話すことができない状況です。

5 会社での評価システムと評価表で書かれた私へのコメント

会社には、一番下位の従業員でも上司や役員らに対して評価をし、点数付けとコメントを記入することが出来る「360度評価システム」というものがあります。

評価表には、記入者の上位役職者にしか見ることのできないコメントを書き、点数評価をします。「360度」というのは、管理する側にとっての360度ですので、例えば、私に対する評価表については、誰が評価を書いたかもわかりませんし、その書いた内容も知ることが出来ません。そのシステムが始まって数年間は、家に持ち帰って悩みに悩みながら業務に関しての部分に絞ってこなしていましたが(正直、これをする意味がわからないままに厭々ながら仕方なく自分のプライベートを犠牲にしていました)、ここ数年は、自分のこと以外は書かなくなりました。結局、評価表をあまり付けないという点でも評価は下がっていったのではないかと思います。

私が評価表の使い方を実感したのは、提訴に踏み切る契機となった退職勧奨の時でした。300万円を持って会社を出てはどうかという「いい話」とセットで、評価表のコメント(誰が書いたのか、ホントに書かれていたのか、何を根拠にそういうことを書かれたのか、一切わからないコメント)を、直属の上司を通じて告げられました。評価表では、私は「人間性の低い方」「人によって態度の違う方」「自責で考えない方」であると、何人もの人が書いているとのことでした。

この時の評価表で評価する期間は、ちょうど私が会社へ改善申入れをし、弁護士会へ人権救済申入れをしたことについて上司から色々と言われたり、今まで指摘されたことのなかった「ミス」について、書面を書くよう迫られたりしたことを、強くお

断りしたことが、雰囲気として周りに知れた頃でした。

きっと、上から言われたことを拒否する私は、周囲からすると「異端者」に映っていたと思います。私も変な空気になっていることは刺すように感じていました。でも、一度受け入れてしまえばその先ずっと、同じようなことで書面等を書かされ続けることになるかもしれないという恐怖から、必死で抵抗するという選択肢しかありませんでした。

周りには反抗的な人物として認知されたのだと思うと、評価表とは本当に恐ろしいツールだと実感しました。その頃から、私を取り巻く雰囲気は明らかに変わったところもあります。本当に周囲の従業員らによって書かれていたとすれば、おおよそ誰が書いたのかは予想がつかしました。だからこそ、精神的に結構こたえました。しかし、そういう風に持って行こうという力が必ずあったと思いますし、私が思い違いをしている可能性も否定しないようにしていました。もっと言えば、思いもよらない人が書いていたかもという可能性に恐怖も感じていました。

明らかに後ろ向きにしか資料を受け取らず、「経営理念」勉強会への参加も後ろ向きであり、（実質強制で始まった）経営理念勉強会のテープ拝聴会の感想文も強制されない限り書かないという私に対する評価は、「経営理念の理解実践のできてない従業員」というものでした。

会社の意のままに動かず、異を唱える者は、「経営理念の実践が低い」ので、昇給もほとんど諦めています。

6 提訴後

裁判を提起してから後の期間にも、多くの人が会社を去りました。会長を賛美し、会長の考えに沿うような研修（知覧研修や靖国神社・遊就館研修等）等を他部署に先駆けて実践して褒められ

ていた管理職の方、会長質問会において「特攻」思想になぞらえたような発言をして喜ばれていた方なども、気が付けばいなくなっていました。会長への感謝の表明等は表面的なものだったのかもしれませんが。

私と共に働いてきた人達も、何人か会社を去っていきました。中には、訴訟を提起した従業員が私であることに気づき心を痛めた人や、訴訟に複雑な感情を抱いた人もいました。

そして、この裁判の支援をお願いする署名用紙に名前を書いて置いてってくれた人もいました。誰が見るかもわからない署名用紙ですので、怖かったと思います。裁判所に提出されるだけで、被告らに見られることはありませんが、それでもやっぱり怖かったと思います。私に謝る必要などないのに、「会長の行為はおかしいとは思いますが、無責任に同調もできない。力になれずにごめんなさい。冷たいと思われるかもしれないけれど、パートだし嫌になったら辞めたらいいくらいの気持ち。労働環境が良くなればいいとは思いますが、行動する労力や、行動を起こした事による不利益を考える。もし、お金を握らされて退職させられようとしたら確実に辞める。やっぱり自分を守りたい。一人で苦しんでいるのを見るのは辛いけど、ごめん。また明日から仕事がんばってね」と去っていった人。その言葉を聞き、私はとても辛くなりました。お互い分かり合えている部分があるのに、どうにもできないことが、今の会社の状況であることを実感しました。

提訴後には、社内で、私個人への攻撃が始まりました。「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。」と私へのヘイトスピーチを予告するかのようことが書かれていたり、「うまくマスコミを使ってお金目当ての行動だとは思いますが」や「とんだでっち上げ

話に、『はあ!?何言ってんねん!』と本当に腹が立ちます」「人間の浅ましさを目の当たりにしました」などという感想文が良いものとして配布され、私は、「自分を特定され、物理的に攻撃されたらどうしよう」という恐怖心でいっぱいになりました。また、私だけでなく、私の子どもにも被害が及んだらどうしようという恐怖でいっぱいになり、何度もトイレで吐いてしまったこともありました。

7 職場環境が悪化していること

私は、給料をもらい、少しでも生活を楽しみ豊かにするために、そして、社会と繋がっていたいと思い働いています。しかし、業務と関係がなくてもなかなか断れないテープ拝聴会や教科書アンケートへの動員、その他にも（憲法改正や対朝日新聞、河野洋平氏の国会招致のため等の）政治的な署名や、朝日新聞を訴えている裁判の原告募集等、そのようなことが増えていきました。どれほど仕事に関係なくても、もっと言えば仕事の「支障」になろうとも、会社ではブレーキをかける人はいません。その中で「日本の誇り」や、中国・韓国らに対する偏見が繰り返し繰り返し従業員に向けて垂れ流され、それに賛同し応える者が素晴らしいとされ、名誉ある感想文が配布され、自分で考えを選べない雰囲気ができていました。

職場という雇用関係のもとで、使用者側の都合や価値観を「経営理念」や「社員教育」という名の下に、従業員を動かしたり、言葉で表明させることは、しないでほしいと思います。日本の未来の教育を選ぶようなことは、優れて個人の権利と責任でなされるべきであり、会社や上司による管理が及ぶべきではないですし、色んなバックボーンを抱えた従業員が働いている中で、社内にそのようなことを持ち込まないでほしいと思います。

第6 最後に

裁判所に提出した社内の配布資料は、社内の環境を明確に表していますし、そこに書かれている言葉からは、私のような在日や中国・韓国にルーツや関わりのある存在にとっては、沈黙や我慢を強い、自尊感情をひどく傷つけるものです。また、会社や会長と異なる考えを持つことが、時に、私と違う立場の人（日本人や、日本国籍の在日、ダブルの人等）にとっても「反日」とみなされ攻撃される可能性があることを示しています。おかしいと思いながらも言われるままにするしかない社内の雰囲気の中で、私も黙ってきた一人でした。私は、今も、怖さを感じながら働いています。

当初、私は、私の生い立ちや、私の家族等に関することについては一切触れることなく、この訴訟を進めようと思っておりました。しかし、今回、陳述書を作るにあたって、生い立ちなどを話すことにしました。私の生い立ちや経験から少しでも在日のことを知っていただき、私の心が深く傷つけられてきたことが少しでも伝わることを祈っています。

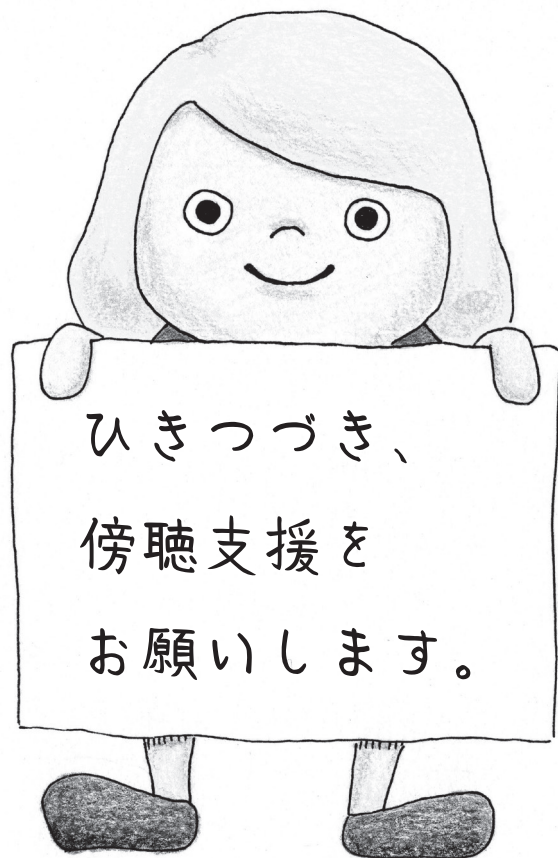
私は、良い住まいを提供する力になりたい、そしてその事で良い収入を得たい、という想いを持ちながら普通に働いてきました。そして、その中で人と繋がって、少しずつ相互理解が進むこと、その事で少しでも優しい未来が訪れますようにと願いながら働いてただけです。決して、お金目当ての訴訟でもないし、「日本」に対して攻撃する気持ちなど全く持ち合わせていません。むしろ、本気で大切にしたいと思っています。私をはじめとする「日本社会に生きる人」にとって、ここは大切な生きる場所であり、会社には、日本社会に寄与する一企業として、人々に寛容であってほしいと祈り、こうして行動に出ることにしたのです。労基署に相談に行っても動いてもらえず、弁護士さんに相談

して会社に改善を申し入れました。ですが、資料の配布は止まりませんでした。大阪弁護士会に人権救済申立てもしましたが、資料の配布は止まらず、退職勧奨をされるに至ってしまいました。最後は裁判所に救済してもらうほかないという状況になり、提訴に踏み切らざるを得ませんでした。

「在日」であることを大切にすることは、私にとっては私とつながる大切な存在を否定しないで受け入れることです。私の両親、私のきょうだい、親戚、連れ合い、連れ合いの両親、家族、

友人、姪や甥。特に、子どもが社会に出る前に、こんなことが会社によって許される社会を止めたいと強く思い行動しました。子どものために、私ができることをしようと思いました。子どもたちもですが、そのほかの周りの人や友人も被害を受けてほしくない。守られてほしいと願っています。友人や一緒に働く人がヘイト感情を育んだり、屈して諦めて黙るのを、そばで見るようなことのない場所を望んでいます。

以 上



さる9月21日に開催したヘイトハラスメント裁判を支える会の総会において報告した、会の活動報告並びに会計報告を掲載します。引き続き、支える会へのご支援、ご協力をお願い致します。

活動報告（2018年8月～2019年9月）

2018年	
8月5日（土）	12時～ JR 鶴橋駅高架下街宣・チラシ配布 14時～ 支える会総会・学習&交流集会
8月26日（日）	10時～ 支える会第29回会議
10月6日（土）	10時～ 支える会第30回会議
10月17日（水）	18時～ 街頭宣伝・チラシ配布行動（京橋）
11月1日（木）	第13回口頭弁論期日（原告側支援者約60名） 支援者集会を開催、会報第13号を発行
11月12日（月）	16時～ 支える会第31回会議
2019年	
1月12日（土）	16時～ 支える会第32回会議 18時～ 支える会新年会
3月10日（日）	10時～ 支える会第33回会議
5月16日（木）	第14回口頭弁論期日（原告側支援者約60名） 支援者集会を開催、会報第14号を発行
5月18日（土）	10時～ 支える会第34回会議
6月28日（金）	18時～ 街頭宣伝・チラシ配布行動（淀屋橋）
7月18日（木）	第15回口頭弁論期日（約80名） 支援者集会を開催、会報第15号を発行
7月21日（日）	10時～ 支える会第35回会議
8月7日（水）	18時～ 街頭宣伝・チラシ配布行動（淀屋橋）
9月7日（土）	15時～ 支える会第36回会議

会計報告（2018年8月1日～2019年7月31日）

収入			支出		
科目	金額		科目	金額	
繰越金	1,279,620		会場費	0	弁護士実費弁償に含まれる
寄付	90,310	16件（個人、団体），報告集会カンパ含む	印刷費	35,710	会報
雑収入	28	利息	謝礼費	20,000	8/5学習会謝礼
			弁護士費用	240,132	
			交通費	1,300	駐車料金
			消耗品費	0	
			雑費	2	税金
	1,369,958			297,144	

収入 1,369,958円－支出 295,844円＝1,072,814円（2019年8月1日時点残金）