



ヘイトハラスメント裁判を 支える会 会報 Vol.21 発行 2021年6月1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

控訴審第2回口頭弁論期日の報告

安原 邦博（原告訴訟代理人弁護士）



期日後、オンラインで開催された支援者集会でアピールする原告

はじめにー今後の期日予定について

2021年4月20日（火）14時から、控訴審第二回期日が大阪地裁・高裁本館の202号大法廷でおこなわれました。まず、重要なお知らせです。今後の期日ですが、次回は6月1日（火）で10時30分開

始、次々回は7月14日（水）で14時開始です（次々回は7月13日ではなく、14日です）。いずれも202号大法廷でおこなわれます。7月14日は、フジ住宅の社員2名と原告の尋問をする予定で、この日で結審（審理の手続きを終結させること）となる可能性があります。

差し止め書面の陳述

4月20日の第二回期日では、フジ住宅及び今井会長による人種民族差別的資料及び原告個人攻撃の資料の配布を差し止める請求の追加（訴えの変更）の書面を陳述（裁判手続きに正式にのせること）しました。

これに併せて、私から、下記のとおり法廷で意見陳述をしました（なお、フジ住宅代理人及び今井会長代理人の意見陳述の内容は、フジ住宅の「訴訟・裁判に関する当社の主張」ブログに掲載されています）。

1 本件では、一審被告今井と一審被告会社が、公共空間においてその思想を他者に伝達することの是非が争点となっているではありません。本件は、一審被告らが極めて優越的な地位にある閉じられた職場空間である一審被告会社内で、一審被告らがその優越的地位を利用し、一審被告今井が是とする資料のみ（その中には大量の人種民族差別的資料が含まれます）を従業員に対し浴びせるように配布している、という事案です。本件は、当然ながら立法手続きではなく、また刑罰に係る刑事訴訟でもなく、一審被告らの支配する空間における、その具体的な行為についての損害賠償と差止が求められている民事訴訟です。

一審被告らは、その優越的地位を用いて、一審被告会社従業員らの職場空間で、自らの意に沿う言論のみを蔓延させています。一審被告らは、それを、「企業内における言論の自由」、「使用者の表現の自由」、「自由主義・民主主義の根幹」、さらには「使用者の教育権限の行使」などと述べているのです。

2 一審被告らは、本年3月25日付け控訴準備書面でも「言論の封殺がこの裁判の目的」などと主張していますが（10頁）、その書面の7頁において、毎月全従業員に書かせたものから一審被告今井が選別する経営理念感想文について、「社員の学びやモチベーションアップに特につながると考えられた文章を選んで、全社員に配布するものである」と述べています。

その経営理念感想文は、本件の提訴直後の2015（平成27）年9月に、一審被告会社従業員が一審原告を非難等する内容のものが約90名分配布されました。「温情を仇で返すバカ者」「哀れで愚かで、本当にムカつきます」「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できるようにも思えます」などというものでした。

さらに本件の地裁判決直後の昨年（2020（令和2）年）7月にも、再度90名に及ぶ一審被告会社従業員が一審原告や判決を非難する経営理念感想文が配布されました。「日本人だったら何をやっても許されるだろうと思っている思想が根底にあるように思えて、我々日本人の価値観からしてちょっとおかしいと思います」「原告は今も在籍して働いていると思うと虫唾が走ります」「ただただお金が欲しいだけのいちゃもん付けにしか思えません」「さっさと退職して頂き、ご自身に合う会社に就職して頂きたいと思います」「他を陥れることに心血を注ぐ生き方ではなく、在

日としての過剰なまでの被害者民族意識を捨て、もっと日本の良さに目を向けられれば、人生も変わっていただろうと思います」などというものでした。

それに加えて一審被告らは、「支援者」などと称し、実際には一審被告今井が代表理事を務める一般社団法人今井光郎文化道徳歴史教育研究会から金銭を交付されている者らが、一審原告と本訴訟について、「おとなしい日本人を狙い撃ちにして、あちら側の人たちは攻撃してくる」、「まったくの不当な言いがかりであり、むしろ被害者は、実質的に既に営業妨害と、名誉を毀損されている『フジ住宅』と今井会長である」などとするブログやメールマガジンも社内で全従業員に配布し続けています。

3 今般、一審原告は、諸外国のハラスメント防止規程を証拠提出しました。例えばアメリカ合衆国のヴァージニア大学では、差別やハラスメントについての申立てに対する報復を禁止しています。同大学は、その禁じる報復を、干渉、制限、懲罰、差別、脅迫または嫌がらせを含むが、これらに限定されない、不利益取扱いと定義しています。

一審原告の本訴訟の提起を、ヴァージニア大学のいう「申立て」であるとする、さきほど述べた一審被告らの行為は、まさに、一審原告が本訴訟を提起したことに対する報復です。

差別やハラスメントを許さない、という内部規範は、外国に限られず、この日本における多くの企業が共有しているものであることも、今般提出した証拠で明らかにしました。

この点、一審被告会社も「ハラスメント防止規程」(甲216)を定めており、出勤停止や懲戒解雇等の懲戒処分をもって「ハラスメント」を禁じています。そして、その「ハラスメント」の定義を、「職場及び職場外における他の役職員を不快にさせる侮辱的な態度、嫌がらせ、乱暴な言動、性的な言動、その他身体的あるいは精神的に傷つける行為、もしくは同様の行為により、職場及び職場外の環境を悪化させる行為等をいう」としています。

一審被告らは、全従業員に対して、この「ハラスメント防止規程」につき、「受け手へ配慮した発言、行動を心掛けていただきますと共に、必要に応じて社内規程の『ハラスメント防止規程』もご参照いただきますよう、お願いいたします」などと周知しています(甲222)。

しかしこのような「ハラスメント防止規程」がある一審被告会社においては、会社の頂点に立つ者が率先して訴訟提起に対する報復をおこない、従業員をしてそれに追随させているのです。かような行為を、「社員の学びやモチベーションアップに特につながると考えられた文章を選んで、全社員に配布するものである」などと正当化しようするのは断じて許されません。地裁の判決でその違法性を厳しく指摘されたにも拘らず、一審被告らは、人種民族差別的資料、原告個人攻撃の資料の配布を止めるどころか、自己正当化に終始しています。一審被告らによるこれ以上の違法行為を止めるには、法で強制するしかないのです。

以上

みなさんの力が必要です

宮前 綾子（ヘイトハラスメント裁判を支える会事務局）

それ職場でのいじめやん

「お母さん、自分も裁判の応援に行きたい」

ある地裁期日前夜に、当時小学生だった私の子どもから言われた言葉です。

理由を聞くと、「えらくて力のある人があれこれすることで、原告さんが嫌な気持ちになってて、やめてほしいと言ったのになんでやめへんの？やめへんのはいじめや。心配やねん」とのこと。私が家で時折話題にする裁判のことや、学校で学んだいじめのことを思い出しながら、子どもなりに憤りの気持ちを持ったようです。

会社は変わってない

あれから4年、地裁で勝訴しましたが、会社での状況は改善されてはいません。

会社は、「経営理念感想文」配付の意味を「これを読んだ社員が新たな気づきや、仕事へのモチベーションアップにつなげる」と説明しています。この配付目的に沿って、数多の感想文から「選別」された内容は何かというと、いかに原告が非常識で恩知らずな人間なのかというものであり、「一審判決後は削られた希望を奮い立たせるだけで精一杯な日」という原告を、社員からの発信を使う形で追い詰めていく会社のやり方に、恐ろしさと怒りを感じ

じます。

おかしいと感じた気持ちを行動に

地裁と比べ高裁は、判決までの期間が短いようです。

原告が前号の会報で書いた「今度こそ司法の判決が、私のような存在がフジ住宅で安心して働ける未来を実現する後押しとなることを願う」という状況にするためには、署名活動など原告を応援する力を形にして裁判所に伝えていくことが必要です。

署名だけでなく、おかしいと感じたことを人に伝えていき、この問題を知る人の輪を広げていくことも必要です。

そのためにも、この裁判を支えてくださるみなさんの力が必要です。今後も引き続きのご協力をお願いします。

「ヘイトハラスメント裁判」控訴審の公正な審議・判決を求める

署名へのご協力を引き続きお願いします！（7 / 12 必着）

控訴審は7月14日に結審予定です。署名簿の最終提出を、裁判後におこないません。

○署名用紙は、次の URL からダウンロードできます。QR コードもご利用ください。

<https://bit.ly/2Q6p9gM>



○インターネット署名は、こちらの URL から。QR コードもご利用ください。

<https://bit.ly/3uVIBLC>



人種・民族・国籍の違いにもとづく企業行動規範等

書証の提出

ヘイトハラスメント裁判控訴審第2回期日に、弁護団は「人種・民族・国籍の違いにもとづく差別の禁止を明示した企業行動規範等」を提出しました。NPO法人多民族共生人権教育センターが調査・公開していた情報を加筆・修正したものです。参考までに、次頁以降に掲載しています。

パワーハラ防止法とレイハラ

2019年5月に施行された「パワーハラスメント防止法」に関連して示された指針と行政通達は、法の運用にあたって「外国人である」属性が考慮要件とされることを明示しています。つまり、職場における人種・民族・国籍の違いにもとづく差別取扱い、差別言動（レイシャルハラスメント）のうち、一定の人種差別言動が、事業所による措置義務の対象になったのです。指針では「身体的な攻撃（暴行・傷害）」、「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」などがパワーハラスメントの類型として示しています。事業主は、措置義務対象となるパワーハラスメントを予防し、被害者を救済し、適切な対応をとるために措置を講ずる義務をおうほか、講ずることが望ましい措置についても指針では示されています。

フジ住宅のコーポレートガバナンスが問われている

今回の法改正・施行の背景として、日本の労働市場における、いわゆる外国人労働者の存在感の増大、そしてヘイトスピーチ解消法施行（2016年）に象徴される、反人種差別規範が一定確立されつつある状況を指摘することができます。いずれにしても、フジ住宅が会社ぐるみで職場における人種差別言動を煽り、放置していることは、企業コンプライアンスの観点からも論外であるといえるでしょう。控訴審はまもなく

結審、いずれフジ住宅による違法行為を認定した判決が確定する物と信じています。その時、コーポレートガバナンスを蔑ろにしてきた責任が、厳しく問われなければなりません。

企業名	内容	書証番号
サカタインクス株式会社	CSRの「人権の尊重と人材育成」において「当社は国籍、人種、信条、宗教、性別、身体の障がい、その他の理由による不当な差別および人権侵害行為を禁止しています。また、国籍、性別、年齢などを問わず優秀な人材の確保に取り組んでおり、女性の活躍促進に向けても、積極的な登用と働きやすい職場環境の整備を進めています。」と記載されている	甲226
古河電気工業株式会社	「古河電工グループCSR行動規範」において 「1-1 人権尊重・差別待遇の禁止 すべての人の人権を尊重し、人種、国籍、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、社会的出身、年齢、障がいの有無、学歴、家族状況等に基づく差別や嫌がらせを行いません。雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。」 「1-2 ハラスメント（嫌がらせ）の禁止 すべての人の人格、人間性を尊重し、これらを否定するような言動、嫌がらせを行いません。他人が不快と感じるような性的な言動や性的な嫌がらせを行いません。」と記載されている。	甲227
Zホールディングス株式会社	「基本的人権の尊重」として「私たちZホールディングスおよびZホールディングスのグループ会社で構成されるZホールディングスグループは、安全で安心して働ける職場環境を維持することに努め、それぞれの人権と個性を尊重する取り組みを行っています。」と記載されている。 「差別・ハラスメントの禁止について」として 私たちは、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、性同一性、障がい、国籍、言語、社会的身分などに関わらず、採用、育成、配置、役職登用等の機会を均等とし、多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境を推進しています。 また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに代表されるハラスメント行為は就業規則で厳格に禁止を規定し、社員教育を定期的を実施するなどして防止の取り組みを継続的に行っています。」と記載されている。	甲228
株式会社ニューフレアテクノロジー	「ニューフレアテクノロジーグループ行動基準」において 「2. ニューフレアテクノロジーグループ役員・従業員の行動基準 (1) 個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容します。 (2) 人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしません。」（同3頁） 「3. 内部通報制度と通報者保護 (1) ニューフレアテクノロジーグループ各会社は、リスク・コンプライアンス情報（注）に接した役員・従業員が、その情報を実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門等に直接提供することができる内部通報制度を構築します。 (2) ニューフレアテクノロジーグループ各会社の役員・従業員は、リスク・コンプライアンス情報に接した場合、直ちに上長に報告、または前号の内部通報制度にのっとり情報提供を行うものとします。 (3) 内部通報制度等を通じてリスク・コンプライアンス情報を受け取った、実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門または上長は、迅速、適切に対応します。 (4) 誠実かつ正当な目的でリスク・コンプライアンス情報を提供した役員・従業員に対し、情報提供を行ったことを理由に、不利益な取り扱いをしません。」（同22頁）と記載されている。	甲229
アサヒグループホールディングス株式会社	「アサヒグループ人権方針」において 「事業活動に関わる人権課題」として 「私たちは、事業活動に関連する以下の人権課題への取り組みが、人権責任の重要な要素であると認識しています。」 「差別：私たちは、個人の人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重します。また、国籍・人種・民族・宗教・思想・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・雇用形態その他各国・各地域の法令で保護されている特性による差別や、個人の尊厳を損なう行為を行いません。」 「ハラスメント：私たちは、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動やあらゆるハラスメントを行いません。」 「苦情処理メカニズム」として 「各国・各地域において適用される法令・ルールや、人権方針を含む社内規定に、違反する可能性があることを認識した、あるいはそれを疑う社員は、所属上長に報告又は内部通報制度の窓口に通報できます。また、私たちは、外部のステークホルダーが、人権方針に違反した、あるいは違反するおそれがある行為について通報できる窓口を設けています。私たちは、通報を行った従業員をはじめ、ステークホルダーに対するいかなる不利益な取り扱いも行いません。逆にそれらの報告又は通報は、アサヒグループの事業活動の透明性を高め、ステークホルダーとの相互の信頼を強化するものです。 私たちは、事業活動と関係する人権への影響を特定し、それに対応することができるように取り組みを継続します。」と記載されている。	甲230

<p>りらいあコミュニケーションズ株式会社</p>	<p>「グループ企業行動基準（正社員および契約社員向け）」において 「社会との関係」 「2. 高い企業倫理の保持・人権の尊重 国際社会の一員としての自覚を持ち、高い企業倫理と社員倫理を保ち、社会人としての良識と責任をもって行動する。人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などに基づく差別をしない。」 「13. 人権尊重・差別禁止 鋭い感性と豊かな個性を持つ当社グループの役職員が、その能力を十分発揮できるよう、お互いに相手を尊重すると共に、自由に意見を交え、開かれた明るい職場環境を作る。出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、趣味、学歴等に基づく非合理的あらゆる差別をしない。」 「27. 報告保護者の保護 取締役会及びコンプライアンス委員会は、違反行為に関する報告を行った役職員や事実調査に協力した役職員が不利な扱いを受けないよう最善の注意を払う。」と記載されている。</p>	<p>甲 2 3 1</p>
<p>株式会社デイリー社</p>	<p>「コンプライアンス行動指針十ヶ条」において 「九、私たちは、共に働く仲間としてお互いの人格・人権を尊重し、性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、疾病、障害等による差別は行いません。」と記載されている。 「コンプライアンス行動規範」において 「第5章 会社と従業員との関係」 「2. 差別の禁止 私たちは、共に働く仲間としてお互いの人格・人権を尊重し、性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、疾病、障害等による差別や嫌がらせは行いません。」と記載されている。</p>	<p>甲 2 3 2</p>
<p>株式会社アウトソーシング</p>	<p>「アウトソーシンググループCSR基本方針」において 「1. コンプライアンス」 「私たちは、出生、国籍、人種、民族、信条、性別、年齢、各種障害、その他個人的な特性に基づいた差別を行いません。」 「2. 従業員」 「私たちは、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメントの防止を図り、安心できる職場環境となるように努めます。」と記載されている。 「企業倫理行動規範」において 「第4条：多様性の理解 アウトソーシンググループは、様々な国、地域で事業活動を展開しています。私たちは、それぞれ独自の文化や地域的な差異があることを十分理解した上で、適切な行動をとることが求められます。」 「第5条：基本的人権の尊重、雇用機会の均等 私たちは、基本的人権を尊重し、雇用関係において平等を期し、労働条件の向上に配慮します。また、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、その他の個人的特性に基づいた差別は行いません。」 「第7条：職場環境、ハラスメントの禁止 私たちは、相互に信頼し合い、差別や嫌がらせのない、健全に前向きな気持ちで働くことのできる職場環境作りに努めます。暴力行為、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他のあらゆるハラスメントとなるような発言や行為は禁止です。」と記載されている。</p>	<p>甲 2 3 3</p>
<p>旭化成株式会社</p>	<p>「旭化成グループ行動規範」において 「（10）人権・多様性の尊重」 「① 基本的人権と多様性の尊重 私たちは、個人的基本的人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、あらゆる事業活動において、国籍・出自・人種・民族・宗教・性別・思想・年齢・身体的特徴・性的指向・雇用形態・契約形態その他を理由とする差別を行わず、また容認しません。」 「②ハラスメントの禁止 私たちは、セクシュアル・ハラスメントなど、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動を行わず、また容認しません。」と記載されている。</p>	<p>甲 2 3 4</p>
<p>大和ハウス工業株式会社</p>	<p>「大和ハウスグループ企業倫理綱領及び行動規範」において 「人権の尊重(Respect for human rights) 私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。」と記載されている。</p>	<p>甲 2 3 5</p>
<p>リンナイ株式会社</p>	<p>「労使関係・人権」において 「人権・人格の尊重に関する考え方 当社グループは、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、性別、年齢、国籍、身体的特徴などの理由によって差別的な行為をしないこと、また強制・児童労働を認めず、人権侵害に加担しないことを、国連フレームワークやISO26000などの考え方を参考にし、「リンナイグループ倫理綱領」に反映しています。また、従業員に内容を周知・徹底するために、各種職場にはコンプライアンス委員を配置し、定期的な企業倫理教育を実施するとともに、階層別研修の際にも職責と役割に準じた教育を行っています。」と記載されている</p>	<p>甲 2 3 6</p>

株式会社リコー	<p>「リコーグループ行動規範」において 「13 基本的人権の尊重」 「基本方針」 リコーグループは、人種、信条、性別、社会的身分、国籍、疾病、障害等による差別は行わない。」 「具体的行動規範」 ①一切の差別を排除する。役員および社員は、個人的基本的人権を尊重し、いかなる差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、人権を無視する行為をしてはならない。」と記載されている（同16頁）。</p>	甲237
オリンパス株式会社	<p>「人権と労働に関する方針」において 「7. 差別の排除」 オリンパスはあらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無などの理由による差別をしないことを約束します。」と記載されている。 「オリンパスグローバル行動規範」において 「互いを尊重する行動」 「オリンパスでは、性別、年齢、国籍、民族、肌の色、政治観、性的指向、宗教的信条、社会的背景、障害の有無など、個人的な特徴によるハラスメント（嫌がらせ）や差別的言動を容認していません。」 「必要な行動」 「人種や性別、宗教団体を含む、特定の集団について話すことを避ける。」 「他人にハラスメントをせず、ハラスメントを目撃した場合は声を上げる。」 「オリンパスでは、ハラスメントを、個人を侮辱し、士気を落とし、仕事の効率性を下げようとする、発言、物理的行動、あるいはそのように見える行為と定義しています。ハラスメントの例としては、以下のようなものがあります： 1 人種差別的な発言」 「問題にされるのは、ハラスメントをする側の意図ではなく、行為そのものであるということに注意してください。こちらの行動や冗談、発言に相手を傷つける意図がなくても、相手が相当に傷つけられたと感じた場合、グローバル行動規範の違反行為と見なされることがあります。」と記載されている（以上同12頁） 「人権と公正な労働慣行」 「オリンパスは企業活動全般において、国際的に認められた人権を尊重し、強制労働、児童労働、違法な差別行為を禁じています。」と記載されている（同32頁）。</p>	甲238
日本ゼオン株式会社	<p>「日本ゼオン株式会社CSR行動指針」において 「（人権の尊重・差別の禁止）」 常に健全な職場環境を維持することに努め、人権を尊重し、差別につながる行為を行いません。 出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、趣味、学歴などに基づく非合理的な差別を行いません。」と記載されている。 「ゼオングループ人権方針」において 「私たちゼオングループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、「国連グローバル・コンパクト」等の人権に関する国際行動規範を踏まえ、人権の尊重において企業としての社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献していきます。」 「人権の尊重」 年齢・性別・出身・祖先・国籍・障がい・宗教・信条・婚姻の有無・雇用形態・組合加入・政治的見解その他の差異に基づく差別およびハラスメント行為を容認しません。」と記載されている。</p>	甲239
積水ハウス株式会社	<p>「積水ハウスグループ人権方針」において 「積水ハウスグループは、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族等に基づくあらゆる差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりを引き続き推進していきます。また、従業員の雇用や処遇において差別は行わず、常に健全な職場環境を維持することに努めます。」と記載されている。 「積水ハウス企業倫理要項」において 「5 従業員との関係」 「5-1 人権尊重・差別禁止」 常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行わない。従業員の雇用や処遇においてもこれを行わない。また、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。 （1）出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族などに基づく非合理的なあらゆる差別を行わない。 （2）暴力、罵声、誹謗・中傷、威迫による業務の強制、いじめ、噂の流布などによる人権侵害行為を行わない。」と記載されている。</p>	甲240
富士フィルムホールディングス株式会社	<p>「富士フィルムグループ行動規範」において 「2. 差別の禁止」 わたしたちは、互いに個人として尊重し、民族や人種、宗教や政治的信念、思想信条、性別、出身や家柄、障がい、年齢などを理由とする差別をしません。」 「3. ハラスメント行為の禁止」 わたしたちは、性別や職権・地位などを背景にした個人の尊厳を傷つける言動（セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント）、その他一切のハラスメント行為を行いません。」と記載されている。</p>	甲241

びあ株式会社	<p>「企業行動憲章」において 「II 従業員の行動規範」【第5 従業員の人権尊重】 16. 【人権の尊重とあらゆる差別的取扱の禁止に関すること】私たちは、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保します。特に、社会問題化しているハラスメントについては会社として容認しません。問題発生時には、迅速に調査し、被害者の救済と再発防止に向けた断固たる処置をとっていきます。」と記載されている。</p>	甲242
イオンリテール株式会社	<p>「イオンの人権基本方針」において 「2 事業活動を通じた人権の尊重 イオンは、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・国籍・民族・性別・年齢・出身地・宗教・学歴・心身の障がい・性的指向と性自認など理由とした差別を一切行いません。また、常に相手方の立場に立ち、自分と等しく尊重します。」と記載されている。</p>	甲243
株式会社NTTドコモ	<p>「NTTドコモグループ倫理方針」において 「第9条 (社員の人権と人格尊重) 私たちは社員一人ひとりの人権と人格を尊重し、各自の能力や個性が生きる職場環境の実現をめざします。ドコモグループは、社員の人権を尊重し、民族、国籍、性別、宗教などによる不当な差別や嫌がらせを、断固として排除します。」と記載されている。</p>	甲244
ダイキン工業株式会社	<p>「グループ行動指針」において 「10.人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守 私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、「国籍」「人種」「民族」「宗教」「肌の色」「年齢」「性別」「性的指向」「障害の有無」等による差別となる行為は行いません。多様な価値観を受容し、一人ひとりの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。」と記載されている。</p>	甲245
コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社	<p>「倫理・行動規範」において 「3. 人権の尊重 人権の尊重は企業活動の基本であり、当社および当社が事業を行っている地域社会の持続可能性を実現するためには、人権尊重の徹底を図る必要があります。また、多様な価値観・ライフスタイルを認め、一人ひとりの可能性や資質を最大限に発揮できる環境を整えていく必要があります。一人ひとりの社員が個人として尊重され、誰もがやりがいをもてる職場づくりに努めてください。 ・職場のすべての人たちがいきいきと働くことができるように、お互いの考え方や立場を尊重してください。 ・人種、性別、肌の色、国籍もしくは社会的出自、宗教、年齢、障害、性的指向、性自認などによる差別またはハラスメントが行われることのない職場環境の維持に取り組んでください。 ・人種、性別、肌の色、国籍もしくは社会的出自、宗教、年齢、障害、性的指向、性自認などによる差別またはハラスメントが行われることのない職場環境の維持に取り組んでください。」と記載されている。 「人権に関するポリシー」において 「3 ダイバーシティ・アンド・インクルージョン(多様性を受容) 私たちは、ともに働く人々の多様性と、それによりもたらされる貢献を重視しています。私たちは、機会均等の推進、および差別やハラスメントのない職場づくりに向けた取り組みを実施しています。私たちは、人種、性別、肌の色、国籍もしくは社会的出自、宗教、年齢、障害、性的指向、性自認または表現、政治的意見、またその他の適用法により保護される状態に基づく、差別またはハラスメントが行われることのない職場環境の維持に取り組んでいます。当社グループにおける採用活動、雇用、人員配置、研修、報酬および昇進は、能力、実績、技能および経験を尊重して行われます。 個人的特性や状態にかかわらず、私たちは、いかなる種類の敬意を欠いた行動、不適切な行動、不公平な待遇、報復も容認しません。」と記載されている。</p>	甲246
セイコーエプソン株式会社	<p>「企業行動原則」において 「4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり 私たちは、基本的人権を尊重し、差別のない、明るく、安全・健康で公正な労働環境をつくります。 あらゆる企業活動において、人権侵害には加担せず、人権尊重を徹底する。 あらゆるハラスメント、暴力など、人格を無視し、信頼を損なう行動は積極的に是正する。 性別、国籍、宗教、人種、障がいなどによる差別を徹底的に排除する。」と記載されている。 「エプソングループ人権と労働に関する方針」において 「B. 差別に関する方針 人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障害等に関わらず、いかなる差別も行わない。 雇用の際し、業務遂行上直接関係のない非合理的理由に基づき機会均等を損なわない。 事業活動を行う各国・地域の文化、慣習、歴史を理解して尊重し、配慮して行動する。」と記載されている。</p>	甲247

株式会社ワコールホールディングス	<p>「人権」において 「基本的な考え方 ワコールは、創業以来、経営理念である「相互信頼経営」と「人間尊重の経営」を積み重ねてきました。 人権を尊重するのは企業の責任であり、「自由に生きる権利」・「人間らしく生きる権利」という人権に対する基本理解を深め、企業活動を通じて実践していきます。 個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・宗教・性別・国籍・心身障がい・年齢などに関する差別的言動や、暴力行為、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント、また、児童労働・強制労働など、人権を無視する行為を未然に防止します。」 「職場での差別の禁止 職場においては、すべての人が公正に処遇されなければなりません。国籍、人権、皮膚の色、宗教、性、性的傾向、年齢、家系、出身地、知的および身体的障がい、健康上の問題、社内での地位、その他、人権に係わるすべての不当な差別や嫌がらせを絶対に許さず、厳重に処分することを定めています。」 と記載されている。</p>	甲 2 4 8
東京ガス株式会社	<p>「東京ガスグループ サステナビリティレポート」において 「コンプライアンスの推進 基本的な考え方」 「4. 私たちは、ともに働く仲間の多様性や個性を尊重し、働きやすい職場を実現します (1) 人権の尊重 ① 私たちは、人権を尊重し、児童労働・強制労働を禁止するほか、人種、民族、宗教、性別、年齢、出身、国籍、障がい、学歴、社会的地位、性的指向、性自認による差別や嫌がらせを行いません。 ② 私たちは、雇用形態、性別の違いや肩書きなどにもかかわらず、お互いの立場を尊重し、誰に対しても、平等に接します。 ③ 私たちは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等の各種ハラスメント、介護休業者への差別など、個人の尊厳を損なう行動をしません。また、それらを見逃ごすこともしません。」(同97頁)と記載されている。</p>	甲 2 4 9
三菱商事株式会社	<p>「人権に関する基本的な考え方(国際規範への対応)」において 「三菱商事は、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権への配慮は重要な要素であると考えています。当社では、企業行動指針および社会憲章において人権の尊重をうたい、また、役職員行動規範の細目においては、人権の尊重、人種・民族・信条・宗教その他事由による差別の禁止、ハラスメントの禁止、各国・地域の文化・慣習・言語の尊重等を明記し、社内外に対し、これを明らかにしています。また、国際人権章典(世界人権宣言・国際人権規約)、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「ILO国際労働基準」「安全と人権に関する自主的原則」等の国際規範を支持しています。」と記載されている。 「サステナビリティに関する理念・考え方」において 「企業行動指針」 「3. 人権・社員の尊重 我が社は、人権を尊重し、差別を行わない。また、人材育成を通じて企業活力の維持・向上を図るとともに、社員の人格・個性を尊重する。」 「三菱商事役職員行動規範」 「遵守事項 1. 人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない。」と記載されている。</p>	甲 2 5 0
株式会社三越伊勢丹ホールディングス	<p>「三越伊勢丹グループ人権方針」において 「三越伊勢丹グループは、お客様、従業員、お取引先、地域のコミュニティ等、企業活動を行う上で関わる様々なステークホルダーの人権を尊重します。本方針をグループの全役員・従業員に教育・啓発するとともに、サプライチェーン全体で人権に配慮した事業が行われる様、周知・徹底に努めます。」 「1. 人権の尊重 私たちは、企業活動に関わる全ての人々の人権、個人の尊厳を尊重します。人権に関わる様々な課題について、私たち一人ひとりが取り組むべき課題として考えます。」 「4. ハラスメントの禁止 私たちは、個人の人格・尊厳を傷つける精神的、肉体的、性的ハラスメントなどの行為を排除し、思いやりのある言動と健全なコミュニケーションを心がけ、信頼関係を築きます。」 「5. 多様性の尊重 私たちは、多様な価値観を尊重し、お互いの違いに価値を認めて、個々が能力を発揮できる職場づくり、働き方の改革に努めます。」 「6. 差別の禁止 私たちは、多様な個性を尊重し、人種・民族・国籍・信条・宗教・性別・性的指向・出身地・年齢・疾病・障がい・雇用形態等による差別や、個人の尊厳を傷つける行為は行わないことを徹底します。」と記載されている。 「ハラスメントの防止」において 「外部カウンセラーによる「ハラスメント・ホットライン」の開設や、労使による「ハラスメント防止対策委員会」を設置し、万が一ハラスメントが発生した場合にも、公正かつ迅速に問題解決ができる体制を整え、周知徹底しています。」と記載されている。</p>	甲 2 5 1

株式会社三井住友フィナンシャルグループ	<p>「人権尊重に係る声明」において 「はじめに」 「人権の尊重を重要課題の一つであると認識し、継続的な取組を行うために「人権声明」を定めています。SMBCグループは、グローバルに活動する金融グループとして、また国連グローバル・コンパクトに賛同するグループとして、「世界人権宣言」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「ISO26000」「ビジネスと人権に関する指導原則」並びに「子どもの権利とビジネス原則」等の基本原則などで示されている人権の尊重に取り組みます。「SMBCグループは現地の法令諸規則を遵守したうえで、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。」 「私たちの従業員」 「SMBCグループは、従業員は公正に且つ尊厳を持って扱われるべきであると考えています。このような考えに基づき、SMBCグループでは、強制労働やハラスメント、また人種、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、国籍、障害、家柄に係る差別などの人権侵害のない職場を従業員に提供するよう努めてまいります。」「また、「行動原則」においても、全ての従業員が他の従業員の人権を尊重し差別やハラスメントを行わないことを明記しています。」 「人権を尊重するための教育」 「SMBCグループは、従業員に対して、雇用機会の均等、ダイバーシティの確保など、様々な人権問題に関する研修を実施しています。この研修を通して、従業員一人ひとりの人権啓発を図るとともに、人権に関する十分な知見に基づいたお客さまとのエンゲージメント強化につなげるよう努めています。」と記載されている。</p>	甲 2 5 2
大成建設株式会社	<p>「グループ行動指針」において 「第1章 自由闊達」 「基本的人権・多様性の尊重 個人の基本的人権・多様性を尊重し、人種、宗教、性別、国籍、社会的身分、身体上の理由等による差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の人権侵害行為を行いません。」と記載されている。 「人権方針」において 「大成建設は、「人がいきいきとする環境を創造する」というグループ理念のもと、世界人権宣言、ILOの中核的労働基準8条約、ISO26000などの国際規範を尊重し、「グループ行動指針」をもとに、この「人権方針」を定め、人権尊重の企業風土を醸成します。」 「2. 個人の基本的人権及び多様性を尊重し、人種、宗教、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、性的指向等による差別などの人権侵害となる行為を行いません。」 「3. 誰もが働きやすい職場環境の確立に努め、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど人間の尊厳を傷つける行為を職場から排除します。」 「4. 国内外を問わず、現地の文化や慣習を尊重し、児童労働や強制労働の排除に努め、雇用や職業における差別を行いません。」 「5. 継続的に人権研修を行い、役職員の人権意識を高めることに努めます。」と記載されている。</p>	甲 2 5 3
日本製鉄株式会社	<p>「人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン」において 「人権尊重 当社グループは、世界人権宣言等の人権に関する国際規範のもとで、多様な価値観を尊重し、円滑なコミュニケーションと協働により個性を活かすことで、豊かな価値を創造・提供していきます。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき、企業の社会的責任を踏まえて制定した「日本製鉄グループ企業行動規範」に則り、経済のグローバル化に伴う人権問題などに十分配慮しつつ、高い倫理観をもって事業活動を展開しています。労働者の権利を守り、強制労働や児童労働を排除するなど、あらゆる人権の尊重は企業活動の基本です。当社グループは国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、障がいの有無等に基づく不当な差別の排除に努めています。また、海外事業の展開にあたっては、各国特有の伝統・文化・商習慣・労使慣行等にも十分な配慮をしています。」と記載されている。</p>	甲 2 5 4
三菱電機	<p>「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」において 「2 人権の尊重」「2-3 差別に関する規範」 「私たちは、事業を行う各国・地域において、雇用や人事処遇に関して、従業員の国籍、民族、人種、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、障がい等を理由とする差別的取扱いをしません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日頃から、自らの言動をチェックします。」と記載されている（同26頁）。</p>	甲 2 5 5
ENEOSホールディングス株式会社	<p>「ENEOSグループ行動基準」において 「5. 人権尊重 (1) 私たちは、人権に関する国際規範を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、皮膚の色、文化、思想、宗教、信条、政治的見解、性的指向、障がいの有無といった違いを十分認識のうえ、その多様性を尊重し、人権を侵害しません。 (2) 私たちは、内容の如何を問わず、差別・ハラスメントを行いません。 (3) 私たちは、強制労働・児童労働を行いません。 (4) 私たちは、紛争の長期化や人権侵害、非人道的行為の拡大につながる取引を行いません。」と記載されている。</p>	甲 2 5 6

住友商事株式会社	<p>「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」において 「1. 人権を尊重し、人権侵害に加担しない。 人権侵害とは、以下 2.～4. にあたる行為や虐待、体罰、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの非人道的な扱いを指す。」 「3. 雇用における差別を行わない。 差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいう。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。また、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされる。」と記載されている。</p>	甲 2 5 7
株式会社三菱ケミカルホールディングス	<p>「三菱ケミカルホールディングスグループ人権の尊重並びに雇用・労働に関するグローバルポリシー」において 「（個人の尊厳と権利の尊重） 1. 私たちは、すべての人の尊厳と権利を尊重します。 人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍若しくは出身国、民族的若しくは社会的出身、カースト、先住民出身であること、家族状況、障がい、HIV/エイズへの感染/発症の有無などの健康状態、配偶者の有無、妊娠、言語、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）、財産、宗教、経済的背景、労働組合への加入、政治的見解など事由の如何を問わず、あらゆる差別を行いません。 2. 私たちは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど、人格を否定したり、個人の尊厳を傷つけるような行為は行いません。」と記載されている。</p>	甲 2 5 8
第一生命ホールディングス株式会社	<p>「行動規範（わたしたちの行動原則）」において 「4. 従業員・会社の活性化 人財の多様性を尊重し、すべての従業員が活躍できる自由闊達な風土を醸成していく。 ①性別、国籍、文化、年齢、学歴、キャリア、性的指向・性自認、ライフスタイルなどさまざまな背景からなる個々人の多様な考え方や価値観を認め、それぞれの個性を活かし能力を発揮できる組織・環境を作る。 ②明るく、安心・安全で働きがいのある職場環境の維持に努めるとともに、心と身体の健康増進を図る。 ③性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がい、性的指向・性自認等を理由として差別しない。 ④ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントは行わない。また、他人のこれらの行為を見逃さない。」と記載されている。</p>	甲 2 5 9
株式会社小松製作所	<p>「コマツの行動基準」において 「第1部」 「5. 会社と社員の関係」 「（1）人事方針」 「b. 社員一人ひとりを公正に評価し、雇用機会の均等を含め公平に取り扱うとともに、多様性を尊重する。国籍、人種、民族、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、宗教、先祖、障がいの有無、婚姻の状態等を理由とした不当な差別は、絶対に行わない。」 「c. 社員の心身の健康およびワークライフバランスに配慮し、充実した業務遂行ができる環境作りに努める。様々なハラスメント（職場内外での暴力、暴言、セクシャル・ハラスメントを含む）をはじめ、働きやすい職場環境を阻害する不当な言動は、これを許さない。」と記載されている。</p>	甲 2 6 0

今後の控訴審期日の日程について

次回のヘイトハラスメント裁判控訴審の期日は次の通りです。これで結審となることが予定されています。

第4回期日 7月14日（水）14時～

しかし、新型コロナウイルス感染症の蔓延状況によって傍聴席の制限がおこなわれ、支える会として傍聴支援の呼び掛けを自粛する可能性があります。詳しい情報については、支える会のホームページ等でご確認ください。特に第4回期日は原告・被告会社従業員の本人尋問が行われる可能性がありますので、先行きが不透明ではあるものの、ご予定に加えておいていただければ幸いです。

資金カンパのお願い

これまでヘイトハラスメント裁判は、皆さんからいただいていたカンパによって裁判費用、活動費用を賄ってきました。控訴審が始まり、新たな費用が発生することによって、手元の資金が心許なくなってきました。経済状況が厳しいなか、大変心苦しいのですが、改めてヘイトハラスメント裁判を闘い抜くための資金カンパを、次のゆうちょ銀行口座までいただくことができれば幸いです。支える会の収支状況については、年1回の総会で報告をおこないます。

ゆうちょ銀行口座

名義：ヘイトハラスメント裁判を支える会（ヘイトハラスメントサイバンヲササエルカイ）

○ゆうちょ銀行からの振込の場合 記号：14040 番号：288301

○他銀行からの振込の場合

店名：四〇八（読み ヨンゼロハチ） 店番：408

預金種目：普通預金 口座番号：0028830