

MIIC 声明：ハラスメント報道を妨げる高裁判決を許さない

～ジャパンビジネスラボ「マタハラ」事件～

2020年2月17日

日本マスコミ文化情報労組会議

昨年11月、東京高等裁判所第8民事部（阿部潤裁判長）が、育児休業明けに契約社員にされた原告女性の正社員復帰を認めず、雇止めとしたジャパンビジネスラボの不当な取り扱いをそのまま追認する判決を言い渡した。その理由として高裁判決は、原告女性がハラスメントの証拠として会社で録音した会話をメディアなど外部の関係者に提供したことなどを指摘して、会社との信頼関係を破壊する行為を繰り返したとして雇用継続を期待できない十分な理由があると認定している。

これは、憲法が保障する取材・報道の自由によって仕事を成り立たせている私たちメディア労働者として、看過できない重大な問題だ。確かな証拠に基づく正確な報道を心がける私たちにとって、現場での録音・録画は貴重な情報源であり、裁判における証拠としても極めて重要な位置づけを持つものである。企業に対して立場の弱い労働者が身を守る数少ない手段として、ハラスメントの現場などにおける録音がその存在などの立証に活用されている現状を鑑みれば、高裁判決は、ただでさえ泣き寝入りをしがちな労働者の権利行使をさらに困難にし、メディアが体現する「市民・国民の知る権利」の保障にとっても大きな障害となるだろう。

さらに高裁判決は、原告女性が一審提訴時に記者会見で述べた内容について、会社に対する名誉棄損だと認め、司法が自ら雇止めを有効と判断し、労働契約そのものを断ち切られた一個人に高額の損害賠償まで命じている。こうした判断がまかり通れば、提訴時に記者会見で自己の主張を訴えようとする労働者はいなくなり、労働問題の報道に著しい障害をもたらしかねない。取材・報道の自由、そして市民・国民の知る権利を大きく後退させるおそれがある。

出産・育児における労働者の保護、職場におけるハラスメントの防止という重要な社会的問題に対して、およそ時代錯誤としか考えられない、このような由々しき司法判断を許すわけにはいかない。

報道・ジャーナリズムの観点からも到底容認できない不当な高裁判決は、最高裁において直ちに破棄・差し戻しとされるべきである。

以上

ジャパンビジネスラボ事件の概要

株式会社ジャパンビジネスラボに2008年に入社したAさんは、同社が経営する語学学校「プレゼンス」の英語コーチ（正社員）として勤務していた。Aさんは2013年に子を出産し、育休を取得した。それまで同社には育休から復帰したコーチ（正社員）はおらず、Aさんが初めてのケースであった。Aさんは、2014年9月に育休期間（1年半）を終えたが、育休明け時点で子どもが通える保育園が見つかっていなかったため、同社の就業規則上の休職の利用を申し出たが認められなかった。Aさんは、育休期間満了日に会社から呼び出され、契約書に署名、育休明けから週3日勤務で働くことになった。契約書には契約期間を1年とする旨の定めが書かれていた。契約社員転換後の月収は48万円（固定残業代込）から10万6千円に下がったという。

というのも、会社は、同年4月に、育休明けの従業員に限って一時的に契約することができる契約社員制度を創設していた。Aさんが会社から説明を受けた際に受け取っていた書面には「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」とされ、具体例として「ex.入社時：正社員→（育休）→育休明け：契約社員→（子が就学）→正社員へ再変更」との記載があったことなどから、Aさんは、希望すれば週5日勤務（正社員）に戻れるとの認識に基づき署名をした。

復帰後、Aさんは探す保育園の範囲を通勤経路の途中にまで広げ、乗換駅にある無認可保育園に空きを見つけた。そこで、Aさんは翌月から週5日勤務の正社員として就労したい旨を会社に申し出た。しかし、会社は、正社員に戻るためには会社の合意が必要だと主張し、Aさんを正社員に戻さなかった。Aさんは復帰時期のめどを尋ねたが、時期が示されることもなかった。そればかりか、Aさんは既に決まっていたクラスの担当も外された。Aさんは労働局に相談、女性ユニオン東京に加入、一方会社は、Aさんが正社員復帰を求めたことで「社内の秩序を乱した」などと、懲戒処分の可能性をチラつかせ、計19通の「業務改善指導書」等を出した。面談の中で上司は「俺は彼女が妊娠したら、俺の稼ぎだけで食わせるくらいのもりで妊娠させる」などと発言したという。

Aさんは、あくまで保育園が見つかるまで暫定的に契約社員になっただけだと主張し、正社員に戻すよう求め続けたが、会社はこれに応じず、2015年9月にはAさんとの契約を更新せず、雇止めとした。会社は、それに先立つ2015年5月Aさんを相手に労働審判を申立てるも、同年7月自ら取り下げ、同年9月にAさんが労働契約上の権利を有する地位にないことの確認を求める訴訟を起こし、一方で、Aさんは同年10月に正社員としての地位確認を求めて提訴した。

2018年9月11日の地裁判決では、雇止めを無効と判断した上で、「被告は、原告を正社員に戻す労働契約の締結に係る交渉において不誠実な対応に終始」した、「被告の不誠実な対応はいずれも原告が幼年の子を養育していることを原因とするもの」などと認定した。そして、会社が正社員への復帰を求めるAさんに、誠実に対応する義務を果たさなかったとして、不法行為があったと認定し、慰謝料100万円と弁護士費用の計110万円を支払うよう命じた。ただし、契約社員から正社員への契約変更について会社の同意はないとして、正社員の地位は認めなかった。

控訴審である高裁では（1）Aさんは正社員の地位にあるか、（2）雇止めは有効か、（3）会社の対応は正当と言えるか（不法行為が認められるか）、（4）Aさんが一審提訴時（2015年10月）に開いた記者会見が会社への名誉毀損に当たるか—の4つが大きな争点となった。高裁は、期日を2回で早々に結審としたものの、判決言渡日を7月11日、10月10日と2度にわたり延期し、2019年11月28日に判決言渡しとなった。高裁判決では、一審同様にAさんに正社員の地位を認めなかったうえ、一審では無効とされた雇止めも有効とした。高裁判決では一審とは異なり、会社が禁止していたのにAさんが執務室内で無断録音したこと、「事実とは異なる情報」をマスコミに提供したことなどをあげ、Aさんには「雇用の継続を期待できない十分な事由がある」とした。また高裁では記者会見は名誉毀損にあたるとし、Aさんに55万円（弁護士費用含む）の支払いを命じた。Aさんは、不当な高裁判決であるとして上告、最高裁に係属中である。