

ジャパンビジネスラボ事件の不当判決に抗議する弁護団声明

2019年12月27日

ジャパンビジネスラボ事件原告弁護団

1 言葉も失うほどの、稀に見る不当判決

東京高等裁判所第8民事部（阿部潤裁判長）は、本年11月28日、育児休業明けの正社員女性労働者（一審原告）に対し、「契約社員契約への変更」後、正社員復帰を認めず、契約期間満了時に雇止めをした本事件について、一審原告の請求をほぼ全面的に棄却する不当判決を言い渡した。

本判決は、一審原告の正社員としての地位確認を認めなかったばかりか、原審（東京地裁平成30年9月11日判決）が認めた雇止めの無効について、一審原告が執務室における録音行為等により信頼関係を破壊したなどとして判断を覆し、これを有効とした。さらには、原審が認めた、一審原告の損害賠償請求をほぼ全面的に棄却する一方で、一審原告が提訴時に行った記者会見によって会社の信用が棄損されたなどとして名誉棄損の成立を認め、一審原告に対し55万円もの高額な損害賠償支払いを命じた。言葉も失うほどの稀に見る不当判決と断ぜざるを得ない。

日本社会では、社会的・経済的力関係において劣る労働者が、使用者に対して権利行使することは極めて困難であり、それだけに、労働裁判は労働者の権利行使を法的に保障する「最後の希望の砦」でなければならない。そして、そこでなされる判断は、人による裁判である以上、乾いた法理論を形式的機械的にあてはめて労働者を切り捨てるものであってはならない。

今まさに少子高齢化・労働者不足が社会問題となり、もはや無制約に働く労働者（「男性モデル」）のみでは日本社会は成り立ちえない。これらの労働者のみを厚遇し、働き方に制約がある労働者を排除ないし差別してきた、旧態依然とした職場風土からの脱却こそが求められている。

本件は、とりわけ妊娠・出産というライフステージを経た女性労働者が置かれた様々な困難な状況への深い理解を法的判断に反映していただくことが強く期待され、注目されてきた。

しかしながら、本判決は、こうした司法への期待を完全に裏切るものであった。

2 契約社員への変更、正社員復帰拒否及び雇止めは「原告が幼年の子を養育していることを原因とするもの」にほかならず、本判決は育介法の趣旨にもとる「化石」的判断

本判決は、原審同様、一審原告が契約期間1年の契約書に署名・押印したことについて、一審被告の説明の内容等から「自由な意思に基づくもの」として有効と判断した。

しかし、そもそも復帰にあたり正社員としての地位が保障されているはずの育休明け

労働者にとって、雇止めの危険を伴う有期労働契約への転換はそれ自体が著しい不利益である。その「選択」によってその後どのような結果・影響が生じるかについての説明が皆無に等しい本件において、安易に「自由な意思に基づく合意」を認定した本判決の判断には、原審同様、重大な誤りが存する。

現実には一審原告は雇止めに至っており、本件の経過は、まさにそのような内在的危険性の顕在化を証明した。しかも実際、本件では契約時に雇止めの危険性についての説明もなされていなかった。

また、本判決は、育児休業後、各「就労形態」の説明文書に「育児のバックアップ体制」の構築が求められていたこと、正社員と契約社員の役割に大きな差異があること等を認定し「就労可能性は単に主観的な意思のみで判断されるものではない」「十分な業務ができるか否かについて一審被告の評価や判断を抜きにして」正社員への変更が可能と解する余地はない等と述べる。しかし、本来、育休明け復帰の際に、使用者が「十分な業務ができない」などと決めつけて原職復帰を拒否することは育介法違反として到底許されないことからすれば、「育介法を上回る措置」（一審被告の主張）という趣旨で設けられた本件契約社員制度においても、育児をする労働者のみに「育児のバックアップ体制」構築なる条件を別途課すこと、ましてや使用者側に、正社員復帰の判断を委ねることは到底許されないはずであり、均等法、育介法の趣旨から外れるものである。

この点、正社員の地位は認めなかったものの、正社員復帰の条件として「要するに（一審）被告がよしとすれば、という回答に終始し」「（一審）被告の主観的判断にのみかからしめる条件を付したことは、（一審）被告における契約社員（1年）の制度趣旨及びその内容に照らせば、不誠実な交渉態度であった」「被告の不誠実な対応はいずれも（一審）原告が幼年の子を養育していることを原因とするもの」として、一審被告を厳しく非難し、不法行為の成立を認めた原審とは大きく姿勢が異なる。

本判決は、育介法の理念である「職業生活と家庭生活の両立」を懸命に模索しようとする労働者の苦悩を解さず、事業主の主張を丸呑みした偏頗な発想に立つものであり、時代に大きく遅れた「化石」的判断と言わざるを得ない。

3 職場における録音は証拠の確保や自己防衛のための手段であり、解雇や雇止めの正当理由になりうるとするならば、労働者の権利行使は困難に

本判決は、本件雇止めを有効としたが、その理由は、一審原告が会社代表者の命令及び誓約に反して、執務室における録音を繰り返したこと、就業時間中に多数回にわたり、業務用のメールアドレスを使用して私的なメールのやり取りをしたこと、マタハラ企業であるとの印象を与えようとしてマスコミ等外部の関係者らに対して、あえて事実とは異なる情報を提供し、会社の名誉、信用を棄損する行為に及び、会社との信頼関係を破壊する行為に終始していることから、雇用の継続を期待できない十分な理由があるというものである。

しかし、正社員への復帰が拒まれ、労使間に深刻な対立状況が生まれている中、力関

係に劣る労働者が自らの権利を保全し、主張し、実現するために、証拠の確保や自己防衛のために録音等の証拠収集行為をすることは認められなければならない。

現に、パワハラ、セクハラをはじめ、多くの労働裁判では労働者による録音が証拠として重要な役割を果たしており、裁判所も証拠採用して事実認定と判断に活用している。また、メディアに対する情報提供は、メディアが国民の知る権利を保障する機関として、国民の関心事たりうる社会事象を取り上げ、報道することを使命としていることからすれば、可視化されにくい職場の実情を労働者からの情報提供によって報道し問題提起をするという重要な意義を持つ。

さらに本判決は、一審原告による録音をもっぱら自己に有利に交渉を進める目的であったと一方的に決め付けている。仮に、職場における録音行為やマスコミへの情報提供行為が解雇や雇止めの正当理由になりうるとするならば、その萎縮効果は計り知れないものがあり、労働者の権利行使が困難になり、国民の知る権利の保障にとって障害となる。

この点、原審は、「一般に労使間の紛争において、その争点にかかる労使間の会話の録音が重要な証拠になることは社会通念上明らかであり、原告にこれを後日証拠化するために録音する必要があったことは否定できない。」と判断し雇止めの理由として認めなかった。原審の判断は極めて常識的であり、不当極まりない本判決の判断と対照的である。

4 労働者によるメディアへの情報提供、労働事件提訴を社会問題として報じるマスメディアの取材の自由、報道の自由、そして国民の知る権利を侵害するもの

本判決は、一審原告が提訴時に記者会見の席で述べた内容につき名誉棄損が成立するとし、雇止めに有効とされ正社員の地位をも失った一個人に対し、高額の損害賠償を命じるに至った。

そもそも提訴時記者会見は、記者クラブにおいて報道を職責とする記者を対象に、提訴した事実とその内容を公表するものである。労働事件についても頻繁に行われ、提訴の事実そのものをニュースソースとして日常的に報道されている。訴訟開始前であるから、裁判の帰趨によっては請求が認められないこともありうることを当然の前提とするものであり、現に、一方当事者の主張として報道されている。

原審は、記者会見における一審原告の発言について、「その内容自体及び発言がされた場に照らせば、いずれも、一般に原告が（裁判において）その旨主張しているとの事実を適示したと理解されるものである」として、各発言が当事者の主張であることを前提とする記者会見の構造を理解しつつ、名誉棄損に当たらないと的確に判断している。

ところが、本判決は、「弁論主義が適用される民事訴訟手続における主張・立証」と記者会見を対比させつつ、「契約社員になるか自主退職するかを迫られた」「子どもを産んで戻ってきたら、人格を否定された」「(労働組合に加入したところ)あなたは危険人物だと言われた」との発言を名誉棄損であると断じた。

本件一連の経過からみれば、一審原告の発言は自己の受けた被害の事実や心情を表現したもので、それを今後訴訟にて主張していくと述べているにすぎず、名誉棄損に当たるとは到底考えられない。とりわけ本件は、会社が一審原告に対し労働審判を申立て、労働審判が出される前に自らそれを取り下げて雇止めをし、その後訴訟提起をしたという経緯を有する。一審原告は正社員化も実現されぬまま雇止めされ、あげく訴訟に巻き込まれたという状況下にあった。

にもかかわらず、これらの発言に対して、原審判断を覆し、名誉棄損であるとした本判決の姿勢と判断は、労働者によるマスメディアに対する情報提供を委縮させ、その権利行使を妨げる効果をもたらしかねない重大なものである。また、これをマスメディアの観点からみれば、マスメディアの取材の自由、報道の自由、ひいては、国民の知る権利を制約するものというべきである。

5 安心して子を産み育て働き続けることのできる社会 そうした社会へ導く判決を

一審原告は、本件につき、上告し最高裁の判断を求めることにした。

一審原告の願いは、妊娠、出産、育児といったライフステージを経ながら、従前と同じ正社員として会社に貢献したいという極めてシンプルなものにすぎないにもかかわらず、最後の希望の砦である司法が大きな「壁」となって立ちはだかっている。本判決は、そればかりか、一度契約社員に変更したら、会社がよしとするまで復帰できないという「片道切符の泥船」手法に太鼓判を押し、あげく一審原告の労働者の地位まで奪い、損害賠償を命じるまでに至っており、こうした正義にもとる判決を容認することは到底できない。

最高裁判所が、少子高齢化・労働者不足という日本社会の深刻な実情を踏まえ、労働現場における旧態依然とした人事システムや職場風土、育児中の労働者の置かれた状況などを洞察し、普通の人間が人としてのライフステージを経ながらも安心して働き続けられる社会（安心して子を産み育て働くことのできる社会）へ導く判断を下すことを強く期待し、われわれ弁護団も一審原告や支援者の皆さまとともに、引き続き全力で闘う決意である。

以 上