

2021年2月26日

株式会社 朝日新聞出版

代表取締役社長 青木 康晋 様

雑誌本部長 佐々木広人 様

女性ハラスメント東京

執行委員長 井出 志保

妊娠・育児によるハラスメントをなくす会

代表 仁田 裕子

## 申 入 書

前略、2021年1月29日、当方申入書に対する「回答書」を受理いたしました。

私どもは、貴社雑誌本部のAERA dot.に配信された記事（小林美希さんによるジャパンビジネスラボ社社長インタビュー『「マタハラ」で会社を訴えた原告女性はなぜ逆転敗訴したのか？被告の女性社長が語った法廷の“真実”』）について、実際の事実と異なる事項を具体的に表で示し、修正を申し入れました。それは、この記事には、「会社が雇用する一労働者を裁判に訴えた」という、重大な端緒とその経緯が伏せられていることに示されるように、Aさんが嘘つき社員であったかのような印象操作がなされ、貴社が、本件に横たわる本質的かつ重大な問題を素通りしていると言わざるを得ないからです。

しかし、貴社回答書は、東京高裁判決が行った認定との比較のみに終始して「名誉棄損にあたらない」との主張を繰り返し、当方が面談記録の反訳をはじめとする客観的事実に基づき指摘した内容には、何ら回答がなされておられません。よってここに抗議致します。

この社長インタビューは、専ら社長の発言や情報に依拠して書かれており、それに対するAさん側の言い分は全く記載されていません。

東京高裁判決が確定したとはいえ、同判決に対しては、均等法・育児介護休業法の理念や

趣旨との整合性の点、録音等をもってする雇止めを有効とした点、提訴記者会見を名誉棄損とした点などにつき、労働組合のみならず、司法関係者、労働法研究者からも批判がなされています。また、録音や記者会見をニュースソースとするメディア関係者からも高裁判決への批判が寄せられていることは貴社もご承知のことと存じます。

このように、同判決に対しては多数の批判が現に多く存しており、また、本件は、メディアにとっても重大な問題が存する判決であるにもかかわらず、そうした点に目をつぶり、かような東京高裁判決を金科玉条の如く無批判に取り上げ、しかも、片方の当事者への取材のみに基づいた一方的な記事を配信することは、メディアとしての公正な報道とは言えません。

しかも、社長インタビューの内容は、前回の申入書で指摘したように、事実関係そのものに疑義が存するものです。

そうした記事によって、Aさんは、高裁判決にも明示的に認定されていないにもかかわらず、“嘘つき”呼ばわりされ、とんでもない社員という印象操作をされたうえで、金銭目的で裁判を起し記者会見したかのように描かれて、大いに傷つけられています。

これは、裁判を通して声を挙げた一個人に対し、それ自体を非難するに等しい、メディアによる二次被害であり、社会的に到底許されるものではありません。

貴社は昨年ダレノガレ明美さんに関する記事について「記事は関係者に対する十分な取材や事実確認ができておらず、ご批判を真摯に受け止めます。」とする謝罪記事を出しています。貴社は、この謝罪を踏まえて、事実確認についてどのような改善策をとられてきたのか、疑問に思わざるを得ません。

私どもには、この記事に対する疑問、怒り、Aさんを心配する声が多く寄せられています。そこで、貴社の報道姿勢について、以下の点をお尋ねすべく本申入書をお送りしますので、3月15日までに書面でご回答くださるようお願い申し上げます。この書面及び貴社回答は、社会的な問題であることも踏まえて公開、公表することを申し添えます。

## 記

1. 小林美希さんによる社長インタビュー記事を配信するに至った経緯について以下の点を説明してください。

- ① 記事作成にあたって、貴社としての事実確認、もしくは事実の裏付けはどのようにされたのでしょうか。
- ② 記事発表前に当事者である A さんや私どもに取材されていませんが、それはなぜでしょうか。

2. 会社から司法に訴えた事実経緯を伏せていることについて釈明してください。

前回の申入書においても指摘しましたが、回答書ではこの重大な事実について一切ふれておりません。

会社から先に司法に訴えたために A さんは応訴したにもかかわらず、社長インタビューからは、A さんが金銭解決目的で裁判を起こしたかのように描かれています。

一般的には、人事権を有する企業経営者が自社の現職労働者を裁判に訴えることは稀なことです。本件は、会社の制度に即して働き方を要望し、真摯に話し合いを求め続けた労働者を、会社が訴えたのです。

重大な事実経緯を伏せた記事を配信したことについて、貴社見解を求めます。

3. 社長インタビュー記事には、会社が作った本件の制度(「コーチの就業形態」)について、「出産を機に辞めずにキャリアを積んでもらえるよう就業規則を変更しました」とあります。「辞めずにキャリアを積む」ための制度であるならば、週 3 日などの時短勤務を選択したときに、従前の正社員の地位を失うことも、契約期間 1 年間の有期雇用とする必要もないはずですが。しかし、会社は、週 3 日の時短勤務は 1 年間の有期雇用であり、

これを選択した場合は正社員の地位を失うと主張し続けています。有期雇用とする必要性についても、一度も説明がありません。これでは、乳幼児を抱えながら時短で働く者は正社員であってはならず有期雇用でよい、とするに等しいと言わざるを得ません。それはきわめて理不尽です。そして、本件のように、会社の言う通りにならない労働者は雇用期間を設けることによって雇止めができる制度を是認することになりかねません。今回の社長インタビューは、「マミートラックだ」などとする制度批判を意識したものであり、不安定雇用と労働者の声を封じる制度を推奨する結果になっています。本件の制度について、貴社の見解を求めます。

以 上

連絡先：〒170-0011 豊島区池袋本町 4-6-3 メゾン孝 203 女性ユニオン東京

電話・FAX：03-6907-2020

Email: [info@w-union.org](mailto:info@w-union.org)