

←

Ads by Google

この広告の表示を停止 広告表示設

AERA dot.

「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”

2020/12/29 08:00



© AERA dot. 提供 ジャパンビジネスラボ (JBL) の杉村貴子社長 (46)。撮影・高野楓菜 (写真部)

そもそも裁判が起こったのは、女性の“嘘”がきっかけだった——。

語学スクールを運営するジャパンビジネスラボ (JBL) で働いていた女性 (39) が会社からマタニティハラスメントにあったと訴え、注目を集めた裁判が終結した。

女性は育児休業後に正社員から契約社員になり、期間満了となったが、これを不服として女性が正社員の地位や雇止め無効を求めてJBL社を相手どって提訴。一審で雇止めは無効とされたが、控訴審で「雇止めになるには理由があった」と、2019年11月に女性が逆転敗訴した。女性は上告したが2020年12月8日、最高裁判所はその訴えを退け棄却。訴えられたJBL社の逆転勝利となった。

「ブラック企業大賞」にもノミネートされ、一時は業績悪化に陥った同社の杉村貴子社長 (46) が苦しい裁判の“真実”を語った。

—— まずは裁判の経緯を振り返りたいと思います。原告の女性は、08年にJBL社に入社。社会人向けの語学スクールのコーチ職として育児休業を取得する第1号となりました。13年、都内で出産。1年の育休中に預ける保育園がなく、育休を半年延長しました。女性は自ら希望して会社の新たな制度を利用し、土日と平日に1日の週3日、1日4時間勤務の契約社員として復帰。復帰した数日後、「保育園が見つかったので正社員に戻りたい」と要望。しかしクラスのスケジュール調整などもあり、すぐには叶いませんでした。

すると女性は、個人で労働組合に加入して「保育園が決まったのだから正社員に戻して」と交渉。その過程で、禁止された執務室内での録音行為、マスコミ取材に「退職を迫られ、社を挙げたマタハラ」「保育園が決まったが正社員に戻すことを渋った」など事実と異なることを話したことが発覚しました。それらの行為をやめなかったため、女性は期間満了となりました。女性は雇止めになったのはマタニティハラスメントに当たるとし会社を提訴し、マタハラ裁判が起こりました。

杉村 彼女も含め、社会人向け語学コーチングスクールのコーチ職は平日夜や土日がメインの就業となります。彼女が育休をとっていた13年の頃、社員の多くがライフイベントを迎えることが予想されました。当社は20数名規模の中小企業ですから、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。

社員らと議論し、正社員は週5日勤務で1日4時間からの時短勤務を可能とする制度を新設しました。週5日勤務が難しければ、「契約社員（1年更新）は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提」として週3日からの契約社員に変更できるようにしました。

彼女は復帰する時に保育園が決まらず、ベビーシッターや認可外保育園の利用を希望せず、夫や実家のサポートもない状態でした。当初、退職する意向だったのを留意したところ、自ら最も短い勤務の週3日、1日4時間の契約社員で職場復帰しました。それが「契約社員になるよう強要した」「マミートラックだ」となっていました。

—— 高裁判決ではJBL社にマタハラはなく、女性は自由意思で契約社員になり、会社との間に雇用関係はないと証明されました。高裁の阿部潤裁判長は19年11月、雇い止めが有効だという主な理由を「情報漏洩を防止するため禁止された執務室内での録音行為をやめなかったこと」、「マスコミに事実と異なることを伝え、マタハラ企業との印象を与えようとして会社との信頼関係を破壊する背信行為で会社の名誉を棄損。かつ反省の念を示していない」だと言い渡しました。高裁判決が確定し、7年もの「マタハラ紛争」が終わりました。

杉村 ようやく司法の最終判断が出て、深く安堵しました。ただ、完璧でなくても当時は画期的だと思って法を超えての柔軟な働き方を作ったことが今回のような裁判に発展してしまい、残念です。

—— 原告は「保育園が決まったから正社員に戻してほしい」と繰り返し、主張していました。しかし、実は保育園の入園申請すらしていなかったという新証拠が見つかった原告の“嘘”が明らかになりました。これで裁判の流れが変わりました。高裁判決は「保育園の申し込みをしていないことを秘して交渉し、不誠実な態度に終始した」と言及しました。

杉村 在籍中から何度聞いても「決まった」と言っていた保育園の名前は教えてくれませんでした。一番の終盤になって園名が明かされました。裁判中、「決まった」はずの保育園は、「見つかった」「キャンセルした」と言葉が変わっていきました。

裁判では偽りを述べないと宣誓します。労使ともに誠実であることは必要で、これまで何度も原告側には軌道修正する機会があったはず。そこは、誠実であってほしかった。もし、つい言ってしまった、というのであれば、もっと早い段階でそう認めてほしかった。そうであれば、ここまで大きな問題にならず、ソフトランディングできたのではないのでしょうか。

—— 裁判で証拠として提出され判決文でも引用されている、「勤務中に弁護士宛に作成された女性のメール」には、「今、マタハラが脚光を浴びていること。提訴し、記者会見をすることで、裁判には前向きです。早期解決を図るため金銭解決に応じるのであれば、800万円。（略）会社は、裁判というより記者会見を嫌がるでしょう。記者会見を避けるために、こちらの言い値を支払うこともありえると思っています」とあり、高裁でも原告は約2283万円を会社に請求しました。高裁判決で「原告女性が記者会見を会社に社会的制裁を与えて自己の金銭的要求を達成する手段と考えている」と示されました。

杉村 もし、このようなことがまかり通ってしまったら、本当にハラスメントで困っている人が救われなくなってしまうのではないのでしょうか。これでは柔軟な働き方を実施する中小企業も減ってしまいます。雇う側もリスクを感じて妊娠を望む女性の採用を手控えてしまうかもしれない。それは女性活躍の流れを阻むことになってしまいます。

個別労働紛争が起こった時、退職を前提にした金銭解決がゴールとは限らないはず。労働組合の役割とは本来、そこで長く働き共存共栄するために、経営者に対して業種、職種、企業規模に応じた働く条件や職場環境の整備を求めることにあると思います。

—— 杉村さんは子育て真っ最中。仕事や裁判との両立は大変だったのでは。

杉村 最初は0歳の息子を自治体が仲介するベビーシッターに預けました。保活して入れた認可保育園は通勤経路とは逆の方向だったため、家と保育園を2往復する必要があり毎日合計で2時間もかかりました。雨の日もママチャリに息子を乗せ、はく息が白くなる真冬でも、レインカバーのなかにいる息子に大きな声で話しかけながらの送り迎え。忙しいなかでの大切な幸せなひとときでした。

そのうち自宅近くの保育園に転園できましたが、私が保育園にお迎えに行くのは、いつも延長保育の終わるギリギリの時間。子どもが寝た後で深夜にパソコンに向かい、母にも協力をしてもらって、なんとかやってきました。

—— この裁判は、マスコミの報道姿勢も問われたかと思います。多くは企業の立場が強く、寄り添うべき弱者は労働者になりますが、本当は白黒決めつけてはいけません。地裁で審議が行われていた2015年の頃はマタハラ問題が時流になり、記者会見の女性の事実でない発言が一斉報道されました。

杉村 高裁判決で名誉毀損だと認めてもらえましたが、「退職や契約社員になることを強要された」「子どもを産んだら人格を否定された」など、してもいないマタハラを行った被告として会社が実名報道された時は、胸をえぐられるような気持ちになりました。事実でない発言があっても、会社への取材がほとんどないまま報道されていく。もう、どうしていいのかわかりませんでした。

—— 原告女性は男性上司の音声データ「俺はね、彼女が妊娠したら俺の稼ぎだけで食わせていくくらいのつもりで妊娠させる」をマスコミに提供し、このフレーズだけが切り取られて繰り返し報道されました。高裁判決は「女性の求めは自己の都合のみを優先し、現実味のないものであった。労働局に相談し、労働組合に加入して交渉し、労働委員会にアセスン申請しても、自己の要求が容れられないことから、広く社会に報道されることを期待して、マスコミ関係者らに対し、客観的事実とは異なる事実を伝え、録音したデータを提供することによって、社会に対して一番被告が育休明けの労働者の権利を侵害するマタハラ企業であるとの印象を与えようと企図したもの」と厳しく断じました。

杉村 クラスは2か月コースで、受講生募集など含め約4か月前から予定が組まれるのですが、彼女は「すぐに正社員に戻してほしい」「土日だけクラスを持ちたい」「事務職にしてほしい」と言って、男性上司との面談で押し問答が続きました。そこで彼女が「もし上司の（国際結婚して日本に来た）妻が自分の立場だったらどうか」と尋ねた時の発言でした。こうした一連の流れがあったことから、高裁は男性上司の発言を「不適切ではあるが、仕事を辞めて男性上司の留学に同行した妻の件を原告がわざわざ持ち出した質問に応じて個人の見解を述べたもの」と判断しました。彼が生後間もない兄を亡くしていたことも影響した発言です。彼が彼女に謝罪した後もこの発言は使われ続けました。

—— 高裁で係争中の18年末、省庁や大手企業に並んで民間団体による「ブラック企業大賞」にまでノミネートされました。

杉村 ここまで話が拡大してしまうものかと、心底、絶望しました。彼女が「決まった」として正社員復帰の交渉をした保育園に申請すらしていなかったという新証拠が手に入った頃のことです。ブラック企業ノミネートはボディブローのようにきいてきました。男性上司はマスコミ報道のショックもあり、高裁審議を見届けて辞めていきました。会社の名誉も毀損され、有形無形で失ったものは大きかったです。

—— この“マタハラ裁判”が問いかけたものは何だと受け止めていますか。

杉村 こうした問題が起こった時、企業によっては「とにかく早く解決したい」「トラブルを表に出したくない」という一心で内々に収めるために金銭解決することもあります。途中、和解の話がありましたが、和解によって問題をうやむやにしたいがなかった。社会的には企業のほうが強い立場かもしれませんが、企業にとっても司法でなければ正しい道筋のなかで解決しないことがあり、この裁判がそれを示したのだと考えています。

創業から30年、「人々の人生を輝かせる」ことを目的にして教育分野の事業をするなか、理念と相反するハラスメントなどあってはならない。当社は社員をメンバーと呼びます。今後も同じチームの仲間として、性別も年齢も関係なく個々の魅力を活かして仕事ができるよう協力し合っていきたい。

労働紛争について会社側に必ずしも知識や経験があるとは限りません。私も不慣れで学ぶべきことがいろいろありました。今ならきっと彼女とよりよい話し合いができたのではないかと思います。この裁判を通して、世の中からハラスメントで困る人がいなくなるよう努める役割があると、強く感じています。

(労働経済ジャーナリスト・小林美希)

※週刊朝日オンライン限定記事

おすすめのトピック



普通の枕には、もう戻れない

PR Careomax



こんなに賢いバックパックは見たことがない

PR Nordace スマートバックパック

< 1 2 3 4 >

Ads by Google

この広告の表示を停

広告表示設定 ①

[PR] おすすめ情報

PR Microsoft ▶



掘り出し物から新商品
まで 食品 飲料半額ス...
Amazon



Amazon 在庫処分セール
で掘り出し物をチェッ...
Amazon