

2021年1月15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 様
AERA dot. 編集部長 様

女性ユニオン東京
執行委員長 井田 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、私たちは働く女性の地位向上ならびに職場での性差別の撤廃を目的として活動している個人加盟の労働組合です。貴社雑誌本部のAERA dot. に配信された記事について、申し入れいたします。

私たちの組合員である女性Aさんが闘った裁判について、会社社長のインタビュー記事が貴社AERA dot. において2020年12月29日AM8:00に配信されました（「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”）。その内容は、冒頭からAさんを“嘘つき”呼ばわりし、事実や判決と異なる恣意的な記述と言わざるを得ない点が多々あり、Aさんの名誉を損なうもので、到底看過することができないものではありません。

この記事では、“嘘つき”呼ばわりされたAさんは、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いますが、そもそも、この裁判は、会社からAさんに対して起こされたものです。このような事実経緯と異なる記事によって、Aさんは多大なる精神的ダメージを受けています。裁判を通して声を挙げたこと自体を非難するような、お先棒を、メディアが担いでいいのでしょうか。

インタビュアーは「労働経済ジャーナリスト 小林美希さん」とありますが、彼女は最高裁を受けた今回の記事を書くにあたり、Aさん及び当組合に取材をされておりません。このこと自体、ジャーナリストとしての公正さ、事実に関する裏付けなど正確さを期すべき点に疑問を持たざるを得ません。

よって、貴編集部がメディアとしての社会的責務を認識され、訂正記事を掲載されることを求めます。具体的には、別紙に、事実と反する点、正確性を欠く点を提出書証等にもとづき指摘させていただきます。つきましては、この申し入れに対して、来る1月29日までに、当組合宛に書面にて回答いただくことを重ねて申し入れます。

今後、貴編集部によるAERA dot. が真実公正な報道、ジェンダー平等の実現等、よりよい社会の形成にむけた報道を追求されることを期待いたします。

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

2021年1月15日

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]の修正されるべき点 (17点)

作成:女性ユニオン東京

	配信記事	
1	<p>冒頭： 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</p>	<p>事実に反します。Aさんは嘘をついておらず、判決でも「嘘」という言葉を用いた明示的な認定はされていません。</p> <p>【修正点】 注釈として、判決では「嘘」と認定されていないこと、及び、あくまでも社長の主張によるものであることを追記してください。</p>
2	<p>第3段落： (期間満了)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。</p> <p>第7段落： 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。</p>	<p>最初に司法の場に訴えたのは会社です。</p> <p>会社社長が2015年6月3日にAさんに対して労働審判を起こし、審判の方向性が会社の思うように進まない、同年7月31日、最終審判期日の前に取り下げました。その後、社長はAさんの雇止めを強行し、同年8月7日に訴訟を起こしました。ゆえに、裁判を起こしたのは会社が先です。Aさんは会社が起こした裁判に応じる為に、同年10月22日に提訴しました。</p> <p>社長が先に裁判を起こしたことの言及がなく、まるで会社が訴えられた「被害者」のように書かれているのは事実経緯に反します。</p> <p>【修正点】 下記を追記して下さい。 *2015年6月3日、JBL社は女性に対して、労働審判を申し立てたが、女性の正社員復帰の方向性に審判が進むと申し立てを取り下げ、その後、女性を雇い止めし、同年8月7日、本提訴に至っている。Aさんが提訴したのは同年10月22日であるため、JBL社が先に裁判を起こしており、事実経緯に誤りがあるため、ここに訂正する。</p>
3	<p>第5段落の最後： クラススケジュール調整などもあり、直ぐには叶いませんでした。</p>	<p>Aさんが正社員復帰を申し出た後、2014年9月19日に社長、上司、社労士との四者面談が行われました。(録音あり)</p> <p>会社は、スケジュールは2ヶ月先までは決まっていた集客に2ヶ月かけるから「4ヶ月は難しい」と言い、Aさんは</p>

		<p>「会社の状況とかもあると思うので、タイミング、要はいつ、いつごろであるならば、というニュアンスでもあれば。」と、戻れる目途を示してほしいと柔軟な態度で求めましたが、</p> <p>会社は「それはわからない」と具体的な話を避け続けています。</p> <p>実質的に、会社は A さんの正社員への復帰を受け容れなかったというのが正確な経緯です。</p> <p>【修正点】 この項以降も事実経過が異なっている点を修正してください。</p>
4	<p>第 6 段落： 禁止された執務室内での録音行為</p>	<p>A さんは、会社の言うことが時によって変わるため、記録に残す必要があると考え、2014 年 9 月 19 日の面談を録音しました。この面談は会議室で行われ「執務室内」の録音ではありません。2015 年 4 月 18 日、7 月 11 日には社長が執務室に来て他の従業員がいる前で A さんを問い質したので、A さんは会議室などに移ることを提案しましたが、それも拒否されたため、やむを得ず執務室内で録音を開始しました。しかし、社長に録音を止めなさいと強く言われ、A さんはすぐに録音を止めています。</p> <p>なお、A さんからメディアに提供され、報道された録音は、いずれも社長や上司と A さんの会議室での面談を録音したもので「執務室内」の録音ではありません。</p>
5	<p>最初の社長発言の 3 段落目(通算第 10 段落)： ベビーシッターや認可外保育園の利用を希望せず</p>	<p>事実と異なります。A さんはこのような発言をしておりませんし、この発言につき録音等の客観的証拠はありません。</p> <p>2014 年 9 月に A さんが空きを見つけた保育園は認証保育園です。また、2015 年 4 月に実際に入園した保育園も認可外です。</p>
6	<p>同じく最初の社長発言の続き： 夫や実家のサポートもない状態でした</p>	<p>事実と異なります。A さんは出産直前に実家の近くに引っ越し、実家からのサポートを得る態勢を整えていました。</p> <p>2014 年 9 月 19 日の面談で A さんは</p> <p>「(保育園)主人が迎えに行っ、その後、夜の面倒を見れば私は平日夜の授業持てますということであれば可能だということですか。」</p>

		<p>「(保育園で具合が悪くなった時は)両親に協力を願う」「祖父母は可能です。」と述べるなど、夫や実家のサポートがあることを具体的に説明しました。</p> <p>しかし会社の方々からは、「今の話で、そこは、じゃ、わかりました、と受けいれたとして、次の段階として考えられることは、要するに、じゃあ、それはできるかどうかは別としてですよ、こちら側としては、じゃあ、今週3日の段階でそれをスタートしてみましようよ、って話なんです」と言い、実質的には、Aさんの保育体制とは関係なく、正社員への復帰を受け容れなかったというのが正確な経緯です。</p>
7	<p>同じく最初の社長発言の続き： 退職する意向だった</p>	<p>Aさんが会社に退職を申し出た事実はありません。2014年9月19日の面談（録音あり）での退職に関するやりとりで、社長は「退職するとは言わなかったですね」と発言しており、Aさんが退職するといった発言はなかったと自ら認めています。</p>
8	<p>同じく社長発言の続き： 「契約社員になるよう強要した」</p>	<p>Aさんが裁判で強要と主張したのは、均等法9条3項の不利益取扱いについて、厚労省通達において「(非正規)とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合は強要に該当する」と述べていることに依拠するものです。</p>
9	<p>第11段落： 高裁判決の雇止めが有効だと言う 主な理由を「情報漏えい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譽を毀損。かつ反省の念を示していない」だと言ひ渡しました。</p>	<p>ここで「」で記載されていることから、あたかも判決文の文言引用と見えますが、実際の判決引用ではなく、インタビューの恣意的な要約となっています。</p> <p>例えば、判決では「信頼関係を破壊する行為」とするのを、記事では「信頼関係を破壊する背信行為」と、誤った付記をしています。</p> <p>Aさんがマスコミに提供した録音は2014年9月19日と同月24日の面談時のもので、いずれも「執務室内」の録音ではありません。またマスコミに渡したのは録音から7か月以上たった2015年5月頃です。そもそも高裁は、7か月以上たってからマスコミに情報を提供したことをもって、最初からマスコミに情報を提供する目的で録音していたなどと拙速な認定をしています。</p>

10	<p>2 回目の社長発言(通算第 12 段落):</p> <p>今回のような裁判に発展してしまい、残念です。</p>	<p>2 で指摘したように先に裁判を起こしたのは会社です。組合と A さんは解決を求めて 2015 年 1 月に東京都労働委員会の斡旋を申請し、正社員への復帰について打開策を求めましたが、会社が在籍中の A さんに対して退職前提の金銭解決に固執したため、2015 年 4 月まで 5 回あっせんは行われましたが、不調に終わりました。</p> <p>その後 2015 年 6 月、会社から労働審判を起こされたというのが正確な経緯です。</p>
11	<p>第 13 段落:</p> <p>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て原告の“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。</p> <p>3 回目の社長発言(通算第 14 段落):</p> <p>裁判中、「決まった」はずの保育園は「みつかった」「キャンセルした」と言葉が変わっていきました。</p>	<p>A さんが「嘘」をついたとするのは事実と反します。この記載は、あたかも、A さんが、保育園探しもせずにただ正社員に戻りたいばかりに、嘘をついたと読者に誤解を与えるものです。現に、小林氏による前回記事には、そのようなコメントが複数寄せられていました。</p> <p>実際の事実経緯は次のとおりです。</p> <p>A さんは 2014 年 9 月に復帰後、通勤経路まで広げて保育園を探し、乗換をする駅にある認証保育園を見つけました。見学を済ませ、同年 9 月 8 日に入園できるとの連絡を受けました。</p> <p>入園手続きをする前に、会社と正社員復帰について話し合いの場がありました(2014 年 9 月 19 日面談)が、会社から正社員復帰時期について具体的に示されなかったため、A さんは正式な入園手続きに移行することができませんでした。</p> <p>当該保育園では、保育園の見学者名簿は、個人情報保護のため、すでに廃棄されていました。</p> <p>会社が高裁に提出した「新たな証拠」とは、会社側の代理人が、保育園の運営会社本社に問い合わせた回答です。会社代表(当時)による回答には、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 2014 年 9 月にこの保育園に 3 枠の空きがあったこと、 ② 同年 10 月時点で A さんの子の入園手続きされた記録は(本社に)存在しないこと、 ③ 同年 9 月中に(入園手続後に)入園をキャンセルした者はいないこと、などが回答されました。 <p>①の回答では、当時保育園に空きがあったによって、A</p>

		<p>さんが保育園に預けたうえ正社員として稼働しうる状況であったことは裏付けられているにもかかわらず、会社は「保育園への入園決定の事実がそもそも虚偽である」と主張しているのです。</p> <p>しかし、前述の通りAさんの保育園入園が「決定」しなかったのは会社から正社員復帰の目途を示されなかったために入園手続きができなかったからであり、入園決定の記録が存在しないことをもって、Aさんが保育園を見つけたことすら虚偽だったとは到底言えません。</p> <p>またAさんは同年9月8日に会社に対して「保育園から、空きが出るとの連絡を受けた」と正確に伝えており（メールが証拠提出されています）、この時点で「決定した」と述べているわけではありません。</p>
12	<p>3回目の社長発言(通算 14 段落)： 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。</p>	<p>これも事実と反します。</p> <p>Aさんが2014年9月に見つけた保育園については、この裁判に至るまで、社長や会社から保育園の名前については一切聞かれていません。</p> <p>それどころか、社長は2014年9月19日の面談で「保育園が決まった決まらないことは絶対条件ではない」と言い放っています。</p>
13	<p>同じく3回目の社長発言(通算 14 段落)： ソフトランディングできたのではないのでしょうか。</p>	<p>先に指摘したように円満な解決を求めて行動したのは組合とAさんです。</p> <p>2014年10月～12月の団体交渉では埒があかないため、2015年1月東京都労働委員会あっせんを申請しました。しかし、2015年4月まで5回にわたるあっせんを経ても、会社が金銭解決に固執したため不調に終わりました。その後、会社が起こした労働審判でも、会社は金銭解決を主張、審判が会社の思うように進まない、自ら取り下げて東京地裁に裁判を起こしました。</p> <p>東京地裁、東京高裁とそれぞれ判決の前に和解の場があり、Aさんは柔軟に対応しましたが、和解に応じなかったのは会社側でした。</p>
14	<p>第16段落： 「勤務中に弁護士宛に作成された女性のメール」とあり・・・高裁判</p>	<p>当該メールは、高裁判決でも「業務上のパソコンを用いて」とありますが「勤務中に作成された」との認定はありませんし、「一審原告のパソコン宛に」送信した、と認定されて</p>

	<p>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</p> <p>4 回目の社長発言(通算 18 段落)：退職を前提にした金銭解決がゴールとは限らないはず。</p>	<p>おり、弁護団宛に送信されたかのようなまとめは明らかに事実と異なります。</p> <p>A さんはあくまでも仕事にやりがいをもっており、そのためにジャパンビジネスラボ社で働き続けることを求めています。</p> <p>現職でありながら会社から労働審判を起こされる中、やむなく金銭解決になるならば、せめて正社員としての基本給を算定基礎にしたいと考えたことについて、こうして記事でさらされねばならないものでしょうか。</p> <p>そもそも最初に金銭解決を言い出したのは、会社です。</p> <p>在籍中の 2015 年 1 月の都労委あっせんで、前述のように会社が退職前提の金銭解決を提案、それに固執したためまとまらなかったのです。その後会社が起こした労働審判でも会社側は一貫して退職前提の金銭解決を主張し、審判が会社の思うようにはいかないと、申立てを取り下げました。</p>
15	<p>通算第 22 段落： 記者会見の女性の事実でない発言</p>	<p>A さんは、自らの体験に基づき、自身の思いを話しただけで、嘘は言っていない。</p> <p>例えば A さんは、東京労働局から取り寄せた資料を見て、東京労働局が会社に対し、一定期間、時短勤務後に A さんを正社員とするよう検討してはどうかと伝えたことを知りました。</p> <p>しかし、会社は A さんを正社員に戻さないばかりか、復帰の目途すら示しませんでした。A さんは、このことを指して、会社が労働局の指導を無視したと述べました。</p> <p>ところが、高裁は、労働局の会社に対して上記の指摘をした事実は認めても、法律上の「助言」であり「指導」ではないから、「労働局からの『指導』はなかったのであるから、労働局の『指導』を無視したというのは、真実ではない」等と認定したのです。</p>
16	<p>7 回目(通算 25 段落)の社長発言： 「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」</p>	<p>男性上司との面談での発言とされていますが、2014 年 9 月 24 日面談(録音あり)で A さんはこのような発言をしていません。</p> <p>男性上司との面談は、同年 9 月 19 日の面談後 A さんの考えがどうなったかを問うものでした。男性上司は、</p>

		<p>「会社のスタンスは変わらない、…歩み寄る姿勢を見せる必要がある」と言い、 Aさんは「タイミングの問題でクラススケジュールであったりとか」といった柔軟な姿勢を取り、 この面談で「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」という発言はしていません。</p>
17	<p>同じく 7 回目(通算 25 段落)の社長発言： (男性上司の発言について) 彼は彼女に謝罪した後もこの発言は使われ続けました。</p>	<p>男性上司は「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」と2014年9月24日の面談で発言しています。 この発言について、不適切であり不法行為を認めた地裁判決を「自己の個人的な意見を表明下にすぎず」「就業環境を害する違法なものとはまではいえない」と判断を変更した高裁判決は、女性差別の本質を理解しない判断で大変残念です。</p> <p>また「彼は彼女に謝罪した」というのは事実ではありません。録音音声をマスコミに提供したのは2015年5月です。2015年6月6日の面談で、その男性上司は「…聞いてもらえば…その言葉だけで、もし傷つけてしまおうって言うね、あんたの心情をね、それだったら謝罪するよ」「ただやり取りの中で必要においては謝罪って言う事だって出てくるしね」と発言したにとどまります(録音が提出されています)。</p> <p>さらに、同年8月に行われた団体交渉にて、男性上司は個人の見解だと弁明し、会社側もこの発言は問題ではないと主張しており、謝罪には至っていません。</p>

以 上