



2021年4月5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


女性ユニオン東京
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 

抗議申入書

前略、AERA.dot.に配信された『『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”について、当方からの2月26日付「申入書」に対する貴社の3月12日付「回答書」を受理いたしました。

この貴社「回答書」は、以下に示す通り、当方の質問に対する回答と言える内容ではないことに抗議します。

以下、当方の4点の質問及びそれに対する貴社の回答要旨を明記し、貴社回答の問題点を指摘いたします。

1. 「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なされたのでしょうか。」

(回答) 確定した東京高等裁判所の判決文及び提出された証拠を検証して、事実確認を行っています。

貴社のこの回答は、具体的な証拠を提示しておらず、その根拠はどこにあるか全く不明のため、回答と言えるものではありません。再度私どもが1月15日付で貴社に送付した申入書において事実を照らして間違いを指摘した17点について釈明を求める次第です。

また、「提出された証拠を検証して、事実確認を行って」と回答されていますが、例えば、男性上司が2014年9月24日面談で「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」と発言したことについて、社長はインタビューで「彼は彼女に謝罪した後もこの発言は使われ続けました。」と発言していますが、いったい男性上司が謝罪したという事実はどの証拠に示されているのでしょうか。これも上記1月15日付申入書において修正されるべき点の17項で質問していることです。

男性上司が謝罪したということは地裁判決でも高裁判決でも認定しておらず、会社も裁判でそのような主張すらしていません。

2. 「1-②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。」

(回答) 同東京高裁の判決が確定しており、判決文の内容に則したインタビュー記事であるためです。

貴社の回答は、なぜ私どもを取材しなかったのかという質問に対する回答にはなっていません。

さらに、インタビュー記事において、判決に書かれている内容以外に、会社社長の意見・感想が述べられています。

貴社の回答は、裁判の一方の当事者のみにインタビューした記事の掲載であっても、確定した高裁判決の内容に即していれば問題がないという趣旨でしょうか。しかし、それでは一方的主張のみを取り上げることになり、真実公正に報道する姿勢に欠け、メディアとしての社会的責務を果たすことにはなりません。まず、貴社のこの姿勢に強く抗議いたします。

さらに一方の当事者のみのインタビューでよしとする貴社の姿勢は、インタビューを受けることがなかった一方の当事者の意見を封じることであり、裁判に勝訴したら何を言っても構わないとする姿勢です。口を封じられた当事者は敗訴のみならず、反論の機会もないままメディアやネットによるバッシングを受け続けることになり、到底許すことができません。

その上、当方の2月26日付申入書でも述べましたが、この東京高裁判決は、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されていることを踏まえれば、ただ判決に追随するのではなく、広く社会の意見をも反映した記事とすることが、公正な報道と言えるのではないのでしょうか。この点からも、貴編集部はメディアとして公正さに大きく欠け、社会的責務を果たすには程遠いと言わざるを得ません。

3. 「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。」

(回答) 会社から訴えを提起したことをあえて伏せたものではありません。貴ユニオンからの申立てにより東京都労働委員会であっせんが5回にわたり行われましたが、打ち切りとなったため、会社から地位不存在確認請求の労働審判を申し立てました。そのことを通知された A さんは、2015年6月6日の会社との面談の際に、A さんも労働審判もしくは提訴を考えていたと述べています。その後、労働審判で調停がまとまる見込みが低いことから、会社は労働審判を取り下げたうえで、地位不存在確認の訴えを提起したものです。

会社が先に裁判に訴えた事実が伏せられていることについて、「あえて伏せたものではありません」と貴社は回答しています。

しかし、実際の経緯は以下に述べる通り、Aさん及び組合は常に解決に向かう姿勢を明確にしてきましたが、会社の対応によって解決に至らず、会社から裁判が提起されたのです。

東京都労働委員会でのあっせん打ち切りは、会社が固執する金銭解決に対して、組合が、その前提として、Aさんと組合への謝罪文とAさんによる従業員へのあいさつを求めたのですが、会社が全く受け入れなかったために打ち切りとなったものです。

また貴社は、「労働審判で調整がまとまる見込みが低いことから」と回答していますが、事実上、会社にAさんの正社員復帰を検討させる等、Aさんに有利な進行をした審判委員会の進め方を受け入れずに、自ら申し立てた労働審判を取り下げたのです。あたかもまとまる見込みが低いという第三者的な記述をすることで、会社自身が争う姿勢であった実態が伏せられる結果となっています。

さらに、掲載記事では、「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、マタハラ裁判が起きました」(ママ)と、あたかもAさんが率先して会社を裁判に訴えたを受け止められる記述がされています。それによって、事実と異なる印象操作につながっていると言わざるを得ません。

これまでも私どもが指摘してきたように、事実上、会社がAさんに対して2015年7月31日に雇止め通知書を出した直後の8月3日、当時はまだ雇用関係が存在するにもかかわらず、Aさんの地位不存確認の裁判を提訴したのです。本件は、真摯に会社との話し合いを求め続けてきた自社の在籍労働者を会社が在職中に訴えるという稀なケースです。Aさんが会社の訴えに応じて提訴したのは10月22日です。このように、あえて伏せたわけではないと貴社は弁明されますが、この記事が読者に与える影響を考えると看過できるものではなく、修正記事を要求するものです。

4. 「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、時短の契約社員が雇用期間1年となっていることについて、なぜ時短勤務になると雇用期間が設けられるのか、本件の制度についての貴社の見解を求めます。」

(回答) この制度においては、出産後も会社との雇用関係を断つことなくキャリアを積むことができます。・・・この制度において契約社員への切り替えは、本人が希望する場合は雇用形態を正社員に変更できることが前提になっていることから、実質的に、「従前の正社員の地位を失う」ものとは言えません。

① キャリアを積むためというが、なぜ有期雇用なのか回答されていません

Aさんが育休復帰前に受け取った、会社作成の「コーチの就業形態」を説明する書面には契約社員は1年更新とのみ記載されているだけで、更新の有無やその条件についての説明はなく、正社員雇用が終了するという説明も全くされませんでした。会社の制度は、正社員であっ

た社員を有期雇用契約に切り替えるというものとなっています。これではキャリアを積むどころか、会社は1年毎に雇止めをすることができることになってしまいます。実際にAさんは雇止めされて、キャリアをつなぐことはできませんでした。子育てとキャリアを両立させるために勤務日数や労働時間を短縮することは理解できますが、なぜ有期契約にしなければならないのか、合理的な理由は見出せません。

② 希望しても正社員に戻されない事実

また、貴社回答では「本人が希望する場合は雇用形態を正社員に変更できることが前提になっていることから、実質的に、『従前の正社員の地位を失う』ものとは言えません」あります。しかし、高裁判決では、契約社員契約締結により正社員契約はいったん解約したものとされています。この制度についての貴社回答は、「高裁判決に則し」ている、との貴社の主張と矛盾すると言わざるを得ません。

実際、Aさんは正社員に変更することを希望しましたが、会社が受け容れませんでした。会社は、Aさんに出した「雇用期間満了通知書」において、雇止め理由として「正社員としての労働契約に変更することに固執したこと」をまずあげています。希望しても、会社が認めない限り正社員に戻れない事実、そればかりか、希望し続けたことが雇止め理由とされた事実があります。正社員への復帰どころか、雇用関係を切られてしまったのです。

③ 「正社員への変更」を希望しても「会社が判断する」ならば、「正社員への変更」は会社のさじ加減になってしまいます

育児休業からの復帰は、本人が申し出ることのみにより、会社はその受け入れの可否を判断するまでもなく雇用の継続が担保されています。しかし、ジャパンビジネスラボ社で作られた制度では、本人が希望しても、会社が「合意」しない限り正社員への復帰はできないことになっています。

このように「合意」との名目で、実質的に会社が正社員への復帰を判断することになり、正社員への復帰を希望し続けたことで雇止めにされるのですから、まさに正社員への復帰は、会社のさじ加減ということになってしまいます。これでは、労働者は会社の言うことに無条件に従い、意見を言うことは許されない事態になりかねません。

この点でも、東京高裁判決は、均等法や育児介護休業法の理念を形骸化しかねない判決です。

私たちは、1月15日付、2月26日付申入書によって、貴編集部メディアとしての社会的責務を認識すること、ならびに訂正記事を求めてきました。しかしながら、1月29日付及び3月12日付貴社回答書は、これまで示してきたように、何ら回答にはなっていない上に、回答ど

ころか事実を伏せようとする意図すら感じられるものです。

私どもは、貴社が公正なメディアとしての社会的責務を認識し、人権を尊重する報道に努力されることを願い、それによってAさんが受けたダメージを回復できることを求めてきました。しかし、貴社は私どもの申入書の趣旨を受けとめることなく、Aさんを傷つけたまま自らを省みようともされていません。

私どもはこのような貴社の回答に示されている姿勢に対して強く抗議するとともに、今後、貴社がメディアとしての公正な姿勢を取り戻すべく、広く問題提起をしていく所存です。同時に、子育てをする労働者が、権利侵害を受けずに働き続けられる社会をつくるために活動を続けていくことを表明します。

以 上

連絡先：〒170-0011 豊島区池袋本町 4-6-3 メゾン孝 203

電話・FAX03-6907-2020 Email: info@w-union.org