

2021年3月12日

女性ユニオン東京
執行委員長 井出 志保 様
妊娠・育児によるハラスメントをなくす会
代表 仁田 裕子 様

東京都中央区築地5-3-2
株式会社朝日新聞出版
雑誌本部長 佐々木 広人



回 答 書

拝復 AERA dot. 記事『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？ 被告の女性社員が語った法廷の“真実”（以下「本件記事」という）に関する貴ユニオン及び貴会からの2021年2月26日付申入書を拝受いたしました。

同書面にて回答を求められた点について、以下のとおり回答いたします。

第1点について

①について

確定した東京高等裁判所の判決文（2019年11月28日付）及び同裁判で提出された証拠を検証して、事実確認を行っています。

②について

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。

第2点について

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、地位不存在確認請求の訴えを提起したものです。

本件記事3頁第3段落の筆者の発言と同頁第4段落から第5段落の杉村

社長の発言は、東京高裁が判決文（94頁）において、原告女性（Aさん）が「記者会見を一審被告（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趣旨のメール（乙30の2、61）を作成している」との事実を認定していることを示したうえで、その感想を述べたものです。

第3点について

本件記事2頁第2段落の杉村社長の発言によれば、新設された制度の内容は、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」「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」というものです。つまり、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。

貴ユニオンらは、週3日の時短勤務を選択すると「従前の正社員の地位を失う」と主張しますが、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と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」ものとはいえません。なお、Aさんは自らの意思で契約社員となる働き方を選択されました。

以上のとおり回答いたします。

ご理解いただきたくお願いいたします。