

声 明

最高裁は均等法・育児介護休業法と向き合わず！ 時代に逆行した不当な高裁判決を容認！

—このままでは、育休から復帰する労働者が危ない！—

2020年12月18日
女性ユニオン東京

最高裁第三小法廷(宇賀克也裁判長)は、2020年12月8日、育児休業明けの正社員女性(上告人・申立人)に対して、期間1年の「契約社員への変更」後、正社員復帰を認めず、その1年後に雇止めした本事件の上告棄却、上告不受理決定を出した。

女性ユニオン東京の組合員である原告女性は、「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です。」(原文ママ)という会社の説明をもとに、契約社員(週3日)として復帰したのち、正社員復帰を会社に求めた。しかし、会社はこれを拒否し続け、雇止めを断行した。

東京地裁は、正社員復帰交渉について、女性の対応は「柔軟な姿勢」と評価し、一方の会社については「女性の働き方の多様性を甘受するかのような姿勢を標ぼうしつつ、(中略)これに誠実に向き合うどころか」中略」原告を糾弾した、と使用者たる会社を断罪し、事件の本質を捉えた。しかし、東京高裁判決(阿部潤裁判長)は、会社の主張をうのみにして認定事実を書き換え、女性を非難し雇止めを有効と認定、育休切りの新たな手法を容認した。

東京高裁判決は、正社員復帰について子を持つ労働者の「就労可能性は、単に主観的な意思のみで判断されるものではない。」と、この保育状況を報告するだけでは不十分だとしている。つまりは、育児中の正社員復帰は会社の判断でよいとした。このような判決は育休取得後の就業継続を保証するという育介法の趣旨に反しており、この判決が確定することにより、職場復帰を控えている育休中の労働者に影響を及ぼしかねない、危険な状況になってしまった。さらには、録音をマスコミに提供したことを雇止め理由として認定し、提訴記者会見での発言を名誉棄損と判断した。雇止めしたあげく原告女性に55万円を支払えという判決は、労働者が声を挙げることそのものへの著しい萎縮効果を生ぜしめ、泣き寝入りを助長するものである。

この不当な判決に女性たちだけでなく労働者が一丸となって反発し、裁判所目で抗議が行われ、全国各地からの団体署名が815筆も寄せられた。労働法研究者をはじめ様々な方面からの批判もあり、判決の問題が社会的に及ぼす影響が大きいことは明らかであった。

しかしながら、今回、最高裁は「事実誤認または単なる法令違反」として「受理すべきものとは認められない」と、切り捨てた。日本の最高裁は、誤った事実認定があっても、事実誤認であるとの判断をしない。これは、高裁裁判官の価値観次第の事実認定に基づく判決がそのまま確定してしまう、という恐ろしい現実を浮き彫りにした。こうした日本の司法下で、原告は、事実と反するイメージを持たれ、いわれのない中傷を受けることとなった。本件は、2015年に会社から提訴され、以降5年に渡って厳しい闘いを担ってきている原告に、私たちは心から敬意を払い、原告と共にあり続けようと思う。

日本のジェンダーギャップ指数ランキング 121 位(G7 最下位)に示される実態からも分かるとおり、日本では女性労働者が差別され、不安定な就労に置かれて、雇用の調整弁にされてきた。コロナ禍で、女性労働者が直撃を受けている中、この最高裁判断は、育児をしている女性労働者を、この事案のように非正規に誘導することを助長するものである。育児をしながらも従前どおり原職で働き続けたいという労働者の当然の願いを最高裁は切り捨てたに等しい。

日本の司法が、人権救済の役割を果たさないことが明らかになったが、私たちは、引き続き、誰もが、子を産み育て、原職復帰して働き続けられる社会に向けて、これまでいただいたご支援に感謝しつつ、さらに多くの方々と共に力を尽くしていくことを表明する。

2020 年 9 月 17 日には、東京都労働委員会から不誠実団交と組合に対する業務改善指示書等の一括交付について、救済命令が出された。組合に加入したことが、正社員に戻さない決定的な動機であり、加入後の会社の対応等が不当労働行為であるとして労働委員会に申し立てていた件についてである。組合は全部救済を求めて中央労働委員会に不服審査請求を行った。更に続く闘いに力を挙げていく所存である。

以 上