

ジャパンビジネスラボ事件上告棄却・上告不受理決定に抗議する弁護団声明

2020年12月27日

ジャパンビジネスラボ事件原告弁護団

最高裁第三小法廷（宇賀克也裁判長）は、本年12月8日、育児休業明けの正社員女性労働者（上告人・申立人）に対して、「契約社員契約への変更」後、正社員復帰を認めず、契約期間満了時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。いわゆる門前払いの決定である。

原審の東京高裁は、育児休業明けの労働者に対して、本人が希望すれば正社員復帰が「前提」として契約社員の働き方を勧めながら、一旦契約社員となれば本人が復帰できる環境を整えて希望しても正社員復帰させず、挙句の果てには雇止めするという会社の手法を容認し、さらには労働者が提訴時に行った記者会見の内容が名誉棄損に当たるとして損害賠償を認めたが、この極めて不当な高裁判決が確定することとなった。

そもそも本件は正社員復帰が前提とされていた有期労働契約期間中に会社が「正社員の地位不存在確認」を求める労働審判を申し立て、旗色が悪くなるやこれを取り下げ、なおも有期労働契約期間中に「雇用関係不存在確認請求」訴訟を提起し、その後に雇止めしたため、やむを得ず労働者側も地位確認を求めて提訴したという事件である。上告人（申立人）は育児休業後に元通り正社員として復帰して育児と職業生活を両立しつつ会社に貢献したいという労働者として当然の願いをもっていただけである。会社はそのような上告人（申立人）を排除し、権利擁護の最後の砦である最高裁はこのささやかな願いを握りつぶした。これから子を持つとする労働者、育児休業から復帰しようとしている労働者にもたらす萎縮効果は計り知れない。また、労働者の自衛のための録音行為や、提訴記者会見を労働者に不利益に捉えることにより、声を上げる労働者への萎縮効果も懸念される。

労働者は「会社の下で働かせていただいている」のではない。労使は本来対等である。しかし法の理念と乖離して現実的には労使の力関係は極めて不均衡である。その不均衡を是正して法の理念を実現するのが司法の役割である。特に本件は山梨県民信用組合事件、広島中央保健生協事件の最高裁判決との整合性、均等法9条3項、育児介護休業法10条・23条、労契法12条についての法令解釈など重要な事項を含んでおり、最高裁による実質的な判断がされなければならなかった。にもかかわらず、最高裁は、「事実誤認または単なる法令違反を主張するものである」として司法への期待を裏切ってその役割を放棄し、判断を回避したことに、私たちは強く抗議する。

会社から訴訟提起されてから5年以上に及ぶ長い闘いを耐えた上告人（申立人）に敬意を表すと共に、裁判に関する報道により謂れのない中傷を受けた上告人（申立人）を支え励まして下さった方々に心からの感謝を申し上げる。そして、私たちはこの不当な決定に屈することなく、育児中の労働者のため、安心して子を産み育て働き続けることができるという本来当然のことが当然にできる社会を実現するため、引き続き力を尽くす決意である。

以上