

〔論 説〕

「ケア」を軽んじる社会に未来はあるか？
——ジャパンビジネスラボ事件を契機に考える——

浅 倉 む つ 子

- I はじめに
- II ジャパンビジネスラボ事件——事実の概要と判旨
 - 1 事実の概要
 - (1) 育児休業の終了まで
 - (2) 復職後から自宅待機命令まで
 - (3) 契約更新拒否
 - 2 2審判決（東京高裁令和元年（2019年）11月28日判決・労働判例1215号5頁）
 - (1) 結論
 - (2) 本件合意の解釈とその有効性
 - (3) 本件契約社員契約の更新の有無
 - (4) Yによる不法行為の有無
 - (5) Xによる不法行為の有無
- III 判決の検討
 - 1 「合意」の解釈とその有効性について
 - (1) 本件合意は正社員契約を解約する合意を含むか
 - (2) 本件合意は均等法や育介法に違反するか
 - 2 契約社員契約の更新の有無
 - 3 XおよびYによる不法行為の有無
 - (1) Y社による不法行為
 - (2) Xによる不法行為
- IV 本判決を契機に考える
 - 1 育児休業からの原職復帰
 - 2 Y企業の体質を問う
 - 3 バックアップ体制の整備
 - 4 ケアに満ちた社会を

I はじめに

2020年初頭に始まった新型コロナ感染拡大は、世界中の多くの人々の命を奪い、医療を崩壊させ、社会に大きな不安と混乱をもたらしている。この数十年間だけでも、人類は、繰り返し、数多くの災害や危機を経験してきた。しかし、これほど長期かつ大規模にわたる深刻な打撃に見舞われた経験は、稀有なこととあってよいだろう。

本稿を書いている2021年3月でも、コロナ禍が修復するきざしはみえず、国民の生活は今なお苦境から脱していない。しかし一方、この未曾有の体験を通して、鮮明にみえてきたものの一つは、「ケア労働」の不可欠性であった。「ケア」とは、思いやり、配慮、気遣いなどをさし、また、そうした心性や態度を要請する実践だが、「狭義のケア労働」とは、育児・介護・看護などを含意するものと考えられる¹⁾。コロナ禍の社会を持続させるには、職場や家庭内で行われる「ケア労働」が一瞬たりとも欠かせないものであることに、私たちは気づき始めた。

この「ケア労働」が労働法に投げかけている問題を検討するには、両面からのアプローチが必要である。一つは、労働契約の対象としての「ケア労働」である。医療、教育、介護、保育など、他者をケアする労働者は、地域に不可欠なサービスを提供し、「キー・ワーカー」「エッセンシャル・ワーカー」と称されつつも、感染リスクにさらされ、低賃金で、多くは非正規である。非正規公務員として、官製ワーキングプアと呼ばれる人々も多い²⁾。このような「ケア労働」は、労働法に幅広い検討課題をつきつけている。

他方、家庭内の「ケア労働」は、それを担う労働者の職業生活にさまざまな非効率や中断をもたらす。それゆえ、職業生活とケア労働の両立問題は、国のワーク・ライフ・バランス政策の対象でもあり、同時に、労働法として解決し

¹⁾ 一方、ジョアン・C・トロントは、こうした心性を育む実践は人間活動全般に及ぶ、と述べ、幅広く他者を気遣い、生への配慮を必要とする活動をケア実践として位置づけている。そう考えれば、「広義のケア労働」は全般的な人間関係におよび、政治をめぐる実践もまた、他者を気遣い、生への配慮を必要とするのだから、ケア実践に他ならない、ということになるだろう。ジョアン・C・トロント著、岡野八代訳・著『ケアするのは誰か?』(白澤社、2020年)77頁。私は本稿では狭義のケア労働について扱うが、トロントと岡野による広義のケア労働は、未来に向けた社会の構想を描くものとして、興味深い。

²⁾ 竹信三恵子・戒能民江・瀬山紀子編『官製ワーキングプアの女性たち』(岩波ブックレット、2020年)、上林陽治『非正規公務員のリアル』(日本評論社、2021年)。

なければならない育児や介護にかかる不利益処遇問題、あるいは、マタニティ・ハラスメントやケア・ハラスメント問題を、さまざまに引き起こすのである。

本稿は、育児という家庭内ケア労働を担う労働者が遭遇した紛争事案、ジャパンビジネスラボ事件判決をとりあげる。本件に関しては、1 審と 2 審が結論的にまったく異なる判断を示しており、整理しておく必要があると考えたからである。とくに本件では、企業が、子を養育する労働者にバックアップ体制（育児による欠勤をしないための支援体制）整備を求めていることに注目したい。企業による、労働者へのこのような要請は、はたしていかなる意味をもつのだろうか。

社会がエッセンシャル・ワークとして持ち上げている「ケア労働」も、個別企業にとっては非効率をもたらすものとして忌避の対象になりかねない。これを放置したままでは、ケア労働に対する表面的な社会的「賛辞」もまったく意味をなさないであろう。政府が「少子化対策」にやっきとなり、一億総活躍社会や女性が輝く社会をめざす対策をうちだしている昨今だが、ケア労働と両立しつつ働き続ける権利の侵害を許すような司法判断を定着させてよいはずはない。本稿では、とくにジャパンビジネスラボ事件の 2 審判決に焦点をあてて、検討を加えることにしたい。

II ジャパンビジネスラボ事件——事実の概要と判旨

1 事実の概要

(1) 育児休業の終了まで

1 審原告（X）は、2008 年から、語学スクールの運営等を行う会社である 1 審被告（Y）と期間の定めのない正社員契約を締結し、コーチとして勤務していたところ、2013 年 3 月に出産して、産後休暇および育児休業を取得した。

X は Y における初めての育児休業明け社員であるため、Y は X の職場復帰の前に就業規則を改訂して、2014 年 4 月以降は、社員の就業形態を、①週 5 日勤務の「正社員」、②所定労働時間を 1 日 4 時間ないし 6 時間に短縮する「正社員

(時短勤務)」, ③週 3 日または 4 日勤務の「契約社員 (1 年更新)」とすることにした。

Y 代表者は, 2014 年 2 月 22 日の X との面談で, 就業規則について個別に説明を行い, 「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」, 「ex.入社時: 正社員→(育休)→育休明け: 契約社員→(子が就学)→正社員へ再変更」と記載された説明書面を手渡した。X は, 育児休業明けまでに保育園が決まらなかったため, 同年 9 月 1 日まで半年間, 育児休業期間を延長した。

X はその後も保育園が決まらず, 2014 年 7 月と 8 月の面談において, さらに 3 か月の休職を求めたが, Y の代表者らはそれを認めず, もし復職できない場合は解雇になるのかという X からの質問に対して, 自己都合退職となることを伝えた。X は, 週 3 日勤務の契約社員を希望する旨を Y に伝えた。育休終了日である同年 9 月 1 日, X との面談の席で, 社会保険労務士 C は, 正社員としての労働契約に変更するには Y 社との合意を要する旨を述べ, 代表者は X に週 3 日勤務・期間 1 年の雇用契約書を示し, X は本件契約社員契約書に署名して(「本件合意」とする), 翌日から復職した。なお, この日に X は, Y に秘密保持に関する「誓約書」を提出した。

(2) 復職後から自宅待機命令まで

復帰直後の 2014 年 9 月 9 日, X はプレゼンス責任者 B に, 保育園の目途がたったために正社員に戻すよう求めたが, 応じられなかった。同月 19 日の面談で, X は, 契約社員として働くことを拒否したらどうなるのかと尋ねたところ, C 社労士は, 自己都合による退職になる旨答えた。X は正社員に戻れると信じて週 3 日勤務の契約をしたと述べたが, 代表者は, 子が入る保育園が決まったからといって直ちに正社員に戻るということはなく, 戻す時期も確定できない, と答えた。X が労働局に相談すると発言したことに対して, 代表者は「そういうことをすると…どんどん戻りにくい関係になっていくよ」と述べ, その後, Y は X にクラスを担当させなかった。X は 9 月 22 日に, 東京労働局に個別労働関係紛争の解決につき援助を求めた。9 月 24 日の面談で, X の上司 D は, 「俺の彼女が妊娠したら, 俺の稼ぎだけで食わせるくらいのつもりで妊娠させる」と発言した。

Xは、2014年10月6日頃、労働組合である女性ユニオン東京に加入し、団体交渉を予定していたところ、Dは、同月22日に業務指導書を、また代表者は同月25日に業務改善指示書計16通（会社規律に違反する言動や録音禁止の注意指導等）をXに交付し、「改善向上に努める」欄に署名し提出するよう求めた。Xがこれを拒否したところ、代表者はさらに複数回、署名を求め、Xが再度これを拒否したところ、10月29日付の業務改善指導書および11月1日付の業務改善指示書を交付した。

2014年10月30日と12月2日の2回にわたり、X、Yと労働組合代表者による団体交渉が行われたが、特段の合意に至らず、労働組合は東京都労働委員会にあっせんの申請を行い、翌2015年2月から4月にかけて、5回のあっせんが行われた。

2015年4月18日、Yは、不当労働行為を指摘する組合からの書面についてXに尋ね、Xはこのやりとりを録音して代表者から強く中止を命じられた。Xは、同年5月頃、一連の事実についてマスコミから取材を受け、社をあげてのマタハラで労働局の指導も会社は無視している旨の報道がなされた。

一方、Y社は2015年5月29日に、Xの正社員としての地位不存在確認請求の労働審判を申し立て、6月4日にXに内容証明郵便でこれを通知し、あわせてXにメディアへの不用意な発言を控えるよう要請した。6月に行われたXとの2度の面談でも、代表者は、Xが代表者との会話を録音していることは、XがYに提出した秘密保持誓約書に違反すると強調したが、Xはそれに納得せず、事業所から退出を命じられた。6月24日には、テレビ報道番組でマタハラ被害を受けたというXらの記者会見が報道され、録音されたデータの一部が放映された。7月11日に代表者は、Xが業務用パソコンで団体交渉との記載のあるメールを作成していることをみつけ、これを職務専念義務違反として、Xに翌日からの自宅待機を命じた。Xは、以後就労していない。

(3) 契約更新拒否

Yは2015年7月31日に、Xに、9月1日限りで契約を終了する旨を通知し、翌8月1日に前述の労働審判を取り下げ、あらためて8月3日に、Xが9月以降は雇用契約上の権利を有する地位にないことの確認を求める訴えを提起した（乙事件）。Yは、Xのパソコンから、Xが電子メールを送信していた第三者に対して、Xが9月1日付で退職した旨の電子メールを送信した。

これに対して X は、2015 年 10 月 22 日に、主位的には正社員契約に基づく労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を、予備的には契約社員契約に基づく地位確認を求めて、未払賃金等の支払い、ならびに、Y が X を正社員に戻すことを拒んだ一連の行為は違法であるとして、不法行為に基づく損害賠償請求を提訴した（甲事件）。提訴と同時に X は記者会見を行い、Y の名称を公表して、以下の発言をした。①育児休業終了を迎えたが保育園が見つからなかったため、休職を申し出たものの認められず、週 3 日勤務の契約社員になるか自主退職するかを迫られた。②やむを得ず契約社員契約を締結したところ、1 年後に雇止めされた。③子供を産んで戻ってきたら、人格を否定された。④上司の男性が、「俺は彼女が妊娠したら俺の稼ぎだけで食わせるくらいのつもりで妊娠させる」と発言した。⑤X が労働組合に加入したところ、代表者が「あなたは危険人物です」と発言した。

これに対して Y は、X の発言によって Y の信用が毀損されたとして、2016 年 9 月、不法行為に基づく損害賠償を求める訴えを提起した（甲事件反訴）。

1 審判決（東京地裁平成 30 年（2018）年 9 月 11 日判決・労働判例 1195 号 28 頁）は、以下の結論に達した。①甲事件本訴（正社員の地位確認請求・損害賠償請求）一部認容、一部棄却、②甲事件反訴（損害賠償反訴請求）棄却、③乙事件（雇用関係不存在確認請求）却下。

これに対して、X と Y の双方が控訴した。

2 2 審判決（東京高裁令和元年（2019 年）11 月 28 日判決・労働判例 1215 号 5 頁）

(1) 結論

1 審原告の控訴（甲事件本訴・正社員の地位確認請求・損害賠償請求）棄却・一部認容

1 審被告の控訴（甲事件反訴・損害賠償反訴請求）認容

(2) 本件合意の解釈とその有効性

(ア) X は、「雇用形態として選択の対象とされていた中から正社員ではなく契約社員を選択し、…期間を 1 年更新とする有期労働契約を締結したものであり、「これにより、本件正社員契約を解約したものと認めるのが相当である」。

(イ) Xは、本件合意の時点で保育園が見つからず、家族のサポートも十分でなかったため、復職しても、勤務成績不良による解雇や出勤常ならず懲戒解雇されるおそれがあった。それを防ぐための契約社員契約であったことからすれば、「本件合意には、Xの自由な意思に基づいてしたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するものといえる（広島中央保健生協事件・最一小判平成26年10月23日労働判例1100号5頁）。したがって、本件合意は、均等法9条3項や育介法10条の『不利益な取扱い』には当たらないというべきである」。Xはこれに対して、本件合意をせずとも休業で正社員としての地位を維持できたはずなのに、Yが契約社員契約に誘導し、これを「強要」したのであり、これは育介法の禁止する「不利益取扱い」に当たると主張するが、Xは欠勤したわけではないから休業事由に該当せず、労働契約における信義則上の配慮義務に反するものでもない。そもそもXは「どの程度熱心に保育園探しをしたのかについて疑問がある」ところであり、また、本件契約社員契約は、「時間短縮措置を講じてもなお就労が困難な労働者に対し、雇用の継続を保障するという面がある」ため、マミートラックという批判はあたらない。

Xは、本件合意は真に自由な意思に基づくものではないから無効と主張するが、「Yが契約社員契約を強要した事実など全くない」から、その主張は採用できない。

(ウ)「本件書面中の『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』との記載は、契約社員は、将来、……本人とYとの合意によって正社員契約を締結するという趣旨であり」、Xもそれを十分認識していたものと認められるから、本件合意に錯誤はない。また、本件では「コーチとして十分な業務ができるか否かについてのYの評価や判断を抜きにして、社員の一存で正社員への変更が可能」とする余地はなく、「本件合意は、Xが正社員への復帰を希望することを停止条件とする無期労働契約の締結を含むものではない」し、「契約社員が正社員に戻ることを希望した場合には、速やかに正社員に復帰させる合意があった」ともいえない。

(3) 本件契約社員契約の更新の有無

(ア) 本件の「契約社員制度は、育児休業明けの社員のみを対象とするものであり、…将来、正社員として稼働する環境が整い、本人が希望する場合には、正社員として期間の定めのない労働契約の再締結を想定しているものであるから、…労働者において契約期間の満了時に更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる有期労働契約（労働契約法19条2号）に当たる」。

(イ) 本件雇止めにつき、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かについて、検討する。Yの就業規則には秘密保持義務が規定されており、Xは誓約書に署名して、2014年9月27日付でYから録音禁止の注意指導書も受けていたところ、(a) Xは、「あえてこれに従うことなく執務室内における録音を止め」ず、誓約書を撤回すると述べ、また、確認書を破棄して録音したものであり、服務規律に違反した。(b) Xが2015年5月頃にマスコミ関係者に録音データを提供した結果、①男性上司から「俺なら、俺の稼ぎだけで食わせる覚悟で、嫁を妊娠させる」と言われた、②保育園に入れば正社員に戻す条件で契約社員になったのに上司はそれを渋った、③嫌なら退職をと迫られた、④社を挙げてのマタハラを受けた、⑤他の社員も嫌がらせを受けて退職した旨の報道がなされ、録音データが再現されたことについて「報道された事実のほとんどが真実でなく、Xは「Yの対応等について客観的事実とは異なる事実を伝え、録音したデータを提供することによって、社会に対してYが育児休業明けの労働者の権利を侵害するマタハラ企業であるとの印象を与えようと企図したものと云わざるを得ない」。Xは、報道は匿名であり、録音によりYの秘密が漏洩したものではないというが、「ここで問題にされているのは、Xの不法行為の成否ではなく、…企業秩序維持に反する行為を繰り返したことが就労の継続を期待する事由にあたるか否かであり、実際に損害が発生したか否かは影響しない。「会社名を特定した報道がされたものではないとしても、他の情報等からYを特定することも不可能ではな」いから、「Yとの信頼関係を破壊する背信行為であるとともに、Yの信用を毀損するおそれがある行為である」。(c) さらに「勤務時間内に、…業務上…パソコン…を私的に利用していた」

ことは職務専念義務違反にあたる。(d) YはXが保育園の申し込みをしていないにもかかわらず、それを秘して交渉する不誠実な態度により信頼関係が毀損された、と主張するが、上記の (a) から (c) の一連の行為のみをもってしても、Yとの「信頼関係を破壊する行為に終始しており、かつ反省の念を示しているものでもないから、雇用の継続を期待できない十分な事由がある」。したがって「本件雇止めは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当である」というべき。

(4) Yによる不法行為の有無

(ア) YがXのパソコンから、Xがメールを送信した第三者に対して、Xが自宅待機処分となった旨を記載したメールを送信したことは、「Xのプライバシーを侵害する行為」である。しかしこの点を除けば、Yの行為が違法なものとは認められない。

(イ) Xは雇止めを違法と主張するが、雇止めはなんら違法ではない。YがXにバックアップ体制の準備を求めるのは、担当クラスの運営に支障がないようにするためであり、クラス担当から外すという話は、Xが労働局へ相談すると発言する以前のことである。17通の業務改善指導書等の交付は、「全体としてみれば、指導の範囲を逸脱した違法なものとはまではいえない」。2014年9月24日の面談におけるDの発言は、「Dが自己の個人的な意見を表明したにすぎ」ないから、「適切なものとはいいえないもの、就業環境を害する違法なものとはまではいえない」。YはXに「本件組合に加入した時期を尋ね、抗議申入書の趣旨を尋ねたことなどがあるものの、Xによる労働局への相談や本件組合を介した交渉を妨げたものとは認められ」ず、違法な行為を行ったものではない。

(ウ) 上記(ア)についてのみ不法行為が成立するところ、Xが被った精神的苦痛を慰謝するには5万円が相当である。

(5) Xによる不法行為の有無

(ア) Xが行った提訴時の記者会見は、「一方的に報道機関に情報を提供するものであり、相手方の反論の機会も保障されていないから、……発言によって摘示した事実が、訴訟の相手方の社会的評価を低下させるものであった場合には、名誉毀損、信用棄損の不法行為が成立する余地がある」。

(イ) Xの記者会見時の以下の各発言(前掲1(3)参照)が、Yの名誉又は信用を毀損するものといえるかにつき検討する。「報道に接した一般人の普通の注意と読み方を基準とすると」、発言①は、「復職しようとする従業員に不利益な労働条件を押し付け、退職を強要するなど労働者の権利を侵害する企業であるかの印象を与え」、Yの社会的評価を低下させるものである。発言②は、違法に雇止めをしたとの印象を与えるものではなく、直ちにYの社会的評価を低下させるものではない。発言③は、Yが「育児休業を取得した従業員に対し、個人の尊厳を傷つけるような言動をしたとの印象を与え」、Yの社会的評価を低下させるものである。発言④は、上司が「妊娠して子を養育する女性労働者が働くことについて否定的な認識や価値観を有しているかのような印象を与えるものであり」、Yの社会的評価を低下させるものといえる。発言⑤は、Yが労働組合の存在等に嫌悪感を有しているとの印象を与え、Yの社会的評価を低下させるものである。

(ウ) 以上、上記①③④⑤はいずれもYの社会的評価を低下させるものであり、それらの重要な部分が真実であるかどうかを検討するに、④は真実というべきであるが、①③⑤は、真実であるとも、「真実と信ずるについて相当の理由があるとも認められない」。よって、上記①③⑤の発言がなされ、「これに基づく報道がされたことにより、Yが被った名誉又は信用を毀損されたことによる無形の損害」は、50万円と認めるのが相当である。

最高裁は令和2年(2020年)12月8日に上告棄却・上告不受理を決定し、高裁判決が確定した。なお、2審判決後の2020年9月17日、東京都労働委員会は、Y社がXに対して、2014年10月22日、25日、29日、11月1日に業務改善指導書等を交付したこと、ならびに組合との団体交渉における対応は、不当労働行為であるとする命令を発出した。

Ⅲ 判決の検討

なお、本件に関してはいくつかの評釈がでており、それらを参照しながら、以下で、2審判決を中心に検討していくことにする³⁾。

1 「合意」の解釈とその有効性について

(1) 本件合意は正社員契約を解約する合意を含むか

2審判決は、Xは「雇用形態として選択の対象とされていた中から正社員ではなく契約社員を選択し」たものであり、「これにより、本件正社員契約を解約したものと認めるのが相当」と判示する。その論拠は、①正社員契約と契約社員契約とでは、契約期間の有無、勤務日数、所定労働時間、賃金の構成のいずれもが相違し、就業規則の適用関係や業務内容が異なるものであるから、単に労働条件の一部を変更するものとはいえないこと、②「雇用契約書」も取り交わしていること、の2点である。この点については、1審判決も同旨である。

一方、判決に対する評釈には、本件合意を、①「正社員契約の解約」と契約社員契約の締結とするもの⁴⁾、②正社員契約は解約されておらず成立した契約社員契約と併存しているとするもの⁵⁾、③合意は成立しておらず、本件は「契約内容の変更」であって正社員契約が継続しているとするもの⁶⁾、がみられ

³⁾ 1審に関する評釈としては、石崎由希子「育休終了後に締結した契約社員契約の雇止めージャパンビジネスラボ事件」ジュリスト 1532号(2019年)107頁以下、野田進(以下、野田①とする)「育介法違反の不利益取扱いに対する地位確認請求(正社員復帰請求)の立論ージャパンビジネスラボ事件東京地判のもたらした問題の克服に向けて」労働法律旬報 1942号(2019年)10頁以下、山田省三「ジャパンビジネスラボ事件における育介法10条違反についてー東京高裁第八民事部宛意見書」労働法律旬報 1942号(2019年)27頁以下、奥田香子「育児休業後に契約社員に移行した女性従業員の正社員復帰請求および雇止めの可否ージャパンビジネスラボ事件」『ジュリスト 1531号 平成30年度重要判例解説』(2019年)217頁以下、石田信平「育児介護休業法に基づく短時間勤務措置を理由とする不利益取扱いージャパンビジネスラボ事件」季刊労働法 267号(2019年)164頁以下、奥田香子・野田進「ディアローク労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌 712号(2019年11月)28頁以下がある。2審に関する評釈としては、野田進(以下、野田②とする)「労働契約論としての休暇・休業・休職ージャパンビジネスラボ事件東京高判を起点に」労働法律旬報 1951+52号(2020年)42頁以下、烏蘭格日楽「育児休業終了後に契約社員に移行した従業員の正社員復帰請求および雇止めの可否」季刊労働法 269号(2020年)193頁以下、山田省三・両角道代「ディアローク労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌 724号(2020年)20頁以下、菅野淑子「最高裁第三小法廷への鑑定意見書」(未公刊)、滝原啓允「育児休業後における有期契約の締結と均等法及び育介法違反の成否」法律時報 93巻4号(2021年)131頁以下、がある。

⁴⁾ 石田・前掲注3)、烏蘭格日楽・前掲注3)。奥田は、以前の評釈(奥田・前掲注3))では「複数の就業形態から従来の正社員契約ではなく本件契約社員契約を選択して締結している点などから考えると、判旨は妥当」としたが、後に「よくよく考えてみると、変更ととらえてもいい話」と述べている。奥田・野田「ディアローク」・前掲注3)(奥田発言)34頁。

⁵⁾ 石崎・前掲注3)。

⁶⁾ 野田①・前掲注3)、野田②・前掲注3)、山田・前掲注3)、菅野・前掲注3)。

る。②と③は、契約社員契約の締結は、正社員契約の解約ではないと捉え、③はそれを、労働時間の短縮の選択であって、労働条件の変更の合意である、と解釈する。私も③説に賛成したい。

正社員契約を X が解約したとする論拠として判旨が掲げる 2 点は、二つの契約が異なるものであり、X がそれを選択して契約社員の「雇用契約書」を取り交わしたという外形的な事実にはすぎない。判旨は、新たな契約を締結する以外に「契約書」作成はないと考えているようだが、労働条件を「変更するため」に契約書を作成することも、十分にありうる⁷⁾。また、労働契約は長期間の継続的な契約であって、契約内容に変更が生じたとしても、同一性が失われるものではない。

2014 年 2 月 22 日に X に手渡された説明書面の記載——「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」——については、X と Y がまったく異なる解釈をしていることが明らかである。Y は「将来、契約再変更の合意がないかぎり」正社員復帰はない、という意味と解釈するが、一方、X は「希望する場合は正社員になれることが前提」の契約である、と理解していた。これだけの認識の差があるところ、雇用契約書が書面で交わされ署名があったとしても⁸⁾、即、自由意思に基づく合意が認定されるものではなく、X の意思は、別途、確認されるべきであった。にもかかわらず、判旨は、当然のように Y による解釈を肯定して判示している。

X の正社員契約解約の意思表示は、より慎重にその真意を検討されねばならなかった。判旨については、「X の解約意思も証明されていない」⁹⁾「契約の拘束力というものが、たやすく軽んじられている」¹⁰⁾という批判があたっている。

正社員契約の合意解約をたやすく認めるべきでないのは、いうまでもなく X の主位的請求が正社員としての地位確認だからである。正社員契約が解約されたとしたうえで、契約社員契約の更新拒否を違法と判断しても、正社員としての地位確認がそのまま認められるものではないだろう。本件合意を、労働契約

⁷⁾ 山田・前掲注 3) 27 頁。

⁸⁾ 契約書に押印はなく、署名の脇に自筆で名前を書き、丸をつけたのみであったことが証拠から確認できる。

⁹⁾ 奥田・野田「ディアログ」・前掲注 3) (野田発言) 32 頁。

¹⁰⁾ 野田②・前掲注 3) 46 頁。

の変更ととらえ、期間の定めのない契約から有期契約に変更された部分のみを無効と解釈することによって、原告の主位的請求は認められる。正社員としての労働契約が解約されたか否かを立証すべきは Y であり¹¹⁾、Y が論拠とする上記 2 点のみからその立証がなされたとは解されない。したがって、本件合意によって、無期契約である正社員契約が解約されたとはいえない、と考える。

(2) 本件合意は均等法や育介法に違反するか

判旨は、本件合意の不利益性を評価するにあたって、X には保育園入園の目途もなく、家族のサポートが整った事情もなく、しかも「どの程度熱心に保育園探しをしたのかについて疑問がある」というため、X は復職しても解雇等のおそれがある状況にあり、それを防ぐための契約社員契約の締結に不利益性はないとする。そのうえで、広島中央保健生協事件・最判平成 26 年 10 月 23 日（労働判例 1100 号 5 頁）を引用して、本件合意は「X の自由な意思に基づいてしたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するもの」と結論した¹²⁾。

本件では、妊娠・出産にかかる不利益禁止規定である均等法 9 条 3 項違反と、育児休業取得にかかる不利益禁止規定である育介法 10 条違反が検討されている。加えて、復職時に勤務時間短縮措置の一類型を利用したことによる不利益禁止規定である育介法 23 条の 2 違反も問われるべきだったが¹³⁾、2 審判決は、本件措置を育介法 23 条の時短措置を超えるものと理解しているため、育介法 23 条の 2 違反を問題としなかった。それゆえ、均等法 9 条 3 項、育介法 10 条違反のみを検討している。

これらの条文違反の成否を検討するには、本来、これらの規定が設けられている趣旨について検討されねばならなかったはずだが¹⁴⁾、判旨はこの点を完全に欠落させている。たとえば不利益禁止規定の一つである育介法 23 条をみておこう。同条は、3 歳未満の子を養育する労働者の申立に基づき、所定労働時間

¹¹⁾ 山田・前掲注 3) 27 頁。

¹²⁾ 1 審判決も同様の判断であるが、広島中央保健生協事件・最高裁判決の引用はなかった。

¹³⁾ 育介法 23 条 1 項の「所定労働時間の短縮措置」としては、「1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものとしなければならない」（育介則 74 条 1 項）とあることから、Y による契約社員契約の提案も、このための措置として新設されたといえる。ゆえに、当該労働者に同措置が講じられたことを理由とする不利益な取扱いには、23 条の 2 が適用される。

¹⁴⁾ 滝原は、「労働者側に妊娠・出産・育児といった事情が存する場合、均等法や育介法の趣旨が十分に汲まれるべき」として、「妊産婦保護法制」のなかで、育介法は、「雇用の継続」を重視する目的があるために、正社員契約の解約について容易に認めるべきではない、と述べる。滝原・前掲注 3) 132 頁。

を短縮することによって、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする措置を講じなければならないと規定する。同法23条の2は、前条の申出をしたこと、または上記措置が講じられたことを理由にして、当該労働者の解雇その他の不利益取扱いをしてはならないと規定する。これは、所定労働時間短縮申出を理由とする不利益取扱いを禁止することを通じて、当該措置を希望する労働者が懸念なく申出ができるようにしたものであり、これに反する事業主の措置を禁止する強行規定として理解される。これに反する不利益取扱いは、違法、無効でなければならない。

もつともこれらの規定は、「事業主」に対する不利益取扱い禁止規定であるから、合意に基づき労働条件が不利益に変更された場合には、事業主の単独措置とは異なり、直ちに違法無効とはいえないとする解釈も可能であろう¹⁵⁾。そこで2審判決も、「合意」による変更であるか否かを問題にするのである。

この点、2審判決が広島中央保健生活協同組合事件・最高裁判決の判断枠組みを参照したことは肯定しうる¹⁶⁾。同事件では、労働基準法65条3項に基づく妊娠に伴う軽易業務への転換措置を理由として、副主任を免じられたことが均等法9条3項の禁止する不利益取扱いに該当するか否かが争われた。最高裁は、このような不利益取扱いは原則的に無効であるとしたうえで、当該労働者が、当該措置により受ける有利な影響並びに不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、および使用者の業務上の必要からやむをえない事由が存する場合には、例外的に同項には違反しない、と判示した。

この「自由意思」判断において、合意の「不利益性」の可否の検討は不可避だが、この点に関する2審の判断は誤りである。Xは契約社員にならなければ退職、解雇もしくは懲戒解雇になったはず、という判旨の指摘は、あくまでも仮定的事実であり、憶測にすぎない。2審引用の最高裁判決に照らせば、「処遇の有利・不利性判断」は、契約社員への変更後の労働条件と従前の雇用契約上の労働条件の比較によるのであって、労働者が同意しなかった場合の仮定的な

¹⁵⁾ フーズシステムほか事件・東京地裁平成30年7月5日判決（労働判例1200号48頁）。

¹⁶⁾ 本件は正社員から契約社員への雇用形態の変更を伴った事案であり、降格事案であった広島判決の射程は本件のような事案には及ばないのではないかと、この指摘もある。滝原・前掲注3)133頁、山田・両角「ディアログ」・前掲注3)（両角発言）23頁。

地位における労働条件との比較ではない。契約社員契約によって契約期間が有期になることは、長期にわたる職業生活の安定というもっとも重要な労働条件にとって決定的な不利益であり、これを受け入れるに足る条件としては、仮定的事実が回避される予想があるにすぎない。したがって本件では、契約社員契約が「自由意思」に基づく合意であったとは、到底、判断できるものではなかった。

さらに、正社員契約を維持したままで週 3 日勤務することはなぜ不可能なのか、どのような条件が整えば正社員復帰ができるのか、有期契約になったことによつていかなる結果や影響が生じるのか、Y 社からの説明は不十分で、不誠実である。X が契約社員になることの意味を理解できる条件が整っていたとはいえず、結論として、契約社員契約への変更は X の自由意思ではなかった。

「合意」の期間の定め部分の不利益性は大きく、育介法 10 条、23 条の 2、均等法 9 条 3 項に違反して無効であり、X の契約は、正社員としての無期契約が存続しているとみるべきであった。

後続の裁判例は、合意を慎重に判断する傾向にある。山梨県民信用金庫事件・最判平成 28 年 2 月 19 日（労働判例 1136 号 6 頁）は、就業規則変更についての「同意書」への署名押印という労働者の行為があつても、それをもつて直ちに同意とみなすべきではなく、労働者がおかれた状況の特質（指揮命令に服すべき立場や情報収集能力の限界性）をふまえて慎重に判断すべき旨を明らかにした¹⁷⁾。近年の雇用形態変更の合意をめぐる下級審判決では、ほぼこの山梨県民信用金庫事件最高裁判決の解釈基準が採用されており¹⁸⁾、本件と類似事案であるフーズシステムほか事件判決¹⁹⁾は、合意がもたらす不利益性を検討して、原告が自由な意思に基づいてパート契約を締結したとはいえず、有期契約の締結は育介法 23 条の 2 に違反し、無効、と判示した。

¹⁷⁾ 最高裁は、労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合、変更を受け入れる労働者の行為があつても、労働者には使用者の指揮命令に服する立場があり、意思決定のための情報収集能力にも限界があるから、当該行為をもつて直ちに労働者の同意とみなすべきではなく、「労働者の同意の有無については、……当該変更により労働者にもたらさせる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当」とした。

¹⁸⁾ 菅野・前掲注 3) は、福祉事業者 A 苑事件・東京地判平成 29 年 3 月 30 日（労働判例 1164 号 44 頁）、社会福祉法人佳徳会事件・熊本地判平成 30 年 2 月 20 日（労働判例 1193 号 52 頁）をあげる。

¹⁹⁾ 前掲注 15)。

2 契約社員契約の更新の有無

本件判旨は、契約社員契約を、期間満了時に「更新されるものと期待することについて合理的理由があるものと認められる有期労働契約にあたる」としつつ、雇止めの効力については、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる」としている²⁰⁾。

その理由として判旨は、Ⅱ 2 (3) (イ) に示したように、(a) 執務室内の録音行為は服務規律違反であったこと、(b) X がマスコミ関係者に録音データを提供した結果、①ないし⑤の報道がなされたが、①以外の報道は真実ではないにもかかわらず、X は「社会に対してY が…マタハラ企業であるとの印象を与えようと企図した」こと、(c) 私的な PC の利用が職務専念義務違反にあたることを示し、「Y との信頼関係を破壊する行為に終始しており、かつ反省の念を示しているものでもないから、雇用の継続を期待できない十分な事由がある」との結論に至っている²¹⁾。

2 審とは反対に更新拒否を不当とした 1 審判決の結論に、ほぼすべての評釈は賛成している²²⁾。2 審判決は、正社員復帰交渉における Y 社の不誠実な対応をまったく問うことなく一方的に、X の一連の行動を非難し、信頼関係を破壊する行為と評価するが、本件の紛争の経緯を客観的にみれば、2 審のこの評価がいかにも偏ったものかは明らかである。本件は、Y 社が X からの復帰希望に応じなかったために、X が労働局に相談し、労働組合加入したこと、Y 社がそれらに批判的な警告をして、X に保育のバックアップ体制を実証するように執拗に要求し、X を不安に陥れたこと、業務改善指示書等を一度に 17 通も出したこと、Y 社が労働審判申立てをして自社に在籍する労働者を訴えるという通常ではない手段に出たことなど、Y 社の側の攻撃的な行為に着目すれば、紛争は動態的に分析すべきであって、X の行為を一方的に非難すべきではない。しかも既述のように、Y には労働委員会から不当労働行為の救済命令が出されているのである²³⁾。

²⁰⁾ 1 審判決は、契約社員契約を更新の期待可能性のある契約とした点で 2 審と同じ判断をしたが、更新拒否を違法として、2 審とは正反対の結論に至った。

²¹⁾ ただし、Y が主張した(d)X が保育園の申し込みをしなかったことを秘匿した不誠実性について、判旨は、契約更新拒否事由に該当するとは判断していない。

²²⁾ 山田・前掲注 3) 34 頁、奥田・前掲注 3) 218 頁、石田・前掲注 3) 172 頁。

²³⁾ 2020 年 9 月 17 日東京都労働委員会命令。本件救済命令は、Y 社が組合員 X に対して業務改善指示書等を交付したこと、また、労働組合との団体交渉における Y 社の対応が、それぞれ不当労働行為である、と認定した。

労使紛争においては、双方で言論の応酬がなされ、それが攻撃的なやりとりになることもしばしばあるが、とくに一方当事者が労働者個人の場合、孤独な闘いを強いられて、圧倒的な強さをもつ会社を相手に防衛的になり、身構え、ときに身を守ろうとする姿勢を示すことがあっても、それだけを取り出して非難するのは誤りである。ハラスメントや不利益取扱い事案において、やりとりの一部だけを切り取って、「会社に対する信頼関係を破壊した」と非難するのは、けっして公正な判断とはいえず、紛争の動態を無視するものといえよう。これを認めてしまえば、使用者が気に入らない労働者を締め出そうと執拗に嫌がらせをして、当該労働者による服務規律違反を誘発させれば、じつに簡単に「雇用継続は期待できない」という状況を引き出すことすらできてしまう。

しかも本件での X の言動は、このような困難に遭遇しながらもほぼ冷静な対応に終始しており、どこを切りとって非難されるべき態様のものではなかった。裁判所は、このような使用者のやり方を安易に許容してもよいのだろうか。疑問であり、判旨の結論はとうてい認められない。

3 X および Y による不法行為の有無

(1) Y 社による不法行為

判旨は、X が自宅待機処分となった旨を記載したメールを第三者に送った Y の行為についてのみ、プライバシー侵害として不法行為性を認め、5 万 5000 円の慰謝料支払いを命じた。しかし 1 審が不法行為と判断したその他の Y 社の行為²⁴⁾の違法性を認めていない。この点もおおいに疑問である。

(2) X による不法行為

一方、2 審判旨は、X による不法行為には過剰ともいえる厳しさでのぞんでいる。II2 (5) に示したように、判旨は、「記者会見は、…一方的に報道機関に情報を提供するものであり、相手方の反論の機会も保障されているわけではないから、…適示した事実が、訴訟の相手方の社会的評価を低下させるものであった場合には、名誉毀損、信用毀損の不法行為が成立する」として、2015

²⁴⁾ 1 審判決は、正社員復帰交渉で Y 社が不誠実な対応に終始したことを重視した。Y 社は X に対して、本件合意についての具体的・合理的な説明をなんら行わず、きわめて強引に業務改善指示書を出し、X の中核的業務であったコーチ業務を奪い、仕事を与えず、X の姿勢を批判・糾弾するという姿勢に終始したのであり、これらによって X が受けた不利益は著しいとして、Y 社に 100 万円の慰謝料支払いを命じた。

年10月22日の記者会見でのXの発言①から⑤（発言内容は1（3）を参照）について検討する。その結果、①③④⑤は、Y社の社会的評価を低下させるものというべきだが、その重要な部分が真実であることの証明があったときには違法性がないところ、①③⑤は真実と認められず、これらの発言がなされ、これに基づく報道がされたことによりYが被った名誉または信用を毀損されたことによる損害と弁護士費用55万円を、Xは支払うべき、と命じた。

損害賠償命令の対象となったのは、記者会見における「発言」だが、1審と2審がこれほど正反対の結論に至ったことは、驚きである。そもそも労使の交渉力には差があるが、既述のように、とりわけ一方当事者が労働者個人の場合には、その差はきわめて大きい。それだけに労働事件では、訴訟提起と同時に労働者が、世論を喚起するため、あるいは第三者に支援を求め、同じ経験をした労働者と情報交換するために記者会見をすることは、ごく一般的に行われている。弱い立場にある労働者にとっては必要な手法であり、表現の自由として憲法上保障されている行為でもある。もちろん名誉毀損や信用失墜行為は避けられねばならないが、提訴に伴う記者会見では、一方当事者が相手方の行為を批判するのは当然である。個人攻撃や虚偽事実の流布があってはならないものの、本件のように節度のある記者会見をしているかぎり、なんら問題はないはずである。

1審判決は、XまたはX訴訟代理人の発言はいずれも一般に原告が訴訟においてその旨主張しているとの事実を適示したと理解されるものであり、訴訟の一方当事者による言い分と受け止められるから、それのみによってY社の名誉・信用が毀損される行為とは認められない、とした。しかも、2審判決により認定されたXの発言（上記①③⑤）は、①週3日勤務の契約社員になるか自主退職するかを迫られた、③子供を産んで戻ってきたら人格を否定された、⑤労働組合に加入したところ「危険人物です」と言われた、というものであって、Xが経験した事実の適示にほかならないと受け止められるべきものであった。これをもってXに損害賠償を命じた2審判決と、それを肯定する結果となった最高裁の判断は、労働事件においては、相当の異論を引き起こすに違ひなく、今後の重大な検討課題である。

IV 本判決を契機に考える

最後に、この事件の検討を通じて、考えるべきいくつかの課題を指摘しておきたい。

1 育児休業からの原職復帰

私生活において育児と介護というケア労働を担う労働者への支援制度は、近年、法的にもかなり充実してきている。一方、本件事案にみられるように、妊娠・出産・育児などを理由とする不利益取扱いをめぐる紛争はむしろ増えている。しかしこの傾向は、就労環境の悪化がもたらしていることではなく、反対に、従来は出産で自発的に退職せざるをえなかった人々が、制度改正を受けて、働き続ける意思を表示し始めた結果を反映したものと思われる。

労働局への相談事案においても、出産や育児等を理由とする不利益取扱いは非常に多い。令和元年度には、均等法 9 条（婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）関係の相談は 4769 件で、均等法全体の相談の 24.3%を占めている。育介法 10 条（育児休業に係る不利益取扱い）関係の相談は 4124 件であり、育介法全体の相談の 10.6%を占めている²⁵⁾。

さて、本件は、休業明け労働者の職場復帰をめぐる紛争事案である。出産休暇や育児休業明けに労働者が原職に復帰できるかどうかは、キャリアの継続を求める労働者にとって最大の関心事である。ところが、この「原職復帰」を規定する条文は明確には存在しない。育介法は休業後の「原職復帰」を明記しないまま、同法 22 条において、「事業主は、…休業後における就業が円滑に行われるようにするため、…労働者の配置その他の雇用管理…に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」とするのみである。育介法にもとづく指針も、「育児休業及び介護休業においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること」（平成 21 年厚労省告示 509 号第 2 の 7(1)）と規定するのみである²⁶⁾。原職復帰が法的権利として明記されず、指針も「配慮」に

²⁵⁾ 『令和元年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況』参照。

²⁶⁾ しかし指針は、平成 28 年厚労省告示 313 号によって改正される以前には、「育児休業…後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」と記載されていた。これに対して、現行の指針は多少の進展を感じさせる。

留まっているかぎり，多くの労働者は，職場復帰に不安を感じつつ，キャリア中断を余儀なくされながら休業せざるをえない。

このような背景において，職場復帰をめぐる紛争が多発している。しかし，提訴に至るケースはごくわずかでしかない。なぜなら労働者にとっては，出産や育児というきわめて負担の大きいライフイベントを乗り越えるだけでも精一杯であるのに，企業からの支援ならぬ不利益処遇が加われば，そのかかえこむ負担は幾層倍にも増大して，そのような状況のなかで勇気を奮い起こして提訴することは，想像を絶するほどの困難を伴うに違いないからである。しかし本件のように，勇気をもって提訴する原告がいる。この貴重な裁判例から，私たちは，将来の解釈論や立法論を構築するヒントを得なければならない。

2 Y企業の体質を問う

本件において，Yは短時間就労という選択肢である契約社員契約を，育休明け労働者のための「優遇」と位置づけ，高裁判決もその評価を否定していない。しかし，この措置は「原職」復帰とはほど遠く，職業生活の安定という重要な労働条件に関する不利益をもたらすものであることは，すでに述べたとおりである。使用者は本来，契約法上の配慮義務として，労働者が子の養育と仕事とを支障なく遂行できるよう合理的な配慮をしなければならない。育児介護休業法上の措置は，使用者に公法上の義務として求められているが，同時に，使用者は，仕事と生活との調和を規定する労働契約法3条の趣旨にそった契約上の付随義務を負っている。ゆえに，育児介護休業法上の措置に関する規定がどうあれ，使用者は，労働者に対する労働契約上の配慮義務の一環として，合理的な配慮のためのさまざまな措置を講じなければならないのである²⁷⁾。

ところが，本件企業Yは，使用者としての配慮義務にもとづく措置を講じないばかりか，本来，果たすべき義務を回避していると考えられてならない。原職への職場復帰を保障したうえで，子の養育をする労働者が欠勤せざるをえない場合のバックアップ体制を整備するのは，使用者の義務であろう。にもかかわらず，バックアップ体制の整備を労働者の自己責任として執拗に求めたのがYであった。私見ではあるが，判旨が，以下の基本的な事実を重視しなかった

²⁷⁾ 山田・前掲注3) 35頁。

ことは、Y 企業の体質を誤って把握したことに通じるのではないかと、残念に思う。

第一に、X が公的機関に相談し労働組合に加入し交渉したことを、Y が快く思っていなかった事実である。このことは、東京都労働委員会の不当労働行為救済命令に関して、すでに述べたことである。

第二に、本件の紛争がそもそも会社主導によって引き起こされた事実である。Y社による2015年8月の乙事件提訴、翌9月1日の契約更新拒否、Xによる甲事件提訴、その後1年近くたってからY社による甲事件反訴という経緯である。Y社が、出産・育児休暇明けの一従業員を提訴して追いつめ、Xが応訴せざるをえなかった事情は明白である。

第三に、一度に17通にもわたる業務改善命令の発出や、職場での録音や記者会見での発言を名誉毀損として反訴することなどは、失業状態にある労働者に対する過酷ともいえるべき対抗措置ではないだろうか。かなり稀有な事件であり、問題を残したと考える。

3 バックアップ体制の整備

出産休暇や育児休業を取得する労働者は、職場に迷惑をかけているという気兼ねや後ろめたさから、どうしても権利主張を抑制する傾向にある。他方、職場の他の労働者も、使用者による業務量の調整や体制整備がないかぎり、子を養育する労働者に不満を抱くようになり、それがハラスメントの温床になる。だからこそ、育介法指針は、「職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置」として、事業主による「業務体制の整備」などの必要な措置を講じなければならない、とするのである（育介法指針第2の14(3)ニ）。

前提問題として、子を養育する労働者が、復帰にあたっていささかも職場に迷惑をかけないことを強要されるなら、仕事の継続は難しくなる。仕事と育児の調整ができない自己責任を問われて、職場からの排除が正当化されてしまうからである。これでは子育て世代全体の生活は脅かされるだろう。

本件でYは、育児休業明けの労働者Xの職場復帰にあたり、「クラスに穴をあけないことが大前提」として、執拗にバックアップ体制の自己整備を求め、2審では、追加的に、Xが保育園に入園申請をしておらず、入園を辞退（キャン

セル) した後もこの事実を秘匿したことの不誠実性を強調した。これを受けて2審判決は、「加えて、Xは、9月19日の面談以降も、正社員への再変更を求めるだけであって、クラスの運営に支障が出ないようにバックアップ体制を整えることもなかった」とするなど、YによるXの正社員としての復帰拒否を正当化した。しかし、このYの執拗な要求そのものがハラスメントにあたるのではないかと指摘は的を射たものである²⁸⁾。

1審判決は、「およそ病気やけがなどによる欠勤は誰にも生じることであるにもかかわらず、子が病気等により保育園に入れておけなくなるといった事情が育児中の労働者に生じた場合のみ欠勤を許さないというのは不合理」とし、「ましてや、正社員に戻るのに先立ち、実際に子が病気等になっても欠勤しないで就労ができるかを確認する」などは論外、と述べて、Yを強く批判した。

そもそも職場復帰にあたって、労働者に、保育園入園の証明を求め、就労可能であることの立証を要求することは許されるのだろうか。職場復帰は、休暇が明ける労働者にとっては当然のことであり、申出さえすればよいはずである。保育園入園というバックアップ体制を整えないかぎり職場復帰できないという発想は、どこからくるのか不明である。

なお本件にかかわって、保育園入園についてXが嘘をついていたとか、努力を怠っていたとか、批判的な報道がなされているときくが、あまりにも的外れな指摘ではないか²⁹⁾。私はかつて、少子化対策批判として、ワーク・ライフ・バランス政策の実施にあたっては「ワークの規制とライフの自由」が重要だと述べたことがあるが³⁰⁾、「バックアップ体制の整備」の労働者への強要は、まさに「ライフの自由」の侵害ではないだろうか。どのような方法で、いかなる環境で子を養育するのは、労働者自身が決定する事柄であり、使用者が介入すべきことではない。2審判決はこれを誤解していないだろうか。

²⁸⁾ 菅野・前掲注3)。

²⁹⁾ 一例として、朝日新聞出版社雑誌本部のAERA dot.に2020年12月29日に配信された記事(「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? 被告の女性社長が語った法廷の“真実”)が、本件原告を不誠実と非難したことについて、2021年1月15日に、女性ユニオン東京と「妊娠・育児によるハラスメントをなくす会」が連名で、出版社に訂正記事を掲載するよう申し入れた。その後、これに対する出版社からの回答書(同年1月29日)と同回答書に対する抗議申入書(同年4月5日)をみることができる。

³⁰⁾ 浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』(有斐閣, 2016年)167頁。

4 ケアに満ちた社会を

女性差別撤廃条約や ILO156 号条約など、国際人権条約は、労働者は誰もが平等取扱いを享受すべきとしながらも、「職業生活と家族生活の両立」が可能な環境で働く権利を保障している。これらの条約は、本件 Y 社が X に求めたような働き方、すなわち会社には子の養育によるいかなる迷惑もかけないという働き方をする労働者を想定していない。私はこのような労働者を「ケアレス・マン」と呼んでいるが³¹⁾、もし会社の正社員モデルを「ケアレス・マン」とすれば、事実上、子を養育する労働者は正社員から排除されてしまう。

本稿の冒頭でも述べたが、ケア労働は、子どもの世話や家族の介護など、人々の命と生活を支える本質的な仕事である。ケア労働の担い手は、従来、不可視化されがちであったが、このコロナ禍において、にわかには注目されている。しかし、ケア労働をもっと評価せよ、というだけでは、問題の半分しか理解できないと述べて、牟田和恵は、ケア労働に着目したジョアン・トロントと岡野八代の著作について、以下のように紹介している。

『対等で自律的な市民が構成員であり互いに議論のためのルールを尊重し合って議論する』ことを前提とするこれまでの民主主義では、『誰もが依存者でありケアを受け取る存在である』現実を反映することはできない。自律する成人とは実は、ケア活動を担わない者たち、つまりは『特権的な無責任者』の別名である。人間の本性を相互依存性にみる民主主義を立ちあげること、それに即して政治理論の転換をはかることの必要と必然をうったえる著者たちの議論は重い。」³²⁾

岡野八代は、現在の国際社会を席卷する「市場第一主義」に対して、トロントの提唱するケアする民主主義は、「責任を中心とした議論でありながら」、
「一人ひとりの価値を損なうどころかむしろ、個人の価値を尊重するために互

³¹⁾ 「ケアレス・マン」という和製英語は、ケアという育児・介護をしない労働者、つまり 100%を会社に捧げられる労働者が正社員にふさわしい、という考え方である。経済学者の久場嬉子が、「家庭責任不在の男性的働き方」を指す言葉として使い始めた。久場嬉子『『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画基本法』まで』『ジェンダー白書 2 女性と労働』(明石書店, 2004 年)。杉浦浩美はこの言葉を、「産む性としての身体的負荷がない」という意味もこめて用いつつ、「ケアレス・マン」モデルだけを労働する身体とすることに異を唱える。杉浦浩美『働く女性とマタニティ・ハラセメント』(大月書店, 2009 年)。

³²⁾ 牟田和恵「書評」世界 941 号 (2021 年) 257 頁。

いに果たしあう責任という、新しい責任論であり、かつ新しい民主主義論なのだ」と述べる³³⁾。

私たちは、たしかにこのコロナ禍において、社会が誰のいかなる活動によって支えられているのかを目の当たりにした。これらの活動は、人が生きていくために不可欠であり、私たちの日常はこれら「ケア労働」によって支えられている。ケアの思想は、誰もが生きるに値する尊厳をもった存在であることを、改めて教えてくれる。だからこそ、ケアに満ちた民主主義こそが本来の民主主義の姿というべきだろう。現状の日本では、ケア労働を軽んじる政治実践が行われていないだろうか。それを反省すべきときがきている。

³³⁾ ジョアン・C・トロント著、岡野八代訳・著・前掲注1) 8頁。