

【録音反訳文（2021年8月15日に原告が磯部代表及び被告従業員（正職員A）との面談で、発達障害を開示した際の会話内容）】

※被告従業員及び利用者の氏名については、プライバシーに配慮するため、伏せた。

<https://docs.google.com/document/d/1LgvJpf23NfAw7D9CGfKFmOat4Mi7TqPS/edit?usp=sharing&oid=110631811493645804577&rtpof=true&sd=true>

ML・ブログ公開版では反訳の内、一部プライバシーにかかわる経緯（主として原告というより利用者のものです）をさらに一部伏字にしています。（またフォントを書面より改定。）

名前対照表:

当日zoom参加者:

原告

磯部(JIRITAMA代表)

JIRITAMA正職員(A)

会話内名称:

正職員(B) : シフト担当

正職員(C)

職員(D)

職員(E)

正職員(F)

正職員(G)

利用者(H)

利用者(I)

職員(J)

* : 聞き取り不能

■ : プライバシーのために伏字

原告> そうなんですね。正職員(A)さんも。よろしくお願いします。

磯部> 時間に限りがあるので今日は30分で予定しています。

原告> わかりました。

磯部> じゃあ早速。

原告

> 30分でしたら早めに始めさせてもらいます。ということで磯部さんは私が予定メールに送らせてもらったやつは読んでいただいていらっしゃるね？

磯部> はい

原告

なので最初はそれの繰り返しになるんですけど、私の契約のことでちょっと、じりたまさんに相談をさせてもらいたいし、あといい機会とかずっと聞きたかったことなんですけれど、私みたいな人の。を、じりたまさんはどういうふうに長期的に雇ってくれるのかなということについてのスタンスとかビジョンみたいなものをよかったら聞きたいなと思ってます。

磯部>はい。

原告>そんな感じになります。

磯部>はい。まず一つずつ。

原告

>はい、そうですね。今私が正職員(B) さんからのメールで、正職員(B) さんから書いていただいたこと的には、私は「月104時間の契約」になっている。ので、そんな感じで今後はシフトは月104時間ぐらいで今後はやっていきたいんですけど、というメールを正職員(B) さんからいただいたんですけど、

磯部>はい。

原告>ただ、正直申し上げまして、ちょっとそれだと私の生活が、104時間だと、成り立たないかなという風に思っています。で、もうちょっと私は契約よりも、去年、一昨年もう三年目。じりたまで満3年働かせていただいたと思いますけれど、もうちょっと働いていたんじゃないかなと思って、一応統計として、あの調べてみたら、1年目はだいたいそれぐらいなんですけれど、2年目は110時間、年平均すると、ひと月当たり。で、2020年は114.2時間ぐらい働いていたので、

私の中の働くスタンスとしては、最初はお試しとか、あのちょっとずつということで、1年2年と。長くしていったら、

私としてはもうちょっと。コロナさえなければというところでもあるんですけど、だんだん伸ばしていったら、さらにはもうちょっとだけ、じりたまと深くかかわっていききたいな、みたいな風にも、思っていたんですけど、そこにきて、「時間を制約させてください」ということになってしまったので。

且つ、ちょっとやっぱり。あの、幾分かはやっと減ってしまうのも状況的に仕方ないこともあるかと思うんですけどね。あまりにもちょっと、生活の水準のところまで下がって、下げられてしまうとちょっと困ってしまうので、それだとやっぱり、どうしても、生活の成り立つラインぐらいまでは、契約のほうを改めてほしいなという風に思っております。

磯部

>はい。ある程度の、***状況は分かっています。じりたまとしては、基本は、時間制に関しては、磯部美咲、正職員(C) が管理しているんですけど、基本的にだいたいどれくらい年間、前年度どれくらいどうだったかで、みなさん年、どのぐらいかっているのを算出しているんです。だからたまに更新があるじゃないですか。

原告>そうですね。

磯部

>それは要は労働基準法で、例えば有給を算出したりするときに、ちゃんとやっとかないと、公平性が保てないんで、そういったことをやっているというところなんです。そういったことが

あるので、時間数決めてあって。まあそれを大きくうわまわったりとかしていくと、当然また有給換算したりとかするときにまた誤差が出てきてしまうので、なので、その基準からは外れないように、なるべくしてくださいねと指示を、正職員(B) にしているということ。

原告

>つまりそれはその、契約時間から大幅に上がったたり下がったりするような実態であるのは望ましくない、っていう感じですね？はい。

磯部

>そうですね。まあ一時的にぽんとあがることは当然ありますけど。誰かが倒れるとかまあ

原告>そうですね。

磯部

>まあそういったところで基本はそういう所です。あとは(原告)さんの言う、時間数が足りないと生活が成り立たないということなんですけれども、正職員(B) からも返事があったと思うんだけど。うちで足りないのであれば、他のところで活動されてもかまわないので、うちじゃあ、何時間まで保証しますよということは考えていないんです。(原告)さんだけではないです。基本的には正社員ではない限りは、基本的にはここまでは保証しますという事ではない。

希望を出されるのは自由ですけど、たとえば何時間から何時間この月はやってほしいと、希望を出すのは自由ですけど、希望通りに保障するということではないので、そこを前提に希望を出してくださいねということです。

原告

>で、そこの部分にもかかわってくることなんですけど。その通り正職員(B) さんからは、ほかのところで、生活成り立たないのであれば補うような形とか、あるいは「いつそ切り替えてくれても」みたいな形で書いていただいたんですが。

一応それも私としては困る部分があるといいますか。というのもさっき言った通り、一応私は、意志としてはじりたまで働きたい、もっと、今の状況よりも、希望としてはもっとコミットしていきたいという風に思っていたんですね。

磯部>コミットってどういうことですか。

原告

>まあ要するに、今の待遇、一応私契約社員ですよ？ですがもうちょっと、さっき正社員という言葉が出ましたけど、正社員を目指すとか、まあそういうようなことでしょうか。もうちょっと、アルバイトっぽくではなくて、しっかりかかわっていききたいという風には、希望はしていたんですね。

磯部>いま契約社員ですか。アルバイト？

原告

>そこらへんも実はお聞きしたかったところでもあるんですけど、一応、契約書のところには、なんていいましたっけね、契約社員みたいな名前であついていたような気はするんですけど、名目上はアルバイトでしょうか？

磯部>自分の意識ではアルバイト。

原告

>まあ。実態としてもアルバイトに近いなとは思っていたので。それはあれなんですけれどもうちちょっと。職員というか正社員というか。そこらへんも、だから他の方の働き方というか、契約のあり方をちゃんと知っているわけではないので、だからありていに言うと、私から見えてるのは、職員(D) さんとか職員(E) さんとか。そういう人たちみたいになれたらいいなあ、みたいなの。そういうことですね。で、

磯部

>そういった希望をその予定のメールを見て、あと正職員(B) からも聞いてはいるけれども、じりたまとしては、まあもちろんその、(原告)さんがもっとじりたまと深く、長期的に関わってという、気持ちはすごくうれしいんだけど。うちとしては、正社員をとるとか、今後もっと活動時間を増やしていくということは考えていない。

原告

>ええと、という風に、あんまりきっぱり...それは、ずっとという、絶対にということでしょうか？

磯部>現状ではそうですね。

原告

>ううんと、なんかそういう風にきっぱりいってしまわれるとすごく終わってしまうんですけど。

磯部

>はっきりその、(原告)さん、メールをいただいてね、はっきり言わないと。オブラートに包んでも。お互いに時間がね。

原告

>それはもちろんそうではありますけど。それつまり、ええと、私の中の認識とはなんか。私が、自分自身の評価と、ちょっとじりたまからみた私の評価っていうのが、なんかすごく食い違ってるのかな、という風には感じはするんですけど。つまり、私は一応、ありていにいって、私は職員(D) さんとか職員(E) さんみたいにはなりたいな風には思っているんですけど。なんか、そのおっしゃられようだと、なんかすごく、私の働きぶりに、なんか根本的な不満があるみたいなの、クオリティを全然満たしていないみたいなの、そんな風に受け取られてしまって、正直ちょっと。メールの時も気持ちが揺れた部分でもあるんですけど、「そういうこと」なのでしょうか？

磯部

>不満だとかクオリティだとかそういったことではなくて、いままで(原告)さんの介助の仕方とか。コロナが始まる前のね、間近で、利用者(I)くんの介助だとか、まあと、利用者(I)の介助とか、そうしたところも見えてきている中で。あとほか、当然正職員(F)からの報告だとか、いろんな正職員(A)の報告とか当然あるんです。その中でえっと、やはり、(原告)さんだと、やっぱり**体力的なものでやっぱり不安がありますね**。

原告>えっと、そうですね。あの**体力**の...

磯部

>うちで介助するのは、うちで活動していってもらうには、やはりその特定の人だけに入っていて、いただくということは、基本的に考えてないんです。やっぱりある程度**に入ってもらえるようには、**体力だとかがないと、難しいな、と。本来は(原告)さんは磯部に入れた**

らと考えていたところもあるんですけど、やっぱりちょっと利用者(I)くんとか利用者(H)さん ■■■■でもないし。そういった面が難しいなということは。

一番のところは体力的なものなんですね。命預かっている仕事なので、当然そこで何かあった場合に、当然会社として責任持たなきゃいけない訳だから、それは第一にユーザーの安全、命の保証だし当然当事者側もそこで事故を起こしてしまった、そこで受けるメンタル的なダメージもある可能性も当然ある訳だし。総合的に考えると、じゃあこの先々、(原告)さんにじゃあ正社員になっていただこうとか活動を増やしていただこうとかいうことにはそんなにはならないということと。あとここ最近、利用者(H)さんの方向性としては、まだ本人には伝えていないのでここだけの話ですけども、ゆくゆくはまあ一人暮らしをしていったときに、■■■■でやっていってもらう方向性になっているんで、■■■■で(原告)さんが安全に...

原告>それは、夜間ということだけではなくて、昼もということでしょうか。想定として？

磯部

>可能性はあります。だし、今までも、例えばこの前も、職員(J)かな。だれか遅刻して。その時も、やはりいつ、昼だろうが夜だろうが、当然■■■対応しなければならない緊急事態って当然起きるんです。その時にじゃあ「ここまではできます。そこまではできません」ということでは、当然難しいよね。

原告

>はいわかりました。それについてはあれですね。あの「体力」については、もちろん今私 ■■■■、利用者(H) の、できてはいませんけれど、正職員(F) さんからこの間メールいただきましたし、実際昨日もちょうと練習始めましたけれど利用者(H) と組んで。なので一応もちろん今の時点で「もうできてます」とか「できてるんです」とか、そういうお約束はできないんですけど、とりあえず身につける前提で私としてはやってはおります。そしてそうですねそういう、体力的なもの、正直あの、私がどうしたいとか、「正社員になるためには何が必要なので、どう、どこまでは頑張りたい」とか、そういうハードルっていうか、そういうものが全く見えていなかったというか、分からなかった部分、伝えられていなかった部分もあるので、し、こちらもスタンスを伝えてこられなかった部分もあるので、あれなんですけど。でもあの、そういう部分についてももうちょっと何といえますか。より、一つ戻した感じで、大きな話をちょっとさせていただきたいなみたいな風には思っております。つまり、どうして私そういう風に、なんというか、「アルバイトからは上がれてないな」みたいな感じはこの数年間感じていて、どうしてなんだろというのは直接お聞きはできなかったんですけど、雰囲気的にやっぱりなんか体力の少なさとか、あるいは働く時間の少なさみたいなのを、そもそもの制約として、えっとうん、私の方の意欲とは無関係に、その部分で見られてしまっているのかなという風は、想像していたんですね。お聞きはしていなかったんですけど。

そして、その部分で、そうですね。私のちょっとパーソナルなことを話します。話さざるを得ないんですけど。うん。私が、そういう風に、私はあの、さっきも言った通り、じりたまで仕事をする、介助の仕事をするというのはすごくやりがいがあることだと思ってますし、すごいいなと思ってますし、さっきも言ったようにもっとやりたいという風には思っております。

ただ、じゃあ、他の人、正職員(G) さんとか職員(E) さんとかみたいに週5で働くのかというと、それはやっぱり、体力的に、あの、さっき言った通り頑張る部分もあるんですけど、じゃあ、160時間、他の人みたいに、をを目指して、いってくればやれるんだよねとか、そういうことも、やっぱりクリアするのは難しい。そしてそれを、そうですね。このタイミングで言うのも遅きに失した感はあるんですけど、それはやっぱり私が健常者ではない、障害者であるということともかかわってきます。ええと、はい？

磯部> 健常者ではなく障害者。

原告> そうですね。

磯部> 何の障害者。

原告

>あまり医学的に言いたくもないんですけど、PDD-NOSっていう、ようするに広汎性発達障害っていうやつですね。じりたまから来る前から診断もらってます。

磯部> うん。

原告

>はい。っていうことで、何が言いたいかというとつまり、磯部さんがさっき言ったみたいなプラン、プランというかあり方というのは当然理解できるんですよ。正社員だったらいろんな人に入ってほしい。そのためにはいろんな体力とか、労働時間とかは、まあ、強い方が望ましい？し、一定以上をクリアできそうなら正社員になってもらうとかもらわないとかいう話もあるけれど、それがちょっとあやういんだったらアルバイトかなあ、みたいな、そういう考え方。分かる部分はあるのですけれど、うーんとその上で、その部分を何といいますかね、長期的に考え直していただきたい、あの別の考え方を持ってくれないかなあ、じりたまは、という風に思っている部分もあります。

というのもやっぱりだから、私はやる気とか、あるいはその、こういう言い方もあれですけど、体力じゃあない部分。利用者(H)との関わりとか。という部分ではいちおう人並みに。あるいは何と言いますか。色々がんばってきた部分があります。で、そういう、もしそういうヘルパーがいたとして、やる気があって、それなりに一応、やることをやっていって、且つその、体力でだけ、いわゆる普通の人並みの、働くことができない場合に、ええと、単純に、時間だけで、「時間がこの人満たしてないから」とか、「体力的には、他の人より一段階落ちるから」というだけで、じゃあ「あなたにはアルバイトしかありません」という感じだと、ちょっと悲しいかなと言う風に思っていて、

もちろん、何もかも、いわゆるその、正社員の待遇、全部ほしい、あの、障害者だから私はもう、「そこらへんそれはもう目をつぶってもらってもう正社員なんです」みたいなそういうことを望んでいるわけではないんですけど、もうちょっと中間段階というか。

正社員と、あとそうでないとアルバイト、というその2つだけではなくて、もうちょっとキャリアあがっていけるような仕組みというものを考えてほしいなという風には思っているんです。それはやっぱり私が、この3年間働いていて、ユーザーさんと関わってきて、私のある意味最初からじりたまさんには感謝していただいているんですけど、というのも、私のような体力の働き方とか、週3でとかあるいは週3未満でというと最初からアルバイトでもはねられるということは知ってたりするので一般的には。それでもそんなに露骨に見下さずに働かせていただいたというのは、有難く思っているんですけど。

ただ、ずっとアルバイトというような感じだと、やっぱり生活上、あの、最初の話に戻るんですけど、あの時間数でそれ以上は無理っていう風な感じのあれだと生活が成り立っていきませんし、話戻りますけど、じゃあほかのところで働いたらという時に、私としてはだから他のところで働くのも体力的にきつくはあるんですけど、働いたら働いたで、じゃあ「(原告)さん2カ所で働いてて、じりたまは腰掛けだから、あんまり、そんなにメインで働いてる人じゃないから」って言って、じゃあ「やっぱり社員にはちょっと」という風な考え方をされてもちょっと困ると言いますか、そういう面もある。

磯部

> * * それは * *

原告> えっと？

磯部

> それは考えすぎです。(原告)さん。2つで働いたからって、じゃあメインで、腰掛けで、それは

原告

> それは本当に実際にそういう方がいらっしゃるということですか？ 兼業をしてかつ、まあだから人っていうのは何なんですが、職員(E)さんとか職員(D)さんとかそういう正社員の待遇になっているという方がいらっしゃる、っていう。そういうつもりがあるっていう...？

24:11

磯部

> 当然正社員になるには副業はうちは、認めていないと。

原告> ですよ？

磯部

> 当然兼業ではないですよ。ただうちでそれだけの時間数がない人は他で働いている。皆さんやっています。それで(原告)さんだけ特別扱い当然できないし、そもそも、いま、(原告)さんが...お話してくれたこと、正直今、ショックを受けています。僕はすべて面接をやっていますが、必ず、健康状態っていうのを必ず聞きます。

原告> はい、覚えておりますよ。

磯部

> そうですよ？ なんの障害があるのか、アレルギーがないのか、そういったものを確認します。それを前提に、こちらは採用して、やっているわけです。

原告> はい。あの、きちんと...

磯部> * * 申告されていません。

原告> そうですか。あの私の中の認識として結構...

磯部

> それは言いたくないとかそういう問題じゃなくて、ここで働くわけだから、それは、* * 確認されているわけですから、しているわけですから、その時に言わなかったというのは、大きな信頼関係に関わってきますよね、という事になります。

原告

> ちょっとお待ちください。えっと私も磯部さんと最初の面談をしたときのことをすごくよく覚えております。えっと、で、私の中ですごく葛藤があったことではあります。つまり、もちろん私障害者だっているという認識で最初からじりたまの門はたたいてるんですけど、言うか言わ...え？ はい。

磯部> 障害者っていうことで？

原告

＞自分は障害者だっていう前提でじりたまの応募はしています。気持ちの中で。

磯部＞気持ちの中で。

原告

＞はい。そうです。で、ただそれを、言うか言わないかっていうのには、すごくリスクを感じておりました。私みたいな障害者みんなそうですけど、言った途端に門前払いを食らわせられることもありますし、言ったら言ったで最初からなんていうか色眼鏡をかけられることも、そういうこともすごく...

磯部

＞* *(原告)さんね。そんなこと言われなくっても、わかってますよ* *は。

原告＞そうですよね、えっと...

磯部

＞わかってるように、障害を持って生きてきましたから、当然いろんな仲間もいて、じゃあ外見上では分からないような障害もあるのも分かってるし、面接のときに、健康状態を自分が聞くときには必ず、それが理由で不採用にするとかしないとかっていう、関係ありませんよって説明もしています。その中で、自分の気持ちの中でとかいうのは、言い訳ですよ。

原告＞ちょっとお待ちください。えっと...

磯部＞* *現実的に、そうやって* *誠実的なものは感じられないです。

原告

＞じゃあすごくこじれている感じがするので、結論だけ申しますと、私は嘘をついていないです。磯部さんはそういうような聞き方をしていなかったです。「あなたは障害者ですか」ってジャストで聞かれたら私こたえようと思ってました。嘘はつかないっていう風に思っていました。「健康上の問題はありますか」という風にこたえたので、そういうふうなもの、だからいわゆる、「障害者ですか」っていう聞き方をしなかったですよ磯部さんは。

磯部

＞いや聞きますよ。必ず自分はそこね、今までいろんな人面接してきていますから。健康だけでなくたとえばなんらかの障害があるとか、あれば書いてくださいと言うことは必ず* *しています。

原告＞あの...

正職員(A)＞すみません。それはあの、アンケートにその欄はありませんでしたか？

原告＞アンケートですか？アンケート。最初の？私は、履歴書をもって、いったわけですよね？面接に

磯部＞こちらでアンケート必ず書いてもらうんです。

原告

＞アンケート。その持病はありますかとかそういうあれですよ？ええ。だから、持病はあるんですかとか、日常的に薬を使ってる？とか、ユーザーさんに感染するリスクが、っていう、そういうお話をしたので、それは「ないです」と言う風に。で、それは間違っていないです。あの嘘ついてません。そういう風に聞きました。あの、で、

磯部＞聞き方、必ず皆に言う。障害がとかっていう説明もしてます。

原告＞えっと...

正職員(A)＞言った言わないじゃなくて、障害は何ですかっていう欄は、覚えてないですか？

原告＞障害はないですかは、覚えがないです。

正職員(A)

＞そうですか。あなたの障害は何ですかっていう欄はあったかなという風に思っていたので、その確認です。もちろん障害を言う言わないっていうのはその、(原告)さんの自由になってきますけど、

原告＞はい。し、えっと

正職員(A)＞うちとしては...

原告

＞磯部さんがさっき「分かってる」っていう風におっしゃいましたけど、正直それに対してもうちょっとわかっていた部分があるなあと思います。ジャストで、たとえ、仮に、私嘘ついてないんですけど。「嘘ついてた」みたいな風に思ったとしても、それで背信だとか、障害って言わなかったことがそもそもその事業所に対しての重大な裏切りであるとか、信用してないとか、即そういう風に思っていたくのも、ちょっとはつきりいって、良くないと思います。

ええと、やっぱり言えないこと、最初はぼかすこと、いろんなスタンスがあります。仮に私が最初から嘘をついている、言わないことに決めた人だとしても、だから障害者って駄目なんだよとか、だから障害者ってそんなとこの、あの仕事とかにはつかせられちゃいけないんだよなって考えているのはちょっと、すごく悲しいです。

正職員(A)

＞障害を理由に特にこちらは何も言っていないんですけど、ただあの、じりたまとしては最初の面接でそういうのクリアしてきたというか、その、そういう意味でお互いの理解をしてきたつもりだったので、まあ今回、(原告)さんが勇気を出していつてくれたことはすごくありがたいんですけど、ただその、まあ事前に知りたかったなという気持ちだと思います。磯部さんは。

原告＞そうですね。あの私も何と言いますかこの3年間別に言いたくなかったと思ったことは別に一度もないんですよ。

正職員(A) >それはべつにまあいう必要も* * そうです* *

原告

>はい。3年間ずっといろんな、押し引きというか、いろんなことを考えて。磯部さんと接していましたし、利用者(I) と接していましたし、利用者(H) と接していました。他のヘルパーの人たちとも接しておりました。そこらへんは何といいますか、あんまり、何と言いますか悪くってほしくないですね。希望の話なんですけれど。

正職員(A)

>>今回まあ社員、なりたいたいみたいな風に言ってくれたこともすごくありがたいと思うんですけど。あとは利用者(H) との関わりとか見てて、(原告)さんの働きぶりというのはすごく素晴らしいと、個人的には思っています。

原告>はい。ありがとうございます。

正職員(A)

>>体力の話も先ほど出しましたが、それはもちろん、体力のことは、大丈夫かなというのがあります。で今、時間数のことで言うと、今いるその、ユーザーさんの数と、まあヘルパーの数とか見ますと、...そのまあ、職員をやっぱり優先で、時間数の確保はしなきゃいけないんですね。

原告>はい。それもなんとなく察しはしてはいるんですが。

正職員(A)

>>今24時間と言った利用者(I) さんいますけれども、利用者(I) さん今シフト固定している中で、正職員(F) さん正職員(G) さん、職員(D) 、の時間数を確保するのはもちろん優先になってきます。で、その、次は契約社員の職員(E) ですかね、磯部さん。

磯部 >人の契約は言わなくていい。

正職員(A) >>すみません。

磯部

>とりあえず、* * というよりも、それは(原告)さん、社会人としてやってはならないと思って。最初の面接で言わなきゃいけないのに。もちろんあの「なんで体力ないんだ」って、正職員(A) だって何度か(原告)さんと話をして、体力については指導したっていう報告もあがっている。ここ最近言ってるわけではないことだよ。うん。もちろん(原告)さん全てを否定するわけではないけど、活動のなかの考え方も、共感できる部分は当然あるし、うーんまあ利用者(H)さんの活動上の助言でも、当然その通り(原告)さんが言ってるのは正しいよねってことは当然ある。

けれども、それはそれだよ。まずは俺は経営者として、人を、面接して、その面接で言われたことを、信じて、こちらは、受け入れをやっているわけですから、そこに重大な、じゃあ自分はこういう聞かれ方をしたから言わなかったとか、そんなこと言われるようであれば、さらに、信頼できないですよって話になっちゃう。

原告

>うーんと。すごくこじれてしまったなという気はするんですけど、うーんと、そうですね... なんていいますか。本当に私みたいな、状況の人ってすごく、そういうジレンマがあります。で、一応私は、磯部さんとの面談の時も、私の中で、可能な限り誠実にあろうとしてきましたし、えーっと一応、その延長で、毎日。じりたまさんとつきあわせていただいています。ので、毎日の私のスタンスを見て、私の誠実さを測ってほしいんですけど。

磯部>いや、全然伝わってないですよ。

原告>そうですね、うーんと...

磯部>俺は超能力者でもなんでもないのでそれは* *

原告

>そういうことではなくて。ええと、何といえますか、もうちょっとだけはっきりいいますと、聞き方。最初の聞き方、聞くこと、自体に、かなり危ういと思います。ええと、あの、多くの障害者の人が、その、そうですね。「私は敵じゃないよ、はっきり教えてほしいな」ということ、私も良く言われます。で、すごく悩みます。で、なんというかそうですね。

言ったときに、逆に、言ったときの方が、あとでこんなはずじゃなかったというのは味わいたくないんですよ。言ったのに。

あるいはあの、言ったからこそ、相手が言った以上のこと受け取ってしまうこと。すごくいっぱいあるので。それで、あとで言わなきゃよかったなという風には、すごく、それはやっぱり、その人自体、そういう風にトラブルになってしまった人自体をすごくうらんだり、まあそれに社会全体を、世界全体をあまり信じることができなくなったり、してしまう経験と結びついて

いるので。だから、私はもちろん、良くも悪くも、言わなければ分からない人でしょう。だからこそ、いろんなことをやっぱり感じています。

で、一応私の中では、さっきも、何回か正職員(A) がフォローしてくださいましたが、本当は別に、理念上は「真正面から嘘ついたっていい」とは思うんですけど、私の中の誠実さでは、きちんと障害者だっていう、「あなたが障害者かどうかどうしても知りたい」、「障害者であるかどうか」が大事なんだという風に、逃げ場なく聞かれたならば、私は答えました。ので、

磯部

>逃げ場なんて。そんな聞き方できませんよ。全面的に。

37:49

原告

>なので、そうですね。あまり、このこじれた状況でさらに上からつぽく言ってしまうのもすごく良くないのかもしれない。えーっとどういう風に言えばいいのか分からないですけど。

うーん...そうですね

正職員(A)

>>今、面接の当時(原告)さんが言わなかったことを話してもやっぱり、もう仕方がないと思いますし、あの、自分の障害をすごく言いにくいことっていうのは理解できますので、(原告)さんをその、否定はしてないんですけど、

ただ今日せつかく時間を作ってくれたのはその、今後の話というか、時間の話をできたらなと思います。

原告

>はい。わかりました。

私の言いたいこととしては、あんまり私も、なんというか、武器というか、交渉材料みたいなのにそういうのを使いたくないんですよ。障害がうんたらとか、いきなり、特に磯部さんとかもさっき驚いてらしたように、驚くし、いきなり出すのかよとか。そういう風に別に使いたくはないんですけど、ただ一応...

磯部

>それは全然武器にならない。特別扱いするつもりはないから。

原告>はい、ただ...

磯部

>俺だって、特別扱いされてない。ここまで来ている。もちろん当然俺もいろんな差別受けてきたし、今も受けてるし。* *わかるよ。

原告>よろしいでしょうか。

磯部

>もう時間が過ぎているからね。

原告

>はい。私の状況的に分かっていたきたいところがあるんです。単純に、あの働く時間の希望が少ないのは、ここにいてコミットする、じりたまと深くかかわってくる気がないんだとか、あるいはほかでバイトしてるんだらうとか、そういうことではないし、単純に体力、別に私、努力これからしないっていう風には全く答えてないんですけど、それでもある程度の限界があるときに、その状態で、やっぱりそうですね、もう一度考えてほしいです。

そういう人が、は、も、それでも意志としてじりたまで働きたいと言ったときに、アルバイトじゃないのか。本当にメンバーとして入ることっていうのはできないのか。それを長期的に考えてほしいんです。

正職員(A)

>ってのは会議とかであの、(原告)さんとか皆さんのことは毎月話してますよ。それでやっぱり、今、コロナ禍っていうのもありますけど、このシフト固定でやっていくうえで、その、(原告)さんの希望通りにいく時間数がやっぱり難しいというのは事実なんですね。

原告

>ええ。で、希望っていうのがどの程度。あのメールで書いた114時間っていうことでしょうか？

正職員(A)

>>毎月状況は変わってくると思いますけど、そうだと思います。(原告)さんが送ってくださるその希望内には収まらないことも。今後、まあ、利用者(H)の* *にもよりますけれど、もしかしたら、もっと減ってしまう可能性もあると思います。

原告

>うーんとあの、減るって言っても一応契約では104だっている風に正職員(B)さんおっしゃってくれたと思うので、もうたぶん契約的に減らしてはいけないと思うんですけど。し、そうですね、一応本当に、というか、あまりひっくり返すようなことを言うのもあれですけど、一応、去年とかおととしまで別に、誰も契約のことをある意味では気にしてなかったじゃないですか？そんな風にシフトを組んでなかったじゃないですか。

からこそ、私も、絶対にこの時間、生活実態割っては困るから、週3、8時間の契約は、なにがなんでも数字を書き換えないとみたいに、2020年とかに動こうとはしなかったのは、実態として、仕事が月110時間、114時間、あったから。一応増えていきそうであったからというのもあって、一応、契約書、契約書っていう風にはこだわらずに、今のじりたまと私の間のコ

コミュニケーションでどういう風に働くかっていうのを決めてたかなっていう風に理解してたんですね。

ので、この2021年入ってから、「契約書ではこうなってますので」という風に、ばっちり言われてしまうと、一応なんて言いますか、それは私、契約書に書いてある時間そのものが私が暮らしていける時間とは、やっぱりイコールではなかったりするので、それを分かってほしいよっていうので、最初に正職員(B)さんに、それだとちょっと生活がっていう風に。

正職員(A)

>>もちろん去年のこともそうなんですけど、先月と今月と、やっぱりその状況っていうのは変わってきちゃうんですね。けっこうコロナ禍で介助のキャンセルも多いですし、その中で優先がやっぱりできてしまうのは事実だと思います。

磯部

>だからコロナ禍の当然影響があるけれども、とりあえず責任もって言えることは、じゃあ、(原告)さんの希望通り、上げていくっていうことはまず難しいです。

原告

>ええと、つまりアルバイトであるという前提として、週3、8時間が週3、8時間を超え、ではない時間数になるということは難しいということですよ？

磯部

>そうですね。だし、104時間というのも、じゃあ、このコロナ禍で正社員の時間数とかだっというのがまかないきれなくなってきたとき、当然正社員を優先**ということですから。だから絶対104時間を割らないということも、ううん、絶対に約束はできない。

原告>それはなんか、契約としてダメじゃないでしょうか。

磯部

>努力はしますよ。いま仕事がないのに、契約的にどうのって、それを言うのであれば、最初の面接で全部言わなかったのどういうことなんですか。そういうのは棚に上げてこちら側もああじゃないかこうじゃないかというのは、それはおかしいな...

原告

>えっと、それだとやっぱりちょっとやっぱり強く言いますよ？それだと、そういう風に理由にして、障害者のことを体よく追い出すのってどうなんですかってことになりますよ。そういうために質問してるんですか？

磯部

>* * 体よくっていうのは違う、それは被害妄想です。

原告>そういう風な理由付けとして聞かないでくださいよ。

磯部

>* * そういう障害のこと言えなかっただけなのかもしれないけど、障害だからじゃない、病気でも、そこで、必要な情報を言わなかったってこと。

原告

>必要なことは答えました。利用者さんに、もしコミュニケーションで齟齬があったかもしれ

ませんけれど、私の理解では、利用者さんに病気をさせてしまうとか、病気をうつしてしまうとか。あるいは、なんか私が障害で毎日しなくちゃいけないことの、が、介助の時間と被ってしまうとかで、どうしてもそれをオープンにしておいた方が良くとか、そういう情報を共有してくださいっていう風に言われたと私は理解しております。ですので、そういうものは「ないです」とお答えしました。私に障害がないですとは一言も言っておりません。

磯部

>だから、* * お互い、要はさっき正職員(A)が言ったように言った言わない。俺はすべての人に言ってるから。障害はないですかって。何らかの障害はないですか。

原告

>それはたぶん気持ちとか聞きたいことがすれ違っていたと思います。そして、やっぱりなんというか、今感情的、感情が結構、すごく磯部さんに来ているものがあると思うので、あんまり刺激はしないほうが良いとは思いますが、あのそうですね。本当にそういうのを、信頼を裏切ってたんだとか、だまってたことを裏切ってたんだとか、そもそも信用できない奴だったんだという風な、そういうような考え方はちょっとやめていただきたいかなと思います。

磯部

>それは(原告)さんの気持ちね。俺はどうとらえてどう解釈するかは当然俺の。
47:57

原告

>もちろんそうですね。* *、やっぱり厳しいことを言いますと、まさにそれって障害者が受けるあれなことでもあったりするので、つまり、ちょっとでも言わないと、だから信用しないいいんだ、「障害が理由じゃないよ、あいつが単純に嘘言ってたからで、本当のこと言わないやつは信用できないからだよ」。そういう風にして職場から出ていかされた人、本当にいっぱいいることは知ってますよね？

磯部

>...知ってると思います* *。

原告

>ですから、あまりそういうことを安直に言うのは、ええと、ここがCILだから良くないし、ここが仕事場であるから良くないし、ここが社会であるから良くないと思います。

正職員(A)

>>先ほど言ったその、(原告)さんが104時間を切ってしまうのは契約上ダメなんじゃないかってとこの話なんですけど。

なんだろうそれって、磯部さんが(原告)さんがその、面接のときに、まあ、ご自身のことを言っていないということを別にイコールするつもりは全くないんですけど。今回のこの話し合いで、104時間を切ってしまう可能性もあるとか、今後の契約の話とかをする話し合いだと僕は思っていたんです。

49:03

原告

>はいそうですね。私としては、短期的なことと長期的なこと、2つありました。短期的にはその、契約の話。どうしても生活上無理なので、やっぱりそれは...あの見てほしいなという部分と。長期的には、やっぱりそういう風にアルバイト、正社員の方が優先と。そういうよう

な部分で、且つ、私が正社員になれないのは時間、そもそもの労働時間とか体力とかが関わっているかもしれないのであれば、もうちょっとだけ考えてほしいという。どうしてもそういう人はメンバーシップには入れないのか。っていうこと...

正職員(A)

>>(原告)さんの体力とか、そういう、アルバイトだからっていうことで、時間数が増えなかったり、職員になれなかったりというのはなくて、じりたまとして今ちょっとユーザーさんに余裕もないというところが第一に来ると思います。

原告

>まあそこらへん、ほんとにまあ経営状況というか、まったく何も同情しないわけではないとか。そこらへんは実際に、具体的に、あんまり聞いてなくて、うわさですごく想像してるだけなんですけれど。まあ大変なんだなとは思っているんですけど、そうですね。

私の中の気持ちとしては、大変なんだったら大変なんで一応説明してほしいとか、どうして上げ、時間数、私が望んでるのにこたえられないのかとか。あるいは、気持ちとしてはさらに減らしたいぐらいなんだとか。

そのうえで、私をどういう風に思っているのか。正直、その部分だけのメッセージをもらっていたので、なんかすごく、率直に申し上げて、なんか私ってすごく期待されてないのかなあとか、あるいはなんかもう、できるならいなくなってほしい人なのかなとか。数字上では契約を減らすとか、あるいは「ほかで働いてもらっても」みたいな言葉が言われているので、すごく自信を失ったとか。それも障害の部分と関わってくるんですけど、やっぱり私すごく他の人の評価にふりまわされるというか、他の人の評価のことを結構気にせざるを得なかったりする風に、人生歩んできたので。

やっぱり単純にうん、わからなかったんですね。じりたまのなかで私がどういう風に、どれぐらい信頼されているのか。私のしてきたことは、まわりからどういう風に受けとられていたのか。私の中で良かれと思っていたり私の中で頑張っていたとしても、それこそさっきみたいに、いろいろすれ違って、悪くとられることもあるし、あるいは、本人、「(原告)さんががんばってたつもりだけど全然俺たちの望んでることと違うことだったよ」とか、そういうこともたくさんあったり、したりするので、ので率直に言って私の3年間の働き方っていうのがどういうふう

に、評価されたうえで今回のオファーなのかっていうのがわからなかったんですよ。し、一応今のところのお話だと、私の契約のアルバイトだとして、時間があがらないっていうのは、一応、コロナのせいだという風に理解しますが、コロナで他の利用者さんとかの契約全体が減ってるからだっていう風に理解しますが、なので、(原告)さんちょっとしばらくは仕事増やすの無理っていう話なんだしたら話で、「コロナが終わったあとだったらどうするつもりがある」とか、だから、そういう話、でもなんというか良かった...良くはないですけど、そういうのは。

正職員(A)

>>じりたまはその、ここ数年、利用者(H) ファーストで、ずっとやってきたところはあるんですね。で、今の人数とユーザーの数も変わらずやってきたんですけど、今後、まあ先ほど磯部さんも言ってましたけど、一人暮らししていく流れがうまく軌道に乗れば、やはりその、介助も今とがらりと変わってくところがあると思うんです。

で、ええと、昼間、そうですね。じりたまに、そうですね。その、■■介助ってなったときに、やっぱり、難しさも出てくるのかなっていうのは、想像が、してまして。

原告

>つまり、今の私をそのまんま一人暮らしの時間というものでやろうとすると、うまくいかないだろうという、そういう話ですよ。

正職員(A)

>>そうですね、今の段階です。もちろん練習してできるようになったとして仮定して話しますと、利用者(H) の他に(原告)さんのいけるユーザーさんが、利用者(I) さん。でその2人で、104時間を、切らずにやっていくってところも、やっぱりあの、難しいと思います。

原告

>うん？ えーっと私が、利用者(H)が一人暮らしが始まったとして、それで104時間をあの2人の仕事でまかなっていくのが難しい。

正職員(A)

>>かな。今の状況よりも、104時間を切ってしまう可能性もあるのかなって考えます。

原告

>ええと、はい。とりあえず、一応なんか、私からとすると、答えがやっぱり同じで。それやっぱり契約を下回ってることになるのではという話になるんですけど。
あと一応ちょっとお聞きしておく、私の方から利用者(H) と利用者(I) 以外に入りたくないみたいなことは一言も言ったことはないんですけど、なんか、雰囲気的に、うんアルバイトだから、とりあえず2人というか。そういうあの、細かいところに行ってもらうのは社員がメインで、みたいな雰囲気感を感じてるので、私の方からすごく言いづらかったっていうか、言いづらかったわけではないんですけど、言うタイミングがなかったんですけど。そこら辺に関してはどういう風に考えているんでしょうか。えっとアルバイト...

磯部

>今まで言われてないけど例えば、(原告)さんの場合は、■■■■で、利用者(H) さんと介助してるんですけど、どういう状況かっていうのは把握しやすい状況だったんですよ。当然じゃあ、この状況で、体力が、ないなあ、障害のことは分からなかったんでね。もっと、鍛えてもらえりゃいい話なんじゃねえのかっていうことで* *、当然そう状況みてれば、このユーザーに入れられる入れられないっていうのはだいたい把握は付くんです。* *みんなもだいたい、* *じゃあ、少しずつ始まって、これはできるのかこれはできるのか、これだったら任せられるねっていう状況を見ながら増やしている。(原告)さんの場合はずっと見ても、やっぱりじゃあこの人に入れようかってなっても、難しい、危ないよねっていう所で、増やせない。対応できないよねっていう所の判断です。

原告

>それもだから、もちろんじりたまさんはそういう風に判断してるんだらうなっていう風に思っていて、ただ私が一方的に勝手に一人で思っていたのは、もしかして別に、利用者(H)、みんなが利用者(H) に必要な介助に必要な体力が最低線レベルで、ほかのユーザーさん、みんながみんな、ガイヘルとかも含めて、よく、全部必要だっていうんだったら、利用者(H) がぎりぎりなら他も無理だよなってことになると思うんですけど、別に勝手に私が想像してたのは、体力的には、腕力的には別にそこまでのユーザーさんもべつにいるっちゃいるんじゃないのかっていうんで。じりたまの方針はもちろん別に理解してるので、おかしいとは思ったことはないんですけど、べつに私が腕力は必要ない他のユーザーさんに入るのもありではないのかな、っていう風に、思っていたんですけど、どうなんですか？

やっぱり今の説明の仕方だと、私がオープンにしてなかったっていう面もありますけど、腕力を付けないと、「腕力が必要なユーザーさんかどうかには関わらず、「利用者(H) 以上からしか選択肢が増えない」っていう、そういう風に考えていらっしゃるようになるんですけど、それってそうなんですか？

59:05

磯部

>基本だいたい腕力は必要になってきますよ。

正職員(A)

>>ですし、そんなに複雑なことじゃないというか、僕も入れないユーザーさんいるんですね。その方はちょっと繊細な介助があるので僕は無理だってことになった、研修もしてないんですけども、それは、じりたまの判断というか、みんなは僕のことを考えてやってくれたことなので、なんともおもわないですけど。だからアルバイトだからとか、腕力がどうで選んでるのではなくて、その、考慮と言いますか、今いるユーザーさんを頭で浮かべても、ちょっと、難しいかなってやっぱ、出てくるんですよ。

磯部

>特にじりたまはCILの中でも、当然、脳性の方が立ち上げたところは脳性の方が、色々特徴があると思うよ、うちは脳性というか身体がメインだから、重度の身体障害者の人をっていうこと、コンセプトでやってきてるから、当然俺 * * ■■■■■■■■しているわけだから、知っていると思うけども、当然力だっているし体力もいるし、そういう人がほとんどなんです。で、自閉の方がとかいるけれどもそれが結構走り回ったりとか、結構力が強かったりとか、そういう人を制止しなきゃいけなかったりとか。まれな、身体じゃない人でもそういう状況なわけですよ。だからその辺は、当然、じりたま、会社は、適材適所考えながらそういう風にやるのは当たり前で。

原告

>もちろん。えっとそのうえで、言いたかったことは、だから、じりたまが判断するのが間違ってるんだとか、えっと俺が思ってることが正しいんだとかそういうことが言いたいわけでは全くなくて。

ただ、やっぱり、世間的に私が誤解される部分もあるにはあると思っているので。えっとつまり、「腕力がなかったらこれも苦手なんだろう」とか、あれもできないとか、私自身不安がありますよ、腕力が苦手なのに自閉の人と付き合えるんだろうかとか。「付き合える」って別に、今百パーセントの自信をもって言ってるわけではないんですけど、ただ、必ずしも、思ったほどの、「なにが出来なかったらこれもできないだろう」の、「すべてできない」ほどひ弱ではないかもしれない。

まわりが、だから、ひ弱キャラっていうのもある意味戦略というか、生存戦略っていうか、だからつまり、「普通に体力ある」んだよねって言うのと単純にダメな人扱いされるので「ひ弱なぐらいでギリ合格だよ」みたいなキャラクターでいようとしてるんですけど、まあ、じゃあそのひ弱のキャラクターのみんなのもってるイメージそのものかっていうと、私にもいろいろできたりすることもあるっちゃあるので、そういう意味で、私の中では、他の人に入ることは、常に選択肢というか、希望。別に私は、私の中では「利用者(H)と利用者(I) しか無理だよ」みたいな、「やりたくもないわ」って考えたことは一度もないですっていうそういうお話でした。

磯部

>とりあえず、とやかくいま正職員(B) からも言ってる通り、ですね、そのまま、(原告)さんが望んでる * * 時間数を、うちはまず出せないんですよ。出すのはまず難しい。じゃあ、成り立たないからじりたまに「なんとかしてほしい」って言われても、それは難しいですよ。

原告

>で、ちょっと先取りでもですけど、仮に私が他のところで働いたとしても、それで、「兼業に

なっちゃうから、やっぱりじりたま無理だよ」っていうのは、それはそれで、なしっていうか、それはそれで話が違っているか。一応それって、じりたまが、「仕事がない」っていうから私は別のところで働くわけですよ。私意欲的にはじりたまで働きたいっていう風に言ってるのに、例えばコロナが終わった後でも、「お前別のところで働いてるからじりたまで働きたくないんだと思ってた」みたいな、そういう風な受け止められ方をしたらこまりますよね、っていう。

磯部>それはないです。

正職員(A)>>えっと職員の話をしてますか？

原告>ええと正社員という話ですね。

正職員(A)>>ああ正社員の話。なるほど。

磯部

>今日の話はだいたい、趣旨はわかったので、例えば今(原告)さんが望むことを、じりたまとしては答えられませんよと。じゃないとずっとこちらに、「何とかしてくれるんじゃないか」と思われると、(原告)さんだって前に進めないわけだから。

原告>はい、そうですね、そうですね？

磯部

>最後はちょっと俺も今日話して、とてもショックを受けてるし、ちょっと冷静ならないと、なんとも判断できないですね。逆に俺も、どういう* *や結論になったとしたって、俺は別に「障害者だったからどうのこうの」っていう感はないです。そこ誤解しないでください。

原告

>はい、私も別に、障害者だから配慮してほしいというようなことを単純に言ってるわけではないです。ただ、体力がないこととか、あるいはっていうのを、単純にやる気のなさとか、あるいは、というふうに判断してほしいし、制度上も...

磯部

>逆に今回話を聞いて、やる気がないなんて* *。そういうことで体力がなかったのかという風に、腑に落ちたというか。

原告>納得した、と。はい。それは...

磯部> * * *

原告

>し、そうですね、長期的にはやっぱり考えてほしいということを言いたかったんです。やっぱりどうしても仕組み上、今のだと、考え方的に、健常者みたいに働ける人がヘルパー、健常者に近ければ、そういう要件も満たしていれば、ヘルパーだったり、正社員だったり、コアメンバーとして認められるけど、それから外れる人はやっぱりアルバイト止まりだよっていうそういうあり方になってくると思うので、これは本当に長期的なことなんですけど、「それで、いいんですか？」そうですね。私みたいな人でも、やる気があるんだったら、何か、もうちょっと、私が、もうちょっとキャリア的に、希望を持つような。会社っていうのは、できるんじゃないかな、できてほしいなっていう風に望

んでいるっていうことを伝えたかったです。

磯部 >わかりました。

原告

>で、短期的な契約のことですけれど、そうですね。別に全く何もわからなかったわけではないのですが、ただ一応労働者として、今おっしゃったことを言うとなんか...の、受け取りだと「そっちが決めた契約でいきなりそれですべてを決められる」みたいな風に聞こえてしまったので、それだとまたもうちょっと、なんて言うんでしょう...それだと本当にそちらからの都合だけで時間の全部が采配できるみたいな風にも聞こえてしまったので、それはもうちょっと考えさせてください。

だから、増やせないんですよってこと自体は、状況は理解できたんですけど、でもやっぱりこっちとしても、それこそ去年おとしの仕事時間というのはばっちりあるわけなので、そこから一応がくっと減らすのって、本当に労働的にできるの？っていうのは相談させてください。ということになります。

正職員(A)>>104時間を切るようならばっていう話ですよ。

原告

>まあ、104時間を切るとほんとに...契約すら切ってることになるので、それはいくらなんでも勝手にできることではないのでは？という風に思いますね。率直に申し上げます。

正職員(A)

>>いま時間数を増やすこと、(原告)さんの希望が難しいですよっていうのは分かってくれたんですね？

原告

>まあ、だから状況みたいな、そうですね。私が受け取ったメッセージとしては「アルバイトよりも社員が優先っていうそういう社内のシステムだから」っていうことで、それ全く理解しないわけでもないんですけれど、一応長期的には言いたいことはさっき言った通りになります。まあありていに言えば、私もあの、社員として、長期的には見てくれることを考えてほしいし、で、体力のすべてを要求されるとやっぱりはじかれてしまうけれど、それだとあまりにも健常者しか、やっていけない会社だと思うから、やっぱり、私みたいな人もいられるような会社でいてほしいと。という風になります。

正職員(A)

>>今日は僕はその時間の話し合いだけかなと思ってしまってたので、分かってなかったんですけど、あの、まあ、職員として(原告)さんが希望をされていて？で、今の人数より職員が取れるのかっていうのはもちろん僕じゃわからないことなので、その話はまあ、またあとなんですかね、磯部さん？

磯部>職員として？

正職員(A)

>>希望はされているっていうのを知らなかったの。

磯部>まあさっき俺も...

原告＞まあそうですよね。

正職員(A)＞＞そうですよね。

磯部＞だから＊ ＊では難しいですよ、と。

原告＞ええ、あのとりあえず今のシステム上はそうじゃないっていう話ですよ。はい。なので、だからなんというか、もうちょっと...

磯部

＞それは理想を語ればね、理想を語ればそれはいろんな... ＊ ＊って、会社がね、どんな障害があつたって、たとえばALSのかなり進行した人でもできることはやってもらって、それが労働になって対価になってっていう... まあ社会になってほしいと俺 ＊ 思ってるし、そこは目指すところだけど、でも現状じゃそうになってない。今までの、従来のこの社会のシステムの中で、どう生き残っていくかっていうのはまず、自分たちが生き残っていかない限りは、当然そこを目指すところに到達できない。

原告

＞なので。だから何もかも今すぐに、明日にと言ってるわけではないんですけど、正直、今日の話はすごく感情的にはあまり、あの、うまく私の話がすんなり聞けるような、磯部さんの中ではすごくだまされたっていう気持ちが強いんですよ。「俺は聞いてきたのに、そこは大事にして聞いたきたつもりだったのに」っていう。それは分かります、分かりますっていうか、それでがっかりしているとか、正直今ちょっと(原告)さんを信用したいっていう気持ちにならないとか、そういうようなこと自体は分かりはしますけど。でもそうですね、本当に大きなこと、なので、ゆっくり、もう一度、考えてみてほしいなと言う風に願っております。

磯部

＞じゃあ、とりあえずもう時間が大幅に過ぎてますので、今日は終わりたいと思います。

原告＞はい、分かりました。失礼します。磯部さんも正職員(A)さんもありがとうございました。

正職員(A)＞＞ありがとうございました。

磯部＞失礼します。