

令和4年(■)第■■■■■号 損害賠償請求事件

原告 閲覧等制限

被告 有限会社 J I R I T A M A

原告第5準備書面

2024年1月10日

横浜地方裁判所第7民事部い係 御中

原告訴訟代理人

弁護士 土 田 元 哉

頭書事件に関し、原告は以下の通り、被告準備書面(7)及び(8)のうち、発達障害の暴露の点と賃金請求権の争点について、反論を行う。

略語等は特に断りのない限り、従前の例による。

第1 発達障害である事実の暴露について

1 被告主張の概要

被告は、原告の同意なく発達障害を■■■1氏に伝達した事実に関し「どのような内容の開示を行ったか不法行為を構成する具体的な事実を主張しない」、「(原告が)具体的な事実を主張しない以上、否認するほかない。」などと主張するとともに、磯部代表が団体交渉時に■■■1氏に原告の発達障害を伝達した旨発言したのは「勘違いであった」などと述べ、上記事実を否認するようである(被告準備書面(7)6頁)。

2 発達障害が■■■1氏に伝達された事実が優に認められること

しかし、以下の事実等に照らせば、被告が■■■1氏に対し、原告の発達障害を伝達したことが明らかである。

(1) 第5回団体交渉時の磯部代表の発言について

ア 磯部代表による発言の経緯

2021年12月24日付第5回団体交渉の際、磯部代表が本件組合に対し、■■■1氏に原告の発達障害を伝達した旨発言したことは既に指摘した通りである(原告第2準備書面10頁)。

磯部代表による発言に先立つ交渉経過を見れば、2021年12月1日頃、原告ないし本件組合が被告に送付した質問状(乙10)の「②(原告の)障害に関する情報の取り扱いに対する、事業所のコンプライアンス体制の確認」の項に

「・事業所内外で、(原告)に対する障害についての情報は現時点で誰までに共有されているのでしょうか？」

「・本件に限らず、障害に関する情報等のスタッフ(等)間での共有に関しての(中略)ルール等についてご説明ください。」

と記載されていることから明らかな通り、原告ないし本件組合は、発達障害に関する情報共有の有無等について回答を求めた。

これに対し、被告は、同年12月20日付の連絡文書（乙11）において「■■■の常勤職員に対しては、聴取する際に、情報共有をしています。」と述べ（乙11・3枚目）、■■■1氏を除外することなく回答した。

そして、同年12月24日付第5回団体交渉では、「■■■職員ってつまり具体的には？」との原告の質問に対し（甲15・1頁）、磯部代表は「■■■2、■■■3、■■■4、あとは■■■3は言ったっけ?」、「あと■■■1」、「■■■5も」などと述べ、■■■1氏に発達障害に係る情報共有を行った事実を認めた（甲15・2頁）。

イ 事実経過に対する評価

以上の通り、第5回団体交渉時の磯部代表による発言に先立っては、原告ないし本件組合が質問書（乙10）により障害の情報共有「が行われた事実の有無の確認（2024.1.15訂正）」を明示的に要求し、被告は、乙11により■■■1氏を除外することなく「■■■の常勤職員」に情報共有を行った事実を認め、その上で磯部代表の発言が行われている。

被告が、一貫して代理人弁護士を選任して団体交渉に対応してきたことや、質問書（乙10）の呈示から回答（乙11）までの期間は約20日間もあり、被告内部で情報共有の有無に関する事実確認を行うに十分な期間であったと推認されることにも照らせば、団体交渉時の磯部代表の発言が「勘違い」であるなどとは認められない。むしろ、同代表の発言ないし乙11の記載の通り、原告が発達障害である事実が■■■1氏に伝達されたと考えるのが自然かつ合理的である。

(2) 第5回団体交渉後にも、被告は■■■1氏に原告の発達障害を伝達したとの認識を撤回していないこと等

また、被告は、第5回団体交渉後も、■■■1氏に原告の発達障害を伝達したとの主張を撤回しておらず、磯部代表の発言が「勘違い」によるものであったとの釈明すら行っていなかった。

原告ないし本件組合が、2022年4月19日時点でも、原告の障害に関する情報を同意なく共有等しないことを誓約するよう被告に要求しているように（乙19・2枚目）、発達障害に係る情報共有を継続して問題視していたことが明らかである。

上記の状況の中で、被告が■■■1氏に原告の発達障害を伝達した事実がないことを確認すれば、直ちに本件組合ないし原告に対し、原告の同意なく■■■1井氏に情報共有を行った事実がないことを伝達するはずであるが、このような対応は一切とられていない。

(3) 被告の応訴態度が明らかに不自然であること

その上、被告は、本件訴訟提起により、原告の同意なく■■■1氏に発達障害を伝達した事実が請求原因事実の一部とされていることを認識している。そうであるのに、約1年後である被告準備書面（7）の提出に

至るまで、否認の理由を明示せず、乙 1 1 の記載や磯部代表の発言に誤りがあるとの主張も行っておらず、かかる経過は不自然である。

さらに被告は発達障害の伝達事実を否認しつつも「一般論として、使用者が解雇を行ったあと、当該従業員と職務上密接な関係にあった者に限定して、解雇の経緯等を共有することは、正当な行為である。」などと述べており（被告準備書面（7）6 頁～7 頁）、これは、発達障害の事実が伝達されたとしても違法性が阻却される旨の予備的主張と捉えるよりほかない。

一般的に、予備的主張が訴訟上行われることがあり得るとしても、本件について言えば、被告が■■■1氏に原告の発達障害を伝達したか否かとの社会的事実が1つしか存在せず、当該事実に対する被告の認識も単一であるはずであるから、被告の主張は、特定の事実について矛盾する主張を同時に行うものであり、不合理である。

むしろ、被告の応訴態度は、被告自身が、発達障害の伝達事実を前提としているとしか理解できない。

(4) 結論

よって、被告は■■■1氏に対し、原告が発達障害を有する事実を伝達したと認められる。

なお、被告は、原告における請求原因事実の摘示が不十分である旨述べるが、発達障害の事実を同意なく第三者に伝達する行為が人格権を侵害する不法行為に該当することは従前述べた通りであるから（原告第2準備書面10頁）、前提を欠く主張である。

第2 賃金請求権について

1 主張整理等

原告は、原告第2準備書面において、団体交渉における代表配偶者の発言や、被告が本件解雇の撤回後も合意退職を求めていた事実を照らせば、本件解雇前に原告が派遣されていた利用者の下に原告を復職させることが困難となっており、復職のためには新たな派遣先に関する調整が不可欠であったのに、被告が再派遣先に係る調整を行っていなかったこと、及び、本件のC I L運動における介助者派遣業務の遂行のためには、利用者への派遣に係る調整が必要であること等から、被告が再派遣先の利用者を何ら想定しておらず、原告の不就労は派遣先に係る調整を行わない被告の不作为を直接の原因とするものである旨主張したところである。

これに対し、被告は、被告準備書面（8）において「原告が、元々介助者として入っていた利用者に改めて介助者として、派遣が不可能であるという趣旨ではない。」などと述べ（同3頁）、実際には、従前の派遣先に原告が再度就労することが可能であったとの主張を行うようである。

2 被告の主張は代表配偶者の発言と矛盾していること等

しかし、本件解雇撤回後の第5回団体交渉における代表配偶者の発言は「この交渉をしている間に、私達は派遣を続けておりますので」、「その間のもう労働が埋まっている状況なんですよ。」というものであり（甲12・11頁～12頁）、当該発言は、原告の従前就労先への再派遣が本件解雇撤回後の時点において困難であるとの事実を摘示するものと解するよりほかない。

そもそも、上記の代表配偶者の発言は、原告の復職が話題となった際のものであるから（甲12）、仮に、客観的に従前就労先への再派遣が可能であったとすれば、代表配偶者が上記のような発言を行うはずがない。

したがって、既に指摘した通り、原告の従前の就労先への再派遣は困難となっていたと認められる。

なお、仮に再派遣が可能であった場合には、この点に関する被告の「勘違い」でもない限り、代表配偶者において、原告ないし本件組合に、再派遣が困難であるとの虚偽の事実を告げて原告の復職を阻止しようとしたことを意味するから、いずれにせよ、被告の主張は反論になっていない。

3 被告が職場復帰のための措置を講じていないこと

また、原告の復職に際しては、新たな派遣先となる利用者とのフィッティング等の調整に加え、必要に応じて、利用者との顔合わせや研修等を実施することとなる（原告第2準備書面13頁参照）。

被告は、本件解雇の撤回後から被告準備書面（8）の提出に至るまで、上記のような調整を行わず、原告に具体的な業務指示を与えることもなかったのであるから、被告は、本件解雇を原因とする労務提供の受領拒絶状態を解消したとは評価できない。

この点、花村産業事件（東京地判令和5年2月17日労働判例ジャーナル141-36）は、解雇に伴い提起された地位確認請求訴訟において、使用者が上記請求を認諾した上、労働者が使用者に対して謝罪、関係者の処分、再発防止策の社内広報等を要求して就労しなかったことを理由に認諾後の賃金支払いを拒絶した事案につき、

「被告は、原告が謝罪、関係者の処分、再発防止策の社内広報等を要求して就労しなかったとして、賃金の支払義務はないと主張する。」

「しかしながら、**原告が東京事業所に復帰する場合の等級・役職は定まっておらず、具体的な職場復帰のための措置も講じておらず（証人E）、具体的な職務、復帰時期等について業務指示をしたものと認めるに足りない**のであって、なお本件解雇を契機とした原告による労務の受領拒絶を解消したものとまではいえない。」

旨判示し、認諾後の不就労期間の賃金請求を認容している。

本件の性質も、上記判例と同一である。

被告は、原告からシフト（休み希望）が提出されなかったとの一事をもって賃金請求権を否認する主張を繰返しているが、本件では、原告の再派遣先を確定させるための調整等が実施されなければ、シフトを定め

る意味がないのであるから、被告の主張に理由はない。

4 被告が安全配慮義務を履行していないこと

原告は、賃金請求権に関し、使用者が、労働契約に付随する安全配慮義務として、障害者が、不必要に障害の開示を求められることなく就労する利益、あるいは、意思に反して障害が開示され、ないしは障害を流布されたとの圧迫を受けずに就労する利益、ひいては、差別されることなく就労する利益が侵害されない職場環境を形成、保持する義務を負うことを踏まえ、被告が、原告において採用面接時に発達障害の告知を行わなかった行為が非違行為に該当する旨の磯部代表の見解を撤回しない等の不作為は、前記安全配慮義務違反を構成すると主張してきた（原告第1準備書面19頁～21頁）。

原告の不就労の原因が、上記安全配慮義務違反にも起因する以上、当該義務違反が継続する限り、被告は賃金支払を免れることができないと解するべきである。

すなわち、トラストリー事件（東京地判令4年2月4日労働判例ジャーナル125-42）は、解雇後に使用者から従前と同一の待遇による復職を求められた労働者が、使用者側のハラスメントを指摘し、復職の条件を整備することを求めて就労を拒絶したところ、当該復職の求め以降の賃金請求権の存否が争われた事案である。裁判所は、次の事実を認定した。

「原告は、同年（2016年）6月1日以降、欠勤した。」

「原告は、同月9日、被告に対し、Cのパワハラ行為を指摘した上で、職場復帰の意向があることを伝え、職場復帰のスケジュール等を尋ねる文書を送付した。」

「同月16日、原告代理人谷垣雅庸、被告代理人須田唯雄及びDの3名で話し合いを行ったが、解決には至らなかった。」

「被告は、同年7月2日、原告に対し、原告を同月末まで従前どおり待遇すると文書で回答したが、**Cのパワハラ行為を踏まえた職場復帰後の配慮についての記載はなかった。**」

「そこで、原告は、上記文書に対して反論するとともに、職場復帰後の配慮方法を尋ねる文書を送付した。」

「これに対し、被告は、職場復帰後の配慮としては、Cが原告に接触せず、両名では何も話さないこと、これが最大限の配慮である旨を回答した。」

との事実を認定した上で、

「原告が被告に出勤できていないのは、本件解雇、Cのパワハラ行為及び後述の被告の安全配慮義務違反のためであると認められる。そうすると、原告が被告の責めに帰すべき事由によって本件雇用契約に基づく債務を履行することができなくなっているものということになるから、被告は、原告に対する本件解雇の日以降の給与の支払を拒むことができないこととなる」

と判断した。

このように、裁判例は、安全配慮義務違反の継続が認められる不就労期

間の賃金請求権を認容する立場を採用している。

本件でも、原告がいわれなく解雇された理由は、磯部代表が、採用面接時に発達障害を消極的に開示しないとの原告の対応が非違行為であると判断した行為にあり、これは障害者に対する安全配慮義務違反を構成する。

そして、同代表は、本件解雇撤回後の第5回団体交渉の時点（2021年12月）でも、障害の開示に係る原告の対応につき「そうやって明らかにあなたは嘘をついたわけで」、「それを、この事実から当然、就業規則と照らし合わせたときに、嘘をついてるって判断するのは当たり前なんです。」などと述べて（甲12・9頁～10頁）、本件解雇時と全く変わらない理由で原告を非難する言動をとり続けていた。

さらに、被告は、原告の同意なく発達障害を他の従業員に開示した行為についても、その事実を否認し続けている。

以上の被告の安全配慮義務違反は、現時点まで継続していると認められ、これが原告の不就労の原因の1つとなっているのであるから、被告は、当該義務違反が解消されるまでの期間の賃金支払義務を免れ得ない。

5 結論

以上の理由から、原告の賃金請求権が存続していると認められるから、被告の主張には理由がない。

以 上