

平成26年7月15日

佐賀市市役所総務部人事課御中
佐賀市市役所総務部秘書課御中

自立生活センターアークスペクトラム

- ・ 権利擁護事業
- ・ 特定非営利活動法人えがく（介助派遣事業）
- ・ 相談支援事業所えがく（相談支援事業）

615-0022京都市右京区西院平町6三喜ビル1F

電話：075-874-7356（FAX兼）

代表者氏名：岡田健司

佐賀新聞による2014年7月12日付けの報道を受けて

身体に障害を持つ男性が採用後に解雇を言い渡された件につき、申し上げたきことがあり文書にて差し上げます。

まず報道にあった、採用試験合格後、市人事課による本人呼び出しの際「面接でトイレの失敗がないかどうか聞いた」とありますが、この点につき報道にあったことを事実として受け取ると「プライバシーの侵害」であることを伺わせます。市人事課が「配慮して聞いた」ということを斟酌したとしても「どのようにトイレを行うか」という態様に対する配慮とはかけ離れたものであり、それが誰であれトイレの失敗がないとは言い切れないことを考え合わせると、明らかなプライバシーの侵害であると考えますが、この報道を受けて改めていかがお考えかお聞きしたいと思いません。

つぎに面接後、同課が「職務遂行能力を判断したい」として試用期間を経た後「総合的に判断し業務遂行ができない」という理由で解雇したとありますが、この点を報道にあったとお受け取ると正当な理由なき解雇は不当になります。ましてや、障害者雇用を行政上の配慮として行っている立場で業務遂行が出来ないことを正当な理由に挙げることはそもそも憚られることであると考えます。それはつまり、試用期間中雇用主側によって男性が他の者と等しく業務につけるよう配慮すること（これを合理的配慮と言います）は責務であって、本来的に男性側に全くの非はないからであり、これはただただ行政側の職務怠慢による合理的配慮の欠如にあたる事案であると考えます。その点においても改めていかがお考えかお聞きしたいと思いません。

さらに、市人事課が「実際に職務がこなせるかどうかを見極めるために試用期間という形を取った」とありますが、これは面接の際男性に対して試用期間があると伝えた上での採用であったと断言できるのかお聞きしたいと思います。周知のように、試用期間があるという旨伝えていない採用であれば恣意的な運用であり、正当な理由を欠く解雇であることは間違いありませんし、労働基準法違反として労働基準監督署及び労働局、厚生労働省からの改善指導命令が行われたとしてもやむ得ない事案です。

また「試用期間中の男性における職務遂行の在りようを周囲の職員から聞きとった」とありますが、障害者雇用促進法では「労働者が有する能力を正当に評価する」と努力義務が規定されていることからすると、他の者の情報に基づく判断というのは客観性を欠いており、恣意的にならざるを得ず、事実に基づく（試用期間中の十分な合理的配慮をとおして試用期間後他の者と等しく業務につける状況を作り就業継続する中で職務能力を図る）判断は到底なされていないと考えますが、いかがお考えかお聞きしたいと思います。

上記点につき、正式な返答を持って対応して頂きたいと思っております。

記

・市人事課による男性に対して行われた面接の際の質問がプライバシーの侵害にあたるという点についてどのような見解をお持ちかお聞きしたい

・市人事課による試用期間中の合理的配慮は雇用主側の責務であり、被用者には一切の努力義務はないことについての認識及び、試用期間経過後男性が職務の遂行にあたれなかったのは合理的配慮の欠如の結果であり、それは不当な解雇にあたるという点についてどのような見解をお持ちかお聞きしたい

・市人事課による面接採用時試用期間がある旨を男性に対して伝えたかどうかについての回答と、事実説明なき解雇が不当解雇にあたるという点についてどのような見解をお持ちかお聞きしたい

・市人事課による男性の職務遂行の在りようが試用期間中及び、試用期間経過後周囲の職員からの聞き取りに基づいた客観性を欠いた評価の上に成り立ち、男性の職務遂行の在りようが事実に基づいていないとする点についてどのような見解をお持ちかお聞きしたい

以上