

# 朝日生命の障がい者雇止め事件

## 労働審判勝利和解報告



2024年12月25日（水）労働審判勝利和解後 東京地裁立川支部前で

2025年2月9日

朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会

# ＝目 次＝

1、朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会（以下撤回させる会） 共同代表 あいさつ	P1
2、朝日生命事件の解決によせて 代理人弁護士 尾林芳匡さん	P 2
3、「朝日生命の障がい者雇止め問題の労働審判勝利和解の意義」 代理人弁護士 白神優理子さん	P 3
3、CUと支えてくれたすべてのみなさんへ お礼とこれからへの決意	当事者Nさん P 5
4、朝日生命の障がい者雇止め問題の勝利和解の報告 （たたかいの概要・取り組みの経過・労働審判の 争点・結果の評価・勝利の要因）	撤回させる会 P 6
5、このたたかいに寄せられた激励のメッセージ	P 1 1

## 共同代表あいさつ

### 労働審判勝利和解で支援のみなさんに感謝

CU東京本部執行委員長 佐藤義見

朝日生命の障がい者雇止め事件は、第一回団体交渉から約八カ月の闘いの結果、障がい者雇用の実態を明らかにし、労働審判申立て、弁護団の論陣を通じて審判一回目で結実しました。

勝利の要因は、全都のCUの仲間や障がい者団体や東京土建一般労働組合の支部などの多くの支援が寄せられたことです。そして何よりも本人の強い決意があります。スタート集会で述べられた、本人の「職場の他の人たちに同じ思いをしてほしくない」という発言が参加者の感動を呼びました。

CU東京三多摩地本の仲間の学習準備、意思統一等々、難しい初めての闘いながら、12月25日の審判傍聴の体験も含め、今後の労働相談活動に大きな「力」になると思います。

ご協力、ご支援をいただいた全ての皆さんに、呼びかけ人代表の一人として、心より感謝申し上げます。



### 障がいを持つ労働者を勇気づけ、希望の持てる結果に

CU三多摩地本執行委員長 宮田 清志

朝日生命の障がい者雇止め事件が東京地裁立川支部で労働審判が2024年12月25日に行われ、勝利和解が成立しました。本人(中西さん)は、2023年の5月に障がい者の転職サイトを通じて朝日生命に応募して、採用されました。しかし、7月の高温作業の中でパニック状態となり、休職命令を受けました。その後の9月に主治医の復職可能の診断と合理的配慮の要請が出ているにもかかわらず、朝日生命は復職を拒み続け、復職ができたのは翌年の4月になってからです。そして、朝日生命は本人を4月末で雇止めにしました。

本人はこれに納得できず、CUに加入し朝日生命と団体交渉を3回行いましたが、会社の対応は不誠実で解決困難と判断したため、労働審判を申し立てました。

労働審判の当日は、20人以上の支援者が審判室の近くに待機し、本人を激励しました。今回の勝利は、本人の頑張りはもちろん、尾林弁護士、白神弁護士の的確な指示とCU組合員の一体となった行動の結果です。そして、この勝利は、多くの苦しんでいる障害を持つ人々を勇気づけ、希望を持てる結果になったと確信しています。このたたかいを支えるために結成した「朝日生命の雇止めを撤回させる会」には、呼びかけに応じて多くの個人・団体が参加し、闘争を支える多くのカンパも寄せられました。

ご支援いただいたみなさまへ心より感謝申し上げます。



## 朝日生命事件の解決に寄せて

弁護士 尾林 芳匡さん

朝日生命の雇止め事件については、労働審判を通じて解決をはかることができました。あきらめないで立ち上がったご本人にも、支援した組合のみなさんにも、心からの敬意を表します。



憲法 27 条は、だれでも働く権利があることを保障しています。これを受けて障がい者雇用促進法は、事業者に障がい者の雇用の責任を課しています。もともと提出していた障害説明資料に「パニック」などが明記され、配慮すべき事項も記載されていたのに、実際に職場で発生すると出勤を禁止したり、主治医の復職意見書があっても復職を許さず、形式上復職させた上で仕事の実力を発揮させることもせず半月で雇止めにするのは、法に真っ向から反するものでした。

さまざまな機関に相談しても解決が進まず、CUに加入できたことは幸いでした。事実関係の整理も組合がやってくださいましたし、会社との交渉で会社の対応の問題点を追及していたことは、重要でした。

労働審判で裁判所は、いつ休職を命じたのか私たちに問うてきましたので、何かこちらの申し立てた内容に問題があるのかと思いました。ところがこちらが説明すると、裁判所は会社に対して、いきなり出勤を禁止して、賃金が出なくなるような制度は、会社の就業規則にないのではないかと会社の誤りを指摘し、早期の解決を主導しました。

当初の会社の提案は低いものでしたが、支援者のみなさんが大勢裁判所に来てくださいました。その姿を裁判所も見ていましたので、早く解決しなければ支援者が組合活動として宣伝をすることになることも伝えました。こうした取組で、会社の提案は大幅に増え、解決できました。

解決を受けて、裁判所の門の前で記念撮影をできたことは、とてもうれしいことでした。

労働組合は、はたらく者のよりどころとしてさまざまな保護がされています。しかし加入率は十数%と言われています。これでは、はたらく者の権利を主張する力が十分に発揮できません。障がい者雇用では、一般の労働者よりさらに、権利保障が不十分になりがちです。私は身近に障がい者がいますし、障がい者雇用ではたらく方の障害年金の裁判を担当したこともあり、関心を持って、東京障害者労働組合の立ち上げに関わったこともあります。

朝日生命事件がひとつの契機となって、障がい者の権利保障が前に進んでいくこと、そのために、CUがますます多くの相談を受け、はたらく者の権利を守る労働組合として発展していくことを、願ってやみません。

# 「朝日生命の障がい者雇止め問題の 労働審判勝利和解の意義」

弁護士 白神優理子さん



まずは勝利和解を心から嬉しく思います。勇気を出して声をあげたご本人、その声に応じて支援の輪を広げ、会社との団体交渉や労働審判の支援に力を尽くしたCU三多摩を始めとした支援者のみなさんの頑張りがあってこそ勝ち取られた結果でした。

事件勝利に向けた学習会で講師をさせていただいた際に、改めて「人間らしく働くことは誰もが持つ権利」であること、国や企業は「障がい者の働く権利」が全うされるよう行動する責任を負っているということを確認し合うことができました。まさに日本国憲法には労働の権利が明記されています。

障害に基づくいかなる差別もなく、すべての障がい者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保し促進すべきことを定めた『障害者権利条約』がつくられ、これを受け日本でも『障害者雇用促進法』が改定され、障がいを持つ労働者への「合理的配慮」が企業（使用者）に義務付けられました。企業は、障がいを持つ労働者の障がいの特性に配慮した必要な措置を講じる義務を負うこととなりました。長い間、世界中の障がいを持つ方々、多くの人々が声をあげて勝ち取られた制度です。

それにもかかわらず本件では、全く合理的配慮がなされませんでした。ご本人は障がいの状態を具体的に申告した上で採用となったにもかかわらず、障がいの特性に配慮のない過酷な環境に配置され、そのために具合が悪くなり救急搬送されたところ、企業は働くことを禁止する休業命令を出しました。ご本人が復職可能との診断書を出しても取り合わず、主治医がエアコンの設置や湿度管理などの、実現することが極めて容易な合理的配慮を求めたものの、これにも応じませんでした。そして、期間満了を理由に雇止めをしたのです。

このようなことがまかり通れば、企業は障がい者に全く配慮せず、過酷な現場で働かせて、その結果体調が悪くなれば使い捨てにしてしまうという横暴なことをし放題になってしまいます。障がい者の方の働く権利が奪われてしまいます。

多くの方がこの危機感を共有し、支援の輪が広がりました。ご本人の詳細な説明、組合のみなさんが団体交渉で明らかにした事実が積み重ねられ、説得的な書面を労働審判で提出することができました。手続きの中で裁判官は、企業側になり厳しく迫りました。裁判官が企業側に対して、休業期間が一定の日数になる

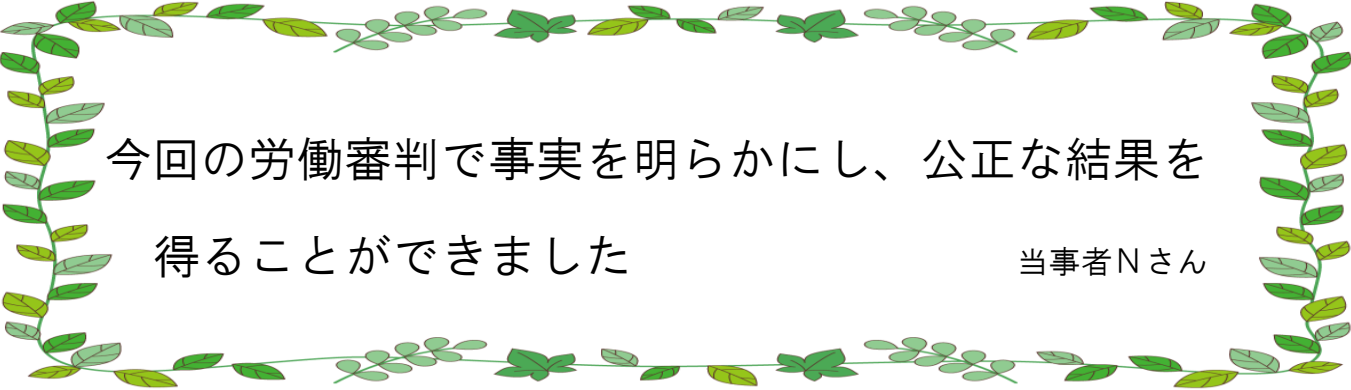
と賃金が出なくなるという、労働者に打撃の大きい契約内容になっているにもかかわらず、企業側が勝手に休業させることなどできるのですかと問いただすと、企業側は回答に窮しました。

また、多くの支援者の方が裁判所に集まっている様子も、裁判官は確認しました。

このような結果、勝利和解を勝ち取ることができました。

障がい者の方の働く権利を決して奪わせない、誰もが人間らしく自分の力を発揮して働くことができる社会へ、大きな歩みを進めることができた。この勝利和解の大きな意義だと確信しています。

今後も皆さんと一緒に、人間らしく働く権利実現に向けて輪を広げ、行動を進めていきたいと決意しています。



今回の労働審判で事実を明らかにし、公正な結果を  
得ることができました

当事者Nさん

この度は、私の状況に寄り添い、最後まで力を尽くしてくださり、本当にありがとうございました。今回の労働審判では、会社側の主張に嘘や矛盾が含まれており、非常に苦しい状況もありましたが、みなさまの冷静で的確なサポートのおかげで、事実を明らかにし、公正な結果を得ることができました。

朝日生命が積極的に障害者雇用の改善に取り組むことを願う

今回の件では、会社側が障害者雇用に関する法的義務や社会的責任について、十分に理解していなかったことが大きな要因だったと感じています。しかし、現代の労働環境では、古い知識や従来考え方を維持するだけでは、企業の信頼や持続可能性を維持することは難しいでしょう。

障害者が安心して働ける環境を整えることは、企業の成長や社会的評価の向上にもつながると信じています。

もし会社が今回の結果を受けて再発防止策を講じない場合、同じような問題が繰り返される恐れがあります。その際には、私自身が事実を公表し、世間に訴えていくことも検討せざるを得ません。そうした事態を避けるためにも、今回を機に、企業全体で理解を深め、積極的に改善に取り組んでいただけることを強く願っております。

この経験を糧に前向きに歩んでいく決意です

私自身、この経験を糧に、前向きに歩んでいく決意です。そして、障害者雇用がさらに良い方向に進むよう、これからも努力してまいります。本当にありがとうございました。

# 朝日生命の障がい者雇止め問題の勝利和解の報告

## I、事件とたたかいの概要

1、朝日生命は、当該障害者が勤務中にパニック発作をおこしたことを理由に、休職命令（傷病欠勤）を出し、結果として8か月にわたる休職を強い、職場から排除しました。当該労働者はその間、幾度も復職を求め、朝日生命担当者に要望を繰り返してきました。その際、主治医からの、「障害者の雇用促進等に関する法律第36条の5第1項の合理的配慮指針」に基づいて環境改善が行われれば本人の復職は可能であるとの診断書も合わせて提出してきました。にもかかわらず、朝日生命側は、「朝日生命には100人もの精神障がい者が就労しているが、当該本人以外に職場で倒れた例はない」として、特別な配慮はできないと主治医の要望、本人の復職を拒否しました。「同じ環境でパニック発作を起こす懸念がある」「本人の安全のため」と称して、2024年4月1日から復職を認めたものの、4月30日を持って契約満了で更新はしないと通告、雇止めを強行しました。

2、当組合は、5月23日から、「雇用の継続」を求め、朝日生命人事部との団体交渉を3回にわたってとりくみました。組合の主張は、・休職命令は違法であり、会社側が、本人の労務提供を一方的に拒否したもの、・雇止めは、採用時に届け出ている障害特性を理由とするもので、合理的配慮を無視した違法なものであるとして復職を求めました。朝日生命側は「すでに決定済みである」「本人の安全配慮」「要望には答えられない」というのみでした。そのため、当組合は、団体交渉での解決は困難と判断し、労働審判の申し立てを行うこととし、申立書作成などの準備に入りました。代理人には、当組合の顧問弁護士の尾林芳匡弁護士、白神優理子弁護士、（当初は塚本和也弁護士）にお願いしました。

3、労働審判申立書は2024年9月30日付で東京地裁立川支部へ提出、同時に厚生労働省に「障害者の雇用の促進等に関する法律に反する朝日生命保険相互会社への指導の要請」書を提出し、厚労省記者クラブでの記者会見を行いました。

4、労働審判にむけて、支援の輪を広げる取り組みを行いました。組合の執行委員会で今回の問題の学習と意思統一を行い、支援の組織として、「朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会」（撤回させる会）を結成会の呼びかけ人は5名の方になっていただきました。そしてコミュニティユニオン東京の本部・全支部、東京土建三多摩の全支部、東京地評などの労働団体とともに、障がい者団体、市民団体などに支援の要請（撤回させる会への入会とカンパ）を広げました。撤回させる会会員は、最終的に 団体・個人になりました。

また、12月1日には、撤回させる会の「スタート集会」を開き、尾林弁護士、白神弁護士が講演、本人の決意表明と集会参加者の積極的な発言など、参加者の気持ちが一つになれる集会でした。

5、12月25日に労働審判の1回目行われました。それに先立って、相手方の朝日生命の答弁書（申し立て側の申立書に対する反論）への準備書面（再反論）を当日の朝に裁判所に提出、20人以上の支援参加者が待機する中で、弁論が行われ、最終的に朝日生命側が、和解金を大幅に上積



みして、和解解決の判断になりました。

## Ⅱ 組合(撤回する会)のとりくみの経過

2024年

- 4月16日 朝日生命が本人へ雇止め通告 その後、地域の法律相談から CU に繋がる
- 4月30日 第1回労働相談 交渉担当者 4 名 朝日生命へ団体交渉申し入れを送付
- 5月23日 第1回団体交渉 雇止め撤回 復職を要求
- 7月 9日 第2回団体交渉 あらためての採用を要求
- 8月 5日 第3回団体交渉 金銭解決を要求 回答次第では訴訟に移行すると通告
- 9月 5日 朝日生命から最終回答(要望には応じかねる)
- 以降、八王子合同法律事務所の尾林弁護士、塚本弁護士(後、白神弁護士に交代)を代理人に労働審判申し立ての準備を進める
- 9月30日 東京地裁立川支部へ労働審判申し立て(9月27日郵送)、厚労省で記者会見、共産党宮本徹事務所を通じて厚労省職業安定局長宛へ要請書を提出
- 10月 7日 交渉担当者会で「朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会」をつくり、闘争体制を作ることを確認 労働審判に費用 労働審判へ向けての支援体制などを協議
- 10月21日 木村英子さん(れいわ参議院議員、自立ステーションつばさ代表)に支援要請
- 10月22日 市橋 博さん(障害者と家族を守る東京連絡会代表)に支援要請
- 同日 ハローワーク府中へ要請(口頭でのハローワークとしての見解表明は労働審判中であることを理由に東京労働局の「指示」で拒否 要請書は受け取る)
- 10月25日 本部執行委員会で支援決定
- 11月 5日 三多摩地本4役事務局会議で「撤回させる会」の発足を決定
- 会の申し合わせ、事務局体制(下記案)等を確認 会の呼びかけ人の拡充を確認
- 11月 6日 CU 本部、CU14 支部へ撤回させる会への団体・個人加入について協力要請(文書郵送)
- 11月10日 CU 三多摩執行委員会で当面のとりくみを確認 白神弁護士が障がい者雇用と朝日生命事件をたたかう意義について講演
- 11月13日 撤回させる会への本部の加入を要請、東京地評も同様の要請
- 11月18日 撤回させる会事務局会
- 11月19日 木村英子さんからの支援の申し出(厚労省の見解を問いたいとのこと、当方からは、ご厚意に感謝しながら、労働審判申出書などの資料を提供したが、審判中は慎重にさせていただきたく、木村さんお願いし、ご了承いただいた。)
- 11月20日 東京土建三多摩 16 支部へ支援要請書を送付する。
- 11月21日 CU 江戸川支部 CU こうとう支部へ支援要請で訪問
- 11月22日 CU 豊島支部へ支援要請で訪問
- 11月24日 しんぶん赤旗日曜版にピラ「朝日生命の障がい者雇用の正常化を」折り込み(日野市、多摩市、稲城市で2500部)
- 12月 1日 撤回させる会スタート集会
- 12月 9日から12月16日 東京土建三多摩各支部へ訪問、電話等で要請

- 12月16日 朝日生命側「答弁書」届く  
12月19日 撤回させる会事務局会  
12月21日 // 反論書作成について検討  
12月24日 八王子合同法律事務所準備書面(相手方答弁書への反論)作成作業  
翌日25日午前中に裁判所へ提出  
12月25日 労働審判第1回 代理人の弁論で相手側代理人を圧倒、勝利和解で解決

### Ⅲ、今回の労働審判の争点、結果の評価、勝利の要因

労働審判の1争点、2結果の評価、3勝利の要因は次のとおりです。

#### 1、争点

##### (1)、雇止めの有効性の有無

###### 申し立て人側主張

- ①、障がい者雇用においては、使用者において労働者の障がいにふさわしい合理的配慮をしたうえで終了を期待でき、その就労について適正に評価されることが期待できる。
- ②、相手方は、合理的配慮を全面的に拒絶した
- ③、雇止めは合理的期待を損なうもの
- ④、一時的に復職させたことは、休職のまま雇止めさせることが実質的にみて有期契約における期間途中の解雇になるため、これを回避するためのもの。

###### 相手側(朝日生命)の主張

- ①、反復更新していない。
- ②、継続雇用を期待させる言動もしていない。
- ③、当該契約が更新されることについて合理的理由があるとは言えない。
- ④、憲法27条や障がい者雇用促進法にせよ労契法19条の適用のない有期雇用契約を、その期間を超えて更新することを使用者に義務づけるものではない
- ⑤、雇用契約書に定める雇止めの理由にあたる体調不安や能力不足による合理的理由のある雇止めである

##### (2)、休職命令は違法か否か

###### 申し立て人側主張

- ①、休職命令は、真実就労が不能な状況にあることを主治医および産業医の診断があり、かつ、就業規則等により定められた手続きに則る場合にのみ有効である。
- ②、本件では主治医が就労可能と診断している
- ③、合理的配慮を怠り、かつ、相手方産業医の診察や診断を経ることなく命令したもの
- ④、相手方が申立人の労務の提供を受領拒否したもの

###### 相手側の主張

- ①、傷病欠勤としたことに合理的理由がある

- ②、傷病欠勤3か月満了後は雇用期間満了まで無給休職となる
- ③、就業規則や雇用契約に沿った扱いをしたものである

## 2、結果の評価

雇止めと休職命令の有効性の有無について、組合の主張が認められる大変意義ある結果となりました。特に障がい者雇用をめぐる雇止めについては今後の取り組みに生きるものです。

(1)、障がい者雇用における雇止め社会的相当性を判断するにあたり、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供の有無が考慮されることを示しました。

障がいを持ちつつ働いている人々の中には、必要な配慮を提供されないまま、「能力不足」等を理由に、理不尽な処遇や短期間での解雇・雇止めを強いられるケースがあります。今後当事者が泣き寝入りすることなく、同様のケースで合理的配慮が提供されることを前提とした評価・対応を求める際の力となります。

(2)、今後同種の事案についての激励となり、運動や交渉で適切な対応を求める力となることが期待できます。

障害者雇用における合理的配慮の提供や当事者の意向尊重(※障害者雇用促進法第36条2～4)と同様に、特定の状況や属性を持つ労働者に対して、使用者が適切な配慮や措置を講じることを義務付ける法律は他にもあります。これらの義務を果たさないことは、解雇や雇止め、不利益変更などの合理性を減じることとなると思われます。特に、合理的な配慮の提供があれば雇用を継続できたと言えるような場面では、今回のケースが力を持つと考えられます。相談内容に応じて、労働契約法、安全衛生法、高年齢者雇用安定法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法などが規定する使用者の義務をよく研究して、労働者の権利を守る力にしたいものです。

(3)、大手資本相手であっても声を上げれば勝利できること

職場管理者の理不尽な対応について、組合員から救済を求められた企業内の労働組合が誠実な対応をしない中でも、声を上げれば勝利可能であることを示しました。

(4)、和解の条件に秘密保持条項がなかったこと

申立人の主張と弁護団の力量が相手方を圧倒した証左と言えます。

(5)、同種事案としては納得できる和解内容です。

契約更新が一度もない労働者の労働審判の解決事案としては、納得できる解決内容と言えます。

## 3、勝利の要因

1、本人が組合に団結し、担当者とともに最後まで頑張ったことです。

労働局、職場内労働組合などの相談が実らない中でも、理不尽を許さず諦めず解決を求め続けた中西さんの強い気持ちが CU 三多摩との縁をつなぐ力となり、また、過去の出来事の記録や証拠の保存、正確な記憶が団体交渉や労働審判申立の力となりました。

2、代理人の尾林弁護士・白神弁護士の力量です。

時間的制約の中で、問題の本質を的確に把握し、事実に基づく説得力のある論証を展開したことが、審判委員会を動かし、相手方への譲歩を促す決定的要因となりました。

3、労働組合の取り組み(会社との団体交渉から支援の闘い 別項に記載)です。

4、労働団体、障がい者団体、市民団体などの支援と共感のひろがりです。

CU 本部及び各支部、東京土建三多摩地域の各支部、障害者団体など110を超える団体・個人が「撤回させる会」に参加、急速に支援の輪が広がり、当事者を大いに励ましました。

#### ※障害者雇用促進法第36条2～4

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

## 12・1スタート集會に寄せられた激励メッセージ



ご氏名 あいうえお順

障害者と家族の生活と権利を守る都民連絡会会長 市橋 博 様

「朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会」のスタート集會にあたり、連帯のメッセージを送ります。

私たちは、障害者の働く権利を保障するため、長年にわたり運動を進めてきました。その結果、多くの労働者の、国民の、そして多くの企業の理解を得ることができ、障害者の雇用は前進してきました。国連の障害者権利条約にも、労働は重要な課題として明記されています。

今回の朝日生命の障がい者雇止めに対し、強い怒りを感じます。同時に、顧客に信頼を得なければならない生命保険会社が、時代遅れの、人の権利を顧みない体質が続いていることを感じます。本来、雇用主である朝日生命は、Nさんに対して、「合理的配慮」で職場環境を整えなければならないのです。それを怠り、雇い止めという暴挙に出たのは、顧客に信頼を得なければならない生命保険会社としても失格だと私は思います。

この闘い、厳しい面はあるかもしれませんが、多くの人たちに訴えて、勝利を呼び込みましょう。私も全力を尽くします。

参議院議員 木村英子 様

日本は2014年に障害者権利条約に批准し、障害者の人権と社会参加の推進が叫ばれています。しかし、日本は障害者権利委員会から多くの勧告を受けていながらも、いまだ住宅、交通機関、就労、就学などさまざまなバリアが改善されていません。

特に障害者の就労については、企業におけるバリアフリーや合理的配慮が進んでいないことで、働く権利が保障されず、社会参加が十分にできない現状にあります。

今回の雇い止めのような企業による差別的取扱いをなくし、障害があっても健常者と同等の権利が保障され、安心して働ける社会を実現するためにみなさんと共に闘っていきたいと思います。

多摩市議会議員 橋本由美子 様

ニュースを読んだ地域の方から「こんなことは許されない、がんばってほしい」と言われました。障がいをもつ子どもさんの母として、障害者枠を尊重しない企業は放置できないとの怒りの声でした。

みんなが応援しています。がんばって、結果をだしていきましょう。

「撤回させる会入会申し込み」に書かれた、一言激励メッセージ

「朝日生命 許せないですね がんばってください」

「障がい者雇用に関する相談は増えています。社会的に重要なたたかいです。」

「共に頑張りましょう」

「障がい者の働く権利(働いて豊かに人生を歩ける権利)のためにたたかうこと 共にがんばりたいと思います。」

「広くたたかいを続けましょう」

「社会の中で一番の弱者である障がい者を大切にしないということは、自分もいずれは同じ弱者になることを自覚すべきです。そのように考えれば、雇止めは簡単にできないと思います。」

「人権を守る たたかきましょう！」

「何もできませんが 応援しています。」

「私は統合失調症の病名で自立支援医療を受けながら、清掃作業のパートタイムで働いています。ですから、この雇止め問題は他人事ではありません。」

「応援しています。」

「応援しています！」

「是非ともがんばってください」

「障がい者の働き方を改善させる大事な機会となるようがんばりましょう」

「勝利までがんばりましょう！！」

「一緒に頑張りましょう。」

「勝利を勝ち取りましょう！！」

「障がい者・健常者を問わず労働者としての基本的人権を守るたたかい、みんなで支えてがんばろう！朝日生命は障がい者の雇止め撤回して、謝罪しろ！」

「障がい者雇用において、理由もなく差別をして雇止めをするなど断じて許せません。障がい者の権利を守るためにがんばりましょう」

「三多摩協議会からの障がい者の労働相談活動に敬意を表します。今回の事件 応援します。」

「差別のない社会を作るため、お互いがんばりましょう！」

「がんばって下さい」