

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



発達障害者に対する合理的配慮の欠如で訴訟になってしまいました。

事件の概略

1998(平成10)年生まれの女性 A さんが、2020 年 4 月に広島のおもちゃ会社に入社しました。

A さんは、小学生の時自閉スペクトラム症と診断されていました。本人は、自分の性格を把握していました。職場では、スケジュールや書類は何度もチェックする。聴覚過敏は耳栓をするとちょっと楽になる。という風に自分なりに工夫をして生活をしていました。

会社では、商品を企画する部署でばりばり働いていました。発達障害の診断を受けていたが、日常生活に困っていなかった。会社には特段なにも伝えず一般採用枠で入社しました。

入社後社外カウンセラーと雑談するなかで、自分の会社が障害者雇用理解があるという事になったので、会社に自分の身体的の事を伝えようという事になりました。

ちょうど、入社 1 ヶ月後に社長面談があり、その場で、発達障害の診断を受けていることや特性について伝えました。

ところが、社長は逆上しました。

その後の会社の A さんへの対応は、最初は、耳栓の使用は認められた以外職場環境などの変更はされなかった。がしかし、その後、耳栓の使用も禁止してきました。

また、会社の役員から本社の従業員全員に障害を明らかにするよう求められたりしたという。

つぎに、会社側は、パートタイムへの切り替えなどの提案をしてきました。A さんが拒否すると、2021 年 9 月に退職を受け入れない場合は、解雇すると、告げてきました。

その後は、シール貼りなどの単純作業が命じられたが、それを断ると退職勧奨をされました。

A さんは、最終的には 2021 年 12 月末に退職をしました。

そこから、約 1 年後の

2023 年 2 月 17 日に、A さんは広島地裁に提訴しました。

その時の損害賠償額の請求額は 533 万円であったということです。

その後、2023 年 4 月 25 日に第 1 回目の口頭弁論が行われました。

2024 年 12 月 11 日(水) 本人と会社側との和解が成立しました。

和解を成立した時の法的根拠法は、障害者の雇用の促進等に関する法律でした。

採用について

(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 36 条の 2 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っ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。

業務遂行について

第 36 条の 3 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いう事になって情を改善するため、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。

相談

第 36 条の 4 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。次に、

2024.12.11 の広島地裁での和解について考えます。

- ① 裁判のなかで、会社側は遺憾の意を示すこと、解決金を支払うことそして今後、会社側は、障害者雇用を巡る状況や合理的配慮に関して態勢の改善に努めることを約束することが明記されました。また、原告側は、
形を作って終りではなく、そのつど臨機応変に対話していくことを示すために態勢という文字を採用したということでした。
- ② 原告側の弁護士は、和解案は、一般使用枠で採用した後に障害が明らかになった場合も、企業側はきちんと向き合う義務があることを示した。ということを主張しました。
- ③ また担当弁護士は、発達障害の方が雇用の中で差別を受けずに活躍をするにあたって、活用してもらえ和解ができたと思う。と話していました。
- ④ 一方、会社側は、「障害者の雇用に関する取り組みは、従前弊社でも進めて参りましたが、より一層の改善に努めて参ります」と回答をしていました。

参考文献 毎日新聞 2023. 2. 18、中国新聞 2023. 4. 26
中国新聞 2024. 12. 12、朝日新聞 2025. 5. 21

Key word ①広島地裁②民事訴訟

③発達障害④自閉スペクトラム症

⑤退職勧奨⑥障害者の雇用の促進等に関する法律

今後、企業として、経営戦略として考えたほうが良いと思われるものとして、厚労省の合理的配慮の指針が考えられます。

（発達障害とは、自閉症、アスペルガー症、学習障害、注意欠陥多動性障害等の障害を持った者を言います）

発達障害者向けの

募集及び採用時では、以下のことを配慮することとしています。

- ① 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めこと
- ② 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。

発達障害採用後では、以下のことを配慮することとしています。

- ① 業務指導や相談に関し、担当者を定めること
- ② 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ③ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に 配慮すること。
- ④ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や 耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。
- ⑤ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働 者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

以上、今回は、発達障害者に対する合理的配慮の必要性について述べました。

障害者雇用率制度も考えに入れるとよいと思います。

①2025 年は民間の場合は、2.5%です。これは、40 人の従業員がいる場合にその中で 1 人の障害者を雇用しなければならないということになります。

②埼玉県、小川町は、2.8%になっております。

そこで、ある企業の従業員の数が 40 人とします。

$$\textcircled{1} \quad \frac{x}{40} \geq 2.5 \%$$

$$x \geq \frac{2.5}{100} \times 40$$

$$x \geq 1 \quad \text{民間は 1 人以上雇用する}$$

$$\textcircled{2} \quad \text{地方公共団体} \quad \frac{x}{40} \geq 2.8 \%$$

$$x \geq \frac{2.8}{100} \times 40$$

$$x \geq 1.12$$

1 人以上雇用の義務がある

③ 2026 年 7 月より

民間企業では、2.7%

埼玉県、小川町は、3.0%になります

$$\frac{x}{40} \geq 3 \%$$

$$x \geq \frac{3}{100} \times 40$$

$$x \geq 1.2$$

④ 障害者を 2 人以上の雇用の義務は

$$\frac{2}{x} = 0.027$$

$$\frac{2}{0.027} = x$$

$$x = 74 \text{ 人}$$

従業員が 74 人の場合は 2 人