

## 障がい者雇用に対する配慮とは何か

「能力不足」ではなく、障害に応じた就労条件を

Sさんの両親が労働相談に訪れる。Sさんは精神・知的障がい1級、非正規雇用労働者としてK社の特例子会社で働いていた。しかし、会社から、能力不足を理由に不更新条項付の契約書を提示され、署名を拒否したため、解雇（雇止め）される。

Sさんと話した結果、組合で申し入れることにする。3ヶ月毎の契約更新であり、「不更新条項」付の契約書を不信に思いSさんは両親と相談し署名しないことを判断した。

組合は、労働契約法19条を基本に、雇用契約書の「更新条項」と雇止めとの関連で雇止め理由を明らかにするように求めた。

会社は、労使交渉を弁護士に丸投げしてくる。会社の回答はSさんの「能力不足」を解雇（雇止め）理由として主張してきたので、具体的な事実関係を求めていく。

その理由に対する会社の回答は具体性に欠け、「特例子会社」の性格から考えても、本来はSさんの症状に対応した「職務」を検討

すべきであるにも関わらず、障がい者への配慮も全くなく、一方的な主張であった。

更に「合理的理由」について具体的な事実を明らかにすることを求め続けるが、会社は解雇（雇止め）に値しない些細な事実しか主張できない状況があった。しかも、考え方は障がい者の就労に配慮した内容ではなく、障害のためハンディキャップがあるという事実を無視した主張であった。

会社は、「そこまで答える必要があるのか」と解雇（雇止め）理由を具体的に明らかにできないでいたが、その過程で弁護士から金銭和解の提案がされる。結果として、Sさんの置かれた状況を考慮し、金銭解決で終結する。

Sさんと同様に障がい者雇用でB社に働く障害2級のNさんの職場では、障がい者が30名ほどが大きなワンフロアで作業している。そこではハラスメント及び障がい者虐待の事実が明らかになったが、企業構造の歯車として障がい者の就労を考えるだけでは、障がい者が泣き寝入りせざるを得ない状況にある。