

# 障害者に対する配慮

## 1 障害者雇用について

障害者雇用促進法では、一定数以上の従業員を雇用する事業主に、法定雇用率以上の障害者の雇用を義務付けています。令和8年7月には法定雇用率が引き上げられ（民間企業は2.5%→2.7%）、障害者の雇用義務がある対象事業主の範囲（従業員40人以上→37.5人以上）や法定雇用率達成に必要な雇用障害者数が変わりますので、注意が必要です。

また、同法は事業主に、雇用する障害者への差別を禁止するとともに、合理的配慮の提供を義務付けています。合理的配慮の提供に当たっては、社会的バリアを取り除くために必要な対応について本人と事業主がよく話し合い、共に解決策を検討することが重要です。詳しくは、厚生労働省ホームページの合理的配慮指針や事例集等もご参照ください。

※詳細は→[🔍検索](#) **厚生労働省、障害者雇用対策**

## 2 合理的配慮の提供義務について具体的に示された事例

アスペルガー症候群の労働者の解雇に際し、事業主が提供すべき合理的配慮の内容が具体的に示された、〇公立大学法人（〇大学・准教授）事件（京都地判平成28年3月29日）を紹介します。

問題となった解雇当時、改正障害者雇用促進法に設けられた合理的配慮の提供義務の規定は施行前でしたが、本判決はその理念や趣旨は施行の前後を問わず妥当するとしてしました。

### (1) 事件の概要

Xは、期限の定めのない労働契約により、Y法人で准教授として勤務し、コミュニケーションや社会性に困難があること等を特徴とするアスペルガー症候群であることは、採用後にY法人に伝えていました。

Xは、①誤解によるミスをした生協職員に土下座で謝罪させ（生協はY法人に抗議）、②指導しようとした学生から暴力を受けたことについて、大学関係者に相談等することなく警察に通報、告訴し、③うつ症状が悪化して受診した病院で自傷行為に及び銃刀法違反の嫌疑で現行犯逮捕される等しました。そのため、Y法人は、Xの行為・態度は関係者に耐えがたい精神的・肉体的苦痛を与え教育者としての思慮に欠けるもので、その改善は困難であり、大学教員として必要な適格性を欠くとしてXを解雇しました。

そこでXは、解雇は無効であるとして労働契約上の地位確認等の訴えを提起しました。

### (2) 裁判所の判断

裁判所は、①は軽微な問題ではないが、Xは自らの行動が問題だと認識し改善する機会が与えられなかった、②はアスペルガー症候群のXが自ら、警察への通報等が問題だと思いつけるのが難しいことは想像でき、通報等が正当な権利行使として原則認められること等からすると過度に問題視はできない、③はアスペルガー症候群の二次障害のうつ状態に起因し、直ちにXを非難し不利益を課するのは酷だとしました。

その上で、Xの行為は問題で大学教員として必要な適格性を欠くとのY法人の主張について、一般的には問題があると認識できる行為でも、Xにはアスペルガー症候群に由来して当然にその問題意識を理解できているものではないという特殊な前提が存在するから、Y法人からXに指導等がなされず、改善の機会が与えられていない以上、改善の可能性がなかったとまでは認められないとしてしました。

また、配慮が限界とのY法人の主張について、Xの主治医への問合せをせず、解雇以外の雇用継続の努力、例えばアスペルガー症候群の労働者に適するとされるジョブコーチ等の支援を含め、障害者に関連する法令の理念に沿うような具体的方策を検討した形跡もないとして、Xへの配慮が限界を超えていたと評価するのは困難であるとしてしました。

そして、未だXが大学教員として必要な適格性を欠くとはいえないとして、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、無効と判断しました。

## POINT

- 令和8年7月から法定雇用率が引き上げられますので、対象事業主は注意が必要です。
- 合理的配慮の提供に当たっては、主治医の意見等も参考に、社会的バリアの除去に必要な対応について本人と事業主がよく話し合い、共に解決策を検討することが重要です。