

シバタ工業・柴田充喜社長は

(明石商工会議所会頭)

解雇を撤回せよ！

障害者雇用促進法を守れ！

裁判で、障がい者雇用の無知・無理解・無関心を暴露

・会社が解雇有効の確認を求めて裁判をおこす

2023年7月15日、会社は2005年入社のYさん(2018年5月障害者手帳1級を取得し障がい者雇用に、2022年5月から3級)を、①休業を繰り返し業務に耐えられない、②度々注意指導を行ったが改善の見込みがない といつて解雇しました。そして10月、会社は裁判所に“雇用関係がない(＝解雇は有効)”の確認を求めて提訴しました。

・会社は、障害者手帳の取得原因は不知、1級は疑問、3級も疑問 という

この裁判の中で、会社は「障害者手帳の取得原因はてんかん」を“不知(知らない)”といい、「なぜ1級に認定されたのか疑問」「3級基準に該当するのか疑問」と言います。会社はYさんの障害特性など情報は「高度なプライバシー」なので、主治医と連絡・連携をとってこなかったと言います。

・会社には、障害特性に応じた配慮が義務

障害者職業生活相談員(相談員)は、雇用する障がい者が安定して就労を続けられるための重要な役割を担う専門家で、会社は障害特性に応じた合理的配慮をするようになっています。ところが、会社は主治医との連絡・連携も、地域の専門機関としてのハローワークとの連絡・連携もしていません。障害特性に応じた配慮は、Yさんの障害特性を把握・理解することが大前提です。ところが、これではYさんの障害特性を理解できないし、障害特性に応じた合理的配慮をすることもできません。

「合理的配慮の提供」は2019年から事業主の法定義務

障害者雇用促進法は、1960年前身となる身体障害者雇用促進法が制定され、1976年事業主に障がい者雇用が義務(努力義務)付けられ、あわせて障害者職業生活相談員(以下「相談員」という)が制度化されました。1987年に障害者雇用促進法と改称され、知的障がい者も適用対象となりました。2006年には精神障がい者も適用対象となり、2016年には障害者差別禁止規定や合理的配慮の概念が導入され、3年後の2019年に事業主に合理的配慮の提供が義務(法定義務)付けられました。

今日では「障害」のとらえ方も整理され、本人の医学的な心身の機能の障害を指すもの(医学モデル)ではなく、社会における様々な障壁(社会的障壁)によって生じるもの(「社会モデル」といいます)とする考え方が世界の潮流になっています。

連帯

誰でも1人から入れる

連帯ユニオン

シバタ工業分会 06-6583-5549