

記者会見 テキスト

作成日：令和 3 年 7 月 29 日

作成者：原告

【本テキストに関する注意事項】

※本テキストは YouTube (<https://youtu.be/1k-0YIVRBMU>) にアップロードした、令和 3 年 7 月 20 日 15 時に、厚生労働省会見室で行われた記者会見を元に作成したものです。

※本テキストは、視覚障害、聴覚障害、耳から入る情報を理解することが苦手な方等、テキストデータでのサポートが必要な方のために、ご用意しました。本テキストの一部もしくは全文を、目的外使用（もくてきがいしよう）、無断転載、改変、再配布、販売することを禁止します。

※「えっと」「そのー」というような箇所、及び、同じ言葉の繰り返しになっている箇所は省きました。

※読み上げブラウザ対応のため、一部の固有名詞等を、ひらがな表記にする、もしくは、漢字表記のあとに括弧をつけ、ふりがなを併記しております。

（読み上げ機能につきましては、Adobe Acrobat でテストいたしました）

1. 会見日時 令和3年7月20日（火曜日）15時

2. 会場 厚生労働省 会見室

3. 登壇者

原告訴訟代理人 弁護士 伊藤 克之

原告訴訟代理人 弁護士 早田 賢史（そうだとし）

原告（匿名）

4. 会見内容

幹事社： 幹事社の産経新聞ですけども、3時になりましたので始めたいと思います。

原告： はい。よろしくお願いします。

伊藤： よろしくお願いします。

そうだと： じゃ、いいですかね？ みなさん、今日はお集まりいただき、ありがとうございます。弁護士の「そうだと」、早いに、田んぼの田と書いて、「そうだと」と申します。

今回はですね、原告の方について障害者雇用に関わる問題で、本日、裁判所に訴状を提起しましたので、そのご報告と、障害者問題に関して、現状の社会的な問題について、あらためて問いかけたいと思ひまして、こういう機会の場を設けさせていただきました。で、今、弁護士ドットコムさんが取材に来ているというご紹介と、今回の記者会見については YouTube の方で、録画録音し

たものを、あとで配信したいと思っておりますので、その旨、ご了承ください。あと、原告本人については、匿名ということでやらせていただいておりますので、個人的に知っているかたも、名前は言わないようにご注意ください。それから、裁判所のほうにも、訴状などにつきましては閲覧制限の申立て（もうしたて）をしておりますので、その前提でご配慮いただければと思っております。

では、まず最初に、代理人弁護士、もう一人、伊藤弁護士と一緒にやっておりますので、伊藤のほうから、本件の概要、特に法的な問題に関して、簡単にご説明させていただいて、そのあと、本人（原告）の想いを話していただいて、それから、会場のみなさんからの質疑応答に入っていただきたいと思っております。それでは、どうぞ、よろしくお願い致します。

伊藤： 代理人弁護士の伊藤克之と申します。よろしくお願い致します。みなさまのところには、原告をはじめとする個人名を伏せた状態での訴状の控えをお渡しさせていただいていると思うんですけども、それを参照しながら、事件の概要と、それから、本件の問題点について概略を説明させていただきたいと思います。

まず、この件のポイントというのは、相手方の会社がIT（アイティー）企業大手のセールスフォース・ドットコムという会社ですけれども、その会社に就職するにあたって、原告さんがADHDと、自閉スペクトラム症、ASDの混合を有しているということを理解

したうえで、障害者雇用枠として、雇用していたということが、まず重要なポイントだと思います。それにも関わらず、法的に定められた合理的配慮の提供を受けられずに、休職に追い込まれてしまったと。しかも、復職するにあたって、その点について合理的配慮の提供を受けられずに、結局、雇い止めを受けることになってしまったということが、この件の問題点ではないかというふうに考えております。

合理的配慮についてなんですけども、訴状の控えの6ページのあたりですね、使用者の合理的配慮の提供義務ということで書かせていただいているんですけども、平成26年に、日本も批准している、障害者の権利に関する条約で、職場における障害者への合理的配慮の提供等を求めています。

そして、それを受けて法整備の一環として、障害者の雇用の促進に関する法律36条の3において、ここで読み上げるのは省略いたしますけれども、(障害者の雇用の促進に関する法律36条の3において)合理的配慮を求めている、職務の円滑な遂行に必要な施作の整備、援助を行う者の配置等の必要な措置を講じなければならないというものが定められています。

さらに、それに則ってですね、厚生労働省が障害者差別禁止指針と、合理的配慮指針を整備していて、特にそのなかで重要なのは合理的配慮指針です。

そこで例えば、「業務指示やスケジュールを明確にし、指示をひと

つひとつ出す」ですとか「本人のプライバシーに配慮したうえで、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮について説明すること」などが定められています。

障害の当事者に対する合理的配慮については、いくつか裁判例もありますので、そのあたりについては9ページや10ページに紹介もさせていただいておりますので、あとでご覧になっていただければと思います。

先ほどですね、合理的配慮を受けられずに休職に追い込まれたということを説明いたしましたけれども、特に上司の、この訴状ではA氏というふうに書かせていただいておりますが、その人が合理的配慮の提供について、きちんとしていなかったと。それに加えて、フォローする会社の体制も十分ではなかったと、こちらのほうでは訴えているところであります。

原告さんの場合11ページに書かせていただきましたけれども、障害の特性により配慮を要する事項として、「急に仕事を頼まれると焦ってしまう」「口頭指示では理解ができないことがある」「パーティー会場などで、人が多数集まる場所に長時間いると、感覚過敏のためにひどく疲れてしまう」「人通りが多い場所だと気が散ってしまう」などといったことをですね、障害の特性上配慮を得たいこととして、被告（会社）のほうに、あらかじめ告げていたということを強調しておきたいと思います。

それにも関わらず、12ページ以降ですけれども、被告（会社）

のほうで合理的配慮の提供について、きちんとしていなかったということを実態として挙げております。

例えば、12ページの下のほう、「ア」のところですが、障害者を差別する発言として、「原告さんの面倒をみるのは、本当は私の役割じゃない」ですとか「障害者の人のことなんて知らないし、どうしたらいいかわからない」というような、被告の障害について理解を拒むような発言や、合理的配慮の否定・提供拒否にあたるような、差別的ともとれる発言を（上司であるA氏が）繰り返していたということが、こちらとしては非常に問題だと思っております。

また、合理的配慮の要請の無視ということで、13ページにも書かせていただきましたけれども、原告の障害特性としては（配慮を得たいこととして）、「仕事の連絡について、口頭ではなく、メールなど文字に残る方法で指示をしてほしい」と、そして「口頭で指示を受けた際には、あとで私（原告）からメールなどで確認させてほしい」と合理的配慮を求めたけれども、Aさんはこれを受け入れようとしなかったということがあります。

あと、順番は前後しましたが、（13ページの）うえのほうですね、オンラインミーティングに参加している最中に、原告の予定をGoogleカレンダーなどで確認していなかったAさんが突然やってきて「こんな忙しいときに、何をやっているの」と怒鳴って、（原告がつけていた）イヤホンをはたき落として、オンラ

インミーティングを妨害したということもあって、それによって原告本人がパニックになってしまったということもありました。それから、障害の受け入れの拒絶ということで、原告の障害特性に、環境の変化に弱いというものがあってですね、メンバーの退社が相次いで、環境が変化したことについて A さんに相談したんですけども、A さんはそれを（原告が、メンバーがいなくなって寂しいと言っている）勘違いしたのか、「人がいなくなって、ショックや寂しさを感じているのは原告さんだけではありません。みんなは、それを、仕事は仕事と分けて前に進んでいるんです。それって、本当に障害だからつらいのかなあ」と、障害への合理的配慮をせずに、逆に説教をしてきたということがありました。それから、さらにですね、A さんは「原告さんの障害のことや、プライベートなことは、私の聞くことじゃないと思っているので、これからは業務のことだけを話してください」と原告に言い渡すということがありました。

それからですね、人事部にした相談ごとが、当事者である A さんに筒抜けになってしまったということもあり、会社の体制のほうにも問題があったのではないかと、指摘せざるを得ない状態がありまして、原告はそれによって、精神的に追い詰められていったということがありました。

それから、具合が悪くなったときに合理的配慮が提供されなかったということがあったり、会議日程の伝達の誤りが A さんによっ

てあり、それが原告の障害特性のせいとされたとか、そういったことがあったり、あとは、上司、つまり A さんは、その日によって言うことが変わるため、原告が対応に苦慮する羽目になってしまったとかですね、そういった問題点があり、そういった状況であったにも関わらず、支援員の対応も不十分であったと。

18 ページの上のほうにも書きましたけれども、区の障害者就労支援センターの支援員が来社して、原告さんの職場への定着支援に関する面談が行われたわけですが、このときも原告は面談の場で、「A さんとの関係が改善できず、とてもつらい。助けてほしい」というふうに訴えたんですけども、支援員らは「もう少し頑張ってみましょうよ」という趣旨の発言をして、原告にさらに努力し、我慢することを求めたため、原告がパニック状態に陥ってしまったというようなことがありました。

それによって、ここにも書いてあるように、(原告が) 心身に大きなダメージを受け、救護室に運ばれて、早退する事態になってしまったと。原告は、その後も出勤は続けていたんですけども、2019 年 12 月 13 日の産業医面談の際に、産業医に対して (原告が) 「11 月 25 日に倒れて以来、なんとか出勤はできているけれども体調が悪く、思考力や判断力が落ちてしまったようで不安を感じている」と相談したところ、産業医から休職するように指示が出され、休職を余儀なくされたというような事態に陥りました。

それで休職になってしまったわけですが、主治医の診断で

復職可能だというふうに判断をされたあとも、会社のほうが十分な合理的配慮をしていなかったということを、18ページ以降のところで指摘しております。

まず、いくつか問題点を指摘しているんですけども、第一に、被告（会社）の産業医は、2020年3月12日、

原告： すいません。マイクが（口元から）外れています。

伊藤： 失礼しました。2020年3月12日当時、新型コロナウイルスの第一波（だいいっぱ）が日本を襲っていて、しかもですね、原告が新型コロナウイルス感染時に、重篤化の危険が高いと指摘されている病気に罹患していることを知りながら、（会社の産業医が）感染のリスクが高いとされている、通勤ラッシュの時間帯の通勤訓練が必須だとして、これをさせたということがあって、それが大変ですね、危険と隣り合わせの状態に（原告が）おかれていたということが、（問題点の）第一点としてあります。

二点目として、（原告の）主治医が復職可能であるとの診断書において、「コロナの問題がありますので、リモートワーク等の配慮もしていただけると幸いです」と書いたわけですがけれども、さらに、「平成30年12月1日以降の貴社における本人の病像の再燃については、過集中よりも職場での対人ストレスに原因があると考えられます」との記載もされていたわけですがけれども、しかし、被告（会社）のほうは、（原告が）当時加入していた労働組合との団体交渉の直後である（2020年）5月19日に、あとで述べま

すけれども、原告への退職勧奨を行ったほか、復職のための具体的な対応を取ろうとしなかった、ということがあります。

それから、(問題点の) 三番目についてですね、産業医のほうですね、原告の症状や障害について「他の休職している社員と比べても、症状が重い」「重症だ」などと言って、復職を妨げたということがあったと。これに対して、主治医の先生のほうは「現時点で十分に復職可能と考えられます」という診断書を出していたにも関わらず、産業医は医学的な根拠を示すこともなく、復職は認められないという判断を行い、復職をさせなかったということがありました。

それから(問題点の) 第四のところですが、19ページから20ページにかけてのところなんですけれども、先ほども述べたですね、配慮を怠り続けたAさんのもとの復職が、可能かに(被告が) 固執する一方で、原告とAさんとの関係改善については、何の行動も起こしていなかったということがあります。

それから、(問題点の) 五番目にですね、20ページの真ん中あたりですが、被告(会社)のほうは、それまでは頑な(かたくな)に原告の復職を拒絶しているにも関わらず、退職勧奨がうまくいかないとですね、2020年10月13日のメールで、突然、復職するように通知をしたと。その内容はですね、原告を人事部に配置し、職務内容は、「原告のキャリア実現のため、契約満了時まで限り、特別に人事部に配置する形になります。上長の

指示するところに従って、各種報告をしていただく限り、基本的にキャリア開発、転職活動をする時間として活用していただけるよう配慮する予定です」というようなことを言っていたわけですが、被告のいう職務内容は、キャリア支援の名のもとに転職を強いるものであり、退職勧奨の続きと言わざるを得ないものであったと。

それにも関わらず、被告(会社)のほうは、「人事部による復職は、使用者として復職を認める決定であり、原告はこれに従う義務がある」として復職届を提出するよう求められたけれども、実際には仕事はなく、毎月産業医面談をするのみであり、それによって、原告は著しい精神的苦痛を受けたということがありました。

このような被告の対応は、それ自体が合理的配慮にかけているばかりか、疾病を抱えた原告に、更なる心理的負担をかけるものであったということがあります。

それから、被告の代理人による退職勧奨というのもありまして、当時(原告が)加入していた労働組合を通じて、自主退社を求められたということがありましたけれども、それも本人(原告)の健康状態や(障害の)特性に対する十分な配慮がないまま、「早急に回答するように」と求めて、強い退職勧奨をして、原告にストレスを与えたということがありました。結局、本人(原告)としてはですね、雇い止めということになってしまったわけですが、本件に関しては、ちょっと飛んでですね、24ページ以降

にですね、本件における有期雇用契約が、実質上無期契約と異ならないことと、契約更新の合理的期待があることを、24ページに書かせていただきました。ちょっと、時間もだいぶ迫ってきてしまったので、そのあたり、詳しくは読んでいただきたいところではあるんですけども。そういったところでですね、そもそも、労働者としての地位は、まだ失っていないということを訴えたいのと、あとはやはり、雇い止めを受けたあとの期間の賃金請求権と、合理的配慮の欠如に対する損害賠償などを請求して、この障害者雇用の問題点について、一石を投じたいと思っております。このたび提起をさせていただいたという次第です。ちょっと長くなってしまいましたけれども、伊藤からは以上ですので、何かご質問等ありましたら、また、よろしく願いいたします。

そうだ： まず先に、原告さんから。

原告： 原告です。おおまかな内容は、先ほど、伊藤先生がお話してくださった通りです。プレスリリースにも書かせていただきましたが、私は40代を目前にして、発達障害であるという診断を受けました。それまでは健常者として働いてきましたが、2018年に、セールスフォース・ドットコムに、障害者採用で入社して、初めて障害者として働くことになりました。セールスフォースが掲げている4つのコアバリューというものがあります。それは、信頼・カスタマーサクセス・イノベーション・イクオリティー、平等というものです。そういった理念に、私はとても共感しまして、ぜひ、

この会社で働きたいと思って、入社をしました。「企業は社会を変える原動力であるという信念のもとに、私たちはあらゆる人が平等な社会を目指しています」という、その言葉を信じて、私はこの会社に入社をしました。しかし、入社して、入ってみると、現実にはそんなに美しいものではなかったんですね。

まず、新人の研修が終わりまして、実際の配属先の上司が迎えにきてくださったのですが、そこでまず言われたのは「本当は、障害者の面倒をみるのは、私の役割じゃない」というような一言であり、そして、この会社では障害者に限らず、健常者であっても、新しく入った社員に対して「バディ」や「メンター」といった、はじめの3ヶ月や半年間を、伴走してくれる先輩社員がつくという制度があります。そういうことも、私は入社を決め手のひとつであったわけですが、直属のチーム長からは「私があなたのメンター？ 絶対に嫌」というようなことを言われてしまい、結局、私は雇い止めにあうまで、自分のメンターやバディがいたのかどうかすら判らない状態で、終わってしまいました。

しかし、私は、はじめは、こんなに大ごと（おおごと）にするとは思っていませんでした。1年以上時間をかけて、弁護士の方がたにもご協力いただいて、就労環境の改善と復職に向けて、辛抱強く対話を求めてきました。それは、やはり、入社してから、つらい経験ばかりではなく、多くの方々やお客様との出会い、そして、仕事を通して成長の機会をたくさんいただいたという感謝

をしていたからです。しかし、結果的には、その交渉の過程で、幾重にも踏み躪られるということになってしまいました。

私はずっと「受け入れられない私が悪いんだ」「私が我慢すれば、丸く収まるんだ」「私の存在自体が、迷惑なんだ」「私のことなんて、誰も助けてくれない」そうやって、我慢したり、泣き寝入りをしたりしてきました。でも、もう、そんなことはやめたいと思ったんです。私が自虐や卑屈な態度をやめて、自分の権利のために戦うということが、誰かの役に立つと信じていますし、それは巡り巡って、同じ発達障害を持つ、私の子供の行先の、道の開拓にもつながるだろうと確信しているからです。そして、なによりも、この数年、泣く姿ばかりを見せてしまった私の子供に、障害者であっても権利の主張ができるんだという、力強い姿を見てもらいたいと思いました。

障害者に限らず、マイノリティーとよばれる、社会的少数派に属するものが、自身の権利を主張するときに、必ずといっていいほど、「黙れ」という強烈な圧力を受けます。

「どうせ何も変わらないよ」「頑張っても、あなたが傷つくだけだよ」「権利ばかり主張して、ワガママだ」そして「私たちのイメージまで悪くなる。あなたと一緒にされたくない」という声。それは、見知らぬ誰かの声でもあり、身近な人の声でもあり、そして、自分が自分にかけている言葉でもありました。そして、「黙れ」という圧力と同時に、「素直で純朴な、愛される困窮者の姿を見せ続

けなければ、支援をしたいと思ってももらえないよ」という、呪いとも言える言葉についても、葛藤を感じ続けています。これは、障害者に限らず、多くのマイノリティーが、かけられて傷ついてきた言葉だと思います。

私が障害者になった38歳のときもですが、元夫（もとおっと）にDVを受けて避難をしたときも、そして、離婚をしてシングルマザーになったときも、「社会的弱者」「マイノリティー」とよばれるラベルが、私に貼られたときに強烈に感じた、見えない圧力でした。

「他に行く場所も、頼る場所もないだろう」と足元を見られているからでしょうか。シングルマザーや障害者向けの雇用は、求められるスキルに対して、異常ともいえる低賃金、かつ、非正規雇用の求人ばかりです。そして、社会福祉制度の網の目は大きく、支援の量も質も、十分とは言い難いうえに、申請するまでのプロセスも非常に煩雑です。

そして、本当は怒りや苦痛を感じているにも関わらず、「支援者の機嫌を損ねれば、支援を打ち切られる」と思えば、どんなにつらいことがあっても、テーマパークの従業員のような笑顔を作って、元気よく「大丈夫です」と言わなければならないような空気に満ちています。黙っていれば、波風立てずに、社会のなかで、それなりに上手くやっていけるのかもしれませんが、しかし、ときに、声をあげて戦わなければ、得られないものがあります。それが、

マイノリティーの権利です。

障害者を取り巻く世界は、急には変わらないかもしれませんが。それでも、声をあげ続けなければ、この世界の多数派、マジョリティーは変わる必要があるとすら思わないでしょう。私は訴訟をすることで、声をあげ、問題に向き合おうと決心をしました。

また、障害者が就労する際には、個々の障害特性や必要に応じて、企業に合理的配慮を求めますが、この合理的配慮に関しても、あまりにも誤解が多いと感じました。

会社は合理的配慮の提供拒否をするのと同時に、障害に対する配慮を「心中（しんちゅう）で特別扱いを期待している」としたり、障害者が求めていること・話し合いで合意をしていないことを「特別なアレンジだ」と押しつけてきたりということを、繰り返してきており、障害者と健常者の間にある、合理的配慮についての認識に、大きな乖離があることを痛感いたしました。

私が勉強のために調べただけでも、障害者基本法、障害者差別解消法、発達障害者支援法、障害者の雇用の促進等に関する法律、そして障害者権利条約など、障害者の権利を守るための、法や条約は数多く存在します。そして、本年は障害者差別解消法の改正法案が、参議院本会議で、全会一致で可決成立し、今後は民間事業者の合理的配慮の提供が「努力義務」ではなく、「義務」となります。しかし、いまだに合理的配慮についての理解は進まず、差別や偏見に苦しむ障害者は、あとを絶ちません。

私は本訴訟を通して、障害者の就労や、合理的配慮の否定・拒絶・不提供について、社会の問題として広く知っていただきたい。そして、障害者が職場でつらい目にあったときは、泣き寝入り（なきねいり）せずに自身の権利を主張できること、合理的配慮を求めることは、個人（こじん）のわがままではないということ、障害を持つ当事者に知っていただきたいと強く願っております。私が起こしたアクションが、次に続く人たちの役に立つと信じて裁判に向き合っていきたいと思っております。新たな挑戦となり、戸惑うこともあります、代理人弁護士の先生がたをはじめ、支援して下さる方々のご協力も得ながら、尽力していきたいと思っております。今後、裁判費用のカンパのお願いや、SNSなどでの情報発信も行なっていく予定でございます。ご支援くださいますよう、なにとぞ、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

そうだ： では会場のほうから質問などあれば、お受けしたいと思います。

幹事社： それでは、幹事社から最初、質問させていただきます。会社側とは、セールスフォース・ドットコムさんのほうには、コンプライアンスみたいな部はなくて、まったく話し合う余地がなかったのかと、どこらへんが平行線だったのかと、そこらへんの説明を、もう少ししていただけますか。

伊藤： そうですね。私が代理人で入ったころにはですね、すでに相手側にも弁護士がついていて、相手方と交渉に入ったわけですけども、

その当時からですね、会社のほうは、原告さんに退職して欲しいと、退職に関しては、こういった条件を出すということによってきてですね、復職に関しては前向きではなかったということがありましたし、そこで何か、合理的配慮について十分な議論ができる状態ではなかったということがありました。会社のほうは、守秘義務だとか、あるいは競業避止義務（きょうぎょうひしぎむ）、つまり同業他社で、しばらく働いてはならないといった条項を、（自主退社の）合意書案のなかに入れてきまして、それがですね、かなり本人に対する負担になるようなものであったと。そういうことがある一方で、会社のほうはですね、そういった（守秘義務についての）条項も、上司に報告するとか、関係者に報告するだとか、かなり広く認めている。こちらにとってかなり不利な条項もあったりだとかいうこともありましたし、それに対する解決金の提案についても、これまでに受けてきた原告本人の精神的苦痛だとかに対して、十分なものといえなかったということで、結局、（自主退社は）拒否せざるを得なかったということになったわけですけども。そうすると、今度はですね、今まで拒否していた復職を、急に求めて来ることもあったということですけども。

ご質問にあった、コンプライアンスのほうに関しては、ここから先は原告さんのほうにお願いします。

原告： はい。会社のほうの、コンプライアンスに関する部署が、解決に介入しなかったのかというご質問だったと思うんですが、もちろ

ん、そういったこともございました。入社して、もう、数ヶ月で、対人トラブルというのが、直属の上司との間に起きてしまいましたので、まずは人事部の介入がありました。上司との一対一（いったいいち）の面談だったものに、人事部の者が2名加わって、三対一（さんたいいち）になって、それから、途中でシニアマネージャーのかたが新任で来られて、そのかたが加わるようになって、チームリーダーのかたが面談から外れるという配慮はありました。そして、東京都であったり、私が住んでいる居住区の地域の、障害者職業支援センターからジョブコーチが、定着支援に月に1回、面談にきておりました。そういった面談のなかで、上司を含めて、私に起きている問題について話し合うという場はもたれてきましたし、そして、会社のなかにはハラスメントを解決するための独立した部署があります。そちらにも、私は助けを求めましたが、調査の結果、ハラスメントとまでは言えないというようなお返事が返ってくるのみでした。また、ジョブコーチであったり、人事部や、マネージャーが同席しての面談のなかでも、ずっと話し合われてきたし、改善を求めてきたんですけども、「チームリーダー（A氏）のほうに言っても変わらないので、あなたがもうちょっと頑張ってください」「我慢してください」というようなことばかりが続いて、勤続して1年と少し経ったときに、会社の面談中に、過呼吸の発作を起こして倒れるというような事態になってしまいました。

幹事社： はい。ありがとうございます。では、各社さん、どうぞ。

メディア A： すいません。あの。よろしいですか。

伊藤： はい。

メディア A： 毎日新聞の東海林（とうかいりん）と申します。よろしくお願
い
します。基本的なところで何点か、おうかがいしたいんですけど
も、当該のかたは、どういったお仕事をしていたのか。
あと、合理的配慮の問題なんですけども、あとで訴状をよく読め
ば書いてあると思うんですけども、合理的配慮に関して、当該の
かたから、会社に「これと、これと、これと、こういう配慮をし
てくれ」というような求め方をしていたのか、それとも、合理的
配慮はするもんだという、合理的配慮が義務付けられている、要
請されてますけども、それに対して会社側の理解と、当該の方の
理解が違ったということでしょうか。その2点をおたずねします。

原告： 私から答えても大丈夫でしょうか。すいません。原告の私からお
答えさせていただきます。まず、私が会社で行っていた仕事で
すが、はじめに会社からオファーがあった通り、Web マーケティ
ングですね。主に。あとは Web デザインの仕事をしていました。
メールマガジンのテンプレートの修正、もしくは、新しく作るで
あったりとか、（代理人弁護士の伊藤氏に向かって）製品名とかっ
て、言っても大丈夫でしょうか？ 会社の製品にアドオンするア
プリケーションを販売しているサイトをリニューアルすること
であったり、あとはログインページの横に広告を載せるんですけ

ども、それを作成して、飛び先のページを作ったり。あと、ページを作る際に、お客様へのインタビューをして記事にしたり。あとは紙もののデザインもやっておりました。チラシであったり、パンフレットであったり、あとカードもですね。イベントで配ったりするものを作成しておりました。あとはお客様向けのナレッジサイトを、自社製品を使って構築するというようなこともやっておりました。

伊藤： あと、合理的配慮について……

原告： はい。合理的配慮についてですが、入社の際に、私の障害名と、障害の等級と、そして、私の障害特性について A4 にまとめた紙を 1 枚、提出させていただいております。そのあとで、ですね。説明不足なのではないかということをおかれまして、さらに A4 (サイズの紙) 2 枚にわたった、こういったことを配慮していただきたいというようなことを、詳細に書きましたものを、主治医と一緒に作成して、提出しました。そこからさらに、足りないということをおかれまして、主治医の指示のもと、大手の就労移行のテンプレートを使用して、自分の障害に関するカルテのようなものを作って、提出してほしいと (人事部から) 言われ、それをさらに提出したということがあります。

そうだ： 会社に伝えた合理的配慮の具体的な内容について、補足しますけれども、例えば、入社の際、入社面接、入社・採用が決まったあたりの段階では、今 (原告が) 言ったように、「発達障害を持つ

ています」と。「ADHD と ASD。(障害者)手帳も持っています」と。得意なこと、苦手なことも書いています。二次障害についても、「うつ病を患っていて、服薬もしています」というようなことも伝えていきます。「通院もしていますけど、平日に休みをいただくことはないので、業務に支障はありません」というような説明も、ちゃんと伝えております。それから、働きはじめて、まもない段階で、「発達障害について」というペーパーとか、「私の現在の働き方に関して」ということを、A4 1枚くらいずつにまとめておきまして、「発達障害について」という文章のなかでは、障害名は ADHD (注意欠陥多動障害) と ASD (自閉スペクトラム症) で、二次障害としてうつ病。周囲のご理解・ご認識があれば、日常生活や就労に問題はありませんとか。アスペルガー症候群 (注: ASD/自閉スペクトラム症の言い間違い) についての、自分の特徴、「過集中を起こすと思考を言葉に出すことがあります」と。これは、ひとりごとですかね。あと、聴覚認知、「耳からの認知が弱いために、会話で複雑な内容を、瞬時に理解することができないことがあります」と。あと「曖昧な指示」。「それ」とか「あれ」、「この間」「今度」などといった言葉を使われると、誤解して受け取ってしまうことが多いので、新しい仕事に加わる時には具体的に、言葉でもいいんですけども、そのあたりを文章、メールとか、Chatter (チャター)、ハングアウトなどで指示をいただきたいということは、明確に伝えております。あとは、全体的な特徴とし

てアスペルガー症候群（注：ASD/自閉スペクトラム症の言い間違い）ですと、物事をゼロかイチ、白か黒と、極端に認識して、グレーな状態での認識が、なかなか時間がかかる・（認識する力が）弱いところもありますので、それについてはご理解をいただきたい、ということなんかも、明確に伝えていました。なのに、これでも（人事部は）まだ足りないということだったので、さらに補足したりしていたんですけども、会社からはなかなか理解を得られなかったということです。

メディア A： すいません。続いて、もう1回だけ、すいません。そういう、合理的配慮を求めたことに対して、これも訴状を詳しく読めばわかるかもしれないんですけど、合理的な配慮を求めたことに対して、会社側はことごとく、それに沿った対応をしなかったという理解でよろしいですかね。

原告： チームのメンバーの多くは、私の障害特性を知ってくださって、協力してくれました。重要な締め切りであったりとか、プロジェクトの期間であったりとかを、文字で、メールなどで送ってくれるというかたが多かったですね。でも、直属のチームリーダー（A氏）だけが、やってくれないんです。私に仕事を振るのは、主にその人なので、その人との間に、言った・言わないの問題が発生してしまうと。発達障害というのは、精神障害にカテゴライズされる障害なんですね。なので、やはり、健常者のかたとの間で、言った・言わないが生じた場合に、私が「聞いていません」と言

っても、その信憑性を疑われることが多かったと思います。

ライター： 障害者雇用で入られたということですけど、他にも発達障害の障害者雇用のかたがいらっしゃって、他のかたも合理的配慮を受けられていないという状態だったのでしょうか。

原告： 私が知っているなかでは、私をこの会社に紹介して下さったかたで、私が入社した時点で、すでに6年間勤めている発達障害のかたがいらっしゃいました。社内では、すべての社員に対して「この人が、障害があって」「この人が、どういう障害で」ということは言わないので、誰が発達障害なのかということ、すべて知っているわけではないんですけども、そのかた自体も、入社した当初は、周りとの誤解ですね。やっぱり。発達障害って、外から見て障害って見えないので、誤解があったということはどうかがっています。

そうだ： あの、会社のなかで、今言った、先輩にあたるのかな。6年くらい前に入った、似たような症状、病名の発達障害のかたはいましたけれども、その部署（原告が配属された部署）にはいなかったという感じですかね。その部署自体も、発達障害のかたに対する対応の仕方をよくわかっていなかった。まあ、だから研修しろという話だと思いますけどもね。

ライター： ありがとうございます。

メディア B： 弁護士ドットコムです。よろしくお願いたします。今回の請求額のうち、合理的配慮の不提供による損害賠償の範囲というのは、

どちらになるのでしょうか。

伊藤： こちらのほうはですね、慰謝料として計上しているんですけども、495万円を、弁護士費用も含めてなんですけども、その金額と……

そうだ： 合理的配慮は400万でしょうか？

伊藤： 失礼しました。400万、440万でした。440万というほうで、ですね。あとちょっと、別のですね、条件開示義務違反があったということで、それと合計して495万とさせていただいているんですけども。合理的配慮の欠如にともなう、損害賠償請求については、440万を、弁護士費用込みで請求させていただいております。

メディア B： 差し支えなければいいんですけども、ご自身が発達障害の診断を受けようと思ったきっかけがあれば、教えていただきたいのですが。

原告： はい。私が発達障害の診断を受けたきっかけでございしますが、『片付けられない女たち』という本が出版されたころに、それを読んで「もしかして、私、そうなんじゃないのかな？」っていう思いはあったんです。それでも、やっぱり、私は今、40代なんですけども、私が20代・30代のころは、発達障害を診断してくださるお医者さんを見つけること自体が難しかったので、「もしかして発達障害なんじゃないか」と思いながらも、10年・15年と経ってしまいました。そうこうしているうちに、私に子どもが産ま

れまして、子どものほうが、保育園や小学校に入学する際に、「発達の検査を受けたほうがいいのでは」という指摘を受けまして、検査の結果、発達障害がわかり、それと同時に、私も一緒に検査を受けたところ、発達障害であるということがわかったという感じでした。

メディア B：ありがとうございます。

幹事社： よろしいでしょうか。あとは、各自でお願いいたします。以上です。

登壇者一同： ありがとうございます。

以上