

広まるテレワークと合理的配慮

小さな「窓」を広げる「対話」



障害のある社員に対して、合理的配慮の提供がすべての事業主に義務づけられている。テレワークが広まった昨今、テレワークにおける合理的配慮について注意すべき点を、産業保健、障害者雇用に詳しい弁護士の小島健一さんにお話を伺った。

鳥飼総合法律事務所
パートナー弁護士
小島 健一さん

労働法分野を中心に、主に企業（外国会社・外資系企業を含む）をクライアントとして、紛争の予防的なコンサルティングから解決まで幅広く経験を積む。近年は産業保健全般、障害者雇用にまで活動領域を広げ、企業に対し「健康経営」推進への助言も行っている。

合理的配慮は能力を発揮させるため

障害者雇用促進法が改正され、2016年4月から、全ての事業主に、雇用の場において、「障害者」である労働者に対して合理的配慮を提供することが義務づけられています。

「合理的配慮」とは、分かりやすく言えば、障害者が事業主から求められている業務を遂行するための、本質的な能力を有しているにもかかわらず、その能力の発揮を妨げる「社会的障壁」がある場合、事業主にとって過重な負担にならない範囲であればそれを取り除いて、能力を発揮する機会を確保することです。

「社会的障壁」を取り除くということには、物理的な環境に配慮することに限らず、コミュニケーションの方法の工夫や、会社のルール・慣行の変更など、目に見えないことも含まれます。

あらかじめ障害者の雇用を想定してバリアフリーやユニバーサルデザインを講じておくことは望ましいことですが、障害の特性は多様であり、同じ人であっても時期によって状態や症状等が変化することがあります。そこで、それぞれの障害者の能力発揮のために、できる限り対応する合理的配慮が必要とされるので

このように、合理的配慮は、障害者個々の個々の場面で生じる個別のニーズに応えるものです。したがって、その前段階として、障害者との話し合いにより、その能力発揮を妨げる個別の障壁を把握し、事業主の負担とすり合わせながら、提供する配慮の内容を障害者と合意する、建設的な「対話」のプロセスが必要になります。

つまり、合理的配慮とは、障害者の一方的な配慮要求に事業主が応じなければならぬことではなく、事業主が当事者の希望にかかわらずに画一的な配慮を押し付けることでもありません。障害者と事業主の「対話」による共同作業によって作り上げるものなのです。

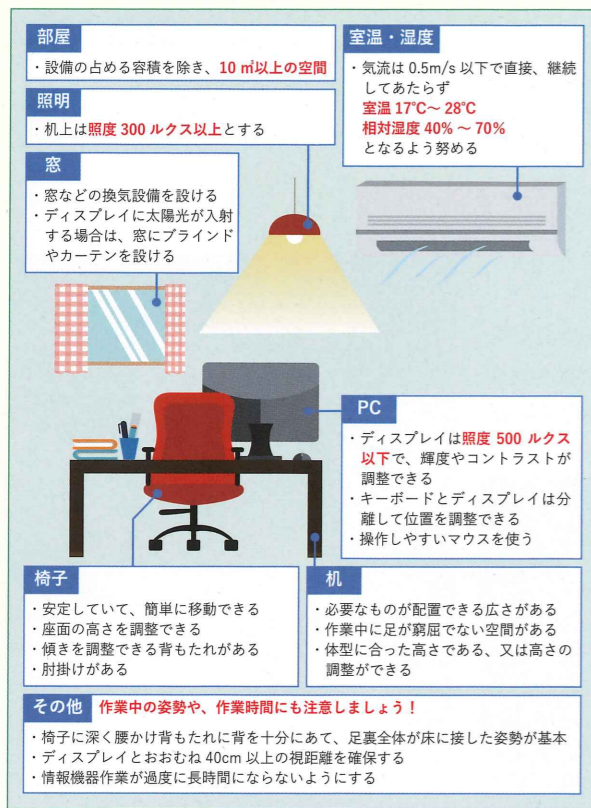
テレワークにおける合理的配慮

今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言や外出自粛要請などにより、日本の企業でもテレワークが急速に広がりしました。

テレワークの普及により、障害者の働く機会が拡大することが期待されます。何よりも、「通勤」という移動の負担や、「職場」という物理的な制約が無くなることは、車いす利用者などの身体障害者にとってはもちろん、騒音、人の密集や対人関係を苦手とすることが少なくない

精神・発達障害者にとっても、安定して就業を継続するための朗報でしょう。ただし、注意していただきたいのが、障害者の雇用においても、通常の雇用と同様に、労働基準法をはじめとする労働関係法令が適用され、事業主には「健康・安全配慮義務」があることです。

したがって、事業主は、テレワークであっても労働時間を管理・把握し、働き過ぎを防止しなければなりません。また、テレワークを行う自宅の作業環境や作業方法が、障害者の心身を害するおそれのあるものにならないよう、少なくとも、障害者に適切な情報を提供し、指導・教育を行うべきです。左の図は、厚生労働省が発行した「テレワークにおける適



自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備
（「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」（厚生労働省）掲載図をもとに作成）

切な労務管理のためのガイドライン」に示された、一般的なテレワークのための作業環境整備の留意点です。

では、テレワークにおける合理的配慮として、特に留意するべきことはあるのでしょうか。

私は、テレワークの特徴は、仕事の上で連携すべき存在が近くにいない状態で、より限られた小さな「窓」を通してのコミュニケーションを強いられることではないかと思っています。

精神・発達障害者をはじめとして、コミュニケーションに苦手のある障害者は少なくないこともあり、テレワークにおいては、コミュニケーションの方法についての配慮がとりわけ重要になるでしょう。

具体的には、分かりやすく明確な言葉を選び、音声と文字の両方で、さらに図を用いるなどして丁寧に説明するとか、画面を通してでもよいので、顔を見ながら言葉と交わすとか、何か対象物があるならそれを画面上で提示しながら話す、あるいは、現物を送って手元にある状態で話すことなどの工夫が考えられます。

障害者をテレワークで雇用する各企業では、各種ウェブツールを利用して積極的にコミュニケーションを図っています。

例えば、ZoomやGoogle Meetのビデオ会議での打合せで顔出しにして様子を見たり、Teamsのステータスで状況を把握したり、Skypeで雑談したりといったものですが、いずれも、小さな「窓」をできるだけ広げ、「言葉」による伝達を補完するために活用されていると言えるでしょう。

「対話」が促進する合理的配慮

前述のとおり「対話」のプロセスを経ることではじめて提供することができる合理的配慮ですから、テレワークになれば、遠隔で行う「対話」の重みはさらに増すこととなります。

そもそも「障害」とは、心身の機能の障害ですから、周囲からは分かりにくいものです。その仕事をするためにどのような「社会的障壁」があるのか、どうすればそれを解消できるのか、障害者本人にもよく分からないことが多いのです。

事業主から「対話」のプロセスにおける合理的配慮を提供しなければ、他に必要とする配慮の提供にまで至らないおそれがあります。仕事の支障になっていることはいか尋ね、遠慮なく相談するように促すなど、事業主が「対話」を率先して行い、信頼関係を育む努力が求められます。

ジョブコーチのような外部支援者や障害者雇用に取り組む他社から、「対話」のための助言や支援を得ることも有益でしょう。

障害者への合理的配慮の提供には、多様な個性がある労働者の能力を有効に発揮させるために講じるといってさまざま工夫を発見することにもつながります。障害者雇用を超えて、普遍的な価値があるということなのです。

多くの企業にとって新しい働き方であるテレワークに適応するため、テレワークによる障害者雇用の経験が活かされるはず