

特集3 障害者雇用促進法が求める合理的配慮とは

鳥飼総合法律事務所 弁護士 小島 健一

こじま けんいち ● 人事労務を軸に、問題社員処遇から組織・風土改革、産業保健、障害者雇用まで、紛争予防・迅速解決の助言・支援を行う。日本産業保健法学会理事等、労働法務・人事労務と産業保健を架橋する諸活動に尽力。精神・発達障害の就労、治療と仕事の両立等の執筆・講演多数。

1. 普遍性 — 休職からの復職支援や仕事との「両立支援」も合理的配慮 —

障害者雇用促進法により、2016年4月から、すべての事業主が“障害”のある労働者に対する合理的配慮の提供を義務づけられている。

“障害”といっても、法定雇用率の算定とは異なり、障害者手帳を取得している場合に限られない。「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け」ていれば、合理的配慮を提供すべき対象である（同法第2条第1号）。メンタルヘルス不調によって休職している労働者の復職支援、さらに、がんに罹患した労働者の治療と仕事の「両立支援」を始め、種々の難病や高次脳機能障害といった疾患・障害をもつ労働者の就業支援も、合理的配慮の一環と捉えられる。

さらに、採用後の合理的配慮は、採用選考段階での合理的配慮とは異なり、法の文言上、本人からの申し出を要件としていない。たとえ障害者として採用されたのではなくとも、少なくとも疾病・障害の存在が事業主に明らかである限り、事業主は、合理的配慮の提供義務を負う可能性がある。

障害者雇用促進法は、国に対する事業主の義務を定めたものであり、労働者に対する事業主の義務を課すものではないが、事業主が、疾病・障害をもつ労働者に合理的配慮を提供しなかったためにその能力発揮が妨げられたにもかかわらず、能力不足や業績不良を理由として労働者を解雇した場合、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）の判断を通じて、解雇の有効性に影響を与え得る。この理は、休職期間満了時に休職事由が消滅していないとして退職扱いとする場合も同様であり、現に裁判

所は、休職期間満了による退職の法的有効性を判断する際、使用者が合理的配慮を尽くしたか否かについても考慮している¹⁾。

事業主が、障害者雇用のコンテキストに限らず、すべての労働者について合理的配慮を意識すべきことは、まず、企業のリスクマネジメントの観点から重要であるが、さらに、労働力人口の減少、労働力の高齢化と多様化が急速に進行する今日において、ダイバーシティ&インクルージョンの観点からも強く要請される。

2. 能力主義 — 労働者それぞれの能力発揮を妨げる社会的障壁の除去 —

「合理的配慮」という概念は、「障害をもつアメリカ人法(ADA)」や「障害者権利条約」における“reasonable accommodation”に由来する。(i) 障害者の個々のニーズに応じ、(ii) 事業主に過重な負担がない範囲で、(iii) 障害者の能力発揮を妨げる社会的障壁を取り除くことであり、そのために、①物理的環境、②意思疎通、③ルール・慣行等を「調整」することである。

能力発揮という目的との関係で“理にかなっている”ことが必要であり、能力発揮に結びつかないことを求めることができるわけではない。業務にとって「本質的な能力」を免除するものではなく、業務の周位的・副次的な要素について“特別扱い”するのである。

もともと、わが国では、職場においても「ハイコンテクスト」なコミュニケーションが多用され、さまざまな職場や職務へ配置転換され得る雇用契約(いわゆる、「メンバーシップ型雇用」)が一般的である。対人コミュニケーション能力や、さまざまな職務に柔軟に対応する能力が「本質的な能力」であるとして、初めから合理的配慮の埒外と

することが適切であるかは、慎重な検討を要する。一方、労働者の方も、そもそも自己理解が十分ではなく、自らがなじめる職場や適性のある職務のイメージを具体的に描くことができていることは少ない。

配属される職場や従事する職務を限定する雇用契約(いわゆる、「ジョブ型雇用」)へと変更すると同時に、賃金水準等の処遇を相応に変更する、というオプションを人事制度に組み込むことが、最終的な“軟着陸”のためには重要であるが、そこに至る前に、労使の「対話」を通じて、現在の職場環境や職務遂行方法を無理のない範囲で変更する試みも、労使双方の適応と成長を促すために求められるであろう。

3. 個別性 — 「対話」のプロセスにおける合理的配慮の提供 —

合理的配慮は、障害者個々人の個々の場面で生じる個別のニーズに応えることであって、“事後的な対応”である。合理的配慮を提供する前段階として、事業主は、労働者ごとにその能力発揮の妨げになっている障壁を具体的に把握し、事業主自身の負担とすり合わせながら、提供する配慮の内容を労働者と合意する、労働者との建設的な「対話」のプロセスを必要とする。

精神・発達障害の場合、個別のニーズが多様で、変動しやすく、他人からは分かりづらく、しばしば本人自身もよく認識していない。とりわけ発達障害の場合、定型発達とは異なるコミュニケーション・スタイルであることも多い。

実は、がんや難病等の治療と仕事の両立支援においても、精神・発達障害とよく似た社会的障壁があることに留意する必要がある。例えば、がんに罹患した社員は、多くの場合、がんの「ビギナー(初心者)」である。がんの症状、治療による副作用の程度、回復のために要する時間等は「人それぞれ」である。就労を妨げる要因は、手術後の痛みやしんどさ、だるさや体力低下等の「がん関連疲労」、薬物療法や放射線治療による副

作用(吐き気、下痢、手足のしびれ等)、心理的苦悩といった「見えない障害」である。

したがって、合理的配慮の提供を受けるために先立つて必要になる「対話」を本人のイニシアティブに委ねるだけで、事業主から「対話」を率先して良好な意思の疎通を促進しなければ、いわば、「対話」のプロセスにおける合理的配慮を提供することなしには、他に必要とする合理的配慮の提供にまで至らないおそれがある。私見であるが、事業主が合理的配慮提供義務を履践するための“補助線”として、「事業主は、労働者が疾病や障害にかかわらず能力を発揮するために必要とする配慮について、当該労働者と誠実に対話をしなければならない」という事業主の義務を措定したい²⁾。

合理的配慮をめぐる「対話」を通じて、労働者には、自分のことを客観的に認識し、働くことの具体的なイメージをもつことが期待される。社会経験が不足しがちな発達障害のある労働者にとって、安全安心をベースにした事業主との「対話」は、得がたい成熟の機会となる³⁾。一方、事業主も、多様な労働者の能力発揮を妨げている障壁を発見し、活性化されずに眠っている潜在能力を発揮させるマネジメント能力を獲得することが期待できる。

産業保健スタッフには、労使間のインターフェイスとなり、疾病性と事例性をつなぐ“通訳”として、合理的配慮をめぐる労使の「対話」を促進する役割が期待される。

1) アスベルガー症候群等の診断を受けていた従業員(障害者雇用ではなく一般雇用である)の復職の可否が争われた日本電気事件(東京地方裁判所平成27年7月29日判決)等がある。
2) 長谷川珠子福島大学行政政策学類・准教授の調査によれば、アメリカでも、精神障害の場合、「相互関与プロセス(interactive process)」を通じて配慮の内容を特定する積極的な働きかけを使用者に求める判例がある(三柴文典：産業保健と法5—難治性疾患と就業上の合理的配慮義務(2)、産業医学ジャーナル、40、36-41(2017))
3) 岩本友規：発達障害のある人の「自分の見つけ方」「自分の育て方」をどのように支えるか、明星大学発達支援センター紀要、3、16-22(2018)

参考文献
○川島聡、飯野由里子、西倉実季、星加良司：合理的配慮—対話を開く、対話が拓く、有斐閣(2016)
○小島健一：合理的配慮の提供をめぐる「対話」が個人と組織を成長させる、産業ストレス研究、27-2、221-229(2020)