



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「合理的配慮義務」はマジックワードではない！

改正障害者差別解消法では、雇用を含むすべての分野において、障害のある人に対する合理的配慮の提供が義務化されます。合理的配慮の提供対象には、障害者手帳を持っていない人も含まれます。

ただ、合理的配慮義務の範囲や程度があいまいであることから、特に精神障害に関して現場で混乱が生じ、ときに、「障害のある従業員の要望は何でも聞かなければならない」と誤解をしている方もみられます。ある会社では、「合理的配慮として、おむつ交換をしてくれ」と要求されたという話もあります。この点、合理的配慮はそのようなマジックワードではなく、現場は考えを整理し、適切な合理的配慮の提供を行い、疾病利得化を防止する必要があるといえます。

合理的配慮を巡る紛争や裁判の動向は？
～休復職の場面で急増している

合理的配慮義務を巡って、雇用の分野では、とくに休復職の場面において、近時紛争が多発し、訴訟が急増しています。労働者側からは、必ずと言って良いほど「会社が合理的配慮義務を履行していれば、復職できていたはずだ」という主張が出されます。

この点、休復職の場面において、基軸となる法的概念「債務の本旨履行」の可否に常に立ち返ることが重要です。なぜなら、障害があろうとなかろうと、復職を認めるために

は、労働契約上本来果たすべき業務（＝債務の本旨履行）ができる状態であることが必要だからです。

合理的配慮義務も、「労働契約上本来果たすべき業務ができなくても、労務の提供を減免してでも復職させなさい」というものではありません。たとえば、下肢障害で車椅子利用をする従業員については、段差にスロープを渡す等、移動の障壁を解消することが合理的配慮ですが、その本人が契約上の労務の提供ができることは当然の前提です。このことは、精神障害であろうと同様であり、障害による障壁さえ解消すれば、適切に労務の提供ができることが前提なのです。

行政の合理的配慮指針においても、精神障害を持つ従業員に対する合理的配慮の例として、指示やスケジュールの明確化やマニュアルの整備等を挙げていますが、あくまでその本人が労務の提供自体はできることを前提としており、労務の提供の免除や軽減をすることまでを合理的配慮とはしていません。

労務の提供の免除や軽減が、長期的に必要ということであれば、それはそもそも債務の本旨履行ができないということですから、復職を認めることができません。

なお、合理的配慮と混同しやすいものとして、就業上の措置という概念があります。就業上の措置は、短時間勤務や残業禁止等、労務の提供の減免を認めるものですが、あくまで短期間（せいぜい2～3か月程度）一時的に認めるもので、その間にきちんと労務提供で

きるようになってもらう猶予期間の一種です。合理的配慮と就業上の措置を混同してしまうと、職場は非常な負担を抱えますので下記表を参照いただければと思います。

	労務の提供レベルは？	配慮や措置の期間は？
合理的配慮	労務の提供自体を免除するものではない（あくまで障害による障壁の除去）	長期的・永続的（障害がある限り）
就業上の措置	労務の提供を一部免除・軽減するもの（短時間勤務・残業禁止等）	短期的・一時的（せいぜい 2～3 か月程度）

**早稲田大学事件（東京地裁 R5.1.25 判決）
～合理的配慮義務は謙抑的に捉えられる**

近時、合理的配慮を巡る裁判の判決も出つつあり、一例として直近の裁判である早稲田大学事件を紹介します。高次脳機能障害の事案で、純粋なメンタルヘルス事案ではありませんが、精神障害と合理的配慮義務を考える上で参考となるでしょう。

●事案の概要

本件は、早稲田大学の政治学教授であった原告が、平成 28 年 2 月に発症した脳出血とその後遺症（高次脳機能障害）により休職していたところ、大学から休職期間満了を理由として令和 2 年 3 月末日で解任されたことから、大学に対し、解任が無効であること等を主張して、訴えを起こしたものです。裁判の中で元教授は、大学が合理的配慮を提供していれば復職が可能であった旨主張しました。

●裁判所の判断

まず、裁判所は、休職事由が消滅したというためには、労働者が労働契約の債務の本旨に従った履行の提供ができる状態になっていることを要すると述べ、医師の意見書等により、元教授が休職期間満了時に大学教授の職

務を通常の数に行うことができる健康状態にあったとは認められないとしました。

その上で、元教授の合理的配慮義務違反の主張に関しては、障害者雇用促進法 36 条の 3 ただし書が「事業主に過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」旨定めていることからすると、使用者において、法の趣旨を踏まえた配慮をすべきであるとしても、労働契約の内容を逸脱する過度な負担を伴う配慮の提供義務を課することは相当でないとしていました。

大学においては、休職期間の延長を行い、復職の可否を見極めるために模擬授業の実施を提案までしたが、元教授がその提案に応じなかった結果、模擬授業は実施されず、大学においては、元教授がいかなる授業を実施し得るのかの判断材料が提供されず、復職可能との判断ができずに本件解任に至ったこと等からすると、元教授については、大学の合理的配慮により復職可能な状態にあったと認めることはできないと判示しました。

●本判決の示唆と実務対応

現状、裁判所も、合理的配慮義務の範囲が不合理に拡大しないよう、冷静かつ謙抑的に捉えていることが伺えます。ただ、裁判官の判断には、産業保健実務のあり方が大きく影響しますので、予断を許さないともいえまます。実務において、合理的配慮義務を安易に拡大適用することなきよう、過剰な配慮が当たり前とならないよう留意が必要です。

～当事務所よりひと言～

雇用の場から障害を有する従業員を排除することは許されませんが、一方で、職場は働く場であり、病院や福祉施設ではありません。

何でも職場に押し付けられるのを防止し、真の共生社会を築くためには、まずは合理的配慮の適切な理解と公正な運用が不可欠です。