



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

障害のある従業員の問題行動、会社はどこまで我慢すべきか？—クラシエ事件の教訓

障害のある従業員が、業務指示に従わず、上司とのトラブルを繰り返す。会社はどこまで配慮し、どこまで我慢しなければならないのでしょうか。

今回ご紹介するクラシエ事件（東京地判 R8.3.23）は、会社が配置転換や業務軽減、さらには約 3 年 9 か月もの在宅勤務や転職支援を行った末に、障害のある従業員を普通解雇した事案です。

裁判所は解雇を有効と判断し、従業員側の請求をすべて退けました。合理的配慮と問題社員対応の境界線について、使用者側にとって重要な示唆を含む判決です。

障害への合理的配慮と勤務態度不良への対応は別問題—会社の解雇回避努力を評価

●事案の概要：どんなトラブルだったのか？

本件は、**聴覚障害**（内耳自己免疫病）を持ち、障害者雇用枠で旧クラシエホームプロダクツ株式会社に入社（後に無期転換・正社員化）した労働者（原告）が、会社（被告・クラシエ）から行われた**普通解雇の無効**および「地位確認・未払賃金等」を求めるとともに、過重労働・配転・ハラスメント・長期にわたる在宅勤務指示等を理由に、安全配慮義

務違反および不法行為に基づく損害賠償を請求した事案です。

勤務状況と問題行動：原告はビューティーケア研究所の「分析」「容器」「香料」の3つの研究グループを歴任しました。しかし、自身のこだわりに起因する極めて非効率な作業、他従業員や派遣社員への過剰な監視・説教、所定時間外の無断居残りが常態化。さらに部署異動後も、人事評価上の年次目標設定の拒否、取引先との打ち合わせ参加拒否、自ら提案した研究テーマの実行拒否、作成途中のデータ破棄、上司への威圧的言動（「裁判所に行きますか」等の発言）など、継続的かつ多様な勤務態度不良が見られました。

会社の対応と長期在宅勤務：会社側は、産業医の意見を踏まえた「時間外労働禁止命令」の発令、2回の配置転換、業務削減案の提示などを行いました。さらに、基礎疾患（免疫抑制剤使用）とコロナ禍での感染予防、体調不良や職場環境の悪化等を考慮し、本人の同意を得て外部転職支援サービスを提供しながら、約 3 年 9 ヶ月に及ぶ在宅勤務指示を行いました。

解雇の実施と提訴：会社は「注意・指導や配転を行っても改善の見込みがない」として、就業規則および労働協約に基づき普通解雇を通知しました。これに対し原告が提訴し

たのが本件です。

●裁判所の判断：原告の主張は全て排斥

原告の請求（解雇無効、安全配慮義務違反、損害賠償）はすべて棄却されました。

① 普通解雇の効力：【有効】

客観的合理性：原告の作業効率は著しく不良であり、3つの部署の直属上司すべてに対して非協力・反抗的な態度を貫いていました。2回の配置転換や在宅勤務中の面談を経ても自己の問題点を認めず正当化し続けており、通常の注意・指導を行っても改善の見込みがないことが明らかであるため、解雇事由に該当すると判断されました。

社会通念上の相当性：会社は長期にわたり十分な配慮を行っており、解雇回避努力がなされました。労働協約上の組合協議手続も履践されており、社会通念上相当性を欠くとはいえないと結論付けられました。

② 安全配慮義務違反：【すべて否定】

過重労働主張に対しては、業務量は過大ではなく長残業は本人の非効率さに起因すること、会社は残業禁止命令や業務削減案の提示など適切な配慮を行っていたことから義務違反を否定しました。

③ 長期在宅勤務指示の適法性：【不法行為にあたらぬ】

原告の基礎疾患やコロナ警戒、体調不良（多数の欠勤）、職場復帰の困難性に加え、本人の同意を得て転職支援を行っていた背景から、約3年9ヶ月という長期の在宅勤務指示であっても違法（不法行為）とは言えないと判断されました。

障害への配慮と職務上の責任をどう両立させるか—使用者に求められる実務対応

本判決は、障害者雇用や問題行動を繰り返す従業員への対応について、以下の重要な実務的示唆を提供しています。

1. 「段階的な改善機会の付与」と「客観的記録の残し方」：会社が複数回（3部署）の配転を行い、産業医と連携した残業禁止命令や業務削減案の提示、面談やメールによる継続的な指導を行っていたプロセスが、「改善の見込みがない」と認定される強力な証拠となりました。

2. 「合理的配慮」と「勤務態度不良」の区別：障害者雇用促進法上の「合理的配慮」は不可欠ですが、配慮が必要だからといって、指示拒否、データの破棄、上司への威圧的態度といった不誠実な勤務態度まで会社が甘受する必要はないという限界線が示されました。

3. 重層的な解雇回避措置の履行：いきなり解雇するのではなく、在宅勤務の活用、外部転職支援サービスの費用負担・提供、労働組合への事前確認など、会社としてできる限りの回避措置を尽くしたことが、解雇の社会通念上の相当性を裏付けました。

～当事務所よりひと言～

“ 合理的配慮は、
契約上の職務ができるように
支援すること。

職務怠慢や問題行動を
許容することは
合理的配慮ではない。

”