



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

事業者はなぜ両立支援に消極的なのか？

～対話で超える両立支援の法的ジレンマ

●はじめに～「治療と仕事の両立支援」

少子高齢化による就労人口の減少により、事業者は深刻な人手不足に陥っており、疾病を有しつつも就労可能な人材を支援することは喫緊の課題となっています。

しかし、事業者としては、就労によって疾病が悪化した場合に法的責任を迫られることを恐れ、両立支援に積極的になれない部分もあります。とくに、メンタルヘルス不調は、身体的な疾患と比して、どういった場合に疾病が悪化してしまうのか、事業者にとって予見が困難であることから、戸惑いは大きいものです。

●両立支援は法的義務ではないが……

この点、両立支援自体は法的義務ではありませんが、両立支援を推進する際に考慮しないとイケない悩ましい法的義務があります。

まず、**安全配慮義務・健康配慮義務**（労働契約法5条、「**安全配慮義務**」「**健康配慮義務**」と略します）は、従業員の健康が損なわれないよう、事業者に対し、疾病を有する従業員を働かせない方向での制約を課す法的規範です。事業者に対して、「無理に働かせるな」というプレッシャー

を与えるわけです。

一方に、**解雇回避努力義務**（労働契約法16条）・**合理的配慮義務**（障害者雇用促進法36条の2以下）があり、従業員をできる限り就労できるようにすべしとの法的要請となります。こちらは、「できるだけ工夫して働かせてあげなさい」という圧がかかります。

このように、**安全配慮義務・健康配慮義務**は従業員の健康を最優先に考える一方で、**解雇回避努力義務・合理的配慮義務**は従業員の雇用継続を重視するため、事業者は両方の相反する要請を適切に両立させる必要があります。

この一見すると相矛盾する要請は、両立支援が抱える法的問題そのものであり、このジレンマをどのように克服するかがカギとなります。

法的ジレンマの克服のポイントとは？

～ヒントは裁判例の中に



●東芝事件と0 公立大学事件の教訓

結論からいえば、労使間の対話、専門家（主治医・産業医）との情報共有等、関係者が合理的なコミュニケーションを丁寧に行うことが重要となります。なぜなら、現在の裁判所は、対話のプロセスを重ねたこと自体を、**安配義務や合理的配慮義務等を充たすための要件として重視している**からです。

たとえば、安配義務・健配義務に関する平成26年最高裁の東芝事件です。これは、不眠、疲労感等の症状で欠勤を重ね、休職期間満了した従業員が、過重な業務によって発症し増悪したうつ病につき、安配義務違反による損害賠償を求め訴えた事件です。

裁判所は、「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」とし、「(メンタルヘルス疾患)情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」と判示しました。

この判例は、**労使の対話不足は安配義務違反となる**とまで言っているわけです。つまり、**事業者は、従業員とよくコミュニケーションをとって、産業医・産業保健スタッフを上手く活用して、主治医からも情報をもらう努力をして、必要な健康情報に基づいて対策をしないと、知らなかったでは済まされない**ということでした。

一方、解雇回避努力義務・合理的配慮義務に関する平成28年の0 公立大学事件も見てみます。これは、大学が発達障害(ASD)の診断を受けていた准教授を解雇した事件です。准教授側には、理不尽に職員を土下座させて叱責したり、銃刀法違反で現行犯逮捕されたり等、多数の問題行動があったにもかかわらず、

大学のした解雇は無効とされました。

裁判所は、解雇無効の理由として、合理的配慮義務を定めた障害者雇用促進法の理念や趣旨から一定の配慮が求められるところ、主治医に問合せたこともなく、問題行動の指導・指摘をしておらず改善の機会を与えておらず、ジョブコーチの支援等を検討した形跡すらなく雇用継続の努力が限界を超えていたとはいえないと判示しました。

裁判所は、**使用者側が主治医に問い合わせすらしていないことを強く批判し、適切に主治医等の専門家とメンタルヘルス情報や配慮事項を共有し、それに基づいて、問題行動の指導・指摘やジョブコーチの支援等、雇用継続の努力を**しなさいと言っています。

●対話促進が両立支援のリーガルマインド

つまり、安配義務・健配義務の裁判例も、解雇回避努力義務・合理的配慮義務の裁判例も、**労使や関係者の対話のプロセスを極めて重視している**わけです。

ですから、裁判所は、この対話のプロセスを重ねたこと自体を、安配義務・健配義務を誠実に履行したものと評価します。同時に、対話のプロセスを複数回にわたって丁寧に繰り返しても、どうしても従業員が適切に労務提供できなかった場合は、解雇回避努力義務や合理的配慮義務も果たしたと評価されるといえます。

～当事務所よりひと言～

専門家の関与のもと、労使の対話を通じて健康情報を共有して対応することで、法的リスクを低減することができます。

もちろん、その際は、適正な健康情報の管理・プライバシー権への配慮が必要となりますが、まずは、合理的コミュニケーションを重ねて法的義務のジレンマを克服することが、両立支援のリーガルマインドであることを押さえていただければと思います。