

障がいを持つ方を雇用する場合の 労務問題（合理的配慮義務の影響 その他トラブルについて）

勁草(けいそう)法律事務所
弁護士
西丸 洋平

新型コロナウイルス禍で多いと思われる相談

- * こんなことはありませんか？
- * ○感染の疑いがある従業員の出勤停止を求められる？
- * ○休業の際の給料の問題
- * ○赤字や売り上げ減少を理由に、給料の引き下げや退職勧奨はできる？
- * ○社内でいじめやパワハラを受けたという話しへの対応
- * ○入社拒否の従業員への対応は？

障がいを持つ方の雇用で多い話？

- 周りとのコミュニケーションが取れず、仕事の進捗への影響やトラブルがある
 - 周りからいじめを受けたという話しなどの苦情でトラブルとなっている。
 - 何度説明をしても分からないということで従業員の間でトラブルとなっている
 - 改善が見られない従業員を軽めの仕事にしてその分給与を下げたらおかしいというクレームが入った
等
- * ※今日の話自体は好事例の話ではなく、法的な位置づけと問題事例から学ぶという話

障がい者雇用促進法の概要

たくさんあるので、ここでは一部のみ

○企業

- 障害を理由とする各待遇における差別取り扱いの禁止
- 障害を持つ方の能力発揮ができるようにするための措置をとる義務
- 障がい者雇用に関する義務(法定雇用率関連)

○行政

- 差別禁止や合理的配慮にかかる指針の作成
- 問題が生じた場合の企業への指導
- 調停など問題解決のための話し合いの場を設ける 等

差別禁止措置とは？①

○採用その他待遇の面での、障がいの存在を理由とした差別待遇の禁止

※採用の際の障がい者枠の存在は問題ある？

※差別禁止指針の意味合いとは？

→あくまでも、これまでも差別取り扱いは禁止されてきた

ここでいう禁止とは、違反への民事上の賠償請求や待遇面の無効を意味する

差別禁止措置とは？②

障がい者雇用促進法での規定の意味合いは？

- ・行政からの指導根拠・具体的に違反へのペナルティがあることが明確になった
- ・障がいを持つ方を有利に扱うことは差別ではないという位置づけに
- ・合理的配慮義務の明確化によって、事業主が合理的配慮義務を尽くしたうえで、能力その他で子となる取り扱いをしても「差別」にはならないことが明確になった。

※面接その他の言動での注意

- ①どこまでの話を聞くのか？⇒差別及びプライバシー情報
- ②質問内容や仕方の注意

差別の禁止③

・採用後の待遇も重要な話

待遇面や昇給面の制度設計と運用

→業務内容や能力面とリンクしているのかどうか・合理的配慮を尽くしたうえでの能力や業務評価となっているのか

※一般採用面接時の障がい内容を申告しないことをのちに不利益取り扱いの理由にできるのか？

→業務内容や必要な能力面に大きく関係する場合には解雇の根拠など不利益取り扱いの理由にはなる。

ただし、あくまでもこうした場合のみ

障がい者雇用でトラブルになるケース

- ①言動から問題社員として扱われ,その処遇や退職勧奨が問題となる
- ②言動から業務上ではない病気ではないかとされ,休職や期間満了時に職場復帰できないかどうか(退職になるのかどうか)が問題となる
- ③勤務態度に対する注意がパワハラなどとしてトラブルになる
- ④言動や周りとのトラブルから解雇に至りその有効性が問題となるケース

合理的配慮義務①

先ほどのスライドは、先天的な知的・精神障害（アスペルガー症候群含む）や後天的な身体障害で問題となり裁判例となったもの。このほかに労災のケースもある。

→既にこれらのケースの判断内容で、安全配慮義務の内容ということで、合理的配慮義務と同様の話は考慮されてきた。

→言い換えれば、合理的配慮義務の法制化によりトラブルケースでの判断には影響はそこまではない。

合理的配慮義務②

法令で定められている内容の確認

→機会均等やその支障を取り除く,障がい者の能力発揮のための措置を講じる義務

採用時は申し出で把握し,その後は原因を把握し対応を行う・注意しても把握できないことと過大な負担を免責事情としている。

指針で定められていること

→その従業員との話し合いで必要性やできる措置を確定させる・できない点は説明をずるとしている

合理的配慮義務③

指針では、話し合いにより事情を把握し対応措置の検討と説明を行うとしている

ただし、雇用管理上の雇い主の対応として要求される義務の内容の一つなので、その従業員が説明していなくても、把握できた事情であれば義務を講じる範囲に入る。

※話し合いの意味とは？

※過重な負担の考慮要素(指針の言う要素でのポイント)は？

→あくまでも会社にとって、過大負担かということで基本は会社側の事情を考慮。費用面を含めた実現のハードルや会社規模からみて実現が困難かどうか、これに必要性や代替措置の有無も考慮する形となる。

合理的配慮義務④

ケース1

Aさんはアスペルガー症候群ですが病識はなく大学で情報工学を学んだということで、ソフトウェア開発の会社に入りました。入社が人と折衝ができないということで、不要な部署にいましたが、仕事中に叫ぶなどの言動があり精神科の受診を会社から求められました。

後に就業規則にある休職制度を利用するよう求められ休職しました。症状が回復したということで試験出勤をしましたが、支持を理解できない・周りトラブルになるということがあり、就労不能ということで自然退職扱いとなりました。

合理的配慮義務⑤

ケース2

Aさんは発達障害を持つことを前提に採用され、上司その他から人との折衝が大きくは必要ない・不安にAさんが思うことがあれば相談できる窓口を設けられ相談や面談をしてきました。

上司はAさんが最近メンタル面の不調を訴えてきたことや業務が過大に見えることから、業務量を減らす・短時間勤務(給料は減る)にしたらどうかと提案をしました。Aさんは仕事内容自体の変更と給料削減は嫌である旨を伝えてきています。

合理的配慮義務⑥

ケース3

私は視覚や知覚過敏で職場の電灯が苦痛です。サングラスの着用をして仕事をする事の許可を求めましたが、他の社員への示しが見つからないから駄目だといわれました。私が事務職の場合と工場勤務で光が重要な場合で何か会社側の対応の問題の有無について違いが出るでしょうか？

仮に聴覚の知覚過敏であった場合でヘッドフォン着用を求めた場合に同じ対応であればどうでしょうか？

合理的配慮義務⑦

ケース4

私は、知的障害・発達障害を持つ同僚と同じ職場で勤務しています。会社はマニュアル作成や相談をその同僚についてはしています。何かパニックになると周りに罵声を浴びせる・殴りかかるなどのことがあります。何度も注意をしてるが改善しませんし、私からいじめを受けたといえます。上司にも繰り返し対応を求めています。職場を変わってもらう等の方法をとってほしいです。

合理的配慮義務⑧

ケース1について

病院受診命令や情報取得の問題

→前者は就業規則の規定が必要。後者は指針にもある通りいわゆるセンシティブ情報なので取得や流用面で注意が必要(指針にもその記載あり)。

他方で、合理的配慮義務は採用後は申し出がなくても障害特性や必要な配慮の設定についての注意義務(こちらは最近の裁判例の傾向に沿ったもの)を設定し、情報取得義務を課しているのに近い

合理的配慮義務⑧

休職命令を発するにあたり、業務が可能かどうかの話し合いや復職が可能という申し出があった際の対応も必要
→業務限定での採用であれば、復職が可能かの検討範囲は狭い。中小企業であればなおさら。

※就労が可能な短時間勤務や相談窓口や仕事内容を探すという点が合理的配慮義務にここでは読み込まれる。

合理的配慮義務⑨

ケース2について

ここでの問題点は体調悪化についての合理的配慮義務として配置転換や業務縮小・給料引き下げが適切かという点とそれぞれの有効性

→体調悪化時の負担軽減は合理的配慮義務から要請されることや配置転換自体は雇い主の裁量の範囲→問題なし

業務縮小と給料引き下げ

→給料引き下げは雇用契約内容の変更のため、合意があるか・人事評価に基づく異動として行うか・懲戒処分として行うかできない。

合理的配慮義務⑨

合意については、裁判例上本人が同意をしたかどうか事情も要求される→このケースでは難しいだろう

人事評価と異動ということであれば、評価や体調悪化の証拠・異動に際しての面談は必要（給料の減額は業務の縮小に見合う必要がある）。⇒トラブルになりやすい

面談をする際には、そこでの言動が威圧といわれないように注意と記録が必要

→パワハラとの訴えで事実関係が問題となる場合

合理的配慮⑩

- * ケース3について
- * ここでの問題は措置をとることが過大な負担かどうか？
- * →結論として周囲との別な扱いが難しいではない
- * ただし、ヘッドフォンをつけることで仕事に大きな支障が出る・サングラスをつけることで色の近くに問題が出て検査が業務が行えないというのであれば業務の変更を考えるべき。
- * あくまでも、法的義務の免責根拠なのでハードルは高い。
- * 指針では総合考慮とされ実際にそうした側面はあるが、過大かどうかは基本的には会社の事情を考慮(ただし、会社の主観で決まる話ではない)

※指針の位置づけ→あくまでも役所の出す解釈指針で拘束力はない。

合理的配慮⑪

- * ケース4について
- * トラブル時の対応→周りの障害への啓発(知識や意識・対応方法の研修)は合理的配慮として必要。トラブル時の配置転換は合理的配慮だけではない安全配慮義務(他の従業員のメンタル悪化などに対して)でも要求される。
- * 本件では、いじめや暴言などのパワハラ(立法及び指針で6つのタイプが定められている)の存在も問題となりかねない点に注意
- * パワハラについては、啓発や注意・相談窓口(対応や調査体制)をつくることが合理的配慮の点から特に重要となる(ただし、パワハラ防止の仕組みで留意点が増えるという意味)

合理的配慮⑪

- * 配置転換の際の注意→不当な目的といわれないように説明や面談を双方から行う,障害を持つ従業員にも改善指導(その際に他の従業員からのクレームの指摘も必要)⇒改善の機会を与えるため
- * パワハラ→法制化の内容自体は行政からの指導等行政との関係での法制化がメイン。ただし,民事上の賠償請求やその他事業主として社内の対応が必要な事項
- * ※事実関係としてどうであったのかの確認(周りを含めた聞き取りや衝突防止が重要

合理的配慮⑪

- * 解雇や退職勧奨の場面での合理的配慮義務
- * →解雇を回避するために注意や改善の機会を特に与える必要があるという意味で考慮される。配置転換や例えば在宅ワークの仕事などの業務負担や環境を変える等の対応
- * →これらの措置はその方の障害特性やメンタル面などの状況・雇用主の規模やお金や人の負担によって変わってくる

その他

- * 今回は精神障害をメインに取り扱ったものの裁判例の中には
- * ・労災事故防止のために、知的障害の方を作業させるに際してはマニュアルや緊急時の対応をさせない・緊急対応を教える(特性として理解が可能な場合)・他の人をつけるなどを要求したもの
- * ・後発的な身体障害の場合に休職後の復職の際に、服飾可能な業務を探すこと(業務につけるような環境面や短時間勤務・シフトの工夫)を要求したもの
- * がある

最後に

- * 合理的配慮義務・差別禁止はあくまでも雇用管理で法律上要求される義務の一つで違反がペナルティにつながるもの
- * よりよい勤務環境をつくるための好事例よりも失敗事例を意識して失敗原因をなくすことが違反の点からは重要
- * 障がい者雇用であっても他の雇用管理上の義務も負う点には特に注意が必要