

〔論文〕

障害を有する労働者における雇用終了と合理的配慮提供義務

佐々木 達 也

名古屋学院大学法学部

要 旨

片山組事件判決（最一小判平10.4.9労判736号15頁）以降，傷病休職からの復職の可否を判断する際に使用者に労働者の復職・再配置に関して配慮を要請する裁判例が定着した。この枠組みは，学説においても信義則上の復職配慮義務として認められていった。他方，2013年の改正障害者雇用促進法に合理的配慮提供義務が定められ，同義務は障害を有する労働者の雇用終了事案においても考慮されている。重度身体障害者の休職期間満了による退職扱いの適法性が争われた日東電工事件で，この義務が直接的に争点となったものの，裁判所は正面からの判断を避ける判示をした。本稿は，従来の裁判例及び日東電工事件の分析を中心に障害を有する労働者の雇用終了事案における合理的配慮提供義務と復職配慮義務との関係を検討し，合理的配慮提供義務の位置づけ等を考察するものである。

キーワード：合理的配慮の提供義務，復職配慮義務，日東電工事件

Termination on employment among employees with disability and reasonable accommodation

Tatsuya SASAKI

Faculty of Law
Nagoya Gakuin University

はじめに

労働者は人間である以上、職業生活において私傷病¹⁾に罹患することは避けられない。私傷病に罹患することにより労働者の労働能力が低下し又は労働不能となり、労働契約上義務付けられた労務の提供ができなくなった場合、多くの企業では私傷病休職制度を利用して、労働者の回復を待って復職させることとなろう。しかし、休職期間満了時に休職の原因となった傷病が治癒していない場合には、労働者は雇用喪失の危機にさらされることになる。また、労働者が就労可能な健康状態になったと考えていた場合であっても、使用者は労務に従事されることができない健康状態ではないと考えることがあり、労使双方の認識が食い違うことも多々あるであろう。さらに、長期間にわたり低下した労働能力が回復する見込みのない、又は永続的に労働能力が回復しない重度障害を負った場合には、事態はさらに深刻となる。2013年に改正された障害者雇用促進法（以下、「改正促進法」）において、障害を有する労働者に対する合理的配慮の提供義務が定められ、雇用終了においても同義務は重要となるものである²⁾。

このことに関連して、私傷病により身体障害者等級表による等級1級と認定された労働者の休職期間満了による退職取扱いの適法性が争点となった日東電工事件³⁾において、休職事由の消滅を判断する際に合理的配慮の提供が初めて直接的に争点になった。しかし、同事件における審査枠組みや合理的配慮の位置づけ、内容に関する判示は多くの疑問が残るものであった。とりわけ、合理的配慮の提供義務と後述する私傷病労働者に対する復職配慮義務や解雇回避義務との関係を整理する必要があると考える。

そこで本稿は、障害を有する労働者の雇用終了事案における合理的配慮の在り方を検討するという視点から、合理的配慮提供義務の位置づけ及び内容を考察することを目的とする。

本稿では、まず、前提として改正促進法における合理的配慮の提供義務を確認する（Ⅰ）。次に、私傷病労働者に休職期間満了による退職取扱い、解雇による労働契約の終了に関する従来の裁判例を検討することを通じて、傷病労働者に対して使用者に求められる配慮の特徴や合理的配慮にとって示唆的な事柄を明らかにする（Ⅱ）。そして、日東電工事件の検討を行ったうえで（Ⅲ）、障害を有する労働者の雇用終了事例における合理的配慮の位置づけや内容について考察することとする（Ⅳ）⁴⁾。

1) 私傷病とは、業務に起因する傷病でないものをいう。

2) 合理的配慮の提供義務に関する近時の研究としては、西田玲子「日本の合理的配慮提供義務の範囲について」日本労働法学会誌135号（2022年）209頁、長谷川聡「労働者の心身状態に関する勤務配慮法理と合理的配慮提供義務の相互関係」新田秀樹ほか『現代雇用社会における自由と平等』（信山社、2019年）112頁、長谷川珠子『障害者雇用と合理的配慮』（日本評論社、2018年）。

3) 大阪地判令3.1.27、大阪高判令3.7.30。

4) 筆者は、「精神疾患を有する労働者における雇用終了の法理」法政論叢55巻1号（2019年）1頁以下で、合理的配慮の提供義務を踏まえた精神障害者の雇用終了についての検討を行った。その中では、合理的配慮を復職配慮義務や解雇回避義務に組み込んで有効性判断をすることや精神障害者に特化した合理的配慮の可能性につき考察した。本稿は、日東電工事件を契機に雇用終了事例において異なるアプローチから合理的配慮を検討しようとする点、及び身体障害を有する労働者の事例も検討対象とする点において、以前の論稿とは異なる。

1. 改正促進法における合理的配慮の提供義務

1. 採用後の労働者に対する合理的配慮の提供義務の概要

改正促進法36条の3は、「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」と定め、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置を講じることが事業主に義務付けている。

合理的配慮提供義務の趣旨は、障害者が非障害者を基準に構築された取り決めや社会制度から構造的に不利益を被っている実態が存在し、障害者のみを対象とする措置を講じることによってこの実態を改善し、障害者・非障害者間の平等を実現することである⁵⁾。この点で、労働契約を基礎として、信義則を媒介とする復職配慮義務（後述）とは理論的基礎が異なる⁶⁾。

改正促進法は合理的配慮の提供義務を、募集及び採用（36条の2）と採用後（36条の3）で分けており、後者には法文上、申出は求められていない⁷⁾。なお、事業主が、採用後の合理的配慮について、必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知りえなかった場合には、合理的配慮の提供義務を問われない（合理的配慮指針（以下「指針」）（平成27年厚生労働省告示第117号）第2の2）。

他方で、同法36条の3但し書きによると、事業主の求められる合理的配慮提供は「過重な負担」とならない範囲で義務付けられる。指針によると、「過重な負担」の考慮要素は、①事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無が挙げられている（第5の1）。

合理的配慮の提供対象となるのは、改正促進法2条1号に該当する障害者、すなわち障害者、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。……）その他の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、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

5) 長谷川聡「差別禁止と合理的配慮」永野仁美・長谷川珠子・富永晃一『詳解 障害者雇用促進法（増補補正版）』（弘文堂、2018年）86, 87頁。

6) 詳しくは、長谷川聡・前掲注2）117頁以下。

7) 小西啓文「差別禁止と合理的配慮の可能性」永野・長谷川・富永・前掲注5）は、「保護の客体から権利の主体へ」というパラダイム転換の発想が前提としてあるため、障害がある、配慮を求める人の側からの権利主張（「申出」）が要求されるとする。富永晃一「改正障害者雇用促進法の障害者差別と合理的配慮の提供義務」論究ジュリスト8号（2014年）33頁は、予断排除の観点から、申出によることが望ましいとする。佐々木・前掲注4）10頁は、精神疾患を有する労働者については、他の障害と比較して病状が分かりづらいという特徴を踏まえて、労働者からの申出が望ましいとする。

2. 差別禁止と合理的配慮の関係

合理的配慮と差別との関係に関し、アメリカ、フランス、イギリスは、合理的配慮を提供しないことを、障害を理由とする「差別」になると定めている⁸⁾。

他方で、日本においては、合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果において同じであると考えられ、事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りるとして、諸外国と異なる枠組みを採用した⁹⁾。

3. 裁判所による法的救済

立法経過¹⁰⁾を見ると、障害者に対する差別禁止規定及び合理的配慮の提供義務の私法上の効力としては、それ自体が強行規定ないし請求権の根拠規定となるものではなく、個別事例に応じて、民法の一般条項（1条2項、同条3項、90条、709条等）や労働契約法・労働契約法理などの労働関係に関する権利義務規定（法理）に照らして判断すべきとされている¹¹⁾。この見解に対しては、合理的配慮の提供に関する規定は強行規定と解すべきであり、また、当該規定の定める内容は使用者の信義則上の義務となると解されるから、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求が可能であり、また、法律行為であれば、無効を前提として法的救済を求めることができるとする見解¹²⁾や私法上の効果がないという解釈がどのように導き出されるかを疑問視する指摘¹³⁾もある。

II. 私傷病労働者の雇用終了に関する裁判例の展開

以前から、復職希望労働者の休職期間満了による退職取り扱い又は私傷病労働者の解雇の効力が争われた事例において、裁判所は使用者に傷病労働者に対する配慮を求めている。

1. 休職期間満了による退職取り扱い又は解雇の適法性判断

傷病休職制度とは、従業員との労働関係を維持しながら、労務への従事を免除することで、一定期間の退職を猶予してその間傷病の回復を待つことによって、労働者を退職から保護する制度であると解され¹⁴⁾、基本的には労働者の復職を想定した解雇猶予制度であるといえる¹⁵⁾。そのため、例えば、休職期間

8) 長谷川珠子・前掲注2) 208-212頁。

9) 労働政策審議会障害者雇用文科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」(2013年3月14日) 2頁。

10) 同上 2頁。

11) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂，2019年）302頁，水町勇一郎『詳解 労働法〔第2版〕』（東京大学出版会，2021年）932頁。

12) 川口美貴『労働法〔第6版〕』（信山社，2022年）229頁。

13) 大木正俊・野田進・橋本陽子・川口美貴「学界展望 労働法理論の現在」日本労働研究雑誌 716号（2020年）43頁〔橋本陽子発言〕。

14) 北産機工事件・札幌地判平11.9.21労判769号20頁等。

15) 水島郁子「傷病休職をめぐる法的課題」日本労働研究雑誌 695号（2018年）20頁。

を経ても就労が不能である場合¹⁶⁾や意思無能力で業務遂行ができない場合¹⁷⁾には、休職制度を利用せずに解雇を行っても、解雇権濫用には該当しない。傷病休職制度は法律上の制度ではなく、就業規則や労働協約、又は個別労働契約などによって定められている。私傷病により休職している復職希望労働者が休職期間満了時に休職事由が消滅していないことを理由に退職扱い又は解雇となる場合には、休職事由が消滅して、当該傷病労働者が雇用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か否かが問題となる。

当初の裁判例は、休職労働者が復職するための休職事由の消滅を「従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したとき」と解していた¹⁸⁾。また、当時の裁判例は、休職していた労働者の提供しうる労務の種類、内容が休職当時のものと異なることとなった場合、使用者において当初の雇用契約と異なる労働者側の労務の提供を受領しなければならない法律上の義務や、これに見合う職種の業務を見つけないといけない法律上の義務はないとしており、使用者に休職している労働者の復職に対する配慮を求めるものではなかった¹⁹⁾。他方で、裁判例の中には、休職労働者の復職について必ずしも原職での通常勤務を前提としない判示が見受けられる。例えば、エール・フランス事件²⁰⁾は、当初の間は業務軽減を行わせながら徐々に通常勤務に復させていくことも十分に配慮すべきであると判示している。同様に、東洋シート事件²¹⁾も、軽作業による復職を認めなかったことに合理的な理由がなかったとして、復職を認めなかった措置を正当化することはできないとしている。これらの裁判例は、後に従前の職務に復帰することを前提としながらも、労働者を軽易作業に一時的に従事させるという配慮を使用者に要請するものである。このように、裁判例において、休職している労働者の復職にして配慮が必要となるか否かの判断は分かれていた。

このような状況下において、復職希望労働者の休職期間満了による退職扱い又は解雇の適法性判断において、大きな影響を及ぼしたのが片山組事件²²⁾である。同事件は、現場監督業務に従事してきた労働者がバセドウ病に罹患して現場監督業務が不可能となったことから使用者が自宅治療命令を発したところ、労働者が事務作業を行うことができる旨の診断書を使用者に提出したものの、自宅治療命令を持続したため、その期間中の賃金を請求した事案である。最高裁は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認

16) 岡田運送事件・東京地判平14.4.24労判828号22頁。

17) 農林漁業金融公庫事件・東京地判平18.2.6労判911号5頁。

18) 平仙レース事件・浦和地判昭40.12.16労民集16巻6号1113頁、アロマカラー事件・東京地決昭54.3.27労経速1010号25頁、昭和電工事件・千葉地判昭60.5.31労判461号65頁、ニュートラnsポート事件・静岡地富士支決昭62.12.9労判511号65頁。

19) アロマカラー事件・前掲注18)、昭和電工事件・前掲注18)、ニュートラnsポート事件・前掲注18)。

20) 東京地判昭59.1.27労判423号23頁。

21) 広島地判平2.2.19判タ757号177頁。

22) 最一小判平10.4.9労判736号15頁。

められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」と判示した。同事件は賃金請求事件であるものの、本判決における債務の本旨に従った履行に関する判断枠組みは休職・復職事例においても用いられるようになった。

交通事故によって脳挫傷及び外傷性クモ膜下出血を受傷したことにより休職した労働者の退職取扱いの効力が争点となった前掲北産機工事件は、「直ちに100パーセントの稼働ができなくとも、職務に従事しながら、2、3か月程度の期間を見ることによって完全に復職することが可能であった」として退職取扱いを無効とした。神経症を理由とする休職期間満了による解雇の効力が問題となった独立行政法人N事件²³⁾は、「当該従業員の職種に限定がなく、他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合」に復職が認められるとしたうえで、原告労働者が被告の職員が本来通常行すべき職務を遂行しうる状態になく、また十年来新規職員を採用していないことから他の軽微な職務に配転できる具体的可能性も存しなかったとして、解雇を有効であると判示した。本判決は、当該労働者の従前の職務ではなく、被告の職員が本来行すべき職務を遂行できるか否かにより「治療」を判断している点に特徴が見られる。また、キャノンソフト情報システム事件²⁴⁾は、片山組事件判決を引用したうえで、①しばらくは負担軽減措置をとるなどの配慮をすることも被告の事業規模からして不可能ではないこと、②他部門に原告を配置することが可能であったと考えられることから、休職期間満了による退職扱いは就業規則の適用を誤ったものとして無効であると判示した。これらの裁判例に見られるように、片山組事件判決以後の裁判例は、職種・職務に限定のない労働者に対して短期間の復職準備措置や他の軽易な業務への配置可能性の配慮を要する傾向にある。具体的な配置可能性については、事業規模など使用者の状況を考慮した判断がなされており、独立行政法人N事件のようにポストが少なく、配転が困難な小規模事業所であれば、配置可能性が極めて限定的となる。

他方で、「総合職」や「一般職」といった雇用区分で採用された労働者について、裁判例では職種の限定がなされていると捉える傾向にある。例えば、総合職として雇用された労働者が双極性障害に罹患して休職し、休職期間満了により退職扱いとなった伊藤忠商事事件²⁵⁾では、労働者が総合職として雇用されたことや一貫して総合職としての復職を求めていたことから総合職の他職種において就労できる現実的可能性のみが検討され、当該労働者の精神状態では総合職の複雑な業務の遂行に耐えられないとして、退職扱いを適法とした。また、総合職として雇用された、アスペルガー症候群を有する労働者の休職期間満了による退職取り扱いの適法性が争われた日本電気事件²⁶⁾も、労働者の職位がA職群3級（総合職の最下位）であったことから、休職事由の消滅を「総合職3級として債務の本旨に従った労務の提供といえることが必要であり、従前の職務……が通常程度に行える健康状態となっ

23) 東京地判平16.3.26労判876号56頁。

24) 大阪地判平20.1.25労判960号49頁。

25) 東京地判平25.1.31労経速2185号3頁。

26) 東京地判平27.7.29労判1124号5頁。

ていること、又は当初軽易作業に就かせればほどなく上記業務を通常の程度に行える健康状態になっていること、これが十全にできないというときには、被告においてA職群（総合職）3級の者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができ、かつ、原告がその提供を申し出ていることが必要である」と判示して、休職期間満了時、労働者が、使用者において総合職3級の者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができ、かつ、その提供を申し出ていたとはいえないとして労働者の請求を退けた。なお、後述するとおり、合理的配慮の提供義務との関係では労働契約内容の変更という論点も生じうる²⁷⁾。

また、片山組事件判決が債務の本旨に従った履行の要件の一つとする労務の提供の申し出については、労働者がどの程度具体的な申出をしなければならないかも問題となる。この点、第一興商（本訴）事件²⁸⁾は、「当該企業における労働者の配置、異動の実情及び難易といった内部の事情についてまで、労働者が立証し尽くすのは現実問題として困難であるのが多いことからすれば、当該労働者において、配置される可能性がある業務について労務の提供をすることができることの立証がなされれば、休職事由が消滅したことについて事実上の推定が働くというべきであり、これに対し、使用者が、当該労働者を配置できる現実的可能性がある業務が存在しないことについて反証を挙げない限り、休職事由の消滅が推認される」と判示している。

以上のように、片山組事件判決以降の裁判例は、傷病休職からの復職の可否を判断する際に労働者に対して配慮を要請するものであった。学説においても同様に、労働者が現状において病気前の職務遂行能力を完全に回復していなくても、使用者が当該労働者の復職を可能とする一定の配慮をして復職させるべきとする復職配慮義務が信義則上の義務として認められており²⁹⁾、解雇権濫用法理（労働契約法16条）における解雇回避義務の一類型として位置づけられている³⁰⁾。もっとも、復職配慮義務については、「完全に回復していない傷病労働者を復職させる解雇猶予措置のリスクやコストは、こうした措置が短期間で終了すると考えると制限されることになるので、使用者に不当な負担となるものではな」く³¹⁾、「一般論として、傷病労働者の残存する障害や後遺症の程度、職務能力の回復までの期間と従事する業務の性質等を総合的に考慮するほかないが、それが長期間にわたり回復しないというのであれば、復職可能な状態とはいえないとみるべき」である³²⁾との指摘がなされている。

27) 賃金請求事件ではあるが、コントラ事件・大阪高判平14.6.19労判839号47頁は、職種を特定した労働者について、「他に現実配置可能な部署ないし担当できる業務が存在し、会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がないときは、債務の本旨に従った履行の提供ができない状況にあるとはいえないものと考えられる」と判示しており、職種限定のある労働者についても限定のない労働者と同等の配置可能性がありうることを示唆していると考えられる。

28) 東京地判平24.12.25労判1068号5頁。

29) 鎌田耕一「私傷病労働者の復職と負担軽減措置」山口浩一郎・菅野和夫・中嶋士元也・渡邊岳編『経営と労働法務の理論と実務』（商事法務、2012年）119、120頁。

30) 和田肇「労働者の病気（私傷病）と解雇等」法学教室252号（2001年）149頁、小宮文人『雇用終了の法理』（信山社、2010年）177頁。

31) 鎌田・前掲注29）120頁。

32) 鎌田・前掲注29）122頁。

しかし、長期的な配慮を使用者に求める裁判例も存在する。まず、脳内出血により病気休職を命じられた、後遺障害（右片麻痺、巧緻障害、構語障害、複視）を有する労働者における休職期間満了に伴い退職取扱いの有効性が争われた東海旅客鉄道（退職）事件³³⁾は、まず片山組事件判決の判断枠組みを引用し、次に使用者の事業規模・内容、職種及び労働者の職歴、身体の状態を確認した上で、「少なくとも大二両における工具室での業務は就業可能であり、原告を交換業務から右工具室での業務に配置替えをすることも可能であった」として、労働者を他の業務へ配置換えすることが可能であったと判示した。さらに、労働者に対する配慮につき、「原告が行うことのできない作業があるとしても、身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、被告においても、例えば重量物の取り扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ、被告の企業規模から見て、被告がこのような対応を取り得ない事情は」ないと述べ、他の労働者の補助を前提とする永続的で、かつ使用者の人員配置における配慮を求めた。また、視覚障害2級の診断を受け、身体障害者手帳の交付を受けた労働者につき、休職期間満了時において休職事由が消滅していたか否かが争点となった前掲第一興商（本訴）事件は、視覚障害者補助具の活用により業務遂行が可能である旨の主治医の意見があったことなどから、労働者が「休職期間満了後時点にあっても、事務職としての通常な業務を遂行することが可能な状態であった」とした。また、当該労働者の配置可能性についても、使用者が「多様な部門を擁する大企業であることからすれば、高々月給26万円程度……の給与水準の事務職が、被告内部に存在しないとは考えにく」といとして、休職事由の消滅を認めている。本件で問題となるような視覚障害者補助具を活用した配慮は、指針別表（10頁）に記載されている。これらの裁判例に鑑みると、改正促進法により合理的配慮の提供義務が明文化される以前から、合理的配慮と同様の配慮を使用者に求める裁判例が存在していたといえよう。

さらに、改正促進法に合理的配慮の提供義務が定められ、施行される以前であったものの、前掲日本電気事件は片山組事件判決の枠組みを援用して休職事由の消滅の有無を判断するに際して、合理的配慮の提供義務の趣旨も考慮すべきであるとして、片山組事件判決の法理と合理的配慮との関係について述べた。そのうえで、「合理的配慮の提供義務も、当事者を規律する労働契約の内容を逸脱する過度な負担を伴う義務を事業主に課すものではなく」、「合理的配慮の提供義務は、使用者に対し、障害のある労働者のあるがままの状態を、それがどのような状態であろうとも、労務の提供として常に受け入れることまでを要求するものとはいえない」として、労働者の状態では就労可能とは認めがたいとしている。

33) 大阪地判平11.10.4労判771号25頁。

2. 解雇の有効性判断

次に、私傷病又は障害を有する労働者に対する解雇と配慮の関係についての裁判例を概観する。

まず、雇用された当時から慢性腎不全により身体障害者等級1級の認定を受けていた嘱託労働者を就業規則所定の心身虚弱のために業務に耐えられない場合に該当するとして解雇した東京電力(解雇)事件³⁴⁾は、①使用者が労働者の体調悪化を考慮して、その業務を出勤時間に合わせた軽作業に変更したこと、②労働者が遅刻又は早退した日についても賃金カットは行わず、一日分の賃金を支払っていたこと、③一日一度でも会社に来れば、遅刻、早退にかかわらず、出勤として扱い、さらに、現実に来社しなくとも、電話連絡をすれば、出勤扱いとし、欠勤控除しない扱いとしたことなど、使用者が労働者の体調に配慮した対応を普段から取っていたことから解雇権濫用に該当しないと判示した。片山組事件判決以後の事件については、解雇の有効性判断においても同判決の枠組みは援用されている。中川工業事件³⁵⁾は、労働者が従前の業務を担当することは困難であるとしつつも、職種を限定されて雇用された者ではないことから、今後の就労について配置可能な業務があるかを検討することなく解雇に至った経緯から当該解雇は解雇権濫用であり、無効であると判示した。

職種の限定がある事例について、脳出血で半身不随となった保健体育の教諭に対する解雇の効力が争点となった北海道龍谷学園(旧小樽双葉女子学園)事件³⁶⁾は、身体能力等が保健体育教員としての身体的資質・能力水準に達していなかったとして、保健体育教員としての業務に堪えられないとして解雇を有効とした。配慮との関係については、補助者を就けることや分担すべき業務を軽減することなどの補助がなければ、教員としての業務を全うすることができないのであれば、身体の障害により業務に堪えられないに等しいと述べた。さらに、教諭資格を有している他教科を担当することについても、保健体育の教諭として採用された以上、他教科の教諭としての業務の可否を論ずる余地はないと判示した。他方で、労災事故による休職から復職した客室乗務員に対する解雇の有効性が争われた全日本空輸(退職強要)事件³⁷⁾は、「労働者が休業又は休職の直後においては、従前の業務に復帰させることができないとしても、労働者に基本的な労働能力に低下がなく、復帰不能な事情が休職中の機械設備の変化等によって具体的な業務を担当する知識に欠けるというような、休業又は休職にともなう一時的なもので、短期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合には、労働者が債務の本旨に従った履行の提供ができないということはできず」、「直ちに従前業務に復帰ができない場合でも、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められる」と述べた上で、基本的な能力は変わっておらず、労働者が短期間で習得可能であることから、解雇を無効であると結論づけた。

頸椎症性脊髄症により小学校の歯科巡回指導の職務遂行に支障をきたす歯科衛生士に対する解雇の

34) 東京地判平10.9.22労判752号31頁。

35) 大阪地決平14.4.10労経速1809号18頁。

36) 札幌高判平11.7.9労判764号17頁。

37) 大阪地判平11.10.18労判772号9頁。控訴審である大阪高判13.3.14労判809号61頁も、解雇の有効性判断については原判決維持。

有効性が争われた横浜市学校保健会（歯科衛生士解雇）事件³⁸⁾は、歯科衛生士が児童を座らせたり、自身が高い位置に座るなどの方法で職務遂行が可能であるとの主張を、「児童を座らせたり、控訴人〔歯科衛生士一注〕が高い位置に座るなどの方法は、児童や控訴人の介護者に大きな負担を与え、かつ効率性を減殺させるものであって、限られた予算の中で多人数かつ多様な児童を短時間のうちに的確に検査しなければならない小学校の歯口清掃検査の遂行に支障がある」として退けた。さらに、「就労環境の整備や負担軽減の方策は、障害者の社会参加の要請という観点を考慮しても、また、将来的検討課題として取り上げるのが望ましいことではあるにしても、本件においては、社会通念上使用者の障害者への配慮義務を超えた人的負担ないし経済的負担を求めるものと評せざるを得ない」とも述べている。

合理的配慮の提供義務が改正促進法に明文化された後の裁判例には、前掲日本電気事件と同様に、同義務に言及した判決がある。アスペルガー症候群の大学教員が複数の問題行動を起こしたことを理由とする解雇の有効性が争われた〇公立大学法人（〇大学・准教授）事件³⁹⁾は、①当該教員の問題行動に対して指導ないし指摘が全くなされておらず、改善の機会が与えられていない以上、改善の可能性がなかったとはいえないこと、②極めて容易に問い合わせることができる主治医に問い合わせを行っていないことなどを理由に解雇を無効と判断した。この判決の中で、障害者基本法19条2項、改正促進法36条の3の「理念や趣旨をも踏まえると、障害者を雇用する事業者においては、障害者の障害の内容や程度に応じて一定の配慮をすべき場合も存することが予定されているというべきである」と述べたうえで、「アスペルガー症候群の労働者に適すると一般的に指摘されているジョブコーチ等の支援」という具体的な方策を挙げて、障害を有する労働者に対して合理的配慮の提供することを使用者に求める判示をしている。また、高次脳機能障害など何らかの脳の障害が疑われる職員に対する勤務実績不良及び適格性欠如を理由とする分限免職処分に係る裁量権の逸脱濫用の有無が争われた大阪府・府知事（障害者対象採用職員）事件⁴⁰⁾は、①上司が当該職員に脳の障害について尋ねたところ、強い抵抗を示したこと、②検査の結果、高次脳機能障害などの脳の異常がなかった旨を当該職員が表明したことに鑑みると、当該職員が高次脳機能障害であることを認識し得たとは認められないとしたうえで、合理的配慮の提供との関係においては、「少なくとも本件処分当時、被告において原告〔職員一注〕が高次脳機能障害であることを認識し、又は認識し得たことが必要と解されるところ、……被告は、本件処分当時、原告が高次脳機能障害であることを認識し、又は認識し得たとは認められない」とした。

3. 小括

私傷病労働者又は障害を有する労働者に対する使用者の配慮は、一部の初期の裁判例を除き、休職期間満了に伴う退職扱い又は解雇事件においても、解雇の有効性判断においても求められてきたとこ

38) 東京高判平17.1.19労判890号58頁。

39) 京都地判平28.3.29労判1146号65頁。

40) 大阪地判平31.1.9労判1200号16頁。

ろ、特に片山組事件判決以降、短期間の復職準備措置や他の軽易な作業への配置可能性の配慮を要する判決や復職要件である「治癒」の概念を柔軟に捉える判決が続いている⁴¹⁾。さらに、合理的配慮の提供義務が改正促進法に明文化された後は、同法施行以前であっても同義務に言及する裁判例が現れている。従来の裁判例を概観することで、合理的配慮の提供義務との関係について、次の4点を指摘することができる。

第一に、学説において短期的、一時的措置であると解される信義則上の復職配慮義務の枠組みにおいて、一部の裁判例では長期的な配慮を使用者に要請しており、改正促進法以前から合理的配慮と同等の義務を課していたことである。特に、東海旅客鉄道（退職）事件は使用者に合理的な復職支援を求めることで、司法上の復職判定基準緩和の流れを形成した裁判例であり、実質的に復職後の合理的配慮の継続を求めた点に最大の特徴があるとの指摘がなされている⁴²⁾。同判決の論理は、現行の職種・業務区分に調整を加えることを使用者に求める点、そしてこの作為を継続的に求め、労働者の労働能力低下を前提とした取扱いを求める点で片山組事件判決の法理とは異なる⁴³⁾。このような判示に対しては、一定の人的コストを伴うことを重視すれば、むしろこうした配慮の要請を否定する判断もありえたように思われるとの指摘⁴⁴⁾もなされている。

第二に、上の点とも関連するが、合理的配慮における過重な負担に関わる判示が散見されることである。例えば日本電気事件は、労働契約の内容を逸脱する措置を過重な負担を課すものであると判示している。この事件に対して、学説では労働契約の内容を超える配慮の提供が常に過重な負担となるとは限らないとの指摘⁴⁵⁾や、労働契約上の権利義務を標準に据えて使用者に作為を求めない判断であり今後抑制されるべきであるとの見解⁴⁶⁾が見受けられる。前者は労働契約の変更が合理的配慮に含まれるか否かという問題につながる。この点、合理的配慮指針が中途障害者について、従前業務の遂行ができない場合には他業務に就かせることが合理的配慮になるとしており、契約内容の変更が合理的配慮として求められる可能性があることを示唆しているとして契約変更も合理的配慮に含まれるとする学説⁴⁷⁾と、労働契約の内容を逸脱する配慮は使用者にとって過重な負担を伴うことから契約変更までは求められないとする見解⁴⁸⁾との対立が見られる。また、同事件が、総合職3級の職務における現実的配置可能性を検討することのみを求め、一般職への現実的配置可能性まで考慮する必要がないと

41) 青野覚「私傷病と労務受領拒否」村中孝史・荒木尚志『労働判例百選〔第8版〕』（有斐閣、2009年）55頁。

42) 三柴丈典「病気休職と期間満了退職」村中孝史・荒木尚志『労働判例百選〔第10版〕』（有斐閣、2022年）154頁。

43) 長谷川聡・前掲注2）112頁。藤原稔弘「傷病休職と使用者の復職配慮義務」関西大学法学研究68巻5号（2019年）59頁も、同事件につき、「使用者に復職配慮義務として、暫定的、短期的でなく、恒常的かつ長期的な労働者の再配置義務を課したと解される」とする。

44) 石崎由希子「病気休職と期間満了退職」村中孝史・荒木尚志『労働判例百選〔第9版〕』（有斐閣、2016年）155頁。

45) 長谷川珠子「発達障害に対する『合理的配慮』と退職取扱いの有効性」ジュリスト1503号（2017年）122頁。

46) 長谷川聡・前掲注2）123頁。

47) 長谷川珠子・前掲注44）122頁。

48) 小鍛冶広道「改正障害者雇用促進法が私法関係に与える影響」経営法曹会議188号（2016年）18頁。

判示している点は過重な負担に関する解釈を示したものと解する学説がある⁴⁹⁾。他方で、労働者の職種や業務内容が限定されている場合にも、使用者には、労働者の就業可能な業務への配置を打診する信義則上の義務があると解すべきとする見解も見られる⁵⁰⁾。さらに、同事件に対しては、入社後にアスペルガー症候群であることが分かったような場合における合理的配慮を検討するに際しては、対人交渉が不可欠な総合職等といった労働契約の内容にとらわれすぎるのは、改正促進法の趣旨に合致しない可能性があるとの疑問も呈されている⁵¹⁾。次に、横浜学校保健会（歯科衛生士解雇）事件は、「就労環境の整備や負担軽減の方策は、……将来的検討課題として取り上げるのが望ましいことではあるにしても、本件においては、社会通念上使用者の障害者への配慮義務を超えた人的負担ないし経済的負担」であると位置づけている。現在では合理的配慮の提供義務が明文化されていることから、児童を座らせたり、自身が高い位置に座ったりする方法が事業主にとって過重な負担であるかが問われることになると解されるところ、同判決に対しては、時間的制約を理由に、いすなどの「工夫」すらも認めようとしないうちに、障害を有する労働者にとって厳しすぎる判断との批判がなされている⁵²⁾。また、独立行政法人N事件は、事業規模によって、配置転換が過重な負担になることを示唆していると考えられよう。

第三に、合理的配慮（又はそれと類する長期的な配慮）として具体的に講じ得る措置に言及している裁判例があることである。O公立大学法人（O大学・准教授）事件はジョブコーチ等の支援、第一興商（本訴）事件では視覚障害者補助具の活用を挙げている一方で⁵³⁾、日本電気事件はどのような配慮があれば、職務の円滑な遂行が可能となるかという観点からの検討が行われていない点に学説からの批判が見られる⁵⁴⁾。

第四に、合理的配慮を提供義務の発生につき、労働者の障害に対する事業主の認識、又は認識可能性を求める判示が見られることである。大阪府・府知事（障害者対象採用職員）事件は、事業主は労働者の具体的な障害名などを認識し、又は認識し得ない限り、労働者に対して合理的配慮を提供しなくとも法的責任は問われないことを示唆したものと解されうるところ、特に同事件では上司が何らかの脳の障害を疑っており、職員に確認したという事実があることを考慮すると、障害があることの確

49) 長谷川珠子・前掲注2) 364頁。長谷川珠子・前掲注44) 122頁は、「債務の本旨」は従前の労働契約を基礎に解釈すべきこと、片山組事件判決が「同一企業における『同様の労働契約』を締結した労働者」との比較で、復職先を従前業務に限定することの不合理さを述べていることからこれらの判決の解釈は妥当であるとしつつも、当該企業における労働者の配置・異動の実情として、総合職から一般職への配置転換が行われていたという実態等があれば、一般職まで広げて配置可能性を探るべきであるとする。

50) 大内伸哉『最新重要判例200〔労働法〕第7版』（弘文堂、2022年）41頁。

51) 吉田肇「アスペルガー症候群の労働者の就労可能性」民商法雑誌152巻2号（2015年）221頁。

52) 小西啓文「日本における障害者雇用にかかる裁判例の検討」季労225号（2009年）79頁。

53) 雇用終了事件以外では、視覚障害を有する大学教員に対する職務変更の適法性が争われた学校法人原田学園事件・岡山地判平29.3.28労判1163号5頁は、「望ましい視覚補助の在り方を本件学科全体で検討、模索することこそが障害者の合理的配慮の観点からも望ましい」と述べている。

54) 長谷川珠子「障害者雇用における合理的配慮」村中孝史・荒木尚志『労働判例百選〔第10版〕』（有斐閣、2022年）41頁。

定的な認識又は認識可能性があることを合理的配慮の提供の前提としたことには疑問が残る⁵⁵⁾。もっとも、この事件では本人が障害に関する質問に強い抵抗を示したり、明確に否定したりするなどの行動をとっており、また障害は労働者にとってセンシティブな情報であることから、プライバシーや情報収集については慎重な対応が求められよう。

III. 日東電工事件⁵⁶⁾

以上では、私傷病労働者、障害を有する労働者の雇用終了事件における配慮義務の展開を概観し、合理的配慮に示唆的な、又は言及する裁判例につき若干の検討をしたものの、それらの裁判例は信義則上の復職配慮義務の枠組みにおける判断であるか、又は休職事由の消滅を判断する際に直接的に合理的配慮が問題となるものではなかった。そのような状況において、日東電工事件は、休職していた労働者の復職の可否を判断するに際して、合理的配慮の提供義務が直接的に争点となった初めての裁判例であると思われる。そのため、以下では、同事件における合理的配慮に関する判示を検討する。

1. 事実の概要

資本金267億円、従業員数が5,000人を超える株式会社である被告（被控訴人）Y社（以下、「Y社」）と職種限定のない雇用契約（以下、「本件雇用契約」）を締結した原告（控訴人）X（以下、「X」）は、Y社に入社後、主に生産技術開発業務に携わり、広島県尾道市所在のP3事業所に勤務していた。

Xは、平成26年5月3日、趣味であるオフロードバイク競技の練習中に対向車と衝突する事故（以下、「本件事故」）に遭遇し、頸髄損傷、頸椎骨折の傷害を負った。Xは、同年8月20日、身体障害者等級表による等級1級と認定されて身体障害者手帳の交付を受けた。

P3事業所には入場者において、クリーンウェア、作業靴、作業帽及びコム手袋等を着用した上、エアシャワー室でほこりを除去してから入場するクリーンルームがある。Xは、本件事故発生当時、Y社のP3事業所内にあるグループ（以下、「本件グループ」）に所属していた。

Y社は、Xの休職期間を平成26年10月4日から平成29年2月3日までと定め、その頃、Xに対してその旨通知した。

Xは、本件事故発生当時、広島県福山市内からXの両親が居住する神戸市内の病院に搬送された。Xには、本件事故に起因する頸髄損傷により、休職期間中である平成27年9月30日を症状固定日として、下肢完全麻痺（身体障害者手帳上の障害名「両下肢機能全廃」）、上肢不全麻痺（同「頸髄損傷による両上肢機能の著しい障害」）、神経因性膀胱及び直腸神経障害の後遺障害が残存した。Xは、同年8月初旬頃、Y社にメールで連絡を取り、復職の意思を伝えた。XとY社担当者は、Xの自宅にお

55) 同旨、西田玲子・前掲注2) 219頁。

56) 大阪地判令3.1.27労判1244号40頁、大阪高判令3.7.30労判1253号84頁。本件の評釈として、野谷聡子「休職期間満了における雇用契約の終了の有効性」労旬2001号（2022年）49頁、中西基「休職中の障害のある労働者に対する合理的配慮と復職拒否」民主法律317号（2022年）64頁、林剛司「産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点 第32回：日東電工事件」労政時報4037号（2022年）90頁。

いて面談し、Xは、復職したい旨の意向を示し、復職後の労働条件について、P3事業所に通勤して勤務するのではなく、在宅勤務を希望する旨申し出るなどした。

Xは、平成28年9月13日、Y社担当者に対し、復職に当たっての勤務形態として、在宅勤務が第一希望である。ただし、復職を最優先に考えているので、勤務形態や勤務地等は状況に応じて相談したい等の記載をしたメールを送信した。

Y社担当者は、平成28年9月20日、Xの自宅においてXと面談した。同面談において、Y社担当者は、Xの生活状況や復職に関する意向等を聴取したところ、Xは、P3事業所への職場復帰を前提に、復職に際しての在宅勤務、裁量労働制の適用により在宅勤務日数を増やすこと、通勤に要する新幹線料金や介護タクシー料金のY社負担等といった希望を述べるなどした。Y社担当者は、Xに対し、一般的な復職について説明したほか、休職前の業務ができない場合には、休職期間満了に伴い本件雇用契約が終了する可能性に言及した。

平成28年11月28日、Y社担当者は、Xに対し、Xが希望する在宅勤務は困難であり、裁量労働制の適用も要件を満たさないため困難な見通しである旨、本件グループにはXに担当させるべき業務がない可能性がある旨を伝えた。

Y社担当者は大阪府茨木市内に所在するP4事業所に言及したものの、Xが復職はP3事業所のみである旨などを記載するメールを送信したため、P3事業所への原職復帰についてのみ判断することとなった。

平成28年12月20日、Y社担当者は、X代理人に対し、Xが復職の申出をするのであれば、「①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務（月～金の週5日、午前8時～午後4時45分、休憩12時～12時50分）ができること。②①の勤務をした場合、P1氏の疾病が悪化するおそれがないこと。③『従前の業務への復職』にあたって、制限や制約が付く場合にはその旨の具体的記載を診断書にてお願いします。」との内容の主治医作成に係る診断書の提出を求めること、X代理人との面談ないし交渉に应ずる意思はないこと等について記載した回答書を送付した。

Xは、平成29年1月6日、Y社に対し、就業規則どおりの勤務が可能であるとの所見が記載された主治医作成の診断書を郵送提出した。

Xは、平成29年1月23日、Y社に対し、「休職期間の延長等申入れ及び質問事項書」と題し、「復職後の労働条件の申入れ」との項目に以下の記載をするなどした書面を送付した。

私が合理的配慮として求める復職後の労働条件を、記載致します。私が復職した後の、貴社の私に対する安全配慮義務も考慮の上、私が求める復職後の労働条件を認めるのか否か、文書でご回答下さい。

- ・在宅勤務。週1回を限度に必要な時だけP3事業所へ出勤。
- ・裁量労働を適用し、勤務をできるようにすること。
- ・新幹線、介護タクシー等、全ての通勤費用は貴社負担。
- ・障害者職業生活相談員の選任。
- ・復職時期が2017年2月3日以降に遅延、復職準備（2016年12月7日の電子メールに記載した訪問看護、ヘルパー、介護タクシー、新幹線）が間に合わない場合、職場環境整備（机の高さなど）の不備で業務に従事できない場合には、通常勤務したものとして、基本給、扶養手当、裁量労働、その他の手当、賞与を支給。

Y社は、平成29年1月31日頃、Xに対し、Xが申し出た復職願に基づき、復職の可否について復職審査会で検討をした結果、復職を不可とする旨の結論となった旨を通知した。

Y社は、平成29年2月3日、Y社の就業規則に基づき、先に定めたXの休職期間満了によって本件雇用契約が終了したものとした（以下、「本件退職処理」）。

本件の争点は、①休職期間満了時において休職事由が消滅していたか、②本件退職処理及び交渉過程における違法性の有無である。

2. 判旨

（1）第一審（請求棄却）

（a）休職期間満了時において休職事由が消滅していたか

①判断枠組み

「Y社の休職制度において、休職事由が消滅したというためには、当該労働者が雇用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解される。

しかるに、休職していた労働者が、従前の職務を通常程度に行うことができる健康状態を回復したと認められる場合は、債務の本旨に従った履行の提供ができる状態にあるといえ、休職事由が消滅したといえるところ、労働者が職種や業務内容を特定せずに雇用契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における従業員の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、労働者がその提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

②Xが従前の職務を通常程度に行うことができる健康状態を回復したか

ア P3事業所での勤務可能日数等について

「Xは、『私が求める復職後の労働条件を認めるのか否か、文書でご回答下さい』等として、対案等を求めるものではなく、Xの申入れを了承するか否かという枠組みを提示しており、これらの記載内容に照らせば、Xは復職に際しての労働条件を限定する趣旨の申入れをしたとみざるを得」ない。

「以上によれば、休職期間満了時において、Xは、本件事故発生当時と同様の1週間当たり5日間、あるいは、それと大きな相違がない日数……にわたって、現実にP3事業所に出勤する形態で労務を提供することができるとは認められない。」

イ 休職前の担当業務を通常程度行うことができるといえるか

「Xが担当していた本件グループの生産技術開発業務として、クリーンルーム内での作業に従事すべき場面が一定以上存在し、かつ、休職期間満了時におけるXの後遺障害の内容・程度、身体能力及び健康状態に照らせば、Xによるクリーンルーム内での業務遂行は困難であると認められる。」

ウ 合理的配慮の提供について

「確かに、改正障害者雇用促進法36条の3は、事業主はその雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない旨定めて」いるものの、「改正障害者雇用促進法36条の3は、ただし書において、『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。』と定め、事業主に過重な負担を及ぼす場合、同条に定める措置を講じないことを是認している。」

「そして、……Xの業務内容、後遺障害の内容、程度、身体能力及び健康状態、Xの業務内容や就労に伴う危険性……等を勘案すると、合理的配慮指針に例示される程度の事業主に過重な負担とならない措置をもってしては、Xの業務の遂行は到底困難と解される」。Y社が大企業であることを考慮しても、本件の事情の下では左右されない。

③まとめ

「以上によれば、休職期間満了時において、Xが休職前の職務を通常程度に行うことができる健康状態を回復したと認められず、また、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供の申出をしていたとは認められないから、その時点において、債務の本旨に従った履行の提供ができる状態にあるとはいえず、したがって、休職事由が消滅したとはいえない。」

(b) 本件退職処理及び交渉過程における違法性の有無

「事業者が改正障害者雇用促進法36条の3所定の『講じなければならない措置』を執っていないことをもって、直ちに民法709条の違法性があるといえるかをひとまず措くとしても、……Y社は、Xから復職の申出がされて以降、……最終的にXがP3事業所での従前の業務への復帰に固執したことにより、Y社において休職事由は消滅していないと判断され、本件退職処理がされるに至ったこと、

Xの後遺障害の状態、身体能力、健康状態に照らすと、事業主に過重な負担とならない措置をもってしてはXの業務の遂行は到底困難と解され……、Y社において、改正障害者雇用促進法36条の3所定の『講じなければならない措置』をとっていないといえないから、Y社が本件退職処理をしたことにつき民法709条の違法性があるということとはできない。」

(2) 控訴審（請求棄却）

「在宅勤務が可能となるのは、本来、在宅による労務提供が可能なのが前提になるところ、……Xの休職前の業務が在宅勤務によることが可能であるということとはできない。Xの休職期間満了時に適用される就業規則には在宅勤務の定めがなく……、Y社が直ちにXからの在宅勤務の申し出に応じるべき義務があるとはいえないし、裁量労働制については労働基準法38条の3、同条の4の要件を充足する必要があるものであり、Xがその要件を充足していないのに、Y社に、Xについての裁量労働制を適用すべき義務があるということとはできない。加えて、……Xは尾道事業所への復職を強く希望しており、関連子会社での就労について希望等しなかったのであるから、Y社が労働条件の見直しを検討しなかったとしても、やむを得ないというべきである。

このほか、Y社の上記就業規則上、復職に際して試験的に在宅勤務を行う旨の定めはなく、Y社には、Xを試験的に在宅勤務させるべき義務があったということもできない。」

3. 検討

(1) 本判決の特徴

本件の事案の特徴としては、Xが事故により後遺障害が残り、低下した労働能力の回復が見込めないこと、及び復職に向けた交渉の中でXが希望する合理的配慮としての措置をY社に申し出ていることが挙げられる。また、上述のとおり、復職の可否を判断するに当たって合理的配慮の提供が直接的に争点となっている点である。

本判決は、指針に例示される程度の措置を事業主の「過重な負担」とならない措置と捉えて、当該程度の措置をもってしても従前の担当業務を「通常程度」に遂行できない場合には休職事由が消滅したといえない旨判示している。

本判決は私傷病により後遺障害が残存した労働者の復職に際して、使用者が講ずべき合理的配慮について検討する上で、参考になる判決であると考えられる。

(2) 休職事由の消滅

(a) 判断枠組み

本判決はまず、Y社の休職制度の趣旨を確認した上で、休職事由の消滅の有無を判断する枠組みを示している。従来の裁判例と同様に、本判決も、片山組事件判決を引用して、休職事由の消滅の有無に関する判断基準を示しており、この点においてはおおむね従来の裁判例に沿う判示をしている。

次に、本判決はXが従前の業務を通常程度に行うことができる健康状態に回復したかを検討する。従来の裁判例を踏まえると、復職配慮義務の観点において、身体障害により労働能力の回復見込みの

ないXに対しても、障害を有することを前提として休職事由の消滅を判断する余地があったと思われる。もっとも、上述のとおり、信義則上の復職配慮義務は短期間の措置を想定していると解されることや、復職配慮義務からは後遺症がある労働者への配慮義務は導き出せないものの、現在では合理的配慮の観点から配慮がなされるべきとの指摘⁵⁷⁾を考慮すると、復職配慮義務から本件におけるXに対する配慮が導き出されるかは争いがありえよう。ただ、近年において、妄想性障害やアスペルガー症候群など完全な回復が困難な精神疾患を有する労働者にも復職配慮義務を認めていること⁵⁸⁾に鑑みると、身体障害が残存する労働者に対しても、一定の復職への配慮をするべきと解される。

さらに、合理的配慮提供義務の観点からみても、指針が、「中途障害により、配慮をしても重要な職務の遂行に支障を来すことが合理的配慮の手續の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること」は合理的配慮として事業主に求められないものの、「当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること」と定めていること（第4の1（2）ロ）に着目し、合理的配慮の提供により必ずしも100%の職務遂行能力が求められるわけではなく、このような理解は東海旅客鉄道事件など従来の裁判例にも整合すると解する見解がある⁵⁹⁾。

本判決では、Xが休職前の業務への復職についてのみ労務の提供を申し出ていると解して、配置される現実的可能性のある他の業務は検討していない。しかし、Xが担当者との面談で本件グループ以外の業務や他の事業所における就労の可能性を否定はしていないこと、後遺症があってもできれば原職に戻りたいと答える人は多いと考えられること⁶⁰⁾、労務の提供の申出において労働者は具体的な他の業務まで申出る必要はなく、当該労働者を配置できる現実的可能性がある業務が存在しないことについては使用者が立証しなければならないこと（第一興商（本訴）事件）に鑑みると、労働者が従前の職務以外の職務について労務提供の申出をしていないと評価すべきではないと解される⁶¹⁾。

以上のことを併せ考えると、片山組事件判決の判断枠組みを用いて中途障害により労働能力が低下した労働者における復職の可否を判断するのであれば、復職配慮義務の観点からも合理的配慮の観点からも、従前の職務のみならず、他の職務を含めて当該障害を有する労働者の心身の状況に応じた一

57) 水島郁子・前掲注15) 26頁。

58) 藤原・前掲注43) 62頁以下。

59) 長谷川珠子「合理的配慮の提供義務」永野・長谷川・富永前掲注5) 226, 227頁、長谷川珠子・前掲注2) 373頁。同見解は、障害者雇用促進法が、障害者を「職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義していること（2条1項）やADAのように100%の能力を明文上求めていないこと、雇用義務制度との役割分担を根拠に、80%程度の職務遂行が可能となるのであれば、合理的配慮義務が生じるとする。

60) 山田省三・両角道代「ディアログ 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌736号43, 44頁（両角道代発言）。

61) 山田・両角・前掲注60) 44頁も結論として同旨（山田省三発言）。両角も労働者による労務提供の申出に関する判断が厳しすぎるとする（43頁）。

定の配慮が求められるべきであろう⁶²⁾。しかし、長期的に又は永続的に低下した労働能力の回復が見込めない障害を有する労働者に対する復職の可否を判定するに当たっては、片山組事件判決における判断枠組みの延長線上に合理的配慮の提供義務を位置づけるべきでないと考えるため、この点に関する試論は後述する。

(b) 合理的配慮の提供

本件においては、障害を有する労働者が自ら希望する合理的配慮の内容を具体的に示している点に事案としての特徴がみられる。

労働契約の終了が問題となった事例において、労働者が使用者に希望する配慮を示した事件としては、横浜市学校保健会（歯科衛生士解雇）事件が挙げられるものの、障害者雇用促進法に合理的配慮が導入される以前の裁判例であり、本件とは法的状況が異なる。

近年の裁判例においては、上述のとおり、合理的配慮の具体的内容を例示する裁判例が現れている。

他方で、事業主は合理的配慮提供を「過重な負担」とならない範囲で義務付けられる。

学説においては、「過重な負担」には、①「均衡を失した負担」と、②「過度の負担」とがあるとする見解が存する。前者は合理的配慮に基づく措置コストが、当該障害者の能力発揮や均等な機会・待遇確保というベネフィットより大きい場合を、後者は個々の措置として均衡は存するが、当該企業の規模や財政状況等の全体的な事情に照らして、過重な負担と判断されるケースを想定する⁶³⁾。また、従来の裁判例を参考にして、現実的可能性がないと判断された場合における他業務への配置や、人員配置等の理由から、職務分担や職務軽減ができない場合におけるそれらの措置が過重な負担になるとの整理がなされている⁶⁴⁾。そして、司法審査においては、合理的配慮の手続きが履践されている場合には、当該手続内で検討された措置の負担の過重性を検討すべきであり、訴訟提起後に主張された他の措置の実施可能性を事後的に審査すべきでないとの見解も見られる⁶⁵⁾。この点、使用者が一方的に、労働者が望まない措置を提供し、合理的配慮が尽くされたと評価されることを回避するという観点から、労働者からの申出があった場合には、当該措置を中心に審査すべきであろう。

本判決は指針に例示されている程度を過重な負担を判断するよりどころとしていると解されるが、合理的配慮の内容の多様性や個別性であり、指針に例示されている事例は「あらゆる事業主が必ずし

62) 本件では従前の業務を通常程度行うことができる健康状態が復職の要件であるものの、この要件に従うと後遺障害が残存した労働者の復職が著しく困難となるという結果を導くおそれがある。この点、休職期間満了時の債務の本旨に従った労務の提供と就業規則の適用について、キャノンソフト情報システム事件は、しばらくは負担軽減措置をとることが不可能でなかったことなどから、休職期間が満了したことをもって退職としたことは就業規則の適用を誤ったものとして無効である判示していることに鑑みると、本判決が休職期間満了時においてXに従前の業務を通常程度に行うことができる健康状態を求めることは疑問がある。

63) 富永晃一・前掲注7) 34, 35頁。

64) 長谷川珠子・前掲注2) 378頁。

65) 石崎由希子「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題」日本労働研究雑誌685号（2017年）26頁。

も実施するものではなく、また、……事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること」(第4の2)としていることに鑑みると、過重な負担についてより具体的な判断枠組みを示すべきであったと思われる。

また、本件においては、Xが合理的配慮として希望する複数の措置をY社に示していたことを考慮すると、包括的な過重性判断にとどまらず、Xの希望する個々の配慮が可能であったかという視点から検討すべきであった。

さらに、指針別表は、作成時の議論によると、基本的かつ比較的容易に提供できる配慮例を示して、事業主に対して最低限提供しなければならない配慮の内容を明記したものである⁶⁶⁾。指針に例示される措置が最低限の措置であるとする、当該措置を超えることが直ちに過重な負担とはならないと解される。本判決は指針に例示される程度の事業主に過重な負担とならない措置ではXの業務の遂行は困難と判示するものの、最低限を超える措置であってもY社の事業規模等からすると過重な負担とならない可能性は十分に考えられるという点からも詳細な検討をすべきであったといえよう。

(3) 本件退職取扱い及び交渉過程の違法性

最後に、本判決は本件退職処理及び交渉過程に民法709条に基づく違法性はなかったと判示する。

合理的配慮を確定する際には、「合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること」や、「障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を講ずること」(第3の2(3))が指針に記載されている。手続きについて学説では、事業主と障害を有する者が、何が必要か、何が可能かを話し合って適切な方法を採用し、合理的配慮を確定することが求められており、労働者から復職を前提とする配慮措置の提案がなされた場合には、使用者はそれが無理な提案であると即断するのではなく、提案の実現可能性を検討し、不可能である場合にはその理由を説明し、可能な代替案があればそれを示さなければならないとする見解が見られる⁶⁷⁾。

本件ではXの自宅においてY社担当者と数次にわたり面談が行われているものの、Xが合理的配慮として希望する措置を示した後、合理的配慮の確定に向けた話し合いがなされたか否かは認定事実からは明らかではない。この点、本判決はXの申し入れはそれをY社が了承するか否かという枠組みを提示していたと評価している。しかし、指針によると「事業主は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行うこと」(第3の2(2))を定めており、また過重な負担にならない範囲で措置を講ずることが事業主に求められていることからすると、使用者の合理的配慮提供義務の範囲は労働者が

66) 長谷川珠子・前掲注2) 292, 293頁。

67) 水島・前掲注15) 27, 28頁。

申入れた措置に限られるものではないと解される。本判決では申入れの文言からXの申入れをY社が了承するか否かという枠組みを提示したものと解しているが、申入れの表現のみをもってオールオアナッシングとして捉えて話し合いの必要がない考えることは指針や学説に反すると考えられる。使用者の合理的配慮提供義務の範囲は労働者が申入れた措置に限られるものではなく、合理的配慮指針には事業主と当該障害書とで話し合うよう定めていることに鑑みると、Xの合理的配慮の申入れに対する本判決の捉え方には疑問が残る。

さらに本判示部分については、在宅勤務や裁量労働制を障害者が利用することを拒否する理由の説明がないこと、試験的就労や段階的勤務等も検討されるべきであったとも考えられるとの観点から、Y社の交渉過程に問題がなかったといえるかについて疑問を呈する見解もある⁶⁸⁾。

本件は、後遺障害があり、低下した労働能力の回復が見込めない重度障害者の復職の可否が問題となっていることから、本判決の判旨について批判した点や疑問とした点を踏まえたとしても、Xが遂行可能な職務がなく、さらに合理的配慮が使用者にとって過重な負担であったとして、退職取扱いが適法であると認められる可能性は十分にありうる。しかし、本判決は合理的配慮をすれば職務遂行が可能であるとして、復職を求めたXの主張に対して、正面から判断せずに従来片山組事件判決の法理を用いて結論を出したうえで、追加的に過重な負担の観点のみから合理的配慮を若干の判示をしたにすぎないことから、今後、障害を有する労働者の復職の可否を判断する際に合理的配慮提供義務にかかる判断が示されることが待たれる。

IV. 雇用終了事例における合理的配慮に関する考察

日東電工事件の検討を通じて、重度障害者の復職の可否を判断する際にも片山組事件判決の枠組みを用いて、合理的配慮の提供はその延長線上に位置づけられているに過ぎないこと、過重な負担や合理的配慮の提供にかかる手続きについてより踏み込んだ審査が必要であることが明らかになった。以下では、障害を有する労働者の雇用終了において合理的配慮をどのように捉えるべきかにつき検討する。

1. 雇用終了事例における合理的配慮の位置づけ

従来の裁判例では、合理的配慮の提供を片山組事件判決の枠組みにおける休職事由の消滅を判断する際の考慮要素とする（日本電気事件）、又は追加的に判断する（日東電工事件）にとどまり、あくまでも従来の法理の一部として組み込むに過ぎない。片山組事件判決の判断枠組みは、労働者が現状において休職前の職務遂行能力を完全に回復していなくても、使用者が当該労働者の復職を可能とする一定の配慮をして復職させるべきとする復職配慮義務が信義則上の義務として認められるものであるため、東海旅客鉄道（退職）事件や第一興商（本訴）事件という例外はあるものの、基本的には長

68) 山田・両角・前掲注60) 44, 45頁〔山田省三発言〕。

期間にわたり回復しない、又は永続的に回復が見込めない障害を有する労働者を救済することは困難であると解される。

障害は非選択的な人的属性であり、特段の配慮をすることなく消極的な評価を加えることは個人の尊厳の軽視であることから、障害者差別は禁止されることとなる⁶⁹⁾。そして、障害が非選択的属性である以上、それを障害者の責任として、ハンディを障害者のみに負担させることは、障害者を「個人として尊重」していないこととなり、このことを前提とすると、障害者に対する合理的配慮は差別を回避する使用者の義務から派生すると解される（差別回避義務）⁷⁰⁾。

さらに、合理的配慮は、そのルーツからみると、障害があるからといって社会から排除するのではなく、その違いを尊重し、その違いによって生じる配慮のコストを社会の構成員の相互間で負担しあうことであり、社会の側の負担で必要な配慮をしあうことによりさまざまな個性のある人を「包摂」していくツールであるとの見解もある⁷¹⁾。合理的配慮をこのように理解すると、過重な負担がないにもかかわらず、合理的配慮を提供しないことは差別的意図にかかわらず「差別」であって、公序に違反し、私法的な救済も可能となる⁷²⁾。

以上のような学説を踏まえると、合理的配慮を過重な負荷が存在しないにもかかわらず、障害を有する労働者に対してその提供を行わないことは、差別回避義務違反、又は差別として公序違反を構成するもの位置づけられ、雇用終了事例においてその違反が存在する場合には退職取扱い又は解雇の効力が否定されると解すべきである。このように理解すると、障害を有する労働者の労働契約終了の有効性判断は、①過重な負担とならない合理的配慮の提供が可能であったか、②合理的配慮の提供が可能であった場合には、当該配慮により労働者に就労可能な職務があるかという二段階の審査枠組みが考えられよう。①では合理的配慮の提供の有無及び負担の過重性の審査を通じて差別該当性が、②では労働者の配置可能性の審査により解雇回避義務違反の成否が判断される。そして、前者に反する場合には公序違反又は差別回避義務違反、後者に違反する場合には解雇権濫用により、退職取扱い又は解雇は違法、無効になると解すべきであろう。この審査枠組みによって、片山組事件判決の枠組みを用いた退職取扱い又は解雇の効力の有効性判断と峻別することで、重度の障害を有する労働者や後遺症により長期的に低下した労働能力の回復が見込めない労働者といった従来の枠組みでは救済できなかった労働者の雇用を合理的配慮の提供によって維持することが可能となり、障害者を尊重して社会に「包摂」することにもつながると解される。

ここで示した判断枠組みは、少なくとも改正促進法2条1号に該当する障害を有する労働者には適

69) 毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』（信山社、2011年）7-8頁。

70) 毛塚・前掲注69) 20-21頁。

71) 小西啓文「合理的配慮の未来」永野・長谷川・富永編・前掲注5) 280頁。

72) 小西・前掲注5) 281頁。同「障害のある人の働きやすい環境とは？」増田幸弘・三輪まどか・根岸忠編著『変わる福祉社会の論点（第3版）』（信山社、2021年）126頁は、合理的配慮の内実を、社会活動を送る上で必要になる個別の配慮であるとして、それを過度の負担がないにもかかわらずしないことは「差別」を構成すると説明する。

用されるべきと解される。特に重度障害者に対して、この枠組みを用いることが必要となるであろう。ただし、同条項に該当しない労働者であっても、労働者は多様な健康上の支障を抱えながら働いていることから、労働者の健康状態を見て判断すべきと思われる。なお、短期間の措置で復職が可能な労働者に対して、片山組事件判決の枠組みなど従来の法理を用いた上で、合理的配慮の提供を解雇回避義務の一内容として、退職取扱い又は解雇の有効性判断をすべきであるとする⁷³⁾。

以上のように、労働者の有する障害の程度や、低下した労働能力の回復が見込まれる期間の長短を考慮して、審査枠組みを分けることによって、障害を有する労働者の雇用を維持する可能性を広げることができると思われる。ただし、何が過重な負担であるかは、現時点で不明確であるため、議論のさらなる蓄積が待たれるところである。

2. 合理的配慮の内容

合理的配慮の内容は、指針第4の1に募集及び採用(1)、採用後(2)に分けて定められており、別表には障害類型ごとの具体的な事例が示されている。ただ、指針4の2は、「合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個性が高いもの」であると記載している。合理的配慮提供をめぐる紛争になった場合には、合理的配慮提供の手続きを誠実に尽くしたか否かが司法判断の中心となるべきであるとの見解がある⁷⁴⁾。この点に対しては、説明や協議をしていれば、合理的配慮を尽くしたことになるということになることへの懸念もある⁷⁵⁾。

日東電工事件の検討で示したとおり、指針には労働者の意向を十分に尊重することや、学説により指摘されていた提案の実現可能性の検討、不可能である場合にはその理由の説明、可能な代替案の提示など労使間での対話によりいかなる措置を講じるかを模索していかなければならないであろう。

この点に関しては、履行請求の可能性など障害を有する労働者の法的救済を広げるための議論が考えうるだろう。

さらに、日東電工事件で問題となっていた在宅勤務のような会社に出勤しない形式での労務提供が合理的配慮になりうるか、とりわけ在宅勤務であれば復職可能であるとの診断書を有する労働者が存在した場合に、使用者はどのように対処すべきであるかは問題となろう。コロナ禍においてリモート勤務が普及し、新たな選択肢となった現在、障害者雇用においてリモート勤務をどのように生かすべきかは今後の課題となろう。

3. 職務や労働条件の調整

上の枠組みで判断して、障害を有する労働者の雇用が維持された場合、合理的配慮の提供を受けたとしても従前職務を通常程度(100%)で行うことは困難であることが多いと思われる。その場合、

73) 詳細は、佐々木・前掲注4) 8-9頁を参照。

74) 石崎・前掲注65) 26頁。

75) 大木・野田・橋本・川口・前掲注13) 41頁〔橋本陽子発言〕。

障害を有する労働者に適した職務及び当該職務に適切な労働条件を改めて定める必要があろう。この点、契約変更は合理的配慮に含まれうという立場をとれば、使用者に過重な負担を課さない範囲での契約変更は可能であると解される。また、暫定的に試験的就労を行う場合や段階的就労により徐々に復職する場合など労働者の障害に適した形での就労も合理的配慮の内容になる余地はある。さらに、障害による労働能力の低下やリハビリ等による回復があった場合には、その都度、労務提供に応じて労働条件の調整をすることも求められる。障害を有する労働者を雇用する企業の負担やリスクと労働者の利益の調整が重要となろう。この点は、契約内容調整に関する法理の検討が不可欠となるが、本稿ではその必要性を指摘するにとどめる。

おわりに

本稿は、裁判例の検討を中心として、障害を有する労働者の労働契約終了事例における合理的配慮の在り方を考察することを試みた。差別論的アプローチから合理的配慮について考察することを通じて、従来の復職配慮義務とは異なる判断枠組みを示すことで、従来の法理では救済されなかったであろう労働者における雇用維持の可能性について検討した。

しかし、契約論的アプローチに関しては、履行請求、労働契約変更法理や労働契約内容調整法理といった課題を提示するだけにとどまった。この課題は差別論的アプローチにより「包摂」した障害を有する労働者を、いかに処遇するかに関わるテーマであるため、比較法的検討⁷⁶⁾を含めて、今後の課題としたい。また、技術の発達により労働者の就労の可能性は広がっており、在宅勤務など労働者の障害や健康状態に適した労働が合理的配慮となりうるかも法的に引き続き検討したい。

76) 例えばドイツ法における健康状態に適した (leidensgerechte) 及び障害に適した (behinderungsgerechte) 雇用に関する法理の蓄積がある。