

中途障害者の雇用管理に関する理論モデルの構築
: 米国 ADA 法制の“合理的配慮”アプローチと障害管理プログラムの検討

Theoretical Model on Employ Management for Workers with Acquired Disabilities in Japan
: Reasonable Accommodation Approach and Disability Management Program

東北大学大学院経済学研究科

高浦康有

Tohoku University Graduate School of Economics & Management

Yasunari Takaura

Summary

Disability employment policy in Japan has been recognized as a major policy issue of promoting employment of persons with disabilities as a collective while protecting individual rights of persons with disabilities in employment has not yet been established. To keep employing workers with disabilities acquired during the term of employment has been excluded from the primary support system for disability employment law which has put an emphasis on recruiting the disabled. This challenge has been considered as the internal problem which each enterprise should seek to solve independently. While protecting labor rights of persons with disabilities has been recognized important in terms of case law, legislative grounds of these rights are in extremely vulnerable. In this paper we will firstly investigate the trend of court judges about the duties of employer to give chance for workers with disabilities in Japan, referring to 'reasonable care (reasonable accommodation)' approach in U.S. ADA (Americans with Disabilities Act of 1990) and secondly discuss about management models to examine the employment of disabled persons.

1 はじめに

2006年12月、国連で障害者の基本的人権の保護・促進のため「あらゆる形態の雇用に関し、障害を理由とする差別を禁止する」ことなどを定めた障害者権利条約が採択され、日本政府も2007年9月に署名した。同条約の批准に向けた国内法の整備が求められる中、2009年7月、厚生労働省労働政策審議会の障害者雇用分科会は、障害者の雇用差別禁止の法制化に向けた議論を始めることを発表した。募集・採用や労働条件、労働環境などで障害を理由にした差別を禁じ、障害者が働きやすい「合理的な配慮」を使用者に義務づける内容が盛り込まれる、とされている^(注1)。

これまでわが国の障害者雇用促進施策においては集団としての障害者の雇用の促進が主要な政策課題として認識され、個々の障害者の雇用・就業場面における権利擁護の視点は確立してこなかったと考えられる(朝日ほか[1])。なかでも採用後に障害を負った中途障害労働者の雇用継

続については、障害者の新規採用に重点をおいてきた障害者雇用促進法の主たる支援体制からも除外され^(注2)、個別企業の内部問題（継続雇用の可否や就業措置などは、当該企業独自の判断による）とみなされてきた（鷲澤[9]）。中途障害者の労働権の擁護については、雇用契約上の信義則などの観点から判例において示されてきたものの、立法施策としてはきわめて脆弱な状況にある^(注3)。しかし、障害者権利条約の批准に向けて、募集・採用、雇用継続、昇進、福利厚生などあらゆる段階で障害をもつ者、持たざる者との格差を解消し、機会均等を実現するという「権利擁護モデル」（朝日ほか[1]）がいま求められている。

本稿では、こうした状況において、日本の中途障害者の雇用継続に関する近年の労働判例をまとめ、企業（使用者）側に求められる配慮義務について裁判所の判断傾向をとらえるとともに、米国のADA法（Americans with Disabilities Act of 1990）等の障害者の雇用差別禁止法制に見られる“合理的な配慮（reasonable accommodation）”アプローチとの比較を行う。次いで、米国企業の合理的配慮アプローチに準拠した障害管理（disability management）について考察し、中途障害者の雇用管理のモデル化を検討したい。

2 日本の中途障害労働者の復職をめぐる法的争点

私傷病等により休職^(注4)していた労働者が復職を希望しているが、使用者が未だ就労可能な状態ではないと判断してこれを拒否する場合、復職が認められなければ労働者は休職期間の満了によって退職ないしは解雇^(注5)に追い込まれることから、復職の要件である休職事由の消滅すなわち就労可能な程度に傷病が治癒したか否かその判断基準が深刻かつ重大な問題となってくる（宮城[3]）。

復職の可否については従来の裁判例には、「従前の職務を通常の間に行える健康状態に回復した」か否かで判断し（平仙レース事件—浦和地判昭 40.12.16 労民 16.6.1113）、軽作業なら就労可能である旨の診断書がある場合でも「雇用契約において労働者側の労務の提供の種類、程度、内容が当初の約定と異なる事情が生じた場合には、道義上はともかくとして、使用者においてこれを受領しなければならない法律上の義務や、受領のためにこれに見合う職種の仕事を見つけなければならない法律上の義務があるわけではない」旨判示していたものもあった（アロマカラー事件—東京地決昭 54.3.27 労経速 1010.25、昭和電工事件—千葉地判昭 60.5.31 判夕 566.248 等）（宮城[3]）。

しかし、エール・フランス事件の東京地裁判決^(注6)、片山組事件の最高裁判決^(注7)等を契機に、最近の裁判例は、休職期間満了の時点において従前担当していた業務を十分にこなすことができない状態でもなお使用者は労務の受領を拒否できない（したがって賃金の支払い義務がある）、あるいは信義則にしたがい雇用を継続すべき場合があることを認める傾向にある（宮城[3]）。

片山組事件最高裁判決の規範を前提に、中途障害労働者の解雇無効を認めた代表的なものに東海旅客鉄道（退職）事件の判決^(注8)がある（宮城[3]）。

上記は職種限定のない雇用形態の場合であるが、こうした非専門職の労働者については、配置転換を含め比較的広く復職の可能性を認める傾向があるのに対して、職種を限定して採用された者（専門職）については、雇用契約の趣旨にしたがって、旧職務への復帰可能性がない場合は解雇も正当という判断をする傾向が指摘されてきた（ボイラー技師、保健体育教諭、学校巡回指導の歯科衛生士などのケース）（鷲澤[9]）。

ただし近年では、比較的短期間で復職可能と判断されるような場合に、使用者側に信義則上の措置を求める判決（全日本空輸（退職強要）事件^{（注9）}）、職種規定の実態を考慮して、周辺業務への配置転換の可能性を認める判決（コントラ事件^{（注10）}）など、中途障害労働者への一定の配慮を求める傾向があることも看過できない。

以上のように、職種が限定される雇用契約であるか否かによって対応の格差は存在するとはいえ、近年の各判決は使用者側に、中途障害を負った労働者の能力、経験や会社の規模、業種、労働者の配置・異動の可能性などを考慮したうえで、職務分担の工夫や教育的措置など復職に関する最低限の配慮が必要であることを述べている。これは、従来の裁判例が、使用者側に、中途障害者の労働者に対して、従前の職務に復帰できない場合には、雇用契約を維持する法律上の義務はないと否定的に配慮義務をとらえていたのに対して、大きな変化であるといえる。

3 米国 ADA 法制の“合理的配慮”アプローチ

これまで検討したように近年の日本の労働判例の傾向は、中途障害者に事業主に一定の配慮を求めているといえるが、しかしその配慮は通常業務に支障を来たさない程度に限定され、従来の業務の再設計など、社会通念を超えた積極的な配慮を企業に求めるものではない（横浜市学校保健会（歯科衛生士解雇）事件^{（注11）}）。

この点、米国の“合理的配慮”アプローチが、障害を抱える労働者が職務の本質的な機能を果たす能力があるならば、就労環境の調整・変更をなすべき義務がある、と事業主に積極的な配慮義務を課していることと対照的である（もっとも、後述するように米国の ADA 法においても事業所の財源規模等の制約から著しく困難または多額の出費が必要な場合は“過度の負担（undue hardship）”とみなされ事業主は配慮義務を免れる）。以降では、朝日ほか[1]に依拠し、この“合理的な配慮”アプローチについて検討してみたい。

「合理的配慮」（reasonable accommodation）の語は、1973年のリハビリテーション法で使われたが、最初に障害者の権利に関する文脈の中で法規として規定されたのは1977年の労働省内の連邦契約応諾プログラム（Federal Contract Compliance Program）とされる。この規定では連邦の契約者は、2、500ドル以上の連邦と契約を結ぶ場合、契約者の過大な負担にならない限りにおいて、身体あるいは精神に障害のある応募者又は従業員に対して合理的配慮を行うこととされた。連邦法レベルでは1988年の公正住宅改正法（Fair Housing Amendment Act、FHAA）において障害者が不動産取引から不当に排除されることのないよう彼らの住環境への配慮が求められたことを皮切りに、1990年のADAにおいて障害者の雇用に関する合理的配慮が規定された。

1993年の国連・障害者の機会均等化に関する基準規則の制定以降は、世界各国で機会均等・差別禁止モデルへの移行という変化が生じたが、こうした変化を起こし、機会均等を推進する可能性を示したのがADAと評価されている。2006年の国連・障害者権利条約においても締約国に対して、「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保するための適当な措置（立法措置を含む）を講じ」（第27条1項(i)）るように求めるなど、合理的配慮は世界的にも重要な概念となっている^(注12)。

ADAの制定は、障害についての医学モデルから社会モデルへの転換、すなわち、障害の問題は医療ではなく社会問題として捉え、障害の有無に関係なく均等な機会が与えられるべきであるとの観点への意向を促した。ADAは、障害者に平等な市民参加の機会を与えようとする公民権法に根ざしたものであると理解できる。

具体的な規定について確認しておこう。ADA101条(9) [42 U.S.C.§1211(9)] にいう“合理的配慮”の解釈について、EEOC施行規則 (§1630.2(o)(1)) は、応募の段階、作業環境、福利厚生に関するものの3種類に大別して以下のように規定している。

(1) 応募に関する配慮 応募者である障害のある有資格者が希望するポストに就くことを考慮されるように、求人又は募集過程における変更・調整

(2) 作業環境への配慮

① 就労環境の変更・調整、又は就労している、もしくは希望しているポストを個々の状況に合わせて遂行するための方法や環境の変更・調整

② 障害のある有資格者がポストに就くに当たって要求される本質的機能を果たすための方法や環境の変更・調整

(3) 福利・厚生に関する配慮 適用対象事業体の障害のある従業員が、同様の状況にある障害をもたないその他の従業員と同等の公平な雇用上の便益

ADAが示す“合理的配慮”の具体例としては、職務再設計、勤務時間の緩和、空きのある職位への配置転換、道具や機器の改造、資格のある読み上げをする人や手話通訳など [42 U.S.C. §12111(9)] が挙げられている。

合理的配慮を行う事業主の義務において配慮を行わなくてもよいとされているのは、そうした変更や改変が事業主にとって「過度の負担」となる場合である。「過度の負担」は著しい困難及び出費を必要とする行為、すなわち、甚だしくお金がかかる、広範である、本質的である、破壊的である、会社の事業そのものを変えてしまうといった行為である [EEOC施行規則§1630.2(p)] 。

たとえば在宅勤務を認めることが合理的な配慮を超えると判断される場合がある。Mason vs. Avaya Communication事件 (2004) は、コミュニケーションシステム会社のサービスコーディネータに転職した原告が、前職で発生した事件によるPTSD のため、在宅就労の配慮を要求したが認められず会社を提訴したという事案である。これについて、会社に出勤することが原告の仕事の本質的機能の一部である、在宅就労の要求は不合理であるとの会社の主張により原告敗訴となった (朝日ほか[1]) 。

なお連邦政府は障害者に対する合理的配慮を行った事業主に対してさまざまな税制優遇を行

っている。たとえば、建築物、交通、コミュニケーションに関する障害物を除去した場合、事業主に対し15,000ドルを控除する優遇策がとられている。また小規模事業所が事業所施設及びプログラムをアクセス可能にした場合には、ADAの遵守に伴うコストの半分の控除できる。さらに、州のリハビリテーション・プログラム又は連邦退役軍人部門から事業主に紹介された障害者を含む不利な境遇にある者を雇用した場合、初年度の給料の一部に関して事業主が税額控除を受けることができるとされている（朝日ほか[1]）。こうした財政施策は、障害者の権利擁護と直結しないが、事業主の“過度の負担”を軽減し、合理的配慮を実効性あるものにする上で欠かせないものである。わが国においても、障害者の雇用差別禁止法制を進める際に、障害者雇用納付金制度等の助成制度との有機的連携を図る必要があるだろう。

以上をまとめると、米国の ADA 法制において、障害者は中途障害であるか否かに関わらず、本質的な職務遂行の能力をもつかぎり就労の機会を障害のない労働者と同様に有することが保障されており、もし受け入れに物理的、社会的障壁があるならば、その障壁を可能な限り取り除く義務を事業主は負うということである。そこには、障害者の社会参加からの排除を権利侵害と認識する「権利擁護モデル」が貫徹されており、障害者への配慮は慈善的、付加的なものにとらえる日本の障害者観とは大きな隔たりがあるといわざるを得ない。

4 米国企業の障害管理プログラム

つぎにこうした ADA 法制を遵守する米国企業のマネジメント・プログラムについて、障害管理（disability management）のモデルをとりあげ分析したい。

障害管理は、職場での負傷の防止・最小化、健康・障害に関するリスク要因への介入、障害を発症した労働者の職場復帰（return to work）を図る一連の職場プログラムであるが、1970年代末から1980年代初めにかけて、労災負傷に関わる保険コストが上昇し、カリフォルニア州等において企業に負傷労働者の職場復帰のリハビリテーションを義務付けるなどの措置がとられたことに起因して発展してきた。その目的は職場の安全の実現と早期職場復帰を通じた損失コストの削減というところにある。障害管理は、当初、個人単位のリハビリテーション・プログラムという性格が強かったが、次第にそのコスト削減の効果が理解されるにつれて、組織開発、安全・リスクマネジメントなど多様な分野を含む組織単位の戦略的プログラムへと進化してきた（Rosenthal et al. [6]）。

障害管理は、ADA 法制の導入後も、中途障害者の復職支援など ADA が要求する配慮義務の履行を実際に担保するものとして機能してきた（Flynn and Bruyere[2]）。とくに実効性ある中途障害労働者の職場復帰プログラムをもつことは、ADA の訴訟リスクを低下させ、事業主にとってもまた労働者本人にとっても有益な結果をもたらすと考えることができる。

Williams and Westmorland[10]は、職場復帰プログラムの成功要因として以下の要素を挙げている。

- (1) RTWの指針が示されていること

職務の調整や移行支援、給与補償などの指針が示されることで従業員は進んで雇用主の援助を得ようとする。労使が共同でこの指針と手続きの開発と導入に取り組むことがより望ましい。労災事故や疾病の予防、RTWプログラムの開発と導入、早期の負傷対応・RTWの開始、配慮義務、労働者との相談、リハビリテーションを受けることが労働者にとって不利益とならないことを約束することなど一連の障害管理のポイントをおさえることが必要である。

(2) オープンなコミュニケーション

労働者、労働組合代表、上司、ヘルスケア・サービスの提供事業者との間で開かれた、かつ積極的なコミュニケーションが、RTWの成功へとつながる。経営幹部と労働者の間では職務の再配置について、サービス機関との間では障害者の評価とトレーニングについてRTWの価値が発揮される。オープンなコミュニケーションによって労働者はよりRTWに取り組もうと動機を高める。

(3) 援助的な職場の雰囲気

負傷に対する共感的理解、RTWへの支援的な環境が重要である。雇用主がRTWのプロセスに早期に継続的に関わり、経営層が労働者に配慮していることを例示することが重要である。雇用主はすべてヘルスケアの専門家に委ねてしまうのではなく積極的にRTWのプログラムにも参画すべきである。

(4) 職務の修正

職務の修正には、旧来の職種の修正・調整によって、労働時間の・身体的要件の緩和を行うこと、あるいは回復途上の労働者を、要求水準の低い職務に配置転換させることなどが含まれる。職務の環境を個々の従業員のニーズに合わせて調整することが重要である。復職段階のプロセスでは、職務の修正が負傷労働者にとって有意義で役に立つと受け止められる場合に有効に機能する。

(5) 労働者と経営者の共同

労使の共同により両者が敵対的な関係に陥るのを防ぐことができる。たとえば労災事故の発生頻度の低下は、労使が共同して問題を内的に解決することによって生み出されることがわかっている。適切に指針や手続きを労使の共同によって定めることで、職場環境の課題について取り組むことができる。また障害管理プログラムそのものの有効性を共に評価することが望ましい。

(6) プログラムの有効性の評価

障害管理プログラムを評価し、それが有効に機能していることを担保するのも必要である。評価にあたってはRTWの状況や復職期間（休職から職場復帰までに要した時間）など制度的項目のみならず、復職労働者の状態、職務満足度など労働者側の成果も重要な指標になる。さらに監査の制度を導入することで、職場内の既存のシステムについてチェックを受けることができ、場合によっては修正が図られることもある。

またAT&T、フェデックス、GEなど障害管理の分野で成果をあげている企業について研究したSpechler[7]は、ADA遵守で高い成果をあげている企業は、その社風、技術構造、管理システムの3側面において注意深く組織要因を考察していることを述べている（朝日ほか[1]）。

これらの企業の特徴は、障害者が組織の使命達成のために貢献できるとの信念を有していることであり、しかも組織のすべての階層にその信念が浸透していることである。チーム意識の強いフラットな形態の企業がとるのは、ボトムアップ型のアプローチである。この場合、中間管理職が最初のプログラムを推進し、地域の関係機関と連携をとり、成功事例をつくりあげ、ゆっくりと非公式に組織全体に周知させていく。一方、階層構造化された組織の企業では、上級管理職が開始時からイニシアティブをとり、推進するトップダウン型のアプローチがとられている。すなわち、上級管理職の目に見える活躍を通じて、組織のメンバーは障害者雇用の重要性を認識することになる。プログラムの導入は早く進み、その後は障害管理や職場再設計のノウハウを有する専門的スタッフによって継続されることになる。

また技術構造では、コンピューターソフトウェアやハード機器を備えているかどうかが問題になる。障害をもつ労働者にとって最新の技術は、障害を乗り越えるあらたな可能性を提供してくれることになり、障害をもたざる者と同等以上の成果を達成することが可能となる。

最後に企業の管理システムについて、障害者の雇用促進にあたっては管理システムを工夫し生産性・効率性も高める必要がある。たとえば早期のRTWプログラムの導入はあまりコストがかからないが、何百万ドルもの節約効果をあげることが可能である。

以上から示唆されるのは、障害管理ないし RTW が効果的に機能するには、企業において表面的・形式的に ADA 法等の法令順守を行えばよいという姿勢（コンプライアンス・アプローチ）では不十分であり、障害者の雇用の重要性と意義についてマネジメント層が理解し、積極的にプログラムの導入を進めることで組織全体がその理念を共有していくという姿勢（バリュー・シェアリング・アプローチ）が必要であるということである。中途障害者の職場復帰を進めることは、倫理的な課題の解決のみならず戦略的な目標達成にとっても重要であるという信念がそこには見られる。

わが国でも、メンタルヘルス分野を中心に、うつ病等の予防・早期発見・職場復帰支援の障害管理の取り組みが注目され、定期健診の実施、復職判定における労使・医療スタッフの参加、休暇取得のしやすい職場の風土づくりなど日本企業の事例が紹介されている（労政時報[5]）。ただし、個々の労働者のケースに即したりハビリテーション・プログラムという性格が強く（米国の障害管理の初期モデルに相当）、企業としてどのようなマネジメント・モデルを確立するかという戦略的発想にはまだ十分に至っていない状況にある。

5 おわりに

本稿では、中途障害労働者の復職の権利がどのように擁護されるかという観点から、日本の労働判例の傾向を中心に検討し、米国の障害者雇用の差別禁止法制が示す“合理的な配慮”アプローチの中核的意義とその実践たる障害管理の展開について考察してきた。その結果、日本の現行法のもと、事業主（使用者）側に、中途障害労働者の雇用継続に関して信義則上、最低限の配慮義務が求められるようになったが、ただしそれは対象職務の積極的な調整・修正までを意味しない

ということが判明した。しかしながら、労働者との対話を尊重し、再配置にともなって給与の変更等が場合にはできるだけ不利益が生じないように配慮するなど実際のマネジメントにおいては、訴訟リスク等をふまえた障害管理の導入が求められているといえる^(注13)。

今後、国連・障害者権利条約の批准に向けて国内法が整備されるにつれて、同条約の基本概念ともなっている“合理的な配慮”はわが国でより重要性を帯びてくると考えられる。企業の経営者も中途障害者に対して意図的な排除はもちろんのこと、配慮を欠くこと自体が差別になるという認識をもつべきであろう。具体的なマネジメントのモデルとして障害管理の戦略的展開の必要性を本稿では指摘したが、「雇用のあらゆる局面での差別を排する」という同条約の趣旨に立ち返ると、これからは障害管理と障害をもつ者の新規採用という両者のプログラムをより統合的にとらえた障害マネジメント・モデルが要請されると考えられる。そこで問われるのは、障害者の市民的権利を擁護し、本質的な能力に差がない限り、対等に労働者として扱うという態度であることとは言うまでもない。

(注)

1. 朝日新聞「障害者の雇用差別禁止を法制化へ 厚労省が議論開始」2009年7月9日。2010年4月には、同分科会において議論の中間的なとりまとめが行われ、差別の禁止、合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置付けることが必要であるとの認識が示された。合理的配慮提供の枠組みとしては、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメント及び医療に関する配慮といったものがあげられている。一方で、企業の事業規模等を総合的に勘案し、事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主はその提供義務を負わないことについても合意がなされた。詳細は以下の分科会 HP を参照 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/rousei.html#skoyou>
2. 障害者雇用制度において中途障害者は、法定雇用率にはカウントされるが、障害者雇用納付金制度に基づく作業設備設置助成金の利用ができないなど、障害者の新規採用の場合と比べて不利な扱いを受けている。この状況を緩和させるため1987年、別途、中途障害者に対する継続雇用を推進する助成制度として「障害者雇用継続助成金制度」（財源は国の一般会計予算）が創設されたが、中途障害者の発生数から比べてきわめて利用が少ないとされている（鷺澤[9]）。
3. 障害者自立支援法に関連して設けられている中途障害者に対する職業リハビリテーションの制度は、原則的に一旦離職し身体障害等の認定を受けてはじめて利用できるものであり、原職復帰を予定する際には受けられないという限界がある（その場合、労災病院等のリハビリテーション医療施設の利用となるが、このリハビリ医療も採算上の問題や医療期間の短縮化のため長期的な職場復帰のケアは一般的に困難であるとされている）（徳弘[8]）。
4. 休職とは、ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除または禁止すること、と定義される（宮城[3]）。

5. 労働基準法では、これまで解雇規制のルールについて最高裁の判例による「解雇権濫用法理」に準拠していた。2004年、労働基準法の改正によって「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」(第18条の2)と明記された(鷲澤[9])。しかしこの場合の「社会通念」が何を意味するかについては、具体的には明らかにされておらず、労働者(とくに中途障害労働者)の権利保護にとっては、いまだ不十分な規定といわざるを得ない。
6. 結核性髄膜炎で療養中の空港支店勤務の労働者に関して、休職期間満了の時点において従前担当していた業務を十分にこなすことができない状態であっても、後遺症の回復の見通しの調査を行い、他の課員の協力を得ながら軽度な作業から徐々に通常勤務に服させるなどの配慮が必要であり、一概に労働者の復職要求を拒否して退職の扱いをすることはできないとした(東京地判昭59.1.27 労判423.23)。
7. この事件は、建築工事現場で長年にわたり現場監督業務に従事してきた労働者が甲状腺疾患に罹患したため事務作業はできるが現場作業はできない旨申し出たところ、会社が自宅治療命令を出し、復帰までの約4か月間の賃金を支給しなかったため、労働者が賃金の支払い等を求めた事案である(本件は使用者側の賃金支払い債務の存在を争ったものであるが、間接的に休職命令の妥当性を問う事案として注目される)。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・異動の実績及び難易度等に照らして、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、なお債務の本旨にしたがった履行の提供」があり、使用者は労務の受領を拒絶できない旨判示した(最判平10.4.9 労判736.1)。
8. 「(脳内出血による後遺障害等によって)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、会社の規模からしてもそれが可能だとして、元に戻らない状態で症状固定しても配置転換して雇用すべき」と判断した(大阪地判平11.10.4 労判771.25)。
9. 交通事故の後遺症で休業中の客室乗務員について、解雇無効を認めた。「労働者がその職種や業務内容を限定して採用された者であるときは、労働者がその業務を遂行できなくなり、現実に配属可能な部署が存在しないならば、これが解雇事由となることはやむを得ないが、復職直後の労働者が直ちに従前業務に復帰できない場合でも、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、労働者の配属等の実情からみて、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いうべきで、このような信義則上の手段をとらずに解雇すること

はできない」とした（大阪地判平 11.10.18 労判 772.9、大阪高判平 13.3.14 労判 809.61）。

10. 尿結石を患っていた大型貨物自動車の長距離運転手について、職務遂行の実態を考慮して、短距離の運転や軽作業への配置転換が可能と判断した。「労働者がその職種を特定して雇用された場合において、その労働者が従前の業務を通常程度の程度に遂行することができなくなった場合には、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供、すなわち特定された職種の職務に応じた労務の提供をすることはできない状況にあるものと解される。もっとも、他に現実に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」（大阪高裁平成 14 年 6 月 19 日判決）。対照的な事案でニュートランスポート事件（静岡地富士支決昭和 62 年 12 月 9 日・労判 511 号 65 頁）がある。本件では私的な交通事故で後遺症を負った大型トラックの長距離運転手の解雇を正当と認めた。運転手はフォークリフトの運転作業への配置換えを希望していたが、裁判所の判断は「労働者の健康状態に見合う職種、内容の業務を見つけて就かせなければならないとの法律上の義務があるとはいえない」というものであった（大石 [4]）。
11. 頸椎症性脊髄症による長期休業の後、職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えないとしてされた歯科衛生士の解雇を有効とした事例。小学校の歯科巡回指導の業務に関して歯口清掃検査のために児童を着座させ、衛生士が高い位置に座るなどの特別な方法は、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ことは明らかであるとした。「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」（東京高判平成 17 年 1 月 19 日労働判例 890 号 58 頁）。
12. EU 諸国での“合理的配慮”の法制化の状況については朝日ほか[1]を参照。
13. JR 福知山線脱線事故（2005 年 4 月）で事故車両に乗務し適応障害を負った車掌が、JR 西日本を相手取り、車掌として復帰すること等を求めて大阪地裁に提訴したケース（産経新聞 Web 配信版 2009.4.14）は、中途障害の従業員の職場復帰を進めるときのマネジメント上の課題を端的に示すものである。報道によれば、原告の車掌は「就労可能な状態に回復しつつある」とした主治医の診断書を同社に提出し、車掌として復職するための支援プログラムの作成を要請したが、同社は「乗務員の適正と能力に疑義がある」として車掌としての職場復帰を拒否、駅の事務事業での復帰を示したという。これに対し車掌は、車掌が運転士と同様に乗務員手当が支給される特殊な職種と指摘し、「すでに職務を限定する合意が成立しており、配転命令は権利の乱用で無効」と主張した。

参考・引用文献

- [1]朝日雅也ほか 2008 『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU 諸国及び米国の動向』調査研究報告書 NO.87. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター
- [2]Flynn, B.G. and Bruyere, S.M. 2001. The Role of Disability Management Programs in ADA Compliance. *Employment and Disability Institute Collection*. Cornell University.
- [3]宮城哲 2006 「『企業におけるメンタルヘルス対応』の法的検討(1)」『琉大法学』75. 175-192.
- [4]大石玄 2000 「傷病休職をめぐる最近の裁判例」『労働法律旬報』1488、56-62.
- [5]労政時報 2008 「メンタルヘルス対策の最新事例--予防、早期発見、職場復帰支援など、中小企業から大企業まで7社の取り組みをみる」3736号(2008年10月24日)
- [6]Rosenthal, D., Hursh, N., Lui, J., Isom, R., and Sasson, J. 2007. A survey of current disability management practice: Emerging trends and implications for certification. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50-2.76-86.
- [7]Spechler, J. W. 1996. A Ten-Step Process for Implementing the Americans with Disabilities Act Criteria. *Reasonable Accommodation Profitable Compliance with the Americans with Disabilities Act*, 11-16, St. Lucie Press.
- [8]徳弘 昭博 2002 「職場復帰に向けた医療の現状と展望：リハビリテーション科の立場から」『産業衛生学雑誌』44(臨時増刊). 155-156
- [9]鷺澤博 2006 「中途障害者の継続雇用に関する課題—中途障害者の継続雇用・解雇問題を労働判例から考える—」『自由が丘産能短期大学紀要』39、19-36.
- [10]Williams, R. M. and Westmorland, M. 2002. Perspectives on workplace disability management: A review of the literature. *Work* 19, 87-93. IOS Press.

* 本研究は科研費（若手研究（B）21730286）の助成を受けたものである。