



Vol.3

弁護士 平野剛
社若経営法律事務所

★後遺障害を負った社員からの復職申請時における合理的配慮

弁護士の平野剛です。今回は、業務外の事故で重傷を負って休職し、重い後遺障害が残った社員からなされた復職申請に対し、会社が復職不可と判断して退職処理を行ったことが無効であるとして争われた事件（大阪地裁令和3年1月27日判決）をご紹介します。

1 障害者に対する事業主の合理的配慮

この事件では、復職の可否に関連して、平成28年(2016年)4月1日に施行された改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する合理的配慮についても取り上げられているので、まず、この点に簡単に触れたいと思います。

同法36条の3本文は、事業主に対し、障害者では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、雇用する障害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ずることを義務付けています。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる配慮までは求められません(同条の3但書)。

また、同法36条の5に基づいて事業主が講ずべき合理的配慮に関する指針(平成27年厚労省告示117号、「合理的配慮指針」)が示されており、その「第2 基本的な考え方」において、「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るとき、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」との見解が示されています。

2 事案の概要

この事件の原告は入社から15年後に業務外の事故で頸髄損傷、頸椎骨折の重傷を負い、下肢完全麻痺、上肢不全麻痺、神経性膀胱及び直腸神経障害の後遺障害が残ることとなりました。後遺障害により、外出や移動には車椅子を使用し、また、自発的に生理現象をできない状態となっていました。被告会社は従業員5000人超の大企業で長期の休職制度を設けており、原告には2年4か月の休職期間が設けられました。

原告は、休職期間満了の約半年前に会社に対して復職の意向を伝え、それ以降、メールのやり取りや数度にわたる面談が行われました。その過程において、会社は障害者雇用を行う特例子会社や原職以外の事業所での就労等にも水を向けたものの、原告は原職に復帰して在宅勤務を中心に業務に従事することを希望していました。最終的には代理人弁護士を介して「合理的配慮として求める復職後の労働条件」として、在宅勤務で週1回を限度に必要な時だけ事業所へ出勤、裁量労働を適用し在宅勤務をできるようにすること、新幹線・介護タクシー等通勤費用は全て会社負担、障害者職業生活相談員の選任等が提示されました。会社は産業医面談等の社内手続きを経て復職不可と判断し、休職期間満了による退職処理を行いました。

3 裁判所の判断

本件の主たる争点は休職期間満了時に休職事由が消滅していたか(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たか)という点です。裁判所は、復職の可否が問題となる同種事例と同様の判断枠組みを示し、①従前の職務を通常程度に行う

ことができる健康状態か、②他の職務等を前提とした休職事由の消滅の2つの項目に分けて検討しました。

①について、裁判所は、原告の健康状態について、原職事業所での勤務可能日数は週1、2日の限度であること、休職前の業務はクリーンルームという現場での作業に従事すべき場面が一定以上存在することを指摘したうえで、原告は休職前の現場での業務遂行は困難であると判示しました。また、原告が求めた合理的配慮の提供に関して、「原告の業務内容、後遺障害の内容、程度、身体能力及び健康状態、原告の業務内容や就労に伴う危険性（中略）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、原告の業務の遂行は到底困難と解される」「このことは、被告が資本金267億円、従業員数5000人を超える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るものではない」と判示して、合理的な配慮があれば休職前の担当業務を通常程度行うことができた旨の原告の主張を斥けました。

②については、交渉経過に照らして、「休職期間満了時に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し出をしていたとは認められない」と述べ、他の職務等を前提として合理的な配慮のもとで通常程度に業務を行うことができる状態にあったか否かまでは踏み込むことなく、この点での休職事由の消滅を認めませんでした。

4 コメント

本件の事実関係や障害者雇用促進法において事業主に過重な負担となる配慮まで求められるものではないことからすれば、本判決の判断は当然の内容と言えます。

本件は、原告側があくまで休職前の職務

を在宅勤務で行うように会社側に求めたため、会社として復職不可という判断をすること自体は、さほど難しくはなかったかもしれません。

本件で裁判所が検討した上記②との関係では、一般に、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、休職前の業務を通常程度に行うことができないとしても、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場合、復職可能であると判断されています。

職務を特定されずに雇用される労働者が業務外の傷病で後遺障害がある状態となり、原職復帰にこだわらずに復職を申し出るケースもあり得るところです。その場合、当該労働者が配置される現実的可能性のある他の業務との関係で、事業主にとって過重な負担とならない範囲での合理的な配慮があれば当該業務を通常程度行うことができる状態であるか否かを検討することが必要になってきます。「過重な負担」にあたるか否かは、事業規模や業態、後遺障害の内容や程度等によってケースバイケースで変わり得ると考えられます。厚労省から示されている「合理的配慮指針」の別表や、事例集において合理的配慮の具体例が示されており、また、厚労省のHPでQAも出されていますので、これらを参考にして、労働者の意向も聴きながら、どの程度であれば自社にとって過重な負担とならずに配慮できるかを検討する必要があります。