

障害のある労働者の就労継続促進について

藤本真理

1 はじめに

(1) 障害者雇用の現状

障害を理由とする差別禁止と合理的配慮提供義務が障害者雇用促進法に導入されて7年、施行されて6年が経過した。令和元年度の障害者雇用状況⁽¹⁾をみると、法定雇用率を達成した企業の割合および実雇用率は全体として上昇傾向にあり、雇用されている障害者の数も、身体障害、知的障害、精神障害のいずれの障害種別においても過去最高を記録している。これらのことから、障害者雇用促進は、少なくとも雇用の量の面では望ましい方向に進展しつつあるように見える。

ただし、雇用の内容については障害種別によって差がある。『平成30年度障害者雇用実態調査結果』⁽²⁾によれば、まず、雇用区分についてみると、正社員として就労している者の割合は、身体障害者では約5割であるのに対し、知的障害を有する者では約20%、精神障害を有する者では約25%、発達障害を有する者では約23%に留まっている。週所定労働時間が「通常（週所定労働時間30時間以上）」である者の割合は、身体障害を有する者で約80%、知的障害や発達障害を有する者も6割を超えるが、精神障害を有する者で週所定労働時間が30時間以上の者が占

める割合は5割弱である。賃金について、週所定労働時間30時間以上の者と比較すると、身体障害を有する者の平均は約24万円であるのに対し、身体障害以外の障害を有する者の平均賃金は13～18万円と相対的に低額である⁽³⁾。また、いずれの障害種別でも、所定労働時間が週30時間以上の者と20時間以上30時間未満の者とで平均賃金を比較すると、両者の間には2倍以上の差が存在する。従事している職務についてみると、身体障害を有する者は事務職が多い傾向にあり、精神障害や発達障害を有する者も事務職従事者の割合が比較的高い。これに対して、知的障害を有する者が従事している職務は、生産工程やサービス業務、清掃等が多い。

これらのことからすると、身体障害を有する者には、障害のない者と同様の雇用形態と働き方で就労し、経済的自立に十分な給与を得ている者も一定程度存在する考えられるが、身体障害以外の障害を有する者については、雇用の世界に参入したものの、従事する職務や雇用区分、労働時間、あるいはそれ以外の要因によって、給与のみでは生計を維持しにくい状態にある者が少なからず存在すると考えられる。

(2) 障害を有する労働者の勤続年数・離職理由が示すもの

一般に、給与に影響する要素の一つに勤続年数がある。前述の『平成30年度障害者雇用実態調査結果』によると、障害を有する者の勤続年数および年齢階級を見ると、身体障害を有する者の勤続年数の平均は10年2月であり、高年齢者の割合が比較的高い。知的障害を有する者の勤続年数の平均は7年5月で、年齢階級別では20代前半が最多であり、高年齢になるほど少なくなる。精神障害を有する者の勤続年数の平均は3年2月で、30代後半と40代後半の2つのピークをもつ山型カーブを描く。発達障害を有する者の勤続年数の平均は3年4か月、年齢階層は20代前半と30代前半の2つのピークをもち、高年齢者の割合が低い。

このように、障害者の勤続年数は、身体障害とそれ以外の障害とでは大きな開きがあり、特に精神障害と発達障害は3年強と短い。ここでいう勤続年数は採用した年（または使用者が雇入れ後に労働者に障害があることを認識した年）から平成30年度までの年数である。そのため、精神障害者・発達障害者の勤続年数の短さは、過去の障害者雇用政策の対象は主として身体障害・知的障害を有する者だったこと、精神障害者が正式に⁽⁴⁾実雇用率の算定対象とされてから日が浅いこと等の影響も考えられるが、別の調査⁽⁵⁾によると、精神障害を有する者については、他の障害種別の障害者に比べて雇入れ後1年時点での職場定着率が有意に低いことが指摘されている。離職理由の割合は、離職時期によらず「障害・病気のため」が多い。発達障害を有する者については、雇入れ後3か月未満での離職

者は「業務遂行上の課題あり」が、3か月以上1年未満での離職者は「障害・病気のため」が多い。これらのことから、精神障害・発達障害を有する者が障害を悪化させたり二次障害を発症したりすることなく長期間就労することには、何らかの障壁がある可能性がうかがわれる。

また、知的障害を有する者の勤続年数は、精神障害・発達障害を有する者に比べれば長いとはいえ、10年に満たない。知的障害を有する者については、そうでない者に比べて老化の進行が速いケースが少なくないことが知られており、障害のない労働者より早く職業生活からの引退のタイミングを迎えることは十分考えられる。とはいえ、たとえば高校卒業後19歳で就職した知的障害者が平均勤続期間で離職すれば、その時の年齢は26～27歳であり、中年というには若すぎる。離職理由の調査結果を見ると、雇入れ後3か月以内に離職した知的障害者の場合は、「業務遂行上の課題がある」「労働条件が合わない」が多いのに対し、3か月以上1年未満での離職の場合はこれらの理由の割合は減少し、「病気・障害のため」「人間関係の悪化」が増加するとともに、離職理由不明が半数に上る⁽⁶⁾。

なお、障害者全体でみると、障害者求人での採用の場合は雇入れ後1年での定着率は約70%である一方で、一般求人での採用は障害を開示して採用された者でも、1年後の定着率は50%程度である。一般求人では障害を開示した上での採用であっても障害者求人の場合よりも定着率が低い傾向は、いずれの障害種別にもみられる。

これらのことを踏まえると、障害者の雇用は量においては向上しているものの、雇用の

質、特に安定した環境で働き続けるという点では課題が残っているといえるだろう。

(3) 障害者の就労継続に向けた支援

企業に合理的配慮の提供が義務付けられ、障害を理由とする雇用差別も禁止された現在、時がたてば障害者の雇用への参入は進展するのだろうか。勤続年数が短いことの要因が解消されなければ、企業は、何らかの配慮をして障害者を雇用しても数年で離職され、法定雇用率を満たすために新たに障害者を雇用することを繰り返すだけで終わってしまうのではないだろうか。

障害者が同一企業である程度長く就労し続けることは、障害を有する労働者にとっても障害者を雇用する使用者にとっても、メリットがあると考えられる。企業にとっては、長期勤続によって障害のある労働者の職務能力が向上し、合理的配慮のコストを回収できるだけでなく、ライフステージの変化に対応する経験や知識が蓄積されれば、よりの確な合理的配慮を行いうる。「障害者を使い捨てにしている」という印象を回避することもできる。障害のある労働者も、職務能力が磨かれることで所得が向上し、仕事を通じた自己有用感を得ることで症状が改善される可能性もある。長期勤続によって職場の同僚と良好な関係を築ければ、安定した人間関係がもたらす利点もあるだろう。反対に、就職と離職の繰り返しは、障害者にとってたびたび環境変化にさらされることでもあり、就労意欲や障害の状態にも悪影響を及ぼしうる⁽⁷⁾。

就労意欲のある障害者の長期勤続のためには何が必要なのだろうか。法や政策には何ができ、企業は何をすべきなのだろうか。本稿

は、このような問題意識に基づき、障害のある労働者の就業継続に必要な支援について検討を行うものである。

まず、障害のある労働者の雇入れ時および就労開始後の支援について、障害者雇用促進法上の支援機関および提供される支援を中心に検討する。すでに述べたように、雇入れ後比較的短期間で障害者が離職する場合、「労働条件が合わない」「業務遂行上の課題」が大きな理由である。具体的には、障害のある労働者の能力・特性と従事すべき職務の内容のミスマッチ、あるいは使用者が当初考えていた合理的配慮が適切でなく、能力が発揮できない等、採用段階に何らかの問題が存在する場合が考えられる。労働者が有する障害によっては、自らの職業能力を的確に把握して使用者に伝達したり、必要な合理的配慮について説明したり主張したりすることが難しい場合もあり、使用者側も、十分な専門知識を有する経営者や人事担当者がいるとは限らない。そこで、現行制度上も、使用者と障害のある労働者との間を結ぶ専門的な支援メニューが様々に用意されている。それらのメニューを概観し、その問題点について検討する。

次に、障害者の就労継続に関して使用者は法的にどのような役割・責任を負っているのかについて検討する。ある程度就労を継続した障害者に多い離職理由は「障害・病気のため」であるが、具体的には、就労が身体的・精神的負荷となって疲労蓄積や体調悪化、障害の症状進行に至ったり、職場の人間関係の問題等から二次障害を発症するケース等が考えられる。

障害者雇用促進法の平成25年改正により、

使用者は障害のある労働者に対して合理的配慮を提供する義務を負うことになったが、それ以前から、労働者の障害の有無に関係なく使用者に課される義務として、安全配慮義務がある。判例上、使用者は信義則上の付随義務として安全配慮義務を負っている⁽⁸⁾。事故による死亡事例から始まった安全配慮義務の内容は、労働者の心身の健康が害されないよう配慮すること（健康配慮義務）も含むに至り、傷病やその後遺症等、常態として健康が損なわれている労働者に対する健康配慮義務に関する裁判例は多く蓄積している。また、傷病やその後遺症等により職務能力が低下した労働者の解雇の有効性が争われた事例も少なからず存在する。これらの裁判例で示された判断については、障害のある労働者への健康配慮義務の内容や、雇入れ後に障害が進行したり傷病により新たに障害を有するようになった労働者の処遇（就労継続のための配慮）に関するルールとして、すでに学説上も分析が行われ、雇用促進法上の合理的配慮との比較検討もなされている⁽⁹⁾。本稿では、特に就業継続への影響が強いと考えられる、従事する業務に関する配慮、雇用維持のための配転の是非、上司・同僚等の言動に絞り、検討を行う。

2 使用者と障害のある労働者に対する支援

(1) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、雇用支援機構とする。）が各都道府県に1か所（北海道、東京都、

愛知県、大阪府、福岡県は支所を含めて2か所）設置する専門的な職業リハビリテーション施設である。障害者に対し、それぞれのニーズに合わせた職業指導、職業準備訓練等を行うとともに、障害者の雇入れを検討している事業主やすでに障害者を雇用している事業主に対して、障害者の雇用管理上の課題を分析し、専門的見地から助言を行っている。また、後述の公共職業安定所や障害者就業・生活支援センターとは相互に連携する関係にあるが、公共職業安定所だけでは職業評価が困難な場合は地域障害者職業センターが適性評価や訓練を行ったり（障害者雇用促進法12条）、障害者就業・生活支援センターによる職業準備訓練は地域障害者職業センターによる職業評価に基づいて行われる（同29条）等、それぞれの障害者の能力を的確に把握して職業能力を磨き、適職での就労につなげるプロセスの要といえる存在である。

地域障害者職業センターによる支援事業を担う専門職には、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、リワークアシスタント等がある。

障害者職業カウンセラー（同24条）は雇用支援機構の職員であり、小論文・グループ討議等による一次試験の後、二次試験では心理学・教育学・社会学・社会福祉学の専門試験（1科目選択）が課される。採用後は1年間（うち9か月は配属先地域センターで実地研修）の研修を受け、その後も採用後3年、5年、9年を目安にフォローアップ研修が実施される。こうした採用・育成プロセスを経て養成される障害者職業カウンセラーは、障害者の職業評価、個別的な職業リハビリテーションの計画作成、カウンセリングのほか、

事業者の課題を分析し、障害者を雇用するに際して必要な職務の切り出しや、上司・同僚となる管理職・従業員に対する社内研修等も行っている。

障害者職業カウンセラーが作成した支援計画を実際の職場で具体的に実施するのがジョブコーチである。ジョブコーチは、障害者支援に関する業務に1年以上従事した経験がある者で、42時間の所定の研修を修了した者であり、雇用支援機構には非常勤職員として300人程度が配置されている。配置型ジョブコーチは、障害者職業カウンセラーが作成した支援計画に基づき、雇用の前後を通じて障害者の職場適応に必要な専門的な支援を行う。ジョブコーチによる支援には、使用者や他の従業員に対して、障害を適切に理解し効果的な配慮を行ったり、仕事内容や指導方法を改善したりするための助言等も含まれる。

リワークアシスタントは、精神障害者の職場復帰にあたり職場適応を支援する職種で、担当の障害者職業カウンセラーの指示に基づき、障害者への支援と事業主の支援補助、支援終了後のフォローアップを担う。障害者支援に関する業務に1年以上従事した経験のある者で、3日間のリワークアシスタント研修が行われる。

(2) 公共職業安定所（ハローワーク）

公共職業安定所は、求職者に職業訓練を提供するとともに、求職者と求人者とを結ぶ最前線であり、障害者の雇用においても重要な役割を果たしている。公共職業紹介所が適性評価や職業指導の面で専門知識・技術に基づく支援が必要と判断した場合には、障害者職業センターと連携するか、障害者職業セン

ターでの支援をあっせんする。また、障害を有する求職者への支援としては、雇入れの前後を通じての求職者・求人者双方への助言・指導など、地域障害者職業センターと類似する機能も有している。

地域障害者職業センターとは異なるのは、障害者の能力に適合する求人の開拓（障害者雇用促進法9条）や、求人条件についての指導（同10条）といった、障害のある求職者にとっての適職を確保する機能を担っている点である。また、雇用率が雇用率達成を大きく下回っている企業に対し、雇入れ計画作成命令の発出（同46条）や雇入れ計画期間終了後も改善が見られない場合の特別指導等を行っており、特に問題がある場合は厚生労働大臣による雇入れ計画に関する勧告（同46条6項）、勧告に従わない事業主の公表等の事実上のペナルティ（同47条）も予定されている。障害者職業センターの支援は当事者に就労・採用の意欲があることを前提に、当事者が抱える課題を解決し、より望ましい結果を導く伴走者としての性格が強いのに対し、公共職業安定所は使用者に障害者の採用を働きかけ、障害者雇用促進法の趣旨を尊重しない事業主には厳格な態度で指導する側面も有している点に特徴がある。

公共職業安定所の機能は、障害者雇用を担当する専門援助部門に所属する職員によって担われる。現在の職務分担の詳細は不明だが、過去の資料⁽¹⁰⁾によると、職業指導官、雇用指導官、精神障害者ジョブコンサルタント、障害者専門支援員、職業相談員等がある。

このうち、障害者専門支援員は、障害のある求職者の障害の特性を把握して職業紹介に向けた必要な援助を明確化し、職業安定所内

の他部署（求人部門等）との協力や、地域障害者職業センターや医療機関等との連携・調整を担当するほか、障害のある求職者の採用前後を通じて事業主に対する助言も行う（採用面接に同行し、当該障害者の雇用にあたり必要な配慮等について事業主に助言すること等を含む）。また、職業相談員は、障害のある求職者やその家族からの職業生活に関する相談に対応する職業相談担当と、事業主支援の情報提供や求人開拓等専ら事業主に働きかける求人開拓担当とに分かれ、前者は障害者が雇用されている事業所を訪問して職場適応状況を把握する業務も行う。

以上の職種に従事する職員は障害者雇用にかかる職務経験が豊富であることが要件となるのに対し、精神障害者ジョブコンサルタントは、医師、看護師、保健師、精神保健福祉士等の資格を有し、精神障害者の就労支援の経験を有することが要件となっている。統括職業指導官等の下、職員への助言・指導および求職者である精神障害者本人、家族、事業主等に対する職業生活に関する相談・指導を担当する。

（3）障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、就業およびこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者からの相談に応じ、必要な指導・助言や職業生活における自立を図るために必要な業務を担う組織として、都道府県知事に指定された組織である。公益法人や社会福祉法人、NPO法人事業所等のうち、都道府県知事に申請し、法が定める基準を満たす組織が認定され（27条）、平成30年4月時点で全国に334か所に設置されている。障

害福祉圏域ごとに1か所は設置することとされているため⁽¹¹⁾、設置数は都道府県によって異なる。

障害者就業・生活支援センターは、就業を希望する障害者への就業準備支援や、障害者を雇用する事業主に対して障害特性を踏まえた雇用管理の助言・指導、職場定着支援を行っており、これらは他の機関と共通する業務であるが、健康管理や金銭管理といった自己管理や将来の年金を含めた生活設計等の生活面の支援も行うものとされ、広範囲かつ長期にわたる支援を担っている点が特徴である。

障害者就業・生活支援センターに配置すべき職員の職務について、法律上は特に規定はないものの、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等（障害者就業・生活支援センターの指定を受けていない組織を含む）はジョブコーチを雇用している場合がある。社会福祉法人に雇用されるジョブコーチ（訪問型ジョブコーチ）は、支援対象である障害者の職場を訪問し、障害者および使用者に対して職場適応の支援を行う。養成研修開始から令和元年度までに養成研修を修了した人数は7105人である。地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を訪問型ジョブコーチが実施した場合、障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）により、活動費について日額最大16,000円（活動時間による）の助成を受けることができる。令和元年度にこの助成金を受けて活動した訪問型ジョブコーチの人数は568人である。

（4）企業内での支援体制

障害のある労働者が実際に働く中での課題や、使用者側の配慮内容の可能性を最も迅速

かつ具体的に把握できるのは、障害のある労働者とともに働いている上司や同僚である。彼らが障害のある労働者が就労を継続するにあたっての課題を理解し、使用者に伝達して改善を図ったり、時期を逃さず外部機関の支援を要請すれば、障害を有する労働者の早期離職の防止につながりうる。障害者雇用促進法も、障害のある労働者への合理的配慮の提供に関し、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」を使用者に義務付けている（36条の4）。

企業内での障害を有する労働者への支援者としては、障害職業生活相談員と企業在籍型のジョブコーチが存在する。障害者を5人以上雇用する事業所には、従業員の中から障害者職業生活相談員を選任する義務がある（79条2項）。障害者職業生活相談員は、当該事業所で雇用される労働者であって、厚生労働省令で定める実務経験を有するか2日間の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した者でなければならない。資格認定講習の内容は障害者雇用に関する法制度の理念と体系、障害別の特性と配慮事項、各種支援制度等、実務に必要な知識を網羅している。その一方で、「実務経験」で要件は、大学卒業者で1年以上、高校卒業者で2年以上、「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務経験」があれば良いとされており、障害の特性への理解や支援方法に関する知識等にばらつきがあることも考えられる。

企業在籍型ジョブコーチは、障害者を雇用する又は雇用しようとしている事業主に雇用されている労働者（または事業主本人）であって、実技研修を含む所定の養成研修を修了した者である。研修の時間は配置型・訪問型ジョ

ブコーチと同等であり、内容は企業内での支援者の役割にも沿った内容となっている。平成17年の養成研修開始から令和元年度までの15年間の研修修了者数は3884人である。研修を修了した企業在籍型ジョブコーチは、障害のある労働者本人への支援の他、指導方法や接し方等について上司や同僚への相談・助言、雇用管理・配置上の配慮内容に関する助言、外部の支援機関との連携・調整等を担う。なお、地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）により、活動費の助成（月額最大12万円）を受けることができる。令和元年度にこの助成金を受けて活動した企業在籍型ジョブコーチは232人である⁽¹²⁾。

（5）小括

以上を整理すると、雇入れ時点および就労開始後に、障害者とその使用者に対する支援を行う機関等の役割分担は次のとおりである。まず、障害を有する者の職務能力の開発は地域障害者職業センターが中心となり、障害者の能力に適合する求人の開拓および事業者に対する障害者雇用の働きかけは公共職業安定所が担っている。障害者を雇入れる事業主に対する適切な配慮内容の助言・指導や障害者に対する職場適応支援は、地域障害者職業センターが中核となりつつ、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センターのいずれも対応することができる。地域障害者職業センターと公共職業安定所の支援は、職業能力の開発、職場での適切な配慮内容の助言や職務の切り出し等、主に職場内で直面する課題の解決である。障害種別によっては、就労継

統には健康管理や適切な生活習慣の維持、生活上のトラブルの回避・解決も不可欠であるが、これらに関する支援は障害者就業・支援センターが担当する。

地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターは、障害のある労働者と障害者を雇用する事業主双方を対象に行われるが、各企業における障害者雇用の阻害要因を分析・解決することによって当事者の不安を緩和したり、障害者の職場定着を支援したりするもので、当事者の意欲をより望ましい結果に導く支援が中心といえる。これに対して、公共職業安定所は当事者への配慮事項の指導や職場定着支援も行うが、障害者雇用の促進を阻害するような求人条件を是正したり、障害者雇用に消極的な事業主に対して指導・監督する等、事業主に対するやや強行的な手段をもって法の趣旨の実現を図る独自の役割を担っている。このように、監督機関による指導と多様な支援機関による支援が両輪となり、障害のある労働者の雇入れと就労継続を促進する枠組になっている。

それでは、こうした支援はどの程度障害者の就労継続に影響しているだろうか。令和元年度に関する資料⁽¹³⁾によれば、地域障害者職業センターに配置されるジョブコーチの支援終了後6か月時点での障害者の職場定着率は89.3%である。また、2017年に発表された『障害者の就業状況等に関する調査研究』によると、障害者の採用面接に公共職業安定所の職員が同行した場合、同行がなかった場合に比べて職場定着率は13ポイント程度高く⁽¹⁴⁾、求人種別の比較結果を見ると、一般求人では障害を開示して採用された労働者のほうが、障害を開示しないで採用された障害者よりも職

場定着率が高いことが示されており、採用段階への支援機関の介入が重要な役割を果たしていることがうかがえる。就職後の支援に関しても、障害者が就職後に支援機関による何らかの支援・援助を受けた場合とそうでない場合とで雇入れ後1年での職場定着率の比較では、いずれの障害種別でも支援・援助を受けた場合のほうが有意に高い。これらのことからすると、各種支援機関からの支援があることは、雇入れ後の職場定着に顕著な効果を発揮していると考えられる。

一方で、利用した人数を見ると、令和元年度に雇用されている障害者は56万人余、公共職業安定所を通じて新規に就職した障害者の数が10万人余り⁽¹⁵⁾であるのに対し、ジョブコーチの支援開始者は、配置型・訪問型・企業在籍型を合わせても4608人⁽¹⁶⁾に留まっており、公共職業安定所を通じて就職した障害者に関する調査結果をみても、配置型ジョブコーチの支援を受けた者は10%ほど⁽¹⁷⁾にすぎない。これらのことから、ジョブコーチによる支援は職場定着の鍵であるにもかかわらず、障害のある労働者でジョブコーチの支援を受けた者はごく少数であるといえるだろう。

公共職業安定所と連携する機関のうち、障害者が就職時に利用した機関は、障害者就業・生活支援センターが約37%、障害者総合支援法上の就労移行支援事業所が約35%、地域障害支援センターが約19%である。就職後、障害者の約半数が定着支援制度を利用しているが、支援を提供した機関は公共職業安定所が80%を超え、ついで障害者就業・生活支援センターが約20%、就労移行支援事業所が13%ほどである⁽¹⁸⁾。これらの数値を

みると、制度上は全体の要である地域障害者職業センターの利用がそれほど多くないように思われる。その要因として考えられるのは、地域障害者職業センターの設置数が少ない、他の支援機関に比べると障害者が就業を希望する以前に関わるのが難しい、これらのために認知度が高くない、センターの人員不足、支援機関が多様化したため利用する障害者が分散している、他の支援機関との連携が制度設計どおりに機能していない等である。

障害のある労働者が就労を継続するには、使用者から常に確かな配慮措置が提供されることが重要である。法律上は企業内での相談体制の整備が義務付けられており、職業生活相談員やジョブコーチが配置されている場合もあるといっても、使用者側に相当の経験やノウハウがない限り、障害のある労働者にとって適切かつ使用者にとって過重な負担とならない配慮内容を当事者だけで見出すことは困難である。また、企業内の支援者は当該企業に雇用されている従業員であり、専門性も必ずしも高くないことから、客観的・中立的立場から専門的助言を行うには外部の支援機関のほうがより適当であるように思われる。その意味では、地域障害者職業センター、また配置型・訪問型のジョブコーチの支援がより活用されることが必要ではないかと考えられる。

3 障害のある労働者に対する使用者の義務

(1) 職務の内容・量に関するもの

障害者雇用促進法36条の3は、使用者に対し、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ることを義務付けている。具体例は合理的配慮指針の別表に例示されており、たとえば知的障害のある労働者については「習熟度に合わせた業務量」が挙げられている。

障害のある労働者の就労継続を阻害する大きな要因の一つに、就労に伴う心身の負荷により障害の症状や健康状態が悪化することがある。就労と健康維持に関して、使用者は一般に、安全配慮義務とその一環としての健康配慮義務（健康注意義務）を有している。労働者が業務の過重な負荷によって健康を損なった事実があり、当該労働者の健康悪化について使用者に予見可能性があり、結果回避措置を講じなかった場合には、健康注意義務違反が成立する。健康注意義務の内容は、「労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務」であり、「使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべき」とされる⁽¹⁹⁾。

この注意の対象となる負荷の過重性は、職務に不慣れな新入社員である⁽²⁰⁾、労働者が有する障害の特性に由来して職務遂行や技術習得の負担が大きい⁽²¹⁾、うつ病に罹患しておりストレスへの脆弱性が高い⁽²²⁾等の個々の労働者の属性を踏まえて判断される⁽²³⁾。知的障害や発達障害を有する労働者に関して

は、職務遂行上の課題への劣等感等が引き金となって、「うつ病や適応障害といった二次障害に陥りやすい」という特徴を加味して心理的負荷を評価する裁判例⁽²⁴⁾も存在し、業務による負荷とその影響の評価については、障害の特性に応じた判断がある程度定着しているといえる。

予見可能性に関しては、労働者の障害・疾病についての使用者の認識の有無、および労働者の様子から使用者が健康に悪影響を受けていることを認識しえたかが主要な判断要素となっている。使用者が労働者からうつ病の告知を受けており症状を具体的に認識していた場合⁽²⁵⁾、障害について告知されていなかったが、労働者が現に不調を来していることを上司や同僚が認識していた⁽²⁶⁾場合には、職務の負荷による症状悪化についての予見可能性が認められている。特に労働者がうつ病に罹患していた事例では、上司に「特段の専門的知見」がなかったとしても、労働者の当時の状態から不用意な発言が症状を悪化させることは認識しえたとする判決⁽²⁷⁾や、労働者からの「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」として過失相殺を認めないとした最高裁判決⁽²⁸⁾もある。

これに対して、労働者に知的障害を伴う自閉症があり、上司や同僚も当該労働者に何等かの障害があることを認識していたが、使用者として詳細な告知を受けていなかった事例⁽²⁹⁾では、労働者の障害（自閉症）の特性上、勤務時間の短縮という雇用形態の変化は大きな負荷になりうるが、「一定の負担となるということを超えて、それに起因して被用者がその精

神状態を著しく害して自殺するに至ることまで」予見することはできないとしている。また、知的障害・学習障害を有する労働者を障害者枠で採用し、指導係の判断で難易度の高い作業の実習を開始した事例⁽³⁰⁾では、勤務成績もよく職場での様子にも大きな変化がみられないまま、過重な負荷とされた実習開始から短期間で自殺に至ったこと等から、使用者の予見可能性が否定されている⁽³¹⁾。この2つの事例のいずれも労働者の様子に多少の変化はあったことが認定されているが、自殺を予見することができないほどではなかったと評価されている。このように、予見可能性に関しては、外部から確認できない労働者の精神状態が争点となるケースに限っても、判断の違いの幅が大きい。

予見可能性が認められる場合は、結果回避の努力を行ったかが問題となる。結果回避措置は、障害のある労働者の健康状態を維持するものであるから、障害者雇用促進法が求める合理的配慮の内容と重複する部分がある⁽³²⁾。結果回避措置は、業務の内容や量が過重ならばそれらを軽減すること、作業手順や指示方法が障害の特性に合わない場合は、特性に適合するよう変更すること等が該当する。使用者が指示した業務が労働者の希望より過少だった事例⁽³³⁾では、労働者から「業務量に関する申出があった場合には、現在の業務量による心理的負荷があるか、あるとしてどの程度のものかなどを検討し、業務上の合理性に基づく裁量判断を経て、対応可能な範囲で当該申出に対応」し、対応が不可能であれば、そのことを説明すべき義務があるとの判断が示されている⁽³⁴⁾。これは、障害者雇用促進法に関する合理的配慮指針第3-2(3)に「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」「講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること」が求められるのにも通じる。精神的不調による休職から労働者が復帰する場合について、「主治医のほか、他の医師の医学的所見も徴求するなどした上、それら専門的な所見を踏まえて、Bの職場復帰の可否をはじめ、復帰する場合の復帰時期や復帰後の業務内容、勤務状況の管理・監督体制等について事前に十分検討を重ねた上でその内容を定める」ことを求める⁽³⁵⁾判断もある。合理的配慮指針では、合理的配慮の内容は、労働者と使用者で話し合い、労働者の意向を尊重しつつ決定すること（合理的配慮指針第3-2（2））とされる一方で、企業外の専門的な支援者の関与に関しては、「障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えない」（合理的配慮指針第3-3）と述べるにとどまっていることからすると、安全配慮義務違反の判断では、労働者の状態の把握と配慮内容の決定に関して、合理的配慮指針以上に専門的支援機関の関与が求められる可能性があるといえるのではないだろうか。

なお、知的障害や発達障害のある労働者への措置については、上述のように予見可能性がないとして安全配慮義務違反の検討を終える裁判例もあり、講じるべき結果回避措置が明示されたものは少ない。

（2）上司・同僚の言動等の職場環境

知的障害や発達障害を有する者の中には、

職務能力の向上に時間がかかる、コミュニケーションが不得手である、障害に由来する行動が理解されにくく問題化しやすい等の課題を有する者もいる。そのため、業務自体は適正であっても、職場の人間関係等の理由から健康状態が悪化する場合も存在する。これを回避するためには障害特性に応じた接し方や指導方法が必要であり、その前提として上司・同僚に個々の障害特性の特徴への理解があることが不可欠である。合理的配慮指針の別表でも、すべての障害種別に関して、「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること」が合理的配慮の例として挙げられている。

上司や同僚の言動に関しても、裁判例では、特別な判断枠組は用いず、安全配慮義務等の枠組みが用いられることが多いが、使用者に求められる内容にはゆらぎがある。

上司が労働者の障害（うつ病）を認識していたケースでは、労働者の相談に応じた際に障害者雇用率の達成が雇用理由の一つと延べたことが、うつ病患者であることを前提に「心理的負荷を与える言動をしないようにすべき注意義務」に違反したと評価され、労働者が精神的不調による休職から復帰後に自殺した事例で、「他の従業員に対しても、Bのプライバシーを侵害しない範囲で、予めBの精神状態等について周知し、その理解を得るなどしておく」⁽³⁶⁾ことが安全配慮義務の内容として要請されるとしたものがある。これらの裁判例は、障害のある労働者の健康確保のため、使用者は同僚となる他の労働者に対してできるだけ具体的な啓発を行う義務があり、特に上司となる者については常に適切な

言動を要請するものといえる。

その一方で、知的障害を有する労働者に対する同僚の暴言・暴行そのものが争点となった事例⁽³⁷⁾では、「障害者に限らず被用者が職場において他の従業員等から暴行・暴言等を受けている疑いのある状況が存在する場合、……（中略）企業は、その人的、物的設備の現状等を踏まえた事実関係の調査及び対処を合理的範囲で行う安全配慮義務を負う」としつつ、同僚の暴言・暴行について組織的な対応や支援機関との連携をせず、同僚に「人と比べる発言をしてはならない」と注意したのみであるにもかかわらず、「合理的な範囲の対処を尽くしていないということはできない」とされた。

なお、この事例の労働者には、障害の特性に由来して集中力が続かない・作業手順を覚えられない等の職務遂行上の課題があり、同僚の暴言の背景の一つになっていた。これらの課題について、ジョブコーチが頻回の休憩確保や作業指示の改善策を作成して渡していたが、すべては実行されていない。この点について裁判所は、作業指示は一部取り入れており、休憩時間は助言のとおりに設けることが使用者にとって負担が大きく、長時間の離席の黙認により休憩時間は事実上確保されている等として、「合理的配慮が足りなかったとまではいえない」としている。しかし、支援機関からの助言について実施・不実施が使用者が独断で決定してよいとすると、もともと任意の制度である障害者の職場適応支援の効果が著しく削がれ、障害者雇用促進のための制度全体の趣旨をも損ないかねない⁽³⁸⁾。

現行の障害者雇用促進法上も、合理的配慮が使用者にとって過重な負担となる場合、当

該配慮の提供義務はない。しかし、合理的配慮指針では、相互関与による配慮内容の決定と労働者の意向の尊重が重視され、支援機関が労働者の意向を十分汲み取るための補佐として位置付けられていることからすれば、支援機関から提案された配慮内容が実施困難なのであれば、労使双方にとって受入れ可能な内容を目指して協議を重ねることが求められると考えられる。

(3) 雇用維持の可否に関するもの

合理的配慮指針では、中途障害より配慮をしても従前の職務に従事することが困難と判断される等の場合には、当該職務への配置を継続する必要はないとされているが、「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」は必要である（合理的配慮指針第4-1(2)口但書）。つまり、症状悪化や二次障害により使用者が合理的配慮を提供しても従前の業務ができない場合には、使用者は別の職務への配転等による雇用継続が要請されている。1で述べたように、障害者雇用促進法以前から、中途障害等で職務能力が低下した労働者の雇用継続に関しては、多くの裁判例がある。それらの傾向をまとめると次の通りである⁽³⁹⁾。労働契約上職務の限定がない労働者が従前の職務に従事できなくなった場合は、労働者が他の職務での労務提供を申し出ており、使用者にとって実際に配置しうるのであれば、債務の本旨に従った労務提供があったと判断される⁽⁴⁰⁾。すなわち、職務限定がない労働者は、配置可能な業務が存在すれば、職務能力の低下を理由とする解雇はでき

ない。一方、労働契約上職務の限定がある労働者は、再配置を検討する必要はなく、契約上の職務に必要な能力を欠くことを理由とする解雇が認められやすい。職務が具体的に特定されてはいなくても、「総合職」と「一般職」のような雇用区分の別がある場合は、当該労働者の属する雇用区分の中での再配置可能性を検討すれば足りる⁽⁴¹⁾。

ただし、労働契約上職務が限定されていた労働者の解雇・退職事例の中にも、短期間の復帰準備期間や教育的措置等をとることが使用者には信義則上求められ、これらの措置を講じずに復職の申し出を拒むことはできないとするもの⁽⁴²⁾、負担軽減の上で従前の職務に従事する可能性を検討するとともに、カッコ付ではあるが「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」⁽⁴³⁾とし、契約上の職務限定の有無等は措いて、当該事案における雇用継続の可能性を柔軟に検討しうることを示すものもあった。学説上は、解雇権濫用法理の根底にある雇用保障の考え方⁽⁴⁴⁾、障害者雇用促進法の趣旨⁽⁴⁵⁾および合理的配慮指針が職務限定の有無で対応を別にすることを求めていること⁽⁴⁶⁾等から、労働者の配置範囲に労働契約上限定がある場合にも、その範囲を超える配転によって雇用を維持すべきとの見解が多い。合理的配慮指針では、配置転換による雇用継続の対象を限定していないことから、職務等が限定されていることの多い非正規労働者にも保護が拡大される可能性が示されている⁽⁴⁷⁾。労働者自身の障害の特性によっては配置転換に伴う環

境変化が負担になりうること⁽⁴⁸⁾や、また労働者の職務能力や使用者の規模や人員配置計画の関係上、配置転換の余地が小さい場合もありうるため、実際の運用には課題もあると考えられるが、1(2)で述べたように非正規雇用で就労している障害者は少なくないことを考えると、再配置による雇用維持の要請が及ぶ範囲が拡大することは重要な意味を持つ。

(4) 小括

障害者雇用促進法以前には、障害のある労働者の就労継続を左右する要素のうち、従前の業務に従事できなくなった労働者の雇用維持に関しては、労働契約上他の業務への配置が予定されている場合、契約上は職種限定がなされていても現実には他業務への配置可能である場合には、再配置による雇用維持が求められている。合理的配慮指針においては、雇用区分等の区別なく、従事可能な職務への再配置が合理的配慮として挙げられており、能力(の変化)に応じた職務への配置により、就労継続が認められる労働者の範囲は拡大する可能性がある。

業務による負荷や上司・同僚の言動は、安全配慮義務(健康配慮義務)の問題として扱われてきた。業務の過重性は個々の労働者の属性を踏まえて評価することが定着している一方、業務のよる負荷の影響については、(うつ病を除き)障害の告知がなかった場合や、悪化が急速に進行した場合には、予見可能性が否定されることが多い。上司・同僚の言動に関しては、予見可能性に関する裁判例以上に、判断のばらつきがみられる。その背景には、うつ病に関しては社会全体に広く啓発が行われ、専門知識がない者でも配慮すべき事

項をある程度認識しうるに至っているのに対し、その他の障害への理解・認識はそうでないという事情もあるように思われる。合理的配慮指針には、他の労働者に障害の内容や必要な配慮等を説明することが例示されているが、その説明が当事者だけでの協議に基づく内容や、注意事項をただ列挙するだけのものでは、実際の職務遂行の際の適切な指導方法や接し方は担保されず、ひいては障害のある労働者の心身の健康を害するおそれが増大しかねない。近年の裁判例では、主治医や支援機関等に助言を仰いだり助言に従ったりしたかどうかを意識したものが散見される⁽⁴⁹⁾。外見からは分かりにくい障害も多く、同じ障害でも症状も多様であり、専門的知見に基づく助言を受けずに的確な配慮をすることは現実には困難である。障害者雇用促進法上は、支援機関からの助言は合理的配慮の内容決定にあたって必須とはされていないが、支援機関の介入があったかどうかは重視されるべきであろう。なお、主治医への問い合わせについては、医師には守秘義務があり、またプライバシー保護の観点からも、たとえ使用者が経営している病院を労働者が受診していたとしても、労働者が承諾しているのではない限り考慮すべきでない⁽⁵⁰⁾と考える。

4 まとめ

本稿では、障害者の就労継続の観点から、障害のある労働者とその使用者支援する制度と使用者が果たすべき義務について検討をしてきた。本稿では扱えなかった論点も含め、いくつかの問題を示してまとめとしたい。

障害のある労働者が就労を継続するには、

使用者が労働者の障害の特性や能力、課題、意向を正確に把握し、それらに応じた適切な合理的配慮を受けることが必要である。この一連の合理的配慮の検討・提供は、障害者雇用促進法上の使用者の義務でもある。2で検討した各種就労支援機関は、障害のある労働者自身を支援するだけでなく、使用者による合理的配慮の検討を支援する機関である。合理的配慮は安全配慮義務と重なる部分も多いから、使用者にとっては、障害のある労働者への安全配慮義務を果たす方法の具体化を支援する機関ともいえる。業務の内容・量を適正化する場合にせよ、配転による雇用継続を検討する場合にせよ、的確な判断をするためには、専門的見地からの助言は重要である。

もっとも、就労支援制度にも課題はある。助言機能を担う制度化された機関が少ない⁽⁵⁰⁾他、支援期間が短いことが挙げられる。就労支援制度の多くは、労働者と使用者が円滑に雇用関係をスタートすることを支援することを目的としているため、標準的な支援期間が数か月である場合も少なくない。支援期間終了後も必要があれば助言を求めることも可能であるし、サポートが継続される場合もあるが、いずれは障害のある労働者と使用者が自力で協議する体制に移行する。1(3)で述べたように、障害の内容によっては、労働者が自ら必要な配慮を主張することが困難な場合もあるため、支援期間終了後は、職場内に、障害のある労働者の様子を確認したり相談に応じたりして、使用者あるいはしかるべき機関につなぐ存在(代弁者)が必要となる。この役割を担うのは、障害者雇用促進法上は、障害者職業生活相談員や相談窓口の担当者であるが、前者は雇用する障害者が5人未満の

事業主には選任義務がない。後者は窓口の設置単位や配置人数に関する基準がなく、利用が困難になるおそれも否定できないし、労働者が日常的な内容の相談に抵抗を感じることも考えられる。すでに確立した制度、たとえば労働安全衛生法上の衛生委員会⁽⁵¹⁾に、障害のある労働者の健康保持について権限を付与する等の方法も検討する必要があるかもしれない。

障害のある労働者に最も身近に接する上司・同僚は、合理的配慮を実行する立場にあるが、その言動によって過重な負荷を与えてしまう場合がある。ジョブコーチによる使用者側への支援には管理職・従業員への研修もあり、これは、障害のある労働者に過重な負荷を与える言動を回避する知識・技術を習得する支援ともいえる。ただし、彼らも生身の人間であり、人員配置に余裕がない職場等では、常に研修どおりには行動できないおそれもある。つまり、障害のある労働者を支える(障害のない)人にもサポートは必要である。働く意欲のある障害者が能力を発揮できる環境のために、より広い視野からの検討を進めていきたい。

注

- (1) <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>
- (2) 『平成30年度障害者雇用実態調査結果』 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>
- (3) なお、障害者の雇用する事業所規模では、精神障害者・発達障害者が雇用されている事業所は、身体障害者・知的障害者を雇用する事業所に比べて、従業員数30人未満の小規模事業所の割合が高い傾向にある。
- (4) もっとも、精神障害者が実雇用率の算定対象になったのは平成25年の障害者雇用促進法改正によってであるが、平成18年4月1日以降、精神障害者を雇用した場合は身体障害者または知的障害者を雇用したものとみなすとされており、その時点からは12年経過している。
- (5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年4月)22頁。 <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur000000nub-att/houkoku137.pdf>
- (6) 前掲注5) 56頁。
- (7) 前掲注5) の調査結果によれば、就職経験が多い者よりも就職経験が少ない又は全くない者のほうが職場定着率が高いとされる。
- (8) 陸上自衛隊八戸駐屯地事件・最三小判昭和50年2月25日(民集29巻2号143頁)、川義事件・最三小判昭和59年4月10日(民集38巻6号557頁)。
- (9) 各裁判例への判例評釈、各論点に関する論文の他、障害を有する労働者の雇用に関する網羅的な先行研究として、松井亮輔・岩田克彦編著『障害者の福祉的就労の現状と展望』中央法規(2011年)、菊池馨実・中川純・川島聡編著『障害法』成文堂(2015年)、永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説障害者雇用促進法(増補補正版)』弘文堂(2018年)、長谷川珠子『障害者雇用と合理的配慮一日米の比較法研究』日本評論社(2018年)などがある。
- (10) 「職業リハビリテーションを担う人材」(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-71.pdf>)
- (11) 障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の整備自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成18年6月26日厚生労働省告示第395号)
- (12) この数は助成金を受けて活動した企業在籍型ジョブコーチの人数である(厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課『ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状等について(令和2年8月27日)』 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/>)

- 000663209.pdf)。助成金の申請を行わないケースや障害者職業センター以外の機関と連携しているケースも考えられ、実際に活動している企業在籍型ジョブコーチの数は上記の人数より多い可能性がある。
- (13) 前掲注11)。
- (14) 前掲注5) 30頁。
- (15) 前掲注5) 10頁。
- (16) 前掲注11) 8頁より、配置型・訪問型・企業在籍型での支援開始者数を合計した値である。訪問型および企業在籍型ジョブコーチについては活動の全数が把握されているかどうか不明であるため、実際に支援を受けた障害者はより多い可能性がある。
- (17) 前掲注5) 3頁。
- (18) 前掲注5) 3頁。なお複数回答のため、合計は100%にならない。
- (19) 電通事件(最二小判平成12年3月24日・労判779号13頁)。
- (20) 岡山県貨物運送事件(仙台高判決平成26年6月27日・労判1100号26頁)、暁産業ほか事件(福井地判平成26年11月28日・労判1110号34頁)。
- (21) 富士機工事件(静岡地浜松支判平成30年6月18日・労判1200号69頁)。
- (22) 食品会社A(障害者雇用枠採用社員)事件(札幌地判令和元年6月19日・労判1209号64頁)。
- (23) なお、労災認定をめぐる行政訴訟ではあるが、身体障害(慢性心疾患)を有する労働者の立場での接客業務の過重性に関する裁判例として国・豊橋労基署長(マツヤデンキ)事件(名古屋高判平成22年4月16日・労判1006号5頁)がある。
- (24) 前掲注21)富士機工事件。なお、この事件では、作業の難易度が高いこと自体も負担であるが、労働者の障害の特性上、詳細な手順書も負担になったとされている。
- (25) 前掲注22)食品会社A(障害者雇用枠採用社員)事件。
- (26) 東芝(うつ病)事件(最二小判平成26年3月24日・労判1094号22頁)、前掲注20)岡山県貨物運送事件。
- (27) 前掲注23)食品会社A(障害者雇用枠採用社員)事件。
- (28) 前掲注26)東芝(うつ病)事件。
- (29) ヤマトロジスティクス事件(東京地判平成20年9月30日・労判977号59頁)。
- (30) 前掲注21)富士機工事件。
- (31) 知的障害・発達障害を有する者は職場での課題の影響で二次障害を生じやすいことから、相当因果関係を肯定すべきであるとの見解(高橋賢司「職場における知的障害者・発達障害者に対する「合理的配慮」について～ヤマトロジスティクス事件(東京地判平20・9・30労判977号59頁)を中心として～」労働判例1036号5頁)もある。
- (32) 健康配慮義務と合理的配慮の異同を論じたものとして、長谷川珠子「健康上の問題を抱える労働者への配慮—健康配慮義務と合理的配慮の比較」日本労働研究雑誌601号(2020年)46頁。
- (33) 前掲注22)食品会社A事件。
- (34) 説明義務の存在する時期に関して、石崎由紀子「過少な業務によるうつ病の悪化と使用者の注意義務」ジュリスト1549号(2020年)120頁。
- (35) 市川エフエム放送事件(東京高判平成28年4月27日・労判1158号147頁)。なお、同一当事者間で争われている別事件(東京地判令和2年2月27日)は、同様の判断枠組みを用いつつ、使用者がプライバシーを考慮して労働者の主治医に連絡を取らなかったことは著しく適切さを欠くとはいえないとしている。
- (36) 前掲注35)市川エフエム放送事件。
- (37) いなげや事件(東京地判平成29年11月30日・労判1192号67頁)。
- (38) なおO公立大学法人事件(京都地判決平成28年3月29日・労判1146号65頁)は、アスペルガー症候群に起因する問題行動を理由(適格性の欠如)とする大学教員の解雇について、同法の趣旨をふまえて「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を含め、障害者に関連する法令の理念に沿うような具体的方策」によって解雇を回避する努力をしなかったことを解雇権の濫用とした。
- (39) より詳細な検討を行った先行文献として、永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説障害者雇用

- 促進法（増補補正版）』弘文堂（2018年）第2章（小西啓文執筆部分）、長谷川珠子『障害者雇用と合理的配慮—日米の比較法研究』日本評論社（2018年）359頁以下など。
- (40) 片山組事件
- (41) 日本電気事件（東京地判決平成27年7月29日・労判1124号5頁）。
- (42) カントラ事件（大阪地判平成13年11月9日・労判824号70頁）。
- (43) カントラ事件（大阪高判決平成14年6月19日・労判839号47頁）。
- (44) 宮里邦雄「最高裁労働判例の歩みと展望第5回 病気休職満了者の配置—片山組事件」労判924号（2007年）179頁。
- (45) 石崎由紀子「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（2017年）27頁。
- (46) 前掲注39）長谷川・375頁。
- (47) 前掲注39）長谷川・379頁。
- (48) 配置換えによる環境変化のほか、軽易な業務への配転の結果、労働条件や処遇の面で労働者に不利益が生じる場合もあり、
- (49) 前掲注35）市川エフエム放送事件、前掲注38）O公立大学事件。なお、頭部外傷の既往のある公務員の分限処分が争われた事例では、その勤務中の様子から上司等が高次脳機能障害を疑ったものの、産業医が紹介した医療機関での脳波検査でも異常が認められなかったことから、高次脳機能障害を認識しえたとはいえないと判断している（大阪府・府知事（障害者対象採用職員）事件・大阪地裁平成31年1月9日・労判1200号16頁）。
- (50) 山村りつ子編『入門障害者政策』ミネルヴァ書房（2019年）135頁。
- (51) 衛生委員会は定期健康診断等の結果に対する対策、長時間労働による労働者の健康障害の防止策、労働者の精神的健康の保持増進策も審議対象となっている。全業種の従業員数50人以上の事業場に設置義務があるため、障害者職業生活相談員の専任が義務付けられる事業主よりは範囲が広いと考えられる。