



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

事案の概要～日東電工事件（1審 大阪地裁判決（R31.22）、2審 大阪高裁（R3.7.30））

今回は、身体障害のある従業員の復職や合理的配慮の範囲が問題となった、日東電工事件を取り扱います。趣味のオフロードバイクでの事故で、両下肢完全麻痺等（身体障害者1級）となり休職していた従業員が、休職期間の満了によって退職扱いとなった事案です。

これに対し、従業員は、会社が障害者雇用促進法の合理的配慮義務を果たしていたら、元の職場に復帰できていたはずだとして、退職扱いは違法無効であると訴えました。

なお、従業員は、職種限定のない雇用契約で入社し、主に生産技術開発業務に従事し、事故前は、クリーンルームに入室してシミュレーションや設計・試作を行っていました。一方で、会社は、資本金267億円、従業員数5000人以上、半導体関連材料・光学フィルム等の製造を行う大企業でした。

本件では、結論的に、地方裁判所も、高等裁判所も、ほぼ同様の理由で、会社の退職扱いに違法性はなく、合理的配慮義務違反もないと判断しました。

この種の紛争は、今後ますます増えることが予想されますので、復職判断のリーガルマインドを整理して理解しておきましょう。

復職判断のリーガルマインド ～「片山組事件」の枠組みはマスト

休職中の従業員の復職を考える際に、必ず押さえておいてほしいのが「片山組事件最高裁判

決（H10.4.9）」です。職種や業務内容を特定していない従業員の復職は、片山組事件の法的枠組みで考えられているからです。

片山組事件の枠組みは、原則と例外の2段階で復職判断をするものです。まず原則論は、原職復帰の可否「休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態か」の検討です。

原職復帰ができる状態でない場合には、次に、例外の「軽易業務での復職の可否」を検討します。片山組事件では、①「従業員が別の軽易業務であれば就労でき、その業務での復職を希望していること」、②「社内に現実に配置可能な軽易業務が存在すること」の2要件が必要とされています。現在の裁判例では、これらを検討せずに、退職扱いや解雇を行った場合には、解雇権濫用として無効となります。

【原則】 原職復帰 の可否

- ・休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態か

【例外】 軽易業務での 復職の可否

- ・① 従業員が軽易業務での復職を希望していること
- ・② 現実に配置可能な別の業務が存在すること

なお、上記②は「現実に配置可能な業務」ですので、従業員の能力・経験・地位、企業の規模・業種等に照らして、現在会社に存在する業

務の範囲で検討すれば足り、新しい業務を作る必要まではありません。

日東電工事件での当てはめ ～裁判官はどう考えたのか？

日東電工事件の裁判官も、上記の片山組事件の「原則→例外」で判断をしています。

まず、原則の「原職復帰の可否」では、主治医は従前通り勤務可能とする意見書を提出するも、下肢完全麻痺で車いす移動であること、排尿排便にも介助が必要であること等の事実関係から、事故前と同様の勤務日数では出勤できないこと、クリーンルーム内での業務遂行は困難であるとして、原職を通常程度に行える健康状態を回復していないと判断されました。

この点に関して、会社の合理的配慮義務の範囲を示し、裁判官は、障害者雇用促進法に基づく「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では、従業員の原職復帰は困難であると判示しました。

つまり、「合理的配慮指針」には、肢体不自由の場合の例として、机の高さの調節、スロープや手すり等の設置が挙げられていますが、この程度の措置では、従業員の障害からすれば、クリーンルーム内での安全な業務遂行はできないので、やはり原職復帰はできないと判断したわけです。

原職復帰が否定されたことから、次は、例外論「軽易業務での復職の可否」が検討されます。この点、本件では、従業員が、あくまで原職での復職にこだわったことから、上記例外論の①要件「従業員が軽易業務での復職を希望していること」が欠け、軽易業務での復職も否定されました。

以上から、休職期間満了による退職扱いは有効という結論になりました。

日東電工事件の意義と示唆 ～合理的配慮義務の範囲や線引きは？

最重要判例の片山組事件の法的枠組みが、他の新しい裁判でどのように使われているのかわてきましたが、本件でのポイントのひとつは、使用者の障害者に対する合理的配慮の範囲がダイレクトに語られたところです。

障害者雇用促進法 36 条の 3 は、「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」と規定しています。

法律の条文は抽象的で分かりにくいことから、使用者に「過重な負担」は求めないと書いてあっても、「配慮はどこまで果たせばよいのか」という線引きには大いに悩みます。

この点、日東電工事件の判決によって、「合理的配慮指針」程度の措置を行えば、義務違反には問われないことが示された意義は大きいです。特に、本件は大会社でしたが、とりわけ、企業規模や体制の十分でない中小企業等であれば、「合理的配慮指針」を順守していれば、法違反に問われることはなく、配慮の線引きの基準となるといえるでしょう。

～当事務所より一言～

合理的配慮の理念では、大前提として、労使双方の協調や話し合いが重視されています。

この十分な話し合いというファクターは、日東電工事件では、それほど問題とはなりません。これは、身体障害の事案であり、復職に関する意思表示は明確だったことが影響していると考えられます。そのため、障害の種類が、精神障害や発達障害等であった場合には、より丁寧な話し合いやコミュニケーションが法的に求められたと思います。

そのため、十分な話し合いをしなかったことで、従業員の真意をくみ取らなかった場合には、合理的配慮義務違反を問われかねないことには注意が必要です。