

FEMINUS

産業保健と法 「発達障害を中心とした 休復職支援と法」

埼玉産業保健総合支援センター
2022年11月18日

フェミナス産業医事務所 代表産業医 石井理奈

1

FEMINUS

自己紹介

石井 理奈(ビジネスネーム:石井りな)
千葉大学医学部卒
順天堂大学大学院医学研究科 博士課程修了(衛生学)

【現在の仕事】
創業12年目、女性産業医中心の「**フェミナス産業医事務所**」を運営
年間1200人程度の労働者と面接
事務所には10名程の産業医が在籍し、ワークシェアリング
お互いの専門分野と知識を活かしがら、契約先企業に向けて活動を行っています。
また、心身双方から働く人のヘルスケアを行う「**丸段下駅前ココロクリニック**」と連携したサービスも
行っています。

その他、小石川東京病院で「成人の発達外来」非常勤

【資格など】
精神保健指定医、精神科専門医・指導医、
日本医師会認定産業医、労働衛生コンサルタント(保健衛生)、
日本産業衛生学会専攻医、社会医学系専門医・指導医、
第二種作業環境測定士、産業保健法務主任者

職種	割合
産業医	80%
臨床	20%

2

FEMINUS

本日の流れ

- 発達障害の総論
- 発達障害人材の活用について
- 休復職支援の法務
 - 休職措置
 - 復職措置
- 判例を用いた解説

3

FEMINUS

発達障害の総論

4

発達障害と神経発達症

FEMINUS

- 発達障害
 - 発達障害者支援法(平成17年4月)で「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されています。
- 神経発達症
 - DSM-5(2013年発行)で新たに採用された用語であり新しいカテゴリーです。知的能力障害、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、コミュニケーション症群、限局性学習症、チック症群、発達性協調運動症、常同運動症が含まれます。

厳密には、神経発達症は発達障害より広い範囲を捉えています。

5

発達障害とは

FEMINUS

それぞれの障害の特性

- 自閉症 ASD 広汎性発達障害 アスペルガー症候群
 - 言葉の発達が遅れ
 - コミュニケーションの障害
 - 対人関係・社会的な障害
 - パターン化した行動、こだわり
 - 知的な遅れを持つこともあります
- 注意欠陥多動性障害 AD/HD
 - 不注意(集中できない)
 - 多動・多弁(しどろしどろ)
 - 衝動的に行動する(考えるよりも先に動く)
- 学習障害 LD
 - 「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

※このほか、トレット症候群や吃音(ご)なども発達障害に含まれます。

発達障害は、脳機能の発達が関係している障害。コミュニケーションや対人関係が苦手で、その行動や態度から「自分勝手」「変わった人」「困った人」と誤解されることもあります。親のしつけや教育の問題ではなく、脳機能の障害によるものです。複数の障害が重なることもあります。障害の程度や年齢(発達段階)、生活環境などによっても症状は違ってきます。発達障害はとてども多様であることを理解しましょう。

6


ご自身にこんな経験ないですか?

FEMINUS

皆さんは、いつも状況を適確に判断し、臨機応変に対応できますか? 瞬時に相手の気持ちがわかりますか?

ご自身にこんな経験ないでしょうか?

- 急な予定変更に戸惑う、不意打ちに弱い
- 突然困ったことが起きて、頭が真っ白になる
- いつものルーティンを行うと安心する
- 目の前の事に注意を奪われ、大事なことを忘れてしまう
- 相手の気分を害したが、理由がわからない
- 自分でも理由のはっきりしないイライラを感じる
- 自分の冗談がうけない
- 自分の発言や行動で、周囲から冷たくされたり無視されたりしたが、理由がわからない
- 慌てるとミスが増える



7

定型発達と発達障害

FEMINUS

- 発達障害に対し、発達障害の特性を持たない一般的な発達を「**定型発達**」と呼びます。
- しかし、濃淡の差はありながらも誰もが発達障害的な特性を部分的に持っています。その程度や特徴が著しくなく、現在生活している環境では、たまたま問題になっていないと考えたほうが適切です。
- 言い換えれば、**社会生活に支障がなければ、発達障害の診断基準に当てはまる特性をもっていても「発達障害」とは診断されません。**
- 発達障害と診断がつく人は100人に2~3人
- 偏差値が高い理系ほど、発達障害の割合が多いとも言われています。

8

大人になってから指摘される場合は、グレーゾーン(白黒つかない)

FEMINUS

- 誰が見ても発達障害特性が明らかな人
 - ⇒ 幼少期に診断を受け、療育などの支援を受けている例がほとんど
- 幼少期に特性が目立たず、成人になり社会に出てから顕在化してくる人
 - ⇒ そもそも診断が難しい人
 - ⇒ 病院によって診断がついたりつかなかったり、診断が異なったりする。診断が分かれるところがまさに、グレーを意味しています。
 - ⇒ 発達障害と定型発達、明確な境界線を引くことはできません。だからといって生きづらさの程度が軽いわけではなく、成人期ならではの苦悩があります。

定型発達 ← グレー → 発達障害

9

職場で生じる問題の捉え方

FEMINUS

<修飾する要素>

障害特性 × 本人のこれまでの経験 × 性格 × 能力 × 業務 × 職場環境 × 二次障害 = 職場で生じる問題

発達障害の方が有する事例性は多彩です。その要因は単に特性が多様だからではなく、本人のこれまでの経験、本人の能力や性格、求められている業務、職場環境により修飾を受けるためです。

「おとなの発達障がいマネジメントハンドブック」労働調査会 10

10

発達障害は生まれつきで、ずっと続くの？

FEMINUS

- 環境やストレス状況によって、発達障害の特性は、強く現れたり逆に目立たなくなったりする。
- 高ストレス下では発達障害と診断できるが、落ち着いた時には診断に至るほどではないという事態がある。
- ある部署では発達障害、別の部署では定型発達に該当するなどもあり得る。

発達障害の特性は、その人の置かれた環境や状況に応じてカメレオンのように変化。

だからこそ、職場での環境調整がとても重要で、調整する価値があるとと言えます。

11

発達障害と二次障害

FEMINUS

統合失調症
強迫性障害 定型発達 双極性障害
摂食障害 グレーの発達障害 うつ病
その他の精神疾患 古典的発達障害 不安障害
身体表現性障害 ストレス障害
解離性障害

生活上の困難や周囲の人の非難・注意といったかわりが発達障害の人たちの自信を失わせてしまい、別の精神疾患や症状を引き起こしてしまうことがあります。これは「二次障害」と呼ばれ、大きな問題になります。

12

12

発達障害の診断基準の変化

FEMINUS

- **DSM-5 (2013年に改訂)**
 研究の結果、それぞれの発達障害で脳内で起こっていることに明確な差がみつけられず、これまでと違う分類が必要になったため、DSM-5の改訂で、神経発達症グループが新たに提唱され、中でもASDとADHDにおいて大きく変更されました。
 - **ASD: 自閉スペクトラム症**
 (自閉性障害、小児期崩壊性障害、アスペルガー障害、特定不能の広汎性発達障害をひとまとめにASDになりました)
 - **ADHD: 注意欠如・多動症**
 (不注意・多動衝動性の混合、不注意が優勢、多動衝動性が優勢の3つの型に分けられていましたが、3つの状態像に変更。一時的な状態像であることを強調されるかたちになった)
 - DSM-4までは広汎性発達障害とADHDは同時に診断することはNGでしたが、**ASDとADHDを同時に診断もOKになり併存が認められました。**
- **ICD11 (2018年に改訂)**
 - 児童思春期に診断される疾患群が併記されていたICD-10と異なり、神経発達の問題と考える疾患をまとめて「**神経発達症**」とし、診断基準の背景がわかりやすくなりました。アスペルガーや自閉症、広汎性発達障害 (ICD-10) といった言葉はなくなり「自閉スペクトラム症」へ、多動性障害 (ICD10) から「注意欠如多動症」へと変更になりました。

13

発達障害の歴史

FEMINUS

- **ASD**は80年前、アメリカ人の精神科医が、とても孤独で特徴的な話し方をして、変化を嫌う特徴をもつ子ども達を報告したことが始まり。
- **ADHD**は120年前、イギリスの小児科医が、集中できず、ルールを守れない特徴をもつ子ども達を報告したことが始まり。
- これらの報告に基づいて、紆余曲折ありながら、今の診断基準がつけられました。
- 精神科医は、目の前にいる人が、報告されている診断基準の特徴に近いかどうかを考えて診断をつけています。

つまり、行動や生活上の特性から疾患概念がつけられたので、今の診断基準は、脳の中で起こっていることについては考えられていません。ASDやADHDに関する脳のはたらきについて明らかにする検査は、今も研究途中です。

14

診断に心理検査は必要？

FEMINUS

発達障害と脳の働きが関連していることは明らかですが・・・
 発達障害に対して、脳の中で起こっていることを明らかにする検査は現時点ではありません。(精神疾患全般に対しても言えることです。)

<一般的に行われる検査>
 幼少期からの詳細な問診に加え、知能検査、心理検査、脳波、画像検査など

- ・ しかしDSMでもICDでも診断基準に「心理検査」は出て来ません。
- ・ 診断基準はすべて「生活障害」=生活において困る症状です。
- ・ **個々の具体的な生活障害を聞き出すことが重要!**
 - どんなことに困難を感じているのか?
 - またそれはどの程度なのか?
 - どんなことが得意でどんなことが不得意なのか?
- ・ **その生活障害に対して対応や支援方法を考えていくことが大事!**
- ・ 心理検査結果は、自分で把握していない特性を知ったり、職業選択の際などに有用ではあるが参考程度。検査結果に拘りがないように。

心理検査を通じて知るべきものではなく、生活障害を通じて理解することが重要です。

15

発達障害サポートの考え方

FEMINUS

- 言葉がわからない外国の観光地をマップなしで歩いているような感覚。説明してくれるガイドのような存在がいると迷うことを減らし助けになる。
- 発達障害の予後を決めるのは、障害の重さではなく、**「助けてもらうパターン」を身につけたかどうか**
- **「苦手なところを相談して、助けてもらったならうまくいった、楽に生きられる」ということを、体験を通じて知っているかどうか**が影響しているとも言われる。
- 主治医や産業医などの「解説者」を得るとともに、理解を示し、支援してくれる周囲の「理解者」や「支援者」が必要です。

16

発達障害というラベルを貼らない

- 発達障害は少数派なため、定型発達が多数を占める社会の中では生きづらさや困難を抱えやすいです。
- しかし、発達障害が定型障害に比べて劣っているかという、優劣の問題ではなく**対等であるという前提で、自分とは異なった考え方や価値観を持っている人と捉え、支援を考えるという姿勢が大切です**
- 症状を診断基準に当てはめようとするのではなく、その人らしい特性を見いだす
- 「なるほど、だからこの人はこういう行動をとるんだ」と理解が進むと支援がしやすくなります。

17

発達障害人材の活用について

19

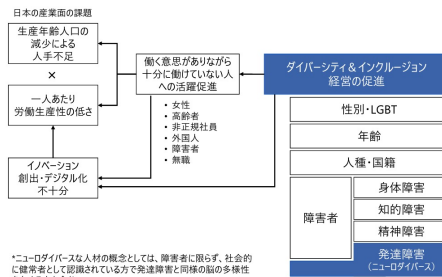
発達障害人材の活用

- 生産年齢人口の減少、産業構造の変化により、日本では産業人材の確保が急務であり、特に高度IT人材の不足が課題になっています。
- 海外の大手企業では、発達障害人材を高度IT人材として積極的に採用する取り組みが進んでいますが、日本での注目度や活用度は十分とは言えず、国際競争に遅れをとっている状況です。

20

DEI (Diversity, Equity, Inclusion)

産業人材の確保には、働く意思がありながら、十分に働けていない人材が活躍できる機会を生み出すことが重要と考えられ、ダイバーシティの一つとしてニューロダイバーシティ(神経多様性)への取り組みが注目され、企業の成長戦略として関心が高まっています。



Copyright (C) Nemura Research Institute, Ltd. All rights reserved. 

21

20

21

海外大手企業の取り組み



海外大手企業では、その特性を活かして自社の戦力になってもらえるよう高度IT専門職としての活用を積極的に進めています。

業界	企業名	取り組みの概要
IT	スペシャリスト	2004年、自閉症者のソフトウェアテスターとしての可能性に着目し、ソフトウェアテストコンサルティング業を創業。独自に開発した自閉症者の雇用プログラムを他社に展開し、その後のSAP等の発達障害者雇用を多数支援。
	SAP	2011年より、世界に先駆けて自閉症雇用プログラムであるSAP Autism at Workを開始。インターンシップ型の採用プログラムにより、ソフトウェア開発者を含め幅広い職種にて雇用を推進。
	ヒューレット・パッカード エンタープライズ (HPE)	2014年頃より、自閉症雇用プログラムであるThe dandelion Programを開始。16週間に及ぶ面接やトレーニングを含む採用プロセスにより、ソフトウェアテストエンジニアとして雇用。
	マイクロソフト	2015年より、米国において自閉症雇用プログラムであるMicrosoft Autism Hiring Programを開始。従業員採用とは異なり、作業性、チームプロジェクト、スキル等多面的な評価を行う採用プロセスを設計。
	IBM	2017年より、自閉症雇用プログラムであるIGNITE Autism Spectrum Disorder (ASD)を開始。ソフトウェア開発、品質保証、設計者などの職種を中心に雇用。

Copyright © NRI Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 22

22

海外大手企業の取り組み(つづき)

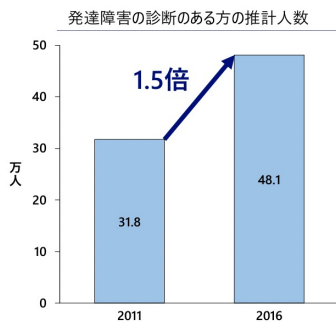


業界	企業名	取り組みの概要
金融	JPMorgan Chase & Co.	2015年から自閉症雇用プログラムをスタート。ソフトウェアエンジニアリング、アプリ開発、品質保証、技術運用、ビジネス分析に加え、パーソナルバンカーとしての雇用も実施。2020年までに雇用数300人を目指す。
	ザ・ゴールドマン・サックス グループ・インク	2019年より、自閉症、ADHD等の発達障害者雇用プログラムを強化。メンタリングや専門能力開発トレーニングを含むインターンシッププログラムの提供を開始。
製造	フォード・モーター ・カンパニー	2016年より、自閉症雇用プログラムであるFord Inclusive Pilot Programを実施。同プログラムでは、製品開発部門で自閉症の方をパイロット的に雇用し、業務への適合性がある場合は本採用に進むキームを構築。
	キャタピラー	2016年より、自閉症研究基金 (NFAR) と共に自閉症の方に向けたソフトウェアテスター職のインターンシッププログラムを開発。Autism Learning Centerを設立し、自閉症者に対するソーシャルスキルやプログラミング教育の場を提供。
	デル	2018年より、自閉症リソースセンターと連携し自閉症雇用プログラムを開始。同プログラムでは、2週間のスキル評価と12週間のインターンを経て、適合性のある参加者はフルタイムの従業員として雇用機会が得られる。
	プロクター・アンド ・ギャンブル (P&G)	2019年より、自閉症を対象として採用活動を強化。ソフトウェアソリューションに関わる業務に加え、フルタイム雇用でのマネージャー職での雇用も行っている。

Copyright © NRI Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 23

23

発達障害と診断される人は増加傾向



Copyright © NRI Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 24

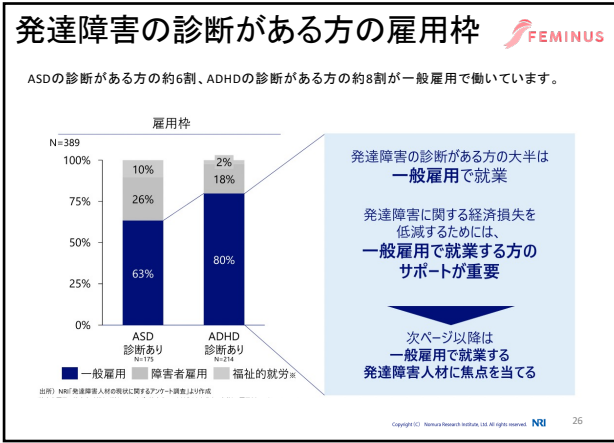
24

発達障害の経済損失

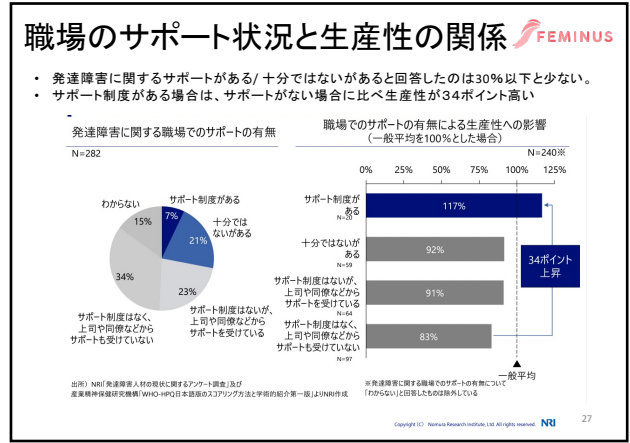


Copyright © NRI Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 25

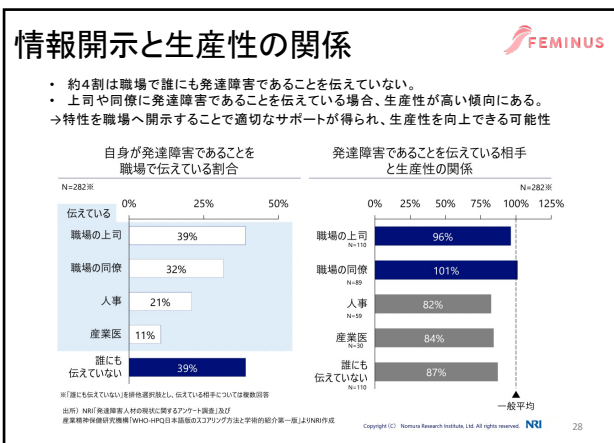
25



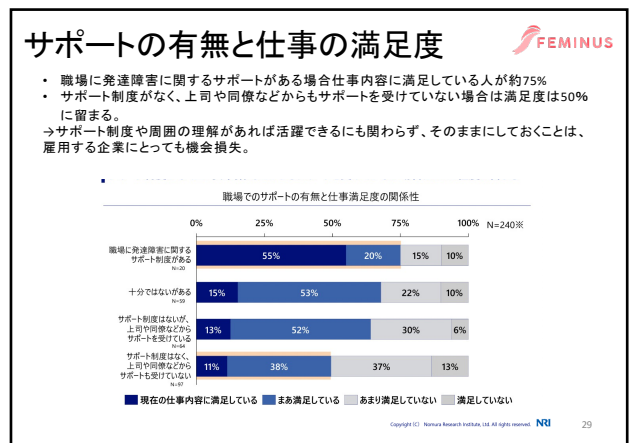
26



27



28

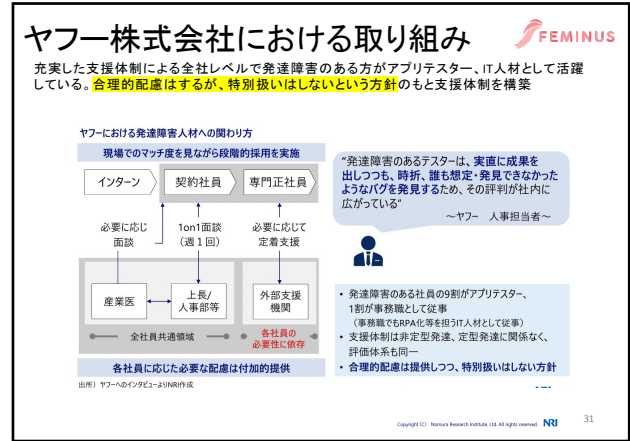


29

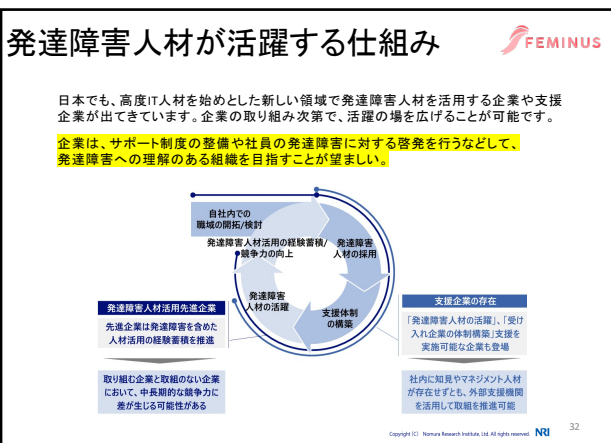
日本における取り組み

業界	企業名	取り組みの概要
先進企業	IT	グリービジネスオペレーションズ 定型業務からクリエイティブな業務まで、発達障害人材の活躍の幅を拡大
	IT	デジタルハーツ 発達障害のある方を含むゲーム・引きこもり人材からゲームデバッガーやエンジニア（SE）へと育成
	IT	ヤフー 合理的な配慮はしつつも特別扱いはいらないという方針のもと支援体制を構築し、活躍を促進
	非IT	アデコビジネスサポート 高い業務品質を維持し、分析業務や顧客フロント業務等の新しい職域の開拓を推進
支援企業	非IT	サントリーホールディングス やってみなはれの社風を活かし、一人一人の可能性を広げ、150を超える職域を開拓。社員との接点も大切にしながら業務の幅を拡大
	非IT	ソフトバンク ジョブタイムワーク制度を導入し、多様な職場で柔軟に特性を活かして働くことのできる機会を創出
	発達障害特化型	Kaien 受入企業へのサポートスタッフの派遣を通じたメンタルケア・業務設計支援を提供。長期的な活躍の場を創出
発達障害非特化型	パーソルチャレンジ 先端IT領域のスキル習得支援により、戦力として活躍する人材輩出の仕組みを構築・運営	

30



31



32

休復職支援の法務

33

メンタルヘルス法務の原則 FEMINUS

手続的理性

- ・ 職場適応支援の合理的な手続を策定し
- ・ 公正に運用すること

34

34

「メンタルヘルス概念の守備範囲」 FEMINUS

<p style="text-align: center;">軽度の疾病障害</p> <p>③:主に就業上の配慮(但し、基本的には期限付き)で対応すべき領域</p> <p>典型的な病態は、内因性・外因性の精神障害のうち、軽度なもの</p> <p>本人要因その他業務外の事由(環境要因小)</p>	<p>①:主に職場での1次予防(職場環境整備等)ないし2次予防(個別的な就業上の配慮等)で対応すべき領域</p> <p>典型的な病態は、不調レベルの軽度の心身症状や、適応障害などの心因性精神障害のうち軽度なもの</p> <p>業務上の事由(環境要因大)</p>
<p>④:主に休職管理・復職支援、ただし、a. 難治性、b. 所定業務・職場秩序・治療への悪影響などの要件を満たせば、解雇や自発退職勧誘、社会復帰・習後制度への進出などで対応すべき領域</p> <p>典型的な病態は、統合失調症などの重度な内因性精神障害など</p>	<p style="text-align: center;">重度の疾病障害</p> <p>②:主に職場での3次予防(休職管理・復職支援、所得と雇用の保障など)+再発防止策としての1次・2次予防で対応すべき領域</p> <p>典型的な病態は、適応障害などの心因性精神障害のうち重度のものや、心因性のうつ病など</p>

35

35

法的なポイント FEMINUS

- ・ 法的には、特に、
- (i) (発症・増悪の) 業務上外
- (ii) 疾病の影響か否か (パーソナリティ等の影響の有無)
- (iii) 疾病の快復可能性

が重要。

36

36

パーソナリティの偏り FEMINUS

・ 不調の原因、疾病障害の軽重のほか、パーソナリティの偏りも考慮する必要がある。

・ 一般に、どの領域でも、パーソナリティの偏りによる、疾病の影響を超える非違行為は、法的に本人責任と評価される。

・ 但し、精神疾患の周辺症状と区別する必要がある。

→結局、専門医のスクリーニングが手続として求められる。

37

37

私傷病の休職復職の法的扱い①

- 事業者側に休職復職制度を設ける法的義務はありません。法的な基準もありません。
- しかし、一般的にはどの企業でも就業規則の中で設けられています。
- 私傷病の休職可能期間 = 解雇猶予期間**
- 原則は、休職、復職共に、決めるのは事業者(会社)です。

38

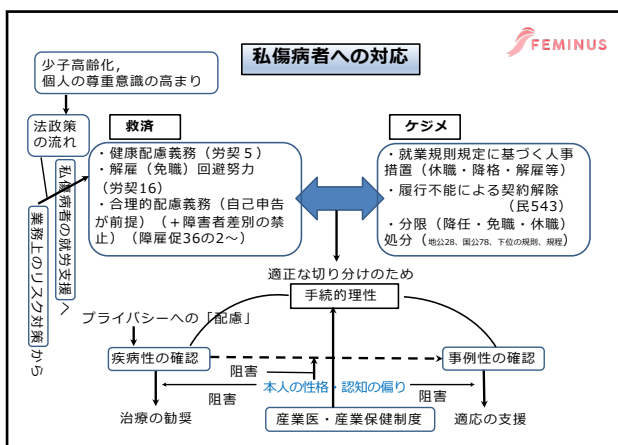
38

私傷病の休職復職の法的扱い②

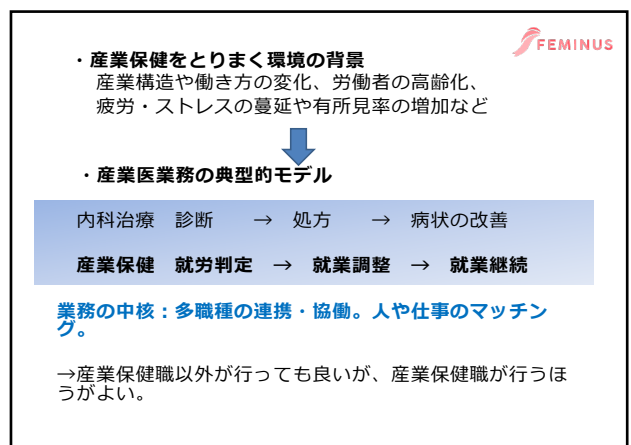
- 休職・復職措置共に、法的に絶対的な基準はないため、裁判所は事件の「筋」を見ている。
- しかるべき(：事案に応じて必要なエッセンスを抑えた)手続を編み出し、やり尽くして、理性を示すこと(：**手続的理性**)が重要。
- その際、
- (i)脈絡の確認、(ii)民主性(自律性)と専門性の確保、(iii)疾病性と事例性の確認
- 実務的には記録(5W1H)の保存がカギとなる。

39

39



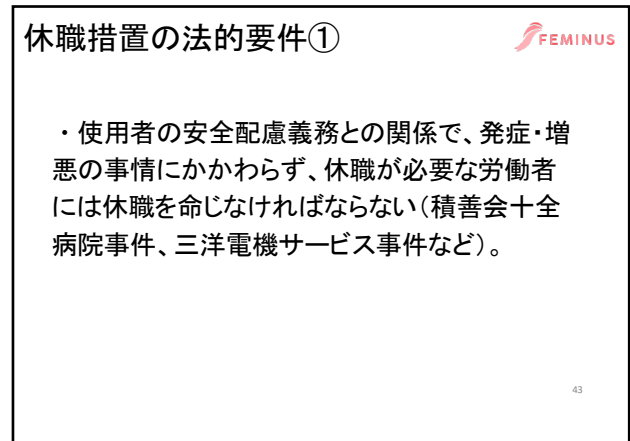
40



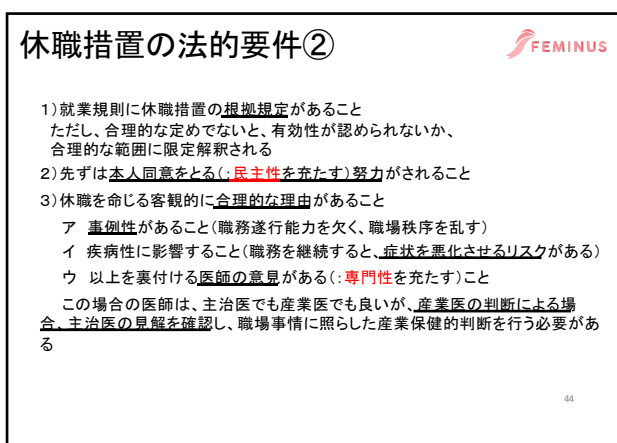
41



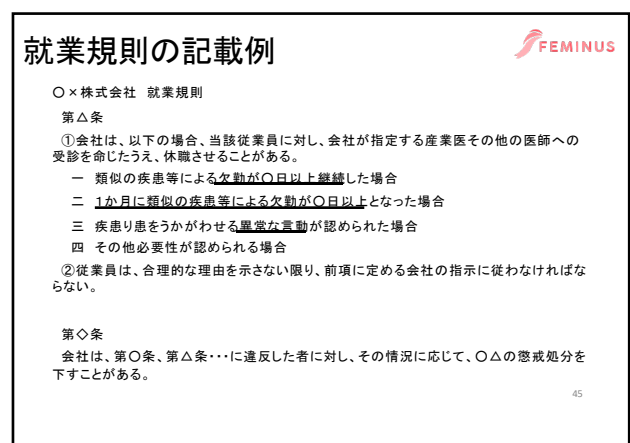
42



43



44



45

FEMINUS

復職措置

46

FEMINUS

労働契約による違い

(a)職種限定契約の場合→当該職種の本旨が果たせるようになったか、短期間の軽減勤務で適応できる見込みが立った場合

判例: カントラ事件高判
 短期間の復帰準備期間を提供したり、教育的措置をとることなどが信義則上求められるべきであるとし、このような手段をとらずに原告の就労を拒否した被告の対応は正当な理由がないとして、「軽作業であれば就労可能」との産業医意見が出た後の平成11年2月からの賃金請求を認めた。

(b)職種非限定契約の場合→使用者の指揮命令により配置可能性のあるポストのいずれかで就労可能な状態まで快復したか、短期間の軽減勤務で適応できる見込みが立った場合

判例: 片山組事件最判
 労働者が職種や業務内容を特定しないで労働契約を締結した場合、実際に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が完全にはできないとしても、**労働者の能力、経験、地位、企業の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や種類等**に照らして、その労働者を配置す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、その提供を申し出ているならば、労働契約に従った労務の提供をしているといえる。⁴⁷

※後で詳しく取り上げます。

47

復職後しばらくして、元の職種に復帰できる必要性を説く例 FEMINUS

*なお、復職後しばらく負担軽減措置を講じれば、元の職種に復帰できる必要性を説く例もある(キャンソフト情報システム事件)。

また、総合職での採用者は、総合職に求められる対人折衝能力等の担保は必要な旨を述べた例もある(伊藤忠事件)。

さらに、日本電気事件は、職務等級に応じた労働能力の回復を条件としている。

いわく、「『休職の事由が消滅』といえるには、Y社総合職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、従前の職務である予算管理業務が通常の程度に行える健康状態となっていること、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、Y社において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、Xがその提供を申し出ていることが必要である」。

48

FEMINUS

いずれにせよ、契約通りの就労ができない条件が継続すれば、

- ①査定での低評価→退職勧奨
- ②就業規則に根拠規定があれば、降格降給
- ③障害者雇用への変更

などが求められるだろう。

49

手続的基準



厚労省の職場復帰手引きに従い、

- ①本人希望
- ②復職を可能とする主治医の診断書の提出
- ③産業医の判断
- ④職場側の受け入れ事情の確認
- ⑤復職判定委員会などでの関係者による合議

等を踏まえ、事業者が判断する。

こうした手続きを定める就業規則は合理的で有効と解される。

50

50

復職水準の主張立証責任



労働者側とする最近の判例：伊藤忠事件

* 使用者が診断書等を求めるのは当然とする例：大建工業事件

51

51

休復職を繰り返す場合



・原則として法的な基準は変わらないが、

- ①就業規則で合理的なクーリング期間を設ける
- ②必要な健康情報の提供を復職条件とする
- ③復職後一定の条件をクリアして初めて復職として認める(欠勤日数制限、業務上の達成規準の設定)

等の措置は合法と解される(オランダでは、国法でクーリング期間の設定が認められている)。

・とはいえ、個性の強い課題なので、個別的な基準は個別の協議で約定するのが良い。

52

52

パーソナリティの問題や過去の行状等から引き受け部署が見つからない場合



・裁判所は使用者による人格自体への偏見を持った対応は正当化しないが、言動にパーソナリティの歪みを認めれば、使用者側が対応上の手続的理性を尽くす限り、どこかで帳尻を合わせようとする傾向がうかがわれる。

cf.)当初、うつ病等の発症に長時間労働やハラスメントが作用すれば、その点では使用者側の責任を認めるが、その後使用者が適正な回復措置や休・復職措置を講じてなお関係者を攻撃し続ける、復職可能状態に至っても出勤しない等の非違性を認めれば、解雇は認めるなど(建設技術研究所事件、第一興商事件など)。

53

53

ポストを限定した復職請求との関係



JR西日本松下車掌復職請求事件1・2審判決

→そもそも、車掌職から外す旨の辞令が出ていなければ、法的に確認の利益はなく(裁判で審理の対象とはならず)、仮に辞令を出す場合にも、どのポストに就けるかは、使用者が裁量で決定できる。

54

54

障害者に関連する法規制



- 障害者の雇用差別の解消のための法規制として、日本では、障害者基本法が平成23年に改正され、平成25年には障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が制定されるとともに、**障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」)**が改正された。
- 特に発達障害については、**発達障害者支援法**も背景に、積極的な配慮が求められており、救済の法的根拠は強くなっている。

55

55

差別的禁止・合理的配慮の提供



障害者雇用促進法の改正に伴い(2013年改正2016年施行)

- 差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供義務

<対象>

障害者雇用促進法で定められている障害者。身体障害、知的障害、**発達障害を含む精神障害**。その他の心身の機能の障害により、長期にわたり職業生活に相当の制限を受ける者、あるいは職業生活を営むことが著しく困難な者。難病や高次脳機能障害により長期に渡り職業生活が制限される場合なども含まれる。

<合理的配慮の提供義務>

障害のある人となし人の平等な機会を提供し、働く上で支障となる事情があるときは、その支障を改善するために配慮を講じなくてはならない。ただし、事業主にとって過重な負担となる場合には、合理的配慮の提供義務はない。「障害者」の対象範囲

身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他 (発達障害・発達障害者等)
● 身体障害者手帳を持つ	● 療育手帳を持つ	● 精神障害者保健福祉手帳を持つ	● 統合失調症、躁うつ病、てんかんなど ● 長期にわたり職業生活が相当制限される者 ● 各種手帳を持たない

56

56


障害者雇用促進法



- 同法36条の3
事業主は、「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」であって「事業主に対して過度な負担を及ぼさないもの」を講じることとされている
- 具体例として、厚生労働大臣が同法36条の5に基づいて定める合理的配慮指針において、発達障害を持つ障害者に対する採用後の合理的配慮については、「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」等が示されている。

57


57



判例を用いた解説

62

62




私傷病の休職後の復職に関する扱い

- 傷病休職を含む休職制度は、就業規則などに定められそれに基づいて発令する。
 - 休職期間中に傷病が治癒 → 復職
 - 休職期間満了時に休職事由が消滅(治癒)していない → 解雇・退職扱い
- 問題は、どれくらい病状が回復すれば「治癒」したと判断されるのか？従前業務の遂行ができない場合は「治癒」していないことになるのか？

63

63



私傷病休職の復職可否:判例

発達障害を有する者の復職の可否について判断した事案

●日本電気事件:東京地裁 平成27年7月29日判決(労判1124号5頁)

X:大学院卒業後のH15.4にYの総合職として雇用され働いていた労働者
Y:大手電機メーカー

<請求内容>

Xは、休職期間満了時は就労可能であったから、Yの退職扱いは無効であるとして、Yの従業員として労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた。

<事実概要>

Xは、対人交渉の少ないYの予算管理業務に配置されていたが、H18.10以降、職場で「自殺したい」等の独語や徘徊が見られたため、上司付添で、精神科を受診したところ、統合失調症であり、休職し治療が必要であると診断された。しかし、Xは、休職せず、通院服薬も中断。

その後も独語・徘徊や意思疎通が取れないことが問題となり、H22.4上司付添でA病院を受診し、統合失調症にて休職を要するとの診断を受け、H22.7.30から休職発令された。(本件休職発令) H22.9、A病院でXが**アスペルガー症候群**と診断され、社会性習得のためデイケアへ参加した。顕著な改善はなかったが、H24.1対人交渉の少ない部署での復職を前提に復職可能診断書が作成された。


試験出社では、Xは欠勤、遅刻、早退なく全作業を遂行したが、上司の指示に従わず反論する、独語、意味なくニヤニヤする行動があったほか、身だしなみについて注意を受ける等した。この結果、Yは、Xにはコミュニケーション能力や社会性の改善が見られず、総合職に適する職務はないと判断し、休職期間満了(H24.2.29)をもってXを退職とした(本件退職扱い)

<判決>

就労可能とは認め難いと判断しXの請求を棄却

64

64



本判決の要旨①復職可否の判断

●日本電気事件:東京地裁 平成27年7月29日判決(労判1124号5頁)

- 就業規則の復職要件

「休職の事由が消滅」とは、「労働契約における債務の本旨に従った履行の提供がある場合をいい、原則として従前の職務を通常の程度に行える健康状態になった場合、又は当初軽易作業に就かせればほどなく従前の職務を通常の程度に行える健康状態になった場合をいうと解される」

- 「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、現に就業を命じ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、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を提供することができ、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労務の提供があると解するのが相当である①」とする
- Xは総合職で、職位はA職群3級(総合職の最下位)であったから、「『休職の事由が消滅』といえるには、Yの総合職の3級として債務の本旨に従った労務の提供と言える必要がある②」とした。

65

65

解説①復職可否の判断の枠組み



- 本判決は、休職時の復職可否の判断枠組みについて、下線①のように、従前の同種裁判例同様、片山組事件の最高裁判決と同じ判断枠組みで判断した。
- その上で、下線②のように、「債務の本旨」の具体的内容についてはXが「総合職」であることから、Yの「総合職3級」としての労務の提供といえることが必要であるとの判断基準を示した。また、従前業務ができない場合は、「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提供可能であり、Xがその提供を申し出ていることが必要。
- このような基準は、他の下級審裁判例でも採用されているが⁶⁷（伊藤忠商事事件 東京地裁 平成25年1月31日判決等）、使用者が「総合職」として採用した者を、本人の同意なくして一方的に、他の軽易な職群に変更することができないことからすれば相当である

●片山組事件：最一小判平成10年4月9日判決（労判736号15頁）

「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。」

この枠組みを用いると、会社の実情等に照らして、現実的可能性がある他の業務について、労働者が労務提供でき、かつその提供を申し出ている場合には、「治療」と扱い、休職事由が消滅したと解釈でき、労働契約が存続する⁶⁶

66

本判決の要旨②発達障害への合理的配慮



●日本電気事件：東京地裁 平成27年7月29日判決（労判1124号5頁）

- Xの障害がアスペルガー症候群であることから障害者基本法等の趣旨を考慮すべきであるとしながらも、障害者基本法の雇用の安定の義務等は努力義務であり、改正障害者雇用促進法の合理的配慮の提供義務も、労働契約の内容を逸脱する過度な負担を伴う配慮の提供義務を事業主に課すものではない^③ことに留意する必要があるとした。
- Xは、休職期間満了日の直前になっても、アスペルガー症候群の病識を欠いており、対人交渉の比較的小さい従前の部署でも、上司とのコミュニケーションが成立しない精神状態で、不穏な行動により周囲に不安を与えている状態であり、また、障害者雇用にかかる雇用安定義務や合理的配慮提供義務は、使用者に対し、障害のある労働者のあるがままの状態を、常に受け入れることまで要求するものとはいえない^④ことからしても、就労可能とは認め難いと判断した。
- さらに、Xが配置を希望したソフトウェア開発業務は対人交渉が不可欠であり、Xに可能であったと認められず、総合職として配置される現実的可能性がある他の業務について、労務を提供することができ、かつ、Xがその提供を申し出ている事実^⑤は認められないとして、Xの請求を棄却した。

67

67

解説②発達障害者への合理的配慮



- アスペルガー症候群等の発達障害は、改正障害者雇用促進法等が、明文をもって保護の対象としているが、本判決は、上記下線③のように、これらの法は、使用者に対し過度な負担を強いるものではないとし、下線④のように判断をした。本件では、Xに病識がなく、職務の変更や障害者としての配慮等を求めていなかったがゆえに、かかる判断となった可能性がある。
- 発達障害者が他の軽易な職群への変更等を申し出た上で、障害者としての合理的配慮を求めた場合には異なる判断が示される可能性がある。

※合理的配慮指針では、発達障害の場合には、使用者は、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す」等が求められている（厚生労働省HP「合理的配慮指針」）

68

68

私傷病休職の復職可否：他の判例



発達障害由来の行動を理由とした解雇について判断した事案

●公立大学法人事件：京都地裁 平成28年3月29日判決（労判1146号65頁）

X：Yが設置、運営しているA大学B学部准教授として勤務していた者

Y：公立大学法人

<事案概要>

XはYにアスペルガー症候群であることを伝えていた。Yは、生協職員に声を荒げ土下座させるトラブルがあったが、直接的に注意するとかえって深刻な問題が生じるとして、Yは見守りながらXの状態が安定するのを待つ方針をとった。その後、学生とのトラブルでXが通警察に報じたり、リストカットやナイフ保持による鏡刀法違反で現行犯逮捕など多数の問題行動を認めた。大学教員としての適格性を欠くと判断しXを解雇（以下「本件解雇」）したところ、Xは、Yの指摘するXの行為や態度はXの罹患するアスペルガー症候群に由来するものであるにもかかわらず、Yは同症候群についての配慮、援助等を講じていないこと等から、大学教員としての適格性を欠くものではなく本件解雇は無効である等と主張し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた。

<判決>

本判決は、Xは大学教員として必要な適格性を欠くとのYの主張には、(i)「Xの行為や態度には大学教員として問題があるものが存するため、Xは大学教員として必要な適格性を欠くという主張」と、(ii)「上記の問題に対する対応を含め、YがXに対して行ってきた配慮は限界に達し、大学の組織運営にも支障を来たすようになったため、Xは大学教員として必要な適格性を欠くという主張」が含まれるとした上で、(i)および(ii)のいずれについても以下の理由で否定し、「本件解雇は、就業規則所定の解雇理由に該当する事由があるとは認められないから、客観的に合理的な理由を欠くものであって、無効である」と判断した。

69

69

判旨

●○公立大学法人事件：京都地裁 平成28年3月29日判決（労判1146号65頁）

- 「一般的には問題があると認識し得る行為であっても、Xにおいては、アスペルガー症候群に由来して当然にその問題意識を理解できていないという特殊な前提が存在するのであって、Yから、Xに対して、当該行為が大学教授として問題である、あるいは少なくともYは問題があると考えているという指導ないし指摘が全くなされておらず、Xに改善の機会が与えられていない以上、Xには問題行動とみる余地のある行動を改善する可能性がなかったものと即断することはできない」として、(i)の主張を排斥した。
- 本判決は、「法の理念や趣旨をも踏まえ、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」にもかかわらず、Yにおいて、「Xに必要な配慮に関して、最的確な知識を有すると思われるXの主治医に問合せを行ったりしたことはなく……解雇以外に雇用を継続するための努力、例えば、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、障害者に関する法令の理念に沿うような具体的方策（アスペルガー症候群に起因するXの症状に対する同僚らの理解を促すための対応等）を検討した形跡すらなく、そのような状況をもって、Xに対して行ってきた配慮がYの限界を超えていたと評価することは困難である」ところを理由として、(ii)の主張も排斥した。

70

メンタルヘルス法務の原則まとめ

- メンタルヘルス症例への対応は、基本的に全てオーダーメイドです（より正確には、適切な標準を事例に応じてカスタマイズする発想が必要ということ）。
- 法的に妥当な措置も、「道なきところに道を作る」作業が求められます。
- しかし、道を作るうえで、基本となる考え方はある。
- その代表が
 - ①「脈絡の重視」、②「手続的理性」、③「専門家(医)の関与」

71

職場として目指すもの

- 何ができない人ではなく、異なった考え方や文化をもっている人と考える。「だからこの人はこういう行動をとるんだ」と理解が進むと支援もしやすい。
- 診断基準に当てはめようとしない、その人らしい特性を見いだす。過度な医療化は好ましくない時もある。
- 相手が何に困っているのか？社会生活上での障害を中心にヒアリングをする。また、職場として困っていることがあれば、それも本人へきちんと伝える。その上で、職場においてどのようにしたら、理解者、支援者になれるか考える
- 木々や葉それぞれの色に多様性があるほど、紅葉が美しいように、均一した能力を持つ似た者同士の集団よりも、凸凹が著しい人達の集団のほうが、大きな仕事ができる可能性をもっている。凸凹は能力として武器になり得る。
- それぞれの個性を認めて、凸凹が許容される職場こそ、他の人にとっても働きやすい職場。

72

医療法人社団 大坪会
小石川東京病院
KOISHIKAWA TOKYO HOSPITAL

〈標榜科目〉心療内科・精神科（完全予約制）
発達障害外来・睡眠障害外来

〈診療時間〉平日 午前9：00～午後4：30（受付終了）
土曜 午前9：00～午後3：30（受付終了）

〈休診日〉第2・4・5土曜日
日曜日・夜日・年末年始

電話03-6912-2039 FAX03-6912-2059

〈デイケア〉

- ①リワークコース
- ②生活支援コース
- ③セルフコース
- ④火曜発達コース
- ⑤土曜発達コース
- ⑥ADHDコース
- ⑦学生コース

〈目標〉社会的スキルの習得・向上
実生活での困り感減少
（プログラム振替）コミュニケーション・ディスカッション・心理教育の各プログラム

〈目標〉生活リズムを整える・仲間づくりをする
実践的なスキルアップを目指す
（プログラム振替）特長理解、困り感について話し合い
DYSによるADHD課題

73