

平成20年11月26日

労働・雇用分野における障害者権利条約への
 対応の在り方に関する研究会
 座長 今野 浩一郎 様

社団法人全国脊髄損傷者連合会
 副理事長 大濱 眞

検討にあたってご留意いただきたい事項 — 中途障害、全身性重度障害の観点から —

1. 全身性重度障害者の就労では人的支援が不可欠

【例】 重度頸髄損傷者の場合

- 学生時代に頸髄を損傷、1日24時間の長時間滞在型ホームヘルプを利用
- 法科大学院を経て司法試験に合格、現在は司法修習生
- 司法修習を修了し、仮に法律事務所で雇われ弁護士になった場合、通勤介護と職場介護は不可欠。しかも、同僚が仕事の合間で対応できるレベルを超えた、濃密な介護内容。
- 全身性重度障害者であるから、事務所勤務であろうが在宅勤務であろうが、就業中に常時介護を要することに変わりはない。
- また、通勤介護と職場介護は「適格性」の欠如による「本質的職務の遂行」の支障を補う性格のものではない。
- 一方、現行の障害者自立支援法では、通勤や経済活動に係るホームヘルプ利用を認めていない。また、障害者雇用納付金制度に基づく「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」は、「年額135万円×5年間」が支給限度額。
- よって、通勤介護と職場介護に従事する専任介護者を事業主が手配するとすれば、それは「過度な負担」？

- ⇒ **結局のところ、全身性重度障害者の場合は、必要な人的支援が得られなければ職業選択の自由を「他の者と平等に享有し又は行使することができない」。**
- ⇒ **このような人的支援について、公的な支援サービスと民間事業主の合理的配慮との間でどのように役割分担するべきか？**
 （公的サービスのなかで、労働施策や福祉施策がどのように役割分担するべきか？）

DP | 日本会議の東常任委員のヒアリング資料から（東氏の私見）

公的な支援サービスの範疇
 （例）障害者自立支援法

- 通勤介護
- ジョブコーチ
- 職場内での身体介護

民間事業主による
 合理的配慮の範疇

- 同僚が仕事の合間に行う介護
- 手話や指文字などの通訳
- 朗読者
- ノートテイカー

2. 在職中の中途障害者の解雇（例：脊髄損傷、精神疾患、中途失聴、…）

- 業務災害 → 「療養休業＋30日」の解雇制限
→ 療養開始から3年経過後に「所轄労働基準監督署長の認定＋打切補償」
- 通勤災害、私傷病
→ 一般的には、私傷病休業期間などを就業規則などで定め、
 - ①休業期間満了時に業務遂行が可能な程度に治癒していなければ自然退職
 - ②休業期間中に治癒の見込みがないと判断されれば解雇予告など。
- 治癒の見込み、他の従業者への影響、事業主の規模や経営状態
【例】エール・フランス事件（東京地判昭59.1.27） → 解雇（自然退職）は無効
【例】大阪築港運輸事件（大阪地判平2.8.31） → 解雇は有効
- 労働契約上可能な代替職務の検討
【例】片山組事件（最判平10.4.9） → 休職は無効

⇒ **在職中の中途障害者の解雇について、どのように整理するのか？**