

令和 2 年 7 月 3 日現在

機関番号：11601

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K17001

研究課題名(和文) 合理的配慮に関する理論的・実態的研究 - 合理的配慮概念の拡大可能性を視野に入れて

研究課題名(英文) Theoretical and Practical Reserch of Reasonable Accommodation: Possibility of the Expansion of the Concept of Reasonable Accommodation

研究代表者

長谷川 珠子 (Hasegawa, Tamako)

福島大学・行政政策学類・准教授

研究者番号：40614318

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：障害者の雇用施策には、雇用義務制度と障害差別の禁止の二つの方向がある。日本では、1960年以降が採用されてきた。一方、アメリカでは1990年に制定された法律(ADA)によってが導入された。の特徴は、単に差別を禁止するだけでなく、障害者に合理的配慮を提供することを事業主に義務づける点にある。日本でも2013年に障害者雇用促進法が改正され、差別禁止と合理的配慮の規定が新たに規定された。本研究では、日本で導入されたばかりの合理的配慮について、理論面と実態面の双方から検討するとともに、合理的配慮概念が多様な働き方の実現にも資することを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、未だ未解明であった障害者差別禁止と合理的配慮提供義務を、理論面と実務面から整理・分析し、既存の障害者雇用制度および労働法の枠組みの中でそれらをどのように位置づけるべきかを検討した。その成果の一部である単著(2018年)は、学術的意義が認められ社会的に有意義で優れた図書・論文として、「冲永賞」を受賞した。また、障害者の社会的包摂が大きな社会的課題となるなかで、その課題達成にとって大きな役割を担う障害者雇用政策を検討した点に、本研究の社会的意義がある。

研究成果の概要(英文)：There are two types of measures to prompt employment of persons with disabilities, the first one is "quota system" and the another is "anti-discrimination because of disabilities". Japan has adopted the former since 1960. On the other hand, the U.S.A. enacted the Americans with Disabilities Act (ADA) in 1990 that had the latter. ADA is characterized by the concept of reasonable accommodation that is provided for persons with disabilities.

Japan amended the law of employment for persons with disabilities and adopted provisions of the anti-disacimination and reasonable accommodation. This reserch examined those new concept of reasonable accomodation from the point of theoretical and practical views. It also showed that the concept of reasonable accommodation would help the realization of a diversity of working styles.

研究分野：労働法

キーワード：障害者雇用 合理的配慮 雇用義務制度 差別禁止 多様な働き方 障害者雇用促進法

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 差別禁止・合理的配慮の導入

障害者は雇用の獲得や維持に困難を抱えることがあるため、障害者の雇用の促進するための特別の施策が各国で図られている。日本では、1960年に制定された障害者雇用促進法(以下、「促進法」という)により、一定率(障害者雇用率)以上の障害者を雇用することを事業主に義務づける「雇用義務制度」を中心に、障害者の雇用促進をすすめてきた(雇用義務アプローチ)。これに対し、1990年の「障害をもつアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act of 1990、以下「ADA」という)を端緒に注目を集め、2006年の国連における「障害者権利条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)を決定打として、世界中に広まったのが、障害を理由とする雇用差別を禁止し、障害者に対し合理的配慮を提供することを事業主に求める「差別禁止アプローチ」である。差別禁止アプローチは、障害者が能力を発揮できないのは、障害(者)に対する差別と、非障害者を中心に作られた様々な施設・機器・ルール・慣行等にあると考え、差別を禁止し、障害者の能力発揮の支障となっている障壁を取り除くための「合理的配慮」を提供することにより、障害者が非障害者と同等の能力の発揮が可能であるとする。日本においても、差別禁止アプローチを導入すべく議論が重ねられ、2013年に促進法が改正され、障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務が定められた。本研究期間の開始日は、上記法改正施行日と一致する(2016年4月1日)。改正法の施行に際し、差別禁止や合理的配慮に関する内容を具体化した指針やQ&Aが厚生労働省により策定されたが、その内容は例示にとどまり、また、同分野に関する裁判例の蓄積がほとんどなく、かつ、整理されていない中で、既存の雇用義務アプローチと新たな差別禁止アプローチとの関係性が不明確なまま、促進法が施行されることになった。

(2) 多様な働き方の実現に向けた議論

研究開始当初は、今ほど注目を集めていたわけではないが(「一億総活躍国民会議」が2015年10月から開始され、次いで2016年9月から「働き方改革実現会議」が開催された)、男女格差や正規雇用と非正規雇用との格差が問題となり、徐々に法整備(男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、労働契約法18~20条(当時)、女性活躍推進法)が進められているところであった。また、少子高齢化が進展し、労働力人口が今後ますます減少することが予想されるなかで、女性労働者、非正規雇用労働者、健康に問題を抱える労働者および加齢に伴う労働能力の低下が考えられる高齢者が働くための新たな施策が必要とされていた。

2. 研究の目的

本研究の目的は大きく3つある(本研究開始時は、下記の第1と第3を研究の目的として掲げていたが、研究を進めるなかで第2の点についても重要であると考え追加した)。

新たに促進法に導入された差別禁止や合理的配慮の具体的中身が明らかとなっていないなかで、本研究においてはそれらの具体的内容を明らかにするとともに、差別禁止アプローチの実効性を高めるための方策を検討することを第1の目的とする。研究代表者は、2000年頃から、障害者に対する合理的配慮に関する理論的な研究を行ってきたところ、本研究では、引き続き合理的配慮の理論的研究を諸外国(特にアメリカ)の検討も含め行うとともに、促進法の施行後の企業の実態についてヒアリングを行うことにより、理論面と実態面の双方から検討し、日本における差別禁止や合理的配慮の在り方を提示する。

第2の目的は、日本がこれまで用いてきた「雇用義務アプローチ」と2013年促進法改正により新たに導入された「差別禁止アプローチ」とを融合させ、望ましい障害者雇用・就労施策のあり方を提示することである。

第3の目的は、「障害者が能力を発揮できない原因は、非障害者を中心に作られた様々なルール等にあり、その障壁を取り除くことにより能力発揮が可能だ」とする合理的配慮の考え方が、障害者だけでなく、女性労働者、非正規雇用労働者、健康に問題を抱える労働者等にも拡大が可能であるとの仮説に立ち、その可能性を検討することである。

3. 研究の方法

(1) 文献・資料・裁判例の収集・読解を通じた分析

日本における差別禁止や合理的配慮のあり方を検討し、差別禁止アプローチと雇用義務アプローチとの融合を実現するためには、既存の障害者雇用に関する諸施策を正しく理解する必要がある。そのため、障害者雇用に関する文献の収集と分析を行った。その際、障害者の雇用に関するもの(雇用義務制度等)を扱った文献だけでなく、2013年の促進法改正等に関して多数発表されている文献、および、福祉的就労や障害者の所得保障といった社会保障としての施策を対象とした文献等、障害者施策全体を対象とした。また、差別禁止や合理的配慮の規定が争点となった裁判例だけでなく、疾病労働者や障害者に対する取扱いや処遇を巡って争われたこれまでの裁判例を多数収集・分析した。

合理的配慮の規定を1990年に導入し、長年にわたり実施してきたアメリカでの議論の蓄積をフォローすることが、日本の合理的配慮概念の検討にも資することから、ADAに関する論文、裁判例、行政によるガイドライン等についても積極的に収集し、アメリカでの議論を検討した。

(2) ヒアリングやアンケートの実施

障害者雇用に積極的に取り組む企業が集まる研究会に参加してきたため、研究代表者は、多くの

企業の障害者雇用担当者との接点を有している。そこで、これらの企業に対しヒアリングを実施し、障害者雇用制度全体や、合理的配慮の提供に関しての各社の取組みや課題等について調査した。また、研究代表者は、本研究に加え、2016年から永野仁美(上智大学)を研究代表者とする「障害者差別禁止法りの福祉的就労への影響 ソフト・ローからのアプローチ」(基盤B:16H03556)の研究分担者であり、ここでは多数の特例子会社等へのアンケートを行った。そのアンケートには、差別禁止や合理的配慮に関する項目があり、そのデータからも各企業が抱える課題・実態を把握することとした。

日本だけでなくアメリカにおける障害者雇用の実態を把握するため、在外研究先(ハワイ大学)において、アメリカにおける合理的配慮や障害者雇用施策について、研究機関・研究者、行政機関および障害者へのヒアリングを行った。

(3) 学会・研究会・委員会への参加・報告

研究代表者が継続的に参加している東北社会法研究会および東京労働法判例研究会等に参加し、労働法全体の知見を深めるとともに、そこで報告・発表の機会を得て、理論と実態との調整をいかに図るべきかの示唆をえつつ、研究の成果を適宜まとめた。

労働法学会や社会保障法学会に参加し、労働法・社会保障法に関する最新の議論状況をフォローした。また、2016年12月に設立された障害法学会での報告等を行った。加えて、障害者雇用に取組み企業が参加する「障害と多様な仕事の在り方研究会」や「全国重度障害者雇用事業所協会の研究会」に参加し、企業の方々が登場で抱える障害者雇用に係る課題を共有した。

2017年4月より厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会の公益委員に任命された。これにより、厚生労働省から最新の情報(障害者雇用に関するデータ・各地の課題、法改正に向けた論点等)を得ることができ、厚生労働省の政策担当者との意見交換を行うことができた。

4. 研究成果

本研究の3つの目的に関し、以下の研究成果を得た。

(1) 差別禁止・合理的配慮のあり方

2013年促進法改正により導入された障害者差別禁止は、人々の差別意識を取り除き、適正な能力評価をするために必要とされるものである。ただし、障害者の場合には、差別的取扱いが、「障害」を理由としてではなく、(障害に起因する)「労働能力」に基づいて行われることがあるため、問題が複雑となる。労働能力に応じた異なる取扱いや積極差別は正措置に伴う不利益取扱いについて、どこからが不当な差別的取扱いになり、どこまでが不当ではない取扱いになるのかは、判然としない。本研究では、雇用義務制度との関係を踏まえ、障害者の優先採用は積極的差別正措置でありそれ自体は許容されるが、採用後に障害のない者と同様の職務遂行をしているにもかかわらず、他に合理的な理由なく低い処遇にとどめることは直接差別に当たると解すべきであること、能力は、合理的配慮を提供したうえで評価されなければならないところ、合理的配慮を提供することなく労働能力が低いとして解雇した場合には、解雇権の濫用(労契法16条違反)であり、解雇は無効と解すべきであることを、それぞれ明らかとした。

合理的配慮の役割は、「障害者が職務遂行上抱える支障を取り除き、雇用の獲得・維持を可能とする」と「障害のない者を中心としたルールや基準を障害者の個別の事情に合わせて調整すること」にある。合理的配慮の内容は、個々の事案によって判断されるべきものであるが、これらの役割を果たすものでなければならない。また、合理的配慮の手続きにおいては当事者の話し合いや情報の共有が鍵となることを労使双方に認識させ、誠実に手続きに参加することを促すことが求められる。手続きに誠実に参加していた事業主に対しては、配慮が提供に至らず紛争になった場合でも、責任を問わない等のインセンティブを与えることが考えられる。また、説明が不足していたり障害者の意向が十分に踏まえられないままに合理的配慮が実施され、それに伴う不利益が生じている場合には、差別意思を推認し、合理的配慮措置に伴う不利益取扱いを違法な差別に当たるとすることも考えられる。

差別禁止アプローチの実効性を高めるための方策としては、差別を禁止するだけでは解決できない複雑な問題については、当事者が会社内の問題を発見しそれを解決していくプロセスを構築し、実施していくことが重要となる。合理的配慮提供における手続きもこのようなプロセスの1つと考えられるが、そのような個別のプロセスだけでなく、障害者が働くうえで支障になりうる問題を会社全体として考えていくプロセスが、今後重要になっていくと考える。企業の自主的な取組みを推進する仕組みとして、日本では女性活躍推進法や次世代法が取り入れられているが、障害者の場合にも、同様の仕組みを取り入れ、差別禁止アプローチの実効性を高めることが期待される。

(2) 差別禁止アプローチと雇用義務アプローチの融合

雇用義務アプローチにより、雇用される障害者数や障害者の雇用率は確実に上昇してきた(雇用の量的拡大の実現)。しかし、雇用の質は軽視されがちであるとの課題を抱える。これに対し差別禁止アプローチは雇用の質にも着目するものであり、差別禁止や合理的配慮の提供によって、障害のない者と同等の能力を発揮することやキャリアアップが期待される。しかし、合理的配慮の提供によっても職務遂行が困難な者や合理的配慮が事業主にとって過度の負担となる場合には、むしろ、能力に基づく不利益取扱いが許容される結果を招く。この部分を補うのは、雇用義務アプローチということになる。

両アプローチを有効に機能させるためには、各アプローチの目的を明らかにしたうえで、その

目的に適合した対象者を定めることが必要となる。

まず、目的について、差別禁止アプローチの目的は、障害(者)に対する差別や偏見の解消、合理的配慮の提供による障害者の能力発揮、および、障害のない者を中心としてつくられた社会のルールや基準の見直しにある。合理的配慮の提供は、社会の側が作りだしている障壁(社会的障壁)を除去することであって、能力の上乗せではないことを十分に踏まえる必要がある。ただし、合理的配慮の提供は個々の事業主に義務づけるものであるため、過重な負担を伴う配慮は提供義務を負わないという制約を受ける。雇用義務アプローチの目的は、差別禁止と合理的配慮の提供だけでは、雇用の獲得・維持が困難な障害者に対して雇用の場を確保すること、障害者雇用に係る経済的負担を事業主間で公平に分担することにある。

現行の促進法では、雇用義務アプローチの対象者は、原則として障害者手帳の所持者であり(促進法37条)差別禁止アプローチの対象者は、それらの障害者手帳の所持者に加え、手帳を所持しない精神障害者と発達障害者や難病患者で職業生活上長期かつ相当の制限を受ける者を含む(促進法2条1号)。しかし、これらの障害者の範囲は、各アプローチの目的に沿ったものとなっていない。そこで、雇用義務アプローチの対象は、職務遂行に相当の困難を抱えており、差別禁止や合理的配慮の提供だけではその困難を解消することができない障害の程度の重い者に限ることとし、他方で、差別禁止アプローチの対象者は、労働能力に支障はないが障害に対する嫌悪や偏見等のために雇用上の不利な決定がなされる可能性のある者や、障害があるため労働能力に支障があるが、合理的配慮の提供によってその制約が除去できる者とするべきであるとの提案を行った。

(3) 合理的配慮概念の発展可能性

障害者差別禁止の文脈で登場する合理的配慮概念は、障害ゆえに生じる職務遂行上の制限を取り除くことを事業主に求めるものである。障害者は障害ゆえに職務遂行上に支障を抱えることが多く、障害を理由とする差別を禁止するだけでは、多くの障害者が不利な立場に置かれてしまうとの考えが背景にある。男女間においても、単に性差別を禁止するだけでは、女性のみが負担する母性の部分と、実態として多くの女性が負担する家族的責任の部分のカバーできず、結果として女性に不利な影響が生じる。そこで、母性の部分については、産前産後休業や妊娠中の女性の軽易業務への転換が労働基準法により定められている。また、家族的責任の部分については、育児休業や介護休業等の措置が育児介護休業法によって保障されている。これらは、妊娠・出産した女性労働者や、家族的責任を負う労働者が、働き続けるうえで支障となる部分を補うための措置といえる。

促進法の合理的配慮提供義務と労働基準法や育児介護休業法のなかで事業主に求められている上述の義務を比べると、合理的配慮は個別性が高いため、義務の具体的内容が法律により定められていない点(労働基準法や育児介護休業法は休業の期間や休暇の日数を法律上定めている)や、合理的配慮は恒常的に求められるものである点(労働基準法や育児介護休業法上の配慮はほとんどが一時的に必要とされる)、合理的配慮提供義務は強行規定ではない点等、いくつかの違いを有している。しかし、両者は、差別を禁止するだけでは解決できない問題について、職務遂行上の制限を補うことを事業主に義務づける点で共通性を有する。障害、私傷病、妊娠・出産、または育児・介護等の家族的責任は、働き続けるうえで多くの労働者が直面する問題である。従来はこれらの問題が労働者個人の問題として捉えられていたが、労働者の個人的問題ではなく、社会全体として対処していかなければならない問題であるとの認識の転換が図られたといえよう。今後は、合理的配慮概念を「多様な事情を抱える労働者へ配慮」へと発展させていくことができると考える。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計21件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 -
2. 論文標題 障害者のテレワーク・在宅就業	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター『第4次産業革命と労働法の課題』	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 101巻8号
2. 論文標題 法定雇用率の引き上げと精神障害者雇用	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊福祉	6. 最初と最後の頁 46 - 47頁
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 1523号
2. 論文標題 視覚障害を有する大学教員に対する配転命令の違法性 学校法人原田学園事件・広島高岡山支判平成30・3・29	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 143 - 146頁
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 2号
2. 論文標題 学校法人原田学園事件・岡山地判平成29・3・28、広島高岡山支判平成30・3・29	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 障害法	6. 最初と最後の頁 165 - 173頁
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 131号
2. 論文標題 企業として押さえておくべき障害者雇用	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ビジネスロー・ジャーナル	6. 最初と最後の頁 84 - 91頁
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 745
2. 論文標題 障害者の労働 - 多様な働き方とそれぞれの課題	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 36-40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 1503
2. 論文標題 【労働判例研究】発達障害者に対する『合理的配慮』と退職取扱の有効性 - 日本電気事件東京地判平成27・7・29労判1124号5頁	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 119-122
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 平成28年度
2. 論文標題 障害者雇用の参入と退出	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 『働き方改革と雇用における参入・展開・退出の法的課題』	6. 最初と最後の頁 202 - 227
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 平成29年度
2. 論文標題 合理的配慮提供義務違反により生じる紛争類型とその解決手法	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 『格差社会と労働法の役割』	6. 最初と最後の頁 61-80
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 259号
2. 論文標題 【労働判例研究】視覚障害を有する大学教員に対する職務変更命令の適法性 - 学校法人原田学園事件 (岡山地判平成29・3・28)	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 193-201
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 3277
2. 論文標題 これからの障害者雇用 - 改正のポイントと実務対応	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 週刊経団連タイムス	6. 最初と最後の頁 4
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 3278
2. 論文標題 これからの障害者雇用 - 改正のポイントと実務対応	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 週刊経団連タイムス	6. 最初と最後の頁 4
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 3279
2. 論文標題 これからの障害者雇用 - 改正のポイントと実務対応	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 週刊経団連タイムス	6. 最初と最後の頁 6
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 3280
2. 論文標題 これからの障害者雇用 - 改正のポイントと実務対応	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 週刊経団連タイムス	6. 最初と最後の頁 5
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 3281
2. 論文標題 これからの障害者雇用 - 改正のポイントと実務対応	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 週刊経団連タイムス	6. 最初と最後の頁 5
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 2632
2. 論文標題 改正障害者雇用促進法の影響と対応 - 『差別禁止指針』『合理的配慮指針』『Q&A』を踏まえて -	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 労働契約研究会報	6. 最初と最後の頁 4 - 19
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 317
2. 論文標題 障害者の雇用・就労施策 - 制度の概要とその課題	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 季刊・労働者の権利	6. 最初と最後の頁 3-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 436
2. 論文標題 育児休業・短時間勤務による不昇給・昇給抑制の適法性 - 社会福祉法人全国重症心身障害児(者)を守る会事件ほか	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 法学教室	6. 最初と最後の頁 24-28
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 745
2. 論文標題 障害者の労働 - 多様な働き方とそれぞれの課題	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 36 - 40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 1503
2. 論文標題 発達障害者に対する『合理的配慮』と退職取扱の有効性 - 日本電気事件東京地判平成27・7・29労判1124号5頁	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 119-122
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川珠子	4. 巻 1531
2. 論文標題 就労継続支援B型事業所の利用者に対するハラスメントと事業者の職場環境配慮義務 NPO法人B会事件	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト臨時増刊（平成30年度重要判例解説）	6. 最初と最後の頁 219 - 220
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 3件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 長谷川珠子
2. 発表標題 障害者雇用に関する諸問題 差別禁止と合理的配慮提供義務を中心に
3. 学会等名 札幌弁護士会地方自治法務研究会（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 長谷川珠子
2. 発表標題 〔判例研究〕学校法人原田学園事件・岡山地判平成29・3・28
3. 学会等名 第2回障害法学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 長谷川珠子
2. 発表標題 改正障害者雇用促進法の影響と対応 - 『差別禁止指針』『合理的配慮指針』『Q&A』を踏まえて -
3. 学会等名 第2715回労働法学会研究会例会（招待講演）
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 長谷川珠子
2. 発表標題 障害者雇用促進法改正の影響と対応
3. 学会等名 全国重度障害者雇用事業所協議会東北ブロック会議（招待講演）
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 長谷川珠子	4. 発行年 2018年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 456
3. 書名 障害者雇用と合理的配慮 - 日米の比較法研究	

1. 著者名 永野仁美 = 長谷川珠子 = 富永晃一 編著	4. 発行年 2018年
2. 出版社 弘文堂	5. 総ページ数 417
3. 書名 詳説障害者雇用促進法〔増補補正版〕	

1. 著者名 朝日 雅也、笹川 俊雄、高橋 賢司、長谷川珠子他	4. 発行年 2017年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 212
3. 書名 障害者雇用における合理的配慮	

1. 著者名 野川忍、水町勇一郎、長谷川珠子他	4. 発行年 2019年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 346
3. 書名 実践・新しい雇用社会と法	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----