

障害者雇用促進法における合理的配慮義務規定の実効性

松原 義弘*

Legal Effect of Rule concerning Reasonable Accommodation in Law for Employment Promotion of People with Disabilities

MATSUBARA Yoshihiro*

The aim of this paper is to clarify the role of government for the guarantee of reasonable accommodation in employment of persons with disabilities. It is necessary to enhance the effectiveness of law for employment promotion of people with disabilities. To do this, it is required law amendment for both sides of the public law approach and the private law approach.

キーワード 障害者雇用, 国連・障害者の権利条約, 合理的配慮, 障害者雇用促進法

1. はじめに

障害者雇用促進法(以下, 促進法)は, 国と事業主との関係を規律する公法としてその機能を展開してきた。国は事業主に雇用率以上の障害者の雇用を義務付け, その義務の履行を確保するために納付金制度や企業名公表等を設け, 雇用される障害者の数を増やす施策を実施してきた。その一方で「障害者は, 促進法による割当雇用制度の反射的利益の享受者に過ぎず, 特に雇用の安定・維持に関して権利として要求できる直接的支援はほとんどない」との指摘がされてきた¹。例えば, 車いす利用者が事業場の作業台を使いやすいように改善してほしいといった作為請求権を事業主に対して行使できない, 国に対して助成金を障害者自らが請求できない, などである。

このような中で, 日本は2014年1月に国連・障害者の権利条約(以下, 権利条約)を批准した。権利条約は, 国や事業主に対して障害に基づく差別を禁止し, 障害者の生活・教育・雇用などの場面で合理的配慮の提供を確保することを義務付けている。合理的配慮とは「障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を共有し又は行使することを確保するための必要かつ適切な変更であって, 特定の

場合に必要とされるものであり, かつ, 不釣り合いな又は過重な負担を課さないもの」であり, 「合理的配慮を行わないことは障害に基づく差別とする」と定義されている(第2条)²。また, 権利条約は締約国に立法措置を含む適切な措置をとることにより障害者の労働についての権利の実現を保障し促進することを義務づけており, とるべき適切な措置として, 職場において障害に基づく差別を禁止すること, 障害者に合理的配慮が行われることを確保することなどを挙げている(第27条)。同条約批准のための国内法整備の一環として2013年6月に促進法が改正され, 事業主に対して雇用の場における障害者差別禁止と合理的配慮の提供が義務付けられた(2016年4月施行)。日本の労働法制及び障害者雇用法制のなかで新たな概念である合理的配慮をどのように位置づけるかは重要な課題であり³, この義務の履行を確保するためのしくみや合理的配慮をめぐる苦情処理・紛争解決援助のしくみを検討することは喫緊の課題と考える。しかし改正された促進法を見ると, 日本の労働法制における他の立法と比べ事業主への義務づけやその履行確保のための規定の実効性は低いように思える。

以上のような問題関心から, 本稿では促進法における事業主の合理的配慮義務履行の実効性について現行制度を確認し課題を明らかにする。そして雇用における障害者の権利保障, とりわけ合理的配慮の保

* 国際ビジネス学科
e-mail: matsubara@nc-toyama.ac.jp

障について考察し、提言を行う。

そのために、まず改正促進法の概要を示し(2)、職場における合理的配慮のあり方についてのこれまでの議論を学説整理と裁判例の検討を通じて確認する(3)。次に、事業主の義務履行に関する国内の類似法制について労働安全衛生法と高年齢者雇用安定法を取り上げ、実効性確保のしくみについて比較検討を行い(4、5)、最後に考察と提言を行う(6)。

2. 改正促進法の概要

2.1 促進法における合理的配慮とは

促進法では、合理的配慮について「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置」を行うことを事業主に義務付けている。事業主は、募集・採用については「障害者からの申出により障害の特性に配慮した必要な措置」を講じなければならない(36条の2)、採用後については「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」を講じなければならない(36条の3)⁴。合理的配慮の提供に当たって、事業主は障害者の意向を十分に尊重しなければならない、「障害のある労働者からの相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や雇用管理上必要な措置」を講じなければならない(36条の4)とされる。

2.2 合理的配慮提供のプロセスと内容

事業主に合理的配慮提供のプロセスや具体的な内容を示すガイドラインとして、厚生労働大臣は「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は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に事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成27年厚生労働省告示第117号。以下、指針)を出している。この指針は促進法36条の5に基づいて定められたもので、策定にあたっては厚生労働省内に研究会(改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会)が置かれ、障害者団体代表や企業人事担当者、

学識経験者による議論が重ねられた。同研究会報告書には以下の内容がまとめられている。①合理的配慮については「事業主に提供を義務付けるべき。合理的配慮は多様かつ個別性が高いため、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインなどで定めるべき」。②実効性の確保については「企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備すべき」。③紛争解決手続については「まずは企業内での自主的解決を図るべき。解決しない場合に調停制度を整備すべきであり現行の紛争調整委員会を活用すべき」。

この研究会報告書を基に、労働政策審議会障害者雇用分科会による指針についての議論が行われた。同分科会が出した「今後の障害者雇用施策の充実強化について(意見書)」(2013年3月)には「合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務づけることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りる」(2頁)、「合理的配慮提供の実効性を確保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話し合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適当である」(3頁)といった内容が盛り込まれた。合理的配慮を障害者の権利(請求権)としてではなく、事業主の義務として捉えていく方向性が示されたのである。

このような過程を経て策定された指針の要点は以下の通り。

(1) 合理的配慮の手続

- ①募集・採用時には、障害者が希望する措置の内容を事業主に申し出る。
- ②採用後は、事業主は障害者が希望する措置の内容を確認する。障害者は事業主からの確認を待たずに希望する措置の内容を申し出ることができる。
- ③事業主は申出を受けて障害者と話し合いを行う。
- ④事業主は障害者の意向を十分に尊重して、講じる措置を判断し、内容を障害者に伝える。過重な負担と判断した場合も実施できないことを伝える。

(2) 合理的配慮の内容

①合理的配慮は、個々の事情を持つ障害者と事業主側との相互理解の中で提供されるべきものである。

②多様かつ個別性が高いため、指針には事例を示すが、それ以外でも合理的配慮に該当するものがある。

③具体的な事例としては、募集及び採用時に「面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認める」、採用後は「出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する」「スロープ・手すり等の設置」「業務指導や相談に関し担当者を決める」など。

(3) 相談体制の整備

事業主は、合理的配慮に関し相談対応のための窓口を置かなければならない。

2.3 促進法による合理的配慮の確保のしくみ

促進法による事業主に合理的配慮の提供義務を履行させるしくみと紛争解決のしくみは以下の3点である。

(1) 厚労大臣による助言・指導・勧告

厚労大臣は、必要があると認めるときには、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる(36条の6)。この公法的規制が事業主の合理的配慮に関する義務履行を確保する主要なものである。

(2) 企業内での相談体制の整備

事業主は、合理的配慮に関し、労働者からの相談に応じるための体制を整備しなければならない(36条の4第2項)。具体例として、相談窓口を定めて周知すること、相談担当者や部署をあらかじめ定めること、外部機関に相談対応を委託すること、である。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

事業主は、合理的配慮の提供について障害者から苦情の申出を受けたときは自主的な解決を図るよう努めなければならない(74条の4)。また、事業主と障害者の双方又は一方は、都道府県労働局長に紛争解決の援助を求めることができ、局長は必要な助言、指導、勧告をすることができる(74条の6)。さらに紛争当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合には、紛争調停委員会の調停を受けることができる(74条の7、74条の8)。これらの紛争解決のしくみは、男女雇用機会均等法(以下、均等法)とほぼ同様であり、促進法は均等法の調停制度に関する規定を準用

している。

3. 促進法における合理的配慮についての学説整理と裁判例の検討

3.1 学説整理

ここでは合理的配慮の法的性質や事業主の義務履行確保に関する学説を以下の4点に分けて整理し、確認する。

(1) 促進法の規定からは直接私法上の効果は生じないとする学説

長谷川聡は「促進法は行政法規として構成されており、民事的な請求権や、各規定に対応する障害者の権利規定を定めていない。そのため公序良俗や、不法行為、信義則、解雇権濫用法理などの規範的要件の一内容として、障害者が障害者差別や合理的配慮義務の不履行に関する救済を裁判所に申し立てることになる」とする⁵。

富永晃一は「合理的配慮の提供義務についても、差別禁止規定と同様、私法的効力は存しないと考えられるが、提供義務違反と因果関係がある労働者の解雇や不利益取扱いについては、従前の裁判例と同様、公序違反、権利濫用・解雇権濫用等の構成で、労働契約上の地位確認や不法行為に基づく損害賠償請求等の救済を求めて争う。他方、私法的効力の欠如に加え、提供義務に基づく措置は多様であり一義的に特定できないことから、具体的措置の履行請求はできない」とする⁶。

永野仁美は「差別禁止や合理的配慮の提供義務は、あくまで行政との関係で遵守すべきものであり、民事法上の請求権を導き出すものではない」とするが、「私法的効力を持たないことは促進法の限界、課題であり」、「促進法は行政による実効性の確保という手法を採用しているが個人の権利の実現という観点から見ると物足りない感がある」と指摘する⁷。

これらの学説によれば、合理的配慮の提供義務と関係のある不利益取扱いについては、これまでと同様に民法の公序良俗(90条)、不法行為(709条)、信義則(1条2項)や労働法の解雇権濫用(労働契約法16条)規定等を根拠に裁判所で争うことになる。

(2) 促進法の規定からは私法上の効果は生じないが裁判において合理的配慮義務規定が雇用関係における権利濫用性判断に影響を与える可能性があるとする学説

長谷川珠子は、合理的配慮の提供義務について「促進法上の規定から直ちに私法上の効果が導かれるものではない。特に、合理的配慮の内容は個々の事案によって異なり一義的に定まらないこと、促進法に定められた合理的配慮義務は公法上の義務と考えられること等から、障害者に合理的配慮の請求権を認めることは極めて困難」としながらも「裁判において合理的配慮義務規定が雇用関係における権利濫用性判断に影響を与える可能性は大きい」とする⁸。

(3) 促進法によって事業主の私法上の配慮義務を確定できるとする学説

高橋賢司は「公法上の合理的配慮義務が法制化された場合、その公法上の合理的配慮義務と並んで、私法上の信義則にもとづく雇用上の配慮義務を立て、その私法上の義務の内容については、公法上の法規及び指針(またはガイドライン)を参照して、確定することができる」として、「促進法と指針は民法を通じて間接的に当事者間に私法的効力を及ぼしうる」とする⁹。

竹中康之は「過度な負担を課さない範囲の合理的配慮を事業主に求めることは、障害者の個別的主体的権利である。権利条約は、障害者に対する差別禁止及び事業主に対して合理的配慮を要求する個別的権利の保障という、従来わが国の障害者雇用保障法制には存在しなかった要素を含んでいる」と述べ、個別の請求権が認められるべきと主張する¹⁰。

山田省三は「労働権保障からは、障害者の就労を可能にするような積極的労働政策をする国家の義務のみならず、その私人間効力として、障害労働者に対する使用者の合理的配慮を求める効果が生じるものと解することができる」、「労働権は、障害者に対する労働契約上の職場環境配慮義務のひとつとして、合理的配慮論を導く」と主張する¹¹。

(4) 促進法の合理的配慮義務規定の実効性に関する立法論

山口大輔は、促進法の実効性について「合理的配

慮については、新たな概念であり、具体的内容が指針等で具体化されていくことを踏まえると、まずは、厚生労働大臣による助言、指導又は勧告により実効性を確保すべき」であり、「男女雇用機会均等法も制定当初は、助言、指導又は勧告だけであり、後の改正で公表規定を設けた経緯がある。今後、改正法施行後の状況を勘案して、男女雇用機会均等法と同様に公表規定の創設の検討も必要になるであろう」と実効性の課題に対する今後の立法論を述べている¹²。

以上のように、促進法の法的性質から、同法が定める事業主の義務は公法的義務であり、私法的効力や合理的配慮請求権は認められないとする学説が多数ある。一方で、促進法の合理的配慮義務規定が今後の民法の一般条項や労働法の解釈に影響を与えるとする見解や、労働権の観点から合理的配慮は労働契約上の職場環境配慮義務のひとつであるとする見解がある。合理的配慮の内容は個別性・多様性といった特質があることを考慮すると、筆者はこれらの私法的効力を肯定する学説に注目すべきと考える。

3.2 裁判例の検討

促進法の合理的配慮に関する規定の施行は 2016 年 4 月からであり、これをめぐる直接的な訴訟はまだない。しかし、これまでに障害のある労働者が事業主に勤務上の配慮を求めるものなどが提起されており、本節ではそのうち 2 つの事件を取り上げ、裁判所における解釈の動向を見る¹³。

(1) A サプライ(知的障害者死亡事故)事件(東京地裁八王子支部平成 15 年 12 月 10 日判決、労働判例 870 号 50 頁以下)

リネン・サプライを行う会社で働く軽度知的障害のある労働者 A は、業務用の大型洗濯機・乾燥機内につまった洗濯物を取り除く際に洗濯機が動き出し、頭を挟まれ頭蓋内損傷等で 2000 年 3 月に死亡した。2001 年 7 月、亡 A の母である X が使用者に対し損害賠償請求したものが本件である。

裁判所は従来の使用者の安全配慮義務の判断枠組みを踏襲しつつ、知的障害のある労働者については「予期せぬトラブルに臨機に応じて対処することが

能力的に困難であると認識していたのだから、作業に従事させるについてトラブル時に適切な指導、監督を受ける体制を整える必要があった」として、使用者には障害のある労働者に対して個別の安全配慮を行う義務があると判断した。

(2) 阪神バス(勤務配慮・本訴)事件(神戸地裁尼崎支部平成26年4月22日判決, 労働判例1096号44頁以下)

原告Xは、1992年に阪神電鉄にバス運転手として入社した。1997年に椎間板ヘルニア手術を受けたが後遺症として排尿・排便障害等の身体障害が残存した。朝の排便に長時間を要することなどから、Xと同社は復職前に協議を行い、運転手の勤務シフト等においてXに必要な配慮(①出勤時刻が午後0時以降となる勤務を担当させる, ②原則として時間外勤務とならない勤務を担当させる, といった配慮。以下、勤務配慮)を行うこととし、Xは1998年1月から復職した。その後、2009年に阪神電鉄はバス事業部門を分割し阪神バスに承継させ、Xは阪神バスに転籍した。阪神バス設立に際し、2008年7月に阪神電鉄、阪神電鉄労組、阪神バス、阪神バス労組が「4者協議に関する合意書」を交わし「勤務配慮は原則として認めない」との記載が盛り込まれた。2011年1月以降阪神バスはXに対して勤務配慮を行わないこととしたため、同年3月にXは勤務配慮に関する地位保全仮処分の申立てを行い、同年8月に阪神バスを相手方に、勤務配慮の内容以外の勤務シフトによって勤務する義務がないことの確認と、勤務配慮が行われなくなったことによる精神的苦痛についての慰謝料を求め、本件訴訟を提起した。

裁判所は、阪神電鉄とXとの労働契約(労働契約1)において、障害を理由とする勤務配慮を行うことが労働条件として黙示的に合意されていたと認めるのが相当とした。そして労働契約1の合意解約と、4者合意に基づき勤務配慮を行わないとした阪神バスとXとの労働契約(労働契約2)は、いずれも労働契約承継法の趣旨を潜脱し、公序良俗に反して無効であるとした。判決では、Xの慰謝料請求は認めなかったが、障害を理由とする勤務配慮の必要性を認めた。

本判決は、労使の協議による障害に応じた勤務上の

配慮は、労働契約における労働条件であると判断した点に重要な意義がある。

4. 労働安全衛生法における事業者の義務と実効性

ここでは、事業主の義務とその履行の確保のしくみについて、まず労働安全衛生法(以下、労安法)を取り上げる。労安法による事業者¹⁴の義務規定の実効性や私法的請求権については、これまでの議論の蓄積があり、日本の労働法制における新たな概念である合理的配慮義務の実効性を考える上で示唆を得られると考える¹⁵。

4.1 労安法における事業者の義務

労安法の目的は、労働基準法と相まって、職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することにある(1条)。そのためにさまざまな義務を事業者に課しており、その主なものは以下の通り¹⁶。

(1) 安全衛生管理体制

事業者は、政令で定める規模以上の事業場ごとに、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医を置かなければならない(10~13条)。また高圧室内作業その他政令で定める作業については作業主任者を置かなければならない(14条)。また、一定規模以上の事業場では、事業者は安全委員会と衛生委員会または安全衛生委員会の設置が義務づけられている(17~18条)。これらの委員会は、安全衛生事項を調査審議し、事業者に意見を述べるのが目的とされ、議長を除く委員の半数は過半数組合・過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名する。

(2) 危害防止措置と就業にあたっての措置

事業者は、労働者が被るおそれのある各種の危害を防止するために必要な措置を講じなければならない(20~25条の2, 27条)。また、労働者の雇入れ時や作業内容の変更時に、その業務に関する安全衛生教育を行わなければならない(59条)。

(3) 健康の保持増進のための措置

事業者は、屋内有害作業その他政令で定めるもの

について作業環境測定を実施し、結果を記録しなければならず(65条)、労働者の健康に配慮してその作業を適切に管理するよう努めなければならない(65条の3)。また、労働者に対し、定期的な一般健康診断等を実施し、その結果を労働者に通知しなければならない(66条1～4項、66条の6)。

4.2 労安法による事業者の義務履行確保のしくみ

労安法に関する監督・取締りは労働基準監督署が行い、違法行為に対しては行為者が直接処罰され、事業者は両罰規定に基づいて責任を負う¹⁷。努力義務規定については、行政の勧告、指導等を通じ法違反が是正されることが期待されている。必要に応じて厚生労働大臣は「特別安全衛生改善計画」を、都道府県労働局長は「安全衛生改善計画」の作成を事業者に指示することができ(78～79条)、事業者・労働者への指導・援助を行うため産業安全専門官、労働衛生専門官および労働衛生指導医を置くことにしている(93～95条)¹⁸。

加えて、労働者は事業場に労安法違反の事実があるときは、都道府県労働局長、労働基準監督署長等に申告して是正のための措置をとるように求めることができる申告権が認められている(97条)。

また、労安法に基づき数多くの指針が出されている。例えば「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(平成4年労働省告示第59号、1997年改正)には、快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容等が示されており、措置の実施にあたっては労働者の意見が反映されるよう考慮すべきこと、労働者の個人差を考慮すべきことなど事業者の考慮すべき事項についても示されている。

以上のように、労安法は強力な公法的規制により事業者の義務履行の実効性を確保し、「総合的・多面的な法規制システムを採用している¹⁹」との評価がされている。労働安全衛生委員会等への労働者の参加を保障し、労働者に申告権を認めている点も重要である。

また、「労安法の規定の多くは私法上の強行規定として使用者の契約上の義務の内容になる²⁰」とするも

のや「(労安法が規定する)使用者の義務は、公法上の義務であると同時に、労働契約の内容を形成する効力を認められ、安全配慮義務の重要部分を構成する。安全配慮義務の内容には、労安法等の規定を履行することが含まれることはもちろん、個々の労働者の事情や労働環境等に応じた適切な具体的保護措置をなす事も含まれる²¹」とする解釈があり、公法的規制に加え私法的規制により事業者の義務履行を確保しうるとの解釈が展開されている。

5. 高年齢者雇用安定法における事業主の義務と実効性

次に高年齢者雇用安定法(以下、高年法)を取り上げる。1986年の法制定当初、「定年を定める場合には60歳を下回ることはできない」(8条)という事業主の義務は努力義務とされ、実効性が低かった。しかし1994年の法改正によりその義務は法的義務となった。同様に努力義務であった65歳までの雇用確保措置が2004年の法改正で法的義務となった。

以下、現行の高年法における事業主の義務規定とその実効性確保のしくみを見る。

5.1 高年法における事業主の義務

事業主は、定年を定める場合には60歳を下回ることにはできず(8条)、65歳未満の定年を定める場合は「高年齢者雇用確保措置」をとることを義務づけられている(9条1項)。その措置とは、①当該定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止、である。その他、事業主の努力義務として、高年齢者雇用推進者の選任(11条)、離職する高年齢者の再就職援助措置(15条)などがある。

5.2 高年法による事業主の義務履行確保のしくみ

厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置に関する9条1項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導・助言をすることができる(10条1項)。指導・助言をしてもなお違反している事業主には勧告をすることができる(10条2項)、勧告にも従わない場合は公表を

することができる(10条3項)。企業名公表は社会的制裁の効果をもち、このような公法的規制により事業主の義務履行を確保するしくみとなっている。また、高年法の私法的効力について、西谷敏は9条1項の雇用確保措置義務に関しては「(同措置を)とらないまま65歳未満の定年制を維持している場合はその定年制は無効になる」と解し²²、8条に関しては「私法的強行性をもち、60歳未満の定年制を定める規定が無効となることは一般的に認められている」と述べている。60歳定年制が定着し公序となった現在においてそれを下回る定年の定めは民法90条の公序違反になるといった理由からである²³。

以上のように、高年法は10条3項の企業名公表に象徴される社会的制裁効果を含めた公法的規制と、8条のような私法的規制の両面から事業主の義務履行を確保している。

6. 考察とまとめ

6.1 労働立法におけるソフトロー・アプローチ、ハードロー・アプローチと促進法

本稿では、事業主の義務規定とその履行確保のしくみについて促進法・労安法・高年法を取り上げた。労安法は取締規定と強行規定により公法的規制を強力に行うことで事業者に義務を履行させる。これは事業者が義務を怠ると労働者の生命や健康に関わるため、刑事罰や行政監督によって履行を確保する必要性があるためである。このような法的拘束力を持つ規範による規制はハードローと呼ばれる²⁴。一方で、ソフトローは事業主に努力義務を課しつつ、指針や多様な政策手段を動員して漸進的に政策目的の実質的実現を図ろうとするものである²⁵。制定当初の高年法と、促進法の合理的配慮義務規定は、ソフトロー・アプローチを採用した。日本の労働法制上新たな概念である合理的配慮義務の履行を確保するにあたり、取締法規や強行規定により即時的・強制的に規制するよりも、当事者である労使間の話し合いを通じて配慮の内容を決定し、実行することを普及させ促進させることを意図してこのような手法が採用されたのである。だから

こそ、合理的配慮をめぐる労使間の話し合い(相互関与プロセス²⁶)が重要であり、労使合意による合理的配慮の内容は労働契約における労働条件となり、その私法的効果として当事者に権利・義務関係が生じると考える。

6.2 促進法における公法的規制の課題

促進法は、指針と厚生労働大臣の助言・指導・勧告という公法的規制で合理的配慮を事業主に提供させようとする。施行当初はこの規制手法でよいかもしい。しかし勧告に従わない事業主に対して何らのサンクションがないため実効性は低い。

事業主が合理的配慮を提供しないことで、障害のある労働者が仕事を続けることが困難になったり健康を害したりする可能性があるであろう。採用時に合理的配慮が提供されないため十分な能力が発揮できず不採用となる場合も考えられる。阪神バス事件で見たように、障害のある労働者に勤務時間の配慮など合理的配慮が行われなかった場合、その生活や健康に大きな影響を及ぼす。

前述のように、高年法は当初ソフトロー・アプローチを採用しつつ、その後の改正で強行規定を導入して実効性を高めた。促進法も勧告に従わない事業主に対する企業名公表の規定を今後追加し、実効性を高めていく必要があると考える。

そして、合理的配慮に関して事業場内での相談体制を整備する義務が事業主に課されるが、労安法の安全委員会・衛生委員会(又は安全衛生委員会)の設置運営義務のように、障害差別禁止委員会・合理的配慮委員会(又は障害差別禁止・合理的配慮委員会)といった体制を事業場内に整備させることが必要ではないかと考える。障害のある労働者を委員に含め、委員会は合理的配慮に関する調査審議を行い、事業主に意見を述べ、障害者からの相談体制の整備を推進することなどを通じて、事業主の合理的配慮に関する義務の履行を促す役割を担うようにするのである。

また、促進法では合理的配慮をめぐる労使の紛争解決手段として調停制度が用意されている。裁判による

紛争解決は多くの時間と費用がかかり、その結果権利救済がされにくい。調停制度については均等法に関する研究で「判定的機能がなく、調停に強制力がない。紛争解決援助制度として歩み寄りを促すにとどまっている」との課題が指摘されている²⁷。それでも裁判に比べれば、調停制度は迅速・簡便・無料の解決法であり、合理的配慮の保障のために重要なしくみと考える。行政救済の強化のためには、ドイツやアメリカのように特別な救済機関を設置することが望ましいが、実現性を考えると、例えば紛争調整委員会に「障害部会」といった機関を設け、障害者や専門家が参画するという方式が導入されてもよいのではないか。

6.3 私法的規制の検討

合理的配慮は個別性・多様性といった特質があるからこそ、労使間の話し合いや「相互関与プロセス」が重要である。100人の障害者がいれば100通りの合理的配慮があり得る。まずは少なくともこの「相互関与プロセス」、現行法制で言えば「指針」に盛り込まれている合理的配慮についての「申出」「話し合い」「確定とその理由の説明」の手続きについては法規定として明記し、障害者がこの手続きの機会を得る権利を確立すべきであると考え。とくに障害者からの「申出」と「話し合い」は合理的配慮の出発点である。合理的配慮の内容の特定と事業主への説明の義務は障害者側が負い、「相互関与プロセス」を労使双方に義務づける。合理的配慮を「過度の負担」の理由で不提供とする場合の立証責任は事業主側が負う。労使の間に専門家が入り合理的配慮の確定に向けた支援を行うしくみも整えることが望ましい。事業主が「相互関与プロセス」を持たない場合や合理的理由のない合理的配慮の不提供は、民法上の信義則違反、公序違反を構成するだけでなく、促進法での不法行為となり、事業主の義務不履行のもとでの不採用決定や解雇、不利益取扱いは無効とする、といった私法的規制を促進法に加えることが検討されても良いのではないか。

6.4 まとめと残された課題

本稿では、障害者雇用における合理的配慮について、現行法の概要、学説整理・判例検討、国内類似法制との比較検討を行ってきた。

事業主の合理的配慮義務の履行確保について、促進法は公法的規制が弱いと、企業名公表などを導入し実効性を高める必要性を指摘した。また企業内の相談体制と紛争解決援助のための調停制度においては、労働者、特に障害のある労働者の参加権を保障すべきであり、それらを通じて事業場における合理的配慮の保障を実質的なものにすべきと提言した。

そして促進法に私法的効力を持たせる規定、とくに障害者に合理的配慮に関する「申出」と「話し合い」の機会を保障する規定を導入すべきで、これに応じずに行われた不採用決定や解雇等不利益処分は無効とすべきとの結論を示した。

最後に、本稿では合理的配慮請求権そのものについての検討まで立ち入ることはできなかった。この点は外国との比較法研究なども含めて今後検討していきたい。

脚注・引用文献

- 1 竹中康之「障害者雇用保障法制の現状について」*修道法学* 31 卷 1 号 217 頁(2008)。
- 2 権利条約の英日対訳は、川島聡・長瀬修仮訳(2008年5月30日付)を用いる。
- 3 長谷川珠子「日本における「合理的配慮」の位置づけ」*日本労働研究雑誌* 644 号 20 頁(2014)。
- 4 いずれも「事業主に過重な負担を及ぼす場合はこの限りではない」と規定している(促進法 36 条の 2, 36 条の 3)。
- 5 長谷川聡「障害を理由とする雇用差別禁止の実効性確保」*季刊労働法* 243 号 44 頁(2013)。
- 6 富永晃一「改正障害者雇用促進法の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務」*論究ジュリスト* 8 号 27-34 頁(2014)。
- 7 永野仁美「障害者雇用政策の動向と課題」*日本労働研究雑誌* 646 号 4-14 頁(2014)。
- 8 長谷川珠子「障害者雇用促進法の改正」*法学教室* 398 号 52-59 頁(2013)。
- 9 高橋賢司「障がいのある人の雇用に関わる、いわゆる「合理的配慮」義務」*法学新報(中央大学法学会)* 119 卷 5・6 号 531-559 頁(2012)。
- 10 竹中康之「障害者雇用保障法制の現状について」*修道法学* 31 卷 1 号 179-225 頁(2008)。
- 11 山田省三「身体障害のある運転士に対する従前の勤務配慮義務の存否とその内容」*労働判例* 1064 号 10 頁(2013)。
- 12 山口大輔「障害者雇用における差別の禁止及び合理的配慮の提供、精神障害者の雇用義務の法制化」*立法と調査* 344 号 52 頁(2013)。
- 13 本節で取り上げた2つの判例に関する先行研究や評釈には以下があり参照。小西啓文「日本における障害者雇用にかかる裁判例の検討」*季刊労働法* 225 号 70-82 頁(2009), 小西啓文「知的障害を有する労働者の死亡事故と使用者の安全配慮義務」*労働判例* 881 号 5-14 頁(2005), 長谷川珠子「障害者雇用法制の新展開」*労働法学会研究会報* 2444 号 6-25 頁(2009), 長谷川珠子「身体障害を有する従業員に対する勤務配慮打切りと障害者差別—阪神バス(勤務配慮事件)」*ジュリスト* 1457 号 122-125 頁(2013), 山田省三・前掲論文 5-12 頁(2013), 濱畑芳和「身体障害を有するバス運転士に対する勤務配慮義務」*法律時報* 86 卷 1 号 126-129 頁(2014), 所浩代「会社分割における労働者への通知義務と障害者に対する勤務配慮」*法律時報* 87 卷 11 号 173-176 頁(2015)。
- 14 事業者とは「事業を行う者で、労働者を使用する者」(労安法 2 条 3 号)である。これは「事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたもの」(昭和 47 年 9 月 18 日基発 91 号)である。菅野和夫『労働法 第 7 版』弘文堂 299 頁(2005)は「(労安法は)危険な工事の元請事業者・注文者などに対しても罰則付の義務を課しており、労基法よりも広範・多様・高度の法規整を行っている」と評価している。
- 15 労安法の健康配慮義務と促進法の合理的配慮義務を比較した先行研究として、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義務の比較」*日本労働研究雑誌* 601 号 46-55 頁(2010)がある。
- 16 本節の事業者の義務の概要については西谷敏『労働法 第 2 版』日本評論社 358-363 頁(2013)と吉田美喜夫・名古道功・根本到『労働法Ⅱ 個別的労働関係法』法律文化社 265-269 頁(2013)を参照。
- 17 西谷敏・前掲書 358 頁(2013)。
- 18 吉田美喜夫・名古道功・根本到・前掲書 269 頁(2013)。
- 19 水町勇一郎『労働法 第 5 版』有斐閣 291 頁(2014)。
- 20 西谷敏・前掲書 358 頁(2013)。また、鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古稀記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』信山社 359-411 頁(2005)も労安法上の義務は「使用者・労働者間の権利義務としてとらえる必要がある」として私法的規制が及び得ると解する。他方、小畑史子「労働安全衛生法の労働関係上の効力」*日本労働法学会誌* 88 号 66 頁(1996)のように「労安法の規定は公法的性質のものであり、履行請求をなし得る私法的規定ではない」とする見解もある。
- 21 山田耕造「第3章Ⅳ節 安全衛生・災害補償」片岡昇・前田達男編『労働法』青林書院 292 頁(1995)。
- 22 西谷敏「労働法規の私法的効力—高年齢者雇用安定法の解釈をめぐって」*法律時報* 80 卷 8 号 84-85 頁(2008)。
- 23 同上論文 80 頁。
- 24 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトロー・アプローチ?」*COE ソフトロー・ディスカッションペーパーシリーズ COESOFTLAW-2004-11*, 2 頁(2004)。
- 25 同上論文 13 頁, 19 頁。
- 26 障害をもつアメリカ人法(ADA)では、合理的配慮を提供する具体的場面において、使用者と障害者が話し合い、互いの情報を共有しながら合理的配慮の内容を決定する。このプロセスを相互関与プロセスという。長谷川珠子・前掲論文 21 頁(2009)。
- 27 神尾真知子「男女雇用機会均等法の立法論的課題」*日本労働法学会誌* 126 号 134 頁(2015)。

