

障害者雇用における合理的配慮に関連した裁判例の考察

松原 義弘*

Consideration of Court Cases related to Reasonable Accommodation in Employment of Persons with Disabilities

MATSUBARA Yoshihiro*

This paper examines the duty of employers to provide reasonable accommodation in employment of persons with disabilities through five court cases.

From the cases, I point out the following. Even if there is no offer from people with disabilities, the employer has an obligation to provide reasonable accommodation as necessary. The government is responsible for checking whether reasonable accommodation is provided to people with disabilities.

キーワード 障害者雇用, 合理的配慮, 障害者雇用促進法

1. はじめに

2013 年に障害者雇用促進法(以下, 促進法)が改正され, 雇用における障害者の差別禁止と合理的配慮の提供が事業主に義務づけられた(2016 年 4 月施行)。同法における合理的配慮とは「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の確保等を図るための措置」のことである。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)。ただしこの義務については「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はない」と規定されている(36 条の 2, 36 条の 3)。合理的配慮の提供にあたって, 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。

筆者はこれまで, 同法による事業主の合理的配慮

提供義務の履行確保については実効性に課題が残ると指摘してきた¹⁾。現行法制の下では, 障害者が自らの状況に応じた職場環境や勤務時間の調整を求めるといった合理的配慮を請求することは保障されておらず, 合理的配慮の内容や提供するか否かの決定は, 障害者との話し合いを通じて事業主が行うものとされている。今後, 合理的配慮の不提供や配慮の内容をめぐる争訟が提起されることが予想される。一方で, これまで障害のある労働者が事業主に対して, 障害に応じた特別な配慮を求め, あるいはそれがなかったために就労が継続できず解雇された際にその解雇の無効を求めるなど, 様々な訴訟が起こされてきた。

そこで本稿では, 障害者が事業主に, 障害に応じた勤務上の特別な配慮を求めることについて, これまでの裁判例ではどのような状況下でどのような判断がされてきたのかを概観し, それらの法理について確認する。なお, 事件ごとの「判旨」を確認した後の「考察」は, その事件の特徴を指摘するなどにとどめ, それぞれの判決の意義などについては最終章で合理的配慮の法理と関連付けて考察を行う。

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

2. 東海旅客鉄道(退職)事件(大阪地判 平成 11 年 10 月 4 日, 労働判例 No.771, 25 頁以下)

2. 1 事件の概要

本件は、私傷病により身体障害者となった労働者が従前の業務を十分に行えなくなったとしても、使用者は能力に応じた配置転換や職務分担の工夫をするべきであり、そのような配慮をせずになされた解雇は無効であるとした事例である。

東海旅客鉄道(以下、B)と職種や業務内容を限定せずに雇用契約を結ぶ原告Aは、新幹線車両の検査業務に従事していたが、1994 年 6 月に脳内出血を発病し、その後病気休職となったが休職中にBには復職の意思を示していた。Aには右片麻痺、巧緻障害、構語障害などの後遺症が残り、Bは就業規則に定める3年の休職期間を超えてもAは復職できないと判断し、1997 年 12 月にAを退職扱いとした。Aは退職扱いが就業規則、労働協約等に違反し無効であるとして、Bに対して従業員としての地位確認と未払い及び将来分の賃金の支払いを求めて提訴した(1998 年提訴)。

2. 2 判旨

本判決では、職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している労働者が、私傷病により休職となった以後に復職の意思を表示した場合、休職前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、地位や、使用者の規模、業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合にはその労働者に配置可能な業務を指示すべきであるとした。そして、Bでの職務内容の変更状況やAの身体障害の状況を考慮すると、Aを工具室での業務に配置替えをすることが客観的に見て可能であったとした。

労働者が、私傷病で身体障害等による従前の業務を十全にできなくなった場合に、雇用契約における信義則により、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に

応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、現実に復職可能な勤務場所があり、本人が復職の意思を表明しているにもかかわらず、復職させないとしたBの判断には誤りがあり、退職扱いは就業規則に反し無効であるとした。

2. 3 考察

身体障害者となった労働者が復職を希望した場合に、使用者は配置転換などの検討をすることなしに、従前の業務に就くことが不可能だとして解雇することは許されないとの判断が示された。同様の事件として片山組事件(最一小判平成 10 年 4 月 9 日, 労働判例 No.736, 15 頁以下)があり、バセドウ病に罹患した労働者が従前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、異動の実情等に照らして、当該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、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妥当との判断がされている。

本件では、使用者は従業員約 2 万 2800 人を擁する大企業で、その事業内容は鉄道事業を中心に不動産業など関連事業を含め多岐にわたり、その職種も総合職(事務・技術)、一般職、運輸職(駅業務、車掌、運転士)等多様であり、企業規模や業種、異動の実情から見て障害者の状況に配慮した職場への配置転換は十分可能であったと判断された。

3. サン・グループ事件(大津地判平成 15 年 3 月 24 日, 判例タイムズ No.1169, 179 頁以下)

3. 1 事件の概要

本件は、滋賀県にある肩パッドの製造・加工工場を営むサン・グループにおいて、従業員の知的障害者への虐待(暴行、劣悪な労働条件)及び賃金不払い、障害基礎年金の横領について不法行為が認められた事例である²⁾。

知的障害者である原告らは³⁾、1982 年ごろから住み込みでサン・グループにおいて働き、同社経営者のCから 10 年以上にわたり暴行や監禁、長時間労働、賃金不払い、年金の横領などの虐待を受けた。虐待行為が明るみに出たのは 1994 年で、翌年にはほぼすべての障害者が同社を退社した。原告らは、Cから受けた虐待は不法行為にあたるとして民法 709 条等に基づく損害賠償請求をするとともに、滋賀県立知的障害者更生施設及び滋賀県立肢体不自由者更生施設、滋賀県が設置する福祉事務所2か所、滋賀県障害福祉課、同広報課、国の労働基準監督署と公共職業安定所の対応を問題として、県及び国に対して国家賠償請求をした(1996 年 12 月提訴)。

3. 2 判旨

本判決では、まずCの虐待については民法 709 条などに基づく責任を肯定し、暴力行為についての慰謝料、未払賃金、年金横領等について賠償すべき損害額と判断した。

滋賀県の責任については、その更生施設が在園者を職場実習させるにあたり職場が実習先として適切かどうかを調査する義務があり、退園後もアフターフォローや定期的な職場訪問を行い、相当な一定期間の調査確認の義務があったがこれを怠ったのは違法だとした。福祉事務所については、知的障害者の実情把握、退所後の調査・指導を行うこととされ、それらを行わないことが合理的な判断として許される範囲を逸脱したときは違法行為とされたとした上で、本件の場合には福祉事務所の対応は合理的判断として許される範囲内であり違法行為はなかったとした。県障害福祉課と広報課については、違法性は認められなかったとした。

国の責任については、労働基準監督署は、最低賃金法 5 条違反と時間外労働についての割増賃金不払(労基法 37 条違反)についての権利救済の申立が 1992 年 4 月に同署になされたのに、賃金支払状況について監督行為を行わず、「新たな働きかけがあるまで様子を見る」という対応をとったことは合理的な判断として許される範囲を逸脱し違法と判断した。また職業安定所については、障害者の障害の程度・特性と事

業主の実態とを勘案し、適した職業指導や職業紹介等を行い、就職後も職場に適応できなくなることを防止することを支援する立場にあり、その不作為は国家賠償法1条の不法行為にあたるとした上で、一部の原告に対する賠償責任を認めた。

3. 3 考察

本件は、不法行為を行った被告Cに対する損害賠償請求はもとより、「福祉領域における行政の危険防止責任」が問われたものである⁴⁾。また、本判決の重要性については「行政機関と福祉施設の不作為の違法性を認めたことにある」との評価がされている⁵⁾。とりわけ職業安定所は、障害者への職業紹介のみならず、就職後の職場への適応状況の確認や職場適応のための支援を行うべきと判断した点が特徴的である。

4. 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判平成 15 年 12

月 10 日、労働判例 870 号 50 頁以下)

4. 1 事件の概要

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D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Dの母が使用者に対し損害賠償請求したものが本件である。

4. 2 判旨

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。

4. 3 考察

川義事件(最三小判昭和 59 年 4 月 10 日、民集 38 巻 6 号 557 頁以下)では、使用者が負うべき安全配慮

義務を「労働者が労務提供のために設置する場所・設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務」と定義している。本判決はその判断枠組みを基本的に踏襲しつつも⁶⁾、障害のある労働者に対しては、一般の労働者への安全配慮義務に加えて、それぞれの障害に応じた個別の安全配慮を行うことを事業主に求めていると見ることができる。

5. 東芝(うつ病・解雇)事件(最二小判平成 26 年 3 月 24 日, 労働判例タイムズ No.1424, 95 頁以下)

5.1 事件の概要

本件は、労働者に過重な業務によってうつ病が発症し憎悪した場合において、使用者の安全配慮義務違反等に基づく損害賠償額を定めるにあたり、当該労働者が自らの精神的健康に関する一定の情報を使用者に申告しなかったことをもって過失相殺することができないとされた事例である⁷⁾。

F(被上诉人・被控訴人兼控訴人・被告)の従業員として液晶ディスプレイを製造する工場に勤務していたE(上告人・被控訴人兼控訴人・原告)は、プロジェクトのリーダーとして精神的負荷を伴う職責を担う中で過重な労働が続き、うつ病に罹患して休職し、休職期間満了後にFから解雇された。Eは、上記うつ病は過重な業務に起因するもので解雇は違法で無効として、Fに対して安全配慮義務違反等の損害賠償、Fの規程に基づく見舞金の支払い、未払賃金の支払い、雇用契約上の地位確認等を求めて2004年に東京地裁に提訴した。

第一審は、本件うつ病には業務起因性が認められるとして、解雇は無効、雇用契約上の地位確認及び未払賃金の支払いを認容し、安全配慮義務違反等の損害賠償請求を一部認容した。EとFは控訴し、原審は第一審と同様、本件うつ病に業務起因性を認め解雇を無効としたが、未払賃金請求については一部認容した。安全配慮義務違反等の損害賠償請求につい

ては、Eが神経科医院への通院、病名、薬剤の処方等の情報を上司や産業医等に申告しなかったことは、FにおけるEのうつ病の発症を回避したり発症後の憎悪を防止したりする措置を執る機会を失わせる一因となったので過失相殺すべきであるとし、更に素因減額として損害額の2割を減額した上でEが既に受領した健康保険法上の傷病手当金と未支給の労災保険給付を控除してその請求を棄却すべきものとした。これに対してEが上告した。

5.2 判旨

最高裁は、安全配慮義務違反等の損害賠償請求について、原審の過失相殺に関する判断と、素因減額及び損益相殺に係る判断については、ともに法令解釈上の誤りがあるとして、原判決のうち安全配慮義務違反等の損害賠償請求のうちE敗訴部分を破棄し、これを原審に差し戻す判断をした(一部破棄差し戻、一部上告棄却)。

また、神経科医院への通院、病名、薬剤の処方等の情報は「労働者にとって自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報」であるとして、「使用者は必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負って」おり、「労働者からの積極的な申告が期待しがたいことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」と判断した。また、Eは2001年の健康診断において頭痛、めまい、不眠等を申告し、以降も頭痛等体調不良が原因であることを上司に伝え、相当の日数の欠勤を繰り返しており、業務の軽減の申出をするなどもしていた。判決では「Fはそのような状態が過重な業務によって生じていることを認識しうる状況にあり、その状態の悪化を防ぐためにEの業務の軽減措置などを執ることが可能であった」とし、その上で、EがFにメンタルヘルスに関する情報を申告しなかったことをもって損害賠償額算定に過失相殺をすることはできないとした。また、本件うつ病は過重労働によって

発症し増悪したものとして素因減額を否定し、健康保険法上の傷病手当金を控除することは不当利得であり、また、未支給の労災保険給付金についても現実の支給がなされていない以上、これを控除することはできないとした。

5.3 考察

本件では、Eが神経科医院への通院、病名、薬剤の処方等の情報（いわゆるメンタルヘルス情報）をFに申告しなかったことを理由とする過失相殺の可否が争点となった。メンタルヘルス情報は労働者の個人情報の中でもとくに配慮が必要な情報であり⁸⁾、本判決では、労働者からの申告がなくても、使用者は安全配慮義務を負い、Eの不申告は過失相殺を肯定する事情には当たらないと判断した。ただし安全配慮義務の履行については労働者の健康状態の把握が不可欠ことを考えると、労働者が健康情報を秘匿するために健康状態をおよそ把握しえない場合にまで使用者がその義務を負うとはいえないとの判断も示した。

使用者に求められる「必要に応じた」業務軽減等の配慮には、労働者の健康状態の把握が必要であり、本判決はかかる配慮を求める前提として「過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合」が指定されているのである⁹⁾。

6. 阪神バス(勤務配慮・本訴)事件(神戸地裁 尼崎支部判平成 26 年 4 月 22 日, 労働判例 1096 号 44 頁以下)

6.1 事件の概要

原告Gは、1992年に阪神電鉄(以下H)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、GとHは復職前に協議を行い、運転手の勤務シフト等においてG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、Gは1998年1月から復職した。

その後、2009年にHはバス事業部門を分割し阪神バス(以下I)に承継させ、GはIに転籍した。Iの設立に際し、2008年7月にH、阪神電鉄労組、I、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IはG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G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I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。

6.2 判旨

裁判所は、GとH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、四者合意に基づき勤務配慮を行わないとしたGとI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、G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。

6.3 考察

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。

7. 総括

本章では、これまで見てきた5つの裁判例から障害者雇用における安全配慮義務や特別な配慮義務についての法理を確認し、促進法における合理的配慮義務の法理について検討する¹⁰⁾。

まず、東海旅客鉄道(退職)事件では、労働者が私傷病で障害を有するようになり従前の業務ができなくなった場合で、本人に復職の意思がある場合は、他の業務に配置転換するなどの配慮をすることが信義則

から事業主には求められることを確認した。そのような配慮を行わずに障害者を解雇することは無効となる。

また、サン・グループ事件では、障害者の職場適応や職場での権利侵害について、国等にはアフターフォローや事業主を監督する責務があることを確認した。現行の促進法制においても、事業主による障害者差別や、合理的配慮義務の不履行に対して、国等は積極的な行政権限の行使が求められ、その不作為は不法行為になると考えられる。

Aサプライ事件では、事業主の安全配慮義務について、一般の労働者への配慮義務に加えて、障害のある労働者にはそれぞれの障害に応じた個別の配慮義務が求められることを確認した。この不履行により障害者が健康を害するなどの不利益が生じた場合は使用者の不法行為となる。

東芝(うつ病・解雇)事件では、障害者からの申告がなくても、事業主が各自の障害の状況を認識しうる状況にある場合には業務軽減措置などの配慮を行う責務があることを確認した。厚生労働省の「合理的配慮指針¹¹⁾」では、採用後における合理的配慮の提供について、事業主は労働者が障害者であることを把握した際には当該障害者に対して遅滞なく職場で支障となっている事情の有無を確認することとされている。裁判例と上記指針は、事業主に対して、障害者からの申出を待つことなく、合理的配慮の必要性の有無を確認することを求めている。指針では、事業主に対して、合理的配慮の提供が必要と確認した場合には、どのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行うこと、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は事業主から実施可能な措置を示すことなども求めている。つまり、障害のある労働者からの申出がなかったとの理由で事業主が合理的配慮を提供しないということは許されないのである。

阪神バス(勤務配慮・本訴)事件では、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ことを確認した。合理的配慮も労使による話し合いを重視するが、そこで合意が得られた配慮の内容は労働条件の一部であると捉えるべきである。

そして、事業主の合理的配慮義務については、前述のように「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はない」とされている。この「過度の負担」を考慮するにあたっては東海旅客鉄道(退職)事件判決から示唆が得られる。すなわち、事業主が過度の負担を理由に合理的配慮としての適職配置や配置転換、業務軽減などを行わないとする場合、その企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性などが具体的な検討項目となる。企業規模や職種などから見て、異動や変更等の可能性があるにも関わらずそれを行わない場合は、民法が定める信義則違反となり、かつ、促進法が定める事業主の義務違反ともなると考える。

それにしても裁判による権利救済には多大な時間と労力がかかる。サン・グループ事件では一審判決を得るまでに6年余、東芝(うつ病・解雇)事件では、東京地裁への提訴から最高裁判決までに10年を要した。先行研究の多くが、「促進法は行政法規であり、合理的配慮の履行請求権を定める法規ではない」として、「私法上は公序良俗、不法行為、信義則、解雇権濫用法理等を介して間接的に効果が生じる」と解釈している¹²⁾。これらの先行研究は、合理的配慮を受けられなかったために障害者に損害が生じた場合には、事業主に損害賠償請求ができるとしている。しかし、そのような民事裁判を通じて合理的配慮の履行請求や損害賠償請求、従業員としての地位確認請求などを行うことは、障害者にとって時間的・労力的・経済的な負担が大きく、権利救済のためには課題が残る。例えば障害者権利委員会といった第三者委員会の仕組みを整備し、障害者の言い分を聴いて事業主に合理的配慮の履行を促したり、それでも履行されない場合や内容が不十分な場合には障害者に代わって争訟を進めたりするといったことが必要ではないかと考える。これらの立法論についての詳しい検討は本稿では行えなかった。今後、他稿で検討したい。

脚注

- 1) 拙稿「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」富山高等専門学校紀要第3号(2016年)41-49頁。
- 2) 本件の評釈として以下があり参照。木下秀雄「サン・グループ事件判決を読む」賃金と社会保障 No. 1357(2003年)30-35頁, 橋本宏子「サン・グループ事件訴訟と行政の危険防止責任」神奈川法学 36 巻3号(2004年)245-293頁, 吉田邦彦「滋賀県サン・グループ事件第一審判決(大津地判 15・3・24)」判例時報 No. 1852(2004年)173-183頁。
- 3) 被害者の16名と亡くなった1名の障害者の両親の計17組が原告。
- 4) 橋本・前掲論文(2004年)251頁。
- 5) 木下・前掲論文(2003年)32頁。
- 6) 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 No. 225(2009年)74頁。
- 7) 本件の評釈として以下があり参照。石崎由希子「安全配慮義務違反に基づく損害賠償と過失相殺・素因減額 東芝(うつ病・解雇)事件・最二小判平成 26・3・24 労判 1094 号 22 頁」日本労働法学会誌 No. 125(2015年)145-155頁, 柳澤旭「労働者のメンタルヘルス(精神疾患)と使用者の安全・健康配慮義務 「東芝(うつ病・解雇)事件」最二小判平成 26. 3. 24(労判 1094 号 22 頁)の検討」山口経済学雑誌 64 巻2号(2015年)225-245頁。また、本件の概要については判例タイムズ No. 1424(2016年)95-96頁を参照した。
- 8) 厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号)では、事業者に対して心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての労働者の個人情報保護への配慮について示されている。
- 9) 石崎・前掲論文(2015)150-151頁。
- 10) 長谷川珠子は「(これまでの)裁判例における判断枠組みは、促進法における合理的配慮の提供義務違反が争われた際にも適用可能である」と述べている。長谷川珠子「障害者雇用促進法と合理的配慮」法律時報 87 巻1号(2015年)72頁。
- 11) 「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 3 月 25 日厚生労働省告示第 117 号)
- 12) たとえば長谷川聡「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(2013年)44頁, 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(2014年)27-34頁, 長谷川珠子・前掲論文(2015年)72頁など。

