

障害者の雇用についての一考察 (判例)

○ 神戸医療福祉大学 倉橋弘 (2957)

上田早記子 (神戸医療福祉大学・8279)、安田誠人 (大谷大学・5474)

キーワード 障害者 雇用 判例

1. 研究目的

身体障害者雇用促進法(昭和35年)は昭和62年、障害者の雇用の促進に関する法律(以下、障害者雇用促進法)に法律名が改正された。その後の改正のうち平成25年には「障害者の権利に関する条約」の批准に向けた改正がされた。障害者雇用促進法は身体障害者または知的障害者の雇用義務などに基づく雇用の促進等のための措置など、職業生活において自立することを促進するための総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的とする。内容は障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務(平成28年4月施行)、具体的には雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止、事業主に障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講ずることを義務づけ(合理的配慮の提供義務)などである。平成25年、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(以下、障害者差別解消法)は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として制定した。障害者雇用の状況について雇用されている障害者の数・実雇用率・法定雇用率達成企業の割合(平成28年6月1日現在)は、民間企業(50人以上規模の企業:法定雇用率2.0%)に雇用されている障害者の数は474,374.0人で、前年より4.7%(21,240.5人)増加し、13年連続で過去最高となった。雇用者のうち、身体障害者は327,600.0人(対前年比2.1%増)、知的障害者は104,746.0人(同7.2%増)、精神障害者は42,028.0人(同21.3%増)と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。実雇用率は、5年連続で過去最高の1.92%(前年は1.88%)、法定雇用率達成企業の割合は48.8%(同47.2%)であった。ただ障害者雇用制度の発展、雇用状況の数値の上昇からだけでは、雇用のトラブルは見えにくい。

2. 研究の視点および方法

厚生労働省の障害者雇用施策は、①障害者の就労意欲は近年急速に高まっており、障害者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう障害者雇用対策を進めている。②障害者の雇用対策としては、障害者雇用促進法に基づき企業に対して、雇用する労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務付けている(障害者雇用率制度)。③これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払い、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成している(障害者雇用納付金制度)。④また、障害者本人に対しては、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援がなされるよう配慮している。さらにホームページで知的障害者、精神障害者等を雇い、さまざまな取り組みを行っている事業所を雇用の先進事例として紹介している(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP)。しかし、好事例、先進事例を取り上げたところで、どのようなトラブルがあったのかはみえてこない。

そこで本報告では、障害者雇用に関連する判例を検索してどのようなトラブルがあったのか状況をみていきたい。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会 研究倫理指針に基づき報告する。なお判例は、会社名、住所、氏名が記載されていることがある。本報告では仮名にしてプライバシーに配慮する。

4. 研究結果

本報告概要を提出時の直近判例、「会社との間で雇用契約を結んで就労していた元従業員が、客観的に合理的な理由がないのに会社から解雇されたとして、会社に対し、雇用契約上の地位の確認並びに給与の未払分及び解雇後の給与の支払を求めた事案において、請求を全部認容した事例（東京地方裁判所（第一審）地位確認請求事件 平成28年5月18日労働判例ジャーナル54号55頁）を分析する。

概要 元従業員は、昭和43年3月大学を卒業後就職し複数回の転職を経た後、平成3年からは経営コンサルタント業を自営していた。元従業員は平成25年2月4日に脳梗塞を発症し約1か月間入院し、退院後は約1年間自宅で療養しながら訪問介護を受けるなどしてリハビリを続けていた。しかし、右半身にマヒが残り、それ以上改善の見込みもなかったためリハビリを取りやめ、平成26年夏頃から就職活動を始めた。元従業員（当時71歳）は平成26年11月28日、会社の面接を受けた。会社に提出した履歴書には、平成25年2月に「比較的軽い脳梗塞」を発症しておりリハビリによる営業不振でコンサルタント業を廃業した旨が記載されていた。元従業員の面接は会社事務所で行われ、面接において会社は「字は書けるか」と質問したのに対し、元従業員は「できます」などと答えた。もっとも、元従業員は、脳梗塞の後遺症で右手・右足が不自由である旨を会社代表者らに申し出ていた。会社では、顧客への年賀状の宛名書きは毛筆で行っており、その作業を元従業員に依頼したところ、元従業員はパソコンで印刷して作成したいと申し出た。会社事務所にはパソコン等の機器がないため、元従業員は私物のパソコンを持ち込んで、前年の顧客からの年賀状を基に宛先の入力作業を進め、自宅で印刷することにした。もっとも、元従業員は、右手が使えず、キーボードの操作にも練達していないため、作業の速度は非常に遅かった。会社代表者は、平成26年12月26日、元従業員に対し、力仕事ができず会社の職場にも合わないとして退職するよう申し向けた。本件は、会社と雇用契約を結んで就労していた元従業員が、客観的に合理的な理由がないのに会社から解雇されたとして、会社に対し、雇用契約上の地位の確認並びに平成26年12月分の給与の未払分及び平成27年1月分以降の給与月額を支払を求めた。

判決では、会社はパソコンを利用するにしても、元従業員の動作は非常に遅く年賀状の宛名書きも期限に間に合わずミスが多かったなど、元従業員の就労の実態を指摘した上で、周囲にストレスを与え職場環境に深刻な問題を生じさせたとして元従業員を解雇する客観的に合理的な理由がある旨主張する。しかし会社は身体に相当な不自由があることを承知して元従業員を採用しているのであるから文字を書くことに相当な困難がある、パソコンを使用した場合も作業の速度が相当に遅いなどの事情がある。そうした事情のみから元従業員を解雇する客観的に合理的な理由があるとはいえない。総務的事務についても、パソコン使用を柔軟に認め、相応な配慮を払ってしかるべきであり、周囲にストレスを与えたという点も含め会社主張の事情が解雇の客観的に合理的な理由になるとは解されない。

5. 考察

判例は妥当な判断である。本事例は、会社側が元従業員を解雇の合理的理由（労働者の労働能力の低下）で解雇した。本事例について、採用者側は手書き（毛筆）での業務があることなど、採用基準を明確に伝えなかったのではないだろうか。障害者の雇用は、これまで雇用に消極的であった企業の企業努力だけでは難しいこともあるであろう。障害者雇用促進法、雇用差別解消法などの法律によっても企業規模、企業の経営状態等ですぐに雇用が改善できるとは限らない。本事例においてはソーシャルワーカーの姿がみえない。今後は企業にソーシャルワーカーがより関わっていくことも必要になるであろう。