

割当雇用率制度によって雇用された障害者への合理的配慮

帝京平成大学 講師

博士（人間科学）

村山佳代

会員番号：008708

キーワード：障害者差別、合理的配慮、割当雇用制度

我が国の障害者法制（生存権アプローチ）

- ・障害者＝憲法25条の下での医療・介護・福祉サービスが提供される保護・更生の対象

2006年採択 障害者権利条約（2008年発効）（平等権アプローチ）

- ・障害に基づく差別を禁止（5条2項）、
- ・障害者が直面する社会的障壁を除去する配慮措置「合理的配慮」の不履行を差別（2条）

障害者差別禁止と合理配慮の導入の必要性



条約＝合理的配慮の不履行を差別と規定

障害者差別解消法・改正障害者雇用促進法＝合理的配慮の不履行を差別と規定せず

2013年制定（2016年施行）

障害者差別解消法
改正障害者雇用促進法

} 障害者差別禁止と合理的配慮を明文化
割当雇用制度も含む

2014年 障害者権利条約を批准

研究目的、視点、方法、倫理的配慮

研究対象：条約の母法である「障害をもつアメリカ人法（ADA）」の合理的配慮に関する判例と、我が国の障害者の労働判例（特に職務遂行能力に欠ける知的障害者や割当雇用制度で採用された障害者に対する判例）

ADAは、世界に先駆けて障害差別を禁止し、合理的配慮を規定している。さらに、合理的配慮は、英米法由来の概念であり、大陸法の我が国には馴染みのない概念である。したがって、アメリカ法との比較はわが国の障害者の人権を考えるにあたって示唆に富む

研究の視点：我が国の行政解釈は、合理的配慮の私法上の効力否定説を展開している。障害者雇用促進法・障害者差別解消法から直接的に、障害者の合理的配慮の請求権を導くことはできない、ということである。しかし、条約適合的に考えると障害者権利条約は障害者の平等権達成の核として合理的配慮を位置付けていると考える。

- ・厚生労働省「労働政策審議会障害者雇用分科会意見書」2頁、<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002xeb3-att/2r9852000002xtn7.pdf>（閲覧日2020年7月30日）。
- ・内閣府「『障害を理由とする差別の禁止に関する法制』についての差別禁止部会の意見（平成24年9月14日）（抄）」84-85頁、http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/pdf/bukai_iken1-1.pdf（閲覧日2020年7月30日）。

研究目的：障害者が訴訟において合理的配慮を権利として主張できるように、合理的配慮の憲法上の権利性の立証を目的とする

研究方法：アメリカと日本の判例分析により、憲法の平等原則と合理的配慮の整合性の分析

倫理的配慮：本研究は文献（判例）研究であるが、その文献の取り扱いについては「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理規定」を遵守している。

知的障害者への合理的配慮：実際の判例

・ 東京地判平29年11月30日 労判1192号67頁（いなげや事件）

原告：知的障害者

被告：スーパーマーケット（特例子会社）

原告は被告に採用され、ベーカリー部門で働いていた。

原告の職務内容は、パンの品出し、清掃、商品の袋詰めなどであった。

原告の先輩は、原告に対し、複数回にわたって仕事ぶりが幼稚園児以下であるとの発言や、「馬鹿でもできるでしょ。」と発言。

原告の主張：原告は、被告に対してパワハラと、

障害者が働きやすい環境を整えるという配慮を行わなかったため退職を余儀なくされ

た、と損害賠償請求。

いなげや事件裁判所の判断結果

裁判所は、パワハラは認めるが、被告会社が障害者雇用に当たって必要とされる合理的配慮を何ら講じていなかったとはいえない、と判断。パン屋は以下の合理的配慮を行っていたと認定。

- ①原告がパンを陳列しやすいよう棚にパンの写真を貼る。
- ②連絡ノートを使い原告の家庭に勤務状況を報告するなど情報交換をしていた。
- ③原告が趣味の水泳の大会や合宿に参加するために休暇や勤務日の変更を頻繁に申し出たのに対してもその都度応じてきた。
- ④休憩時間に関しては、就業規則どおり6時間勤務につき30分の休憩を与えていた。しかし、原告は現実にはトイレに行って長時間戻らないなど、事実上の気分転換の機会を得ており、事実上休憩を取ることが容認されていた。
- ④被告の業務のうちベーカリー部門は商品数も少なく、比較的周りの目の届きやすい場所にあり、原告にとって最も適した業務であった。
- ⑤全店舗の店長がサービス介護者の資格を取得することとなっており、本店の人材開発部には知的障害者の対応を専門とする者が配置されていた。

→原告（障害者側）敗訴

割当雇用制度における障害者の就労判例

静岡地裁判浜松支部平30年6月18日労判1200号69頁（富士機工事件）

障害者：知的・学習障害をもつ亡一郎（18歳）

原告：亡一郎の両親、

被告：自動車製造販売会社

亡一郎は、被告会社において障害者枠で採用され、製造課プレス係に配属された。亡一郎が、プレス機を操作していたところプレス機が停止した。この原因が機械そのものの不具合か、亡一郎のミスかは明らかにならなかった。亡一郎は翌日、通勤路線の駅で飛び込み自殺をした。

原告の主張：亡一郎の自殺は、被告の障害者への配慮を欠く対応が原因であるとして損害賠償請求

裁判所の判断

被告の業務に対する心理的負荷が自殺を招いたものと推測される。なぜなら、亡一郎の勤務していたプレス機作業は指導者Dでも習得に1か月程度を要する作業であり、知的障害、読字障害を有する亡一郎にとっては、作業内容を覚えることが困難であったことは想像に難くない。亡一郎にとってはプレス機での実習が、その能力に比して過重であり、その心理的負荷は大きかったというべきである。

しかし、被告が、亡一郎にとって業務が過重であり、自殺や精神障害を招き得る心理的負荷になっていたことを予見することは困難であった。被告には安全配慮義務および注意義務の前提となる予見可能性があったとは認められない。

→原告(障害者側)敗訴

割当雇用制度における障害者の就労判例

札幌地判令1年6月19日労判1209号64頁（食品会社A社事件）

障害者：うつ病を罹患し、被告会社に障害者雇用枠で採用された亡一子

原告：亡一子の母親、

被告：食品販売の事業を営む株式会社

原告の主張：亡一子は、被告において事務作業の補助業を任されていた。しかし、亡一子は、任されている仕事が少なく、このままでは病気を再発してしまいそうであると上司（D）に相談するも、要望に応じて業務量を被告が増加させなかったことが原因で亡一子は自殺した、と損害賠償請求。

裁判所の判断

使用者には、障害者の特性に応じた適正な雇用管理が求められている。特に、精神障害者は、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があることを踏まえると、Dは、現在の業務量による心理的負荷があるか検討し、対応可能か不可能であるかを亡一子に説明する義務を負っていた。

しかし、Dは、亡一子から業務量が少ないとの申出を受けると、その日のうちに就業・生活相談室の担当者（J1）に連絡を取り、数日以内に面談を実施し、その際、業務量増加を検討していることについて亡一子に説明していた。その後、亡一子は、J1に対し、仕事をもらえており、手が空くことが少なくなった旨報告している。新たに生産管理班の業務も担当するようになり、亡一子も、Dの対応によって仕事が増えたと認識していた。

また、一般事務は、その業務内容には自ずと限界があり、処理に長時間を要する業務、毎日担当する業務がなかったとしても、亡一子の希望に沿うだけの十分な量の業務を与えられていなかったということとはできない。

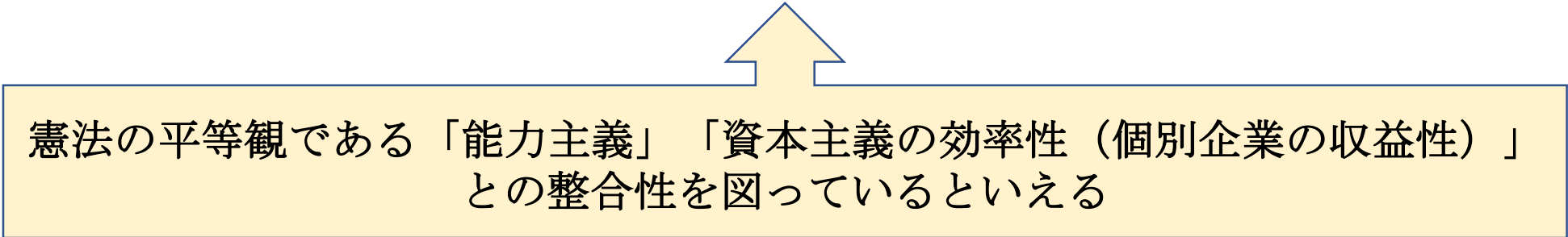
Dは、亡一子から業務量が少ないと申出を受け、これを放置することなく、速やかに、具体的な解決策を検討し、実際に実行していたといえる。 →原告（障害者側）敗訴

研究結果①知的障害者への合理的配慮の日米の相違

アメリカ

知的障害者が請求する合理的配慮が認められた事例は存在しない。ADAは、職務遂行能力ある者に対してのみ合理的配慮を義務付けており、職務遂行能力に欠ける知的障害者はそもそも雇用されていない

そもそも、割当雇用制度も存在しない。



憲法の平等観である「能力主義」「資本主義の効率性（個別企業の収益性）」との整合性を図っているといえる

日本

雇用率制度により知的障害者の就労が実現している

研究結果②：アメリカ法における合理的配慮判例

合理的配慮の能力主義との整合性を明らかにするために配置転換に関する判例分析をした。

分析事例：White v. York Intern. Corp, 45 F.3d 357 (10th Cir. 1995); Aka v. Wash. Hosp. Ctr., 156 F.3d 1284 (D.C. Cir. 1998); Dalton v. Subaru-Isuzu Auto, Inc., 141 F.3d 667, 678-679 (7th Cir. 1998); Daugherty v. City of El Paso, 56 F.3d 695 (5th Cir. 1995); EEOC v. Humiston-Keeling, Inc., 227 F.3d 1024 (7th Cir. 2000); U.S. Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002); Mays v. Principle, 301 F.3d 866 (7th Cir. 2002); Huber v. Wal-Mart Stores, 486 F.3d 480 (8th Cir. 2007)

結果

- ・障害者が「職務の本質的機能」があったとしても、他に最適任の応募者がいた場合に障害者を優先的に配置するような合理的配慮を認めた事例は存在しない。
- ・障害者が「職務の本質的機能」があったとしても、障害者の雇用維持のために昇進をさせるような合理的配慮までは認めた事例は存在しない。
- ・職務遂行能力の劣る知的障害者や重度障害者を「有資格の個人」と認め、合理的配慮を提供するよう求めた事例は存在しない。
- ・裁判所が認定した合理的配慮としての配置転換は、職務遂行能力のある障害者被用者に関して雇用維持をするという程度であった。
- ・合理的配慮には継続性、個別性・個人性という特徴があり、合理的配慮には実体的側面だけでなく手続的側面を内包していることが明らかになった。手続的側面によって、障害という多種多様で、症状が変化し、属性間の共通項の少ない属性をもつ者が直面する障壁を除去することが可能となっていた。

→障害にとらわれず職務遂行能力を判断するという点で、合理的配慮は能力主義にむしろ即していた

研究結果②：アメリカ法における合理的配慮判例

合理的配慮と資本主義の効率性の整合性を明らかにするために、備品・休暇の提供に関する判例分析を行った。

分析事例：Vande Zande v. Wisconsin Dept. of Admin., 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995); Myers v. Hose, 50 F.3d 278, 284 (4th Cir. 1995); Monette v. Electronic Data Sys. Corp., 90 F.3d 1173 (6th Cir. 1996); Ralph v. Lucent Technologies, Inc., 135 F.3d 166 (1st Cir. 1998); Cehrs v. Northeast Ohio Alzheimer's Research Ctr., 155 F.3d 775 (6th Cir. 1998); Garcia-Ayala v. Lederle Parenterals, Inc., 212 F.3d 638 (1st Cir. 2000); Walsh v. United Parcel Service, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000); Robert v. Bd. of County Comm'rs of Brown County, 691 F.3d 1211 (10th Cir. 2012); Hwang v. Kan. State Univ., 753 F.3d 1159 (10th Cir. 2014)

- ・ Vande Zande判決において裁判所は、以下のように述べていた。
「使用者が過度の負担を主張することはできないほど、巨大又は富裕（large and wealthy）であっても...、障害被用者の生活を僅かに向上させるために、多大な金額を支出することは要求されない。」
(Vande Zande判決, 1995年)
- ・ Hwang判決において裁判所は以下のように述べていた。
「（6ヵ月間いかなる方法でも働くことができない者の雇用維持をするような措置は）社会保障が取り組むべき形態の問題である。...（ADAは）有資格の個人が働くことができるようにする合理的配慮を求めているのであって、働くことのできない個人のためにセーフティネットを提供するよう使用者に要求するものではない。」（Hwang判決、2014年）

分析結果：

- ・ 裁判所は合理的配慮の提供に際し、障害者の利益だけでなく使用者・同僚の利益、効率性への考慮を要求していた。
- ・ 合理的配慮は、実際には経済的効率性に敏感で、資本主義の原則に反することがないよう設定されていた。
- ・ 裁判所は、合理的配慮が資本主義の効率性に反する社会福祉・社会保障的措置でないことを確認していた。

研究結果③：日本における職務の遂行能力に欠ける障害者（知的障害者・割当雇用制度内採用者）に対する合理的配慮の事例

- ・ いなげや事件：アメリカでは知的障害者への合理的配慮は認められていない中、本件は、特例子会社といはいえ、積極的に合理的配慮が行われていたといえる。知的障害者への合理的配慮は、身体障害者への合理的配慮よりもより本質的なものであり、障害者の雇用を考える際に重要点である。
- ・ 富士機工事件：被告には亡一郎が自殺をする予見可能性がなかったため、原告敗訴であったが、裁判所は実質的に、知的・学習障害者にとって過重な業務への配慮を行うことを要求しているといえる。
- ・ 食品会社A社事件：通常雇用された障害者への合理的配慮と同様に、障害者の利害にかかわる処遇をする際には手続過程を踏まえていけば合理的配慮の不履行とは認められない。

考察

- ・ 通常雇用された障害者に対する合理的配慮は、憲法の平等原則「資本主義の効率性」「能力主義」に反するものではなかったため、障害者は、憲法上の権利として合理的配慮を請求する権利を有しているといえる。
- ・ 雇用率制度の枠内で雇用された障害者の「職務遂行能力」「使用者への負担」をどうはかるかは日本独自の判例法理を導く必要性がある。
- ・ ただし、食品会社A事件によれば、割当雇用制度で採用された障害者への合理的配慮は、通常雇用の障害者への合理的配慮と同様に、手続過程が適正であれば、合理的配慮の不履行を免れるといえる。
- ・ 就労能力に欠ける障害者への合理的配慮は、障害者就労の本質的問題であるため、今後より多くの判例蓄積が望まれる。