

# 障害者の雇用についての一考察 1件の判例をもとに

倉橋 弘・上田 早記子・安田 誠人

A study on the employment of disabled persons based  
on a legal precedent

Hiromu KURAHASHI, Sakiko UEDA, Yoshito YASUDA

神戸医療福祉大学紀要 第19巻 第1号

(平成30年12月)

## <研究ノート>

# 障害者の雇用についての一考察 1件の判例をもとに

倉橋 弘<sup>1)</sup>・上田 早記子<sup>2)</sup>・安田 誠人<sup>2)</sup>

## A study on the employment of disabled persons based on a legal precedent

Hiromu KURAHASHI<sup>1)</sup>, Sakiko UEDA<sup>2)</sup>, Yoshito YASUDA<sup>2)</sup>

The Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities is aimed at stabilizing the occupations of persons with disabilities by comprehensively taking measures to promote their independence in labor life, such as the measures for promotion of their employment under the obligations to employ physically or mentally handicapped persons and the like, while the Act for Elimination of Discrimination of Persons with Disabilities is aimed at eliminating discrimination because of disabilities with a view to building a society where all the persons can live together by mutually respecting the individual personalities and characteristics without prejudice because of disabilities. As those acts relating to the welfare for the disabled have been developing, the number of disabled persons being employed is increasing steadily. Also, there are advanced case examples. We cannot see any troubles through those case examples. Then, the author tries to analyze troubles relating to employment by searching legal precedents. In this report, the author studies the employment of persons with disabilities based on a legal precedent where “an ex-employee was dismissed by a company without any rational reason.”

**Key words** : disabled persons, employment, legal precedent

障害者、雇用、判例

## 要 旨

障害者雇用促進法の目的は、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である。そして障害者差別解消法の目的は、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である。障害者福祉の法律は発展してきており、それに伴い雇用者数も増加してきている。また雇用の先進事例の紹介もある。しかし事例からトラブルはみえてこない。そこで判例検索を行い雇用におけるトラブルを分析する。本稿では、判例「元従業員が合理的な理由もないのに会社から解雇されて争って元従業員の主張が認められた例」をもとに障害者雇用について考察した。

1) 神戸医療福祉大学 (Kobe University of Welfare) 〒679-2217 兵庫県神崎郡福崎町高岡1966-5

2) 大谷大学 (Otani University) 〒603-8143 京都府京都市北区小山上総町

## はじめに

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に総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ること」（第1条）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」（第1条）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人で、前年より4.7%（21,240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人（対前年比2.1%増）、知的障害者は104,746人（同7.2%増）、精神障害者は42,028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。採用にだけ注目される傾向であるが、障害者の平成29年度の解雇者数は、2,272人（身体障害者714人、知的障害者735人、精神障害者823人）、解雇理由は事業廃止1,583人、事業縮小598人、その他91人とある<sup>1)</sup>。数値、公表されている先進事例などでは解雇理由の状況は不明である。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状況であったのか考察していきたい。

## I 倫理的配慮

判例は、会社名、住所、氏名が記載されていることがある。本稿では仮名にしてプライバシーに配慮する。

## II 事例の概要

本稿では、「会社（不動産の賃貸・管理等を目的とする株式会社）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）を考察する<sup>2)</sup>。

元従業員は、会社が客観的に合理的な理由がないのに元従業員を解雇しており、雇用契約上の地位の確認並びに給与の未払い分及び解雇後の給与の支払を求めた。

これに対して会社は、「採用時の面接で電話応対、事務一般、来客の応接等総務的な仕事全般と年賀状の宛名を毛筆で書いてもらうこと等を業務内容として説明しており、「字

は書けますか」と尋ねたところ、元従業員は「できます」と答えた。また元従業員の提出した身上書には「比較的軽い脳梗塞」を発症した旨の記載しかなかった。会社はこれらの言動・記載を信じて採用した。

会社は平成26年12月26日、「うちの仕事は無理なようだ、他の仕事が見つけれられるはずだ」と述べて退職勧奨したところ、元従業員は「まだ半日あるので働きたい」と述べたことから、会社は「気まずいだろうから今日は帰ったほうがよい」と伝えており、元従業員はこれに応じて退社している。こうした経緯からすれば元従業員は自らの意思で退職したものである。

元従業員は年賀状の宛名書きができないとして私物のパソコンを利用してこれを行なったが、その作業は遅く、投函期限に間に合わなかったほか、ミスがあって返送されてきたものも少なくなかった。メモが取れないためかかってきた電話を適切に伝言することもできず、指示された請求書・納品書の整理に時間をかけたのに完了させられなかった。元従業員の行動は他の従業員らに過度のストレスや疲労を生じさせ、職場環境にも深刻な問題を生じさせた。元従業員は給与の支払いに見合った労働を提供していないのであり、会社が元従業員を解雇したことには客観的に合理的な理由がある。

### Ⅲ 裁判所の判断

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。障害者の雇用の促進等に関する法律における事業主の責務の規定（同法5条）を持ち出すまでもなく、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。

## 終わりに

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、厚生労働省は障害者雇用対策を進めている。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2.2%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）。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）。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<sup>3)</sup>。

判例が元従業員側の主張を認めたのは妥当な判断である。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）で解雇したことについて法学研究者そして法律実務家は、解雇権の濫用について争われた1つの事例として紹介している<sup>4)</sup>。労働法の研究者は労働法に規定する解雇権の濫用について関心があるが、社会福祉法制的視点からの分析は少ないようである。

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<sup>5)</sup>。本事例解説にも「障害者の採用にあたっては、障害の実態や特性等について聞き取りを行い、具体的業務に従事させる上でどのような配慮・措置が必要となるか、当該障害者と十分に話し合うことが重要である」<sup>6)</sup>としている。これまで障害者雇用に消極的であった企業にとって、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<sup>7)</sup>、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（関連する判例も含めて）。類似判例が続くようなら、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（アウトリーチ）<sup>8)</sup>も必要になるであろう。

## 注・引用・参考文献

- 1) 厚生労働省 HP：平成29年度 障害者の職業紹介状況等  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdou-happyou-11704000.../0000208520.pdf>（最終確認日2018年8月31日）
- 2) 平成25年1月1日～現在までの「障害者」、「雇用」、「会社」、のキーワードで検索した結果、本稿で考察した判例以外では以下3例ある。平成25年から検索とした理由は、

障害者雇用促進法の法改正（平成25年6月19日法律46）、障害者差別解消法成立（平成25年6月26日法律65）による。

- ① 神戸地裁尼崎支部平成26年4月22日 判例時報2237号127頁 D電鉄の社員であって、排便・排尿が困難となる障害を有することを理由に、勤務シフト上の配慮を受けていたAが、会社分割により同社のバス事業を承継したB会社（バス事業会社）に転籍したあと、被告において同配慮を行わなくなったことが、公序良俗に反するなど主張して、B会社に対し、従前通りの配慮された勤務シフトに基づく地位にあることの確認を求めるとともに配慮が受けられなくなったことなどにより、損害賠償を求めた。裁判所は、従業員の要望と会社の承認による両者の合意のもとで、本件排便障害等を理由として、長期間にわたり従業員に対し勤務配慮が行われたことに加え、D電鉄・Bバスの合意において、勤務配慮が労働条件の一つとして取り扱われていると解されていることに照らせば、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であるとした。
- ② 松山地裁平成28年1月26日 賃金と社会保障1667号40頁 システム開発を行う株式会社Cが行う就労移行支援事業の利用者であったAが会社Cに対して会社Cが利用契約上のサービスの提供を怠ったために十分な就労支援を受けることができなかつたとして、債務不履行に基づく損害賠償金の支払いを求めるとともに、会社CがAの写真及びメールアドレス等の個人情報をAの承諾なく利用したとして、不法行為責任に基づく損害賠償金の支払いを求め、会社C及び会社の

従業員であるDに対し、DがAに対して行った行為について、また会社C及び会社のアルバイトであるEがAに対して行ったいじめ等について不法行為に基づく損害賠償を求めた事案において、会社Cに対する請求を一部認めた。

- ③ 静岡地裁平成30年6月18日（判例集未掲載） 従業員の作業が本人の能力に比して加重であり、その心理的負荷が大きく、知的障害や発達障害を有する者の心理的特性などを考慮すると、業務以外に自殺の原因となる要因は見当たらないから、会社の業務に対する心理的負荷が従業員の自殺を招いたと推測される。従業員の入社以来の勤務状況からすると、会社は従業員の業務が自殺を招きあるいはうつ病などの精神疾患や精神障害を発症させる業務上の心理的負荷になることを予見し得なかつたとして、従業員家族の請求を棄却した。
- 3) 職場改善に関する好事例について、例えば肢体不自由の方の採用後、机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うことをする。肢体不自由の方は、多くの場合、手の届く範囲が限定されている、作業姿勢の調節が難しい等の支障がある。このような事情をふまえ、障害以外の部位の活用、治工具や補装具の利用、作業台の高さの調節等により作業を可能にする工夫をしたり、作業分担や作業編成の変更、工程の改善、ペア作業（相互の能力を配慮してペアを組ませる）など配慮が行われている事例がある。（障害者雇用事例リファレンス サービス合理的配慮指針事例集（第三版）独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou>）（最終確認日2018年8月15日）

4) 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする（労働契約法16条）。条文の趣旨について、解雇は労働者に与える影響が大きいため解雇に関する紛争も増大していることから解雇に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより解雇に際して発生する紛争を防止しその解決を図る必要がある。このため法第16条において権利濫用に該当する解雇の効力について規定した。（厚生労働省 HP：労働契約法のあらまし、[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/.../keiyaku/.../leaf.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/.../keiyaku/.../leaf.pdf)）（最終確認日2018年8月31日）

解雇権濫用法理にいう解雇の「客観的に合理的な理由」は4つに大別される。①労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失である。②労働者の規律違反の行為、③経営上の必要性に基づく理由、④ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求である。解雇権濫用規定によれば、解雇について上記のいずれかに属するような「客観的に合理的な理由」が認められなければ当該解雇は解雇権を濫用したものとして無効となる。また「客観的に合理的な理由」が求められる場合であっても、当該解雇が「社会通念上相当として是認することができない場合」には解雇権を濫用したものとして無効になる。（菅野和夫：労働法、第10版、弘文堂、東京、2012）そして最高裁判例が「使用者の解雇権行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用の濫用として無効になる（最高裁第二小判昭和50年4月25日 民集29巻4号456頁、日本食塩製造事件）（最高裁昭和52年1月31日 労判268、17）」と述べてこの

法理の内容を定式化した。なお本稿の判例は、最高裁の判例の基準にそったものであり労働契約法16条について争われた一事例であるとされる。

5) 障害者雇用促進法に定める、合理的配慮の提供義務についても、同様に、規定は、募集・採用の場面と、採用後の場面に分けて置かれている。前者については、「事業主は、…障害者からの申出により当該障害者の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」ことが定められており（36条の2）、後者については、「事業主は、…雇用する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」ことが定められている（36条の3）。障害者からの申出を必要とするか否かという点において、両者は異なっている。しかし、両者ともに、必要な措置を講じるに際して事業主に「過重な負担」を及ぼすことになる場合には、この限りではないという、ただし書が上記の文言の後に付いている点では共通している。（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、56（5）、4-14、2014）

障害者の採用にあたっては、障害の実態や特性等について聞き取りを行い、具体的業務に従事させる上でどのような配慮・措置が必要となるか、当該障害者と十分に話し合うことが重要である。障害者雇用促進法の規定自体は、強行規定ないし私法上の請求権の根拠規定となるものではないと解されているが、障害者に対する（能力不足等を理由とする）解雇の有効性判断や不法行為等の民法の一般条項に関する判断に際しては使用者の障害者に対する合理的配慮の有無・内容等についても考慮されることに

- なる。(田口靖晃：労働判例セレクト、東京地裁平28.5.18判決、労政時報3918号13頁)
- 6) 田口靖晃：労働判例セレクト、東京地裁平28.5.18判決、労政時報3918号13頁
- 7) 障害者雇用促進法（平成二十五年六月十九日法律第四十六号）第5条は、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」と規定する。第1に「社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務」がある。第2に障害者の「能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図る」努力義務がある。障害者の「雇用の安定」をはかることとは、解雇、不当な配置転換、雇用形態の変更などがない雇用関係を維持、継続することと考えられる。これを実現するために事業主は、不当な能力評価に基づき解雇、配置転換、雇用形態の変更、契約内容の変更などの雇用上の決定を行ってはならず、障害者の能力実情に合致した職場に配置するといった雇用管理を行うことが求められる。(永野仁美：詳説障害者雇用促進法、71-72、弘文堂、東京、2016) 条文の趣旨の「協力義務（すなわち事業者がそれを正当に評価すること、障害者の受け入れに対する物理的な体制整備、心理的準備を行うこと）」からすると今後の判例は障害者雇用促進法にふれて事実認定し裁判してもいいのではと考える。
- 8) 東京都では、平成28年度から「中小企業

に対するアウトリーチ型の障害者雇用支援を開始」((公財)東京しごと財団障害者就業支援課)をしている。支援を受けられない中小企業はどうするのか詳細がない。

なお本稿は学会研究報告、倉橋弘 上田早記子 安田誠人「障害者の雇用についての一考察（判例）」日本社会福祉学会第65回大会 首都大学東京 2017年10月22日をもとに加筆修正をした。

査読者の指摘の社会をゆるがした相模原殺傷事件、公的機関の障害者雇用率水増し問題など障害者雇用に関連する事件については、本稿とは論点が異なるので今後の研究課題としたい。



