



第32回 障害を持つ労働者に個別・多様な配慮を

—内部障害者安全配慮義務違反事件(当会に対する人権救済申立ての概要)—

人権擁護委員会委員 原 吉孝 (72 期)

1 申立ての概要

申立人は、心臓機能障害を有する障害者である。申立人は、相手方（地方公共団体）に在籍していたところ、相手方は、申立人に対し、申立人の有する障害に配慮した職場配置を行わず、また申立人の障害特性に合っていない業務分担を与えていた。これに対して、申立人は、過大な事務作業量により体調不良が生じていること及び障害に配慮した業務量軽減の依頼を複数回したにもかかわらず、相手方は、障害特性に配慮した必要な措置を速やかに実施しなかった。これにより申立人の健康状態が悪化し、休業に追い込まれたため、申立人は、相手方が障害者雇用促進法の定める合理的配慮提供義務に違反し、申立人の人権を侵害すると主張して、申立人の人権に配慮した適正な職場配置及び処遇を求めた。

2 憲法上の権利と
安全配慮義務違反の関係

事業者は、労働契約上、労働者に対する安全配慮義務を負っており、障害を持つ労働者に関しては、事業者には、それぞれの障害特性に応じた個別の安全配慮義務を果たすことも求められる。

すなわち、事業者が障害を持つ労働者の生命・身体等の安全に関して、その障害特性に応じた必要な配慮を正当な理由なく提供せず、それによって当該障害者の生命・健康を害するような不利益が生じた場合には、労働契約上、安全配慮義務違反を構成し、ひいては当該障害者の生存権や人格権（憲法25条、憲法13条）を侵害するとされる。

なお、障害者雇用促進法36条の3は、障害のある労働者への合理的配慮提供義務を定めているところ、

これに抵触すれば障害者に差別的取扱いがあったとして、法の下での平等（憲法14条）の趣旨にも反するとされている。

3 当会の判断と処理結果について

当会は、相手方が申立人の障害特性を把握していたにもかかわらず、申立人の障害特性に対する必要な配慮を十分に提供しなかったことから、申立人の健康状態が悪化し、その結果、申立人の生命や健康が脅かされたという現実的危険が生じたと認定し、申立人の生存権や人格権侵害があったと判断した。申立人の障害特性が、心臓機能障害という生命に直接かわる障害であったことが今回の人権侵害の判断に繋がった。また、申立人の障害特性に見合った事務作業及び業務を与えなかったことは合理的配慮提供義務にも違反するといえるため、法の下での平等の趣旨にも反するとも判断している。

もっとも、申立人が休業から復帰した後、相手方は一定数以上の障害者が勤務する部署においては、障害者職業生活相談員を選任するなどして、障害者に対する合理的配慮に向けた組織的な取組を始めていたことから、本件は要望処理*1にとどめるのが相当と判断し、2024年2月6日に要望書の持参執行を行った。

合理的配慮は、障害を持つ労働者の障害特性や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ個別性が高いものである。そして、その提供にあたっては、障害者と事業主との間の「建設的対話」を通じた相互理解が必要不可欠である。「建設的対話」の際に「前例がありません」「特別扱いはできません」といった発言が禁句となる社会に向かうことを切に願う。

*1：要望処理とは、人権侵害またはそのおそれがあると認められる場合に、侵害者に対して、委員会の意見を伝えることで、侵害が是正されることを期待する処理である。