

東弁 2023 人権第 645 号
2024（令和 6 年）年 2 月 6 日

東京都
都知事 小池 百合子 殿

東京弁護士会
会長 松田 純一

人権救済申立事件について（要望）

当会は、申立人 A 氏からの人権救済申立事件について、貴庁に対し、下記のとおり要望します。

記

第 1 要望の趣旨

- 1 貴庁が、内部障害を有する労働者である申立人から、平成〇年 4 月下旬頃以後複数回、過大な事務作業量による体調不良や障害に配慮した業務量軽減等の相談があったにもかかわらず、その障害特性に配慮した必要な措置を速やかに行わず、その結果申立人の健康状態を悪化させたことは、障害を持つ労働者である申立人に対する安全配慮義務に反し、同人の生存権及び人格権（憲法 25 条、同 13 条）を侵害するとともに、合理的配慮提供義務にも抵触し、法の下での平等の趣旨をも損なうものであった。
- 2 貴庁に対し、申立人の障害特性を踏まえた就労上の合理的配慮を実現するため、以下の措置を講じるよう要望する。
 - (1) 申立人から作業量が多いこと等による体調変化の申出や業務量軽減の相談があったときは、直ちに業務量を軽減するなど、迅速かつ適切に対応すること。
 - (2) 申立人に合理的配慮の内容を説明し、申立人とよく協議して意思疎通を図り、その意向を十分尊重すること。
 - (3) その他、厚生労働省合理的配慮指針（平成 27 年 3 月 25 日厚生労働省告示第 117 号）及び同別表の「内部障害」を参考に、申立人に必要な措置について適切に対応すること。
- 3 貴庁に対し、今後、障害を持つ労働者に対する必要な配慮を怠りその健康を害する事態を生じさせないように、障害を持つ労働者への安全配慮及び合理的配慮提供義務の重要性を周知させ、かつ、その履行を徹底するよう要望する。

第2 要望の理由

1 認定した事実の要旨

当事者間に争いのない事実及び客観的資料その他本件の調査に基づき認定できる事実の要旨は、以下のとおりである。
(省略)

2 本件において、申立人が貴庁に業務量軽減等を申し出た平成〇年4月下旬以後、貴庁が申立人の障害に配慮して速やかに業務量軽減等の具体的措置を取らなかったことの人権侵害性について検討する。

(1) 障害を持つ労働者に対する安全配慮等の義務について

ア 一般論として、事業者は労働契約上、労働者に対する安全（健康）配慮義務、すなわち労働者とその生命・身体の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を行うべき法的義務を負っている（労働契約法第5条）。

イ そして、障害を持つ労働者であってもこの点は異なるものではなく、むしろ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、事業者には、障害を持つ労働者のそれぞれの障害特性に応じた個別の安全配慮義務が求められる（Aサプライ事件判決参照）¹。

換言すれば、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、障害を持つ労働者に対する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を侵害するものと解される。

ウ この点、平成25年改正の障害者雇用促進法第36条の3は、「事業主は、障害者でない労働者との均等な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、その雇用する障害者である労働者

¹ Aサプライ事件（東京地裁八王子支部平成15年12月10日、労働判例870号50頁）は、事業主の安全配慮義務について、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配慮義務が求められることを確認し、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には、使用者の不法行為となるとした。

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ぬ。」として、事業主の障害のある労働者への合理的配慮提供義務を規定した。

また、貴庁では平成30年制定の「東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例」(以下「都条例」という。)においても、事業者には障害者に対する合理的配慮提供義務を課している。

これらの合理的配慮提供義務規定の存在も、障害を持つ労働者に対しては、事業主には一般の労働者への配慮義務と比べてより高度の個別具体的な配慮義務が求められることを裏付けるものといえる。

(2) 以下、本件について、これらの障害者に対する安全配慮義務及び合理的配慮提供義務の観点から、人権侵害性の有無を検討する。

ア 申立人の業務適格性について

申立人は、平成〇年の貴庁入庁以来約〇年に亘り都職員としてBに在籍し、従前の部署では、作業量軽減等の職場での配慮の下、特に支障なく職務を遂行してきた。

かかる申立人の就労実績に鑑みれば、申立人は内部障害という重大なハンデを負いながらも、その職務遂行能力は高いと認められ、職場からその障害特性に対する必要な配慮を受けられれば、その労働能力を有効に発揮できることが窺われる。

イ 貴庁が申立人の障害内容を知っていたこと

前記のとおり、貴庁は平成〇年の入庁当初から申立人を障害者採用しており、申立人に内部障害があることは貴庁にとって既知の情報であった。また、貴庁は遅くとも平成〇年7月初旬に申立人から医師作成の診断書の提出も受けており、その障害の基礎となる傷病名や具体的症状も明確に認識していた。

ウ 申立人の業務内容や労使間の協議状況について

ところが、申立人は平成〇年4月にCに配属後、(省略)その対応のため休む間もなく作業し続けなければならなかった。そして、申立人は同年4月下旬頃以後貴庁に対し、過大な事務作業量による体調不良や障害に配慮した業務量軽減を度々申し出るようになり、その後上司との間で何度か協議の場は

持たれたが、同年7月の事務分担変更までは、申立人の業務内容が特段変更されることはなかった。

エ この点について貴庁は、同年7月の申立人に係る事務分担変更以前にも、申立人に対して様々な配慮を行った旨主張する。

しかし、少なくとも、貴庁が同年6月以前に申立人の障害特性に配慮して同人の全体作業量を調整した事実までは認め難いし、また、申立人の異動の希望について速やかに受け入れた形跡がない。

オ そして、申立人は同年4月にCに配属後、体調不良となり、（省略）内部障害による〇〇の悪化のため自宅療養を要する旨の診断を受けた。

なお、同年9月には申立人の身体障害者等級も、〇級から〇級に変更された。

カ こうして申立人は、同年〇月〇日から過労のため貴庁を約2ヶ月半休職（病気休暇を取得）するに至った。

(3) これらの事実経過からすれば、申立人はCに配属後、その内部障害の状態が悪化し、健康被害が生じていたことが認められる。

そして、上記の事実経過に照らせば、貴庁における申立人の障害特性を配慮しない加重な業務負担が、少なくともその要因の一つであったことが推認できる。

3 結論

以上の検討により、申立人が平成〇年4月にCに配属後、少なくとも同年6月末頃まで、貴庁による申立人の障害特性に対する就労上必要な配慮が十分提供されなかったことにより、申立人の障害である内部障害の状態が悪化し、その結果同人の生命や健康が脅かされる現実的危険が生じていたものと認められる。

このように申立人の障害特性に対する必要な配慮不足により、申立人に健康被害を生じさせたことは、貴庁の申立人に対する安全配慮義務（労働契約法第5条）に違反するものであり、ひいては同人の生存権（憲法第25条1項）ないし人格権（憲法第13条）を侵害したものである。

また、申立人に対する前記の合理的配慮提供義務にも抵触し、障害者に対する差別的取扱として、法の下での平等（憲法14条）の趣旨にも反する対応であったといわざるを得ない。

よって、今後、申立人については元より、貴庁において就労す

る全ての障害を有する労働者について、貴庁の安全配慮義務及び合理的配慮提供義務の不履行によって健康被害が生じることのないよう、頭書のとおり要望する。

以上