

学位論文題名

精神障害者の雇用と差別禁止法理

- アメリカ障害者差別禁止法 (ADA) の考察 -

学位論文内容の要旨

日本では、現在、雇用分野における障害者差別禁止法の立法化をめぐる議論が活発化している。ただし、障害には、身体、精神、知的、という3つの類型があり、それぞれの障害者が直面している問題は、障害の特性を反映して異なっている。そこで、本論文は、3つの障害類型の中で、最も雇用を得にくいとされる精神障害者に焦点を当て、障害者差別禁止法が、精神障害者の雇用問題にどのような影響を及ぼすのかを考察し、今後の日本における議論の方向性を模索している。本論文は、この問題を分析するために、アメリカの障害者差別禁止法 (ADA) を取り上げ、同法を法政策面、法解釈面の双方から検討を加えている。

本論文は、4編から構成されている。最初に、予備的考察として、「障害」を法的にどのように定義すべきかという問題を、医学における障害定義と比較しながら確認した。

次に、第1編においては、ADAの立法経緯、同法の規制構造を考察し、その後、アメリカの障害者雇用政策における同法の位置づけと意義を分析した。まず、ADAの立法経緯の考察においては、1970年代に、障害者自立運動などを背景として「障害」の捉え方が大きく変化し(医学モデルから社会モデルへの移行)、それに対応して障害者雇用政策の方向性が転換したこと(福祉基調の政策から自立生活を目指した政策への移行)、ADAの母法となったりハビリテーション法の判例法理において、“障害者に合理的配慮を提供しないことは差別を構成する”という考え方が確立していったこと等を確認した。ADAの規制構造の分析においては、ADAは差別禁止法であるため、就業能力を有する(障害)者(qualified individual)のみを保護対象としていること、とはいえ、障害者の存在を前提としない既存の環境においては、障害者が自身の就業能力を十分に発揮できないことから、職務の本質的な内容を遂行するために必要となる環境の調整(合理的配慮)を使用者に義務づけるという仕組みを採っていること、そして、この点が、従来の雇用差別禁止法(公民権法第7編等)と異なるADAの特色であることが明らかとなった。また、この規制構造の分析においては、ADAは、差別禁止法であるがゆえに、使用者から一定の合理的配慮を受けてもなお、雇用契約において求められる職務を遂行できない者は、同法の保護を受けることができないという構造的な限界を抱えていることも明らかとなった。このようなADAの限界を踏まえた上で、障害者雇用政策全体におけるADAの位置づけ、各障害者施策の連関、ADAの意義を分析したところ、アメリカでは、差別禁止法を補完する制度として、雇用主のインセンティブを高める施策(税制優遇制度、最低賃金適用除外制度等)

や、障害者のエンプロイアビリティを高める支援施策（公的職業リハビリプログラムや就職情報の一元的な提供等）等が複線的に展開されており、厳格な就業能力の比較においては不利となる障害者も、統合的な職場において就労する機会が得られるように制度設計されていることが明らかとなった。また、アメリカでは、日本と異なり、精神障害に特化した雇用促進施策は展開されていなかった。

第2編においては、精神障害に関する訴訟のうち、特に重要と思われる論点に焦点を当てて判例分析を行い、精神障害者の雇用問題の特徴と ADA が抱える解釈問題を明らかにした。本論文で取り上げたのは、① ADA における「精神障害」の範囲、② ADA の適用要件となる「適格性」とは何か、③ ADA で求められる合理的配慮の範囲、④ ADA における差別とは何か、の4つである。まず、①については、判例の全体傾向として、障害要件が非常に狭く解されており、原告のほとんどが、ADA が保護する障害者に当たらないとして敗訴するという傾向がみられた。特に、精神障害者の場合には、内服治療等を受けて症状が安定するケースが多いのであるが、このように一定の措置によって障害から生じる支障を緩和できる者は、精神障害に対する偏見等から雇用を喪失しても、ADA の保護する「障害者」ではないとして、同法の救済を得ることができないという問題が生じていた。②については、ADA では、使用者から合理的配慮を受けることによって、求められる「職務の本質的な内容」を遂行できる者は、「適格性を有する者」として差別の救済を求めることができるのであるが、判例をみると、この「職務の本質的な内容」を広く解する傾向がみられた。例えば、「職務の本質的な内容」に、“夜勤シフト勤務に応じられること”等の要素が含まれると判断する裁判例があるが、このような解釈は、精神障害者にとっては非常に不利となることが明らかとなった。すなわち、精神疾患の症状を緩和させるために、夜勤シフトを免除するという配慮を求めた精神障害者は、夜勤シフト自体が「職務の本質的な内容」と判断されたために、ADA が適用される「適格性を有する者」に当たらないと判断され敗訴に至るのである（この場合は、合理的配慮〈夜勤の免除〉の問題が生じなくなる）。③については、精神障害者の求める合理的配慮は、職場全体の調整が必要となる措置が多く、裁判所は、このような配慮は「合理的ではない」と判断する傾向がみられた。すなわち、身体障害者の場合は、車いす用のスロープの設置等、その者の就労環境の調整のみに留まる配慮が要請されるのであるが（このような配慮は、「過大な負担」に当たらない限り提供しなければならない）、対して、精神障害者の場合は、労働時間の短縮や休暇の付与、職責の軽い部署への配転等、他の労働者に一定の負担を生じさせる配慮が要請されていた。そして、裁判所は、他の労働者に負担を生じさせる配慮は、差別禁止法が予定する合理的配慮ではないと判断していた。また、合理的配慮の提供プロセスの解釈にも精神障害者にとって不利となる解釈が採られていた。ADA では、障害者の側から配慮を求めることが原則とされているが、精神障害者は、病識がない等の要因から、自ら適切な時期に配慮を求めることができないことがあり、結果的に ADA の保護から排除されるという問題が生じていた。④については、ADA では、障害者の雇用機会を間接的に阻害する行為、たとえば、障害者を結果的に排除する基準を用いること、ADA のルールに従わずに医学的な調査を労働者に実施すること、障害を理由としたハラスメント等が、「差別」として規制されていた。しかしながら、これらの行為が禁止されるのは、その行為の対象者が、ADA における「適格性」と「障害」の要件を充たす場合に限られており、判例法理では、この2つの要件を充たすことが容易ではないため、結果的に ADA の保護を

受けることができる精神障害者はごく少数に留まっていた。

第3編においては、最初に、ADAの考察を総括し、今後の日本における精神障害者の雇用法制を考える視点を提示した。ADAには、個々の障害に対応した配慮を使用者に義務づける点、差別の予防から医学的調査を規制する点等に、参考となる面がある一方で、保護範囲の定め方、合理的配慮を求めるプロセス等の課題が残されていた。わが国における差別禁止法の制定に際しては、日本の既存の法システムとの融合を踏まえた更なる考察が必要となるが、この点は次の課題とした。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 道 幸 哲 也

副 査 教 授 加 藤 智 章

副 査 准教授 會 澤 恒

学 位 論 文 題 名

精神障害者の雇用と差別禁止法理

－アメリカ障害者差別禁止法（ADA）の考察－

最近、職場におけるメンタルヘルス問題が重要な課題になり、労災事案としてもしくは解雇事件として争われることが多くなってきた。本論文は、精神障害者の雇用機会の拡大に対して、障害者差別禁止法がどの程度有効であるのかを、アメリカの「障害を有するアメリカ人法（ADA）」を素材に検討したものである。具体的には、ADA の立法構造、判例法理を詳細に検討したうえで、精神障害者に障害者差別禁止法が適用される際には、次のような理論的問題が生じると指摘する。以下、その内容を概観する。

まず、第1に、精神障害者は、他の障害類型をもつ者に比べて、障害自体に対する社会的な偏見が強いため、差別禁止法等による法的保護がより必要とされるが、他方において、多くの精神疾患は、症状が一定に固定しにくく、さらに、病気の有無を検査数値等で客観的に示すことができないため、「障害者」として保護すべき者の範囲を、画一的にカテゴライズすることが難しいという立法的課題がある。

第2に、解釈上の問題として、障害によって就労能力に一定の制限がある者には、職場において一定の配慮を図る必要があるが、このような配慮を必要とする者（障害者）と配慮を必要としない者（障害のない者）を、差別禁止の理念から、どの程度等しく扱うべきかという課題がある。

ADA では、第1の問題については、保護範囲を画する「障害（disability）」の定義を、個人の傷病の程度よりも、傷病から生じる生活上の制約状況に着目してカテゴライズするという立法手法を使って解決している（障害 A 類型）。また、過去に既往歴がある者（障害 B 類型）や障害者であると誤信された者（障害 C 類型）は、実際の障害の有無に関わらず、差別的な取扱いを受ける可能性があることから、これらの者も「障害者」として同法の保護下に置いている。

ただし、このような立法上の工夫は、実際の判例法理では十分に活かされていない。つまり、A 類型については、著しい生活上の支障が長期に渡って持続しなければ、「障害」がある者として認められず、症状が一定期間で変動する病状をもつ患者や、内服等によって症状を抑えている患者は、ADA の保護対象から排除されていた。この A 類型における

限定解釈は、B 類型や C 類型の解釈にも影響を与えたため、これらの障害類型の認められる範囲も非常に狭くなっていた。そこで、2008 年の法改正によって是正されたが、「障害」の定義をめぐる問題は、日本における差別禁止法の立法化に際しても重要な課題といえる。

次に、第 2 の問題、障害によって就業能力に制約があり、配慮を受けなければ十分に能力を発揮できない者を、差別禁止法のもとにおいてどの程度保護しなければならないのか、という点については、ADA では、「適格性 (qualified)」という概念を用いて、次のように対応していた。すなわち、ある一定の合理的な配慮 (reasonable accommodation) を受けることによって、障害のない者と同様に、使用者の求める「職務の本質的な内容」を遂行できる者は、「適格性」を有する者として、障害のない者と等しく取り扱わなければならない。ただし、この合理的配慮義務は、「過大な負担」とならない場合という限定が付されており、事業主の経営規模に対応した調整が図られている。ADA の合理的配慮義務の仕組みは、個々の障害者への配慮を、使用者の企業規模に対応した形で義務づけることによって、障害者の雇用環境を整備し、障害者の雇用拡大を促進するものである。この制度は、障害者の能力を最大限に引き出すことに主眼を置き、割当雇用と異なり、配慮を受けたとしても使用者の要請に応えられない障害者は保護対象にはならない。精神障害者の多くは、労働時間の柔軟化やストレスの少ない職場への異動等、職場全体の調整を必要とする配慮を求めたため、このような配慮を ADA の下で「合理的」と認めるべきか否かが問題となっていた。多くの判例は、この問題は、配慮の合理性の問題ではなく、「適格性」の問題と捉え、規定の労働時間や所定の職責を遂行できない者は、そもそも「適格性」が認められないとして、配慮義務を受ける対象ではないと処理していた。

就業能力が等しいにも関わらず、ある属性によって不利益に取り扱うことを禁じる雇用差別禁止法の原理では、就業能力の評価に関して一定の調整を図ることは理論的に可能であっても、実際には一定の限界があることが明らかになった。裁判所は、労働時間の短縮やシフト変更、職種転換等、使用者の経営的判断に介入する配慮を求めることについて消極的であったため、結果的に、精神障害者は、身体障害者に比べて、ADA が求める合理的配慮を受けにくい状況になっていた。

また、エンフォースメント上の問題として、合理的配慮を求めるか否かの選択は、障害者の自己決定が尊重され、障害者が自ら配慮の提供を求めなければ、使用者に配慮義務は発生しないとされている。しかし、精神患者は、病識がない場合や自らの症状を適切に把握しにくい場合が多く、結果的に ADA の制度を活用しきれていなかった。

ADA には、以上のように、立法構造上の問題と解釈上の問題があり、障害者の雇用機会の拡大に、劇的な改善をもたらす法制度とはいえないものであった。しかしながら、アメリカの障害者政策の全体をみると、ADA 以外にも、多数の施策が複線的に展開されていた。特に、税制優遇施策によって障害者雇用に関する事業主のインセンティブを高めつつ、他方において、障害者に向けた職業リハビリテーションを積極的に行い、雇用主と障害者のニーズをマッチングさせようとしている。したがって、今後のわが国障害者法制の見直しに際しては、アメリカモデルのような間接的な雇用誘導施策の導入も検討に値する。

本論文は、近時重要な法的問題となっている精神障害者の雇用のあり方について、アメリカ法の ADA を素材に、雇用差別禁止の観点から主に関連する判例法理を研究したもの

である。わが国においても国連の「障害者の権利に関する条約」を批准しておりその具体化が立法的課題となっているので、本研究の実践的意義はきわめて大きい。

理論的にも、(1)障害者雇用についてのアメリカ型展開を特徴づけた点、(2)複雑な事実関係をふまえて判例法理をていねいに析出し、問題状況を明らかにした点において優れた内容といえる。とりわけ、雇用差別アプローチが精神障害については適切にあてはまらないことを明らかにしたことは、日本法の今後の議論にとっても示唆的である。検討対象として、裁判プロセス以前の EEOC 内における紛争処理手続の解明が不十分である等の問題もあるが、博士論文としては合格であると審査委員全員一致で判定した。