

# 地研通信

発行人 楠本 孝  
編集人 西川 昇吾  
発行所 三重短期大学  
地域問題研究所  
津市一身田中野157番地  
〒514-0112 Tel (059) 232-2341

題字 岡本祐次元学長

## 2023年 地域問題研究所研究員

(研究期間 2023年4月～2024年3月)

### 研究員

- |       |  |
|-------|--|
| 楠本 孝  | ヘイトスピーチ刑事規制の保護法益について   |
| 大畑 智史 | 三重県の広域連携のあり方   |
| 鷲尾 和紀 | 地域密着型スポーツチームにおける試合観戦を通じたファンの生活様式と地域活性化の取組モデル—株式会社ヴィアティン三重の事例を元に— |
| 照井 遥瑛 | 我が国における共同不法行為論（民法719条1項）の展開過程について—<br>—四日市公害訴訟と同訴訟までの判例・学説を中心に—  |
| 相川 悠貴 | ウェアラブル生体センサを用いた日常の体調変動の予測  |
| 高橋 彩  | 三重県の若者の格差の知覚とシステム正当化   |
| 武田 誠一 | 地域における多様な主体との連携推進の課題<br>—重層的支援体制整備事業の実施には、どのような主体との連携が必要か？—      |
| 田中 武士 | 介護殺人関連要因の連続性に関する研究   |

### 奨励研究員

- |       |                            |
|-------|----------------------------|
| 北村 香織 | 障害のある人と施設 ～相模原障害者殺傷事件から考える |
|-------|----------------------------|

### 2023年度 地研運営体制

- |        |       |        |       |
|--------|-------|--------|-------|
| 所長     | 楠本 孝  |        |       |
| 地研運営委員 | 西川 昇吾 | 会計担当   | 西川 昇吾 |
| 地研運営委員 | 北村 香織 | HP担当   | 北村 香織 |
| 年報担当   | 北村 香織 |        |       |
| 通信担当   | 西川 昇吾 | 交流集会担当 | 北村 香織 |

所員 本学の専任教員は研究所の所員となります。  
研究員は、研究費の支給を受けて、自ら設定したテーマについて地域に関する自主研究に従事します。

(研究期間 2023年4月～2024年3月)

## 研究概要

研究員名	研究テーマ	研究概要
楠本 孝	ヘイトスピーチ刑事規制の保護法益について	ヘイトスピーチの刑事規制は、わが国では、川崎氏が講師となり「適法に居住する本邦街出身者」に対する不当な差別的言動を処罰の対象としたが、相模原市では規制対象を人種、民族、国籍だけでなく障害や性的指向、性自認、出身を理由とする不当な差別的言動にまで拡大する条例の制定が検討されている。こうした条例によるヘイトスピーチの刑事規制は、何を保護法益とすべきかについて考察する。
大畑 智史	三重県の広域連携のあり方	<p>日本各地において地方創生の議論が活発であるが、この議論における広域連携の視点は重要性を増すようになってきている。人口減少本格化などの問題を抱える三重県の活性化のため、設立されて10年以上経過した関西広域連合への正式参加などの視点を考慮し、現在の三重県の広域連携のあり方を再検討すべきだと考えられる。</p> <p>本研究では、関西広域連合への三重県の正式参加などの三重県の広域連携の諸形態の経済的効果等について ICT システム活用や経済促進的租税措置活用などの視点を考慮して分析し、この上で三重県の活性化につながるような本県の広域連携のよりよいあり方を探る。当該分析は、三重県の「南北問題」解消などの三重県の地方創生の議論の際に役立つと考えられる。</p>
鷲尾 和紀	地域密着型スポーツチームにおける試合観戦を通じたファンの生活様式と地域活性化の取組モデルー株式会社ヴィアティン三重の事例を元にー	<p>平成30年6月に津市との間に締結した包括提携協定に基づき、本学と株式会社ヴィアティン三重（以下、「ヴィアティン三重」とする。）のバレーボールチームが提携協定を締結した。本学の提携にあたって、協定の概要に今回の共同研究の狙いになる内容が定められています。5つの概要のうち「①スポーツを基軸とした地域活性化への提携」、「②スポーツを通じた教育・人材育成への連携」、「④相互プロモーション活動による連携」については、ヴィアティン三重が目指す地域密着型スポーツチームに適合するものである。</p> <p>地域密着・地域活性化を求めるにあたって経済活動もまた不可欠となっている。その研究についてはマーケティングの世界では、スポーツマーケティングとして先行研究が数多く出回っている。スポーツマーケティングは、サービスの分野から派生しているため、私の研究領域に入ってきます。ヴィアティン三重は、単にスポーツを強くし経営ビジネスを発展させることだけを考えているわけではない。スポーツを通じて、地域密着を作り、地域の人たちのすみやすい環境を提供することを求めている。そこで特に私の方で取り上げていきたいのは、スポーツ観戦運営にあたっての周りの取り巻く環境です。</p> <p>主に、プロモーション活動からの来場者からの視点、イベント運営にあたっての出店（地域とのかかわり合い）であります。</p> <p>スポーツ観戦一つを取っても、チケット収入もまた地域に取り巻く資源を巻き込むことができます。それを繰り返すことによって顧客価値を作り出し、内部外部において地域コミュニティの創出が見込まれます。</p> <p>その地域の取組と主にスポーツ観戦を通じた顧客との関係について、ヴィアティン三重は今後どう発展させていきたいのか。地域マーケティング戦略において、どのようなビジネスモデルを構築していけば、企業と地域（住民）が一つとなった地域コミュニティができあがるのか。最終的にはスポーツマーケティングを通じた全体的な地域活性化モデルを創りあげていきたいと考えております。地域活性化モデルには、6次産業によるチャネル政策、地産地消も含まれてきます。</p> <p>その他、スポーツマーケティングにおけるスポンサーの開拓戦略やプロモーション戦略、サービス品質の在り方等、求められるテーマがあれば扱っていくと考えております。</p> <p>今のところ、私の個人的なイメージではサッカー観戦であり、サッカー競技場でのスポーツ観戦を例にしております。ヴィアティン三重はサッカー以外に様々なスポーツ競技に携わっておりますので、地域密着に向けて戦略そのものが大幅に異なっていなければ別の競技でも対応はできます。</p> <p>本学の提携にあたって、協定の概要に今回の研究の狙いになる内容が定められています。また本学で求める地域研究について有意義なものであると考え、今回研究員として申請を希望致します。加えて前述した、「地域活性化モデルには、6次産業によるチャネル政策、地産地消が含まれる」をテーマにした論文を次年度の地研年報で投稿しようと考えております。</p>

照井 遥瑛	我が国における共同不法行為論（民法719条1項）の展開過程について —四日市公害訴訟と同訴訟までの判例・学説を中心に—	民法719条1項は、複数主体による不法行為（「共同不法行為」）を規律する規定である。同条は、複数の加害者間に行為に関する何らかの関連共同性があることを要件として、加害者各自が被害者の全損害について連帯責任を負う旨規定する。同条の適用を巡っては、1960年代から多く発生した公害事件を機縁として、様々な解釈・議論が判例・学説上盛んに展開され、複雑な様相を帯びてきたという経緯があるが、一般的な傾向としては、判例は被害者保護に資するように、これまで積極的に加害者各自に連帯責任を課してきており、学説もこれを概ね支持してきたといえる。中でも四日市公害訴訟は共同不法行為論による被害者救済法理発展の嚆矢とされている。 四日市公害訴訟は昨年、判決から50年を迎えた。現在、共同不法行為論は我が国の民法学における難問の一つと評されている。本研究では、四日市公害訴訟以前の判例・学説の形成過程を確かめつつ、同訴訟における共同不法行為論の理論的位置付けの見定めを行い、上記難問の根源を追究したい。
相川 悠貴	ウェアラブル生体センサを用いた日常の体調変動の予測	【背景】近年、身体に着用しながら継続的に心拍数や温度を測定することができる機器が発達してきた。その機器により、即時の体調評価が可能になってきたが、まだ予測に用いるまでの利用方法が発展していない。 【目的】ウェアラブル生体センサにより採取した生体データを用いて、日常の体調変動予測方法を作成することである。 【方法】対象者に対し、約1か月間の継続測定を行う。測定期間中、対象者はウェアラブル生体センサを着用し、継続的な生体データを入手する。加えて、生活活動と体調を毎日記録する。 【予想される結果】体調不良が生じる際の、生体データの特異的な変化を発見する。 【本研究の意義】体調不良の兆候が生じた際、事前に休養を取るように進言できる知見が得られる。それにより、体調不良による学業や勤務の欠席削減に繋がる。これは、本学学生や三重県内生徒の学力向上や、三重県内勤労者の労働生産向上に繋がる。
高橋 彩	三重県の若者の格差の知覚とシステム正当化	第58回大学生生活実態調査（2022年実施）によると、「日本の未来は明るい」と思わない大学生の率は75.7%と高く、就職と将来の奨学金の返還について70%の学生が不安を感じていることが分かった。さらに、大学生はジェンダー平等を達成すべき重要な社会課題ととらえていた。システム正当化理論によると、人は社会にある格差や不平等を知覚したり、無力感が大きくなると、現存する社会的、経済的、政治的制度を批判することよりも、むしろ支持したり正当化しようとするたとされている。 本研究では若者の投票率の低さとシステム正当化との関連を明らかにするため、三重県の若者を対象に質問紙調査を実施する。
武田 誠一  (共同研究員) 村瀬 博 水谷 久	地域における多様な主体との連携推進の課題—重層的支援体制整備事業の実施には、どのような主体との連携が必要か？—	2017年に改正された社会福祉法で、包括的支援体制の整備が市町村の努力義務と規定された。さらに、これを推進するために2020年の同法改正で「重層的支援体制整備事業」（以下、重層事業）も法制化された。 なお、重層事業は任意事業として必要だと考える市町村が実施する事業となっており、三重県内では2021年度実施「名張市、伊勢市、伊勢市、鳥羽市、御浜町」、2022年度実施「桑名市、いなべ市、亀山市、志摩市」となっている。 重層事業の実施に当たり、新たな制度やサービスが導入されるのではなく、多様な主体による、主体的な課題解決の取り組みを土台として、身近な圏域でそれぞれが協働していくことが求められている。つまり、地域社会との協働と多機関との協働が柱である。 そのため、本研究では地域に存在する多様な主体の把握を行い、それぞれの活動がどのような特徴を持ち、どのような協働が可能となるのかを明らかにしていく。

田中 武士	介護殺人関連要因の連続性に関する研究	<p>これまで地域社会における介護殺人の防止と課題に関する研究の結果、介護殺人は介護者の介護疲れなど個人的要因のみで発生するわけではなく、5つの介護殺人関連要因が影響を及ぼしていることがわかった。すなわち、①健康・疾病要因、②経済・労働要因、③家族関係要因、④社会的関係要因、⑤社会保障関連要因であるが、それらは社会的性格と社会的背景を内包しており、介護殺人を防止するためにはこれら重層的な要因への対応が必要となる。しかし、現段階では各要因の検討にとどまっており、重層的な要因としてとらえた検討が不足していることが課題となっている。</p> <p>本研究では、5つの介護殺人関連要因について各要因の検討を深めるとともに、重層的にとらえた各要因間の連続性を明らかにすることを目的とする。各要因間の連続性を明らかにするために、介護者と要介護者の生活に影響を与えてきた社会環境、政策について歴史的な視点を重視した研究方法によって取り組む予定である。</p>
-------	--------------------	---

奨励研究員名	研究テーマ	研究概要
北村 香織  (共同研究員) 楠本 孝	障害のある人と施設 ～相模原障害者殺傷事 件から考える	<p>2016年7月26日に神奈川県相模原市の障害者支援施設「津久井やまゆり園」で起きた相模原障害者殺傷事件は、社会、障害当事者や家族に対し大きな衝撃と恐怖を与えた。事件から7年。これまで、多くの議論が行われ、論点も示されてきた。とはいえ、この事件は、さまざまな要素がからみあって起きており、それをひもとく作業は容易ではない。考え続けなくてはならないことが多くある。</p> <p>本研究では、論点のうちの一つ、「障害者施設収容主義」に着目し、日本の障害者政策が障害のある人の生活の場をどのように考えてきたのかを明らかにすることによって、そこに潜む「優生思想」について考察したい。また、相模原障害者殺傷事件は、障害者を標的としたヘイトクライムである。刑法を専門とする本学法経科教員の楠本孝先生に共同研究者として参画いただくことで、「差別」の論理を問い、障害のある人が主権者として暮らしていく具体的な方法を考察したい。</p>

# 嘱託契約の後に正社員となることが予定された障害者枠採用制度の合理性

－日本曹達（退職勧奨）事件＝東京地判平 18・4・25 労判 924 号 112 頁

## －慰謝料請求事件－

西川 昇吾

### I 事実の概要

- 1 2000（平成 12）年 10 月 6 日、職業安定所主催の身障者合同就職説明会において、先天性の形成不全症による右下肢機能障害を抱え、身体障害者等級では肢体不自由 4 級の認定を受けている原告 X は、面接した被告 Y 会社の課長および課長補佐から、Y 会社についての説明を聞き、同月 18 日、Y 会社の研究所で、所長、企画部長、課長および課長補佐と面接して、筆記試験を受け、Y 会社を見学した。その後、同年 12 月 11 日、Y 会社に入社する旨の誓約書を提出したうえ、Y 会社の指定した病院で健康診断を受けた。
- 2 2001（平成 13）年 1 月 5 日、課長および課長補佐の同席のもと、X は、Y 会社との間で、6 か月間の雇用期間を定めた嘱託契約社員として雇用契約を締結し、総務課に配属された。
- 3 (1) Y 会社は、一般の採用枠とは別個に障害者枠を設けており、障害者枠で採用する場合には、最初に 6 か月間の嘱託社員として契約を締結したうえで、その後、正社員に移行させるという障害者枠制度を採用しており、X は、この制度によって採用されたものであった。  
(2) Y 会社が障害者枠制度を採用した目的は、6 か月間の嘱託契約期間を設けることで、障害が業務にどの程度の影響を与えるか否かなど、その業務への適性或業務遂行能力を見極めることができる一方、雇用された障害者においても、業務の内容を把握し、自己にとって、その業務が適切であるか否かを見極めることができ、Y 会社および障害者の双方が雇用契約を締結しやすくなるような状況を作り、これにより Y 会社における障害者雇用の維持・拡大を図ることにある。
- 4 (1) ところで、厚生労働省は、2003（平成 15）年 4 月から、トライアル雇用事業を開始しており、同事業の対象労働者は、45 歳以上の中高年齢者、35 歳未満の若年者等、母子家庭の母等、障害者および日雇労働者・ホームレスとされている。  
(2) このトライアル雇用とは、ハローワークが紹介する上記の対象労働者を事業主が短期間（原則 3 か月であるが、1 か月または 2 か月の実施や、一定期間の延長も可能である）試行的に雇用し、その間に、事業主と対象労働者とで、業務遂行にあたっての適性或能力等を見極め、相互に理解を深めて、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを目的とした制度である。  
(3) ただし、トライアル雇用は、事業主に本採用を義務づけるものではなく、事業主は、本採用をするかどうかを決めることができた。
- 5 翻って、X が配属された総務課は、二つの部門に分かれ、約 10 人の職員が勤務しており、そのうち X を含む 2 人が障害者枠制度での採用であった。X が担当した部門における主な業務の内容は、行政機関に提出する許可申請書や会議に必要な資料等、パソコンを使って作成することであった。
- 6 2001（平成 13）年 2 月 26 日、X は、自己の入社の際には辞令の交付がなされなかったにもかかわらず、同年 4 月に入社予定の新卒社員について辞令の発表があったため、直属の上司である主査に、この点を確認したところ、主査は、次のように説明した。新卒の社員は、すぐに正社員になるから、正式な辞令を交付されるが、中途採用の社員は、嘱託期間があるため、辞令の交付がない、と。
- 7 同年 7 月 1 日、X は、6 か月の嘱託契約期間を終えて、そのまま正社員となったが、同月、中途採用の社員であるにもかかわらず、健常者が正社員として採用された。この時、X は、次の疑いを抱く。すなわち、自己に嘱託契約期間が設けられたのは、自己が障害を抱えているからであり、障害者だけに嘱託契約期間が設けられているとすれば、それは、障害者差別ではないか。

- 8 (1) 同月 16 日、X は、課長と面談し、入社前に嘱託職員であることの明確な説明を受けておらず、また、障害者にのみ 6 か月間の嘱託契約期間を設けることは、制度上おかしなことであり、健常者についても 3 か月くらいの嘱託契約期間を設けるべきであるとの不満を述べるとともに、ドナーから足の移植を受ける治療方法の調査で世話をしてくれた人が、近々渡米する予定なので、会社を辞めてでも、この機会に渡米することも含めて、足の治療に専念したいと思う、と述べた。
- (2) これに対し、課長は、次のとおり答えた。どのような雇用形態になるかは、募集時に職業安定所に告知しており、面接時にも、その都度説明し、文書も交付しているのであるから、入社前に嘱託契約社員であることは、十分に分かっていたはずである。また、障害者枠での採用の場合に嘱託契約期間が設けられているのは、その障害の程度が業務遂行に支障を来すか否かを純粋に見極めるためであり、支障がなければ正社員にすることを約束しているのであるから、とりあえずの試し雇いや差別的なものではない。障害者枠制度に対する不満と足の治療とを一緒にして退職を考えるべきではなく、問題を整理して考えるべきである。足の治療に専念したいというのは、自己の人生であるから、よく考えたうえで行動すべきである、と。
- 9 翌 17 日、課長は、主査を同席させたうえで、X と面談をした。この面談でも、X は、前日とほぼ同じ内容の話をくり返したうえで、自分には一般の採用枠で採用される実力があり、今のままでは障害者枠制度に対するわだかまりを拭い去ることはできず、嘱託契約期間の開始日にさかのぼって正社員にしてもらわなければ、納得できない旨を述べた。
- 10 翌 18 日、課長、課長補佐および主査は、X と面談したが、X は、障害者枠制度の趣旨について納得することはできず、また、足の治療のためにも退職したいという意思が強かった。そのため、課長は、身近な人に相談し、X と異なる意見を述べる人の話にも耳を傾け、もう一度よく考えるように説得した。
- 11 翌 19 日、X は、本件のことを相談するため、職業安定所に赴き、相談員に対して、Y 会社の障害者枠制度には納得できないと述べる。
- 12 同月 23 日、課長、課長補佐および主査は、X と面談したが、X は、以前と同様、障害者枠制度の趣旨について納得することはできない旨を述べたので、課長は、明日までに十分考えたうえで結論を出すよう伝えた。
- 13 翌 24 日、課長、課長補佐および主査は、X と面談した。この面談で、X は、今までの自分が、わがままであり非礼であったとして謝罪したが、障害者枠制度については納得できず、この機会に退職して足の治療に専念したい旨を述べた。
- これに対し、課長は、障害者枠制度に従えないというのであれば、X とは縁がなかったと判断せざるをえないので、退職の手続に入ることとなるが、退職の時期については、改めて相談したいと述べ、X もこれを了承する。
- 14 翌 25 日、課長および課長補佐は、X への対応について相談するため、職業安定所に赴き、その際、相談員から、同月 19 日に X が同所へ赴いた際の上記の言動について話された。
- 15 翌 26 日、課長は、X と面談をして、退職の時期について話し合いをし、X もそれを了承する。翌 27 日、X は、退職願を提出し、同年 8 月 10 日に退職した。
- 16 以上のような経緯の下、X は、Y 会社から、合理的な理由もなく、障害者であることのみを理由に差別的な取扱いをされたうえ、退職勧奨により退職を強要されたとして、Y 会社に対し、不法行為にもとづき、慰謝料 500 万円および、これに対する遅延損害金の支払いを求めて提訴した。

## II 判旨

請求棄却。

- 1 (1) 事実の概要 3 (2) のような「障害者枠制度の目的や仕組みは、・・・[事実の概要 4] のとおり、厚生労働省が推進するトライアル雇用制度と類似するものである（なお、トライアル雇用制度が一定の合理性を有することは、X も認めている。）」。

- (2) 「Y 会社の採用する障害者枠制度においては、・・・障害者の抱える障害が業務を遂行する上で決定的な支障になると判断されない限り、そのまま正社員に移行することが制度的に予定され、実際にもそのように運用されているのであるから(これまで、障害者雇用制度で採用された障害者が、6 か月間の嘱託契約期間を経て正社員にならなかったことはない・・・)、かかる制度は、Y 会社における障害者雇用の維持・拡大に資するものということができる」。
- 2 (1) 「Y 会社において障害者の抱える障害の程度が十分に把握できない雇用契約締結の段階で、障害者ごとに個別に嘱託契約期間を定めることは困難であるから、障害者の業務への適性等を見極めるための期間として、一律に一定の期間を定めたとしても、それが不合理であるとまでは認められない」。
- (2) 「また、障害者の抱える障害の内容や程度には様々なものがあるから、障害者の業務への適性等を的確に判断するためには、相応の期間を要するものと考えられる上、Y 会社の採用する障害者枠制度では、・・・[判旨 1 (2)] のとおり、・・・そのまま正社員に移行することが予定されていることに照らせば、6 か月間の嘱託契約期間が不当に長期にわたるものであって不合理であるとまでは認められない」。
- 3 「Y 会社においても、障害者である限り、その内容や程度を問わず、一般の採用枠で採用されることが認められていないわけではなく、障害者が一般の採用枠で採用された場合にまで、いうまでもなく・・・嘱託契約期間は存せず、採用の当初から正社員となるのである」。
- 4 「Y 会社の採用する障害者枠制度では、・・・そのまま正社員に移行することが制度的にも予定されているのに対し、トライアル雇用制度では、・・・事業主は対象労働者の本採用は義務付けられていないのであるから、トライアル雇用制度よりも、より障害者の雇用に積極的な制度とみることもできる」。
- 5 「以上のことからすれば、Y 会社の採用する障害者枠制度を設けることには合理性があり、障害者であることのみを理由に障害者を差別的に取り扱うものとは認められない」。
- 6 「当裁判所が認定した事実は・・・[事実の概要] のとおりであり、この事実には照らすと、・・・課長らは、平成 13 年 7 月 16 日以降、X に対し、障害者枠制度の趣旨を説明し、その退職を思いとどまらせるために話し合いを続けていたものと認められるのであって、・・・課長らが、X に対し、差別的言動により退職を勧奨し、退職を強要したと認めることはできない」。

### Ⅲ 検討

判旨 1、2 および 6 に疑問。

#### 1 本判決の意義

2013 (平成 25) 年に障害者雇用法が大きく改正され、事業主は、障害者に対し、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず (障害者雇用 34 条) <sup>1</sup>、その待遇について、障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない (同 35 条) とされ<sup>2</sup>、障害者に対する差別の禁止が、明文をもって定められた。

本判決は、同改正以前の裁判例ではあるものの、障害者差別の禁止に関する裁判例として、重要な意義を有する。すなわち、「障害者枠制度」という「障害者雇用の維持・拡大」に資する「積極的差別是正措置 (アファーマティブ=アクション)」が、同制度で採用された障害者にのみ嘱託期間を設けるという「不利益取扱い」と結びついている場合であっても、とりわけ雇用義務制度の下でなされている同制度は許容され、同制度での採用が障害者の意思にもとづく選択の結果であるかぎり<sup>3</sup>、障害者であることのみを理由に差別するものではなく、合理性が認められるとした裁判例である。

しかしながら、X のように、積極的差別是正措置である障害者枠制度を利用して採用されたものの、実際には、障害のない者と同程度の職務遂行能力を有する者もおり、このような障害者との関係では、より長い嘱託期間を設けることは、不合理となる可能性もある。

また、差別的取扱いの違法性判断における事実の評価については、後記 4 で述べるように疑問を抱かざるをえない裁判例と評しうる。

## 2 本判決の判例法上の位置づけ

本判決では、嘱託期間について、正社員として採用された後の労働契約とは別個の「試用労働契約」とでも称すべき、特別の契約である「嘱託契約」が締結されたと解されている。

これに関して、神戸弘陵学園事件最高裁判決では、次のようにいわれている<sup>4</sup>。すなわち、「期間を設けた目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、特段の事情が認められる場合を除いて契約の存続期間ではなく試用期間であると解される」、と。

この「特段の事情が認められる場合」に該当するか否か定かではないゆえに、本判決は、このような最高裁判例とは見解を異にする裁判例ということもできる。

## 3 学説の状況等

### (1) 「障害を理由とする差別の禁止」を重視する立場<sup>5</sup>

「一面では障害者の雇用の維持・拡大に資する制度（積極的差別是正措置）であったとしても、個々の障害者の状況をみることなく障害者のみをおよそ一律に取扱い、結果として障害者に不利益が生じることは、許されるべきではない」。

### (2) 「雇用の場を確保することが困難な障害者に特別の雇用を割り当てる制度」を重視する立場<sup>6</sup>

「積極的差別是正措置としての障害者枠での採用が、雇用の場を確保することが困難な障害者を雇用に結びつける機能を有しており、かつ、障害者が一般求人から排除されている等の事情がなく、障害者枠での採用が障害者自身の意思に基づいている場合には、通常より長い試用期間・・・も基本的に許容されると考える。個々の障害者の職務遂行能力は多様であるとしても、これを採用段階で把握し、それぞれの障害者ごとに異なる対応をすることまでは求められないと解されるからである。そこで、能力や勤労意欲を見極めるためにより時間がかかる特性の障害者を募集している場合、通常よりも長い試用期間の設定も、試用の趣旨目的に反しない限り、許容される」。

### (3) 行政解釈の立場<sup>7</sup>

「単に障害者だからという理由で、障害者について一律に試用期間を長くするのであれば、法で禁止する差別に当たります」と述べる一方、「本来であれば雇用の継続ができないが、もう少し時間をかけて能力や適性などの見極めをしたい等の理由で、合理的配慮に係る措置として試用期間を延長することは障害者であることを理由とする差別に当たりません」という。

## 4 判旨の評価

### (1) Y会社の障害者枠制度に対する評価の妥当性

判旨1(1)は、Y会社の障害者枠制度とトライアル雇用が、その目的・しくみの点で類似していると評価している。しかしながら、事実の概要4(1)のとおり、前者は、障害者のみを対象とする制度であるのに対し、後者は、障害者以外も対象としており、「障害者差別」が問題となっている本件においては、最も重視されるべき点ともいえ、しかも、トライアル雇用の期間は、事実の概要4(2)にあるとおり、短期間（延長は可能であるが、原則3か月であり、1～2か月の実施も可能）とされているのであって、類似していないとも評価できる。

加えて、Xは、①肢体不自由4級程度の障害者であり、②その担当業務もパソコン作業であって、③事実の概要1にあるとおり、Xは、Y会社指定の病院で受診しており、Y会社は、Xの障害特性を把握することは容易であったと思われることを併せ考えると、上記3(2)の学説も指摘しているような「能力や勤労意欲を見極めるためにより時間がかかる特性の障害者」ではなかったものであり、本判決に肯定的な見解に立ったとしても、「通常より長い試用期間の設定」は、許容されない可能性がある。



## (2) 6か月の嘱託契約期間に対する評価の妥当性

本判決は、検討2で述べたように、Y会社の「嘱託契約期間」について、正社員採用後の雇用契約とは別個の「試用労働契約」であると解しているところ、判旨1(2)が示すとおり、「これまで、障害者枠制度で採用された障害者が、・・・正社員にならなかったことはない」運用となっていたのであり、「障害者枠制度」は、上記「トライアル雇用」のような文字どおりの「試用」、すなわち、「適格性判断のための労働」制度ではなかったと評しうる。

そうすると、Y会社の「嘱託契約期間」は、「雇用期間」、すなわち、「試用労働契約」ではなく、「試用期間」が定められたにすぎないと解する余地があり、正社員と同様の待遇を受ける権利が認められる可能性がある。

## (3) Y会社（その利益代表者である課長ら）のXに対する対応の妥当性

判旨6では、Y会社は、Xに対し、その退職を思いとどまらせるために話し合いを続けていたと評価されている。

この点に関し、雇用関係法と労使関係法の違いはあるが、団体交渉における「誠実交渉義務」とのアナロジーを説くことができると考える。すなわち、①根拠なく自己の主張に固執しないこと、②対案の提示と資料の提供等である<sup>8</sup>。

これを前提とした場合、Y会社は、ただ自社の障害者枠制度の説明をくり返すだけでは、実質的な話し合い（交渉）にならないといえる。つまり、Xの不満・要求（事実の概要8(1)）があったのであるから、Y会社も、これに対して対案（回答）を出し、その根拠となる資料を一般的な情報として提出しなければならない。

それが、とりまなおさず、2013（平成25）年改正の障害者雇用法が定める「障害者への合理的配慮の提供義務」（障害者雇用36条の3）にもつながり<sup>9</sup>、ひいては、労働条件の労使対等決定・労働契約の合意原則（労基2条1項・労契3条1項）にも資するのではないか<sup>10</sup>。障害者にのみ設けられた嘱託期間に対する配慮を示さなかったY会社の姿勢の妥当性が、労働関係のあり方において、問い直されるべき性格の事件であったといえよう。なお、この合理的配慮の実施にあたっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない（障害者雇用36条の4第1項）<sup>11</sup>。

ただし、合理的配慮措置を講じることが、事業主に過重な負担を及ぼすことになるときは、この限りではない（同36条の3但書）ことにも留意を要する<sup>12</sup>。したがって、Xの不満・要求を受け入れることが、Y会社に過重な負担を及ぼすものであるか否かは、検討する必要がある。

## 5 本判決の射程

障害者枠制度による採用の場合にのみ、一律に嘱託期間を設定したことについて、障害者差別にあたらない、とした本判決の趣旨が、一般的に妥当するものとして示されたのか、それとも、行政解釈が示すように、「個別のケースにおける延長」として許容する趣旨であるのか否かは、不明である。

## 6 残された課題

障害者雇用法において、障害者は、「権利の主体」として位置づけられているが、本判決が示すように、雇用義務制度（法定雇用率は、2020〔令和2〕年から民間企業で2.3%）の下で享受されている採用における優遇措置は、それに付随する不利な処遇を正当化する根拠にもなっている。障害者の権利主体性を明確にした以上、従来のような、雇用の場を与えられるにすぎない、単なる「保護の客体」としての障害者ではなく、使用者による合理的配慮の支援を受けて、みずからが自己のキャリアを発展させていく真の「権利の主体」としての障害者の実現へ向けた、さらなる今後の法政策の発展が期待されよう。

## 【附記】

本稿は、評者が2022（令和4）年8月23日（火）および同年9月6日（火）に令和4年度公正採用選考研修会（主催・三重労働局、三重県および公共職業安定所、会場・三重県熊野庁舎5階大会議室A・B、三重県勤労福祉会館6階講堂）の場で取り上げた本判決に対する講演を基に、検討対象を判旨部分に拡大して執筆し直したものであり、地域の障害者雇用に関する研究の一部をなす。

- 1 「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」（障害者雇用34条）。
- 2 「事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」（同35条）。
- 3 これは、均等待遇原則を定めた労基法3条の「社会的身分」、つまり、「自己の意思によっては逃れることのできない・・・社会的分類」（荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣、2022年）100頁）にも該当しないことを意味する。
- 4 神戸弘陵学園事件＝最3小判平2・6・5民集44巻4号668頁。
- 5 長谷川珠子「障害者雇用促進法における『障害者差別』と『合理的配慮』」季労243号（2013年）25頁（とくに35頁）。
- 6 石崎由希子「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題」労研685号（2017年）23頁（とくに26頁）。
- 7 「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」3-1-8。
- 8 山口浩一郎『労働組合法〔第2版〕』（有斐閣、1996年）145頁。
- 9 「事業主は、障害者である労働者について、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つ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必要な措置を講じなければならない」（障害者雇用36条の3本文）。
- 10 「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労基2条1項）。「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」（労契3条1項）。
- 11 「事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない」（障害者雇用36条の4第1項）。
- 12 「ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」（同36条の3但書）。

## 編集後記

地研通信145号をお読みくださり、ありがとうございます。今号の編集は、担当したばかりで未経験のため、つたない部分もありますが、試行錯誤の末つくりあげました。今号の最大のトピックは、何といっても今年・2023年度、新たな自主研究に従事する研究員9名の研究概要です。今号が地域の問題を知る手がかりとなりましたら、これ以上の喜びはございません。今後も、地域に役立つ情報をお届けしてまいります。地研通信へのご協力、何卒よろしく願いいたします。（西川）