

「被告の設置運営にかかる第2大島恵の園は、知的障害者更生施設として、利用者（知的障害者）を施設に収容し、その処遇を通して利用者の更生、自立を援護、指導するものであり、施設内において利用者が日常的な生活を営むものであるから、施設の設置運営者たる被告は、施設の利用者に対し、利用者が施設利用中に負傷したり事故に遭遇したりしないように配慮すべき利用契約上の義務（安全配慮義務）を負担しているものと解すべきである。」「もっとも、上記のとおり、知的障害者更生施設の目的が知的障害者の更生、自立を援護、指導することにあることに鑑みれば、施設入所者においても集団的ないし社会的な生活や処遇が望ましいというべきであり、そのような処遇等を遂行する上で通常伴うような他の施設入所者とのいさかいのないしこれに伴う有形力の行使があったからといって、直ちにこれをもって施設運営者の義務違反を問うことはできないというべきである（ちなみに、甲第8号証「精神薄弱施設運営の手引き」では、「施設の入所者の集団は、行動が一人ひとり違う人たちで構成されていることをまず銘記しておくことが安全管理の基本である」としつつ、他方で、「事故を思うあまりに、指導・訓練に積極性を失うことのないように努める。また、安全に対する指導に努める。」「安全を、いたずらに入所者の行動の制限により保持するのではなく、暖かい配慮のある工夫により保つことが望まれる。」旨指摘している。）」

「本件施設の開所後間もなくの時期に発生した事故」については、「本件施設の入所者の性格、行動等について本件施設の職員が十分に把握できていたと認めることはできず、その他、本件施設の職員において当該態様の事故が発生することを予見し得たものというべき事情を認めるに足りる証拠はない。しかし、Q又はPによるその後の暴行は、長期間に及んでいたものである上、原告父が折りに触れて本件施設の職員に申告して注意を促していたこと等に鑑みると、当該暴行が、特にQによる暴行がその場所等において本件施設の職員による通常の監視によっては発見しにくいものであったとしても、その発生を十分に予見し得たものというべきであり、本件施設の職員としては、Qと原告との居室の位置を変更した上Qが原告と接触する機会を物理的に制限する等の対策を講ずることも可能であったとみられるのに、有効な手段を講ずることがなく、また、Pについても、対策を検討、指示していた事実は認められるものの、その実施において不十分であったというべきであり、以上の点で、被告には安全配慮義務違反があったというべきである。」

〈解説－法律家の立場から〉

施設における利用者間のトラブルに関して、施設が法的な責任（安全配慮義務）を負う場合があることを明確に認めた裁判例である。

7 「施設なら安心・安全」は神話ですー七生福祉園事件

東京地裁平成 16 年 11 月 18 日判決
(平成 15 年(ワ)第 21846 号)

〈事実の概要〉

A は、昭和 60 年 4 月 1 日から約 18 年もの長期にわたり、七生福祉園（現在は被告東京都社会福祉事業団が経営している知的障害者更生施設）の入所利用者であったが、平成 15 年 1 月 8 日、入浴中に浴槽内で溺死した。A は昭和 43 年生、「愛の手帳」3 度の知的障害者であった。A は「レボトミン」名の向精神病薬を継続的に服用しており、その副作用と思われる「眼球上転発作」がしばしば生じていた。眼球上転発作が生じると、A は動きを止めるか、緩慢にしていたが、意識の低下は顕著には見られなかった。なお、A には「てんかん発作」もあるとされていたが、A においては本件事故当時、「てんかん」による発作と断定できるような症状はなかった。

A は約 18 年もの長期にわたって七生福祉園に入所していたので、七生福祉園職員らは同人の生活実態、障害や発作の特性、投薬内容などについて熟知していた。そのような A について、「入浴時」という危険が十分に予想される生活場面で、本件死亡事故は発生した。

なお、七生福祉園においては、平成 13 年 4 月にも、利用者の死亡事故が発生していた。利用者の死亡事故が発生してから 2 年も経過していない時点で、「入浴時」という一定の危険性が十分に予想される生活場面において再び死亡事故が発生したわけである。

〈判旨〉

請求棄却。

「A については、・・・七生福祉園の職員の介助を受けることなく単独入浴を行うことができていることに照らすと、その単独入浴が直ちに溺死につながると予見することはできないから、他に、入浴時の溺死を予見させるような特段の事情がない限り、・・・七生福祉園の職員が、A と一緒に入浴し、これができないときは、5～10 分ごとに A の入浴状況を目で見て確認するか、少なくとも 5～10 分ごとに A に声を掛ける必要があったとは認められず、被告ないし七生福祉園の職員にかかる義務があったということとはできない。」

〈解説ー法律家の立場から〉

要するに、「A は身辺自立度が高く、眼球上転発作時にも意識障害はなかったのだから、職員らとしては、身長 170 センチの A が、深さ 60 センチのプロで溺死することなど、予想できなかった。」という認定

である。しかし、「入浴」は施設生活において最も危険な場面であり、そこではどのような突発事故が起きるかわからないのであり、それゆえ、支援のプロである施設・職員は予期せぬ事態の発生に備えて最大の緊張と注意を払うべきである。それが福祉界の常識と思われる。施設内のフロで溺死したのに、死因は見当もつかない（つけようとしめない）、解剖もしない、という対応は、福祉の専門性の否定である。七生福祉園は、元都立施設であり、人員的には決して恵まれていない施設ではない。入所施設は確実に自宅よりも危険である

8

教育現場における安全配慮義務

大阪地裁平成17年11月4日判決
(平成15年(ワ)第4510号損害賠償請求事件)
(判時 号 頁)

〈事実の概要〉

X(原告)は、自閉症的特徴を伴う広汎性発達障がい及び精神発達障害を原因とする中軽度の知的障がいを有し、本件当時6歳であった。Xは極度の偏食があったため、保育園通園当時、給食を無理強いする食事指導がトラウマとなり、PTSDを発症していた。X母はXが本件小学校に入学するにあたり、校長やB教諭らにそれまでの経緯とともに、Xが極度の偏食であること、強制はしてはならず本人がやりたいと思うまで待つべきこと、担任との信頼関係が一番大切であることなどを伝えた。また、B教諭らはXの入学前にX宅を訪問したり、Xと面談したり、Xが通園していた知的障害児施設に訪問して配慮事項について聴取りをするなどしていた。その後、B教諭らからA教諭とC教諭が引き継ぎを受けたが、A教諭はXが保育園時代に虐待を受けたと認識したものの、給食についての配慮を認識していなかったため、A教諭による給食の無理強い(Xのスプーンにおかずを乗せて食べることを勧めるなどの給食指導)をがなされ、Xが不登校に至り、PTSDが再発した。

そこでXは、A教諭及び校長の安全配慮義務違反等を理由に、これらを監督する大阪市に対し損害賠償請求の訴えを提起した。また、XはPTSDの再発により本件小学校に通学することができなくなったため指定外就学を申請したものの、教育委員会がこれを拒否したため、Xは同措置を裁量逸脱行為として、教育委員会を設置する大阪市に対しても損害賠償を求めた。

〈判旨〉

一部認容（校長の安全配慮義務違反を認めた）、一部棄却（確定）。

「A教諭は、Xが広汎性発達障害であることは認識していたところ、Xの偏食がその発達障害によるものである可能性は認識すべきであったというべきである。しかしながら、この点を考慮に入れたとしても、当時のA教諭の認識内容等…において、A教諭が…おかずをスプーンに載せて勧めることが、無理に食べさせることになり、後記のようにPTSDを発症した状況を再体験させることになるとの認識を持つに至ることは困難である。そして、このような認識のない状態で、前記のような給食指導をすることは、適法な範囲を超えるものとはいえない。」

「学校の教師は、学校における教育活動により生ずるおそれのある危険から児童・生徒を保護すべき義務を負うところ、障害等を有する児童については、より細やかな配慮を必要とし、また、配慮すべき事項は個々の児童によって全く異なるのであるから、前記のような学級保障の体制を採用する以上、学校長は、当該小学校を管理する者として、障害等を有する児童を普通学級に受け入れて指導するに当たり、保護者から当該児童について配慮すべき事項を十分に聞き取り、当該児童を受け入れる普通学級の担当教諭はいうまでもなく、当該児童の指導を補助すべき養護学級担当教諭が、当該事項をそれぞれ知り、また、各教諭間において十分な連絡がなされる体制を確立すべき義務を負うというべきである。」

「以上の事実関係のもとにおいて、本件小学校長としては、単に、Xの保護者である母親の説明を聞くにとどまらず、学校側から、さらに詳細な聞き取りを積極的に行い、Xの状態を把握して、各教育現場において注意すべき事項を体系立てて整理し、自閉症の児童の特徴等と併せて、学級担任、養護学級担当教諭に周知する体制を整える義務を負っているというべきである。しかしながら、実際には、B教諭らは、母親やこどもの家の園長、保育士から説明を受けたにとどまり、聞き取った事項についても、A教諭らに十分な引継ぎはなされなかった。また、A教諭は、自閉症の児童の特徴についての知識を有していなかった。よって、本件小学校長には、Xの状態、配慮すべき事項について、十分な聞き取りを行い、自閉的特徴と併せて、A教諭らに周知する体制を整えるべき義務があるのにこれを怠った過失があるというべきである。」

「母親は、本件小学校に対し、単に…などを抽象的に説明するにとどまらず、…XがPTSDに罹患しており、どのような状況でフラッシュバックやパニックを起こすかということ等をより具体的、詳細な説明をすべきであったというべきである。以上から、本件においては、母親の本件小学校に対する説明が十分になされなかったこともXのPTSDの悪化に寄与しているというべきであり、6割の過失相殺を認めるのが相当である。」

〈解説－法律家の立場から〉

1 本判決は、一般的な安全配慮義務を前提として、「障害等を有する児童については、より細やかな配慮を必要とし、また、配慮すべき事項は個々の児童によって全く異なる」ことを理由に、学校長が、保護者から当該児童の配慮事項を十分に聴き取り、担当教諭間に周知させるための体制を確立する義務を負うと判示した。個別情報の引継ぎの重要性を再認識させられる判示であり、かつ学校長にかかる体制の確立を要求した当該判決の意義は大きい。また、その内容は単に聞き取った事実の情報交換だけではなく、担任が自閉症の児童についての知識を有していなかったことに着目し、自閉的特徴も併せて教諭らに周知する必要があったにもかかわらずこれを怠ったと結論づけており、学校長としての個々の児童の障がい特性に応じた指導ないし研修を義務づけているものと解される。学校側がとるべき措置の前提として障がいに関する知識を備えている必要があるとする点は、当然のことではあるものの、裁判所が障がいについて理解をした上での判断として大変評価できるところである。

2 2006年12月13日、国連では障がいのある人の権利に関する条約が採択された。ここでは障がいのある人に対して他の者との平等を基礎として権利享有及び行使の機会を確保するための必要かつ適当な調整等である「合理的配慮」が規定され、教育の項(24条)でもまた「個人が必要とするものに対する合理的配慮」を確保することなどが要求されているところである。本判決は、安全配慮義務について論じているものの、「障害等を有する児童については、より細やかな配慮を必要とし、また、配慮すべき事項は個々の児童によって全く異なるのであるから…」とするように、その内容はXの障がい特性やこれに基づく個別事情を相当程度考慮した上で構築されており、その意味でかかる合理的配慮義務の概念の趣旨を取り入れたものと評価できる。

3 Xは、この件を機に人形に対して無理やりご飯を口に入れて食べさせようとする遊びを頻繁にするようになり、PTSDを再発させ、また、本件小学校には行けなくなりフリースクールに通うに至った。母親は判決後、次のように述べている。「今回の判決を受けて、学校等で、息子のような目に遭っている子どもたちが、少しでも減ってくれればうれしいです。無理解な社会の中で幼少時代を過ごし、少年期に犯罪を犯してしまった発達障害児を、世間は責めることしかしない世の中で、少しでもそういう子どもたちを創り出さない社会の風潮が生まれてくれたらと、人形を痛めつける息子の姿を見るたびに思っています。」今回の判決が、障がいのある人への配慮を正面から要求した意義は、当事者にとっても大きなものであったといえるであろう。

9 使用者の安全配慮義務①—小西縫製工業事件

大阪高裁昭和58年10月14日判決

(昭和58年(ネ)第432号、1040号損害賠償請求事件)

(労判419号28頁)

〈事実の概要〉

Aは、IQ65ないし70程度の知的障がいを有し、養護学校卒業後、製綿・縫製加工等を業とするY会社(被告・控訴人)と雇用契約を締結し、同社内にある従業員寮に入寮し住み込みで敷地内の工場で働いていた。

昭和53年12月30日、Y会社は年末年始の休暇に入ったが、Aは帰宅する場所がなかったため、会社はXが寮で休暇を過ごすことを許可していた。同日、寮内にはX一人が残っていたところ、Aの部屋から出火し、たまたま工場内で作業をしていた従業員Bが警報ベルにより現場に駆けつけ、消火活動に当たるとともに、未だ火勢が強くない段階でAに対し具体的な出口を指さし外に出るように指示したが、Aは一旦外に出たものの別の場所に立ち戻り、その場で焼死した。

そこで、Aの両親であるXら(原告・被控訴人)は、Y会社の履行補助者である従業員Bが避難の指示を与えるだけでなく、Aを連れ出したり避難を確認するなどをしなかった過失があるとして、Y会社に対し、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した。一審(京都地判昭和58・1・31)はXらの請求を認容したため、Y会社が控訴。

〈判旨〉

原判決取消し、棄却。

結論としては、当時の火災の状況やAの特性を理由に、従業員Bが消火活動を中止してAを外に連れ出す義務はないとしてYの責任を否定したが、一般論としては次のとおり判示した。

「一般的に、使用者は労働者に対し、労働契約又は雇用契約に付随する信義則上の義務として、その生命、健康を危険から保護すべき義務があり、その具体的内容は当該契約における契約内容、労働者のおかれている具体的状況に応じて決定されるべきものであるところ、本件の如く、精神薄弱者が会社敷地内の寮に住み込みで稼働する場合には、精神薄弱者は正常者に比較して判断力、注意力、行動力が劣るものであるから、会社施設の火災など不測の事態が発生したような場合、それが仮令休暇中当該寮から発生したものであっても、精神薄弱者の生命、身体を危険から保護するため、その精神薄弱の程度に応じた適切な方法手段によって安全な場所に避難させ、危険を回避することができるようにする安全配

慮義務があるというべきである。」

〈解説—法律家の立場から〉

安全配慮義務とは、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負担する義務とされているが、この点のリーディングケースとなった最高裁昭和 50 年 2 月 25 日第三小法廷判決（民集 29 卷 2 号 143 頁）もまた「安全配慮義務の具体的内容は…安全配慮義務が問題となる当該具体的状況によって異なるべきもの」としている。

本件の判示内容では、火災の具体的状況や現場の地理的状況が明らかではなく結論について言及することは適切ではないと考えているが、一般論として、知的障がいの特徴を踏まえた（高度といえる場合が多いであろう）安全配慮義務を要求したことは有意義である。

また、知的障がいのある人で社内の寮に住込みで働く人たちは多く、身寄りがなくあるいは高齢で休暇中に帰るところがない人たちも多い。本判決が、会社施設の火災など不測の事態が発生したような場合は、それがたとえ休暇中であつたとしても会社の安全配慮義務の範疇にあるとした意義は大きい。

あくまでケースバイケースであるが、本人の避難を最終的に確認するまで安全配慮義務は免れない場合も少なくないであろう。また、そもそも避難訓練等が適切に実施されていたか、消火・避難設備が整備されていたか、休日の見守り体制が管理されていたか等も安全配慮義務の内容として捉えられるべきであり、ここにも障がいの特性を十分に踏まえた高度な義務の構築がなされるべきである。

10

使用者の安全配慮義務②—A サプライ事件

東京地裁八王子支部平成 15 年 12 月 10 日判決
（平成 13 年（ワ）第 1742 号損害賠償請求事件）
（労判 870 号 50 頁）

〈事実の概要〉

知的障がいを有する A（42 歳）は、リネンサプライ等の経営等をする Y1 社（被告）に雇用され I 事業所に勤務していたが、平成 12 年 3 月 24 日、Y1 事業所内に設置された業務用の連続式大型自動洗濯・乾燥機に洗濯物が詰まったため、A が機械内に入り詰まった洗濯物を取り除いたところ運転が再開されたため A は機械に巻き込まれ、頭蓋内損傷等の傷害を負い、これが原因で同月 28 日に死亡した。

そこで、Aの親であるXは、Y1社の代表取締役であるY2（社長）及びY3（副社長）に対し、同人らがAに対しAが本件機械を操作するに際してその生命・身体に危険を生じさせないように安全に配慮し、必要な措置を講ずべき義務を負っていたのにこれを怠ったとして、民法709条に基づく不法行為をおい、また、Y1は、旧商法261条3項、同法78条2項、民法44条1項に基づき、Y1の代表取締役であるY2及びY3の不法行為につき責任を負うとして、本件訴えを提起した。Yらは、Aの経歴・能力からすれば機械操作を理解し緊急時に一人で対応できた、本件機械の瑕疵はYらはもちろん機械メーカーでさえしらなかったなどと主張した。

〈判旨〉

一部認容、一部棄却。

「Y1社は、Aとの雇用契約に基づき、Aに対し、労務を提供する過程において発生する危険からAの生命及び身体を保護するように配慮すべき安全配慮義務を負う。」

「Y2及びY3の地位及び担当業務の内容、Y1社の規模、I事業所・工場のY1社の業務における重要性、Y2及びY3のI事業所・工場の業務への関与の度合い等に鑑みれば、Y2及びY3は、Y1社の代表取締役としての職責上、Y1社において、労働者が職場において安全に労務を提供することができるように、人的・物的労働環境を整備すべき安全配慮義務を負っていたものというべきである。すなわち、Y2及びY3は、Y1社の労働者たるAに対し、AがI事業所・工場で作業に従事するにつき、その生命・身体に危害が及ぶことがないように、機械設備その他の物的設備を整備し、管理者をして工場内を巡視させる等工場内の機械設備や労働者の行っている作業方法等に危険がないかを確認し、危険を見いだした場合にはこれを防止するために直ちに必要な措置をとるなど安全管理態勢を整備し、また、担当する機械の取扱方法、作業手順、機械の仕組み、洗濯物が詰まるなどのトラブル時の対処方法、作業上及び安全上の注意事項等について安全教育を行い、緊急時に適切な指導・監督を受けられるような人員配置や人的なサポート体制の整備等を図るべきであった。」「…とりあえずひととおり、機械の運転方法について説明したのみで、自動洗濯ラインの仕組みやトラブル時の対処方法、作業上及び安全上の注意事項については、何ら具体的な説明・注意を行わなかった。また…Aが…機械操作にも習熟していたとはいえ、慣れていないことや予期せぬトラブルに臨機に依じて対処することが能力的に困難であると認識していたのであるから、Aを作業に従事させるについて、Aがトラブル時に適切な指導、監督を受けられる体制を整える必要があった」「Y2及びY3は、…Aに対する安全確保のための配慮が欠けていたことについて過失があるというべきである」

「Aは、…長年にわたり洗濯主任の地位にあって…相当の能力を有していたことに照らせば…そして…Yらの安全配慮義務の懈怠の内容等を考慮すれば、Yらの過失割合は8割、Aの過失割合は2割と認めるのが相当である」

「Aは、平成10年度には233万9486円、平成11年度には224万4858円の給与を得ていたが、これは…労働基準法等関係法令に基づいて適正に算出される金額よりも低額のものとなっていたと認められる。…そして、前記認定のAの経歴、Aの労働者としての能力、AのY1社における職務内容、勤続年数、実際にY1社から得ていた給与の額、Y1社が労働基準法等関係法令に従って陳倫を算定していたならばAが得られたであろう賃金の額等を総合考慮すると、Aの逸失利益算定の基礎収入は、賃金センサス平成12年第1巻第1表、男性労働者・学歴計・中卒の40歳ないし44歳の平均収入である482万6000円の7割に当たる337万8200円とするのを相当と認める」

「Aは、知的障害者の社会的自立を目指す本人活動の会であるS会を立ち上げ、同会で中心的に活動し…自らの意見を積極的に外部に表明し、周囲の人々にも影響を与えるなど、意欲的に生活していたこと、Aには、交際している女性がおおり、本件事故当時、結婚を念頭においてまじめにY1社で働いていたこと…本件事故の態様、Aの受傷状況及び受傷内容、Y1社におけるAの勤務態度が責任感が強くまじめなものであったこと、AがXらを扶養する一家の支柱であったこと、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、…精神的苦痛を慰謝するためには、合計2600万円をもってするのが相当と認める」

〈解説－法律家の立場から〉

1 使用者の障がい者に対する安全配慮義務が争われた事案はこれまで殆どなく、本判決は知的障がい者の労災死亡事故で経営者側の責任を認めた初の判決と評価されている。本判決を検討することの意義について、後記文献の小西氏は次のように述べている。「障害者雇用制度は…『障害者の雇用促進』においては一定の成果をあげてきたという。しかしその反面、障害者に対する労働権保障の理念や基本的な就労のあり方、労働者としての尊厳をベースにした均等な機会および待遇確保のためのルール作りが棚上げにされてきたことが指摘されている。本件のような知的障害を有する労働者の死亡事故が中小企業で発生している現状をみると、雇用率制度それ自体からは、安全な職場環境の構築という考え方を導くことは難しいという限界を指摘することができる。厚生労働省は、『障害者雇用対策基本指針』において、企業が障害を有する者を雇用する場合に配慮すべき事項に関する『指針』を示している。現実の職場においてこの指針の趣旨を活かすためには、実際に企業においてどのような問題が生じているかを、裁判例の分析を通じて検討する必要がある。」

2 本件では、会社代表者の安全配慮義務の内容を特定するにあたり、知的障がいに対する配慮を踏まえた義務内容を設定していることが注目される。これは、判示中「慣れていないことや予期せぬトラブルに臨機に依じて対処することが能力的に困難であると認識していたのであるから…トラブル時に適切な指導、監督を受けられる体制を整える必要があった」というあてはめ部分に顕著に現れている。この点、前掲小西氏は、「本件判旨は、Aの『労働者』としての側面と『知的障害を有する労働者』という双方の側面から、労働者一般に対する安全配慮義務にプラスして、知的障害を有する労働者に対して緊急時における特別な安全配慮義務を認め定式化したものではないか」「本件判旨は、使用者に対する安全配慮義務の内容を一律に定めるという方法ではなく、障害を有する労働者の障害の程度により、個別にその内容を検討するというスタンスに立つものと考えられる」と評価する。本判決は、本人の能力に着目して安全配慮義務違反を認めないというアプローチではなく、障がい特性を十分に踏まえた安全配慮義務の設定と検討を行い義務違反を認めた上で、本人の能力は過失相殺という形で処理している点で（しかも本人の過失割合は低い）、大変参考になる事案である。このような判決のアプローチは、アメリカのADAや国連で採択に至った障害者権利条約の合理的配慮義務の趣旨と軌を一にするものであるといえよう。

2 また、本件ではAの経歴や能力、本人活動歴などを含む生活状況を踏まえて相当額の逸失利益や高額な慰謝料が認められていることが非常に有意義である。特に逸失利益に関しては、労働基準法等関係法令に違反していたという本件個別事情はあるものの、Aの「労働者としての能力」に着目していることが興味深い。障がいがあるうと、一定の配慮の下で労働者として高い能力を発揮する者は多い。本判決はこのように着目して、逸失利益算定の基礎収入として同年代の平均収入を採用しており（なぜその7割としているかは不明であるが）、今後の事件処理にもたらす意義は大きいと考えられる。

〈参考文献〉

小西啓文「知的障害を有する労働者の死亡事故と使用者の安全配慮義務」
労判 881号 5頁

東京地裁平成15年5月16日判決
(平成14年(行ウ)第130号行政文書不開示決定
取消請求事件)
(判例集未掲載)

〈事実の概要〉

X(原告)は、行政機関の保有する情報の公開に関する法律(情報公開法)に基づき、東京労働局長(被告)に対し、障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)上作成された平成12年度「雇用率未達成企業一覧」及び「障害者雇入れ計画の実施状況報告書」の開示請求を行ったところ、会社名、労働者数、不足障がい者数、身体・知的の別、重度・軽度の別等が「公表は企業への社会的制裁になるので不相当」として不開示とされた。

そこでXは、東京労働局長がなした本件不開示決定は違法である旨主張して、不開示部分の取消しを求め提訴に及んだものである。なお、本件決定は本訴提起後に厚生労働大臣の裁決によって変更され、当初不開示とされた部分の一部(会社名、労働者数、不足障がい者数等)が開示されるに至った。裁判で東京労働局長は、既に開示されるに至った部分は訴えの利益がなく却下されるべきと主張するとともに、身体・知的、重度・軽度等の各区分毎に障がい者数が記載されている部分については、数字の多くが「0ないし1」であり、これらの数字が会社名とともに公表された場合、特定の個人を識別することが可能となり、自己の障がいを他人に知られたくない障がい者の権利利益が害されると主張した。これに対しXは、そもそもそのような少数の雇用しか実現されていないことが問題であるとして情報公開を求めているのであり、少数故に個人が特定されてしまうという理由で開示が制限されては障がい者の働く権利は実現されないなどと主張した。

〈判旨〉

厚労相による開示部分について訴えの利益なしとして却下し、その余の請求について棄却。

「確かに、当該事業場における同僚は、既に同僚中に障害者が存在することを認識していた場合においても、その障害の種類が身体障害か知的障害か、その程度が重度か軽度かは認識していないことであるから、上記の『身体』、『知的』及び『短時間』の各欄の人数の多くが0か1であることからすると、これらを新たに認識し得ることとなる。」「このような事態においては、当該障害者が既に自己が障害者であることを明らかにして雇用されていることを前提とすると、開示によって認識可

能となる内容が障害の種類及び程度ともに2種類の大分類のいずれかにすぎず、特に身体障害の場合にはその性質上、身体障害の有無をその程度が重度か軽度かについては外見上おおよそ明らかになるものであることからして、当該障害者としては、それらを同僚に知られることは甘受すべきものであり、むしろ、共に働く同僚にはそれらを積極的に理解してもらおうよう努めるべきであるとの考え方もないではないが、未だ障害者に対する偏見や差別意識が根強く存する現在の我が国の状況に照らすと、これらの認識を得た同僚から新たな嫌がらせ等が生ずるおそれは否定し難いところであり、上記部分の開示は、そこに記載された障害者個人の権利利益を害するおそれを生じさせるものとして、情報公開法5条1号後段に該当するものと考えられる。…よって…原告の本訴請求のうち、その取消しを求める部分は理由がない。」

〈解説－法律家の立場から〉

1 障害者雇用促進法は、その14条で法定雇用率以上の障がい者雇用を義務づけており、政令において民間企業における法定雇用率は1.8%とされている。算定の対象として現在は精神障がい者も含まれているが、本件裁判当時は身体・知的障がい者のみが対象である。この点、雇用促進法制定以来、法定雇用率が達成された年は一度もない。原告は「制度が法の趣旨に沿って適切に運営されているとは思えない。東京労働局長は東京管内で法定雇用率未達成の企業約9千社の名前は未達成状況を全面的に情報開示すべき」と情報開示に及んだものである。

2 ところで、最後まで不開示とされた部分について、裁判で「障害者雇用率を向上させていくためには、障害者の種別についてきめ細かい対応が必要であり、どういった種別の障害者がどのような企業に雇用されているか、また雇用されていないのかを明確にしていくことが、今後の障害者雇用施策を進めていく上で有益である」と主張している。これに対し上記判示は、主張の趣旨を取り入れてはいるものの、現状においては未だ差別的対応につながり本人の不利益になる可能性があるから開示できないとした。どちらの見解も本人の利益を考えると悩ましい問題である。障がいについて告知する場合、多くの企業では本人と十分に話し合った上で告知しているはずである。また、障がいの種別や程度そのものというよりも、職場定着を目的とした本人の働きやすい環境作りのためには、本人の特性や配慮事項の周知がより重要であろう。その意味では、確かに現状の職場環境では本人の利益を害するあるいはその意思に反する場面も考えられ、個々のケースごとに開示不開示を決定する制度ではない情報公開制度の下では、かかる情報の開示には限界があるのかもしれない。もっともそのような差別的対応は、原告が述べるように障がい者雇用の促進が実践されていないことに起因するものである。行政による指導・勧告や企業名の公表による社会的制裁が適切に行使され障

がい者雇用が促進されることは当然として、現在日弁連で策定中の「障がいのある人に対する差別を禁止する法律」が国内法として制定されることで、背景にある障がい者差別を排除することが根本課題である。

3 そして本件で何より注目されるべきことは、原告の行った活動の社会的影響である。本訴と同時に、原告は厚労相に不服審査請求をしているが、当初は厚労相も「公表は、厚労省の勧告や指導に従わない企業に対して行うもの」と請求を却下した。しかしその後原告が厚労相の諮問機関である情報公開審査会に意見書を提出したところ、同審査会は厚労相に「情報公開法の趣旨に照らして未達成企業名などを開示すべき」と答申し、厚労相は不開示決定を取り消す裁決を行っている。本件のように訴訟等が障がい者雇用率に影響を与えた事例として、日本航空障がい者雇用株主代表訴訟（平成 11 年 11 月 17 日提訴、平成 13 年 5 月 17 日和解成立）がある。この訴訟は、法定雇用率を達成せず年間 4000～5000 万円（未達成人数一人当たり月 5 万円）の障害者雇用納付金を国に支払ってきた日本航空に対し、法定雇用率達成を怠ってきたことは取締役としての善管注意義務違背であるとして、株主が訴えを起こしたものであるが、訴えの結果、日本航空は 2010 年までに法定雇用率を達成するよう努力する、法定雇用率達成に至るまで毎年の雇用率状況をホームページで一般公開するなどの和解が成立している。行政の指導が不十分な現状において、本件のような活動は障がい者雇用に関する社会の責任を再認識させるという点で非常に有意義であるといえよう。

大阪地裁平成16年12月21日判決
(平成14年(行ウ)第167号家族療養費不支給処分取消請求事件)
(判タ1181号193頁)

〈事実の概要〉

Aは、難治性てんかんに罹患しており、てんかん発作症状があるほか、知能障がい(IQ60程度)、情緒行動障がい等の精神症状を有しており、施設で入所生活を営んでいる。Aの母X(原告)は、Aの主治医の診断に従い頭部保護帽を約1万6000円で購入し、購入費用について健康保険法の規定に基づき、Y社会保険事務所長(被告)に対し、療養費(購入費の7割)の支給を求める申請をしたところ、Yが不支給決定をし、その後、Xが同決定を不服とした審査請求及び再審査請求をしたもののいずれも棄却されたため、本件訴えを提起したものである。

健康保険法の規定によれば、保険者は、治療材料の支給等については療養の給付、又は療養の給付に代えて療養費の支給などができるとされている(同法43条1項、44条の2)。この点については、Yは「頭部保護帽は、てんかん患者において、転倒発作による受傷という日常生活上生ずる問題に対する対処方法として着用されるものであって、日常の活動における利便性が認められるにすぎず、てんかんの治療目的で着用されるものではない」と主張し、これに対しXは「Aは知能障害、情緒行動障害等の精神症状が見られるところ、それらの精神症状については、ストレスへの対処法を学ぶことが最大の治療であり、ストレスを感じたときに1人で散歩をするなどして気持ちを落ち着けていくことが必要であるから、本件頭部保護帽は、Aの精神症状の規制・緩和・改善に不可欠の装具であって、治療用装具である」と主張した。

〈判旨〉

請求認容。

「前記認定のとおり、てんかんの症状は、てんかん発作に限られるものではなく、精神症状への対処を含めた包括医療が必要であることが指摘されているから、単にてんかん発作を直接抑制・緩和する効果がないからといって、本件頭部保護帽がAのてんかんの治療上必要でないということとはできない。」「本件保護帽は、Aに関しては、単にその日常生活上の便宜を図るためだけの装具ではなく、てんかんによる情緒行動障害に対する治療を実施し、その効果を確保する上で必要な装具ということが出来るから、てんかんの症状に対する治療上必要な装具に当たると解するのが相当である。」

「現行法制上、頭部保護帽は、身体障害者…については補装具として支給されており…また、在宅の知的障害者や障害児のうち障害の程度が重度又は最重度であるもので、てんかんの発作等により頻繁に転倒するものについては、日常生活用具として給付等がなされている」「しかしながら、上記のような現行法制上、Aのように、身体障害を有してはならず、施設等に入所しているため在宅ではなく、かつ、知的障害の程度が重度又は最重度でないてんかん患者は、頭部保護帽の支給を受けることができない状況にあるということができる。このことは、上記の各制度が、いずれも身体障害者、知的障害者及び障害児の福祉という観点から設計されたものであるため、てんかん発作症状、身体症状及び精神症状をも併発することが多いてんかん患者にふさわしい行政サービスを常に提供し得るものではないことを意味しており、頭部保護帽の支給に関し、上記各制度による福祉的措置を受けることができないてんかん患者については、社会福祉立法による手当てが欠缺している状態にあるとも考えられる。そうすると、…てんかん患者に対する頭部保護帽の装着費用の支給に関しては、専ら福祉的措置の療育の問題と位置付けて健康保険制度の適用を否定し去るのは相当でなく、むしろ、てんかん患者の健康の保持・増進に直接かかわる問題として、健康保険制度の枠内での解決になじむものと捉えることも十分に可能というべきである。したがって、上記のような福祉的措置が講じられているからといって、本件頭部保護帽がAのてんかんの治療上必要な装具であるとの前記判断が左右されるものではない。」

「以上によれば、本件支給決定は、Yに付与された裁量権の範囲を逸脱した違法があり、取消しを免れない。」

〈解説－法律家の立場から〉

てんかんが、本書で取り扱う発達障がいに含まれるか否かの議論は、ひとまず置きたい。本判決は、訴訟が制度の枠組みを転換させたという意味で、今後の発達障がいに関する訴訟の意味づけを考えるにあたり、大変有意義な判決である。本判決が述べるとおり、本件以前、てんかん患者の頭部保護帽（ヘッドギア）は、身体障害や重度・最重度の知的障害で在宅の場合に限り支給されていた。施設に入所し、重度ではない知的障害を有するAは対象外とされていたのである。これについて本判決は、Aについては、頭部保護帽は健康保険法43条1項の「治療材料」に当たるという立論で健康保険法の適用対象として位置付け、Xの請求を全面的に認めた。その中でも、特に着目すべきは次の点である。裁判でYは、「てんかん患者の頭部保護帽は、専ら福祉的な措置として支給されるものであり、治療用装具に該当するものではない」と主張した。これについて本判決は、前記判示のとおり、Aのような福祉的措置において保護が受けられない者は「社会福祉立法による手当てが欠缺してい

る状態にある」とし、「専ら福祉的措置の療育の問題と位置付けて健康保険制度の適用を否定し去るのは相当でなく、むしろ…健康保険制度の枠内での解決になじむものと捉えることも十分に可能」として、Aの権利を実質的に救済したものである。その後、本判決についてはY側が控訴したものの、本判決を受けて社会保険庁が厚生労働省に対応を照会したところ、頭部保護帽も措置費の医療費から支給できる旨の回答がなされ、控訴審ではY側から「社会福祉法上の施策として現物支給できる」との見解が示されたため、Xは目的が達成できたとして訴えを取り下げている。本判決は、裁判所が、法の欠缺を個別当事者の救済の必要性に着目して埋め合わせることで、結果的に社会制度そのものの変更を促し、同様の立場にある当事者の権利救済を図るという機能を発揮した点で、大変意義のある判決と評価できる。法の狭間に置かれやすい発達障がい者の裁判についても、今後大いに活かされるべきであろう。

1 4

逸失利益

東京高裁平成6年11月29日判決
(平成4年(ネ)第1574号損害賠償請求事件)
(判時1516号78頁)

〈事実の概要〉

Xら夫婦(原告・控訴人)の子Aは自閉症児で、県立養護学校高等部2年に在学していたが、水泳の授業中に水を吸引して意識不明となり、搬送先の病院で死亡した。本訴訟に先立ち、本件は担任教諭Y(被告・被控訴人)に対する業務上過失致死事件として刑事上の過失責任が認定され、罰金20万円の略式命令がなされている。Xらは、Aが混乱状態に陥って騒いだことからYがこれを鎮めようとして故意にAの頭部を水没させたため、Aが水を吸引したものであると主張し、Yに対し個人としての不法行為責任を追及するとともに、養護学校の設置者である県(被告・被控訴人)に安全配慮義務違反及び国家賠償法1条に基づく損害賠償請求の訴えを提起した。これに対し、被告らは、YがAの足の動きに注目するあまりAの呼吸が確保されているかどうかの確認を怠ったため、訓練により疲労したAが水を吸引したものと主張した。

一審(横浜地判平成4・3・5判時1451号147頁)は、Yの指導上及び蘇生措置上の過失を認めた上でY個人の賠償責任を否定し県に対し国家賠償法1条に基づく賠償を命じたが、逸失利益については、Aが自閉症であること、県立養護学校の進路状況は一般企業への就職者の割合が

25%であるのに対し地域作業所に入所した者の割合が最も高く33%であること及び自閉症児が将来健常児と同様の就職をする割合は20%未満であることを理由に、将来地域作業所に進む蓋然性が最も高いと認められるとして、作業所入所者の平均年収を基礎に約120万円とした。Xらは、年少者の逸失利益については、実務の大勢がとってきた平均賃金によって算定されるべきであり、一審の判断について①平均賃金による算定方法が実質は親の精神的損害であることに鑑みれば、子どもの障がいの有無によって差を設ける理由はない、②実務が平均賃金による算定を行ってきたことは子どもの能力や可能性等について予測することが困難であることから平等にかなう合理的手段として採られてきたものであり、人間の価値の平等という規範的要素を重視すべきであるなどと主張し、控訴した。

〈判旨〉

一部取消自判、一部棄却。

「一般に、不法行為により死亡した年少者の逸失利益の算定については…その年齢とこれに伴う潜在的な不確実要因が往々にあることからして、おのずから将来の発育の過程においてその能力がないし減少する可能性がある…それ故、年少者の死亡時点における人間の能力、価値を固定化し、この時点に明らかにされている要因だけを基礎として年少者の死亡による逸失利益を算出することが、必ずしも絶対的な方途ということができない場合がある…このような場合には、不確実ながら年少者であるが故にまた潜在する将来の発展的可能性のある要因をも、それが現時点で相当な程度に蓋然性があるとみられる限りは、当該生命を侵害された年少者自身の損害額を算定するにあたって、何らかの形で慎重に勘案し、斟酌しても差し支えないものとする。このことは、こと人間の尊厳を尊重する精神のもとで、ひとりの人間の生命が侵害された場合に一般化された損害の算式によりある程度抽象化、平均化された人間の生命の価値を算出する方法を取るなかで、これによる算定額によるのみならず、それが実損害の算定からかけ離れたものとならない限り不確実ながらも蓋然性の高い可能性をもつ諸般の事情をも十分に考慮されてもよいといえるからであって、このことは不確定要因の多い年少者の場合に往々にいえることである。」「各証拠によっても、Aが一貫した療育プログラムを受ける中で能力的にも目覚ましく成長、発展していたことが窺えるのであり、将来は調理師試験をめざして学習をさらに積み、調理師試験に合格して調理師になれるか、そうでなくとも右希望する業種に関連する仕事に就職して稼働できる蓋然性が高いものであったと推察できる」「本件に提出された総ての資料により、かつ、予想されうる諸々の事情をも合わせ勘案すると、結局、Aの死亡による逸失利益の額を1800万円と認めても不合理はない」「なお、…こと人間一人の生命の価値を

金額で図るには、（被控訴人らの主張する）この作業所による収入をもって基礎とするのでは余りにも人間一人（障害児であろうが健常児であろうが）の生命の価値をはかる基礎としては低き水準の基礎となり適切ではない（極言すれば、不法行為等により生命を失われても、その時点で働く能力のない重度の障害児や重病人であれば、その者の生命の価値を全く無価値と評価されてしまうことになりかねないからである。）」

〈解説－法律家の立場から〉

1 年少者の死亡による逸失利益については、全国労働者平均賃金を基礎とするのが一般的である。それは、年少者の場合その能力や可能性、将来の職業や収入などについて予測することが困難であるため、実務はそれらの個別・具体的事情を一切捨象して一律な基準を用いてきたからである。ところが、障がい児については、将来の就労の蓋然性が低いことなどを理由に逸失利益が相当減額される、あるいは認められないというケースも存在する。本件の一審判決もまた、当該養護学校の卒業生について割合的に最も高い進路が作業所であるという非合理的な理由に基づき、作業所の賃金を基礎としている。

2 本件は、人間の生命の価値を強調し、障がい児の潜在的可能性の観点から一審判決を変更し相当額の逸失利益の賠償を命じている。具体的には、県の最低賃金額と県立養護学校高等部卒業の自閉症男子生徒の平均初任給などを算定の基礎とし、生活費控除率を20%として1800万円という数字を導いている。本判決が人間の生命の価値について特に論及し、逸失利益の最低線を担保する判示をしたという点は非常に評価でき、今後の同種事件についても有意義な判決といえる。もっとも、本件判決は生命の価値を強調し、「作業所収入を基礎としては生命の価値をはかる水準としてあまりにも低い」、「（死亡した時点で）働く能力のない重度の障がい児や重病人であれば、その者の生命の価値を全く無価値と評価されてしまうことになりかねない」とまでスタンスを述べているのに対し、実際に金額を算定するにあたってはAの能力と療育の成果を重視し、現実的な将来可能性を認定した上で上記逸失利益の算定に及んでいる。判決の基本スタンスを貫くのであれば、他の実務の大勢と同様にあくまで潜在的可能性を重視し、例えば重度の障がい児であってもその生命の価値に応じた逸失利益が算出されなければならないはずである。裁判所としては、今一度年少者の逸失利益の趣旨に立ち戻り、障がいがあるということだけで不合理な差別を行ってきた過去の裁判例を反省し、平等かつ一貫した判例理論を確立すべきである。

〈参考文献〉

海野宏行「県立養護学校高等部生徒マンツーマン水泳授業中溺死事件」
障害人権弁護団著・障害児をたたくな（明石書店、1998）101頁

大阪地裁平成10年7月24日判決
(平成9年(ワ)第4993号損害賠償請求事件)
(交民31巻4号1090頁)

〈事実の概要〉

X女(原告、56歳)は信号機の設置されている交差点を自転車で横断中、右折してきたY1運転の普通貨物自動車に衝突され、これにより入通院を余儀なくされるとともに、嗅覚脱失症、肩関節機能障害の後遺症を負った。そこでXは、Y1及び雇用主であるY2に対し、不法行為に基づく損害賠償を求めて提訴した。裁判においてXは、知的障がい有する二男を抱えながら生活しているため、自宅近くで、しかもパートタイムでの仕事にしか就けないという事情があり、かかる事情がなければ賃金センサスの平均賃金以上の収入を得られる職に就いていたものであることから、賃金センサスの女子労働者平均賃金を基礎に休業損害や逸失利益を算出すべきであると主張した。これに対しYらは、Xが当時実際にもらっていた給料を基礎に計算すべきであると主張した。

〈判旨〉

一部認容、一部棄却。休業損害について次のとおり判示した。

「証拠によれば、Xは、平成3年4月7日から株式会社Fに勤務し、平成5年分の給与所得は年額189万6302円であったこと、Xの二男には知的障害がありXが介護していること、そのため右会社に夜間(午前0時から午前6時まで)勤務していたことが認められる(Xは本件事故により結局右会社を退職した。)。右の事実によれば、Xの休業損害算定の基礎収入としては、平成6年度賃金センサス産業計・企業規模計・学歴計女子労働者55歳から59歳までの年間給与額330万500円(日額9042円)…によるのが相当である。」

なお、逸失利益算定の基礎収入も同様に年額330万500円を採用している。

〈解説—法律家の立場から〉

知的障がいのある子どもを抱える家庭の親は、子どもの年齢にかかわらず、その世話や支援のため自ずと仕事の場所や時間が制限されることは少なくない。本件は、そのような家庭の事情を考慮して、実際に稼いでいる低廉な賃金を休業損害や逸失利益の基礎とするのではなく、同年齢の平均賃金を基礎に算定したものとして有意義な事例である。

本判決の論拠は不明であるが、家事労働者であっても賃金センサスの女子労働者平均賃金額を基礎とし、パートタイマーや内職等の兼業主婦

については、現実の収入額と女子労働者平均賃金額のいずれか高い方を基礎として算出することから、家庭において子どもとの関係で家事労働者同様、あるいはそれ以上の労働力を提供している障がい児者の家族にとって、本件のような結論がとられることは当然といえるであろう。

16

契約における意思能力

福岡高裁平成16年7月21日判決

(平成16年(ネ)第172号保証債務履行請求事件)
(判時1878号100頁)

〈事実の概要〉

Y(被告・控訴人)は、ともに知的障がいがある父母の間に生まれ、中学卒業後知的障害者更生施設に3年間入所し(当時IQ63)、その後工務店や印刷所などで働いていたところ、平成14年6月に腰椎ヘルニアの治療で入院した病院でたまたま知り合ったAに頼まれて、消費者金融X(原告・控訴人)に赴き、従業員から求められるままに、連帯保証人の申込用紙等の氏名、住所、勤務先などを記載して交付し、AはXから150万円を借り受けた。しかし、Aが第1回期日の支払をしなかったため、XはYに対し、連帯保証契約に基づく保証債務の履行として、貸金元金と遅延損害金の支払を求めて提訴した。なお、Yは本件以前にもAのため連帯保証し、返済に窮したAに代わり債務を弁済した経過がある。Yは、本件保証契約について、意思無能力による無効及び強迫による取消しを主張した。

一審判決(福岡地判昭和16・1・28商判1204号31頁)は「Yの精神上的障害は…その程度は重度のものとはいえず、Yが就労し、運転免許証の交付も受けるなど、それなりに社会生活を営んできたことや、本件連帯保証契約以前に、Aのため保証債務を履行したことがあること等の事情を考慮すれば、Yが本件連帯保証契約当時、連帯保証をすることの利害得失についての判断力に乏しく、Aから言葉巧みに請われるなどして安易に連帯保証をしたということはできるとしても、さらに、Yが連帯保証契約締結に必要な意思能力、すなわち、連帯保証の社会的、法律の意味を理解しうる能力を欠いていたとまでは認めるに足り」ないとし、Yの主張を排斥し、Xの本訴請求を認容した。Yが控訴。

〈判旨〉

原判決取消し、棄却。

「本件訴訟が提起された後、B(Yの叔母)はYについて保佐開始の審判を申し立て…障害により事理を弁識する能力が著しく不十分である