

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 25 日現在

機関番号：34411

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22530649

研究課題名(和文) 中途失明者の職場復帰を実現するために有効な支援

研究課題名(英文) Effective support of employment and working for people with visual disability

研究代表者

辰巳 佳寿恵 (Tatsumi, Kazue)

大阪体育大学・健康福祉学部・准教授

研究者番号：60331774

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 900,000円、(間接経費) 270,000円

研究成果の概要(和文)：2006年に国際連合が障害者権利条約を採択した。日本は署名するも批准に至らず、障害者基本法の改正、障害者差別解消法の成立等国内法の整備を行い、ようやく2014年1月20日に批准書の提出、2月19日に発効に至った。

しかしながら、本研究の調査結果が示すように、障害者の権利が脅かされる状況は依然としてあり、特に顕著に表れるのが労働分野である。我が国の問題点は「障害者の権利侵害について専門的な救済機関がないこと、権利の主張に対する消極的評価であり、この2点の克服のためには、障害をもつ労働者が、在職中に職業リハビリテーションを行うことを「リハビリテーション権」として保障する必要があると考えられた。

研究成果の概要(英文)：The United Nations adopted Convention on the Rights of Persons with Disabilities(CRPD) in 2006. Japan ratified CRPD at 4th December in 2014. However, as the author's research shows, the Rights of Workers of People with Visual Disability(PVD) is invaded.

The main two problems of mistreatment of PVD are; the 1st, there are no support system for whom are mistreated CRPD, the 2nd one is the negative attitude of insistence the rights of People with Disabilities, even if PVD themselves.

To guarantee continuity of employment when workers develop disabilities, their rights to receive disability appropriate retraining at work, that is, vocational rehabilitation rights.

研究分野：社会福祉系

科研費の分科・細目：障害者福祉

キーワード：社会福祉系 社会政策 リハビリテーション 労働 雇用 中途視覚障害 中途失明 差別

1. 研究開始当初の背景

国際連合が2006年に採択した障害者権利条約は、その第27条に、障害をもつ労働者のための「職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画の促進」「合理的配慮」を義務づけている。日本は同条約の署名にとどまり、長年批准に至らない状況が継続していたが、障害者基本法の改正、障害者自立支援法の廃止と障害者総合福祉法の施行、障害者差別解消法の施行決定等、国内法を整備し、2014年1月20日にようやく批准書を寄託、2月19日より効力を生ずることとなった。

しかしながら障害者権利条約批准に対する関心は、マスコミをはじめ日本社会のそれはきわめて薄いものであると言わざるをえない。ましてや日本の一般企業に「合理的配慮」の意味や必要性はほとんど理解されていないのが現状である。

本研究は、中途障害の中でも適応困難をおこしやすく、また一般社会における理解が浅い中途失明(中途視覚障害)者に焦点をあて、雇用継続を実現するための具体的支援策を提言することを目的とし、対象としてはリハビリテーション専門機関に記録されている事例を紐解き、リハビリテーション訓練から職場復帰までをサポートした専門家とともに、雇用継続の成功要因・失敗要因を、事例分析を通して考察する予定であった。また、リハビリテーション訓練中の中途視覚障害者を対象として、発病からリハビリテーション訓練までの経緯、訓練後の就労について面接による聞き取り調査を並行して行っていた。

しかしこうした手法で真に本研究のテーマに迫るには限界があった。すなわち、データとして保管されている就労支援事例には記載されているデータ量としての限界があり、専門職自身の記憶に頼ることはデータとしての精度を欠いていた。また、聞き取り調査の対象者も、高次脳機能障害や知的障害を併せ持つ場合、本人に就労意欲が無い場合、すでに定年に近い年齢である場合など、雇用継続や就労を阻害する様々な個別の要因が存在した。すなわち、本研究のテーマを追求するためには、本人に労働意欲があるにも関わらず、中途視覚障害を理由としてまさに解雇されようとしている事例が必要であったが、そのような事例を探し当てることも、また、事例があったとして研究のためのデータ提供を依頼することは、倫理的に問題があった。

このような状況のもと、ある大手カラオケ機器メーカーに勤務する30歳代の男性が、視覚障害の発症を理由に解雇されたことを不服として、地位保全のための仮処分訴訟を起こしたことが新聞に報じられた。記事には担当弁護士の事務所と氏名が記載されていたため、筆者は弁護士にあてて、筆者が行っている研究内容と支援の意思を伝えたとこ

の男性は、裁判が個人的な労働紛争に留まることなく、障害者の労働権についての社会的議論を喚起する題材となることを望んでいたのである。

そこで本研究は、研究計画当初の対象者や手法を変更し、まさに地裁での第一審がはじまろうとしている事例1を丁寧に追跡調査することにした。本事例を支援する活動を通して、さらにもう一事例、視覚障害の発症をきっかけに退職勧奨を受けうつ病を発症し、地位確認並びに損害賠償請求訴訟を起こした50歳代の女性(事例2)とも、支援とデータ提供の相互協力関係を結ぶことになった。また、事例1の原告A氏と事例2の原告B氏はともに連絡を取り合い、お互いの裁判を支えあう関係にも発展した。

2. 研究の目的

1に述べたような偶然を含む経過を経て、本研究では、2名の原告が裁判に至るまでの経緯に関する事例研究と、過去の類似裁判の判例および記録を分析材料として、障害をもつ労働者、特に中途失明(中途視覚障害)者が正当に評価され、雇用継続を可能にするにはどのような支援が必要かを明らかにすることとした。

3. 研究の方法

2名の中途視覚障害者(企業労働者であり裁判の原告)を対象とした事例研究を通して、視覚障害の発症から解雇および提訴に至るプロセスを明らかにし、労働現場において障害者が排除されるメカニズム、障害者の一方的排除(解雇)を防ぐために必要な支援について検討した。

4. 研究成果

<結果>

事例1については、2014年2月に裁判が終結したが、事例2については最高裁に第一審への差し戻し請求を上告中であり、まだ結論に至っていない。そのため、総合的かつ詳細な考察は、事例2の終結後に研究成果報告としてまとめ、本報告段階では現時点で公表可能な結果および、考察についてはアウトラインに留める。

(1)事例1の発病から解雇、裁判の終結に至る経過概要

A氏は大学卒業後、大手カラオケ機器メーカーに一般職として就職し勤務していたが、30歳代で視神経萎縮症を発症し、身体障害者手帳2級の認定を受けた。A氏の発病当時、企業内にはリストラクションによる人間関係の悪化があり、A氏は非常に強い心理的ストレスを受けていた。PCの画面文字認識ができなくなったため、A氏は退職し、退職期間中に視覚障害者のための職業リハビリテーション専門機関で、日常生活動作および音声PCの訓練を完了し、従前どおりPCを操作しての事務作業が可能となった。しかしながら

企業は、A氏の職務遂行能力を評価することなく、明らかに障害者になったことを理由に、休職期間満了による自動退職とした。A氏は、あらゆる相談・支援機関(労働局、法テラス、リハビリテーションセンター、視覚障害当事者団体、NPO法人等計19箇所)に相談し、支援を依頼したが、論評的なアドバイスをされるばかりで、実際にA氏を支援するため行動を起こしてくれるところはなかった。中には「裁判を起こすのなら、これ以上関われない」と明言する障害者就労支援団体もあった。A氏はこのような現実にもショックを受け、解雇無効を勝ち取るには個人的に民事訴訟を起こすしかないと判断し、地位確認の仮処分申請を行った。仮処分では障害を理由とする解雇は無効として、1年間月20万円の支払いを命じられた。しかしながら企業は解雇を撤回しなかったため、地方裁判所に地位確認および労働災害による損害賠償を請求する本訴に至った。

第一審では、労働災害については認められなかったものの、仮処分同様、解雇無効の判決が下された。この解雇無効判決は、法曹界でも一定の注目を集め、法曹専門誌「労働判例」に「パワハラで視覚障害発症、休職期間満了後の自動退職の効力 第一興商(本訴)事件(東京地裁平 24.12.25 判決)」「産労総合研究所」として取り上げられた。しかしながら企業側は控訴し、高等裁判所での第二審に突入した。その頃の社会情勢は、障害者自立支援法にかわる障害者総合福祉法の施行や障害者差別解消法の国会決議、それら国内法整備を受けて、障害者権利条約の批准へと向かっていた。そのため、高等裁判所でも解雇無効の判決は覆らないと弁護士も原告も確信していた。ところが、高等裁判所の裁判官は強く和解を勧め、A氏によれば裁判官から「このまま判決に至っても、あなたに有利な結果になるとは限らない」等の発言を受け、悩みぬいた末、第一審での解雇無効判決を保全することを優先し、和解に応じた。和解条件の争点は、合意退職の時期と解決金額であった。A氏は合意退職の時期は休職期間満了時ではなく、係争中のできるだけ直近の日付、解決金額は千万円単位を要求したが、企業側の提示した条件は、退職は休職満了時、解決金額は百万円単位のものであった。和解調停の結果、退職時期は休職期間満了日、和解金額は千万円単位となった。

(2)事例2の発病から解雇、裁判に至るまでの経過概要(途中段階)

B氏は高校卒業後、郵便局に公務員として入局し勤務していたが、40歳代で緑内障を発症し、眼科を受診したところ身体障害者手帳の取得を勧められ、5級の認定を受けた。5級が認定された段階では、多少の見えにくさはあるものの、特に仕事に支障を来す状態ではなかった。しかし、今後、症状が進行して見えにくくなった場合のことも含めて、手帳取得の報告と今後の相談をしようと上司に

手帳を見せたところ、いきなり「いい機会やから、どや」との発言を受けた。当時、郵便局の民営化に伴う退職勧奨が行われていたため、B氏は上司の発言を、障害を理由にした退職勧奨と受けとり、怒りがこみ上げ、咄嗟に「絶対に辞めへんからな!」と言ってその場を去った。その後、企業内の人権相談室や、法務省の人権相談等、多くの相談機関を巡ったが「障害のことなら福祉課に」と言われたり、女性差別相談室に回されたり、挙句の果てには、障害者の作業所に呼び出されるなど、見当違いの対応が繰り返された。

このような不適切な対応によりますます心身が疲弊する過程でB氏はうつ病を発症し、休職することとなった。しかしながら上司による障害者差別がどうしても許せなかったB氏は、民事訴訟を起こすべく弁護士に代理人を依頼し、着手金を支払ったが、弁護士との意思疎通がうまくいかず、休職期間満了による自動退職日を迎えてしまった。「Bさんの裁判を支援する会」という職場有志の会も結成されていたが、この会との意思疎通もうまくいかず、B氏の本来的な怒りである「障害者差別」が置き去りになり、労災認定を請求することを争点として裁判を争うことになった。第一審では、裁判官は和解を勧めたが、日本郵政側がこれに応じず、判決ではB氏主張は全く認められることなく、全面敗訴となった。B氏は高裁に上告したが、一審同様の全面敗訴の判決が下された。支援の会も、これで終決とあきらめたが、B氏は納得せず、より障害者の権利問題に詳しい弁護士に依頼をし直し、最高裁に第一審の審議が的外れであり不十分であるとして、差し戻し請求を行った。現在、最高裁の判断を待つ待機中である。

(3)2つの事例の共通点

労働能力低下ではなく「障害」をもつことによる解雇

2つの事例の共通点として、労働能力に低下がみられない、あるいは視覚代行技術により労働能力が維持されているにも関わらず、退職を求められたことが挙げられた。A氏は非常に高いレベルのPC操作技術を有しており、仮処分裁判においてその能力を立証し司法もこれを認めた。しかしながら企業は、A氏が障害者となったことによって生産性が皆無であると断定し、経済論理を理由に解雇した。また、B氏の障害程度は5級であり、障害認定を受けた時点では日常生活にも労働にも特に支障はなかった。

相談・支援機関の機能不全

支援環境については、A氏の企業には労働組合がなかったため、さまざまな障害者団体や専門機関に相談と救済を求めたが、それらの介入はA氏個人の問題への助言の域を越えず、障害者全体の問題として取り組む「行動」には繋がらなかった。また助言の内容も一般的かつ形式的なもので、A氏の心の支えになることはなく、かえってA氏の心を傷つけた。

B氏は企業内の労働組合や行政機関等に相談したが、「障害者」と「労働」が結びついておらず、障害者の問題は福祉が管轄するものという外れな支援を受け、さらにB氏の精神的状態を窮地に追い詰める結果となった。

<考察>

<重要判例:二見訴訟(平成11年(メ)第11号)(平成9年(ワ)第1459号地位確認等請求事件)>

中途視覚障害者の職場復帰を争った裁判として、「二見訴訟」と呼ばれる裁判がある。原告の二見氏の眼疾患の状況は、A氏に酷似している。二見訴訟は第一審のみで和解による結末を見ているが、障害者の不当解雇を許さないという「運動」が全国規模で盛り上がったこと、和解とはいえ、一度退職の形をとった再雇用、すなわち職場復帰を実現している点が大きな相違点である。

以下、二見訴訟と事例1、事例2との比較考察によって、中途失明(中途視覚障害)者が職場復帰を実現するにあたっての問題点、ならびに有効な支援について考察を展開していくが、事例2が終結を見ていないため、現段階では考察のポイントのみを列挙し、終結次第、研究成果報告として論文にまとめる。

考察のポイント

⑦日本における一般企業の障害理解、「障害者への合理的配慮」に関する理解は、社会的責任であるとの認識はきわめて低い。むしろ、競争原理に基づく労働市場における障害者排除は、必ずしも不当なものではないとの認識がある。

①障害を理由とする不当解雇事件について、障害当事者団体ですら「その障害者一個人の問題」としてとらえ、「障害者全体の問題」とは捉えなくなってきた。したがって、相談援助は一定の距離を保った形式的なものに終始し、障害者団体の社会運動団体としての機能は衰退し、弱体化している。

②公的な労働相談専門機関や労働組合に、障害や障害者の権利についての知識・理解の欠如がみられ、国際的動向に追いついていない。

④日本社会一般の問題として、裁判や権利の主張に対する消極的評価や忌避傾向がある。

これら4点を中心に考察を重ねながら、本研究は、具体的施策として、労働者が障害をもった場合の「リハビリテーション権」の確立が必要であることを主張する。人生の半ばで病や障害を得てこれまでの労働が継続できなくなることは、誰にでも起こりうることである。これらの解決を個々の交渉や裁判闘争に委ねてしまうのではなく、社会保障制度として支援の枠組みを整えることが望まれる。障害をもつ労働者が、障害者としての労働能力を正に評価されるためには、リハビリテーション訓練を受ける機会とその間の

生活保障を、権利(リハビリテーション権)として確立することが必要ではないか。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計1件)

中途視覚障害者の雇用継続を目指す取り組み -中途視覚障害者の雇用継続を考え・行動する集会報告-

辰巳佳寿恵・津田諭・山崎秀樹・山縣浩・竹田幸代(2011)

総合リハビリテーション 第39巻10号 P.1001-1007.

[学会発表](計2件)

1) Problems with the Employment and Treatment of Visually Impaired Workers in Japan

Kazue Tatsumi (2012年11月1日)

Rehabilitation International 22nd World Congress (韓国仁川市 Songdo Convensia)

2) 障害をもつ労働者の「リハビリテーション権」の必要性について

辰巳佳寿恵(2013年3月10日)

日本リハビリテーション連携科学学会 第14回大会(千葉県 ホテルプラザ菜の花)

[図書](計0件)

[産業財産権]

出願状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

辰巳佳寿恵(Tatsumi Kazue)

(大阪体育大学・健康福祉学部・准教授)

研究者番号：60331774

(2)研究分担者
()

研究者番号：

(3)連携研究者
()

研究者番号：