

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 16 日現在

機関番号：10101

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2010～2011

課題番号：22830002

研究課題名（和文） 精神疾患者の雇用における権利保障システムに関する研究

研究課題名（英文） Employee with mental illness and the mechanism to ensure their rights

研究代表者

所 浩代（TOKORO HIROYO）

北海道大学・大学院法学研究科・助教

研究者番号：40580006

研究成果の概要（和文）：

本研究では、精神疾患者の雇用における権利・利益の実質的な保障のありかたについて、エンフォースメントに焦点をあてて分析・考察した。分析の対象は、アメリカの障害差別禁止法（ADA 第一編）の救済制度である。成果として、アメリカの障害差別をめぐる紛争の解決では、ADR プログラム（EEOC のような公的機関によって提供される）によって解決が図られる例が多いこと、これらの ADR システムは、精神障害のケースが司法救済になじまないという問題を一定程度解決するものであることが明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：

Employees with mental health problems have difficulties for their illness that make it challenging for them to insist on their rights effectively even if laws guarantee some benefits for them. In order to find a solution to this problem, this study has focused on the ADA (Americans with Disabilities Act), which is the law guaranteeing rights for the disabled in the US. This paper has examined the ADA's dispute resolution system for employees with psychiatric disorders. The research has shown that mediations provided by public organizations effectively resolved disputes rather than taking them to the court. Moreover the study proposes a draft plan for effectively resolving disputes of employees with mental health problems in Japan as well.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	1,220,000	366,000	1,586,000
2011 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,220,000	666,000	2,886,000

研究分野：法学

科研費の分科・細目：社会法学

キーワード：障害 社会保障 社会福祉 差別 国際情報交換

## 1. 研究開始当初の背景

日本の労働法学では、うつ病自殺の防止や労災の損害賠償理論等が、労働安全衛生法や使用者の安全配慮義務の領域において研究されてきた（例：上田達子「ストレス関連疾患の法的救済—補償と賠償の課題」日本労働法学会誌 109 号 36 頁以下、2007 年）。しかし、従来の議論は、精神疾患の発病の予防（労災予防）や解雇回避（雇用保障）等の「雇用主の義務」にあったため、健康情報の収集や保管をめぐるプライバシー権の問題や、精神疾患者を別異に取り扱うことによって生じる雇用差別等の「労働者の権利」をめぐる問題については、十分な論議がなされていなかった。

他方、国際的には、精神疾患者の就労をめぐる問題は、精神疾患によって就労に障害がある者（障害者）の問題として捉えられており、障害者差別禁止法の領域において本格的な研究が進められてきている（例：R. J. Bonnie & J. Monahan eds. 『Mental Disorder Work Disability and the Law』、1997 年）。ここでは、「障害者の権利」という視点から、自律・プライバシー・差別禁止（平等）に関する理論的研究が盛んであった。

障害者の雇用の問題について、日本の議論状況を確認すると、主にそれは、就労支援と雇用促進に焦点が置かれていた。もっとも、近年では、2006 年に国連において「障害者権利条約」が採択され、日本も条約に署名したという動きを背景に、条約の批准に向けて障害者の権利に関する研究にも注目があつまっている（例：松井亮輔「障害者権利条約と労働」法律時報 81 号 24 頁以下、2009 年）。

ただし、現時点の先行研究は、障害者差別禁止原則という新たな法理の構造を究明する段階にあり（例：長谷川珠子「日本における障害を理由とする雇用差別禁止法制定の可能性—障害をもつアメリカ人法(ADA)からの示唆」日本労働研究雑誌 571 号 68 頁以下、2008 年）、そこで問題とされる權益をどのように具体化し実現するのかという、いわゆる「手続システム」を議論する段階には達していない。

## 2. 研究の目的

うつ病等を患う者（精神疾患者とする）は、病気によって意欲や判断力が低下するため、雇用において差別や解雇などの不利益を受けたとしても、使用者や諸機関等に対し、自らの権利を主張して適切な対応を求めることが難しい。つまり、精神疾患者の雇用上の権利を保障するためには、権利の実現にかかる手続システムを疾患の特性に合わせて整える必要がある。

ここでは、精神疾患に関わる情報が、労働者や家族のプライバシーに深く関わるといふ点も留意しなければならない。権利を具体化する手続システムを構想する時には、病状にまつわる個人情報をもどの程度開示するか、どの範囲の権利ないし利益を主張するか等の点において、労働者の自律的な意思が反映されるように工夫を施す必要がある。

このような問題状況を踏まえて、本研究は、精神疾患者の雇用上の権利を実現するための手続システムのあり方を、アメリカの雇用差別救済制度を素材として、自律とパターンリズムのバランスの視点から検討し、日本における将来の法システムを構想する。

## 3. 研究の方法

本研究は、アメリカにおける精神障害者の権利実現に関するシステムを、①労使レベル、②行政レベル、③司法レベルという段階の違いに留意して検討し、それぞれの場面の特徴や課題を考察した上で、これらの相互関係を明らかにする。

この研究を効率的に実施するために、文献、DVD 等の電子媒体、Web サイト等を活用して網羅的に情報収集を行う。

ただし、精神障害者が、問題解決システムを履賤する際に直面する問題や、支援体制の構築・運用に際して生じる課題等を具体的に指摘するためには、実際に専門機関や支援団体を訪問し、直接インタビューし、現地の研究者と問題を議論することが必要である。そのため、現地調査を行う。具体的には、ニューヨーク州シラキユース大学の Burton Blatt

研究所 (BBI)、ハーバード・ロースクールの Michael Stein 教授等を予定している。

また、精神障害者の問題は、医療、福祉などからの視点からの議論も不可欠であるため、精神科の医師や障害者福祉の専門家と研究交流し、本研究の内容を洗練させる。具体的には、本学の精神科医師や近郊の障害者福祉施設の実務担当者などを予定している。

#### 4. 研究成果

##### (1) ADA による障害差別規制と救済手続

アメリカでは、1970 年以降、障害者の自立と権利保障を掲げる障害者運動がさかんとなる。1990 年、これらの運動の結実として「障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act)」(連邦法) は成立した。同法は、雇用、公的部門の提供する施設・サービス、民間部門の提供する公的サービス等の社会サービス全般に、障害者の平等なアクセスを保障した法律である。

雇用分野に関するルールを定めた第 1 編 (以下、単に「ADA」とする) では、事業主に、障害者に対する「合理的配慮 (reasonable accommodation)」の提供を義務づけている (42 U.S.C. § 12112(5)(A)(B))。合理的配慮とは、障害のある者が、一定の措置 (施設や設備の改良や就労条件の柔軟化など) 等を受けて、求められている職務の本質的な部分を提供することできる場合に、そこで必要とされている「措置 (accommodation)」のことを意味する (42 U.S.C. § 12111(9))。

同法は、事業主が、業務の運営に過度な負担とならないにもかかわらず、この措置を提供しないことを「差別」と定め、障害にもとづく直接的な差別 (例: 賃金の格差) と同様に、裁判においてその救済を求めることができるとしている。ADA が定める裁判上の救済には、差別行為の差止め、原職復帰命令、採用命令、損害賠償などがある。損害賠償には、補償的損害賠償と懲罰的損害賠償の 2 種がある。懲罰的損害賠償を命じることができるのは、事業主がなした差別行為に「積極的な悪意」や「権利に対する著しい軽視」が認められる場合のみである。

救済に至るまでの手続については、連邦機

関の調査が裁判所における審査の前に前置する仕組みがとられている。すなわち、雇用差別を訴える者は、まず、EEOC (雇用機会均等委員会) という連邦雇用差別是正監督機関に申立を行う。EEOC は、各申立の内容を精査し、ADA 違反が強く疑われる申立を選び分ける。違反が強く疑われる申立については、その後、EEOC 職員が当事者に ADA 遵守に向けた話し合いの設定を促す (「調整 (conciliation)」手続)。話し合いが結実しない場合には、EEOC が申立人の意を受けて提訴するか、本人が別に提訴することになる。

##### (2) ADA の救済手続の特徴

(1) で示した ADA の規制構造の整理をふまえて、本研究では、さらに、ADA の救済手続の特徴の考察を行った。考察後に明らかとなった救済手続の特徴は、次の通りである。

第一に、ADA では、裁判に至る前の段階において、当事者の自主的な法令遵守が強く推奨されている。これは、裁判所を利用した紛争解決は事後的な金銭解決になることが大半で、これは、ADA が究極的にめざす目標、すなわち、障害者に雇用機会を実質的に保障することに直截につながらないということが影響している。

第二に、ADA では、裁判に先立ち、EEOC の専門官が、差別が強く疑われるケースの当事者をよんで、自主的な解決に向けて話し合いを促している (「調整」手続)。昨今では、この ADA の提訴手続に設定されている「調整」に並行して、EEOC 独自のあっせんプログラムも提供されている。前者の「調整」と、後者の「あっせん」は、いずれも、速やかな雇用関係の修復と継続に寄与する可能性が高い ADR として、昨今、とくに利用が推奨されている。

第三に、裁判上の救済内容の設定に、合理的配慮の提供の実質的な実現に向けた工夫がみられる。具体的には、合理的配慮の不提供の救済については、損害賠償の免責条項 (42 U.S.C. § 1981a(a)(3)) が用意されている。これは、事業主が合理的配慮の提供に向けて、労働者と「誠実に努力した (good faith efforts)」と認められる場合には、事後的に裁判において、事業主に合理的配慮提供義務違反の事実が認定できたとしても、裁

判所は損害賠償の支払いを命じることができないと定めるものである。この条項は、事業主に合理的配慮の話し合いに参加するインセンティブを与えるものであり、障害者に ADA が保障する利益を実質的に保障することに寄与していると考えられる。

### (3) 精神障害の事例にみられる課題

(2) であげたように、ADA の救済手続には、労使の自主的な解決を促すための仕組みが、組み込まれている。しかしながら、このような、労使の自主的な解決を促す仕組みは、精神障害のある労働者の合理的配慮の不提供事例には、有益に機能しにくい。この点について詳述する。

まずは、精神障害の労働者が身体障害の労働者に比べて、合理的配慮を受けにくいという問題について述べる。

ADA の条文の文言では、「応募者または労働者の既知の身体的又は精神的機能障害に対して合理的配慮を提供しないこと」が禁止される「差別」と定義されている。この条文の解釈について、判例法理を概観すると、事業主の義務の発生時期について、厳格な文言解釈がとられる傾向にあることがわかる。すなわち、事業主は、障害が外観上容易に判別できる場合、あるいは、労働者から障害を告知された場合にはじめて、配慮の提供義務が法的に生じるとされている。これは、条文が「既知」の障害と記述していることに由来するものである。また、義務違反の責任が具体的に発生するのは、労働者側である程度、必要としている措置の内容を確定して提示した段階とされている。これには、障害を緩和・除去するための適切な配慮は、問題となっている障害の性質や程度に応じて定まるものであるため、抽象的な履行義務が生じた時点で事業主に責任を問うことは不適切であるとの理解が背景にあると推察される。

このような条文解釈をおさえて、精神障害がある労働者の合理的配慮不提供的紛争事例を検討する。すると、労働者の多くが、精神症状のために、配慮の必要性や具体的な内容を、適切な時期（解雇や降格などの具体的な意思が形成される前の段階）に、事業主に伝えることができていないということがみ

てとれる。つまり、法益の実現の前提となる労使間の話し合いを設定する時点に大きな障壁が生じている。そして、このような義務の発生にかかわる厳格な解釈手法は、提訴手続の EEOC による申立受理・調査事案選別の段階にも影響を及ぼしている。つまり、精神障害の事例の多くは、障害のある者が、配慮の必要性を事業主に伝えていないので、合理的配慮提供義務自体が生じていないという判断がなされ、次の訴訟提起の手続に至らないという例がある。ADA の利益を享受できるグループに含まれる精神疾患の一部は、疾患の特性のために法的保護から排除されている。

アメリカの先行研究のなかには、この問題に対する解決の糸口を模索するものがある。注目されるのは、EEOC が展開する独自のあっせんプログラム等の有効性を指摘する見解である。たとえば、EEOC のあっせんでは、権利義務の存否に重きがおかれず、あっせん員は、雇用関係の修復と継続に主眼をおいた話し合いをめざしている。また、話し合いの中では、あっせん員から、他の事例で示された有益な配慮の例などの情報と選択肢が具体的に示され、労使が、個別的な状況に応じたプランを任意に選ぶことができるよう支援がなされる。このような ADR は、EEOC だけでなく、民間の専門機関によっても提供されている。

あっせんの柔軟な解決手法は、精神障害事例が司法救済において抱える課題を、補足的に克服する機能を有しており、日本の今後の立法構想に示唆をもたらすものである。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計 2 件）

① 所 浩代、後遺障害を負った労働者の休職期間満了による退職取扱いの提起法制－西濃支援カー事件、法学セミナー増刊速報判例解説、9 巻、303－306、2011、査読無。

② 所 浩代、障害者権利運動における対立と差別禁止法の限界－Samuel R. Bagenstos: Law and the Contradictions of the Disability Rights Movement, Yale

University Press, 2009、アメリカ法、2011  
-1、194-199、2011、査読無。

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

所 浩代 (TOKORO HIROYO)  
北海道大学・大学院法学研究科・助教  
研究者番号：40580006

### (2) 研究分担者 なし

### (3) 連携研究者 なし