

公務員関係判例研究会 令和3年度 第3回会合 議事要旨

1. 日時 令和3年7月15日(木) 15:00~16:45

2. 場所 web会議(中央合同庁舎第8号館6階623会議室を含む。)

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木野弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 岡本内閣審議官、清水内閣参事官、山本企画官、浅井争訟専門官、佐藤争訟専門官

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

障害者対象採用職員の勤務実績不良等を理由としてされた分限免職処分の適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

○ 分限免職処分取消請求事件(大阪地裁平成31年1月9日判決、労働判例1200号16頁、以下「本件判決」という。)は、被告大阪府(以下「Y」という。)の職員採用試験(身体障害者対象)を受験して合格し、Yの職員として稼働していた原告(以下「X」という。)が、勤務実績不良又は職に必要な適格性を欠く状況であることを理由に、Yから地方公務員法(以下「地公法」という。)28条1項1号及び3号に基づき分限免職処分(以下「本件処分」という。)を受けたところ、Xは、本件処分は、Xが高次脳機能障害であることを前提とした合理的配慮の提供が欠けていたことを考慮しておらず、裁量権の行使を誤った違法なものであるなどと主張して、Yに対し、本件処分の取消しを求めた事案である。

○ 本件の主な争点は、①Xに係る勤務実績不良等の有無、②Xの高次脳機能障害の有無、③Xの高次脳機能障害に関するYの認識可能性の有無、④本件処分に係る裁量権の逸脱濫用の有無である。

○ 本件判決は、要旨以下のとおり判示した。

・ Xについては、本件処分当時、職員の一般的な水準に比べて職務遂行の実績が不十分であり、かつ、職務遂行に支障が生じていたと認められる。したがって、Xには、本件処分当時、地公法28条1項1号及び3号に定める分限事由(勤務実績不良及び適格性欠如)があったと認めるのが相当である。

・ 高次脳機能障害の診断基準のうち、検査所見の要件を満たさない場合でも、他の要件を満たす場合には、例外的に高次脳機能障害と診断される場合があること、Xが平成29年11月14日に受けた頭部のMRI検査の結果によれば、脳挫傷

後の小脳・脳幹萎縮という器質的病変の存在が確認できること、以上の点に鑑みると、Xには、高次脳機能障害があると認められる。

- ・ 上司らがXと面談した際、Xが高次脳機能障害に罹患している疑いを具体的に抱いたとしても、X自身が、過去の専門医療機関における診断結果を踏まえ、高次脳機能障害を含む脳の異常が否定されている旨述べ、R産業医も同旨の説明を受けた上でXをP病院睡眠医療センターに紹介し、同センターの検査においても異常はなかったというのであって、これらの点に鑑みれば、Yにおいて、Xが高次脳機能障害であることを認識し得たとは認められないというべきである。
 - ・ YにおいてXの高次脳機能障害という障害に応じた具体的な合理的配慮を提供するためには、少なくとも本件処分当時、YにおいてXが高次脳機能障害であることを認識し、または認識し得たことが必要とされるところ、Yは、本件処分当時、Xが高次脳機能障害であることを認識し、または認識し得たとは認められない。そうすると、合理的配慮の欠如に関する問題点を指摘するXの上記主張はその前提を欠くものと言わざるを得ない。
- 本件判決を踏まえ、考えられる問題意識及び論点は次のとおりである。
- ・ 合理的配慮の提供のために障害の把握をしようとする場合、個人のプライバシー等を踏まえ、当局はどの程度まで調査・確認をすることが可能か。
 - ・ 障害の特性ごとの合理的配慮の提供の在り方について、当局が留意すべき事項は何か。
 - ・ 障害のある職員の適格性を判断する場合に、当局が留意すべき事項は何か。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 障害者に対する合理的配慮は、障害者雇用促進法や同法に基づく「合理的配慮指針」の定めによれば、使用者と障害者との間の相互の理解に基づいて提供されるべきものであり、本人が否定している障害について上司や当局が一方的に決めつけることはできず、また、合理的配慮を本人が求めている場合には使用者においてその提供手続を一方的に行うことはできない。また、事業主が払うべき「必要な注意」とは、使用者に対して、個別の従業員に特有の注意を払うことまでを求めてはいないと考えられる。

本事例では、Xの上司はXに高次脳機能障害があることを疑うに至ったものの、X自身がこれを否定し、受診した医療機関でもその診断は得られていないという事情の下では、本件判決の判示のとおり、YにおいてXが高次脳機能障害であることを把握することは極めて困難であったろう。また、仮に、Xの意に反して医療機関での受診等を求めたとしたら、上記指針にいう「障害を受容しない労働者」への不適切な対応と評価された可能性が高いと思われる。

- 「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」では、採用時又は採用後に被用者が障害者であることを把握した際、使用者としては、以後定期的に当該被用者に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であることを周知するとともに、合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかにつき同人と話し合いを行うこととされており、ここでも障害者との話し合い・説明によるコミュニケーションに基づいて合理的配慮の提供がなされるこ

とが重要とされていることが分かる。

- 障害のある職員の適格性を判断するに当たっても、本人のプライバシーへの配慮や面談の実施といった、適正手続の確保が求められる。当局が一方的な評価で適格性を判断することは控えるべきであろう。本事例では、上司からの指導、医療機関への受診の促し、産業医との面談及び個別指導等が繰り返し実施されており、本件判決において、障害を有する職員に係る適格性の判断が十分に行われたと評価され、適格性の欠如を理由とする本件処分が有効と判示されるに至ったものである。
- 分限処分を検討するに当たり、地公法 28 条 1 項 2 号の「心身の故障」を理由とするのか、または同 3 号によって処分すべきなのか、判断に迷う場面がある。2 号による処分を検討する際、使用者側で、受診命令という強制的な措置を課してでも対象職員の「心身の故障」の状況を把握したいというケースもあるかと思われるが、「合理的な配慮の指針」の趣旨からすると、このような場合であっても、受診命令を課すことは行き過ぎとされて違法と評価されるのか、という疑問がある。

この点、本事例においては、Xは、YはXに対して医師への受診を勧奨するなどして適切な治療の機会を与えるべきであったのにこれをせず、漫然と地公法 28 条 1 項 1 号及び 3 号に基づき分限免職処分をしたことに手続違背があると主張したところ、本人が明確に高次脳機能障害であることを否定していることに加え、産業医の紹介を受けた病院における検査結果においても高次脳機能障害であると診断されていなかった状況下では、上記のような受診命令を課することはできないし、使用者側として受診の促しその他しかるべき対応を執っていたと思われることから、これ以上の措置を講じる必要もないといえるであろう。

すなわち、本事例は「心身の故障が原因ではないか」との疑いが生じるという、2 号の適用を検討する前提を欠く事例であり、「本人が自身の心身の故障の可能性を否定している場合には、使用者が受診命令等の強制的な手段によって対象者の病気・障害の有無を把握する措置を講じることができない」というように、本事例を一般化することは適切ではないものと考えられる。したがって、例えばXが高次脳機能障害であるが故にその職に必要な適格性を欠いていることが明らかである場合においては、Xに受診命令を課した上で使用者において状況を把握し、同人を休職させることも検討の俎上に上がるだろうし、分限処分を行う場合でも 3 号ではなく 2 号によることが本筋であって、適正手続の確保にもつながるといえるであろう。

- 心身の故障が疑われる場合に、対象者に受診命令を課し、その後講じるべき措置を検討するというのは従来の対応方法であるが、他方で、職員の人権に配慮し、相互理解の下で対応を決めていくという新たな流れも出てきている。受診命令等の強制的な措置は、その必要性を慎重に見極めて講じることが求められる。
- 疾病に係る受診命令と障害に係る合理的配慮については、それぞれ検討する場面が異なるのではないか。すなわち、ある疾病により勤務に支障を生じていると考えられる場合は、当該疾病の有無及び同疾病が治療により改善される可能性を使用者において把握するために医師の診断を受けさせ、休職の措置についても治癒に要する時間的な猶予を確保するといった意味合いがある。一方で障害に係る合理的配慮については、疾病と異なり、障害があることを使用者が承知していることが前提であり、そのあるがままの状態を受け入れた上で、本人と業務とをいかにマッチングさせるかという配慮が使用者側に求められるものであり、その内容は使用者一被用

者間の相互理解に基づく必要があるということであろう。

- 障害があることそれ自体を理由に解雇してはならないのは当然として、障害に基づく問題行動や職務上求められる能力の欠如等が事後判明し、使用者側で対応に苦慮することが多くある。この場合でも、障害の存在を知った上でその者を採用したのだから解雇することは許されないという判断になるのかという疑問がある。

この点、労働契約の本旨に従った労働の提供ができないにもかかわらず、同契約を継続させることまでもが、障害者雇用における合理的配慮に含まれるものではない。合理的配慮とは、対象者が有する障害の特性に応じて、同人が労務の提供義務を果たせるよう指示・指導の内容を工夫したり、業務の割振りに配慮したりといった措置を相互のコミュニケーションを図りながら講じることであり、このような措置を適切に講じたにもかかわらず労働契約上の義務を果たせない場合にまで、使用者の解雇権を制限するというにはならないであろうと思われる。

- 本事例において、Xは、「(Yが)合理的配慮の提供をしてもなお、Xに適格性の欠如があると評価される場合に限り分限免職処分が許される」旨主張しているところ、本件判決はその前提を欠くことを理由に、上記主張について踏み込んだ判断をしていない。仮に、本事例において、使用者側がXに高次脳機能障害があることを把握した上で採用していた場合は、合理的配慮が提供された上で適格性判断が行われたかという点は、分限処分の合理性を判断する上で重要な要素となる可能性がある。この点、ある意味において、分限処分に新たな要件が付加されたのと同様の効果が生じるような意味合いもある気がする。

- 合理的配慮の提供について、客観的には必要な場合であっても、個別の事情に鑑みて、その提供を行うことが適当なのかと思われるケースも存在し、実務上苦慮することが想定される。例えば、職場での言動等から発達障害等を有することが推察される者の業務遂行に支障が生じている場合に、合理的配慮として他者と接する機会の少ない部署への配置換えを提案したとして、本人としては花形部署で活躍することができるとの思いから現部署からの異動を拒否したり、相互理解の過程を経た上でとはいえ、本人の適性や能力を使用者から判断されることを嫌がったり、使用者からの評価と被用者のセルフイメージにそごが生じることで精神的な負担を感じたりするケースがあり、形式的には合理的配慮の提供が必要と思われても、実際にその提供をすることが本人の利益にならない場合も考えられるだろう。

この点、「合理的配慮指針」では、中途障害に関して、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すと判断される場合、当該職務の遂行を継続させることも可能とした上で、継続させることができない場合には別の職務につかせることなど、個々の状況に応じた合理的配慮を検討することが必要と定めている。結局のところ、その職員が現状有する能力に応じて配属や業務内容等を割り振りすることが重要なのであり、必ずしも本人の希望をいれた配慮をすることが合理的配慮ということにはならないであろう。ただし、本人が「希望しない業務に配置させられた」や「過度に業務量を減らされるハラスメントだ」と思わないよう、相互理解に基づいて措置を講じることが求められる。

(3) 次回会合は、8月30日(月)に開催することとした。

以上