

## 判例紹介

# Glaser v. Gap Inc., 994 F.Supp.2d 569 (S.D.N.Y. 2014)

笹 沼 朋 子

### 一、はじめに

2016年4月1日より改正障害者雇用促進法が施行されることとなり、雇用における障害者差別が禁止されることとなった。同時に、障害者に対して合理的な便宜供与を行うことが使用者の法的義務となり、障害者を「健常者」と同じように（平等に）取り扱うべきか、異なるように配慮するべきかという技術的に難しい問題を、これからの使用者は抱えることとなった。特に、精神障害や発達障害の特徴は、遂行することのできる能力とできない能力の客観的評価が容易ではないことに加え、特に精神障害については、その能力が一定していないという問題がある。客観的な能力評価が困難な状況では、使用者にあっても、個々の労働者をいかに取り扱うかは、現実的には悩ましいところではないだろうか。さらに、より根本的な問題として、精神障害や発達障害とは、社会的機能に関わる能力が欠損している場合が少なくないため、労働者に集団としての意識を要求する企業秩序の維持とは、本来は相容れないはずの障害なのである<sup>1)</sup>。

---

1) 以下は、精神病患者当事者による、秩序維持を求める社会のあり方に対する異議申し立ての例である。

「『精神病』というものは、社会状況によってつくりだされた『病』。多くの原因はその家庭にあり、あるいは職場にあったりする。病んでいるのは世間のほうであり、『病』者は“正常”であったがゆえに、『精神病』になったと思う。だから『病』の原因である世間（社会）にもどることは、再発を意味する。

また分裂病は、その症状がとれたとしても、『病』者本来の『病』者性は残る。その『病』者性は、反社会的、非社会的であり、いつも何をしでかすかわからないものでもある。

その『病』者性を無視し、回復できるもの、社会にとけこめるものとする考え方はおかしい。『病』者とは、差別者に対しては、本来、こわい存在である。また、そうでなければならない。だから、『病』者のキバをぬくデイケアや就労幻想をかき立てる共同作業所には、腹が立つのだ。デイケアや共同作業所の指導員は、『本人のしたいようにさせています』とよく言う。どうして『病』者は指導してもらったり、収容所でもないのに、自由の権利まで与えてもらわないといけなのだ。もともと自由であたりまえである。

オカミは、すぐ、ノーマライゼーション思想によって、よい子、わるい子、ふつうの子というふるいわ

他方で、厳しい就労環境や労働条件によって精神障害に罹患し、労災申請をする労働者は年々増加を辿り、平成27年度には1,515件となった<sup>2)</sup>。精神科等の医療機関を受診する患者の統計を見るならば、特にうつ病等の気分障害は増加しており、平成11年には44.1万人だった患者が平成23年には95.8万人まで増加した<sup>3)</sup>。労働裁判判決を掲載している諸雑誌の目次を見ても、いつのまにか、労災による精神疾患の事例が増えていることに気づくことが多い。つまり、それだけの精神障害者を、日本企業社会は抱え込んでおり、減少の兆しが見えていないということになる。いわゆるパワハラや過重労働などによる精神障害に対しては、そうした事態を引き起こさないように職場環境を改善することが第一に必要なことではある。しかし、すでにこれだけの精神障害者・発達障害者を抱え込み、彼／彼女らの就労能力を十分に発揮させることができないならば、これからやってくる労働力不足の時代を乗り切ることも難しいだろう。ましてや、職場それ自体が精神障害者を生み出しているのであるから、なおさらである。

精神障害者・発達障害者の視点から見ると、特に就労環境等によって障害をもたらされた場合には、いかにして職場に残る／戻ることができるかは、差し迫る問題であろう<sup>4)</sup>。

このような現在の日本における労働市場の問題に対して、新しい障害者雇用促進法はいかに機能できるのかは、期待されているところであろうと思う。しかし、冒頭に述べたように、精神障害や発達障害については、問題は簡単ではないと、わたしは考

けをし、『病』者の間での、“内なる差別”を生みだす。『あのような人にはなりたくない。私もがんばって一人前に!』と、家族、ひいてはオカミが、『病』者の間のランクづけをし、そして、『病』者の卑屈感をそそる。そして、多くの『病』者が、自殺に追い込まれたりするのである。』河井将史「ヨモダに生きる [ごかいの思想]」『病』者の本出版委員会編『天上天下「病」者反撃一地を這う「精神病」者運動』社会評論社（1995年）61頁。

2) 平成23年度1,272件、平成24年度1,257件、平成25年度1,409件、平成26年度1,456件。厚生労働省「平成27年度 過労死等の労災補償状況」（2016年6月24日発表）<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html>

3) 厚生労働省「みんなのメンタルヘルス 総合サイト」<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/speciality/data.html>

他に顕著に増加しているのが、不安障害で、平成11年には42.4万人だったものが、平成23年には57.1万人になった。統合失調症やてんかんなどはそれほど増加していない（2016年8月30日閲覧）。

4) 本稿は、精神障害者・発達障害者の就労環境整備に関する検討を含むが、しかし、「社会性障害」を有する者にとって、就労が唯一の選択肢であるとは論じるものではない。就労によらずとも、福祉政策の充実によって安定した生活が保障されることも、障害者個人にとっては、重要な選択肢の一つであることは当然と考えている。精神障害者にとっての就労とは、例えば、注1)の主張に現れるような抑圧なかもしれない。とはいえ、仮に就労が、個人にとって重要な権利としての側面を有するのであるならば、その権利性について検討することは、障害者にとっても有用なことではあるはずである。

えている。本稿では、その難しさについて詳細に論じることはできない。そのかわりに、ここでは、「社会性障害 social impairment」を伴う自閉症の労働者に対する差別的解雇に関する、アメリカ合衆国の例について紹介し、社会性に関わる機能を損なう労働者に対する就労上の配慮の可能性について考えるきっかけとしたい<sup>5)</sup>。

## 二、Glaser v. Gap Inc., 994 F.Supp.2d 569 (S.D.N.Y. 2014)

### (1) 当事者

原告：William Glaser

被告：GAP Inc. および Milinda Mejorado

裁判官：Thomas S. Zilly 裁判官

### (2) 事実

この事件は、Gap Inc. の元従業員が、自閉症であることを理由として解雇されたとして、障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act、以下 ADA と呼ぶ) およびニューヨーク州人権法 (New York State Human Rights Law、以下 NYSHRL と呼ぶ) に基づき、同社および元上司を訴えたことに端を発する。ADA は個人に対する請求は認めておらず、元上司に対する訴えは、もっぱら NYSHRL に基づいてなされたものである。Glaser の訴えに対して、被告らは、この事件には、裁判の結果を左右するような事実に関する重要な争点は存在しておらず、法律上の解釈によって解決されるべきものであるとして、略式裁判の申立を行った。本判決は、その被告らの略式裁判を却下したものである。

Glaser が被告らを訴えることとなった事件の概要は、以下のとおりである。

Glaser は判決当時37歳で、自閉症 (autism) の男性である。「彼は、7年間、Gap Inc. ニューヨーク州フィッシュキル Fishkill の物流センターで在庫係として就労していた」が、「2009年11月6日に解雇された」。Mejorado は、この解雇から約11ヶ月前に彼の上司となった者である。

解雇になったきっかけは、2009年11月5日に起こった。「Glaser は、Mejorado に近づき、新しい『フィッシュナイフ』(魚の形をしたプラスチックの用品で、テープを切ったり、箱を開けたりするのに使用する) を要求した」。Glaser は、「渡されたフィッシュナイフを後ろポケットにしまったと供述している」。それから、Glaser は、

---

5) 精神障害等に関する日米における法体系については、所浩代『精神疾患と障害差別禁止法 (雇用・労働分野における日米法比較研究)』旬報社 (2015年) を参照のこと。

Mejorado に対して数日前のことは謝罪したいと伝えたところ、「Glaser の証言によれば、Mejorado は彼に向かって叫び始めた」。

「そのとき、Glaser と Mejorado は、Katie Connolly の部屋にいた」。「Connolly は在室していて、その後の彼女の陳述書によれば、Glaser は両手を振りながら、部屋に少しずつ入ってきて、自分と Mejorado が部屋から出ないようにしているように思った」。「しかしながら、Connolly が自分と Mejorado は会議のために退室しなければならないと彼に告げた時、Glaser は速やかにその場を立ち去ったという Glaser の弁明書に、Connolly は同意した」。「Connolly は、Glaser は身体を揺すっていた agitated と表現したが、恐怖を抱かせるような言葉やしぐさがあったかについては、何も言及しなかった」。

他に 2 名の Gap 従業員 (Dorothy Singleton と Ellen Roush) がその付近にいて、Glaser と Mejorado のやりとりを耳にしており、「Glaser は両手を広げて、Mejorado を Connolly の部屋から (出られないように) ブロックしていたと述べた」。「Roush は、Glaser が両手の拳を握ったり、開いたりしていたのを見た」。「Roush によれば、Connolly が、彼女と Mejorado が出席する必要がある会議について言及した時、Glaser の態度は変わり、彼は退室し、通りすがりに、Singleton と Roush の兩人に対して、『こんにちは』と声をかけた。」

Mejorado の証言は、当初、Glaser の手にナイフがあったと証言していなかったが、その後「Mejorado は、Glaser が『ナイフを掴んでいた』と主張」し、その後も、「繰り返し、『原告が手にフィッシュナイフを握っていたことを見た』と陳述した」。

Glaser の解雇時に用意された書類には、ナイフについてなら言及していない。しかしながら、解雇を決定した 2 名のうちの 1 名、人事のリーダーである Karen Hoffman が、「Glaser の手に『ボックスナイフ』があったということを参照した」。とはいえ、「彼女は、誰がこの情報を伝えたのかについても、また、Glaser を解雇する前に Connolly、Roush、あるいは Singleton と話をしたかどうかについても思い出すことができなかった」。2009年11月6日、Glaser は、Hoffman と Craig Brown の決定により、電話で解雇を言い渡された。つまり、「彼は、一連の事件に関する彼の意見について聴取されることなく、退職させられた」。

### (3) 判旨 (申立却下)

#### A. 略式裁判の基準

「(陪審によって判断されるべき) 重要な事実に関する争いが全く存在せず、申立人が法律解釈の (争いを決着させる) ために判決を受ける資格があると認められる場合には、裁判所は略式裁判を認める」。「申立人には、はじめに、真に重要な事実に関す

る争点がないという点について、立証する責任がある。」「事実が、現行法の下で裁判の結果に影響する可能性がある場合には、その事実は重要であると認められる」。略式裁判の申立を覆すためには、被申立人は、その主張を「信じさせる」に値する積極的な証拠、あるいは被申立人の主張を支持する「合理的な推論」すべてが導き出されるような積極的な証拠を提示しなければならない。「証拠を総合的に検証して、事実審裁判官が被申立人の主張を支持する証拠を見出すことができなかつたならば、略式裁判は認められる」。

## B. 差別

「ADA および NYSHRL のいずれも、障害差別の主張は、McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973) がはじめて確立した立証責任の3部構成の分析によって、判断されている。」「McDonnell Douglas に基づき、原告は、まず、差別について一応の証明 *prima facie case* を確立しなければならない。」「立証責任は、それから被告に移り、正当性、つまり、問題となっている労働者に不利な雇用上の行為が差別ではない理由に基づくものであることを立証しなければならない。」「もし、被告にそれができたなら、立証責任は原告に戻り、原告は、被告の挙げた理由は単なる差別の口実にすぎないということを、証明しなければならない。」

### 1. 一応の証明 *Prima Facie Case*

一応の証明 *prima facie case* を成立させるためには、ADA の下では、(i)「被告である雇用主は、ADA の対象である（この点については、ここでは争いがない）」、(ii)「原告は、ADA の定義する障害を有するか、あるいは被告雇用主からそのように見られている」、(iii)原告は、障害を理由とする差別がなければ、「合理的便宜供与を受けるか受けないかにかかわらず、職務の本旨を遂行する資格がある」、そして(iv)原告は、「彼あるいは彼女の障害を理由として、雇用上の不利益行為を受けた」という、この4点について立証する必要がある。しかしながら、NYSHRL の下では、原告は、ただ、(i)「彼あるいは彼女が障害を負っていること」、そして、(ii)「その障害が、彼あるいは彼女の雇用終了の理由となった行為の原因となったこと」、この二つだけを証明すればよい。

#### a. 差別

Glaser の ADA に基づく不当解雇の主張に対して、「被告らは、Glaser は ADA の定義する障害を負っていないので、一応の証明 *prima facie case* を立証できない」と主張する。「ADA の定義では、肉体上もしくは精神上の障壁 *impairment* が、一つもしくはは

それ以上の『主要な生活上の活動』を『実質的に』制限することを要求している (42 U.S.C. § 12102)。NYSHRL の下では、被告らは類似の議論を主張する必要はない。NYSHRL は、ADA に比べてより広範囲の保護を規定しているのである。

ADA の基準の下において、Glaser は障害者ではないとする被告らの主張については、「本裁判所は、被告らは、略式裁判を認めるための必要条件を満たしていないと結論する」。被告らは二つの先例を引用して、Glaser の「他者と交流する」能力は、彼を ADA の対象である障害者と評価するほどには十分に、生活を制限してはいないと主張した。引用された先例は、*Jacques v. DiMarzio, Inc.*, 386 F.3d 192, (2d Cir.2004), と *McElwee v. County of Orange*, 2011 WL 4576123 (S.D.N.Y.Sep. 30, 2011), 700 F.3d 635 (2d Cir. 2012) である。「しかしながら、*Jacques* 判決は、2008年に ADAAA によって ADA が改正される前に下されたものであり、*Jacques* 判決はそうした立法によって覆されている」。「被告らが依拠する連邦地裁判決の *McElwee* 判決も、同様に見間違いである」。*McElwee* 判決において、第二巡回区裁判所は、『障害』の定義は、ADAAA によって修正されたと指摘した。

「ADAAA は、*Jacques* 判決より後に施行され、Glaser の Gap による解雇より前に有効となった」ものであるが、それは「実質的に制限する」という文言および「主要な生活上の活動」という文言の解釈指針を、抜本的に変えた。「法案は主に、ADA の認める対象の射程を不当に狭めていた司法判断に照準を当てていた」。「連邦議会は、特に、障害者として評価するために、個人が『大多数の日常生活にとって中心的で重要な諸活動の遂行を妨げる』障害を有していなければならないという考え方を退けた。」連邦議会は、「ADAAA は、ADA における障害の定義は『最大限に対象を広げるように解釈される』と指示し、『実質的に制限される』という文言は、ADAAA の立法事実と目的 findings and purposes に整合するように解釈されるべきである』と指示している。」

ADAAA の施行規則は、「『実質的に制限する』という文言は、強制される基準を意味するものではない」と規定している。さらに、「一般住民の大半の人々と比較して、ある個人の主要な生活上の活動を遂行する能力を実質的に制限する場合」には、その障壁 impairment は法律の保護の対象とすべき障害 disability と認められるが、しかし、「その障壁が実質的に制限していると見なされるために、それが『その個人を主要な生活上の活動から阻害し、あるいは相当程度もしくは厳しく制限している必要はない』」。この施行規則によれば、その規則に示されている原則を適用して、「列举された障壁 impairment は『少なくとも、そこに示された主要な生活上の活動を制限するものである』」と「容易に」結論づけるべきである。「『自閉症』は施行規則の障壁 impairment のリストの中にあり、特に『脳機能を実質的に制限する』と明示している。

自閉症は、他の明示的に列挙されている障壁 impairments と同様に、規則が明示的に示している活動以外の、主要な生活上の活動を実質的に制限するものとされている。」

ADAAA および ADAAA に続いて交付された施行規則を適用して、本裁判所は、ADA に基づく差別的解雇に対する請求という目的においては、障害者であるかどうかということについて、公判で審理すべき重要な事実に関する論点が提起されていると結論する。つまり、「Gap で就労中、Glaser は同僚との交流に関して、複数回にわたり悪い評価を受ける機会があった」。Gap によれば、2005年4月に、ある同僚が、Glaser の次のような行為について不快に感じたと言明を申し立てた。「Glaser は、彼女を見るために彼女のそばに立ち止まったときに、彼女があまりに忙しくて話をすることができなかったために、彼は腹を立てた」。また、「Glaser は、彼女のことについて、他の人々に対して、親密すぎる態様で話をした」。Gap の記録には、Glaser は、「この振る舞いに関しては、指導され coached、忠告された counseled と示されている」。2008年11月、損失防止係の苦情申立に応じて、Glaser は、「もし彼が自分のシフトよりも早く出勤したなら（Glaser は日常的に、2時間程度早く職場に来ていた）、職務を遂行している同僚の仕事を邪魔することになるので、彼らには話しかけず、カフェテリアに行って、新聞を読んでいるべきであると、指導された」。

「2009年8月には、Glaser は、上司である Mejorado と話をするとき、彼女に腕をまわしたり、自分の手を置いたりすることを止める必要があり、他者に話しかけるとときにはもう少し離れて立つ必要があると忠告された」。Joelle Virgilio と他の人事のメンバーからのこの忠告に応じて、Glaser は、「仕事に関連する事で、求められない限り Mejorado には接触しなかったと述べた」。「Virgilio によって用意された文書では、彼女は、受け取った『忠告 counseling』に従おうとして、Glaser が上司とコミュニケーションを完全に避けるのではないかと心配である」と指摘しており、状況を見守っていくことを示唆した。

こうした問題に関してたびたび「指導」がなされたため、被告らは、Glaser の「他者と交流」する能力が損なわれて impaired ないと、まじめに論じることができない。その代わりに、被告らは、「Glaser の障害 impairment は、主要な生活上の活動を『実質的に』制限する水準にまで達していないと争う」。しかしながら、被告らの主張は、公判で審理すべき重要な事実の論点を示したにすぎない。

#### b. 障害を理由とした差別的な行為

「被告らはまた、Glaser は、彼の障害を『理由として』解雇されたと立証できないので、彼は、差別的な解雇の一応の証明 prima facie case を確立することができないと争っている」。NYSHRL に基づく Glaser の請求に関しては、Glaser はそのような立証

をする必要がない。むしろ、「NYSHRLの下では、Glaserの一応の証明を立証する責任は、彼の障害が、解雇される理由となった振る舞いの原因となっていると示す証拠を提供することにある。」Glaserは、この点に関しては、公判で審理されるべき重要な事実に関する純粋な論点を提起してきたし、被告らはそれに反対する議論を示していない。「Gapが主張するように、Glaserの解雇が2009年11月5日のMejoradoとのやりとりに基づいているという範囲で、Glaserは被申立人として、記述された彼の振る舞い、特に、彼が拳を握り、Mejoradoが他の人の部屋から退出するのを妨げた振る舞いは、彼の障害の産物であるということを合理的に推論するにふさわしい。」

「GapのトレーナーRichard Bucknerは、Glaserが怒ると、彼は赤面し、体が緊張し、胸で両手に拳を握り、そして震える」と述べる。Bucknerは、この振る舞いがいかなる意味においても、暴力的であるとか恐怖を与えるものであるとは解釈しなかった。Bucknerは、Glaserを『自閉的な人間』としてみていた。「Virgilioも類似の見解を持った。(Glaserは「いかなるものであれ、忠告や修正の措置を受け取ると必ず、とても腹を立てた。’)かれは、「いつも顔を真っ赤にした。かれはいつも両手の拳を握った。’)。彼を解雇する際にGapが依拠していると主張する行為に、Glaserの障害が関連しているという証拠が提示されている」ので、GlaserはNYSHRLの下では一応の証明を立証できないという、被告らの主張は失当である。

「GlaserのADAに基づく請求に関しては、被告らはGlaserが自閉症であるとは認識していなかったと論じ、それゆえ彼を、彼の障害を『理由として』解雇することはできなかったと論じる」。しかし、被告らの分析は、三つの点において、欠陥がある。第一に、「GapがGlaserの障害impairmentを知らなかった(彼の診断とは対照的に)」というGapの主張は、Gap自身の人事の宣誓供述書によって、真実ではないことが証明されている」。第二に、Glaserの申告および彼が指定した職務開発者Sheree Hughesが行った証言は、Gapが何を知っていて、いつ知っていたかについて、重要な事実に関する論点を提起しており、公判で審理されるべきである。第三に、「被告らは、自閉症という正式の診断書(それは、Glaserの本件の提訴後になるまで、作られなかった)がなかったので、Glaserに対してその障害に基づく差別をすることはできなかったと主張するが、それはADAそのものに反対する」。

「最初から、Gapの人事は、明らかにGlaserが障害を負っているimpairedということを理解していた。Glaserのトレーナーとして仕事をし、そして、Glaserを『異なっており』、おそらく『精神的な障害』を負っていると観ていたBucknerは、さまざまなGapの管理監督者と状況について議論した。彼らに、Bucknerは、『目を離さず』、Glaserを助けるよう、そして、『誰も彼にちょっかいを出さないように気をつけるよう』述べた。Glaserが腹を立てたときには、Gapの管理監督者らからは、彼と話をするよう、



そして彼を『おとなしくさせるよう』、Buckner は頼まれた。Buckner は、Glaser が問題に固執して、解決できないということを、少なくとも三人の Gap の管理監督者に対して説明して納得させた。そしてまた、少なくとも一人の上司に対して、人々について回り、近づきすぎる Glaser の傾向について、話をした」。

「Virgilio は、2008年に Gap で就労を始めたが、Glaser が、自分の息子と同じようにコミュニケーションと社会性において困難を持っていると認識していた。「彼女の息子は自閉症である」。Virgilio は、Glaser のために「ADAの手続き」を始めたいと思っていた。しかし、「Virgilio によれば、Glaser が支援の必要性について『強く否定した』ため、この手続きが始まることはなかった」。「Glaser は、Virgilio が『ADAの手続き』に参加するよう、彼にもちかけたことはなかったと、争っている。そして、彼は、自分は『いつでも、喜んで支援を受け入れた』と陳述している」。

「Glaser は、彼の雇用期間を通じて、できるかぎり上手に、自分の障害について上司に伝えた。彼は、時計を読むこと、数えること、あるいは数学の問題を解くことについて障害があると明確に述べた」。これらの障害は、彼に関連し、自覚する症状であった。「彼の宣誓証言書において、Glaser は Meorado に、これらの障害についての情報を与えたと言明した。彼は、この会話がなされたのが、彼女が自分の上司になった前なのか後なのかについては、分からないと述べ、この告白に答えて、Meorado は『とても落ち着かない様子になり』、その後、彼を避けるようになったと述べた」。Glaser は、さらに、Meorado に助けを求めたら、彼女は手を振って、「あっちに行って、他の上司と話をして」と述べただろうと供述した。あるとき、Glaser は、Meorado に対して、時間を節約するための昼間のシフトがもうすぐ始まることについて、不安を伝えた。彼は、自分の障害のために、誤った時間に仕事に来ってしまうのではないかと心配だったのである。Glaser によれば、Meorado は、「お願いだから、あなたのそのクソ時計を巻き直して」と答えた。Meorado はこの言動については否定しているが、本裁判所は、係争中の略式裁判の申立を決定するにあたっては、これらの事件に関して Glaser の証言を採用する。

Glaser によれば、Gap の採用面接のときに、彼はジョブコーチなどを要求したが、「ジョブコーチや人事専門家 retention specialist を持つことができないと告げられ、そのため彼は、ニューヨーク州教育省の機関である『障害を持つ人に対する職業教育サービス (VESID)』からのサービスを断る文書に署名した」。「Hughes は、VESID の下請けの一つである Abilities First 社で働いているが、Gap での面接に Glaser を付き添った。Hughes によれば、彼女は Gap の採用担当者に自己紹介し、自分の名刺を渡し、VESID が Glaser にジョブコーチを提供できると説明した。Gap の採用担当者は、Hughes が Glaser の面接の最中に在室することを許さず、もし Glaser が職務

遂行に際して支援を求めないのであれば、彼は採用されることはないだろうと述べた」。しかし、「Gapの採用担当者は、Glaserが採用される前に、彼がVESIDのサービスを受ける資格があるということを知っていた」。Gapは、これに反する証拠を提出しなかった。

記録によれば、Glaserは自分の障害を「理由として」解雇されたということを立証できず、そのため、ADAの下での一応の証明 *prima facie case* を確立することができないという、被告らの主張は失当である。「被告らがGlaserの自閉症について正式に聞いていなかったとしても、被告らが彼を障害者であるとみなしていたかどうか」は、公判で審理されるべき論点である。本裁判所は、Glaserは、略式裁判の申立を覆すに十分な立証を行い、ADAおよびNYSHRLの下に基づく、差別的な解雇に関する一応の証明 *prima facie case* を行ったと結論する。

## 2. 雇用終了の理由／それが口実であること

ここで、立証責任は被告らに移る。「被告らは、Glaserは、Gapの『ゼロの意味はゼロ』方針および『職場の暴力』方針に違反したために、解雇された」と主張する。「『ゼロの意味はゼロ』方針とは、『Gap Inc.は、差別やハラスメントに対してゼロ容認（＝決して容赦しない）である』ということの意味している」。「ハラスメントとは、この方針の中では、『誹謗中傷や、他のあらゆる攻撃的な意見、からかい、そして他の言語的、視覚的、あるいは身体的行為で（他者を）怯えさせ、敵対的で攻撃的な職場環境を生み出すもの』を含むものと定義されている」。「『ゼロの意味はゼロ』方針の中において、唯一、他者の行動を『制止する』行為が言及されているのは、セクシュアル・ハラスメントに関する記述の中に含まれている」。「それは、不適切な行動に関するリストの最後にあって、雇用上の利益の対償として性的な要求をしたり、性的な要求を拒否することに対して報復の恐れを与えることを含んでいる」。「『職場の暴力』方針は、『Gap Inc.は、従業員に対して、顧客、販売会社あるいは他の従業員を含む、いかなる者からも、職場における暴力、脅迫あるいは威嚇がなされることを許さない』と説明している」。列挙されている禁止行為の例は、以下のとおりである。つまり、「暴力、殴打やもみ合い、会社施設内における武器の所持や武器を突きつけられること、家族、友人や同僚を脅かすこと、施設を壊すこと、嫌がらせや脅迫的な電話、つけまわすこと、そして暴力を振るうことが適切であると入れ知恵すること」、である。

「被告らは、Glaserがいかにも、これらの方針に違反したのかについての分析を提示していない」。「Glaserがなんらかの不適切な言葉を使ったり、脅迫をおこなったりしたというような主張もしていない」。「Glaserは、『職場の暴力』方針の定義するような、いかなる暴力にも関与しておらず」、そして、Connollyの部屋でMejoradoの退室

を「制止した blocked」した行為に限って言えば、「彼の行為は『ゼロの意味はゼロ』方針の範疇に入る性的な含意を持つタイプのものではない」。さらに、「本事件の間、Glaser がナイフを持っていたという、Mejorado の最近の主張については、その主張する事実は他の証人や、Glaser の解雇に関わる記録によって裏付けられていないので、Glaser には、被申立人として、Mejorado の記憶違いか、彼女が事実を捏造したとする、合理的な推論が認められる資格がある」。したがって、被告らの略式裁判の申立は、ADA および NYSHRL に基づく Glaser の差別的解雇の主張に関しては、却下される。

### C. 便宜供与

「ADA は、雇用主に対して『障害を有する有資格の個人に対して、既知の身体的もしくは精神的制約に対する合理的な便宜供与』をすることを義務付けている。42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A)。第二巡回区裁判所は、この ADA の条項を、「雇用主が従業員の障害を知り、もしくは知りうべき場合には、雇用主は従業員の障害に対して合理的に便宜を図ることが義務付けられていると、解釈してきた。Brady v. Wal-Mart Stores, Inc., 531 F.3d 127, 135 (2d Cir. 2008).」

「被告らは Glaser の障害は明らかではなかったと主張し、彼らは、それゆえ便宜を供与する義務がなかったと主張する」。しかし、「Glaser の差別的解雇の主張に関連して論じた理由によって、本裁判所は、Gap が、Glaser が障害を負っていると知っていたか、もしくは知りうべきであったかという問題」が、公判で審理されるべき重要な事実の論点を提起していると判断する。「被告らは、さらに、Glaser が供与されるべきだったと強く主張する便宜は合理的ではないということを、法律上の問題として主張する」。しかし、「被告らは、会社経営にとっての過度の負担を具体的に示すことができず、この立場を裏付けることに失敗している」。したがって、ADA および NYSHRL に基づく、Glaser の便宜供与の主張に関して、被告らの略式裁判の申立は却下される。

### D. 個人の責任（略）

## 三、社会性障害に関する覚書

この短い判決から、日本における職場の状況を振り返るならば、以下のような問題を現実的なこととして見出すことができる。

### (1) 社会性障害

本件の原告である従業員の特徴は、「社会性障害」を有するという点である。第一に、それは「他者との交流」の方法が、異質であるという点にある。そのため、職場での人間関係にひずみが出て、原告のみならず、同僚にとっても、職場環境が壊れるという問題を抱えている。原告は「困ったことがあれば、顔を真っ赤にして怒る」。上司となる従業員たちは、それを「どうにかして大人しくさせてほしい」と人事の担当者に頼み込む。上司であった女性は、部屋に閉じ込められそうに感じた。話をするのに、相手の身体に手を置いたり、近づきすぎたりする。仮に、「健常者」が同じことをすれば、ハラスメントの一種として懲戒の正当性が認められるような行為であり、周囲の人々にとっては、不快な職場環境であることには変わりはない。この「社会性障害」特有の問題を、いかに調整するのかについては、今後、現場では悩まされることになると考えなければならない。

第二に、それが「障害」であって、治癒されるべき症状ではないと捉えられている点である。日本におけるいくつかの裁判を見ると、「社会性障害」が原因となる行動で雇用が終了する場合、そのような「社会的障害」は、障害ではなくて、症状の一つとして受け止められている場合がある。つまり、治癒すれば良くなるかもしれないとか、いまだ職務遂行ができる程度にまで治癒されていないというような判断が多い。しかし、これが、法律の保護する「障害」であると認定されるならば、このアメリカの短い事例のように、便宜を図ることを考えなければならないのである。

### (2) 障害の特定

今回紹介した Glaser 事件では、法および裁判官は、原告が差別的行為を訴えるためには、雇用主が原告の障害を特定していたことを立証する必要はなく、ただ、障害があるということを認識していることを立証できればよいと判断している。しかし、原告の元従業員は、自ら自閉症と認識しており、その障害のために、自分にはできないことが何なのか、原告自身はかなり明確に説明することが可能になっていたし、実際に上司に説明もしている。これは重要なことである。

同じ発達障害であっても、障害を負う能力には違いがある。定型的で単純な作業を行うことで落ち着きを感じる者もいれば、逆に定型的な作業ができない者も存在する。最近では、日本においても、発達障害児の能力、すなわち、できることとできないことを具体的に評価して、教育や生活を構造化する方法論が試みられている<sup>6)</sup>。具体的な方法はさまざまにあると思うが、しかし、多様で理解しにくい精神障害者・発達

---

6) 手元にある資料として、藤岡宏『自閉症の特性理解と支援—TEACCHに学びながら』ぶどう社（2007年）を参考にしておく。

障害者、あるいはその他の「社会性障害」を有する労働者の就労現場において、合理的便宜供与を図るためには、その特性を具体的に評価して理解することは、必要不可欠であろう。どんな能力が欠損しているのかが分からなければ、支援の方法が見つかるはずがないからである。

この点について、発達障害については、教育現場における工夫の積み重ねもあって、多少研究も進んでいるように思われるが、しかし、精神障害については、その多様性のゆえか、あるいは精神障害者に対する偏見のゆえか、いまだに「特性」の評価をするまでには至っていないように思われる。例えば、障害者雇用促進法第5条<sup>7)</sup>の適用が争われた藍澤証券事件控訴審判決<sup>8)</sup>では、うつ病で障害者手帳を保有する労働者の雇い止めの正当性を判断するに際し、「被控訴人は、控訴人の障害に配慮して、控訴人の従事する業務を選定し、その業務遂行については、Cを指導担当者として具体的な指導に当たらせ、同人の指導のあり方に問題があれば、Dが注意するなどしていたのであるから、控訴人をその能力に見合った業務に従事させた上、適正な雇用管理を行っていた」と認定されている。しかし、当該労働者の特性については具体的な評価作業を行っていないため、実際に当該労働者に対して指示していた職務が、当該労働者にとって配慮されたものであるかどうか、分からない。また、「指導のあり方の問題」についても、「Cの話し掛け方がぶっきらぼうの印象を与えたかも知れないので、健常者に対するよりも少し軟らかく話してはどうかと注意を与えられたことがあり、Cもこれを納得して、その後は控訴人に対する話し方を軟らかくするように心掛けていた」と認定している。しかし、ここにも、精神障害者に対しては厳しいことを言うてはならず、「軟らかい話し方」をしなければならないというステレオタイプがあるに過ぎず、具体的にこの障害者が何を受け取ることができて、何を受け取ることができないのかについて、客観的な評価をしている様子がない。

このように、精神障害者に対しては優しく接しなければならないとか、単純な作業を短時間与えればよいというような、ステレオタイプな対応を選択する職場が少なくないのではないかと考えられる。それが合理的便宜供与と評価できるかどうかはさて

---

7) 改正前の同法第5条は、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えたとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を努めなければならない」と規定しており、雇用主に対して、障害者に必要な雇用環境を整える努力義務を規定していた。

8) 東京高裁平成22年5月27日判決・労判1011号20頁。一審判決は、東京地裁平成21年9月28日判決・労判1011号27頁。他に、伊藤忠事件（東京地裁平成25年1月31日判決・労判1083号83頁）、日本電気事件（東京地裁平成27年7月29日判決・労判1124号5頁）も参照。

おき、それでは精神障害者・発達障害者の職場の確保は容易ではないだろう。

### (3) 職務を評価すること

仮にも、社会性障害を有する労働者を適切に処遇するために、その労働者の能力を適切に評価する必要があるのであれば、与えられる仕事のほうも、いかなる能力を使用して行われるべき仕事なのかについて適切に評価し、明確にする必要があるだろう。この点は、パートタイム労働や派遣労働に関する政策とも関連して、今後の推移を注意深く見ていく必要があるが、ただ、労働者の能力を具体的に測り、適材適所に労働者を配置することは、障害者のみに限らず、「健常者」にとっても働きやすく、能力を最大限に発揮するために有用な方策であるはずである。

### (4) 社会性能力とは何か

「社会性障害」を有する労働者の処遇について検討することは、しかし、雇用差別の問題を超えて、より根本的な問題を提起する。というのも、社会性、すなわち人間関係というものには、「健全性」という基準も存在していないからである。つまり、「社会性障害」を抱えていないにもかかわらず、人間関係で悩み、苦しむということは、日常的に見られる通常の風景である。障害者として保護される「社会性障害」とは、生活していく上で支障が出るような程度の高い障害であると評価されるに過ぎず、人間は本来、その置かれている環境や状況に応じて、自己の持つ社会性能力を発揮できたり、できなかったりするものではないのだろうか。

このように考えるならば、「社会性障害」というものを「障害」として、特別に保護をすることについては、さらに十分な検討が必要であると気づくだろう。経営状況の悪化によるプレッシャーや人員不足など、職場の環境や状況によっては、労働者とその社会性能力を発揮できないような場合も少なくない。その結果、障害者であるか否とにかかわらず、職場の環境や状況に応じて、「社会性障害」と認定される労働者が増加していくことは予想できる。すなわち、障害の有無にかかわらず、労働者のほとんどは生きづらい状況にあり、ただ障害が認定されれば、特別の配慮を受け、適切な就労条件と職場環境が保障されることになる。そのため、特別の配慮を必要とする状況にある労働者は、実際の障害の有無にかかわらず、「社会性障害」の認定を求めよう行為することになると思われる。そして、このような傾向は、「社会性障害」を有する労働者の増大をもたらしことになるかもしれない<sup>9)</sup>。しかし、そうした傾向

---

9) 類似の傾向として、過労自殺と精神疾患の関係が挙げられよう。自死が業務上災害と認められるためには、現在の法では、業務上精神疾患に罹患したことが必要となるため、業務上自死したと疑われる被災労働者の関係者は、被災労働者の精神疾患の認定を求めることになるが、このような法理は、「うつ病」の「流行」の一因となっていると指摘されることがある。そうした「うつ病流行」の要因の一つとして、過労自殺裁判の影響も無視できないとする研究が注目されていることについては、拙稿「脆弱化する労働者の保

が、はたして労働者の精神の安定と自律をもたらすものと言えるのだろうか。

雇用差別は根絶していくべき社会問題である。しかし、社会性能力の欠如に関わる問題は、単に、雇用差別のみの問題として捉えることはできず、労働者個人の精神の安定と自律のために企業社会はいかにあるべきかという根源的な問題を含むことになる。それは、結局、労働者と企業の対等平等な関係の構築を目指すことに他ならないのかもしれない。そして、労働者と企業の対等平等な関係などという言葉は、繰り返し使われ、言い古されてきたかつての流行り言葉のようなものに聞こえるかもしれない。しかし、精神を病み、自らの生命を断つ労働者を極力減らしていくことは、日本の企業社会が生き残るためにも必須の条件であり、そのためには、労働者と企業の対等平等な関係構築という問題と、そろそろ深刻に取り組むべき時代が到来したのではないかと考える。

---

護に関する覚書——日本政策金融公庫（うつ病・自殺）事件（大阪高判平成26年7月17日労判1108号13頁、大阪地判平成25年3月6日労判1108号52頁）を参考にして」愛媛大学法文学部論集 総合政策学科編39号（2015年）41頁。また、同「『精神病者』を支えるために——当事者として考える支援と医療の問題点」愛媛大学法文学部論集 総合政策学科編38号（2015）65頁も参照。