

〔判例紹介〕

社会性障害を有する労働者に対する合理的便宜供与の可能性

一〇公立大学法人（〇大学・准教授）事件

（京都地平成28年3月29日判決・労判1146号65頁）

笹 沼 朋 子

2016年4月より改正障害者雇用促進法36条の3が施行され、使用者は、障害を有する労働者に対する合理的配慮を提供することが義務付けられるに至った。提供を受ける労働者の障害は、障害者手帳等によって規定されるものではないため、障害を有する労働者は広くこの規定の恩恵を受けるものと考えることができる。しかし、特に、精神障害者や発達障害者など、障害が物理的な領域ではなく、社会性にある場合、合理的配慮のあり方も容易ではないと考えられる。36条の3は、使用者に、「過重な負担にならない範囲」で配慮を義務付けているものであるが、社会性障害を補うための措置は、経費負担の計算さえ容易ではなく、なにももって「過重な負担」となるのか、今後、議論が必要となっていくことであろう。

本稿は、アスペルガー症候群という社会性に障害を有する労働者に対して、その障害に起因する行動を理由としてなされた解雇の有効性について争われた事例を紹介するものである。裁判所は、使用者は当該労働者に対して、適切な指導や指摘を行わず、適切な配慮を怠ったとして、解雇を無効と判断した。事件は、改正障害者雇用促進法36条の3の施行前であるが、この事例および裁判所の判断は、同法の運用の参考となるものと考えるので、ここで紹介し、整理したい。

一、裁判の概要

（事実）

Xは、平成20年4月1日までにY（〇公立大学法人、〇医科大学及び〇大学を設置、運営している。）と労働契約を締結して、〇大学B学部准教授として就労していたが、平成26年3月31日に就業規則に基づき解雇されたため、労働契約上の権利を有する地

位にあることの確認と不払いの賃金の支払いを求めて、Yを訴えた。

解雇に至るまでの経緯は以下のとおりである。

Xは労働契約締結の当初は、Yに対して告知をしていなかったが、平成22年1月、Yの当時のC学部長に対して、自身がアスペルガー症候群であることを伝え、平成23年4月には、D学長に対してその事実が伝えられた。その後、Xは、以下の(1)～(3)の事件を生じさせた。

- (1) 平成23年10月20日、Xは、O大学生協において、同職員に対して罵声を浴びせ、土下座をさせるなどの行為を採り、平成24年3月30日には同生協よりD学長に対して報告と、Xへの監督を強めるよう申し入れがなされた。
- (2) 平成25年6月7日、O大学構内において男子学生を指導しようとしたXが、同学生から暴力を振るわれたとして、その場で警察に通報し、その後、その学生から真摯な謝罪がないとして同学生を告訴した。
- (3) 平成25年10月1日午後7時頃、O医科大学附属病院救急外来に精神科受診を求めて来訪し、受付において果物ナイフで自分の手首を切り、臨場した警察官に鉄砲刀剣類所持等取締法違反の嫌疑により現行犯逮捕された。

平成26年3月31日、Yは、(1)～(3)の事実が大学教員として必要な適格性を欠く場合にあたるとして、就業規則に基づき、Xを解雇した。

Xの(1)～(3)の行為に関連して、YはXに対して以下のような対応を行った。(1)の出来事については、D学長は、Xの各行為は「アスペルガー症候群に由来するものであり、直接的に注意するとかえって深刻な問題を生じるとして、大学としては、しばらく判断を留保して、Xの精神状態が安定するのを待つという方針を採ることとした」。また、C前学部長も、「学部としては、……Xがアスペルガー症候群であることを踏まえ、叱責といった対応を採ると事態を一層悪化させると考え、できるだけXが穏やかに円滑に職務を遂行できるように見守るという方針を採ることとした」。(2)の行為については、Xは、E学部長から、「教員会議でXが男子学生を告訴した問題が取り上げられることを聞き及び、複数の関係者が告訴に対して批判的な立場にあることを知るに至り、精神的に追い詰められてうつ状態が高じ、同日午後7時頃、O医科大学附属病院に赴き、救急外来で精神科の受診を求め、応対した医事サービス課のカウンター前で、持参していた果物ナイフで自らの手首を」切って、上記(3)の行為に及んだ。「その場に駆け付けた精神科医師により入院を勧められた」が、「Xが入院を断ったところ、病院からの通報で臨場した警察官に銃刀法違反の嫌疑により現行犯逮捕された」が、勾留されることなく同月3日に釈放された。

なお、Xは、平成24年1月、「同僚との関係悪化を原因として、アスペルガー症候群の二次障害として適応障害を発症し、ストレスターとなる教員との接触（会議を含

む。)を避けることが必要であると記載された診断書」を提出し、平成24年11月6日、E学部長と面談し、「再び、適応障害であり、ストレスラーとの接触を避けるために、当面の間、教員会議への出席を避ける必要があるが、会議の情報が本人に入らないことが不安を高める可能性があるため、配慮が望ましいとの記載のある診断書を提出した」。

平成25年4月ないし同年5月、「E学部長に対し、再度、適応障害により、ストレスラーとなった教員との接触について配慮が必要であると記載された診断書を提出し、1名の教員の教員会議での着席位置の変更を要請し、これを受けて、B学部長は、教員会議の着席位置を再び変更した。」

平成25年10月、(3)の行為の後、Xは、「O医科大学附属病院の主治医から、大学そのものがストレスの原因となり極度のうつ状態に陥りリストカットに及んだことから、3か月間は療養を要すると診断され、その間、授業はもとより私物を取りに大学に行くことも禁止され、また、E学部長と連絡を取ることも病状を悪化させるおそれがあるとして禁止された。そこで、Xの配偶者がXに代わり、メールで、E学部長に対し、上記の内容を報告し、他の教員を連絡担当として指名してもらいたい旨を伝えた。さらにXの配偶者は、同年11月4日にも、直接の接触を制限されているXに代わり、E学部長に宛ててメールを送信し、K学生部長から告訴の取下げを求める文書の送付を受けたが告訴の取下げは男子学生からの謝罪が前提であると考えている旨、その旨をK学生部長にも伝えてもらいたい旨、文書の送付を含めてK学生部長から直接の接触を避けてもらいたい旨を伝えた」。

こうした一連の症状に対して、C前学部長とE学部長らは、「教員会議におけるストレスラーとなる教員の着席位置をXの目に触れない位置に変更」し、あるいは教員会議の出席を免除するなどの措置を行った。出席を免除する際、学部長らが、Xに対して教員会議の内容について伝達を行った。

こうした措置に対して、平成24年11月には、「教員会議に出席する他の教員から、教員会議に出席しないXに関して、全学の委員会についての代理を立てるべきであるとの意見が出たことがあり、E学部長は、Xに対し、その旨を提案した」が、Xは、「Xが全学の委員会に出席しているのに、代理の者も出席しているという状況は、屈辱的であること、X以外にも、教員会議に出席せず、全学の委員会に関する報告を行っていない教員が存在することなどから、E学部長に対し、上記の代理を立てるべきとの意見に関して抗議する意思を表明した」。

そして、平成25年11月のXの配偶者からのメールに対しては、E学部長は、「学部長や学生部長といった管理職がストレスラーに指定され、Xとの間では、大学の教育方針や組織運営等の通常の職務上の事項でさえ意思疎通を図ることが著しく困難な状

況に陥り、また、教員会議の開催も困難となることから、大学としての組織運営にも支障を来す状況に至ったものと認識し、これまで対応してきた管理職や教職員は皆疲弊しておりXへの配慮は限界であると判断して」、調査報告書を作成し、D学長に提出した。D学長は、E学部長からの調査報告書の提出を受けて、B学部教授会及び教育研究評議会に諮問した上、学長として、Xについては解雇が相当であると判断し、手続きを経て解雇に至った。

(判旨) 請求認容。

「一連のXの行為や態度については、Xが一定のルールを厳格に守ることを極めて高い水準で他者にも要求するところがあり、これが守られない場合には自己に対する攻撃であると被害的に受け止め、その感情をコントロールできず、反撃的な言動をとるというものであり、アスペルガー症候群の特徴としてのこだわり、組織という文脈での状況理解の困難さなどに由来するものとみるべきである。そうすると、仮にそれらの行為や態度が客観的には当然に問題のあるものであったとしても、Xとしては、的確な指摘を受けない限り、容易にその問題意識が理解できない可能性が高かった」。

「D学長及びE学部長は、各職位に就任後、Xがアスペルガー症候群を有する者であることを認識し、書籍等でこれに関する一応の知識を得ていたというのであるから、……アスペルガー症候群の特徴に起因するXの行為や態度に関する基礎的な知識も有していたものと考えられる。そうだとすれば、Xの非難可能性や改善可能性を検討するに当たっては、Xの行為や態度に対して、YがD学長及びE学部長を通じていかなる対応を採り、上記のような特徴を有するXに問題意識を認識し得る機会が与えられていたかという点も十分に斟酌しなければならない。」

(1)～(3)のXの行為については、「一般的には問題があると認識し得る行為であっても、Xにおいては、アスペルガー症候群に由来して当然にその問題意識を理解できているものではないという特殊な前提が存在するのであって、Yから、Xに対して、当該行為が大学教員として問題である、あるいは少なくともYは問題があると考えているという指導ないし指摘が全くなされておらず、Xに改善の機会が与えられていない以上、Xには問題行動とみる余地のある行動を改善する可能性がなかったものと即断することはできない。」

また、Yは、これら3件の出来事以外に、「Xが、C前学部長やE学部長からの配慮に基づく職務上の提案を拒絶し続けてきたこと、Xから、特定の教員がストレスラーであるとして、教員会議での着席位置の変更を度々要請され、これに応じてきたが、最終的に管理職までもストレスラーに指定されたこと、Xが教員会議に出席できない時期には、個別にその内容を伝達するよう要求を受け、これを実施していたことなど

を指摘し、大学としてはXに最大限の配慮を行ってきたが、Yが行う配慮も限界に達し、大学の組織運営にも支障を来たすようになっていたことを、Xが大学教員としての適格性を欠くことの理由として主張する。」

「しかしながら、そもそも、E学部長がD学長に提出した調査報告書に上記主張に係る事情の記載はなく、本件解雇の審査手続を行った懲戒等審査委員会においても、上記Xの度重なるストレス指定の申入れ等については明示的に解雇理由として検討がなされた形跡が」なく、「3件の出来事のみがXの解雇理由として明示されていた」。

「この点を措くとしても、障害者基本法19条2項においては、事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正當に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならないとされており（なお、本件解雇当時は未施行であるが、障害者の雇用の促進等に関する法律36条の3においては、事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、事業主に対して過重な負担を及ぼすものとなるものでない限り、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならないとされており、少なくともその理念や趣旨は、同法施行の前後を問わず妥当するものと解される。）、このような法の理念や趣旨をも踏まえると、障害者を雇用する事業者においては、障害者の障害の内容や程度に応じて一定の配慮をすべき場合も存することが予定されている」。

「確かに、大学としてアスペルガー症候群の教員を擁するのであれば、同教員に対する一定の配慮が必要となることは不可避であり、これによる種々の負担や問題が生じることもあり得るところではあるが、D学長及びE学部長並びにYとしての解雇の意思表示を議決した懲戒等審査委員会は、本件解雇に至るまでに、Xが引き起こした問題の背景にアスペルガー症候群が存在することを前提として、解雇事由の判断を審査したり、Xに必要な配慮に関して、最も的確な知識を有すると思われるXの主治医に問合せを行ったりしたことはなく……、解雇以外に雇用を継続するための努力、例えば、アスペルガー症候群の労働者に適すると一般的に指摘されているジョブコーチ等の支援を含め、障害者に関連する法令の理念に沿うような具体的方策を検討した形跡すらなく、そのような状況をもって、Xに対して行ってきた配慮がYの限界を超えていたと評価することは困難である」。

「したがって、労働契約法16条に照らすと、本件解雇は、就業規則所定の解雇理由に該当する事由があるとは認められないから、客観的に合理的な理由を欠くもので

あって、無効である。」

二、簡単な検討

1. 判断の基準について

裁判所は、アスペルガー症候群の特徴として、強いこだわりと、「組織という文脈での状況理解の困難さ」を認め、「一定のルールを厳格に守ることを極めて高い水準で他者にも要求するところがあり、これが守られない場合には自己に対する攻撃であると被害的に受け止め、その感情をコントロールできず、反撃的な言動をとる」Xの行為や態度をアスペルガー症候群の特性に由来すると認定した。そうすると、Xの行為や態度に「客観的には当然に問題のあるものであったとしても、Xとしては、的確な指摘を受けない限り、容易にその問題意識が理解できない可能性が高かった」と判断した。

労働者の行為が障害や病気に由来するものであったとしても、それだけで問題行動を起こした労働者の解雇が無効になるわけではない。解雇事由は、労働者の主観的な意図を要件とするものではなく、客観的に評価されるべきものだからである。裁判所は、そうした労働者の問題行為について、使用者がいかに対応したかという点に注目して、「Xの非難可能性や改善可能性を検討するに当たっては、Xの行為や態度に対して、YがD学長及びE学部長を通じていかなる対応を採り、上記のような特徴を有するXに問題意識を認識し得る機会が与えられていたか」を重視したのである。

したがって、本件においては、結果的に労働者の請求が認容されたものであるが、障害を理由とする問題行為が解雇事由とはならないということではない。労働者の障害や傷病に基づくさまざまな不自由に対して、使用者は一定の対応を行わなければならない。そうした対応を怠った場合には、労働者に対する不利益は不合理であるという判断である。したがって、その具体的な判断は、改正障害者雇用促進法36条の3で、使用者に義務付けられている合理的配慮の指針として参考となるものではないかと考えられる。

こうした障害や傷病を有する労働者に対する配慮を求める判断は、労働契約締結後に私病により労働能力が低下した労働者に対する対応を判断した、片山組事件最高裁判決(最一小判平成10年4月9日労判736号15頁)に基づいて発展してきた¹⁾。例えば、

1) バセドウ病に罹患したために、現場監督業務ができなくなった労働者に対して、自宅治療命令を出し、自宅治療期間を欠勤扱いとして賃金を支払わなかった例。最高裁は、「現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該

東海旅客鉄道（退職）事件（大阪地判・平成11年10月4日労判771号25頁）は、「Xが行うことのできない作業があるとしても、身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき」と判断している。つまり、東海旅客鉄道事件では、大阪地裁は、身体障害者に対しては、健常者とは異なる態様で接することが、労働契約上求められていると判決しているのであって、まさに、使用者に対して、労働契約を根拠にして、障害者に対する合理的配慮を義務付けるものと言える。

さらに、本件については、職場に適應することが難しい社会性障害を有する場合の対応が問題となっている点が特徴的である。身体障害者と異なり、社会性障害に対して必要な配慮の措置は一律ではなく、またその方法と効果も未だ確立しているとは言えない。こうした事例について、裁判所がどう判断するのかは、今後も重要な指針となるであろう。

II. 具体的な配慮の内容

とはいえ、本件において、裁判所は具体的な措置の指針を示したものではない。むしろ、使用者の不作為について問題としたにすぎない。しかし、個々の具体的な事件において、使用者のどのような不作為が不合理と判断されたのかを整理することは、類似の例における使用者の対応の助けとなるだろう。したがって、ここでは、(1)から(3)までのXの行為に対するYの対応と、教員会議等に関連したYの対応について、簡単に検討していきたい。

i. (1)の事件に対する対応

(1)の事件は、些細なことについて、Xが生協職員に対して謝罪を求めて、罵声とあびせ、土下座までさせたという例である。このようなXに対して、当時の上司である学部長もYの責任者である学長も、「Xがアスペルガー症候群であることを踏まえ、叱責といった対応を採ると事態を一層悪化させると考え、できるだけXが穏やかに円滑に職務を遂行できるように見守るという方針を採ることとした」。

日常にはさまざまな状況の変化があるのは当然であり、その中で、人が「穏やかに

企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当」と判断した。

円滑に」生活をする事ができるのは、その人の心の中に、日常の変化に対する理解と納得と、一定の諦観があるからである。逆に言えば、そうした日常の変化に対する理解が育まなければ、日常は、必ず変化するものであるから、人は穏やかでいられるはずはないのである。したがって、事態について納得をしていないXに対して、「見守る」という方針は、問題の解決としては、「何もしていない」のと同じである。

そのため、この点について、裁判所は「Xに対して、当該行為が大学教員として問題である、あるいは少なくともYは問題があると考えているという指導ないし指摘が全くなされておらず、Xに改善の機会が与えられていない」と評価しているのは当然であろう。

もちろん、強いこだわりを有し、自らの非を認めることが不得意な特性を有する者に対して、「指導ないし指摘」をすることは容易ではないだろう。そのような指導の結果、関係が悪化し、労働者の精神的安定が損なわれる危険もあるかもしれない。現に、Xは、(2)の事件との関連で、「極度のうつ状態」に陥り、(3)のような流血事件を起こしている。しかし、だからといって、問題行動を起こす労働者に対して、なんら指導を行わないままにしておくことは、その労働者に対して不利益を与えるかどうかにかかわらず、それだけで、差別的な行為であると評価できよう²⁾。裁判所も、Xに納得させるような指導を求めているわけではなく、指導や指摘の努力さえ行わなかったことを問題としていると思われる。

2) 神田橋條治ほか『発達障害は治りますか?』花風社(2010年)は、非専門家が発達障害および障害に対する対応を知る最もすぐれた文献の一つであると考ええる。その中で、障害がゆえに「本人の思うようにさせる」対応は、差別であるばかりか、適切な対応ではないと、指摘されているので、参考となる。

例えば、「感覚過敏だとかいじめとかが原因で登校できなくなったりする」子に対して、「登校を促さないという方策は『あり』なんですか?」という質問に対して、精神科医の神田橋條治氏は「行かなくというものは差別」「どっちみちだめだからというのは差別でしょ。障害があるから無理をさせないというのは差別だね」と論ず(127頁)。

また、編集者の浅見純子氏の「私は、自分が自閉症の人によって法的な被害を受けたとき、『二次障害だから仕方がない』と大勢の人に言われたことが腑に落ちていません。神田橋先生のように、『二次障害なんだから治せんとねえ』とおっしゃる先生に出会っていたら、私は裁判なんか起こさなくてよかったです。こういうことはどうやったら防げるんでしょうか?」という質問に対しては、作業療法士の岩永竜一郎氏は「早期に気づいて、的確な教育をすれば防げる」と答え、浅見氏は「教育、なんですよ。本人のご機嫌を全世界がとって、こっちが要求に屈することではありませんよね」と受けている。そうしたやりとりに対して、神田橋氏は「そういうレベルじゃなくて、もっと1歳2歳レベルの話です。自分の思い通りに世の中はならないんだとか、そういうことをきちんと親が教えずにはいけない」と述べている。つまり、こうしたやりとりから、「教育すれば、最低限の社会性は身につく可能性がある」ということを知ることができる。また、アスペルガー症候群の当事者である藤家寛子氏は、こうしたやりとりの中で、「『あなたが中心じゃない』って言うてもらえれば、『あ、そうなの?』みたいなあっさりした感覚で

ii. (2)の事件に対する対応について

(2)の事件は、禁止されている場所に自転車を駐輪したことをめぐって、学生とXがトラブルになったものである。Xの主張によれば、立ち去ろうとする学生を止めるために、「自転車のハンドルを離さないでいたところ、同学生は、実力でXを自転車から引き離そうと、『どけよ』と言いながら、右手でXの左の二の腕を強く握って引っ張るという行為を行った」という。

この事件については、Xが告訴をしたために、問題が大きさになってしまい、そのために教員会議等で議題となった。学生の暴力行為は軽微なものであり、また、その暴力行為を引き起こした原因も、Xの執拗な謝罪要求であるといえるかもしれない。そのため、教育的配慮から告訴を取り下げるよう、教員会議等で意見が上がるのは当然といえよう。事実、Yは、K学生部長を通じて、告訴を取り下げるよう、Xに対して文書を送っている。

しかし、この対応は、(1)におけるYの対応と比較すると、一貫性を欠いていると言わなければならない。(1)も(2)も、いずれの事件も、他者の間違いに対するXの非寛容な姿勢に起因している（しかし、自らの間違いに対しては、それを認めることがない）。つまり、2つの事件は同じ原因による類似の行為であるにもかかわらず、(1)の事件については、Xの行為について、障害を理由とするものであるがゆえに不問とし、(2)の事件については、Xに対して我慢するよう求めているのである。このような一貫性を欠いた対応は、状況の問題性を容易に理解する能力を欠く者にとっては、混乱を憎悪させるものでしかないだろう。したがって、(1)の事件と(2)の事件は同じように対応しなければならないだろう。Xが自傷行為に及ぶほどの二次障害を抱えるに至ったのには、最初の(1)事件においてYが曖昧な対応を行ったことにも一因があるということもできよう。

iii. (3)の事件、あるいは二次障害に対する対応について

(3)の事件は、Xのアスペルガー症候群の症状によるものというよりも、二次障害による事件なので、同じような精神的疾患による事件を扱った判断を参照すればよいのではないかと考える。多くの場合、労働者の問題行為を解雇等の判断を決定する事項として評価せずに、休職や作業軽減の必要性を示す事件として評価されることもある

納得できるんですよ」と述べている（以上151頁）。この記述を見る限り、「アスペルガー症候群のような社会性障害を有する者には、何を言っても聞き入れてもらえないので、本人の精神的安定を保つために、そっと見守っていく」というような対応は、社会性において健全な者の無知と誤解によるものであるにすぎないということが理解できる。

だろう³⁾。療養の結果、職務遂行に耐えるほど回復しなければ、その時点で解雇を判断すればよいからである。

本件における問題は、Xの(2)の事件について、教員会議で問題となったという事実が、Xの抑うつ状態を増悪させたという点である。たしかに、X自身に個別的な指導や指摘をすることなく、突然会議で議論されるようなことがあれば、アスペルガー症候群を有する労働者ではなくても、驚き、動揺することがあるかもしれない。したがって、本件の裁判所の判断は当然のものとして評価できよう。しかし、仮に、(1)および(2)の事件について、YがXに対して適切に指導した場合に、学長および学部長が心配していたように、Xが動揺し、二次障害を引き起こすことは考えられよう。その場合に、Xの二次障害をどのように評価すべきなのであろうか。その場合に浮上すると考えられる問題点は三つあると考える。

第一の争点として、職務上の指導により引き起こされた精神的疾患なので、労災認定されるかどうかである。第二の争点は、Yの指導が、アスペルガー症候群のXに対して、十分に配慮されたものであったかどうか。つまり、精神的疾患に罹患することにつき、Yに過失がなかったかどうかであろう。そして、第三に、Yが十分に注意深く、適切に指導を行ったにもかかわらず、Xが精神的疾患に罹患し、XY間の信頼関係に回復の見込みがない場合に、YがXを解雇することには正当な理由があると言えるかどうかであろう。

こうした問題の指摘は、机上の議論としては有効であり、有益であろう。しかし、現実に、社会性に障害をもつ労働者を指揮命令する場合には、非常に困難な場面も少なくないと思われる。その点、裁判所は、具体的な対応として、第一に、Xの主治医に相談することを挙げ、第二にジョブコーチの採用を挙げている。しかし、ここにも問題は少なくない。例えば、本件におけるXの主治医は精神科医であるが、精神科医がアスペルガー症候群などの発達障害者の行動を適切に指導することは、現実にも、ほとんどないだろう。本件においても、Xが罹患した二次障害に対応するために、職場にはストレスを近づけないようにする等の診断書を出しているにすぎず、それ以上の具体的な措置を、職場に求めてはいない。Xが職場に適応できるようにすることは、裁判所が指摘するように、まさに、ジョブコーチという専門職の役割なのであろう。しかし、そうしたジョブコーチや発達障害外来を有する専門的な医療機関・相談機関は、探すことも難しく、存在していたとしても初診に数ヶ月を要するような場

3) 岡山県貨物運送事件（仙台高判・平成26年6月27日労判1100号26頁）では、過労により精神障害に罹患した従業員が、飲酒をして出社したことについて、「情緒的に不安定な状態にあり、過剰飲酒をうかがわせる問題行動が現れていた」と評価している。

所である。さらには、仮に、そうした専門職を採用することができたとしても、社会性障害を有する者に対する配慮については、いまだ議論が尽くされておらず、当事者を目の前にして現場では何をすべきなのか、混乱も少なくないと、覚悟を決めないといけないうらう。

iv. 教員会議における、ストレス指定された教職員との関連について

最後に、解雇事由とはなっていないが、Xの教員会議出席等をめぐる問題について、簡単に指摘しておきたい。

本件においては、Xにとって、数名の教職員がストレス指定と認定された。その結果、ストレス指定とされた者の会議等の座席が変更されたり、Xの教員会議出席が免除されるなどの配慮が行われている。Yは、多くの教職員がストレス指定と認定されて、会議等でさまざまな措置を行う必要が生じ、また、会議の内容をXに対して、Xがストレスを生じないような態様で説明する必要もあって、配慮に疲労を感じていることを主張している。この点について、裁判所はあまり言及はしていないが、方法として適切だったかどうかは別として、YもXに対して一定の配慮を行っていることは認めてもよいのではないかと考える。

しかし、こうした措置は、Xのアスペルガー症候群のためではなく、むしろ、二次障害の抑うつ状態を増悪させないための配慮であろう。平等原則に従うならば、健常者がうつ病等に罹患した場合と同様の配慮を行えば、配慮としては十分で、それ以上の配慮をする必要はないのではないかと考える。果たして、ストレス指定が多数存在しているような会議に、ストレス指定の席を変更させるなどして、抑うつ状態にいる労働者を出席させるだろうか。通常は、業務命令を出してでも、当該労働者を欠席させるのではないだろうか。

また、他の教員からの意見に基づき、「教員会議に出席しないXに関して、全学の委員会についての代理を立てる」旨が提案された際、Xは「Xが全学の委員会に出席しているのに、代理の者も出席しているという状況は、屈辱的である」などと述べている。しかし、健常者が同じような状況になった場合には、ハラスメントに該当するような場合でもない限り、屈辱感というような主観的な心情は重視されるとも思われない。教員会議も欠席し、委員会も交代して、職責を軽減させて、療養を重視するのが一般的ではないだろうか。本件の措置のあり方には、健常者に対するのとは異なり、社会性障害者を腫れ物のように扱うようなYの姿勢を感じるが、それは障害者に対するもう一つ別の差別ではないのかと考える。確かに、社会性に障害を有する者と、一つの職場で一つの目標に向かって作業をしていくことは容易ではないかもしれない。彼／彼女らに何かの働きかけを行うことによって、かえってそうした障害者の

心を傷つけ、職場の環境も荒れていくかもしれない。しかし、職場が複数の人々によって成り立っている以上、なんらかの働きかけは必須である。そうであるならば、理解されようが、されまいが、理解してもらわなければならないことは、積極的に働きかけたほうがよいに決まっているし、それが平等原則にかなう唯一の道ではないのかと、考えるのである⁴⁾。

4) 神田橋條治『改訂 精神科養生のコツ』岩崎学術出版社（2009年）は、発達障害を含む精神の障害を有する者自身が行うことのできる養生法について解説する良書である。そうした障害者・病者が行うべき最初の作業は、自分自身は何に対して「気持ちがいい」と感じるのか、その感覚を知ることであると指摘する。しかし、『「気持ちがいい」をつかむこの練習は、『気持ちがいい』ようになり毎日の生活の中に『気持ちがいい』を増やしてゆく、を最終の目標とするものではありません。わたくしたちの人生では、気持ちが悪いくらいや自分に合わないこともしなくてはならない、という場合は多いのです。『気持ちがいい』を増やそうとするだけでは、社会で生きてゆく能力を増やすことにはなりません』と（18-19頁）。どんな場合でも、必要なことは、理不尽な状況の中でも、しっかりと生き延びていくための能力を身につけることであり、障害者・病者の機嫌を取ったり、腫れ物を扱うように対応する必要はないのである。