



Vol.134

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★聴覚障害者に対する合理的配慮

今月のニュースレターは、聴覚障害者に対する合理的配慮が問題となった裁判例（大阪地裁 R7.3.26 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は、聴覚障害を有する原告が、使用者である被告に対し、労働契約上の**合理的配慮提供義務違反**及び**安全配慮義務違反（職場環境配慮義務違反）**に基づく損害賠償として409万9000円の支払等を求めた事案です。

被告：都市銀行

原告：昭和43年生まれ。平成3年4月、障害者雇用枠で採用

原告の聴覚障害は、先天性の感音性難聴で、被告の入社時には3級の聴覚障害（両耳の聴力レベルがそれぞれ90デシベル以上のもの（耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの））でしたが、平成7年3月、2級（両耳の聴力レベルがそれぞれ100デシベル以上のもの（両耳全ろう））と認定されています。

原被告間には前訴があり、和解により終了しました。その後原告は、和解に沿う形で平成21年5月1日付で**AS職（一般職）として大阪融資部に配属**されました。

原告の担当業務は、社内郵便の受取、仕分け、発送、各支店から提出される資料の受付、コピー、資料の出力等の**グループ内の総務事務**などであり、ほかに格付チェックを担当していました。格付チェックとは、社内で作成した融資先の資料と融資先の決算書の内容に齟齬がないか点検する作業です。

大阪融資部では原告のために平成29年8月30日に**UDトーク**という音声を文字に変換して表示する音声認識ソフトを2台導入しました。なお、文字変換については誤認識が生じることがありました。

2. 原告の主張

(1) 合理的配慮提供義務違反

改正促進法及び**前訴和解3条[1]**の定めによれば、被告は、原告に対し、労働契約上、原告が業務を遂行するにあたり、他社とのコミュニケーションを確保し、自己の能力を発揮し、これを高めるために必要な合理的配慮を行い、情報の提供をすべき義務を負っている。

被告は、会議等（全体会議、部内研修、AS職ミーティング等）において、**常時、要約筆記等の提供又はUDトークの誤認識等の修正作業の提供（筆記サポート）の措置**を講じる必要があったが、これを怠った。

※ **和解3条[1]** 「被告は、原告が業務を遂行するにあたり、他者とのコミュニケーションを確保し、自己の能力を発揮し、これを高めるために必要な合理的配慮を行い、情報の提供に努める。」

(2) 職場環境配慮義務違反

被告は、安全配慮義務の一環として、労務遂行に関連して原告の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障をきたす事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境であるように配慮する義務としての職場環境配慮義務を負っている。しかし、被告をこれを怠り、原告は職場から排除された。

3. 裁判所の判断

(1) 合理的配慮提供義務違反の有無について

ア 判断枠組み

改正促進法 36 条の 3 の合理的配慮提供義務は、**公法上の義務**を定めたものであり、**事業主は、同規定に基づき、直接に、障害者である労働者に対して何らかの義務を負担するものではない。**

前訴和解 3 条〔1〕は抽象的な努力義務を定めたものにとどまり、被告が何らかの法的義務を負うものではない。

もっとも、**事業主は、信義則（労契法 3 条 4 項）に基づき、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講じる法的義務を負い、その義務の内容は改正促進法 36 条の 3 の趣旨を踏まえて検討すべきである。**

合理的配慮は、個々の障害者の状態や職場の状況などに応じて提供され、多様かつ個別性が高いため、基本的には労使間の調整により決定されるものであり、その内容が一義的に定まるものではないことに照らすと、事業主は、障害の特性、担当する職務の内容や性質を含めた具体的状況の下で、過重な負担にならない範囲で、均等な機会・待遇の確保や能力発揮の支障となる事情を避けるという観点から必要な措置を講じる義務を負い、これに違反した場合には、労働契約上の義務の不履行を構成する。

イ 各会合についての検討

均等な機会・待遇の確保や能力発揮の支障となる事情を避けるために必要な措置は**会合等の目的**に照らし、**音声情報以外の情報の提供の状況**も踏まえながら判断すべきものであるから、これらの事情を考慮せずに、本件各会合において、**被告が、常時、全ての音声情報を文字化することが必要であったことを前提とする原告の主張は採用できない。**

(ア) 全体会議について

a UD トーク導入前 → 違反なし

- ・ AS 職の業務に関わる部分については他の従業員が筆記によるサポートを行おうとしており、筆記しなかったのは AS 職に関連しない総合職に関する事項
- ・ 全体会議の目的は大阪融資部内の情報の周知や報告
- ・ 報告内容は資料により補完可能
- ・ AS 職の業務に関連しないものも多く、AS 職が発言することは基本的に予定されていなかった。
- ・ 会議の頻度は多くない。
- ・ 原告の業務の遂行に支障が生じたことはうかがわれない。

b UD トーク導入後 → 違反なし

- ・ 他従業員 2 名による誤認識等の修正サポートを受けていた。
- ・ 会議録も作成されていた。
- ・ 具体的にどのような形で配慮を遂行するかは被告の裁量
- ・ 原告の希望する体制でなかったとしても、合理的配慮提供義務違反があったと認めることはできない。

(2) 職場環境配慮義務違反の有無について

ア 格付チェックについて（業務外し） → 原告主張採用できない

- ・ 原告に依頼する案件がなかった。
- ・ 原告の担当できる案件が限定されていた。
- ・ 原告に案件を回していた。

イ 飲み会からの排除 → 原告主張採用できない

- ・ 従業員の親睦目的であり、勤務時間外に任意参加で、被告は費用負担していない。
- ・ 業務として行われたものではなく、従業員同士で私的に開催されたもの
- ・ 業務の一環、業務と密接な関係があるともいえない。

ウ 昼食における排除 → 原告主張採用できない

- ・ 業務時間外の休憩時間であり、職場環境配慮義務違反生じない。
- ・ 原告と昼食をともにすることに負担を感じていた者がおり、昼食時にも原告とコミュニケーションを取ることにつき消極的な者がいたことは否定できないが、業務外の私的な人間関係の問題
- ・ 被告も一定の対応を行った。

4. まとめ

改正促進法 36 条の 3 の合理的配慮として、事業主にどこまでの配慮が求められるかは難しい問題です。

労働者側からすると、不十分に感じる場所があり、事業主にとってもそれほど負担ではないはずなので、自分の希望を聞いてほしいと思う一方、使用者側とすると、そのような希望が我儘に感じるところもあり、あくまで必要な限度で配慮を行うべきと考え、衝突が起こるのでしょうか。

会議等での配慮について、本稿では全体会議についての判断の部分を取り上げましたが、裁判所はほかの会議についても判断を示しています。判断に当たり、**会議の趣旨・目的、出席者・発言者、会議の内容、資料の有無、原告への共有の有無等**を検討しています。合理的配慮について検討するに当たっては、抽象的に考えるのではなく、**実際の業務内容、それと労働者側の要求との関連性、ほかの手段の有無、ほかの従業員への影響等**を検討する必要があると思います。

なお、本件ではUD トークを導入した点は被告側にとっては大きなプラスポイントだったのではないかと個人的には思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)