

日弁連総第15号
2021年（令和3年）8月17日

山口県知事 村岡嗣政 殿

日本弁護士連合会
会長 荒 中

要 望 書

当連合会は、申立人X氏申立てに係る人権救済申立事件（2017年度第40号人権救済申立事件）につき調査した結果、貴県に対し、以下のとおり要望する。

第1 要望の趣旨

1 障がい者が有する、他の者との平等を基礎とする労働の権利（憲法第14条、同第27条第1項、障害者の権利に関する条約第27条）を保護するため、障がい者に対して、障がいそのものを直接的理由として不利益処分を課さないことはもちろんのこと、人事処分を検討する際には、合理的配慮提供のための手続を尽くすこと。

すなわち、①事業者において、障がいのある労働者に関し、職場内で支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を確認した上で、②合理的配慮に関する事業者と障がいのある労働者との間での話し合いを実施し、③障がいのある労働者の意向を十分に尊重しつつ、具体的な合理的配慮の内容を検討する、という手続をとること。

2 山口県庁内に、職員及び所属部署や人事課からの合理的配慮の相談を受け付ける専門性を有する相談窓口を設置すること。

第2 要望の理由

別紙「調査報告書」のとおり。

職場における身体障害・軽度認知障害への理解を求め
る人権救済申立事件

調査報告書

2021年（令和3年）7月16日

日本弁護士連合会

人権擁護委員会

事件名 職場における身体障害・軽度認知障害への理解を求める人権救済申立事件
(2017年度第40号)

受付日 2018年(平成30年)1月31日

申立人 X

相手方 山口県

第1 結論

山口県に対し、別紙要望書記載のとおり要望を行うことを相当とする。

第2 理由

1 申立の趣旨

申立人は、身体障害者手帳の交付を受け、採用時に身体障害者枠で採用されている山口県の職員であるが、2017年(平成29年)8月頃に軽度認知障害(Mild Cognitive Impairment。以下「MCI」という。)であると診断された。申立人は、同年9月に「職員の資質向上サポートプログラム」(以下「サポートプログラム」という。)という人事制度への指定を言い渡されたが、山口県(以下「相手方」という。)は、合理的配慮を果たすことなく、当該人事制度を実質的に障がい者を分限免職処分にするための措置として利用し、申立人の人権を侵害した。

そのため、相手方に対して、以下の措置を行うことを求める。

- (1) サポートプログラムという人事制度を、障がい者を分限免職させるための措置として利用しないこと。
- (2) 法律で定められている身体障がい者職員の合理的配慮に対する相談窓口を設置すること。
- (3) 障がいがある職員に対して、必要な合理的配慮を双方の話し合いで決めること。

2 申立の理由

- (1) 申立人は、1990年(平成2年)に相手方に採用され、2017年(平成29年)4月の定期異動により職場が代わったところ、その職場での仕事の内容をうまく覚えられず、仕事もうまく処理することができずにいた。

それに対して、職場の上司から、申立人の仕事がうまくいかない理由は病的な要因の可能性があると、病院での受診を勧められ、精密検査を受け

た結果、同年8月、申立人は、若年性認知症の前段階であるMC I と診断された。

- (2) 同年9月、申立人に対してサポートプログラムの指定がなされた。このプログラムは、職務遂行に著しい支障がある職員について、その原因である問題行動の改善を図るものとされるが、改善を図ることができなかった場合は分限処分を受けることになる。
- (3) 医師からは、MC I は進行性の疾患であり、投薬により進行を遅らせることはできても、治癒することはできないと言われている。職務遂行に著しい支障が生じている原因が治癒することが困難な疾患である以上、サポートプログラムの指定がなされても職務遂行に関して改善が期待できない。それにもかかわらずサポートプログラムの指定を行ったのは、当初から申立人を分限処分することを目的としていると言わざるを得ず、不当である。
- (4) 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に定められている合理的配慮について、申立人と相手方双方の話し合いによって決められず、一方的にサポートプログラムへ指定することは人権を侵害している。

3 調査経過

2019年（令和元年）	9月	申立人に対する照会
2019年（令和元年）	10月	申立人から回答受領
2019年（令和元年）	11月	申立人から聴き取り聴取
2020年（令和2年）	7月	相手方への照会
2020年（令和2年）	9月	相手方から回答受領
2020年（令和2年）	9月	申立人への照会
2020年（令和2年）	11月	申立人から回答受領

4 認定事実

- (1) 申立人は、身体障害者手帳の交付を受けた身体障害者である。1990年（平成2年）4月に、相手方により、障害者雇用をされ、以降、事務職として勤続していた。
- (2) 申立人は、2017年（平成29年）4月、A土木建築事務所から、山口県Bの行政職（事務職）へ異動になった。この異動により、仕事内容が全く変わってしまい、仕事の内容をうまく覚えられず、仕事をうまくこなすことができず、度々仕事で失敗をするようになった。

申立人自らも、自分は記憶力、理解力、管理能力、計算集計能力が低下し

ており、窓口収納業務については基本的な事務処理は可能だが、その他の業務は他の職員の支援を受けなければ単独で処理することは困難であると認識していた。

- (3) 同年8月、上司からの勧めで、山口県立総合医療センター神経科を受診したところ、同月17日にMC Iと診断された。同月24日には、申立人は妻のほか、申立人の上司も同席の下、診察に当たった医師から申立人の病状について、大要、以下のような説明を受けた。

申立人に長谷川式簡易知能評価スケール（30点満点、20点以下は認知症）の検査を行った結果、▲点であった。これは、年齢から見ると低い点数であり、特に記憶力が弱くなっていることが確認された。

申立人はMC Iである。その症状が明確に出ている状態であり、MC Iと診断できるレベルである。今後、更に進行すればアルツハイマー型認知症になる可能性が高いが、いつごろアルツハイマー型認知症に移行するかは分からない。MC Iは、治療して進行を緩やかにすることしかできず、今より改善する可能性はない。

診察をしてMC Iの診断をしたばかりであるため、申立人がMC Iであることと、仕事に支障が生じていることに100%関連があると断言はできない。半年から1年程度は経過を見なければ、MC Iであることの職務遂行への影響の程度は分からない。

医師の説明の席に、申立人の上司も同席していたことから、上記の医師の説明は、その段階で相手方も把握するに至っていた。

- (4) 相手方は、同年9月、申立人の勤務成績は良好でないと判定し、申立人に対し、サポートプログラムの適用対象とすると通知した。

サポートプログラムの正式名称は「職員の資質向上サポートプログラム」であり、勤務不良者に対する指導・訓練等と、分限処分手続で構成されている。指導・訓練等を一定期間経ても改善されない場合には、分限手続に移行し、分限処分に至る場合もあるプログラムである。

過去9人が同プログラムの適用対象となっており、各対象者は、改善、降任、自主退職、免職のいずれかの結果となっている。

- (5) サポートプログラムの開始時、相手方は、申立人にMC Iの症状が認められることを把握していたことから、職場内における事務分掌を見直した。具体的には、申立人が担当していた業務を他の職員に振り分けるなど、申立人の負担軽減へ一定配慮していた。

- (6) サポートプログラムの適用期間である同年10月から2018年（平成3

0年) 3月末頃まで、相手方は、申立人に対する日常業務における指導内容とそれに対する申立人の反応・結果を逐一記録に残していった。

(7) 2017年(平成29年)12月22日、申立人は、山口県人事委員会(以下「人事委員会」という。)に対して、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「障害者雇用促進法」という。)に基づく相談窓口の所在を問い合わせたところ、人事委員会からは、相手方内の職員総合相談室であろうとの回答がなされた。

(8) 同年12月26日、申立人は、申立人の妻同席の下で、相手方の人事課から、今後の対応として、A:行政職としての業務を引き続き行う、B:新たな分野(巡視員等)で勤務を継続する、C:退職して新たな人生を歩む、という3つの選択肢の提案を受け、2018年(平成30年)1月中に回答をするように求められた。

同日、申立人は妻と共に人事委員会を訪れ、相手方の職員総合相談室では、障がい者に対する合理的配慮の提供に関する権限はなく、人事課に相談をつなぐことしかできないと言われたことを伝え、相手方には障害者雇用促進法に基づく相談体制(同法第36条の4第2項)が整備されていないのではないかと申し入れた。また、申立人は、山口労働局からも相談体制が整備されていないのであれば問題がある旨を言われたことを伝え、同局から受領した資料を添えて説明した。それに対し、人事委員会は、専門的な知見がないので聞かれても山口労働局に聞くしかないという対応であった。

(9) 2018年(平成30年)1月9日、人事委員会の委員は、申立人やその妻と共に山口労働局を訪れ、合理的配慮提供義務の水準や内容、具体的な基準、合理的配慮の内容を決めていく手順などについて相談を行った。

山口労働局からは、巡視員等への配置転換を念頭に、配置転換の前における合理的配慮として、申立人本人と職場上司とでよく協議がなされる必要がある、十分な協議を経ずに配置転換することは話が飛躍しすぎであること、仮に、配置転換がやむを得ないような場合であっても、配置転換先でも合理的な配慮が必要となることなどの教示があった。

(10) 同月31日、人事委員会にて、申立人とその妻、申立人の上司に当たる山口県Bの職員や人事課の職員などが一堂に会して、申立人が希望する合理的配慮の内容、提供可能な合理的配慮の内容などについて協議がなされた。この協議の場は、障害者雇用促進法第36条の4第2項が定める相談機関として設定したものという扱いであった。

申立人からは、相談担当者を設けることや、職務遂行に関する指示・指導

内容をメモして申立人に渡すことなどを求めた。これに対し、相手方からは、できる配慮は全て行っているとの説明がなされ、むしろ、行政職での雇用継続は困難であるとして巡視員への配置転換を勧める発言もなされた。

- (11) 同年2月7日、申立人は、上司との面談にて、道路巡視員への職種転換の意思表示をした。これに関し、後日、申立人は、継続的に相談していた相手方のメンタルヘルス相談において、分限処分を免れるために上記意思表示を行ったことを吐露している。
- (12) 同年3月末、異動により、サポートプログラムの措置が終了となった。そして、同年4月より、申立人は配置転換となり、道路巡視員として働くこととなった。
- (13) その後2か月近く、道路巡視員として自動車の運転などの業務に当たっていたが、担当する路線をほとんど覚えることができなかった。さらに同年5月23日、作業中に申立人の手に竹が刺さり、救急搬送されるという出来事があった。これらの事情もあり、申立人に道路巡視員として運転業務をさせるのは不相当と判断され、同年6月からは、主に内勤での事務仕事を担当することとなった。
- (14) 同年10月、相手方人事課のヒアリングがあり、その席で申立人は、病気の影響により職務遂行に支障が出ているとして、サポートプログラムの対象とするための手続を進めていると伝えられた。同年11月9日には、人事課からサポートプログラムの対象となったことを知らされた。もっとも、申立人の上司からの申出を受けて、実際のプログラム適用開始は保留とされた。
- (15) 同年12月4日、申立人と妻、申立人の前の職場であるA土木建築事務所の上司らが山口県立総合医療センター神経科を訪れ、申立人の病状を踏まえ、運転業務等を行うことができるか確認をした。主治医からは、通勤などの通常運転は可能である。しかし、道路の点検作業など、運転しながら点検作業を同時に行うことが、物忘れや集中力、判断力の低下が見られる申立人において危険を伴う業務と言えるのであれば、当然させるべきではないという見解が示された。
- (16) 申立人は、翌2019年（平成31年）1月、上司に対して、申立人ができそうな仕事として、これまでやってきた総務の庶務等の仕事をしたいとの意向を示した。
- (17) 同年4月、申立人は、かつて勤務していたA土木建築事務所へ再度異動することができた。現在では、申立人は、当該A土木建築事務所での仕事は慣れているため失敗がなくなり、上司からも評価されていると認識している。

5 当委員会の判断

(1) 総論

① 障害者権利条約と合理的配慮

「障害者の権利に関する条約」（以下「障害者権利条約」という。）は、障がいのある人の生活全般につき、他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加する権利を保護することを締約国に義務付けている（前文（e）など）。日本は同条約に2007年（平成19年）9月28日に署名し、2014年（平成26年）1月20日に批准書を寄託している。

同条約は、一般的に言われる狭義の差別禁止（不利益取扱い）のみならず、「合理的配慮」という概念を明記し、同概念について「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を共有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義している（同条約第2条）。

すなわち、同条約は、障がいのない人が一般的に利用できる物理的設備、サービス、社会制度が、障がい者の社会生活上障壁となる場面において、障がい者にとってもこれらを利用できるような変更・調整（合理的配慮）を提供すべきであることを締約国に義務付けたのである。

② 憲法・条約上の勤労の権利

この合理的配慮の概念は、結局のところ平等権に基づくものであり、同条約の批准をまたずとも、既に憲法第14条によって保障されているものと言える。そして、同時に憲法は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」（憲法第27条第1項）として、その労働によって生活する労働者が全て労働市場において適切な労働の機会を得られるようにすべし、との国政の基本方針を宣言する。なお、障害者権利条約第27条においても、「締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。」（同条本文）と規定しており、平等を基礎とした勤労の権利を締約国に義務付けている。

この勤労の権利は、障がいの有無にかかわらず、全ての国民に適用される。これら憲法、条約の解釈からすれば、労働の場面においても、平等権に基づく合理的配慮の保障がなされなければならない。

③ 障害者雇用促進法

法律のレベルにおいては、障害者雇用促進法により障がいのある労働者

に対する合理的配慮提供義務が規定されている。例えば採用後の合理的配慮に関し、「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な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、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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」とされる（障害者雇用促進法第36条の3）。なお、障がいのある地方公務員に対しても、地方自治体には合理的配慮の提供義務が課されている（障害者雇用促進法第85条の3）。

具体的な合理的配慮の内容は、個々の労働者と事業主により個別的に決められるものであるが、一応の指針として、「雇用の分野における障害者と障害者でないものとの均等な機会若しくは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に事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下「合理的配慮指針」という。障害者雇用促進法第36条の5参照）の別表に合理的配慮の内容が例示されている。

同指針では、合理的配慮の提供の手続として、ア：事業者において、障がいのある労働者に関し、職場内で支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を確認した上で、イ：合理的配慮に関する事業者と障がいのある労働者との間での話し合いを実施し、ウ：障がいのある労働者の意向を十分に尊重しつつ、具体的な合理的配慮の内容を検討する、という流れに沿って行われることが求められている。

すなわち、障がいのある労働者が業務遂行に際し支障があるとする場合、障がいを理由とした業務遂行能力の低下に着目し、その改善を当該労働者の自助努力によって改善させるのではなく、まずは相互理解と協議によって、支障となっている事情を改善するような措置を講じ、その支障を取り除くことが求められている。

このように、合理的配慮の提供、及び、その提供のための手続を履践しないままに業務遂行能力の低下を理由として直ちに降格等の不利益取扱いをすることは、合理的配慮提供義務の趣旨に反し許されないと言ふべきである（障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）

¹第3, 14項(ロ参照)。

④ 小括

この観点からすると、上記手続を履践せずに、障がいのある労働者が有する能力発揮の支障となっている事情を改善しないまま、障がい者の能力低下を理由に職場から排除することは、憲法第14条、憲法第27条第1項、障害者権利条約第27条に反する人権侵害のおそれがあると解されることになる。

そこで、本件では、申立人に対して、サポートプログラムを適用・運用した際に、相手方が障がいを理由に狭義の不利益取扱いを行ったのかどうかという点のみならず、合理的配慮提供義務を尽くしたのかどうか、という点を含めて検討する。

(2) 申立人の障がいを理由に狭義の不利益取扱いを行ったのかどうか

① 山口県Bの行政職への異動について

本件で、申立人が2017年(平成29年)4月にA土木建築事務所から、山口県Bの行政職へと異動となった点について、特に異動先を検討する際に不自然な点は見受けられず、申立人に分限処分を行うために山口県Bの行政職へと異動をさせたと認めるに足りる事情はない。

② サポートプログラムの適用について

申立人が同年9月頃にサポートプログラムという人事制度の適用を受けた点について、申立人は、MC Iによる能力低下は改善できる見込みがないにもかかわらずサポートプログラムの提供を受けたのは、サポートプログラムの適用によっても能力の改善が見られなかったとして分限処分を行うためのものであり不当であると主張している。そのため、この点についても検討する。

サポートプログラムという制度は、職場における業務遂行能力の低下に着目して、業務遂行能力の改善がみられない場合には分限処分の対象となる制度である。一方で、サポートプログラムが適切に適用・運用されれば、障がいによる能力の低下がある場合にも、職場内で適切な合理的配慮を行うことにより、障がい者の持つ能力を有効に発揮する上での支障を取り除いて、適切に職務を行うことに資する制度ともなり得る。

そこで、サポートプログラムが、申立人をMC Iであることを理由に職

¹ 第3, 14 法違反とならない場合

1 から13までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

場から排除するための手段としてなされたのか、すなわち、障がいを理由とする直接的な不利益取扱いとしてなされたものかどうかを検討する。

申立人が山口県Bの行政職へと異動となった経緯を検討すると、申立人自身、MC Iにより能力低下があり、業務を単独で全て問題なく遂行することが困難な状況であり、業務遂行能力が低迷していたことを認めている。実際にも申立人の業務遂行能力の低下が認められる。

また、申立人に、MC Iと関連性のない勤務上の問題点も認められる。

さらに、当初、サポートプログラムの対象とするかどうかについて、山口県Bでは様子を観る方向で検討をした上、山口県立総合医療センター神経科への受診を勧めた。また、MC Iとの診断を受けた後、申立人の上司が医師から病状や配慮すべき点を聴取し、MC Iが病気なのか否かについて検討がなされていた。

2017年（平成29年）8月24日には、山口県立総合医療センターにて、申立人は、長谷川式簡易知能評価スケールが▲点で、脳血流検査では▲、▲の数値が低下しており軽度認知障害と診察を受けた。同センターの医師は、病気なのかという県職員からの質問に対して、「病気と考えてよい」、「明確に症状が出ている状態」で良くなることはなく治療しても進行を穏やかにすることしかできないこと、MC Iと業務ができないこととの関係は100パーセントあるとは断言できず、因果関係は今後半年から1年程度状況をみないと分からないと回答した。その上で、配慮すべき点は「何ができて、何ができないのか」見極めが必要で、その見極めにはある程度業務をさせることが必要であり、体を動かすことは症状進行抑止に一定の効果があると説明した。そして、職場内で病気のことを班内に留めるよりは、本人の理解を得た上で周囲の理解と協力を得るため課全員に周知した方がいいと説明した。これを受けて、山口県Bでは、症状の改善が認められない場合でも、周囲の協力やサポートの下、業務遂行能力の改善が見られるかどうか検討していたものと言える。

山口県Bでは、申立人の職務上の負担軽減を行った際の他の職員の負担への影響についても検討がなされた上で、最終的には申立人をサポートプログラムの対象とすることもやむを得ないという結論に至ったことが窺われる。

以上からすると、申立人が同年9月頃にサポートプログラムに指定されたこと自体が、MC Iを理由に直接的に不利益処分である分限処分を行うためのものであったとは認定できない。

(3) 合理的配慮提供義務が尽くされたか否か

① サポートプログラムに指定されたこと自体が直接的な障がい理由とした不利益処分ではないとしても、なお、本件ではサポートプログラムの適用・運用が適切になされたのか、すなわち合理的配慮提供義務が尽くされたかどうか問題になる。

② 相手方は、同年12月26日に、申立人に対して、A：行政職としての業務を引き続き行う、B：新たな分野（巡視員等）で勤務を継続する、C：退職して新たな人生を歩む、といった3つの選択肢を提案し、翌月までの回答を求めた。

相手方は、この時点で、申立人の職務遂行能力の低迷に改善の見込みがないとして、サポートプログラムによる分限処分を背景に、任意退職（C）を含めた選択肢を提案したものと言える。しかも、申立人の職務のサポートを職場内で行うことは負担が大きいことが既に相手方から指摘されていることから、Aは事実上選択し得ず、実質的に当時の申立人の職種であった行政職から申立人を排除する提案であったと言える。

この提案を受け、申立人とその妻は相手方に対する不信感と不安を募らせ、面談後、相手方の障害者支援課を訪れ、「障害者に対する合理的配慮」について相談し、2018年（平成30年）1月9日には山口労働局へ相談し、合理的配慮がなされていない旨訴えている。

③ この時点で、相手方は、職場で申立人へ配慮し、業務を軽減させ、周囲が助力サポートしているが、勤務状況の十分な改善は見られず、周囲の負担も助力サポートの範囲を超えているとの認識であったことが認められる。すなわち、合理的配慮を尽くしても申立人の職務遂行能力の改善は見込まれないという評価であったものと考えられる。

これに対し、申立人としては、仕事を減らしているといっても、面倒な仕事は申立人に回さないという程度であり、組織的な対応ではなく、合理的配慮が十分になされていないという認識であったことが伺われる。

この認識の違いに対して、山口労働局においても、職場における合理的配慮の内容と申立人の求める合理的配慮の内容が食い違っているが、この時点での仕事の内容を申立人と相手方間でよく協議する必要があること、それをせずに配置転換を行うことは話が飛躍しすぎであること、かかる当事者間の協議を経ても合意に至らない場合には配置転換もやむを得ないとしても、その場合でもどのような合理的配慮が必要か検討すべきであるとの認識であった。

この時点において、客観的に申立人と相手方との間で、果たすべき合理的配慮についての認識が食い違っていたにもかかわらず、サポートプログラムの指定後わずか数か月程度で、合理的配慮を尽くしても申立人の職務遂行状況は改善しないとして、退職、配置転換を含めた選択肢を提示し、その回答を求めることは、山口労働局が指摘するとおり、話が飛躍しすぎであると言わざるを得ない。

申立人が求める合理的配慮の内容が具体的に提案されたのは同年1月31日の時点であり、相手方からの上記2017年（平成29年）12月26日の提案の時点では、申立人と相手方との間で合理的配慮について、十分に意思疎通がなされていたとは到底言えない。

- ④ 前述のとおり、合理的配慮の提供の手続として、ア：事業者において、障がいのある労働者に関し、職場内で支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を確認した上で、イ：合理的配慮に関する事業者と障がいのある労働者との間での話し合いを実施し、ウ：障がいのある労働者の意向を十分に尊重しつつ、具体的な合理的配慮の内容を検討する、という流れに沿って行われることが求められる。

これを本件について見ると、アについては、2017年（平成29年）8月24日、医師から、MC I と業務遂行能力の低下の関係の見極めは半年から1年必要であると説明を受けていたにもかかわらず、同年12月26日の段階で実質的に当時の申立人の職種であった行政職からの排除を含めた提案がなされている。イについては、申立人と相手方との間で合理的配慮に関する話し合い、意思疎通が同年12月26日の段階ではなされていたとは考えられない。ウについては、障がいのある申立人は、職場内で合理的配慮が尽くされたとは認識しておらず、配置転換も納得していないし、希望してもいないものであり、意向を十分に尊重したとは到底言えない。

相手方の内部資料によれば、相手方において、申立人に関して慎重な検討を行ったことが伺われる。しかし、申立人においては、サポートプログラムは分限処分を行うための措置であり、合理的配慮も行われていないという認識を有しており、配置転換、退職を含む選択肢を提案した段階においては、申立人と職場の上司との間での話し合いによる相互理解が欠如していたと言える。

以上のとおり、同年12月の時点で、申立人との間で十分に話し合いを尽くすことなく、合理的配慮を尽くしたが申立人に十分な改善がみられないとして、配置転換、退職を含めた選択肢を提案し（申立人にとっては、実

質、配置転換か退職かという選択肢として受け止められた。), 回答を求めたことは、合理的配慮の手続を十分に尽くしたものとは言えない。

- ⑤ もっとも、相手方も、山口労働局を訪ねて説明を受けたことにより（前記4(9)）、申立人が望む合理的配慮の具体的な内容についての話し合いを行ない、早急に回答を求める姿勢を改めたものと考えられる。

また、最終的には2018年（平成30年）4月から、申立人も不承不承であったとはいえ道路巡回への職種変更を選択したこと、現業的要素がある道路巡回への職種変更により体を動かすことは、MC Iの進行を緩やかにするには効果があると医師が述べていたことを考慮すると、同年4月までの間に合理的配慮の手続の履践がなされていなかったものの、その後改善されたと評価できる。

- ⑥ 以上より、本件では人権が侵害されたとまでは言えないものの、2017年（平成29年）12月26日から翌年1月半ばまでの間、合理的配慮が尽くされていない段階で、職種変更、退職という職場からの排除を含めた提案をしたことについては、人権侵害のおそれがあったと評価すべきである。

なお、道路巡回への職種変更については、不承不承であったとしても曲がりなりにも申立人も同意していたことから、この点に人権侵害があったとは認められない。さらにその後、申立人が元々勤めていたA土木建築事務所へと異動させた点については、申立人が道路巡回員として自動車を職務上運転することが危険であることからすれば、むしろ合理的であり、紆余曲折はあったものの最終的には申立人の希望に沿う結果に落ち着いている。申立人と人事委員会との間のやり取りにおいて、申立人はMC Iが改善する可能性がないのに改善を求めることは分限処分を前提とするものではないかという旨の疑念を有しているが、相手方はMC Iの診断を受け能力の低下があるとしてもなお工夫をすることで職務遂行状況を改善することができないかということを検討していることが伺われるところであるし、前項で述べたことにより生じた不信感、不安がかかる食い違いを招いたとも考えられるので、人事委員会とのやり取りにおける発言を取り上げて人権侵害の有無を検討することは妥当とは考えない。

もっとも、A土木建築事務所へと異動させたことが合理的であったことから分かるとおり、提供すべき合理的配慮の内容を検討するに当たっては、定期異動に拘泥することなく、それまでの経験から既に慣れていて問題なく行うことができる業務に従事してもらおうべく、一旦異動させても元

の業務を担当する部署に異動させることもできるだけ速やかに検討されるべきであった。

(4) 合理的配慮の相談窓口について

申立人と相手方の間で十分な話し合いがなされない段階で、退職、配置転換を含めた選択肢についての回答を求めたことで、認識の食い違いが生じ、感情的な対立が生じた背景には、申立人が適切な相談窓口で相談を継続的に行うことにより、不安を解消したり、適切な合理的配慮を熟考することができなかったことがあると思われる。

申立人は、現実には、山口労働局や障害者支援課等に相談を行っていることから、全くサポートを受けることができなかつた訳ではなく、合理的配慮について解説を受けることができなかつた訳でもない。しかし、自らでどこに相談をすれば適切なのかを自問自答しながら様々な機関に助力を求めること自体がかなりの労苦であったことは想像に難くなく、不安や感情的対立を増幅させた可能性もあると考えられる。

相手方においては、職員を対象とした合理的配慮に関する相談窓口として、健康福祉部障害者支援課及び各県民局（県民相談室）を相談窓口としているようであるが、本件のような障害者雇用に関する専門窓口というよりも、労働者としての一般的な相談窓口であるかのように思われる。

また、相手方においても、慎重に検討を行っていたものの、合理的配慮の具体的な在り方について、職場の担当部署や人事課においても相当に混乱があったものと言える。職場としても、障がいを持つ職員に対する合理的配慮の具体的な在り方について、専門性をもって相談ができる体制を整えることが望ましいと考えられる。

合理的配慮については多様な判断・知識が求められることから、より専門性が高く、また、相手方で働く多数の職員を対象に相手方の職場状況を踏まえて相談業務を行うことを可能とするために、職員からの合理的配慮に関する相談及び相手方自身の各担当部署からの相談に特化した窓口を設置すべきであると考えられる。

なお、本件の後、障害者雇用促進法の改正に伴い、相手方においても障害者活躍支援計画が策定されたようであるが、障害者職業生活相談員の資格認定講習受講その他研修・啓発を更に進めてその専門性の向上に努めるべきである²。

² 例えば「大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画」では、全ての職員の研修実施、体験型学習、民間企業の取組を参考にする等の具体的な活動を実施している。

(5) まとめ

以上より、本件では、2017年（平成29年）12月26日、相手方が、申立人に対し、合理的配慮提供のための手続を尽くさず、実質的に分限処分を背景とした職場からの排除を行う選択肢を提案し、翌2018年（平成30年）1月末日までに回答を求めた行為は、憲法第14条、憲法第27条第1項及び障害者権利条約第27条に反する人権侵害のおそれがあったと認められ、また、相手方内に、職員を対象とした職場における合理的配慮についての専門的な相談窓口を求めることを相当とするので、要望書記載のとおり、要望する。

以上