

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

( 公 印 省 略 )

### 知的障害者である労働者の労働条件の確保・改善について

労働者の労働条件の確保・改善については、申告はもとより相談、投書、報道等による情報であって、申告事案として処理を要するに至らないものであっても、労働基準法等関係法令違反の疑いがある場合には、これら情報に基づく監督指導を実施し、効果的手法を用いて事実関係の把握に努め、所要の措置を講じるよう、これまでも指示しているところであるが、今般、大津地方裁判所において知的障害者である労働者の法定労働条件の履行確保に関する監督権限の行使について違法があったなどとして国の損害賠償責任を認める判決が下されたところである。

については、上記措置を徹底するとともに、特に知的障害者である労働者の労働条件の確保・改善についてその万全を期するため、今後の監督指導等については、下記により的確な推進を図られたい。

### 記

#### 1 申告・相談等に基づく的確な対応について

知的障害者である労働者については、申告はもとより相談、投書、報道等による情報又は障害者雇用連絡会議や関係機関からの情報により、その法定労働条件の履行確保上の問題があると考えられる場合には、時機を逸することなく監督指導を実施すること。

また、知的障害者である労働者からの申告・相談等に対する対応に関しては、その処理を求めている事項が法令違反を構成するおそれがあると認められない事案であっても、申告・相談等の全体の内容からみて、当該事業場における何らかの法定労働条件に係る履行確保上の問題点の存在が推測される事案については積極的に監督指導を実施すること。

#### 2 監督指導時の対応について

各種監督指導時においては、知的障害者である労働者が使用されているか否かを確認し、知的障害者である労働者が使用されている場合には、労働条件明示の内容及び

方法、賃金の額及び支払の方法、事業附属寄宿舍の有無及びその実態等を確認すること。この場合において、関係書類の点検や使用者からの事情聴取のほか、必要に応じ、労働実態の現認や本人等からの事情聴取等によって実態の確認に努め、法違反がある場合には所要の措置を講ずるとともに、重大・悪質な事案については司法処分も含め厳正に対処すること。

### 3 最低賃金の適用除外許可について

使用者から知的障害者である労働者に係る最低賃金の適用除外許可が申請された場合には、使用者に適用除外事由に該当する事実をできる限り具体的かつ客観的に明らかにさせ、申請内容の事実確認に当たっては、実地調査により適用除外を受けようとする知的障害者である労働者の労働実態を十分に把握するとともに、必要に応じ、他の労働者、家族等の関係者からも意見を聴取する等慎重に対応し、許可の適否を判断すること。

### 4 関係機関との連携について

知的障害者である労働者に係る問題事案の対応に当たっては、知的障害者の雇用の安定や生活の支援等の観点からも、必要に応じ、都道府県等の関係行政機関等との積極的な連携に努めること。

なお、監督指導等によって、人権侵害等の疑いのある事案を把握した場合には、関係行政機関に対し、情報提供すること。

平成15年4月8日

都道府県労働局  
労働基準部監督課長 殿

厚生労働省労働基準局監督課  
労働監督訟務官

(株) サン・グループの判決要旨の送付について

標記について、別添のとおり送付するので参考とされたい。

判 決 要 旨

第1 主文

- 1 第1事件, 第2事件被告 [ ] は, 別紙認容額一覧表原告名欄記載1ないし15の各第1事件原告及び同記載17の第2事件原告<sup>(略)</sup>に対し, 各原告名に対応する被告 [ ] 請求認容額欄記載の各金員及びこれに対する各原告名に対応する遅延損害金起算日欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員(ただし, 第2項記載の金員について第1事件, 第2事件被告国と連帯して)を支払え。
- 2 第1事件, 第2事件被告国は, 別紙認容額一覧表原告名欄記載1ないし15の各第1事件原告及び同記載17の第2事件原告<sup>(略)</sup>に対し, 第1事件, 第2事件被告 [ ] と連帯して, 各原告名に対応する被告国請求認容額欄記載の各金員及びこれに対する各原告名に対応する遅延損害金起算日欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 第1事件, 第2事件被告らは, 第1事件原告 [ ] 及び同 [ ] に対し, 連帯して, それぞれ1960万5931円及びこれに対する平成2年2月26日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 4 第1事件原告ら及び第2事件原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 5 訴訟費用は, 第1事件, 第2事件を通じこれを20分し, その1を第1事件原告 [ ] 及び同 [ ] の, その2を第1事件, 第2事件被告滋賀県の, その4を第1事件, 第2事件被告国の, その5を第1事件原告 [ ] 及び同 [ ] を除くその余の第1事件原告ら及び第2事件原告の, その8を第1事件, 第2事件被告 [ ] の各負担とする。
- 6 この判決は, 第1項につきその全部について, 第2項につき別紙認容額一覧表<sup>(略)</sup>仮執行認容額欄記載の金額の限度において, 第3項につき, 第1事件, 第2事件被告 [ ] との関係ではその全部について, 第1事件, 第2事件被告

滋賀県及び同国との関係では各原告において各650万円の限度で、それぞれ仮に執行することができる。

## 第2 事案の概要

本件は、知的障害者である原告らが、勤務していた株式会社サン・グループ（昭和62年までは個人企業）の経営者である被告[ ]から暴力行為等を受けたこと、適正な賃金が支払われないなどの劣悪な労働条件等のもとで労働を強いられたこと、障害基礎年金を横領されたこと等につき、被告[ ]のこれらの行為が不法行為等にあたるとして、被告[ ]に対し損害賠償を請求するとともに、知的障害者更生施設や福祉事務所等には必要な調査等を行わなかった違法があると主張して被告滋賀県に対し、また、労働基準監督署や公共職業安定所にも必要な指導等を行わなかった違法があると主張して被告国に対し、それぞれ国家賠償法1条に基づく損害賠償を請求したものである。

原告らの請求金額は、別紙損害損害額一覧表1ないし3のとおりである。

(略)

## 第3 被告[ ]の責任

- 1 被告[ ]は、原告らに対し、遅くとも平成4年ころから、箒の柄、本、定規や拳などで顔や頭を叩き、足蹴りにするなどの暴力を頻繁に振るう等した。また、被告[ ]は、原告らに対し、砂が敷かれて小石も混ざった運動場を裸足で歩かせ、女性従業員の頭を被告[ ]自身がバリカンで丸刈りに近い状態にし、サン・グループを逃げ出した従業員をサン・グループに連れ戻し、ワイヤーやで鎖で縛りつけるなどした。
- 2 被告[ ]は、原告らに対し、遅くとも平成4年ころから、労基法に違反するような長時間労働を、劣悪な環境と作業状況の中でさせ、その間に原告らに生じた健康上の問題に配慮することもなかったばかりか、そのような労働に対して、最低賃金法に違反する賃金しか支払わず、劣悪な食事、設備及び衛生状態のもとで寮生活をさせた。
- 3 被告[ ]は、知的障害のほか精神障害もあった[ ]が向精神薬を服用す

ることを必要としているにもかかわらず、これを服用するとその副作用により  
仕事中に眠ってしまうことから、その服用をさせず、これにより病状が悪化し  
た[ ]を殴ったり蹴ったりし、さらにはロープや鎖で縛りつけるなどした  
ものであり、さらに病状が悪化しても病院へ連れて行かず、病院へ連れて行っ  
た後も、病状が重い[ ]を工場の床に寝かせたまま放置し、その結果、[ ]  
[ ]は平成2年2月26日に死亡した。

- 4 被告[ ]は、障害者の障害基礎年金が振り込まれる預金口座の通帳を預かり、  
同口座に振り込まれた年金を横領した。また、被告[ ]は、一部の原告らが受  
給している障害基礎年金の年金証書を担保としてその原告らに融資を受けさせ、  
その借入金振り込まれる預金口座の通帳を預かり、同口座に振り込まれた借  
入金を横領した。
- 5 被告[ ]のこれらの行為は、不法行為又は商法266条ノ3第1項の違法行  
為にあたる。

#### 第4 被告滋賀県の責任

##### 1 知的障害者更生施設、身体障害者更生施設関係

知的障害者更生施設等は、障害者を入所させ、これを保護するとともに、そ  
の更生に必要な指導及び訓練を行うことを目的とする施設であるから、在所中  
の職場実習にあたって、ある職場が職場実習先として適切なものであるか、在  
所生の職場環境は適切か等について必要な調査をすべきであり、これを怠って  
必要な調査をしなかった場合、その不作為は当該障害者に対する関係で違法に  
なることがある。また、本件の知的障害者更生施設等は、障害者を住込みでサ  
ン・グループに就職させたものであるところ、住込み就職は、職場への適応上  
の問題に加え、寮等での社会生活にも適応できなくなる危険が大きい。したが  
って、本件の知的障害者更生施設等は、サン・グループに住込み就職をした障  
害者につきその在所時の職場実習等において上記の危険の存在を認識し得た場  
合、当該障害者の退所後においても、その就労状況、生活状況、職場環境等に

つき必要な調査をし、在所時に認識し得た上記の危険が現実化していないかを確認すべきであり、知的障害者更生施設等においてこれを怠った場合、その不作為は当該障害者に対する関係で違法になることがある。

本件で、[ ]については、就職前の被告[ ]の言動等から、被告[ ]が[ ]に向精神薬を服用させなかったり、暴力行為を続けるなどして、不当な対応をすることを知的障害者更生施設において認識し得たから、それにもかかわらず、サン・グループを訪問するなどして、[ ]の薬の服用状況やサン・グループでの就労状況、生活状況を確認しなかったことは違法なものであったというべきである。

これに対し、他の原告らについては、知的障害者更生施設等に入所中はサン・グループでの就労状況、生活状況の確認がされており、知的障害者更生施設等を退所後は、サン・グループにおける職場等への適応ができなくなる具体的な危険はなく、又は、そのような危険の存在を知的障害者更生施設等において認識し得たとはいえないから、サン・グループでの就労状況、生活状況を確認しなかったことが違法ということとはできない。

## 2 福祉事務所関係

福祉事務所が個々の障害者に対して行うべき調査、指導等の内容はその障害者の障害の程度や特性、福祉事務所との関わりの度合い、そのおかれた状況その他諸般の事情により異なるのであって、これを一義的に決することはできず、どのような調査、指導等を行うかということは、福祉事務所の合理的な判断に委ねられていると解される。したがって、社会福祉法の規定等のみを根拠として、福祉事務所の職員に対し、個々の障害者との関係において直ちに何らかの職務上の作為義務が生じると解することはできない。しかし、特定の障害者と一定程度以上の関わりを有している福祉事務所が、当該知的障害者に関して、職場への適応等の職業の安定又は社会生活の安定を阻害する事情が存在することを認識し得る場合において、福祉事務所が上記の調査、指導等を行わないこ

とがその合理的な判断として許される範囲を逸脱したときは、その不作為は当該障害者との関係において国家賠償法1条所定の違法行為にあたるというべきである。

本件で、福祉事務所は、施設への入所措置解除後のアフターフォローに関し、その対応が不適切であったということとはできない。また、原告以外のサン・グループ従業員等から相談を受けてサン・グループの調査等をしなかったことも、その相談内容等に照らし、不適切であったということとはできない。これに対し、サン・グループの問題が表面化した後の対応に一部適切でないものがあったが、結果的には遠くない時期に相応な措置がとられており、上記の適切でないものについても、違法であったとまでいうことはできない。

## 第5 被告国の責任

### 1 労基署関係

労基署ないし労働基準監督官が行政的監督や権限行使をするについて、これを行うかどうか、どのような内容で行うかということは上記監督機関の合理的な判断に委ねられているのであって、これを一義的に定めることはできないから、使用者に労働関係法規の違反があった場合に監督機関が上記の行政的監督等を行わなかったとしても、その不作為が、労働者との関係において、私法上直ちに違法となるものではない。しかし、監督機関が、その有している情報等から労働関係法規の違反による労働者に対する権利侵害を認識し得る場合において、これに対して行政的監督やそのための権限行使を行わないことがその合理的な判断として許される範囲を逸脱したときは、その不作為は当該労働者との関係において国家賠償法1条所定の違法行為にあたるというべきである。そして、どのような場合に監督機関の不作為が当該労働者との関係で違法となるかは、当該事業場において当該労働者について生じあるいは生じる可能性のある労働関係法規違反による権利侵害の内容や程度、当該権利侵害に関連して監督機関が知り得た事情、監督機関が採り得る手段、当該手段による権利侵害排



除の可能性の有無、程度、当該手段を採ることにより労働者に及ぼす不利益の有無、程度等の諸事情を考慮して、具体的事案ごとに個別的に検討する必要がある。

本件では、平成4年2月にサン・グループの従業員の保護者が労基署に対し、サン・グループにおける支払賃金額が滋賀県最低賃金を下回っており、時間外労働に対する割増賃金が支払われていないという権利救済の申立てをしたが、これに対する労基署の対応が適切なものであったとはいえない。

そして、その約半年後の同年11月に、サン・グループの従業員である一部の原告が、労基署に対し、被告■■■■から暴力を振るわれるなどし、賃金も月額5000円ないし1万5000円程度しか支払われていないという内容の手紙を送付したのに対し、労基署は、その手紙に差出人の記載がなく、労基署に手紙を出したことを秘密にしてほしい旨の記載があったことから、臨検監督等を行うとかえって差出人に不利益が生じる危険があると考え、何らの措置もとらなかった。しかし、この手紙の内容は労働者の権利侵害に関する具体的なものであり、その権利侵害の程度が著しいことを示唆するものであって、その約半年前に労基署がサン・グループの従業員につき権利救済の申立てを受けていることからしても、この点に関する労基署の対応は不適切なものであって違法というべきである。

その後にも、サン・グループの女子従業員が、労基署に対し、サン・グループは障害者を多人数雇っているが、障害者に時間外労働をさせており、それにもかかわらず賃金はわずかしか支払っていないなどの問題があるので、調査の上、指導してもらいたい旨の匿名電話をしたが、労基署は、これに対して何らの措置もとらなかった。この匿名電話による相談の内容は、労基法や最低賃金法違反の事実が疑われる具体的なものであり、サン・グループについては、それまでにも同様の内容の相談等がされていたのであるから、労基署としては、サン・グループにおいて雇用されている障害者につき労基法や最低賃金法の違

反による権利侵害の存在を認識し得たものである。そして、労基署において必要な調査等をしていれば、サン・グループの労基法違反等を確認し、是正勧告によりこれを排除することができたのであるから、そのような対応をとらなかったことは労基署の合理的な判断として許される範囲を逸脱したもので、障害者である原告ら全員との関係において違法であったというのが相当である。

## 2 職安関係

職安が、職安法等において定められた業務について、どのような場合にどのような業務を行うかということは、職安の合理的な判断に委ねられていると解されるから、職安が職安法等に定められている職務を行わなかった場合に、その不作為が個々の障害者との関係において直ちに国家賠償法上違法になることはない。しかし、職安法等に障害者に対する職業指導等に関する規定が特別に設けられている趣旨に照らせば、職安は、障害者の就労状況、職場環境、当該事業主の実情等につき、当該障害者が、その能力、障害の程度との関係で、職安の紹介により就職しようとする職場あるいは雇用されている職場に適應することを困難とするような事情が存在することを認識し得る場合において、職安がそれへの対応を行わないことがその合理的な判断として許される範囲を逸脱したときは、その不作為は、当該障害者との関係において国家賠償法1条所定の違法行為にあたるというべきである。

■については、■の正式就職前に被告■から、職安のあっせんにより実施していた職場適應訓練の期間を延長したい旨の希望があり、職安においても、■が作業を十分にこなせる状態ではないと認識していたのであるから、職安としては、■につき、その能力、障害の程度との関係で、サン・グループの職場に適應することを困難にするような事情が存在することを認識し得たと認められる。したがって、職安は、■の職場適應状況を継続的に確認することにより、現実に■がサン・グループの職場に適應できていない状況があれば、■やサン・グループに対する指導を行

うべきであり、これにより、[REDACTED]がサン・グループの職場に適応できないことにより生じる不利益を除去ないし軽減することが可能であった。それにもかかわらず、職安が[REDACTED]の就職後に何らの指導等も行わなかったことは、その合理的な判断として許される範囲を逸脱したものであり、違法なものというべきである。

その他の原告については、職安において行うことが期待されている業務が行われていないという不作為があるものの、当該障害者が、その能力、障害の程度との関係で、職場に適応することを困難とするような事情はなく、又は、そのような事情が存在することを職安において認識し得たとはいえないものであるから、違法とはならない。