

未就労の視覚障害者の逸失利益算定方法

【文 献 種 別】 判決／山口地方裁判所下関支部

【裁判年月日】 令和 2 年 9 月 15 日

【事 件 番 号】 平成 30 年（ワ）第 99 号

【事 件 名】 損害賠償請求控訴事件

【裁 判 結 果】 一部認容

【参 照 法 令】 民法 709 条・710 条、自動車損害賠償保障法 3 条

【掲 載 誌】 判例集未登載

◆ LEX/DB 文献番号 25566733

摂南大学准教授 城内 明

事実の概要

本件は、交通事故の後遺症により、労働能力を 100%喪失した被害者 X_1 （事故時 17 歳）及びその両親 X_2 、 X_3 が、加害者 Y に対し損害賠償を請求した事案である。 Y は、前方不注意で、横断歩道上を歩行横断中の X_1 に傷害を負わせており、 Y が賠償責任を負うべきことに争いはない。裁判では、 X らの損害額、特に全盲の視覚障害者である X_1 の後遺障害逸失利益の算定方法（基礎収入額）が争点となった。

判決の要旨**1 健常者と身体障害者の収入格差**

判決は、視覚障害者の雇用実態に関する公的な調査結果が判然としないこと、厚生労働省による平成 25 年度障害者雇用実態調査において、身体障害者の平均賃金が 22 万 3000 円であったことを認定。「現時点において、健常者と身体障害者との間の基礎収入については、差異があるといわざるを得ない」とする。

2 健常者と同様の賃金条件で就労する可能性

一方、判決は、「我が国における近年の障害者の雇用状況や各行政機関等の対応、障害者に関する関係法令の整備状況、企業における支援の実例等の事情を踏まえると、身体障害を有する年少者であっても、今後は、今まで以上に、潜在的な稼働能力を発揮して健常者と同様の賃金条件で就

労することのできる社会の実現が図られていく」であろうことを認定。 X_1 が事故時 17 歳であったこと、平成 16 年には筑波大学附属盲学校中学部に入学し、平成 18 年の 4 月に山口県立盲学校中学部に転入するまで在籍していたこと、「平成 30 年度の筑波大学附属盲学校中学部の卒業生全員が同学校上級部に進学し、高等部普通科や専攻科の生徒が大学や短大、就職をしている例もあること」、 X_1 が「山口県立盲学校高等部に在籍していたときに職業見学や大学見学に参加していたこと」等の事情も併せ考えれば、 X_1 については「全盲の障害があったとしても、潜在的な稼働能力を発揮して健常者と同様の賃金条件で就労する可能性があったと推測される」とした。

3 減額の根拠

「他方、健常者と障害者との間に現在においても存在する就労格差や賃金格差に加えて、就労可能年数のいかなる時点で、潜在的な稼働能力を発揮して健常者と同様の賃金条件で就労することができるかは不明であるというほかなく、その実現には所要の期間の年数を要する」として、 X_1 の後遺障害逸失利益を算定するにあたり、基礎収入額を賃金センサス全労働者平均賃金の 7 割（342 万 9020 円）と認定した。

判例の解説**一 本判決の意義**

本判決は、若年・未就労の全盲の視覚障害者

X₁につき、その潜在的な稼働能力を発揮して、障害者でない労働者¹⁾と同様の賃金条件で就労する可能性を肯定する。未就労の視覚障害者の逸失利益を算定した公表裁判例は、管見の限り、男子労働者平均賃金をもって得べかりし収入とした東京地判昭54・3・27判タ382号91頁〔高田馬場プラットホーム盲人転落死事件〕の1例にとどまるが²⁾、この1例も、被害者は職業訓練学校で学んでいて、三療師として自家営業の具体的予定があるケースであった³⁾。本件は、こうした具体的就労予定を有しない特別支援学校（盲学校）高等部在学中の生徒につき、障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労する可能性を肯定した初めての判決として重要な意義が認められる。

二 本判決の問題点

一方、本判決は、X₁の逸失利益を具体的に算定するに際し、①現時点で障害者でない労働者と障害者である労働者の間に就労格差や賃金格差が存すること、②X₁が就労可能年数のいかなる時点で、障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労できるか不明であることを根拠に、全労働者平均賃金の7割相当額を基礎収入と認定した。

確かに、①について、平成30年度障害者雇用実態調査では、身体障害者の平均賃金は月額21万5千円、フルタイム労働でも24万8千円にとどまり、同年度の賃金センサス企業規模計・男女計・学歴計の平均賃金（決まって支給する現金給与額）33万6千7百円とは大きな開きがある。しかし、X₁が、判決の認定通り、障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労し得る潜在的な稼働能力を有していたとすれば、同能力を発揮する上で何らかの支障が存したとしても、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。）36条の3により、原則として、事業者が、この事態を改善するために必要な措置を講ずる責任を負うはずである。こうした措置により、X₁が障害者でない労働者と同様の稼働能力を発揮し得るとすれば、同法34条が、賃金の決定等につき「障害者であること」を理由とした「不当な差別的取扱い」を禁じている以上、裁判所としては、事業者が同法に従い、X₁に障害者でない労働者と同じ賃金を支払う未来を前提として、X₁の得べかりし収入を算定すべきこととなる⁴⁾。

むしろ、同法36条の3には、事業者の過重な

負担とならない限り、との但書が付いている。また、事業者が必要な措置を講じて、障害者である労働者の稼働能力が障害者でない労働者と同等レベルに達しないことは考えられ⁵⁾、この場合に労働者の稼働能力に見合った賃金を支払うこと自体は、同法が禁じる差別ではない⁶⁾。しかし、本判決は、X₁につき、いずれの事情も認定していない。障害者雇用促進法が遵守される社会を前提とする限り、①は、障害者でない労働者と同様の稼働能力を潜在的に有するX₁について、得べかりし利益を障害者でない労働者の7割に減額する何の理由にもなっていないのである。

次に、②について。例えば、知的障害者の逸失利益の算定方法が争われた東京地判平31・3・22労判1206号15頁は⁷⁾、被害者に「特定の分野、範囲に限っては高い集中力をもって障害者でない者と同等の、場合によっては障害者でない者よりも優れた稼働能力を発揮する蓋然性があった」ことを認定する一方、本判決と同じく、被害者が、その潜在的な稼働能力を就労可能期間のいかなる時点で顕在化させ得たか不明であることを指摘し、結論として、賃金センサスの男女計・学歴計19歳までの平均賃金により逸失利益を算定する。しかし、これは、同事案の被害者が重度の知的障害を抱えていて、なお発達途上にあり、死亡時の3年後である就労可能年当初から就労を開始することは、事実上困難といわざるを得ない状況にあったことを理由とするのであって、本件のX₁に、こうした事情は一切認定されていない。

あるいは、②は、X₁の就労可能年数のいかなる時点で、社会に障害者差別がなくなり、X₁の稼働能力に見合った賃金が支払われるようになるか不明であることをいうのかもしれない。しかし、いつの時点で差別が解消されるか分からないのは、憲法14条にいう「人種、信条、性別、社会的身分又は門地」による差別のいずれにもいえることである。例えば、特定の社会的身分（被差別部落出身等）の差別が統計上明らかであったとして、この就労格差・賃金格差がいつの時点で解消されるか分からないことを理由に、裁判所が、差別の存する現状を前提とした基礎収入の認定を行うことは考えられないのではあるまいか。実際、現行実務は、男女雇用機会均等法施行から34年が経過して、なお男女間の賃金格差が解消されない現実があるにもかかわらず、女子年少者の逸失

利益を、男女計の全労働者平均賃金により算定する。違法な差別の存在は、被差別者の逸失利益を減額する根拠とはなり得ないのである。

この他、②は、X₁が就労可能となった平成23年時点はもちろん、現時点においても、我々の社会には、全盲の視覚障害者であるX₁がその潜在的稼働能力を発揮するために必要な条件が整っておらず、X₁の就労可能期間のいつの時点でこの条件が整うかも不明であること、あるいは、X₁の潜在的稼働能力を発揮する上で支障となる事情を改善しようとするれば、事業者には過重な負担を強いることとなることをいうものと解する可能性も否定できないが、上述の通り、判決は、こうした事情を何も認定していない。

以上の通り、本判決が掲げる①②は、減額の根拠として全く不十分であり、少なくとも判決の認定事実の限り、減額を正当化することは困難といわざるを得ない。

三 全盲の視覚障害者の稼働能力

では、そもそもX₁について減額を正当化する事情は存したのであろうか。二の検討によれば、X₁が就労可能となった平成23年時点で、事業者が、障害者雇用促進法36条の3（ないし障害者基本法4条）に義務付けられた措置を講じたとしても、X₁が障害者でない労働者と同様の稼働能力を発揮することが困難であった事情、あるいは、同措置が事業者にとって過重な負担となる事情が認められれば、X₁が就労可能年当初から障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労し得たといえないこととなり、一定の減額が根拠付けられることとなる。認定事実の限り、視覚障害以外にX₁の就労を妨げ得る事情は存しないため、以上の事情の存否は、平成23年時点で、一般的に、全盲の視覚障害者にいかなる就労が可能であったかを明らかにすることで判定できよう。

なお、視覚障害者は、昔から、いわゆる三療師（あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師）のほか、点字司書や盲学校の教員等、さまざまな分野で活躍しているが、X₁は三療師としての職業訓練を受けておらず、点字司書等の職種は採用人数の点でも狭き門とならざるを得ない。本稿では、民間企業等への一般就労の可能性に絞って検討を加えることとしたい。

まず指摘できるのは、情報機器に係る技術革新

が飛躍的に進んだ今日、視覚障害は、適切な職業講習の受講と本人の努力、雇用者に義務付けられた必要な措置（＝合理的配慮）を前提とすれば、一般的な事務職での就労において、必ずしも稼働能力を損なうものではないということである。具体的にPCについては、視覚障害があっても、音声読み上げ機能等の利用により、ワードはもちろん、エクセルを用いたデータの入力や集計、計算、調査業務、パワーポイントを用いた資料作成が可能な時代となった。この音声読み上げ機能は、SAPI（Speech API）が標準装備された平成13年発売のXP以降のWindows PCであれば、NVDA等のフリーソフトと組み合わせることで誰にでも利用可能であり^{8) 9)}、PC作業に係る職業訓練は、視覚障害特別支援学校のほか、障害者職業センターでも無料で実施されていた。むしろ、事務職の多様な仕事の全てを、視覚障害者が行えるわけではない。しかし、中核的作業であるPC作業が可能である以上、事業主に要請される配慮は、被用者の適性に応じた仕事内容の振り分けにとどまり、これは、（事務職が複数に籍する一般的な職場では、）事業主に過重な負担とはいえない。

以上の通り、X₁が就労可能となった平成23年時点で、既に、X₁が本来有する稼働能力を発揮する上で支障となる事情を改善するために必要な措置は、事業者にとって過剰な負担となるようなものではなかった¹⁰⁾。視覚障害の他に就労の妨げとなる事情の存しないX₁は、障害者雇用促進法（障害者基本法）の下、就労可能期間に亘り、自らの潜在的稼働能力を発揮して障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労し得たと考えられるのである。

四 X₁が障害者でない労働者と同様の賃金条件で就労する蓋然性

なお、以上の議論に対しては、全盲の視覚障害者が事務職で就労可能といっても、本人が、自ら努力してPC技術を修得することが前提であり、現実には、全ての視覚障害者が、こうした技術を身に付けるわけではないとの指摘も考えられる。裁判所は「蓋然性のある逸失利益の額を算定するよう努め」るべきところ（最判昭39・6・2民集28巻5号872頁）、以上の議論は、X₁が障害者でない労働者と同じ稼働能力を発揮する可能性を示したに過ぎない（＝蓋然性の証明になっていない）

との指摘である。

しかし、この議論には、なぜ、被害者が蓋然性を立証できなくなったのか、という視点が決定的に欠けている。被害者は、不法行為によって得べかりし利益を現実に証明する機会を奪われたのであり、蓋然性を証明できない原因は加害者にある。加害者によってもたらされた不利益を、なぜ被害者が負担しなければならないのであろうか。

実際、裁判所も、可能性以上の立証が困難な場面では、厳格な蓋然性の立証を要求していない。そもそも、障害がないからといって、誰もが全労働者平均賃金を稼ぎ得るわけではない。それでも、裁判所は、X₁のような若年者については、平均賃金を稼ぎ得ない特段の事情が立証されない限り、更なる証明を要せず、賃金センサスの平均賃金を稼ぐ蓋然性を肯定してきたのである。

X₁は確かに全盲の視覚障害者である。しかし、三の検討によれば、X₁が就労可能となった平成23年時点で、視覚障害は、もはや民間企業等への一般就労の妨げとなるものではなかった。にもかかわらず、賃金センサスの平均賃金を稼ぐ蓋然性を否定した本判決は、等しき者を等しく扱わなかった点で批判を免れない。これは、裁判所による「障害を理由とする差別」（障害者基本法4条）に他ならないのである。

●——注

- 1) 本稿では、判決にいう「健常者」を、障害者雇用促進法の用語である「障害者でない労働者」と表記する。
- 2) 東京地裁は、被害者につき、事故により死亡しなければ「三療師として自家営業を営み、その間、少なくとも毎年賃金センサス、産業計、企業規模計、男子労働者学歴計全年齢平均給与額と同程度の収入を得られた」とし、同額から経費分を控除した額を基礎収入と認定する。これは、当時の三療師の年間収入が男子労働者平均賃金と同一水準にあったことを踏まえた判断と考えられる。
- 3) 知的障害者・精神障害者の逸失利益が争われた裁判例の分析について、城内「障害者の逸失利益算定方法に係る一考察」末川民事法研究5巻(2019年)17頁以下参照。
- 4) 厳密に言えば、障害者雇用促進法36条の3は、同法平成25年改正によって新設された条文であり、同改正法の施行日は平成28年4月1日であるから、同条の義務を前提とした議論は、平成28年4月1日以前の5年間については成り立たない。もっとも、同条は、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」として、負担が過重とならない限りにおける社会的障壁の除去を

義務付けた平成23年改正の障害者基本法4条を、雇用の場面において具体化したものに過ぎず、実質的に、その内容は改正障害者基本法が施行された平成23年8月1日の時点で、事業者の義務になっていた。この場合でも、X₁が就労可能となった後4ヶ月は同法の保護を受けないこととなるが、X₁の長きに亘る就労可能期間を考えれば、誤差の範囲にとどまるものと考えられる。

- 5) 後掲東京地判31・3・22の被害者のように、就労可能期間のいずれかの時点では、障害者でない労働者と同レベル（あるいはそれ以上）の稼働能力を発揮する蓋然性が認められるとしても、ゆっくりと発達する発達障害者の特性から、就労可能年当初より潜在的な稼働能力の発揮を期待することが難しいケースはあり得る。
- 6) ただし、障害者の就労に、社会の差別意識を含めた社会的障壁が立ちだる現状を考えれば、障害者の就労環境がここまで厳しいことの主原因を、障害者自身の稼働能力に求めることは現実を見誤るものといわざるを得ない。障害者基本法平成23年改正を端緒とする日本の障害者法制が、障害の社会モデルを採用し、社会的障壁の除去に社会に義務付けたのは、障害者の直面する厳しい現実が、障害者個人ではなく、本質的に社会の側の問題であることを理由とするのである。
- 7) 詳細は城内「判批」新・判例解説 Watch（法セ増刊）25号（2019年）85頁以下参照。
- 8) 渡辺哲也「視覚障害者のパソコン・インターネット・携帯電話利用状況調査2007」（独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所、2008年）23頁以下によれば、2007年時点で、既に、視覚を使った文字の読み書きができない視覚障害者の95.8%がPCを利用しており、平均使用時間は1日5.3時間、音声読み上げソフトの利用率は95.7%であった。
- 9) この他、視覚障害者のPC作業を支える機器としては点字ディスプレイがあり、これも平成23年時点で商品化されている。点字ディスプレイは高価な商品であるが、障害者本人が日常生活用具給付制度により給付又は貸与を受けることが可能であるほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障害に対応した就労支援機器を、障害者を雇用する事業主や事業主団体に対し、原則として半年間、無料で貸出する事業を行っている。支援機器購入については、障害者雇用納付金制度に基づく助成金も一定の要件の下に利用可能である。
- 10) 視覚障害者の就労上の障害としては、職場へのアクセスの問題も存する。しかし、バリアフリー法の下、平成22年度末時点で既に、1日当たりの平均的な利用者数が5000人を超える旅客施設の段差の解消は85.5%、視覚障害者誘導用ブロックの設置は97.1%達成されている（「公共交通事業者等からの移動等円滑化実績等報告書の集計結果概要（平成23年3月31日現在）」（国土交通省HP））。公共交通機関の利用を前提とする限り、歩行訓練士との事前の歩行訓練を行った上で、なお職場にアクセス不可能な事態は考え難いといわざるを得ない。