

―サン・グループ事件訴訟と行政の危険防止責任―

橋本宏子

一 はじめに サン・グループ事件訴訟について

1 サン・グループ事件訴訟の概略

サン・グループ事件は、措置の時代に、措置と密接に関連したところで起こった事件であるが、今後我々が検討を進めなければならない福祉領域における「自由と生存」に関わるさまざまな課題を象徴的に示した事件である。

事件の原告は、被告Wが経営する肩パット製造工場「サン・グループ」（以下「事業所」という。）で住込みで働いていた知的障害者一六名と在職中に死亡した従業員一名の両親である(a)。この事業所では、実に一〇年以上にわたり多くの障害者が、被告Wから暴行や監禁、長時間労働、ただ働き、年金の横領(b)、治療の放棄などの数々の虐待に曝されてきた。

注

(a) 第一事件・第二事件の併合審理

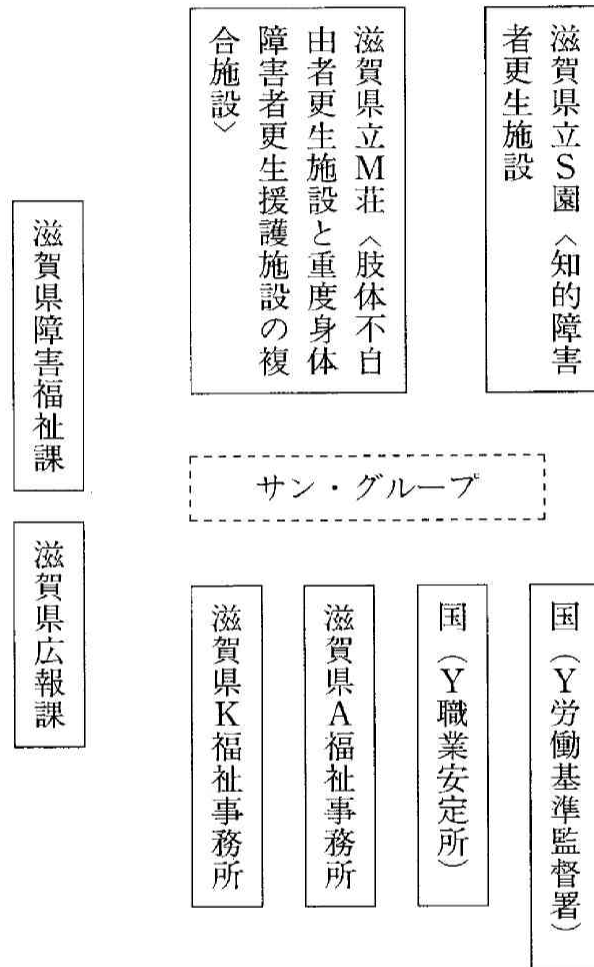
平成八年(ワ)第六三一号 損害賠償請求事件(第一事件) 原告(原告(7)を除く)
平成九年(ワ)第四五三号 損害賠償請求事件(第二事件) 原告(7)

(b) サン・グループの原告らは、被告Wに伴われ、自分の障害基礎年金を担保に年金福祉事業団(湖東信用金庫及び滋賀銀行が業務代理)から融資を受け、被告Wに年金を担保提供することとなったが(原告らに本件に係る法律行為を行う意思能力があったかは、重要な法律問題のひとつである)、年金は被告Wが引き出して返済しなかった。このため、同事業団は担保権を実行し、国から振込まれた年金で貸金を回収したため、従業員達は年金を受け取れなくなった。従業員達は、同事業団と湖東信用金庫に損害賠償を求めて争っていたが、湖東信用金庫との間で和解が成立している。これに先立ち、別の元従業員が同事業団と滋賀銀行を相手に大津簡易裁判所に申立てていた調停でも当該従業員に見舞金として四七万円を支払うことで、元従業員との間で和解が成立している。

2 サン・グループ事件とその関係機関

原告である知的障害者のサン・グループへの就職には、原告の多くが入所していた県立の知的障害者更生施設、肢体不自由者更生施設、重度身体障害者更生援護施設(以下本稿では断りなき限り、これらをあわせて「更生施設」という。)や県の福祉事務所ならびに障害福祉課や職業安定所或いは労働基準監督署が、さまざまな形で関わっていたが、知的障害者たちの権利救済を図る機関として適切な対応をとることはなく、事態は何人かの障害者が命を落とすまでに悲惨な結末を迎えることになったのである。

本件に関係する更生施設や行政機関は、以下のとおりである。



3 サン・グループ事件の原告等と関係機関の関係

本論に入る前に、事件の原告等と前掲図に提示された更生施設や行政機関との具体的な関係を、原告（被害者の両親である原告二名を除く）毎に簡単に説明しておきたい。説明の中で傍線で示した部分が、前掲図に提示された更生施設や行政機関である。前記図を参照しながら、確認されたい。事件の原告等と前図の更生施設や行政機関との関係を理解することは、本件が行政法（というより無理にジャンルを特定するならむしろ不法行為論といふべきであろう

が)固有の事件ではなく、まさに福祉と法に関わる様々な問題を投げ掛けた事件であること、しかも本件が、いわゆる措置の時代に、措置と密接に関連したところで起こった事件でありながら、介護保険制度や支援費制度に関わる関係諸機関の業務とその性格を考える上でも重要な意味をもつ事件であることを理解するためにも不可欠なことに思われる。

(1) 原告(サン・グループ)入社期間 昭和五七年～平成七年

訴外Y福祉事務所の措置で滋賀県立S園に入園↓入所中にY職業安定所に心身障害者求職登録↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による勤務を行う↓滋賀県立S園退園(措置解除)↓Y職業安定所のあつせんによりサン・グループにおいて職場適応訓練を受ける↓サン・グループに正式入社

(2) 原告(サン・グループ)入社期間 昭和五八年～平成七年

滋賀県立A福祉事務所の措置で滋賀県立S園に入園↓滋賀県立S園退園(措置解除)↓滋賀県立S園の職員を通じてサン・グループ見学・面接↓訴外H職業安定所(後にY職業安定所に移管)に心身障害者求職登録↓サン・グループに正式入社

(3) 原告(サン・グループ)入社期間 昭和五八年～平成七年

訴外N福祉事務所の援護委託で滋賀県立S園に入園↓入所中にY職業安定所に心身障害者求職登録↓滋賀県立S園退園↓訴外会社就職↓滋賀県立S園への相談を経て、訴外N市福祉課の紹介でサン・グループに入社

(4) 原告(サン・グループ)入社期間 昭和五八年～平成七年

滋賀県立S園に在園↓入所中にY職業安定所に心身障害者求職登録↓訴外会社就職↓短期訓練のため訴外K市福祉事務所の援護委託で滋賀県立S園に再入園↓Y職業安定所に心身障害者求職登録が再び移管↓滋賀県立S園の職

場実習として、サン・グループで通勤による勤務を行う↓滋賀県立S園退園↓サン・グループに正式入社

(5) 原告(サン・グループ入社期間 昭和五八年～平成七年)

滋賀県立S園に在園↓滋賀県立S園退園↓訴外会社に就職/退社↓滋賀県K福祉事務所の措置で滋賀県立S園に再入園↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による勤務を行う↓滋賀県立S園退園(措置解除)↓サン・グループに正式入社

(6) 原告(サン・グループ入社期間 昭和五九年～平成七年)

訴外O福祉事務所の長の援護委託で滋賀県立S園に入園↓滋賀県立S園退園↓訴外厚生施設に入園↓知人からサン・グループの紹介を受け、滋賀県K福祉事務所の職員と見学に行った上で就職決定↓サン・グループに入社

(7) 原告(サン・グループ入社期間 昭和六一年～平成七年)

原告の母が、滋賀県広報課の発行した本件記事を見たことを契機として、サン・グループを訪問↓サン・グループに入社

(8) 原告(サン・グループ入社期間 昭和六一年～平成七年)

滋賀県立A福祉事務所の措置で滋賀県立S園に入園↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による勤務を行う↓昭和六一年からはサン・グループの寮に入って住込み実習を行う↓滋賀県立S園退園↓サン・グループに正式入社

(9) 原告(サン・グループ入社期間 昭和六一年～平成八年)

中学校卒業まで養護施設↓訴外会社に就職↓訴外K職業安定所に心身障害者求職登録(のちにY職業安定所に移管)↓サン・グループに入社

(10) 原告(サン・グループ入社期間 昭和六二年～平成七年)

中学校卒業まで訴外M学園に在籍↓M学園の紹介でサン・グループに入社

(11) 原告(サン・グループ入社期間 昭和六三年～平成五年)

中学校卒業後滋賀県立盲学校に入社↓Y職業安定所の紹介でサン・グループで職務試行を受ける↓盲学校卒業↓訴外H職業安定所に心身障害者求職登録(のちにY職業安定所に移管) ↓Y職業安定所の紹介でサン・グループで職場訓練↓サン・グループに正式入社

(12) 原告(サン・グループ入社期間 平成元年～平成六年)

K福祉事務所の長の援護委託で滋賀県立M荘(肢体不自由者更生施設)に入所↓サン・グループで住込み職場実習↓入所中にY職業安定所に障害者求職登録↓滋賀県立M荘退所↓サン・グループでY職業安定所のあっせんによる職場適応訓練↓サン・グループに正式入社

(13) 原告(サン・グループ入社期間 平成元年～平成七年)

滋賀県立Y福祉事務所の措置で滋賀県立S園に入園↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による実習を行う↓滋賀県立S園退園↓サン・グループに正式入社

(14) 原告(サン・グループ入社期間 平成四年～平成七年)

養護学校在籍中に訴外U職業安定所に障害者求職登録↓養護学校の教諭からサン・グループを紹介され見学 ↓サン・グループに入社↓障害者求職登録はY職業安定所に移管

(15) 原告(サン・グループ入社期間 平成六年～平成七年)

妹の原告(10)がサン・グループで働いていたことからサン・グループに入社

(16) 原告(サン・グループ入社期間 平成元年～平成二年)

訴外H福祉事務所の措置で滋賀県立S園に入園↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による実習を行う↓Y職業安定所に障害者求職登録↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで住込みによる実習を行う↓滋賀県立S園退園↓サン・グループでY職業安定所のあっせんによる職場適応訓練を受ける↓サン・グループに正式入社

(17) 原告(サン・グループ入社期間 昭和五七年～平成七年)

滋賀県立S園に在園↓滋賀県立S園退園↓訴外会社Aに就職/退社↓訴外K福祉事務所の措置で滋賀県立S園に再入園↓Y職業安定所に心身障害者求職登録↓滋賀県立S園の職場実習として、サン・グループで通勤による勤務を行う↓滋賀県立S園退園(措置解除)↓サン・グループでY職業安定所のあっせんによる職場適応訓練を受ける↓サン・グループに正式入社

4 本件訴訟において注目すべきことは何か

本訴訟では、被告Wに対する損害賠償請求はもとより、国(関係する国の行政機関は、Y労働基準監督署、Y職業安定所)及び滋賀県(関係する地方公共団体の施設及び行政機関は、滋賀県立S園へ知的障害者更生施設、滋賀県立M荘へ肢体不自由者更生施設と重度身体障害者更生援護施設の複合施設、滋賀県社会福祉事業団に運営委託)、K福祉事務所及びA福祉事務所、滋賀県障害福祉課、滋賀県広報課)を被告として障害者の人権を原点にその職務を遂行すべき立場にある国及び地方公共団体の責任が追及された。サン・グループ事件は、「福祉領域における行政の危険防止責任」①が問われた事件である。

具体的には、一九八九年以降、サン・グループへの就職を中止しながら、すでに就職した卒園生については、何の対応もとらなかった更生施設、従業員の保護者等から相談を受けていた県の福祉事務所とその指導的地位にある県障害福祉課、サン・グループを知的障害者を雇用する優れた事業所として県の広報誌に大々的に掲載した県広報課、原告の数名が、救済を求めて出した手紙を放置したY労働基準監督署、サン・グループへの入社に関与しながら何の指導もフォローもしなかった職業安定所の職責のあり方と姿勢が問題とされた。

平成一五年三月、大津地方裁判所は、原告ら知的障害のある者の証言や供述を一般の証言と何ら区別することなく、その信用性を全面的に認め、原告側が主張していた被告Wの虐待の事実をほぼ全面的に認めるとともに、国・地方公共団体の危険防止責任を部分的に容認し、実質的に原告勝訴の判決を下した。

判決は、被告滋賀県については、更生施設がサン・グループ入社にあたっての事前調査義務と入社後のアフターケア義務を怠ったとして、一部原告に対する義務違反と約三九〇〇万円の賠償責任を認めた。また福祉事務所と障害福祉課の賠償責任は否定したものの、個々の障害者との関係で、その不作為が違法となり賠償責任を負う場合があることを示した。国については、従業員らの救済を求める手紙を無視した労働基準監督署の責任を重視し、原告ら全員への賠償責任を認め、職業安定所についても法的義務違反と賠償責任を一部原告について認めている。裁判所は、本件における被害回避手段の少なさと被害者救済の重要性から、様々な論理構成を駆使して死亡した原告(16)の両親については、後述のように国と県の責任を、その他の原告については、国の責任を容認して、結果として原告らの損害賠償請求を認めたものと判断される。判決は、知的障害者や家族の自己決定についても、現状に配慮した適切な対応を示している。また、国家賠償に伴う国家経費の負担の問題は重要だが、判決は、「被告国と県は、被告Wと連帯して損害金を支払え」としていることをとりあえず付記しておきたい(a)。

判決は、行政機関にとって非常に厳しいものとなったが、厚生労働大臣は、原告側の要請を受け入れ、控訴を断念したので、サン・グループ事件一審判決は国・県との関係では確定をみている（被告Wは、控訴）。

注

(a)

(1) 原告ら一六名（死亡した原告（16）の両親以外の原告ら）に対する支払

① 被告Wは、計二億三七八一万八五七三円を支払え

② 被告国は、そのうち計六三六〇万円を、被告Wと連帯して支払え

(2) 死亡した原告（16）の両親

被告W、被告国、被告県は連帯して計三九二二万一八六二円を支払え

弁護団は、「裁判所は、原告らの損害を、暴力行為などにより生じた損害と、労働条件などにより生じた損害に分け、いずれも包括的一括の慰謝料として認定したことは、立証の負担軽減の面で大きく評価できるものとなった。各原告による暴行を受けた程度の違いは立証できないとしても、他人の暴行を見ることによる恐怖を考慮して、差別化しなかった点は恐怖の支配への慰謝料を認めたと評価しうるもの」との見解を表明している。

II サン・グループ事件訴訟の意義

判決が、障害者に対しては公的機関の積極的支援が必要であるとし、知的障害者に関わる福祉・労働行政機関に対し、権利擁護を担うべき機関として、与えられた権限を最大限に行使してその職責を果たすべきことを求め、知的障

害者の人権を守るのは行政の責任であることを明らかにしたことは、「措置から契約へ」という昨今の福祉政策の変容の中でも変わることのない法の精神を示すものといえるだろう。判決は、広く措置解除後のフォローアップ(a)のあり方に影響を及ぼすだけでなく、介護保険制度や支援費制度に関わる関係諸機関の業務とその法的性格を考える上でも、示唆に富む点が少なくないからである。

「措置から契約へ」の流れに伴うサービスの利用方法の変化の中では、福祉サービスの実施過程で問題が生じた場合に、公立施設での事故等は論外としても、国・地方公共団体の責任が問われることは少なくなってきた。福祉サービスの実施過程での問題は、原則として、サービス提供事業者とサービスの利用者の問題となるからである。こうした状況のもとでは、行政が場合によっては、こうした危険を防止する責任を負担し、その責任を遂行しないため被害を発生させた場合には、被害者に対し賠償責任を負担すべき「行政の危険防止責任」(b)こそ、生存権のひとつの発現形態であるはずの福祉サービスに対する新しい公的責任のあり様とならなければならないはずである。「公の責任は具体的・日常的なサービスの実行にまで及ぶ」(c)という憲法二五条の理念を、「措置から契約へ」の移行のもとでも貫徹させようとするなら、国・地方公共団体は、せめて利用者の生存の権利を保障しうる行政措置を確立させることが必要になってくる。

しかしながら、「規制緩和」を是とする一般的風潮の中で、苦情解決制度には一定の関心が向けられているが、そこで解決されない問題についての正式な法的救済手段の確立については全くといってよいほど関心が向けられていない。特に福祉領域においては「行政の危険防止責任」の着実な行使を意図した実体法の趣旨目的の合理的解釈が、それほど進んできているようにもみえない。さらに「措置から契約へ」の移行のもとでは、行政の適正な権限行使を求めて、「規制により利益を受けるべき者」が提起する義務づけ訴訟は、ことの外重要になってきているといわなければ

ならないが、抗告訴訟を中心とするわが国の権利救済の仕組みの中で、依然として国家賠償訴訟以上に困難な状況にある。

障害者の生活に深い関わりをもつ福祉施設や福祉行政機関、労働行政機関の「危険防止責任」の重要性を顧みるとき、サン・グループ事件一審判決の意味は大きく、朝日訴訟事件判決に匹敵する判決といっても過言ではないだろう。

注

(a) 原告側は、主としてアフターフォローという用語を使用し、裁判所もそれを受けてアフターフォロー（時にアフターケア）という用語を用いている。本稿では、以下アフターフォローという。

(b) かつて阿部泰隆教授は、国・地方公共団体等の国家賠償責任が追及される場合には、本来の国家賠償責任である「行政活動それ自体が直接に加害行為をする場合」と「行政以外の社会に存する加害行為を行政が防止する権限と責任を有する場合」の二つの類型があるとされ、第二の場合を「行政の危険防止責任」と呼称された。そして「行政の危険防止責任」は、公権力の行使に関し民法上の不法行為に対応する制度として戦後創設された国家賠償法がその本来の対象として予想していたものとは思われないが、現代においては、行政が場合によっては、こうした危険を防止する責任を負担し、その責任を遂行しないため被害を発生させた場合には、被害者に対し賠償責任を負担すべきではないか、それは国家賠償法の拡張によるべきではないかという趣旨を述べられ、論述を展開された。(1) 阿部泰隆「行政の危険防止責任」判例時報八八三号、継続の論文として、(2) 阿部泰隆「行政の危険防止責任（下）」同八八六号、(3) 同「行政の危険防止責任その後（一）」同二〇〇一号、(4) 同「行政の危険防止責任その後（二）」同二〇〇四号、(5) 同「行政の危険防止責任その後（三・完）」同二〇〇五号。

〇〇七号、以下阿部(1)、阿部(2)のように揭示する。)

(c) 田中幹夫「在宅ケアサービスのをめぐる民間委託と公的責任」ジュリスト増刊 一九九三年四月 九三頁

二 サン・グループ事件訴訟の判例評釈

I 事前調査義務

1. 更生施設による事前調査義務—更生施設入所者に対する就職先の「紹介」—
 - (1) 原告側の主張

原告側は、更生施設の設置目的に照らせば、更生施設入所者に対する更生施設による就職先の紹介は、更生施設の職務として行われているものであり、更生施設であるS園及びM荘は、紹介にあたっては、当該職場の実態について調査確認し、知り得た情報に照らし、紹介の適否を検討すべき注意義務(事前調査等義務)を負っているものであり、当該職場が適当でないと判断される場合は、当該職場への就職を回避しなければならないと主張した。

- (2) 裁判所の判断—更生施設入所者に対する就職先の「紹介」—

判決は、更生施設(2)では被告滋賀県のS園を指す。)が職場実習のための適切な職場を選定し、職場の環境を整備すること、さらに、その職場が在園生の退園後の職場として予定されている場合には、その職場が在園生の退園後の職場として適切かということを判断することは、更生施設にとって知的障害者福祉法の目的を達成するために本来的要請された業務であるとし、就労準備の実習や就労先の選定のための調査義務を、施設の本来的法義務(傍線は、橋本。以下同じ)とした。したがって、更生施設としては、職場実習中、その職場環境について必要な調査をす

べきであり、これを怠った場合、その不作為は当該障害者等との関係で違法になることがあるというべきである、としたことは注目に値する。

本件で裁判所は、「更生施設が退園後の職場について事前調査義務を負うのは、職場実習のための職場が、在園生の退園後の職場として予定されている場合である」として、施設の事前調査が義務となる場合を限定づけているが、裁判所が、施設の事前調査義務を明言したことは重要である(a)。

注

(a) 私見によれば、更生施設（ここでは被告滋賀県のS園を指す。）に入園し、そこから職場実習を経てサン・グループに入社した原告らの場合、更生施設には、措置として入所しているのであるから、福祉サービスの提供自体が公的責任において行われることになるが、この場合にも、更生施設と在園生の間には、福祉サービスの提供を受けるについての合意、一種の私法上の契約関係があると解される。この私法上の契約の存在は、更生施設と福祉事務所との法律関係を、措置（援護）委託を通じての一種の第三者のための契約と考えても否定されるものではない。更生施設と在園生の間に、一種の私法上の契約関係があるとすると、更生施設による事前調査義務は、契約に不随し、契約の本旨と不可分に結びついた義務と解される安全配慮義務のひとつであり、更生施設が事前調査義務に違反した場合にも債務不履行責任が問われると考えることもできそうである。

II アフターフォローの内容

1. 更生施設によるアフターフォローの性格 裁判所の判断

裁判所は、更生施設の業務は、原則として、「施設を退所した者には及ばない」とした。しかし、裁判所は、知的障害者更正施設が施設退所後の知的障害者に関わる理由として、「知的障害者が施設の職員に親近感をもち、施設も知的障害者の状況をよく知っていることから、アフターフォローすることが適切であると考えられるからであり、これは身体障害者更生施設（被告滋賀県のM荘を指していると考えられる）においても同様である」とも述べている。このように「更生施設によるアフターフォローの性格」についての裁判所の判断は、必ずしも明確ではない。明文化された義務ではないが、施設がアフターフォローすることが必要な場合が、事実としては存在していることを裁判所は重視しているようにみえる。被告滋賀県側は、「（更生施設による）職場紹介等や職場の環境や就職後の定着指導は、事実上行われているのであって、制度上要請されたものではない」と主張しているが、前述の裁判所の指摘は、被告の主張に依拠しながら、「事実としてのアフターフォローの存在」を重視し、後述のように原告(16)（前記原告プロフィールの該当番号参照、以下同じ）については、更生施設の先行行為義務違反を認めたということであろうか(a)。

注

- (a) 原告側は、その主張の中で、知的障害者福祉法や身体障害者福祉法に基づき、あるいは、障害者に職場を紹介し就労させるという先行行為を行ったことによる「更生施設の条理上の責任」を問題にしていたことが注目される。更生施設の不法行為責任を追及したものとみることができよう。

2. 更生施設の義務としてのアフターフォローが生じる場合 裁判所の判断

前記のとおり、裁判所は、原則として「更生施設の義務としてのアフターフォロー」を否定した上で、しかし「実習中に何らかの危険を認識できたときには、更生施設のアフターフォローは、義務となる」と判示している(a)。

そうして、原告(16)については、「S園は、その在園中から、サン・グループに就職したなら、利益侵害の危険が存在することを認識しえたというべきである」とし、そのような場合には、「S園には、一定期間のアフターフォロー義務があるとし、少なくとも、上記危険の現実化の有無を確認するために必要と思料される数か月程度は、サン・グループを訪問する等して、原告(16)の生活状況や稼働状況を確認すべきであった」としている。すなわち、裁判所は、施設が、施設を退所した者について、その者の就職後に生ずるであろう危険性を、施設入所中に認識していた場合には、施設にはその者についての一定期間のアフターフォロー義務があるとしている。また原告(13)についても、裁判所は、被告Wの言動や原告(13)には、基本的生活習慣が身についていなかったこと、周囲との協調性に欠ける面があった等のことから、更生施設(S園)は利益侵害の危険が存在することを認識しえたと判示している。

しかし原告(13)については、遅くとも平成四年頃には、被告Wの原告(13)に対する暴力行為等のあったことは認められるものの、それ以前のどの時期から被告Wの原告(13)に対する暴力が始まったかということは不明であり、それら暴力行為等が原告(13)の排泄等の処理等と関係しているかも不明として、更生施設(S園)の違法行為(一定期間のアフターフォロー義務を果たさなかったこと)と被告Wの暴力行為等との間に因果関係を肯定することはできないとした。

注

(a) 判決は、住込み、就労の場合等についても述べている。

3. 事後調査義務の性格

(1) 「合理的調査」の結果としての「積極的認識」と裁判所のいう「認識しえた場合」

前記のとおり裁判所は、更生施設が、「利益侵害の危険が存在することを認識しえた」場合には、更生施設に一定期間のアフターフォロー義務があるとし、原告(13)及び原告(16)については、更生施設(S園)は、利益侵害の危険が存在することを認識しえたとした。しかし「認識しえたかどうか」を判断するにあたっては、裁判所は、「合理的調査」に基づく積極的認識を更生施設に求めているのではなく、更正施設が、受動的に事実として容易に認識しえたことのみを「認識しえた」として捉えているようにみえる。

裁判所は、知的障害者の就職先が少ない現状に鑑み、更生施設に要請される事前チェックのハードルを低くし、そういう低いハードルのもとでさえ認識された危険に係るところでは、義務としてのアフターフォローを稼しているといえようか(a)(b)。

注

(a) 「退園後の職場として適切性についての必要な事前調査」については、裁判所は、原告(13)及び原告(16)の住込みによる就職が、被告Wの要望に応じて退園の二ないし三か月前になって急に決定されたもので、それに先立つ住込み実習が原告(13)については全く行われず、原告(16)については六週間しか行われなかったことを認めながら、「住込みによる実習」も含めた原告(13)及び(16)の職場実習の間に、「住込みによる就職」先として

のサン・グループの適切性について、事前に必要な調査が行われたのかどうか（前述の経緯からすると、必要な調査は行われていなかったことになるが）については、判決は言及していない。「住込みによる就職」について、事前に必要な調査が十分に行われなかったことについては、判決は特に言及せず、その点については、原告（13）及び（16）に対するS園のアフターフォロー義務を検討する中で、実質的な配慮を加えていると判断される。

(b) 事前調査やアフターフォローを行う中で、「阻害する事情の存在」が、どの程度具体的に認識できれば、行政（ここでは、公立施設である更生施設）は、「阻害する事情の存在」があると、認定すべきなのかも難しい問題である。福祉領域における行政の危険防止責任が重要であるとはいえ、行政がすべての事態に対応できる体制を整えることは不可能であるから、行政が危険防止に乗り出す上で前提とされる「阻害する事情の存在」には、ある程度の具体性が求められる。「阻害する事情の存在」をどの程度の具体レベルで認定するかの問題は、個人の活動の自由の保障との関わりでも重要となる。

本件において被告県は、「福祉事務所による必要な調査」にふれて、「福祉事務所は、職場への質問や立入検査権を有していないのであるから、職場の実情を正確に把握することは不可能であるし、福祉事務所が一般事業所の任意の協力を得てその調査や指導を行うことは可能であるとしても、その範囲はアフターフォロー等を目的とした最小限度のものに限られる」と主張していた。また、裁判所の認定によれば、県障害福祉課の職員は、サン・グループに雇用されている従業員の受け入れについて相談に訪れた障害者施設の地域支援コーディネーターに対し「一般企業に雇用されている人を福祉関係機関が退職させるのは困難であるが、保護者が退職させるのであれば、云々」と述べている。

原告側が、サン・グループへの更生施設や福祉事務所等の関与を、従来あまり指摘されることのなかった「アフターフォロー」の問題として主張し、裁判所が、更生施設の事業所に対する事後調査義務を、前記のようないくつかの前提を設定した上で、容認したのも、本件が「一般事業所」で生じた問題であり、私人の活動の自由との関わりで、障害者の安全を守るための法的論理構成をどのように構築するかについて、原告側も裁判所もそれぞれに苦慮していたことが窺われる。

III 福祉事務所の危険防止責任

1. 福祉事務所とアフターフォローの義務

裁判所は、施設を退園した後の知的障害者に対する福祉の業務は、本来的には福祉事務所で行うべきものであるとしている。裁判所のこの判断は、知的障害者だけでなく、広く措置解除された後の児童や高齢者のアフターフォローについて、基本的にどこが責任をもつてゆくのかを示すものとして重要である。

もっとも裁判所は、福祉事務所の職務の内容は、一義的にこれを決することはできないとして、福祉事務所の合理的な判断に委ねられるとの裁量論を展開し、知的障害者福祉法だけを根拠に福祉事務所に作為義務を認めることはできないとしている。

すなわち裁判所は、① 当該福祉事務所が、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、認識しうる場合において、② 調査、指導等を行わないことが、福祉事務所や、知的障害者福祉司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、③ その不作為は、当該知的障害者との関係において国家賠償法一条所定の違法行為にあたるというべきであると述べている。

このことからすると、福祉事務所が、施設からの措置解除にあたって調査をしたなどといった、特定の障害者と福祉事務所が一定程度以上の関わりを有している場合には、その不作為が違法となることがあるという基準が示されたことになる(a)。

注

(a) サン・グループ事件弁護団「サン・グループ事件国家賠償訴訟で画期的勝利判決」季刊 福祉労働 九九号

二〇〇三年 夏 一三三頁

2. 福祉事務所の対応の違法性—K福祉事務所／A福祉事務所

(1) 「阻害する事情の存在についての行政の認識」／障害者A・Bの場合

裁判所は、障害者A（原告となっていないサン・グループの元従業員）のK福祉事務所への相談（昭和六三年／平成三年の二回）の内容は、「Aの障害の程度にあったサン・グループ以外の職場に就職したい」ということであり、障害者B（原告となっていないサン・グループの元従業員）の相談（平成三年）は、すでにサン・グループを退職して、新しい職場を求めているものであり、「サン・グループの職場環境についての対応を求めるものとは認められない」から、K福祉事務所が、障害者A・Bの相談によって、「サン・グループに雇用されている知的障害者全般について阻害する要因があると認識しえたとはいえない」、したがって、K福祉事務所が、これらの相談を契機として、調査指導等を行わなかったことは違法行為にあたらないとしている。

(2) 「阻害する事情の存在についての行政の認識」／原告(8)の場合

これに対し原告(8)の場合(a)については、裁判所は「A福祉事務所は、被告Wの原告(8)に対する暴力等が、原告(8)に固有のものと認識していたようには窺われず、知的障害者全般について阻害する要因があることを、A福祉事務所は、認識していた」とみていることが注目される。

注

(a) 平成五年十一月頃、原告(8)の兄夫婦は、サン・グループにおいて、被告Wから、原告(8)を一生面倒みるからということで二〇〇万円の支払いを要求されるとともに、期間を双方どちらかが死ぬまでとする「建物賃貸契約書」に署名捺印するように求められた。被告Wの態度に疑問を抱いた原告(8)の兄夫婦は、T町役場に相談した。平成六年十一月始め、T町役場で(本件被告である更生施設とは別の)更生施設の地域コーディネーター等関係者とA福祉事務所職員が参加して対策会議が開かれた。また同年一二月中旬ころ、被告Wの原告(8)に対する暴力やセクハラ、賃金の未払等があると報告され、A福祉事務所職員等から早期に原告(8)を退職させるべきとの助言がなされた。

3. 裁判所の判断—福祉事務所や、知的障害者福祉司の判断は合理的であったか—

そこで原告(8)について次に問題となるのは、原告(8)に対する福祉事務所や、知的障害者福祉司の対応が、その合理的な判断として許される範囲を逸脱していたかどうかということになる。

裁判所は、この点について、A福祉事務所の対応は、適切ではなく、A福祉事務所は、原告(8)に引き続いて、サ

ン・グループに雇用されている知的障害者全般について阻害する事情があるかについて調査を行うため、サン・グループを管轄するK福祉事務所に連絡すべきであったと指摘している。同じ県の行政機関相互についてであるが、関係機関相互の連絡調整が問題とされていることは、注目される。

もつとも裁判所は、結論としては、原告(8)の相談を契機とするA福祉事務所の対応が違法であったとはいえないと判断している。その理由として裁判所は、「平成七年一月以降、K福祉事務所や県障害福祉課のサン・グループに関連した一連の対応があり、A福祉事務所も、その中に参加して、原告らを退職させるべく活動していたこと」をあげている。しかし、原告(8)の兄夫婦がT町役場に相談してから(2. 1(2)の注(a)参照)、更生施設の地域支援コーディネーターがそれを聞き、前記の対応が取られるまでをみても、一年有余の空白期間があり、「A福祉事務所の対応が違法であったとはいえない」とした裁判所の判断には疑問が残る。原告(8)については、相談の内容からして、被告Wの違法な行動は十分に予想されたところであり、一年有余も積極的対応をしなかったA福祉事務所の対応は適切ではなかったことが懸念されるからである。さらに原告(8)のケースでは、A福祉事務所の職員から相談を受けた更生施設の地域支援コーディネーターであり知的障害者の権利擁護に努めていた民間人の働きがなければ事態の発見はさらに遅れたことも、行政の危険防止責任の遂行という点からは問題を残している。また裁判所自身も認めているように、A福祉事務所は、平成六年十一月の時点で、被告Wの状況について、より包括的な情報を得ていたのであるから、A福祉事務所が県と連絡をとる際の対応は、生活ホームの計画の有無を確認するだけでなく(a)、より中身に立ち入ったものでなければならなかったはずであり、この点からも裁判所の前記判断には疑問が残る。また裁判所が重視した「一連の対応」は、原告らを退職させる方向での救済活動であり、行政が被告Wの状況を確認し、被告Wに必要な規制を行うことが、「一連の対応」に、含まれていたらわけではない。本件において、担当者会議が結成された後も問題が解決

されなかったのはなぜなのか、の検討ともあわせて行政の責任が検討されなければならない(b)。

注

(a) 平成六年一〇月、A 福祉事務所には、被告 W が寄付金名目で、保護者から金を集め、生活ホームを建設するといっているとの情報が寄せられた。

(b) 因みにアメリカにおいては、ナーシングホーム（看護施設）の利用者に係る行政の執行救済については、実に多様な方法がある。もとより、他国の事例を直ちにわが国に適応することはできないが、こうした行政の行うべき執行救済との絡みでみて、「A 福祉事務所が、その中に参加して、原告らを退職させるべく活動していた」というだけで、「A 福祉事務所の対応は、原告（8）との関係では適切ではなかったが、結論としては、A 福祉事務所の対応が違法であったとはいえない」とした裁判所の論理には、飛躍があり、矛盾があることは、前記のアメリカの対応からも想起できるところであろう。なお、裁判所は、措置解除の問題については、言及していない。橋本宏子「アメリカ ナーシングホームと法」 神奈川法学 三三卷三号 一九九九年三月参照

IV 県障害福祉課の義務違反が問題になる場合―重大性／広域性―

裁判所は、個別の障害者との関係で直接的に助言・指導、調査を行うのは福祉事務所であり、福祉の措置を、福祉事務所に委任した県障害福祉課が個別の障害者との関係において、就労先の調査等の義務を負うと解することはできないとした。

もっとも裁判所は、「県障害福祉課は、各福祉事務所との情報の交換や集約を密にし、福祉事務所で対応しきれない

ような重大なあるいは 広範囲にわたる問題が生じたような場合には、県障害福祉課自身が必要な対策等を講じ、福祉事務所と協議の上必要な助言等をし、あるいは被告滋賀県や被告国の関係機関に連絡をして協力を依頼する等すべき立場にあったというのが適當であったというのが相当である」としている。そして県障害福祉課がその知り得た情報から、当該問題の存在を認識しえた場合において県障害福祉課の対応が、福祉行政を取り纏める機関の合理的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、その問題の対象となっている障害者との関係において、国家賠償法一条所定の違法行為にあたるというべきであると述べている。そうして「県障害福祉課は、重大なあるいは 広範囲にわたる問題が生じたような場合には」、「被告滋賀県や被告国の関係機関に連絡をして協力を依頼する等すべき立場にあったというのが適當であったというのが相当である」としている。

本件については裁判所は、県障害福祉課の義務違反はないと判示したが、裁判所が「県障害福祉課は、重大なあるいは 広範囲にわたる問題が生じたような場合には」、「被告滋賀県や被告国の関係機関に連絡をして協力を依頼する等すべき立場にあったというのが適當であったというのが相当である」と述べたことは注目し値する。

県と国は、障害者の生命・生存を保障するために協力する関係にあったとみるべきであり、もし県や国の一方の過失により、他方が規制権限の発動を怠ったとすると、国・県は、共同不法行為の責任を問われるとみるべきであろう。地方公共団体の役割が、新たな段階で重視されてきている昨今、国と地方公共団体の有機組織体としての国家活動のあり様についての具体的な検討が、福祉領域ではことの外必要とされてきていることが、判決から示唆される。

V Y労働基準監督署の義務違反

1. 労働基準監督署の義務違反―裁判所の判断―

(1) 労働基準監督機関の役割と権限

裁判所は、「労働基準監督機関は、使用者の義務履行を後見的に監督するものであり、労働基準法上の法規は、行政的監督の実行性を担保し、使用者をして労働基準法上に定められた義務を履行させることを目的として、労働基準監督機関に付与された権限を定めたものであると解される」としている。

しかしどのような場合に監督機関の不作为が当該労働者との関係において違法となるかは、「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等を考慮して、具体的事案ごとに検討する必要がある」としている。

(2) 本件の場合

「サン・グループ従業員との関係で、具体的にどのような場合に行政的監督や権限行使を行わなかったことが、違法になるのか」について、裁判所は、次のように認定している。

① まずF（原告となっていないサン・グループの元従業員。昭和六一年 サン・グループで急性心不全で死亡。Fの両親から労災保険給付の請求がなされた。）の場合については、裁判所は、この時期に、Y労働基準監督署において、サン・グループに労働基準法違反の事実があり、これにより従業員が権利侵害を受けていると認識しうるに足る証拠はなく、行政的監督や権限行使を行わなかったことは違法ではないとしている。

② 「サン・グループの賃金支払状況につき監督行為を行わなかったことが、サン・グループ従業員との関係で違法になるか」について裁判所は、多くの部分で被告国の主張にほぼそつた判断を下しているが、しかしそれに終始する

ことなく裁判所は、「平成四年二月二五日の権利救済の申立」(a)において、被告Wからの最低賃金適用除外許可申請の処理を担当したY労働基準監督署の職員が、追加意見として「サン・グループは、労働者の多数が障害をもつ者で、最低賃金適用除外許可を何度かしている、社長は労働者に強く指示するが、教育の一部と考えている節がある」と付記していたことを、重視して以下のような判断を下している。

すなわち裁判所は、「被告Wは、会社が寮費を負担していると話すだけで、賃金額の算定の根拠を明らかにしていないのであるから、入寮している従業員についても、最低賃金法に違反していることを疑うべき事情があったとみるのが相当である。また、割増賃金についても、少なくとも被告Wの賃金台帳には記載がなかったもので、上記の権利侵害の申立があったのであるから、残業時間を確認できる資料がなくても、相当な割増賃金が支払われておらず、労働基準法に違反していることを疑うべき事情があったとみるのが相当であり、権利侵害があれば、労働基準監督署は、是正勧告により、これを排除することができるのであるから、賃金支払状況につき監督行為を行わなかったことは、合理的判断を逸脱した違法なものであった可能性が否定できず、少なくとも適切なものであったとはいいたい」としている。また裁判所は「被告国は、根拠を示さずに被告Wの聴取を続けると申告事案であることを知られる恐れがあった」と主張するが、通勤している従業員については違反が明らかなのであるから、「入寮している従業員についても、最低賃金法に違反していることを疑うべきであると考えられる」と判示している。加えて裁判所は、被告Wにおいて正確な回答が出来なかったのであるから、たとえ申告事案でなかったとしても、監督行為を続行すべきであり、監督行為を行わなかったことを正当化することはできない、と判示している。注目されてよい判断である。

注

- (a) 平成四年二月二五日、サン・グループの従業員の保護者から彦根労働基準監督署に対し権利救済の申立がなされた。申告の内容は、① 支払賃金が最低賃金を下回っていること ② 時間外労働に対する割増賃金が支払われていないことであった。

③ ついで裁判所は、「本件手紙についての前記のような処理（監督行為を行わなかったこと）が、サン・グループ従業員との関係で違法になるか」については、次のように判示している。

まず本件手紙(a)のうち、暴力行為等に関して書かれた部分については、裁判所は、直接的には、労働基準監督署の範囲外のものであるが、本件手紙を全体としてみれば、労働基準監督署の範囲外ということとはできないとし、また本件手紙が、賃金について具体的な数字をあげていることは、当該労働者の権利侵害の程度が著しいことを示唆するものであり、しかも、労働基準監督署は、それ以前からサン・グループが、障害者を多数雇用していたことを知っており、本件手紙がサン・グループ従業員によって書かれたものであることが、容易に推認できること、また本件手紙は、社長に知られたくないとしながらも、「サン・グループの実情をみにきてほしい」と訴えるものと解釈できるところからして、障害者が労働基準監督署にそのような手紙をだすことはよほどのことがない限り考えがたいところ、労働基準監督署は、本件手紙より約八カ月前に前記権利救済の申立を受けていることからしても、本件手紙についても、その内容が真実であると判断できる立場にあったとして、「以上の事情を総合考慮すれば、従業員の権利を侵害する蓋然性が高いことを十分に認識しえたと認められるのであるから、その認識のもとで本件手紙を検討する必要があった」と判断している。

そして裁判所は、「たしかに、本件手紙は、差出人の記載がなく、差出人の真意・意向を確認しないまま、臨検監督

等を行うと、差出人に不利益が生じる危険性が懸念されることから、労働基準監督署の担当職員が、直ちに臨検監督等を行うことを差し控えたのは、著しく不合理があったとはいえない」とした上で、「しかし、一般に障害者が被害から自力で逃れたり、他に申告するのは困難であって、公的機関による積極的な支援が必要であること、監督権限行使に至らなくても、関係機関との連絡調整や実情把握を行えば、しだいに実態が明らかにされ、関係機関による適切な対応がされて、原告ら従業員の権利侵害をくい止めることが可能であったと解されること、上記の調査を行っても、被告Wの原告らへの権利侵害が執拗になるとは考えられないこと、以上の事情によれば、本件手紙の差出人の意向が聴取できなくても、詳しい事情を調査する方法を熟慮し、必要に応じてサン・グループの監督を実施すべきであり、また、それが可能であったというべきである」とした。そして以上によれば、「本件手紙が労働基準法一〇四条所定の申告にあたるか否かにかかわらず、労働基準監督署が本件手紙を受理しながら、経過をみることにして、その後何の対応もしなかったことは、労働基準監督署の合理的判断として許される範囲を逸脱したものであったというのが相当であって、本件手紙の差出人だけでなく、サン・グループの従業員全員との関係において違法なものというべきである」と判示し、「被告国は、本件手紙を受理した平成四年二月二日以降、原告(10)、原告(16)をのぞく当時サン・グループに雇用されていた原告らとの関係において、原告らに生じた損害を賠償する義務がある」とした。

前記の点についての裁判所の判断は、原告側が「労働基準監督署長らは、障害者を雇用していない事業所に対する以上の相当の注意をもって当該事業所の調査・監督にあたるべき」と主張していたことに理解を示し、当時サン・グループに雇用されていた原告全員について国の危険防止責任を認めたものとして、高く評価される。

また裁判所は、前記のように、本件手紙が労働基準法一〇四条所定の申告にあたるか否かにかかわらず、労働基準監督署が監督機関として予備的調査等を行えば、原告ら従業員の権利侵害を食い止めることが可能であったとして、

労働基準監督署の不作为と原告らの被害との間に因果関係があることを認めている。

この点に関連し学説には、「労働基準監督官の調査義務についていちいち明文の規定がなくとも、労働基準法違反事実があればそれを調査するのは労働基準監督官の職務であって、それを怠るという裁量権があるとは思えない。また行政不服審査の場合と異なり、国家賠償の関係では、行政の不作为と損害の間に因果関係があれば十分に、申請権をあえて必要としない」(b)とする指摘があることが注目される。

注

(a) 原告(9)は、被告Wから暴力を奮われていることや賃金が支払われていないことについて親戚に相談したところ、労働基準監督署であれば、相談にのったり、被告Wに注意してくれると教えられたことから、原告の何人かに相談し、労働基準監督署に手紙をだすことにし、六人で文章を考え、原告(9)が本件手紙を書いた。

(b) 参照 阿部(4) 一五二頁

④ また裁判所は、平成六年九月一四日の電話相談(a)対応について、通常、電話相談のみでは具体的対応をせず、来署を求めるといふ処理は、一般的には一応の合理性があるとする。しかし裁判所は、本件においては、「平成四年一月の時点で、サン・グループにおける労働基準監督署の不作为が違法と判断される」ことも勘案すると、「相談者が来署するまでそれ以上の調査を行わないという対応は許されるものではない。何の対応もしなかったことは、労働基準監督署の合理的判断として許される範囲を逸脱したものであったというのが相当であって、サン・グループの従業員全員との関係において違法なものといふべきである」としている。もっとも裁判所は、原告(10)、原告(16)をのぞ

くその余の原告らについては、平成四年十一月の本件手紙への対応が違法であるから、それ以降の賃金不払等による損害は、いずれにしても被告国が負担すべきものであり、新たに本件匿名電話による相談に対する対応の違法により、賠償の対象とされるのは、原告(10)に対する賃金不払い等による損害のみであるとしている。

このように判決は、労働基準監督署の権限不行使が違法となるか否かについての従来の要件を具体的な形で検討し、適正な結論を導きだしており、高く評価できる。

注

(a) 平成六年九月一四日 Y労働基準監督署は、サン・グループの女子従業員から、勤務時間は長いのに、賃金はずかしか支払われず、障害者の金銭管理も会社が行っているので、調査の上、指導してほしいという匿名の電話を受けた。

VI 行政規制権限不発動を違法とする論理構成—職業安定所の義務違反—

裁判所は、当該障害者の就労状況等につき、当該障害者が、その能力、障害の程度との関係で、職安により就職しようが、否かに関わらず、困難な状況が存在することを認識しうる場合において、職安が合理的な範囲として許される範囲を逸脱した時には、国家賠償法上の違法行為にあたる、としている。

そして裁判所は、Y職安が、「原告(16)がサン・グループに就職し、適応していくことが可能である」と判断した時点でも、なお、「原告(16)は作業を十分にこなせる状態ではなかった」と認められるから、このような事情のもとでは、継続的な確認が必要であると判断することが(Y職安に)求められると解されるとしている。そして、S園からY職

安に対し、原告(16)については、通院や投薬の継続を必要とすることが伝えられ、補助紙にも記載されていたことや、原告(16)が住込みで就職したことをも考慮すると、現実原告(16)がサン・グループの環境に適応できていない状況があれば、Y職安が、原告(16)やサン・グループに対して指導を行うことで、(原告(16)に対する不利益を)除去ないし軽減することが可能であったというのが相当であって、Y職安が原告(16)の就職後に何の指導も行わなかったことは、合理的判断を逸脱していたと判示した。しかし原告のその余の主張については、結論として職安が、合理的判断を逸脱していたとはいえず、その不作為が違法なものであったということはできないとしている。

裁判所は、被害回避手段の少ない本件において、特に原告(16)が死亡していること、原告(16)については労働基準監督署の責任を追及することが困難であること等を考慮し、原告(16)についてはY職安のアフターフォロー義務が果たされていなかったとして、原告(16)については、県と国 双方の危険防止責任を認めたものと推認されるが、裁判所が、障害者雇用に係る職安の行為は、一定の場合には不作為違法になるとした意義は大きい。特に、Y職安が、原告(16)やサン・グループに対して指導を行わなかった不作為について、国家賠償法上の違法性を認め、死亡との因果関係をも認めた意義は大きい。

三 判決を通して福祉と法の狭間で考えること―ADRと行政の危険防止責任の連携の重要性―

1. 施設の事前調査義務

(1) 事前調査の程度 施設はどの程度の調査義務を負うのか

裁判所は、原告(13)及び原告(16)以外のその他の原告(1)では、S園との関わりでサン・グループに就職した五人

をさす。」に関する事前調査については、「S園としては、必要な調査等を行っていたということが出来る」と述べている。しかし、裁判所が、どのような判断に基づいて、原告(13)及び原告(16)以外のその他の原告については、必要な調査が行われていたと認定したのかは、判決は、「S園は、サン・グループを訪問したり、実習生からサン・グループでの様子を聞き取るなどしているのであるから」としている以上には、触れていない。この点は、実態に踏み込んだ裁判所の判断というより、単に原告(16)との比較において「違法という程ではない」といつている程度のものであるろう。

くりかえしになるが、裁判所は、本件における被害回避手段の少なさと被害者救済の重要性に鑑み、一部の原告には国と県の責任を、その他の原告については、国の責任を容認して、結果として原告らの損害賠償請求を認めることで、司法としての判断を示そうとすることに、力点をおいているのであって、必要な事前調査の中身に立ち入った判断を示しているわけではない。その意味では、裁判所が、どのような判断に基づいて、必要な事前調査が行われたと判断したのかを追及することは、ここではむしろ逆効果ということになる。

しかしながら、本件判決に対する評価とは別に、職場実習を行う事業所が在園生の退園後の職場である場合に、「施設は、事業所に対しどの程度の調査義務を負うのか」ということは、本件が齎らした今後の検討課題のひとつであることは間違いないだろう。

福祉実務の運営としては、「原告(16)以外の原告に対する事後調査の実態」について、十分な事実の解明を行い、本件事後調査に問題はなかったかの検討を行うことが、類似の課題を未然に防いでゆくためにも、今後の課題であることは間違いない。この課題に応えることは、法の世界における判断を、より実質的なものとしてゆくためにも必要なことと考える。(後記三の2の注(b)参照)

(2) 調査義務の法的性格

従来法の世界では、施設の調査義務の程度は、施設の裁量に委ねられており、その場合の施設調査方法が、合理的であったかどうかが必要な調査の有無を判断する場合のメルクメールとされてきた。

施設が行う就労準備のための実習や就労先の選定のための調査義務の場合は、雇用が予定されている者に被害回避性が少ないことや、職場実習が先行することから、就職先である事業所と関わりをもつことが施設にとって比較的容易であること等からして、施設の調査義務は、通常の「行政の規制権限発動不発動の裁量の場合」より厳しく判断されてしかなるべきであろう。

施設が在園生の退園後の職場について負う調査義務は、本件において原告側が主張した職場実習という「先行行為」義務違反あるいは措置という法律行為を通じて、施設と在園生の間に存在する契約に伴う安全配慮義務違反として明確に位置付けたい。

今後は、こうした前提のもとに、施設は、退園し就職した者について、どこまで調査義務を負うのか、予定された調査を行っていたにもかかわらず、就職先で問題が発生した場合、施設が責任を負うのはどんな場合かが検討されなければならないと考える。

(3) 調査義務の手法 法と福祉 手続過程の整備

しかしながら案件毎の事情を勘案せずに、調査義務の内容を、具体的に規定することは、困難だし、実情にも添わないだろう。

事前調査を行う上での具体的な留意点を基準として整備し、その大枠を法的な調査手続として位置付けてゆくこと

が、前述のような施設の調査義務をより明確にするとともに、不幸にして本件のような事件が生じた場合の、裁判所の事実認定をより容易にし、確実にしてゆくことになろう。法律家だけでなく福祉関係者が、事前調査手続を構築し、事前調査過程にも参加してゆくことは重要と考える。サン・グループ事件の苛酷な人権侵害は、昭和五八年頃から始まったが、従業員の悲鳴は外部には届かず、一部の保護者が役所に相談しても無視されてきた。平成六年の秋になり、施設福祉の実践者（知的障害者の生活施設の寮長及び本件被告である更生施設とは別の更生施設の地域支援コーディネーター）の知るところとなり、保護者とともに関係諸機関に相談し適切な救済を求めたが、平成八年五月に警察が被告Wの逮捕に踏み切っただけで、他は押し並べて何の手だても講じられなかったことは、「事前調査手続」の整備の必要性和そのあり方について、考えさせられることが少なくない。

(4) 最近の福祉動向と調査義務の必要性

事前調査やアフターフォローの過程を法的な手続として整備してゆくことは、介護保険制度や支援費制度における関係諸機関の業務とその法的性格を明確化してゆく上でも、参考になる点が少なくないだろう。

例えば、介護保険法第四七条第一項第一号等の規定に基づく厚生省令「指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準」では、介護支援専門員は、サービスの利用者が、居住する地域の指定居宅サービス事業者等に関するサービスの内容、利用料等の情報を適正に利用者等に提供することにより、当該利用者にサービスの選択を求めるべきものとされ、サービスの提供が決定した後は、サービス担当者会議の開催、居宅サービス計画の実施状況の把握等の一連の業務のあり方が明らかにされているが、ここでの「情報の提供」「居宅サービス計画の実施状況の把握」等について、介護支援専門員は、どこまで調査義務を負うのか、サービス提供業者が加害行為をしたとき、指定居宅介護事業者や介護支援専門員が責任を負うのはどんな場合かが問題となるが、これらの点について突き詰めた法的検

討はされていないようにみえるからである。

2・施設の事後調査義務

前記のとおり裁判所は、更生施設には事前調査義務があるとしたが、それだけでなく、「更生施設が、利益侵害の危険が存在することを認識しえた」場合には、一定期間のアフターフォロー義務があるとしている。そうして裁判所は、原告(13)及び原告(16)については、更生施設は利益侵害の危険が存在することを認識しえたとしている(a)。

裁判所は、「被告Wの言動等から危険の存在を認識しえた」と言っているが、裁判所は、「合理的調査」の結果更生施設がなした積極的認識ではなく、更生施設が、事実として容易に認識しえたことのみを「認識しえた事実」として捉えているようにみえることは前述のとおりである。これに対し原告側は、「少なくとも職場に定着し適応していることが確認されるまでの間、就職先での適応状況等について調査確認すべき義務がある」と主張したが、原告側の主張には当然、調査方法が合理的であることも含まれていたものと判断される。

裁判所は、「(S園は)サン・グループを訪問するなどして」と述べるだけで、更生施設が行うべき事後調査の方法については、具体的に触れていない。裁判所は、原告(16)については、国家賠償というより結果責任の発想に接近し予見可能性と結果回避の可能性をかなり抽象的レベルで判断していることもあって、判決は、具体性を欠く表現になったものと考えられるが、事後調査の方法は、数か月という調査期間の適否の検討と併せて、福祉関係者に投げ掛けられた課題である。いわゆる福祉オンブズマンや第三者評価制度の内容を再検討した上で、事後調査手続の一環に組み入れてゆくこと等も検討されてよいだろう。事前調査の場合と同様、事後調査手続過程の法的な整備が求められる(b)。

注

(a) 裁判所は、S園の不作为が原告(13)との関係において違法なものであったかどうかの判断にあたり、「S園は、原告(13)がサン・グループに入社した場合、利益侵害の危険が存在することを認識しえた」としながら、すでに述べたように「被告Wの原告(13)に対する暴力行為がどの時期から始まったか、暴力行為が原告(13)の排泄処理と関係しているのか」は不明であるとして、「S園が原告(13)についてアフターケアをしなかった違法行為と被告Wの暴力行為等との間に因果関係を肯定することはできない」としている。(Ⅲの2、参照)

第三者の目が行き届かないところで起こりやすい福祉関係の事件における証明の難しさを示すところであり、「損害との因果関係」を明確にしてゆく糸口としても事後調査手続過程の法的な整備が求められる。裁判所は、恒常的な暴行などの発生時期について、原告側が主張した昭和五八年よりかなり遅く、平成四年五月以降のある時期以降と認定している。このことが、損害の起算点をはじめ、その後の様々な機関の法的義務についての裁判所の判断と原告側の主張との違いに大きな影響を与えていることは見逃せない。

(b) イギリスでは、一九四五年から一九七七年の間に家庭内の児童虐待について五七件の公開調査(Public Inquiry)が行われている。公開調査は、調査結果が報告書の形で公表されたものをさすが、公開調査の手法には非公式なものから公式のものまで様々なものがあり、また公開調査については、様々な課題が提起されているが、公開調査は、法的責任の所在とは別のところにあるはずの「本当の意味での問題の所在」の追求、検討方法としても注目される。施設における児童虐待については、例えば北ウエールズ審判所が公開調査を行い、児童虐待がなぜ生じたかについて調査検討が行われている。

3. 福祉領域における予見可能性の問題

(1) 「阻害する事情の存在についての福祉事務所の認識」の有無とその認定

「阻害する事情の存在についての行政の認識」(以下、「予見可能性」という)を、原告側が、どのようなことを根拠に主張し、裁判所がそれをどのように判断するのかが重要な問題である。本件は、社長と従業員だけの閉鎖された空間で起こった事件であるが、総じて福祉に関わる事件は、被害者に被害回避の可能性が少なく、しかも第三者の目が行き届かないところで起こりやすい(前記注三の2.の注(a)参照)。こうした事件において、規制行政における裁量収縮のポイントである行政の予見可能性が、早い時期にあったと断定することは実際問題としてはなかなか困難なことが多い。その結果、国家賠償訴訟では、行政側に予見可能性はなかったと判断されたり、もっぱら被害者救済や結果責任重視の視点から、予見可能性の有無が、実情とはややかけ離れたところで法技術的に裁断されることになる。後者の点は、本件についても、判決への高い評価とは、やや別の次元の問題として指摘されなければならないことのように思われる。

国家賠償訴訟における「予見可能性の判断基準」とは別に、本件と類似する事件を未然に防ぐリスクマネジメントが福祉領域において確立されることが重要である。このことは、国家賠償訴訟における予見可能性の判断にも、前向きな影響を与えることになる。

いずれにせよ、「阻害する事情の存在についての行政の認識」を早期に適確に把握するためには、第三者の恒常的な関わりが重要なことは間違いない。すでに述べたように福祉オンブズマン制度等のADRが整備され、訴訟との連携が制度上明確化されることが必要である。

(2) 運営化適正委員会と福祉領域での予見可能性

A D Rと執行救済ひいては訴訟との連携は、措置から契約への移行の中で、ますます重要になってきている。しかしながら例えば、運営化適正委員会について規定した社会福祉法第八六条は、「当該苦情に係る福祉サービスの利用者の苦情につき不当な行為が行われているおそれがあると認めるときは、都道府県に通知しなければならない」と規定しているだけで、「おそれがあるか否か」の判断をどのように行うかについては、何も定めていない。運営適正委員会に持ち込まれる「苦情」にも多様なものが含まれていることは、福祉事務所の場合と同様である。しかも、運営適正化委員会は、職場への質問や立入検査権を有していないから、「おそれがあるか否か」の判断は、この点からも難しいという問題もある。サン・グループ事件は、この点でも「福祉の現状一般」に通じる重要な問題を提起しているといわなければならない。

(3) 初期相談の重要性

本件において原告側は、障害者Aが昭和六三年にK福祉事務所に転職の相談をした際に（Ⅲ―2―(1)参照）、手足のしびれ感や食欲不振を訴え、それが被告Wに叱られることによるストレスに起因することを訴えていたことを挙げ、K福祉事務所がこうした状況を聴取しながら、サン・グループでの生活状況について十分な調査と確認を行わず、障害者Aに何ら具体的援助を行うことなく、相談二年後にAを死亡させることになったと主張した。

原告側は、障害者Aについても、昭和六三年の時点で、すでに「阻害する事情の存在についての行政の認識」があったと主張していたのであり、原告側は、この時（昭和六三年）に、K福祉事務所が必要な調査を実施していれば、すでに暴力等が横行していたサン・グループの実態が把握され、他の従業員についても必要な援助を行うことになったことは明らかだったと主張している(a)。

原告側が主張するように、障害者Aの相談を契機に、福祉事務所による必要な調査が実施されていれば、確かに本件の問題の多くは未然に防げた可能性は高い。しかし一般論としては、福祉事務所への相談には、多様なものが含まれており、障害者Aに類似するとみられる相談の中にも、実際には一方的な思い込みに基づく主張も含まれていて、「阻害する事情の存在」をどの程度の具体的レベルで認定するかは重要な課題だが、解決の難しい問題となっている。この点本件に関しては、「判決は、初期相談の重要性を鑑みれば、合理的裁量に委ねるだけでなく、必要最小限のケースワークにおける法的基準を示してはしなかった」との指摘もなされている(b)。本稿のこれまでの指摘と関連させていえば、初期相談における手続的枠組の整備が求められているということであろう。

注

(a) 判決は、被告Wの恒常的な暴行などの発生時期について、遅くとも平成元年五月以降のある時期としている。原告らは、昭和五八年頃からと主張していた。

(b) サン・グループ事件弁護士団「サン・グループ事件国家賠償訴訟で画期的勝利判決」季刊 福祉労働 九九号
二〇〇三年 夏 一三三頁

4. 「福祉領域における予見可能性」と関連する課題

最後に、本件から惹起される課題で、「福祉領域における予見可能性」の問題にも間接的に関係してくるとみられることのいくつかに言及しておきたい。

(1) 福祉行政と福祉事務所の役割

① 「業務遂行上必要な情報」の引継ぎ

先に触れた障害者Aの相談に関連し原告側は、この時の福祉事務所の相談担当者が、昭和六三年にK福祉事務所に赴任した際に、サン・グループでの障害者の雇用状況等の「業務遂行上必要な情報の引継ぎ」を受けていなかったことに注目し、相談担当者が、この引継ぎを受けていれば前記相談への対応も異なっていたはずであると主張している。確かに、「業務遂行上必要な情報」の収集とその周知の手続が整備されることは、行政が「阻害する事情の存在」を早い段階から察知できるようにする重要な手段のひとつであるようにみえる。引継ぎ手続が確立されているのに、それにそった対応がなされておらず、「阻害する事情の存在」の発見が遅れた場合には、国家賠償法一条違反が生じる余地もあることが視野に入れられてよいだろう。

② 福祉事務所の責務と期待される対応の程度

原告側は、福祉事務所は、知的障害者を措置解除するに際しては、その適否の判断にあたって必要な調査等を行うことはもちろん、職場環境のアフターフォローを行い、仮に更生に困難が生じた場合には、再入所措置を含めた必要な措置を行わなければならない責務を負うと主張した。つまり原告側の主張によれば、アフターフォローの結果、障害者に緊急事態が発生していることが判明した場合には、福祉事務所は、関係諸機関と連携して、障害者を退職させる義務を負うことになる。この点に関連し、サン・グループ事件においては、福祉事務所を指導する立場にある県障害福祉課の職員は、「一般企業に雇用されている人を関係諸機関が退職させるのは困難である」と述べた後で、「保護者が退職させるのであれば、関係機関に協力を依頼する」旨の意向を示している。原告側の主張と現実の福祉事務所の対応の違いは、福祉事務所が相談を受けた場合、どの程度の相談援助を行うのかという行政の姿勢が、問題の解決

に深く関わっていることを示している。本件において裁判所は、入社後のアフターフォローの本来的義務は福祉事務所にあると判示している。このことからしても、一般的なアフターフォローとしての福祉事務所の具体的な責務と対応、それに密接に関連するところの「措置解除の責任」について、裁判所の判断が提示されなかったことは悔やまれる。

(2) 福祉行政と県障害福祉課の役割

① 県障害福祉課に期待される「福祉事務所への必要な助言と関連諸機関への連絡」に関連し、原告側は、「昭和六三年以降、三件のサン・グループ従業員からの相談が福祉事務所に寄せられていたにもかかわらず、県障害福祉課は、福祉事務所に必要な調査を命じるなどの指導監督をしなかった」と主張している。つまり原告側は、県障害福祉課は、その知り得た情報から、当該問題の存在を認識しえたのであり、その対応は、福祉行政を取り纏める機関の合理的判断として許される範囲を逸脱していたと主張していたことになる。

しかし裁判所は、この点について「県障害福祉課は、前記三件の相談があったことについて報告を受けていないし、県障害福祉課において障害者の職場への適応等職場への安定や社会生活の安定等に関する問題が存在することを認識し、あるいは認識するのが相当であるとい得る程度の情報を有していたと認めるに足る証拠はないから、県障害福祉課が福祉事務所にサン・グループについての調査を命じることが違法なものということはできない」としている。

確かに、県障害福祉課が、個々の障害者の職場への適応等の問題を掌握することは現実問題として困難な場合が少なくない。しかし他方判決のような視点でみると、福祉事務所が怠慢で、必要な情報を報告しなかったり、県障害福祉課自身も、情報周知に消極的であればあるほど、県障害福祉課の責任は生じないということにもなりかねない。前記三件のうち、相談者Aの案件並びに原告(8)の案件については、本来は県障害福祉課に報告すべき案件であった

と考えられる。

問題は各福祉事務所が、どのような案件を重要と判断し、県障害福祉課に報告するか否かに係っている。各福祉事務所の判断が適切か否かは、各相談について、「阻害する事情の存在」の正確な把握ができるシステムが、各福祉事務所において確立されているか、「業務遂行上必要な情報」の引継ぎがきちんとなされていたかによって変わってこよう。福祉行政における県の役割は、前述のように社会福祉法第八六条を通じてさらに重要なものとなってきており、ここでの問題は福祉事務所だけでなく、運営適正化委員会と県との関係においても検討されるべき課題となっていることを付記しておきたい。

② ところで原告側はさらに、「県障害福祉課は、平成七年一月初旬に、知的障害者生活施設の寮長からサン・グループ被害の実態について電話報告を受けながら、労働関係の問題であるとして、労働基準監督署への相談を勧めるだけで、関係機関への連絡や独自の情報収集等を行わなかった。また、県障害福祉課は、同年二月にはK福祉事務所から同様の報告を受けながら、同事務所だけの調査に委ねて、同年五月八日の合同会議まで自ら動こうとしなかった」と主張したが、裁判所は、平成七年一月頃以降のK福祉事務所を中心としたサン・グループに関連した一連の対応があり、県障害福祉課の保護者会や関係者会議に担当者が出席しており、これらの対応は、県障害福祉課の業務内容や福祉事務所との関係等に照らせば、原告らとの関係において違法なものであったということはできないとした。

すでに述べたように、担当者会議さえ結成されれば、原告らとの関係において違法とはいえないことになると思われます疑問が残る。

今後においては、まずは担当者会議の役割がどのようなものなのか、担当者会議がその役割を果たしていないとして責任を負うのはどんな場合か等々について、突き詰めた検討が求められる。

介護保険法に関する厚生省令「指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準」においても、本件とはやや性格は異なるものの、「サービス担当者会議」についての言及がみられること等からしても、この点は無視できない。

(3) 福祉行政と営業の自由の内在的制約

本件のように障害者が、「一般事業所」に雇用されている場合に、行政が職場の実情を正確に把握し、「阻害する事情の存在」を早い段階で、把握できるようにするにはどうしたらよいのかも、本件が提起した重要な課題である。

基本的には、一般事業所であっても、自力救済の難しい障害者を雇用する場合には、当該雇用者の安全について、疑いがあるだけで、その事実が実証されない場合でも、監督機関の職場への質問や立入検査権の行使を甘受すべきであり、その結果事実無根であることが明らかになっても、行政は当該事業者に対し、賠償責任を負担しないものと考えざるべきである(a)。観点はやや異なるが裁判所は、本件において労働基準監督署の調査・監督に関し、障害者を雇用している事業所に対しては、障害者を雇用していない事業所に対する以上の相当の注意をもつべきとする原告側の主張を容認しているようにみえることは、表記の問題を考える上でも注目に値する。

注

(a) 阿部(2) 一三〇頁

四 判決を通して見た福祉と法の課題

—求められる福祉の視点からの法の再検討—

1. 義務づけ訴訟と執行救済（ADRと行政の危険防止責任の連携を阻む法的要因）

本件では、サン・グループを退職させても家庭に戻れない事情のある原告達が多く、適切な施設や住込みでの雇用先もすぐには見つからなかったことが原告達の救済を遅らせたひとつの要因となっている。このことは、中学校まで養護施設で過ごした原告（9）が、一方では中心になって労働基準監督署に手紙を出す等の救済を求めながら、被告Wが逮捕され、サン・グループが閉鎖される頃までサン・グループに残って勤務せざるをえなかったことに象徴的に示されている。

こうした場合、とりあえず問題が指摘されている事業所等に働きかけ、問題のさらなる発生を抑制することも、困難だが重要な行政の仕事である。しかしながら、本件では、事業所（ここではサン・グループ）自体を改善させる方向での行政の指導は、労働基準監督署に若干みられる程度で、ほとんど行われていない。

すでに述べてきたように、措置から契約への移行の中で、社会福祉法が改正され、同法第八六条では、「当該苦情に係る福祉サービスの利用者の苦情につき不当な行為が行われているおそれがあると認めるときは、都道府県に通知しなければならぬ」とこととされているが、通知を受けた都道府県がどのような執行救済をしなければならないのかについて、社会福祉法は規定していない。本件にみるように、福祉関係の事件での適切な救済は、困難な場合が少なくない。アメリカでは、ナーシングホームに関連して多様な執行救済が用意されているが、いずれの救済手段にも一長一短があることが指摘されている。措置から契約への移行の中で、多様な執行救済の検討が望まれる。

また行政の適正な権限行使を求めて、「規制により利益を受けるべき者」が提起する義務づけ訴訟の重要性は、福祉領域では、ますます重要になってきているようにみえるが、抗告訴訟を中心とするわが国の権利救済の仕組みの中では、義務づけ訴訟の有効な活用は、国家賠償以上に困難な状況にある。行政の第一次判断権を尊重するという現在の仕組みの中で、行政の主張を法規に照らして審理し、福祉サービス利用者の救済を実質化する上で「阻害される事実の存在」を早い段階で、確定するためにも福祉オンブズマンを始めとする ADR の活用、ADR と裁判の制度的連携は、義務づけ訴訟の活性化のためにも必要なことにみえる(a)。政府が、国の不作為により損害を蒙った人びとに損害賠償を支払うよりも、「市民の一部を一定の損失あるいは損害から守るための保護的な仕組みを構築すること」の方が、被害者の救済になることはもちろん、財政的にも負担は少ないのではあるまいか。

注

(a) 参照 阿部(3) 一四三頁

2. 国家賠償と社会保障

損害賠償システムは基本的には一つの保険システムであるが、無料の保険というのは存在しないから、政府が(市民の一部に)損害賠償を支払う責任を負うことは、公衆(他の市民)は政府が提供する保険に対して保険料を支払うことを意味するという趣旨の指摘がある(a)。確かに国家賠償に伴う国家経費の増大は重要な問題であることは間違いない。この点に関連することとして本件では裁判所は、「被告滋賀県と国は、被告Wと連帯して損害金を支払え」と判示していることに注目したい(b)。つまり裁判所は、被害について、本来の加害者が全面的に責任を負うべきで、国家

は加害者ではなく、たんに、加害行為を防止しそこなつたにすぎないといえるだろう(c)。裁判所は、国が、本来の加害者の責任を引き受けると、国は行政規制をすればするだけ、損ということになってしまふことを憂慮し、国家は対外的には、責任を負うが、内部的に責任を負わないのであるから、結果論としては、国は、いわば連帯保証人のそれと同じ責任を負うことになることを判決は示唆している(d)。直接の加害者と同様に、国も、不法行為の原因者として内部的にも責任を負うということになると、国家賠償において行政の危険防止責任を肯定する判決を求めることはいつそう困難になろう。もつとも、福祉関係事件の場合には、企業等が本来の加害者である場合と異なり、本来の加害者が実質的に責任を負える経済状態にない場合が少なくない。一方では、広義の社会保障としての経済救済の仕組みを確立しつつ、他方では、加害行為を防止しそこなつた行政の責任を厳格に捉えて、問題の所在を明確にしてゆくことが必要である。加害行為をどのように防止するか保護的な仕組みの構築がもっと重要であることは、論をまたない。

注

(a) P・S・アティア著 望月礼次郎訳 「法の迷走 損害賠償 非難文化の温床」一二二頁 木鐸社 一九九九年五月

(b) 判決は、

① 原告ら一六名(死亡した原告(16)の両親以外の原告ら)に対する支払として、被告Wは、計二億三七八一万八五七三円を支払えとし、被告国は、そのうち計六三六〇万円を、被告Wと連帯して支払えとした。

② 死亡した原告(16)の両親に対しては、被告W、被告国、被告県は連帯して計三九二万一千八百六二円を支払

えとした。

(c) 参照 阿部(2) 一三三頁

3. 県広報課—県広報課の注意義務違反—

県広報課はかつて広報誌の中で、知的障害者を積極的に雇用している企業のひとつとしてサン・グループを紹介していた。本件で原告側は、当該広報誌が、被告Wの言葉をほとんど鵜呑みにして内容に虚偽のある記事を掲載し、原告(7)の母がそれを読んだことが契機となり原告(7)はサン・グループに就職することになり、被告Wから暴行等の人権侵害を受けることになったと主張した。しかしこの点については裁判所は、県広報課に本件記事の取材にあたって特に高度な注意義務が要求される特別の事情があったとは認められず、県広報課は要求される注意義務を果たしていたと判示している。確かに従来の判例の考え方からすれば、裁判所の判断は妥当なところといわざるを得ないだろう。しかしながら、福祉の領域では特に措置から契約への移行のもとで、今後は県の広報誌等が福祉サービス利用者の重要な情報源となる可能性が高いことを考えると、福祉関連記事において「要求される注意義務」については、検討の余地が残されているようにみえる。

4. 反射的利益

本件において、被告県は、県障害福祉課は、個々の知的障害者に対して福祉の援護を行う実施機関ではなく、障害者福祉施策を進める政治的、行政的責務を負っているにすぎないと主張しているが、原告の訴えの利益までは、否定していない。行政実務においても、訴訟技術として、反射的利益論が重視されなくなってきたことを窺わせる(a)。

注

(a) 参照 阿部(5) 一五五頁、一五六頁

5. 時効

本件では、被告である国や県は節度を守り、時効の主張をしていないが、仮に被告等が時効を主張していたら、本件の大きな争点となり、伝統的な不法行為論では原告側に不利に作用したであろうことは否めない。本件のように、不法行為状態が継続しており、被害者の能力にも問題がある場合の時効の適用は、検討すべき今後の法的課題である。

6. 委託

本件で問題とされた更生施設のひとつM荘について、被告滋賀県は、平成六年からその運営を滋賀県社会福祉事業団に委託しているが、本件においては、裁判所も被告側も、委託については法的な関心を向けていない。また、職業安定所の職務内容のひとつとされる職場適応訓練は、実際には、都道府県知事と事業主との間の委託契約によって実施されるものであり、職場適応訓練を委託する事業主が当該障害者にとって適切であるか等の判断は最終的には都道府県知事にあるが、裁判所は、この点を指摘した上で、しかし職業安定所も一定の場合には、国家賠償法一条所定の違法行為にあたるというべきであるとして、ここでも委託の事実については特に重視していない。これまで福祉の措置が、社会福祉法人等に委託されている場合、委託先で生じた事故について、委託した地方公共団体の国家賠償法上の責任が、裁判で容認される例が少なかったこととの対比で、指摘しておきたいことのひとつである。

7. 親の「同意」・障害者自身の「自己決定」

(1) 本件は、親の「同意」や障害者自身の「自己決定」の問題についても多くの課題を投げ掛けている。

① 例えば、原告(2)は、S園の指導員を通じて、サン・グループを見学し、面接を受けるなどした後にサン・グループに就職していることは、当事者間に争いのない事実である。原告(7)は、県の広報誌でサン・グループを知り、母親とともにサン・グループを訪問し、就職を決定している。そこに、ある種の親の「同意」や障害者自身の「自己決定」があったことは事実である。

② また判決は、平成七年六月の会議の時点では、まだ退職を決断していない保護者もあり、今後の対応として、受入先の確保と併せて、保護者や本人の意思を十分に踏まえた粘り強い話し合いをすることになったと述べている。

(2) そして被告側は、(1)の①のような事情を踏まえて、

① まず被告県側は、サン・グループへの就職に関与したS園の責任について、「更生施設には、企業の経営能力等を判断する能力はない。障害者の就職先の決定は、すべてが施設の独断によって行われるのではなく、施設が確認した情報、関係機関からの情報、障害者本人や家族の意思等に基づいて、総合的に協議して行われる」として、そこには障害者本人や家族の意思等もあったと主張していた。本件の口頭弁論でも、被告県の代理人は原告側証人となった被害者の家族二人(原告の義姉、原告の母)への反対尋問で、「なぜ引き取らなかったのか」として家族の責任を厳しく追及していたことが注目される。

② 被告国も八日市職安の職場適応訓練及び職場適応指導についての義務に関して、八日市職安が、原告らにサン・グループを紹介したのは原告らや親の意向にそって紹介したにすぎない と繰り返し主張している。

(3) これに対し裁判所は、被告県が主張した前記(2)の点については、

最終的に就職を決定するにあたっては、保護者や本人の意思確認がされてはいるが、前記のような経緯からすれば、S園が被告Wの申し入れを拒絶しなかったことが、本人や保護者の意思決定に大きな影響を与えていたと考えられるところであるとして、原告側に配慮ある判断を下している。

さらに裁判所は、原告らに賠償すべき損害額を算定するにあたり、(原告やその親らは)、原告らがサン・グループに就職するなどした時点では、被告Wが最低賃金以下の賃金を支払う等知り得なかったし、労働条件等の悪化は、平成四年七月初以降のことであり、就職の時点では、原告やその親らは(労働条件等の悪化を)知り得るはずもなかったとして、これらの事情(就職について障害者本人や家族の意思等があったこと)を過失相殺の対象とし、又は、相당한慰謝料額算定の基礎事情とすることは相当ではないとしている。

(4) 裁判所がとった前記(3)の対応は、障害者の就職が困難な状況の中で、親の「同意」や障害者の「自己決定」をどう考えるかについて、重要な課題を提起したといえるだろう。本件を踏まえて、親の「同意」や障害者の「自己決定」の問題を、障害者の自由と生存の視点から、包括的に検討することが必要とされてきている。

(完)