

聴覚障害者の逸失利益の算定についての裁判例

弁護士 岡田 圭太

第1 はじめに

周知のように実務においては、健常者と比較して障害者ということをもって逸失利益を減額するという扱いがなされてきた。ところが、このような実務の流れに対して、障害者についても全労働者の平均賃金の満額を基礎収入として逸失利益を算定すべきとした判決が最近なされた。損害賠償法の領域において極めて注目される裁判例のため速報として紹介したい。

第2 事案の概要

被告会社Y1の従業員である被告Y2が、その業務において運転していた小型特殊自動車で歩行中のA（本件事故当時11歳の女兒）を轢き、Aは事故当日に死亡した。Aを相続した原告X1（Aの父）とX2（Aの母）が、Y2に対しては民法709条に基づいて、Y1に対して民法715条に基づいて損害賠償を求めて提訴したというのが本件である（なお、X1、X2及びX3（Aの兄）は遺族固有の慰謝料を求めて提訴しているがこれらについて割愛する）。

本件損害賠償請求事件における特殊性は、被害者であるAが聴覚障害者であったことであり、原審及び控訴審においてAの逸失利益をどのように算定するかが最大の争点となり、しかも、この点に関する原審と控訴審の判断が大きく分かれることとなった。

第3 原審（自保ジャーナル2138号19頁）

原審は、A自身の能力及び将来の可能性に言及しつつも「Aの聴力障害は、……労働能力に影響がない程度のものであったということとはできない。」と認定し、Aの基礎収入を賃金センサス平成30年の全労働者平均賃金の85%に相当すると認定した。

第4 控訴審（https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/741/093741_hanrei.pdf）

まず、控訴審判決では、原判決の事実認定を、近時の主な障害者法制等と聴覚障害者の就労環境に関して、大きく修正した点を指摘したい。控訴審は、下記のように近時の障害者法制の整備や聴覚障害をとりま

くテクノロジーの進歩、それをうけての聴覚障害者の就労環境について詳細な分析・判断を加えており、この点が本件裁判例においては特に注目すべき点であると考えため、長文となるが以下引用する（下線筆者）。

「ところで、……『障害』の『社会モデル』の考え方を背景にして、障害者権利条約においては、機能障害とともに、様々な障壁との相互作用により社会に完全かつ効果的に参加することを妨げ得るものを有する者を含むとして、『社会的障壁』をも原因とする『障害者』の捉え方、音声言語と対等に手話その他の形態の非音声言語を掲げた『言語』の定義、『社会的障壁』除去のための『合理的配慮』の定義等が示された。そして、国内法においてもこれらの概念を取り込み、障害者基本法や障害者差別解消法においては、障害及び社会的障壁により相当な制限を受ける状態にあるものを『障害者』とし、障害がある者にとって障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものを『社会的障壁』として、障害者基本法においては、障害者が可能な限り、手話を含む言語その他の意思疎通のための手段について選択の機会が確保され、情報の取得・利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られることが、地域社会における共生のための留意事項として掲げられた。その上で、障害者基本法においては、社会的障壁の除去を必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮がされなければならないとされ、障害者差別解消法においては、令和3年6月までに行政機関等のみならず、民間事業者に対しても、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示があった場合は、実施の負担が過重でないときは、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、必要かつ合理的な配慮を提供することが義務付けられるに至った。さらに、障害者雇用促進法においては、事業主は、募集、採用のほか、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や障害者である労働者が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、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害の特性に配慮した雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けるとともに、事業主が障害者と話し合いを重ねることによって、合理的配慮の内容を確定していく合理的配慮指針も定められた。」

「そうすると、Aが就労可能年齢に達する時点においては、行政機関、民間事業者を問わず、事業主は、Aが補聴器装用とともに、場面に応じて手話や文字等

の補助的手段を適切に併用して対応できる環境を求めたときには、Aの就労に当たっての社会的障壁を除去するための合理的配慮として、Aの障害の特性を理解した上で、補聴器に加えて、手話や文字、音声認識アプリ等の補助的手段を使用してAが適切に対応できる環境を整備して提供する法的義務があるというべきである。」

「今日までに、瞬時に音声は正確に文字に変換され、会話することを可能にする音声認識アプリ、字幕表示機能を備えたウェブ会議を可能とするツールや、チャット、メール等の電話の代替手段となるツール等、聴覚障害者にとって補聴器装用の補助的手段として威力を発揮する技術の進歩が目覚ましく、これらのデジタル機器やシステムを活用して、聴覚障害者が他の従業員と円滑に意思疎通を図っている企業が増えてきた。現に、様々な分野で就労している重度の聴覚障害者が、それぞれの職場で事業主との対話を経るなどして、補聴器装用に加え、手話、筆談等の伝統的補助手段のほか、日常的に音声認識アプリ、チャット、メール、LINEWORKS、ロジャー等の補聴援助システム等のデジタル機器ないしデジタルシステムを使用することが可能とされ、研修時等の機会には手話通訳の派遣を受けるなど、過重な負担がない合理的配慮が実際に数多く提供されている。その結果、重度の聴覚障害者にとって情報保障が充実し、これらの補助的手段を適切に使い分け駆使することによって、支障なくコミュニケーションが取れるようになるなど、働きやすい職場環境に変化してきている。そして、重度の聴覚障害者も、障害の特性と適合した職場を選択し、合理的配慮の提供を受けて、持てる能力を十分発揮することができており、昇進・昇給等も含めて健聴者と同様に自己のキャリアを形成していくなど、障害の有無にかかわらず働きやすい職場へと向かっていて、そのような職場の意識や環境の変化を実感しているとの生の声が少なからず寄せられている。また、企業ぐるみで、聴覚障害者に様々な合理的配慮を提供し、障害の有無にかかわらず、社員全員が同じ職場で同じ条件で働く職場環境を構築している具体例も紹介されている。」

「ちょうどAが就労可能年齢に達する時期に差し掛かった現時点においては、近時急速に進んだ障害者法制の整備及びその法の精神・理念の社会への浸透と、デジタル化を中核とする技術の目覚ましい進歩が相俟って、聴覚障害者をめぐる社会情勢や社会意識も著しく変化し、聴覚障害に関する理解不足、聴力に関す

る補助的手段に関する知識不足や未整備の状態といった、聴覚障害者の就労にとって社会的障壁となり得る障害も、ささやかな合理的配慮をすることにより、聴覚障害者を含む職場全体で取り除くことができるようになってきており、それが当たり前のようになっていく職場も少なくないと評価することができる。そして、このように聴覚障害者を取り巻く社会情勢が急速かつ着実に前進することに関しては、平成30年2月の本件事故当時においても、十分予測可能であったと考えられる。」

以上のようにAが置かれたであろう外在的な状況を押さえた上で、A個別の聴覚の能力、障害者教育、就労可能性等を詳細に認定した上で、Yらの主張を全て排斥し、Aの逸失利益を算定する際の基礎収入については、健聴者と同じく、平成30年の全労働者平均賃金を用いるのが相当であるとの結論を示している。

第5 解説

以下で、本件控訴審判決に至るまでの近時の障害者の逸失利益判断に関する裁判例の流れと、本件の原審判決及び控訴審判決に対する自身の所感を述べたい。

1 近時の裁判例について(以下、下線筆者)

(1) 裁判例

ア 青森地裁判決平成21年12月25日(判時2074号113頁)

重度の知的障害を持つ児童が福祉施設において事故死した事件において、裁判所は判旨の中で「障害者に対する理解は遅々としたものであっても徐々に深化してきていることを示すものというべきであって、今後も将来にわたって、知的障害者がその能力を十分に活用できる職場が徐々に増加することを期待しうる」とした上で、重度障害者について逸失利益を初めて認めた。

イ さいたま地裁平成27年12月11日
(LEX/DB25541940)

被害女兒につき、その家庭環境に注目して「将来的には、知的障害を抱える者の中では、比較的高い就労能力を備えることができた相当程度の蓋然性がある」とした上で、判旨において、「障害者基本法の改正、障害者差別解消法の成立、障害者権利条約の批准などにより教育における合理的な配慮、障害に対する理解が広がりつつある」と述べており、賃金センサスにおける女子労働者の高卒平均年収の70パーセン

ト相当額を逸失利益の基礎収入と認めた。

ウ 東京地裁平成31年3月22日

(LEX / DB25541940)

重度の知的障害児が山林で行方不明になり死亡していた事案につき、障害者の雇用に関する法令の変化を詳細に指摘した上で、「知的障害者雇用に関連する社会の情勢も漸進的にはあるが改善されていく兆しがうかがわれる」と示し、「あくまでも個々の知的障害者の有する稼働力の有無、程度を具体的に検討した上で、その一般就労の蓋然性の有無、程度を判断するのが相当である」として、知的障害者雇用に関する社会情勢の改善につき言及した上で、個々人の稼働能力から逸失利益の算定をし、19歳までの平均賃金の年収を得られたものと認定した。

エ 広島高裁判決令和3年9月10日(判時2516・58)

第1審(令和2年9月15日LEX / DB25566733)では未熟児網膜症のため、全盲の視覚障害者であった被害者が交通事故により労働能力を失った事例。「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状況で就労する可能性があったとするものの、その実現には所要の年数を要する」として平均賃金の7割にて認定。控訴審においては、「Aが本件事故前から抱えていた全盲の視覚障害が労働能力を制限し、または労働能力の発揮を阻害する事情であることは否定し難い」としつつも、障害者雇用に対する社会の理解等に言及した上で、健常者と同様の賃金条件で就労できる社会の実現が図られていくことが見込まれるとして平均賃金の8割が認定された。

オ 名古屋地裁裁判例令和3年1月13日(交通民集54・1・51)

聴覚障害者の18歳の男子大学生がスケートボードに乗って走行中、乗用車に追突されて死亡した事件において、聴覚障害者の雇用情勢について障害のないものと同じ水準に達しているとは言えないとした上で、聴覚障害のある者が就ける職種が限られるという意味で、職業選択の幅に一定の制約があるとして、逸失利益を男性・大卒・全年齢平均の90パーセントと認定した。

(2) 検討

障害者法制の整備がなされたころの裁判例としては青森地判を指摘することができるが、その後

の裁判例も障害者法制が整備されていくことに言及するものが少なくない。また、新しい裁判例ほど、障害者本人の稼働能力の有無、程度について判断されるようになってきたことが伺える。

他方で、障害者法制の整備を受けて、社会がどのように変容してきたかについては、具体的に判断を示したものはみられない。また、障害者であるということを理由にして、労働能力の制限が図られるという判断がなされてきたことも伺える。本件の原審も、このような従来の裁判例の流れに位置づけられよう。

2 本件控訴審判決のポイント

本件控訴審においては、障害者法制の整備がなされてきたこと及びその内容について詳細に言及した上で社会情勢がそれを受けて変容してきたことを、Xらが丁寧に主張立証した点、また裁判所もそれに応じるように詳細に事実を認定して判断が下されており、この点が本件においては特筆すべきであろう。

もちろん、障害者全般につき、差別は不当だからとの理由で全労働者の平均賃金と同等の基準が認められるべきという話ではない。そもそも、民法248条導入の議論でも明らかなように未就労児の逸失利益の主張立証そのものが難しい問題を孕んでいる。本件の高裁判決は、司法判断の場において、障害者であるとの理由で労働能力が制限されるはずというような偏見は忌避されるべきであり、社会情勢や障害者を取り巻く環境によっては障害者であっても健常者同様の就労条件を獲得できること、換言すれば、障害者というフィルターをかけるのではなく被害者個人として能力を評価すべきであることを詳細に示した点で、重要な判決であると考えている。

参考文献

- ・城内明「障害者の逸失利益算定方法に係る一考察」末川民事法研究第5号 [2019] 17頁～31頁
- ・吉村良一「障害児死亡における損害賠償の算定について」立命館法学2019年5・6号 [2019] 541頁～560頁
- ・吉村良一「障害児・年少者死亡における損害賠償(逸失利益)額の算定・再論—聴覚障害児死亡事例を例に—」立命館法学2023年2号 [2023] 327頁以下
- ・岩寄勝成「障害者を有する年少女子の死亡逸失利益の算定」新判例解説watch民法(財産法)No251 [2024] 75頁～78頁
- ・鈴木裕介編著「障害福祉に関する法律・支援・サービスのすべて」104頁～121頁株式会社ナツメ社初版 [2023年]
- ・堀正嗣「障害学は共生社会をつくれるか—人間解放を求める知的実践」29頁以下明石書店初版 [2022]