



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	社会保障法判例研究
Author(s)	柏木, 彩奈
Citation	北大法学論集, 75(5-6), 375-387
Issue Date	2025-03-28
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/94395
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_Kashiwagi_lawreview_75_5・6.pdf



社会保障法判例研究

柏木彩奈

Man to Man Animo事件・岐阜地判令4・8・30労判1297号138頁

第1 事実

1 当事者

X（原告・控訴人）はY（被告・被控訴人）と期間の定めのある労働契約を締結した高次脳機能障害¹および強迫性障害²のある労働者である。Yはウェブ制作事業、行政受託事業などを営む特例子会社（障害者雇用促進法44条参照）である。

2 事案の概要

平成20年6月、XはYと期間の定めのある労働契約（契約期間不明）を締結した。入社に際して、XはYに対し、「腰を痛めているので、スニーカー等腰に負担のない履物で仕事させて下さい。」と記載した履歴書を提出し、「服装の自由を認める（運動靴しか履けない、スーツやブラウスが着られない）」ことなど³を配慮として希望する旨を申し入れたところ、Yはこれらを認識した上でX

¹ Xの場合は注意障害、遂行機能障害、言語機能障害、記憶障害が主な症状としてみられた。

² Xの場合、不潔恐怖、緑起強迫、パニック様症状が症状としてみられた。

³ Xは、このほかにi 指示は一度に2つまでにすること、ii 指令者を1人にすること、

を雇用した。なお、判旨では言及がないが、前提事実では「Yは、これ（評者注：Xの申入れ）を了承した。」と認定されている。Xが希望した配慮のうち、履物への配慮義務の成否については当事者間で争いがある。

平成25年3月にYの取締役や従業員が退職し、新たな取締役としてAが就任した。平成25年10月ごろ、Aを含めたY従業員らは、Xに対してブラウスの着用を勧め、その後、スーツおよび革靴の使用を提案した。Xはブラウスおよびスーツを1日（ブラウスは提案を受けた翌日、スーツは入社式当日）のみ着用し、しばらくの間は革靴を履いて出勤したが、その後は着用をやめた。着用の中止について、Yから指導はなかった。

その後、Xは平成27年1月29日から休職し、平成28年9月にYを退職した。

XはYに対し、Xの配慮希望とは異なる提案を行ったことが債務不履行にあたと主張し、その慰謝料として500万円を請求した。

本稿では、「服装の自由を認める（運動靴しか履けない、スーツやブラウスが着られない）」という配慮以外の配慮義務⁴違反の成否および職場環境改善義務違反の成否については、判旨・検討ともに省略する。

第2 判旨 請求棄却

1 配慮義務の成否

Xが主張する配慮義務をYが負っていたことについては、履物への配慮を除いて「当事者間に争いはない」。

（1）履物への配慮義務の成否

I 「障害者雇用促進法という障害者とは『身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制約を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。』（同法2条）とされている。Xの場合、『身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の

iii 新しい仕事は1日1つまでにすること、iv 強迫性障害があるためトイレに時間がかかることを希望する配慮として申し入れた。

⁴ Xは、「服装の自由を認める（運動靴しか履けない、スーツやブラウスが着られない）」という配慮の義務違反のほかに、i 指示は一度に2つまでにすることおよびiv 強迫性障害があるためトイレに時間がかかることの配慮義務（前掲注3参照）の違反を主張する。

障害』は、高次脳機能障害及び強迫性障害をいうと解されるところ……、『腰を痛めている』ことは、高次脳機能障害及び強迫性障害によりもたらされたものとは直ちに認められないから、腰を痛めていることにより履物に関して配慮を求めることが、障害者雇用促進法の求める合理的配慮の対象になるとは直ちに解されない。」

Ⅱ「もっとも、Xは、入社当初から、履歴書にも履物に関する配慮を求める旨を記載し、運動靴しか履けない旨を申し出ており……、Yも、これを認識してXを雇用したと認められるから、本件においては、履物に対する配慮は、障害者雇用促進法の求める合理的配慮に準じるものとして扱うのが相当である。」

2 配慮義務違反の成否

(1) 判断枠組

I「障害者雇用促進法が、『障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。』（同法4条）、『すべて事業者は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。』（同法5条）と規定していることに照らせば、雇用主であるYが障害者であるXに対して自立した業務遂行ができるように相応の支援、指導を行うことは、許容されているというべきであり、このような支援、指導があった場合は、Xは、業務遂行能力の向上に努力すべき立場にある……。」

Ⅱ「よって、Yが、Xの業務遂行能力の拡大に資すると考えて提案（支援、指導）した場合については、その提案（支援、指導）が、配慮が求められている事項と抵触する場合であっても、形式的に配慮が求められている事項と抵触することのみをもって配慮義務に違反すると判断することは相当ではなく、その提案の目的、提案内容がXに与える影響などを総合考慮して、配慮義務に違反するか否かを判断するのが相当である。」

(2) 当てはめ

I ブラウスの着用

「従業員……Eは、平成25年10月6日、Xに対して、ブラウスを着てくこと

を勧め、Xは、翌日、ブラウスを着て出勤したことが認められる。しかし、それ以降、Xは、ブラウスを着て出勤しておらず、これについてYから指導などを受けていないことに照らせば、YがXに対して、ブラウス着用を強要したとまでは認められない……。なお、ブラウスを着用しての仕事が広く社会で行われていることに照らせば、Xがブラウスを着用して就労することができるようになれば、Xの社会人（職業人）としての業務遂行能力の向上（就労の機会の拡大）につながる……から、……配慮義務に違反するとまでは認めることはできない。」（下線評者）

II スーツの着用

「……Xのmixi……には、……『(XがAに) “今日はスーツを着て出勤する日だと聞いていますが私にはできませんので、お休みをいただこうと” 私の話を述べて“居ればいい!” …… “では、こんな格好ですが会社の一員として参加してもいいでしょうか” “あったりまえだ!” ……』との記載……を前提とすれば、Y……は、Xに対して、スーツの着用を強要したとは認められない……。確かに、Xは……入社式にスーツを着用して出席したことは認められる。しかし、上記mixiの記載や、その後Xはスーツ（ママ）着用して職場に行っていたとは認められないことに照らせば、……Xにスーツなどを購入することを勧めたにすぎないものと認められる。そして、一般にスーツを着用することは、社会人としての活動範囲を広げることにつながることに照らせば、……Xに対する配慮義務に違反するものとは認められない。」（下線評者）

III 革靴の使用

「……確かに、Xは、このような外観の靴を購入し、実際に、しばらくの間これを履いて通勤したことが認められる……。しかし、……Xに対してスーツやブラウスを着用することを強制したとは認められないこと……に照らせば、Yは、その方針として、Xに対して、職業人として一般に着用が推奨されている服装をすることを勧めてはいるが、これらの着用を強制しているとは認め難い。……仮に、……Xに対して、革靴に近い外観を有する靴を履くように勧めたとしても、……社会人としての活動範囲を広げることにつながることに照らせば、……Xに対する配慮義務に違反するものとは認められない。」（下線評者）

3 結論

「以上によれば、……Xの請求は理由がないから、棄却する」。

第 3 本判決後の和解

Xの控訴を受けた控訴審では、令和5年3月24日付で（1）Yは、Xに対し、解決金として200万円の支払義務があることを認める、（2）Yは、当該労働者の障害の特性に関する理解を深め、その特性に配慮した必要な措置を講ずるなど、当該労働者がその有する能力を職場で発揮する上で支障となっている事情を改善し、その他合理的配慮指針に沿った合理的配慮の提供が円滑に行われるよう、組織的な職場環境の改善に努めるものとするなどを内容とする和解が成立した⁵。

第 4 検討 結論賛成 理由づけに疑問あり

1 本判決の特徴および意義

本判決は、Y（実際にはYの履行補助者であるY従業員ら）が、Xに対して負っていた配慮義務とは異なる内容の提案をしたことが、配慮義務違反にあたるかが争われた判例である⁶。本判決は配慮義務違反の検討の前に、Yの配慮義務のうち、当事者で争いがあった履物への配慮について「合理的配慮に準じるものとして扱う」として義務の存在を肯定した。

使用者が負う配慮義務の中で代表的なものとして、安全配慮義務（労働契約法5条）があるが、2013年の障害者雇用促進法（以下「促進法」という）改正では、障害者に対する合理的配慮（促進法36条の2および同法36条の3）が新設された。この合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会もしくは待遇の確保のため、または、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、障害の特性に配慮した必要な措置⁷を指し、事業主は過重な負担⁸とならない限りで当該措置を講ずる義務を負う

⁵ 賃社1829号54頁。

⁶ 本判決の評釈として、青木亮祐「判批」帝京法学37巻1号37頁、松岡太郎「判批」季労285号208頁、常森裕介「判批」季労286号178頁がある。

⁷ 例えば、車椅子を使用する労働者のために会社内にスロープを設置することなどがこれにあたる。

⁸ 過重な負担にあたるか否かは、（1）事業活動への影響の程度、（2）実現困難度、（3）費用・負担の程度、（4）企業の規模、（5）企業の財務状況、（6）公的支援の有無の

（以下、障害者雇用促進法に基づく配慮義務のことを「合理的配慮義務」という）。

そして、本判決でXがYの債務不履行の根拠として主張しているのは、Yの合理的配慮義務違反である。これまで、合理的配慮義務は配転命令⁹や解雇（休職期間満了による自動退職扱い含む）¹⁰などの有効性判断にかかる考慮要素として、その違反の成否が検討されることが多かった。これに対し、本判決は合理的配慮義務違反を理由とした使用者の債務不履行の成否が主たる争点となっている点が特徴的である。さらに、YはXの申し出や履歴書を通して、Xが希望する配慮を認識した上で雇用しており、訴訟においてもYがXに対して配慮義務を負っていたことやその内容について、一部を除いて労使間で争いがない点も本判決の特殊性といえる。なお、合理的配慮義務違反をもって債務不履行が主張されたのは、本判決が初めての事例である¹¹。

まず、当事者間で争いがある履物への配慮義務の成否について、判旨1・Iでは、履物への配慮が労働者の障害により求められたものか直ちには明らかでないことを理由に当該配慮の合理的配慮該当性を否定した。本判決は、「合理的配慮の対象になるとは直ちに解されない」と判示するに留めているものの、合理的配慮該当性を否定したのは、管見の限り本判決が初めての事例であり、法定の定義および行政解釈が抽象的にとどまる合理的配慮概念の外延を画した一事例として学術的意義を有する。次に、判旨1・IIでは「もっとも」と続け、Xが雇用されるまでの経緯を根拠に履物への配慮を「合理的配慮に準じるもの

6 要素を総合考慮の上、個別に判断される（合理的配慮指針（平成27年厚生労働省告示第117号）「第5 過重な負担1」参照）。

⁹ 配転命令の有効性判断で考慮された事例として学校法人原田事件・岡山地判平29・3・28労判1163号5頁がある。

¹⁰ 解雇の有効性判断で考慮された事例としてO公立大学事件・京都地判平28・3・29労判1146号65頁（障害者雇用促進法上の合理的配慮義務規定の施行前）、早稲田大学事件・東京地判令5・1・25労経速2524号3頁があるほか、復職可能性の判断の中で考慮された日東電工事件・大阪地判令3・1・27労判1244号40頁、同事件・大阪高判令3・7・30労経速2460号27頁などがある。

¹¹ なお、原告労働者が、合理的配慮義務や就労環境整備義務などの違反を安全配慮義務違反として債務不履行および使用者責任（民法715条）に基づき損害賠償請求したいなげや事件・東京地判平29・11・30労判1192号67頁がある。

として扱う」と判示し、義務の存在を肯定した。ただし、「本件においては」と留保していることから分かるように、判旨1・Ⅱの判断は、希望する配慮に関してXが申し出の上、その旨を記載した履歴書を提出しており、Yもこれを認識してXを雇用したという前述した本判決の特殊な事情が大きく作用したものであり、事例的意義を有する。

そして、Yの配慮義務違反の成否を判断した判旨2では、促進法4条および同法5条の解釈を示した上、「業務遂行能力の拡大に資すると考えて提案(支援、指導)した場合については、その提案(支援、指導)が、配慮が求められている事項と抵触する場合であっても、……その提案の目的、提案内容がXに与える影響などを総合考慮」して判断すると判示した。使用者の配慮義務違反の成否を諸般の要素の総合考慮により判断した判旨は、障害者雇用が促進される中で今後生じ得る同種事例の参考になり、実務的意義を有する。

2 配慮義務の成否の検討(判旨1)

履物以外についてXが主張する配慮義務をYが負っていたことは「当事者間に争いはない」。そのため、以下では履物への配慮義務について検討する。

(1) Xの主張

この点、Xは、Yが履物への配慮を障害者雇用促進法上の合理的配慮として負っていると主張する。しかし、通説的見解によると、合理的配慮義務は国と事業主との間で生じるいわゆる公法上の義務¹²⁾にとどまり、労働者は直接の権利義務関係にない使用者に対して具体的な合理的配慮義務の履行請求はできないと解される¹³⁾。

¹²⁾ 障害者雇用促進法上の合理的配慮規定(同法36条の2および同法36条の3)が、差別禁止規定(同法34条および同法35条)と同様に行政取締規定であることから、私法上の効果は有しないと解するのが通説的である(永野仁美「障害者雇用政策の動向と課題」労研646号11頁、同様に、長谷川珠子「障害者雇用促進法の改正」法教398号58頁、菅野和夫=山川隆一『労働法(第13版)』(弘文堂、2024年)338頁、西谷敏『労働法(第3版)』(日本評論社、2020年)580頁)。なお、立法過程では差別禁止に反する行為に対する「私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される。」と解されている(2013年4月13日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)。

¹³⁾ 私法的効力の欠如に加え、事業主が講じる措置の多様性と不特定性から履行請求の

（２）判旨の理解

これに対し、判旨１・Ⅰは、履物への配慮は腰痛を理由としたものであり、Xの障害¹⁴である高次脳機能障害及び強迫性障害により求められたものとは直ちに認められないことから、「……合理的配慮の対象になるとは直ちに解されない。」として合理的配慮該当性を否定した¹⁵。続いて、判旨１・Ⅰで合理的配慮該当性を否定した履物への配慮について、判旨１・Ⅱは、①履物への配慮を希望する履歴書の記載、②運動靴しか履けない旨のXの申し出、③Yが①・②を認識した上でXを雇用したことをあけて「本件においては……障害者雇用促進法の求める合理的配慮に準じるものとして扱う」と判示した。

（３）配慮義務の成否と性質

もっとも、前述した通り、障害者雇用促進法上の合理的配慮義務は労働契約当事者間での直接の義務を構成しないと考えられる以上、債務不履行の成否が問題になる場合、前提として債権者と債務者との間で債務が存在していることが必要である（民法415条参照）。したがって、Yの労働契約上の配慮義務違反を理由に債務不履行が争われている本判決では、XとYとの間に労働契約上の義務として履物への配慮義務が存在する必要がある。

そこで、履物への配慮義務が契約上の義務であることを前提に、判旨１・Ⅱ

可否は否定される（富永晃一「改正障害者雇用促進法の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務」論ジュリ 8号34頁参照）。ただし、通説的見解に立っても、個別の事案では公序良俗（民法90条）や信義則（同法1条2項）などの民法の一般条項に照らした不法行為（同法709条）該当性判断や法律行為の無効化、解雇権濫用法理（労働契約法16条）などの労働法上の規定を通じた救済がなされ得るほか、合理的配慮指針の内容を具体化した配慮措置であって、就業規則や労働協約を通じて内容を特定し得る場合には、労働条件として配慮を請求でき得ると指摘する説もある（土田道夫『労働契約法（第3版）』（有斐閣、2024年）127頁以下）。また、促進法36条の2および同法36条の3を強行法規と解し、両規定を根拠に法律行為の無効化などの効力を認める学説も有力である（川口美貴『労働法（第8版）』（信山社、2024年）229頁）。

¹⁴ 促進法2条により、「身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害」の総称と規定される。

¹⁵ この点、「腰を痛めていること」が促進法2条に掲げる「身体障害」に該当する可能性も否定できず、身体障害を理由とした合理的配慮としてその該当性を認めることもできたと思われるが、当該合理的配慮義務を債務たる契約上の義務として認めるには別途検討が必要であり、本稿では深く立ち入らない。

が配慮義務の存在を肯定した根拠を検討する。契約上の義務として配慮義務の存在を肯定するにあたっては、労働条件として配慮義務を設定する明示もしくは黙示の合意の存在などが根拠になり得る¹⁶。障害者雇用促進法上の合理的配慮義務規定の施行前の事案ではあるが、配慮が実施されていた事実と使用者の認識¹⁷から黙示の合意を認定し、労働者への配慮を労働契約に反映させた阪神バス事件(神戸地尼崎支決平24・4・9 労判1054号38頁)がある¹⁸。本判決の場合、①および②を「履物への配慮を希望する」Xの申し出、③をYの承諾¹⁹と善解した場合、履物への配慮義務を労働条件として設定するXY間の黙示の合意の成立を認めることができる。また、判旨では言及がないが、前提事実では「Yはこれ(評者注：Xの申入れ)を了承した」と認定されるため、明示の合意をも認められそうである。そうすると、本判決の事情の下では、XY間の明示または黙示の合意を根拠に、契約上の義務として履物への配慮義務の存在を肯定でき得る²⁰。ところが、判旨は①～③の事実をあげるのみで肝心の合意を認定しておらず、履物への配慮義務の存在を肯定した根拠は明らかでない。また、XY間の合意を根拠に履物への配慮義務を認めれば足りるところ、あえて「合理的配慮に準じるものとして扱う」理由は、判旨から必ずしも読み取ることができず、「合理的配慮に準じるものとして扱う」ことの語意も明らかでない。

したがって、履物への配慮に関してYに契約上の配慮義務の存在を認めた結論には異論ないが、その理由づけは不明な点があり、疑問が残る。

¹⁶ 合意による労働条件の決定については明文の規定がないが、学説では労契法1条および3条1項の規定があいまって、同法6条「労働契約の成立」に合意による労働条件設定が含意されると解される(荒木=菅野=山川『詳説労働契約法(第2版)』(弘文堂、2014年)99頁)。

¹⁷ 被告たる承継会社と従来原告労働者に配慮を実施してきた分割会社でなされた合意において、原告労働者への勤務配慮が「その他の……労働条件」の項目中に規定されていた事実が考慮された。

¹⁸ 菅野=山川・前掲338頁。また、長谷川・前掲58頁は、同事件を参照し、「従来から実施されていた配慮を打ち切られた場合には、合理的配慮の内容が明確であるため……従前の配慮を受けられる可能性が高い」とする。

¹⁹ これに加え、判旨では言及していないが、Yが実際に配慮を実施した事実もYの承諾を推認させる。

²⁰ 常森・前掲181頁も、履物への配慮はXY間の合意を根拠に義務の存在を認めることもできたと指摘する。

3 配慮義務違反の成否（判旨2）

判旨2ではY従業員らのXに対してブラウスなどの着用を求めた行為が、Yの「服装の自由を認める（運動靴しか履けない、スーツやブラウスが着られない）」配慮義務に違反するか否かが検討された。

（1）判断枠組

判旨2（1）では、Ⅰで促進法4条および同法5条の解釈を示し、Ⅱで判断枠組を示した。まず、判旨2（1）・Ⅰの解釈は、同じく促進法4条および同法5条に言及した藍澤証券事件（東京高判平22・5・27労経速2076号30頁）の解釈とほぼ同様である²¹。すなわち、藍澤証券事件判決の「労働者が自立して業務遂行ができるようになるよう支援し、その指導に当たっても、労働者の障害の実状に即した適切な指導を行うよう努力することが要請されている」とした上で、「事業者が労働者の自立した業務遂行ができるよう相応の支援及び指導を行った場合は、当該労働者も業務遂行能力の向上に努力する義務を負っている」という判示である。さらに、判旨2（1）・Ⅱにおいて、Yの「勧めた」行為（判旨2（1）・Ⅱでは「提案」と表現される）および藍澤証券事件判決での使用者の「支援、指導」を「Yが、……提案（支援、指導）した場合……」と併記していることから、本判決の促進法4条および同法5条の理解は、明示的には参照されていないものの、藍澤証券事件判決の影響を受けたものと思われる。

次に、判旨2（1）・Ⅱの判断枠組であるが、本判決は、使用者が労働者の業務遂行能力の拡大に資すると考えて配慮義務とは異なる内容の提案をした場合、促進法4条および同法5条を参照しつつ、当該提案の目的や当該提案が労働者に与える影響などを総合考慮して、債務不履行（本件では配慮義務違反）にあたるか否かを検討すべきものとした。これは、Y（の履行補助者であるY従業員ら）の言動が、障害者であるXを雇う使用者として適切なものであったかを、障害者雇用の基本理念を示す促進法4条、ならびに、「労働者が……職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務」および種々の方法に

²¹ この点、青木・前掲46頁以下は、藍澤証券事件では「労働者の障害に即した」適切な指導を使用者に求めている一方で、本判決は「障害の特性等の考慮を指導のなかに含めていない」として疑問を呈する。

より「雇用の安定を図る」事業主の努力義務を定める同法5条²²の趣旨に照らして検討しようとしたものと思われる。配慮義務違反を争った事例²³ではないが、雇止めの適否を判断した藍澤証券事件判決でも促進法4条および同法5条に照らして労働者および事業主の言動の正当性が判断されている。したがって、判旨2（1）・Ⅱの判断枠組は、障害を有する労働者Xと使用者Yが当事者という本判決の事案の特殊性に即したものと理解できる²⁴。もっとも、Yが労働契約上負っている配慮義務の違反を債務不履行として位置付けるXの主張に則ると、本来検討されるべきはXY間の合意で設定された配慮義務の債務の本旨に従った履行（本件では義務内容に従った配慮の履行）の有無である。その意味では、YがXに対していかなる「提案」をしたとしても、約束された配慮を継続している限りにおいて、Yが債務不履行責任を問われることはない。よって、Yの「提案」にかかる諸般の要素を総合考慮してYの配慮義務違反の成否を判断する判旨2（1）・Ⅱの判断枠組は、理論上の整合性の観点から疑問を生じ得ない。

（2）当てはめ

そして、判旨2（2）では、Yの提案内容がXに与える影響についてほとんど検討がないまま、Y従業員らの言動がXの「業務遂行能力の向上（就労の機会の拡大）につながる」（判旨2（2）Ⅰの言動）、「社会人としての活動範囲を広げる」（判旨2（2）ⅡおよびⅢの言動）目的のものであったと評価し、配慮義務違反の成立を否定した。促進法5条における「雇用の安定」とは「障害者の雇用の継続を図り、障害者の雇用状況を安定的なものにする」²⁵ことを

²² 詳細は、永野仁美ほか編『詳説障害者雇用促進法——新たな平等社会の実現に向けて（増補補正版）』（弘文堂、2018年）71頁以下（中川純執筆部分）参照。

²³ なお、前掲いながや事件では、原告労働者が主張する配慮を代替する他の配慮の実施の程度や効果が考慮され、原告労働者が合理的配慮義務および安全配慮義務としてテレワークの実施を求めたブルーベル・ジャパン事件・東京地判令4・9・15労経速2514号3頁では、配慮の実施による業務への影響が義務違反の成否の判断で考慮された。

²⁴ 青木・前掲45頁以下は、本判決で争われたのは合理的配慮義務の違反の成否であるとの前提に立ち、促進法4条および同法5条を参照するのは、促進法4条の「有意味な職業人としての自立」と合理的配慮の提供を受けることとを「二項対立的」に捉えていると指摘する。

²⁵ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課編『障害者雇用促進法の逐条解説』（労務行

指すと理解されるので、就労機会の拡大を目的としたY従業員らの言動をもって配慮義務違反を認めなかった判断は妥当と考えられる。また、2025年4月から施行される促進法5条では「職業能力の開発および向上に関する措置」が事業主の努力義務として追加され、この措置には障害者のキャリア形成の支援が含まれると解される²⁶ので、Y従業員らの言動の目的はなお正当なものと評価できる。

もっとも、判旨ではYが行った提案内容のXに対する影響について、ほとんど認定されていないので、事案に照らした個別具体的な検討が不十分であるという印象は否めない²⁷。しかし、これはXの主張立証が全体的に不十分な本判決の事情が影響したものと思われるので、結局のところ、Yの配慮義務違反を否定した判断は妥当と思われる。

4 本判決の射程と残された課題

最後に、本判決の射程と残された課題を検討する。

(1) 本判決の射程

まず、本判決は下級審裁判例に過ぎない上に、特殊な事案なので一般的射程はおおよそ認められない。もっとも、履物への配慮義務について合理的配慮該当性を否定した判旨1・Iの判断の射程は、障害との関連性が直ちに明らかでない配慮について合理的配慮該当性が争われる場合に同様に及び得る理解と考えられる。この点、本判決の判旨では言及がないが、「均等な待遇の確保」または「支障となっている事情を改善」する目的で講じられる「障害者である労働者の障害の特性に配慮した」措置と規定される採用後の合理的配慮（促進法36条の3）に該当すると認められるためには、「障害の特性」の解釈にもよるが、条文に照らして考えると、当該労働者の障害と当該労働者が求める措置（配慮）との間には一定の関連性が必要であると考えられる。

政、2024年）（以下、「逐条解説」という）65頁。

²⁶ 逐条解説・前掲65頁。

²⁷ 常森・前掲182頁および青木・前掲46頁以下は、Xの障害の特性が当てはめにおいて十分に考慮していないと指摘する。

(2) 残された課題——障害者への合理的配慮をめぐる紛争処理の方向性について

最後に、残された課題として、障害者への合理的配慮をめぐる紛争処理の方向性について言及したい。合理的配慮義務をめぐる紛争に関しては、障害者雇用促進法上、事業主の自主的解決を図る努力義務（促進法74条の4参照）が規定され、行政などによる紛争解決援助制度²⁸が用意される中、裁判所において合理的配慮義務違反を理由に使用者の債務不履行を争う手法は、果たして最適な紛争処理方法と言えるか、議論の余地がある。合理的配慮義務違反を債務不履行として主張する場合、契約上の義務（債務）として履行すべき配慮義務（債務の本旨）を特定せざるを得ない²⁹。しかし、これは本来労働者からの申し出や使用者の確認³⁰を契機に、労使の対話³¹を通じて履行すべき配慮義務が随時形成されるはずの合理的配慮義務を固定することになり、かえって障害者の自立機会を損なってしまう懸念が否定できないと思われる。

* 本稿は、JST次世代研究者挑戦的研究プログラムJPMJSP2119の支援を受けたものです。

²⁸ 例えば、都道府県労働局長による助言、指導および勧告（促進法74条の6参照）や紛争調整委員会による調停（促進法74条の7参照）など。

²⁹ なお、本判決がYの配慮義務違反を理由とする債務不履行の成否めぐり、独自の手法で判断していることについては前述の通りである（本稿第4・3（1）参照）。

³⁰ 合理的配慮指針「第3 合理的配慮の手続き2（1）」は「事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること。」を求める。

³¹ 促進法において「事業主は、前二条に規定する措置（評者注：募集採用時および採用後の合理的配慮を指す）を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。」旨が規定される（同法36条の4）ほか、合理的配慮指針「第2 基本的な考え方1」では「合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。」と示され、「第3 合理的配慮の手続き」では事業主と障害者である労働者との話し合いが募集・採用時および採用後の合理的配慮の内容確定プロセスの一環として示されている。