



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

合理的配慮義務と職場環境配慮義務の限界を示す～三菱UFJ銀行事件

大阪地裁（令和7年3月26日）は、聴覚障害のある従業員が三菱UFJ銀行を訴えた裁判で、原告の請求を棄却しました。

裁判所は、会社が導入した音声認識ソフトや資料配布を「業務遂行に必要な範囲の合理的配慮」と評価し、常時・全面的な支援までは義務ではないと判断。また、飲み会や昼休みなど非業務の人間関係は会社の責任範囲外と判示しました。

近時紛争が増加している合理的配慮義務と

職場環境配慮義務の限界を示した判決として、企業実務に大きな影響を与えるものです。

判決の意義

- ①合理的配慮義務の範囲を「業務遂行に必要な限度」に限定、常時・全面的な支援までは求められない。
- ②飲み会や昼休みといった非業務の人間関係は「直ちに職場環境配慮義務違反に結び付かない」とされた

具体的な原告の主張、銀行の反論、それに対する裁判所の評価や判断は？

●事案の概要

本件は、三菱UFJ銀行に勤務する聴覚障害

のある従業員（原告）が、同社（被告）に対して「合理的配慮提供義務違反」および「安全配慮義務違反（職場環境配慮義務違反）」を理由として損害賠償を求めた事案です。

原告は、各種会議・朝礼・研修・勉強会において、常時「要約筆記や音声認識ソフトの誤変換修正」等の筆記サポートが提供されるべきであったのに、それが不十分であったため、職場での情報共有やコミュニケーションが妨げられ、最終的にはうつ病を発症し休職を余儀なくされたと主張しました。請求額は休業損害・慰謝料等を含め約410万円でした。

一方、被告である銀行は、音声認識ソフト「UDトーク」の導入や資料配布、議事録共有、必要に応じた筆談などを通じて、実務上必要な配慮を行っており、過重な負担を超える義務は負っていないと反論しました。また、飲み会や昼休みなどの非業務活動での人間関係については、業務命令に基づかない個人的行動であり、職場環境配慮義務違反には当たらないと主張しました。

●裁判所の判断

大阪地裁は、以下のように判断しました。

1.合理的配慮の提供について

被告は、原告に対して音声認識ソフトの導入やサポート体制の整備を行っており、会議

資料の事前配布や議事録の提供もされていた。その結果、原告は会議の内容を把握できる状況にあったと評価できる。したがって、被告に合理的配慮義務違反があったとは認められない。

2. 職場環境配慮義務違反について

信用格付チェックの担当からの一時的な除外や飲み会への不参加、昼休みにおける同僚との交流の有無などは、必ずしも会社が介入すべき領域ではなく、直ちに違法な職場環境配慮義務違反には当たらない。また、被告は災害時の避難対応としてフラッシュライトを設置するなど一定の配慮を講じており、安全配慮義務違反も認められない。

3. 損害発生との因果関係について

原告のうつ病発症と被告の対応との間に、法的に賠償を命じ得る因果関係を認めるに足る証拠はない。

以上から、原告の損害賠償請求はすべて棄却されました。

本判決の示唆～配慮義務と企業責任の線引きは？

この判決から得られる示唆は以下のとおりです。

1. 合理的配慮の範囲の明確化

裁判所は、障害のある従業員に対する「合理的配慮」の内容を、必ずしも常時・全面的な支援とまでは求めず、音声認識ソフトや資料配布といった一定の措置で足りると判断しました。すなわち、合理的配慮の提供は「業務遂行に必要な範囲」であれば足り、過度な義務を使用者に課すものではないと整理されました。

2. 企業の裁量の尊重

配慮の方法や具体的な手段は、職場の実情や業務の性質に応じて企業側に一定の裁量が認められるとされた点は、今後の実務上重要です。企業が配慮の仕組みを整備し、合理的に対応している限り、直ちに違法とされるわけではないことが確認されました。

3. 職場環境配慮義務の限界

飲み会や昼休みといった「業務外の人間関係」については、会社の責任範囲外とされる傾向が示されました。これは、職場環境配慮義務の射程が無制限に拡張されることを防ぎ、企業に過度の責任を負わせない枠組みを示したといえます。

4. 企業に求められる実務的対応

もっとも、従業員の主観的な配慮要求に全面的に応じる義務までではないものの、企業は音声認識ソフトや事前資料配布などの客観的な対応を整備する必要があります。裏を返せば、こうした仕組みがなければ、配慮義務違反を認定される可能性もあるため、実務上は制度整備・運用の継続的な見直しが不可欠といえます。

～当事務所よりひと言～

本件は合理的配慮義務の限界を示した最新裁判例の一つとして重要ですが、飲み会や昼休みといった非業務の人間関係が「直ちに職場環境配慮義務違反に結び付かない」とされた点も注目されます。

もっとも、非公式な場での排除感や孤立が、結果的にメンタル不調やハラスメントの火種となり得ることも事実です。法的責任が否定されたとしても、企業のリスクマネジメント上は無視できない領域といえるでしょう。