



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

## はじめに～「合理的配慮」をめぐる法的トラブルが増加傾向

雇用分野では、合理的配慮義務をめぐる法的トラブルが増加しています。会社側に問題のあるケースもありますが、従業員側が過剰な要求をしていると感じるケースも散見されます。現場では、雇用の場面における合理的配慮義務の考え方に混乱もあるようです。

そこで、今回は、障害者に対する義務違反があるとは認められないとして、損害賠償等請求が斥けられた裁判例「Man to Man Animo 事件（岐阜地判令 4.8.30）」をもとに、合理的配慮義務の理解を深めます。

## Man to Man Animo 事件～合理的配慮義務の「範囲」と「基準」が問題に

### ● 事案の概要

原告は、交通事故による脳外傷が原因で、高次脳機能障害及び強迫性障害等を有していました。被告は、障害者の雇用促進事業として、ウェブ制作事業などを主な目的とする株式会社（いわゆる特例子会社）でした。

雇用契約の際、原告は、被告に対し、障害の状況を伝え、ブラウスやスーツが着られないため服装の自由を認めてほしいこと、腰を痛めていることから運動靴しか履けないこと等を申し入れ、被告はこれを了承しました。

原告は約7年勤務したが、退職の後、被告を退職しました。その後、原告は、被告がブラウスやスーツを着用するように強要をした等の行為が、障害者雇用促進法の合理的配慮

義務に違反するとして、500万円の損害賠償を求めました。

### ● 裁判所の判断

本件で注目されるのは、「合理的配慮義務の範囲」と「合理的配慮義務違反の基準」を判示した点といえます。

#### ・（範囲）合理的配慮義務の範囲は広く解釈される

原告の障害は高次脳機能障害及び強迫性障害等であることから、裁判所は、腰を痛めていることにより履物に関し配慮を求めることが、合理的配慮の対象になるとは直ちに解されないが、原告は、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、会社もこれを認識して雇用したと認められるから、履物に対する配慮は、合理的配慮に準じるものとして扱うのが相当であるとしました。

つまり、**障害とは無関係な身体的精神的な不調であっても、具体的事情によっては、合理的配慮に準じるものとして、幅広く扱われる可能性があるのです。**

#### ・（基準）義務違反は形式的にはなく実質的に判断する

裁判所は、障害者雇用促進法に照らせば、被告が、原告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、提案内容が原告に与える影響などを総合考慮して判断するのが相当であるとしました。

つまり、従業員の要求する配慮に一字一句従うまでではなく、会社提案の目的や内容等を総合的に考慮して判断すべきとしました。

・(結論) 本件で配慮義務の違反はない

その上で、裁判所は、被告がブラウス着用を勧めたり、スーツや革靴に近い外観を有する靴を履くように勧めたり、くしゃみをした際手を口元に当てるように注意をしたりした等の行為については強要とは認められず、いずれも、原告の社会人としての業務遂行能力の向上(就労機会の向上)につながるものといえるから、配慮義務に違反するものとは認められないと判示しました。

つまり、従業員のワークフォースの維持向上のためのアドバイス等であれば、従業員の要求する配慮と形式的に抵触しても、直ちに義務違反とはならないということです。

**本判決の示唆～配慮義務の射程は広いが、違反を過剰に怖れる必要はない！**

●合理的配慮義務の射程は広い

本判示のとおり、障害とは無関係な不調でも、従業員が配慮を希望し、会社がそれを認識していた場合等は、配慮義務の射程が及ぶ可能性があります。

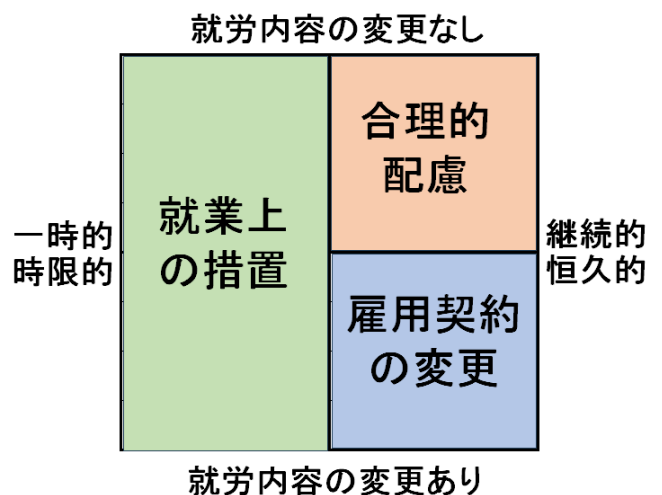
そのため、実務的には、従業員側から精神的身体的な不調に基づく配慮要望があった場合は、会社において、合理的配慮義務の問題となり得ることの認識や備えは必要です。

●違反となることを過剰に怖れる必要はない

ただし、従業員から何らかの配慮を求められた場合は、「何も注意指導してはならない」とか「何でも言うことを聞かなければならない」ということではありません。本判示のとおり、従業員の配慮要望と会社の指示が形式的に衝突しても、それだけで義務違反となるわけではないからです。

そもそも、障害者雇用促進法の合理的配慮義務とは、雇用契約で定めた就労内容(債務の本旨)を実現するためのサポートであり、雇用契約上の就労内容や条件それ自体を変更(免除・軽減)する法概念ではありません。

現場で誤解されているのか、たとえば、労働条件として9時～5時勤務となっている従業員の主治医から、「合理的配慮として、勤務は10時開始を要する」等という診断書が出されることがあります。これは、一時的な就業上の措置としてはあり得ますが、本来の合理的配慮ではありません。合理的配慮とは、どうしたら雇用契約通り9時～5時で就労できるかを考えることであり、債務の本旨を変更するものではないからです(下図参照)。



そのため、雇用契約上の就労内容の実現のため、必要な内容のものであれば、従業員に対して、当然に提案や指導等を行うことも許されます。その際に従業員が求める配慮と衝突する場面があったとしても、必ずしも義務違反となるわけではないのです。

～当事務所よりひと言～

合理的配慮の具体的内容は、労使間の十分なコミュニケーションと相互理解のプロセスにおいて明確化されるものです。ただし、この建設的対話を行う上で、「合理的配慮とは、雇用契約上の就労内容を実現するためのもの」という大前提は押さえておきましょう。