

### ここがポイント

- ・合理的配慮義務で重要なのは、当人の納得感
- ・雇用側と障害者が互いに納得するためには、互いが納得できるプロセスが重要
- ・納得へのプロセスはフレームワークの活用が有効
- ・産業カウンセラーが合理的配慮義務の紛争防止に

# フレームワークで 解決に導く 合理的配慮義務問題

弁護士

井上洋一

合理的配慮義務について、法律的な観点からわかりやすく語ることで知られる井上洋一弁護士に解説してもらいました。明日からでも活用できる合理的配慮義務の判断用フレームワークは、会員にとって重要な知識となりそうです。

障害者の就労には、本人への配慮だけでなく、人事労務や管理職、産業保健職、産業心理職など支援者が疲弊したり、不当な攻撃を受けずに役割を果たせる環境整備が不可欠で



井上洋一  
2002年東京大学  
教養学部卒、2005  
年同大学院総合文化  
研究科修了（学術修  
士）。2007年に  
司法試験に合格し、  
2012年より現職。厚生労働省 厚生科学審議会  
委員、一般社団法人日本産業保健法学会 理事。中  
小企業診断士、産業カウンセラー、1級ファイナンシャ  
ル・プランニング技能士など260（2025年9月  
4日現在）の資格を有す。

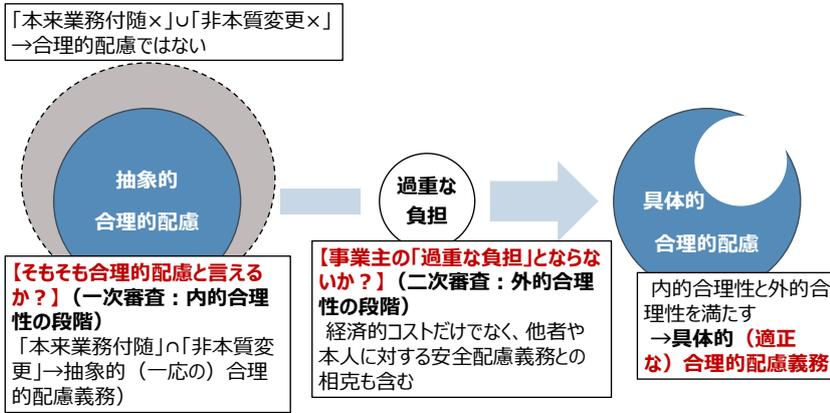
す。しかし、合理的配慮義務の審査基準はとも抽象的です。

合理的配慮義務は、2006年に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」（障害者権利条約）に合わせて国内法を整備したところから始まります。まず2016年の障害者雇用促進法の改正で、雇用でのみ合理的配慮が義務化されました。そして2024年に施行された障害者差別解消法の改正で、障害者に対する不当な差別の禁止と合理的配慮の提供が、全領域で義務化されたのです。

## 合理的配慮義務と安全配慮義務の違い

まず押さえておきたいのは、合理的配慮義務と安全配慮義務の違いです。両者は混同されやすいですが、本質的には全く異なるものです。

簡単に言えば、合理的配慮義務は働けるようにする義務であり、安全配慮義務は職域のリスクを管理する義務です。つまり合理的配慮義務は、働ける機会を与えるものであり、就労を



免除したり、減らしたりするものではありません。一方、安全配慮義務の目的は、労働者の生命・身体・健康を危険から守るものです。そのため就労免除や就労拒否もあり得るのです。体が悪ければ休職したり、働くことが危険であれば、場合によっては解雇もあり得るという義務なのです。

## 実践に使えるフレームワークの全体像

上図は、実際に何が合理的配慮義務なのかを考えるために、法律や行政指針、米国の判例などを参考に、私がまとめたフレームワークです。

まず、全体像を説明しましょう。

最初に労働者が求める配慮要求が、そもそも合理的配慮なのかを審査します。一番左の円すべてが配慮要求で、グレー部分は合理的配慮として認められない配慮要求となります。

次に、事業主の過重な負担にならないかを検討します。これが真ん中の白い円。

最後に1次審査をクリアした青の円から、白い円で示した過重な負担部分を引いた青い三日月が、適正な合理的配慮義務となります。これがフレームワークの全体像です。

## そもそも合理的配慮と言えるのか?

では、もう少し詳しく説明していきましょう。

まず1次審査である「そもそも合理的配慮と言えるのか」ですが、これは「本来業務付随要件」と「非本質変更要件」の2点から判断します。両方を満たさないと図で示した青い丸の合理的配慮とは言えません。

「本来業務付随要件」は、その配慮がなければ、障害者が業務を遂行できない場合に限り認められるものです。当人の希望だけではなく、それが業務遂行や雇用継続に客観的に必要な措置であることが必要です。

例えば、日常生活用品の提供を配慮として要求されても、仕事と関係ないので該当しないという判断になります。また障害と無関係な福利厚生への拡充要求なども、もちろん合理的配慮義務に含まれません。

もう一つの「非本質変更要件」は、配慮が職務の本質的機能や、労働契約の根幹を損なわないことが必要だという基準です。わかりやすい例で説明すると、営業職なのに顧客対応の全面免除の要求は認められないということです。

1次審査の実務で重要なポイントを指摘しておきましょう。それは主治医の診断書に「合理的配慮として〇〇が必要」と書かれていても、それだけで法的な義務になるわけではないことです。実際には「リモートワーク」や「時短勤務」などが、書かれていることが多いでしょう。し

かし、そうした勤務が本質変更にならないのかも、しっかり検討する必要があります。

### 事業主の過剰な負担を考える

2次審査の「事業主の過剰な負担にならないか」については、「経済的コスト」「他者への安全配慮義務との相克<sup>そうく</sup>」「障害者本人への安全配慮義務との相克」の3点から考える必要があります。

「経済的コスト」はわかりやすいでしょう。企業規模や財務状況に照らして、合理的に負担が可能なかを評価するわけです。

「他者への安全配慮義務との相克」とは、他の従業員や顧客が負傷するリスクがある場合です。例えば、接客中に感情が高ぶって暴言を吐いたり、威嚇的行動をとってしまうといった行動です。これは顧客や同僚の安全・健康を害する恐れがあります。また製造ラインや運転業務などで注意力が低下して、操作ミスや事故を起こしてしまう行動。これは他の従業員や顧客が負傷するリスクになります。つまり従業員や顧客などの他者の安全について配慮する義務が脅かされてしまう問題です。

3点目の「障害者本人への安全配慮義務との相克」も非常に重要です。例えば夜勤シフトのある仕事は、精神障害を悪化させるリスクの高い昼夜逆転の生活につながります。こうした仕

事は、本人の健康維持義務と衝突します。また、注意力の低下で突発的な判断力が低下をしてしまうといった症状がある場合は、機械操作や化学物質の取り扱いが本人に危険を与えてしまうかもしれません。

注意点としては、ここでの判断が漠然とした不安では不十分なことでしょう。安全リスクを医学的、科学的根拠に基づいて、個別具体的に評価することが求められます。つまり同僚が感じる漠然とした不安などで、障害者を職場から排除することはできないのです。

### 福祉と法律の接点にある合理的配慮義務

安全配慮義務は労使の関係、労働契約に基づく義務でした。一方、障害者への対応は福祉だったのです。だから障害者の就労についても、福祉の領域で担ってきたのです。一方で最近の福祉領域では、行政措置から民間企業との契約に切り替わってきています。これは障害者雇用だけではなく、高齢者の介護なども同様です。

福祉の発想だと、利用者さんに言われることを何でもしてあげたくなくなってしまいがちです。福祉は包み込む世界ですから。しかし契約は範囲を決めてケジメを付ける世界でもあります。そのため福祉障害分野ではリーガルマインドの発想が弱い傾向にあります。

合理的配慮は、そうした2つの領域の接合点

にあるので、どちらにも割り切れません。これは産業カウンセラーにも似ています。産業カウンセラーの職域は、労働生産性を上げて、企業が利益を上げなければならない世界に携わっている一方で、福祉的な領域も携わっているからです。

### 法を使う、支援者に

トラブルを未然に防止し、自分たちが無理なく働ける場を維持し、専門性をいかに発揮するために、きちんとしたルールづくりと、その運用が必要になります。

だから法に使われるのではなく、法を使うという発想を持った支援者になってほしいのです。リーガルマインドを持つていけば、法律的には間違った要求なんだと判断できます。そうしないと支援者が燃え尽きてしまうとわかります。法によって障害のある人も守るし、雇用している側も守る。そのためには、今回説明した法理的なフレームワークを道具として使ってほしい。そもそも法律は、そういう役割だったはずですよ。

### 重要なのは当人の納得感

合理的配慮義務について考えるとき、身体障害は客観的にわかります。例えば足が不自由で車椅子を利用する方であれば、段差をスロープ

にするといった形です。

ただ精神障害、特に発達障害は、客観的にわかりづらいのです。診断基準も含めて、当事者の主張に依存しやすい傾向があるからです。また状態が不安定なので、企業もどう配慮したらいいのかかわからないのです。そのためどうしてもトラブルが起きやすくなります。

これをやれば良いといった唯一の正解があるわけではないのです。だからプロセスを踏むことが重要です。先ほど示した1次審査、2次審査を活用して、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを3回なり5回なり回して調整していく必要があるでしょう。実際、障害者雇用促進法にも障害者差別解消法にも、当事者と協議が大切だと書かれています。

結果的に、配慮要求を拒否するとしても、本人の納得感の醸成が非常に大事です。そもそも納得感があれば、裁判には至りません。

### 遅れている中途障害への対応

合理的配慮への検討は、障害者の採用時にはけっこう実施しているものです。しかし採用後に障害を負う中途障害の場合は、大手企業などでは、そのまま席を置いてといった形にもなるので、周りの人がだんだん不公平感を抱いてしまうというケースが出ています。

その意味では中途障害の合理的配慮が、現

場では最も整理されていないと感じます。

### 産業カウンセラーが紛争防止を

合理的配慮義務は、安全配慮義務の土台の上にあるようなもので、そこまで会社にとって過酷な義務ではありません。過重な負担は免除される義務なので、会社がしっかりとプロセスを踏んで無理だと判断した案件は、裁判所も会社の判断を尊重することが多いのです。

そして当事者に納得感を持つてもらおうという意味では、産業カウンセラーの出番じゃないかと思つていきます。労働についてもわかつていて、心理的なスキルもある存在ですから。養成講座にも労働法などの講義が入っていましたので、両方の領域に立てる存在だと思えます。

ハッキリ言つて労働裁判は、お互い傷つくだけで、不毛な結果に終わることもしばしばです。だから裁判紛争が激化する前に、お互いどこかで妥協して落とすところを見つめるのが大事だと感じています。そうした点からも、紛争防止に動ける産業カウンセラーの役割が重要になるでしょう。

### 実際に合理的配慮を判断するには

現場にこのフレームワークを落とし込むには、制度をつくらなければいけないと思えます。だから、これを良い機会として、安全衛生委員会

の中に合理的配慮委員会といった内部委員会をつくるのがお勧めです。人事労務・産業保健職・産業医・産業カウンセラーなどの心理職が委員となり、そこを核としてプロセスを回していけば、百点満点だと思います。これは裁判所も非常に高く評価するでしょう。一番良くないのは、個人に丸投げすることです。組織として対応することが重要です。

### 障害者と健常者を対立概念にしないために

最近私が悩んでいるのは、私の話す合理的配慮義務の話をも、障害者の人権の制限としてとらえられてしまうことです。確かに人権は大事です。しかし実際に運用する場面かどうかという問題が起きるのか、周囲の支援している人たちにどれだけ負担があるのかまでトータルに考えないと、本当の人権保障はできないと思えます。障害者の人権の理屈は唱えるけれど、運用は現場で考えるのは困ります。何より障害者と健常者を対立概念にしたくないのです。対話を通じて具体的・現実的に権利を実現するにはどうしたらいいのかを考える。それが重要だと思います。