これは、平成５年計画に基づき、平成11年決定が、障害者に係る欠格条項の見直しに関し、真に必要と認められる欠格条項については、当該資格等が要求する具体的な能力の有無を個別的・実質的に審査する手法を定める規定（以下「個別審査規定」という。）に改正するなどの対処を行うものとしたことを踏まえ、警備業に関する様々な実情等を踏まえた行政府の専門的知見等に基づく検討を経たものということができる。

立法府は、行政府による上記検討を前提にして、本件立法目的のために必要かつ相当な規制措置として７号規定を定めたものということができる。

⑵ア　多数意見は、７号規定について、保佐開始の審判のように公的機関による判断がされるものではなく、判断の基礎となる資料の収集、分析、評価を含め、警備業者の自発的判断に委ねられているものであるため、本件規定がなくとも本件立法目的を達成するのに十分であるかどうかを直ちに見極めることは困難であったとしている。

イ　７号規定について、本件規定がなくとも本件立法目的を達成するのに十分なものであるかどうかという問題は、７号規定が本件立法目的を達成し得る実効性を有するかどうかという問題である。そして、７号規定に係る個別審査は、様々な精神機能の障害を有する者を広く対象としているから、上記個別審査により、警備業務を適正に行うことができない者が適切に排除されないとすれば、７号規定自体が上記実効性を欠き合理性を有しないことになる。

そこで更に検討すると、まず、障害者に係る欠格条項の見直しは、平成５年計画に基づく平成11年決定を受けて、対象となる全ての制度について、種々の社会環境の変化を踏まえ、制度の趣旨に照らして従来の障害者に係る欠格条項が真に必要であるか否かを再検討することを前提にして、行政府の専門的な知見等に基づく検討の下に進められた。７号規定に関し、警備業者による資料の収集、分析及び評価を通じた判断に委ねることの妥当性についても、中小零細企業が多数を占める点を含め、警備業に関する様々な実情を踏まえた検討が行われたものと考えられる。

警備業者としては、診断書や誓約書の提出、面接調査、教育・指導等により、必要な資料を収集して、相応の根拠に基づく分析及び評価を行い、自らの事業の内容や状況等に応じ、その指揮監督の下で特定の警備業務を適正に行うに当たって必要な能力を有するか否かを実質的、具体的に判断することができるものと考えられる。そして、この個別審査は、警備業者にとっても、自らの警備業務の実施の適正を図るとともに、依頼者等からの信頼を確保し得る警備員の能力を担保するものであるから、これを適切に行うことは、自らの事業の継続及び発展のために極めて重要であり、それを期待することができる。

行政府としても、７号規定の適正な実施が確保されるよう、公安委員会が警備業者を適切に監督するとともに、必要に応じ内閣府令又は通達・通知等により具体的な措置や指針等を示すなど、適切な措置を講ずべき責務を有する。

上記個別審査が、公的機関による判断ではなく警備業者の自発的判断に委ねられるといっても、適切な監督等の下において、上記実効性に関する問題が現実に生ずる具体的な懸念があるとはいえない。平成14年改正時の国会の審議においても、本件立法目的の達成を懸念する議論はうかがわれない。

立法府は、以上の経緯等を前提として、本件立法目的のため必要かつ相当な規制措置として７号規定を定めたものということができる。その施行後も、上記実効性を疑問視させるような事象がうかがわれず、７号規定及びそれに基づく規則３条１項がそのまま維持されていることは、それを裏付けている。

ウ　本件規定がないとしても、７号規定は、本件規定に当たる者を除外していないから、精神上の障害により事理を弁識する能力が著しく不十分である者が、保佐開始の審判を受けている場合も、それを受けていない場合も、同様に、個別審査を行うことになる。この個別審査において、７号規定と保佐開始の審判とが趣旨・目的も審査の内容も異なることを前提とした上で、上記審判を受けている事実を一つの事情として適切に考慮した判断が、上記審判を受けていない者についての判断と異なり、本件立法目的を達成するのに不十分というべき理由はない。むしろ、現に、警備業者の指揮監督の下で特定の警備業務を適正に行っている警備員が、財産上の法律行為についての支援を受けるため保佐開始の審判を受けるに至ったとしても、警備業務を適正に行うことができることは明らかであり、本件立法目的のためにその警備業務の継続を禁止することは著しく不合理である。

エ　７号規定及び本件規定は、いずれも被保佐人を対象とする点で重複する部分があり、これについて矛盾する取扱いを定めるものであるが、平成14年改正時の国会の審議において、両規定の関係についての議論が行われたものとはうかがわれないこと等に鑑みると、立法府として、上記重複を認識して放置することを意図しながら、本件規定を維持したものと解することはできない。むしろ、平成14年改正が、精神病者という欠格事由に代えて７号規定を定めるものであるため、７号規定と本件規定の重複を看過し、両規定の関係についての基本的な検討を怠り、漫然と、本件規定を維持したものといわざるを得ない。

このような立法府の判断は、その合理的裁量によるものという実体を欠いている。

⑶　以上によれば、７号規定は、本件立法目的のために必要かつ相当な規制措置として定められたものということができ、平成14年改正時において、本件規定がなくとも本件立法目的を達成するのに十分であるかどうかを直ちに見極めることが困難であったというべき理由はない。

平成14年改正時において、７号規定という個別審査規定を前提にして、本件規定により、警備業務を適正に行うに当たって必要な能力を備えた被保佐人を一律に警備業務から排除することは、本件立法目的のために過剰な規制であって必要かつ合理的な措置とはいえないことが明らかであり、上記被保佐人が自由かつ平等な職業選択を制約されることによる不利益は看過し難いものというべきである。

そうすると、平成14年改正時において、本件規定が重要な公共の利益のために必要かつ合理的な措置であることについての立法府の判断は、その合理的裁量を逸脱するに至っていたものである。

⑷　本件規定は、成年後見制度の導入を内容とする平成11年民法改正に伴い、平成11年整備法により、警備業法３条１号の準禁治産者を被保佐人に改めたものであるところ、平成11年整備法による警備業法の改正時において、本件規定に代えて、平成14年改正と同様の法改正を行うことを妨げる事情はうかがわれない。

そうすると、本件規定は、平成11年整備法による警備業法の改正時において、憲法22条１項及び14条１項に違反していたともいえるが、遅くとも平成14年改正時までに、両規定に違反するに至っていたということができる。

５　平成14年改正後について

⑴　多数意見は、平成14年改正後、本件退職時点に至るまでに、本件規定を取り巻く諸事情が変化したとして、判示第２の３⑶のとおり指摘し、こうした変化等により、本件退職時点において、本件規定は、憲法22条１項及び14条１項に違反するに至っていたとしている。

そして、多数意見は、上記諸事情の変化の一つとして、労働者について障害を理由とする差別が禁止されるべきであるとする考え方が確立したことを指摘した上で、障害者差別解消法等及び利用促進法の施行が平成28年のことであったことからみて、上記のような考え方が確立したのは、本件退職時点とは相当に近接した時期であったことがうかがわれるとしている。

多数意見は、上記時期より前に本件規定が違憲となるに至っていたことを否定するものと理解される。

⑵ア　そこで検討すると、まず、４でみたように、本件規定の憲法適合性については、その必要性及び合理性に関し、７号規定が本件立法目的を達成し得る実効性を有するかどうかが問題となる。

平成14年改正時において、本件規定がなくとも本件立法目的を達成するのに十分であるかどうかを直ちに見極めることは困難であったとする多数意見に賛同することはできないが、仮に、この多数意見の立場に立つとしても、７号規定の実効性を直ちに見極めることが困難であるかどうかという問題は、その施行（平成15年３月）から平成30年２月の政策評価に至るまで、約15年に及ぶ検討を必要としないことは明らかである。

７号規定の施行により、現に警備業者による個別審査が実施されており、行政府としては、その適正な実施が確保されるよう、警備業者に対する監督その他適切な措置を講ずべき責務を有する。その後、特にその実効性を疑問視させるような事象もうかがわれないことや、７号規定及びそれに