

今井 明日香 Asuka Imai  
大和 奈月 Natsuki Yamato



Profile



Profile

## 【裁判例紹介】

### 精神障害発覚による退職勧奨が人格的利益を損なうものとして違法とされた事件

- 中倉陸運事件

(京都地判令和5年3月9日、労働判例1297号124頁)

**【Point】** 退職勧奨行為について、Xの自由な意思決定を阻害したものとまで評価できないが、障害者であるXの人格的利益を損なうものであるとして不法行為の成立を認めた事案（控訴審係属中）

#### 【事案の概要】

本件は、Y社にトラックの乗務員として令和2年8月1日から雇用され就労を開始したXが、同月4日に精神障害等級3級の認定を受けている旨の書類を提出したところ、即日解雇されたが、この解雇は無効であるなどと主張して、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金等の支払を求めるとともに、障害者を差別した不当解雇あるいは違法な退職勧奨を受けたとして慰謝料500万円の支払を求めた事案です。

Xは、平成18年頃からうつ病に罹患し、平成22年8月には精神障害等級2級、平成28年6月には精神障害等級3級の認定を受けていました。平成29年当時、Xは、障害者雇用枠の契約社員として食品会社に勤めていましたが、正社員として働きたいと考え、令和2年4月頃Y社の採用に応募しました。採用活動に際してXは、Y社に対し、履歴書、健康診断報告書、健康診断個人票、診断書等を提出しましたが、いずれにも精神障害等級3級の認定を受けている旨の記載はありませんでした（ただし、履歴書には「健康状態は良好ではあるものの持病がある為、月に1日通院しております」との記載、診断書には「うつ病、高血圧、高尿酸血症、糖尿病、胆石症、左腎嚢胞、左副腎腫瘍」「上記にてフォロー中であるが就労可能であることを証明します。」との記載がありました。）。

Xは、食品会社を「一身上の都合」で退職したあと、令和2年8月1日からY社に雇用され、同月4日に「精神障害3級 交付日平成29年9月29日」との記載がある扶養控除等申告書を提出したところ、Y社は「服薬等があるならば、雇用を継続することは難しい」との意向を示し、Xに対し退職手続のために後日出社するよう求めました。同月6日

に出社したXは、Y社からの貸与品を返還した上、同月1日から4日までの賃金を受領し、退職届の日付欄に「2020年8月6日」、退職事由欄に「一身上」と記載するなどした上、署名捺印してこれを提出しました。

なお、Y社は、令和2年12月1日、京都七条公共職業安定所より、Xについて障害者であることを理由として退職勧奨の対象とし（障害者差別）、不当な退職勧奨を行い、これにより心理的な外傷を与えた（心理的虐待）として、障害者雇用促進法<sup>1</sup>に基づく改善措置等を求める行政指導を受けています。

主たる争点は、①労働契約の終了事由（解雇か退職合意か）、②退職合意の心裡留保・錯誤の有無、③退職勧奨行為についての不法行為の成否です。

#### 【判断の概要】

(1) 争点①について、Xは、令和2年8月4日に雇用継続が難しい旨の意向を告げられた際、Y社に「クビ」なのか尋ねたところ、Y社から「そういうことになる。本社からの指示である」と告げられた（＝すなわち解雇である）と主張しておりましたが、Xの供述を裏付ける客観的証拠はなく、Xが退職届を提出した経緯に照らせば、Xの主張は採用できないと判断されました。

(2) 争点②について、Xは、自身に退職の意思がないことを認識しながら、事務的な手続のためのものとして退職届を作成・提出したもので心裡留保に当たる、Xには退職届作成・提出に対応する意思を欠く錯誤がある、Y社から令和2年8月4日に解雇されたものと誤認して退職届を作成・提出したから動機の錯誤があるなどと主張しておりましたが、Xは、前職において「一身上の都合」と記載した退職届を提出していたことや本件退職届が提出された経緯などから、Xは、退職届を

<sup>1</sup> 正式名称は「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）」

作成、提出した際にも、その意味するところを十分に理解していたとして、X の退職届の作成・提出につき、心裡留保等の意思の欠缺があるとは認めませんでした。

(3) 争点③について、退職勧奨行為自体は、その具体的内容や態様、これに要した時間等からみて、「執拗に迫って X に退職の意思表示を余儀なくさせるような行為であったとまでいうことはできず」、「退職に関する X の自由な意思決定を阻害するものであったとは認め難い」としつつも、Y 社は、「X が精神障害等級 3 級との認定を受け、通院して服薬治療を受けていることのみをもって、その病状の具体的内容、程度は勿論、主治医や産業医等専門家の知見を得るなどして医学的見地からの業務遂行に与える影響の検討を何ら加えることなく、退職勧奨に及んだもの」であり、「障害者である X に対して適切な配慮を欠き、X の人格的利益を損なうものであって、不法行為を構成する」として、Y 社に対し、慰謝料 80 万円の支払を命じました。

## 【検討・コメント】

(1) 争点①に関して、当事者の意思による労働契約の終了の法的形式としては、(i) 解雇（使用者の意思に基づく解約）、(ii) 辞職（労働者の意思に基づく解約）、(iii) 合意解約（解約の申込みに対する承諾）の 3 つに整理できます。(i) 解雇か (iii) 合意解約の申込みかが争われた裁判例はそれほど多くはありませんが、解雇が使用者の一方的な意思による労働契約の終了であることからすると、曖昧な事実関係の下での解雇の意思表示の存否については、否定的に判断されているものが多いようです<sup>2</sup>。

本判決は、そもそも X が主張していたやり取りが事実として認定されなかったため、

(i) 解雇ではなく (iii) 合意解約の申込みであると判断されました。

(2) 争点②に関して、退職の意思表示（(ii) 辞職と (iii) 合意解約の申込みを含み

ます。）は、心裡留保（民法 93 条）、錯誤（民法 95 条）、詐欺又は強迫（民法 96 条）等の意思表示の瑕疵がある場合、無効又は取消しとなります。

本判決は、X が過去に複数回退職届を提出して退職した経験があることや、本件の退職届が提出された経緯に照らして、意思表示の瑕疵はないと判断されました。

なお、これまでに意思表示の瑕疵があるとされた裁判例としては、労働者が反省の意を強調するためだけに退職願を提出したが、使用者もその趣旨を知りつつ退職願を受領したという場合の退職願の意思表示は心裡留保として無効と判断されたもの<sup>3</sup>、退職しなければ勤務成績不良で解雇するという退職勧奨等を受けて退職した労働者について、客観的な解雇事由がないのにあると誤信した動機の錯誤があるとして退職の意思表示が無効であると認められたもの<sup>4</sup>、若年の労働者を長時間一室に押しとどめつつ懲戒解雇をほのめかして退職を強要した場合に強迫による取消しを認められたもの<sup>5</sup>があります。

(3) 争点③に関して、これまでの裁判例<sup>6</sup>によると、いわゆる退職勧奨行為は、「労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動」であり、「労働者の自発的な退職意思を形成する本来の目的実現のために社会通念上相当と認められる限度を超えて、当該労働者に対して不当な心理的圧力を加えたり、又は、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりすることによって、その自由な退職意思の形成を妨げるに足りる不当な行為ないし言動」がされた場合など、反強制的執拗な退職勧奨行為は、不法行為が成立するとされています。そのため、たとえば、面談時において、労働者が退職勧奨に応じない意思を明確にしたにもかかわらず、繰り返し又は長時間にわたり退職を勧めた場合には、違法と判断される可能性があるため、注意が必要です<sup>7</sup>。

<sup>2</sup> 裁判例としては東京地判昭和 63 年 7 月 19 日労判 533 号 101 頁等。また文献としては清正寛「労働契約の合意解約と退職勧奨」季刊労働法 165 号 6 頁。

<sup>3</sup> 東京地決平成 4 年 2 月 6 日〔昭和女子大学事件〕労判 610 号 72 頁

<sup>4</sup> 横浜地裁川崎支判平成 16 年 5 月 28 日〔昭和電線電纜事件〕労判 878 号 40 頁

<sup>5</sup> 松江地裁益田支判昭和 44 年 11 月 18 日〔石見交通事件〕労民 20 卷 6 号 1527 頁

<sup>6</sup> 京都地判平成 26 年 2 月 27 日〔エム・シー・アンド・ピー事件〕労判 1092 号 6 頁

<sup>7</sup> なお、前掲 6 の裁判例では、退職勧奨の対象となった労働者が退職に消極的な意思を表明した場合に直ちに退職勧奨の説得活動を終了しなければならないわけではなく、在籍し続けた場合のデメリットや退職した場合におけるメリットについて、具体

本判決も、上記裁判例に倣い、退職勧奨行為の具体的内容、態様、時間等<sup>8</sup>を考慮して「退職に関する X の自由な意思決定を阻害するものであったとは認め難い」と判断しました。一方で、退職勧奨に至る経緯において、「病状の具体的内容、程度は勿論、主治医や産業医等専門家の知見を得るなどして医学的見地からの業務遂行に与える影響の検討を何ら加えることなく、退職勧奨に及んだ」ことが、「障害者である X に対して適切な配慮を欠き、X の人格的利益を損なうものであつ」たとして不法行為を認めました。

障害者雇用促進法は、障害者の募集、採用、待遇について、障害者に対する差別を禁止しています（同法 34 条及び 35 条）。また同法 36 条を受けて策定された障害者差別禁止指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）によると、障害者への退職勧奨に関し、障害者であることを理由として退職勧奨の対象とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするなどことは、障害者であることを理由とする差別に該当して違法であるが、合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として行う退職勧奨は違法ではないとされています。

本判決は、障害者である労働者に対して退職勧奨を行う場合には、労働者の自由な意思決定を阻害しないような態様で行うことのほか、障害者雇用促進法及び障害者差別禁止指針に則した配慮をする必要があること（本件に即して言えば、たとえば医学的見地から職務遂行に与える影響を検討するなどして、合理的配慮をしてもなお職務遂行に安全上その他の懸念が残るかという点の検討を慎重に行ってから退職勧奨を行うか否かの判断をする必要があるものと思われます。）を示唆しており、実務上参考になる事案といえます。

以上

## 記事一覧に戻る

的かつ丁寧に説明又は説得活動をし、真摯な再検討や翻意を促すことは、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した態様でなされたものでない限り、当然に許容されるとされています。

<sup>8</sup> 宇都宮地判令和 5 年 3 月 29 日〔栃木県知事（土木事業所職員）事件〕 労判 1293 号 23 頁では、面談時の労働者の健康状態や病状等も考慮して判断されています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。