



労働法 Newsletter

Vol.4

2024.3



【裁判例紹介】

退職者に対する海外研修費用返還請求の可否



【裁判例紹介】

定年後再雇用者の基本給・賞与に関する
最高裁判決



【裁判例紹介】

トランスジェンダー従業員と職場環境配慮義務



【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



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

退職者に対する海外研修費用返還請求の可否

- 独立行政法人製品評価技術基盤機構事件
(東京地判令和3年12月2日、労働経済判例速報2487号3頁)

細川 慈子

Aiko Hosokawa



Profile

中村 信太郎

Shintaro Nakamura



Profile

【Point】 ・海外研修費用について元従業員との間で締結していた条件付き金銭消費貸借契約が労基法16条に反し無効とされ、当該費用の返還請求が認められなかった事例
・海外研修・留学費用を会社が負担し、その後一定期間内の従業員の自己都合退職時に返還を求める場合、研修・留学の内容が業務性を帯びていないか検討が必要

【事案の概要】

X（原告：独立行政法人製品評価技術基盤機構）は、当時 X の一部門であった化学物質管理センター¹（「化学センター」）に勤務していた職員 Y（被告）を X の長期派遣制度により米国環境保護局（「EPA」）に研修（「本件研修」）のため当初 1 年間の予定で派遣しました。Y の研修費用（「本件研修費用」）は X が負担しました。Y は、本件研修に参加する際と、当初の研修期間を 1 年間延長する際に、それぞれ、「研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が 60 月（5 年）に達するまでの期間に自己都合により退職した場合、機構が支出した総額に相当する金額又は一部を返還すること。」などを内容とする誓約書（「本件誓約書」）に署名押印の上、X に提出しました。

本件研修終了後、Y は X の職務に復帰しましたが、3 年 9 か月後に自己都合により退職したため、X は、本件誓約書に基づき Y との間で条件付き金銭消費貸借契約（「本件消費貸借契約」）が成立していると主張し、Y に対して本件研修費用のうち、未返済の 1141 万 3100 円を 5 年で按分し本件研修終了後の在職期間に相当する分を控除した 285 万 3275 円につき返還を求めて提訴しました。

本件では、特に本件消費貸借契約が「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定める労基法 16 条に反し無効か否かが争点となりました。

【判断の概要】

本判決は、Y に労基法が適用されることを前提として²、以下で紹介するとおり、本件消費貸借契約は労基法 16 条に違反し無効であると判断しました。

まず本判決は、労基法 16 条の趣旨は、労働者の自由意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要することを禁止する点にあることから、本件でも、本件消費貸借契約の前提となる本件研修の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有しその費用を X が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である Y の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かといった実質的な見地から、個別、具体的に判断すべきものと解すべきであると述べ、本件研修の経緯、目的、内容及び有用性を検討しました。

本判決は、本件研修は、形式的には Y の独自の調査研究と X に対する報告を主としていたものの、実態としてはこれにとどまらず、X 等の関係機関からの頻繁な調査研究依頼に対応して化学物理管理に関する EPA の情報を調査・報告したり、化学センターが所管する化審法の改正等の情報を米国内の会議で紹介したりしていたという事実を認定しました。そして、その内容は、X や X の所轄庁である経産省等の業務に密接にかかわり、X の職員としての業務性も相当程度帯びていたものと認められると判示しました。また、本件研修の有用性について、X における Y の業務内容と深く関係する一方で、化学センターや経産省における公共政策に関わる非常に専門的な分野の経験であるため、X や関係省庁以外の

¹ 主に化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（「化審法」）に関する施行支援業務（審査関連業務、届出関連業務等）を取り扱う部門でした。なお、X を所管する省庁は経産省であり、X と経済省との間では人事上の交流が頻繁に行われており、また、化学センターの業務は、化審法等を所管する経産省製造産業局化学物質管理課の業務と密接に関連していました。

² Y は、X の職員として採用されたことで国家公務員（一般職）の身分を付与されていましたが、X は、本件消費貸借契約を締結した当時は特定独立行政法人であったことから、その職員について、国家公務員（一般職）に属する職員に対する労基法の適用除外について定めた国家公務員法附則 16 条は適用されず、Y には労基法が適用されると判断されました。

職場や化学物質管理に関する業務以外の業務分野における汎用的な有用性を必ずしも有しなかったと判示しました。

本判決は、本件研修は、主として X の業務として実施されたと評価するのが相当であり、本件研修費用も本来的に使用者である X が負担すべきものだったと評価しました。その上で、本件消費貸借契約は、本件研修終了後 5 年以内に Y が X を自己都合退職した場合に、本来 X において負担すべき本件研修費用の全部又は一部の返還債務を Y に負わせることで、Y に一定期間の X への勤務継続を約束させるという実質を有するものであり、労働者である Y の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないから、労基法 16 条に違反し無効であると結論付けました。

【検討・コメント】

従業員の社費留学・研修制度を設けている企業においては、労働者が留学・研修後すぐに転職して使用者の費用支出が無駄になるのを防ぐために、一定期間勤務を続けなければ費用返還を義務づける旨の社内規則等を定めたり、誓約書を取得したりすることがよく見受けられます。しかし、そのような定めは労働契約への不当な拘束を禁止する労基法 16 条に違反すると従業員から争われ、退職時に費用返還を拒まれることがあります。

従来の裁判例は、海外留学・研修の費用について、本来使用者が負担すべきものであるか、労働者が負担すべきものであるかを検討して労基法 16 条に違反するか否かを判断しています。具体的には、裁判例では、①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無³、②研修・留学参加の任意性・自発性、③研修・留学の業務性の程度⁴、④返還免除基準の合理性⁵、⑤返済額・方式の

合理性等が総合的に判断され、これらの要素のうち、特に③の業務性の判断が重視される傾向にあります⁶。

本判決も、このような従来の裁判例と同様の判断枠組みを用いています。その上で、本判決は、本件研修の内容が X や X の所轄庁の業務との関連性が強く、かつ Y 個人の利益性が弱いことに着目し、本件研修の業務性を肯定しました。近時のみずほ証券事件（東京地判令和 3 年 2 月 10 日労判 1246 号 82 頁）や大成建設事件（東京地判令和 4 年 4 月 20 日労判 1295 号 73 頁）が、社内制度を用いた海外の MBA や大学院への留学につき、応募や研修テーマが労働者の意思に委ねられており、かつ勤務先以外でも通用する汎用的な経験や資格を得ることができるため、業務性を有するものではないと判示しているのに対して、本判決は海外研修の業務性がより強く認められる事案であるため、本判決の判断は妥当といえます。

本判決のように海外研修等の費用について一定期間勤務した場合に返還義務を免除する旨の社内制度が、労基法 16 条違反により無効とされるリスクを避けるためには、研修内容と担当業務との関連性（研修内容に関する労働者の自由意思の有無、研修中の業務命令の有無等）や個人としての利益性（汎用性がある研修内容か否か）の観点から対応に留意する必要があります⁷。派遣対象となる従業員との間の誓約書等には、会社が負担する海外留学等の費用は条件付き金銭消費貸借契約であることを明記し、勤続期間に応じた返済額の低減等・返還免除などの合理的な仕組みを定めておくことのほか、海外留学・研修中には、当該従業員に海外研修等に関連した業務を依頼することは避けるといった対応も重要と考えられます。

以上

³ 新日本証券事件（東京地判平成 10 年 9 月 25 日労判 746 号 7 頁）は、留学費用返還請求の根拠が就業規則であることを労基法 16 条違反の理由に挙げました。

⁴ 海外研修や留学の経緯・内容に照らし、①企業の業務との関連性が強く労働者個人としての利益性が弱い場合と②業務性が弱く個人の利益性が強い場合に分けられることとなります（水町勇一郎「労働法」（有斐閣 第 9 版）189 頁）。

⁵ 公務員については、平成 18 年に立法によって合理的返還方式の下、返還義務を認める制度が導入されました。「国家公務員の留学費用の償還に関する法律」（「償還法」）では、留学終了後 5 年以内に自主的に退職した公務員に留学費用償還義務を課していますが、償還額については留学終了後の在職期間に応じて比例的に減減する方式が採用されています。

⁶ 荒木尚志「労働法 [第 5 版]」（有斐閣 第 5 版）80 頁。

⁷ 明治生命保険事件（東京地判平成 16 年 1 月 26 日労判 872 号 46 頁）や野村証券事件（東京地判平成 14 年 4 月 16 日労判 827 号 40 頁）は、留学先の研究テーマや科目選択については労働者の自由意思であり、MBA 資格が汎用的な直接担当業務に必要なものではないことから、留学の業務性を否定し、使用者から留学費用返還請求を認容しています。

記事一覧に戻る

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。

【裁判例紹介】

定年後再雇用者の基本給・賞与に関する最高裁判決

定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、不合理性を認めた原審に違法があるとされた事案

- 名古屋自動車学校事件

(最一小判令和5年7月20日、ジュリスト1589号4頁)

小寺 美帆

Miho Kodera



Profile

南 みな子

Minako Minami



Profile

【Point】・定年前の無期契約労働者と定年後再雇用の有期契約労働者との間の基本給・賞与の相違のうち定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、旧労働契約法20条（現パート・有期雇用労働法8条）にいう「不合理」性を認めた原審の判断に違法があるとされた事例

- ・本判決は、基本給・賞与の相違が「不合理」か否かについて結論を示したものではないため、本件の差戻審の判断や再度上告された場合の最高裁の判断、その他の裁判例の状況を確認し、慎重な検討が必要

【事案の概要】

Xらは、自動車学校を経営するYを60歳で定年退職後、Yと嘱託職員として有期労働契約を締結しました。定年退職時の基本給は、X1は月額18万1640円、X2は月額16万7250円でしたが、再雇用後はいずれも月額7~8万円程度となりました。また、Xらは、定年退職前3年間は1回当たり22~23万円程度の賞与を年2回支給されていましたが、再雇用後は1回当たり7~10万円程度の嘱託職員一時金を年2回支給されるようになりました。なお、Xらは、再雇用後、老齢厚生年金及び高齢雇用継続基本給付金を受給していました。

原審（名古屋高判令和4年3月25日LEX/DB25592145）はXらの基本給及び嘱託職員一時金の算定基礎となる基本給がXらの定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、不合理性を認め、60%で計算した金額との差額相当額の損害賠償の支払を命じたため、Yが上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、正職員の基本給につき、勤続年数に応じて額が定められる勤続給の性質のみでなく、職務の内容に応じて額が定められる職務給の性質をも有するとみる余地があるが、他方で、役付手当の支給額は明らかではないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は職務遂行能力に応じて額が定められる職能給の性質を有するとみる余地もあるとしました。また、嘱託職員は定年退職後再雇用された者で、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給と

は異なる基準の下で支給され、勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員と正職員の基本給は異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきとしました。

そして、基本給の相違の不合理性を認めた原審について、嘱託職員の基本給の性質及び支給の目的を何ら検討していなかったこと、労使交渉の結果に着目するにとどまり、労使交渉の具体的な経緯を勘案していないことを理由に破棄差戻しとしました。

また、最高裁は、嘱託職員一時金について、正社員の賞与と異なる基準ではあるが、正社員の賞与と同時期に支給され、これに代替すると位置づけられていたということができるとした上で、賞与と嘱託職員一時金の相違の不合理性を認めた原審について、基本給と同様の理由により破棄差戻しとしました。

【検討・コメント】

本判決は、定年後再雇用者の基本給・賞与について、定年退職時の基本給の60%を下回る部分に不合理性を認めた原審に違法があるとされた事案です。もっとも、基本給・賞与の相違の不合理性につき結論を出したものではありません。したがって、定年後再雇用者の基本給、賞与等の金額の見直しを検討する場合、本件の差戻審の判断や再度上告された場合の最高裁の判断等も確認した上で慎重に検討することが望ましいと考えられますが、以下の点は参考になると考えます。

まず、本判決は、労使交渉に関する事情を旧労契法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみな

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。

らず、その具体的な経緯をも勘案すべきとしていいます。そのため、労使交渉の経緯が訴訟において判断の基礎とされることを前提に、丁寧な労使交渉を行い、記録に残すことが重要です。その際、正社員組合が正社員の利益のために非正規労働者との大きな待遇差を容認する等、少数者への差別を生み出さないよう、定年後再雇用者の意見も反映されるような仕組みを作ることも考えられます。

また、本判決は、本事案において「嘱託職員の基本給は、正社員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する」と述べています。確かに、一般論としても、定年後再雇用は、公的年金の受給開始年齢の引き上げに対応して年金の空白期間を埋めるべく事業主に義務付けられたこと、高年齢雇用継続基本給付金等の支給もあることなどから、その基本給等の性質や支給目的はこういった公的制度と関連するものと整理することもできそうです。一方で、定年後再雇用者の給与の性質を純粋な「職能給」や「職務給」と説明すると、原則としてその職業経験、能力や職務内容に応じた支給が必要になるように思われます。このように、労働条件の相違の合理性の説明に当たっては、賃金の性質の決定が重要となってくると考えられ、今後の裁判例の動向等を注視して慎重に検討していく必要があります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

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。

【裁判例紹介】

トランスジェンダー従業員と職場環境配慮義務

- 経産省トランスジェンダー事件
(最三小判令和5年7月11日、ジュリスト1593号86頁)

山本 大輔

Daisuke Yamamoto



Profile

【Point】・トランスジェンダー従業員が自己の性自認に従ったトイレを自由に使用することを認めなかった人事院の判定が違法とされた事例
・トランスジェンダー従業員が自己の性自認に従ったトイレを自由に使用することを会社に要望した場合、本判決が挙げた事実の要素を検討する必要がある

【事案の概要】

Xは経済産業省で勤務する国家公務員であり、生物学的性別が男性、性自認が女性のトランスジェンダーです。Xは女性ホルモンの投与を開始し、入省後に性同一性障害の診断を受け、女性として私生活を送っていたところ、平成21年に上司に女性としての勤務を求めたことを受けて、Xが了承した上で、平成22年7月にXが執務する部署の同僚に対してXの性同一性障害について説明会が開かれ、翌週からXの執務室がある階から2階以上離れた女性トイレの使用を認められました。平成25年12月に、Xは国家公務員法86条の規定に基づき、人事院に対して、女性トイレの自由な使用等を内容とする行政措置要求をしました。平成27年5月に人事院がいずれの要求も認めないとの判定（本件判定）をしたため、Xは同年に本件判定の取消し等を求める訴訟を東京地裁に提起しました。

一審（東京地判令和元年12月12日判タ1479号121頁）は、本件判定のうち女性トイレ使用を制限した部分に裁量権の逸脱・濫用があり違法であるとして取り消しました。

原審（東京高判令和3年5月27日判時2528号16頁）は、本件判定のうち女性トイレ使用を制限した部分は、全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を果たすための対応であったから違法ではないとして、Xの請求を棄却したため、Xが上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、本件において国家公務員法86条の行政措置要求に対する人事院の判定が違法かどうかを判断するに当たっては、経済産業省の庁舎内でのXの女性トイレ使用に関して、職員間の公平を確保し、能率の発揮等をさせながら、職員全体の服務環境の適正確保を調整しなければなりません、その判断に裁量権の逸脱・濫用がある場合に、当該判定

が違法になると判示しました。その上で、遅くとも本件判定の時点で、Xが庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定しがたく、特段の配慮をすべき他の職員が存在が確認されていなかったので、Xが女性トイレを自由に使用できないという不利益を課すことを正当化する具体的な事情がないことを最高裁は指摘しました。そのため、本件判定のうちトイレ使用を制限した部分は、Xの不利益を不当に軽視し、他の職員への配慮を過度に重視するものであって、職員間の公平を欠き、職員の能率の発揮等をさせず、職員全体の服務環境の適正確保の調整が行われなかったとして、裁量権の逸脱・濫用があり、違法であると最高裁は判断しました。

裁量権の逸脱・濫用があると判断するに当たって最高裁が挙げた事実、(i) Xは日常的に相応の不利益を受けている（性自認が女性であり性同一性障害の診断を受けているが、男性トイレ又は執務室から2階以上離れた女性トイレの使用しか認められていない）、(ii) 健康上の理由で性別適合手術を受けていないが女性ホルモンの投与等を受けていて、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断書も受けている、(iii) 説明会後にXが女性の服装で勤務し、執務室から2階以上離れた女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない、(iv) 説明会においてXが執務階の女性トイレを使用することに明確に異を唱える職員はいなかった（数名の女性職員が違和感を抱いているように担当職員には見えた）、(v) 説明会から本件判定までの約4年10か月の間にXの女性トイレの使用について特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かの調査が行われておらず、トイレ使用制限の見直しを検討することもされていない、という、大きく5つの事実です。

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。

【検討・コメント】

本判決の意義は、入社後にトランスジェンダーであると職場に伝えて、性自認に従ったトイレの自由な使用をトランスジェンダー従業員が要望した場合に、雇用主である会社が職場環境配慮義務違反にならないように検討すべき要素が実質的に明らかにされたことです。

本判決は、国家公務員に対して省庁が負う国家公務員法上の裁量・義務の内容を示したのですが、その裁量・義務の内容は、職員間の公平を確保して、職員の能力を發揮させ、職員全体の服務環境を適正に確保するというものです。会社が従業員に対して負う職場環境配慮義務は、従業員が働きやすい良好な職場環境を維持する義務（小河好美ほか「情報集約型審理を目指して」判タ 1501 号 19 頁）であり、本判決の省庁が負う裁量・義務の内容と実質的に重なる部分があります。したがって、本判決で最高裁が違法の判断をする際に挙げた各事実の要素は、会社において同種ケースが発生した際に、会社が職場環境配慮義務を遵守したというためにも検討すべきポイントになります。

トランスジェンダー従業員が性自認に従ったトイレを自由に使用することを要望してきた際に、何の確認もせず直ちにその要望を認めることは、他の従業員に対する配慮義務違反になる可能性があります。そこで、まずはトランスジェンダー従業員の性同一性障害の診断書の有無、ホルモン投与の有無を確認しておくことが、会社に求められています。

次に、入社後にトランスジェンダーであることを明らかにして性自認に従ったトイレを自由に使用することを求める場合には、特段の事情がない限り、当該従業員の同意のもとに、影響を受ける従業員に対しての説明・情報提供をしておくことが会社に求められています。トランスジェンダー従業員が性自認に従ったトイレを自由に使用することへの賛否の確認、反対の場合にはその理由の聴取、反対を正当化する特段の事情の有無の確認、反対する従業員に対する情報共有等を行うことが、会社のリスクを低減する意味で重要です。

さらに、以上の各種の確認を会社が行って

いる間は、トランスジェンダー従業員の執務室の同僚が利用していないトイレを使用するようトランスジェンダー従業員に指示することも、暫定的な激変緩和措置としては許容されると思われます。

なお、本判決の法廷意見では、自認する性別に沿った社会生活を送る利益が法的利益であるかどうか、という一審及び原審での争点に対して判断をしていません。これは、同争点が結論に影響を及ぼす国家賠償法に基づく損害賠償請求が原審で確定し、本判決では同損害賠償請求が審理されなかったためと思われます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

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。

今井 明日香

Asuka Imai



Profile

大和 奈月

Natsuki Yamato



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¹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

¹ 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²。

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³、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⁴、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⁵があります。

(3) 争点③に関して、これまでの裁判例⁶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⁷。

² 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。

³ 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

⁴ 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

⁵ 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

⁶ 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

⁷ 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⁸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。

⁸ 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。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：メンタルヘルス不調への対応と休職・復職の実務
～使用者の「法的義務」の観点からのアプローチ～

日時：2024年3月9日（土）13：30～16：30

講演者：菰口 高志

主催：関西福祉科学大学 EAP 研究所

近時行われるセミナー

テーマ：働き方改革の現状と 2024 年問題

日時：2024年6月29日（土）14：00～17：10

講演者：大和 奈月

主催：日本産業衛生学会近畿地方会学術集会

執筆情報

タイトル：遊筆－労働問題に寄せて 生成 AI と働くということ

著者：牟礼 大介

掲載誌：「労働判例」第 1299 号 2 頁

出版日：2024年2月15日

出版社：株式会社産労総合研究所

タイトル：職場におけるがん検診推進の背景と課題

～法定外健康情報の取扱いの適正化へ向けた序論～

著者：菰口 高志

掲載誌：「産業保健法学会誌」2 卷（2023）2 号 21 頁

出版日：2023年12月30日

出版社：一般社団法人日本産業保健法学会

タイトル：多職種で考える、産業保健の失敗学（横河電機事件）

著者：菰口 高志

掲載誌：「産業保健法学会誌」2 卷（2023）2 号 70 頁

出版日：2023年12月30日

出版社：一般社団法人日本産業保健法学会

[記事一覧に戻る](#)

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。