



## Vol.115

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★適性診断の受診拒否を理由とする退勤命令は不法行為に当たるか

今月のニュースレターは、バスの運転手が適性診断の受診命令を拒否したことを理由に退勤を命じられたことについて、不法行為に基づく損害賠償請求がなされた事案の裁判例（大阪地裁 R5.8.25 判決）をご紹介します。

#### 1. 事案の概要

本件は、被告の従業員としてバス運転業務に従事する原告が、運転業務に係る適性診断の受診を拒否したことを理由として被告から退勤を命じられたことが不法行為に当たると主張して、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料 1000 万円等の支払を求めた事案です。かなり高額な慰謝料請求であり、代理人の就いていない本人訴訟です。

原告は正社員のバス運転手として定年まで勤務し、その後再雇用により有期雇用契約を締結している労働者です。また、労働組合の執行委員長を務めています。

令和 4 年 9 月 16 日、原告は、被告の運行管理者より、**独立行政法人自動車事故対策機構（ナスバ）が安全指導業務のひとつとして実施する適性診断のうちの一般診断（本件一般診断）**を同月 17 日の勤務中に受診するよう指示されました。

原告は、同日、事前に実施計画が示されていないことを理由として、**受診を拒否**しました。

同月 19 日、原告は、再度、被告の運行管理者より、同月 23 日の勤務中に本件一般診断を受診するよう指示されましたが、同日、同じ理由で拒否しました。

原告は、令和 4 年 9 月 23 日、午後 8 時 47 分まで乗務する予定でしたが、**被告の運行管理者は、原告が本件一般診断の受診を拒否したことから、原告に乗務をせずに退勤するよう命じ**、原告は、午後 5 時頃退勤しました。なお、給与計算上は午後 8 時 47 分まで勤務したとされていました。

#### 2. 裁判所の判断

裁判所は以下のとおり判示しました。

##### (1) 本件一般診断について

本件一般診断は、ナスバの実施する任意の適性診断であり、**運転士の性格、安全運転態度、認知・処理機能、視覚機能等について、心理及び生理の両面から個人の特性を把握し、安全運転に役立つ助言等を実施するものである。**

本件一般診断は、**運転席を模した専用の機材を用いて、動作の正確さ、判断動作のタイミング、視覚機能、疲労蓄積度、注意配分、安全態度及び危険感受性、企業の安全風土等について測定**することを内容としている（機材を借りて自社の営業所等で受診することもできる）。時間は 80 分程度とされる。

##### (2) 被告における一般診断の実施状況について

国土交通省は、法定の適性診断とは別に、**任意の適性診断として、3 年に 1 度を目途に、国土交通大臣の認定する適性診断認定機関（ナスバも含む）の受診を推奨**している。

被告においては、これを受けて、各運転士に対し、**3 年に 1 度を目途に本件一般診断を受診させることとしており、毎年度対象者を選定し、当該対象者が勤務中であり、かつ運転業務に従事しな**

い時間帯に本件一般診断を受診させ、さらに、その結果を踏まえた指導を行うこととしている。特に前もって通知はしていない。

### (3) 検討

被告においては、安全に関する教育は必ず受けなければならないとされており、かつ、本件一般診断の受診は安全教育の一環と位置付けられていた。そして、2回の受診指示は、いずれも、その実施の時期、方法等が、被告における運用上、一般的なものであった。

そうすると、原告に本件一般診断の受診を命じたことは被告の安全教育の一環としての業務命令の範囲内というべきであり、これが違法又は不当な目的によってなされたとか、必要性、相当性を欠くものであったと認めることはできない。

本件一般診断の受診を命じたことが安全教育の一環としての業務命令の範囲内であったことに加え、運行管理者が事業用自動車の運行の安全の確保のために乗務員に対して適切な指導・監督を行わなければならないとされているなど各種義務を負っており、他方、運転者は運行管理者の指導に従わなければならないとされていることに照らすと、本件において、原告が2度にわたり運行管理者による命令に反し、本件一般診断の受診を拒否したことを踏まえ、原告によっては安全に運行の業務を遂行できないおそれがあるとして、予定されていた乗務をさせずに退勤を命じたことは必要かつ相当であった。

さらに本件退勤命令により給与の未払が生じているものでもない。

以上によれば、本件退勤命令により原告の権利・利益が違法に侵害されたとはいえず、本件退勤命令は不法行為に当たらない。

### 3. まとめ

運転手が適性診断を受診しなかったからといって、直ちに安全運転が確保できないということはないと思われます。しかしながら、会社の中では安全教育の中に組み込まれており、会社に特に不当な目的も認められない以上、従業員は受診する義務があります。会社が無理やり従業員を引っ張っていくわけにはいきませんので、退勤命令や懲戒処分といったある程度厳しい対応をとることも、適法とされるべきだと思います。本件で従業員側に拒否する正当な理由はないので、従業員側の勝手を許さないという意味で、判決は妥当だと思います。

本件では給与控除は行っていませんでしたが、仮に給与控除を行ったとしても、労働者側の責めに帰すべき事由による労務不提供として、給与支払請求はできないと考えられますし、退勤命令も違法ではないと考えるべきだと思います。