



Vol.214

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★障害者雇用と退職勧奨の法的リスク —「プロセス」の不備が命取りに

1 障害判明時の対応と「プロセス」の重要性

採用時はもちろん、採用後に従業員が障害(特に精神障害、発達障害、内部障害など外見からは分かりにくいもの)を有していることが判明するケースが実務上増加しています。

特に、本件のような運送業、あるいは建設業、製造業など、従業員の健康状態が「安全」に直結する業種においては、企業は難しい判断を迫られます。すなわち、従業員の安全な就労環境を確保する「安全配慮義務」(労働契約法)や、公衆の安全を守る社会的責任(道路交通法等)と、障害のある従業員の就労を支援する「合理的配慮の提供義務」(障害者雇用促進法)とが、一見すると対立するように見える場面があるからです。

しかし、障害や持病が判明したからといって、企業が「安全運行のためには業務は無理だ」と即断し、従業員の具体的な状態を確認する「プロセス」を省略して退職勧奨を行うことはリスクがあります。

たとえ最終的に従業員が退職届を提出し「退職合意」という形式が整ったとしても、そこに至るプロセスが違法であれば、本件のように企業が不法行為責任(慰謝料)を問われる重大なリスクを負うことになります。今回ご紹介する N 社事件判決は、まさにこの「プロセス」の不備を厳しく指摘し、企業に慰謝料の支払いを命じた事例として、実務上極めて参考になります。

2 N 社事件(京都地裁令和5年3月9日判決)

(1)事案の概要

- ① 被告は運送会社(以下「会社」)。原告は4トンウイング車乗務員として採用された(以下「従業員」)。
- ② 従業員は、採用面接時に「自己 PR」欄に「持病がある為、月に1日通院しております。」と記載した職務経歴書や、「うつ病、高血圧…」等の傷病名が記載された上で「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。」と記載された医師の診断書を採用担当の営業所長(以下「所長」)に提出していた。(ただし、所長から本社への情報共有はなされていなかった模様)。
- ③ 従業員は令和2年8月1日から就労を開始。同月4日、年末調整等のために「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」を提出した。その「障害者」欄に「精神障害3級」との記載があることを、本社の取締役業務部長が確認した。
- ④ 本社部長は、所長に連絡。所長は従業員に電話し、うつ病で通院・服薬していることを聴取した。本社部長は、服薬等があるのであれば本社として雇用継続は難しいと判断。
- ⑤ 所長は、同日(8月4日)のうちに、従業員に対し「本社として雇用を継続することは難しい」との意向を電話で伝え、退職手続のために翌日出社するよう求めた。

- ⑥ 従業員は 8 月 6 日に出社。所長に対し「手帳が原因か」と尋ねたところ、所長はこれを認め、「あらかじめ分かっていたら採用はなかった」等の発言をした。従業員は最終的に「一身上の都合」と記載した退職届を提出し、退職した。
- ⑦ 従業員は、これは障害を理由とする実質的な解雇であり無効である（または違法な退職勧奨による退職合意で無効）、仮に無効でないとしても退職勧奨のプロセスが違法（障害者虐待）であるとして、地位確認、未払賃金、慰謝料 500 万円等を請求した。

(2) 裁判所の判断（慰謝料 80 万円の支払いを認容、その余は棄却）

① 労働契約の終了事由について

- ・裁判所は、まず従業員の地位確認請求（＝雇用の継続）について検討した。
- ・従業員は過去の転職時にも「一身上の都合」として退職届を提出した経験が複数回あり、退職届の意味を十分に理解していたと認定。
- ・したがって、本件退職届の提出は心裡留保（本心ではない）や錯誤（勘違い）には当たらず、「退職合意は有効に成立した」と判断した。
- ・また、退職勧奨行為自体も、執拗に迫ったり、長時間拘束したりするものではなく、従業員の自由な意思決定を阻害するほどではなかったとして、退職合意自体を公序良俗違反で無効とまではいえないとした。結論として、従業員の地位確認請求や未払賃金請求は棄却された。

② 慰謝料請求（不法行為）について

- ・しかし、裁判所は、退職合意は有効としつつも、そこに至る会社の「退職勧奨行為」は違法（不法行為）であると明確に判断した。
- ・その理由として、会社は、従業員から「精神障害 3 級」との申告を受けたことを契機に、通院・服薬の事実のみをもって、「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」、直ちに退職勧奨に及んだ点を厳しく指摘した。
- ・このような対応は、従業員が「就労可能」との診断書を提出し、無事故無違反の運転記録証明書も提出し、採用後の数日間の勤務でも何ら問題がなかったにもかかわらず行われたものであり、「障害者である原告に対して適切な配慮を欠き、原告の人格的利益を損なうもの」であるとして、会社に不法行為責任が成立すると結論づけ、慰謝料 80 万円の支払いを命じた。

3 実務上の留意点

(1) 「退職合意＝セーフ」ではない（プロセスの違法性）

本件は、地位確認や賃金請求という最悪の事態（雇用の継続とバックペイの支払い）は免れたものの、安易な対応によって退職勧奨が違法認定された「敗訴事例」と分析すべきです。

本件のように、退職合意自体は有効とされながらも、そこに至る「プロセス（退職勧奨行為）」が違法と認定されれば、慰謝料の支払義務が生じます。80 万円という金額は、雇用継続が認められなかった事案の中では決して安くなく、企業の対応の違法性が強く認定された結果といえます。

(2) 結論ありきの退職勧奨は厳禁

本件の最大の失敗は、会社(本社部長)が「精神障害 3 級」「服薬」という情報のみをもって、「雇用継続は難しい」という「結論ありき」で即日行動してしまった点にあります。

現場の管理職や経営者が、運送業の社会的責任として「安全運行は無理だ」「万が一事故が起きたら困る」と考えること自体は当然です。しかし、その懸念は、法的手続(医学的検討)を省略してよい理由にはなりません。むしろ、その懸念が客観的なものであることを証明するためにこそ、専門家を交えた慎重なプロセスが不可欠です。

(3) 必須となる「医学的検討プロセス」

企業が採るべきだった正しいプロセスは、以下の通りです。

① 主治医への具体的な業務内容の提示と意見聴取

まず、「運転業務は可能か」といった曖昧な確認ではなく、「当社の 4 トンウイング車乗務員として、1 日の拘束時間(例〇時～〇時)、運転時間、荷物の積み下ろしの内容(例手積み手降ろし・重量〇kg)、担当ルート(長距離・夜間運転の有無)といった具体的な業務内容を提示した上で、「服薬治療(抗うつ剤等)が、業務遂行(特に眠気、集中力、判断力)に及ぼす影響の有無・程度」について、主治医に具体的な意見書(診断書)や本人同席の面談を求めるべきでした。

② 産業医の活用

主治医から得られた意見書をもとに、会社の産業医(あるいは産業保健に詳しい医師)と面談を実施します。主治医はあくまで「治療」の専門家であり、従業員の側に立つ傾向があります。これに対し、産業医は「治療と仕事の両立支援」の専門家として、中立的な立場から「当該業務を安全に遂行できるか」「どのような配慮(例長距離・夜間運転の禁止、時間短縮)があれば可能か」を医学的に判断・助言する役割を果たします。

(4) 合理的配慮の「検討」の実行

上記(3)の医学的検討の結果、仮に「現状のままのドライバー業務は困難」と判断された場合でも、直ちに退職勧奨はできません。

障害者雇用促進法に基づき、②の産業医の意見なども踏まえ、「合理的配慮」を検討する義務があります。例えば、「内勤や軽作業、倉庫作業など、他の業務への配置転換は可能か」「業務内容を変更(短距離のみ、日中のみ、荷役作業のみ等)すれば就労可能か」といった点を検討しなければなりません。

その検討の結果、企業にとって「過重な負担」(例他に任せる業務が全くない、代替要員の確保が極めて困難、安全確保が不可能)となる場合は、配慮の提供義務はありません。しかし、その「検討」を全く行わずに退職勧奨することは、本件のように「適切な配慮を欠く」として違法と判断されます。

(5) 採用時の情報共有と健康情報の取扱い

本件は、採用担当の所長が「うつ病」「就労可能」との診断書を受領しながら、その情報を本社に連携していなかったという、社内の情報共有不備が発端ともいえます。採用時に得られた重要な健康情報(特に業務遂行能力に関わるもの)は、プライバシーに最大限配慮しつつ、人事部門や決裁権限者と正確に共有し、必要な場合は(上記(3)のような)医学的確認を経た上で、採用可否を判断する体制整備が求められます。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)