



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e - m a i l：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

中倉陸運事件——退職のプロセスが不十分 なだけで、会社に 80 万円の賠償が認容

今回は、障害者雇用促進法における合理的配慮義務とも密接に関わり、実務上極めて重要な示唆を与えた「中倉陸運事件」（京都地判令 5.3.9、大阪高判令 6.1.19、最決令 6.6.20）を取り上げます。

本件は、運送会社にドライバーとして採用された従業員が、就労開始直後に精神障害を保持していることが判明した際、会社側が行った退職勧奨の適法性が争われた事案です。

退職のプロセスが不十分で会社に80万円



事案の概要と裁判所の判断——「退職」は有効、しかし「対応」は違法とされた理由

●事案の概要

・**採用の経緯**：従業員は 4 トンウイング車の乗務員として採用され、令和 2 年 8 月 1 日から就労を開始しました。

採用面接時、従業員は、「持病がある為、月に 1 日通院しております」との記載がある職務経歴書や、「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」にてフォロー中であるが「就労可能」とする主治医の診断書を提出していました。

しかし、営業所長から本社へのこれらの情報共有は不十分な状態でした。

・**障害の判明と会社の対応**：就労から 4 日後の 8 月 4 日、従業員が提出した扶養控除等申告書に「精神障害 3 級」の記載があることを本社部長が確認しました。

本社部長は、具体的な病状の確認や主治医への意見聴取といった医学的検討を一切行わず、抗うつ剤の服薬等の事実のみをもって「雇用継続は難しい」と即断し、営業所長を通じて即日、従業員に退職を求めました。

・**退職の成立**：従業員は翌々日の 8 月 6 日、営業所に出社して貸与品を返還し、「一身上の都合」と記載した退職届を提出して退職しました。

その後、従業員は、本件は実質的には解雇であり、あるいは精神障害を理由とする差別

に当たる違法な退職勧奨であるとして、従業員としての地位の確認や不法行為に基づく慰謝料を求めて提訴しました。

●裁判所の判断

一審、二審ともに、退職合意自体は有効としながらも、会社側の退職勧奨行為が不法行為を構成すると判断し、80万円の慰謝料支払いを命じました（最高裁もこの判断を前提に上告は不受理）。

・**退職合意は「有効」**：従業員は「解雇されたと誤認して退職届を書いた（動機の錯誤）」等と主張しました。

しかし、裁判所は、従業員には過去に何度も「一身上の都合」で退職した経験があり、退職届の意味を十分に理解していたこと、また会社側から執拗な強要があったわけではないことから、自由な意思に基づく退職合意は有効とされました。

・**退職勧奨プロセスは「違法（不法行為）」**：会社側が、通院や服薬という抽象的な情報に接しただけで、病状の内容、業務への影響、安全配慮や配置転換の可能性等について何ら検討せず、医学的見地からの確認も行わずに即日退職を迫った点は、社会通念上不相当であり、人格的利益を損なうものと判断されました。

このような対応は、適切な配慮を欠いた「障害者差別」に該当すると指摘されています。

本判決の示唆——「退職届があるから安心」「合意退職だから大丈夫」とはいえない

本判決は、たとえ最終的に本人の合意（退職届）が得られたとしても、そこに至るプロ

セスが不適切であれば高額な慰謝料責任を負うリスクがあることを示しています。

・**「結論ありき」の即断を避ける**：障害や服薬の事実のみをもって「安全運行ができない」と決めつけるのではなく、まずは具体的な状態を確認するプロセスを省略してはいけません。

・**医学的知見の活用**：業務遂行への影響を確認するためには、主治医の意見を聴取したり、産業医を交えて検討したりする等の医学的なステップが必要です。

・**合理的配慮の検討義務**：障害者雇用促進法に基づき、配置転換や業務内容の調整によって就労を継続できる可能性がないかを検討することが求められます。

・**採用情報の正確な共有**：営業所レベルで把握した健康情報を本社と正確に共有し、採用段階で適切な判断を行える体制を整える必要があります。

～当事務所よりひと言～

今回の裁判例で特に注目すべきは、「プロセス」の不備だけで80万円という比較的高額な慰謝料が認められた点です。

安全第一の運送業において、会社側が事故のリスクを懸念する気持ちは理解できますが、本件のように「障害がわかった当日に辞めてくれ」と伝えるような拙速な対応は、現代の労務管理では極めて危険です。

たとえ採用後に想定外の事実が判明したとしても、「まずは本人の話を聞き、医師の意見を確認し、他の仕事ができないか検討する」という標準的な手順を一つずつ踏むことが、最終的に会社を守ることに繋がります。