



Vol.179

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★採用時に精神疾患の病歴等について虚偽の回答をしたことが解雇事由として考慮されるべき事由に当たるとした事例

1 よくある質問

よく以下の質問を受けることがあります。「採用面接時に精神疾患に罹患しているか否かを聞いて良いのですか?」「入社後に欠勤が続くので、色々質問したところ、実は入社前から精神疾患に罹患していることが判明しました。解雇して良いでしょうか」

これらについて明確に回答した裁判例や通達は現時点では存在しないと思っていました。ところが、最近、判例集未掲載ではあるものの、判例秘書というデータベースに（判例番号L06331158）、これらの論点について触れた裁判例（東京地裁平成20年4月25日判決）があることを知りました。

2 事案

原告は被告クリニック（精神科）に精神保健福祉士として採用されました。被告は、採用に当たり、精神疾患に関する薬の服用の有無を尋ねたところ、服用していないと回答しました。しかし、原告は当時不安症状治療のため通院し、抗うつ剤デパスの投与を受けていました。

原告は、入社後、看護先の自動車の中で居眠りをしたり、指示された仕事をしないことから患者から苦情が寄せられ、自動車を逆走させるなどの問題行動が目立つようになりました。

被告は、原告には採用時の経歴詐称（虚偽回答）等の懲戒解雇事由があり、すでに懲戒解雇の書類も作成してあるなどと述べ、退職勧奨をしたところ、原告は、これに応じなければ懲戒解雇をされてしまうと考え、退職届を提出しました。

原告は、後に訴訟を提起し、この退職の意思表示は脅迫によるものであるとして、従業員としての地位の確認を求めました。

3 裁判所の判断（会社勝訴）

「原告は、不安神経症により通院し、抗うつ剤であるデパスを服用していたが、本件契約締結に先立って行われた面接の際、Aから服薬の有無を問われたのに対し、これを答えずに秘匿したことが認められる。この点につき、原告は、薬の服用の有無については問われたものの、病歴について問われたことはなかった旨供述するが、そうであったとしても、服薬の有無を質問することは、その原因となる疾患についても問うことにほかならないから、既往歴と服薬に関する質問が無関係とはいえない。

そして、証拠（乙41、被告代表者）によれば、Aは、精神病に罹患していた場合、精神病患者と接触した場合相互の病状を悪化させる可能性があること、採用された場合は職務上自動車運転を要

するところ、抗精神病薬のうちには自動車運転が制限されるものが多いことから、上記の質問をしたものと認められるから、原告の上記対応は、虚偽の告知をしたものであって、被告の就業規則には、「重要な経歴および病歴を偽り採用されたとき」との懲戒解雇事由の定めがある（乙3）ことからすると、上記の点は、解雇事由として考慮されるべき事情に当たるといわざるを得ない。」
（Aは被告代表者です）

その上で、裁判所は、退職勧奨には相応の根拠があり、脅迫に当たるとまでは言えないと判断して、退職の意思表示の取り消しを認めませんでした。

4 本判決の特殊性

本判決を読むと、どうやら少なくとも原告側は弁護士に依頼せず、自分で訴訟手続きを進めたようです。本来問題になるべき①採用時に精神疾患や服用薬を尋ねることが不法行為に当たるか②退職の意思表示は錯誤（解雇事由が無いのに解雇事由があると説明され誤解して退職の意思表示をした）に基づき無効である（旧民法）等の争点が提起されておらず、裁判所もその点については判断せず判決を書いております。

5 本判決から何が分かるか

（1）採用時に精神疾患の病歴や服用薬を尋ねることは適法になる可能性がある

本判決では明確な争点になっておりませんが、仮に裁判所が採用時に精神疾患の病歴や服用薬を尋ねることが違法であると判断していれば、虚偽回答をしたことを理由とする退職勧奨も違法であり、脅迫に当たると判断していた可能性もあります。

本件では明確に判断していないものの、退職勧奨には相応の理由があると判断しており、正面から争点になれば、採用時に精神疾患の病歴や服用薬を尋ねることは適法と判断した可能性があります。もっとも、この事例は精神科の病院であることから、通常の業務内容で同様の判断が示されるかは不明です。

（2）虚偽回答をすることは解雇事由の一つになり得る

裁判所は、本判決で、採用時に精神疾患の病歴等について虚偽の回答をしたことが解雇事由として考慮されるべき事由に当たると判断しております。

もっとも、裁判所は、虚偽回答をしたことのみで解雇が有効になるとは述べておらず、「考慮されるべき事由に当たる」としか述べていません。要するに解雇有効と判断する理由の一つになり得ると述べているだけなのです。非常に曖昧な判断で裁判官も判断に迷いがあったものと思われます。

6 実務上の留意点

採用時に現在または直近の精神疾患の病歴を尋ねることについて、これまで裁判例も通達もありませんでした。この裁判例は一つの参考になると思います。もっとも、従業員が虚偽回答をしたことで解雇できるかという、虚偽回答のみで解雇できるかは事案によると思いますが、この裁判例も述べているとおり、虚偽回答は解雇事由の一つにはなると思います。実務的には、虚偽回答を理由に解雇をするというよりは、虚偽回答をした事情を聞いて（解雇を前提としない）退職勧奨を行うことになるかと思います。

以上