

東京

応用問題（1）

1)

①A社がZの復職を認めなかったこと

・X+5年5月の復職拒否について

産業医が主治医の専門所見を確認したうえで、統合失調症に関する医学判断とZの症状、職務との適合性などを勘案したうえで拒否したこと、その後継続的に面談を実施したこと、面談期間中に陰性症状が発現したこと、休職期間満了までに復職させたことなどから、合理性ありと解される。

ただし、Zの合意を得たうえで、産業医から主治医にコンタクトをとり、主治医の診断の背景・根拠を確認する、A社でのZの就業の内容や、従前の就労状況等の情報を伝達する、専門家や関係者を交えた復職判定委員会（衛生委員会が設置されている事業場ではその小委員会とするのが望ましい）で協議のうえで可否を判定するなどの手続的理性を果たすことが望ましい。

採点では、この意味での手続的理性の履行の必要性を指摘する見解には、原則として2/4点以上の採点を行った。

・X+9年4・5月の希望職種への配置拒否について（*厳密には復職拒否ではないので、設問の対象にはならないが、この場面と誤解した回答も採点対象とした）

雇用契約の性格上、配置権限自体はA社にあるが、解雇回避努力義務、安衛法62条を参照した民事上の信義則、同じく信義則上の障害者雇用促進の要請などから、A社の就業規則、A・Y間の雇用契約などに基づいて配置可能性のある職務に就けることなく賃金を不支給としたり、解雇する措置は違法とされる可能性がある。期限付きで本人希望を聞き届けて経過観察する等の措置を講じる方法も考えられる。

ただし、このケースでは、X+6年11月からX+7年11月までの1年間、Zを商品開発部で就業させた折、不適応を生じた経緯があることから、当該配置拒否は合理性を認められ、合法とされる可能性が高い。

②D社がZの既往症を尋ねたこと

・採用前段階で採否の決定材料としてなされた質問について

採用前段階でもあり、プライバシーの法理や、それを踏まえた行政のガイドラインに照らして、望ましくはないものの、違法とまでは言えない。平成12年の厚生労働省の行動指針（労働者の個人情報に関する行動指針）も、基本的には雇用関係成立後への適用を予定したものであり、かつ法的拘束力はない。

ただし、回答を拒否したことを直接の理由として採用を拒否した場合、プライバシー権

侵害に当たるなどとして、慰謝料請求が認められる可能性はある。採用拒否自体がプライバシー権侵害に当たるわけではないが、プライバシー権自体、実体・外延が不明確な権利であることもあり、権利侵害の結果も違法性の判断に影響する可能性が高い。ただし、その立証には困難を極めるであろう。

・採用後、Hからの情報を踏まえたうえでの質問について

質問行為自体が違法に当たるとまでは言えないが、疾病についての偏見をうかがわせる質問方法であれば、人格権侵害となる可能性や、疾病の増悪を招けば健康配慮義務違反または注意義務違反による過失責任を負う可能性もある。

③Zが虚偽の回答をしたこと

・採用前の時点で健康情報を得ること自体がプライバシー保護の要請に反することからも、虚偽の回答をしたこと自体を理由に、使用者が解雇等の不利益措置を講じることはできないと解される。

ただし、疾病への罹患を秘匿して雇用関係が成立した場合、そのことを知らずに使用者が指示した業務により増悪するなどしても過失責任の追及はできないし、パフォーマンスの低下や職場秩序への悪影響などの事例性が生じれば、解雇などの不利益な取り扱いを受ける可能性が生じる。したがって、HIVなど、罹患していても職務に特段の影響がなく、疾病が増悪する可能性が殆どないものを除き、少なくとも就業上求められる配慮については、採用後になっても正直に申告する方が良い。

④HがZの情報を明かしたこと

・H個人は個人情報取扱事業者ではないこと等から、個人情報保護法の適用はないが、通常秘匿の必要性が高いと考えられるZの健康情報を本人同意なく漏洩（ろうえい）した点で、プライバシー権の侵害に当たる可能性はある。

回答の中に、まずは産業医等の専門職に情報を明かすべきだったとするものがあり、折衷案として妥当と思われる。

また、Zの健康のための漏洩だった場合には、違法性を否定される場合もあり得るが、現に健康障害をうかがわせる事情もない中での漏洩に正当性が認められる可能性は低い。

⑤D社がZの内定を取り消したこと

・事例と問題では、「内定取消」とされているが、法的には、採用後、試用期間中の（留保）解約権の行使だと思われる。

試用期間中の労使関係は、解約権留保付きの雇用契約が結ばれた状態にあるので、本採用後に比べると、(1)採用手続上、虚偽の申告をしていたことが発覚した、(2)内定または就労開始後、治癒が困難な疾病に罹患した、(3)採用手続の過程では判明しない職務や職場秩序に影響する重大な事由が判明したなどの理由でも留保解約権を行使できる点で、若干基

準が緩やかにはなるが、解約に際して、客観的な合理性と社会通念上の相当性が求められる点に変わりはない。

仮に試用期間を設けていなかった場合、留保解約権はなくなるので、本採用者に対する通常の解雇として扱われる。

唯一の例外は、内定期間の就労を本契約とは別の有期契約（たとえば試用契約など）としていた場合だが、この事例では、それをうかがわせる記載はないので考慮から外す。

・以上を前提にこの事例について考えると、結論的に、会社が内定取消としている解約権の行使は違法である可能性が高い。理由は以下の通り。

(a)Z に病歴の詐称ないし秘匿があったことは事実だが、上記の通り、そのみを理由に解約権を行使することはできない。

(b)Z は、入社後、トラブルが生じるまでは、特段の問題なく就労できていた。

(c)X+10 年 7 月に精神病院に入院したが、その背景には、Z の疾患名を知った D 社による辞表の提出要求があった。

(d)(b)からも、就労できるレベルまでの治療の可能性が見込まれる。

2)

・H 氏から提供された情報について、違法の疑いが強いことを理由に提供を受けなかったこととし、本人からの自発的申告のない限り、それまで通りの勤務を継続させる。

ただし、産業医が精神科専門医でない場合、同医師を通じて精神科専門医（≠本人の主治医）に連絡をとるなどして、①統合失調症の症状、②とるべき措置ととるべきでない措置を確認する。

②のみを、直属の上司など密接な関係のある最小限の者に伝え、確実に措置を講じると共に、留意を促す。

上司が異常を察知した場合や本人からの申告があった場合、まずは産業医への受診を促し、産業医が必要な情報を本人から聞き出して治療を促し、以後、主治医と連携しながら管理する（必要に応じ、休復職措置をとる）。産業医は、本人同意を得て、会社に必要な情報を伝える。本人同意を得られない場合にも、必要最小限の情報を必要な部署や個人に連絡して対応にあたる。

いずれにせよ、所定業務への著しい障害、職場秩序への影響、本人の治療への影響が専門医と産業医によって確認されない限り、解雇などの措置を軽々に講じるべきではない。

・仮に違法の疑いが強くても、H からの情報提供がなされた以上、D 社として、本人の統合失調症の既往を認識している前提で対応を図る方法もある。

この場合には、基本的に前掲の本人からの申告があった場合に準じて対応する。

・また、回答の中には、本人の状況を静観しつつ観察し、問題が生じれば、本採用拒否

するとするものがあった。たしかに本採用段階でケジメを付ける方法も有り得るが、統合失調症であるというだけでの本採用拒否は法的に認められ難いうえ、所定業務の7～8割程度を果たせる前提であれば、違法と解される可能性は高い。

以上