

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

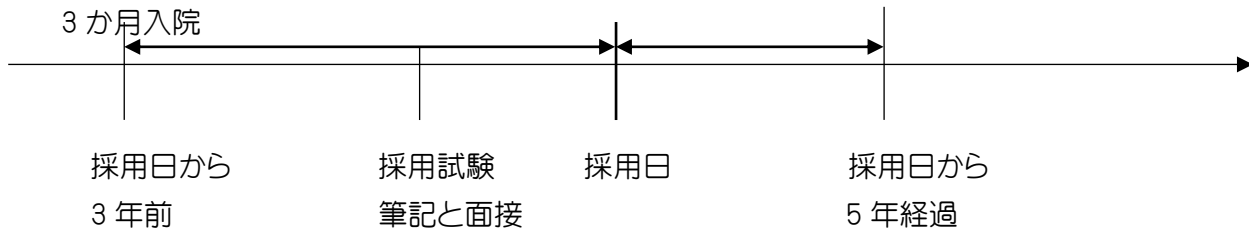
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)



## あるナースが精神病の薬を飲んでいることが最近分かった。また、長年服用していたことも分かった。採用時の面接には何ら報告もなかった。このことは、解雇理由になりますか

事例 X病院に採用から約5年になるAナースで最近になって時々病院の内において奇妙な言動が見られるようになり、人事担当者がそのナースと面談して注意かたがた話を聞いたところ、そのナースは当病院に採用する3年前にうつ病で3カ月程入院したことがあることがわかりました。当病院に採用する際には、面接で過去の既往症を含め本人の健康状態についての質問をし、その従業員はいたって健康で過去に特に重い病気をしたことはない旨を答えており、採用時の健康診断でも異常なしとされていました。

当病院としては、過去の病歴を隠されだまされたことになるとは思いますが、それを理由に解雇することに何か問題があるでしょうか。



### 1. まず、過去の病歴(精神病歴)について考えたい。

本事例の主旨からしますと、最近奇妙な言動が見られるということで本人と話をした結果、過去の精神病歴が判明したということであり、入社時の健康診断でも異常は見られず、その後約5年間の勤務でも特に問題があったことがうかがわれないことからすれば、

このナースの入社の時点では少なくとも就労に問題ない程度に病気はすでに治っていたと理解されます。確かに過去の病歴は、現在および将来にわたるナースの健康状態についての判断ないし予測を行う上で一つの資料となり得るものであり、労働力の評価と全く無関係とはいえないでしょうが、その性質上個人のプライバシーの最たるものであることなどを考えると、すでに治った過去の病歴について詮索してその申告を求めることが「必要かつ合理的な範囲内」といえるかどうかには疑問があります。

また、採用の際にその時点ではすでに治っている過去の精神病歴を<sup>ひとく</sup>秘匿(秘密に隠しておくこと)したということを理由に解雇するということは、採用選考時にその精神病歴の事実が判明していたら採用しなかったとの主張につながる面がありますが、そのような主張については、精神病に対する偏見という観点から社会的批判を受けることを免れないと思われます。

「個人情報の保護に関する法律」が今から6年前の2017年(平成29年)5月30日から全面施行されています。これに伴って、

行政通達として、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(平29.5.29 個情749号,基発0529第3号)が出されました。

労働者の健康に関する個人情報を取得する場合は、法令に基づく場合を除き、

- ①あらかじめ本人の同意を得なければならないこと、
- ②労働者の生命、身体または財産の保護のために必要がある場合を除き、利用目的を明示しなければならないこと等が定められています。
- ③事業者が労働者から病歴に関する情報を得ようとする際には、この通達にも留意する必要があります。

## 2. 重要な経歴詐称等は解雇の合理的理由になりますか

雇用関係は、労働力の提供を中核としながらも、労働者と使用者との相互の信頼関係に基礎を置く継続的な契約関係ですので、使用者が雇用契約の締結に先立ち、雇用しようとする労働者に対し、その労働力評価に直接関わる事項ばかりでなく、当該企業あるいは職場への適応性、貢献意欲、企業の信用保持等企業秩序の維持に関係する事項についても必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は信義則上真実を告知すべき義務を負うと考えられています。

そのため、重要な経歴の詐称による信頼関係の喪失は解雇の合理的理由となりますし、多くの企業の就業規則において重要な経歴の詐称を懲戒解雇事由としている例が見られるところです。

裁判例を見ても、

最終学歴や過去の職歴、犯罪歴などについての詐称は、労働力の評価・配置や企業秩序の維持などに大きく関係していることから、重要な経歴の詐称と認められる可能性が高いといえます。

## 3. 最後に

ナースの採用選考にあたって、応募者は一定の範囲内で使用者から問われたことについて真実を告知すべき信義則上の義務があり、これに反し、重要な経歴を偽って雇用された場合には(懲戒)解雇の理由ともなります。

しかし、採用選考を目的とした健康診断は、応募者の能力と適性を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内に限定して行われるべきものとされており、

すでに治っている単なる過去の精神病歴は応募者の能力、適性とは一般的には無関係であり、また、そうした過去の病歴は個人のプライバシーの最たるものであることからすると、それについて応募者に申告を求めることの妥当性には疑問があり、その秘匿を理由とした解雇は相当性を欠き無効とされる可能性が大です。

## 4. その他

雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項

### 2 法第17条に規定する適正な取得及び法第18条に規定する取得に際しての利用目的の通知等に関する事項(ガイドライン3-2関係)

- (1) 事業者は、法令に基づく場合等を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人の同意を得なければならない。
- (2) また、事業者は、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合等を除き、本人に利用目的を明示しなければならない。

(第一法規サポート)