LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 — 経営者のための3分予防法務

3分で読めてタメになる!

今月のリスク業種

介護・福祉・医療ほか、社員の健康情報に触れる全業種

障害・病気の打ち明け・メールでの情報共有・採用時アンケート

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- ☐ 社員から聞いた病気・障害の話を、幹部や担当者にメールで共有したことがある
- ☐ 採用時の申告と違う事実が分かったら、解雇できると考えている
- ☐ 解雇を決めるまでの経緯や、他の社員との扱いの差を記録していない

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で「差別」と認定され得ます

CASE OF THE MONTH

打ち明けた翌日に、解雇を決めた。裁判所は「差別」と見た

約3年、問題を指摘されずに働いた社員。解雇を撤回しても賠償は消えなかった(横浜地裁 令和8年1月29日判決)

事件のあらまし

障害福祉サービス会社のヘルパーが、シフトの面談で社長に発達障害を打ち明けた。社長は翌日、職員4名に「**虚偽の申告**」「**即刻解雇を**」とメール。1週間後、採用時アンケートに障害を書かなかったことを理由に解雇した。解雇は撤回したが、裁判所は暴露と解雇の双方を違法とし、**慰謝料計80万円**の支払を命じた。

出典: 横浜地裁 令和8年1月29日判決(令和4年(ワ)第4166号・判例タイムズ1547号158頁)

裁判所が見たもの

裁判所が見たのは、「理由」ではなく「タイミング」でした

✕ **伝える必要がなかった**
解雇は社長がすでに決めていた。担当者に解雇を伝えるとしても、障害まで伝える必要はないとして、人格権侵害と判断した。

✕ **他の社員は解雇していない**
料理スキルを実際より高く申告した社員は誰も解雇されていない。アンケートの不記載そのものが問題だったとはいえないとした。

✕ **知った翌日に解雇を決めた**
約3年間、勤務上の問題は指摘されていなかった。障害を知った翌日の解雇決定は、障害を理由とするものとしか考えられないとした。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「社内の情報共有」が、そのまま違法行為になる
担当の責任者だから知らせてよい、とはならなかった。社員が打ち明けた障害や病気を、正当な理由なく社内に回せば、会社の責任になる。

02 「採用時の嘘」は、解雇の切り札にならない
表向きの理由が就業規則違反でも、裁判所は他の社員との扱いの差を見る。同じ違反を見逃してきた会社では、本当の理由が別にあると判断される。

03 解雇を撤回しても、賠償は消えない
本件の会社は団体交渉で解雇を撤回し、謝罪もしていた。それでも暴露と解雇の慰謝料は残った。一度の拙速な判断の代償は、後から取り消せない。

今月の先手の一手

社員の打ち明け話を聞く前に、まずこの3つを点検

社員の健康情報を扱う会社は、社長の「とっさの一言」がそのまま裁かれます

STEP 01
社員の病気・障害を知り得る場面と担当者を**リスト化**する

STEP 02
採用書類や就業規則の「申告義務」条項を**洗い出す**

STEP 03
健康情報の共有範囲と、解雇前の確認手順を**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 社員の健康・障害情報の取扱いルールの整備
- 採用時アンケート・申告書の設問の見直し
- 解雇理由と過去の処分例との整合性の確認
- 障害を打ち明けられた際の初動対応フローの整備

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で御社の労務を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「隠していたなら解雇できる」「担当者には共有して当然」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**

▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html

淡青税務法律事務所 | **注力分野** AI法務 / 労務 / 契約 / 債権回収 / 相続 / 事業承継 / 不動産

TEL 03-5210-5861 / g_nakazawa@tanseilawoffice.com