

採用面接のアンケートで障害などの不実記載があった従業員を、後日その事実が発覚した際に解雇できるか？

発達障害を秘匿していたことを理由とする解雇が、障害者の人格権の侵害であるとして企業に50万円の損害賠償責任が肯定された裁判例（J社事件：横浜地裁令和8年1月29日）。

第1 事案の概要

(1) 本件の核心：面接時のアンケートに、どう回答したか？

「あなたの得病・障害について」という設問に、以下の記載があった。

（病気、障害の種類・症状・ウイルス性の病気など・仕事をお願いする上でこちらが注意すべき事、など）。これは、介護という仕事の性質上採用する側として、あらかじめ把握しておきたい事です。得病や障害があったら即不採用、というわけではありませんので、ご協力いただけますようお願い致します。

原告（従業員）は発達障害の一つである自閉スペクトラム症であり、精神障害者保健福祉手帳（3級）の交付を受けていた。しかし、アンケートには「タバコが苦手です。それ以外は特にありません」と記載し、障害を記載しなかった。

(2) 経緯：障害診断→採用面接：アンケート→就労→不実記載の発覚→解雇

- ① 2014年：原告が、広汎性発達障害（現：自閉スペクトラム症）と診断される。
- ② 2018年5月：J社面接、アンケートに不実記載。
- ③ 2021年7月頃：採用から約3年就労。この頃、シフト時間が、原告の希望を下回る状態となる。
2021年8月15日：代表者と面談。原告は、シフト時間の増加を申し入れ。
→原告は、シフト時間の増加を申し入れるものの、代表者に対し、「体力的に、160時間、他の人みたいにといいことも、やっぱりクリアするのは難しい」「それはやっぱり私が健常者ではない、障害者であるということともかかわってきます」と答えた。
→代表者の「何の障害者」という問いに対し、原告は、「広汎性発達障害というやつですね」と回答した。
- ④ 2021年8月23日：就業規則違反（虚偽の申告）を理由とする解雇通知
2021年9月30日：解雇

2021年11月26日：労働組合との団体交渉を経て解雇撤回【謝罪あり：「障害があることを理由に解雇したわけではないが、解雇手続が拙速であったことについて謝罪する」】

その後、本件訴訟が提起される。

（中略）以下は、会員用ホームページに掲載。