



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

JIRITAMA 事件（横浜地判 R8.1.29）に学ぶ「アウトティング」と解雇対応の実務

従業員の「発達障害」を社内で無断共有してしまったら、どうなるでしょうか？ 今回解説する「JIRITAMA 事件」は、社長による障害の無断暴露（アウトティング）と即時解雇が「違法」とされ、会社が損害賠償を命じられたケースです。しかし一方で、解雇を撤回した後の会社の適切な対応は評価され、従業員からの未払賃金の請求は退けられました。企業が絶対にやってはいけない NG 行動と、会社を守るための正しい対応をわかりやすく解説します。

事案の概要と裁判所の判断～会社はどこで違法となり、どこで責任を免れたのか

●【事案の概要】

・**当事者と背景**：原告は発達障害（自閉スペクトラム症）を有していますが、採用面接時のアンケートにはその事実を記載せず（いわゆるクローズ就労）、被告会社（障害福祉サービス等を提供）と雇用契約を結びホームヘルパーとして働いていました。

・**障害の告白と暴露**：令和3年8月、原告が労働時間の増加を求めて会社代表者と面談した

際、代表者から体力を懸念されたことをきっかけに、自身が発達障害であることを告白しました。しかし、会社代表者は翌日、正当な理由なく他の従業員ら（サービス提供責任者等）に対し、原告が発達障害であることを暴露しました。

・**本件解雇**：会社は、採用時アンケートに障害を記載しなかったことを就業規則違反（虚偽の報告）として、原告を解雇しました。その後、団体交渉を経て解雇は撤回されました。

・**原告の請求**：原告は会社に対し、①アウトティングに対する損害賠償、②発達障害に対する不当な偏見に基づく解雇に対する損害賠償、③解雇撤回後も就労を妨害されたとしての未払賃金の支払いを求めて提訴しました。

●【裁判所の判断】原告の請求を一部認容、会社に合計80万円の支払命令

①**アウトティングについて（30万円認容）**：会社側は「解雇の意思決定のために管理職に共有した」と主張しましたが、裁判所はこれを退けました。代表者が同意なく原告の障害を暴露した行為は、人格権を侵害する違法なものであると判断されました。なお、原告自身が後に SNS で匿名発信していたとしても、自己の情報をコン

トロールする一環に過ぎず、代表者の行為の違法性は左右されないとされました。

②**本件解雇について (50 万円認容)**： 会社は過去にスキル等の不実申告をした他の従業員を解雇した例がなく、原告の障害を知った翌日には即座に解雇を決めていました。この経緯から、アンケートの不実記載は口実であり、実態は発達障害を理由とした差別的解雇（不法行為）であると認定されました。

③**就労妨害・未払賃金について (棄却)**： 解雇撤回後の不就労について、原告がシフト希望を提出しなかった期間があることや、会社からの派遣先の提案を直前になって拒否したことなどが認められました。したがって、不就労は原告自身の責任によるものであり、会社の責任とは言えないとして、賃金請求は棄却されました。

実務への示唆～障害情報の無断共有と「虚偽申告」解雇のリスク

・**機微情報の取り扱いの厳格化**： 従業員からクローズ就労していた病歴や障害を告白された場合、それを本人の同意なく社内に共有することは、たとえ上司や管理部門間であっても重大な人格権侵害となり得ます。情報の取り扱いには極めて慎重な対応が求められます。

・**「虚偽申告」を理由とする解雇のリスク**： 採用時に障害を隠していたこと（不実記載）のみを理由に直ちに解雇することは、過去の懲戒事例とのバランス（平等性）を欠く場合、障害を理由とする差別的解雇とみなされ不法行為に問われるリスクが高いことが示されました。

～当事務所よりひと一言～

本事件を、企業実務・コンプライアンスの視点から SWOT 分析として整理いたします。

企業（使用者側）から見た本裁判例の SWOT 分析

Strength（強み：賃金支払義務の免除に繋がった要因）	Weakness（弱み：解雇の慰謝料支払いに繋がった要因）
<ul style="list-style-type: none"> ・客観的な事実認定による賃金支払義務の免除：労働者が長期間シフト希望を出さず、派遣前に業務を拒否した事実が客観的に認定された。 ・正当な労務管理の評価：代替の派遣先を提示するなど企業側の適切な働きかけが評価され、「不就労は労働者側の責任」として未払賃金の支払義務が免除されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・過去の処分との矛盾（平等性の欠如）：過去にスキルの不実申告をした他の従業員を解雇していない事実があり、原告のみを解雇したことが処分の矛盾と指摘された。 ・差別的意図を疑われる即断：代表者が障害を知った翌日に解雇を即断した経緯から、アンケートの不実記載は口実であり、実態は障害を理由とした差別的解雇であると認定された。
Opportunity（機会：他企業も活用できる外部環境・法理）	Threat（脅威：今後の実務におけるリスク・課題）
<ul style="list-style-type: none"> ・採用時アンケートの適法化：採用時アンケートにおける病歴・障害に関する質問について、業務上の必要性和プライバシーへの配慮のバランスを見直す契機となる。 ・社内ガイドラインの整備：従業員から機微情報が開示された際の「同意取得」や「社内共有の基準」を明確化し、コンプライアンス体制を強化する機会である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職間の共有でも不法行為に：「解雇の意思決定のため」という会社側の理由は退けられ、同意のない障害の社内暴露は人格権侵害となり損害賠償の対象となり得る。 ・被害者の SNS 発信は免責事由にならない：被害者が後に自身の SNS で事案を公表したとしても、それは自己情報コントロールの一環に過ぎず、会社側の違法性は一切免責されない。