

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

23

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



経歴を詐称して入社 した社員の解雇

学卒、中途採用を問わず、入社を希望する者は、それまでの経歴や職歴を履歴書に記載し、使用者は、その情報をもとにして、面接するなどし、最終的に採用の可否を決めることとなる。こうした履歴書における記載や面接の際の聴き取り情報は、入社希望者からの情報として採否の際極めて重要である。このため、その情報に偽りがあつたり、不正確であつたとき、企業は、得た情報やその人となりをもとにして決定

した採用を、根底から覆され、時には企業の円滑な活動に支障がでることとなる。こうした経歴詐称を理由に、企業は、労働者を解雇することができらるであろうか。大きくいえば、裁判例は、経歴詐称による労働者の解雇を常に有効であるとはしていない。経歴詐称による解雇が有効であると考えられるのは、信頼関係を損ない、雇用関係を維持していくうえで回復することができないような、重要な事項におけ

る経歴詐称に限られる。その経歴などがその労働者の採用を決めるに当たって重要な要素であり、決定的な影響を与える場合でなければならぬ。すなわち、労働者において、詐称がなく、真実を正しく述べていけば、使用者は採用をすることが

一般に高い学歴を基準として、賃金を決めたり人員配置を考慮したりするので、企業運営への影響が大きいとして、解雇が有効とされやすいといえるであろう。逆はどうか。大学中退であるところ高校卒業とし、公務執行妨害罪で逮捕歴があり、面



なかつたであろうとされ、その事実があれば採用を拒否したことが社会通念上相当であるとみられる場合に限られる（労働契約法16条参照）。経歴詐称といつても、いろいろなる事項がありうる。実際より高い学歴へ詐称した場合、企業は、

接時に刑事裁判が継続していた者を懲戒解雇した事例では、これを有効としている（炭研精工事件最高裁判成3年9月19日判決）。高い学歴にある者より低い学歴の者における上司部下の関係を考えれば、労働管理上の問題がないとはいえないということであろう。また現代で問題となりうる点すれば、酷いメンタルヘルス不全にあるところ一時的に回復したとして面接を受け採用された者、自動車運転手の職種限定で採用したが、実はてんかん罹患があり通院

している者、同業他社で懲戒解雇されたことを敢えて秘匿して入社した者などが挙げられよう。犯罪歴の詐称など重大な経歴詐称といえる場合、一般には、信頼違反という評価をされるとしても、例えば、入社後相当期間まじめに勤務し、会社に貢献するところが大きい場合には、解雇が酷に過ぎるということもあるであろう（東光電気事件東京地裁昭和30年3月31日決定）。

解雇判断は、多くの要素を考慮してなされるものであり、単に経歴詐称といつても、会社への影響や、本人の勤務態度、発覚までの経緯、他の事例との比較など考えなければならぬことが多く、慎重さを要することに他の解雇事案と何らかわりはない。（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝