

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策  
弁護士 長谷川ふさ子 14



## 採用面接時の質問等の準備の重要性

応募者が、自分に不利益な事実を告げなかった場合

### (1)採用面接において

応募者であるXは、転職の理由を問われた際に、「仕事が限界である」等健康上の理由を回答し、以前の職場を直ちに辞職することが出来ない旨の発言もしていました。しかし、質問をされなかったことで、あえて、以前の職場でXがセクハラ行為を行った事実を申告しませんでした。Xが採用された後、Xが起こしたセクハラ事件がマスコミ報道により発覚しました。

そこで会社は、Xが採用面接時に、セクハラ事件を申告しなかったことを理由として、解雇したところ、Xは解雇を不服として争いました。(東京地判平成24・1・27事例参照)

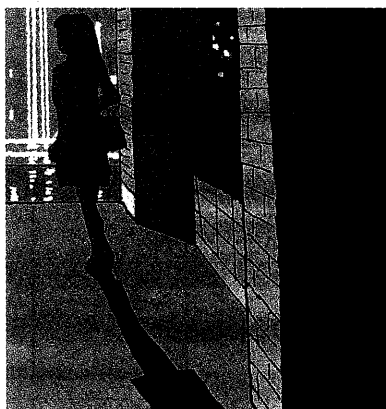
(2)応募者には自発的に事実を告知する義務があるか？

会社としては、労働契約を締結するための判断材料の一つとして採用面接等の審査を行うわけですから、応募者が採用面接において、真実をありのままに回答することを期待し、面接時における誠実な対応が、将来の労働関係の土台になると考えるのは当然のことと判断できます。しかし、応募者に対して、特に、不利な事実をあえて自

分から告げることまで要求することが出来るか、となるとそう簡単ではありません。判決においても、応募者は、採用面接において、自己に不利益な事項は、質問を受けた場合でも、積極的に虚偽の事実を答えることにならない範囲で回答し、秘匿しておけな

す。そして、転職の理由は主観的であり、仮に客観的には辞職しなければ更に責任を追及されるような状況(セクハラ事件の懲戒処分等)にあったとしても、Xの回答を虚偽とまでは言えないと判断しました。

会社は、転職の理由が、健康上の理由である旨の発言があった場合には、心身ともに職務に耐えられる健康状態なのか、現在の仕事の状況を聞いた



り、辞職を望んでいないのに辞職できない理由を聞いたりして、職場の人間関係のトラブルが存在する可能性があるのでないかという見地から、検討することも考えられたことを具体的に挙げて、会社が採用時に慎重かつ相当の注意を払ってしかるべき、と、指摘しました。

採用する側は、その可能性を踏まえて慎重な審査をすべきである、と、会社が慎重な審査をしなければならぬ、と注意を促しています。そして、告知すれば採用されないなどが予想される事項について、告知を求められたり、質問されたりしなくとも、自発的に告知する法的義務があるとまではいえない、と述べていま

す。そして、そのような質問をした上で虚偽の回答があった場合は、信義則に違反するところあるとしました。結論としては、Xの解雇は相当では

無いと判断されました。

会社が、特に期限の定めのない労働契約を締結しようとする際には、採用時の面接を含む審査について、慎重を期し、相当の注意を払うべきであること、特に、いろいろな可能性を考えて応募者に質問することの重要性を再度考え直す必要があります。

### (3)トラブル防止に活かす!

- ① 応募者には不利益な事実の告知義務まではない↓応募者には秘匿の可能性がある
  - ② したがって、採用前に、積極的に応募者本人に聞くべき。あるいは調査すべき↓面接に際して予め質問事項・内容を検討しておく必要がある
  - ③ 質問に対する回答内容に、虚偽があった場合に、信義則違反として対応できることも↓採用時に見逃した事項、特に問題にしなかった事項を後で問題にするのは難しい
- (成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・伊藤栄章