

◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆ ～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第4回「職員の経歴に偽りがあったことが判明したら…」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「職員が経歴を偽っていたことが判明したので懲戒解雇したら、訴えられた」という事例です。

□ 問題点

応募者が、採用時、履歴書等の提出書類に虚偽の記載をしたり、嘘の申告をしたり、事実を隠したりすることを「経歴詐称」といいます。主に、最終学歴、職歴、資格の有無、経験、退職理由、犯罪歴、病歴、反社会的勢力との関係などがありますね。中でも、学歴、職歴、犯罪歴は「重要な経歴」といわれています。これらに対する虚偽申告は、応募者の能力や適性評価のみならず、企業秩序の維持にも支障をきたすためです。

経歴詐称が見つかったと、使用者としては嘘をつかれて裏切られたという気持ちから、その内容に関わらず懲戒解雇を考えがちですが、裁判で有効と認められるのは、詐称した経歴が「重要な経歴」であり、かつ、それが「重大」な場合に限っています。どのような場合が「重大な経歴詐称」となるのかは、裁判での傾向が参考になります。

① 学歴、職歴、資格

使用者が職種を限定し、一定の能力や経験を求めていたときの詐称は解雇が認められやすくなりますが、学歴・経験不問としていたり、配置の判断材料にしていない場合は認められにくくなります。

② 賞罰（犯罪歴）

「履歴書の処罰欄の罰とは一般的に確定した有罪判決をいう」と限定していて、確定前、起訴猶予、消滅した刑で労働力の評価に重大な影響を及ぼすほどのものでない犯罪歴は、自主的に記載すべき義務はないとしています。

いかがですか。裁判所は、社会一般の感覚より、経歴詐称への該当性を狭くみていますね。では、以上を踏まえて、どのように対応するのがよいのかを考えてみましょう。

□ 対策

1 経歴詐称は、入職後年数がたつほど解雇は困難になります。問題なく勤務が続いていれば、あえて解雇する必要がない、とみなされるからです。これを回避するには、採用選考時に詐称を防ぐことが大切です。

まず、提出された書類は、客観的な資料で確認されることをお勧めします。資料からは、次のような情報が収集できます。

- ・ 源泉徴収票、課税証明書・・・職歴
- ・ 雇用保険被保険者証・・・前職の職場名や離職日

- ・ 退職証明書・・・前職での情報（使用(在籍)期間、業務の種類、地位、賃金、退職の理由）
- ・ 年金記録・・・職務経歴
- ・ 各種証明書・・・学歴や資格保有の真偽

次に、面接では、履歴書に記載されていない部分を如何にして聴き取るかが鍵となります。

裁判においても「採用選考において、使用者から必要かつ合理的な範囲で経歴等を尋ねられた労働者は、信義則上、真実を告知する義務を負う」と判示されているところです。ですが、一方で「応募者が、自分にとって不利と考える情報について、全くの嘘ではない程度に回答したり、できれば知らせずにおけないかと考えるのも当然だ」とも言っています。確かに、人情としてそうなるのも理解できます。だからこそ、必要な情報は、こちらから積極的に求めなければなりません。

例を挙げましょう。

学歴・経歴については、求める最終学歴やその必要性、必要な能力や技術力の程度を明確に伝えます。また、知識・経験・ノウハウは、詳細かつ深掘りして質問し、エピソードの具体性で押し量ります。

賞罰については、業務に支障のある犯罪歴（経理に対する金銭関係の犯罪歴等）は、過去や確定前のものも確認すべきでしょう。

病歴については、病名がついていなければ、通常、履歴書には記載されません。ですが、心身の不調を持っている場合もあり、可能であれば得たい情報かと思えます。

具体的な病名を挙げるのに抵抗があるときは、「フルタイムで働けるか」「残業ができるか」「クレーム対応は問題ないか」等の質問で、求める仕事ができるのかを確認したり、質問がしにくければチェックシートにしたりする方法もあります。そして、応募者の回答の仕方や様子を見ておきます。また、「通院時間の確保等、配慮すべきことはあるか」等で通院の有無を確認するのもよいかもしれません。

なお、回答が虚偽の場合は採用が取消しになることの確認書や、真実の申告であるとの誓約書を取得するのは抑止力の面から効果的です。

2 それでも、経歴詐称が判明したときは、どうすべきでしょうか。

最初に考えることは、「その事実を知っていれば採用しなかった」といえるか、ということです。

そして、① 採用しなかったと考えるなら、そのことに社会一般的な相当性があるのかを考察します。

他方、② 採用はしたかもしれない場合は、配置・給与の決定への影響、現在の職務との関連、勤務成績、勤務態度、他の詐称の有無等、付随する要素を総合的に勘案して判断しなければなりません。

次に、本人に詐称するに至った経緯と弁明を聞き、認識（単なる申告漏れか、故意の秘匿か）や態度（反省・謝罪）も加味し処分を決定します。

既に述べたとおり、「重要な経歴」の詐称であっても懲戒解雇の是非は微妙です。解雇を適用するとしても、世間の大方が「普通は採用しない」と考えるであろう事案でないなら、できる限り、退職勧奨、普通解雇、諭旨解雇から検討するのが穏当ではないでしょうか。

<発行>

外山アソシエイツ ～M&A・DD～
TEL:06-6316-7111/FAX:06-6316-7117
E-mail:toyama@toyama-law-office.jp

