

相談室 Q & A

解雇関係



履歴書の職歴の空白期間について虚偽申告をしていた社員を解雇できるか

中途採用者が提出した履歴書に、1年半の空白期間がありました。採用面接時は「家族の介護をしていた」と説明がありましたが、入社後に、実際は精神的な不調により前職を退職し、病院を受診していないため診断は受けていないものの、自己判断で休養していたことが判明しました。現在は体調不良などの問題は見られず、通常どおり勤務していますが、採用時の虚偽申告を重く受け止め、当該社員を懲戒処分、可能であれば解雇したいと考えています。このような対応は問題ないでしょうか。

(東京都 S社)



過去の体調に関する申告が正確に行われていなかったことを理由とした解雇は無効となる可能性が高い。職業安定法において、社会的差別の原因となるおそれのある事項の取得が制限されていることからすれば、体調不良の事実を告げなかったことをもって懲戒処分の対象とすることも適切ではない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 虚偽申告に対する懲戒処分の可否

懲戒処分を行うためには、採用面接時の回答が会社の定める懲戒事由に該当する必要があります。

例えば、厚生労働省が公表しているモデル就業規則では、「重要な経歴を詐称して雇用されたとき」を懲戒解雇事由として定めています。ここでいう「経歴」には、学歴のほか、職歴も含まれ、また離職中の活動内容も含み得るものと考えられます。

過去の判例においても、採用時の経歴に関して、「企業あるいは職場への適応性、貢献意欲、企業の信用の保持等企業秩序の維持に関係する事項についても必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は、信義則上、真実を告知すべき義務を負うというべきである」と判断したものが 있습니다(炭研精工事件 東京高裁 平 3. 2.20判決、最高裁一小 平 3. 9.19判決)。

このような判例の立場からすれば、企業秩序の維持に関係する事項として必要かつ合理的な範囲内と認められる経歴の詐称等については、真実を告知する義務の違反として、懲戒事由に該当する限りは懲戒処分を科すことは可能と考えられます。

しかしながら、いかなる経歴の詐称に対しても懲戒処分が可能であるとはいえません。モデル就業規則においても、懲戒解雇事由となるのは「重要な」経歴と定めており、懲戒可能な範囲は限定されると考えられています。例えば、過去の裁判例でも「採否の決定の判断に重大な影響を及ぼすかどうかは、当該詐称にかかる経歴が事前に発覚すれば企業の種類、性格に照らして、該企業がその者を雇用しなかったであろうと考えられる場合であり、かつ客観的にもそのように認めるのが相当であるかどうかによって決せられるべき」として、懲戒事由該当性を限定して判断したものがあ

す（弁天交通控訴事件 名古屋高裁 昭51.12.23 判決）。

したがって、懲戒解雇を検討するに当たっては、事実を告げられていたならば採用しなかったと客観的に認められるのが相当といえる状況でなければなりません。

また、解雇以外の懲戒処分を科すことを想定する場合に置き換えると、虚偽申告された経歴を知っていれば雇い入れなかったとまではいえないとしても、虚偽申告された経歴と従事する職務との関連性を踏まえて、企業秩序の維持に与えた影響の程度を考慮して処分の程度を検討する必要があります。

2. 既往歴等に関する不告知の取り扱い

採用の場面において、労働者になろうとする者に真実告知義務があるとされる一方で、職業安定法5条の5および同条に関する指針では、労働者を募集する者は、「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」については、原則として収集してはならないとされています。同指針によれば、これらの情報を収集できるのは、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合でなければならないとされています。そして、既往歴等の病歴についても、就職差別につながるおそれのある事項として、その収集を制限すべきと考えられています。

そのため、判例において信義則上の真実告知義務が認められているとしても、法令においてその取得が制限されている情報については、労働者になろうとする者に告知義務があるとはいえず、懲戒事由にも該当しないと考えられます。

3. 診断されていない体調不良の取り扱いについて

ご質問においては、体調不良であったものの病院を受診していないとのことであり、取得が禁止されている既往歴等の病歴には直接的には該当しないと考えられます。

しかしながら、体調不良等の原因が病気であると診断されていないことのみをもって、自由に取得が可能な情報であると考えすることも適切ではなく、社会的差別の原因となるおそれのある事項として、職業安定法の趣旨を踏まえて取得が制限される可能性を考慮する必要があります。

したがって、1年半の空白期間があったことを考慮して採用しないという判断をしていないのであれば、病気の疑いであったとしても、当該情報は職業安定法の趣旨からすれば取得を控えるべきものであることから、病気の疑いを理由に採否の結論が左右されたと判断することは客観的に相当であったと評価できないと考えられ、懲戒解雇とすることは適切ではないと考えます。

解雇以外の懲戒処分を行うか否かについては、虚偽申告された経歴と職務の関連性を踏まえて、企業秩序の維持に与えた影響の程度を考慮する必要がありますと考えられますが、現在、当該社員は体調不良等も見られず問題なく勤務しているとのことです。仮に採用後に体調不良が再発し、採用の経緯において虚偽申告をしていたことにより採用の判断を適切に行えなかったという事情があれば、企業秩序の維持への影響があったものとして懲戒処分も考慮可能と考えられますが、採用後において問題なく勤務をしているのであれば、企業秩序の維持への影響も生じているとは考え難く、懲戒処分をすることも困難であると考えます。