



●経歴詐称と言えるものは「学歴・犯罪歴・職歴」などの詐称です。

懲戒解雇の対象となるポイント

- (1) 採用の条件となるような重要な経歴の詐称か
- (2) 賃金その他の労働条件の体系を乱し、企業運営を阻害するなど経営秩序への具体的な損害ないし侵害を及ぼしたか

1. 学歴詐称

裁判所は、最終学歴を高く詐称する場合も低く詐称する場合も、労働力の評価、選択、位置づけに直接にかかわる重大な経歴として判断し、当然に懲戒解雇事由にあたるとしています。

2. 犯罪歴詐称

裁判所は、労働者は採用面接にあたり執行猶予期間経過後の刑罰歴については、申告すべき義務があるとしています（丸住製紙事件 高松高裁 昭和46.2.25）。しかし、同期間満了後あるいは刑の執行後長期間経過している場合や、少年時の非行歴については、特に申告する義務はないものとしています。

3. 職歴詐称

職歴の詐称は、その一部を詐称・秘匿するものから、最終職歴やその全部または長期かつ最も重要な部分を秘匿するものまでさまざまなものがあります。裁判所は、一般的には唯一または重要な部分を占める職歴詐称については厳しい判断をしています。

●問題社員を見抜く

採用を有利にする理由として

- ① 転職回数を隠す。
- ② 退職理由を虚偽申告する。
- ③ 地位を虚偽申告する。

職歴欄に不自然な空白期間があれば要注意ですね。

また、履歴書に退職理由を書かない人もいますので退職理由を記入させましょう。教えてくれるか否かは別ですが、採用を決定する前に過去に勤めた会社へ、退職した理由や勤務態度などを聞くのもよいでしょう。

また、面接時にその場で、本人から前の会社へ連絡させて問い合わせすることも有効でしょう。

●大企業や業種によっては、身辺調査を行う場合もあるようです。

こちらの判決を参照に「採用時の仕組を見直す」ことをお勧めします。

三菱樹脂事件 最高裁 昭和48.12.12

企業が労働者の採否決定にあたり労働者（応募者）の思想・信条を調査し、これに関する事項について申告を求めることも原則として禁止された違法行為とする理由はない。