

2016年(平成28年)3月31日 木曜日

Q 従業員を採用した際に、  
経歴の詐称があった場合は解雇  
することができませんか。

## 法律 あれこれ

A 経歴詐称とは、  
履歴書や採用面接にお  
いて、最終学歴や職歴、  
犯罪歴などを偽った  
り、真実を告知せずに  
秘匿することです。

裁判例は、経歴詐称  
を理由とする解雇の有  
効性について、詐称に  
かかる経歴が企業の種  
類や性格に照らして、  
当該事実が事前に発覚  
すれば、その者を雇用  
しなかったと考えられ  
る場合であり、かつ客  
観的にもそのように認  
めるのが相当か否かと  
いう基準により判断し  
ています。

例えば、学歴詐称に  
ついては、特定の学歴  
を重視している場合、  
学歴が適格性判断の上  
で重要な要素の場合に  
は解雇を有効としてい  
ます。

職歴の詐称について  
は、タクシー乗務経験  
を偽ったケースやコン  
ピュータープログラム  
に必要なJAV言語

## 従業員が経歴を詐称 職種によっては解雇も

プログラマーとしての  
能力を偽ったケースに  
ついて解雇を有効とし  
ています。

犯罪歴については、  
逮捕勾留起訴され、公  
判係属中であることを  
秘匿していたケースに  
ついては、履歴書欄の  
賞罰欄の「罰」とは一  
般的には確定した有罪  
判決をいい、公判係属  
中の事件については  
「罰」に含まれないと  
して記載する必要はな  
いとしています。また、  
起訴猶予事案などの犯  
罪歴(いわゆる前歴)  
についても同様です。  
刑の執行から10年を経  
過した場合には刑の言  
い渡し(刑法34条の2)  
が効力を失うとされて  
いることから記載の必  
要がないとしています。

他方、そのような場  
合でなければ履歴書に  
賞罰に関する記載欄が  
ある限り記載しなけれ  
ばならないとしていま  
す。賞罰欄に犯罪歴を  
記載しなければならな  
いにもかかわらず記載  
していなければ先ほど  
の基準により解雇の有  
効性が判断されること  
になります。

(弁護士 松田健太  
郎)