



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## はじめに～「経歴詐称」のイマを探る！

経歴詐称の裁判例では、最高裁は、使用者の労働力評価に関する判断を誤らせる「**重要な経歴詐称**」について、懲戒解雇の対象となつた炭研精工事件（東京高判 H3.2.20）を是認しています（最判 H3.9.19）。

この炭研精工事件では、学歴を低く詐称したケースが争われましたが、判決では、詐称による実害発生の有無を問わず、懲戒解雇事由になり得ることが認められています。

労働者が経歴を詐称し、本来であれば従業員として採用されなかったはずの地位を得た場合、その行為は 重大な信義則違反であり、労働契約の根幹を揺るがすものだからです。

今回は、「重要な経歴詐称」の具体的な内容を掘り下げて判断した、最新裁判例を紹介します。

## アクセンチュア事件（東京地判 R6.7.18） ～中途採用者の内定取消しは有効か？

### (1) 事件の概要

本件は、コンサルティング会社（被告）から採用内定を受けていた者（原告）が、その後の経歴調査で虚偽の経歴申告が判明したとして、被告が内定を取消しました。

原告は、内定取消しの無効や未払賃金、慰謝料を求めて提訴しました。

### (2) 裁判所の判断

裁判所は、以下の理由により、原告の請求をすべて退けました。

**【職歴に関する重大な経歴詐称が認められ**

**た】**

原告は、履歴書および職務経歴書に 過去の雇用関係を記載せず、「個人事業主」として働いていたと申告していました。

しかし、企業側の バックグラウンドチェック（経歴調査）により、過去に J社や K社に雇用されていた事実や解雇歴・労働紛争の存在が判明しました。

### 【内定取消しは適法な解雇に該当】

内定取消しは 解雇と同視されるものの、解雇理由として「職歴詐称」や「過去の雇用トラブルの隠蔽」が認められたため、客観的に合理的な理由がある適法な解雇であると判断されました。

### 【原告の行った経歴詐称の具体的内容】

- ・ J社や K社での雇用関係を履歴書・職務経歴書で隠蔽。
- ・ 過去の労働紛争（雇止めや解雇）を秘匿するため、事実と異なる経歴を申告。
- ・ 偽造した源泉徴収票を提出し、企業に虚偽の経歴を信じさせた。
- ・ 面接時にも虚偽説明を行い、企業側の判断を誤らせた。

### 【まとめ】

本裁判では、これら事実を総合し、**経歴詐称は「単なる記載ミス」ではなく、「意図的な隠蔽」**であると判断され、**経歴詐称の動機も「過去の雇用トラブルを隠すため」**であり、企業の秩序維持や信頼関係を損なう重大な背信行為とされ、内定取消しの有効性が認められました。

### (3) 本判決の示唆

本判決では、単なる履歴書の記載ミスではなく、意図的に経歴を偽り企業の採用判断に影響を及ぼす行為が行われた場合、内定取消しが有効であることが明確に示されています。

#### 【企業の採用実務への影響】

本件では、企業が「バックグラウンドチェック（経歴調査）」を契約条件として明確に定めていたことが、内定取消しの有効性を裏付けました。

企業は、採用時の経歴調査をより慎重に行い、バックグラウンドチェックを明確な契約条件とすることで、採用リスク管理を徹底する必要があります。

#### 【労働者への示唆】

特に、源泉徴収票の改ざんなど、雇用契約の信用を根本から損なうような偽造行為は、極めて重大な問題となります。

また、労働者は、雇用履歴を正直に申告し、必要に応じてトラブルの経緯を説明することが求められます。

企業は事実を把握した上で評価を行うため、意図的な隠蔽は信用を損なうリスクが高いことを理解する必要があります。

本件は、企業と労働者の双方に採用プロセスの重要性と透明性の必要性を改めて認識させる判決となりました。

企業は適切な経歴調査を行い、労働者は正直な情報提供を心がけることで、健全な雇用関係を築くことが求められます。

#### 補足：病歴詐称と職歴詐称の違い～採用時の健康調査の重要性

なお、病歴は、労働者にとってプライバシーの高い機微な情報であり、職歴の経歴詐称と同様に扱えるかも問題となります。

この点、視力障害を秘匿して雇用された重機運転手の解雇が争われたサン石油事件（札幌高判 H18.5.11）では、履歴書の健康状態欄

には、総合的な健康状態や労働能力に影響する持病を記載すれば足りるとされ、視力障害は持病とは言えず、「重要な経歴詐称」には当たらないと判断されました。

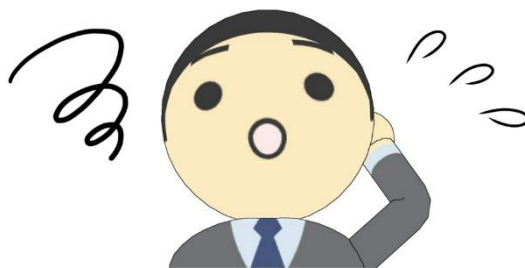
ただし、当該労働者の視力は右眼 1.2、左眼 0.03（矯正不能）であり、かつ左眼には白斑があり曇りガラスを通したようになっていると認定されており、危険性の高い運転業務がある重機運転手としては、その適性にやや疑問が残るものでした。

にもかかわらず、裁判所は、「重要な経歴詐称」とは認めなかったことから、病歴の詐称については、労働者に保護的に判断される傾向があるといえます。

そのため、採用時には、企業は当該労働者が就労に支障がないかを慎重に確認し、例えば運転業務の危険性が高い場合は視力検査結果の提出を求めるなど、業務に関連する範囲で適切な健康調査を行うことも重要です。

## 今回の労働格言

労働契約の前提は信頼関係  
重大な経歴詐称には裁判所も厳しい  
(ただし、病歴詐称には少し甘い)



#### ～当事務所よりひと言～

日本では強力な解雇制限がある反面として、企業に大きな採用の自由が認められています。

そのため、業務と合理的に関連する範囲であれば、採用時に労働者の心身の健康状態を調査することも許容されます。

よく調べもせずに雇ってしまい、後になって「使えないからクビにする」は認められませんので、採用プロセスは極めて重要です。