

【事例】 国際的コンサルティング会社Y社の日本法人に中途採用されたXについて、経歴調査により、次のような虚偽申告が判明した（一部簡略化しています）。

Xの申告	Y社調査及びその後のXからの聴取結果
令和2年6月から現在まで、個人事業主としてA社と業務委託契約。	A社と雇用契約し退職後、B社、その後C社で雇用契約。
履歴に1か月以上の空白期間ない。	B社とC社の間の令和3年12月から4年2月まで空白期間。
B社とC社に雇用されていた申告は一切ない。	B社とは雇止めで紛争となり解決金を得た。その金で空白期間を生活。C社とも雇用形態で紛争が生じ現在交渉中。

以上の結果、Y社はXにて故意の虚偽申告が明らかであるとして、Xの内定を取り消す旨を通知した。そこでXがY社に対し、内定取り消しが無効であることを理由に、Y社従業員としての地位があること及び未払賃金・慰謝料の支払を求め提訴した。



以前の勤務先との労務トラブルが判明したら内定を取り消すことができるか？

弁護士に聴く

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 庄司俊哉

142



中途採用者につき、以前の勤務先とのトラブル情報が判明をしたら、内定を取り消すことができるでしょうか。興味深い事例がありましたので、ここで紹介します。

上記事例のような事件について、東京地裁（令和6年7月18日判決）及び東京高裁（令和6年12月17日判決、以下では1つの判決として説明）はいずれも、Xの請求を全て棄却しました（アクセンチュア事件）。この結論に至るまでには、いくつかの検討ポイントがありますので順番に説明します。

【内定における解約権の留保】

Y社は内定通知書類中に「採用内定期間におけるバックグラウンドチェックを含む経歴調査へのXの合意が必要なこと」、「経歴調査により提出書類に虚偽の記載をし、真実を秘匿して経歴を詐称したことが判明した場合には、雇用契約を解約しうる権利を留保していること（留保解約権）」

が記載され、Xはこれに同意をしました。経歴調査は、個人情報保護の要請と緊張関係にあります。Y社は、Xに事前に経歴調査に同意をさせることでこの問題をクリアしています。またY社はXに、内定通知の段階で経歴の虚偽申告に対し、厳しい姿勢を明示していたといえます。

【留保解約権の行使】

次に、契約上、留保解約権があるだけでは不完全で、留保解約権が行使できる要件が問題となります。判決では「経歴調査により、単に履歴書等の書類に虚偽の事実を記載し、あるいは真実を秘匿した事実が判明したのみならず、その結果、労働者の資質・能力を客観的にみて誤認し、企業の秩序維持に支障をきたすおそれがあるものとされたとき、または、企業の運営に当たり円滑な人間関係、相互信頼関係を維持できる性格を欠いていて企業内にとどめおくことができないほどの不正義性が認められる場合」に限って、解約権の行使ができるとしています。

【以前の勤務先とのトラブルの性質】

本件のXに関する「不正義性」をみてみます。①Xが、B社とC社とのトラブルにつき申告しなかったことについて、自己の採用に不利益に働くものと推察され、このような動機からするとXの背信性は高いこと、②Xが秘した内容は、Y社の従業員としての適格性に関わる重要な事項であったこと、③経歴詐称の程度が記載期間の半分近くを占めるもので「故意による経歴詐

称」であったことなどから、「不正義性が認められる」としました。

もともと「トラブルがあった」という一事をもって、労働者に不利に判断することは適切ではありません。Xのトラブルを子細にみると、B社での雇止めの理由が「Xのコミュニケーション不足であった」と主張されていたこと、C社との間でも「Xが業務命令に従わず注意等による反省も見られないなど通常の業務遂行が困難なため、雇用開始から1か月後の試用期間中に普通解雇されたこと」等とありました。さらにXの問題性であれば、Y社に提出した過去の源泉徴収票は、Xが金額部分を変造したものであったとも認定されています。

【この判決から学ぶべきこと】

Y社は内定通知時点から、経歴詐称に対して厳しい姿勢を示し、各種書類にそれを明示していたことが、結果を有利にすることができた一つのポイントです。もともと注意点としては、内定者について単に「事実と異なる記載があった」又は「以前の勤務先でトラブルがあった」というだけでは、内定取消は難しいことがあり、本件のように「Xの問題性が、企業の運営・秩序維持に大きく影響すること」が立証でき、はじめて内定取消が有効と認定されると考えるべきだと思います。

（庄司法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝