

# OTASUKE人事

## 第七話 「学歴詐称！会社の判断は？」の巻

「Aさん、すまないがちょっと会議室まで来てくれるかね？」従業員30人程の不動産会社Xに勤務しているAは、上司から呼び出された。入社してまだ半年ほどだが、人一倍の努力を重ね、同期と比べると自分への会社からの信頼度は高いと自負していたAは、突然の呼び出しにも動じることなく会議室へ向かった。

「Aさん、君が高校中退者だって噂を聞いたんだが本当のことかね？」

上司の言葉にAは動揺を隠せなかった。X社の採用が決まる前の就職活動中に、複数の企業から不採用通知を受け取ったAは、その理由を自らの最終学歴である「高校中退」が原因であると自己分析し、また、X社の求人要件に「高卒以上」との条件があったこともあり、学歴を偽り採用試験を受けていたのだ。言い逃れはできないと悟ったAは、素直に学歴詐称を認め、謝罪した。これに対し上司は、「うちの会社が、採用時に応募者の適格性判断の上で学歴を重要な要素の一つとしていることはキミも知っているだろう。会社としては就業規則の規定通りにキミを懲戒解雇にする方針だ。」

確かにX社の就業規則には、懲戒解雇事由として「重要な経歴を偽り採用されたとき」との条文がある。

今回のことはAにとってはほんの出来心だった。偽りの履歴書を作成することに若干の罪悪感があったものの、いつまでたっても就職先が決まらない苛立ちもあり、最終的には、このくらいのこと誰でもやってるし、バレることもないだろう。仮にバレてもクビになることはないはずだ。と自分に言い聞かせ行動に移したのだ。

「まさかこんなことになるなんて...でももうあの地獄のような就職活動時代には戻りたくない。なんとかクビだけは回避しないと！」

### < Aさんの言い分 >



ちょっと待ってよ！学歴を偽って採用試験を受験したことについては確かに弁明の余地はありません。でも自分で言うのもなんだけど入社してからは、それなりに結果を出してきたし、それは誰の目から見ても明らかなわけですよ！大事なものはそっちでしょう！解雇なんてあんまりだ！

### < 会社の言い分 >



確かに入社後のAさんの仕事ぶりは数字面だけで見ても目を見張るものがあります。きっと人一倍努力してきたのでしょう。ですが今回のケースはそれとはまったく関係ありません。採用時に虚偽の申告をした人を、嘘発覚後も信用し、大事な業務を任せられるわけがないし、正規に採用した他の従業員にも示しがつきません。それこそナンセンスですよ！それに就業規則にも規定しているわけですからAさんも知らなかったわけではないでしょう。会社の方針は「懲戒解雇」ですよ！

## この場合の懲戒処分（解雇）は可能でしょうか？

### 【論点整理】

(1)「経歴詐称」について…経歴詐称を行えば必ず懲戒処分となるかと言われると、答えはNOです。会社が採用を行う上で重要視している項目について詐称が行われた場合に、懲戒解雇が有効となるケースが非常に多くなっています。

(2)「経歴詐称の内容」について…職歴、学歴、犯罪歴の3つが最も多く問題となっています。

#### 職歴

その職業を経験しているか否かを隠して採用されるケースが多々見られます。

例えば、前職で同様の職種の経験があるにもかかわらず、その会社で問題を起こし懲戒解雇処分を受けた者が過去の過ちが発覚するのを恐れて職歴を隠して採用された場合、経験がないにもかかわらず、経験者であると嘘をつき採用された場合などがこれに該当します。

#### 学歴

Aさんのように高校中退を、高校卒業と申告してしまうケースがほとんどですが、過去には大学卒業者が学歴を偽り、高校卒業までを条件とする採用試験を受験し、その後採用が取り消されたというケースもおきています。

#### 犯罪歴

過去に犯した犯罪行為を隠して採用された場合はもちろん懲戒処分の対象となりますが、現在裁判中の事件、起訴猶予となった事件、または少年期の非行についての申告は不要とされています。

今回のケースは、学歴詐称となりますので、虚偽と言っても上記3つの中では比較的程度の軽いものと判断される方も多いかと思います。ですが、不動産会社Xは、学歴を入社後の給与の決定や昇進等を行うための最重要判断基準としていること、および虚偽の申告をしたことによる今後の業務へ与える影響を考慮すると、懲戒処分（解雇）は有効であると判断されやすくなります。

(参考判例：正興産業事件、立川バス事件等)



### おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！

学歴詐称や職歴詐称の場合、懲戒処分となることが相当であると判断されるには、会社の方針が重要な基準となります。Aさんと同様のケースでも、学歴を偽ったこと自体が、業務遂行や適性に何ら影響がないと解され、解雇が無効となったケースもあります。ですが、仮に解雇や懲戒の対象とならなくても、虚偽の申告を行ったことが、その後の職業人生に何かしらの影響を与えることは必至です。

後から虚偽の申告が発覚し処分を行うのは、会社、本人両者にとって、プラスとなることはありません。採用時にしっかりとした証明の提示を命じ、事前に対策を立てておくことが最も有効な防止策であるといえます。