



## VOL. 102

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★2年以上問題なく勤務している従業員が、入社時に資格を虚偽申告していた場合、解雇できるか？～誠実性が能力か？～

#### 1 経歴詐称による入社後、問題なく働いていた場合、経歴詐称を理由に解雇できるか

ある従業員が経歴詐称を行い入社したものの、そこそこ仕事が出来て、大分時間が経過してから経歴詐称が発覚することがあります。この場合、会社だけではなく裁判所も、誠実性を重視して解雇するのか？能力を重視してそのまま雇用するのか？判断に悩む場合があります。

中国の裁判所は、誠実性を強調して重視することがあり、経歴詐称においては特にその傾向が強く、参考になると思い、本事例をご紹介します。

#### 2 事例

2015年5月5日、徐はJAVAエンジニアとして大威（以下、「同社」）に入社し、その日に「社員入社履歴」を記入し、2007年から2011年にかけて上海情報管理学院で学士号を取得したと記載しました。

徐は、自身の入社履歴において、「各質問に対する私の回答および記載内容は真実であり、会社が私の過去および現在の勤務先に関するすべての情報およびその他の適切な情報を入手することに同意し、会社が私の仕事内容、労働条件、職場、労働災害、安全条件、労働報酬について私に説明し、従業員ハンドブックおよびその他の関連制度を承知しています「この記載内容について虚偽申告した場合は、無償で解雇されることになることを知っています」等の記載に同意する旨のサインをしました。

徐は、「上海情報管理学院」と署名・捺印された普通高等教育機関の卒業証明書を会社に提出しました。

徐は、同社と2年間の雇用契約を締結しました。2017年3月より、徐の役職は技術部プロジェクトマネージャーに異動となり、月給は25,000元になりました。

2017年5月5日、徐と同社は再び雇用契約書を締結し、契約期間は2017年5月5日から2019年5月4日まで、役職は技術部プロジェクトマネージャーとして合意しました。雇用契約書には、「当事者A（同社）の採用要件に関連して当事者B（徐）が提供した各種文書の真偽について疑義が生じた場合、当事者Aはこの契約を解除することができる」との記載がありました。

2017年11月1日、同社は徐に「雇用契約解除通知書」を送達し、次のように述べました。

「雇用契約終了のお知らせ」「徐さん、あなたが提出した普通高等教育卒業証明書は、国が指定した検索用のウェブサイトでは見つからず、当社が疑問を呈した後も合理的な説明や弁明ができず、あなたは真の学歴を確認する資料も提出していないことから、当社はあなたの行動が入社時の約束

に反するだけでなく、当社に対する詐欺行為であると判断しました。労働契約法第26条第1項第1号及び第38条（後に第39条と訂正）第1項第1号ホの規定に基づき、あなたの雇用契約を終了させます。」

その後、徐は労働仲裁を申請し、会社に労働契約の違法解除による経済補償金を支払うよう求め、2018年3月12日、仲裁委員会は、雇用契約の違法解除に対する経済補償金として103,333元の支払い義務を認めました。

徐は上記の裁定結果を承認しましたが、同社はこれを受け入れず、裁判所に上訴しました。

### 3 一審・二審・再審の判断

- ・誠実と信用の原則は、雇用者と被雇用者の双方が守るべき基本原則であり、不正な手段で締結された労働契約は無効である。
- ・徐は入社時に虚偽の卒業証明書を会社に提出し、その行為は明らかに会社と雇用関係を成立させるための詐欺的手段行為に属する。徐も入社時に真実の宣言に署名しているので、自分の不正行為がもたらす有害な結果を知っていたはずである。
- ・徐の在職中、両者は雇用契約を更新したが、2つの雇用契約は、両者の継続的な雇用関係に基づくものであり分離して扱うことはできない。そこで、裁判所は、徐が虚偽の学歴証明書を提出し、不正な手段で会社との雇用関係を構築したとして、2015年5月5日から2017年11月1日の間に徐と会社の間で締結された雇用契約は無効であると判断した。
- ・このことから、会社が徐に雇用契約の違法解除による経済補償金を支払わないことは法的根拠があり、裁判所はこれを支持する。

### 4 実務上の留意点

経歴詐称の程度によりますが、基本的に経歴詐称が発覚した場合は、事実確認をして言い分を聞いた上で退職勧奨を行い、拒否された場合は解雇をせざるを得ないと思います。

短期的には仕事ができたとしても、長期的には問題を引き起こす可能性もあり、退職・解雇の決断を行うべきです。

以上