

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第24回 岐阜地方裁判所平成25年2月14日判決

(労働者の情報提供義務—パチンコ店従業員懲戒解雇事件)

〔ジュリスト1464号124頁〕

労働法制特別委員会委員 末岡 寛一 (62 期)



1 事案の概要

平成20年11月21日、X女とY社（パチンコ店経営）は、期間2か月の雇用契約を締結したが、Xは雇用契約締結時にY社に提出した履歴書に、2か月半、風俗店に勤務した職歴（以下、「本件職歴」という。）を記載していなかった。

2回目の契約更新後、Y社従業員が風俗店のホームページにXの顔写真が掲載されていることを発見し、本件職歴について事実確認したところ、Xはこれを認めた。

そこでY社はXに対し、平成21年4月17日、就業規則に基づいて平成21年5月16日をもって解雇する旨の意思表示（以下、「本件通告」という。）をし、同日付で解雇（以下、「本件解雇」という。）した。

XはY社に不当に解雇されたとして、雇用契約上の地位確認、未払賃金等の支払いを求めた。

2 裁判所の判断

(1) 懲戒解雇事由の有無について

「Y社が風営法の規制を受けるパチンコ店の経営を業とする会社であり、風紀を乱すような行為があった場合に警察当局による指摘を受けないために、Y社は慎重に行動する必要がある、風俗店勤務の従業員の存在が客の間で噂になることを防止する必要があることから、本件職歴の有無はY社にとって重要な事実である旨…の主張については一応の合理性があるといえること」、「Xの本件職歴が判明した後、Y社は…直ちに本件通告により解雇予告をしている経過があること」、「Y社は採用の際にはギャンブル、客との飲食、消費者金融からの借金及び刺青等の禁止を誓約させる内容の本件誓約書…の提出を求めており…従業員の素行に注意を払っていたと認められることからすると、本件雇用契約締結時、Y社がXの本件職

歴について知っていた場合は、企業秩序に対する影響等を考慮して、本件雇用契約を締結しなかったか、又は採用に関してより慎重な検討をした上で対応策を講ずるなどの結論を出したであろうと認められる。」

「Xが本件職歴を本件履歴書に記載しなかったことは、『にせの経歴を作り、その他不正なる方法を用いて雇入れられた時』（本件就業規則第36条(12)）という懲戒解雇事由に該当すると認められる。」

(2) 解雇権濫用の有無について

「Xが風俗店で働いていた期間は約2か月半という比較的短い期間であったこと、本件通告後約1か月にわたり、Y社はXをホールスタッフとしての就労を継続させており、企業秩序に対する影響を危惧して客との接点のない職務に配置転換するなどの措置も執っていないこと、…Xの立場は期間の定めのある契約によるアルバイト従業員に過ぎなかったことからすると、Xが本件職歴を記載しなかったことによって企業秩序が具体的に侵害されたことがあったとしても、程度としては軽微であったといえる。

そして、本件証拠上、本件雇用契約を締結するに際して行われた面接において、面接担当者がXに風俗店勤務の有無を個別に確認しているか否かは明らかではない…本件においては、結局、Xには本件職歴を申告しなかったという不作為があったにとどまるものといわざるを得ない。また、採用を望む者が、採用面接に当たり、自己に不利益な事実の回答を避けたいと考えることは当然予測されることであり、採用する側もこれを踏まえて採用を検討すべきであるところ、本件職歴に関してもXが自発的に申告すべき義務があったともいえない。そして、本件通告以前において、Xの勤務態度等について特段問題があったとも認められない。

…したがって、本件解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である。」

3 本判決の検討

本判決は、就業規則上の懲戒解雇事由（経歴詐称）に該当することを認めたものの、本件解雇が解雇権濫用にあたり無効であると判断した。

(1) 真実告知義務について

経歴詐称を理由とする懲戒処分につき、裁判例には、労働者が自己の経歴について真実を告げるべき義務、いわゆる「真実告知義務」の概念を用いて判断をしているものが多くみられる。

真実告知義務には、①使用者の経歴についての質問または開示の要請に対して真実を回答すべき義務（真実回答義務）と②使用者の質問がなくとも積極的に申告すべき義務（自発的申告義務）の2つが含まれる。

ア ①真実回答義務

裁判例は、概ね真実回答義務を肯定している。

使用者が、労働力評価に直接関わる事項ばかりでなく、当該企業あるいは職場への適応性、貢献意欲、企業の信用の保持等企業秩序の維持に係る事項についても、必要かつ合理的な範囲で申告を求めた場合には、労働者は信義則上、真実を告知すべき義務を負うとした裁判例がある（炭研精工事件・東京高判平成3年2月20日労判592号77頁）。

本判決は、Y社の面接担当者が、Xの採用面接において風俗店勤務の有無を質問したかどうかは明らかでないとし、真実回答義務を問題にしていない。

仮に、Y社側が風俗店での勤務歴について質問をしたとして、Xが回答しない、あるいは虚偽の回答をした場合に、Xは真実回答義務に違反したといえるだろうか。

風俗店勤務歴の有無は企業秩序の維持に係る

る事項とも思えるが、労働者のプライバシー侵害の程度が強いことを考えると、使用者がかかる質問をした場合に、直ちに真実回答義務が生じるとすることには疑問がある。

イ ②自発的申告義務

従前の裁判例において自発的申告義務を認めたものはみられず、本判決も、Xの自発的申告義務を否定している。

使用者としては、採用面接での労働者（応募者）に対する質問や労働者に関する情報収集等が可能であることを考えれば、原則として、告知すれば採用されないことが予測される事項についてまで、労働者の自発的申告義務を認めるべきではないだろう（学校法人尚美学園事件・東京地判平成24年1月27日）。

なお、本判決は、解雇権濫用の検討の中で自発的申告義務がない旨判断しているが、自発的申告義務を否定する以上、懲戒事由該当性も否定すべきであったとの指摘がなされている（河野奈月「風俗店での勤務経験の不申告を理由とする懲戒解雇の有効性」ジュリスト1464号127頁）。

(2) 労働者のプライバシーの制約について

労働契約締結過程において、使用者の情報収集と労働者のプライバシーが鋭く対立する状況が起こりうる。

労働者に真実告知義務（真実回答義務）を課することができる場合があるとしても、労働者のプライバシーを過度に制約する質問等に対しては、労働者は告知義務を負わないという判断もありうると思われる。

ただし、プライバシーを過度に制約しない「必要かつ合理的な範囲」の質問かどうかは、職種や業務内容に応じて異なると考えられ、事案に即した判断が必要になると考えられる。