

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第41回 東京地裁平成27年6月2日判決

(KPIソリューションズ事件／労働経済判例速報2257号3頁)

労働法制特別委員会委員 市川 雅人 (66期)



1 事案の概要

本事件は、経歴能力を詐称して会社に入社し、平成25年12月から稼働していた労働者（以下「原告」という）が、当該会社（以下「被告」という）から経歴能力の詐称等を理由として平成26年4月限りで解雇（以下「本件解雇」という）されたことを受け、原告からは、本件解雇は解雇権の濫用として無効であると主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同年3月26日から同年4月15日までの期間分の未払賃金44万円余及びこれに対する遅延損害金の支払を求め、被告からは、被告が原告に支払った賃金合計230万円余のほか、原告に代わり業務を行う者の派遣を受けて支払った2ヵ月分の派遣料合計244万円余と原告に支払った2ヵ月分の賃金120万円との差額124万円余が、原告による経歴能力の詐称によって会社が被った損害であるとして、その賠償を請求した事件である。

2 主な争点

- ①本件解雇の有効性
- ②平成26年3月26日から同年4月15日までの期間分の賃金請求権の存否
- ③詐欺の成否及び被告の損害

3 裁判所の判断

本件解雇を有効とし、また、平成26年3月26日から同年4月15日までの期間分の賃金請求権についても発生しないとして、原告の請求をいずれも棄却した一方で、本件においては詐欺が成立するとして、被告の請求を一部認容した。

(1) 本件解雇の有効性

「経歴等の詐称が解雇事由として認められるか否かについては、使用者が当該労働者のどのような経歴等を採用に当たり重視したのか、また、これと対応して、詐称された経歴等の内容、詐称の程度及びその詐称による企業秩序への危険の程度等を総合的に判断する必要がある」とした上で、次の点に関する詐称が、原告と被告との間の雇用契約において重大な意味を有すること等を理由として、就業規則19条1号（業務能力が著しく劣ると判断される、または業務成績が著しく不良のとき）及び同条3号（社員の就業状況が著しく不良で就業に適さないと認めるとき）所定の解雇事由が認められることから、本件解雇は有効であると判断した。

ア 前職に関する事項

原告は、被告との面接において、在職中か否かという前職に関する事項を詐称していた。この点について、裁判所は、「同業他社に在職中であるのか、短期間のうちに退職したのかどうかは、当該労働者の能力等を判断する際の重要事項」とであると述べた。

イ プログラマーとしての能力

被告は、システムエンジニア・プログラマーとしての能力全般、特に、LAMP（「Linux」、「Apache」、「MySQL」及び「PHP」の総称）によるシステム開発ができることを重視して求人をしてきたところ、原告は、このことを認識していたにもかかわらず、被告との面接において、実際には上記能力を有していないのに、そのような能力がある旨のアピールをしていた。

ウ 日本語の能力

被告が日本の会社で、日本企業向けにWEBマーケティングのサービスを提供していることや、LAMPによるシステム開発もできるシステムエン

ジニア・プログラマーを求めていたこと等から、少なくとも、このような職種・業務を行うのに必要十分な日本語の能力が必要とされていたことは明らかであったにもかかわらず、原告は、被告との面接において、実際にはそのようなことはないのに、履歴書や職務経歴書は自分一人で書いたもので、文法や読み書きにも問題はないなどと答えていた。

(2) 平成26年3月26日から同年4月15日までの期間分の賃金請求権の存否

「原告は、平成26年4月25日までは出社すべきであった」とした上で、原告は、同年3月26日から同年4月15日まで出社せず、また、それまでの原告の言動や性格等からすると、同年26年3月26日から同年4月15日までの間に被告がとった措置（無断欠勤に基づく出勤停止処分等）には合理的理由があり、原告による労務不提供について、被告の責めに帰すべき事由はないことから、この期間は賃金請求権が発生しないと判断した。

(3) 詐欺の成否及び被告の損害

「労働者が、前記のように申告を求められ、あるいは確認をされたのに対し、事実と異なる申告をするにとどまらず、より積極的に当該申告を前提に賃金の上乗せを求めたり何らかの支出を働きかけるなどした場合に、これが詐欺という違法な権利侵害として不法行為を構成するに至り、上乗せした賃金等が不法行為と相当因果関係のある損害になるものと解するのが相当である」とした上で、次の原告の行為が不法行為を構成するとして、被告の損害賠償請求を一部認容した。

ア 不法行為の内容

原告が、被告との面接において、前述した通り、

自己の職歴、職業上の能力及び日本語の能力を詐称し、この詐称に係る職歴等を前提として、被告から当初提示を受けた賃金月額40万円を増額するように繰り返し求め、被告に月額60万円まで賃金を増額させたという、この賃金増額に係る原告の言動。

イ 損害の範囲

上乗せをした賃金月額20万円、すなわち賃金の3分の1相当額が不法行為と相当因果関係のある損害となると判断した。

その一方で、被告が、派遣会社から、原告に代わり業務を行う者の派遣を受け、同社に対して派遣料を支払ったことについては、原告がそのように働きかけたわけではないので、この派遣料を不法行為と相当因果関係のある損害として認めることはできないと判断した。

4 コメント

本判決の特色は、経歴詐称について不法行為を認めた点にある。裁判所は、労働者に対し、自己の経歴や能力について、聞かれていないことまで積極的に答える必要はないが、聞かれたことには真実を答える信義則上の義務を認め、義務違反の程度やこれが会社に与えた影響等を総合考慮して解雇の有効性を判断している（東京地判平24年1月27日労判1047号5頁等）。本判決は、解雇の有効性の判断基準については従来の裁判例を踏襲し、虚偽説明が不法行為となるのは、虚偽説明をもって積極的に使用者に働きかけ何らかの支出を上乗せさせた場合に限定することで、使用者からの損害賠償請求の範囲も支出の上乗せ分に止めている。経歴詐称と不法行為というこれまで論じられてこなかった問題について、一つの考え方を示したものとして参考になる。