

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



内定取り消しで、企業側が勝訴 ! (最高裁 2025 年 5 月アクセンチュア事件)

1979 年(昭和 54 年)の最高裁判例(大日本印刷事件)から就職内定者が経歴などを隠していた場合、企業側が内定を取り消すと、裁判所は、企業側に対しては厳しい結果(敗訴)をずーと言いつてきました。

しかし、今回 2024 年 7 月の東京地裁では、内定取り消しで企業側が勝訴を言い渡されました。

その後の高裁(2024 年 12 月)、最高裁(2025 年 5 月)も企業側の勝訴で終わりました。

そこで、地裁の裁判について述べます。

① 事件の概要

当事者

- ・ 被告 X はコンサルタント会社の大手、株式会社アクセンチュア
- ・ 原告 A は企業側から採用内定を得て雇用契約を取り交わした後、2022 年 8.30 に内定を取り消された者

労働者が 2022 年 4 月 5 日付けの履歴書には

2011 年 4 月 個人事業主 開業

2014 年 6 月 A 社と契約

2020 年 6 月 B 社と契約

職務要約には OS 周りの知識と構築経験が長い。個人営業を兼ねて打ち合わせや提案営業もながくそれに合わせて構築もしてきたと書きました。

・採用内定までの労働者と会社側との間の流れについては

2022 年 4.20 Web 上で 1 時面接、そのあと B 社、F 社、G 社の源泉徴収票の提出

5 月中旬 Web 上で 2 時面接実施

5 月 30 日雇用契約書を送付(雇用期間は 2022 年 9 月 1 日から期間の定めなし)

雇用契約書の中には、会社による経歴調査に対して全面的に協力し、当該経歴調査を問題なく完了させることとあった(Back Ground Check)

・採用取り消しについて

2022 年 8 月 30 日に労働者に内定取り消しの通知を送付した。

内容は、経歴の申告に関して虚偽の記載があった。①2021.6 から 2021.11 までは F 社で有期の雇用②2021.12 から 2022.2 まで無職③2022.3 は G 社の有期雇用 また、次のようなことが判明した。 F 社との間の紛争があり、2021 年 F 社の代理人に対して雇止めの不当性を指摘する書面が送付されていた。また、2022 年 3 月には G 社から解雇され、X 社に応募した当時、雇用形態についてトラブルになっていて代理人を通じて交渉中であった。

次に、B 社名義の 2020 年の源泉徴収票と G 社名義の 2021 年の源泉徴収票を A は偽造して X に提出した。

②裁判における労働者側Aの主張

ア 本件内定について、Aは会社側からの本件オファーレターによる採用内定の提示後、正式に本件雇用契約を取り交わしており、少なくとも解約権留保付き雇用契約として保護される。そして、かかる解約権の行使は、無制限に認められるものではなく、同解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的理由が認められ、かつ社会通念上相当である場合に限り、有効である。

(この労働者側の主張は、1979年の最高裁判例(大日本印刷事件)の理論に基づくもの)

したがって、内定取り消しから相当期間を経過した後に判明した事情を解約事由とすることは認められない。

イ 原告はそもそも経歴を虚偽申告したことがない

つまり、F社に関しては紛争に係る示談において守秘義務事項を締結していたため、紛争の詳細について積極的に外部に伝えてよいかわからなかった。また、G社に関しては不当解雇されて係争中であり、Aの立場が判然としなかったため記載しなかった。

ウ 会社において正確に事実調査ができていなかった落ち度は大きい

つまり、会社側において本件採用内定前に十分な調査を行わなかった結果、会社の中での認識のそごが生じたまま本件採用内定がされるに至ったに過ぎない

③裁判所の意見

ア 原告が虚偽に申告をした事項は、原告の経歴のうち、職歴という労働者の職務能力や適格性を判断するための重要な事項であった。そして、使用者が労働者を雇用するに当たり、職歴を申告させる理由は、その申告されて職歴に基づいてその労働者の職務能力や従業員としての適格性の有無を的確に判断するためであり、そうであるからこそ、被告においても、本件履歴書及び本件職務経歴書の提出にあたり「提出した書類の記載内容がすべて正確であり、採用審査で誤判断を招くような虚偽の記載や隠れた事実はありません。」との免責事項の確認を求めているものと推認できる。原告は上記免責事項に「はい。」と回答した上で本件履歴書及び本件職務経歴を提出した以上、信義に従い真実を記載すべきであったにもかかわらず、F社及びG社について、本件履歴書及び本件職務経歴にそもそも雇用関係があった旨の記載をせず、虚偽の申告をしたものであった、背任行為と言わざるを得ない。

イ 原告は、各社の職歴を記載しなかった理由として「自分からよくわからない理由で解雇されましたなんて言えないわけじゃないですか。」などと供述していたことを考えると、原告は、F社、G社の職歴を本件履歴書及び本件職務履歴書に記載すれば、これらの雇用関係の解消を巡り上記各社との間の紛争が生じたことが明らかに可能性があり、自己の採用に不利益に働くと考えたからこそ、上記各社との紛争の存在が被告に発覚する端緒となるような上記各社との雇用関係や上記各社との雇用関係の間の職歴の空白期間については、真実を申告しなかったものと推認される。

かかる動機からすると原告の背信性は高い。

ウ 本件バックグラウンドチェックによって、原告による経歴詐称の程度は、本件履歴書に記載された期間の半分以上近くを占めている。これは履歴書や職務経歴書の提出意義を没却されたものにほかならない。

④裁判の結論

以上のことから、裁判所は、原告の請求をいずれも理由がないから全部棄却することとした
つまり、会社側の内定取り消しは有効であるということです。