

# 面接時の「自己申告」は どこまで求められるのか？



「芸能人の黒歴史というのがたまに話題になります。私にとっては、特に気にならないものも多いですがファンの人や、逆にアンチの人、そしてその芸能人本人にとってはとても気になるものなのではないでしょうか。

(それが犯罪行為などであればもちろん問題ですが「デビュー前はこうだった」「売れない時期はこんなこともやっていた」などは、今の本人の人気に影響するものでもないと思うのですが)

ただ、芸能人に限らず誰にでも「知られたくない過去の出来事」というのは少なからずあるのではないのでしょうか。これがプライベートな付き合いの友人たちとの間ではそれらはもちろん「ヒミツ」で問題は無いでしょう。ただ、これが会社の「面接」であればどうでしょうか。

例えば、前職の退職理由が「営業成績が悪く、会社にいづらくなった」「懲戒処分を受けて、退職した」などは、応募者にとっては当然「知られたくない過去の出来事」でしょう。ではそれを選考時に話をしなかったらどうなるのでしょうか。

それについて裁判があります。ある学校で、選考時に前職でパワハラ・セクハラ問題を起こしていたことを秘密にしていたとしてその先生が解雇されました。

そこでその解雇に納得がいかなかった先生が学校を訴えたのです。では、この裁判はどうなったか？以前にもお伝えしましたが面接時に経歴詐称を行った場合は懲戒解雇の理由にもなりえます。今回はどうでしょうか。

裁判の結果、会社が負けました。裁判所は「自発的に告知する法的義務があるとまでみることはできない」と、判断したのです。つまりそのパワハラ・セクハラ問題を「自己申告」する必要まではないと判断したということです。なぜか？

実は、選考当時その問題は「調査中」ではっきりと結論がでたわけでは無かったのです。そこで、裁判所は「自己申告しなかったことは批判されるべき点が無かったわけではない」とは言いつつも次のように判断しています。

●自己に不利益な事項は、質問を受けた場合でも、積極的に虚偽の事実を答えることにならない範囲で回答し、秘匿しておけないかと考えるのもまた当然

●採用する側は、その可能性を踏まえて慎重な審査をすべき  
●告知すれば採用されないことなどが予測される事項について自発的に告知する法的義務があるとまでみることはできない

つまり「聞かれたわけではないことは自分から言う必要は無い」ということです。いかがでしょうか？これは選考時に非常に気を付けるべき点です。みなさんの会社ではどのように応募者に確認をしているのでしょうか？例えば、みなさんの会社もそうだと思いますが履歴書の「賞罰の有無」欄を確認しているところが多いと思います。ただ、この欄の「罰」は通常は確定した「罰」を指すため「調査中」などで確定していないものは書く必要がありません。また、面接時の「懲戒処分を受けたことがありますか？」という質問も、同様です。ここで確認すべきなのは「懲戒処分を受ける可能性のある行為」も、含めた内容です。面接時には必ず確認するようにしましょう。入社後のトラブルを防ぐためには選考時の確実な確認が重要なのです。WORKHOLIC

※当コラムはわかりやすさを最優先しています。そのため法律の一部の例外は省略している場合があります。ご不明な点はご相談ください。

特定社会保険労務士 小林一石

## NEWS プレミアムフライデーは働き方を変えるか？

月末金曜日の午後3時をめぐりに退社を呼びかけ、旅行や買い物、食事などを楽しむことを推奨するプレミアムフライデー。消費喚起と併せ、企業における働き方改革への相乗効果も期待されています。大和ハウス工業、三菱自動車、住友商事など複数社が賛同し、施策を進めているそうです。

## NEWS 「社内検定認定制度」のロゴマークを決定 厚生労働省

社内検定認定制度は、個々の企業が自主的に行っている検定制度で一定の基準を満たしたものを厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けた企業は、今回決定したロゴマークをパンフレット、名刺などに使用することができます。社内検定の広報活動などに活用することができます。

## Bグルメ 牛丼専門 サンボ



秋葉原駅より徒歩5分  
定休：不定休

食べログ  
3.58 ★★

秋葉原にある牛丼専門店です。某牛丼チェーン店のように牛丼屋といいつつ他のメニューもあるお店と違い、本当に牛丼しかありません。(オプションで味噌汁と卵はあります)そして、チェーン店には無い、味わい深い牛の煮込み具合。これはリピート行きそうです。