



### (3) 三菱樹脂事件（前出）

採用過程において、会社の質問に対し団体加入や学生運動参加の事実について秘匿した試用期間中の社員に対し、経歴詐称を理由として本採用を拒否した事例について、裁判所は、秘匿等にかかるといえる事実の如何によっては、秘匿等の有無にかかわらずそれ自体で管理職要員としての適格性を認め得る場合もあり得るとした。その上で、秘匿等にかかる事実関係を明らかにし、これを就業規則等に照らして、社員の秘匿等の行為および秘匿等にかかる事実が同人の入社後における業務遂行の予測やその人物評価等に及ぼす影響を検討し、それが企業者の採否決定につき有する影響を考慮し、これらを総合して留保解約権に基づく解雇の合理的理由の有無を判断することに基づき、解雇を無効とした高裁判決を破棄差し戻している。

### 3.本採用拒否をする際の注意点

能力や適性の欠如を理由として本採用を拒否したという事例は、その立証の程度や、不足と判断した評価の妥当性が問題となる。したがって、能力や適性の欠如を理由として本採用を拒否する際には、その立証をどのようにして行うかということに留意する。**詳細は会員コーナーで閲覧してください。**

能力等が欠如している者に対し、上司が線外で評価を下すような言動をとっていたり、その事実が明らかになれば、本採用拒否が有効となる可能性が認められる。

逆に、これまでにまったく注意や指導がなされず、試用期間満了後に評価をするような言動をとっていたり、試用期間中に業務遂行の遅延や業務内容の理解不足、業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたり、業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたりすることになるであろう。

参考となる裁判例としては、試用期間中に業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたり、業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたりすることになるであろう。試用期間を付して採用された社員が、試用期間中に業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたり、業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたりすることになるであろう。試用期間を付して採用された社員が、試用期間中に業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたり、業務遂行の遅延や業務内容の理解不足を怠り不潔である等の言動がなされたりすることになるであろう。