

事業主の皆様へ

千葉市中央区中央 2-7-1
千葉中央社会保険労務士法人
☎ 043-307-9231

採用内定トラブル回避策



採用内定後、健康状態の申告相違・経歴詐称等で採用前・試用期間中・本採用後にトラブルとなることが少なくありません。対応について、改めて確認しておきましょう。

各段階における解雇等の対応について

採用内定中(入社前)	試用期間中	本採用後
経歴詐称の立証困難であり、取消時期によっては、整理解雇 4 要件での判断有り	経歴詐称と入社後の問題行動の複合要因で本採用拒否も可能	信頼関係を既存する重要な経歴詐称に限定される



整理解雇 4 要件とは・・

- ① 整理解雇の必要性が本当にあること
- ② 整理解雇を避けるための努力を会社が尽くしていること
- ③ 対象者の選定に合理性があること
- ④ 労働者側との間で十分な協議が尽くされていること



・・望ましい実務対応・・

退職証明書の取得

- ・履歴書・職務経歴書に疑義がある場合、退職証明書により「在職期間・業務・地位・賃金・退職理由等」を得ておくことが大切です。ただし、本人同意と本人の取得項目に限ります。

履歴書・職務経歴書の提出

- ・本人の主張事実の確認として有効であり、出来れば会社独自(要請項目)の様式が有効です。雇用形態(有期・無期・フリーランス等)が明確になるため、採用判断材料として極めて有効な資料となります。

会社が求める能力・適性を明示

- ・採用における会社の要望を明確にしてください。内定以後の争点を明確にすることが可能となります。

採用面談

- ・会社が求める要点を明確にして質問し、本人回答を証拠として残してください。健康状態の確認は必須項目です。

バックグラウンド調査

- ・応募資料・本人回答等で疑義がある場合、本人同意を前提に前職等での聞き取り調査を実施します。紹介会社経由の採用でも実施した方が安心です。

POINT

- ・採用は人を見抜くことですが、採用後の職場との相性もあり、適切なマッチングは至難の業です。出来る限りのことは、しておきましょう。

