

専門家の知見・経験を活用し、

「適正な」方法で

# 採用前調査を行うことが 企業防衛につながる



アンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業 弁護士  
上田 潤一さん



株式会社イーストアンドウエスト 代表取締役  
手塚 賢一さん

近年は人手不足の影響で、企業における採用の難易度が高くなっています。そのため採用を急ぎ、候補者の職務経歴や職務遂行能力のチェックが不十分で、後々大きな問題が発生するケースも少なくありません。このような問題を防ぐために有効なのが「採用前調査」です。調査の必要性や留意すべき点について、採用前調査件数で国内トップレベルの実績を誇る株式会社イーストアンドウエスト代表取締役 手塚賢一さん、訴訟などの紛争案件に関して豊富な経験を有するアンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業 弁護士の上田潤一さんにうかがいました。

## Profile



**上田 潤一さん**（アンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業 弁護士）

2001年東京大学法学部卒業、2004年弁護士登録、2012年米国ヴァンダービルト大学 (Vanderbilt University) 卒業 (LL.M.)、2013年米国ニューヨーク州弁護士登録、同年英国ロンドン大学 (University College London) 卒業 (LL.M.)。経営法曹会議員、国際法曹協会 (International Bar Association) 会員。国内外の様々な業種の依頼者の労働案件、一般企業法務案件、危機管理案件、データ保護規制案件等を幅広く取り扱うほか、訴訟等の紛争案件についても、豊富な経験を有する。



**手塚 賢一さん**（株式会社イーストアンドウエスト 代表取締役）

警視庁を退職後、2003年にイーストアンドウエストを設立。イーストアンドウエストはバックグラウンドチェック（採用前信用調査、リフェレンスインタビュー）を専門に行っている信用調査会社で現在までに約100万件の調査を手掛けており、東京商工リサーチのシェア調査では、6年連続でナンバーワンの評価を獲得。

## コンプライアンス意識の高まりもあって、採用前調査のニーズが増加

- 手塚さんは採用前調査の必要性をどのようにお考えでしょうか。

**手塚**：採用前調査には大きく分けて二つの意味があります。一つ目は、不正を行った候補者が得をして、真面目な候補者が損をすることは公正ではないためそれを防ぐこと。当社の基本的な考えでもあります。二つ目は、問題がある候補者の採用を見送るゲートキーパーの役割として、以前在籍していた会社にインタビューやヒアリングを行い、事前に防衛することです。

- 実際に、企業からのご相談は増えていますか。



**手塚**：近年、当社の受注数は前年比で120%の増加を維持しています。特にコロナ禍が収束して以降、依頼が増加傾向にあります。コロナ禍前は、調査の結果、問題を抱えた社員が発覚するケースが多い状況でした。現在では、コンプライアンス意識の高い企業からの依頼も増えていて、問題が発生する確率は以前より低くなっています。いずれにしても、候補者の同意を得て公正な調査を行うという意識が広がっていることが、依頼増加の背景にあると考えています。

- 貴社のサービスの特徴をお聞かせください。

**手塚**：当社の採用前調査の特徴は、大きく三つあります。まず、調査結果に裏付けをもたせた信頼性の高いレポートを提供すること。次に、候補者が内定を辞退するリスクを避けるための迅速な対応。そして最後に、企業が利用しやすい適正な料金設定です。

- どのような企業から採用前調査を依頼されるのでしょうか。

**手塚**：主に二つのケースがあります。一つ目は、コンプライアンス意識の高い企業から、完全に不正を防止するために依頼されるケースです。履歴書の内容に少しでも虚偽があることを許容しない姿勢を持つ企業です。当社では、候補者に協力を得ながら、状況証拠を整えた調査レポートを作成しています。

二つ目は、多少の不正確な経歴があっても問題ないとする企業から依頼されるケースで、人材確保が難しい企業に多い傾向があります。この場合、候補者に「重大な問題がないこと」が重要です。詳細な調査を求められるよりも、問題のある人物を採用しないようにする予防策といった意味合いで依頼されます。

## 本人の同意を得て行う採用前調査は、 個人情報やプライバシー、尊厳を侵害しない限り適法

---

- 続いて上田さんにうかがいます。どのように採用前調査を行えば法的に問題がないかを教えてください。

**上田:** 企業には採用の自由が認められていて、候補者を採用するか否かは基本的に企業の判断に委ねられています。採用前調査も採用活動の一環として位置づけられ、原則として自由に実施することが可能です。ただし、候補者のプライバシーや個人情報、さらには個人の尊厳を侵害しないことが重要な前提条件です。



「採用前調査は違法ではないか」と考える企業は少なくありませんが、採用前調査自体が違法であるわけではありません。もっとも、その内容や方法などによっては、違法になる可能性があります。

過去には、身元調査が特定の地域を出身とする候補者や特定の政治的信条を有する候補者などを排除する手段として用いられてきたこともあります。厚生労働省は、公正な採用を推進するため、企業に対して、個人の責任範囲を超える事柄や、本来自由であるべき事柄に関する調査を行わないように指導を行ってきました。採用は基本的に個人の適性や能力に基づいて行うべきであり、それ以外の要因に基づいて行うことは採用差別につながる可能性が高いため、厚生労働省は、身元調査に対しては否定的な姿勢を示しています。そのため、多くの企業も同様の認識を持つようになっていきます。

もっとも、今回のテーマである採用前調査は、特定の地域の出身者や特定の政治的信条の保有者などの排除を目的とした身元調査とは異なり、候補者の適性やスキルが申告内容と一致しているかを確認することに主眼があると理解しています。このような調査は、候補者本人から同意を得た上で、候補者のプライバシーや個人情報、尊厳を尊重して行う限り問題ないと考えています。

## 本人の能力や適性に関わらない質問・調査は控えるべき

---

- 調査してはいけない項目や聞いてはいけない質問の具体例について、詳しく教えてください。

**上田:** 調査で避けるべき項目としては、「本人の思想や信条」「労働組合への加入の有無」「業務に関係しない既往症や病歴」などがあります。これらは本人の能力や適性に直接関連しないため、調査の対象にすべきではないと考えられます。



調査を進める際の重要なポイントは、事前に調査の目的や内容などを説明した上で、候補者本人の同意をきちんと得ることです。個人情報保護法では、一定のセンシティブな情報、例えば人種、社会的身分、病歴、犯罪歴などが「要配慮個人情報」と定義されており、本人の同意がなければ取得してはならないとされています。

**手塚**：さらに具体例を挙げると、警察が持つ犯罪歴の情報、役所が持つ戸籍情報、消費者金融の取引情報、病院のカルテなどを取得することは完全に違法です。「こうした情報を取得できます」とうたう会社があれば、全く信頼できないどころか、犯罪性の高い会社といえます。

**上田**：実際には、そういった情報を調べたいと考える企業が少なくありません。しかし、これらの情報は要配慮個人情報に該当する場合がありますし、また、これらの情報に基づいて採否を決定すると就職差別につながるリスクもあります。これらの情報が本人の能力や適性を見極める上で必要不可欠なのかを慎重に検討する必要があります。

－ 採用前調査を行った結果、問題が発覚した場合に内定を取り消すことは法的に問題がないのでしょうか。

**上田**：法律上、内定に関してはいくつかの重要なポイントがあります。一般的に、内定の時点で労働契約が成立しているとみなされます。ただし、入社日を就労開始日とし、入社までの間に何らかの問題が発覚した場合、契約が解約される可能性があるという「条件付きの契約」であることが一般的です。

内定取り消しには解雇と同様に厳しい規制が適用されます。裁判所の表現を用いると、内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事実が後で判明し、それにより内定を取り消すことが「客観的に合理的な理由があって社会的相当性があること」が必要とされています。つまり、採用段階では把握できなかった重大な経歴詐称などが発覚したような場合には、そのことを理由とする内定取り消しの有効性は認められる可能性が高いと思いますが、経歴詐称などの具体的な内容によって判断が異なる点に注意が必要です。



例えば、特定の職務を担う人材を途中で採用しようとする企業が、候補者が前職で長期間にわたって、その職務を行ってきた経験を有することを高く評価して採用したものの、その職務経験が虚偽であることが後から判明した場合は、そのことを理由とする内定取り消しは合理的であると認められる可能性が高いでしょう。一方で、過去の職歴を重視せずに候補者を採用した企業が、候補者の過去の職歴に小さな誤りがあったことが後になって判明したとして、そのことを理由に内定を取り消すのは難しいでしょう。

内定取り消しの可否は、単に経歴詐称があったという事実だけで判断されるものではありません。詐称内容の具体的な性

質や企業への影響を精査する必要があります。

## 法律の専門家に聞く、悩ましいケースでの対応

---

– 手塚さんから上田さんに質問したいことはありますか。

**手塚:**いくつかお聞きしたいことがあります。まず、「病歴」についてです。例えば、調査を進めていくうえで何かしらの疾患などで長期間休職していた人だと疑われた場合、病歴や休職期間を調査することは違法なのでしょうか。

**上田:**先ほど述べた通り、「業務に関係しない既往歴や病歴」は調査の対象とすべきではありませんが、病歴が本人の採用後の職務遂行能力の判断に関係するのであれば、本人の同意を得た上で病歴を確認することは、違法ではないと考えています。

**手塚:**「思想信条」に関してもうかがいたいのですが、思想などに基づく過激な行動、もしくは破壊的な活動の経歴などを調査することは可能なのでしょうか。

**上田:**思想信条自体を調査の対象にすることは避けるべきだとは思いますが、反社会的勢力の排除が叫ばれる昨今の社会情勢において、社会に悪影響を及ぼすような過激な活動や破壊的活動を行っている人や、近い過去に行ったことがある人を採用しないことは合理的な対応だと考えます。判断が難しいのですが、採用前調査の一環として、本人の同意を得て調査することは可能ではないかと考えています。

**手塚:**裁判例は公開されている情報ですが、裁判例を調べることは違法になるのでしょうか。

**上田:**裁判例を調べる目的や、本人の同意を得ているかどうかなどの事情によると思います。なお、一部の裁判例が公開されているのは事実ですが、基本的に個人情報が入り込まない形で公開されているため、裁判例を調べたとしても、調査に必要な情報を得ることは難しいのが実情ではないかと思っています。

**手塚:**当社は、候補者の現職企業への確認は、候補者の立場を守るために控えていて、内定後や候補者が退職もしくは退職の意思を明らかにした段階で調査を行うようにしています。その際、同意書に「現職の企業への確認は後日行い、大きな違いや問題があった場合は内定取り消しを承諾する」といった文言を盛り込んでいます。このような方法で採用前調査を行い、問題があった場合に内定を取り消すことは問題がないのでしょうか。

**上田:**採用取り消しに関する裁判所の判断基準は、先ほど述べた通りです。そのような文言を同意書に含めていたとしても、常に内定取り消しが有効になるわけではありません。しかし、少なくとも候補者に対して一定の抑止効果を与えることにはなると思います。

**手塚**：裁判で争う場合とは別に、弁護士と協議する際は、このような文言が一定の効力を持つと考えています。

## 採用リスクを最小化するために、専門家を頼りながら採用前調査を実施してほしい

---

- では、あらためて手塚さんにうかがいます。貴社サービスの今後の展望について教えてください。

**手塚**：個人情報保護法の施行により、採用前調査の方法が大きく変化しました。特に、個人情報の取り扱いに対する規制が厳しくなったことで、候補者の協力を得ながら調査を進めることが必要不可欠になっています。

また、調査会社として、不正を見逃さない厳格な姿勢を維持し、企業防衛の役割を果たしていくことが重要だと考えています。これら二つのポイントを軸に、今後も信頼されるサービスの提供に努めていきたいと思っています。

- 最後に、採用後のリスクを軽減したい人事責任者・採用担当者へのメッセージをお願いします。

**手塚**：採用前調査そのものは違法ではありません。当社としても責任を持って取り組んでいますので、安心してご依頼ください。調査員の育成にはどうしても時間がかかるため、すべてのご相談をお受けできない場合もあるかもしれません。それでも、引き続き人材育成に注力し、調査手法をより多くの企業に広めていきたいと考えています。

**上田**：最近では、企業防衛やコンプライアンス意識の高まりから、採用前調査の重要性を認識する企業が増えていると感じます。一方で、現在の売り手市場において、採用前調査が甘くなっている企業は少なくありません。「とにかく人材が欲しい」という理由で採用を急ぎ、結果として入社後に問題が顕在化し、相談にいらっしゃるケースが増えています。

これは、労働市場のひっ迫状況と慎重なスクリーニングを怠ったことによるリスクのトレードオフといえます。確かに、採用前調査を実施すれば候補者の選択肢が狭まるため、採用のチャンスが減ることは避けられません。しかし、採用後に問題が顕在化することで労使双方が不利益を被るリスクを考えれば、候補者の能力や適性を判断する上で必要最低限のスクリーニングは実施しておくことが無難だと言えます。自社だけでこうしたスクリーニングを行うことが難しい場合には、外部の専門家の知識や経験も活用して、適切な採用前調査を行うことをお勧めします。

---

### 株式会社イーストアンドウエスト

イーストアンドウエストは、バックグラウンドチェック（採用前信用調査）・リファレンスインタビューを専門に行っている会社です。この分野では東京商工リサーチ社から、6年連続で国内ナンバー1の処理件数評価をいただいています（2019年～）。弊社が行う作業は、大きく分けて三つ。過去の職場への「ヒアリング」、履歴書が正しく書かれている事の「確認」、公開されている情報の「データ収集」の3点です。これらの情報を迅速に違法性なく収集し、「公平な採用」と「企業防衛」に貢献する事を責務としています。



TEL. 03-5807-2281

MAIL. info@eandw.co.jp

〒110-0016 東京都台東区台東2-9-4 明治安田生命秋葉原昭和通りビル8階