

# 経歴詐称・モンスター社員で痛い目に遭わない為の採用調査の活用方法

2022/08/10

掲載日：2018/02/05 更新日：2022/08/10

履歴書や職務経歴書に事実と異なることを記載している人は、実際の業務に就いた時にも都合が悪いことがあれば、それを隠蔽したり誤魔化すという因子を持っている人だと言えます。

このような「嘘」は試験や面接でどれだけ見抜くことができるのでしょうか？

調査会社の実績において、経歴詐称や職歴でのネガティブ情報が発覚する確率は調査全体の5～10%程度(業種や職種によってその傾向には幅があります)です。あとの9割方の応募者については、本人の申告や面接で聴取された内容と一致した情報が得られ採用を後押ししてくれる報告となります。

しかし、**この10人に1人のトラブル保有因子を見過ごし侵入を許してしまうことで、労務管理の現場に混乱を来したり、経営の屋台骨を揺るがしかねない事件に発展したりすることもあるのです。**

こうした経歴詐称をするような問題ある人材の採用を防ぐために採用調査の有効な使い方、判ること、そして履歴書・職務経歴書の嘘を見抜くチェックポイントを具体的にご説明します。



## 目次

1. 採用時の調査が必要とされる理由とは
2. そもそも調査は違法ではないのか？
3. 調査が利用されるケースとタイミング
  - 3-1. 入社前（新卒、中途採用）
  - 3-2. 入社後（経歴確認調査）
4. 調査で得られる情報とは
  - 4-1. 学歴情報
  - 4-2. 職歴での在籍・役職・勤務振り
  - 4-3. 退職理由
  - 4-4. 居住地の在住確認、ネガティブな風評の有無
  - 4-5. 記載に無い項目で判ること
5. 見落としがちな履歴書・職務経歴書の落とし穴（ウソ）のチェックポイント
  - 5-1. まずは職歴の会社が存在するのか、必ず検索する
  - 5-2. 記載が無ければ勤務地の所在地を面接で確認
  - 5-3. 退職年月と入社年月は重要チェックポイント
  - 5-4. 部署や役職があいまいな場合
6. まとめ

## 1. 採用時の調査が必要とされる理由とは

適性試験の結果は最良、面接での受け答えも非常に好感触、求めるマネージャーとしての経験も豊富。是非にと入社してもらった幹部候補社員が、前職でパワハラが原因で退職勧奨されていたことが分かってしまったら……。

### ・一度採用した社員は簡単には辞めさせることはできない

仕事をして報酬を受けるという労働者の立場は生活を営む上での基礎であり、法的に厚く保護されています。一度入社させれば、後に問題が発覚してその社員を辞めさせたいと思っても、労働基準法や労働契約法など様々な法律により幾多の障壁が設けられており、実行するには困難を極めるのです。経歴詐称は懲戒処分の事由として認められていますが、その処分には段階があり、口頭注意、始末書の提出、減給処分や出勤停止など様々なあります。

## ・懲戒解雇は社員にとっては最も重い処分

その中で懲戒解雇は最も重い処分です。この為、懲戒解雇が認められるためには、その詐称の内容が採用の評価・判断を誤らせる重大なものでなければなりません。過去の裁判において懲戒解雇が認められたケースとして炭研精工事件(平2.2.27東京地判)、グラバス事件(平16.12.17東京地判)などがありますが、いずれも「その告知があったら採用していないだろうという因果関係が認められる」とされた判例です。詐称の程度が微妙なまま解雇を強行したりすれば、対象者から不当解雇で訴えられるリスクが生じます。それでも退職させた場合、退職勧奨をして自己都合退職に導いたり、一時金を積んで普通退職で辞めてもらうための説得をしなければなりません。

## ・だから採用する前にリスクヘッジをする必要がある

こうした事態を避けるためには、応募者に内定の通知を出す前に、面接や試験の結果とともに履歴書・職務経歴書の申告内容に偽りが無いかなど、判断材料を出来る限り厚くしておかなければなりません。しかし、多忙を極める採用担当者がこうした情報収集に時間を割くことは現実的ではありませんし、履歴書の「嘘」を見抜く為のノウハウを身に付けるような遠回りをする 것도できません。人事採用の一担当者ができることには限界があります。調査をアウトソーシングすることによって**採用活動の効率を上げる**とともに、**問題を抱えた人物の採用というリスクを軽減**することが可能になります。多くの企業が採用時に調査を利用する理由はここにあります。

## 2. そもそも調査は違法ではないのか？

まず前提として採用時の調査を禁止する法律は存在しません。しかし、情報取得方法次第では、個人情報保護法などとの関係で違法の問題を生じる可能性があります。厚生労働省は公正な採用選考の為、採用選考時に配慮すべき事項として、以下を挙げています。

### 1. 本人に責任のない事項の把握

- ・本籍・出生地に関すること
- ・家族に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）
- ・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ・生活環境・家庭環境などに関すること

### 2. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握

- ・宗教に関すること
- ・支持政党に関すること
- ・人生観、生活信条に関すること
- ・尊敬する人物に関すること
- ・思想に関すること
- ・労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関すること
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

### 3. 採用選考の方法

- ・身元調査などの実施
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

引用：「厚生労働省 公正な採用選考の基本 (3) 採用選考時に配慮すべき事項」

これらの事項を面接で尋ねたり、履歴書に記入させたりすること、また身辺調査の情報取得方法に違法性があれば就職差別につながる恐れがあります。

個人情報保護法第23条では、個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に「提供」してはならないと定めています。つまり、個人情報保護法は個人データの「提供」は禁じられていますが、前職調査自体やその業務を「委託」することは禁止されていません。ただし、調査の内容が要配慮個人情報に及ぶ場合は違法と認められることがあります（警備業においては、警備業法第3条に準ずる）。そのため、前職調査を実施する際は、問い合わせる内容をよく吟味することが必要です。

探偵業を兼業している調査会社の場合、探偵業の届け出をする際に監督官庁である公安委員会にも事業内容を提出しています。

応募者によっては自分の調査をされることを嫌って辞退してしまう可能性も僅かながらありますが、調べられては困ることがあるために身を引くケースもあり、調査の告知自体が一つのふるい分けの効果になることもあります。

(2022/08/02追記)

## 3. 調査が利用されるケースとタイミング

採用調査を利用されている企業にもそれぞれに使い方のケースがあります。入社前の新卒採用時、中途採用時、入社後の経歴確認調査など、いくつかのパターンに分類されますのでご紹介してみましょう。

### 3-1. 入社前（新卒・中途採用）

A	新卒も中途も含めて内定を出す人は全て
B	総務・経理・経営企画など経営中枢に関わる募集の場合
C	役員・マネージャー候補
D	B t o Cの事業で店舗の責任者（店長）候補
E	「この人物は何か隠している」など人事の勤が働いた場合
F	アルバイトや契約社員から正社員に昇格させる場合
G	問題社員が入社以前に何かネガティブなことが無かったか確認のため

これらには正解があるわけではなくて、その会社の人に対する基本的な考え方や採用活動への姿勢が色濃く反映されるものです。あなたの会社がこれから採用調査の利用を検討されるのであれば、よくお考えになって決定されるべきでしょう。

一方、利用されると決められた場合、採用活動のどのタイミングで調査を入れるか。これにもいくつかのパターンがあり、そのタイミングによって、得られる効果も微妙に変わり、問題をはらんでしまうこともあります。

	調査のタイミング	調査利用の傾向（採用調査に占める割合）／得られる効果・問題	
1	応募者全員 （書類選考段階）	傾向	費用がかさむ為、このタイミングの利用はごく少数派（1%以下）
		効果	試験・面接の段階で詐称面でのリスクは軽減されている
2	最終面接合格者のみ （内定告知前）	傾向	もっとも利用の多いタイミング（90%以上）
		効果	リスクを回避できコストも抑えられるもっとも良いタイミング
3	内定伝達後	傾向	少数派ながらこのタイミングでの利用もあり（5%程度）
		問題	調査の結果、ネガティブな情報が出てきても内定取り消しをすることは難しい

ご覧の通り、採用調査を利用されるタイミングとしては「内定告知前」が圧倒的に多いです。

（数値は調査会社調べ）

（2022/08/10情報更新）

### 3-2. 入社後（経歴確認調査）

履歴書の申告では素晴らしい経歴の持ち主で、面接でのキャリア感、価値観、人間性も間違いなしと役員採用した人物が、「期待した様なパフォーマンスを発揮してくれない。配属した部署からも不平不満が出ており、履歴書、職務経歴書に詐称が無いかわ調査を行いたい。」といったご相談が非常に増えてきております。

人の動きが活発化している昨今、多忙である人事担当者の第一印象で採用を進めてしまったなど、入社後の人物に対しては、社内外で信用問題に発展する前に**経歴確認調査**のご利用をお勧めします。

#### 経歴確認調査で見つかる詐称事例

##### ・在籍期間の引き延ばし

半年在籍の会社を数年在籍と記載し、「就労意欲に欠ける」といった印象を与えないように短期間の就労であった事実を隠蔽する。

短期間就労した企業を記載せず、1社の在籍期間を引き延ばして記載し、転職回数を減らし、「キャリアに一貫性が無い」といった印象を与えないように隠蔽する。

##### ・役職詐称

部長職の記載であったが、マネジメント経験のない係長職と判明。

役職についていないが、役職手当があったかのように記載し、希望年収を多く申告していた。

##### ・退職理由

キャリアアップのための自己都合退職の記載であったが、本人による部下へのハラスメントが原因の懲戒解雇であった。

会社倒産の為の退職との記載であったが、過去の新聞記事から逮捕歴が判明。

その他、破産歴などの金銭トラブル、被告として起訴された民事訴訟歴、SNSで公序良俗に反する投稿が散見される、反社会的勢力と関係を持っている人物であったなど、履歴書、面接では見抜くことのできない事実が判明する事があります。

就業規則上の懲戒事由に「重大な経歴を偽り入社したとき」という項目を記載するなど、会社として万全な対策を行い、入社後は必要に応じて「退職証明書」「雇用保険被保険者証」「源泉徴収票」「資格証明書」「卒業証書」など提出してもらい、申告に虚偽が無いか確認することをお勧めします。

しかし、経歴詐称が懲戒事由に該当するかどうかは、「**重大な経歴の詐称**」に限られると考えられています。自社の業務を遂行する上で妨げとなるような詐称が見つかる前に、入社前の採用調査をご検討ください。

(2022/08/10追記)

## 4. 調査で得られる情報とは

漠然と採用調査といわれても、履歴書の隅から隅まで100%の裏を取れるのか？聴取できないようなこともあるのか？利用されたことがない方では、なかなかイメージが湧かないでしょう。一般的に調査会社で提供される採用調査で何が判るのかをご説明します。

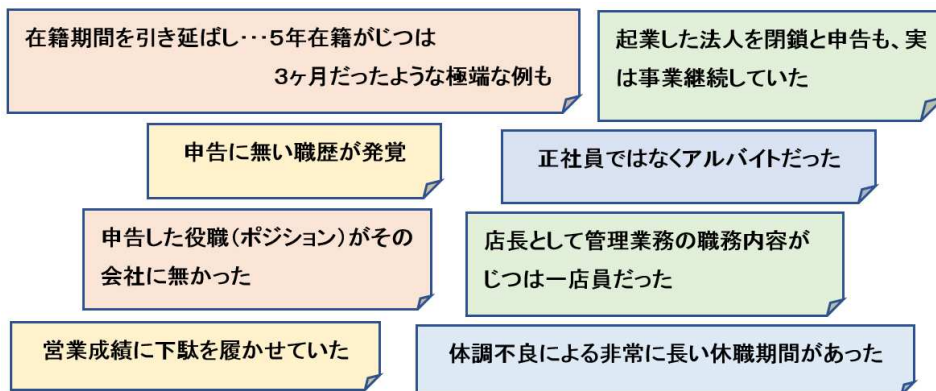
### 4-1. 学歴情報

応募者本人のサークル活動、ゼミや研究室での発表や論文などが公開されているケースがあり、在籍していたかどうかは判明することがあります。しかし残念ながら、現在の高等学校・大学の9割方は本人の委任状等が無い限り、第三者の問合せに対して卒業の事実を開示することはありません。ごく一部の専門学校などで照会に応じている学校があるだけです。この項目については本人から卒業証明書を提出させるのが最も確実な方法です。

### 4-2. 職歴での在籍・役職・勤務振り

人事の窓口で、入社・退職年月、勤怠状況、賞罰などの記録、役職などの問合せに返答する企業は全体の40%位と言われています。残りの約30%は在籍の有無程度の照会対応、さらに30%は完全に回答拒否という状況のようです。簡易な取材しかない調査会社の場合はこの程度の判明状況となります。一方で、**丁寧な取材を実施している調査会社の場合は、履歴書記載の所属部署などへの取材をして、その人の仕事ぶり、人物評、退職理由など定性的な情報も炙り出して報告してくれます。**この場合、人事部門が完全に回答拒否でも何等かの情報が得られて判断材料の報告に繋がるケースもあります。

調査でよく発覚する詐称の例をいくつかご紹介します。



### 4-3. 退職理由

退職の理由に関しては、回答する企業でも「自己都合」か「会社都合」かだけのケースが大半です。上記にもありますように、簡易な取材の場合はこれ以上の情報は得られません。**本人の所属する部署にアプローチされる場合には、履歴書には書かれていない真の理由が判明されるケースがあります。**

例えば、

「じつは健康上の理由で退職を余儀なくされた」

「上司との軋轢が年中あった」

「突然出社しなくなり、連絡も無かった」

などの退職に至った背景が報告される場合もあります。

#### 4-4. 居住地の在住確認、ネガティブな風評の有無

まず、前提として申告された住所に住んでいることは報告されます。その他に町内会への参加や、挨拶の励行、家族状況などが判る場合があります。しかし、都市部のセキュリティの厳しい集合住宅などのケースでは、「隣に誰が住んでいるのかすら知らない」という状況も多く見られ、経験豊かな調査会社であっても情報の収集には苦労をしているようです。居住地での調査で発覚する極端なネガティブな事例としては、**そこに住んでいないことが判明してしまうケース**があります。このことに気が付かずに採用して、本人が転居を申告してこないとすれば、通勤交通費の虚偽申請に繋がってしまうことになります。

#### 4-5. 記載に無い項目で判ること

これらの他に下記のような項目をオプションで提供している調査会社もあります。

- \* 自己破産をしていないか
- \* 記事になるような問題を起していないか
- \* SNSでネットリテラシーの低い発信をしていないか
- \* 不動産登記簿取得から不審な借金や税金滞納などないのか

### 5. 見落としがちな履歴書・職務経歴書の落とし穴（ウソ）のチェックポイント

履歴書・職務経歴書と対峙するとき、どうしても応募者の経験業務内容や実績・職務能力に目を取られ、細かい部分がなおざりになりがちです。しかし、この細かいところにこそ詐称の芽が隠れていることが多いのです。

#### 5-1. まずは職歴の会社が存在するのか、必ず検索する

誰でも知っているような有名企業、業界では名前が通っている企業などは別にして、申告された職歴にあなたが知らない企業名があれば、ザクッと検索しておきましょう。今日、実業があり営業活動している企業でホームページが無いケースは殆どありません。**検索でその企業名がまったくヒットしなければ、「嘘」である可能性は相当に高いです。**

#### 5-2. 記載が無ければ勤務地の所在地を面接で確認

申告された職歴に勤務地の記載が無ければ、出来るだけ面接で確認するようにしましょう。できれば最寄駅レベルで聞くことができればベストです。昨今、支社や営業所の統廃合は日常茶飯事で、「**本人が申告した期間には既にその営業所は閉鎖されていた**」などという事で詐称が判明するケースもあります。

#### 5-3. 退職年月と入社年月は重要チェックポイント

在職中に転職活動をして退職直後に次の会社に入社できるケースは決して多くありません。突発的な退職であれば、転職活動に半年～1年かかってしまう場合も多々あります。些細なことの様に見えますが、この部分を正直に申告しているかどうかは本人を見極める上で大切な要素です。**転職を繰り返していて、空白期間がまったく無いとすれば要注意。こうしたケースで調査された場合、在籍期間の年単位での意図的な詐称が露見することもあります。**



## 5-4. 部署や役職があいまいな場合

営業や販売業務で、営業所や店舗名の記載の無いケースがしばしば見られます。この場合は、必ず就業していた支店・営業所名、店舗名は確認します。勤務地の場合と同様に、就業部署の水増しを見破るための基本情報となります。システム開発会社勤務などの場合、関わったプロジェクトや出向先は申告していても、所属部署の記載が無いケースが多々あります。**所属部署名は面接で出来る限り聴取しましょう。正確に素早く答えられないとすれば、何かを隠している可能性があります。**役職については、少しでも上に見せようという心理が働き、「課長」を「部長」にしてしまうような詐称は散見されます。管理職・幹部候補などの採用の場合は、**部下は何人いたのか？ 管掌部署としての実績は？ その職位に就いていた期間は？**など詳しく突っ込みましょう。

この様に履歴書・職務経歴書では、漫然と眺めていけば見えてこない裏側も、要所要所ポイントを押さえて深読みすることで、隠されたネガティブ情報を炙り出せる可能性があります。最終的に面接で応募者本人に疑問点を質して、本当の事を正直に吐露してくれれば問題は解決し採否の判断材料とすることができます。しかし、どちらかと言えば、自分のついた「嘘」を正直に告白する人間は少数派で、本人が白を切り通した場合は、深読みで抱いた疑念はそのまま残ってしまいます。

「履歴書の深読みでチェックしたポイント」・「面接のあいまいな答えから生じる疑念」に加えて、採用調査を利用することで応募者の実像がより確実に炙り出され、内定後・採用後の不測の労務トラブルのリスクを軽減することができるのです。

## 6. まとめ

人材の採用活動は、できることならば性善説に立って行いたいものです。しかし、残念ながら意図的に経歴を偽り次なる就職先への侵入を試みる輩が100人中数人は存在することは事実で、応募者の申告内容を100%鵜呑みにしてしまうとリスクを背負い込んでしまう可能性があります。リスクヘッジのためのアクションを何もせず「こんなはずじゃなかった」というトラブルを抱えないために、「この人は信用できるのだろうか？」と疑心暗鬼な悶々とした時間を過ごさないために、採用活動の中に「採用調査」を導入されることは有効な施策であると言えるでしょう。

## 採用調査のご相談はお気軽にお寄せください

**応募者の経歴詐称は微増傾向にあり、  
現状100人に8人程度には何らかの意図的な虚偽が見つかります。**

「こんなはずではなかった！」と後悔しない為にも

**豊富な調査経験から、細かな取材ができ**

**オプションメニューも豊富な**

創業1965年の総合調査会社トクチョーにお気軽にご相談ください。



[採用調査をご検討ならこちらをクリック](#)