

# バックグラウンドチェックで発覚！応募者の詐称・ネガティブ最新事例

2020/06/01

コロナショックで大リストラ時代到来となり、転職市場には職を求める人材が溢れかえることが予想されます。このタイミングは好況時に人材確保ができなかった中堅・中小企業にとっては、優秀な社員確保のための千載一遇の機会という面もあるのではないのでしょうか。しかし、買い手市場となる転職マーケットに溢れる求職者は玉石混交で、どちらかと言えば優秀な人材は少数となることは想像に難くありません。経験・能力不足やネガティブな問題を抱えた人達にはあらゆる手段を使って求人企業への潜り込みを謀ってくる者もいます。しかもコロナ感染防止の環境下で直接来社させての面接もままならず、WEB面接なるものが広がっている状況です。応募者の能力・適正を見抜けずに「こんなはずじゃなかった」採用とならない為にバックグラウンドチェック（採用調査）の注目度はより一層高まります。本記事ではバックグラウンドチェックが活用される背景と当社の調査でネガティブ報告された最新の事例をご紹介します。



## 目次

1. 人材採用に活用すべきバックグラウンドチェックの事情
  - 1-1. 応募者の5～10%に詐称やネガティブがある現実
  - 1-2. 内定取消し⇒採用取消し⇒採用後解雇と後になるほど実行し難い
  - 1-3. トラブルメーカーはトラブルを繰り返す
2. 調査で発覚の詐称・ネガティブ事例9ケース
  - 2-1. ネット情報精査で発覚—応募者氏名は偽名、じつは詐欺師の疑い
  - 2-2. 記事検索で発覚、痴漢行為で逮捕歴
  - 2-3. 官報検索と不動産登記簿情報で金銭面に問題を抱えている事が判明
  - 2-4. 取材先担当者は口籠ったが横領と職位詐称が聞き出された
  - 2-5. 全ての転職が退職の翌月で申告—じつは4年3カ月の空白があった
  - 2-6. パワハラが原因の退職が過去に
  - 2-7. 職歴への聞き取りで性格面の問題と退職年月の大幅な詐称が発覚
  - 2-8. 申告には無い企業代表者としての顔があった
  - 2-9. 近隣で有名なトラブル世帯であることが判明
3. まとめ

## 1. 人材採用に活用すべきバックグラウンドチェックの事情

長年、人材採用の採否判断の情報源として利用され続けているバックグラウンドチェック(採用調査)、その広く永く活用されている事情にはどんな背景があるのでしょうか。

### 1-1. 応募者の5～10%に詐称やネガティブがある現実

バックグラウンドチェックを利用する企業は上場大手から中小零細企業まで数多あります。

利用される理由は様々ありますが、例えば

- 法務関係で即戦力として採用したが、じつは知識・経験とも不足していて使い物にならない
- 営業部長候補として採用したが、入社早々部下に対するパワハラ行為で問題を起した
- 人材紹介会社からの紹介案件で採用した人物が、6ヶ月過ぎて直ぐに退職してしまった

など、面接や試験で見抜けなかった問題が採用後発覚した経験を持っている企業が継続して利用しているようです。実際、バックグラウンドチェックの調査結果で採否に影響するようなネガティブな情報が報告されるケースは業種や職種によっても増減しますがおおそ5～10%(当社調べ)もあるのです。

### 1-2. 内定取消し⇒採用取消し⇒採用後解雇と後になるほど実行し難い

人は企業と労働契約を結ぶと法律によってその立場がしっかりと守られるようになります。人材採用の行程において、応募者(あるいは内定者・社員)と縁を切るタイミングは早ければ早いほどその労力とストレスは軽くなります。内定前の不採用であれば、「慎重な選考の結果、誠に残念でございますが、この度は採用を見送らせていただくこととなりました。」と通知を送ればいいわけです。しかし、採用し入社してしまってからでは自己都合退職を促すことは容易ではありませんし、ましてや解雇となればそれ相当の周到な準備が必要となります。(\*) 内定通知を出す前に、試験と面接に加えてバックグラウンドチェックでの調査結果を得ることで採否の判断材料をより厚くでき、特にトラブル因子を持つ人を採用してしまう確率を抑えることに繋がります。バックグラウンドチェックが各方面で長く継続的に利用されている理由の一つはここにあります。

\*解雇・退職に関する詳しい情報はこちらの記事をご参照ください。  
【図解で丸分かり】社員の解雇・退職プロセスと派生リスクを理解する

### 1-3. トラブルメーカーはトラブルを繰り返す

対人関係や差別意識など人の根底にある性格や人格は簡単に変えられるものではありません。ハラスメントは加害者のこうした要素が引き起こすトラブルですから、問題になって退職に至った場合悔い改めるよりも「自分が正しい」「なぜ責めを負わなければならない？」などの思いを抱えることになります。この様な人は環境が変わればまたその深層心理がもたげて同じ行為を繰り返す可能性が高くなります。金銭感覚・浪費癖も簡単に治るものではありません。こうした性癖が原因で消費者金融から借入れをしてしまうとか、会社のお金に手を出してしまうとかいうことは繰り返される傾向があります。特に現金が目の前を流れる経理担当者やリテール業の店長などによく見られます。試験や面接では見抜きにくいこうした応募者のネガティブ情報を採否決定前に入手するツールとしてもバックグラウンドチェックは役立てられているのです。

## 2. 調査で発覚の詐称・ネガティブ事例 9 ケース

当社が実施したバックグラウンドチェック(採用調査)で採否に影響するようなネガティブな情報が発覚した直近1年でのケースを9つご紹介します。調査で得られた情報ではありますが、履歴書を読む、面接をする際の要注意ポイントとしても役に立つ情報です。調査報告は概ね下記のような3つのタイプに分けられます。

- 2-1～2-5：犯罪・不正行為等の発覚
- 2-6～2-8：申告履歴の詐称発覚
- 2-9：居住地近隣でのネガティブ情報

### 2-1. ネット情報精査で発覚—応募者氏名は偽名、じつは詐欺師の疑い

【2019年10月の報告】  
バックグラウンドチェックでは、情報源の掌握や申告履歴の確認のためにインターネットの検索が欠かせません。

履歴書の氏名Aの検索から「Aは偽名で本名はB、Bは詐欺師だ」との書き込みを発見。そこで、申告職歴への調査を氏名Bで実施したところ、Bでの在籍確認ができ、大学卒業もBで確認されました。偽名での経歴申告ではまったく信用できないということで、「採用には支障あり」との判定が下されました。

### 2-2. 記事検索で発覚、痴漢行為で逮捕歴

【2019年12月の報告】  
企業の採用担当者は企業説明会に面接に社内の会議にと席を暖める時間は無いほど多忙な人が多いです。応募者一人一人をいちいち記事検索で調べたり、ネット情報を探ったりしている時間はなかなかありません。

バックグラウンドチェックでは記事検索をセットで使われることがよくあります。3社の職歴があるKは各在籍企業での問題は無かったものの、記事検索で痴漢行為で逮捕された人物で名前に該当があり、詳細に確認したところ氏名・年齢・職業・勤務地域の4点が合致。「採用には支障あり」と判定されました。

### 2-3. 官報検索と不動産登記簿情報で金銭面に問題を抱えている事が判明

【2020年2月の報告】

採用時の調査では職歴の確認はもちろんですが、**金銭的なトラブルが無い**かは本人の信用度を測る上で重要です。

食品製造や運送業で5社の職歴があるDは官報のチェックで小規模個人再生手続きをしていることが判明。また自宅不動産は妻の所有名義で、消費者金融を根抵当権者とした根抵当権が設定されていたことも分かり、金銭面で不安を抱えて生活している様子が垣間見えました。判定は「採用にはやや支障あり」となりました。

## 2-4. 取材先担当者は口籠ったが横領と職位詐称が聞き出された

【2019年11月の報告】

どんな企業でも自社の中で起こったネガティブな問題は話したくないものです。**取材の中で相手の声色や空気感から調査員は「何かあるな」と察知**することがあります。

民間教育機関など3社に在籍していたF。1年間のみで在籍の教育機関でのごとく、調査員が在籍や退職の理由を遠回しに訊ねると、対応したスタッフは在籍していたことは肯定するものの、それ以外のことに言及を濁しました。そこでイエス・ノーで答えられる質問に切り替えることで、受講料横領により事実上の解雇だったことまでを聞き出すことに成功。加えて部長職の申告も嘘だったことが判明。「採用には支障あり」の判定となりました。

## 2-5. 全ての転職が退職の翌月で申告—じつは4年3カ月の空白があった

【2019年3月の報告】

転職回数が複数回ある応募者で**すべての転職年月が翌月になっている場合**は念のため注意が必要です。

応募者Cの場合、職歴4社のうち2社で在籍期間を2年、2年3ヶ月と実際よりも長く申告していたことが発覚。職歴間の空白を埋める意図があったと見ざるを得ない内容です。都合の悪いことを隠して応募書類を作成する人物には、業務中でもミスやトラブルを隠蔽する因子がある恐れありということで「採用にはやや支障あり」との報告がされました。

## 2-6. パワハラが原因の退職が過去に

【2020年1月の報告】

セクハラやパワハラなどハラスメント行為が過去の職歴であったとすれば、職場が変わっても再発する可能性は高いです。なぜなら、本人はハラスメントであるという自覚無く指導などの名の元に行為に及んでおり、自身は心から反省していない事が多いからです。**ハラスメント問題を起こした人物は極力採用しない方がよい**でしょう。

民間教育機関での5つの職歴を持つLは、小規模な学習塾に在籍の時に学生アルバイトに対してパワーハラスメントを起こし、このことが原因で退職した経緯が聞かれました。このスタッフは始めに在籍の確認だけは・・・との姿勢でしたが、本人の性格などに質問が及ぶとこの事実を語ってくれました。語り口からはネガティブな印象が相当色濃く残っている様子でした。報告の判定は「やや支障あり」となりました。

## 2-7. 職歴への聞き取りで性格面の問題と退職年月の大幅な詐称が発覚

【2019年12月の報告】

過去の職歴への取材で**本人の性格や対人関係の問題が炙り出される**ことがあります。組織で業務に服する上で円満な人間関係を築けるか否かは採否に重要な要素です。

物流企業で21年間在籍し倉庫管理業務に携わり半年前に退職と申告している人物Eは、「普段は温和だが、上司や同僚との間に問題が起こると突然怒り出すようなことも多く、周囲との関係は良かったとはいえない。退職は周囲との軋轢から居づらくなったのではないか。」との言質が得られました。これに加えて退職年月を5年も長く申告していたことも分かり、「採用には支障あり」の判定で報告されました。

## 2-8. 申告には無い企業代表者としての顔があった

【2019年8月の報告】

応募者の中には**履歴書には記載されていない職歴が見付かるケース**があります。それが労働者として雇用されていた場合はなかなか発見されにくいのですが、現存する企業の代表者である場合は比較的露見しやすいのです。申告の無い二重就労や副業となってしまう可能性があります。注意が必要です。

住宅産業企業に十数年在籍していたMについて、名前で公知情報やインターネットなど検索したところ、自宅住所を本店登記場所にして不動産業の会社を設立し代表取締役となっていました。申告に無い職歴が判明したことから経歴詐称と断定され「採用にはやや支障あり」と報告されました。

## 2-9. 近隣で有名なトラブル世帯であることが判明

【2019年2月の報告】 採否の判断材料となるのは職歴におけるネガティブ情報だけではありません。**居住地での取材で問題が発覚**するケースもあります。

4度転職経験と申告のGは職歴の調査では特に問題はありませんでした。しかし、××市の自宅マンション住人への取材で、夜に夫婦の罵声と子供の激しい泣き声が何度もあり、警察に通報されたことが複数回あったとの情報が得られ、専業主婦とみられる奥さんは日中から酒気を帯びてアルコール中毒ではないかと噂されていると報告されました。こうした調査結果から「採用にはやや支障あり」と判定されています。

## 3. まとめ

- 人材採用において候補者 A B が甲乙付け難いようなケース
- 凄く良い人だが人事担当者の直感が二の足を踏ませるようなケース
- 紹介フィーを満額払ってから直ぐに退職されてしまったケース
- 入社してすぐにパワハラ事件を起こすような人を採用してしまったケース
- 中途採用の人物が部署配属後に過去の犯罪歴の噂が流れてしまったケース

こうした経験をされたらバックグラウンドチェック(採用調査)の利用を検討されてみてはいかがでしょうか。

## 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 5 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！」という採用をしない為に、経歴の裏付け確認をご検討でしたらば

※ 迅速かつ丁寧な取材

※ 豊富な経験から様々なケースでの対応

※ 充実のオプションメニュー

でお客様の採用活動をサポートいたしております。

創業1965年の総合調査会社 株式会社トクチョー にお気軽にご相談ください。

