

daily コラム

2024年8月29日(木)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

中途採用とリファレンスチェック

リファレンスチェックとは

リファレンスチェックとは、企業が中途採用を行う場合に、採用しようとする候補者の前職の上司や同僚等に、当該候補者の在職中における勤務状況等について、問い合わせを行うことを言います。外資系企業では、リファレンスチェックは採用手続きの1つとして一般的に使われている手法ですが、国内企業でも近年広がりを見せ始めています。また、企業からリファレンスチェックを請け負う業者も増加傾向にありますが、ここでは企業自らがリファレンスチェックを行う場合の法的な注意点を中心に解説します。

リファレンスチェックの法的注意点

まずは、個人情報保護法との関係です。リファレンスチェックでは、候補者の前職での業務内容、勤務態度、勤務成績などを確認することになると思いますが、これらの情報は、候補者の個人情報に該当し、その内容によっては要配慮情報に該当することもあるため、その取得にあたっては利用目的を特定し、本人に通知しなければなりません。さらに、要配慮情報に該当する場合には、当該情報の取得について本人の同意を得る必要もあります。

個人情報保護法の他にも、職業安定法では、候補者（求職者）の個人情報を収集するにあたり「その業務の目的の達成に必要な範囲で、目的を明らかにして収集すること」が求められています。また、指針において社会的差別の原因となるおそれがあることから、原則として①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項②思想及び信条③労働組合への加入状況に関する情報の収集を禁止しています。

なお、法律ではないものの、厚生労働省が「採用選考は、適性或能力に基づいた採用基準とするべきであり、適性或能力に関係のない事項（家族や家庭環境に関すること、必要性が認められない健康診断の実施等）は、職業差別につながるおそれがある」としていることにも注意が必要です。

リファレンスチェックは、企業が求める人材確保の判断材料となる一方で、使い方を間違えると、思わぬトラブルに発展することも考えられます。特に、法律上の規制には注意しましょう。



正しく使って
採用戦略の強力な武器にしましょう