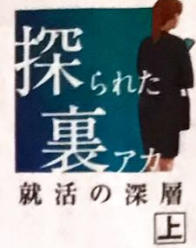


# SNSの素顔 不安な企業



1面から続く

「企業調査センター」はネットに加え、現地での調査もしている。

広告会社から金融会社への転職を希望する20代男性は、インスタグラムにブランド物のスーツや時計、高級車の写真を投稿していた。「勤務先の給与に見合わないのでは」。同センターは金融会社の依頼で、現地調査も行うことになったという。

男性の家は都内の5階建ての古いアパート。家賃は月6万円ほどだった。男性のことを調べていると伝わらないように気をつけながら、近隣の住民や管理会社に聞き込みをしたという。近所トラブルは浮かばなかったが、複数の会社から借り入れがあると思われることが判明し、依頼企業への報告書に「金銭的な懸念あり」と記したという。調査1人あたりの料金は、SNSのアカウント特

## 派手な生活投稿 現地調査し「懸念あり」

定と投稿内容の調査で1万6500円。現地調査を付けると4万1800〜4万9500円だ。

契約先のある企業は、調査を依頼する理由としてこんな経験を同センターに伝えたという。

内々定を出した学生らを内定式前に集めた場で、未発表の新サービスの話をしたが、漏らさぬよう念押ししたが、参加者の一人がその内容をSNSでつぶやいてしまい、商標登録前にライバル社に知られた。損失は巨額だった。

同センターの角田博事業部長は「企業はネットでのトラブル、拡散力におびえている。従業員が変な投稿をしたら、経営に影響が出る時代。SNSを適切に使う能力があるのか、調査を

せすにはいられないのだから」と言う。

別の調査会社「ソルナ」（東京都中央区）には2020年度、前年度比で2.4〜2.5倍の依頼があったという。

「コロナ下の不満がネット上にあふれ、実際の面接もやりにくい。企業側が、志望者の見えない側面をより気にするようになっていく」。同社の三澤和則社長(53)は言う。

- 「死ね」「氏ね」「エロゲ」「DQN」といった誹謗中傷につながるネット上の隠語
- スポーツチームについて「どうして〇〇監督は、あんな平凡な選手ばかり集めるのか。考えが小学生すぎる」といった鬼の首をとったかのような正論をふりかざす
- 相手の個人情報に関する投稿。学習塾の講師の場合、生徒の写真や氏名。「〜さんと一緒にいます」といったタグ付けも



調査結果のリポートのサンプル

「問題あり」とされる投稿の例「ネットの履歴書」から

## 中傷・デマを確認 不確定情報の伝達も

れた経験があったという。「ネットを辿れば、応募者のホントの姿が見えてくる」。そうしたい、18年度から「ネットの履歴書」というサービスを始めた。「人物健全度調査」と称する。

これまで担った3万人近い調査対象者のうち3割弱で、誹謗中傷やデマといった問題のあるネット上の言動を確認した。

依頼する企業数は増え、延べ3990社になった。三澤社長は、「ネットでも炎上すれば、收拾するのは難しい。トラブルを避けたいのだから」と企業側の心理を説明する。

自社システムに、志望者が持つ複数のアカウントの推測パターンを学習させる。「ボケ」「死ね」「クソ」「うせえ」「だりい」などの約4500ワードを記憶させ、自動検索する。匿名のアカウントなら、本人のものかどうか注意を払い、顔写真などをスタッフ4人が目視で確認しているという。

一致の確認ができない場合は積極的に報告はしない。企業側の強い要望があれば確定情報ではないことを伝えて渡し、入社希望者本人へ「あなたの書き込み

で間違いないか」といった確認を促すように促すという。

法令などに抵触しないようになっているとし、「正当な手段で得た情報のうち、就職差別につながるような情報は排除して報告している」と説明する。三澤社長は言う。「履歴書と面接は作り込んだ顔。企業にとって、本音の情報が圧倒的に足りていない。採用のミスマッチは互いによくない。ネット時代の履歴書が必要だ」(市原研吾、矢島大輔)

一致の確認ができない場合は積極的に報告はしない。企業側の強い要望があれば確定情報ではないことを伝えて渡し、入社希望者本人へ「あなたの書き込み

### 間違いあれば一生を左右

個人情報保護に詳しい岡村久道弁護士(大阪弁護士会)の話 分析した裏アカウントが本当に調査対象者のもので、取り違いやなりすましが無いと言えるのが重要だ。もし間違いがあれば、学生の一生を左右しかねない。個人情報保護法では、事業者はデータの正確性の確保に努めねばならないと定めている。もし調査会社が別人のSNSを分析して採用企業に報告書をあげた場合、法の趣旨に反するし、学生に与える損害は大きい。学生から同意を得たとしても、調査には客観的な信用性の確保と厳格さが求められる。学生もSNSのリスクを認識しておかなければいけない。

### 学生、同意拒むの難しい

個人情報の問題に詳しい加納雄二弁護士(大阪弁護士会)の話 採用企業と委託された調査会社が個人情報の利用目的を通知または公表していないため、個人情報保護法には違反している。入社を望む会社から同意を求められた学生が、そ

れを拒むのは難しい。採用企業が学生から同意書さえもらっていただければいいという問題ではない。学生が、自ら提供した個人情報をもとに調査をされる可能性をどれだけ理解できているかが重要だ。同意書に署名する意味が、学生側にわかりやすく伝わる仕組みにすべきだ。SNS上のモラルは大事だが、学生が将来の調査を気にしすぎて萎縮し、自由に表現できない状態にはなってほしくない。

### 横行なら社会全体が萎縮

SNSに詳しいネットニュース編集者の中川淳一郎さんの話 学生が若気の至りで不用意にSNSに書き込み、うっかり残ってしまったものを必死に探す。それは過去の失敗をほじって糾弾し、失脚させて喜ぶ行為と根っこは同じで、正義ではない。つまらない会社になるだけだ。若者は未熟だという前提に立つくらい寛容さがほしい。過去に失敗していても、優れた能力をもつ人は大勢いる。かつて出身地を調べる企業があったが、それに似た行き過ぎた身元調査だ。こうしたことが横行すると、社会全体が萎縮してしまふ。

### 適性・能力に関係ない事項の把握

### 「就職差別つながるおそれ」

厚労省、企業向け指針で指摘 職業安定法では、採用活動に際し、人種、民族、出生地、経済的な状況などの情報や、人生観や愛読書など思想信条、社会運動に関する個人情報の収集を原則、認めていない。厚労省は指針を企業向けに公表している。応募者の適性・能力に基づいた採用基準とするよう求め、適性・能力に関係ない事項の把握は「就職差別につながるおそれがある」と指摘。本籍、生活状況などを調べる「身元調査」については、「無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがある」と記している。