

8 採否の決定

チェックポイント

- 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検しているか
- 「否」とする場合、その理由を明確にしているか

(1) 公正な選考だったかを再検討

採否の決定は、会社にとっても、また応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらします。その決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に検討してください。

さらに、評価点と同じであるのに採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決めるときには、特に慎重な検討が必要です。

(2) 速やかに通知

採否の結果は速やかに通知しなければなりません。「否」とした場合には、本人や学校からその理由を聞かれた際に、明確な答えができるように整理しておく必要があります。また、応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスをお願いします。

また、不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます（「個人情報の保護に関する法律」(p.167参照)）。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

※ 中学高校卒業予定者への採否結果の通知の事務処理の流れについてはp.20、p.23参照

ひとくちメモ

マイナンバーの提供を求める時期

- 社会保障・税に関する書類の作成事務が発生した時点が原則です。
- 契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
 - ※ 例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。
 - ※ 雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。
 - ※ いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。