

## 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、評価点が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。採否とした場合には、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、応募者の立場にも十分配慮し、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、不採用者の個人情報など、採用業務の上で必要でなくなった情報については、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. 183 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、応募者から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. 18、p. 21 参照

### ひとくちメモ

#### 労働者募集広告の注意点

労働者募集広告の直接頒布又は求人広告関係事業主に広告の掲載を申し込む場合、ならびに公共職業安定所や職業紹介事業者に求人を申し込む場合には、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、その他の労働条件をできる限り具体的に表示してください。

- 労働者が従事すべき業務の内容
- 労働契約の期間
- 試用期間の有無、試用期間がある時はその期間
- 就業場所
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日（裁量労働制が適用されることとなる場合にはその旨）
- 賃金（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等）
  - ※ いわゆる「固定残業代」が支払われる場合には、以下の事項についても明示が必要
    - ・ 固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（固定残業時間）及び金額
    - ・ 固定残業代を除いた基本給の額
    - ・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う旨
- 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用に関する事項
- 労働者を雇用しようとする者の氏名または名称
- 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合には、その旨
- 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

※ 試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容が異なる時には、それぞれの従事すべき業務の内容を示さなければなりません。

※ 求人者、募集主は、それぞれ求職者及び募集に応じて労働者となろうとする者と労働契約を締結する場合に、すでに明示した労働条件を変更、特定、削除、追加する場合には、求職者等に対して、労働契約を締結する前に変更内容等の明示をしなければなりません。