

税務・人事労務ワンポイント (363)

採用に当たり、前の職場に照会して問題ないか

社会保険労務士 桂 好志郎

どの問い合わせができるか

労基法22条では、労働者が、退職の場合に、証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければならないが、労働者が請求しない事項を記載したり、いわゆる「ブラックリストの禁止」ということで、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信を行ったり、証明書に秘密の記号を記入してはならないと定めています。

職員採用に当たり、履歴書や面接だけで判断するのは非常にむずかしい不安になります。そこで前の職場に勤務態度などを照会したりしても良いものでしょうか？何か手続きのよいなものが必要でしょうか。

◆前職の医院、会社に対して、勤務状況な

いとされています。

◆個人データの第三者

提供の制限に関する原則は、本人の同意書をもらう必要がある

しかし、個人情報保護法で「あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない」(23条)規定がありますから、前職の会社等が当該退職者の同意なく本人の勤務状況などを回答することは同法違反になります。したがって、前職の会社等が回答する場合は採用予定者の同意書が必要になりますから、当院は採用予定者の同意書を添付して照会しなければならぬことになります。

逆に、このような照会があった場合、採用予定会社等から本人の同意書をもらう必要がありますから法違反を

起こさないように注意してください。

なお、前職照会により雇用管理情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を本人に通知するか公表しなければならないかもしれませんので、注意してください。

◆面接とその準備に時

間をかける、採用後苦勞しないために

「履歴書や面接ではわからないことが多い」とありますが、わかることも多くあるのではないのでしょうか。忙しいのはわかるのですが、それに追われて数分のみ面接して合否をきめたり、現在働いている職員に面接させたりしていることはありませんか。後の苦勞のことを考えて、必要な時間をかけるようにしてください。

また、応募者の多くは、電話で応募の仕方

や面接の日時を問い合わせてきますので、そのときの感じ、会話内容、質問等を担当者

にメモしておくこと。面接当日の面接前後の様子(挨拶やマナー)、写真が半年前のものであったり、日付漏れや具体的に記載する欄が空白であったりする履歴書等は総合評価の客観的な判断材料になります。

◆職員との信頼関係を

面接時から大切に本人の同意をとって

照会することは、面接時に工夫をすれば、それなりに質問で把握できることです。職場で一番大切にしなければならぬことは、職員との信頼関係です。面接や採用時からそのことを大切にしたいものです。