

# I 採用方針・採用計画

## 1 的確な採用計画の樹立

### チェックポイント

- 会社の経営方針と採用方針・採用計画との整合性がとれているか
- 求める適性・能力が具体的に設定されているか
- 採用予定の職種、人数、雇用形態、労働条件等が計画的・合理的に定められているか
- 後掲「Ⅲ－1 公正な採用選考の基本的な考え方」(p.68)に基づいた採用募集・選考方法となっているか

会社の経営方針・計画では、具体的な経営収支目標に基づき、人件費や設備投資の見通し等の要素を踏まえながら、中長期的な経営強化策等が定められますが、それらを踏まえ「どの職場にどの程度の能力を有する者が何名必要なのか」といった整合性のある採用方針・計画を立てることが重要です。

経営方針・計画と離れて「できるだけ問題のない人を採用したい」といったネガティブな思考は、かえって公正な採用選考に反する問題事象を引き起こす背景的な要因にもなります。

採用方針・採用計画を立てるにあたって、特に留意すべき事項は以下のとおりです。

#### 1. 採用計画が合理的に決められているか

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

#### 2. 求める適性・能力と採用選考基準が合致しているか、採用選考基準が具体的に設定されているか

会社が求める人材(適性・能力)と採用選考基準が合致すべきことは当然のことです。

また、その採用選考基準(○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等)は、できるだけ具体的・客観的であることが望ましく、結果的に公正採用選考上、問題となるような事象を防止することにもつながります。

#### 3. 求人条件に適合する全ての人が応募でき、合理的な判断基準に基づく公正な採用選考システムが確立されているか

(1) 求人条件に適合する全ての人が応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障する上でも重要なことです。

(2) 特に特定の人々(同和関係者、在日韓国・朝鮮人、障害者等)を採用応募・選考から排除したり、本人に責任のない事項(家族状況、住宅状況等)や、本来自由であるべき事項(思想・信条、宗教等)について質問し、また採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、会社にとっても企業のイメージダウンにつながるるとともに、憶測や偏見によって真に会社が求める人材を得る機会を失うことにもなります。

## 2 責任ある対応を要する新規学卒求職者

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなります。

曖昧な採用計画による内定取消し等は、社会人として職業生活の第一歩を踏み出す新規学卒者に計り知れない打撃と失望を与えるばかりでなく、企業の社会的信頼を損なうことにつながります。

新規学卒者を対象とする採用計画は、中学校〇名、高等学校〇名、大学〇名といったように的確な計画を立て、高卒者を多く採用したから中卒者の求人を取り消す、また、中途採用をしたため学卒求人を取り消すなど、といったことが絶対にないようにしてください。

また、事業主の方は、次のような事態に至る場合には、あらかじめハローワーク所長及び学校長に対してその旨所定の様式により通知していただくこととなっています。(職業安定法第54条、同施行規則第35条)

### 通知対象の範囲

- ◎募集の中止又は募集人員の削減
  - 中学校・高等学校……1人の削減でも事前通知が必要
  - 大学等………当初の募集人員より30人以上かつ3割以上減じようとする場合
- ◎採用内定取消し及び入職時期繰下げ
  - 1人の対象者でも事前通知が必要

### (1) 募集の中止又は募集人員の削減

生徒の応募先の決定について、中学校においては概ね11月以降、高等学校においては概ね8月以降から行われていることから、特に、この時期以降の募集の中止又は募集人員の削減は、応募予定の生徒及びその家族に対し、採用内定取消しに相当する大きな打撃と失望を与える結果となります。

したがって、当初の採用計画を学歴別に的確に立てていただくことはもとより、やむを得ずこのような事態に至る場合は、速やかに求人数の見直しを行い、ハローワーク及び学校に届けるようお願いいたします。

### (2) 採用内定取消し及び入職時期の繰下げ

採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、対象となった学生、生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えます。社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じるとともに、次頁の「新規学校卒業者の採用に関する指針」に十分に留意し、対応してください。

### (3) 採用内定取消し等を行った求人者に対する措置

① 厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、以下のアからエのいずれかに該当するときは、学生・生徒等の適切な職業選択に資するよう学生・生徒等に情報提供するため、その内容を公表することができます。

ア 2年度以上連続して行われたもの

イ 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの

ウ 生産量その他事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの

エ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき。

② 採用内定取消しや入職時期繰下げを行った事業主から、次年度に、新規学校卒業者を対象とする求人の申込みがあった場合は、ハローワークでは次の措置を講じることとなっています。

ア 再度同様の事態が発生するおそれのないことが確認されるまで求人の受理(受付)をしない。

イ 上記①の公表の対象となった事業所からの求人申込みであった場合には、求人票の「特記事項」欄等に、その事実を記載した上で、受理(返戻)する。

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

# 若者の募集・採用等に関する指針 ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



## 若者雇用促進法に基づく指針とは

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 職業安定法の改正（令和4年10月1日施行）に伴い、青少年の募集を行う際のルールが変わります。

指針の全体版も  
ご覧ください



## 1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。

新規!!

- 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としない**こと。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つ**こと。
- 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としない**こと。
- **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。
- 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第5を踏まえ、**求職者等の個人情報**を適切に取り扱うこと

※ 「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細



労働関係法令の留意点



## 2 内定取消しは無効になることもあります

- 労働契約が成立したと認められる場合には、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

- 採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する**就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為**などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わない**こと。
- 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨**は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わない**こと。

### 3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細



### 4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ホームページでの公表などで、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。

#### 青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組みがあります。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(i) 幅広い情報提供を努力義務

(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型（ア～ウ）ごとに1つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細



### 5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 既卒者が卒業後少なくとも3年間は「新卒枠」に応募できるようにすることや、できる限り上限年齢を設けないように努めること。
- 通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細



通年採用・秋季採用の詳細

