

I 採用計画の樹立について

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、学生・生徒の将来を左右することにもなるものです。無秩序な求人活動は健全な学校教育の妨げとなるばかりでなく、学生・生徒の適正な職業選択を阻害する要因ともなります。

新規学校卒業者の採用を予定される企業の皆様におかれましては、次頁にある「**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**」を一読いただき、以下に示す事項に特にご配慮され、公正な求人活動を維持するとともに、重大な問題が生じることのないようお願いいたします。

1 求人の申込みについて

(1) 求人は人事権(採用権)のある事業所単位で管轄のハローワークへ申し込んでください。

また、人事・採用・労務担当責任者など求人内容を説明できる方が求人を申し込むようにしてください。

(2) 求人内容は、現行の諸条件を記入してください。ただし、労働協約や就業規則等により改定することが明らかな場合は、改定後の条件を記入してください。

2 募集の中止、募集人員の削減について

長期経営を視野に入れた採用計画に基づき、中学校〇名、高校〇名、大学〇名など学歴ごとに確実に採用できる求人数での募集を行ってください。

「高校生を多く採用したから中学生の募集を中止する、または募集人員を削減する」などということはできません。

3 採用内定の取消し、入職時期の繰下げについて

事業主の一方的な都合による採用内定取消しや入職時期の繰下げは、対象となった学生・生徒及びその保護者に計り知れないほどの打撃と失望を与える重大な問題です。事業主は、的確な採用計画に基づいた募集、採用を行っていただくことはもとより、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行い、あらゆる手段を講じていただくようお願いいたします。なお、内定取消しを行った場合、職業安定法施行規則第 17 条の 4 によりその内容(企業名含む)を公表する場合がありますのでご注意ください。

※経済情勢の急激な変動により、やむを得ず上記のような事態が生じた場合は、あらかじめハローワーク及び学校に対して通知することが必要となります(職業安定法施行規則第 35 条第 2 項)。詳細については P 68～69 をご覧ください。

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（抜粋）

厚生労働省

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律第四条及び第六条に定める事項についての必要な措置に関し、〔中略〕、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

〔略〕

（一）募集に当たって遵守すべき事項

イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は職業安定法第五条の三第一項の規定に基づき、募集に応じ、労働者になろうとする青少年に対し、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（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

ロ 〔略〕

ハ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この（一）において「募集者等」という。）は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

（イ）明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

（ロ）労働時間に関しては、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、休日等について明示すること。〔後略〕

（ハ）賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、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について明示すること。〔後略〕

（ニ）〔以下略〕

ホ 募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

（イ）求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

（ロ）求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

（ハ）〔以下略〕

ワ イ又はロ及びへにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、職業安定法第五条の三第四項の規定により、次に掲げる事項〔中略〕については、書面の交付等により行わなければならないこと。

（イ）青少年が従事すべき業務の内容に関する事項

（ロ）労働契約の期間に関する事項

（ハ）試みの使用期間に関する事項

（ニ）就業の場所に関する事項

（ホ）始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

（ヘ）賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項

（ト）健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

（チ）青少年を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

（リ）青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨

（ヌ）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

カ 〔以下略〕

（二）採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面の交付等により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ 事業主は、採用内定者について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の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の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ずること。

〔後略〕

ハ 〔以下略〕