

厚生労働省 岐阜労働局発表
平成20年12月22日

職業安定部 職業安定課
課長 西尾 義男
地方職業指導官 小寺 勝
電話 058-263-5519 (内線 16)

新規学校卒業者の採用・就職活動について

1 趣旨

世界的な金融危機の影響等により、最近の雇用情勢は下降局面にあり、全国では、学生等に大きな打撃と不安を与える採用内定取消し等といった重大な事態が発生し、新規学校卒業者の就職に大きな影響を与えています。

このような中、岐阜労働局が平成20年11月25日現在で確認したところ、新規学校卒業者の採用内定取消し事案はありませんが、今後においては事案の発生が懸念されるところです。

このため、新規学校卒業者の採用・就職活動等に関して考慮すべき内容を事業主に広く周知するため、県内の経済団体に対し、別紙のとおり傘下事業主への周知方協力を要請しました。

2 実施主体

岐阜労働局及び岐阜県

3 協力要請をした経済団体

- (1) 社団法人岐阜県経営者協会
- (2) 岐阜県商工会議所連合会
- (3) 社団法人岐阜県経済同友会
- (4) 岐阜県中小企業団体中央会
- (5) 岐阜県商工会連合会

4 実施日

平成20年12月22日(月)

(参考)

「新規学校卒業者の採用に関する指針」について(別添)

事業主が新規学校卒業者の採用に当たり、考慮すべき事項を取りまとめたもので、「採用内定取消しの防止」が盛り込まれており、その内容の主なものは次のとおりです。

- ◎ 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、あらゆる手段を講ずること。
- ◎ 採用内定の時点で労働契約が成立したとみられる場合には、合理的理由がない限り取消しは無効とされること。

関係機関の長 殿

新規学校卒業者の採用・就職活動について

平素から労働行政及び岐阜県行政の業務運営につきましては、格別な御理解と御協力をいただき厚くお礼申し上げます。

また、高等学校、大学、短期大学及び高等専門学校等の新規学校卒業者（以下「新規学校卒業者」という。）の就職促進につきましても、種々の御協力をいただき、重ねてお礼申し上げます。

さて、新規学校卒業者の就職については、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否かによって、その将来を左右することになります。

しかし、世界的な金融危機の影響等により最近の雇用情勢は急激な下降局面となり、全国的には、学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与える採用内定取消し等といった重大な事態が発生し、新規学校卒業者の将来に大きな影響を与えています。

これらの状況を踏まえ、新規学校卒業者の採用に関する秩序の確立とその円滑な就職を促進するため、国においては主要事業主団体等に対しまして、総理自ら別添「新規学校卒業者の採用に関する指針」における採用内定取消しの防止等に関し協力要請が行われたところです。

これを受けて、岐阜労働局及び岐阜県といたしましても、この指針の事業主への一層の周知に努め、適正な募集・採用活動、採用内定取消し等の防止を求めていくこととしています。

つきましては、貴団体におかれましても、この趣旨について御理解いただき、新規学校卒業者の採用・就職活動が正しく行われますよう御協力をお願いするとともに、貴団体傘下の会員企業等に対し御周知くださいますようお願い申し上げます。

平成20年12月22日

岐阜労働局職業安定部長	太田	衛
岐阜県産業労働観光部長	佐藤	道夫
岐阜県教育委員会教育長	松川	禮子

新規学校卒業者の採用に関する指針

はじめに

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るものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識・経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言、援助を必要とします。

また、最近、学生・生徒に大きな打撃と不安を与える採用内定取消し及び入職時期繰下げといった重大な事態が発生し、新規学校卒業者の就職に大きな影響を与えています。

この指針は、このような状況を踏まえ、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業主に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

企業各位におかれましては、新規学校卒業者の採用について、この指針を参考に、適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

厚生労働省
都道府県労働局
ハローワーク

(公共職業安定所)

1 適正な募集・採用計画の立案

学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものであり、就職先の決定に当たっては、慎重な検討と多くの関係者の援助が必要とされるものです。

一方企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待されている人材であり、その採用は重要な意義を持つものです。

このため、事業主は、募集・採用計画の立案に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないように、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必用な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

2 募集・採用活動

新規学校卒業者の募集・採用活動が無秩序に行われた場合、学生・生徒の学業に支障を生じる外、特定の学校等に求人が集中し、就職の機会が制限される可能性があること及び学生・生徒の就職活動も無秩序化し、重複内定を誘発しやすい環境をつくり出すことといった問題が発生することが懸念されます。

また、企業の募集・採用計画の内容及び募集・採用予定人員は、学生・生徒が就職先を決定するに当たって、重要な判断材料となるものであり、安易な募集の中止又は募集人員の削減は、円滑な就職の妨げとなるものです。

このため、事業主は、募集・採用活動の実施に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するように努めるものとする。
- ② 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するように努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- ④ 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。

ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

3 採用内定

採用内定は、学生・生徒にとっては、その企業への採用が保証されたものとして、当該企業を信頼して、他の企業を選択する権利を放棄するものであることから、採用内定は重大な意義をもつものです。

このため、事業主は、採用内定を行うに当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- ③ 採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したとみられる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

4 採用内定取消し等の防止

新規学校卒業者に対しての事業主の一方的な都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、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。

このため、事業主は、次の事項について十分考慮すべきです。

① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。

② 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ずるものとする。

なお、採用内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、採用内定取消しは労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様、合理的理由がない場合には取消しが無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

③ 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

<問い合わせ先>

本リーフレットの内容については、
最寄りのハローワーク（公共職業安定所）までお問い合わせ下さい。