

兵庫労働局発表
平成21年1月30日(金)
午前8:30分解禁

職業安定部職業安定課
課長:橋本一司
課長補佐:岡本輝充
電話:078-367-0802

平成21年3月新規学校卒業者の採用内定取消しの状況について

兵庫労働局では、兵庫県内の学校における新規学校卒業者の採用内定取消しの状況について、下記のとおり取りまとめました。

記

1 概要

採用内定取消しがあった学校 15校(大学11校、専修学校2校、高等学校2校)
採用内定取消し者数 25名(大学生20名、専修学校生3名、高校生2名)

2 把握方法

(1) 大学等に対し電話による聞き取り調査による把握

調査期間 11月10日~12日、12月10日~12日、1月13日~15日

調査対象学校 115校、(大学35校、短大20校、高等専門学校2校、専修学校58校)

(2) 学校からの連絡による把握

(3) 事業所からの通知による把握

3 把握した採用内定取消し数

	累計		1月(今回追加分)		12月		11月	
	学校数	人数	学校数	人数	学校数	人数	学校数	人数
合計	15	25	4	4	9	13	6	8
大学	11	20	4	4	6	10	5	6
短大	0	0	0	0	0	0	0	0
専修学校	2	3	0	0	1	1	1	2
高等学校	2	2	0	0	2	2	0	0

学校数は、重複があるため合計と各月内訳の計は一致しない。

事業所の産業別内訳〔累計分〕

	計		県内		県外		不明	
	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数
合計	20	25	3	4	15	19	2	2
建設業	1	1	0	0	0	0	1	1
製造業	2	3	1	2	1	1	0	0
情報通信業	3	3	2	2	1	1	0	0
卸売・小売業	5	6	0	0	5	6	0	0
不動産業	3	4	0	0	2	3	1	1
サービス業(他分類されないもの)	6	8	0	0	6	8	0	0

最新の調査で事業所の産業別内訳及び所在地が判明したものについては、既に発表した数字を遡って修正している。

〔参考〕

厚生労働省では、1,215名の採用内定取消しを1月30日に発表予定

(12月26日発表では768名)

4 高校生の採用内定取消しに対する対応

- (1) ハローワークでは、事業主に対して採用内定取消しの回避に向けて指導を実施した。事業主も回避に向けて最大限の努力を行ったが、今後においても大幅な受注の減少が予想されることから採用内定取消しに至った。(1社2校2名)
- (2) 学校と一体となったハローワークの就職支援により、対象となった生徒のうち1名については、12月下旬に採用が内定した。もう1名については、12月下旬に職場見学を実施した事業所1社に応募書類を送付、近日中に受験予定。

5 「特別相談窓口」での相談状況(11月28日~1月23日)

- (1) 相談人数 7人(大学生6人、専修学校生1人)
- (2) 相談内容等(重複あり)
 - ア 事業所に対する補償請求に関すること 3件
 - イ その他 5件
 - ウ 就職支援に関すること 3件

(特別相談窓口設置場所 神戸学生職業相談コーナー 神戸クリスタル-12階)

5 企業名公表制度の施行について(1月19日施行)

厚生労働省では、採用内定取消しの防止を図る観点から、採用内定取消しを行った企業名を公表する「企業名公表制度」を施行した。

このため、兵庫労働局では、改正省令等の周知を図るとともに、事業主に対する指導

を徹底することにより、採用内定取消しの防止等に向けた取組を一層強化する。

改正省令等の概要を取りまとめた「新規学卒者の採用内定取消しの防止について」(職業安定法施行規則の改正等の概要)(別添1)を基に、兵庫労働局において新たなリーフレットを作成し、事業主等に対する周知を予定

ア 兵庫労働局のホームページへの掲載、ハローワークでの掲示・配付により事業主等への周知を図る

イ 兵庫県内主要経済5団体に対し、事業主への周知を依頼

ウ 大学コンソーシアムひょうご神戸及び(社)兵庫県専修学校各種学校連合会に対し、学校への周知を依頼

兵庫労働局が作成したリーフレット「採用内定取消しを行わないために」(別添2)についても、引き続きハローワーク窓口で配付する等により、周知に努める。

新規学校卒業者の採用内定取消しの防止について

(職業安定法施行規則の改正等の概要)

新規学校卒業者に対する事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、その円滑な就職を妨げ、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、事業主に対してハローワーク等への事前通知を法令で定めるとともに、採用内定取消し等の防止について考慮すべき事項を「新規学校卒業者の採用に関する指針」(厚生労働省ホームページ参照 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha05/index.html>) で定めているところです。

一方で、現在の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増し、新規学校卒業者の採用内定取消しの事例も見られるところです。

今般、採用内定取消しの防止のための取組を強化するため、職業安定法施行規則の改正等を行い、**ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化**を図ることにより、企業に対する指導など内定取消し事案への迅速な対応を図るとともに、**採用内定取消しの内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、その内容を公表**することができることとしました。(平成21年1月19日 改正職業安定法施行規則等の公布・施行)

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、この改正の趣旨等をご理解いただき、適正な採用計画の下、募集・採用活動を進めていただくとともに、採用内定取消しが行われることのないようにお願いします。

改正等の詳細については、次のとおりです。

ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、あらかじめハローワーク及び施設の長(注)に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)

(注) 職業安定法第27条に基づきハローワークの業務の一部を分担する学校の長又は同法第33条の2に基づき無料の職業紹介事業を行う学校等の長

事業主がハローワーク等に通知すべき事項の明確化

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、職業安定局長が定める様式(注)により、ハローワーク及び施設の長に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)

(注) 所定の様式には、内定取消し者数、内定取消しを行わなければならない理由、内定取消しの回避のために検討された事項、対象学生等への説明状況、対象学生等に対する支援の内容等を記載する必要があります。



採用内定取消しを行った企業名の公表

厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、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ることとなります。

(職業安定法施行規則第17条の4)

【厚生労働大臣が定める場合】

(職業安定法施行規則第17条の4第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める場合(平成21年厚生労働省告示第5号))

採用内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合。(ただし、倒産により翌年度の新規学校卒業者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。)

- ① 2年度以上連続して行われたもの
- ② 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
(内定取消しの対象となった新規学校卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)
- ③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、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
- ④ 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。

青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針

「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」に、採用内定に関する規定が追加されました。

(採用内定に関する規定を抜粋。下線部が改正により追加された箇所)

第2 事業者が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

また、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ものとすること。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し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。

さらに、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。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとすること。

(注)「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第275号)

(厚生労働省ホームページ参照 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha-oubokikai.html>)

事業者が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたもの

※ 参考

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、採用内定の取消しには、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

(労働契約法第16条)

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものと認められ、無効とする。

大日本印刷事件(昭和54年 最高裁第二小法廷判決)

大学卒業予定者の採用内定により就労の始期を大学卒業直後とする解約権留保付労働契約が成立したものとされた。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされた。

本件では、卒業予定者をグルーミー（陰気）な印象として当初から不適格性を認識しながら採用内定通知をした。

企業は採用時までには、学生の印象が変わるかもしれないと考えていたが、採用まで不適格性を打ち消す材料がなかったため、採用内定を取消したというものである。

内定の前段階において、従業員の適格性の有無を既に判断できたものであり、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができず、解約権の乱用と解された。

インフォミックス事件(平成9年 東京地裁決定)

採用内定期間において、以前勤めていた会社に退職届を提出した労働者が、会社からの経営悪化等を理由とした職種変更等の申入れに対して、「職種を変更するならば試用期間を放棄するよう申し入れた」こと等をもって、採用内定を取消すことは、解約留保権の趣旨、目的に照らしても、客観的に合理的なものとはいえず、社会通念上相当と是認することはできないとされた。

本件では、企業がヘッドハンティングによりしたスカウトした労働者に対して、入社予定日の直前には、業績が予想を大きく下回ったため、経費削減及び事業計画の見直しが進んでおり、当初配属する予定であった部署が存続しなくなるため、入社した場合は「当初想定していた業務は行わせることができない」ことを告げた。

採用内定者は、労働契約に拘束され、他に就職することができない地位に置かれるのだから、企業が経営の悪化等を理由に採用内定取消しをする場合には、いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する法理が適用されるべきであるとした。

すなわち、人員削減の必要性、人員削減の手段として整理解雇することの必要性、被解雇者選定の合理性、手続きの妥当性という四要素を総合考慮のうえ、客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と是認することができるかどうかを判断すべきであるとしている。

職種変更の打診の打診をするなど、採用内定取消回避のため、相当の努力を尽くしていることが認められ、その意味において本件の内定取消しは客観的に合理的理由があると言える。

しかしながら、対応には誠実性に欠けるところがあり、本人が著しい不利益を被ったことを考慮すれば、社会通念上に照らし相当と是認することはできないと解された。

採用内定取消しを行わないために

採用内定の法的性格

採用内定については、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留意が必要です。

したがって、労働契約が成立しているとみられる場合には、解雇の場合同様、合理的理由のない場合には取消しが無効とされます。

【判例要旨：大日本印刷事件】

また、「経営状態の悪化を理由とする」採用内定の取消しについては、すでに就労中の労働者の整理解雇に匹敵するほどの合理的理由が要求されます。

【東京地裁：インフォミックス事件】

労働行政からのお願い

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、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。

対象となった学生、生徒は、当該企業を信頼して、他の企業を選択する権利を放棄しており、事業主の社会的責任は非常に重大です。

このため、事業主は以下の事項について十分考慮していただくようお願いします。

- 1 事業主は、採用内定を取り消さないものとし、採用内定取消しを防止するために、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること。
- 2 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、解雇予告について定めた労働基準法20条及び休業手当について定めた同法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こと。
- 3 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、生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。