

兵庫労働局発表
平成20年12月26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 13校(大学9校、専修学校2校、高等学校2校)
採用内定取消し者数 21名(大学生16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
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		12月(今回追加分)		11月(前回発表分)	
	学校数	人数	学校数	人数	学校数	人数
合計	13	21	9	13	6	8
大学	9	16	6	10	5	6
短大	0	0	0	0	0	0
専修学校	2	3	1	1	1	2
高等学校	2	2	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。

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	16	21	5	6	9	13	2	2
建設業	1	1	0	0	0	0	1	1
製造業	2	3	2	3	0	0	0	0
情報通信業	2	2	2	2	0	0	0	0
卸売・小売業	2	3	0	0	2	3	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	1	1	5	7	0	0

〔参考〕

厚生労働省では、768名の採用内定取消しを12月26日に発表予定
(11月28日現在では331名)

4 高校生の採用内定取消しに対する対応

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)

ハローワークでは、学校と一体となって就職支援に取り組んでおり、生徒は面接や職場見学などの就職活動を再開したところである。

5 「特別相談窓口」での相談状況(11月28日~12月22日)

(1) 相談人数 6人(大学生5人、専修学校生1人)

(2) 相談内容等(重複あり)

ア 採用内定取消しに関する事 6件

イ 就職支援に関する事 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)

6 新規学卒者の採用内定取消しを防止するための取組

(1) 事業主配付用リーフレット「採用内定取消しを行わないために」を兵庫労働局独自に作成、ハローワーク窓口での配付等により、一層の周知を図る

(2) 兵庫県内主要経済5団体に対し、「非正規労働者の雇用の安定及び新規学卒者の雇用機会の確保」に関する要請を12月8日に実施

(3) 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「労働行政と学校との連携による採用内定取消しへの対応」に関する連携強化の要請を12月11日((社)兵庫県専修学校各種学校連合会)及び12月12日(大学コンソーシアムひょうご神戸)に実施

事業主の皆様へ

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。