

第2 新規学校卒業者の採用について

1 従業員の採用計画の作成

新規学校卒業者を対象とした求人は学生・生徒が卒業後の就職を目指し、それをもとに求職活動をするものです。

このため、求人の取消しや求人数の削減が行われることになれば、学生、生徒は応募先を再検討することになり、その結果、就職活動が遅れることの不安から学業にも影響を及ぼすことにもなります。これらのことを考慮し、従業員の採用計画を十分ご検討いただくことで、適正な求人数での募集をお願いいたします。

2 「新規学校卒業者の採用に関する指針」について

新規学校卒業者の就職は、職業生活の第一歩を踏み出す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・生徒の将来が左右されることとなります。

特に、採用内定取消や入職時期繰下げは、学生・生徒に大きな衝撃と不安を与え、就職動向にも大きな影響を与えます。こうしたことを踏まえ、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、円滑な就職を促進するため「新規学校卒業者の採用に関する指針」が策定されました。

この指針において、事業主の方々に考慮していただくべき事項は次のとおりですので、適切な対応をお願いします。

(1) 適正な募集・採用計画の立案

①募集・採用計画の立案

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、必要な人材を採用する方針を確立するように努めるものとする。

②具体的な募集・採用計画の立案

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いうで、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。

③募集・採用計画数の決定

「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

①募集・採用活動の実施

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を正確に学生・生徒に提供するよう努めるものとする。

また、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。

②採用選考の実施

学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。

③募集の中止・募集人員の削減を行おうとする場合

募集の中止・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、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

①採否結果通知

採否の結果を、学生・生徒に明確に伝えるものとする。なお、統一応募用紙による募集の場合には、その定めに従うこととする。

②採用内定を行う場合

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。なお、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、十分に留意するものとする。

(4) 採用内定取消し等の防止

①採用内定の取消し

採用内定を取消さないものとする。

②採用内定取消しの防止

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、採用内定者について労働契約が成立したとみられる場合には、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、十分に留意するものとする。

③やむを得ず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

あらかじめ安定所に通知するとともに、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条等の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、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ものとする。