

#### 〔「色覚検査」に関して〕

色覚検査において異常と判断された人であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。従って、労働者を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇い入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

(6) 参考 新規中学卒業予定者用「職業相談票(乙)」

1 学 校 名		<h2 style="margin: 0;">応 募 書 類</h2> <h3 style="margin: 0;">(Ⓢ) 職業相談票〔乙〕</h3>						写真貼付								
中学校																
ふりがな	2 氏名			3 性別	4 生年月日	昭和 平成	年	月	日生							
5 現住所		(郵便番号 - )														
6 学業成績	必修教科名	3 学年	選択教科名	3 学年	8 特別活動	9 総合的な学習の時間	10 趣味・特技									
	国語															
	社会															
	数学															
	理科															
	音楽															
	美術															
7 出席状況	学年	欠席日数	主な理由		11 身体状況	平成 年 月 日		12 行動の記録	項目	行動の状況	項目	行動の状況				
	1					身長	cm		基本的な生活習慣		思いやり・協力					
	2					体重	kg		健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護					
	3					視力	右		( )	自主・自律		勤労・奉仕				
						左			( )	責任感		公正・公平				
						聴力	右			創意工夫		公共心・公德心				
						左				本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。						
13 本人の長所・推薦事由等																
<div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div>																
平成 年 月 日						中学校長										
(所在地)																
(郵便番号)						(電話番号) <span style="float: right;">Ⓢ</span>										
※安定所記載欄									受付番号							
<div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; margin-bottom: 5px;"></div>									(担当者印)				公共職業安定所			

IV  
あり方  
採用・選考の

## V 採用決定から受入れ定着まで

### 1 採否決定後の留意点について

#### (1) 採否（選考結果）の通知

応募者は、採否の通知を待っています

結果の通知が遅れますと不安感を招く結果となりますので、結果は速やか（原則として3日以内、遅くとも7日以内）に必ず文書により関係者に通知してください。（43・44頁参照）

また、不採用者の応募書類は、個人情報保護の観点から応募者の出身校（中学は学校管轄安定所）へ速やかに返送してください。

#### (2) 採用決定者と家庭への連絡

ときには、たった一枚のハガキが就職者には職場への親しみを、家族には信頼感を与えます

採用を決定されても入社まではまだ日時があります。一回の面接と一枚の採用通知書だけで済むものではありません。

採用決定者が元気な顔で入社してこられるよう、希望と不安の入り交じった日々を過ごす若者とその家族に連絡を絶やさないようにすることが必要です。

- ① 入社予定日、赴任方法、日時、場所、用意するものなどについては、本人と家族だけではなく、学校へも知らせておいてください。
- ② 定期的に社内報を送付するなどして、事業所や職場の様子を知らせてください。
- ③ 労働条件についても、十分わかるように知らせてください。
- ④ 本人の健康状態や性格、職業適性など雇用後の指導に必要なことは、十分承知しておいてください。
- ⑤ 入社前後の職場行事や教育訓練の予定なども連絡してください。
- ⑥ 社会人・職業人としての心構えなどについても、知らせておいてください。
- ⑦ 入社日が近づいてきたら、赴任方法、日時、場所、用意するものなどについても再度確認をしてください。

#### (3) 事前研修等の禁止

勉学に専念できるよう次の点に十分配慮してください

新規学校卒業者については、採用決定から入社まで数か月間あります。この間は学校教育の総仕

上げの大切な時期にあたりますので、必要な連絡等は密接にとっていただきたいのですが、学業や課外活動などの学校教育に支障を及ぼすおそれがあるようなものは認められませんので御留意ください。

中学校・高等学校では、原則としてアルバイトは禁止されています。したがって、卒業前の実習・教育訓練などの事前研修等の計画は避けてください。教育研修等は、入社後に事業主の指揮命令のもとで行ってください。

生徒・学生やその家族にとって、内定先事業所からの研修参加指示・要請等は心理的にも断りにくいものです。これを御理解いただき、採用内定者を実習・教育訓練や懇談会等の名目で呼び出したり、卒業式以前にアルバイト等で雇用されることは行わないようにしてください。

また、通信によりレポート類の提出を求めること等も、同様に本人の負担となり学業専念の妨げになりますので行わないようにしてください。

#### **(4) 受入れ体制の整備・再点検**

新入職員はそれぞれ期待をもって入社してきます。その期待に応えられるよう、受入れ体制を整えてください。

毎年、就業時間や賃金、仕事の内容などの労働条件が、求人（募集）内容と違うという苦情が絶えません。

求人票に記入された条件、すなわち約束した求人条件は絶対に守り、さらに向上を図ってください。

新入職員が誰に何を聞いたらいいかをはっきりさせるよう、仕事・生活の両面を指導する担当者を決めておいてください。

#### **(5) 受入れ時の提出書類について**

採用内定から入社の際に、種々の書類が必要となることと思われませんが、基本的には、

- ① 入社後に求めること。
- ② 本人の育成指導や雇用管理上、必要最小限度のものであること。
- ③ 提出者の基本的人権を侵害するものであってはならないこと。
- ④ 提出がなぜ必要なのかを理解させた上で提出を求めること。

が必要です。

同時に、提出を求める書類も、従来から求めているといった理由でなく本当に必要なものかどうかを再点検してください。

◇入社承諾書（44頁）については、事業所の一方的な解約権等をつけないでください。

◇誓約書については、職務上の遵守事項を含む労働契約の締結後に、改めてその遵守を労働者に再認識させるものであり、法律的に効力のある労働契約を締結することにより事足りるものと思われます。

◇身元保証書については、無制限の身元保証や保証人の本籍・職業を求めるものが見受けられますが、本人の指導育成や雇用管理上の必要最小限度なものに止める等、再検討をお願いします。

◇戸籍に関する書類（戸籍謄本・抄本・住民票）は、選考過程はもちろんのこと、入社後であっても、法令に定める場合を除く他、提出または提示を求めないこととしてください。

労働基準法第57条に定める「年少労働者の年齢証明書」については、市町村長が発行する「住民票記載事項証明書」によって確認してください。

また、労働基準法第107条に定める「労働者名簿」に本籍地を記入する必要はありません。

### 内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後（大学等の場合は10月1日以降）、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則43条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」とみなすことが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。

### 社員の一人一人に至るまで、就職差別問題を正しく認識・理解していますか。

採用を決定（内定）するということは、雇用契約の出発点であると考えられます。従って、企業と採用決定（内定）者は、雇用契約の締結という観点に立って意志の疎通を図っておくことが必要です。なお、**新規学卒者の場合は、原則として学校を通じて連絡してください。**

採用が決定（内定）しますと、採用したのだから良いだろうということで、早速「戸籍謄本（抄）本」の提出を求める企業があります。「就業規則に規定があるから」、「従業員カードに欄があるから」というのがその理由のようですが、何のためにそのような規定があるのか、欄が設けられているのはなぜかとなりますと、明確な回答が得られないのが実情です。

このところを踏み込んで考えていただきたいと思います。同和問題や外国籍の人々に対する差別の歴史の中で、「本籍地」というものが、どのような役割を果たしてきているかについて、正しく認識していただきたいと思います。「戸籍謄本をとってはいけない」、「本籍地を調べてはいけない」と言われたからやめるということでは、決して就職差別問題の解決にならないのです。

また、就職の機会均等を確保するということは、単に公平な応募により採用すればよいというものではありません。

入社は就職の第一歩、出発点と見るべきであり、就職がその人の社会生活すべてを左右する重さを

持っているものである以上、入社後の長い職業生活の全過程を含めて、就職というものをとらえなければならぬのです。

したがって、職場においても従業員が互いの基本的人権を尊重しあう民主的な明るい環境をつくりあげることが大切です。

希望に燃えて職場に入ってきた新入社員に対して、周囲の人々が差別的発言をしたり、基本的人権を侵害するような行為をすることは、その人を退職に追いやるだけでなく、それからの人生を暗いものにしてしまうのです。

このような周囲の人々の言葉や態度は、差別に対する認識や理解のなさ、同和問題をはじめとする人権問題についての無関心さから生ずるものです。職場の責任者はもとより、従業員一人ひとりに至るまで、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい認識・理解が徹底するようにしていただきたいと思います。

## 2 新規学校卒業者の採用内定取消しの防止について

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」（5 ページ又は厚生労働省ホームページ参照 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha05/>）で定めているところです。

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、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。

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<sup>(注)</sup>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<sup>(注)</sup>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

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(平成二十七年厚生労働省告示第四百六号)にも、採用内定に関する規定が記載されています。

第二の一（二）「採用内定・労働契約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の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該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、当該取消し又は繰下げの対象となった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こと。

※ 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して、無効とする。



## 3 受入れの準備と計画

～職場定着のために～

せっかく入社した若者です、上手に育てましょう  
若年者が減少する時代がすでに到来しています  
職場に迎え入れた若者を、定着させ「人財」に育てましょう

若年者の職業意識は多様化し、例えば企業に対する帰属意識も薄れはじめ、一世代前の社会が持っていた離転職に対する罪悪感には既に過去のものとなりつつあります。

また、個人生活の充実とともにやりがいのある仕事を求める、個人生活と職業生活の両立を志向する傾向もみられます。

これら若年者の職業意識の変化は、学校在学中や卒業後の職業選択、企業への就職後等あらゆる場面において、「個の確立」へ向けての方向性となって現れています。

すなわち、いくつかの例示を行うとすれば、

- ① 従来の仕事優先人間、会社人間型から脱却し、私の生活を大事にしさらに仕事からも満足感を得たいという「自分と仕事」両立志向が強まっている。
  - ② 組織に対する帰属意識の変化としては、職場における人間関係を極力私生活に持ち込まない傾向、職員旅行等への拒絶反応、さらには、離転職への抵抗感の薄らぎなどへもつながっているものと言える。
  - ③ これらの意識の多様化に伴い、離転職志向が高まりをみせ、「第二新卒」という造語までを生み出している。
  - ④ また、職業生活に求める充実感と現実のギャップがあまりにも大きく、満足度が低下傾向にある。
  - ⑤ 職業・企業選択の局面における判断基準にイメージが加わるとともに重視の傾向が強まり、いわゆる3K職種（業種）や肉体労働等への忌避とブランド・カタカナ志向がますます高まっている。
- などが挙げられます。

これらの考え方の当否はともかく、現実意識の変化として現れていることを踏まえて、「育てる」という観点に立って職場における受入れ体制を整えてください。

### (1) 職場の受入れ体制を点検してください

平成28年4月に県内就職した新規学校卒業者のうち、高校卒は就職後3年間で34.5%、短大・専修学校等卒は就職後3年間で38.3%、大学卒は就職後3年間で31.2%が離職しています。(122ページ参照)

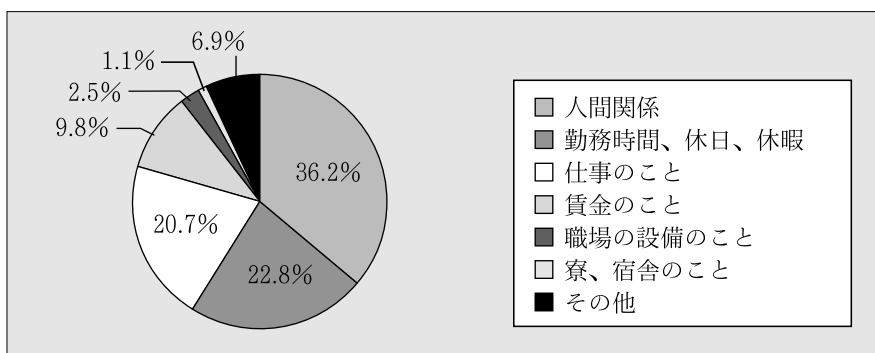
職場定着は、職業生活や社会生活への適応を図るという点において大きな課題であるとともに、人材確保対策の面から企業の経営活動にも大きな影響を与えているものといえます。

労働局が実施した「新規高等学校卒業就職者の意識調査」をみると、労働条件に関する悩みの割合が高くなっています。また、平成27年4～6月に全国ハローワークにおいて、把握できた新規学卒者（既卒3年以内を含む）の離職者に対し離職理由を聴取したところ、給与・労働時間・休日等労働条件の不満により離職した割合も高くなっています。

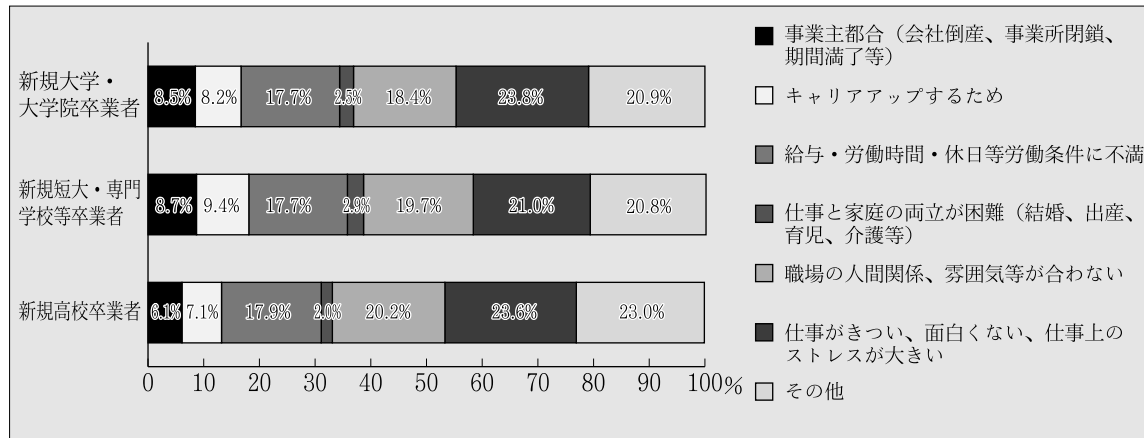
○「平成27年3月新規高等学校卒業就職者の意識調査」（平成27年5月中旬～6月上旬実施）から

職場の労働条件については、98.2%の高校生が応募前に求人票等で確認しているものの、「今の職場で『困っていること』や『悩んでいること』はありませんか？」という問いに対して、24.1%の高校生が「ある」と回答しており、その具体的内容については次のとおりとなっています。

『勤務時間、休日、休暇』『賃金のこと』を合計すると32.6%となり、人間関係に次いで、労働条件に関する悩みの割合が高くなっています。



○「全国ハローワークにおいて新規学卒者の離職者に対して離職理由を聴取した実施結果」



※新規学卒者の離職者については、平成26年度に全国のハローワークで確認できたもので集計している。また、3年以内既卒者も含まれる。

**求人票の内容と実際の労働条件に相違や誤りがないか、確認をしましょう。**

求人条件に変更はありませんか。もし、求人条件に変更があれば、小さなことでもキチンと知らせることこそ大切です。

労働条件の相違は、たとえ悪意のない単純な食い違いであったとしても、社会人への第一歩を踏み出したばかりの若者の心に裏切られたという気持ちを植え付けるものであり、やる気に水をさすものと言えます。

もう一度、ハローワークに申込みされた求人票を再点検してください。求人票に書かれた求人条件と実際の労働条件が違うなどを理由で退職する若者がいなくなるようにしてください。

なお、使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を书面などで明示しなければなりません（労働基準法第15条）。