

(3) 内定から入社まで

①内定時の提出書類

採用内定は、雇用者が行う内定通知及びその通知に対する就職希望者の承諾によって確立されるものです。事業主から採用内定通知が行われた後、内定者から承諾の意思表示がされない時においても、内定通知が相手側に到達している時は、すでに採用の意思表示として効力が発生していることとなりますので、法令やその他合理的な根拠に基づかない雇用者側の一方的な取り消しは認められていません。

内定取り消しをする場合は、本人の同意が必要であり、公共職業安定所及び学校や家族・本人と十分な協議のうえ行ってください。（「(4) 採用内定取消等」参照）

また、就職承諾書の意義については、「卒業後は労働契約の成立への期待をもって就職をいたします。」という内定者の意思表示でありますので、雇用者が一方的に種々の条件を付し解約権を留保することは、内定者に対する人権侵害であります。

このため、内定時に提出する書類は、「就職承諾書」のみとし、その内容も、雇用者が一方的に種々の条件を付したものとならないよう、お願いいたします。

② 入社時・入社後の提出書類

ア 誓約書

すでに成立した労働契約の内容となっている事項のうち、労働者が契約上の義務として、服務上遵守しなければならない特別の重要な事項を、念のために労働者に再確認させるために提出させるものですが、これは法律行為ではなく、事実行為として行われるものにすぎません。従って法律的に効果のある労働契約書で十分です。

イ 身元保証書

企業の中には採用が決定（内定）すると、「身元保証書」の提出を求めるところがあります。これは、労働者が使用者に損害を与えた場合に、その損害を補償するという性質のものがありますが、保証人としては、どれだけの損害賠償を負わされるかわからないという恐ろしさがあります。使用人と労働者との間に対等な労働契約があるとすれば、さらに労働者に身元を保証させる必要はないと考えられます。企業が不安であれば、身元信用保険等に加入すればよいでしょう。

もし十分な検討の結果「身元保証書」を提出させる場合も、労働者の人権を十分に尊重し、必要以上に心理的圧迫を与えることのないようにしてください。

ウ 戸籍に関する書類

戸籍に関する書類（戸籍謄（抄）本、住民票等）は、入社後においても画一的に提出を求めず、労働者の権利義務確認のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付があるとき等）で、その内容、目的を十分本人に説明のうえ提出を求め、確認後速やかに返却するようにしてください。

また、必要事項以外の事項について記録すること等のないようにしてください。

エ 現住所、通勤方法、年齢証明書、扶養親族等の確認書類

新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日は、学校長が作成する応募書類がその記載事項について証明力を有するため、これにより確認してください。

扶養親族の有無や福利厚生等の各種手当の支給申請にかかる確認は、「住民票記載事項の証明」(P75 参照)により十分確認ができますので、これにより確認を行ってください。

また、労働基準法第 57 条に定める年少者の年齢証明については、現在、本籍及び両親の姓名の記入は削除され、「住民票記載事項の証明」で足りることになっています。

③ 事前研修等

実習（アルバイト名目の行為を含む）・教育訓練・研修・懇親会（内定式）等の名目による呼出や通信レポート類を提出させることは、生徒や学生また家族にとって断りにくく、参加や提出が自由でも、在学中の学校教育等に支障を及ぼすので、認めておりません。

* 新規中学校卒業者の就業開始時期（実習・研修等を含む。）→ 4月1日以降

* 新規高等学校卒業者の就業開始時期（実習・研修等を含む。）→ 学校卒業以降

(4) 採用内定取消等 (P103 参照)

企業の一時的な都合による求人の取消しや採用内定取消し、入社時期の繰り下げなどは、職業生活の第一歩を踏み出そうとする応募者やその家族に計り知れない打撃と失望を与えると共に、社会全体に大きな不安を与えることとなります。

厚生労働省では、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（平成 21 年）、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。

万が一このような事例が発生すると、企業の社会的責任が問われると共に、人材確保に大きな支障となることをご理解いただき、的確な採用計画に基づく公正な採用選考を実施されるようお願いいたします。

① 採用内定の取消し

事業主は、採用内定取り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じることが求められています。

また、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたり、労働契約法 16 条の解雇権の乱用についての規定や労働基準法第 20 条、第 22 条等が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、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、権利を乱用したものとして無効となるとともに、解雇予告等解雇手続きを適正に行う必要があります。採用内定者が内定取り消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

さらに、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、学生・生徒からの補償等の要求には誠意をもって対応することが求められます。

② 入職時期の繰下げ（自宅待機・入社日の延期）

入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第 26 条に定める休業手当を支払う必要があります。

また、事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

さらに、入職時期繰り下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意をもって対応することが求められます。

③ 採用内定取消し等の事前通知制度

事業主が、採用内定取消し及び入社時期の繰下げを行おうとする場合は、所定の様式により公共職業安定所長及び学校の長に対して事前に通知することとなっております。（職業安定法施行規則 35 条）

④ 一方的な労働条件の変更について

採用内定の際に定められていた労働条件をその後変更する場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

採用内定の際に定められていた労働条件と大きく異なるなど、採用内定者が同意しがたい労働条件の変更を提示されていた結果、やむを得ず内定を辞退するような事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取り消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

⑤ 内定辞退の強要について

本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取り消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

⑥ 募集の中止及び募集人員の削減について

新規学卒者の採用計画は慎重にご検討いただき、むやみに求人の募集を中止することや、募集人員の削減を行うことがないよう努めてください。

事業主が、やむを得ず新規学卒者の求人の募集を中止し、又は募集人員を減じようとするときは、あらかじめ、様式 18 (P83 参照) を 事業所管轄のハローワーク へご提出ください。

なお、新規大学等卒業者に係る求人については、募集人員の削減が当初の募集人員から 30 人以上かつ 30% 以上削減する場合に限り報告することとなっております。