

# 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のものとして、無効とする。