

事業主の皆様へ

新卒者の積極的な採用をお願いします！

早期の求人提出に  
ご協力ください。



鹿児島県の将来のため、  
一人でも多くの新卒者を県内就職へ！！

- **たくさんの生徒・学生が貴社の求人を待っています！**
- 雇用の受け皿が少ない鹿児島県においては、就職を希望する高校生の約半数が県外企業に採用され、地元を離れていきます。
- 平成26年度については、県内に少しでも多くの職場を確保するために経済団体から所属企業に呼びかけをしていただいたことにより、企業から提出された高卒求人数が前年を上回り、今春は、2,153人が県内に就職し、社会人としての第1歩をスタートすることができました。
- しかしながら、県内に就職先を希望しながら、早期に求人を提示した県外企業に採用される高校生は依然として多く、優秀な人材の県外流出が懸念されているところです。
- つきましては、県内各企業におかれましては、将来の鹿児島県の発展を担う優秀な人材を確保するために、早めに採用計画を立てていただき、1人でも多くの高校生を採用していただきますようお願いいたします。
- 

学卒求人に関するお問合せ・お申込みは管轄のハローワークへどうぞ

ハローワーク（公共職業安定所）・鹿児島労働局

平成28年3月新規学校卒業者の採用に係るスケジュール表

区分	27年 4月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	28年 1月	2月	3月	4月	5月	6月
中 学 校													
		6/20 ※参照「求人票の受付」(安定所での受理・確認)開始											
		7/1 安定所間での「求人連絡」開始											
		7/1 求人者から学校への「求人要項・募集要項の送付」開始											
		7/1 「学校訪問」開始(安定所に求人申込後、学校の了解のもとに行う。)											
								1/1 「推薦、選考、採用内定」開始					
高 等 学 校													
		6/20 ※参照「求人票の受付」(安定所での受理・確認)開始											
		7/1 求人者への「求人票の返戻」開始											
		7/1 求人者から学校への「求人票の提示」、安定所への「求人連絡」開始											
		7/1 求人者から学校への「求人要項・募集要項の送付」開始											
		7/1 「学校訪問」開始(安定所に求人申込後、学校の了解のもとに行う。)											
			9/5 「推薦」開始(推薦文書の到達が9/5以降となること。)										
			9/16 「選考、採用内定」開始										
		*10月1日から2社までの複数応募が可能 (ただし、「高校生のための就職面接会」を通じた応募は複数応募が可能)											
大 専 修 学 校 等													
		3/1 「求人票の受付」開始(広報活動開始)										※企業側が「倫理憲章」、大学側が「申し合せ」をそれぞれ定め、これらを双方が尊重することとなっている。	
		8/1 学生への「求人票の提示」開始(選考開始)											
		8/1 「学校推薦」開始											
		10/1 「採用内定」開始											

※平成27年度の求人受付日6月20日は開庁日の関係で、平成27年6月22日(月)からになります。

大学等とは「大学(大学院を含む)、短期大学及び高等専門学校」を、専修学校等とは「専修学校及び公共職業能力開発施設高卒2年訓練課程」をいいます。高等学校の「専攻科」については、大学等及び専修学校等に準じた期日の取扱いもできます。



# ..... 事業主の皆様へ .....

～新規学校卒業者の採用内定取消し、入職時期繰下げ等の防止に向けて～

将来に夢や希望を抱く学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、次の事項について十分に考慮し、適切な採用活動を行っていただくようお願いいたします。

## ◆採用内定の取消しについて◆

事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、対象となった学生・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るとともに、社会全体に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。

事業主は、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じることが求められます。（新規学校卒業者の採用に関する指針）

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当たり、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。

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、権利を濫用したのものとして無効となります。

やむを得ない事情により、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、所定の様式により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。（職業安定法施行規則第35条第2項）

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、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等の規定が適用されます。

このため、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取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。

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、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が求められます。（新規学校卒業者の採用に関する指針）

## ◆入職時期の繰下げについて◆

事業主の一方的な都合による入職時期繰下げは、学生・生徒の当該企業に対する信頼を損ない、卒業後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。（職業安定法施行規則第35条第2項）



#### 【参考】

事前通知制度の対象となる「入職時期繰下げ」は、その態様により、以下のとおり分類されます。

- ① 採用内定の際に定められていた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（いわゆる自宅待機）
- ② 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（いわゆる入社日の延期）

採用内定の際に定められていた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。

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。

事業主は、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が求められます。（新規学校卒業者の採用に関する指針）

### ◆一方的な労働条件の変更について◆

事業主の都合による労働条件の変更は、入職後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

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、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

### ◆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ようなことは決してあってはならないことです。

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、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

### ◆支援策について◆

新規学校卒業者について、採用後直ちに休業・教育訓練・出向させることにより雇用の維持を図る場合には、雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金を活用できます。

#### 【参考】

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金とは・・・景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、解雇を避け、雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせることにより雇用の維持する場合、休業、教育訓練又は出向に係る手当等の一部を助成するものです。詳しくはこちら：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>

