

< 新規学校卒業者の採用に関する指針【抜粋】 >

1. 適正な募集・採用計画の立案

- ① 募集・採用計画の立案に当たり、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、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き、必要な人材を真に必要だけ採用する方針を確立するよう努める。
- ② 当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、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上で、募集・採用計画数を決定するよう努める。
- ③ 募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現・実際の採用計画数を明確にするよう努める。

2. 募集・採用活動

- ① 募集・採用活動を実施するに当たり、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の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努める。
- ② 採用選考を行うに当たり、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。
- ③ 募集・採用活動を実施するに当たり、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。
- ④ 募集の中止又は募集人員の削減を行うおとずる場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知する。

3. 採用内定

- ① 採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝える。
- ② 採用内定を行う場合には、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。
- ③ 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認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意する。

4. 採用内定取消し等の防止

- ① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- ②、③

<省略>

※ 詳細は管轄の労働局に確認してください。

※ 新規高卒者の募集・採用の流れについては、別紙参照

