

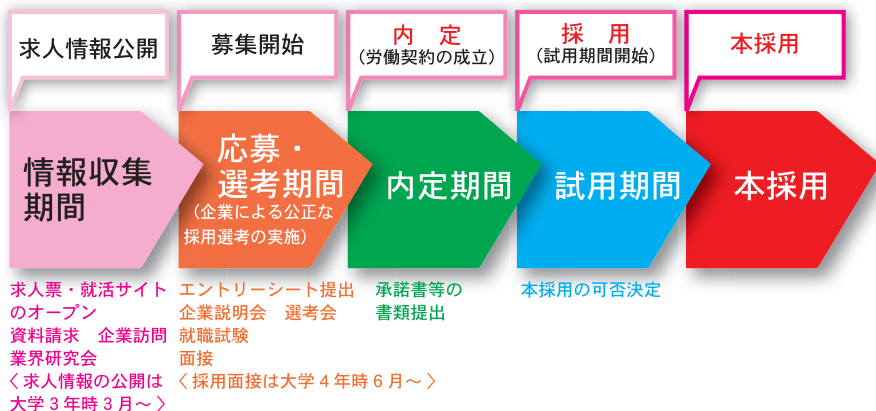
2. 就職活動編

1 「就活」の流れ

新卒者の採用については、「企業の求人情報の公開」→「募集開始」→「応募」→「採用試験」→「面接」→「内定通知」→「承諾書等の提出」→「入社」という過程を経る企業が一般的です。

就職活動期間は、内定・採用等の出来事によって区切られており、労働者と使用者の間の法的な関係もそれぞれの期間によって異なります。

内定期間や試用期間がない場合もありますが、基本的な流れは変わりません。



2 企業の情報を事前に収集する

就職活動においては、情報収集をきちんと行い、求人情報を正しく把握することが大切です。例えば、いつも求人を出している会社の中には、何か問題があり離職率が高くなっている会社が含まれる可能性があります。また、求人情報に労働条件が明記されていない場合には、トラブルになった際に権利を主張できない可能性があります。このように、採用選考時や入社時にトラブルに巻き込まれないためにも、事前にきちんと情報収集を行う必要があります。

なお、若者雇用促進法では、新卒者等の募集を行う企業は、幅広い職場情報の提供が求められます（努力義務）。加えて、応募者から求めがあった場合には、募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）、職業能力の開発・向上に関する状況（研修の有無及び内容等）、企業における雇用管理に関する状況（前年度の月平均所定外労働時間の実績等）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務付けられています。応募者は、企業の採用ホームページでいわゆるプレエントリーを行ったり、一定の内容をメールまたは書面にて企業に対して伝えたりすることにより、企業に情報提供を求めることができます。

3 労働条件を確認する

会社は、労働者の募集を行う場合には、労働条件を明示しなければなりません。そして、この労働条件はそのまま労働契約の内容となることが期待されており、会社は、安易に変更・削除・追加をしてはならないとされています。大学等のキャリアセンター・就職課に掲示される求人票や、求人情報誌・インターネット等に記載されている求人の労働条件はしっかり確認しましょう。

もっとも、求人票の内容が確実に保証されるというわけではありませんし、求人票の内容に幅がある場合（基本給 225,000 円～ 235,000 円など）もあります。したがって、企業説明会や面接、採用のときに説明された内容などにも注意して、就職活動中も常に労働条件を確認しましょう（会社は、変更後速やかに、さらに、雇い入れる際に、労働条件を明示しなければなりません。）。

会社が示している労働条件について、困ったことなどがあれば、学校のキャリアセンターやハローワークに相談しましょう。



「基本給」と「諸手当」の関係

求人票等の求人情報において、給と見込額が以下のように記載されていることがあります。

給と見込額（額面）	25 万円
内訳	基本給：20 万円
	業務手当：1 万円
	地域手当：1 万円
	残業手当：3 万円（昨年実績 20 時間見込み）
賞与（実績）	：基本給 4 か月分

昇給や賞与・退職金等の計算基準は基本給であることが一般的です。そのため、記載された賃金合計額が同じであっても、基本給と手当の比率によって、昇給額や賞与・退職金等の額に大きな差がつく場合がありますので注意が必要です。

各種手当は、基本給と異なり、種類ごとに支給条件があり、勤続年数とは関係のないものがほとんどです。

残業手当は実際に残って仕事をしなければ貰えません。そのため、上記のケースでは、残業をしなかった場合には額面で 22 万円（基本給+業務手当+地域手当）しかもらえません。

4 公正な採用選考について

● 公正な採用選考とは？

採用選考に応募する全ての人に就職の機会均等を保障し、応募者本人の適性や能力を選考の基準にすることは、企業に求められている人権尊重の具体的な取組の一つです。企業活動の目的が「利潤の追求」にあることは言うまでもありませんが、同時に、企業には社会の構成員として基本的人権を尊重し、社会的な責任を果たすことが求められます。

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

学科試験、面接、小論文や作文等、応募者の適性や能力を判断するための方法は様々ですが、採用選考に当たっては、正しい手段、方法が必要であり、誰もが納得できるものでなければなりません。各企業では、どのような適性や能力を持った人を採用したいかということから定めた基準に則して、採用選考を実施しています。

厚生労働省や東京都では、「一つの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがあるので、極力、総合的に評価する」ことや「新規卒卒者は、成長過程にあるので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮する」ことを、企業に対して願っています。

● 応募書類や面接等について

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、下記の新卒応援ハローワークに相談しましょう。

東京新卒応援ハローワーク TEL:03(5339)8609 (所在地は P16 参照)

● 求職者等の個人情報の収集についての規定

採用選考時に提出する書類には、応募者の個人情報が記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、法律で規定され、保護されています。また、平成 11 年に労働大臣（現在の厚生労働大臣）が出した「労働大臣指針」（下記参照）の中には、収集してはならない個人情報や、個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

職業安定法

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。（以下省略）

労働大臣指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）より

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入れ状況）」等

② 思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」「社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動）に関する情報」等

③ 労働組合への加入状況

例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第 5 条の 4 や指針の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されます。

なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、指針を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管および使用を行うとともに、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

※違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令の対象となる場合があります。
- ・改善命令に違反した場合は、罰則（6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

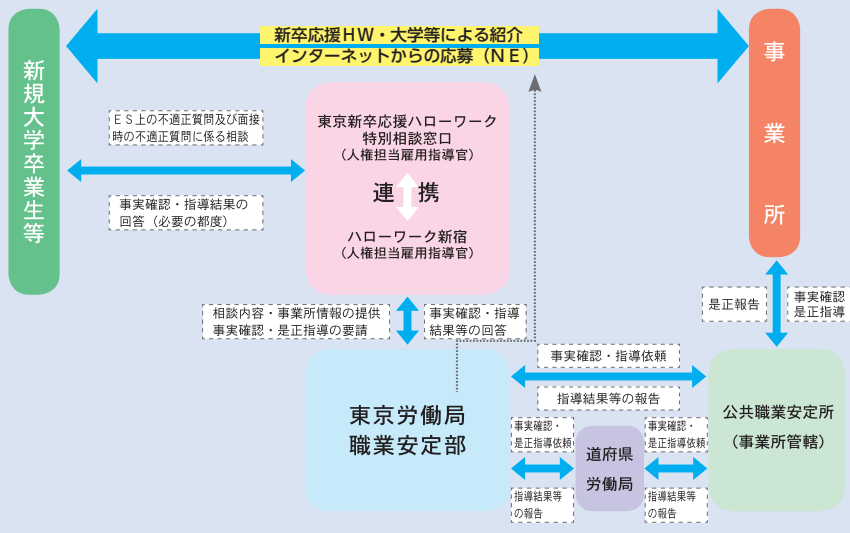


公正な採用選考システムの確立に向けて

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上の「エントリーシート」[ES]等の名称の応募書類に、本人の適性と能力に関係のない「本籍」「家族の職業」等の項目が設定されているなど、法や指針に抵触する事例が報告されています。こうした学生・学校からの報告については、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口において把握し、東京労働局及びハローワークが事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための指導を行っています。

東京労働局職業安定部

東京新卒応援ハローワークにおける大学生等の採用選考時の不適正事案に係る対応スキーム



※ 公正な採用選考を遵守するためにできること！

東京都では、採用面接や就職面接会の際に、企業側がリーフレット等を用いて、公正な採用選考について説明する取組を進めています。

下記 HP をあわせてご参照ください。

東京都では、厚生労働省東京労働局と、公正採用選考について「採用と人権」という冊子を共同で発行しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/saiyou-jinken/index.html>



厚生労働省 HP に動画「公正な採用選考を目指して」が掲載されていますので、ご覧ください。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html> (約 5 分間)



5 インターンシップ（就業体験）について

日本の大学等におけるインターンシップ（就業体験）は、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広くとらえられています。学生にとって、インターンシップは自己の職業適性や将来設計について考える機会となったり、大学等での研究と社会での実地体験を結びつけたりできる等、様々な意義があります。

自分の望むインターンシップを行えるように、応募する場合には、①インターンシップの期間、②実施場所、③インターンシップの内容、④日程・時刻、⑤賃金の有無などを確認しましょう。⑥インターンシップ参加が大学等での単位になる場合、単位取得のための書類作成などについて会社が協力してくれるのかといった点も確認しましょう。⑦さらに、インターンシップ先やそこに行くまでの間に事故にあって怪我をしたりすることもあります。それに備えた保険に会社側が加入しているのか、自分で加入したほうが良いのかといった点も確認してください。

インターンシップであっても、見学や体験的なものではなく、実際に業務に係る指揮命令を受けて働いている等一定の要件を満たす場合には、企業は労働基準法をはじめとする労働法のルールを守る必要があります。したがって、インターンシップと称してアルバイトと同じ業務内容を無給でさせられているなど、何か疑問を感じたら、労働相談情報センター（裏表紙）や通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。

6 就職活動中のハラスメントについて

昨今、内々定と引替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要することなど学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（いわゆる「就活終われハラスメント」「オワハラ」）が問題となっています。また、学校に、セクシャル・ハラスメントのような行為（性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為）についての相談が学生から寄せられる例もあります（「2019年度就職・採用に関する調査」（文部科学省））。

このような行為を受けた場合には、通っている学校のキャリアセンターや東京労働局の「総合労働相談コーナー」（P.19～P.21 参照）等に相談しましょう。

7 内定手続きによって「労働契約成立」とするのが一般的

日本では、新卒者を4月に一括採用することが一般的であり、一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を発送します。それと同時に、応募者に対して「承諾書」や「誓約書」等の提出を求めることが一般的です。

内定の出し方・採用手続きは企業によって異なりますが、裁判所の判例では、少なく

とも、内定通知と誓約書等の提出が両方とも揃っていれば、「労働契約」が成立していると考えられます。

ただし、契約が成立したといっても、すぐに働き始めるわけではありません。通常の新卒採用の場合、大学等の卒業を条件に、4月1日から働き始める契約になっています。これを「始期付解約権留保付労働契約」といいます。

一方「採用内々定」は、「採用内定通知」以前の段階で行われるもので、選考の一過程に過ぎず、一般的にはまだ採用が正式決定していないと考えられています。しかし、名称が「内々定」であっても、その企業の毎年の採用方法や、応募者とのやり取りの経過によっては、「契約が締結されている」とみなされる場合もあります。



「内定」に関する最高裁判例

「採用内定の事態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づき解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

8 内定取消しについて

前述のように、内定期間中は、まだ働いてはいないものの、労働契約が成立していると認められる場合が一般的です。したがって、内定を取り消すことは、企業から契約を解約することを意味します。そのため、内定を取り消す場合には、通常の解雇の場合と同様、合理的な理由が必要になります (P.15 参照)。内定取消しの適法性について、最高裁判所の判例は以下のように判断しています。



「内定取消し」に関する最高裁判例

「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

具体的には、学校を卒業できない、健康状態が悪化して仕事ができない、履歴書の不実記載、犯罪行為、企業の経営状態の悪化等、内定時に予測できなかった重大な理由がなければなりません。

また、国は企業に対して、「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」ことを求めています（若者雇用促進法に基づく指針）。やむを得ず、新卒の採用内定取消しを行う場合には、事前にハローワーク等に通知する必要があります（職業安定法施行規則第 35 条第 2 項）。

9 内定者からの辞退について

労働者には「職業選択の自由」があり、内定の辞退を企業が拒否することはできません。法律的にも、内定によって労働契約（約束）は成立していますが、辞退すれば2週間でその契約（約束）は終了するとされています（民法第 627 条。P.15 参照）。

しかし、一度約束したことを取消すこととなりますから、なるべく早く、はっきりと意思表示することが大切です。複数の会社から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、会社の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する会社を決め、実際に就職する予定のない会社に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。

既に前節で述べましたが、内定取消しには、法律的に多くの制約があります。しかし、急激な景気の変動等によって、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。実際に、いわゆるリーマンショックや東日本大震災のときには、内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要する等のトラブルもありました。悪質なケースでは、内定者に対して能力を著しく超える要求を意図的に行った上で「能力不足」・「業界に向いていない」・「不採用になるより辞退した方があなたのため」等の言葉で、内定辞退を迫る企業もありました。

厚生労働省は、「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」としています。

もし、意に反して内定辞退を強要された場合には、すぐに応じず、労働相談情報センター（裏表紙）や、通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。

10 内定中の研修（アルバイト等を含む）について

内定期間に、内定先企業から研修へ参加するようと言われるたり、研修の一環としてアルバイトなどの形で実際に働くようと言われるたりすることがあります。このような提案には応じなければならないのでしょうか。

本来、学生は学業に専念すべき立場にあるため、学卒定期採用（新卒採用）やそれに

準ずる場合、内定期間中において企業が学生を研修に参加させたり、働かせたりすることができるのは入社後であるのが通常です。内定者が自由意思で同意した場合に限り、業務命令に応じて研修等に参加する義務が生じます。

裁判例では、いったん研修の参加に同意したとしても、学業に支障がある場合等やむを得ない理由があるときには研修参加を取りやめることができるとされています。企業は、内定者が研修に同意しなかったり、同意した研修参加を取りやめたことを理由として、内定を取り消すことはできません（宣伝会議事件 東京地裁判決 平成 17.1.28.）。

また、学業以外の理由でも研修への参加が難しい場合には、まずは内定先企業へ相談してみましょう。

なお、内定中に、研修に参加したりアルバイトなどの形で働いたりして業務命令に従った場合には「賃金」は支払われますし、その間にケガをした場合などには労災保険が適用されます。

11 身元保証契約について

最近では少なくなってきましたが、企業によっては、入社時に「身元保証書」の提出を求めてくる場合があります。これは、売上金の着服等、労働者の行為によって企業が受けた損害を労働者が賠償できない場合のために、あらかじめ身元保証人を決めておくというものです。このときに、身元保証人と企業の間で結ばれるものが「身元保証契約」です。

しかし、身元保証人が労働者の行為全てに対して責任を負うというのでは、負担が重すぎるため、「身元保証二関スル法律」によって、身元保証人の責任は限定的なものとなっています。

身元保証契約は労働契約とは別個のものであって、労働契約にあたって必ず締結しなければならないものではありません。実際には入社時に提出を断るのは難しいかもしれませんが、身元保証書を提出したとしても、「身元保証二関スル法律」に反する請求が無効になることは覚えておきましょう。