

**新規学卒者の雇入れ時の注意点**

—新規学校卒業者の採用に関する指針—

昨今の景気悪化をうけ、新規学卒者の採用内定の取消しが増加しており、マスコミ等でも連日のように報道されています。

採用内定取消しの防止について、厚生労働省では、事業主の方に考慮していただく事項を「新規学卒者の採用に関する指針」にまとめています。以下に内容をご紹介します。

- (1) 事業主は、内定を取り消さないものとする。
- (2) 事業主は、内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等の手段を講ずるものとする。内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、内定取消しは労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様に合理的理由がなければ内定取消しが無効とされることに、十分に留意するものとする。
- (3) 事業主は、やむを得ない事情により、内定取消し等を検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知し、指導を尊重するものとする。また、内定取消しとなった学生・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、採用内定取消し等を受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

また、改正職業安定法施行規則が平成21年1月19日に公布・施行され、新規学卒者の内定取消しの内容が、下記の厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、その内容を公表することができるものとされます。

〈厚生労働大臣が定める場合〉

①二年度以上連続②同一年度に10人以上③事業規模の縮小を余議なくされていると認められない④理由を十分に説明していない⑤内定取消しをした学生・生徒に就職支援を十分に行っていない

今後、各企業では新規学卒者の採用について、これまで以上に適正な募集・採用を行っていく必要があるといえるでしょう。

ワークライフバランスとは

◆ワークライフバランス

最近、ワークライフバランスという言葉をよく耳にします。政府ではこれを「国民1人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことでとされています。

◆目 標

具体的な政府の目標として、代表的なものをあげると、いずれも2017年までに

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会の実現
 - ・25歳～44歳までの女性の就業率を現状の64.9%から69～72%に引き上げる。
 - ・高齢者(60歳～64歳)の就業率を現状の52.6%から60～61%に引き上げる。
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現
 - ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合を現状の10.8%を半減させる。
 - ・年次有給休暇の取得率を現状の46.6%平均を完全取得できるようにする。
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現
 - ・第1子出産前後の女性の継続就業率を現状の38.8%から55%に引き上げる
 - ・育児休業取得率を女性72.3%から80%へ、男性の取得率を0.5%から10%へ引き上げる
 - ・6歳未満児のいる家庭の男性の育児・家事時間を現状の60分から2.5時間へ引き上げる

◆企業と働く者の取り組み

政府は、ワークライフバランスの実現には、経営トップがリーダーシップを発揮し職場の意識改革に取り組み、労使で働き方を見直し、時間当たり生産性を向上させることが必要だ、としています。

《 声 》

A電気店は、人口6万人の地方都市にある規模店で、大手量販店との激しい競争のため、業績が低迷していました。転換のきっかけは、年末商戦に来店されたお客様が店内で心臓発作を起こした時でした。たまたま居合わせた専務が応急手当を習得しており、救急車が到着するまでの間に処置をしたことで、高齢化が進んだ地域の話題になりました。

これに注目した社長は、全社員が応急手当を学ぶことを提案し、地元の新聞やケーブルテレビ等で話題になりました。今では、応急手当だけでなく、防災や店内設備の安全性に力を注ぐ会社として知名度が上がり、地域の顧客が安心して買物に行ける店舗として差別化されています。社会の為に有益であるという顧客の共感を呼ぶのが、有力な差別化となるのです。

