

Ⅲ【職業安定関係】

1 ハローワーク(新卒応援ハローワークを含む)について

(1)【質問】 ハローワークについて知りたい。

【回答】 ハローワークは、仕事探しをする方や人材を募集する企業を、あらゆる側面からサポートする国の機関です。仕事探しをする方への主なサービスとしては、就職のための職業相談・職業紹介、失業され新しい仕事を探している方への雇用保険の給付(失業給付)、就職のためにスキルアップを目指す方への職業訓練の案内、就職に関するセミナーなどがあります。また、企業には、人材の募集に関する相談や紹介、助成金の支給、雇用管理に関する相談・指導などを行っています。

なお、学生(卒業後3年以内既卒者の方も)の方の就活を専門でサポートする「新卒応援ハローワーク」(ハローワーク前橋内)もありますので、ぜひご利用してみてください。

(2)【質問】 ハローワークの登録は学生でもできるか。

【回答】 求職の申し込み(登録)は、学生でも可能です。新卒応援ハローワーク(群馬ではハローワーク前橋にあります。)をはじめ、県内のハローワークでは、学生に対する相談もお受けしていますので、お気軽にご相談ください。

(3)【質問】 今回のセミナーを聞いて、就職活動の際、ハローワークも利用していきたい。

【回答】 関心をもっていただいております。大学生、短大生などの学生や既卒3年以内の方を対象に、新卒応援ハローワーク及び県内すべてのハローワークにおいて、学卒ジョブサポーターが、就活の進め方やエントリーシート・履歴書対策、面接対策等についてアドバイスをしたり、就職活動を応援するセミナーや模擬面接等を実施しています。さらに、ハローワーク前橋に設置している新卒応援ハローワークでは、「誰かに悩みを相談したい、聴いてもらいたい」という方に対して、臨床心理士による心理サポートも実施しています。

また、各労働局のホームページでは、就職面接会などのイベント情報も掲載していますので、是非、参考にしてください。

(4)【質問】 就活サイトの募集が少なくなってきたからハローワークでの就職活動に切り替えるのもありだということもさりげなく伝えてほしい。

【回答】 就活サイトの募集量(時期)に拘わらず、就活関連の情報は早めにハローワークにご相談いただくと良いと思います。また、切り替えるのではなく、当初から両方をご利用になり、それぞれの良い部分を上手にご活用いただきたいと思います。ご不明な点は、当局(職業安定課)又は最寄りのハローワークにお尋ね下さい。

(5)【質問】 現在就職活動中なので、時間に余裕があったらハローワークに足を運んでみようと思う。

【回答】 関心をもっていただいております。大学生に関しましては、新卒応援ハローワークにおいて、学卒ジョブサポーターが、就活の進め方やエントリーシート・履歴書対策、面接対策等についてアドバイスをしたり、就職活動を応援するセミナーや模擬面接等を実施しています。さらに、「誰かに悩みを相談したい、聴いてもらいたい」という方に対して、臨床心理士による心理サポートも実施しています。これらは、ハローワーク前橋で実施しておりますので、詳しくは、同所までお問い合わせの是非相談においでください(電話027-290-2111(32#))。

(6)【質問】 就活前の準備としてどのようにハローワークが利用できるか、より詳しく知りたい。

【回答】 大学又は住所から近いハローワークを訪問のうえ、①就活スケジュールに関する情報収集、②自ら考える就職への希望(何がしたいか)をハローワークに伝えてみる、③企業の採用情報の収集をする、④前記を踏まえ自分(学生)

は「今」何をすべきかをハローワークからアドバイスを受けてみるなど、分からない点があればお気軽にご相談下さい。

(7)【質問】 ハローワークを利用せず就職して、その企業がおかしいと思った場合でもハローワークに相談して良いか。

【回答】 ハローワークから紹介された企業で、求人票の雇用条件等が相違していた場合などあれば、ハローワークにご相談下さい。また、相談内容によっては、関係機関等をご案内します。なお、ハローワークから紹介された企業であるか否かに関わらず、労働関係に関するご相談は、労働局企画室又は県内各労働基準監督署内の総合労働相談コーナーをご利用下さい。

(8)【質問】 現在就職活動中だが、全国の求人検索ができるのは前橋のハローワークだけか。

【回答】 全国どちらのハローワークでも、全国の求人を検索できます。

(9)【質問】 新卒応援ハローワークがどんなことをしているのか詳しく知りたい。

【回答】 新卒応援ハローワークは、群馬ではハローワーク前橋の施設内にあり、希望する学生等に対して、履歴書等の作成、模擬面接、適性検査、求人情報の提供、求人開拓、就職支援セミナー、職業相談・職業紹介、カウンセリング(臨床心理士による心理サポート)、職業訓練の案内など、みなさんのニーズを踏まえた様々な支援を行っています。また、大学等との連携を図りつつ、学校への出張相談も実施しています。

専門の相談員(学卒ジョブサポーター)がおりますので、お気軽にご相談ください。

(10)【質問】 実際に新卒ハローワークを利用した方の話を聞きたい。

【回答】 実際に新卒応援ハローワークを利用した方の話については、本人の了解等が必要なので、実施は難しいところですが、同施設につきましては、学卒ジョブサポーターが、就活の進め方やエントリーシート・履歴書対策、面接対策等についてアドバイスをしたり、就職活動を応援するセミナーや模擬面接等を実施しています。さらに、「誰かに悩みを相談したい、聴いてもらいたい」という方に対して、臨床心理士による心理サポートも実施しています。これらは、ハローワーク前橋で実施しておりますので、詳しくは、同所までお問い合わせの上、是非相談においでください(電話027-290-2111(32#))。

おいでいただければ、他の利用者とお話ができる機会もあるかと思います。

(11)【質問】 新卒応援ハローワークは、3年生でも利用できるか。

【回答】 何年生でもご利用いただけます。ただし、イベント等によって対応窓口が手薄となることもありますので、支援内容や相談日時等について、事前に問い合わせの上、訪問願います。

2 内定関係について

(1)【質問】 採用内定が決まるまでの選考基準について知りたい。

【回答】 選考基準は企業によって違いがあると思いますが、①エントリーシートや履歴書等による選考②適性検査③集団面接④個別面接⑤役員面接⑥社長面接・・・といった過程を経るのが一般的です。企業では、求める一定の学力は書類選考によって把握し、その後の面接(グループディスカッション等)を重視して、人物を見極めていきます。特に、資格や知識よりもコミュニケーション能力や当該企業へ就職したいという熱意がどの程度あるのかを選考の大きな基準としている企業が多くなっています。

更に詳しく知りたい場合やご不明な点等ありましたら、新卒応援ハローワーク又は、最寄りのハローワークに遠慮なくご相談ください。

(2)【質問】 就職活動で内定通知をもらい、まだ入社的心思は伝えていないが、他社選

考を進める上で詳しい待遇を知りたい。内定の段階で就業規則を見る権利はあるか。また面接を受けている段階においてはどうか。

【回答】 就業規則は労働基準法で労働者に周知させなければならないことになっていますが、面接を受けている段階では労働基準法上の労働者に該当しませんので、会社は就業規則を見せる法律上の義務はありません。

採用内定につきましては、採用試験合格後、現実に就労するまでの間、採用試験合格通知(採用通知あるいは採用内定通知とも称されています。)から始まり、様々の交渉、連絡等が使用者である会社側と採用試験合格者との間にもたれるのが普通ですが、その間のどの段階で労働契約が成立するのかをめぐって予約説と契約説の考え方があり、採用内定の法的性格をどのように理解するかによって多少異なってきます。

予約説は、採用内定の法的性格は、卒業のうへ改めて労働契約を締結すべき旨を約す予約であるとする説であり、契約説は内定通知発送の時点で労働契約が成立するが、卒業することを停止条件とし(停止条件付労働契約説)、あるいは卒業できないことを解除条件とし(解除条件付労働契約説)、あるいは卒業できないことその他一定の事由による解約権が留保され、かつ始期付であるとする(解約権付始期付労働契約説)というものになります。

これらについては、内定通知の内容や形式、内定期間中の内定者の取扱い、辞令の交付、保証人、誓約書の扱い等の様々の状況や慣行等の解釈により判断すべきものと考えられますので、内定の段階で就業規則を見る権利があるか否か(会社に就業規則を見せる法律上の義務があるか否か)についての結論を一概に見い出すことは困難となります。このため、ご自身の内定の位置付けが労働契約の成立として考えられている状況かどうかを確認してみるのも一対応と思えますし、法律上、就業規則を閲覧させる義務がなかったとしても、会社が求めに応じてくれるような場合には見ることができるともかもしれません。

なお、ハローワークや職業紹介事業者などに求人者の申し込みをする場合には、職業安定法で

- 1 労働者が従事する業務の内容に関する事項
- 2 労働契約の期間に関する事項
- 3 就業の場所に関する事項
- 4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- 5 賃金の額に関する事項
- 6 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

を求職者に明示しなければならないことになっていきますので、法律上、就業規則を閲覧させる義務がなかったとしても、ある程度の待遇の判断材料が示されることになると思います。一般の求人誌等の場合は、これらの明示が必要とされていませんが、会社の信用やトラブル防止の観点等から、これらは明確にすべき事項と考えられますので、入社後にトラブルがないように面接の段階等でよく確認してみたいでしょうか。

また、労働基準法では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することを義務付けており、賃金や労働時間に関する事項等の法定事項は書面を交付する方法により明示する必要がありますので、労働条件通知書等の書面の交付を受けて、その内容を最初にきちんと確認願います。

(3)**【質問】** 友人が内定を断ったところ、呼び出されて数時間お叱りを受けたとのこと。最終的に決めた企業以外は必然的に断ることになるが、こちらに非があるのか。

【回答】 採用内定者には法的にみると「採用予定者」と「採用決定者」の二種類があります。「採用予定者」は、まだ、単に「採用予定である」ということのみを本人に通知している場合をいい、正式採用決定手続きがさらに残されているので、入社義務を負う地位とはいえず、労働契約が成立していない者となります。こ

の段階で内定を断る場合には、特段問題は生じません。

次に「採用決定者」は、企業側の採用する旨の確定的意思表示と、これに対する誓約書の提出等があると労働契約が成立したと認められ、その会社の従業員としての地位を取得した者となります。会社が、この「採用決定者」の内定取消しを行う場合は、労働契約の解約となることから、原則として「解雇」に該当し労働法上の問題となり(労働基準法第20条(解雇の予告)の適用の有無は別としても)、合理的と認められる正当な理由がなければ無効となります。

一方、皆さんがこの段階で内定を断ると、皆さんの側から労働契約を解約することになり、損害賠償を請求されないかという心配があると思います。これについては、期間の定めのない労働契約により現実に就労している労働者であっても、2週間以上の予告期間をおけば自由に労働契約を解約(辞職)できる(民法第627条第1項)ことからすると、いまだ労務を提供していない採用内定者は、2週間以内であっても自由に採用内定を取り消すことができるとする考え方もありますが、少なくとも2週間前までに解約の手続きを取っていれば、一般的に、トラブルになることは少ないと思われれます。

しかし、いずれにしても、会社の方でも採用計画に狂いが生じてくるわけですので、よくお詫びをする等、誠意をもって対応する必要があるといえます。

3 求人関係について

(1)【質問】 店舗により情報の差は多少あるか。

【回答】 ご質問の趣旨が必ずしもよくわかりませんが、ハローワークによって企業情報等に差があるのかといったご質問と理解して、お答えします。

新規学卒者に係る求人企業情報をはじめ、一般の求人情報についても、全国どこのハローワークでも入手可能です。ただ、個別企業の情報につきましては、やはり企業の所在地を管轄するハローワークにご相談していただく方が良いと思います。

(2)【質問】 友人にハローワークで仕事を見つけた人がいるが、ハローワークで聞いた条件と全く違うことがほとんどであった、とのこと。しっかりと内容を見極めて情報を出してほしい。

【回答】 ハローワークでは、求人受理時に、労働条件の内容が労働法令等に抵触していないか確認して求人を受理するとともに、仕事の内容については、求人申込書の「仕事の内容」欄と違わないかもよく確認しています。また、実際の労働条件等が求人票の内容と違っているなどのお申し出をいただいた場合は、事業主に事実確認をし、相違していた場合には、必要な指導を行うとともに、是正されない場合には、求人を取り消すなどの措置を講じています。ご質問のような例があった場合には、是非、ハローワークへお申し出下さい。

(3)【質問】 失業後、ハローワークで失業給付を受けながらスキルアップが目指せるとあるが、福祉関係の職はどのくらいあるか。

【回答】 平成24年度に県内ハローワークで受理した医療・福祉関係の求人は32,491人で、全求人の21.5%を占めています。

4 外国人関係(留学生を含む)について

(1)【質問】 (日本国籍でない場合)「留学生は採用しない」と企業で明示していること自体に問題はないのか。

【回答】 留学生(日本国籍でない)であることを理由として、在留資格で認められている職種に対して、採用対象から除外することは国籍による差別につながり、公正な採用選考の観点からも問題です。そのような事象を確認した場合には、ハローワークにおいてその企業に

対して是正指導を行いますので、是非、ハローワークへお申し出下さい。

(2)【質問】 外国人の就職条件は日本人と同じか。

【回答】 国籍・性別等によって雇用条件において差別的取扱いが行ってはならないこととなっています。なお、大学卒業後に日本国内で就労する場合は、関係法令等に基づく在留資格を満たす必要がありますので、その部分では外国人の就職条件は日本人と異なります。

5 その他

(1)【質問】 給料は、専門生と高卒ではどのくらいの差があるのか。

【回答】 平成25年3月1日から4月30日の間に、群馬県内で就職して、雇用保険の被保険者となった新規学校卒業者の平均賃金は、学歴別に次のとおりとなります。

高卒者	男子	170千円	女子	163千円
短大、専門学校等卒者	男子	185千円	女子	169千円
大卒者	男子	204千円	女子	197千円

(2)【質問】 離退職してから、再就職までの流れが知りたい。

【回答】 離職後の手続きの1つに、雇用保険(失業給付)の手続きがあります。

雇用保険の制度は、働く方々が、万一失業してしまった場合に必要な給付を行って、生活の安定を図り、1日も早く再就職できるように支援する制度となっています。

手続きには、まず離職した会社から「離職票」という書類の交付を受け、これをハローワークへ提出するとともに、求職の申し込みを行う必要があります。その後、職業相談や企業への応募等の求職活動を行っても失業している場合に、失業給付が支給されます。

再就職の準備に向けては、求人情報の収集や就職したい業界・企業の下調べ、また、履歴書や職務経歴書といった応募書類の作成などの準備が必要となります。最後は、応募・面接となり、これをクリアすると再就職となります。ハローワークでは、応募書類の添削、模擬面接などのサービスを行なっているほか、今より能力を高めた上で適した仕事に就くことができるよう、再就職に必要な技能を身に付けるための職業訓練の受講のお手伝いなどを行っていますので、ご活用ください。

なお、離職後の手続きには、健康保険や年金などの手続きもあります。

詳しくは、それぞれの制度を取り扱う市役所、町村役場等にお問い合わせください。

(3)【質問】 転職についてわかりやすく教えてほしい。

【回答】 転職ということだけでも多岐にわたり、この紙面では説明しきれませんので、転職についてお聞きになりたい点がありましたら、群馬労働局職業安定課又は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

(4)【質問】 精神障害者は就職に不利か。

【回答】 ご質問が漠然としておりますので、有利であるか不利であるか軽々にお答えすることはできませんが、考えられるいくつかのことについてご説明いたします。

職業を全うするためには、職場環境への適応、業務遂行のための能力、対人関係など多くの能力を必要とし、家庭、学校、地域社会等でそういった能力が養われていきますが、先天的あるいは後天的にそれらを阻害すること(障害)が起こり得、それは誰にでも起こり得るという事を、最初に理解していただきたいと思えます。

さて、障害者福祉の基本は、個人の尊厳に立脚した社会的自立、すなわち、職業を通じての自立にあるといえ、障害者が働く場を得て障害のない者

とともに社会経済活動に参加し、そこに生きがいを見出していくことができるようにすることこそが基本的な課題であると捉え、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)では、「障害者の職業の安定を図ることを目的とする。」としています。また、法は全ての障害者とその障害の如何(身体、知的、精神、その他)を問わずその対象とするとしています。

障害を持つという事は長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けるということであり、そのため就職にも不利に働くことがあります。障害者の雇用については、法により、事業主に対して、その雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率(法定雇用率)以上(現在は一般企業で2.0%)になるよう義務付けています。

このように障害者の雇用義務を企業に負わせることで、就職に比較的不利である障害者の雇用機会の均等を図る措置がされています。

その他にも、障害者を雇い入れた事業主に対する助成制度や障害者を解雇した場合の届け出制度などにより、健常者に比べ手厚い支援がされています。

本来は制度で義務づけるのではなく、「ノーマライゼーションの理念(注)」に則り、企業の社会的責任として自主的に障害者を雇用することが望ましいと考えます。

就職に不利だからと言って、あるいは障害を知られたくないという理由で、障害を隠したまま企業に就職したいという方もいらっしゃいますが、これは賢明な選択ではないのではと考えます。障害がどのようなものか、障害の特性や配慮すべき点を予め上司や同僚に知っていただいたうえで就職するという事は、就職後の軋轢を排除し勤めやすい環境を整える意味でも重要となります。

今回は精神障害についてのお問い合わせですので、ここからは他の障害と比較して不利と思われる点を紹介します。それは、「精神障害者」=「事故が起きる可能性が高い」という考えが根強く残っているという事があります。これは、精神疾患を患っている者の犯罪があった場合、実際には健常者が引き起こす事件の方が圧倒的に多いにも拘らず、精神障害者だから起こした事件として大きく取り扱われることも影響していると思います。

では、精神障害者の有利なことは何でしょう。雇入れ実績のある企業の多くでは、『時間的配慮』『プレッシャーの軽減』等の配慮を行えば真面目であり、職業能力が高いと評価しています。有利か不利かでなく、その企業で自己の能力が発揮できるか否かで判断いただければと考えます。

注：ノーマライゼーションの理念

地域社会には、何らかの障害を持った人が一定数いるのが通常であることから、障害を持つ人も通常の生活環境の中で地域に住む一市民として生活を送ることができるような社会の実現を目指し、地域の精神的、物理的環境条件を整備していこうという考えになります。

雇用・職業の面では、障害者の雇用対策を展開するに当たって、このノーマライゼーションの理念に則り、働く意思と能力のある全ての障害者が健常者とともに一般企業においてごく自然に働けるような状態を造り出すことを目指すとしています。