

採用難でオワハラ？

1 採用難!?

商工中金は、中小企業の2022年～2024年の新卒・中途の採用動向、募集方法などを調査するため、2023年12月15日～2024年1月19日に中小企業9342社を対象にアンケートを実施し、4329社から回答を得ました。

調査結果をまとめた「中小企業の人材確保に関する調査（2024年1月）」では、新卒採用については2023年度から2024年度にかけて「募集を行わない」の割合が縮小、中途採用については「募集を行わない」の割合が微増したものの、新卒採用に比べ高い割合で募集を行っているとの結果が出ています。また、新卒採用については、募集を行っても採用できない企業が4割超、存在しています。

2 政府の経済団体等に対する要請

売り手市場が続く中、政府は、2024年4月16日、「2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」を経済団体・業界団体等に発出しました。

要請のポイントは、次の2点です。

①日程ルールを遵守すること。

【日程ルールの概要】

- ・従来と同様、広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月の日程を原則とし、学事日程等に十分配慮すること。
- ・その上で、専門活用型インターンシップ（2週間以上）で春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとする。

②学生の職業選択の自由を確保するため、オワハラの防止を徹底すること。

3 オワハラとは？

オワハラは、内定を出すことを条件に、他社の就職活動を終えるよう強要することを言います。オワハラに該当し得る例としては、次のような行為が挙げられます。

- ・自社の内（々）定と引き換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ・自由応募型の採用選考において、内（々）定と引き換えに、大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・内定承諾書等の早期提出を強要すること
- ・内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合において、研修費用の返還を求める、あるいは、事前にその誓約書を要求すること

4 会社に求められること

青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づく事業主等指針（平成27年厚生労働省告示第406号）には、青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為を行わないよう、記載されています。

採用難だからこそ、新卒者等を縛るのではなく、新卒者等から選ばれる魅力ある会社作りが大切です。



執筆 弁護士 田辺美紀



田辺美紀

藤木秀行

市ノ木山朋矩

林揚子

(いずれも奈良弁護士会所属)

【ナラハQ&Aコーナー】離婚するなら、夫の退職後？

Q 友人に離婚について相談したところ、夫の退職金が出たら離婚した方が良いと言われたのですが、本当ですか？

A 離婚すべきかどうか、また、その時期について、どうするのが良いかは一概には言えません。あなた自身が、夫と本当に離婚したいのか、なぜ離婚したいのか、また、夫と離婚した後の生活をどのようにするのか、よく考えてみる必要があります。離婚した後に、こんなはずではなかった、とならないためにも、弁護士に一度ご相談されることをお勧めします。



回答 弁護士 市ノ木山 朋矩

■ コラム ■

今年のGW

3歳の娘が、ディズニーブーム到来中のため、家族で2泊3日のディズニーランドへの旅行に行きました。夢の国だけあって、子どもだけでなく大人も魅了される工夫が随所でいっぱいありました！

パレードやショー、大人しめのアトラクションを中心に楽しみましたが、特にミッキーやミニーとの写真撮影のイベントでは、娘より大人のテンションがあがり、ハイタッチやハグで癒されました。

今の仕事も好きですが、ミッキーのように、大人・子ども問わずに楽しさを与えられる仕事もいいものだなあと思いました。

ちょうど新エリアオープン前の時期だったようで、思ったほど混んでおらず、ホテル、食事、会場までの移動を含め、ディズニー一色の3日間を満喫しました。



弁護士 林 揚子



弁護士法人 ナラハ 奈良法律事務所

〒631-0824 奈良市西大寺南町8番33号奈良商工会議所会館1階
TEL 0742-81-3323 FAX 0742-81-3324