

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第22回)

大卒より大変？高卒の新卒採用で失敗しない方法

2016.04.25

この4月から新卒の社員が入った企業も多いと思われます。しかし、すでに2017年の新卒採用スケジュールは始まっています。3月から2017年卒の学生に向けた就活サイトもスタートしており、会社説明会やイベントを行っている企業も多いでしょう。

「新卒」というと大卒をイメージする人も多いかもしれませんが、高卒もちろん新卒採用です。高卒の場合、早くから現場での経験を積み、将来企業を担う若手を早くから育成できるメリットがあります。

こうしたニーズがある一方で、新卒1年目の離職率は、大卒の12.2%に対して高卒が19.4%になっています(厚生労働省 新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況)。そこで今回は、高卒採用する際に覚えておきたいルールと注意点をまとめます。

職安を通さずに高卒採用ができない理由

高卒採用をする際、特に注意をしなければいけない点は2つあります。1つは、大卒と比べて、採用までの手続きの流れに制約がある点です。

手続きは都道府県ごとに毎年決められています。一般的には高校新卒の人材を採用する企業は、公共職業安定所に求人票を提出し、チェックを受けてから高校へ求人の申し込みをする必要があります。その後、会社見学会などを実施し、高校側から求人への応募があるのを待ち、面接などを行い、採否を決めるという流れになります。

公共職業安定所を利用せずに、独自で高校とやりとりをしようとしても、現実的には受け入れてもらえません。なぜかという、募集期間中は学生であり、しかも未成年者だからです。学業への影響や未成年者が適切な職業選択をできるようにという観点から、このような配慮がなされているわけです。

そのため、企業が高卒予定者やその保護者と直接連絡を取るということはありません。職業安定所を通さずに、企業が新規高卒者に文書で募集したり、直接応募を勧誘したりできません。高校への訪問も、時期によって制限があるのが一般的です。事前に生徒側から個別事情などを聞くことや書類の提出を求めることもできず、面接も1回などと制限され、採否も速やかに伝えることが求められます。

さらにインターネットや広告などで募集を出す時期は、およそ採用前年の7月以降からとなることや、利用する履歴書も全国高等学校統一用紙の利用を求められるなどの制限もあります。このように、高卒者を採用しようとする場合、採用の手順などにおいて複数の制約があります。簡潔にまとめれば、必ず職業安定所を通じて募集をするようにして、手順も職業安定所などの指示に従う必要があるということです。

高校が独自に実施している「慣行」に要注意… 続きを読む