

厚生労働大臣  
田村 憲久 殿  
文部科学大臣  
萩生田 光一 様

## 大学生等の就職に関する緊急要請 —新たな「就職氷河期」世代を生まないために—

2020年9月23日

東京地区私立大学教職員組合連合  
中央執行委員長 白井 邦彦

新型コロナウイルスの感染拡大が、来春卒業・修了予定の大学生・大学院生の就職に大きな不安をもたらしています。内閣府が8月17日に発表した2020年4～6月期のGDP速報値は、物価変動の影響を除いた実質の季節調整値で1～3月期に比べて7.8%減、年率換算では27.8%減と、リーマン・ショック直後の2009年1～3月期の年率17.8%減を超え、戦後最大の落ち込みとなりました。コロナ禍に係る解雇・雇止めも5万人を超えています。景気への先行き不安から、年度当初に予定していた新規採用枠を縮小する企業もあると思われます。新型コロナウイルスは、国民の生命・健康のみならず、社会の安定的な発展に不可欠な雇用そのものを破壊しようとしています。

厚生労働省の9月15日の発表によれば、今春大学や高校を卒業して就職する予定だったにもかかわらず内定を取り消された人数は、8月末時点の集計で174人に上っています。これは前年の約5倍、東日本大震災直後の2011年(598人)以来の高水準です。新規学卒者の採用内定取消にあたって、事業主はあらかじめ所在地のハローワークに通知することが義務付けられていますが(職業安定法施行規則第36条第2項)、この義務を履行しない事業主も多いと思われ、実際には発表された数字を大きく上回ることが推測されます。

来春採用予定者についても、すでにアパレル産業等における内定取消の事例が報道されています。こうした報道に接しつつも、大学への入構が制限されるなかで就職課等への相談も十分に行うことも困難な状況に置かれているため、不安で孤独な日々を送っている学生も多いことが推察されます。採用内定により労働契約が成立した学生への会社都合による内定取消は、客観的に合理性ある場合を除いては解雇権の濫用にほかなりません。しかし、学生たちの多くはこうした労働法の知識に乏しく、泣き寝入りするケースが多いのが実情です。

1990年代初頭のバブル崩壊後の所謂「就職氷河期」の10数年間、日本社会では非正規雇用が拡大し、社会の分断と格差化が進行しました。新卒一括採用の軌道から弾き出された若者たちの多くは、その後も非正規雇用で働かざるを得ず、本来日本社会の中心的な役割を担わなければならないはずの30代後半～40代の氷河期世代の多くが、いま

だ不安定な雇用状況に置かれ、安定した将来設計を描けずにあります。このことは、職業技能を世代間継承することの大きな阻害要因となり、企業の安定的発展にも大きな悪影響を及ぼしました。こうした日本社会の歪みはいまだ是正されるにいたっていませんが、今般のコロナ禍がその再現とならないよう、政府は最大限の努力を求められています。

財務省が2019年9月2日に発表した2018年度の法人企業統計調査では、資本金10億円以上の大企業の内部留保は2018年度末で449兆1420億円であり、2008年度以降過去最高を更新し続けています。こうした内部留保資金を活用すれば、コロナ禍においても既定の人事計画にもとづく新卒採用を実施することは可能であり、また、そうすることが企業の社会的責任だと私たちは考えます。リーマン・ショック直後の2009年1月、厚生労働省は「新規学校卒業者の採用に関する指針」を発し、各企業が「採用内定取消を防止するために最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること」を強く求めました。今般のコロナ禍にあっても、この指針が各企業の新規学卒者採用において徹底されることを私たちは望むものです。

私たちは、わが国の将来を担う多くの若者を社会に送り出している私立大学に働く教職員として、厚生労働省ならびに文部科学省に対して下記のように要請いたします。政府と産業界が連携し、新たな「氷河期世代」を生み出さないために、迅速かつ実効性ある施策を講じられることを求めます。

## 記

1 日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会等の経済団体に対し、厚生労働大臣と文部科学大臣の連名により、下記を内容とする要請を緊急に行い、2021年3月卒業・修了予定大学生等の雇用確保を強く促してください。

(1) 2021年度の新卒者採用にあたっては、コロナ禍による業績悪化を理由とした安易な採用枠の縮小を行わず、中長期的な視野に立って、過年度に内部留保した資金を活用しつつ、当初予定していた採用計画にもとづく大卒者採用を実施するよう、最大限の措置を講じること。

(2) 2021年度採用において既に採用の内定を出した新卒学生に対し、その後の企業業績の悪化を理由とした不合理な内定取消や入職時期の繰り下げを行わないこと。

2 各企業がやむを得ない事情により内定取消や入職時期の繰り下げを検討せざるを得ない場合であっても、雇用調整助成金の特例措置により、採用したばかりの新規学卒者でも休業や職業訓練をさせた場合は助成の対象となることを周知し、これらの制度を利用し、内定取消や入職時期の繰り下げを最大限回避するよう強く要請してください。

- 3 上記3の措置を2021年度採用者についても適用できるよう、現在2020年12月末までとされている特例措置をさらに延長・拡大してください。
- 4 コロナ禍を理由に内定取消を受けた学生の積極的な採用に努める企業を助成する制度を設けてください。
- 5 文部科学省は、各大学に対して下記の内容の通知を発出し、学生への周知・啓発と採用内定の取消を受けた学生への迅速な対応に努めるよう指導を行ってください。
  - (1) 採用内定は労働契約の成立を意味し、その取消は解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権濫用に関する規定が適用されること。したがって、客観的に合理的な理由を欠き、無社会通念上相当と認められない採用内定の取消は、権利を濫用したものであるとして無効とされること。
  - (2) 各大学は、学生に対し、メール、インターネット（学生・教職員向け学内掲示板サイト等）や印刷物等を通して（1）の内容を周知・徹底し、採用内定の取消を受けた場合は直ちに大学の担当窓口への相談を呼びかけるよう求めること。
  - (3) 各大学は、学生が採用内定の取消を受けた場合は、直ちに所轄の労働局・ハローワークと相談の上、当該企業に内定取消の撤回等適切な対応を求めるよう対応すること。

以上