

新規学校卒業者の採用内定取消し、入職時期繰下げ等の防止に向けて

将来に夢や希望を抱く学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、次の事項について十分に考慮し、適切な採用活動を行っていただくようお願いいたします。

◆募集の中止・募集人員の削減について◆

新規学校卒業者を対象とした募集計画は、就職先を決定する上で重要な情報となります。

新規学校卒業者の募集の中止、または人員の削減を行おうとする事業主は、所定の様式^(注)により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。

(職業安定法施行規則第35条第2項第1号)

◆採用内定の取消しについて◆

事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、対象となった学生・生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体にも大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じることが求められます。(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針)

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、所定の様式^(注)により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。(職業安定法施行規則第35条第2項第2号)

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等の規定が適用されます。

このため、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・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、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ことが求められます。(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針)

◆入職時期の繰下げについて◆

事業主の一方的な都合による入職時期繰下げは、学生・生徒の当該企業に対する信頼を損ない、卒業後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする事業主は、所定の様式^(注)により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。（職業安定法施行規則第35条第2項第3号）

【参考】

事前通知制度の対象となる「入職時期繰下げ」は、その態様により、以下のとおり分類されます。

- ① 採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（いわゆる自宅待機）
- ② 事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（いわゆる入社日の延期）

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

事業主は、入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応することが求められます。（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針）

◆一方的な労働条件の変更について◆

事業主の都合による労働条件の変更は、入職後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

採用内定の際に定められていた労働条件をその後変更する場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

採用内定の際に定められていた労働条件と大きく異なるなど、採用内定者が同意しがたい労働条件の変更を提示された結果、やむを得ず内定を辞退するような事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

◆内定辞退の強要について◆

本人の意思に反して、内定辞退を強要するようなことは決してあってはならないことです。

本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

(注)各様式は愛知労働局ホームページ>パンフレット・様式>職業紹介関係
https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet_form/_121787.html 参照



求人不受理について

ハローワークでは、就職後のトラブルの未然防止を図るため、一定の労働関係法令違反があった求人者等による求人を受理しません（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

下表1・2のように、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、不受理の対象となります。不受理の期間は、AまたはBの2通り（※1）があります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP86を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 1年間に2回以上、同一の対象条項違反（※2）により是正勧告を受けた場合	A
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	A
(3) 対象条項違反により送検され、公表された場合	B

2. 職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定（対象条項はP87を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	A

（※1）不受理期間A・Bは、それぞれ下の期間です。

不受理期間 A
法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

不受理期間 B
送検された日から1年経過するまで
(是正後6カ月経過するまでは、
不受理期間を延長)

詳しくは、
85・86ページ
をご覧ください。

（※2）同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合 など

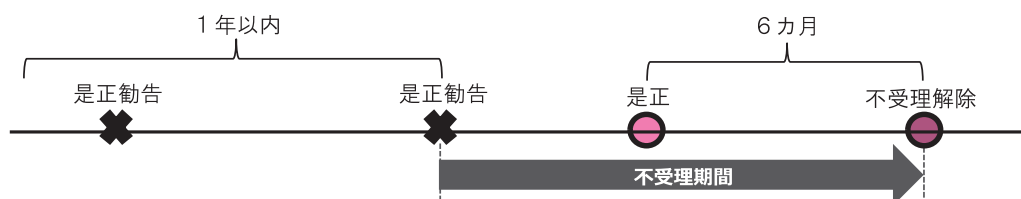
不受理期間 について

不受理期間は、以下の「不受理期間 A」「不受理期間 B」「不受理期間 Bの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人についても、不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

◆ 不受理期間 A ◆ 法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後6カ月経過するまでの期間

不受理となる対象 1-(1) : 1年間に2回以上の同一条項違反については是正勧告を受けた場合



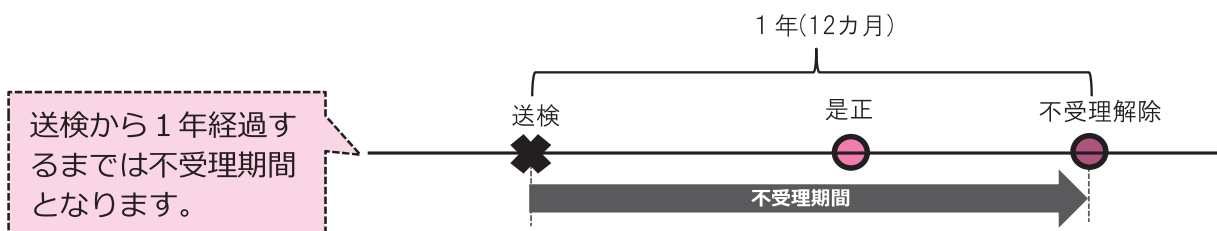
不受理となる対象 1-(2) : 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

不受理となる対象 2-(1) : 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



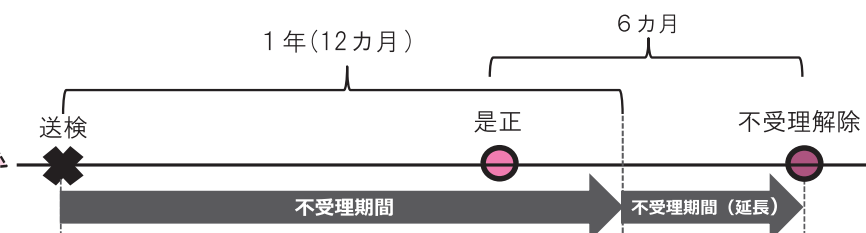
◆ 不受理期間 B ◆ 送検された日から1年経過するまでの期間 (ただし、是正後6カ月経過するまでは、不受理期間を延長)

不受理となる対象 1-(3) : 対象条項違反で送検され、公表された場合



ただし、

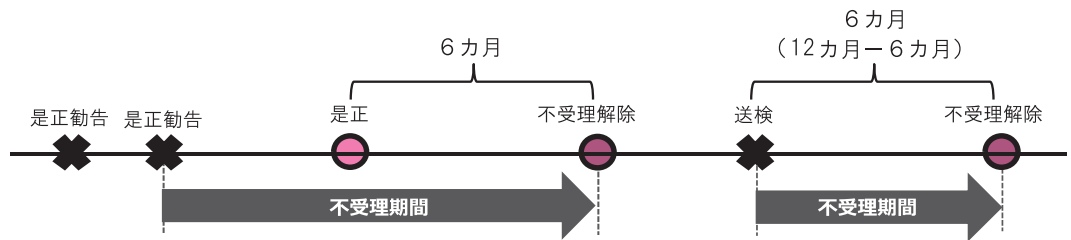
送検から1年経過していても、是正から6カ月経過していない場合は、不受理期間が延長となります。



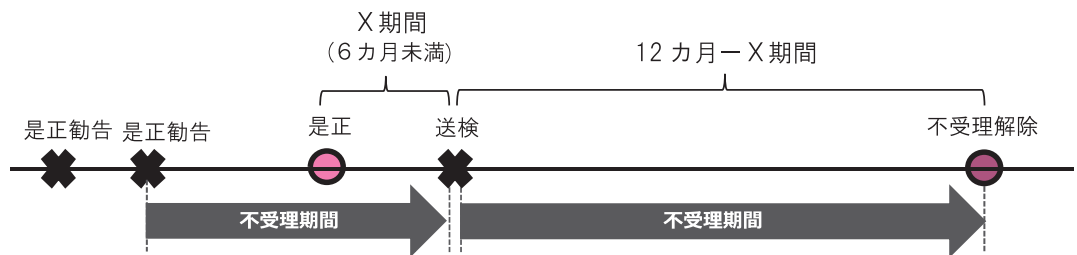
◆ 不受理期間 B の特例 ◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合
是正から送検までの期間（上限 6 カ月）を 1 年（12 カ月）から減じた期間

パターン 1：既には正してから 6 カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である 1 年（12 カ月）からは正後の 6 カ月を差し引きます。



パターン 2：1 年（12 カ月）からは正後の期間である X 期間を差し引きます。



求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

労働基準法

- ・ 男女同一賃金【第 4 条】
- ・ 強制労働の禁止【第 5 条】
- ・ 労働条件の明示【第 15 条第 1 項及び第 3 項】
- ・ 賃金関係【第 24 条、第 37 条第 1 項及び第 4 項】
- ・ 労働時間
【第 32 条、第 36 条第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）、第 141 条第 3 項】
- ・ 休憩、休日、有給休暇
【第 34 条、第 35 条第 1 項、第 39 条第 1 項、第 2 項、第 5 項、第 7 項及び第 9 項】
- ・ 年少者の保護【第 56 条第 1 項、第 61 条第 1 項、第 62 条第 1 項及び第 2 項、第 63 条】
- ・ 妊産婦の保護
【64 条の 2（第 1 号に係る部分に限る。）、第 64 条の 3 第 1 項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第 2 項】

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第 44 条（第 4 項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

最低賃金法

- ・ 最低賃金【第 4 条第 1 項】

職業安定法

- ・労働条件等の明示【第5条の3第1項、第2項及び第3項】
- ・求人に係る情報の的確表示【第5条4第1項及び第2項】
- ・求職者等の個人情報の取扱い【第5条5】
- ・求人申し込みに係る報告【第5条の6第3項】
- ・委託募集【第36条】
- ・労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止【第39条、第40条】
- ・労働争議への不介入【第42条の2において読み替えて準用する法第20条】
- ・秘密を守る義務【51条】

労働施策総合推進法

- ・パワハラ防止に関する雇用管理上の措置【第30条の2第1項】
- ・パワハラ等を理由とする不利益な取扱いの禁止【第30条の2第2項（第30条の5第2項、第30条の6第2項において準用する場合を含む）】

男女雇用機会均等法

- ・性別を理由とする差別の禁止【第5条、第6条、第7条】
- ・セクハラ、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等【第9条第1項、第2項及び第3項、第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項、第18条第2項において準用する場合を含む）】
- ・セクハラ等の防止に関する雇用管理上の措置【第11条第1項、第11条の3第1項】
- ・妊娠中、出産後の健康管理措置【第12条、第13条第1項】

育児・介護休業法

- ・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等【第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第21条第2項】
- ・所定外・時間外・深夜労働等の制限、不利益取扱いの禁止等【第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2】
- ・所定時間の短縮・雇用管理上の措置、配置に関する配慮【第23条第1項、第2項及び第3項、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項、第52条の5第2項において準用する場合を含む）、第26条】

※労働施策総合推進法の規定については、労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。
※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

職業紹介事業者における不受理の取扱い

学校を含む職業紹介事業者についても、求人不受理が可能となっています。

求人提出の際に、大学等から自己申告書(チェックシート)などの提出を求められた場合は、ご協力をお願いします。

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご活用ください。



必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※1)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)(※2)
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期に関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 無期転換の申込みに関する事項(無期転換後の労働条件を含む)(※3)
- ⑧ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。(労働基準法第24条)

また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければならない。(賞与等は除く)
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければならない。(賞与等は除く)

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。(※1)

(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

- 36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。
 - ・時間外労働が**年720時間以内**
 - ・時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
 - ・時間外労働と休日労働の合計について、
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て**1月当たり80時間以内**
 - ・時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**



特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**にしなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限
特別条項
年6か月まで

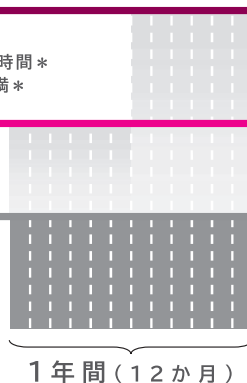
- ✓ 年720時間
- ✓ 複数月平均80時間*
- ✓ 月100時間未満*
- * 休日労働を含む

法律による上限
限度時間(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1日8時間
- ✓ 週40時間



- 以下の事業・業務は、**2024年4月1日**から特例つきの上限規制が適用されています。

建設事業 自動車運転の業務 医師

詳しくはこちらを
ご参照ください。



- 新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

割増賃金の算定方法 割増賃金額 = $\frac{1\text{時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上 ^(※))
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※)中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

ポイント6 年次有給休暇

雇い入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

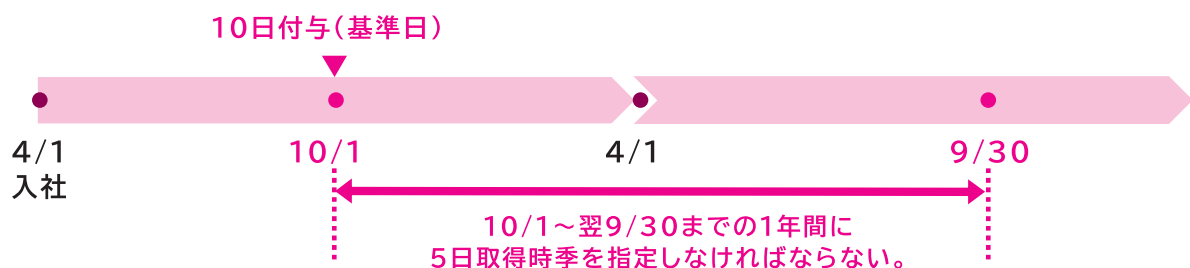
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 ^(※)	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

(※)週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

(例)4/1入社の場合



ポイント7 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当(平均賃金の30日以上)を支払わなければなりません。**(労働基準法第20条)

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。(労働基準法第19条)



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。(労働契約法第16条)

ポイント8 就業規則

常時**10人以上**の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条)

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ③ 退職に関すること(解雇の事由を含む)

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますので、ご利用ください。



定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

その他の関係法令の基礎知識

▶ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

▶ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

▶ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(労災保険と雇用保険)に加入しなければなりません。



業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



知ることが、

あなたを守る第一歩！

愛知県最低賃金

2025
10.18

効力発生日

「時間額」

1,140円

63円
UP
前年比

第1回 愛知県最低賃金ポスターデザインコンテスト
最優秀賞受賞作品 (愛知地方最低賃金審議会長賞) 井上碧唯さんの作品

特定最低賃金 / 以下の産業で働く方々には特定最低賃金が適用されます。

- 製鉄業
- 製鋼・製鋼圧延業
- 鋼材製造業 (表面処理鋼材を除く)

令和7年
12月16日
から

時間額 **1,175円**

- 輸送用機械器具製造業
(建設用ショベルトラック製造業を含む。船舶製造・修理業、船用機関製造業及び自転車・同部分品製造業を除く。)

令和7年
12月16日
から

時間額 **1,146円**

愛知県最低賃金
ポスターデザインコンテスト
特設ページ



最低賃金に関する
特設サイト



賃金引き上げ特設ページ
賃金引き上げに向けた
支援策等を掲載しています



愛知労働局 労働基準監督署
八〇-〇-〇

特定最低賃金の解説

特定最低賃金適用業種

特定最低賃金の適用業種は、令和5年7月(第14回改正)の総務省日本標準産業分類によって定められています

製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業

- (1) E221 製鉄業
- (2) E222 製鋼・製鋼圧延業
- (3) E223 製鋼を行わない鋼材製造業
(表面処理鋼材を除く)
- (4) E220 (1)から(3)までに掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所
- (5) L7282 純粋持株会社
(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)までに掲げる産業に分類されるものに限る。)

輸送用機械器具製造業

- (1) E31 輸送用機械器具製造業
(船舶製造・修理業、船用機関製造業、自転車・同部分品製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。)
- (2) E2621 建設用ショベルトラック製造業
- (3) E260 (2)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所
- (4) L7282 純粋持株会社
(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)又は(2)に掲げる産業に分類されるものに限る。)

特定最低賃金適用労働者の範囲

特定最低賃金は、上記産業に属する事業場で働く労働者（技能実習生等の外国人労働者及び事務を専らとする労働者も含む。）に適用されます



ただし、右に掲げる適用除外労働者については、特定最低賃金の適用が除外され、愛知県最低賃金(時間額1,140円)が適用されます



特定最低賃金適用除外労働者（愛知県最低賃金 時間額1,140円を適用）

1. 18歳未満又は65歳以上の者
2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中の者
3. 清掃、片付け、賄い又は湯沸しの業務に主として従事する者
4. 次の特定最低賃金における特有の軽易業務従事者
 - ①製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業
軽易な運搬の業務に主として従事する者
 - ②輸送用機械器具製造業
手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行うバリ取り、穴あけ、検数、選別又は塗装の業務に主として従事する者

特定最低賃金の留意事項

『染色整理業』『はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業』
『計量器・測定器・分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業』
『電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業』『各種商品小売業』
『自動車部分品・附属品小売業』『自動車(新車)小売業』
上記産業は、愛知県最低賃金 時間額1,140円が適用されます

最低賃金の留意事項

1. 最低賃金(愛知県最低賃金、特定最低賃金)は、常用・臨時・派遣・外国人技能実習生・パート・アルバイト・年金受給者である労働者等、事業場で働くすべての労働者に適用され、事業主は使用する労働者に対して、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
2. 派遣労働者は、派遣先の都道府県の地域(特定)最低賃金が適用されます。派遣先を管轄する都道府県労働局・労働基準監督署へお問い合わせください。
3. 賃金が時間給以外(月給・日給等)で定められている場合は、賃金を時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較します。
4. 最低賃金の対象になる賃金には、次の賃金は算入されません。
 - ①臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
 - ②1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
 - ③時間外労働・休日労働に対する賃金
 - ④深夜労働に対する割増賃金
 - ⑤精皆手当、通勤手当及び家族手当
5. 精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者、断続的労働に従事する者等には、愛知労働局長の許可を条件とする最低賃金の減額特例制度があります。



【R8.1】

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

民間企業の法定雇用率 (対象の範囲)	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
	2.3% (43.5人以上)	2.5%(40.0人以上)	2.7%(37.5人以上)

Point

②

除外率の引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。

除外率設定業種	現行	変更後
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。）/ 船舶製造・修理業 / 船用機関製造業 / 倉庫業 / 航空運輸業 / 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%	
採石業 / 砂・砂利・玉石採取業 / 水運業 / 窯業原料鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） / その他の鉱業	10%	
非鉄金属第一次製錬・精製業 / 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%	5%
建設業 / 鉄鋼業 / 道路貨物運送業 / 郵便業（信書便事業を含む。）	20%	10%
港湾運送業 / 警備業	25%	15%
鉄道業 / 医療業 / 介護老人保健施設 / 介護医療院 / 高等教育機関	30%	20%
林業（狩猟業を除く。）	35%	25%
金属鉱業 / 児童福祉事業	40%	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業 / 小学校	55%	45%
幼稚園 / 幼保連携型認定こども園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

○ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定ができるようになりました。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満 (令和6年4月以降)
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

企業において募集・採用に携わるすべての方へ 男女均等な採用選考ルールの徹底をお願いします

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることを、**間接差別として禁止**しています（法第7条）。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

合理的な理由がない場合
違法

例えばこのような募集・採用は違法です！

募集の段階で

例1) 今年は10名新規採用する、今年は男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名採用する。

選考の段階で

例2) 男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

● 禁止される差別の具体的な内容は、下記ウェブサイトを示しています。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業者が適切に対処するための指針」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>



企業において募集・採用に携わるすべての方へ 就活ハラスメント防止への対応をお願いします

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

「就活ハラスメント」とは、「**就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント**」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

これって「就活ハラスメント」？



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫る、いわゆる「オワハラ」をした。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

出典：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara_index



企業は「就活ハラスメント」防止への対応を!



就活ハラスメントは、企業にとって大きなリスク

ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針においては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されています。

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい

具体的には、

- ◎全従業員(特に採用担当者)に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。
- ◎就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)を設け、周知しましょう。
- ◎採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- ◎学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。
- ◎学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。

なお、求職者等に対するセクシュアルハラスメントや、カスタマーハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります!

(施行日：令和8年10月1日(予定))

令和8年10月1日から、 カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化 〔改正労働施策総合推進法・指針の内容〕

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスタハラに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタハラには当たりません。

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには**毅然とした態度**で対応し、**労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
 - ②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口を**あらかじめ定め**、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの**対処の方針**をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものでオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③ **求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

◆相談体制の整備

- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
 - ⑤ 相談窓口担当者（※）が、適切に対応できるようにする
- ※ 人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる

◆その他併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異 と 女性管理職比率 の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備をお願いします。

情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 2項目以上を公表
101人～ 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目以上を公表

※ 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加え、従業員数301人以上の企業は、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の合計4項目以上、従業員数101人以上の企業は、①及び②から1項目以上の合計3項目以上を公表することとなります。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。

こちらから

御覧いただけます→



えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。

えるぼしプラス（仮称）認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設します。



職場における女性の健康支援

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

【女性活躍推進法の詳しい改正情報はこちら！】

愛知労働局ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」

URL▶https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kaisei_jokatsu_00001.html

こちらから

御覧いただけます→



お問い合わせ先 愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 (TEL : 052-857-0312)

学生の職業選択の自由を侵害する 「オワハラ」は行わないでください！！

オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。

オワハラは、**憲法で保障された職業選択の自由を侵害する行為**であり、場合によっては、刑法上の脅迫罪・強要罪や民法上の不法行為にも当たる可能性があります。

また、学生にオワハラと受け止められれば、**企業等の社会的信用の失墜やイメージの低下**につながりかねません。

新規学校卒業者等の就職は、人生の大きな転機であり、将来を左右する重要な選択をすることになります。

学生側にも、節度ある就職活動が求められますが、企業や職業紹介事業者の皆さまにも、学生が納得いく就職活動を行えるよう、就職機会の確保にご理解・ご協力をお願いします。



以下のようなことをしていませんか？ これらは「オワハラ」に該当し得る例です！

- 自社の内（々）定と引換えに、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）定と引換えに大学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

ハローワークに寄せられた相談事例

社会経験が少ない学生にとって、企業からの強い働きかけは、相当なプレッシャーになります。学生への対応に当たっては、学生の自主性を妨げることがないように、ご配慮をお願いします。



内定承諾書の早期提出を執拗に求められ、メッセージアプリにも就職活動を終了するよう求めるメッセージが再三送付されてくる。



内々定の連絡を受けた後、他社の選考を全て辞退し、就職活動を終了するよう言われた。



内々定時に、入社しなかった場合には損害賠償が発生する旨の記載がある「誓約書」や「入社承諾書」へのサインを強要された。

■ 「事業主等指針」※では、以下のように規定しています。 事業主の皆さまのご理解をお願いします。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- 二 **採用内定又は採用内々定を行うことと引換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等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については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。**

※青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条の規定に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

指針の全体版はこちら



ハローワークをご利用中の皆さまへ

ハローワークインターネットサービス がリニューアル

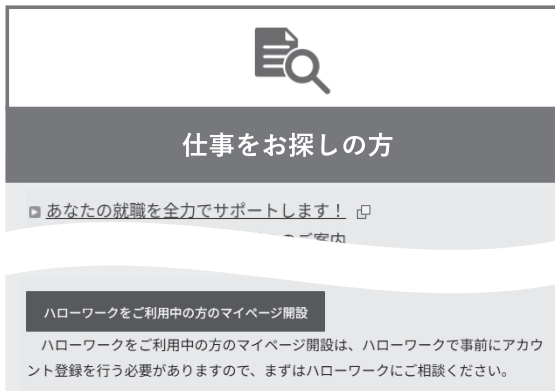
パスワード登録がお済みでない方は登録方法が変わります

令和8年3月23日から、ハローワークインターネットサービスがリニューアルし、マイページの開設方法が変わります。リニューアル前に窓口でメールアドレスを登録した方で、まだパスワード登録を完了していない場合は以下の方法で設定をお願いします。

3月19日までのパスワード登録方法

仕事をお探しの方の場合

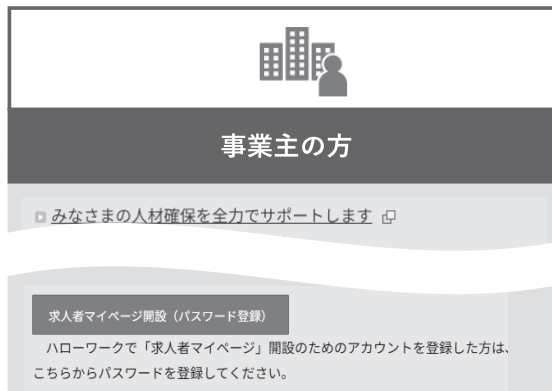
求職者の皆様>「ハローワークをご利用中の方のマイページ開設」を選択



The screenshot shows the registration flow for job seekers. At the top, there is a magnifying glass icon over a document. Below it, the text reads "仕事をお探しの方" (Job Seeker). A button says "あなたの就職を全力でサポートします!" (We will support your job search with all our power!). Below that, there is a section titled "ハローワークをご利用中の方のマイページ開設" (My Page Setup for Users of Hello Work). The text explains that for users of Hello Work, the My Page setup is done in advance at the window, so account registration is not necessary, and they should consult the window.

事業主の方の場合

求人者の皆様>「求人者マイページ開設（パスワード登録）」を選択



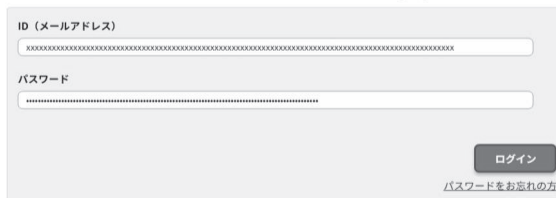
The screenshot shows the registration flow for employers. At the top, there is an icon of a building and a person. Below it, the text reads "事業主の方" (Employer). A button says "みなさまの人材確保を全力でサポートします" (We will support your talent acquisition with all our power!). Below that, there is a section titled "求人者マイページ開設（パスワード登録）" (Employer My Page Setup (Password Registration)). The text explains that for employers who have registered an account for My Page setup, they should log in from the window and register their password.

3月23日以降のパスワード登録方法

仕事をお探しの方、事業主の方、 いずれの場合も同様

ログイン画面下部の「パスワードをお忘れの方」ボタンからパスワードの設定をお願いします。

アカウントとして登録したメールアドレスとパスワードを入力してください。
マイナビポータルから求職者マイページへスムーズにログインできるようになります！ [PDF]



The screenshot shows the login page with two input fields: "ID (メールアドレス)" (ID (Email Address)) and "パスワード" (Password). Below the password field is a button labeled "ログイン" (Login). At the bottom right, there is a link that says "パスワードをお忘れの方" (Forgot your password?).

リニューアル後はハローワークの窓口で発行した「アカウント発行コード」と、メールアドレス等必要事項をハローワークインターネットサービスに入力することで、マイページを開設することができるようになります。

年金事務所・労働基準監督署 一覧

【年金事務所】

事務所名	所在地 (郵便番号)	電話番号	管轄区域 (厚生年金)
大曾根	名古屋市東区東大曾根町28-1 (〒461-8685)	(052) 935-3344	千種区、東区、守山区、名東区、北区、春日井市、小牧市
中村	名古屋市中村区太閤1-19-46 (〒453-8653)	(052) 453-7200	中村区、津島市、愛西市、弥富市、あま市、海部郡
鶴舞	名古屋市中区富士見町2-13 (〒460-0014)	(052) 323-2553	中区
熱田	名古屋市熱田区伝馬2-3-19 (〒456-8567)	(052) 671-7263	熱田区、中川区、港区
笠寺	名古屋市南区柵下町3-21 (〒457-8605)	(052) 822-2512	瑞穂区、南区、緑区、豊明市
昭和	名古屋市昭和区桜山町5-99-6 (〒466-8567)	(052) 853-1463	昭和区、天白区、日進市、愛知郡
名古屋西	名古屋市西區城西1-6-16 (〒451-8558)	(052) 524-6855	西区、清須市、北名古屋市、西春日井郡
豊橋	豊橋市菰口町3-96 (〒441-8603)	(0532) 33-4111	豊橋市、蒲郡市、田原市
岡崎	岡崎市朝日町3-9 (〒444-8607)	(0564) 23-2637	岡崎市、額田郡
一宮	一宮市新生4-7-13 (〒491-8503)	(0586) 45-1418	一宮市、犬山市、江南市、稲沢市、岩倉市、丹羽郡
瀬戸	瀬戸市共栄通4-6 (〒489-8686)	(0561) 83-2412	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
半田	半田市西新町1-1 (〒475-8601)	(0569) 21-2375	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、知多郡
豊川	豊川市金屋町32 (〒442-8605)	(0533) 89-4042	豊川市、新城市、北設楽郡
刈谷	刈谷市寿町1-401 (〒448-8662)	(0566) 21-2110	刈谷市、碧南市、安城市、西尾市、知立市、高浜市
豊田	豊田市神明町3-33-2 (〒471-8602)	(0565) 33-1123	豊田市、みよし市

【労働基準監督署】

監督署名	所在地 (郵便番号)	電話番号	管轄区域
名古屋北	名古屋市東区白壁1-15-1 (名古屋合同庁舎第3号館8階) (〒461-8575)	052(961)8653 (監督)	北区、東区、中区、守山区、春日井市、小牧市
名古屋南	名古屋市港区港明1-10-4 (〒455-8525)	052(651)9207 (監督)	中川区、南区、港区
名古屋東	名古屋市天白区中平5-2101 (〒468-8551)	052(800)0792 (監督)	千種区、昭和区、瑞穂区、熱田区、緑区、天白区、名東区、豊明市、日進市、愛知郡東郷町
名古屋西	名古屋市中村区二ッ橋町3-37 (〒453-0813)	052(481)9533 (監督)	西区、中村区、清須市、北名古屋市、西春日井郡
豊橋	豊橋市大国町111 (豊橋地方合同庁舎6階) (〒440-8506)	0532(54)1192 (監督)	豊橋市、豊川市、蒲郡市、新城市、田原市、北設楽郡
岡崎	岡崎市羽根町字北乾地50-1 (岡崎合同庁舎5階) (〒444-0813)	0564(52)3161 (監督)	岡崎市、額田郡
西尾	西尾市徳次町下十五夜13 (〒445-0072)	0563(57)7161 (代表)	西尾市
一宮	一宮市八幡4-8-7 (一宮労働総合庁舎2階) (〒491-0903)	0586(45)0206 (監督)	一宮市、稲沢市
半田	半田市宮路町200-4 (半田地方合同庁舎3階) (〒475-8560)	0569(21)1030 (監督)	半田市、常滑市、大府市、知多市、東海市、知多郡
津島	津島市寺前町3-87-4 (〒496-0042)	0567(26)4155 (代表)	津島市、愛西市、弥富市、あま市、海部郡
瀬戸	瀬戸市熊野町100 (〒489-0881)	0561(82)2103 (代表)	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
刈谷	刈谷市若松町1-46-1 (刈谷合同庁舎3階) (〒448-0858)	0566(21)4885 (監督)	刈谷市、碧南市、安城市、知立市、高浜市
江南	江南市尾崎町河原101 (〒483-8162)	0587(54)2443 (代表)	江南市、犬山市、岩倉市、丹羽郡
豊田	豊田市常盤町3-25-2 (〒471-0867)	0565(35)2323 (監督)	豊田市、みよし市

公共職業安定所(ハローワーク)一覧

名 称	所 在 地	TEL / FAX	管 轄 区 域
名古屋中	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル 6階	TEL 052-855-3740	名古屋市内3安定所管轄区域の事業所は、 ← 「名古屋中公共職業安定所学卒部門」へ高卒求人・中卒求人を提出していただきますようお願いいたします。 〔名古屋市、豊明市、日進市、長久手市、北名古屋市、清須市、愛知郡、西春日井郡〕
名古屋中 学卒部門	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル 9階	TEL 052-855-3740	
名古屋東	〒465-8609 名古屋市名東区平和が丘1-2	TEL 052-774-2884	〔名古屋市、豊明市、日進市、長久手市、北名古屋市、清須市、愛知郡、西春日井郡〕
名古屋南	〒456-8503 名古屋市熱田区旗屋2-22-21	TEL 052-681-1211	
豊 橋	〒440-8507 豊橋市大国町111豊橋地方合同庁舎	TEL 0532-52-7194	豊橋市、田原市
岡 崎	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地50-1岡崎合同庁舎	TEL 0564-52-8609	岡崎市、額田郡
一 宮	〒491-8509 一宮市八幡4-8-7一宮労働総合庁舎	TEL 0586-45-2048	一宮市、 稲沢市(平和町を除く)
半 田	〒475-8502 半田市宮路町200-4半田地方合同庁舎	TEL 0569-21-0367	半田市、常滑市、東海市、 知多市、知多郡
瀬 戸	〒489-0871 瀬戸市東長根町86	TEL 0561-82-5123	瀬戸市、尾張旭市
豊 田	〒471-8609 豊田市常盤町3-25-7	TEL 0565-31-1400	豊田市、みよし市
津 島	〒496-0042 津島市寺前町2-3	TEL 0567-43-3911	津島市、愛西市、弥富市、 稲沢市(平和町)、海部郡、あま市
刈 谷	〒448-8609 刈谷市若松町1-46-3	TEL 0566-21-5003	刈谷市、安城市、知立市、 高浜市、大府市
碧南出張所	〒447-0865 碧南市浅間町1-41-4	TEL 0566-41-0327	碧南市
西 尾	〒445-0071 西尾市熊味町小松島41-1	TEL 0563-56-3622	西尾市
犬 山	〒484-8609 犬山市松本町2-10	TEL 0568-61-2187	犬山市、江南市、岩倉市、 丹羽郡
豊 川	〒442-0888 豊川市千歳通1-34	TEL 0533-86-3178	豊川市
蒲郡出張所	〒443-0034 蒲郡市港町16-9	TEL 0533-67-8609	蒲郡市
新 城	〒441-1384 新城市西入船24-1	TEL 0536-22-1160	新城市、北設楽郡
春 日 井	〒486-0841 春日井市南下原町2-14-6	TEL 0568-81-5167	春日井市、小牧市
愛知新卒応援 ハローワーク	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル 9階	TEL 052-855-3750	

※ 名古屋市内3ハローワーク(ハローワーク名古屋中・ハローワーク名古屋東・ハローワーク名古屋南)の学卒関係業務については、「ハローワーク名古屋中学卒部門」(名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル9階)において集中化して行っています。
つきましては、名古屋市内3ハローワーク管轄の事業所におかれましては、新規高等学校・中学校卒業予定者を対象とする求人の申込み・採用のご相談は「ハローワーク名古屋中学卒部門」へお願いします。