

# **I 学卒求人活動のルール**



新規学校卒業者の採用選考開始期日等（令和3年度）	
中学校	<b>6月1日以降</b> <b>公共職業安定所における求人受理</b> 7月1日以降      事業主への求人票返戻 1月1日以降      推薦・選考開始、採用内定開始（指定積雪地は12月1日以降）
高等学校	<b>6月1日以降</b> <b>公共職業安定所における求人受理</b> 7月1日以降      事業主への求人票返戻 7月1日以降      学校における求人受理（上記確認後） 7月1日以降      文書募集開始 9月5日以降      推薦開始（沖縄県は8月30日以降） 9月16日以降      選考開始、採用内定開始（1人1社まで） 10月1日以降      1人原則2社まで複数応募を認める
大学・短大・高専	学校における求人受理・公示、企業研究会・説明会開始日は各学校で自主的に決定 2月1日以降      公共職業安定所における求人受理 4月1日以降      公共職業安定所における求人票等の展示・公開 6月1日以降      公共職業安定所における就職面接会開始 6月1日以降      学校推薦開始 6月1日以降      採用選考開始 10月1日以降      採用内定開始

（注1）大学・短大・高専については、内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省を構成員とする就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議（以下「連絡会議」という。）で取りまとめた「2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請事項」に明示されています。（74～78ページ参照）

（注2）中学校については、文書募集は行わないこととします。

（注3）専修学校、能力開発校については、公共職業安定所を利用する場合は、大学・短大・高専の取扱いに準じます。

## 1 求人申込みをされるにあたって

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなります。

しかし、新規学校卒業者は、仕事に関する知識・経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職のためには、関係者の助言、援助を必要とします。

また、学生・生徒に大きな打撃と不安を与える採用内定取消し及び入職時期繰り下げといった重大な事態は、新規学校卒業者の就職に大きな影響を与えます。

このような状況を踏まえ、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進するために、適正な募集・採用を行って頂くようお願いいたします。

※厚生年金及び労働保険への加入について、求人票に適正に明示された求人以外は、受理できませんので、適正な募集をお願いいたします。

### （1）適正な募集・採用計画の立案

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あり、就職先の決定に当たっては、慎重な検討と多くの関係者の援助が必要とされています。

一方、企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待される人材であり、その採用は重要な意義を持ちます。事業主は、募集・採用計画の立案に当たり、次の事項について特段のご配慮をお願いします。

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができる

だけ生じないよう、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めて下さい。

- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要因の過不足の状態等を十分に見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めて下さい。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数における募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めて下さい。

## (2) 募集・採用活動

新規学校卒業者の募集・採用活動が無秩序に行われた場合、学生・生徒の学業に支障が生じるほか、特定の学校等に求人が集中し、就職の機会が制限される可能性があること及び学生・生徒の就職活動が無秩序化し、重複内定を誘発しやすい環境をつくり出すといった問題が発生することが懸念されます。

また、**企業の募集・採用計画の内容及び募集・採用予定人員は、学生・生徒が就職先を決定するに当たって、重要な判断材料となるものであり、安易な募集の中止又は募集人員の削減は、円滑な就職の妨げとなるものです。**このため、事業主は、募集・採用活動の実施に当たり、次の事項について配慮願います。

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒の募集・採用の周知を図り、広く応募の機会を確保するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努めてください。

### ★高校・大学・短大等の学校便覧

高等学校：厚生労働省高卒就職情報WEB提供サービス

(<http://koukou.gakusei.hellowork.mhlw.go.jp/>)

「全国高等学校便覧」からダウンロードできます。

大学・短大等：ハローワークインターネットサービス

(<http://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html>)

「学校便覧の閲覧」から検索・閲覧できます。

- ② 新規中学・高校卒業者の募集・採用活動を行う事業主は、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等、秩序を保つように努めて下さい。また、新規大学等卒業者の募集活動を実施する事業主についても、「2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請事項」(74～78 ページ参照)に基づいた採用活動・就職の取扱いを行うよう努めて下さい。
- ③ 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき公正に実施するよう努めて下さい。
- ④ 中学生・高校生は書類選考のみではなく、面接試験等を実施して下さい。
- ⑤ **事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安定所へ必ず事前に連絡して下さい。**所定の様式により、公共職業安定所長へ通知する必要があります。

ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に対する募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を当初の募集人員の合計より**30人以上かつ3割以上減じようとする場合に連絡して下さい。**

## (3) 採用内定

- ① 事業主は、採否の結果を学生・学校あて通知書を各1部作成し、両方の通知とも学校へ送付して下さい。(中学生・高校生の場合)  
大学・短大等学生へは本人のみ通知して下さい。なお通知は、選考後なるべく早くお願いします。(極力1週間以内)
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定取消事由などを明示して下

さい。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示して下さい。

- ③ 採用内定は、法的にも当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したとみられる場合が多いことについて、事業主は十分に留意して下さい。

#### (4) 採用内定取消し等の防止 (89 ページ参照)

- ① 新卒者に対する採用内定取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。

- ② 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てください。

なお、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定取消しは無効とされることについて、十分に留意してください。

- ③ やむを得ない事情により、採用内定取消し又は入職時期繰り下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重してください。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第 20 条及び休業手当について定めた同法第 26 条関係法令に抵触することがないように十分に留意してください。

なお、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰り下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応してください。

#### (5) 身元保証書等について

身元保証書は、従来から取っているなどの安易な理由で提出させるのではなく、その必要性や内容について、十分に検討いただき、提出させる場合であっても、労働者の人権を十分に尊重し、必要以上にプレッシャーを与えることのないようにして下さい。

#### (6) 採用選考時の健康診断について

健康診断の必要性を慎重に検討せず、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。(45 ページ参照)

#### (7) 求人不受理の取扱いについて

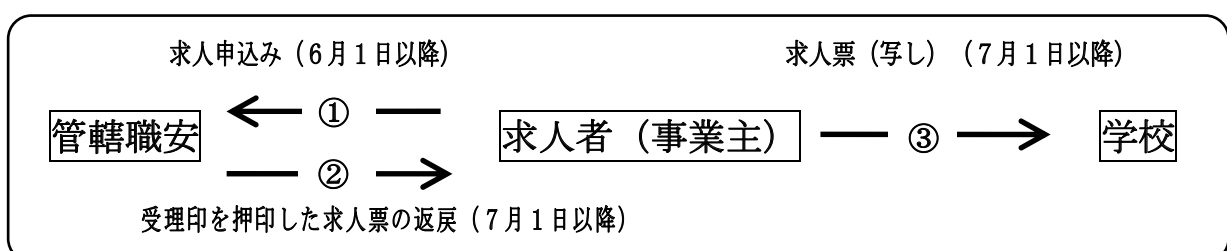
新卒一括採用の慣行の中で、新卒者のトラブルは職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることを踏まえ、公的機関である公共職業安定所が、就業を継続する上で問題を抱えていることが懸念される労働関係法令違反の求人者からの求人については、受理できません。(87～88 ページ参照)

## 2 中学・高等学校卒業者の取扱い

### (1) 求人の申込み

中卒用求人票 (57 ページ参照) 及び求人申込書 (高卒) (57～62 ページ参照) により、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所へ申込みを行うほか、高卒求人に関しては、ハローワークインターネットサービスから求人申込みが可能です。詳しくは「厚生労働省高卒就職情報 WEB 提供サービス」をご確認下さい。

**中学校及び高等学校は、6月1日以降から受付を開始しますが、事業主控えの返戻は7月1日以降となります。**



## (2) 求人票の作成と提出

- ① 求人申込書記入例（8～15 ページ参照）により作成の上、求人票記載の諸条件に相違しないことを確認するため、事業所名及び代表者名（又は人事権者名）を記入し、管轄公共職業安定所へ提出して、受理・確認を受けて下さい。
- ② 求人票は、職種別・就業場所別に作成して下さい。
- ③ 高卒用求人について、応募前の職場見学を実施する場合は、学校・生徒への周知のため、「応募前職場見学実施予定表」（63 ページ参照）を求人申込みの際に提出いただくか、または求人申込書「補足事項」へ記載して下さい。

### 【応募前職場見学の実施についてのお願い】

- 1 応募前職場見学については、生徒が応募先企業を自ら選定・確認する機会となり、事前に職業や職場への理解を深め、適切な職業選択や事前の理解不足による就職後の早期離職の防止に資すると考えられます。
- 2 上記についてご理解の上、公共職業安定所へ求人の申込みを行う際に、応募前の職場見学等の有無をお申し出いただきますようご協力をお願いいたします。
- 3 応募前職場見学は、求人の申込みを行った後に実施することとし、9月16日より前に職場見学を実施する場合には、早期選考につながることはないように、**応募書類やそれに類する書類の提出は求めない**ようお願いいたします。
- 4 学校より、「職場見学のお願い」により職場見学参加の依頼があった場合には、職場見学終了後、「職場見学確認書」（64 ページ参照）にご記入の上、学校へご報告下さい。

## (3) 青少年雇用情報の作成と提出

平成28年3月1日から、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態などに関する職場情報を新卒者等に提供することが、若者雇用促進法によって、義務付けられました。

**新卒向け（中学・高校・大学等）の求人申込みを行う場合は、求人申込書の4枚目（中学は青少年雇用情報シート）にて青少年雇用情報を記入の上、ご提出下さい。**（14・26 ページ参照）

## (4) 求人要項の作成と配布

- ① 求人要項は、求人票の記載内容を補足説明し、事業内容等について理解を深めるためのもので、いたずらに誇大な表現をしたり、求人票に記入した条件等に矛盾した内容とならないように注意し、作成に当たっては管轄公共職業安定所と相談して下さい。
- ② 学校への配布は、求人者から直接行って下さい。  
（高等学校：7月1日以降・求人票写しと一緒に）

### 【求人票のインターネットによる公開について】

- 1 高卒求人については、高等学校の進路指導部に対して、インターネット（厚生労働省高卒就職情報WEB提供サービス）により求人一覧表及び求人票を提供しています。
- 2 そのため、会社が推薦依頼をしていない高等学校から応募が出る場合もあります。応募の際は、事前に高等学校から応募の可否について問合せが会社にありますので、依頼校ではないからという理由で拒否せず、同様に選考対象として頂くようお願いいたします。
- 3 なお、応募を指定の学校に限る等、インターネット非公開を希望する場合は、求人申込時にお申し出いただくようお願いいたします。（求人申込書1枚目〔求人区分欄〕に公開希望の可・否を記載して下さい。

## (5) 統一応募書類の使用

採用選考に当たっては学校から提出される「全国统一応募書類」のみを使用することとし、それ以外の書類を学校や応募者に要求しないよう厳に注意して下さい。

選考時に事業所独自の応募書類（社用紙）を使用したり、あるいは統一応募書類に記載されている事項以外のことを聴取したりすることのないように厳に注意して下さい。

統一応募書類の内容は次のようになっています。

学校	内容	頁
高等学校	全国高等学校統一用紙 履歴書（応募書類その1） 調査書（応募書類その2）	65～66
中学校	応募書類（㊤職業相談票〔乙〕）	58

#### (6) 推薦・選考開始の時期

学校	推薦開始	選考開始・内定開始
高等学校	9月5日	9月16日
中学校	1月1日	1月1日

※沖縄県の高等学校は、8月30日に推薦開始。

※次の積雪地域の中学校は、推薦・選考ともに12月1日以降開始。

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野（飯山職安管内）、島根（松江職安隠岐の島出張所管内）

#### (7) 選考の内容・方法等

選考は、応募者の適性、能力、意欲を中心にして公正に行って下さい。（41～48 ページ参照）

#### (8) 採用内定後の取扱い

- ① 採用選考実施後遅くとも7日以内に採否を決定し、結果を応募者及び学校長あてに通知して下さい。**また、不採用者の応募書類は速やかに学校長あて返送して下さい。**
- ② 採用通知には必ず「入社年月日」を明示して下さい。期日が確定できない場合であっても、例えば「3月下旬」「4月下旬」というように示して下さい。
- ③ 採用内定の取消しや、入職時期の延期、求人数の変更、求人取消しなど行わないよう十分に配慮して下さい。  
なお、やむを得ず、このような措置を取らざるを得ない実態になった場合は、必ず事前に公共職業安定所及び学校に通知して下さい。
- ④ 高等学校卒業予定者の使用開始（実習、研修等を含む）時期は、卒業後として下さい。  
また、中学校卒業予定者については、労働基準法第56条の規定により満15歳に達した以後の4月1日以降として下さい。  
**使用開始以前にやむを得ず生徒を招集する場合も、授業や学校行事に支障のないよう十分に配慮して下さい。**
- ⑤ 採用内定後あるいは入社時などに、戸籍謄本（抄本）等、就職差別につながる恐れがある書類は一切提出を求めないようにして下さい。
- ⑥ 採用内定後に家庭状況等の確認を必要とする場合（扶養手当の支給等）は、「住民票記載事項証明書」により必要事項を確認して頂き、一般的には学校長が証明した応募書類で処理して下さい。
- ⑦ 求人者は、就職者の赴任受入れについては、就職者を安全かつ迅速に赴任させるため万全の受入れ計画を策定して下さい。

### (9) 求人活動のルール

#### ① 家庭訪問の禁止

求人者又はその委託を受けた者が、直接家庭訪問し、直接生徒・保護者に働きかけることは、禁止されています。

#### ② 学校訪問について

求人者又はその委託を受けた者が行う求人活動としての学校訪問は、公共職業安定所において求人内容の確認・受付後、求人票を持参の上、学校の了解を得て行うこととし、訪問時間・回数などに配慮して下さい。

#### ③ 新聞広告等による文書募集

新規中学校卒業者を対象とした新聞・出版物等による募集については、生徒が、職業などについての知識・経験が十分でないため、職業選択に当たって学校及び公共職業安定所が十分な職業指導を行う必要があることから禁止されています。

新規高等学校卒業者については、卒業年度の6月末まで募集は禁止です。7月以降に文書募集を行う場合は、次の点に留意して下さい。

- 公共職業安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものでないこと。
- 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する公共職業安定所名及び求人の受付番号を掲載すること。
- 応募の受付は公共職業安定所又は学校を通じて行うこと。

※ 採用予定人員、採用予定者に係る初任給その他労働条件、選考期日、選考場所、選考方法、応募書類等の募集・採用に係る事項を内容とする企業案内書（就職ガイドブック）等を発行し、配布することは、文書募集となりますので、注意して下さい。

## 3 大学・短大・高専・専修学校等卒業者、訓練校修了者の取扱い

### (1) 令和3年度の採用・就職活動に係る取扱いについて

- ① 令和3年度においては、学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう「2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請事項」（74～78ページ参照）を政府主導で取りまとめ、経済団体、業界団体に対して就職・採用活動に関する要請を行っております。この要請について、ご理解、ご協力を賜りますようお願いいたします。また、大学等は、「2021年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」（79～84ページ参照）を定めておりますので、ご参照ください。
- ② 公共職業安定所における求人票は、2月1日以降に受付、4月1日以降に学生に対しこれらを開示するものとします。

学校	学校推薦開始	選考開始・内定開始
大学等	6月1日	選考開始期日は6月1日以降 採用内定時期は10月1日以降

### (2) 大学等の卒業者の採用選考について

大学等の卒業者の採用選考についても、中学・高校と同様の考え方で就職差別を行わないよう留意して下さい。

### (3) 採用内定の取消し等について

採用内定の取消しや、入職時期の延期、求人数の変更、求人取消しなどを行わないよう十分に配慮して下さい。やむを得ずこのような措置を行う場合は、事前に通知することになっています。詳しくは最寄りの公共職業安定所にお尋ね下さい。（89ページ参照）