

注 新規学卒者の求人 の 意 注 意 点 に つ い て

適正な募集・採用計画の立案をしてください！

求人数について、「若干名」、「〇〇人以内」など、不明確な表現や、実際の採用計画数を超えた人数とすることはできません。採用計画は、高校生〇名、大学生〇名といったように各区分ごとに具体的な採用計画を立ててください。

高卒求人で「指定校推薦」を行う場合について（高卒のみの取り扱い）

高卒求人において「指定校推薦」を希望される場合は、「（様式）推薦依頼高校一覧」を作成し、高卒求人申込時にご提出ください。（様式はハローワーク旭川ホームページにてダウンロードも可能です。）

※ 求人者マイページで求人申し込みをされる場合は、「指定校推薦」欄に高校名を入力願います。

安易な求人の取り消し・募集人数の削減はできません！

求人を取り消しすることができるのは、原則募集した求人数分の学生・生徒を採用した場合に限ります。求人数 2 人の場合は、1 人の採用が決定しただけでは充足とならず、2 人の採用が決定したことで充足となります。

【特にご注意ください！】

- ・ 学卒求人は、安易に求人を取り消しをすることができません。
 - 認められない例：学卒求人で応募者がいないため、学卒求人を取り消し、一般求人の募集に切り替える。
- ・ 学卒求人は、安易に求人数を削減することができません。
- ・ 学卒求人は、他の学卒求人や一般求人と求人数を併用しての募集ができません。
 - 認められない例：大卒求人や一般求人から必要人数を採用したので、高卒求人は充足していないが求人を取り消す。または、高卒の求人数を減らす。
- ・ 学卒求人で求人の取り消し（募集の中止）や募集人員の削減を行おうとする場合、あらかじめハローワーク及び学校等の長へ通知することが必要となります。（職業安定法施行規則第 3 5 条）

内定取消し及び採用予定日の先延ばしはいけません！

採用内定取消し及び事業主の一時的都合による採用予定日の先延ばし（入職時期の繰り下げ）は、学生、生徒、その家族はもとより、社会全体にも大きな影響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。事業主は最大限の経営努力を行う等で、これらの回避に向けてあらゆる手段を講ずることが求められます。又、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なる場合があります。

- ・ 採用内定取消し及び採用予定日の先延ばし（入職時期の繰り下げ）を行う場合、あらかじめハローワーク及び新規学卒者の所属する学校の長に通知することが必要です。（職業安定法施行規則第 3 5 条）
- ・ 採用内定取消しを行った場合、企業名が公表される場合があります。（職業安定法施行規則第 1 7 条）

「受動喫煙防止」のための取組の明示について

2020年4月1日からの改正健康増進法では、施設の管理権原者は、喫煙専用室などの喫煙可能区域に20歳未満の者を立ち入らせてはならないとしています。

また、改正健康増進法における受動喫煙防止措置義務が課される施設において、受動喫煙防止措置義務に係る法令違反となる場合、求人の公開、職業紹介を行えません。

詳しくは厚生労働省ホームページをご確認ください。（ホームページQRコードはこちら →）
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>)

