

令和8年度 学卒求人説明会

 ハローワーク加賀
加賀市

◆ 次 第 ◆

- (1) 加賀公共職業安定所長あいさつ
- (2) 求人申込みについて【資料1】
- (3) 求人申込みの手続きについて【資料1】
- (4) 若者雇用促進法について【資料1】
- (5) 公正な採用選考について【資料2】
- (6) 労働基準法の基礎知識（小松労働基準監督署）【資料3】

(2) 求人申込みについて

「求人のおしおりに」 P.1～

新規学校卒業者の採用にあたって

趣旨【求人のおしりP1】

社会に巣立つ若者にとって「就職」は人生の大きな転機であり、その将来を左右することにもなる重要なもの

学生や生徒たちがその重大な選択を行うにあたっては、周囲からの助言や援助も必要



「求人の内容」は正確かつ詳細に！

適正な募集・採用活動を！！

求人活動のルール【求人のおしりP2】

求人活動のルール【求人のおしりP2】

(1) 家庭訪問

行わない！

(2) 学校訪問

ハローワークへの求人申込み後、
学校に事前の了解を得た上で、
7月1日以降に行ってください

(3) 文書募集について

中学校 ▶ ▶ ▶ 行わない

高校 ▶ ▶ ▶ 7月1日以降可能 (a~dに沿って)

- a. ハローワークへ申込みを行った求人であること
- b. 求人者管轄ハローワーク名、求人番号を記載すること
- c. 求人票記載内容と同じ内容であること
- d. 応募の受付は、学校又はハローワークを通じて行うこと

(4) 利益供与について

新規学卒者、その保護者、その他の関係者に対し、
金品または利便供与を行うなどの活動は行わない！

令和8年度 新規学卒者求人取扱日程

【求人のおしり P4】

項目	学校別	安定所取扱い			政府要請 (大学等)	大学側 申合せ
		中学校	高等学校	大学等		
企業等の募集 にかかる広報 開始					3月1日	3月1日
求人受付開始		6月1日	6月1日 (注1)	2月1日		学校ごとに 自主的判断
求人票の公開			7月1日	4月1日		自主的判断
応募開始		12月1日 (注2)	9月5日			
選考開始		12月1日 (注2)	9月16日	6月1日 紹介開始	6月1日	6月1日
採用内定開始		1月1日	9月16日		10月1日	10月1日

(注1) ハローワークの確認印を押印した求人票は7月以降、順次送付します。

(注2) 積雪地域：石川・富山・福井・北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島・新潟の各県、長野・島根の両県の一部地域。それ以外の地域は1月1日。

学卒求人者の申し込み先は

**人事権（採用権）がある
事業所単位**で申し込む

事業所所在地

加賀市内

ハローワーク加賀

小松市・能美市

ハローワーク小松

白山市・野々市市

ハローワーク白山

高卒求人申し込み

【求人のおしりP6】

(1) **マイページからハローワークへ
求人申し込み**

6月1日以降随時



(2) **高校へ求人票の提出**
※ハローワーク確認印押印の求人票

7月1日以降随時

求人のお申し込みはお早めに！（求人情報に掲載します）

※内容に変更が生じないようによくご検討のうえ提出願います！

応募前職場見学の実施

【求人のおしおりP8】

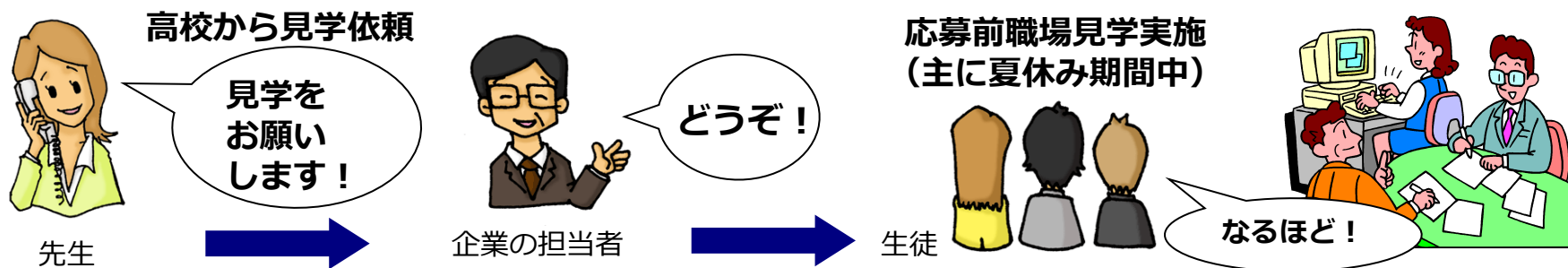
【目的】 就職希望の生徒が事前に職業や職場への理解を深め、

- ①適切な職業選択ができるようにする。
- ②事前の理解不足による就職後の早期離職を防止する。


事前の受入れ準備をお願いします。

※留意点※

- 職場見学時に、生徒本人の状況等を聴取する等、**採用選考と類似した行為にならない**よう注意すること。
- **実習は行わない**こと。
- 職場見学に参加しても、**必ず応募するとは限りません**。
- **生徒の電話番号を聞く、お土産等を渡すなどの行為はご遠慮ください**。



紹介(推薦)の開始 (求人のおしおりP6)



求人への応募者がいる場合、
高校から統一応募書類が届く

9月5日以降随時

統一応募書類は「求人のおしおり」P.57に掲載

採用選考試験実施日等の通知

【求人のおしおりP6】

応募書類が届き次第すぐに、

「採用試験期日」、「場所」、「携行品」などを、
学校及び本人に通知！

「選考試験期日通知書」(参考)は「求人のおしおり」P.61に掲載

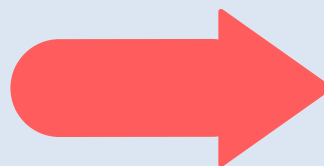
複数応募について【求人のおしりP7】

9月、10月中は、1人1社のみ応募可能（単願）

単願



A社のみに応募



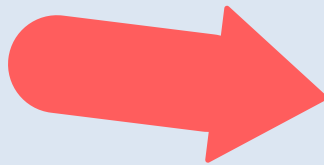
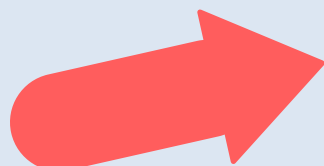
A社

11月1日以降、「複数応募」の解禁

複数応募



A社、B社
同時に
応募

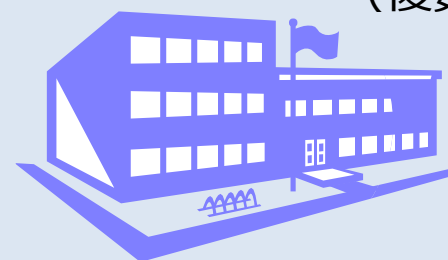


A社

(複数応募可)

B社

(複数応募可)



(注) どちらも「複数応募可」の求人に対して複数応募可能

選考の開始及び採用の決定について

選考の開始

※公正な採用選考を！

9月16日以降随時



採否の決定

選考より概ね1週間以内に！

生徒は将来の決定を不安な気持ちで
待っています！

速やかに決定、速やかに結果の連絡を！

結果通知、内定通知は「求人のしおり」P62に掲載

ハローワークへの採用状況の報告 (求人のおしりP7)

- ① 石川労働局ホームページから「**新規高等学校卒業者の採用状況報告フォーム**」にアクセスし、採用状況を報告

URL: https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou17/hw_hs-report

- ② 「新規高等学校卒業者の採用状況報告書」を電子ファイルで作成し、
管轄のハローワークあてに**電子メール**により提出

※報告書の様式は、石川労働局のホームページよりダウンロードできます。

上記の方法による連絡が難しい場合は、
管轄のハローワークまでご相談ください

新規高等学校卒業者の採用状況報告書

作成年月日 年 月 日

事業所名 担当者名

事業所番号 電話番号

内定者の有無: 内定者なし ⇒ 非公開求人を公開に変更したい場合、下表に求人番号と公開への切替えチェックをお願いします。
 内定者あり (人) ⇒ 内定者ありの場合、求人番号と高校名、内定人数を下表にご記入ください。

● 求人数と同数または超える内定者があった場合のみ、終了または継続にチェックしてください。
 ※ 高卒求人について、求人を取り消すことができるのは、原則、求人数が充足した場合や受付期限到来の場合に限られます。
 ● 「非公開求人」で、指定校から応募が無いとの連絡があった(または確認した)場合で「公開求人」への切替をご希望の場合は以下にご記入ください

求人番号 職名	公開・非公開	募集人数	内定者数	内定者学校名	学校ごとの応募内数		人数	内定者学校名	学校ごとの募集内数		人数	公開への切替	継続 or 終了
					男	女			男	女			
(記載例) 17010-123456-7 総合事務員	公開	2	2	〇〇高等学校 △△高等学校	石川県	石川県	1						終了
-													
-													
-													
-													
-													
-													

※公開・非公開は求人票右上の「インターネットによる全国の高卒への公開」可・不可で確認できます。

チェック

募集が終了した場合も必ずご連絡願います！

雇用開始の時期 (求人のおしりP11)

原則、4月1日以降 (早くても卒業式後)

「卒業前に、採用内定者を**アルバイト**という名目で実習させたり、**教育訓練**、**懇親会**と称し、入社前教育の一環として呼び出したり、**レポート類の提出**を求めることは一切認められておりません。また、社内報の送付等、事業所から本人に連絡をする際は**学校を通じて**行って下さい。

採用時には、

- ① **求人条件を遵守**してください！
- ② **「労働条件通知書」を交付**してください！

高卒就職情報WEB提供サービスについて (求人のおしりP7)

高卒就職情報WEB提供サービスの内容

① 全国のハローワークに申込まれた「**公開求人**」を掲載します

※ 閲覧に必要なパスワードは高校にのみ開示します

② 「全国高等学校便覧」から、

高校の住所、電話番号、**前年度の卒業生数・就職者数**および、

今年度の卒業予定者数を閲覧できます

③ 「都道府県高等学校就職問題検討会議実施結果」から、

複数応募が可能になる日を確認できます

高卒就職情報WEB提供サービスのアドレスは「求人のおしり」を参照してください

(3) 求人申込みの 手続きについて

「求人のおしおりに」 P.14～

高卒求人申込み方法

① 求人者マイページから申込み

求人者マイページに表示されている求人を転用することも可能です。

政府の業務デジタル化・オンライン化の推進により、ハローワークでは、**求人者マイページからの申込みを**
お願いしています！

求人者マイページを**これから開設する場合は**、管轄ハローワークにお問い合わせください

求人者マイページから申込み

🔍 仕事をお探しの方

- [あなたの就職を全力でサポートします!](#)
- [仕事をお探しの方へのサービスのご案内](#)
- [職業相談・職業紹介サービスのご利用に当たってはこちらをご確認ください](#)

情報検索・ご案内

求人情報検索

ハローワークセミナー・説明会のご案内

ハローワークセミナー・説明会のご案内

求職者マイページ

求職者マイページにログイン

🏢 事業者の方

- [みなさまの人材確保を全力でサポートします](#)
- [事業者の方へのサービスのご案内](#)
- [職業相談・職業紹介サービスのご利用に当たってはこちらをご確認ください](#)

求人者マイページ

求人者マイページにログイン

登録したメールアドレス・パスワードを入力すると、ワンタイムパスワードが送信されるので入力してログイン

求人者マイページから申込み (しおりP14~)

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

ログアウト 厚生労働省

ホーム (求人/応募管理) 求人検索 メッセージ 事業所情報設定

ホーム

求人者マイページホーム

株式会社 ハローワークケア
管轄安定所名：飯田橋公共職業安定所

メッセージ 新着 100件

求人/応募管理

「新規求人情報を登録」をクリック

NEW! 新規求人情報を登録

求人検索

有効中の求人を全て表示

有効中求人更新予約

紹介期限日の14日前から登録可

無効になった求人を全て表示

有効中求人

一般	求人件数： 3件 採用人数： 9名
学卒	求人件数： 0件 採用人数： 0名
障害者	求人件数： 0件 採用人数： 0名

求人者マイページ外へリンクします。

イベント情報検索

現在有効中または申し込み中の求人

職種 訪問介護員 公開中

求人者マイページから申込み (しおりP15～)

The screenshot shows the 'HelloWork Internet Service' user interface. At the top, there are navigation tabs: 'ホーム (求人/応募管理)', '求人検索', 'メッセージ', and '事業所情報設定'. Below this is a '新規求人登録' (New Job Registration) section with instructions for new and returning users. A red callout box points to a '新規求人情報を登録' button. Below that is a '転用可能な求人一覧' (List of Transferable Jobs) section. A green callout box points to a 'この求人情報を転用して登録' button. The main content area shows a job listing for '訪問介護員' (Home Care Worker) with details like 'フルタイム', '東京都千代田区', and '正社員'. At the bottom, there are buttons for '詳細を表示' and 'この求人情報を転用して登録'.

初めての求人申込時など新たに求人情報を入力する場合はこちら

※求人登録時の注意

- ・ 年度
- ・ 公開、非公開 の選択

これまでに申し込んだ求人情報を転用して、新しい求人を作成する場合はこちら
* 一般求人や大卒求人からも高卒求人にも転用可能

求人者マイページから申込み (しおりP15～)

The screenshot shows the 'HelloWork Internet Service' user interface. At the top, there are navigation tabs: 'ホーム (求人/応募管理)', 'メッセージ', and '事業所情報設定'. Below these is a breadcrumb trail: 'ホーム > 求人登録'. The main heading is '求人仮登録'. A progress bar shows 8 steps: 1. 求人区分等, 2. 事業所情報, 3. 仕事内容 (highlighted), 4. 賃金・手当, 5. 労働時間, 6. 保険・年金・定年等, 7. 選考方法, and 8. 青少年雇用情報. A red callout box points to the '一時保存' (Temporary Save) button, stating '入力途中で一時保存できる' (Can temporarily save during input). The '仕事内容登録' (Job Content Registration) button is also visible.

※**14日以内**に入力を再開・完了しない場合、一時保存した情報は**自動消去**されます。

※一時保存できるのは**1件のみ**です。

※ホーム画面の「新規求人情報を登録 (一時保存から再開)」ボタンから入力再開できます。



求人者マイページから申込み

The screenshot shows the top navigation bar of the HelloWork Internet Service. The main menu includes: ホーム(求人/応募管理), 求人検索, メッセージ, and 事業所情報設定. A breadcrumb trail reads 'ホーム > 求人登録', with '求人登録' circled in red. Below the breadcrumb, a black banner displays the message '求人仮登録完了'. The main content area contains the following text: '求人仮登録が完了しました。' followed by 'お申し込みいただいた求人情報は、ハローワークで確認後に受理されます。登録内容に不明な点がある場合は、ハローワークよりご連絡させていただく場合があります。' A 'ホームへ戻る' button is located at the bottom right of the content area. The footer of the page includes the HelloWork logo, '厚生労働省' (Ministry of Health, Labour and Welfare), and a 'ログアウト' button.

仮登録が完了した求人についてはハローワークで
順次確認し、確認が完了したものを
7月以降、受理印を押印した求人票を各事業所へ送付

令和6年4月 改正職業安定法施行規則の対応

① 従事すべき**業務の変更の範囲**の明示

雇入れ後に当該業務と今後の業務に、

変更の予定がない場合は「変更範囲：変更なし」と表記

変更の予定がある場合は「変更範囲：〇〇〇〇」と表記

※変更範囲が現時点で定まらない場合は「会社の定める範囲」などと表記

② **就業場所の変更の範囲**の明示

当初の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、
転勤の可能性「あり」とし、転勤範囲を表記

③ **有期労働契約を更新する場合の基準**の明示

更新上限が有りの場合、通算契約期間〇年／更新回数〇回の表示（どちらか片方だけでも可） ※無の場合、表示の必要なし

高卒求人申込の留意点①

求人番号 受理年月日 受付受付所 求人票(高卒) 事業所番号

※インターネットによる全国の高校への公開

1 会社の情報		従業員数	企業全体	就業場所 (うち女性)
事業所名		人	人	人
所在地		人	人	人
代表者名		立	資本金	
法人番号				

2 仕事の情報

求人種別	通勤	仕込	不問
求人種	人	人	人

●ハローワークに**初めて求人**を**申込み**場合は**事業所登録が必要**です

⇒ 管轄のハローワークにご相談ください

●ヘッダー部分には、事業所情報に登録した内容が反映されます

- **求人**を**申込み**前**に見直し**をお願いします

- 修正が必要な場合は、出来るだけ早期に修正をお願いします

※高卒求人申し込み後にマイページから事業所情報を変更した場合は、ハローワークに連絡してください。

⇒ マイページ開設済みの場合は、マイページから修正

⇒ マイページ未開設の場合は、管轄のハローワークにご相談ください

高卒求人申込の留意点②

求人番号 受付年月日 受付受取所 求人票(高卒) 事業所番号

※インターネットによる企業の掲載への必要
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に添付されています。 (1/2)

1 会社の情報

事業所名	所在地	代表者名	法人番号	ホームページ	従業員数			
					企業全体	就業場所	(うち女性)	(うちパート)
					人	人	人	人
					立	資本金		

就業内容(会社の概要)

2 仕事の情報

雇用形態	就業形態	職種	求人数			
			通勤人	住込人	不問人	その他

● 職種

社内独自の呼称ではなく一般的な呼称(経理事務、施工管理など)としてください

※一つの職種ではなく総合職などとする場合は、仕事の内容欄にどのように配属が決まるかを記載してください

- (例)
- ・研修後に適正と希望により営業または製造のいずれかに配属
 - ・一通りの職種を経験したのち開発または設計のいずれかに配属

● 求人数

- ・ 真に採用する予定人数を入力してください
- ・ 一般求人や大卒等求人と**重複申込みはできません**
- ・ **途中で求人数を削減することは原則できません**
(求人数を超過して採用は可)

※寮などに住込みを前提とする場合は「住込」の欄に、通勤でも住込みでも構わない場合は「不問」の欄に人数を入力してください

高卒求人申込の留意点⑤

●選考期間・選考日

受付開始は**9月5日**以降
選考開始は**9月16日**以降
としてください

※**応募がなくても求人取消はできません**。大卒等求人、一般求人
に切替えたい場合は、**受付期間に終了日を設定し**、それ以降
に切替えてください

求人番号 [Barcode]	受付年月日 受付安定所	事業所番号 [Barcode]
求人票 (高卒)		
事業所名 [] (2/2)		
4 選考・応募前職場見学 ※応募前職場見学では選考はできません。		
全日選考 []	選考日 []	選考結果 []
新卒入社日 []	入社日 []	応募前職場見学 []
既卒応募 []	(既卒者等の入社日)	(既任課費)
高校中退者応募 []		
選考方法 []	面接 []	適性検査 []
学科試験 []	一般常識 []	英語 []
社会 []	理科 []	国語 []
法 []	その他 []	その他 []
氏名 []	電話番号 []	内線 [] FAX []
5 補足事項・特記事項		
補足事項 []	かかる条件に事項 []	
1 ●選考方法 該当するものを選択		
2 ※健康診断は選考段階では実施しないこと。 (予定業務と直接的に関連し、合理的かつ客観的に必要性がある場合を除く)		
3		
産業分類 []	職業分類 []	就業場所住所 []
求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。		

高卒求人申込の留意点⑥

● 複数応募欄

可の場合は**11月1日以降**の日付を記載してください。

● 求人にかかる特記事項欄

- ・ 応募前見学の可否、受入時期
- ・ **指定校求人**の場合は、この欄に **指定校および推薦希望人数**を記載してください。

例) 【指定校 (推薦数)】

〇〇高校 (1人)

求人番号 受付年月日
受付安定所 事業所番号

求人票 (高卒)

事業所名

4 選考・応募前職場見学 ※応募前職場見学では選考はできません。(2/2)

選考方法	面接 適性検査 その他	選考結果 直接選考結果通知 面接後 日以内
選考科目	学科試験 [一発常識 国語 数学 英語 社会 理和 身文 その他]	
備考	[選考課費] あり・なし	

5 補足事項・特記事項

かかる条件特記事項

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

募集・採用に関する情報	企業全体の情報					
	年度	年度	年度	年度	年度	年度
募集人数	人	人	人	人	人	人
採用人数	人	人	人	人	人	人
採用率 (%)	人	人	人	人	人	人
採用率 (うち女性)	人	人	人	人	人	人
平均年齢	年	年	年	年	年	年
平均勤続年数	年	年	年	年	年	年

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1) 研修の有無及びその内容	
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	
(3) メンター制度の有無	
(4) キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

職場への定着の促進に関する取組の実施状況	企業全体の情報					
	時間	日	時間	日	時間	日
(1) 前事業年度の月平均定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	女性	人	男性	人	女性	人
(2) 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	女性	人	男性	人	女性	人
(3) 役員及び管理職の地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%		

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 職業分類 就業場所住所

雇用保険適用事業所番号

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

高卒求人申込の留意点⑦

● 青少年雇用情報

※下記3項目についてできるだけ記載してください

(それぞれの項目について、少なくともとも1項目以上の記載が必要)

1. 募集・採用に関する情報
2. 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況
3. 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

※募集・採用に関する情報については、令和7年、6年、5年の新卒採用人数、およびそのうちの離職人数を記載（高卒、大卒等含む）

※前事業年度の「月平均所定外労働時間」は全従業員の月あたり平均および有給休暇取得日数等、雇用情報に関する情報を記載

青少年雇用情報		企業全体の情報					
1 募集・採用に関する情報		年度	年度	年度	年度	年度	年度
	新卒等採用者数	人	人	人	人	人	人
(1)	新卒等離職者数	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用（うち男性）	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用（うち女性）	人	人	人	人	人	人
(2)	平均継続勤務年数	年	年	年	年	年	年
	従業員年平均年齢（参考値）	年	年	年	年	年	年
2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況							
(1)	研修の有無及びその内容						
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容						
(3)	メンター制度の有無						
(4)	キャリアニシブルトレーニング制度の有無及びその内容						
(5)	社内特定等制度の有無及びその内容						
3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況		企業全体の情報					
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	時間	日	時間	日	時間	日
(2)	前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性 人 男性 人	出産者数	女性 人 男性 人	女性 人 男性 人	女性 人 男性 人
(3)	役員及び管理担当にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%		

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

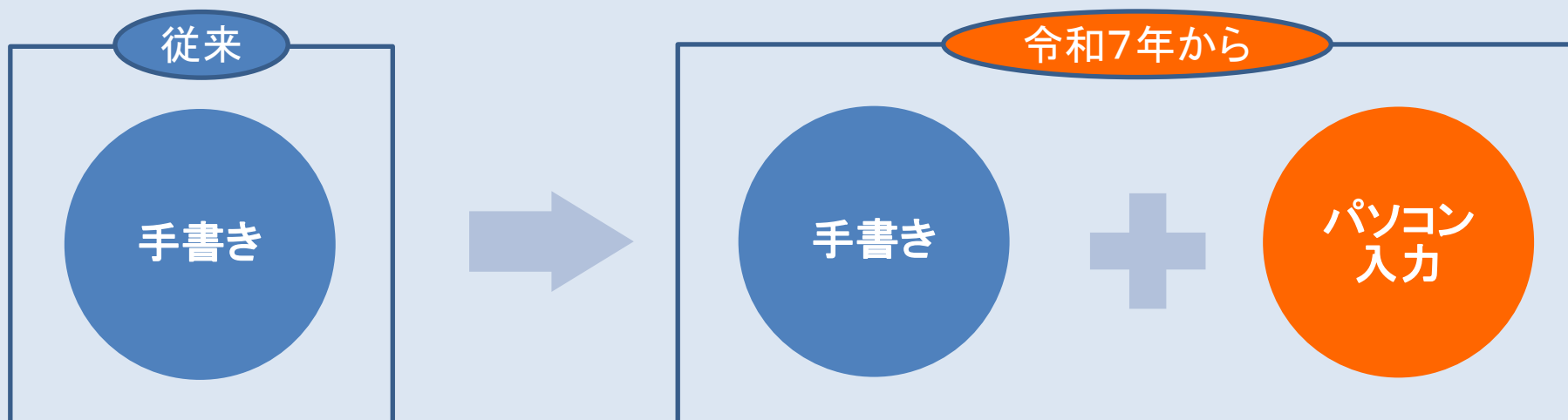
就業分類 職業分類 就業場所住所

雇用保険適用事業所番号

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

履歴書の作成方法に関する留意点

履歴書の作成については従来の手書きでの作成に加えて
パソコン入力による作成が可能となりました。



採用選考時には、

応募書類の作成方法によって**選考の有利不利が生じないよう**お願いいたします。

(4) 若者雇用促進法について

「求人のおしおりに」 P.44～

若年者雇用促進法の概要【求人のおしおりP44】

1. 青少年の雇用の促進等に関する新たな指針の制定
2. 事業主による応募者等への職場情報の提供の義務化
3. 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理
4. 優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定企業制度）の創設

1. 指針のポイント【求人のおしりP44～】

- (1) 労働条件等の明示等に関する事項の遵守
- (2) 業務内容等を虚偽・誇大な内容としない
- (3) 固定残業代に関する明示
- (4) 個人情報への適切な取扱い
- (5) 客観的に合理的理由を欠く採用内定取消しの無効
- (6) 就職活動の取り止めを迫る行為の禁止
- (7) 内定辞退を勧奨することの禁止
- (8) 就活生・インターン生へのハラスメントの禁止
- (9) 既卒者への応募拡大
- (10) 通年採用や秋季採用の導入

(5) 客観的合理的理由を欠く採用内定取消しの無効

- ① 募集・採用計画の立案に当たっては、中長期的な人事計画に基づき、必要な人材を採用する。
- ② 企業の人員構成、要員の過不足の状況を見極めたうえで、募集・採用人数を決定する。
- ③ 「若干名」「〇〇人以内」等の不明確な表現、採用計画を超えた人数の募集は避け、採用人数を明確にする。

④ こんな事態になりそうな時は

「募集の中止」または「募集人員の削減」

「採用内定取消し」

「入職時期の繰下げ」



事前にハローワークへ届出が必要！

特に「採用内定取消し」等を行う場合、
事業主が必要な対応を取らないケースでは、
「企業名」等が公表されます！

● 申込みに当たっての留意事項【求人のおしりP3】

求人数の削減は、事業所閉鎖など特別な場合を除いて、認められません。

※求人を取り消しできるのは、原則、募集した求人分の学生・生徒を採用した場合に限られます。

安易に「求人を取り消しすること」「求人数を削減すること」「他の学卒求人、一般求人と求人数を併用して募集すること」はできません。

● 悪い例①

大卒求人、一般求人で採用したため高卒求人を取り消す、又は、求人数を減らす。

● 悪い例②

高卒求人で応募者がいないため、高卒求人を取り消し、一般求人で募集する。

求人票交付後、ハローワークインターネットサービス上で、
「高卒求人を取り消し」「条件変更」はできません。

若者雇用促進法に基づく主な制度

3. 職場情報提供制度について (P44~45)

4. 求人の不受理制度について (P45~46)

5. ユースエール認定企業制度について (P47~49)

厚生労働省では、若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定しております。



◎ ユースエール認定企業になると・・・

ハローワークや厚生労働省が運営するサイトに掲載され、**PRを実施**します。
就職面接会への積極的なご案内や、**融資の優遇**などのメリットがあります。

公正な採用選考について

令和 8 年度 学卒求人説明会（令和 8 年 5 月 2 2 日開催）

主催：ハローワーク加賀・石川労働局・加賀市



石川労働局HPからも
ダウンロード可能。

[https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/
riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyounushi_jouhou/
jigyou/20070822_jigyou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyounushi_jouhou/jigyou/20070822_jigyou.html)



公正な採用選考をめざして

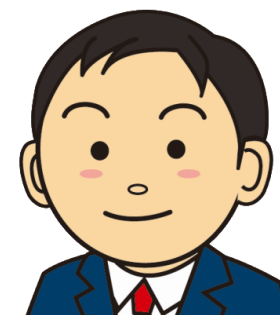
「採用選考の場」は

希望する人材像に合う人を採用したい



企業

自分の能力や経験を活かし活躍したい



応募者

企業と応募者双方の将来がかかっている

重要な場面だからこそ
「公正な採用選考」が大切！

労働関係法令
の遵守

基本的人権
の尊重

個人情報保護

同和問題

CSR (Corporate Social Responsibility) 企業における社会的責任

LGBTの方
への配慮

外国人の方
への配慮

障害者の方
への配慮

ハラスメント
対応

差別発言
禁止

企業の取組によって「**企業価値**」が問われる

**不適切な
対応や質問！**



**SNSで拡散する
可能性！**

◆「採用選考」の基本的考え方◆

I. 応募者の基本的人権を尊重する

【日本国憲法 第22条 職業選択の自由】

II. 応募者に広く門戸を開く

【就職の機会均等】

III. 応募者の適性・能力に基づいた基準により
採用選考を行う

【日本国憲法 第14条 法の下での平等】

「公正採用選考」の基本

◆採用選考時に配慮すべき事項◆

～就職差別につながるおそれがある14事項～

▶本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

▶本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

▶採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

【 家族に関すること 】

- × 「親御さんのお仕事は？」
- × 「家族構成を教えてください」
- × 「兄弟（姉妹）はいますか？」

してはいけない！「不適切な質問」

なぜ不適切な質問をしてしまったのか？

×「ご両親のお仕事は？」

理由：『家庭環境、経済状況が気になる…』

『家族が同業者だと、企業秘密が漏れる危険が…』

『家族構成で、性格が判断できるかも…』

応募者に与える印象は…

「今、親は失業中…

どうしても答えなくちゃいけないの？」

「企業の内部情報って、

家族であっても守秘義務があるはずじゃないの？」

してはいけない！「不適切な質問」

【 思想・信条に関すること 】

× 「尊敬する人物は？」

× 「愛読書は？」

してはいけない！「不適切な質問」

なぜ不適切な質問をしてしまったのか？

×「愛読書は何ですか？」

理由：『どんなことに興味があるのか。』
『情報や感性のアンテナを推測したい』

応募者に与える印象は…

「自分だけの趣味が知られるの嫌だなあ…

答えたくないな…」

「個人的な趣味や思想って自由なことなのに

なぜ、仕事の面接で聞くの？」

【住所に関すること】

- × 「住所はずっとここですか？」
- × 「本籍地は？」
- × 「ご両親の出身地は？」
- × 「最寄り駅はどこですか？」
- × 「ご自宅の周りは
どんな環境ですか？」

してはいけない！「不適切な質問」

なぜ不適切な質問をしてしまったのか？

×「住所はずっとここですか？」

×「最寄り駅はどこですか？」

理由：『会社が交通の便が悪い場所なので、
事前に通勤が可能かどうか、知っておきたい。』
『交通費がどのくらいかかるのか。』

応募者に与える印象は…

「集団面接なのに、個人情報知られてしまう…」

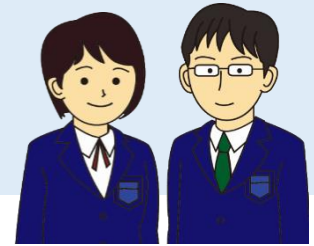
「交通費は、入社内定後の確認でダメなの？」

【その他】

- × 「あなたの短所は何ですか？」
- × 「欠席の理由は何ですか？」

◆就職試験受験報告書◆

就職試験を受験した高校生全員が、
面接内容を学校に報告



不適切な質問あり！

ハローワークが、事業所への事情の聴取や指導を実施

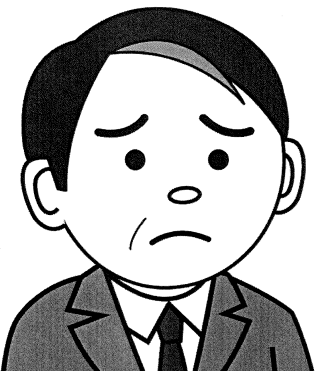
**職業安定法に基づく採用選考方法等に関する「改善命令」を
発出する場合も！**

非常に多いケース...

本人の緊張をほぐすつもりで、つい家族のことを聞いてしまった。

家族のことだから、答えやすい質問だと思った。

もちろん、採用基準にするつもりはなかった。

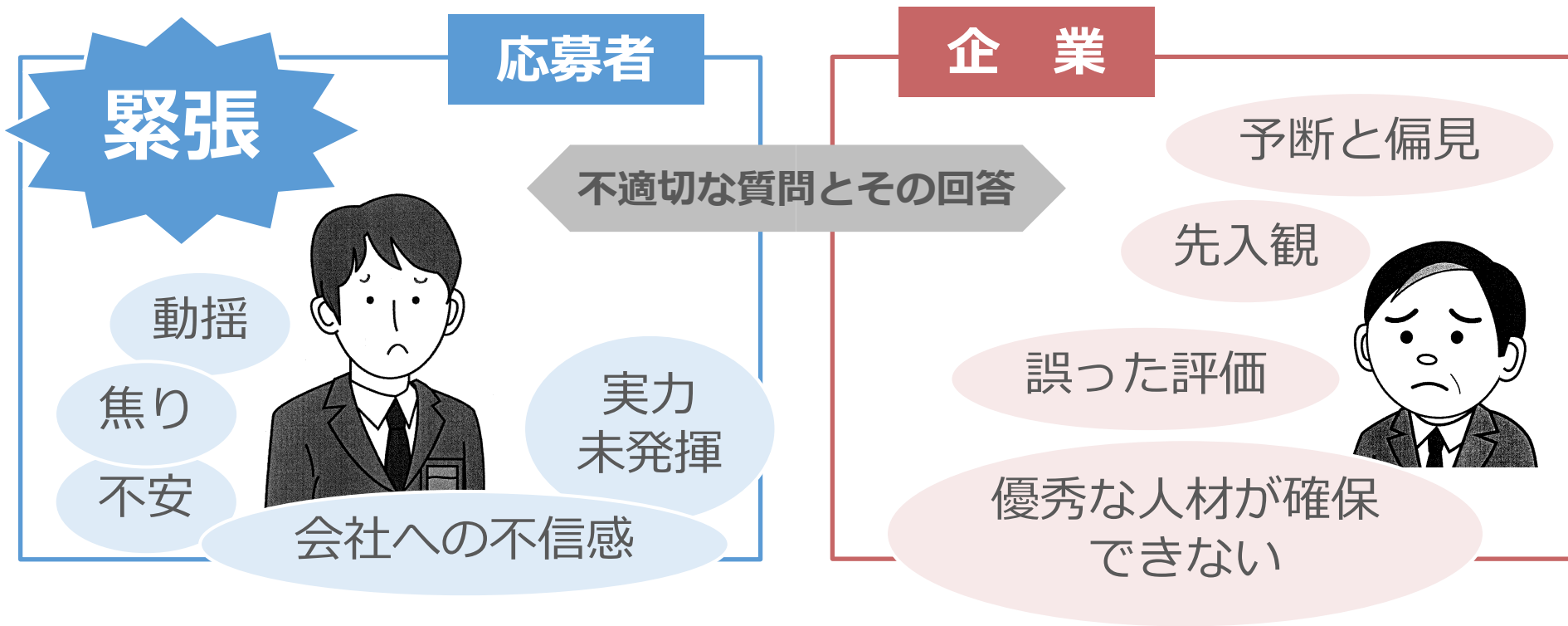


応募者は、

面接での質問は、**すべて「採用基準」**

になっていると思っている

「不適切な質問」がされたことで…



負の連鎖

必ず、面接前に

「面接マニュアル」や「質問事項一覧」を作成し
「面接担当者全員」で共有するよう、**打合せを実施**する。

- ▶ 誰が面接官になっても、対応できるように努める
- ▶ 「なぜその質問がNGとなるか」を理解する

「なぜこの質問をするのか」

「この質問は適性と能力に関することなのか」

「この質問を応募者はどう受け止めるか」

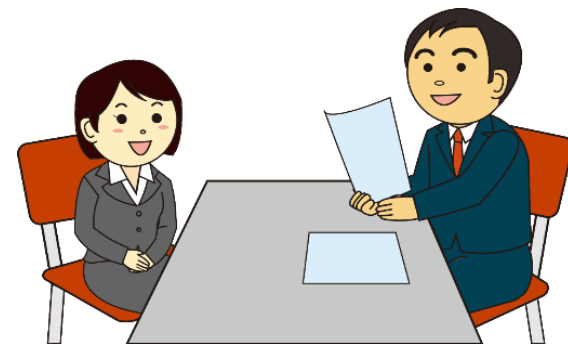


◆質問（例）◆

質問例

「求人のしおり」 P43

「公正な採用選考をめざして」 P36～37



【導入質問】

- ▶ 「緊張されていますか」
- ▶ 「面接会場へは迷わず来られましたか」

【本質問】

- ▶ 「なぜ、この業界に就職しようと思ったのですか」
- ▶ 「仕事でわからないことがあった時は、どう対応しますか」
- ▶ 「上司や同僚と意見が合わないときは、どうしますか」

【情報交換】

- ▶ 「1か月に○時間くらい残業がありますが勤務できますか」
- ▶ 「○県への転勤する可能性がありますかよろしいですか」

【結び】

- ▶ 「お疲れさまでした。これで質問は終了です。
○さんから何か質問はありますか」
- ▶ 「採否結果は、○日までに連絡します。お疲れさまでした」

公正採用選考人権啓発推進員の選任

- ▶ 常時雇用する従業員の数が一定規模以上 **(30人以上)** の事業所において、「人事担当責任者」の方など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任。
- ▶ 「新たに選任した」「人事異動で変更となった」などの場合は「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」を事業所所在地管轄のハローワークまで届出を。

「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」の様式は石川労働局HPからもダウンロード可能。

https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyounushi_jouhou/jigyounushi_jinnkennkeihatu_suisinninn00.html



また、ハローワークへの提出はメールでも可能。

ハローワーク加賀のメールアドレス【suishinin17050@mhlw.go.jp】

ほかの質問で確認できませんか？

×「住所はずっとここですか？」

×「最寄り駅はどこですか？」

理由：『会社が交通の便が悪い場所なので、
事前に通勤が可能かどうか、知っておきたい。』
『交通費がどのくらいかかるのか。』



弊社は交通の便が悪いですが
通勤手段を確保できますか？

ほかの質問で確認できませんか？

×「あなたの短所は何ですか？」

理由：『困難をどう克服したかを知りたかった。』



学生生活で
困難な出来事に直面した時に
どう対応しましたか？

志望動機の中で、本人から家族のことを話し始めてしまったら？

(例)

「私が〇〇の仕事に興味を持ったのは、父が〇〇関係の仕事をしており、仕事をしている姿を見て、自分も将来は〇〇の仕事をしてみたいと思ったからです。」

× 「なるほど。お父さんはどこにお勤めですか？」

○ 「あなたのこの仕事への思いはわかりました。また、お話の中でお父さんのお仕事が出ましたが、当社はあなた自身の能力や適性を判断基準にいたしますのでご安心ください。」

応募者も、面接担当者を見ています！

面接官の方を見て、その会社の働きやすさや社員の人柄を見たり感じたりしている。

面接官の公正さや人に対する尊重の意識は、その会社の意識にも繋がると思う。

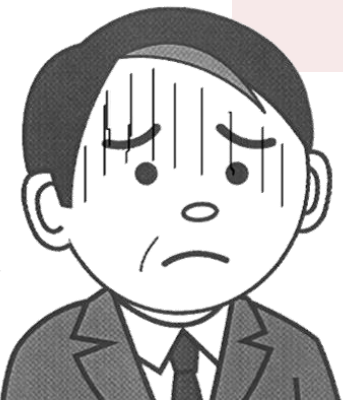
面接官の方がしっかり自己紹介をされてました。ちゃんと私を見てくれるんだな、とこの会社に対する気持ちが高まりました。

「人権尊重や差別撤廃」の意識が
高まっている現在…

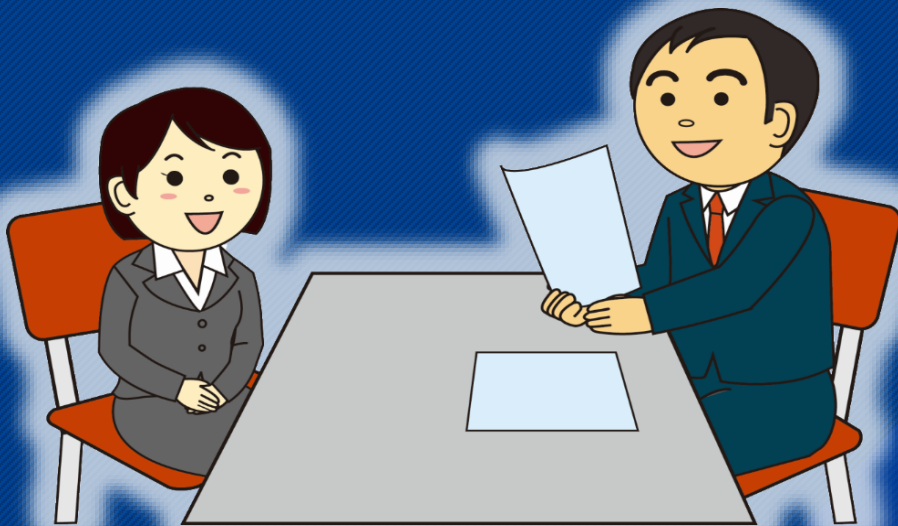
不適切な対応や質問



企業が確保できたはずの
希望する優秀な人材を
自ら遠ざけてしまう



採用面接を 企業と応募者の 実りのある時間に！



令和8年度 学卒求人説明会
(令和8年5月22日開催)

主催：ハローワーク加賀・石川労働局・加賀市

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利用ください。



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、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- 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り。

(※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り。

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りません。(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りません。(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りません。(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日以上の日を与え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。

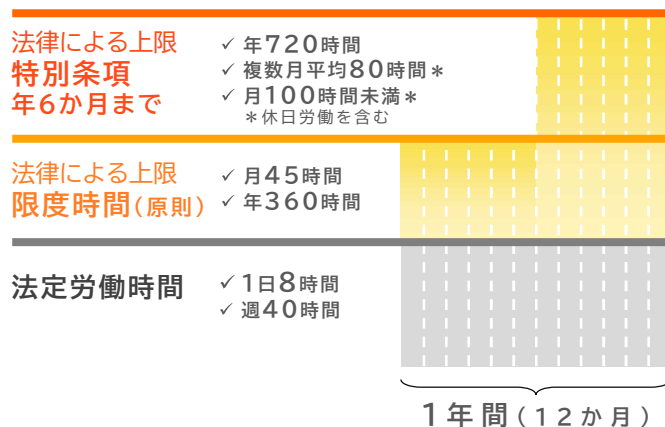
- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



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



●以下の事業・業務は、2024年4月1日から特例付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

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

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

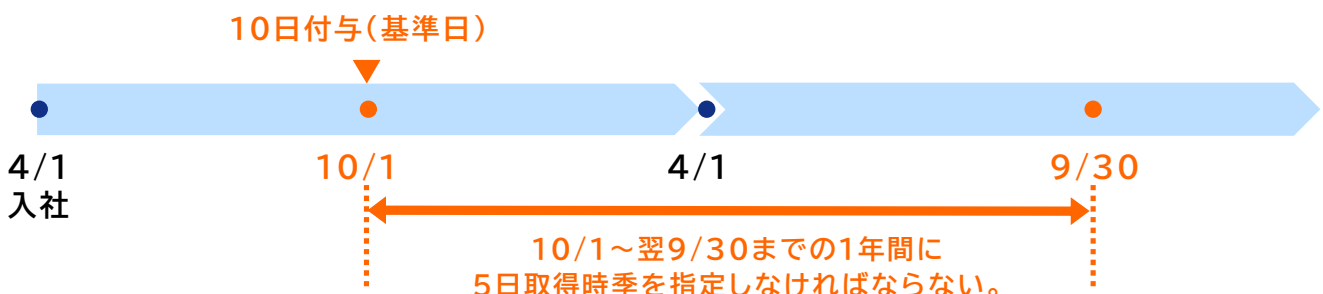
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	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日分以上)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活用ください。



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。



石川県内の最低賃金

最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。



石川労働局広報キャラクター「こうぼう」

- 最低賃金は、パート・アルバイト等雇用形態に関係なく適用されます。
- また、労使が最低賃金未滿で働くことに合意していたとしても無効となり、適用される最低賃金額で労働契約したものとみなされます。

◇地域別最低賃金 (すべての労働者に適用されます)

改正発効日 令和7年10月8日

最低賃金の名称	時間額	適用労働者
石川県最低賃金	1,054円	年齢や正社員、契約社員、パート、学生アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者に適用されます

◇特定最低賃金 (特定の産業で働く基幹的労働者に適用されます)

改正発効日 令和7年12月31日

No.	最低賃金の名称	時間額	適用労働者
1	一般機械 石川県金属素形材製品、ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等、その他の金属製品、はん用機械器具、生産用機械器具、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具製造業最低賃金	1,090円	<p>石川県内の左記 特定産業の基幹的労働者に適用されます。 (適用される業種は裏面をご参照ください)</p> <p>※適用されない労働者</p> <p>【No.1 ~ No.4 各特定最低賃金】</p> <p>① 18歳未滿又は65歳以上の者</p> <p>② 雇入れ後6月未滿の者であって、技能習得中のもの</p> <p>③ 清掃又は片付けの業務に主として従事する者</p> <p>【No.1 一般機械、No.2 自動車】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、洗浄、バリ取り、巻線、組線、かしめ、穴あけ又は取付けの業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p> <p>【No.3 電気機械】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う巻線、組線、かしめ、取付け、包装又は箱詰め業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p>
2	自動車 石川県自動車・同附属品、自転車・同部分品製造業最低賃金	1,090円	
3	電気機械 石川県電子部品・デバイス・電子回路、民生用電気機械器具、電子応用装置、情報通信機械器具製造業最低賃金	1,064円	
4	百貨店 石川県百貨店、総合スーパーマーケット最低賃金	1,060円	

○上記のほか、石川県の区域には「石川県綿紡績、化学繊維紡績、毛紡績、その他の紡績、染色整理、網、漁網、網地製造業最低賃金」が定められていますが、石川県最低賃金が適用されるため、時間額1,054円以上支払う必要があります。



特定最低賃金が適用される業種

No.	適用業種（日本標準産業分類による）
1	①金属素形材製品製造業（粉末や金製品製造業を除く） ②ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業 ③その他の金属製品製造業（打ちはく業を除く） ④ポンプ・圧縮機器製造業 ⑤一般産業用機械・装置製造業（細分類が不詳なものも含む）（家庭用エレベータ製造業、冷凍機・温湿調整装置製造業を除く） ⑥その他のはん用機械・同部分品製造業 ⑦農業用機械器具製造業（農業用器具を除く）のうち細分類が不詳なもの ⑧農業用トラクタ製造業 ⑨建設機械・鉱山機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（建設用ショベルトラック製造業を除く） ⑩繊維機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（工業用・家庭用ミシン製造業、毛糸手編機械製造業（同附属品製造業を含む）を除く） ⑪生活関連産業用機械製造業 ⑫基礎素材産業用機械製造業 ⑬金属加工機械製造業 ⑭半導体・フラットパネルディスプレイ製造装置製造業 ⑮その他の生産用機械・同部分品製造業 ⑯発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業 ⑰産業用電気機械器具製造業（車両用電気配線装置製造業を除く） ⑱①～⑰の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑲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⑰に掲げる産業に分類されるものに限る。）
2	①自動車・同附属品製造業 ②自転車・同部分品製造業 ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④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前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）
3	①電子デバイス製造業 ②電子部品製造業 ③記録メディア製造業 ④電子回路製造業 ⑤ユニット部品製造業 ⑥その他の電子部品・デバイス・電子回路製造業 ⑦民生用電気機械器具製造業 ⑧電子応用装置製造業 ⑨通信機械器具・同関連機械器具製造業 ⑩映像・音響機械器具製造業 ⑪電子計算機・同附属装置製造業 ⑫①から⑪の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑬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⑪に掲げる産業に分類されるものに限る。）
4	①百貨店 ②総合スーパーマーケット ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④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前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）

- ◇「精神又は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」など一定の要件を満たすものは、労働局長による最低賃金の減額特例許可を受けた場合、適用される石川県最低賃金、特定最低賃金を減額して支払うことが認められます。
- ◇複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが適用されます。
- ◇派遣労働者は、派遣先事業場に適用される地域別又は特定最低賃金が適用されます。
- ◇最低賃金の時間額と月給を比較する場合は、月給額を1か月の平均所定労働時間で除してください。
- ◇最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的なものに限られます。具体的には、次の賃金は除外されます。
 - (1) 精皆手当、通勤手当及び家族手当
 - (2) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
 - (3) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
 - (4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金

▶▶ 石川労働局からのお知らせ

（厚生労働省 委託事業）

石川働き方改革推進支援センターが事業主の皆様を**無料でご支援**いたします。

「働き方改革推進支援センター」では、長時間労働の是正、就業規則の見直し、助成金の活用、賃金引上げに向けた取り組みなど、労務管理上の課題について無料相談を行っています。お気軽にご利用ください。

石川働き方改革推進支援センター

〒920-0027

金沢市駅西新町3-1-10 NEWSビル8階 804号室
受付時間 9:00～17:00（土日祝日・年末年始除く）

QRは
こちら



石川働き方改革推進支援センター

