

2 参考資料

新規学校卒業者の採用に関する指針

厚生労働省

はじめに

この指針は、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ことを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業主に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

企業の皆様におかれましては、新規学校卒業者の採用について、この指針を参考に、適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

1 適正な募集・採用計画の立案

- (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るものとする。
- (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、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- (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よる募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

2 募集・採用活動

- (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・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、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るものとする。
- (2) 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。
- (3) 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、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努めるものとする。
- (4) 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、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。

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係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限るものとする。

3 採用内定

- (1) 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- (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期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- (3) 採用内定は、法的にも、一般には、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認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

4 採用内定取消し等の防止

- (1) 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- (2) 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ずるものとする。

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、事業主は十分に留意するものとする。

- (3) 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰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するものとする。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条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、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、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

採用内定取消しの防止について

～事業主の皆さま、労働局・ハローワークまでご相談ください～

事業主の皆さまへ

新卒者に対する採用内定の取消しは、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。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

- 1 採用内定の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。**
※ 新卒の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の取消し（解雇）は無効とされます。

- 2 やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、**対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には、誠意を持って対応すること。**

事業主の皆さまの雇用維持の努力を支援するため、令和6年能登半島地震に伴う雇用調整助成金の特例措置を設けました。この特例により、採用したばかりの新規学卒者でも休業や教育訓練等をさせた場合は助成の対象となり得ます。



- 3 採用内定の取消しを行う前に、**まずは、お近くの労働局・ハローワークまでご相談ください。**
※ また、既に内定取消しを行った場合、労働局・ハローワークへご連絡いただく必要がありますので、ご連絡をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL060123開若01



令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

- 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しました。

（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（経団連と大学関係者で構成）が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。）。

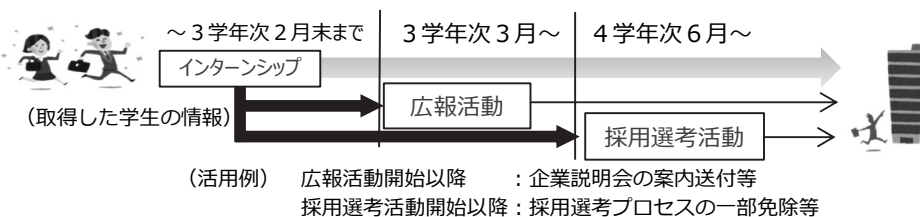
- この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。

改正のポイント

① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化

「インターンシップ」とは称さない		「インターンシップ」と称して実施	
就業体験を必須とせず、「個社・業界の情報提供等」や「教育」が目的		就業体験が必須 「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」が目的	
タイプ1 オープン・カンパニー	タイプ2 キャリア教育	タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）

② 一定の基準を満たすインターンシップ（タイプ3）で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能



【一定の基準とは】

- ・ 就業体験要件（実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当）
- ・ 指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）
- ・ 実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）
- ・ 実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）
- ・ 情報開示要件（学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示）

- **タイプ1～4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。**

学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。

- **タイプや基準の詳細のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の確保等の留意事項は、3省合意をご確認ください。**

3省合意文書



<https://www.mhlw.go.jp/content/1180000/00/000949684.pdf>

産学協議会
2021年度報告書



<https://www.san-gaku-kyogikai.org/activities>

産学協議会事務局
解説動画



<https://youtu.be/TqfHF0lgtDA>

求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください

職業安定法施行規則の改正により、**2024（令和6）年4月1日以降**、ハローワークに求人申込みを行う場合は、求人票に以下の①～③の**明示**をお願いします。

① 従事すべき業務の変更の範囲※

- 採用後、業務内容を変更する予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示してください。
- 将来の配置転換など、雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、同欄に変更後の業務を明示してください。

職種： 介護員
仕事の内容： グループホーム（2ユニット：18人定員）にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いただきます。 （主な業務） ・移動、食事、入浴（2人体制）、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し ・機能訓練 など ※社用車（普通車1BOX：AT車）の運転をお願いすることがあります 変更範囲：会計・経理事務、障害者福祉施設指導員 (最大360文字)

② 就業場所の変更の範囲※

採用後、雇入れ直後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、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、**転勤範囲**を明示してください。

就業場所	<input type="checkbox"/> 事業所所在地に同じ <input checked="" type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇県△△市□□町3番地 最寄り駅(〇〇線 □□ 駅)から[徒歩・ 車]で(10 分)
	就業場所に関する特記事項:
	従業員数:就業場所(22 人) うち女性(12 人) うちパート(14 人)
	受動喫煙対策 1. あり 受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙 ・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項:
マイカー通勤	<input checked="" type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input checked="" type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について「求人に関する特記事項欄」に記載してください。
転勤の可能性	1. あり ➡ 転勤範囲: [A事業所、B事業所] 2. なし

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約期間中での変更の範囲のことをいいます。

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

※通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

- ・雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○を付けてください。
- ・更新継続が期待される場合は「原則更新」、更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は「条件付きで更新あり」に○を付けてください。

■原則更新の場合は以下のように明示してください。

有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合

「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間○年／更新回数○回）」

※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

■条件付きで更新ありの場合は以下のように明示してください。

- ・「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載
 - ・有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合、同欄に記載
- ※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

雇用期間	1. 定めなし ② 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 1 年 0 ヶ月
契約更新の可能性	①あり(原則更新 ・ 条件付きで更新あり) 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断(通算契約期間上限4年/ 更新回数上限3回))

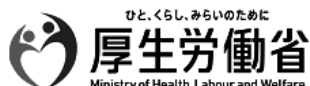
Q 就業場所・業務に限定がない場合、どのように記載すればよいですか？

A 就業場所・業務に限定がない場合は、「会社の定める○○」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として別途求職者に手交することも考えられますが、求職者とのトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の範囲を明確にするのが望ましいです。

Q 今回の明示事項について、記載欄に書き切れない場合は、どうすればよいですか？

A 今回の明示事項について、指定された欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載してください。

このリーフレットの内容や具体的な求人票の記載方法については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。



・都道府県労働局・ハローワーク

LL060115首01

求人企業の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和4年10月1日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、**求人の申し込みを受理しないことができます。**

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、**求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならない**とされています。



- 正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった場合は、**求人の申し込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。**
- また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性がある**ので、**正しい内容の報告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

- 一～六 （上記①～⑥のとおりであるため省略）
- 2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。
- 3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040930 首01

以下に該当する場合には、求人者の申込みが受理されません

対象となる主なケース	基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合 法違反の是正後6か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合 送検された日から1年経過するまで
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	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合 法違反の是正後6か月経過するまで

違反した場合に求人者の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	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、＜労働条件明示＞第15条第1項及び第3項、＜賃金＞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、＜休日・休暇等＞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、＜年少者関係＞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、＜妊産婦関係＞第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。
職業安定法	＜労働条件等の明示＞第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第2項及び第3項、第5条の4第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第2項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第5条の5（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求人者の申込み時の報告＞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（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、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（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜秘密を守る義務＞第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む） （※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第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	第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項 （※）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	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及び第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、第21条第2項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む）及び第26条 （※）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。

新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

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。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、「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）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

1. 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

募集時	<ul style="list-style-type: none"> ●労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3） ●広告等により提供する求人等に関する情報は的確に表示してください（同法第5条の4） ●職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください <ul style="list-style-type: none"> ・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください ・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください ●固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること（記載例参照）
労働契約締結前	<ul style="list-style-type: none"> ●当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示して下さい（職業安定法第5条の3第3項） <p>→なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています</p>
労働契約締結時または締結後	<ul style="list-style-type: none"> ●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項） ●明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第2項） ●労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第8条）

Pick up!

時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- 1 基本給（××円）
- 2 □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- 3 ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
 - ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
 - ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。



2. 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- (1) 採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。
- (2) 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。
- (3) 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がなく、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。
- (4) やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。また、所定の様式により、あらかじめハローワークに通知してください。

3. 学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

4. 新規卒業予定者に関する採用方法

- (1) 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- (2) 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

5. インターンシップ・職場体験の機会の提供

学校やハローワーク等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

6. その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・ 募集・採用計画の立案に当たっては、毎年募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ・ 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などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ・ 募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



指針の全体版も
ご覧ください



若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 職業安定法の改正（令和4年10月1日施行）に伴い、青少年の募集を行う際のルールが変わります。

1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。

新規!!

- 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としない**こと。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つ**こと。

- 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容**としないこと。
- **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。
- 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針*第5を踏まえ、**求職者等の個人情報**を適切に取り扱うこと

※ 「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細



労働関係法令の留意点



2 内定取消しは無効になることもあります

- 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**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。
 - ※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。
- 採用内定または採用内々定と引き替えに、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などの職業選択の自由を妨げる行為**などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わないこと**。
- 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨**は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わないこと**。

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり**厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること**等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細



4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ホームページでの公表などで、**青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。**

青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、**平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組み**があります。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(i) 幅広い情報提供を努力義務

(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型（ア～ウ）ごとに1つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細



5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 既卒者が卒業後少なくとも**3年間は「新卒枠」に応募できるようにすることや、できる限り上限年齢を設けないように努めること。**
- **通年採用**や**秋季採用**の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細



通年採用・秋季採用の詳細



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 ハローワーク

LL040930開若01

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に言われた。



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

求人申込み時の留意点

「受動喫煙防止」のための取組を明示してください

2020（令和2）年1月6日から、ハローワークの求人票の様式が変わり、新たに**就業場所における受動喫煙防止のための取組**を明示する必要があります。※1

求人への申込みにあたっては、改正健康増進法に規定する施設の類型に応じて、以下のとおり受動喫煙対策について明示してください。

就業場所	改正健康増進法上の施設の類型と受動喫煙を防止するための措置		求人申込み時の明示方法 ～「受動喫煙対策」の選択・記載方法～		
			「有無」欄	「対策」欄	「特記事項」欄
病院、学校、 児童福祉施設、 行政機関など (2019年7月～)	第一種 施設	敷地内禁煙の場合	あり	屋内禁煙	「敷地内禁煙」などと記載
		敷地内に特定屋外喫煙場所設置の場合★	あり	屋内禁煙	「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」などと記載
バス・タクシー、 旅客機 など (2020年4月～)	旅客機	禁煙	あり	屋内禁煙	裏面（1）注2を参照
事業所、 飲食店、 ホテル・旅館、 鉄道・船舶、 その他の施設 (2020年4月～)	第二種 施設	屋内禁煙の場合	あり	屋内禁煙	—
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置の場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙専用室設置」「加熱式たばこ専用喫煙室設置」などと記載
		適用除外の場所あり (例：宿泊室内など) の場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙可の宿泊室あり」などと記載
(経過措置) 既存の 営業規模 の小さな 飲食店※2	既存特定 飲食提供 施設	店内の一部を喫煙可能室としている場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙可能室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙可能室としている場合	なし (喫煙可)	—	—
喫煙が主目的の バー・スナック、 たばこ販売店など (2020年4月～)	喫煙 目的 施設	店内の一部を喫煙目的室としている場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙目的室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙目的室としている場合	なし (喫煙可)	—	—
屋外 (第一種施設を除く)	—	—	その他	—	「屋外喫煙可（屋外で就業）」などと記載

(注) 就業場所に禁煙区域と喫煙可能区域がある場合(★)は、喫煙可能区域での業務があるか否かについて、可能な限り「受動喫煙対策に関する特記事項」欄に記載・入力してください。
記載例：「喫煙可能区域での業務あり」「喫煙可能区域での業務なし」

※1 受動喫煙対策の推進のため、職業安定法施行規則の一部が改正され、2020年4月1日から、労働者の募集や求人への申込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されています。ハローワークでは、求人票の様式を変更し、2020年1月6日以降の求人申込み（変更を含む）から明示していただいています。

※2 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店などであって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。



就業場所における「受動喫煙防止」のための取組を明示する際は、 以下の点にもご留意ください。

(1) 求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合

求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合は、**実際の就業場所における受動喫煙対策を明示**してください。

(注1) 求人者の申込み時点で複数の場所での就業が予定されている場合は、「受動喫煙対策に関する特記事項」欄や「就業場所に関する特記事項」欄を活用して、それぞれの就業場所における受動喫煙対策を明示してください。ただし、出張や営業など立ち寄る可能性のある場所や、将来的に就業する可能性のある場所について、あらかじめ網羅して明示する必要はありません。

(注2) バス・タクシー、鉄道、船舶、航空機の乗務員など、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事務所など（鉄道の駅や空港のターミナルビルを含む）および業務に従事する場所（バス・タクシー、鉄道の車内、航空機の機内）の状況を明示する必要があります。このため、恒常的に立ち寄る所属事務所などの状況については、「就業場所に関する特記事項」欄に記載・入力してください。

(注3) 労働者派遣求人の場合は、派遣先における受動喫煙対策を明示してください。

(2) 喫煙可能区域で就業する場合（年齢制限の取扱い）

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。

このため、喫煙可能区域で就業する求人は、**年齢制限の下限を20歳以上とする必要**があります。（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に規定する例外事由（2号：法令の規定による年齢制限）に該当）

【記載例】

年齢制限	: あり
年齢制限範囲	: 20歳以上 ~
年齢制限該当事由	: 法定の規定により年齢制限がある
年齢制限の理由	: 健康増進法により20歳未満立入禁止のため

(3) 地方公共団体が条例などで受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、求人申込み時の明示に当たっても、条例などに適合したものとるようにご留意ください。

改正健康増進法の詳細は・・・

- 「なくそう！望まない受動喫煙」Webサイト（改正健康増進法のわかりやすい解説）
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp>
- 厚生労働省HP（改正健康増進法の概要や関係する通知など）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>
- 問い合わせ先：都道府県等（都道府県・保健所設置市・特別区の保健担当主管課または保健所）

このリーフレットの内容や求人申込み時の明示方法については、ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

若者の募集・求人の申込みをお考えの事業主の皆さまへ
職業紹介事業者の皆さまへ

固定残業代[※]を賃金に含める場合は、 適切な表示をお願いします。

※「固定残業代」とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。

近年、募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられます。若者が就職先の企業を選択する際には、正確な労働条件の表示が重要であり、「若者雇用促進法」に基づく指針でも、「固定残業代」について適切な表示をするよう定めています。

事業主の皆さまには、求人・募集の段階で、指針を踏まえた「固定残業代」の明示をしっかりと行っていただき、また、職業紹介事業者の皆さまも、求人を受け付ける際は明示が適切になされるように働きかけをお願いいたします。



固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに、次の①～③の内容すべてを明示してください。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、
休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

▶ 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- ① 基本給（××円）（②の手当を除く額）
- ② □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

【注意点】 ※「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載します。
※「□□手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も、同様の記載が必要です。

【参考】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（抜粋）

第二の一（一）八（ハ）

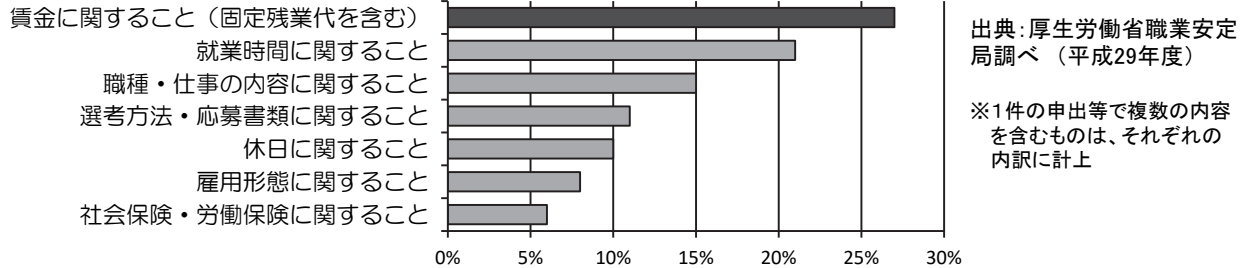
賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）及びレ（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。



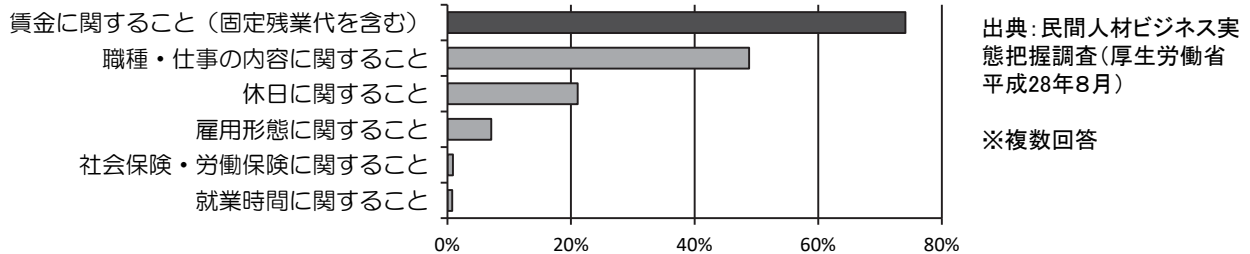
厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040930開若04

ハローワークにおける、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に対する申出・苦情で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



民間職業紹介機関を利用して就職活動した方の「求人条件と採用条件が異なっていた」という不満で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



時間外割増賃金をめぐるトラブルには、次のような裁判例があります。

【T事件（平成24年3月8日 / 最高裁第一小法廷判決）】

本件雇用契約は、(略) 基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合には、その超えた時間につき1時間当たり一定額を別途支払い、(略) 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはない。(略) 基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法第37条第1項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。これらによれば、(略) 時間外労働をした場合に、月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払によって、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法第37条第1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできない(略)。

【U事件（平成20年10月7日 / 東京地裁判決）】

販売手当(略) は、いずれも各店舗の売上等に応じて支給されるものであり、これが従業員が時間外労働や深夜労働をした場合に支給される割増賃金と同様の性質を有するものとはいえない。(略) 販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたとまでは述べていないのであるし、他に販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたことを認めるに足る証拠はないから、(略) 販売手当の支払をもって時間外及び深夜の割増賃金の支払ということとはできない。

【F事件（平成20年3月21日 / 東京地裁判決）】

少なくとも労働者が自分が当月働いた分についてどれだけの時間外労働がなされ、それに対していくらの割増賃金が出ているのかを概算的にでも有効・適切に知ることができなければ、労使の合意に基づいた労働条件の中身としての賃金なり給与条件の合意が成立したことにはならない。

高等学校等卒業後に日本での就労を考えている外国籍を有する方へ

出入国在留管理庁においては、父母等に同伴して日本に在留している外国人の方が、高等学校等卒業後に日本で就労する場合、「定住者」又は「特定活動」への在留資格の変更を認めています。

それぞれの主な要件及び在留資格変更許可申請の際の提出資料は以下のとおりです。

要件

定住者	特定活動
我が国の義務教育(小学校及び中学校)を修了していること ※中学校には夜間中学を含みます。	—
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※高等学校には定時制課程及び通信制課程を含みます。その他対象となる学校については法務省HPで御確認ください。	我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※ただし、高等学校等に編入している場合は、卒業に加えて <u>日本語能力試験N2程度の日本語能力を有していることが必要</u> です。
—	扶養者が身元保証人として在留していること
入国後、引き続き「家族滞在」の在留資格をもって日本に在留していること ※「家族滞在」以外の在留資格で在留している方でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある方は、本取扱いの対象となります。	
入国時に18歳未満であること	
就労先が決定(内定を含む。)していること ※当該就労先において、資格外活動許可の範囲(1週につき28時間)を超えて就労すること	
住居地の届出等、公的義務を履行していること	

在留資格変更許可申請の際の提出資料

定住者	特定活動
在留資格変更許可申請書(T)(縦4cm×横3cmの写真を貼付)	在留資格変更許可申請書(U)(縦4cm×横3cmの写真を貼付)
履歴書(我が国の義務教育を修了した経歴について記載のあるもの)	履歴書(我が国の高等学校等への入学日の記載のあるもの)
我が国の小学校及び中学校を卒業していることを証明する書類(卒業証書の写し又は卒業証明書)	我が国の高等学校等の在学証明書(入学日の記載のあるもの)
—	高等学校等に編入した者については、以下のいずれかの資料 ・日本語能力試験N2以上 ・BJTビジネス日本語能力テスト400点以上
身元保証書	扶養者を保証人とする身元保証書
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業が見込まれることを証明する書類	
我が国の企業等に雇用されること(内定を含む。)を証明する書類(雇用契約書、労働条件通知書、内定通知書等。内定通知書に雇用期間、雇用形態及び給与の記載がない場合は、これらが分かる求人票等の資料を併せて提出。)	
住民票(世帯全員の記載があるもの。個人番号(マイナンバー)については省略し、他の事項については省略のないもの。)	

※ 申請いただいた後に、出入国在留管理局における審査の過程において、この他に資料を求める場合もあります。

＜問い合わせ先＞

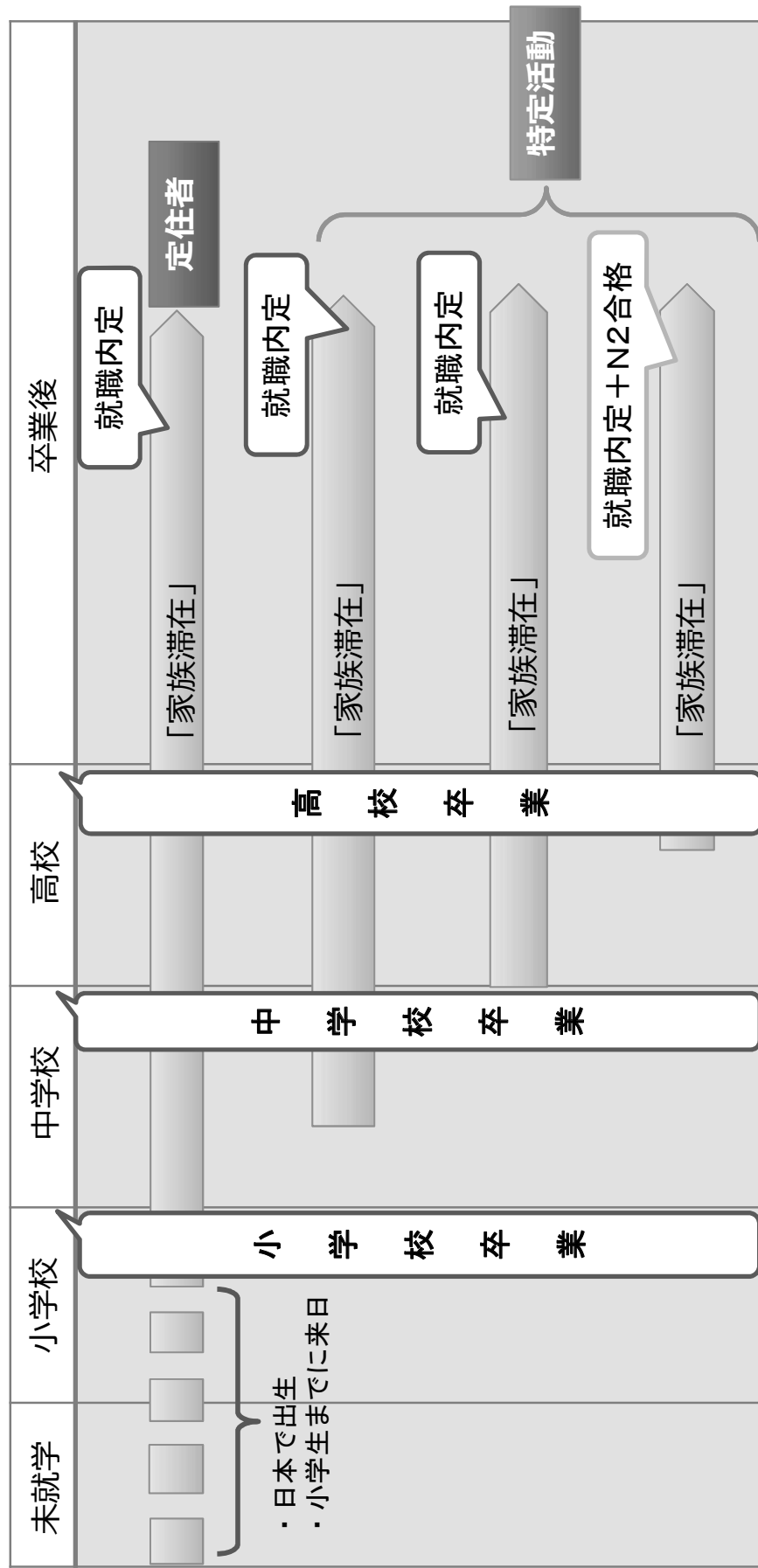
札幌出入国在留管理局	TEL 011-261-7502	大阪出入国在留管理局 (※IP電話・海外からの場合:	TEL 0570-064259 TEL 06-4703-2050)
仙台出入国在留管理局	TEL 022-256-6076	神戸支局	TEL 078-391-6377
東京出入国在留管理局 (※IP電話・海外からの場合:	TEL 0570-034259 TEL 03-5796-7234)	広島出入国在留管理局	TEL 082-221-4411
横浜支局 (※IP電話・海外からの場合:	TEL 0570-045259 TEL 045-769-1729)	高松出入国在留管理局	TEL 087-822-5852
名古屋出入国在留管理局 (※IP電話・海外からの場合:	TEL 0570-052259 TEL 052-217-8944)	福岡出入国在留管理局 那覇支局	TEL 092-717-5420 TEL 098-832-4185

高等学校等卒業後に就労を希望する外国人に係る在留資格の取扱いについて

主なルート

定住者：17歳までに入国 + 小学校卒業 + 中学校卒業 + 高等学校卒業 + 高校卒業 + 就職内定

特定活動：17歳までに入国 + $\left\{ \begin{array}{l} \text{高校入学（編入を除く）} \rightarrow \text{卒業} \\ \text{高校編入} \rightarrow \text{卒業} + \text{日本語能力N2} \end{array} \right\} + \text{就職内定} + \text{親（日本在留）の身元保証}$



※「家族滞在」以外の在留資格で在留している者でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある場合（「留学」等）は本取扱いの対象となる。

従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

(1)性別欄は任意記載欄

- ・性自認の多様な在り方に対応するため、(男・女)の選択ではなく任意記載欄としています。
- ・この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

(様式例を活用する際の留意点)

- ◇応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
- ◇ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合(坑内業務の一部等)や、男女の応募者数を把握したり(※1)、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する(※2)場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。
- ◇また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

(※1)女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

(※2)男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

(2)「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」は設けていません。

- ・従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。
- ・応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真欄について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることがないようにお願いします。また、写真の内容(容姿)で採否を決めることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。

具体的計算方法について

実際の賃金が最低賃金以上となっているかどうかを調べるには、家族手当などの除外賃金を差し引いた賃金額と適用される最低賃金額を次の方法で比較します。

あなたの給料の支払われ方が、

① 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額

② 日給の場合・

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額

③ ①、②以外（週給・月給等）の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金額と比較します。（換算方法は次の計算例を参照）

月給者の場合

神奈川県で働く労働者Aさんの場合（神奈川県最賃適用者）

○ 年間所定労働日数255日

○ 月給210,000円（うち家族手当10,000円、精勤手当10,000円、通勤手当10,000円）

○ 所定労働時間は毎日8時間

（神奈川県最低賃金は、時間額1,112円です。）



1. まず、最低賃金の対象とならない家族・精勤・通勤手当を除きます。

2. 月給制の場合は、次のような計算式を用いて比較します。

$$\frac{\text{月給額} \times 12 \text{か月}}{\text{年間総所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額}$$

3. Aさんの場合、2の計算式にあてはめると、

$$\frac{\text{月給} 180,000 \text{円} \times 12 \text{か月}}{\text{年間所定労働日数} 255 \text{日} \times 8 \text{時間}} \cong 1,058.8 \text{円} < \text{最低賃金} 1,112 \text{円}$$

したがって、この場合は最低賃金を満たしていないことになります。

産業別最低賃金についても、平成15年度の改正時から時間額のみが表示となりましたが、1日の所定労働時間が8時間より短い労働者に対して、支払われる賃金額を低下させることは、労働基準法第1条第2項の規定に抵触することになりますので、ご注意ください。

詳しくは**神奈川県労働局 賃金室**（横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階 電話.045-211-7354）または最寄りの**労働基準監督署**にお尋ねください。

神奈川県労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>

最低賃金についての照合、相談は――

神奈川県労働局労働基準部賃金室 ☎045(211)7354

又は最寄りの労働基準監督署

令和6年度賃金早見表

求人票に記載の月額から所得税、社会保険料等が控除されます。手取月額の参考にしてください。

- ・雇用保険料は、1,000分の6で計算してあります。(建設の事業、農林水産・清酒製造の事業は、1,000分の4)
- ・健康保険料は、100分の10.02(折半)で、介護保険に該当しない被保険者として計算しています。
- ・厚生年金保険料は、100分の18.300(折半)で計算してあります。
- ・税額は甲欄扶養親族等の数は0で計算してあります。
- ・概算額ですので詳細については、関係機関にお問い合わせください。

[令和6年3月作成]

月額	雇用保険	健康保険	厚生年金	小計	社会保険控除後の金額	所得税	控除額計	手取月額
140,000	840	7,114	12,993	20,947	119,053	1,750	22,697	117,303
141,000	846	7,114	12,993	20,953	120,047	1,750	22,703	118,297
142,000	852	7,114	12,993	20,959	121,041	1,850	22,809	119,191
143,000	858	7,114	12,993	20,965	122,035	1,850	22,815	120,185
144,000	864	7,114	12,993	20,971	123,029	1,950	22,921	121,079
145,000	870	7,114	12,993	20,977	124,023	1,950	22,927	122,073
146,000	876	7,515	13,725	22,116	123,884	1,950	24,066	121,934
147,000	882	7,515	13,725	22,122	124,878	1,950	24,072	122,928
148,000	888	7,515	13,725	22,128	125,872	2,050	24,178	123,822
149,000	894	7,515	13,725	22,134	126,866	2,050	24,184	124,816
150,000	900	7,515	13,725	22,140	127,860	2,150	24,290	125,710
151,000	906	7,515	13,725	22,146	128,854	2,150	24,296	126,704
152,000	912	7,515	13,725	22,152	129,848	2,260	24,412	127,588
153,000	918	7,515	13,725	22,158	130,842	2,260	24,418	128,582
154,000	924	7,515	13,725	22,164	131,836	2,360	24,524	129,476
155,000	930	8,016	14,640	23,586	131,414	2,360	25,946	129,054
156,000	936	8,016	14,640	23,592	132,408	2,360	25,952	130,048
157,000	942	8,016	14,640	23,598	133,402	2,460	26,058	130,942
158,000	948	8,016	14,640	23,604	134,396	2,460	26,064	131,936
159,000	954	8,016	14,640	23,610	135,390	2,550	26,160	132,840
160,000	960	8,016	14,640	23,616	136,384	2,550	26,166	133,834
161,000	966	8,016	14,640	23,622	137,378	2,610	26,232	134,768
162,000	972	8,016	14,640	23,628	138,372	2,610	26,238	135,762
163,000	978	8,016	14,640	23,634	139,366	2,680	26,314	136,686
164,000	984	8,016	14,640	23,640	140,360	2,680	26,320	137,680
165,000	990	8,517	15,555	25,062	139,938	2,680	27,742	137,258
166,000	996	8,517	15,555	25,068	140,932	2,680	27,748	138,252
167,000	1,002	8,517	15,555	25,074	141,926	2,740	27,814	139,186
168,000	1,008	8,517	15,555	25,080	142,920	2,740	27,820	140,180
169,000	1,014	8,517	15,555	25,086	143,914	2,800	27,886	141,114
170,000	1,020	8,517	15,555	25,092	144,908	2,800	27,892	142,108
171,000	1,026	8,517	15,555	25,098	145,902	2,860	27,958	143,042
172,000	1,032	8,517	15,555	25,104	146,896	2,860	27,964	144,036
173,000	1,038	8,517	15,555	25,110	147,890	2,920	28,030	144,970
174,000	1,044	8,517	15,555	25,116	148,884	2,920	28,036	145,964
175,000	1,050	9,018	16,470	26,538	148,462	2,920	29,458	145,542
176,000	1,056	9,018	16,470	26,544	149,456	2,980	29,524	146,476
177,000	1,062	9,018	16,470	26,550	150,450	2,980	29,530	147,470
178,000	1,068	9,018	16,470	26,556	151,444	3,050	29,606	148,394
179,000	1,074	9,018	16,470	26,562	152,438	3,050	29,612	149,388
180,000	1,080	9,018	16,470	26,568	153,432	3,120	29,688	150,312
181,000	1,086	9,018	16,470	26,574	154,426	3,120	29,694	151,306
182,000	1,092	9,018	16,470	26,580	155,420	3,200	29,780	152,220
183,000	1,098	9,018	16,470	26,586	156,414	3,200	29,786	153,214
184,000	1,104	9,018	16,470	26,592	157,408	3,270	29,862	154,138
185,000	1,110	9,519	17,385	28,014	156,986	3,200	31,214	153,786
186,000	1,116	9,519	17,385	28,020	157,980	3,270	31,290	154,710
187,000	1,122	9,519	17,385	28,026	158,974	3,270	31,296	155,704
188,000	1,128	9,519	17,385	28,032	159,968	3,340	31,372	156,628
189,000	1,134	9,519	17,385	28,038	160,962	3,340	31,378	157,622

月額	雇用保険	健康保険	厚生年金	小計	社会保険控除後の金額	所得税	控除額計	手取月額
190,000	1,140	9,519	17,385	28,044	161,956	3,410	31,454	158,546
191,000	1,146	9,519	17,385	28,050	162,950	3,410	31,460	159,540
192,000	1,152	9,519	17,385	28,056	163,944	3,480	31,536	160,464
193,000	1,158	9,519	17,385	28,062	164,938	3,480	31,542	161,458
194,000	1,164	9,519	17,385	28,068	165,932	3,550	31,618	162,382
195,000	1,170	10,020	18,300	29,490	165,510	3,550	33,040	161,960
196,000	1,176	10,020	18,300	29,496	166,504	3,550	33,046	162,954
197,000	1,182	10,020	18,300	29,502	167,498	3,620	33,122	163,878
198,000	1,188	10,020	18,300	29,508	168,492	3,620	33,128	164,872
199,000	1,194	10,020	18,300	29,514	169,486	3,700	33,214	165,786
200,000	1,200	10,020	18,300	29,520	170,480	3,700	33,220	166,780
201,000	1,206	10,020	18,300	29,526	171,474	3,770	33,296	167,704
202,000	1,212	10,020	18,300	29,532	172,468	3,770	33,302	168,698
203,000	1,218	10,020	18,300	29,538	173,462	3,840	33,378	169,622
204,000	1,224	10,020	18,300	29,544	174,456	3,840	33,384	170,616
205,000	1,230	10,020	18,300	29,550	175,450	3,910	33,460	171,540
206,000	1,236	10,020	18,300	29,556	176,444	3,910	33,466	172,534
207,000	1,242	10,020	18,300	29,562	177,438	3,980	33,542	173,458
208,000	1,248	10,020	18,300	29,568	178,432	3,980	33,548	174,452
209,000	1,254	10,020	18,300	29,574	179,426	4,050	33,624	175,376
210,000	1,260	11,022	20,130	32,412	177,588	3,980	36,392	173,608
211,000	1,266	11,022	20,130	32,418	178,582	3,980	36,398	174,602
212,000	1,272	11,022	20,130	32,424	179,576	4,050	36,474	175,526
213,000	1,278	11,022	20,130	32,430	180,570	4,050	36,480	176,520
214,000	1,284	11,022	20,130	32,436	181,564	4,120	36,556	177,444
215,000	1,290	11,022	20,130	32,442	182,558	4,120	36,562	178,438
216,000	1,296	11,022	20,130	32,448	183,552	4,200	36,648	179,352
217,000	1,302	11,022	20,130	32,454	184,546	4,200	36,654	180,346
218,000	1,308	11,022	20,130	32,460	185,540	4,270	36,730	181,270
219,000	1,314	11,022	20,130	32,466	186,534	4,270	36,736	182,264
220,000	1,320	11,022	20,130	32,472	187,528	4,340	36,812	183,188
221,000	1,326	11,022	20,130	32,478	188,522	4,340	36,818	184,182
222,000	1,332	11,022	20,130	32,484	189,516	4,410	36,894	185,106
223,000	1,338	11,022	20,130	32,490	190,510	4,410	36,900	186,100
224,000	1,344	11,022	20,130	32,496	191,504	4,480	36,976	187,024
225,000	1,350	11,022	20,130	32,502	192,498	4,480	36,982	188,018
226,000	1,356	11,022	20,130	32,508	193,492	4,550	37,058	188,942
227,000	1,362	11,022	20,130	32,514	194,486	4,550	37,064	189,936
228,000	1,368	11,022	20,130	32,520	195,480	4,630	37,150	190,850
229,000	1,374	11,022	20,130	32,526	196,474	4,630	37,156	191,844
230,000	1,380	12,024	21,960	35,364	194,636	4,550	39,914	190,086
231,000	1,386	12,024	21,960	35,370	195,630	4,630	40,000	191,000
232,000	1,392	12,024	21,960	35,376	196,624	4,630	40,006	191,994
233,000	1,398	12,024	21,960	35,382	197,618	4,700	40,082	192,918
234,000	1,404	12,024	21,960	35,388	198,612	4,700	40,088	193,912
235,000	1,410	12,024	21,960	35,394	199,606	4,770	40,164	194,836
236,000	1,416	12,024	21,960	35,400	200,600	4,770	40,170	195,830
237,000	1,422	12,024	21,960	35,406	201,594	4,840	40,246	196,754
238,000	1,428	12,024	21,960	35,412	202,588	4,840	40,252	197,748
239,000	1,434	12,024	21,960	35,418	203,582	4,910	40,328	198,672

月額	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	小計	社会保険 控除後の 金額	所得税	控除 額計	手取 月額
240,000	1,440	12,024	21,960	35,424	204,576	4,910	40,334	199,666
241,000	1,446	12,024	21,960	35,430	205,570	4,980	40,410	200,590
242,000	1,452	12,024	21,960	35,436	206,564	4,980	40,416	201,584
243,000	1,458	12,024	21,960	35,442	207,558	5,050	40,492	202,508
244,000	1,464	12,024	21,960	35,448	208,552	5,050	40,498	203,502
245,000	1,470	12,024	21,960	35,454	209,546	5,130	40,584	204,416
246,000	1,476	12,024	21,960	35,460	210,540	5,130	40,590	205,410
247,000	1,482	12,024	21,960	35,466	211,534	5,200	40,666	206,334
248,000	1,488	12,024	21,960	35,472	212,528	5,200	40,672	207,328
249,000	1,494	12,024	21,960	35,478	213,522	5,270	40,748	208,252
250,000	1,500	13,026	23,790	38,316	211,684	5,200	43,516	206,484
251,000	1,506	13,026	23,790	38,322	212,678	5,200	43,522	207,478
252,000	1,512	13,026	23,790	38,328	213,672	5,270	43,598	208,402
253,000	1,518	13,026	23,790	38,334	214,666	5,270	43,604	209,396
254,000	1,524	13,026	23,790	38,340	215,660	5,340	43,680	210,320
255,000	1,530	13,026	23,790	38,346	216,654	5,340	43,686	211,314
256,000	1,536	13,026	23,790	38,352	217,648	5,410	43,762	212,238
257,000	1,542	13,026	23,790	38,358	218,642	5,410	43,768	213,232
258,000	1,548	13,026	23,790	38,364	219,636	5,480	43,844	214,156
259,000	1,554	13,026	23,790	38,370	220,630	5,480	43,850	215,150
260,000	1,560	13,026	23,790	38,376	221,624	5,560	43,936	216,064
261,000	1,566	13,026	23,790	38,382	222,618	5,560	43,942	217,058
262,000	1,572	13,026	23,790	38,388	223,612	5,560	43,948	218,052
263,000	1,578	13,026	23,790	38,394	224,606	5,680	44,074	218,926
264,000	1,584	13,026	23,790	38,400	225,600	5,680	44,080	219,920
265,000	1,590	13,026	23,790	38,406	226,594	5,680	44,086	220,914
266,000	1,596	13,026	23,790	38,412	227,588	5,780	44,192	221,808
267,000	1,602	13,026	23,790	38,418	228,582	5,780	44,198	222,802
268,000	1,608	13,026	23,790	38,424	229,576	5,780	44,204	223,796
269,000	1,614	13,026	23,790	38,430	230,570	5,890	44,320	224,680
270,000	1,620	14,028	25,620	41,268	228,732	5,780	47,048	222,952
271,000	1,626	14,028	25,620	41,274	229,726	5,780	47,054	223,946
272,000	1,632	14,028	25,620	41,280	230,720	5,890	47,170	224,830
273,000	1,638	14,028	25,620	41,286	231,714	5,890	47,176	225,824
274,000	1,644	14,028	25,620	41,292	232,708	5,890	47,182	226,818
275,000	1,650	14,028	25,620	41,298	233,702	5,990	47,288	227,712
276,000	1,656	14,028	25,620	41,304	234,696	5,990	47,294	228,706
277,000	1,662	14,028	25,620	41,310	235,690	5,990	47,300	229,700
278,000	1,668	14,028	25,620	41,316	236,684	6,110	47,426	230,574
279,000	1,674	14,028	25,620	41,322	237,678	6,110	47,432	231,568
280,000	1,680	14,028	25,620	41,328	238,672	6,110	47,438	232,562
281,000	1,686	14,028	25,620	41,334	239,666	6,210	47,544	233,456
282,000	1,692	14,028	25,620	41,340	240,660	6,210	47,550	234,450
283,000	1,698	14,028	25,620	41,346	241,654	6,210	47,556	235,444
284,000	1,704	14,028	25,620	41,352	242,648	6,320	47,672	236,328
285,000	1,710	14,028	25,620	41,358	243,642	6,320	47,678	237,322
286,000	1,716	14,028	25,620	41,364	244,636	6,320	47,684	238,316
287,000	1,722	14,028	25,620	41,370	245,630	6,420	47,790	239,210
288,000	1,728	14,028	25,620	41,376	246,624	6,420	47,796	240,204
289,000	1,734	14,028	25,620	41,382	247,618	6,420	47,802	241,198
290,000	1,740	15,030	27,450	44,220	245,780	6,420	50,640	239,360
291,000	1,746	15,030	27,450	44,226	246,774	6,420	50,646	240,354
292,000	1,752	15,030	27,450	44,232	247,768	6,420	50,652	241,348
293,000	1,758	15,030	27,450	44,238	248,762	6,530	50,768	242,232
294,000	1,764	15,030	27,450	44,244	249,756	6,530	50,774	243,226
295,000	1,770	15,030	27,450	44,250	250,750	6,530	50,780	244,220
296,000	1,776	15,030	27,450	44,256	251,744	6,640	50,896	245,104
297,000	1,782	15,030	27,450	44,262	252,738	6,640	50,902	246,098
298,000	1,788	15,030	27,450	44,268	253,732	6,640	50,908	247,092
299,000	1,794	15,030	27,450	44,274	254,726	6,750	51,024	247,976
300,000	1,800	15,030	27,450	44,280	255,720	6,750	51,030	248,970

月額	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	小計	社会保険 控除後の 金額	所得税	控除 額計	手取 月額
301,000	1,806	15,030	27,450	44,286	256,714	6,750	51,036	249,964
302,000	1,812	15,030	27,450	44,292	257,708	6,850	51,142	250,858
303,000	1,818	15,030	27,450	44,298	258,702	6,850	51,148	251,852
304,000	1,824	15,030	27,450	44,304	259,696	6,850	51,154	252,846
305,000	1,830	15,030	27,450	44,310	260,690	6,960	51,270	253,730
306,000	1,836	15,030	27,450	44,316	261,684	6,960	51,276	254,724
307,000	1,842	15,030	27,450	44,322	262,678	6,960	51,282	255,718
308,000	1,848	15,030	27,450	44,328	263,672	7,070	51,398	256,602
309,000	1,854	15,030	27,450	44,334	264,666	7,070	51,404	257,596
310,000	1,860	16,032	29,280	47,172	262,828	6,960	54,132	255,868
311,000	1,866	16,032	29,280	47,178	263,822	7,070	54,248	256,752
312,000	1,872	16,032	29,280	47,184	264,816	7,070	54,254	257,746
313,000	1,878	16,032	29,280	47,190	265,810	7,070	54,260	258,740
314,000	1,884	16,032	29,280	47,196	266,804	7,180	54,376	259,624
315,000	1,890	16,032	29,280	47,202	267,798	7,180	54,382	260,618
316,000	1,896	16,032	29,280	47,208	268,792	7,180	54,388	261,612
317,000	1,902	16,032	29,280	47,214	269,786	7,280	54,494	262,506
318,000	1,908	16,032	29,280	47,220	270,780	7,280	54,500	263,500
319,000	1,914	16,032	29,280	47,226	271,774	7,280	54,506	264,494
320,000	1,920	16,032	29,280	47,232	272,768	7,390	54,622	265,378
321,000	1,926	16,032	29,280	47,238	273,762	7,390	54,628	266,372
322,000	1,932	16,032	29,280	47,244	274,756	7,390	54,634	267,366
323,000	1,938	16,032	29,280	47,250	275,750	7,490	54,740	268,260
324,000	1,944	16,032	29,280	47,256	276,744	7,490	54,746	269,254
325,000	1,950	16,032	29,280	47,262	277,738	7,490	54,752	270,248
326,000	1,956	16,032	29,280	47,268	278,732	7,610	54,878	271,122
327,000	1,962	16,032	29,280	47,274	279,726	7,610	54,884	272,116
328,000	1,968	16,032	29,280	47,280	280,720	7,610	54,890	273,110
329,000	1,974	16,032	29,280	47,286	281,714	7,710	54,996	274,004
330,000	1,980	17,034	31,110	50,124	279,876	7,610	57,734	272,266
331,000	1,986	17,034	31,110	50,130	280,870	7,610	57,740	273,260
332,000	1,992	17,034	31,110	50,136	281,864	7,710	57,846	274,154
333,000	1,998	17,034	31,110	50,142	282,858	7,710	57,852	275,148
334,000	2,004	17,034	31,110	50,148	283,852	7,710	57,858	276,142
335,000	2,010	17,034	31,110	50,154	284,846	7,820	57,974	277,026
336,000	2,016	17,034	31,110	50,160	285,840	7,820	57,980	278,020
337,000	2,022	17,034	31,110	50,166	286,834	7,820	57,986	279,014
338,000	2,028	17,034	31,110	50,172	287,828	7,920	58,092	279,908
339,000	2,034	17,034	31,110	50,178	288,822	7,920	58,098	280,902
340,000	2,040	17,034	31,110	50,184	289,816	7,920	58,104	281,896
341,000	2,046	17,034	31,110	50,190	290,810	8,040	58,230	282,770
342,000	2,052	17,034	31,110	50,196	291,804	8,040	58,236	283,764
343,000	2,058	17,034	31,110	50,202	292,798	8,040	58,242	284,758
344,000	2,064	17,034	31,110	50,208	293,792	8,140	58,348	285,652
345,000	2,070	17,034	31,110	50,214	294,786	8,140	58,354	286,646
346,000	2,076	17,034	31,110	50,220	295,780	8,140	58,360	287,640
347,000	2,082	17,034	31,110	50,226	296,774	8,250	58,476	288,524
348,000	2,088	17,034	31,110	50,232	297,768	8,250	58,482	289,518
349,000	2,094	17,034	31,110	50,238	298,762	8,250	58,488	290,512
350,000	2,100	18,036	32,940	53,076	296,924	8,250	61,326	288,674
351,000	2,106	18,036	32,940	53,082	297,918	8,250	61,332	289,668
352,000	2,112	18,036	32,940	53,088	298,912	8,250	61,338	290,662
353,000	2,118	18,036	32,940	53,094	299,906	8,420	61,514	291,486
354,000	2,124	18,036	32,940	53,100	300,900	8,420	61,520	292,480
355,000								

《 神奈川県 令和5年3月 新規学卒者 初任給一覧 》

この資料は、県内ハローワークに届出のあった新規学卒者の「雇用保険被保険者資格取得届」に記載された賃金を元に作成したものです。

※金額は毎月決まって支払われる給与・各種手当（超過勤務手当、賞与、臨時の賃金は含まない）

※賃金欄の「*」は対象者が10人未満、「-」は対象者がいないことを示している。

<単位 千円>

区分	男性			女性			
	高校卒	短大卒	大学卒	高校卒	短大卒	大学卒	
産業別 初任給	建設業	212	220	238	210	223	235
	製造業	190	212	232	191	202	229
	電気・ガス・熱	160	*170	219	*160	-	*211
	情報通信	202	207	235	193	210	238
	運輸・郵便	195	208	229	189	212	223
	卸売・小売	226	213	237	222	206	229
	金融・保険	-	*192	219	205	204	218
	不動産・物品賃貸	195	229	240	195	221	234
	学術・専門・技術	205	208	235	206	208	239
	宿泊・飲食	213	211	229	209	213	224
	生活関連・娯楽	194	218	236	205	218	239
	教育・学習	*255	244	243	186	215	230
	医療・福祉	196	220	236	206	218	241
	複合サービス	*182	*240	219	172	*185	207
	サービス	179	200	222	181	205	226
職業別 初任給	管理	177	201	237	*185	207	238
	専門的・技術	188	210	234	196	216	241
	事務	197	215	233	191	206	227
	販売	232	224	236	220	208	227
	サービス	202	215	234	209	216	231
	保安	*202	214	222	*200	*210	*208
	生産工程・労務	188	200	221	191	194	224
	輸送・機械運転	199	207	223	200	*196	228
	建設・採掘	217	225	233	*209	*230	229
運搬・清掃・包装等	187	*200	217	185	193	208	
規模別 初任給	4人以下	211	222	221	*216	196	216
	5～29人	208	214	227	202	212	220
	30～99人	199	215	230	196	217	229
	100～299人	196	210	232	199	214	232
	300～499人	195	209	232	192	213	233
	500～999人	187	203	235	198	215	237
	1000人以上	194	214	236	205	214	239