

# 求人のおしり

## 1. 新規学校卒業者を募集する場合には

### ○ 新規高等学校卒業者

#### ① 求人申込みについて

新規高等学校卒業者を対象とした求人は、**求人事業所管轄の職業安定所へ「求人申込書(高卒)」により申込みしてください。** ※事業主の親族関係者以外の縁故募集や直接募集、委託募集は行ってはならないこととなっています。

#### ② 求人申込書記載内容について

仕事の内容については、どのような機械、機器、道具を使って、どのような仕事をするか、具体的に記入してください。「超過勤務の実態」「固定残業代の詳細」「福利厚生制度の詳細や利用状況」「入社後の処遇(研修内容、将来の待遇、転勤、営業ノルマの有無等)」等につきましても、可能な限り補足事項欄や特記事項欄等に記入してください。

※県内高校の生徒であっても自宅が遠方の場合には一人暮らしが必要な場合がありますので、住宅手当や入居可能な寮はもろん、住宅に関する補助等の相談が可能な場合もぜひ記入してください。

#### ③ 学校への訪問等について

職業安定所への求人申込み後、職業安定所の確認印を押印した求人票(高卒)を交付しますので、確認印が押印された求人票の写しを各高等学校へ送付又は持参してください。

#### ④ 応募について

**応募書類は全国統一応募書類のみとなります。**採用選考開始日から9月30日までは、1人1社応募となります(採否結果通知が送付されるまでは次の応募ができません)。そのため、**採用選考につきまちは、出来る限り早期選考・早期通知**をお願いします。※10月1日からは事業所の了解のもと複数応募(1人2社以内)が可能となります。

#### ⑤ 選考方法の明示及び選考結果の通知について

面接を複数回行う場合(いわゆる2次面接など)は、必ず求人票にその旨を記載してください。選考方法を追加・変更される場合は、できるだけ早く学校に文書で通知するようお願いいたします。

採否は選考後速やかに決定し、出身学校長へ遅滞なく文書で通知してください。**(採否結果を本人に直接送付することや、本人に直接伝えることはしないでください。)** 標準的な選考期間:1週間~10日間程度

不採用の場合は、今後の生徒指導、職業紹介に役立てますので、具体的、詳細な理由を出身学校へ必ずお知らせください(応募書類は出身校へ必ず返送してください)。

#### ⑥ 採用内定後の生徒への連絡について

生徒が卒業するまでの間は、学校を通じて行うようお願いいたします。

#### ⑦ 入社(採用)日について

入社(採用)日は、**できるだけ3月20日以降4月1日まで**をお願いします。

### \* 定時制・通信制課程生徒に対する配慮について

定時制や通信制高等学校卒業者は、修学年限等の制度を除いては、全日制課程と何等異なるところがありません。種々の困難な条件を克服しながらも、旺盛な勤労意欲と積極的な勤勉意欲に燃えて頑張っているこれらの勤労学生に対しては、全日制と同様に応募の機会を与えていただくようお願いするとともに、採用後もこれらの生徒が希望をもって働けるよう、格別のご援助をお願いします。



○ 新規大学等卒業者（短大・高専・専修含む）

① 求人申込みについて

新規大学等卒業者を対象とした求人は、**求人事業所管轄の職業安定所へ「求人申込書(大卒)」により申込みしてください。**各学校へ直接求人申込みを行うこともできます。職業安定所に申し込まれた大卒等求人については、**全国の新卒応援ハローワーク及び職業安定所やハローワークインターネットサービスで公開することができます。**

また、**希望により職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者に、オンラインにより求人情報を提供することができます。**

② 大学等卒業予定者の採用・就職活動に係る取扱いについて

現在、大学生等の就職活動の早期化・長期化により正常な学校教育の実施が困難になっていることから、大学等卒業予定者の採用・就職活動にあたっては、大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について(申合せ)」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っておりますので、**採用選考活動の早期開始の自粛など、倫理憲章の遵守についてよろしくお願いします。**なお、採用選考期日等につきましては、下図をご確認願います。

2. 新規学校卒業者の採用選考期日等一覧

中学校・高等学校	中学校	高等学校	注意事項
求人受理の開始 ※公共職業安定所のみ求人受理	6月1日以降	6月1日以降	事業所管轄職業安定所に申込みしてください。
求人公開の開始	7月1日以降	7月1日以降	7月1日以降事業所から各学校に送付。学校訪問も原則として求人票公開以降となります。
学校からの推薦(応募)開始	1月1日以降	9月5日以降 (10月1日以降1人2社まで応募可能)	求人者独自の社用紙は使用できません。
採用選考開始	1月1日以降	9月16日以降	学校からの推薦後速やかに選考し、学校あてに採否通知をお願いします(本人への通知は不可)。
入社日	4月1日以降	できるだけ3月20日以降 4月1日まで	学校・本人への通知は文書にてお願いします。

※高卒者の推薦開始、採用選考開始は高等学校就職問題検討会議(3月開催:全国高等学校長協会・主要経済団体・厚労省・文科省)での取り決めにより行っています。

大学・短大・高専・専修学校	大学側申合せ・企業側倫理憲章	公共職業安定所での取扱い
広報活動の開始	3月1日以降	—
求人受理の開始	自主的判断	2月1日以降
求人の展示・公開の開始	自主的判断	4月1日以降
選考活動の開始	6月1日以降	—
学校推薦の開始	6月1日以降	—
正式内定の開始	10月1日以降	—

※大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について(申合せ)」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っています。

### 3. 公正な採用選考をめざして

公正な採用選考を行うためには、**本人の能力・適性などと直接関係のないと考えられること**について書類の提出を求めたり、採用選考の過程において質問や記入を求めることのないようお願いいたします。

### 4. 募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消しについて

事業主が新規学校卒業者に係る募集の中止及び募集人員の削減(大学・短大・高専・専修学校については、当初の募集人員より30人以上かつ、3割以上減じようとする場合に限る。)、採用内定取消し並びに入職時期繰下げを行おうとする場合には、あらかじめ**職業安定所及び学校に対してその旨を通知する義務**があります。また、平成21年1月に職業安定法施行規則が一部改正されたことにより、採用内定取消しを行った場合(・2年以上連続しての内定取消しを行った場合・同一年度内に10名以上の内定取消しを行った場合・事業活動の縮小を余儀なくされていると明らかに認められない内定取消しを行った場合など)には、**企業名が公表されることがありますので**、ご注意願います。

### 5. 「青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)」について

少子化に伴い労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る上で、ますます重要な課題となっています。

**若者雇用促進法は、若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を規定した法律です。**若者の雇用・育成に関わる関係者の皆さまにおかれては、この法律をご理解いただき、若者が時代を担うべき存在として活躍できる環境整備に向けて取り組むようお願いいたします。

### 6. 「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」について(事業主等指針を抜粋)

#### 1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 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。
- 固定残業代(名称にかかわらず、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)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。(裏面の記載例参照)
- 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こと。
- 原則として、学校卒業見込者等については採用内定時に労働契約が成立する場合、採用内定時まで労働条件の明示及び変更等明示が書面により行われることとされていることに留意すること。
- 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の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
  - (一) ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、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。
  - (二) 学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
  - (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
  - (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

- 事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、**既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。**

## 2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

- 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、**青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。**

### 〈参考〉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。

## 7. 求人への不受理について

平成28年3月1日以降、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、新卒者等（※1）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

### 1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- (1) 1年間に2回以上同一条項の（※2）違反について是正勧告を受けている場合
- (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

- (3) 対象条項違反により送検され、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  
 （是正後6カ月経過するまでは、不受理期間を延長）

### 2. 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- (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 A**  
 法違反が是正されるまで  
 +  
 是正後6カ月経過するまで

※1 新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業者及び修了者

※2 同一条項とは項レベルまで同一のものをいい、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をいいます。

詳しくは、高知労働局又はお近くのハローワークにお問合わせください。

高知労働局 職業安定課	TEL(088)885-6051
ハローワーク高知(学卒コーナー)	TEL(088)878-5342
ハローワーク香美	TEL(0887)53-4171
ハローワーク須崎	TEL(0889)42-2566
ハローワーク四万十	TEL(0880)34-1155
ハローワーク安芸	TEL(0887)34-2111
ハローワークいの	TEL(088)893-1225