

【文書募集の規制】※「求人申込みから採用まで（三重労働局発行）」P9から引用

新規高等学校卒業者を対象とする文書募集は、卒業年の前年の7月1日（※）からです。なお、7月1日以降、次の条件をすべて満たす場合には、文書募集を行うことができます。

- ① ハローワークの確認を受けた求人であって、当該求人票記載内容と同じであること。
- ② 広告等掲載にあたっては、ハローワーク名及び求人番号を掲載すること。
- ③ 応募者の受付は、学校またはハローワークを通じて行うこと。

【文書募集】・・・新聞や雑誌、その他の刊行物に広告等を掲載したり、頒布することによって労働者を募集すること。（インターネットを利用した募集も含む。）

ご注意ください!!

～次の場合は「文書募集の規制」に抵触します！～

（ケース1）

5月発行の高校生向け進路ガイドに、自社への入社や応募をよびかける企業情報の掲載を依頼した。

* 求人票返戻前（7月より前）に、求人募集情報を提供することはできません。

なお、具体的な求人条件を掲載した場合だけでなく、掲載内容に「待っています」、「一緒に働きましょう」など、応募・入社を呼びかける内容が含まれているだけでも文書募集に該当しますので、ご注意ください。

（ケース2）

求人票返戻前の6月に、自社ホームページにおいて、来春卒業予定の高校生に向けて、求人募集を掲示した。

* 掲示方法は、自社ホームページ以外にも、各種WebサイトやSNSなども含まれます。

なお、求人票返戻ののち、ハローワーク名および求人番号を付記しての掲載をお願いします。

（ケース3）

高校生向け進路ガイドに、求人票とは異なる労働条件を掲載した。

例：・求人票では正社員としていたが、ガイドでは入社後3か月はアルバイトとの条件が記載されていた。

・就業場所について、求人票では本社のみとしていたが、ガイドでは全国の各支店となっていた。

（ケース4）

企業情報ガイドに求人情報を掲載したが、ハローワーク名および求人番号の掲載がなかった。

なお、抵触した場合は、その情報等の掲載を依頼した企業がハローワークの指導対象となり、指導が完了するまで、求人票の返戻や求人公開、求人への応募推薦が一時停止されるなど、採用選考活動に影響を及ぼすことがありますので、充分にご注意ください。