

●紹介と選考

(1) 紹介の斡旋と手続き

- ◎ 中学・高校生については、応募の前に職場見学を薦めていますので、学校担当者より連絡がありましたら、ご配慮をお願いします。
- ◎ 中学の県内向求人の場合、管轄の安定所から**応募書類（中学職業相談票乙）（17 ページ参照）**に、紹介状を添えて1月上旬以降当該求人者へ送付します。応募書類が送付されましたら、選考日をできるだけ早く直接学校へ連絡してください。
- ◎ 中学の県外向求人の場合、他都道府県安定所から管轄の安定所を経由して、応募書類を当該求人者にお渡しすることになっていますが、現地出張選考を実施される場合は、他都道府県の安定所から直接当該求人者にお渡しすることもあります。
- ◎ 高校求人については、学校から直接求人者に**応募書類（統一応募書類）（32・33 ページ参照）**が送付されます。応募書類が送付されましたら選考日をできるだけ早く学校へ連絡して下さい。
- ◎ 高等学校卒業予定者の応募については、管轄安定所によっては受理求人を一覧表にして各高等学校へ配付していますので、推薦依頼校以外からも応募者が出る場合もあると思いますが、依頼校でないという理由で拒否せず選考の対象として下さい。

(2) 採用選考と採否通知

① 選考方法

新規学校卒業者の採用選考は、書類のみによる選考だけでなく、現地（出張）選考、呼出選考などにより面接試験等も実施して下さい。

- ② 応募者は、採用通知を待っています。選考結果の通知が遅れますと他へ再応募することにもなりかねませんので、十分ご配慮下さい。特に、高等学校卒業予定者については10月まで複数応募が禁止されており（9・11 ページ参照）、選考結果によっては通知の遅れが応募者にとって大変不利益となる場合があります。また、**新規学校卒業者を紹介した安定所及び学校**においても、選考結果を把握する必要がありますので、**速やかに採否結果を書類にて通知して下さい。**（概ね7日以内）

なお、不採用通知には応募者が納得できるよう、明確な理由を付して下さい。このほか、採用選考上のチェックポイントについては56～59ページを参照してください。

- ③ 中卒者を採用（内定）された場合は、「採否結果通知書」により管轄安定所及び紹介安定所へ報告してください。高卒者を採用（内定）された場合は「**新規高等学校卒業者の採用（内定）決定状況報告書**」（27 ページ）により管轄安定所へ報告してください。安定所では、新規学校卒業者を対象とした求人の充足状況を把握し、未充足求人その後の斡旋、入職後の職場適応指導等の基礎資料として活用しています。
- ④ 求人が充足した場合は、求人申込書を提出した安定所にその旨連絡してください。

(3) 大学等卒業者の応募等について

求人に対して大学等・安定所で応募者が決まると、求人事業所に紹介（推薦）し、選考していただくこととなりますが、求人申込みをしていない大学等の学生も、求人の申込みをした大学等の学生と同様に**応募の機会を与えて下さい。**

●求人者へのお願い

(1) 応募書類に記入されている内容は、学校の教師の立場で判断し評価したものです。

企業としては、配置しようとする職場や事業計画との関連で従業員の採用をお考えになっていると思います。また、従業員の採用が、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは言うまでもないことでしょう。

新規学校卒業者にとっては、就職ということは、ひとりの人間として、生活の安定をはじめ社会参加を通じて自己啓発等、きわめて重大な意義をもっています。

職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、誰もが自分の職業を選べるということです。そのためには雇用する側が正しい採用選考を行うことが必要であります。

人間尊重が叫ばれている昨今、従業員の採用選考はいかにあるべきかを企業の社会的責任の上にとって追求されますように切にお願い申し上げます。

(2) せっかく採用になり、希望に燃えて職場に入ってきた青少年に対し、上司や同僚など周囲の人々の職場における不用意な差別的な発言が、同和関係者を退職に追いやってしまった事例もあります。もし自分に対して同じような発言がなされたら黙っていられるでしょうか。

このような言葉や態度は差別に対する認識や理解のなさ、あるいは人権問題に対する無関心からくるものと言わねばなりません。そして、そのことが同和関係者の企業に対する希望や仕事に対する情熱を失わせ、遂には退職に追いやることとなります。

したがって、企業全体の体質の向上を図り、職場の責任者はもとより、従業員全員が家族のようにスクラムを組めるような指導と訓練、胸襟をひらいて話し合える場を常につくり、かつ維持していただき、新規学校卒業者など青少年を一人前の従業員に育てていただきたいと思います。

●適正な求人条件、受入体制の確立

新規学校卒業者を採用しようとする求人は、その仕事の内容や労働条件が新規学校卒業者に適当なものであり、また就職者が職場で、その能力を十分に発揮できるよう受入体制が整備されたものでなければなりません。そのためには、次の点を明らかにした上で申込みをして下さい。

- (1) 求人職種の仕事の内容が明らかであること。
- (2) 男女に均等な雇用機会を与えること。
- (3) 労働条件が労働基準法の規定に違反していないこと。さらにその条件の向上改善に努力すること。
- (4) 就業規則（従業員 10 人以上）を作成していること。
- (5) 社会保険の加入、退職金制度（退職金共済制度を含む）の確立をしていること。
- (6) 定期的に健康診断を実施し、従業員の健康管理に注意していること。
- (7) 教育訓練、指導育成について、積極的な配慮があること。
- (8) 福祉施設等について、十分な配慮とその向上について努力していること。
- (9) 高校定時制、通信制の課程、大学二部（夜間）通信制等への学習の機会を積極的に与えていること。
- (10) 適正な労務管理がなされ、責任体制が明確であること。

なお、採用決定（内定）された高校生に対して、入職時までに自動車免許の取得を強制しないで下さい。必要な場合には、学校とよく相談して下さい。

●障害がある生徒の採用にご理解を

障害がある生徒の就職あっ旋について安定所では、種々配慮し努力しており、積極的な採用をお願いします。

身体に関する条件については、採用職種の作業内容からみて、どうしても不可となる具体的な条件のみを示して下さい。その具体的な理由を聞かせていただきますが、単に「身体に障害のある人は困る」とか「四肢健全であること」などの条件を示すことは、障害者に対する差別であり、障害者の雇用の促進等に関する法律によって求人を受理しないことがあります。

●男女雇用機会均等法について

男女雇用機会均等法の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにあります。

新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法を遵守いただき、均等に門戸を開き公正な選考をお願いします。

均等法第5条（性別を理由とする差別の禁止）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

募集・採用に関し禁止される措置の例

- 1 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- 5 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

均等法第7条（募集・採用にかかる間接差別の禁止）

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として省令で定める次の2つの措置について合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されています。

- 1 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- 2 コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

（注）なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法として判断される可能性があります。

就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは 三重労働局にぜひご相談ください！

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、三重労働局雇用環境・均等室にご相談ください
（大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です。）

相談内容等に応じて雇用環境・均等室では以下の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助 等

●公正採用選考人権啓発推進員の選任を!!

県内の安定所では、同和関係者の採用選考についての差別を解消し、就職の機会均等を確保するために、事業所の方々が人権問題に対する理解と認識の上に立って、企業内に「公正な採用選考システム」が確立されるよう、公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いしています。

詳しくは、事業所を管轄する安定所へ又は三重労働局ホームページをご覧ください。

※ 三重労働局ホームページアドレス

《https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshiki_shu/yuryou_muryou_shokugyou_00001.html》

●新規学校卒業者の就職の機会均等について

就職の機会均等を確保するために

「人事極秘・部落地名総監」などの差別図書が発行され、多くの企業がこれを購入していた事実が昭和50年以来数次にわたり明らかになり大きな問題となっています。

この図書は、全国の同和地区の所在地や各地区ごとの世帯数、従事職業等を内容としたものです。その購入案内のチラシには、同和関係者の就職の機会均等を阻害し、さまざまな差別を助長するような表現で、この図書が企業の人事に役立つものだとしてすすめています。

このような差別図書が発行され、かつ多くの企業において購入されていた事実をどのようにお考えになりますか。

端的に言って、次のようなことが指摘できると思います。

① 「差別」が心理的、実体的に温存され続けていることに気づいていない
→ 気づこうとしない。

② 同和関係者に対する偏見と予断がある。

③ 「人事体制」が、この問題の中心的課題である「就職の機会均等を保障する」視点から点検されていない。

同和対策審議会答申においても、近代社会における部落差別とは、市民的権利と自由の侵害にほかならないとし、特に職業選択の自由が完全に保障されていないことが重大であると述べています。

企業が人を雇用する際、本人の力によってはどうすることもできない出身によって応募者を差別し、排除するようなことがあるとすれば、それはあきらかに人権の侵害であり、許されることではありません。

新規学校卒業者の採用を考えておられる皆様方の企業ではいかがですか。

タテマエとしては誰でも就職差別を否定していたのに、このような差別図書を購入している企業が多数出ている。ここのところをよく考えていただきたいのです。

人権問題を正しく認識・理解するため社内研修を!

採用(選考)システムを点検してください!

(1) 採用選考差別をしていないと言う前に

求人者の方に採用選考差別の解消についての協力をお願いしますと、次のように言われる方が多いのですが・・・

A 「私は差別なんて考えてみたこともありません。ですから、差別をする筈がありません。」

B 「これまでにも外国籍の人や、同和地区の方を採用しています。したがって当社の採用選考は公平で差別なんていていませんよ。」

C 「いまの採用選考のやり方は昔からやっていることで、今まで何の問題も起きていない。」
ちょっと待って下さい。

(A) 差別というものについての認識・理解がないのに、どうして差別する筈がないと言えるのですか？

(B) “同和地区の方を採用”すれば差別していないというものではありません。だいいち、どうして“同和地区の方”だということがわかっているのでしょうか。

(C) 昔からのやり方であればなおさらに採用選考体制の点検を試みる必要があると思います。同和関係者に対する採用選考差別は、最近になって発生したのではなく、前近代的な身分制にその根をもつものであることを十分にご認識願いたいものです。

(2) ある求人者の反省

採用選考における同和関係者の差別の実態についての安定所の話しを聞き終えたある求人者は、次のような感想を述べていました。

「以前から同和関係者にかかる採用選考差別問題については、耳にしていましたが、私は、自分とはかわりのないことだと思っていました。

従業員の採用についての従来からの考え方には、自分でも驚くほど偏見や予断が多くあるものですね！

そういう採用選考をしながら、差別はしていないとっていたり、自分には関係ないことだと無関心でいる会社が多いのでは、採用選考差別がなくなる筈もなく、この問題は解決されないと思いました。

うちの会社は労働組合とも円満にしているし、民主的な職場だと自負していましたが、相手の人権を尊重するという民主主義の原則が正しく理解できていないのでは本物とは言えないことがわかりました。

基本的人権の尊重という非常に難しく考えがちですが、相手の立場になって考えることが大切だということですね！！

私のところでも早急にこの問題を自分自身の問題として研修し、正しい認識・理解をもったうえで採用選考をはじめ人事関係の全てについて点検してみたいと思います。」

同和関係者にかかる採用選考差別問題は現実の社会に実在する問題であり、各事業所の採用選考や人事関係のなかにもあるのです。このことに早く気づき、この問題についての正しい認識・理解を深めるとともに、採用選考体制について点検する—これが採用選考差別解消へのスタートであり、問題解決の基礎となるのです。

(3) 採用選考についてのチェックポイント

「こういうことをすると指摘されるからやめる。」問題の本質を認識しないで、現象面だけとりつくろこのような考え方では就職差別が解消されないばかりでなく、かえって差別を拡大・再生産することにもなるのです。

以下のチェックポイントは、同和関係者にかかる採用選考差別問題の正しい認識・理解を基本とした立場でご利用願いたいと思います。(何が問題かだけでなく、何故それが問題なのかを正しくご理解ください。)

※詳しくは「採用選考自主点検資料」「公正な採用選考のしおり」を参照してください。

採用方針・採用計画

- ① 雇用条件・採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立していますか
- ② 次の人を排除しようとしていませんか。
ア 同和関係者　イ 障害者　ウ 母子家庭や父子家庭の者
エ 定時制・通信制課程修了者　オ 外国籍の者　カ 特定思想・信条の者
- ③ 本人の適性や能力以外のこと（親の職業・家庭状況等）を採用の条件としていませんか。
- ④ 「求める人物像」を採用条件にする場合がありますが「積極性」「誠実さ」等については、職務遂行上必要であるとしても、主観的な判断ではなく、客観的な基準により選考していますか。
- ⑤ 採用方針・採用予定の職種、人員が、計画的・合理的に定められていますか。

選考基準・選考方法

- ① 募集職種の職務（作業）を遂行するために必要な条件を基礎とした公平な基準ができていますか。
身体条件、知識、技能、履修科目等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か。どの程度のレベルが必要なのか明確になっていますか。
- ② 選考は落とすためのものではなく、採用する立場で行うようになっていきますか。
- ③ 選考基準にどの程度適合しているか否か、公平に評価する方法がとられていますか。書類選考だけというように、一つの方法のみで評価していませんか。
- ④ 過去の慣習・経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ⑤ 表面的なものだけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見出すような配慮がなされていますか。

募集・応募書類

- ① 求人票、求人（募集）要項は、採用方針・採用計画に基づき正しく記載されていますか。
- ② 中卒者については「職業相談票乙」、高卒者については「全国高等学校統一用紙」以外の応募書類を要求していませんか。
- ③ 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍地等差別につながる事項を調査していませんか。

学科試験（作文含む）

- ① 学科試験（作文含む）は、採用職種の作業遂行に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- ② 作文のテーマに「私の生き立ち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係るものや、思想・信条を推測するためのものを課していませんか。

面接

- ① 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- ② 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ③ 質問内容について十分検討がなされていますか。

(本人の適性と能力に関係しない質問(家族構成や尊敬する人物など)は不適切です。)

また、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いたします。性別の回答を強要することがないようにご配慮をお願いします。

④ 被面接者の基本的人権が十分に尊重されていますか。

⑤ 面接担当者には、適切な人がなっていますか。

(面接技術、観察力、ことばが明瞭、偏見がない、感情に左右されない等)

適性検査

① 適性検査には、どういう場合、何を知るために実施するのか、個々に役割がきめられていますが、その目的にあったものを使用していますか。

② 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識がある人があたっていますか。

③ いわゆるテスト業者に依存し、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

採用選考時の健康診断

近年、新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第 43 号に「雇用時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で、真に必要なかどうか慎重に検討していただきますようお願いいたします。

身元調査

本籍地(国籍含む)、居住地、家族状況等についての身元調査をしていませんか。

採用の決定(内定)

① 公正な選考結果であるか、応募者の能力、適性を総合的に評価しているかについて再点検していますか。

② 「不採用」とする場合、その理由を明確に説明できますか。

③ 誓約書は入社するまで提出させないでください。

④ 入社(就職)承諾書は原則として提出させないでください。なお、必要なときは、次頁の内容・様式としてください。

採用内定以後

① 採用内定時あるいは入社時に、従来から使用されていた社用紙(従業員調書、身元保証書、身上書等)、戸籍謄(抄)本、住民票謄(抄)本の提出を画一的に義務づけていませんか。基本的人権尊重の観点か

ら今一度再点検をお願いします。

- ② 採用内定した中学・高校生の個人情報の取得（メールアドレス等）は差し控えてください。必要な連絡事項は、学校を通じ行っていただくようお願いいたします。
- ③ 採用内定した中学・高校生に社用紙の記入を求める場合は、同時に参考のため当該学校へも社用紙を送付してください。
- ④ 社員一人ひとりに至るまで、人権問題を正しく認識・理解させていますか。

採用後の雇用管理

- ① 新入社員はそれぞれ期待をもって入社します。期待に応えられる受入条件を整え、約束した求人条件は必ず実施して下さい。特に女子に対する雇用管理についても、「男女雇用機会均等法」を遵守していただき、法の要請に沿った雇用管理の改善を図って下さい。
- ② 新規学校卒業者の離職率は、高卒で入社後3年で40%前後が離職するという数字もでています。新規学校卒業者は職業経験がないことから、働く厳しさに欠けたり、心構えに甘さがみられることがあります。年少者の心理を十分理解し、一緒になって悩み、喜び合い、能力を有効に発揮させる職場環境づくりが必要です。

別紙(様式例)

入 社 承 諾 書

年 月 日

〇〇代表取締役社長

_____ 様

本人住所
氏名

この度貴社に採用が内定されましたので、学校を卒業した後、貴社へ就職することを承諾します。

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。

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。**

- 1 ※ 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。

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。**



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。

- 3 ※ 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。

新たな履歴書の様式例の作成について

厚生労働省が作成した「様式例」を参考にして、
公正な採用選考の取り組みをお願いします

厚生労働省では、これまで公正な採用選考（※1）を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、JIS規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省で新たな履歴書の様式について検討を行い、事業主の皆様に広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました（別添ご参照）。

採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特にご留意をお願いします。

（※1）厚生労働省では、応募者に広く門戸を開き、本人のもつ適性・能力を基準とした公正な採用選考を推進しています。

変更点（従来の履歴書様式例と異なる点）

1. 性別欄は任意記載欄となります。
2. 各欄（「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」）の4項目は設けないこととします。

※具体的に異なる箇所（詳細）はP3の別添をご参照ください

「性別欄」の扱い

1. 性別欄は任意記載欄となります。

- ・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ました。
- ・応募者が記載したい内容で記載することが可能となります。
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】

- 性別の把握が必要な場合に、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
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。そのため、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（※2）、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（※3）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いたします。性別の回答を強要することのないようご配慮をお願いします。
（※2）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の策定のための把握・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。
（※3）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。
- 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はしないようお願いいたします。

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」の各欄は設けないことにしました。

- ・上記4つの欄は、特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえ、新たな履歴書の様式例では項目欄として設けないこととしました。
- ・なお、下記①～⑤の事項に関連して、「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」に記載された情報を把握していた場合は、公正な採用選考に留意した上で、下記の質問例を参考に面接時等に確認するようにしてください。

① 超過勤務・休日出勤関係、② 緊急対応関係、③ 配置先関係、④ 転勤関係、⑤ その他

(参考) 面接時に確認する際の質問例

① 超過勤務・休日出勤関係

- ・当社では時期により早朝出勤、深夜までの残業、休日出勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？また、対応ができない場合、朝何時から、また夜は何時頃までであれば勤務が可能でしょうか？

② 緊急対応関係

- ・〇〇により当番制でオンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが、対応は可能でしょうか？

③ 配置先関係

- ・配置先は複数の営業所が候補となりますが、どの営業所でも勤務は可能でしょうか？
- ・配置先について配慮して欲しいことがあれば、その理由とともに教えてください。

④ 転勤関係

- ・転勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？
- ・転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか？

⑤ その他

- ・当社で勤めるにあたり、配慮すべきこと等、お伺いしておいた方が良いことはありますか？
- ・通勤時間が概ね〇〇分以上の場合、宿舍の利用もできますが、希望はありますか？

(パート労働者の場合)

- ・扶養の範囲内での勤務などは必要ありますか？

※ 上記質問は、面接者全員に行うようお願いいたします。

※ これらの質問を行う必要がある場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に、関係する情報を記載してください。（特に上記①～④について）

様式例の活用に関するその他の留意事項

- 厚生労働省が作成した履歴書の様式は参考として示したものであり、各企業が必要に応じ、この様式例以外の履歴書やエントリーシートなどを活用することも可能です。
- なお、様式例と異なる様式の履歴書などを活用する場合には、公正な採用選考の観点から好ましくない項目を設けることは行わないよう、十分ご留意をお願いします。

新たな履歴書の様式例（厚生労働省履歴書様式例）

履歴書 年 月 日現在

写真をはる位置
 写真をはる必要がある場合
 1.縦横 24～26mm
 2.本人半身胸から上
 3.裏面のウラづけ

ふりがな
氏名

年 月 日 生 (満 歳) ※性別

ふりがな
現住所 〒 電話

ふりがな
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入) 電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

「男・女」選択から任意記載に変更

記載内容の変更

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

(参考) 従来の履歴書様式例（JIS規格の履歴書様式例）

履歴書 年 月 日現在

写真をはる位置
 写真をはる必要がある場合
 1.縦横 24～26mm
 2.本人半身胸から上
 3.裏面のウラづけ

ふりがな
氏名

年 月 日 生 (満 歳) ※男・女

ふりがな
現住所 〒 電話

ふりがな
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入) 電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

「男・女」選択から任意記載に変更

右記4つの欄を削除

通勤時間
 約 時間 分
 扶養家族数 (配偶者を除く)
 人
 配偶者 配偶者の扶養義務
 ※有・無 ※有・無

記入上の注意 1. 鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。 2. 数字はアラビア数字で、文字はくっきり正確に書く。 3. 捺印のときは、捺印するものをのぞいて置く。

記載内容の変更

削除

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

若者雇用促進法に基づく指針を改正しました

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、**職業紹介事業者・募集情報等提供事業者などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 令和3年4月に改正され、**近年問題となった留意事項**について、募集情報等提供事業者などが講ずべき措置を新たに定めています。



指針の全体版も
ご覧ください

職業紹介事業者・募集情報等提供事業者の方へ 4つのポイントをご確認ください

事業主が遵守すべき措置の適切な履行

- ✓ 事業主が募集に当たって遵守すべき事項が適切に履行されるよう、**必要な措置を講じること**。

事業主が遵守すべき事項とは

- 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**。
- 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。

など

青少年雇用情報

- ✓ 自ら就職支援サイトを運営する場合は、事業主の**青少年雇用情報**について、可能な限り**すべての項目が掲載**されるよう取り組むこと。

青少年雇用情報とは

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。

→詳しくはこちら



情報の提供に当たっての留意点

- ✓ 提供する情報は**分かりやすいもの**とすること。
- ✓ 若者からの**苦情**を迅速、適切に処理するための**体制の整備及び改善向上**に努めること。
- ✓ **学業への影響を考慮した適正な事業運営**を行うこと。

個人情報の適切な管理 新規

- ✓ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針^{*}を踏まえ、個人情報の適切な管理を行うこと。

※「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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」

● 「情報の提供に当たっての留意点」「個人情報の適正な管理」は、募集情報等提供事業者のみの講ずべき措置

若者雇用促進法に基づく指針（一部抜粋）

第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるように努めるとともに、第二の一の(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、地域若者サポートステーション及びキャリア形成サポートセンターは、青少年自身が主体的に職業選択及びキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者(以下この二において「中途退学者」という。)や、卒業時まで就職先が決まらなかった者(以下この二において「未就職卒業者」という。)については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする
こと、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について
配慮すること。

(二) 相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

(三) 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

(四) 募集情報等提供事業者は、労働者になろうとする青少年の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、職業紹介事業者等指針第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業者は、職業紹介事業者等指針第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者になろうとする青少年の個人情報の適正な管理を行うこと。

なお、募集情報等提供事業者は、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者（以下この四において「取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

また、取扱事業者に該当しない場合であっても、取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

四 青少年雇用情報の提供

(一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者(職業安定法第三十三条の二第一項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること)は、学校卒業見込者等求人(法第十一条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。)の申込みを受理する際に、法第十四条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第五条第一項に掲げる事項が掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第十四条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

(二) 募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集(法第十三条第一項の学校卒業見込者等募集をいう。)を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第五条第一項に掲げる事項が掲載されるように取り組むこと。

五・六 略

七 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

八 略



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 都道府県労働局

ハローワーク

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

| | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | ハローワークなどで重点的PRを実施 | 「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。 |
| 2 | 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能 | 各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。 |
| 3 | 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 | 認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 |
| 4 | 日本政策金融公庫による融資制度 | 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和3年3月1日現在（期間5年以上） 中小企業事業1.11%、国民生活事業1.86%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html |
| 5 | 公共調達における加点評価 | 公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。 |



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

| | |
|----|--|
| 1 | 学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること |
| 2 | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること |
| 3 | 右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4 ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5 |
| 4 | 右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合 |
| 5 | 過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと |
| 6 | 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6 |
| 7 | 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと |
| 8 | 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7 |
| 9 | 暴力団関係事業主でないこと |
| 10 | 風俗営業等関係事業主でないこと |
| 11 | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと |
| 12 | 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと |

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可能であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

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。

※ 2020年（令和2年）6月1日から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第24号）の施行に伴い、違反した場合に求人不受理となる規定が追加されました。

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。（④～⑥の要件が、改正職業安定法により追加されました。）

- 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 求人者が労働条件を明示しない求人
- ④ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- 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 **職業紹介事業者からの自己申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、**正しい内容の自己申告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の五 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。

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 | <p><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、<妊娠婦関係>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。</p> |
| 職業安定法 | <p><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、<求職者等の個人情報取扱い>第5条の4（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5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3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）</p> |
| 最低賃金法 | 第4条第1項 |
| 労働施策総合推進法 | <p>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。</p> |
| 男女雇用機会均等法 | <p>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。</p> |
| 育児・介護休業法 | <p>第6条第1項、第10条（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12条第1項、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23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項、第25条第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。</p> |

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を
厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

⇒改正法への対応に向けた手順など、取組の参考となる情報を厚生労働省HPにアップしました。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>