

求人申込みの手続き

- ① 求人申込みは、人事権（採用権）のある事業所単位で申し込んでください。
人事権のない出張所や営業所は申込みできませんので、本社等人事権のあるところ一括して管轄のハローワークに申し込んでください。
- ② 求人申込みは、必ず事業所の採用・人事責任者がハローワークへ来所の上行ってください。
- ③ 希望する大学等がある場合は、各学校ごとに所定の様式が定められておりますのでご注意ください。

採用予定人数は厳正な採用計画により記入してください

採用予定人数は、新卒者の採用枠が確保されている人数を記入してください。採用予定の職種が複数あるなど求人申込みを複数行う場合は、それぞれ新卒者の採用枠が確保されている人数を記入してください。

原則として、求人受理確認を行った後の採用計画の変更（求人取消し、求人数削減等）及び求人条件の変更は認められません。

経済情勢の急激な変動等によりやむを得ず変更の必要が生じた場合は、あらかじめ公共職業安定所長及び学校長に対して必要な事項を通知することが法律で定められています。（職業安定法施行規則第35条第2項）

必ず事前にハローワークへ相談してください。

求人票は公式書類です

求人票に記入された労働条件や福利厚生施設の状況についてなどの求人条件は、入職日には必ず実施できる内容でなければなりません。

単なる計画や見込みは記入しないでください。

受理できない求人

求人申込みに際しての採用条件として、「家庭環境の良好な方」、「心身ともに健全な方」などの条件を付ける事業所があります。これは、適性・能力による採用選考の基本に反するものであると同時に職業安定法の均等待遇の原則にも反しますので、このような採用条件は設けないでください。

また、新規学校卒業予定者を対象とする求人票の記載にあたっては、「仕事の内容」欄を具体的かつ詳細に記入していただくとともに、身体条件によってはその作業遂行が困難と思われる場合は、「求人条件に係る特記事項」欄にその理由等を記入してください。

職務の具体的な検討もなしに、一般的に「身体に障害のある人は不可」とか「四肢健全であること」などの条件を付すことは、障害者雇用促進法の規定により求人を受理することはできません。

「36協定届」の提示をお願いします！

労働基準法では、法定労働時間、法定休日を定めており、同法36条の規定により時間外労働・休日労働に関する協定（「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における休日労働ができます。

延長できる労働時間については、「時間外労働の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）により「限度時間」（※下表参照）が決められています。

また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合に、「特別条項付き協定」を結べば、限度時間を超える時間を延長することができますが、この場合でも延長時間をできる限り短くするよう努めてください。

併せて、36協定は事業場において掲示するなどの方法で、労働者に周知する必要があるものです。

求人申込書の「就業時間」（8欄）の「時間外の月平均」欄等の記載を適切に行うため、以下の

①、②の場合には「36協定届」の内容を確認しますので、提示をお願いします。

- ① 「時間外の月平均」欄に、限度基準に基づく1年間の限度時間を12か月で割った時間を超える時間が記載されている場合
- ② 特別な事情が生じた際に臨時的に時間外労働時間が限度時間基準を超えることがある場合

(1) 1日を超える時間の延長時間の限度（限度時間）は以下の表のとおりである。

限 度 時 間			
期 間	一般の労働者の場合		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者の場合
1日を超え3か月以内の期間	1週間	15時間	14時間
	2週間	27時間	25時間
	4週間	43時間	40時間
	1か月	45時間	42時間
	2か月	81時間	75時間
	3か月	120時間	110時間
1年間	360時間		320時間

- ※ 限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。
- ※ 事業又は業務によっては、限度基準に基づく限度時間が適用されません。
- ※ 詳細は、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

(2) 労働基準法第32条の4に基づく対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制を採用している場合、求人申込書の「就業時間」の「時間外の月平均」欄に、月平均27時間（年320時間÷12月、1時間未満繰り上げ）を超える時間数が記載されている場合は、1年間の時間外の限度時間を超え、限度基準に適合しないおそれがあります。

(3) 上記以外の場合の限度基準に基づく限度時間、求人申込書の「就業時間」の「時間外の月平均」欄に、月平均30時間（年360時間÷12月）を超える時間数が記載されている場合には、1年間の限度時間を超え、限度基準に適合しないおそれがあります。

(4) 「特別条項付き協定」の内容の記載について

36協定に「特別条項」が付されている場合には、求人申込書「就業時間」の「時間外の月平均」欄には、通常の場合の月平均の時間外労働時間を記載した上で、「補足事項」欄又は「求人条件にかかる特記事項」欄に特別条項として定めた「特別の事情」（臨時的なものに限る）が生じた場合の時間外労働の時間や内容等が分かるように記載をお願いします。

【記載例】

時間外労働時間については、特別の事情が生じた場合、労使の協議を経て6回を限度として1カ月60時間まで延長することができ、1年480時間まで延長することができる。

I. 法令解説編

労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

Point
1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び 1週 40時間

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています（これを「法定休日」といいます。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出
 が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

Point
2

これまで、時間外労働の上限は大臣告示によって基準が設けられていました。

- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

（※）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

!

Point 1 の労働時間・休日に関する原則は今回の法改正によっても変わりません。今回の改正によって、Point 2 のこれまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されました。（改正内容は次ページ）

改正内容（時間外労働の上限規制）

（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられます。

Point
1

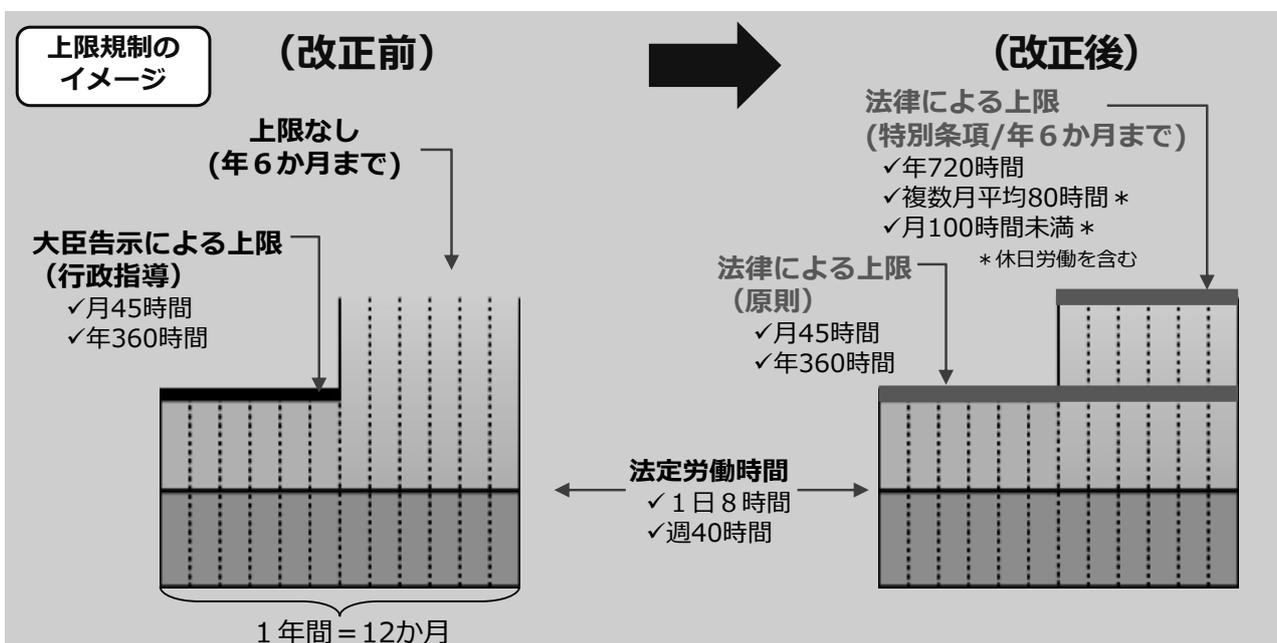
**時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。
さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。**

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別な事情があつ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
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



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。



(3) 労働条件を確認してください

賃金や労働時間などの求人条件は、わかりやすく明示してください

また、どのような仕事をするのか、職務の内容をわかりやすく記入してください。

必要に応じて、実際に仕事をする場所（就業場所）、使用する機械・道具、材料等も記入してください。

(4) 求人の労働条件は、法令に違反していませんか

下記の条件は、労働基準法等に定められた最低の基準です。さらに向上するよう努めてください。
なお、詳しいことは、ハローワークまたは労働基準監督署にお問い合わせください。

項 目	内 容																
賃 金	<ul style="list-style-type: none"> ① 基本給は所定労働時間に対応する賃金を明確にすること。 ② 法定時間外、深夜労働に関して2割5分以上の率、法定休日労働に対しては3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うこと。（法定時間外労働が深夜に及んだときは5割以上、法定休日労働が深夜に及んだときは6割以上の額となる）また、1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、5割以上の率で計算した割増賃金を支払うこと。（中小企業は適用が猶予されている） ③ 賃金は、直接本人に、毎月1回以上一定期日に全額支払われるものであること。 ④ 最低賃金額以上の額であること。 																
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ① 1日8時間1週40時間制の原則に従って、具体的に始業、終業の時刻、休憩時間が明確に定められていること。 変形労働時間制を採用している場合は、変形期間、起算日が明確に定められていること。 ② 18才未満の者には1日8時間を超えて労働させないこと。 ③ 18才未満の者は、原則として深夜労働に従事させないこと。 																
休憩時間	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働時間が6時間を超えるときは45分以上、8時間を超えるときは60分以上の休憩時間を与え自由に利用させること。 																
休 日	<ul style="list-style-type: none"> ① 週1日又は4週間を通じ4日の休日を与えること。 ② 18才未満の者は休日労働に従事させないこと。 ③ <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>1日の所定労働時間</th> <th>年間休日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8時間</td> <td>105日</td> </tr> <tr> <td>7時間45分</td> <td>96日</td> </tr> <tr> <td>7時間30分</td> <td>87日</td> </tr> <tr> <td>7時間15分</td> <td>85日</td> </tr> </tbody> </table> <small style="margin-left: 20px;">(注) 1年変形労働時間制。年間365日で計算</small> 	1日の所定労働時間	年間休日	8時間	105日	7時間45分	96日	7時間30分	87日	7時間15分	85日						
1日の所定労働時間	年間休日																
8時間	105日																
7時間45分	96日																
7時間30分	87日																
7時間15分	85日																
有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> ① 6ヵ月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に対し、10日の有給休暇を与えること。また、勤続1年増すごとに次表のとおり加算すること。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>継続勤務年数</th> <th>0.5</th> <th>1.5</th> <th>2.5</th> <th>3.5</th> <th>4.5</th> <th>5.5</th> <th>6.5以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有給休暇付与日数</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> 	継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	有給休暇付与日数	10	11	12	14	16	18	20
継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上										
有給休暇付与日数	10	11	12	14	16	18	20										
定 年	<ul style="list-style-type: none"> ② パートタイム労働者にも出勤日数に応じた有給休暇を与えること。 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、65歳未満の定年を定めている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年年齢を65歳まで引き上げる、②65歳までの継続雇用制度を導入する、③定年の定めを廃止するのいずれかの措置を講じなければならないこと。 																

労働条件の明示と書面交付	労働契約を結ぶにあたっては、労働者に対し賃金・労働時間その他の労働条件を明示すること。ただし、労働契約の期間、契約更新の有無、判断の基準、賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、休暇及び退職に関する事項については、書面で交付すること。なお、就業規則で賃金に関する事項を提示又は周知することによって明示する場合は、賃金等級を表示した辞令等を交付する方法でも差し支えない。(労働条件通知書の見本は45ページを参照してください)
就業規則 各種社会保険	就業規則(従業員10名以上)や給与規程が作成されていること。 雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険等の労働保険、社会保険に加入していること。当該適用事業所で未手続きの事業所は早急に手続きを行ってください。

(5) 最低賃金は、守られていますか

最低賃金は、事業所で働く常用・臨時・パート・アルバイト・嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者と労働者を一人でも使用しているすべての使用者に適用され、使用者は、最低賃金より低い賃金で労働者を使用してはいけません。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされます。

新潟県の最低賃金は現在17頁のように定められています。

したがって、最低賃金額に満たない求人は受理できませんので必ず最低賃金を守ってください。

① 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ・臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ・所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ・所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ・午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ・精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

② 支払賃金額と最低賃金額との検討方法

実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、上記①に記載した最低賃金の対象となる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。

- ・時間給の場合……………時間給 \geq 最低賃金額(時間額)
- ・時間給以外の場合……………賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。

例(月給制)

$$\text{月給額} \div 1 \text{ か月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

$$\text{※ 1 か月平均所定労働時間} = (\text{年間所定労働日} \times 1 \text{ 日の所定労働時間}) \div 12 \text{ か月}$$

③ 最低賃金の減額の特例許可

精神または身体の障害により著しく労働能力の低い方など一般労働者と労働能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

④ 派遣労働者への最低賃金の適用

派遣労働者については派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されますので、派遣元の使用人とその労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

新潟県の最低賃金

新潟県最低賃金	最低賃金額	適用の範囲	効力発生年月日
 <p>新潟県最低賃金 時間額 830円 パートも！ アルバイトも！ 効力発生年月日 令和元年10月6日 長岡公務員・情報ビジネス専門学校 CG・Webビジネス科 中野姫奈さん 作品</p>	時間額 円 830	新潟県内の事業場で働く すべての労働者に適用 (パート・アルバイト・臨時・委託等、 どのような雇用形態の方も含まれます。 また、下記の特定最低賃金が適用除外 となる方も含まれます。)	元。 10/6

特定最低賃金	最低賃金額	適用除外業務及び年齢	効力発生年月日
電子部品・デバイス・ 電子回路、 電気機械器具、 情報通信機械器具 製造業 (電球製造業 及び 電気計測器製造業 を除く)	時間額 円 908	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 操作が容易な小型機械を使用して行う電気機械器具、 情報通信機械器具若しくは電子部品・デバイス部品の 組立て又は加工業務 ハ 組線、巻線、端末処理、はんだ付け、取付け、穴あけ、 曲げ、磨き、刻印打ち、かしめ、塗油、検品、材料の送給、 取りそろえ、選別、袋詰め、箱詰め又は包装の業務 ニ 運搬(動力によるものを除く。)、用務員、賄いの業務	元。 12/31
各種商品小売業 (衣食住にわたる商品を小売 する百貨店、総合スーパー等)	時間額 円 842	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃、片付け又は賄いの業務に主として従事する者	元。 12/31
自動車(新車)、 自動車部品・附属品 小売業	時間額 円 919	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃、片付け又は賄いの業務に主として従事する者	元。 12/19

※ 最低賃金は、公益・労働者・使用者の各代表委員からなる審議会の審議・答申を経て改正決定されています。

※ 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限定されます。

なお、賃金が時間額以外の基準(日額、月額、その他)で定められている場合は、日額、月額等を時間額に換算して比較することとなります。

また、次の賃金は対象になりません。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 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(割増賃金など)
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

最低賃金に関するお問い合わせは

新潟労働局賃金室 または最寄りの労働基準監督署 まで

(TEL 025-288-3504)

(R1.12)

地域別最低賃金額一覧(47都道府県)

()内は、平成30年度最低賃金額

都道府県名	最低賃金額(円)	引上げ額(円)	発効年月日	都道府県名	最低賃金額(円)	引上げ額(円)	発効年月日
北海道	861 (835)	26	2019年10月3日	滋賀	866 (839)	27	2019年10月3日
青森	790 (762)	28	2019年10月4日	京都	909 (882)	27	2019年10月1日
岩手	790 (762)	28	2019年10月4日	大阪	964 (936)	28	2019年10月1日
宮城	824 (798)	26	2019年10月1日	兵庫	899 (871)	28	2019年10月1日
秋田	790 (762)	28	2019年10月3日	奈良	837 (811)	26	2019年10月5日
山形	790 (763)	27	2019年10月1日	和歌山	830 (803)	27	2019年10月1日
福島	798 (772)	26	2019年10月1日	鳥取	790 (762)	28	2019年10月5日
茨城	849 (822)	27	2019年10月1日	島根	790 (764)	26	2019年10月1日
栃木	853 (826)	27	2019年10月1日	岡山	833 (807)	26	2019年10月2日
群馬	835 (809)	26	2019年10月6日	広島	871 (844)	27	2019年10月1日
埼玉	926 (898)	28	2019年10月1日	山口	829 (802)	27	2019年10月5日
千葉	923 (895)	28	2019年10月1日	徳島	793 (766)	27	2019年10月1日
東京	1,013 (985)	28	2019年10月1日	香川	818 (792)	26	2019年10月1日
神奈川	1,011 (983)	28	2019年10月1日	愛媛	790 (764)	26	2019年10月1日
新潟	830 (803)	27	2019年10月6日	高知	790 (762)	28	2019年10月5日
富山	848 (821)	27	2019年10月1日	福岡	841 (814)	27	2019年10月1日
石川	832 (806)	26	2019年10月2日	佐賀	790 (762)	28	2019年10月4日
福井	829 (803)	26	2019年10月3日	長崎	790 (762)	28	2019年10月3日
山梨	837 (810)	27	2019年10月1日	熊本	790 (762)	28	2019年10月1日
長野	848 (821)	27	2019年10月4日	大分	790 (762)	28	2019年10月1日
岐阜	851 (825)	26	2019年10月1日	宮崎	790 (762)	28	2019年10月4日
静岡	885 (858)	27	2019年10月4日	鹿児島	790 (761)	29	2019年10月3日
愛知	926 (898)	28	2019年10月1日	沖縄	790 (762)	28	2019年10月3日
三重	873 (846)	27	2019年10月1日	全国加重平均	901 (874)	27	—

(6) 秩序ある求人活動をお願いします

求人活動はお互いに求人秩序を守り、公正かつ適正な求人活動が行われるよう十分留意してください。

従業員の採用にあたっては、その対象者により募集の方法が異なります。

新しく学校等を卒業する方、高年齢者の方、特別な知識や技術を持った方、パートタイマーやアルバイトの方、その他対象は数多くあります。

募集の方法も対象者に合わせ、ハローワークや公的な職業紹介機関等を利用するほか、求人広告を行ったり、学校やテクノスクール等を利用するなど多種多様です。

しかし、新規学校卒業者に対する求人活動に関しては、対象者が教育の期間中であることから、その秩序を乱すことのないように特に配慮が求められています。

また、その他にも対象者によっては求人の方法が異なったり、若干の制約が加わることがありますので、最寄りのハローワークで御相談ください。

(7) 新規学校卒業者を対象とする求人活動のルール

新規中学校・高等学校卒業予定者については、社会的経験も少なく職業経験のない年少者のため、学校とハローワークが協力し在学中から継続して職業指導を行い、生徒がその適性と能力に適合するとともに持てる力を最大限に発揮できる職業が選択されるよう計画的に指導・援助を進めています。

このため、事業所が独自に行う求人活動であっても、次のとおり一定の制約を設けておりますのでこれらの趣旨に沿った活動をお願いします。

家庭訪問の禁止

求人者または求人者から委託を受けた者が直接生徒の家庭を訪問することは、中学・高校を問わず一切禁止されています。

学校訪問

学校訪問については、原則として求人受理確認（7月1日）以降行って構いませんが、学校により訪問日時等を定めているところがありますので、あらかじめ学校の了解を得て訪問するようにしてください。訪問される際には求人票（写）の他、会社案内や求人要項等も持参されると効果的です。

なお、推薦校を指定した求人については、求人者自ら推薦校へ学校訪問及び求人票（写）の送付等の求人活動を積極的に行うようお願いします。

利益供与の禁止

求人者または求人者から委託を受けた者が、生徒、保護者、その他の関係者に対し、金銭や物品または利便の供与を行うことにより新規学校卒業者の求人活動を行うことは禁止されています。

直接募集、委託募集の禁止

新規学校卒業者を対象として、求人者が直接募集（雇用主が直接生徒に働きかけて応募を勧誘すること、また雇用関係にある被用者をして応募を勧誘すること）、委託募集（被用者以外の者をして募集を行わしめること）はできません。

縁故募集

縁故募集については、「募集主と親族の関係にある者及び以前から募集主と親交のある者」に限りできることとなっており、人間関係の面などで長所がある反面、雇用条件が不明確となりがちであるため、早期離職の傾向がみられます。

また、求人秩序を乱すおそれもあることから、できるだけ学校やハローワークを通じて採用するようにしてください。

なお、縁故の範囲は次の者です。

親族 民法上の親族、すなわち、配偶者、6親等以内の血族及び3親等以内の姻族をいう。

募集主 応募して採用される労働者の雇用関係の当事者になる者をいい、したがって本社が労働者の採用権限を工場長、支店長等に委任している場合はそれらの者。
なお、中小企業については職長及び管理的職務にある者を含み、個人企業の場合は事業主本人とする。

直接親交のある者 事業主と従前から相当期間にわたり、親しい交際関係にあり、現在まで引き続いている者。

なお、直接親交のある関係とは、募集主と労働者本人の関係をいうものであるが、事実上本人と一体の関係とみなされる労働者の配偶者及び1親等の血族を含む。

〈参考〉 親族、親等表

