

事業主の方への給付金のご案内

主な雇用・労働分野の助成金についてご紹介しています。詳しくは大分助成金センター又は最寄りのハローワークへお問い合わせ下さい。

●労働者の雇用維持を図る

【給付金の名称】

雇 用 の 維 持

休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する事業主

①雇用調整助成金

●在籍型出向を支援する

在 籍 型 出 向

労働者のスキルアップを在籍型出向により行う出向元事業主

②産業雇用安定助成金
(スキルアップ支援コース)

●労働者を雇い入れる事業主のために

新たな雇い入れ

高年齢者、母子家庭の母等、障害者、生活保護受給者等の就職が特に困難な者を、新たに雇い入れる事業主

③特定求職者雇用開発助成金

安定した職業に就くことが困難な求職者を試行的に雇い入れ、常用雇用に移行するための措置を積極的に行う事業主

④トライアル雇用助成金

●雇用環境の整備等を行えば

雇用環境の改善等

労働環境向上のための措置を講じた事業主や事業協同組合等

⑤人材確保等支援助成金

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、賃金規定等の改定などの取組を実施する事業主

⑥キャリアアップ助成金

●従業員の職業能力の向上を図る

職 業 能 力 開 発

労働者に専門的な知識及び技能を習得させるために、職業訓練などを実施する事業主

⑦人材開発支援助成金

◇各種給付金（令和6年度）の概要

①雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する事業主に対する助成

支給要件

【主な支給要件】

次の(1)と(2)の両方を満たす事業主

- (1) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること
- (2) 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月の月平均値が、前年同期と比べ、大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上増加していないこと

支給額

- ・休業等（休業及び教育訓練）
休業を実施した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額（1人1日）の2/3（大企業1/2）
教育訓練は上記に加えて訓練費として、1人1日あたり一律で1,200円（中小企業、大企業及び訓練の事業所内、外は問いません）
- ・出向
出向元事業主が負担した賃金相当額の2/3（大企業1/2）
支給限度額数
1年間で100日、3年間で150日

②産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる出向元事業主に対する助成

助成対象となる出向

- ・スキルアップを目的とすること
- ・1か月以上2年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること
- ・労働者の出向復帰後の賃金を出向前賃金と比較して5%以上上昇させること
- ・企業グループ内の出向でないこと

支給額

出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3（大企業1/2）
助成対象期間は最長1年
出向元及び出向先それぞれの要件を満たすことが必要
1人1日当たりの上限額8,635円（※）
1事業所1年度あたり1,000万円まで
※雇用保険の基本手当日額の最高額（R6.8.1時点）

③特定求職者雇用開発助成金

高年齢者、母子家庭の母等、障害者、生活保護受給者等の就職が特に困難な者を、新たに雇い入れる事業主に対する助成

特定就職困難者コース等

対象労働者（一般被保険者）	総支給額	助成対象期間
高年齢者（60歳以上）、母子家庭の母等	50（60）万円	1年
身体・知的障害者（重度以外）	50（120）万円	1年（2年）
重度障害者・45歳以上の障害者・精神障害者	100（240）万円	1年6ヶ月（3年）
身体・知的・精神障害者（短時間労働者）	30（80）万円	1年（2年）
高年齢者、母子家庭の母等（短時間労働者）	30（40）万円	1年
就職氷河期世代・生活保護受給者等	50（60）万円	1年

成長分野等人材確保・育成コース

①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる場合②就労経験のない職業に雇入れ人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う場合、特定求職者雇用開発助成金の各コースの1.5倍の助成額

④トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

安定した職業に就くことが困難な求職者を試行的に雇い入れ、常用雇用に移行するための措置を積極的に行う事業主に対する助成

対象事業主

対象求職者をハローワーク等の紹介により、トライアル（試行的）雇用（原則3か月）として雇い入れる事業主

支給額

トライアル雇用労働者1人につき月が最大4万円（最長3か月間）但し、対象期間の途中で離職した場合は離職した日までの期間について就労した日数に応じて支給
※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は、月額最大5万円（最長3か月間）

⑤人材確保等支援助成金

労働環境向上のための措置を講じた事業主や事業共同組合等に対する助成

対象事業主

- 雇用管理制度の導入などを通じて従業員の離職率低下等に取り組む事業主・団体
- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| (1)雇用管理制度助成コース（※） | (5)若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） |
| (2)中小企業団体助成コース | (6)作業員宿舎等設置助成コース（建設分野） |
| (3)人事評価改善等助成コース | (7)外国人労働者就労環境整備助成コース |
| (4)建設キャリアアップシステム等普及促進コース | (8)テレワークコース |
- ※令和4年4月1日以降、新規の受付停止中（令和6年度末現在）

支給額

<>は賃金要件を満たす場合

- (1)雇用管理制度助成コース
 - ・目標達成助成 57万円
- (2)中小企業団体助成コース
 - ・支給対象経費の2/3（上限あり）
- (3)人事評価改善等助成コース
 - ・目標達成助成 80万円
- (4)建設キャリアアップシステム等普及促進コース【建設事業主団体】
 - 中小建設事業主団体：支給対象経費の2/3（中小建設事業主団体以外の建設事業主団体：1/2）
- (5)若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）
 - ・①若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合
 - 中小建設事業主：支給対象経費の3/5<3/4>（中小建設事業主以外：9/20<3/5>）
 - 中小建設事業主団体：支給対象経費の2/3（中小建設事業主団体以外の建設事業主団体：1/2）
 - ・②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人
 - 支給対象経費の2/3
- (6)作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）
 - ・①被災三県に所在する作業員宿舎、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主
 - 支給対象経費の2/3
 - ・②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主
 - 支給対象経費の3/5<3/4>
 - ・③認定訓練の実施に必要な施設の設置等を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人
 - 支給対象経費の1/2
- (7)外国人労働者就労環境整備助成コース
 - ・外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取組む事業主に対して助成
 - 支給対象経費の1/2<2/3>（上限57万円<72万円>）
- (8)テレワークコース
 - テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大する取組を行う事業主に対して助成
 - ・機器等導入助成 支給対象経費の50%（上限100万円）
 - ・目標達成助成 支給対象経費の15%<25%>（上限100万円）

⑥キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、賃金規定等の改定などの取組を実施する事業主に対する助成

対象事業主

- (1)正社員化コース
 - 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成
- (2)障害者正社員化コース
 - 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成
- (3)賃金規定等改定コース
 - 有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給させた事業主に対して助成
- (4)賃金規定等共通化コース
 - 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成
- (5)賞与・退職金制度導入コース
 - 有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成
- (6)社会保険適用時処遇改善コース
 - 短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図った事業主に対して助成
 - または、短時間労働者の所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成

支給額

()内は中小企業以外

- (1)正社員化コース
 - ①【有期→正規】
 - 1人あたり80万円（60万円）
 - ②【無期→正規】
 - 1人あたり40万円（30万円）
- (2)障害者正社員化コース
 - 【重度身体・知的障害者及び精神障害者の場合】
 - ①【有期→正規】 1人あたり120万円（90万円）
 - ②【有期→無期】 1人あたり60万円（45万円）
 - ③【無期→正規】 1人あたり60万円（45万円）
 - 【重度以外身体・知的障害者、発達障害者、難病患者等の場合】
 - ①【有期→正規】 1人あたり90万円（67.5万円）
 - ②【有期→無期】 1人あたり45万円（33万円）
 - ③【無期→正規】 1人あたり45万円（33万円）
- (3)賃金規定等改定コース
 - ①賃金上昇率3%以上5%未満 5万円/人（3.3万円/人）
 - ②賃金上昇率5%以上 6.5万円/人（4.3万円/人）
- (4)賃金規定等共通化コース
 - 1事業所あたり60万円（45万円）
- (5)賞与・退職金制度導入コース
 - 1事業所あたり40万円（30万円）
- (6)社会保険適用時処遇改善コース
 - ①手当等支給メニュー
 - 労働者負担分の社会保険料相当額（賃金の15%以上分）を労働者に支給し、その後恒常的な処遇改善（賃金の18%以上分の増額）を図った場合
 - 1人あたり最大50万円（37.5万円）
 - ②労働時間延長メニュー
 - 社会保険の被保険者とする際に、4時間以上の週所定労働時間の延長等を行った場合
 - 1人あたり30万円（22.5万円）
 - ③併用メニュー
 - 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行った場合
 - 1人あたり最大50万円（37.5万円）

⑦人材開発支援助成金

労働者の職業能力開発を促進するため、職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などを実施した事業主に対する助成

対象事業主

- (1)人材育成コース・・・①10時間以上のOFF-JT、②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6ヵ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヵ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成
- (2)教育訓練休暇等付与コース／人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度）
 - ①有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合
 - ②有給または無休の長期の教育訓練制度を導入し労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合
 - ③教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者が勤務時間を短縮して訓練を受けた場合に助成
- (3)建設労働者認定訓練コース
 - ①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体に対して助成
 - ②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主に対して助成
- (4)建設労働者技能実習コース・・・雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成
- (5)障害者職業能力開発コース・・・障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成
- (6)人への投資促進コース・・・高度デジタル人材の育成、大学院での訓練、労働者の自発的な職業能力開発の支援を行った事業主、サブスク型の研修サービスを活用した訓練を実施した事業主、IT分野未経験者の即戦力化のためのOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施する事業主に対して助成
- (7)事業展開等リスク支援コース・・・新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴う人材育成や、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成のための10時間以上の訓練（OFF-JT）について助成

支給額

<>内は賃金要件を満たす場合に加算（ ）内は中小企業以外

- (1)人材育成支援コース

賃金助成	1時間あたり760円<200円>（380円<100円>）
経費助成	①の場合 正規雇用労働者 実費相当額の45%<15%>（30%<15%>） 非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> 正社員化した場合 実費相当額の70%<30%>
	②の場合 実費相当額の45%<15%>（30%<15%>）
	③の場合 非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> 正社員化した場合 実費相当額の70%<30%>

OJT実施（定額）助成 ②の場合 1人1訓練あたり 20万円<5万円>（11万円<3万円>）
③の場合 1人1訓練あたり 10万円<3万円>（9万円<3万円>）
- (2)教育訓練休暇等付与コース／人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度の導入等）

①教育訓練休暇制度	制度導入経費助成	30万円<6万円>
②長期教育訓練休暇制度	賃金助成	1時間あたり960円（760円<200円>）
③教育訓練短時間勤務等制度	制度導入経費助成	20万円<4万円>
- (3)建設労働者認定訓練コース
 - ①の場合【経費助成】広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6
 - ②の場合【賃金助成】1人あたり日額3,800円<1,000円>
- (4)建設労働者技能実習コース

経費助成【建設事業主】
〔20人以下の中小建設事業主〕支給対象経費の3/4<3/20>
〔21人以上の中小建設事業主〕35歳未満 支給対象経費の7/10<3/20>（35歳以上 9/20<3/20>）

経費助成【建設事業主団体】
〔中小建設事業主団体〕支給対象経費の4/5

賃金助成（最長20日間）
〔20人以下の中小建設事業主〕1人あたり日額8,550円<2,000円>
〔21人以上の中小建設事業主〕1人あたり日額7,600円<1,750円>
※建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合賃金助成上乘せあり
- (5)障害者職業能力開発コース

施設設置費 支給対象費用の3/4 運営費 支給対象費用の3/4（重度障害者は4/5）
- (6)人への投資促進コース

〔定額制訓練〕	経費助成60%<15%>（45%<15%>）	〔自発的職業能力開発訓練〕	経費助成45%<15%>
〔高度デジタル人材訓練〕	経費助成75%（60%）	賃金助成	1時間あたり960円（480円）
〔成長分野等人材訓練〕	経費助成75%	賃金助成	1時間あたり960円※国内大学院の場合
〔情報技術分野認定実習併用職業訓練〕	賃金助成	1時間あたり760円<200円>	<380円<100円>）
経費助成	60%<15%>（45%<15%>）	OJT実施助成	20万円<5万円>（11万円<3万円>）
- (7)事業展開等リスク支援コース

賃金助成	1時間あたり960円（480円）	訓練経費助成	実費相当額の75%（60%）
------	------------------	--------	----------------

雇用保険適用事業所の事業主の方が支給対象となる主な給付金の概要を説明していますが、記載している以外にも支給要件がありますので、事前に下記の窓口で必ずご相談ください。

助成金に関するご相談は **大分労働局 大分助成金センター**

大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル4階 電話097-535-2100
または、各ハローワークの助成金担当

高年齢者雇用安定法（令和3年4月1日改正）

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

○60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

○65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。



高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。

（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※定年や雇用確保措置、就業確保措置の変更や新設を行う場合、就業規則等を変更する必要があります。（常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。）

障害者の雇用促進

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）では、事業主に、一定率（障害者法定雇用率）以上の障害者雇用を義務付けています。

障害者雇用は、障害者の就職意欲の高まりや事業主の障害者雇用に対する理解の深まり等により、着実に進展しています。

就職を希望する障害者は、精神障害者をはじめとして増加しており、雇用の場である企業における障害者雇用の一層の促進や、障害の特性・程度に応じた対応が必要となっています。

◆障害者の雇用義務

令和6年4月1日から障害者法定雇用率が引き上げられ、常用労働者が40.0人以上の一般事業主（民間企業）は、その常用労働者数の2.5%以上の障害者を雇用しなければならないこととされています。

障害者法定雇用率は、令和8年7月から2.7%に引き上げられます。

また、令和7年4月1日から除外率が各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられます。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

$$\text{雇用率算定（実雇用率）} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者・精神障害者（手帳所持者）の数}}{\text{算定基礎労働者数}}$$

実雇用率のカウントには、短時間労働者もカウントする障害者のカウント方法（令和6年4月以降）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	○	△	—
重度	◎	○	△
知的障害者	○	△	—
重度	◎	○	△
精神障害者	○	△※	△

○＝1人としてカウント ◎＝2人としてカウント
△＝0.5人としてカウント

※精神障害者である短時間勤務職員は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなします。

◆障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、事業主間の経済的負担を調整する観点から、雇用障害者数が法定雇用率に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足することにより1月当たり5万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて多くの障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金・報奨金や助成金を支給する仕組みです。

障害者雇用促進法が改正され、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として明記されました（法第5条）。

障害者の雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。

外国人労働者の適正な雇用管理

1 外国人雇用状況届出書の提出について

外国人労働者の雇入れ・離職の際には、その氏名、在留資格などについてハローワークへの届出が必要です。（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条）

【届出の対象となる外国人の範囲】

日本国籍を有しない、在留資格「外交」、「公用」、「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）以外の外国人労働者

【届出の方法】

届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク等が異なりますので、詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

2 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針について

この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定めています。

外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務です。

【指針の主な内容】

◇募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。

◇法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

◇適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働時間条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょう。

◇解雇等の予防及び再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行うよう努めましょう。

○この指針の全文は厚生労働省ホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>

トップページ>テーマ別に探す>雇用・労働>雇用>外国人雇用対策>パンフレット・リーフレット等

3 外国人雇用管理アドバイザーについて

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

求人不受理について

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。