

## 令和9年3月新規学校卒業者を対象として求人活動を行われる求人者の皆様へ

令和8年5月  
佐賀労働局職業安定部

新規学校卒業者を対象とする求人活動につきましては、無秩序な活動による学校教育上の悪影響、就職希望者の適正な職業選択の妨げを防止するため、本県におきましては、経済団体、教育機関等関係団体と協議のうえ、次のような取扱いを定めておりますので御理解いただき、厳正なる実施について御協力のほどをよろしくお願いいたします。

### ◎ 家庭訪問は、一切禁止いたします。

求人者又はその委託を受けた者が、直接生徒の家庭を訪問して求人活動を行った場合は、不公正な求人活動として紹介停止等の措置を行い、事業所所在地の労働局及び安定所並びに県下の全安定所に連絡いたします。

### ◎ ルールに反した学校訪問は、不公正求人活動として措置を行います。

《学校の訪問は、次により行ってください。》

○ 求人活動のための学校訪問の目的は、学校に対し企業の内容、求人内容等の説明を行うことにより就職希望者に対して的確な求人に関する情報が提供されることです。

○ 新規中学校卒業者を対象とする求人活動のための学校訪問に関する規定は次のとおりです。

※ 学校訪問の時期は、求人受理以降です。

※ 学校での面接担当者は、原則として進路指導主事等学校長の指示を受け、職業指導の業務を担当する教師です。

※ 訪問の日時等については、各中学校の行事等の都合上制限される場合がありますので、安定所職員の指示に従ってください。

※ 学校訪問に際し、学校の教職員に物品等贈与を行った求人者、また、安定所職員に物品等贈与を行った求人者については、不公正な求人活動とみなして適宜の措置を行いますので、御留意ください。

※ 採用者の赴任については、求人者引率を原則としておりますので、赴任について送出安定所及び出身中学校へ赴任に関する計画の連絡をお願いします。

○ 新規高等学校卒業者を対象とする求人活動のための学校訪問は、求人票の受理・確認を受けた以降であれば、特に規定しておりませんが、学校教育上支障をきたさないよう訪問期日・回数等について御留意ください。

### ◎ 「新規学校卒業者の採用に関する指針」を遵守してください。

《以下、新規学校卒業者の採用に関する指針から抜粋》

○ 既に申し込んだ求人について、その取り消し及び求人数を減じようとする場合には、管轄安定所へあらかじめ通知するものとする。

○ 事業主は、既に採用内定を行ったものについて、採用内定を取り消さないものとする。

○ 事業主は、採用内定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ずるものとする。

○ やむを得ない事情によりどうしても採用内定取消し又は入職時期の繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ管轄安定所に通知するとともに、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意してください。また、対象となる生徒及び学校等に対し、経緯・理由を含めその旨を明確かつ詳細に説明し、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とする。

# 新規学校卒業者の採用に関する指針

厚生労働省

はじめに

この指針は、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業主に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

企業の皆様におかれましては、新規学校卒業者の採用について、この指針を参考に、適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

## 1 適正な募集・採用計画の立案

- (1) 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないよう、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- (2) 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- (3) 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

## 2 募集・採用活動

- (1) 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努めるものとする。
- (2) 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。
- (3) 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- (4) 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。  
ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

## 3 採用内定

- (1) 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- (2) 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- (3) 採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したと認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

## 4 採用内定取消し等の防止

- (1) 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- (2) 事業主は、採用内定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ずるものとする。  
なお、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ついて、事業主は十分に留意するものとする。
- (3) 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。  
なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。