

# I

## 採用計画・求人申込みにあたって

採用計画の樹立にあたっては、長期的な経済情勢の見通し、それに基づく事業計画との関連や労働力の需給構造の変化等、諸般の情勢を総合的に判断する必要があります。

長期的に企業活動を支えることが期待される新規学校卒業者の採用はもとより、障害者や中高年齢者の積極的な雇用が社会的にも要請されています。このため「職に人を」から「人に職を」という考え方の転換により、各個人の能力を積極的に開発し、発揮できるような特別な配慮が必要になっています。生産工程、作業設備、作業内容の改善や、職務内容の再編成、従業員の仕事配置、能力開発、教育訓練のあり方などについて事業所内の職場を点検し、**従業員一人ひとりの能力を十分に活かして働きがいのある充実した職場**にしてください。

求人申込みにあたっては、その仕事の内容や労働条件等が明らかでかつ適正なものであり、また就職者が職場でその能力が十分に発揮されるように受入体制が整備されたものでなければなりません。

求人票は、求人者と求職者の雇用関係を成立させるための求人条件を明示する書類ですので正しく記載すると同時に、求職者にわかりやすく、**入社時においても確実に実施できる内容**でなければなりません。

このためには、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明確にしてください。公共職業安定所（ハローワーク）（以下、「ハローワーク」という。）では、求人申込みの際、この内容が労働関係法令等に違反していることが明らかであり、かつ是正されない場合は受付をお断りすることがあります。

なお、新規中学校卒業者の求人申込みにあたっては、「中卒用求人票」を、事業所を管轄するハローワークにご提出ください。

新規高等学校卒業者の求人申込みにあたっては、「求人申込書（高卒）」を、事業所を管轄するハローワークにご提出ください。

また、新規大学卒業者及び専修学校卒業者等の求人申込みは、「求人申込書（大卒等）」を事業所を管轄するハローワークにご提出ください。

初めて求人をご提出いただく場合は、「事業所登録シート」（P113参照）の作成が必要です。

ご不明な点はハローワークにご相談ください。

## 1 公共職業安定所への求人申込みにあたって

- (1) 求人は人事権（採用権）のある事業所単位でお申込みください。
- (2) 求人は必ず会社（事業所）の採用・人事責任者（社会保険労務士も含む）が来所のうえ、お申込みください。
- (3) 求人は職種別の申込みが必要です。また、求人数の水増しがないようにご注意ください。
- (4) 求人申込みの際し、採用条件として「家庭環境良好な方」、「思想穏健なもの」と条件を付すことは適性・能力による採用選考に反するものであり、職業安定法の均等待遇の原則から求人を受理することができません。  
また、身体に関する条件については、作業内容からどうしても困難となる具体的な条件のみを示してください。単に「四肢健全であること」等の条件を付すことは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき求人を受理しないことがあります。
- (5) 求人票に記載された求人条件は入社時には必ず実施できる内容でなければなりません。
- (6) 求人申込書等の記入にあたっては、とくに次の点を明確にしてください。
  - (イ) どのような仕事をするのか、仕事の内容（使用する道具、材料や要求されるスピード、仕事量等）がわかるようになっていますか。
  - (ロ) 雇用の期間について明示されていますか。
  - (ハ) 仕事をする場所（作業所や事務所等）は、どのようなところかわかりますか。
  - (ニ) 賃金や就業時間、残業、休憩時間、休日などの求人条件が、わかりやすく明示されていますか。また間違いがありませんか。
  - (ホ) 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の加入について明示されていますか。
- (7) 求人申込み後、求人数及び求人条件等を変更しようとする場合は、あらかじめハローワークに申し出てください。これは職業相談や学校の進路指導に支障をきたすばかりでなく、他の事業所へ応募する機会も失ってしまうおそれがあるからです。  
なお、紹介や推せんを受けてからあとに労働条件の変更等をおこなうことは、不適切なものとしてされていますので注意してください。特に、紹介や推せんを受けてからあとの求人数の削減や取消は、しないでください。

## 2 求人申込みの労働条件は、法令に違反していませんか。

項 目	内 容
賃 金	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支払われる賃金の内訳・額が明確にされていること。</li> <li>● 時間外、深夜労働に対して2割5分以上の率(1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合には、その超えた時間については5割以上の率となる。)で計算した割増賃金を支払うこと。(時間外労働が深夜に及んだときは5割以上の率となる。)また、法定の休日労働については3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うこと。(法定の休日労働が深夜に及んだときは6割以上の率となる。)</li> <li>● 賃金は毎月一回以上一定期日に全額直接労働者へ支払われるものであること。</li> <li>● 最低賃金額以上で支払うこと。</li> </ul>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特例措置の対象となる事業場(商業、映画・演劇業(映画の制作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業の規模10人未満の事業場については、「週44時間労働制」)以外はすべて「週40時間労働制」が適用されています。</li> </ul>
年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えること。いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。</li> </ul>
休憩時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働時間が1日6時間を超えるとき45分以上、8時間を超えるとき60分以上の休憩時間を与え、自由に利用させること。</li> </ul>
休 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎週少なくとも1回の休日又は4週間を通じ4日以上の日を与えること。</li> <li>● 18歳未満の者は休日に労働させないこと。</li> </ul>
労働条件の明示と賃金の書面交付	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働契約を結ぶに当たっては、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示すること。この場合、賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切及び支払日、労働契約の期間、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲、有期労働契約の場合はその更新に関する基準、就業の場所・従事する業務の内容、所定外労働の有無、始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限、契約期間内に無期転換申込み発生権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項、退職、解雇に関する事項については書面で交付すること。有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合、無期転換申込権が発生しない期間を書面で明示すること。(高度の専門知識を有する有期契約労働者については、特例の対象となる具体的な業務の範囲についても書面で明示すること。)</li> </ul>
就 業 規 則	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常時雇用する労働者が10名以上の事業場においては、就業規則を作成(含む給与規則等)し、所轄の監督署へ届け出るとともに、労働者への周知を行うこと。またその内容が改正された場合も監督署への届出が必要です。(確認させていただくことがあります。)</li> </ul>

各種社会保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険等の労働保険、社会保険の加入手続きはお済みですか。加入が必要となる制度については、早急に手続きをお願いします。</li> </ul> <p style="text-align: center;">加入等についての問い合わせ先</p> <p style="text-align: center;">雇用保険は各ハローワーク</p> <p style="text-align: center;">労災保険は各労働基準監督署</p> <p style="text-align: center;">健康保険・厚生年金保険は各年金事務所</p>
健康管理 安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>●原則として全労働者について、雇入時及び1年に1回定期健康診断及び、深夜労働を行う者については、6ヶ月ごとに1回の健康診断を行う他、特定の有害業務を行う者について特殊健康診断を行い従業員の健康管理や安全衛生管理を十分行うことが必要です。（労働安全衛生法）</li> </ul>

以上のことは労働基準法等に定められた最低の基準です。さらに向上につとめてください。また、賃金台帳、労働者名簿の備付けが必要です。

本県の最低賃金額は現在、資料（P149参照）のとおりです。使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。したがって、最低賃金額未満の求人は受理することができません。また、最低賃金額が改定されれば、既にお申込みの求人についても改定された最低賃金額を下回る場合は、直ちに改定していただくことになります。

#### 定時制・通信制通学者に理解と積極的援助を

定時制・通信制課程の高等学校に学ぶ生徒達は、多くの苦しみや困難をのりこえ働きながら学んでいます。これらの生徒が始業時間に十分に間に合うための時間の配慮や、クラブ活動、学校行事（文化祭・体育祭・修学旅行等）に参加できるための職場内での協力体制づくりなどへの支援をお願いします。

なお、時間の配慮や学校行事等に参加する時間については、できる限り有給でお願いします。

青少年の雇用の促進等に関する法律第19条参照

#### 雇用保険に加入されていますか

昭和50年4月1日から雇用保険法が施行され、1人でも労働者を雇用している事業所（5人未満の個人経営の農林水産業を除く。）は、すべて加入しなければならないことになっています。未加入の事業所におかれては、早急に加入手続きをお願いします。詳細は、管轄のハローワークへお問い合わせください。