

令和4年度

新規学校卒業予定者対象求人の手引

雇用への支援のために

人・企業輝く未来のために！

公正な採用選考システムの確立を！

ハローワーク徳島

## 目次

◎ <u>新規学校卒業者の求人募集のその前に【重要】</u> ……………	1
1 新規学卒求人は安易に求人数を削減したり、求人募集を中止することはできません。	
2 採用内定の取消し等のないようにしてください。	
◎ <u>新規高等学校卒業者の募集から採用まで</u> ……………	2
1 求人の受付開始時期	
2 求人申込みの方法	
3 高等学校へ求人の申込み	
4 応募前職場見学	
5 推薦開始時期及び応募・推薦方法について(申合せ)	
6 選考について	
7 採否の決定	
8 充足の連絡	
9 就業開始時期について	
10 職場定着支援について	
◎ <u>新規中学校卒業者の募集から採用まで</u> ……………	3
1 求人の受付開始時期	
2 求人の申込みの方法	
3 紹介、選考開始時期	
4 採否の決定	
5 就業開始日	
◎ <u>新規大学・短期大学・高等専門学校等卒業者の就職・採用活動について</u> ……………	4
1 企業、大学等における要請、申合せについて	
2 ハローワークにおける新規大学等卒業者に対する求人の取り扱いについて	
◎ <u>求人申込みに関する留意事項について</u> ……………	5
1 求人申込書の記入にあたっての留意事項について	
2 求人不受理について	
◎ <u>新規学校卒業者を対象とする募集・採用活動に関する留意事項について</u> ……………	6
1 公正な採用選考について	
2 採用選考時の健康診断について	
3 その他新規学校卒業者を対象とする募集・採用活動に関する留意事項について	
◎ <u>ハローワークの所在地等</u> ……………	8
◎ <u>新規学校卒業予定者採用内定状況調書</u> ……………	9

## 関係資料

### 《新規学校卒業者の採用・選考に関する資料》

1 新規学校卒業者の採用に関する指針	10
2 令和4年度の大学等卒業予定者を対象とした求人公開日は4月1日です！	22
3 改正職業安定法(求人不受理)について	23
4 新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などをご確認ください	25
5 高校生の採用選考を行う企業の皆さまへのお願い	27
6 若者の募集・採用等に関する指針	29
7 企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内	31
8 公正な採用選考を行うポイント！！	33
9 「受動喫煙防止」のための取組を明示してください	34
10 「求人者マイページ」のご案内	37
11 新卒者・若年層の職場定着支援について	43

### 《労働基準法関係の資料》

1 労働条件は書面を交付し明示しましょう！	44
2 労働条件通知書(一般労働者用:常用、有期雇用型)	45
3 徳島県の最低賃金	49

### 《社会保険料等・その他関係資料》

1 厚生年金保険・健康保険制度のご案内	53
2 法律改正によりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が変わります。	57
3 令和4年度雇用保険料率のご案内	59
4 労災保険率表	60
5 令和4年度 公共職業訓練一覧	61
6 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます	62

## ◎ 新規学校卒業者の求人募集のその前に【重要】

新規学校卒業者の募集にあたっては、下記の内容について十分にご理解をお願いします。

### 1 新規学卒求人は安易に求人数を削減したり、募集を中止することはできません。

高卒求人は卒業年の6月末まで、大卒求人は卒業年の3月末までは充足以外の理由では安易に求人数の削減、募集の中止はできませんのでご注意ください。

以下のようなことがないようにご注意ください。

× 中途採用者で充足したので、新規学卒求人を取り消したい。

{ 中途採用枠と新卒者の採用枠はそれぞれ別に確保してください。  
採用枠が1名であれば、新卒求人と一般求人の両方での募集はできません。

× 大卒予定者を予定より多く採用できたので、高卒求人を取り消したい。

{ 学歴別に採用枠は確保してください。  
新卒の採用枠が1名であれば、高卒と大卒等の両方での募集はできません。

× 誤って募集人数を多く書いてしまったので、訂正したい。

{ 事務上のミスのないように、よく確認をお願いします。  
企業にとっては単純なミスであっても、生徒や先生には大きな影響を与えます。

※求人申込後、万が一、求人数の削減又は募集の中止が生じた場合は、速やかにハローワークに連絡の上、その指導を受けてください。

### 2 採用内定の取消し等のないようにしてください。

採用内定は、学生・生徒にとっては、その企業への採用が保証されたものとして、その企業を信用して、他の企業を選択する権利を放棄するものであることから、採用内定は重大な意義を持つものです。採用内定取消し及び入職時期の繰り下げは、対象となった学生・生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

このため、次の事項について十分考慮してください。

- 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。
- 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り下げを検討しなければならない場合には、あらかじめハローワークに通知するとともに、ハローワークの指導を尊重するものとする。

新規学卒者の募集にあたっては、求人数の削減、募集の中止、採用内定取消し等のないよう、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てください。

## ◎ 新規高等学校卒業者の募集から採用まで

### 1 求人の受付開始時期

6月1日から受付を開始します。

### 2 求人申込みの方法

「求人申込書（高卒）」を作成し、事業所所在地管轄のハローワークへ提出してください。

### 3 高等学校へ求人の申込み

求人内容等が適正であることの確認印を押印した求人票を7月1日以降返戻しますので、その求人票の写しを、学校へ提出してください。

### 4 応募前職場見学

職場見学は生徒が応募前に求人事業所への理解を深める機会になり、結果的に早期離職防止につながりますので、受け入れの検討をお願いします。なお、職場見学が応募前の採用選考活動となることがないように注意してください。

### 5 徳島県の推薦開始時期及び応募・推薦方法について（申合せ）

9月5日以降推薦を開始します。

10月15日までは1人1社制による応募・推薦としますが、10月16日以降は指定校制をはずし、1人2社までの複数応募・推薦を可能とします。

### 6 選考について

面接等選考の開始は9月16日以降に実施してください。

応募書類には、厚生労働省の定めた「全国高等学校統一応募用紙」を使用します。この統一応募用紙以外の書類は求めないようにしてください。

### 7 採否の決定

選考開始後、採否の決定は速やかに、学校へ通知してください。

不採用の場合は、応募書類についても速やかに学校へお返してください。

## 8 充足の連絡

採用内定状況を把握するため、「新規学校卒業予定者採用内定状況調書」により、令和4年10月15日までの採用内定状況を下記期日、報告先へ郵送又はファクシミリにて報告ください。

**報告先：**徳島市、名西郡、名東郡の事業所は駅のハローワーク（新卒応援ハローワーク）

小松島市、勝浦郡の事業所はハローワーク小松島

**報告期日：**10月17日まで

## 9 就業開始時期について

就職開始の時期（入社日）は卒業後となります。実習や研修等も含め、学校卒業後からとしてください。

## 10 職場定着支援について

ハローワークでは、新卒者・若年者に対する職場支援に取り組んでいます。事業所訪問や電話等により、就職した方に対して連絡をさせていただくことがあります。また、定着に不安がある、または離職した場合は速やかにハローワークへ連絡してください。

## ◎ 新規中学校卒業者の募集から採用まで

### 1 求人の受付開始時期

6月1日から受付を開始します。

### 2 求人の申込みの方法

「中卒用求人票」を作成し、事業所所在地管轄のハローワークへ提出してください。申込後、ハローワークで受理確認を行い、7月1日以降事業主の皆様へ交付します。また、中卒用求人票は、求人を受理したハローワークから中学校管轄ハローワークへ求人連絡を行います。

### 3 紹介、選考開始時期

応募者の紹介は令和5年1月8日以降に開始します。

選考は令和5年1月8日以降に行ってください。

## 4 採否の決定

選考開始後、採否の決定は速やかに、ハローワークへ通知してください。

## 5 就業開始時期

就職開始の時期（入社日）は、実習や研修等も含め、令和5年4月1日以降としてください。

## ◎ 新規大学・短期大学・高等専門学校等卒業者の就職・採用活動について

### 1 企業、大学等における要請、申合せについて

令和5年3月大学・短期大学・高等専門学校卒業予定者を対象とする採用・就職活動については、経済団体、関係府省、大学等において議論を行い、令和3年度と同様に、企業等においては、令和3年3月30日に政府から経済団体等に対する「2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」により、また大学等においては、同年3月17日に「令和4年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」により、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることになっています。

### 2 ハローワークにおける新規大学等卒業に対する求人の取り扱いについて

#### ① 求人の受付開始時期

2月1日から受付を開始します。

#### ② 求人申込みの方法

「求人申込書（大卒等）」を作成し、事業所所在地管轄のハローワークへ提出してください。

#### ③ 求人の公開

4月1日から公開します。

## ◎ 求人申込みに関する留意事項について

### 1 求人申込書の記入にあたっての留意事項について

- ① 別冊「新規学校卒業者採用のしおり」の「求人申込書の書き方のポイント」を参考に、空欄のないようなるべく具体的に記入してください。
- ② 求人申込時の条件と、採用後の条件が相違することのないよう十分に検討し、点検の上、記入してください。
- ③ 職種別に作成してください。
- ④ 「仕事の内容」欄は、あいまいな表示とせず、仕事内容が想像できる表現で、できる限り具体的に記入してください。
- ⑤ 固定残業代制を採用する場合は、次の A～C を全て明示してください。
  - A. 固定残業代を除いた基本給の額
  - B. 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
  - C. 固定残業代を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

#### 【記載例】

- A. 基本給（××円）（B の手当を除く額）
  - B. □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
  - C. ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
- ※ □□には固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
- ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。
- ⑥ **【重要】** 求人申込の後、募集の中止又は募集人員の削減が生じないよう、中長期的な人事計画等に基づいて、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てください。

### 2 求人不受理について

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などからの求人の申込みを受理しないが可能となっております。以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申込みを受理しないこととしています。

- 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 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
- ⑥ 職業紹介事業者からの報告の求めに応じなかった求人者による求人



## ◎ 新規学校卒業者を対象とする募集・採用活動に関する留意事項につ

### いて

#### 1 公正な採用選考について

最近の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しており、持ち直しつつあるものの、新型コロナウイルス感染症やロシアのウクライナ侵攻、円安等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要があると思われま

す。また、新規学卒者の就職環境も、平成22年に設置した新卒応援ハローワークの周知・活用促進及び就職支援ナビゲーターによる個別支援など、就職支援を強化し集中的な取り組みを実施した結果、高校生の就職内定率は上昇傾向が続いていましたが、その影響が懸念される

ところです。このような情勢の中で、採用する側である企業等の採用担当者の皆様が改めて応募者一人ひとりの人権を尊重した採用選考を心がけていただくことが特に大切であると考えています。

とりわけ、新規学校卒業者にとって、「就職」は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の最大な転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その人の将来を左右することにもなります。

ハローワーク（公共職業安定所）では、かねてより、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、企業等の皆様方の御理解と御協力をお願いしてきたところですが、就職差別につながるおそれのある事象が未だ見受けられます。

こうした中、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」が平成14年3月に策定され、厚生労働省としては雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発等を行うこととしています。さらに平成28年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され「国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする」とされ、より公正な採用選考システムの確立に向け取り組むことになりました。

なお、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成28年4月から、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別的取扱いの禁止及び合理的な配慮の提供が義務付けられています。

以上のことから、採用選考に当たっては、求人職種を遂行するために必要な能力と適性を基準として採否を決めて頂くよう改めてお願い申し上げます。

## 2 採用選考時の健康診断について

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条に「雇入時の健康診断」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、応募者の採否を決定するために実施するものではありません。

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、採用選考時のいわゆる「血液検査」等の健康診断につきましては、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かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

また、実施するには、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

## 3 その他新規学校卒業者を対象とする募集・採用活動に関する留意事項について

### ① 家庭訪問の禁止

求人者が直接生徒の家庭を訪問してその保護者等に対して行う求人活動は禁止されています。

### ② 利益供与の禁止

求人者が保護者その他の関係者に対し金品又は利便の供与を行うことは禁止されています。

### ③ 文書募集の規制

卒業年の3月末までは、中学校卒業予定者を対象にした新聞・出版物及びラジオ・テレビ等による募集行為は一切禁じられています。

ただし、高等学校卒業者を対象とするものについては、安定所へ申込みを行った求人者に限り、一定の条件のもとに「7月1日」以降認められます。

一定の条件とは

- (ア) 求人者管轄安定所名、求人番号を記載すること
- (イ) 求人記載内容と異なる内容でないこと
- (ウ) 応募の受付は、学校又はハローワークを通じて行うこと

#### ④ 縁故募集の規制と範囲

縁故募集とは、事業主が自分と親族の関係にある生徒、又は自分と直接親交のある生徒親しい間柄にある生徒のみを対象として募集活動を行うことをいいます。従って、事業主の出身地の居住者、知人等を通じて行う募集は募集違反として規制されます。

- (1) 募集主：個人企業の場合は、事業主本人。法人の場合は役員（取締役以上）。
- (2) 親族：民法上の親族（配偶者及び6親等内の血族、3親等内の姻族）
- (3) 直接親交のある者：事業主と従前より相当親しい交友関係の存在した間柄。ただし、中小企業にあつては課長以上の幹部従業員と親族関係にある者を含む。

#### 【ハローワークの所在地等】

ハローワーク	所在地	電話番号 / FAX 番号	管轄区域	担当業務
ハローワーク 徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町 1丁目5	TEL : 088-622-6305 FAX : 088-625-9081	徳島市 名西郡 名東郡	新卒求人申込み受理 等
駅のハローワーク (徳島新卒応援 ハローワーク)	〒770-0831 徳島市寺島本町西 1丁目61 徳島駅クレメントプラザ 5階	TEL : 088-623-8010 FAX : 088-625-1822	徳島市 名西郡 名東郡	新卒者採用内定状況 の確認、職場定着支 援等
ハローワーク 小松島	〒773-0001 小松島市小松島町外開1 -11小松島みなと合同 庁舎1階	TEL : 0885-32-3344 FAX : 0885-32-2712	小松島市、 勝浦郡	新卒求人申込み受 理、新卒者採用内定 状況の確認、職場定 着支援等

# 新規学校卒業予定者採用内定状況調書

(令和4年10月15日現在)

事業所名		電話番号	
所在地		担当者	
事業所番号	3601-		-

## 1. 令和5年3月新規高等学校、大学等卒業予定者採用内定状況

①求人区分 (高卒・大卒等の いずれかに○)	②求人番号	③職種	④求人数	⑤採用内定者数	⑥補充採用希望数 (高卒求人は④- ⑤、大卒は 採用可能数)
高卒 / 大卒等	36010-				
高卒 / 大卒等	36010-				
高卒 / 大卒等	36010-				
高卒 / 大卒等	36010-				
高卒 / 大卒等	36010-				

※高卒求人については、当初の求人数に内定者数が達するまで求人募集を締め切ることはできません

## 2. ハローワーク主催による就職面接会への案内があった場合の参加希望の有・無

大学等卒業生	<input type="checkbox"/> 参加する	<input type="checkbox"/> 参加しない	ハ 未定
高校等卒業生	<input type="checkbox"/> 参加する	<input type="checkbox"/> 参加しない	ハ 未定

※ 10月17日(月)までに、郵送またはFAXでご報告いただきますようお願いいたします。

■報告先 駅のハローワーク(徳島新卒応援ハローワーク)

〒770-0831 徳島市寺島本町西1丁目6-1 徳島駅クレメントプラザ5F

FAX 088-625-1822 / TEL 088-623-8010



## 新規学校卒業者の採用・選考に関する資料

- 1 新規学校卒業者の採用に関する指針  
(職業安定法第54条・施行規則35条に関する通知書)
- 2 令和4年度の大学等卒業予定者を対象とした求人公開日は4月1日です！
- 3 改正職業安定法(求人不受理)について
- 4 新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などをご確認ください
- 5 高校生の採用選考を行う企業の皆さまへのお願い
- 6 若者の募集・採用等に関する指針
- 7 企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内
- 8 公正な採用選考を行うポイント！！
- 9 「受動喫煙対策」のための取組を明示してください
- 10 「求人者マイページ」のご案内
- 11 新卒者・若年層の職場定着支援について



# 新規学校卒業者の採用に関する指針

## はじめに

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識・経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言、援助を必要とします。

また、最近、学生・生徒に大きな打撃と不安を与える採用内定取消し及び入職時期繰下げといった重大な事態が発生し、新規学校卒業者の就職に大きな影響を与えています。

この指針は、このような状況を踏まえ、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。

企業各位におかれましては、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。



厚生労働省  
都道府県労働局  
ハローワーク

(公共職業安定所)



# 1 適正な募集・採用計画の立案

学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものであり、就職先の決定に当たっては、慎重な検討と多くの関係者の援助が必要とされるものです。

一方、企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待されている人材であり、その採用は重要な意義を持つものです。

このため、事業主は、募集・採用計画の立案に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- 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に、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

新規学校卒業者の募集・採用活動が無秩序に行われた場合、学生・生徒の学業に支障を生じる外、特定の学校等に求人が集中し、就職の機会が制限される可能性があること及び学生・生徒の就職活動も無秩序化し、重複内定を誘発しやすい環境をつくり出すことといった問題が発生することが懸念されます。

また、企業の募集・採用計画の内容及び募集・採用予定人員は、学生・生徒が就職先を決定するに当たって、重要な判断材料となるものであり、安易な募集の中止又は募集人員の削減は、円滑な就職の妨げとなるものです。

このため、事業主は、募集・採用活動の実施に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- 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

採用内定は、学生・生徒にとっては、その企業への採用が保証されたものとして、当該企業を信頼して、他の企業を選択する権利を放棄するものであることから、採用内定は重大な意義を持つものです。

このため、事業主は、採用内定を行うに当たり、次の事項について考慮すべきです。

- 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

新規学校卒業者に対しての事業主の一方的な都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

このため、事業主は、次の事項について十分考慮すべきです。

- 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。

<問い合わせ先>  
本リーフレットの内容については、  
最寄りのハローワーク（公共職業安定所）までお問い合わせ下さい。

新規学校卒業者に係る募集の中止・募集人員の削減通知書

1 事業所の概要

① 事業内容			
② 従業員数	[当該事業所]	人	: [企業全体] 人
③ 資本金	億	万円	
④ 他の事業所の所在地等			
⑤ 連絡先	[人事担当者職氏名]		
	[TEL]		[FAX]

2 募集の中止・募集人員の削減の状況

区分	合計	中学	高校	大学等 合計	大学	短大	高専	専修	能開
当初の募集人員									
変更後の募集人員									

注1 : 能開とは、公共職業能力開発施設等をいう。

2 : 求人申込みを学校等に対して行っている場合は、当該学校等のリストを添付すること。

職業安定法施行規則第35条第2項の規定により、上記のとおり通知します。

令和 年 月 日

事業所名

住所

代表者氏名

印

(代表者氏名については、氏名押印又は自筆による署名で記入すること。)

殿

[記入上の注意]

- 1 この通知書は、新規学校卒業者について、募集を中止し、又は募集人員を削減する場合に、あらかじめ公共職業安定所長及び施設の長(学校長)にその旨を通知する際に使用すること。ただし、大学等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。
- 2 ①には、「自動車製造業」、「電子部品製造業」、「ソフトウェア業」、「塗装工事業」等その事業所の事業の種類を記入すること。
- 3 ②には、[当該事業所]欄に求人事業所の従業員数を記入すること。[企業全体]欄には、同一企業において当該事業所以外にも本店、支店、営業所等がある場合に、それを含めた企業全体の従業員数を記入すること。
- 4 ③には、事業所の資本金(支払い済み資本金)を記入すること。なお、当該事業所が出張所、分工場、営業所あるいは支店である場合には本社(店)を含めた企業全体の資本金を記入すること。また、株式会社、有限会社以外の公益法人・相互会社(生命保険会社など)・個人事業主等には資本金は存在しないので、その場合はあえて記入する必要はないこと。
- 5 ④には、当該事業所以外にも本店、支店、営業所等が複数存在する場合に、その所在地等を記入すること。
- 6 ⑤には、採用、選考業務を担当する者の所属と役職名、氏名、及びその連絡先電話番号、内線番号、FAX番号を記入すること。
- 7 「当初の募集人員」欄には、当初、募集を行った際の募集人員について、学校種別に記入すること。その際、求人票など当初の募集人員を確認することができる書類(求人申込みを学校等に対して行っている場合は、当該学校等のリストを含む。)等を添付すること。
- 8 「変更後の募集人員」欄には、募集の中止又は募集人員の削減を実施した後における募集人員について、学校種別に記入すること。
- 9 宛名欄には、この通知書を提出する公共職業安定所、又は学校の名称を記載すること。なお、提出先1件ごとに1通を作成すること。

新規学校卒業者の採用内定取消し通知書

1 事業所の概要

① 事業内容			
② 従業員数	[当該事業所]	人	: [企業全体] 人
③ 資本金	億	万円	
④ 他の事業所の所在地等			
⑤ 連絡先	[人事担当者職氏名]		
	[TEL]		[FAX]

2 採用内定取消しの状況

区分		合計	中学	高校	大学等 合計	大学	短大	高専	専修	能開
⑥ 内定者数	計									
	男									
	女									
⑦ 内定年月日										
⑧ 取消者数	計									
	男									
	女									
⑨ 取消し年月日										
⑩ 採用内定の事実関係										
⑪ 内定取消しを実施しなければならない理由										
⑫ 内定取消しの回避のために検討された事項										

<p>⑬ 内定取消しに関する学生生徒への説明状況</p>	
<p>⑭ 内定取消しの対象となる学生生徒に対する支援内容</p>	
<p>⑮ 前年度における採用内定取消しの状況</p>	<p>前年度において、新規学校卒業者の採用内定取消しを、                  行った      ・      行っていない      （該当するものに○を付す。）</p>

注：能開とは、公共職業能力開発施設等をいう。

職業安定法施行規則第35条第2項の規定により、上記のとおり通知します。

令和    年    月    日

事業所名

住            所

代表者氏名

印

（代表者氏名については、氏名押印又は自筆による署名で記入すること。）

（

〇〇公共職業安定所長

〇〇学校長

）

殿

[記入上の注意]

- 1 この通知書は、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合に、あらかじめ公共職業安定所長及び施設の長(学校長)にその旨を通知する際に使用すること。
- 2 ①には、「自動車製造業」、「電子部品製造業」、「ソフトウェア業」、「塗装工事業」等その事業所の事業の種類を記入すること。
- 3 ②には、[当該事業所]欄に求人事業所の従業員数を記入すること。[企業全体]欄には、同一企業において当該事業所以外にも本店、支店、営業所等がある場合に、それを含めた企業全体の従業員数を記入すること。
- 4 ③には、事業所の資本金(支払い済み資本金)を記入すること。なお、当該事業所が出張所、分工場、営業所あるいは支店である場合には本社(店)を含めた企業全体の資本金を記入すること。また、株式会社、有限会社以外の公益法人・相互会社(生命保険会社など)・個人事業主等には資本金は存在しないので、その場合はあえて記入する必要はないこと。
- 5 ④には、当該事業所以外にも本店、支店、営業所等が複数存在する場合に、その所在地等を記入すること。
- 6 ⑤には、採用、選考業務を担当する者の所属と役職名、氏名、及びその連絡先電話番号、内線番号、FAX番号を記入すること。
- 7 ⑥には、採用内定を行った人数について、学校種別、男女別に記入すること。
- 8 ⑦には、採用内定の通知を行った年月日を記入すること。異なる学校種において同日に通知を行った場合は、それぞれの欄に同じ年月日を記入すること。
- 9 ⑧には、⑥で記入した内定者数のうち、採用内定を取り消すこととなる人数について、学校種別、男女別に記入すること。
- 10 ⑨には、⑧で記入した採用内定を取り消す学校種ごとに、その実施日を記入すること。
- 11 ⑩には、採用内定が行われていることの実態関係について、採用内定を通知した年月日、方法、内容等を詳細に記入すること。内定取消しの対象者に対して内定時に交付した採用内定通知書や、対象者から提出を受けた就職承諾書などがあれば、それら関係書類を添付すること。
- 12 ⑪には、生産量や雇用量などの最近の関係指標、今後の事業活動の見通し等を含め、内定取消しを実施しなければならない理由等を具体的に記入すること。  
また、倒産により内定取消しを行う場合は、その倒産が、破産手続開始、再生手続開始、更正手続開始、整理開始若しくは特別清算開始の申立て、又は手形交換所において、その手形交換所で手形交換を行っている金融機関が金融取引を停止する原因となる事実についての公表がこれらの金融機関に対してなされること、のいずれに該当するかを明記するほか、翌年度の新規学卒者の募集採用を行わないことが確定している場合は、その旨を記入すること。
- 13 ⑫には、内定取消しを回避するために検討した具体的な事項やその実施の有無、結果的に内定取消しを回避できなかった理由等を記入すること。
- 14 ⑬には、内定取消しの対象者に対して、内定の取消しを行うことをどのように説明するかを記入する。説明の時期、方法、内容、説明後の対象者からの問合せへの対応やフォローアップの方法等について、具体的に記入すること。
- 15 ⑭には、内定取消し対象者に対して行う就職先の確保に向けた支援等の内容について具体的に記載すること。関連会社等への就職のあっせんやハローワークの支援内容の周知案内等、具体的に実施予定の内容を記入すること。  
10名以上の学生生徒の内定取消しを行おうとする場合は、対象となる学生生徒それぞれについて、自らの行う就職支援を希望しているか否か、支援を希望する者に対してその安定した雇用を確保するために具体的にどのような支援措置(例;支援計画の策定、関連会社等の就職あっせん、安定所の支援措置の案内、民間職業紹介事業者による就職支援の実施など)を講じるか等を記入すること。
- 16 この通知書を公共職業安定所長に提出する際には、提出先の公共職業安定所の名称を記載し、学校長に提出する際には、提出先の学校の名称を記載すること。なお、提出先1件ごとに1通を作成すること。



新規学校卒業者の入職時期繰下げ通知書

1 事業所の概要

① 事業内容			
② 従業員数	[当該事業所]	人	: [企業全体] 人
③ 資本金	億	万円	
④ 他の事業所の所在地等			
⑤ 連絡先	[人事担当者職氏名]		
	[TEL]		[FAX]

2 入職時期繰下げの状況

区分		合計	中学	高校	大学等 合計	大学	短大	高専	専修	能開
⑥ 内定者数	計									
	男									
	女									
⑦ 当初入職時期										
⑧ 繰下げ者数	計									
	男									
	女									
⑨ 入職予定日										
⑩ 入職時期繰下げを行わなければならない理由										
⑪ 入職時期繰下げの回避のために検討された事項										
⑫ 入職時期繰下げの対象となる学生生徒に対する説明状況及び支援内容										

注：能開とは、公共職業能力開発施設等をいう。

職業安定法施行規則第35条第2項の規定により、上記のとおり通知します。

令和 年 月 日

事業所名

住 所

代表者氏名

印

(代表者氏名については、氏名押印又は自筆による署名で記入すること。)

(  
〇〇公共職業安定所長  
〇〇学校長  
) 殿

[記入上の注意]

- 1 この通知書は、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする場合に、あらかじめ公共職業安定所長及び施設の長(学校長)にその旨を通知する際に使用すること。
- 2 ①には、「自動車製造業」、「電子部品製造業」、「ソフトウェア業」、「塗装工事業」等その事業所の事業の種類を記入すること。
- 3 ②には、[当該事業所]欄に求人事業所の従業員数を記入すること。[企業全体]欄には、同一企業において当該事業所以外にも本店、支店、営業所等がある場合に、それを含めた企業全体の従業員数を記入すること。
- 4 ③には、事業所の資本金(支払い済み資本金)を記入すること。なお、当該事業所が出張所、分工場、営業所あるいは支店である場合には本社(店)を含めた企業全体の資本金を記入すること。また、株式会社、有限会社以外の公益法人・相互会社(生命保険会社など)・個人事業主等には資本金は存在しないので、その場合はあえて記入する必要はないこと。
- 5 ④には、当該事業所以外にも本店、支店、営業所等が複数存在する場合に、その所在地等を記入すること。
- 6 ⑤には、採用、選考業務を担当する者の所属と役職名、氏名、及びその連絡先電話番号、内線番号、FAX番号を記入すること。
- 7 ⑥には、採用内定を行った人数について、学校種別、男女別に記入すること。
- 8 ⑦には、採用内定の通知を行った際に、当初予定していた入職年月日を記入すること。
- 9 ⑧には、⑥で記入した内定者数のうち、入職時期繰下げの対象となる人数について、学校種別、男女別に記入すること。
- 10 ⑨には、⑧で記入した入職時期繰下げの対象となる学生生徒の所属する学校種ごとに、その繰下げた後における入職年月日を記入すること。
- 11 ⑩には、生産量や雇用量などの最近の関係指標、今後の事業活動の見通し等を含め、入職時期繰下げを実施しなければならない理由等を具体的に記入すること。
- 12 ⑪には、入職時期繰下げを回避するために検討した具体的な事項やその実施の有無、結果的に入職時期繰下げを回避できなかった理由等を記入すること。
- 13 ⑫には、入職時期繰下げ対象者に対する説明の状況及び当初の入職時期以降新たな入職期日までの間の扱いにおける支援等について具体的に記入すること。
- 14 この通知書を公共職業安定所長に提出する際には、提出先の公共職業安定所の名称を記載し、学校長に提出する際には、提出先の学校の名称を記載すること。なお、提出先1件ごとに1通を作成すること。

大学等卒業予定者の採用をお考えの事業主の皆さま  
大卒求人への申込は令和4年2月から始まっています！

## 令和4年度の大学等卒業予定者を対象とした 求人公開日は4月1日です！

大学、短期大学と高等専門学校等の令和4年度（令和5年3月）卒業・修了予定者の就職・採用活動のスケジュールを踏まえ、ハローワークでの卒業・修了予定者（大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等）を対象とする求人の取扱いは、以下の通りになります。

大学等卒業予定者の就職・採用活動に関する開始時期	
広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
採用選考活動	卒業・修了年度の6月1日以降

ハローワークにおける求人の取扱い	
求人の受理	2月1日以降
求人の公開	4月1日以降
大卒等卒業予定者に対する職業紹介	6月1日以降

求人公開の時期を早めることで、学生の皆様は十分な業界研究を行うことが可能となるほか、企業の皆様も学生への広報活動を有効に行うことが可能となりますので、ぜひご活用ください。なお、求人公開後であっても5月31日以前に採用選考活動を行うことのないようご注意ください。

### 「新卒応援ハローワーク」における就職支援について

新卒応援ハローワークでは、大学等卒業予定者や大学等の学校を卒業した方を対象に、各学校との連携の下、就職支援ナビゲーター（※）によるきめ細かな支援など、様々なサービスを行っています。お気軽にご利用ください。

（※）学卒・若者の就職支援を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用しています。

#### 「新卒応援ハローワーク」の支援メニュー（ご利用はすべて無料です）

- 全国のネットワークによる豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング
- 職業適性検査や求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 担当制の個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 臨床心理士による心理的サポート
- 求職者の希望を踏まえた個別求人の開拓 など

「新卒応援ハローワーク」とは…大学等卒業予定者や既卒者の就職を支援する専門のハローワークです。

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。

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正により、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4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。（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。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040331 首04

## 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 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、違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合 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、＜求職者等の個人情報の取扱い＞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）
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	＜令和4年4月1日～＞ 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、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）。

## 新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、「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関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

### 1. 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

募集時	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3）</li> <li>●業務内容などを平易な言葉で的確に表示してください（同法第42条）</li> <li>●職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください</li> <li>・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください</li> </ul> </li> <li>●固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること（記載例参照）</li> </ul>
労働契約締結前	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示して下さい（職業安定法第5条の3第3項）</li> </ul> <p>→なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています</p>
労働契約締結時または締結後	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項）</li> <li>●明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第2項）</li> <li>●労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第8条）</li> </ul>

Pick up!

#### 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- 1 基本給（××円）
- 2 □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- 3 ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
  - ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
  - ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

（裏面に続く）  
LL291228開若02

## 2. 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- (1) 採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。
- (2) 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。
- (3) 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がなく、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は無効となりますので、十分にご留意ください。
- (4) やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰り下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。

## 3. 学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

## 4. 新規卒業予定者に関する採用方法

- (1) 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- (2) 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

## 5. インターンシップ<sup>°</sup>・職場体験の機会の提供

学校や公共職業安定所（ハローワーク）などと連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成26年4月8日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

## 6. その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・ 募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ・ 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などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ・ 募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。
- ・ やむを得ない事情により採用内定の取り消しまたは入職（入社）時期の繰り下げを行う場合は、あらかじめハローワークに通知してください。



# 高校生の採用選考を行う企業の皆さまへのお願い

## ○令和4年3月高等学校卒業者の就職について

### 感染拡大防止に留意するほか、学校・生徒の個別事情にも配慮した柔軟な対応をお願いします

- ・ 高校生は面接機会が限られています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に十分に留意しつつ、職場の雰囲気が伝わるよう、工夫いただくようお願いします。
- ・ 面接直前に生徒が感染したり、濃厚接触者となる可能性があるほか、ワクチン接種日と面接日が重なるなどのケースも考えられます。面接方法（対面又はオンライン）に関わらず、状況に応じて日程を変更するなど、柔軟に対応するようお願いします。

### オンライン面接を行う場合は、学校・生徒の通信環境等に配慮するようお願いします

(詳細は次ページ)

- ・ 学校で使用できるオンライン面接会場や通信機器には限りがあります。面接日の複数設定や、企業による機器や面接会場の用意など、**学校とも事前に調整した上で、最大限、柔軟な対応をお願いします。**
- ・ 学校との調整に際しては、**学校ごとに通信環境が異なるほか、学校の面接会場確保や教員の対応が難しい場合**もあることに御留意ください。
- ・ 通信料などの経済的な負担の観点等から、**生徒の自宅以外での実施としてください。**
- ・ **面接の流れやトラブル発生時の対応**について、**学校と事前に打合せ**を行うようお願いします。
- ・ 企業側がオンライン面接会場を用意する場合でも、**実際に使用するWeb会議ツールを学校にもお知らせ**ください。

### 公正な採用選考をお願いします

- ・ 採用選考は、応募者の**基本的人権を尊重**するとともに、職務遂行上必要な**本人の適性・能力に基づいた基準により行うことが大切**です。
- ・ 例えば、オンライン面接に対応できることや、対面での面接においてPCR検査実施済であることを必須の条件とするなど、**適性・能力とは関係のないことで、不利益な取扱いを行うことのないよう**お願いします。

詳しくは、公正採用選考特設サイトをご覧ください。  
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>



## 事前準備時の留意点

### □ 利用するWeb会議ツールの確認

⇒ 学校を会場として実施する場合、学校ごとに対応出来るWeb会議ツールが限られているので、企業側が学校のWeb会議ツールに対応できない場合は、対面での面接実施などの対応をお願いします。

⇒ 接続時間の利用制限など、Web会議ツールの機能の確認をお願いします。

※ハローワークでは機器やWeb会議ツールの設定方法などの技術的な相談はお答えできません。

### □ 接続テストとトラブル対応の確認

⇒ 事前に接続テストを行うとともに、面接中に音声・映像のトラブルなどが起こった場合の連絡体制など、緊急時の対応についても確認をお願いします。

### □ 当日のスケジュール管理

⇒ 対面での面接よりも準備や入れ替えに時間を要すると考えられますので、時間設定には十分な余裕を持ってください。

## 面接時の留意点

### □ 面接開始の合図は明確に

⇒ 生徒はログイン状態で待機していますので、通信状態を確認した後、「これから面接を始めます」など、明確な合図をお願いします。

### □ 緊張をほぐす声かけを

⇒ 慣れない環境での面接ですので、対面での面接以上に生徒は緊張しています。生徒が本来の実力を発揮できるよう、お互いに会話がしやすい雰囲気を作ってください。その際、出生地や家族に関する事など本人に責任のない事項や、尊敬する人物や愛読書など思想・信条に関する事など、本人の適性・能力以外の質問をしないようご注意ください。また、質問内容が聞き取りづらかったり、分かりにくかったりするところはないか、こまめに確認をお願いします。

### □ あいづちや反応を分かりやすく

⇒ 画面を通すと言葉や表情が伝わりにくくなるので、対面よりもはっきり話すようお願いします。

⇒ 対面での面接に比べてタイムラグが生じる場合があるため、生徒が話している途中でのあいづちにも御留意ください。

### □ 面接終了の合図を

⇒ 面接終了については、「これで面接を終了します」など声かけをして、退出（ログアウト）を促してください。

⇒ 面接する生徒が複数名いる場合、次の生徒の面接が始まるまでは企業内部での打ち合わせなどの音声が入らないよう御留意ください。

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

# 若者の募集・採用等に関する指針

## ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



指針の全体版も  
ご覧ください



### 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、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 令和3年4月に改正し、**近年問題となった留意事項**について、事業主などが講ずべき措置を新たに定めています。

## 1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

- 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。

新規!!

- 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第4に基づき、**求職者等の個人情報**を適切に取り扱うこと

※ 「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」

固定残業代の詳細



労働関係法令の留意点



## 2 内定取消しは無効になることもあります

- 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り消しは無効**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

新規!!

- 採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する**就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為**などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わない**こと。

新規!!

- 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨**は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わない**こと。

### 3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

新規!!

- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細



### 4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ホームページでの公表などで、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。

#### 青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、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。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(i) 幅広い情報提供を努力義務

(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型（ア～ウ）ごとに1つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細



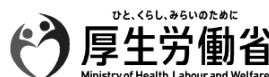
### 5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 既卒者が卒業後少なくとも3年間は「新卒枠」に応募できるようにすることや、できる限り上限年齢を設けないように努めること。
- 通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細



通年採用・秋季採用の詳細



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 ハローワーク

LL030428開若01

## 企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

### えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

#### えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

### くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

#### くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる  
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

### ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。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厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

#### ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



若者雇用促進総合サイト

検索

## 日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

### 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

<b>資金用途</b>	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
<b>融資限度額</b>	中小企業事業：7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで） 国民生活事業：7,200万円（運転資金は4,800万円まで）
<b>返済期間</b>	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
<b>利率</b>	基準利率からの引き下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、用途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 [https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)



## 認定企業は、公共調達で加点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、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」（H28.3.22すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

### 内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分		総配点に占める割合 (%) (評価の相対的な重要度等に応じ配点) ※3			
			12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合
ワークの推進に関する指標等	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R4改正後）	8	7	5	3
		くるみん（R4改正前）	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん（H29改正前）	5	4	3	2
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ>

●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：都道府県労働局 ●ユースエール認定制度：都道府県労働局、ハローワーク

# 公正な採用選考を行うポイント!!

## 1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 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(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

## 2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

## 具体的に気をつけることは？

### 就職差別につながるおそれがある 14 事項

#### 本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

#### 本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

尊敬する人物

思想

労働組合(加入状況や活動歴など)、  
学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書

#### 不適切な選考方法

身元調査の実施

本人の適性・能力に関係ない事項を  
含んだ応募書類(社用紙)の使用

合理的・客観的に必要性が認められない  
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



求人申込み時の留意点

「受動喫煙防止」のための取組を明示してください

2020（令和2）年1月6日から、ハローワークの求人票の様式が変わり、新たに就業場所における受動喫煙防止のための取組を明示する必要があります。※1

求人申込みには当たっては、改正健康増進法に規定する施設の類型に応じて、以下のとおり受動喫煙対策について明示してください。

就業場所	改正健康増進法上の施設の類型と受動喫煙を防止するための措置		求人申込み時の明示方法 ～「受動喫煙対策」の選択・記載方法～		
			「有無」欄	「対策」欄	「特記事項」欄
病院、学校、児童福祉施設、行政機関など (2019年7月～)	第一種施設	敷地内禁煙の場合	あり	屋内禁煙	「敷地内禁煙」などと記載
		敷地内に特定屋外喫煙場所設置の場合★	あり	屋内禁煙	「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」などと記載
バス・タクシー、旅客機など (2020年4月～)		禁煙	あり	屋内禁煙	裏面（1）注2を参照
事業所、飲食店、ホテル・旅館、鉄道・船舶、その他の施設 (2020年4月～)	第二種施設	屋内禁煙の場合	あり	屋内禁煙	—
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置の場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙専用室設置」「加熱式たばこ専用喫煙室設置」などと記載
		適用除外の場所あり (例：宿泊室内など)の場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙可の宿泊室あり」などと記載
(経過措置) 既存の営業規模の小さな飲食店※2	既存特定飲食提供施設	店内の一部を喫煙可能室としている場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙可能室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙可能室としている場合	なし(喫煙可)	—	—
喫煙が主目的のバー・スナック、たばこ販売店など (2020年4月～)	喫煙目的施設	店内の一部を喫煙目的室としている場合★	あり	喫煙室設置	「喫煙目的室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙目的室としている場合	なし(喫煙可)	—	—
屋外 (第一種施設を除く)		—	その他	—	「屋外喫煙可（屋外で就業）」などと記載

(注) 就業場所に禁煙区域と喫煙可能区域がある場合(★)は、喫煙可能区域での業務があるか否かについて、可能な限り「受動喫煙対策に関する特記事項」欄に記載・入力してください。  
記載例：「喫煙可能区域での業務あり」「喫煙可能区域での業務なし」

※1 受動喫煙対策の推進のため、職業安定法施行規則の一部が改正され、2020年4月1日から、労働者の募集や求人申込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されています。ハローワークでは、求人票の様式を変更し、2020年1月6日以降の求人申込み（変更を含む）から明示していただいています。

※2 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店などであって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。





# 就業場所における「受動喫煙防止」のための取組を明示する際は、 以下の点にもご留意ください。

## (1) 求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合

求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合は、**実際の就業場所における受動喫煙対策を明示**してください。

(注1) 求人者の申込み時点で複数の場所での就業が予定されている場合は、「受動喫煙対策に関する特記事項」欄や「就業場所に関する特記事項」欄を活用して、それぞれの就業場所における受動喫煙対策を明示してください。ただし、出張や営業など立ち寄る可能性のある場所や、将来的に就業する可能性のある場所について、あらかじめ網羅して明示する必要はありません。

(注2) バス・タクシー、鉄道、船舶、航空機の乗務員など、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事務所など（鉄道の駅や空港のターミナルビルを含む）および業務を従事する場所（バス・タクシー、鉄道の車内、航空機の機内）の状況を明示する必要があります。このため、恒常的に立ち寄る所属事務所などの状況については、「就業場所に関する特記事項」欄に記載・入力してください。

(注3) 労働者派遣求人の場合は、派遣先における受動喫煙対策を明示してください。

## (2) 喫煙可能区域で就業する場合（年齢制限の取扱い）

改正健康増進法では、施設の管理権原者は、喫煙専用室などの喫煙可能区域に**20歳未満の者を立ち入らせてはならない**としています。

このため、喫煙可能区域で就業する求人は、**年齢制限の下限を20歳以上とする**必要があります。（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に規定する例外事由（2号：法令の規定による年齢制限）に該当）

### 【記載例】

年齢制限	: あり
年齢制限範囲	: 20歳以上 ~
年齢制限該当事由	: 法定の規定により年齢制限がある
年齢制限の理由	: 健康増進法により20歳未満立入禁止のため

## (3) 地方公共団体が条例などで受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、求人申込み時の明示に当たっても、条例などに適合したものとなるようにご留意ください。

### 改正健康増進法の詳細は・・・

- 「なくそう！望まない受動喫煙」Webサイト（改正健康増進法のわかりやすい解説）  
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp>
- 厚生労働省HP（改正健康増進法の概要や関係する通知など）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>
- 問い合わせ先：都道府県等（都道府県・保健所設置市・特別区の保健担当主管課または保健所）

このリーフレットの内容や求人申込み時の明示方法については、ハローワークにお問い合わせください。

### 受動喫煙対策について

\* 就業場所ごとに受動喫煙対策が異なる場合は、就業場所ごとの受動喫煙対策を明示してください。

令和      年      月      日

記入日

事業所名

該当項目に○を付けてください

支社・営業所名	1. あり(禁煙)	1. あり(喫煙室あり)	2. なし(喫煙可)	3. その他	「1. あり(喫煙室あり)」または「3. その他」 屋内の受動喫煙対策に関する特記事項
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

受動喫煙対策が施されていない場合は、求人を受理できません。(2020年4月1日～)

## 「求人者マイページ」のご案内

ハローワークインターネットサービス上に求人者専用の「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから求人申込みや内容変更などのサービスをご利用いただけます。ハローワークの窓口でマイページの開設手続きをご案内しています。

### <サービス内容>

#### ● 求人者の申込み

- ※会社のパソコンから求人情報を入力し、求人者を申し込むことができます（求人仮登録）。申込み済みの求人データを活用して求人者を申し込むこともできます。
- ※申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。
- ※次の要件に該当する場合は、マイページでの求人情報の入力（仮登録）後、14日以内（期限日が閉庁日の場合は前閉庁日まで）にハローワークにお越しのうえ、本登録の手続きを行う必要があります。
  - ・マイページを通じて初めて求人者を申し込む場合（窓口でマイページ開設手続きを行った場合を除く）
  - ・2020年1月以降、初めて障害者専用求人者を申し込む場合
  - ・2020年1月以降、初めてトライアル雇用求人者を申し込む場合
  - ・2020年1月以降、初めて障害者（短時間）トライアル雇用求人者を申し込む場合
  - ・2020年1月以降、過去1年間に求人者を申し込んでいない場合
  - ・派遣・請負求人者を申し込む場合
  - ・その他、ハローワークが必要と認める場合

#### ● 申し込んだ求人内容の変更や求人者の募集停止、事業所情報の変更など

※申し込み内容をハローワークで確認します。

#### ● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

※登録できる画像情報は10ファイルまでです（サイズ：1ファイルにつき2MBまで 形式：JPEG、GIF、PNG、BMP）。  
※ハローワークで確認後に公開します。

#### ● ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録（ハローワークに連絡）

- ※応募者本人には、選考結果を直接ご連絡いただく必要があります。
- ※求人者が無効となった場合、マイページでの紹介状の確認、選考結果の登録（ハローワークへの連絡）は利用できなくなりますので、選考結果は直接ハローワークにご連絡ください。
- ※求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます（システムによる自動送信）ので、選考結果の登録をお願いします。

#### ● メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）

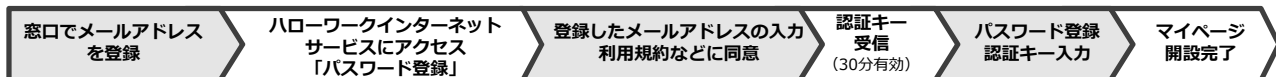
※メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。  
※求人者が有効中の場合に限り、求職者とやりとりできます。

#### ● 求職情報検索

- ※ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます。
- ※有効中の求人がある場合に利用できます。
- ※ハローワークで求職者の希望条件など求人との適合性を判断したうえでご紹介します。当該求職者を担当するハローワーク（求職情報詳細画面に表示されているお問い合わせ先ハローワーク）にご相談ください。

### <マイページ開設手順>

- ・開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意のうえ、窓口へお申し出ください。
- ・窓口でメールアドレスを登録後（①）、会社のパソコンから手続き（②～⑥）をお願いします。（「ハローワークインターネットサービス」で検索、右記バーコード、URL：<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html> を入力）



- ① ※マイページを開設するには、事業所登録が必要です。（事業所登録済みの場合はあらかじめの事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握などさせていただきます場合があります。）
- ② ※上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント（メールアドレス、パスワード）を登録し、事業所情報・求人情報を入力（仮登録）後、ハローワークにお越しのうえ窓口で本登録手続きを行い、マイページを開設する方法もあります。この方法による場合、過去にハローワークに事業所情報が登録されていることもありますので、入力開始前に最寄りのハローワークへのご相談をお願いします。
- ③ ※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。

メールアドレス（控え）：  
\_\_\_\_\_



## 求人者マイページホーム画面（イメージ）

The screenshot shows the '求人者マイページホーム' (Job Seeker My Page Home) interface. Key elements include:

- Header:** 'Hello!work Internet Service ハローワーク インターネットサービス' with 'ログアウト' and '求職者管理' buttons.
- Navigation:** 'ホーム (求人/応募管理)', 'メッセージ', and '事業所情報設定'.
- Main Content:**
  - '求人/応募管理' section with '新規求人情報を登録' button.
  - '現在有効中または申し込み中の求人' section with '有効中の求人全て表示' button.
  - Job listing for '介護福祉士' (Nursing Welfare Worker) with details like '求人区分: フルタイム', '就業場所: 東京都千代田区', and '雇用形態: 正社員'.
  - Filter buttons: '経験不問', '転動なし', '書類選考なし', '駅近(徒歩10分以内)', 'マイカー通勤可', 'UI/UX歓迎', 'トライアル雇用併用'.
  - Bottom navigation: '応募者管理へ進む', '求職情報検索', '詳細を表示', '求人情報を編集'.
- Callouts:**
  - Top right: 'ホーム画面では、以下の項目などを確認できます。・有効中の求人・申し込み中の求人・無効になった求人'.
  - Middle right: '事業所情報を確認・変更できます。'.
  - Bottom right: '求人申込み（新規申込みや過去に申し込んだ求人データを活用した申込み）ができます。'.
  - Bottom row: Four boxes explaining actions: '応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）', '求職情報を検索できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）', '求人情報の内容（詳細）を確認できます。', '求人の変更や募集停止などを申し込めます。'.

### <求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆求人者マイページは、ハローワーク（公共職業安定所）およびハローワークインターネットサービスを利用して求職者の募集・採用活動を行うことを希望する求人者を対象に、ハローワークへの事業所登録・求人申し込みの手続きなどのサービスを提供するものです。
- ◆求人者マイページを開設・利用するには、**事業所所在地を管轄するハローワークで事業所登録の手続きを行う**必要があります。
- ◆求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして使用する**事業所のメールアドレスが必要**となります。ログインアカウントとして使用するメールアドレスおよびパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与および譲渡しないでください。
- ◆求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約およびプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく**必要があります。
- ◆**有効中の求人がない場合は、求人者マイページの一部の機能（応募者管理（応募者情報の確認、選考結果の登録）、求職情報検索、メッセージ送信など）が利用できません。**
- ◆求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページを「利用不可」とする場合があります。
- ◆ハローワークでは、通常、求職者の方をご紹介する際に、求人者に電話連絡を行っていますが、平日夜間・土曜日や連絡がつかない場合などに、求人者にご連絡する前に、マイページ宛に、求職者をご紹介した旨が表示・メッセージ送信されることがあります。
- ◆ハローワークからご紹介した求職者の選考結果について、未登録の件数が一定数を超える場合（紹介日から3週間を経過した時点で1事業所あたりの未登録件数が50件超）、求人者マイページの一部の機能（求人申込み・変更・募集停止、事業所情報の変更、求職情報検索、メッセージ送信など）の利用が自動的に制限されます。制限を解除するには、管轄ハローワークに連絡し、解除の手続きを行う必要があります。
- ◆事業所の移転などに伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれません。
- ◆求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録情報を含む）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録情報を含む）は自動的に消去されます。（ただし、メッセージは送受信後1年経過すると自動消去されます。）

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページおよび求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください（ハローワークインターネットサービスからご確認いただけます）。

マイページの操作方法は、「求人者マイページ利用者マニュアル」（ハローワークインターネットサービスに掲載）をご覧ください。ヘルプデスク（電話：0570-077450）でも操作方法をご案内しております。

## ハローワークインターネットサービスを活用しましょう 「求人者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

ハローワークが運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能が9月21日（予定）にさらに便利になります。求人活動にぜひご利用ください。

### 「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

### 求人者マイページの新しい機能

#### ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
  - 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
  - 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。
- ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

#### オンラインハローワーク紹介の流れ

##### ① 求人情報を掲載する

##### ② ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

##### ③ 求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人へ、求職者が応募すると職業紹介が成立します。求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。

※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

##### ④ 採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

##### ⑤ マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

## 応募書類の管理や採否入力が効率化します

- 求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を速やかに確認することができます。
- 求人者マイページの「メッセージ機能」を使い、応募者と面接日時等の調整ができます。
- 求職者やハローワークへの選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務を効率化できます。

## 求職者からの応募を直接受け付けることができます（オンライン自主応募）

- 求人者がハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずに直接応募することができますようになります。
- ハローワークに求職登録をしている求職者と、ハローワークインターネットサービスのみに登録している求職者が応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。



### オンライン自主応募に関する注意点

- オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金※の対象外です。

※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

- オンライン自主応募は、直接応募であり、ハローワークが求職者と求人の適性の確認を行っていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります。
- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。
- オンライン自主応募を受け付けるには、求人者マイページから求人ごとに設定が必要です。本機能の開始後、利用したい場合は求人者マイページから変更してください。
- 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができません。

※ 応募者が「オンライン自主応募」による応募であるかを確認するには、「応募者管理画面」の応募者一覧の「応募方法」の欄で確認することができます。

## 求人者マイページの開設はハローワークインターネットサービスから

インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

求人者の方は「事業主の方」のメニューをご利用ください。



### ハローワークインターネットサービスやマイページの操作方法に関するお問い合わせ

電話 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール [helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp](mailto:helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp)

### ハローワークでの求人申込は事業所所在地を管轄するハローワークまで（全国のハローワーク所在地一覧）

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

## ハローワークインターネットサービスが更に便利になります ～求人者マイページから求職者への直接リクエストが可能に～

令和4年3月22日(予定)から、厚生労働省が運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能がさらに便利になります。求人者マイページを通じて、ハローワークに求職登録をされている方に、直接リクエストができるようになります。

### 「求人者マイページ」とは

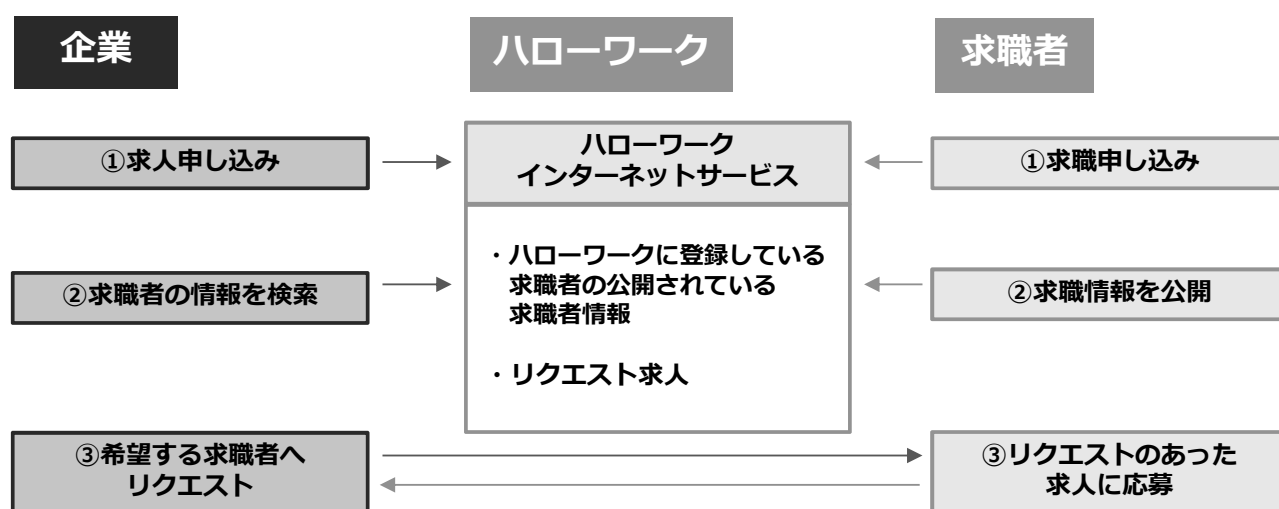
- 求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。  
マイページでは、求人の申し込みや求人内容の変更、事業所の画像情報などの公開、ハローワークからのオンラインによる職業紹介、求職者からのオンラインでの直接の応募受付（オンライン自主応募）、公開されている求職情報の検索など、さまざまなサービスを受けることができます。
- 3月22日（予定）からは、求職情報検索の対象に、ハローワークインターネットサービスを介して求職申し込みを行った方（オンライン登録者）も加わります。

### 「直接リクエスト」とは

- 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者に、マイページを通じてメッセージと応募を検討して欲しい求人の情報を直接送付できる機能※です。
- 直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人がある場合に行うことができます。

※ 対象となる求職者が求職者マイページを開設している場合に限りです。開設していない求職者へのリクエストは、求職情報詳細画面に表示されている問い合わせ先ハローワークへご連絡ください。

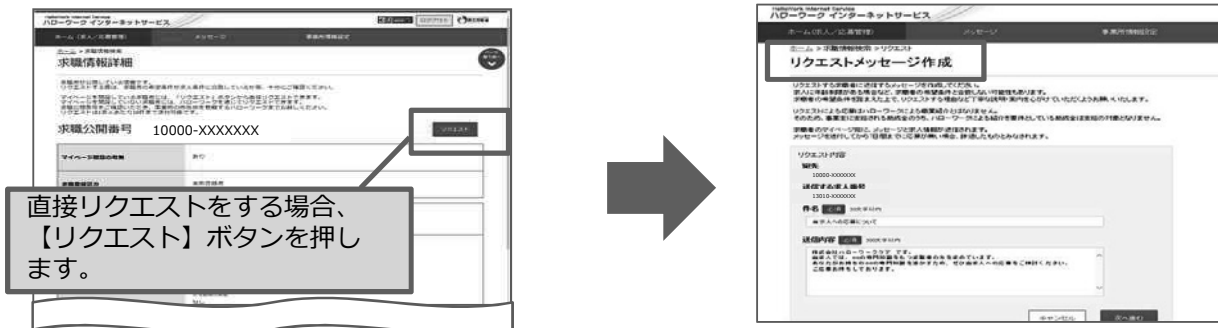
### ■ 「直接リクエスト」の流れ



## 「直接リクエスト」の主な流れと留意点

- ① 有効中の求人がある場合、求人者マイページから求職者情報を検索・閲覧できます。求職者情報は、ハローワークに登録している求職者のうち、経歴や資格、希望条件などを求人者に公開することを希望している方々の情報です。ハローワークインターネットサービスを介して求職申し込みを行った者（オンライン登録者）も含まれます。
- ② 求職情報検索の結果、希望する条件の求職者が見つかり、その方が求職者マイページを開設している場合、応募を検討してほしい求人(オンライン自主応募の受付可に設定している必要があります)の情報とメッセージを求職者マイページに送付することができます(直接リクエスト)。
- ③ 1件の求人につき10人まで直接リクエストができます。同一求人について、同一求職者へのリクエストは1回のみです。リクエストのメッセージを求職者に送付した後、取り消しはできません。
- ④ ハローワークを介さず、直接リクエストした求職者から、直接応募の受付が可能になります(オンライン自主応募)。直接リクエストの応募有効期間は、リクエストを行った日の翌日から7日間となります。その間に応募がない場合、求職者が辞退した扱いとなります(なお、求職者は当該期間経過後も直接リクエストを介さずに、オンライン自主応募をすることは可能です)。対象求職者が応募に当たりハローワークに相談した場合、ハローワークからご紹介またはご連絡させていただくこともあります。

### 【マイページ上の表示画面イメージ】



- ※ リクエストをしたい求職者が求職者マイページを開設していない場合、「求職情報詳細」画面に表示される問い合わせ先のハローワークにご連絡ください。ハローワークにおいて求職者の希望条件と求人の条件の適合性などを確認の上、リクエストの希望を求職者にお伝えします。

### ⚠ 「直接リクエスト」の留意点

- 求人者からの直接リクエストを受けて求職者がハローワークを介さず求人へ直接応募した場合(オンライン自主応募)、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金※の対象外です。求職者の応募方法は指定できないため、助成金の対象とならない前提で直接リクエストを行ってください。  
※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金
- 公開されている求職者情報は求職者自身が公開内容に責任を持って作成したものです。ハローワークが確認していない内容を含む場合もあります。
- 直接リクエストおよびオンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。
- 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができず、直接リクエストの機能は使用できません。

### ■ 「求人者マイページ」の開設はハローワークインターネットサービスから

ハローワークインターネットサービス  **【URL】**  
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



※インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

### ■ ハローワークインターネットサービスや求人者マイページの操作方法に関するお問い合わせ

**【電話】** 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00(年末年始、祝日除く)

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

**【メール】** [helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp](mailto:helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp)



事業主の皆様にご協力をお願いします

## 新卒者・若年層の職場定着支援について

ハローワークでは、求職者の就職及び事業主の皆様の人材採用に貢献するべく、様々な取り組みを行っておりますが、平成26年度より、特に新卒者・若年者に対して職場定着支援に取り組んでいます。

(背景)

景気の回復基調に伴い、一時期よりは若者の就職環境は改善してきておりますが、依然若者の失業率は高く、また、新規学卒者の3年以内離職率も上昇傾向にあります。

このため、厚生労働省としては、政府の方針（日本再興戦略等）に基づき、学校在学中から就職簿までの一貫した支援を行うこととしており、その一貫としてハローワークにおいては、フリーター等であった方を含め、就職した若者の職場定着等に向けた支援を行うこととしています。

### 事業主の皆様へのお願い

#### ○ ハローワークを利用して就職された方への、ハローワークからの連絡、声かけ等についてご了解下さい。

- ・ 事業所を訪問させていただいた際に、就職した方に声かけをさせていただくことがあります。
- ・ 就職した方に、お電話・メール等で連絡を取らせていただくことがあります。
- ・ 就職した方を対象にしたセミナーを案内させていただくことがあります。（可能な範囲内で、業務又は有給での出席をお認め下さい）
- ・ 従業員の雇用管理に関して、ご相談やお願いをさせていただく場合もあります。

#### ○ 職場定着に関する好事例を教えてください。

こういうことをしたら職場への定着率が上がった、等といった好事例を探しています。ハローワーク職員が訪問した際に、ご質問させていただくかも知れませんので、その際はご協力いただきますようお願いいたします。

#### ○ ハローワークで従業員の定着に関する相談ができます。ご活用下さい。

「せっかく若いのを採用したのに、すぐ辞めてしまう」といったような悩みがありましたら、ハローワークにご相談下さい。何かお手伝い出来ることもあるかも知れません。



# 労働基準法関係の資料

- 1 労働条件は書面を交付し明示しましょう！
- 2 労働条件通知書(一般労働者用;常用、有期雇用型)
- 3 徳島県の最低賃金



# 「労働条件」は書面を交付し、 明示しましょう！

使用者が労働者と労働契約を締結する際には、賃金や労働時間などの労働条件を明確に記載した書面を作成して、交付していただく必要があります。

労使が互いに納得のいく労働契約を締結しましょう。

労働条件の明示のためのモデル様式として、厚生労働省及び徳島労働局では労働条件通知書の普及に努めていますので、ご協力をお願いいたします。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
【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： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)



## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。  
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。  
（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるとときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。  
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
  - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出

勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。(中小事業主を除く。)

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
  10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
    - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割(中小事業主を除く。)、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分(中小事業主を除く。)、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
    - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
  11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。  
また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。  
①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
  12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
  13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- \* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。



みんなチェック！  
最低賃金。

会社員、パート、  
アルバイトの方、学生さんなど  
働くすべての人と  
雇う人のためのルールだよ。

## 徳島県 最低賃金

令和3年  
10月1日から  
[時間額]

824 円 **28円 UP**

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト  
<http://www.saiteichingin.info/>  
最低賃金制度 検索



最低賃金に関するお問い合わせは徳島労働局または最寄りの労働基準監督署へ  
徳島労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/>



# 最低賃金制度って何？

働くすべての人に、  
賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの  
働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



## 確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、  
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

4 上記 1, 2, 3 が  
組み合わせられている場合

例えば、基本給が日給で  
各手当（職務手当など）が  
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③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）④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）⑤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）⑥精算手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で  
自分の地域の  
最低賃金を  
チェックしましょう！

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さんへ

## 業務改善 助成金

賃金引上げを支援する助成金を  
積極的に利用しましょう。

業務改善  
助成金の  
動画も  
あります。

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)

### 支給の要件

1

事業場内最低賃金の  
引き上げ

2

引上げ後の  
賃金額の支払い

3

生産性向上に資する  
機器・設備などを導入

4

解雇、賃金引下げ等の  
不交付事由がない

▶ 設備投資等に要した  
費用の一部を助成

### 助成金 支給までの 流れ

1

交付申請書・  
事業実施計画などを、  
最寄りの都道府県  
労働局に提出



2

交付決定後、  
提出した計画  
に沿って事業  
実施

3

労働局に  
事業実施結果  
を報告



4

支給

専門家による  
無料相談を  
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方  
改革推進支援センターにご相談ください。

[詳しくは、こちら](#)

[働き方改革推進支援センター](#)

[検索](#)

働き方改革  
推進支援  
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の  
引上げに取り組む者に対して、  
設備資金や運転資金の融資を行っています。

[詳しくは、こちら](#)

[働き方改革推進支援資金](#)

[検索](#)

リサイクル適性<sup>®</sup>

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

(R3.9)

# 徳島県の最低賃金

# 824円

時間額

令和3年  
10月1日から

守ってね！最低賃金。

徳島県最低賃金は、  
県内で働く全ての労働者に適用されます。



チェックマン

下記の産業には **特定最低賃金** が適用されます

発効日：令和 **3** 年 **12** 月 **21** 日

産業名	時間額(円)	適用除外される労働者
造作材・合板・建築用組立材料製造業	876	(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、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 木材の結束、包装、箱詰め又は手作業による木材の研磨の業務 (4) 繊維板製造業及び床板製造業に従事する者
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	945	(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、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 玉軸受、ころ軸受製造業に係る業務のうち、切削くずの取り除き等の業務 (4) メリヤス針製造業、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業及び武器製造業に従事する者
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	911	(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、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 手工具又は小型動力機を用いて行う組立、取り付け、かしめ及び巻線の業務 (4) 発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業及び電球・電気照明器具製造業に従事する者



中小企業の最低賃金の上げを支援！  
業務改善助成金のご案内



「業務改善助成金」は、中小企業事業主が、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステムの導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部（最大600万円）を助成する制度です。

※徳島県は事業場内最低賃金が時間額 824 円以上 854 円以下、かつ、事業場規模 100 人以下が対象

## お問い合わせ・相談先

- 最低賃金は 徳島労働局労働基準部賃金室 (Tel 088-652-9165) 又は最寄りの労働基準監督署へ
- 業務改善助成金は 徳島労働局雇用環境・均等室 (Tel 088-652-2718) 又は 徳島働き方改革推進支援センター (Tel 0120-967-951)へ



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

徳島労働局

## (1) 最低賃金はすべての労働者に適用されます

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度であり、最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。

最低賃金は、常用、臨時、パート、アルバイトなどの雇用形態や呼称の形態を問わず、事業場で働くすべての労働者に適用されます。

### ■減額の特例

しかし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、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おそれがあるため、次の①～⑤に該当す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。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ②試の使用期間中の方
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④軽易な業務に従事する方
- ⑤断続的労働に従事する方

減額の特例許可を受けようとする使用者は、所定の様式による申請書2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

## (2) 最低賃金の対象となる賃金

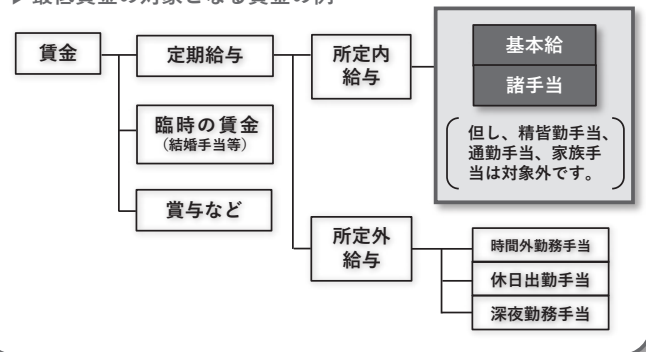


最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。

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、最低賃金の対象になります。

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③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）
- ④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）
- ⑤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）
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

### ▶最低賃金の対象となる賃金の例



## (3) 最低賃金額との比較方法



地域別最低賃金及び特定最低賃金ともに、時間額のみでの表示となっていますので、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(2)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。

- ① 時間給制の場合  
時間給  $\geq$  最低賃金額（時間額）
- ② 日給制の場合  
日給  $\div$  1日の所定労働時間  $\geq$  最低賃金額（時間額）
- ③ 月給制の場合  
月給  $\div$  1箇月平均所定労働時間  $\geq$  最低賃金額（時間額）
- ④ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合  
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して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。
- ⑤ 上記①、②、③、④の組み合わせの場合  
例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。

### 月給制の場合の比較方法の例

- 徳島県で働くAさんの労働時間と月給は、
- 1日の所定労働時間 8時間
  - 年間所定労働日数 252日
  - 年間総所定労働時間 2,016時間  
(8時間  $\times$  252日)
  - 1か月の平均所定労働時間 168時間  
(2,016時間  $\div$  12か月)
  - 月給 140,000円

徳島県最低賃金額は824円（時間額）ですので、  
月給 140,000円  $\div$  168 = 833.33 > 824円

したがって、この場合は最低賃金額を上回るとなります。

ウェブで最低賃金がチェックできます

最低賃金特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/>





# 社会保険料等・その他関係資料

- 1 厚生年金保険・健康保険制度のご案内
- 2 法律改正によりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が変わります。
- 3 令和4年度の雇用保険料率のご案内
- 4 労災保険率表
- 5 令和4年度 公共職業訓練一覧
- 6 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」



事業主の皆様へ

# 厚生年金保険・健康保険制度のご案内

厚生年金保険・健康保険の加入は、  
従業員のみなさまの生活を支えます。



加入の手続き、ご相談はお近くの年金事務所へ

日本年金機構

検索

日本年金機構ホームページ <http://www.nenkin.go.jp/>

日本年金機構は、公的年金の運営業務を担います。

 **日本年金機構**  
Japan Pension Service



# 加入義務について

次の事業所は、厚生年金保険・健康保険の加入が法律で義務づけられています。  
(強制適用事業所)

## すべての法人事業所

(被保険者1人以上)



## 個人事業所

(常時従業員5人以上  
雇用している)

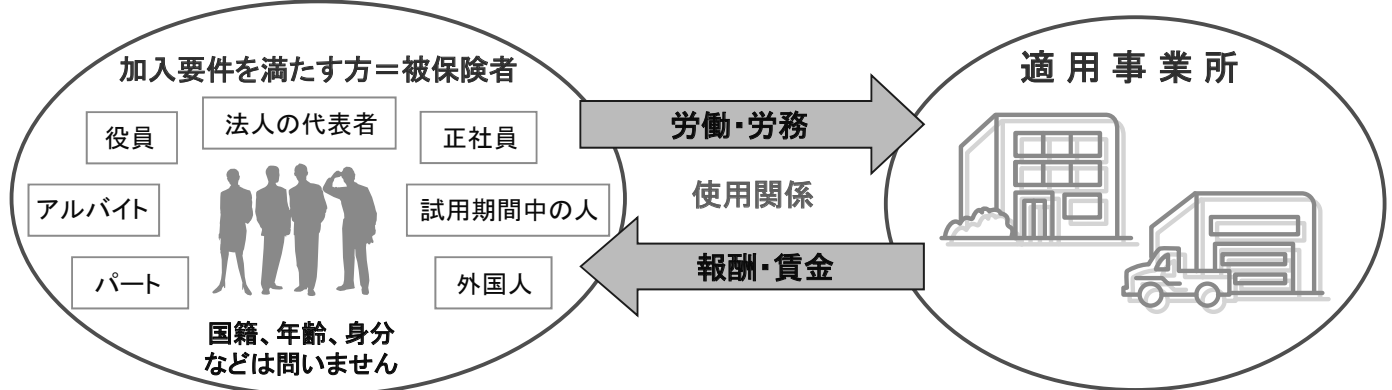


- ※ 法人事業所であっても学校法人の事業所は私立学校教職員共済制度に加入することになります。
- ※ 5人以上の個人事業所であってもサービス業の一部、農林業、水産業、畜産業、法務などの事業所は強制適用事業所から除かれます。  
強制適用事業所以外の事業所でも、一定の条件を満たせば厚生年金保険と健康保険に加入することができます。  
(任意適用事業所)

# 被保険者とは

厚生年金保険・健康保険では、会社(事業所)単位で適用事業所となり、その事業所に使用される人はすべて被保険者になります。

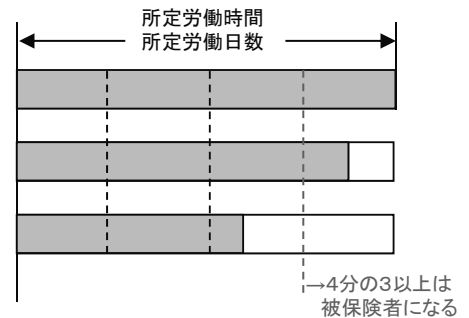
※ 厚生年金保険は、原則 70 歳に達するまでの加入となります。



## 厚生年金保険・健康保険の加入要件

正社員や法人の代表者、役員等は被保険者になります。パートタイマー・アルバイト等でも、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である方は、被保険者になります。また、正社員の4分の3未満であっても、週の所定労働時間が20時間以上など一定の要件を満たす方は、被保険者になります。

正社員  
(被保険者)  
パートタイマー  
(被保険者)  
パートタイマー  
(一定の要件を満たす方は、  
被保険者になる)



## 年金受給者を雇用した場合

70歳未満で老齢厚生年金(特別支給を含む)を受給している人を雇用した場合でも、加入要件を満たす方は、被保険者になります。なお、在職中の老齢厚生年金は給料・賞与・年金から算出される1ヶ月当たりの合計収入に応じて、年金の一部または全部が支給停止になる場合があります。

## 外国人を雇用した場合

加入要件を満たす方は、国籍を問わず被保険者になります。

## 試用期間中の社会保険の取扱い

法律上の雇用契約や本人の同意にかかわらず、加入要件を満たす方は、試用期間の当初から被保険者になります。

# 加入の手続き

厚生年金保険・健康保険に加入するときは、事業主からの届出が必要です。



事業所が加入するとき

新規適用届



被保険者として加入するとき

被保険者資格取得届



被保険者に被扶養者がいるとき

被扶養者(異動)届

※ 詳しい届出の方法や必要な書類などは、年金事務所へお問い合わせください。

なお、日本年金機構ホームページから届書用紙をダウンロードできます。 <http://www.nenkin.go.jp/>

# 厚生年金保険の給付

厚生年金保険は、被保険者が高齢になったとき、障害の状態になったとき、亡くなったときに、請求していただくことにより、年金や一時金の支給を行う制度です。

## 高齢になったとき <老齢厚生年金>

厚生年金保険に加入していた方が次の条件を満たしたときに、老齢基礎年金に上乗せして老齢厚生年金が支給されます。

- ① 65歳以上(60歳からの繰上げ受給や、66歳以降の繰下げ受給も可能)
- ② 厚生年金保険の被保険者期間が1月以上ある
- ③ 老齢基礎年金を受けるために必要な資格期間がある

また、次の条件を満たしている方は60歳から65歳までの間に、特別支給の老齢厚生年金が支給されます。

(生年月日・性別によって支給開始年齢が異なります。)

- ① 60歳以上
- ② 厚生年金保険の被保険者期間が1年以上ある
- ③ 老齢基礎年金を受けるために必要な資格期間がある

60歳	65歳
特別支給の 老齢厚生年金	老齢厚生年金
	老齢基礎年金

## 障害の状態になったとき <障害厚生年金>

厚生年金保険に加入している間に、初診日(初めて病院を受診した日)がある病気やけがにより障害の状態にあるとき、その状態に応じて給付を受けることができます。

※ 一定の割合以上保険料を納付していた期間等があることが必要です。

障害厚生年金	障害等級1～2級 障害厚生年金と障害基礎年金の両方が支給されます。
障害基礎年金	
障害厚生年金	障害等級3級 障害厚生年金のみが支給されます。
障害手当金	障害等級3級より軽い障害 一時金として障害手当金が支給されます。

## 亡くなったとき <遺族厚生年金>

厚生年金保険に加入中の方が亡くなったとき(加入中の傷病がもとで、初診日から5年以内に亡くなったときを含む)、その方によって生計を維持されていた遺族に遺族厚生年金が支給されます。

※ 一定の割合以上保険料を納付していた期間等があることが必要です。

- 遺族厚生年金が支給される遺族  
遺族優先順位の高い方  
(年齢等の条件があります。)



- 子のある配偶者または子には、遺族基礎年金もあわせて支給されます。  
(年齢等の条件があります。)

子のある配偶者または子

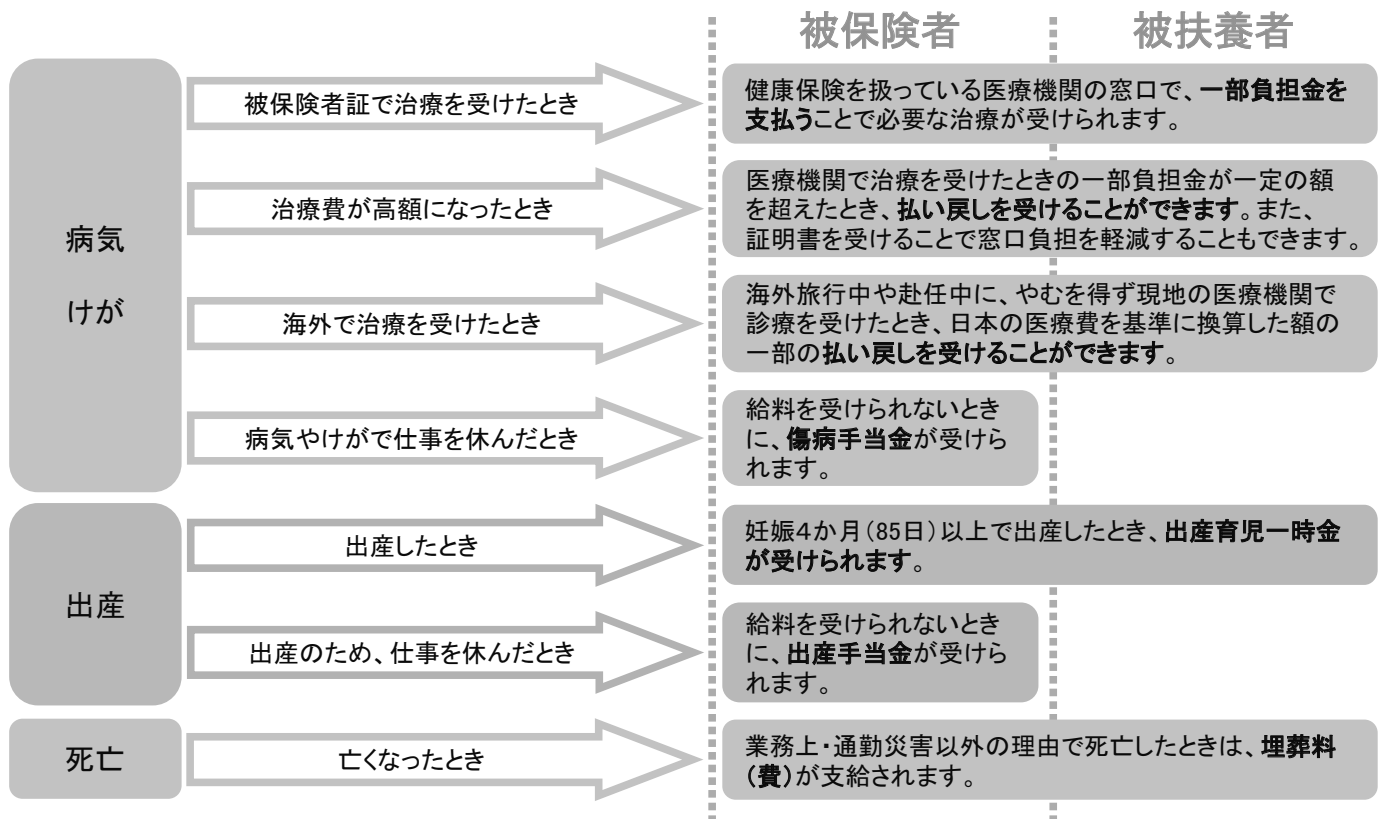
遺族厚生年金
遺族基礎年金

その他の遺族

遺族厚生年金
--------

# 健康保険の給付

健康保険は、被保険者やその家族(被扶養者)が病気やけが(業務上・通勤災害を除く)をしたときに、申請していただくことにより、医療の給付や手当などの支給を行う制度です。



※ 健康保険の給付を受けるためには、一定の要件が必要です。

健康保険の給付の申請やご相談は、全国健康保険協会の各都道府県支部までお問い合わせください。

詳しい給付内容や申請書・手続き方法等は全国健康保険協会のホームページ(<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>)に掲載されていますので、是非ご覧ください。

# 保険料の計算方法

厚生年金保険及び健康保険の保険料は、被保険者が受ける報酬をもとに決められる標準報酬月額に、下記の保険料率を乗じて計算されます。また、賞与等については標準賞与額に毎月の保険料と同じ保険料率を乗じて計算されます。

## ■ 標準報酬月額

- 厚生年金保険  
1級(88,000円)～31級(620,000円)
- 全国健康保険協会管掌健康保険  
1級(58,000円)～50級(1,390,000円)

## ■ 標準賞与額

賞与等の支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた額

## ■ 保険料率 (保険料率については、今後、変更されることがあります。)

- 厚生年金保険  
1000分の181.82(平成28年9月より平成29年8月までの月分)  
1000分の183.00(平成29年9月以後の月分)
- 全国健康保険協会管掌健康保険  
各都道府県別に定められています。詳しくは、全国健康保険協会の各都道府県支部へお問い合わせください。
- 子ども・子育て拠出金  
1000分の2.3(全額事業主負担)

保険料は事業主と被保険者がそれぞれ半分ずつ負担し、事業主がまとめて年金事務所に納付します。なお、子ども・子育て拠出金は児童手当の支給に要する費用等の一部として、事業主が全額負担いただくこととなります。(被保険者の負担はありません。)  
詳しくは、年金事務所へご相談ください。

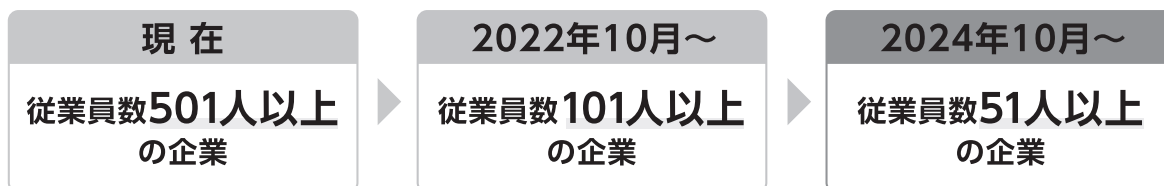
厚生労働省  
からの  
お知らせ

# 従業員数500人以下の 事業主のみなさまへ

## 法律改正により パート・アルバイトの 社会保険の加入条件が 変わります。



### 対象となる企業



従業員数は以下の **A** + **B** の合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」



詳しくは、裏面や特設サイトをご覧ください。



## 適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>



## 新たな加入対象者

新たな加入対象者は、  
右の全てにチェックが入った  
パート・アルバイトの方です。

- check 週の所定労働時間が20時間以上
- check 月額賃金が8.8万円以上
- check 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- check 学生ではない

## 社会保険に加入するメリット

パート・アルバイトの方が**社会保険**(厚生年金・健康保険)に加入することにより、  
**社会保険料のご負担が変わりますが、**  
パート・アルバイトの方の**保障が充実します。**

### 年金

老後・障害・死亡の保障が  
さらに充実!

- 1階(基礎年金部分)に加えて2階(報酬比例部分)の上乗せ。
- より軽い障害にも保障範囲が広がります。

### 医療保険

あんしんの医療保険がもっと充実!

- 傷病手当金 病休期間中、給与の2/3相当を支給
- 出産手当金 産休期間中、給与の2/3相当を支給

## 社内準備のステップは4つ!

### ① 加入対象者の把握

まずは、社内の加入対象者を把握しましょう。

### ② 社内周知

社内の加入対象者に周知しましょう。

### ③ 従業員とのコミュニケーション

必要に応じて説明会や個人面談を実施しましょう。

### ④ 書類の作成・届出(オンライン)

厚生年金保険の「被保険者資格取得届」をオンラインで届け出ましょう。



### 「適用拡大の手続き」に関するご案内

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html>



### オンライン申請に関するご案内

<https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/index.html>



## 支援制度のご案内



### キャリアアップ助成金 ご案内

- 短時間労働者労働時間延長コース
- 選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- 正社員化コース

申請は  
都道府県労働局 ハローワーク

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)



### 専門家活用支援事業 ご案内

適用拡大に関するノウハウ豊かな社会保険労務士を無料で派遣します。適用拡大への対応方針の検討、従業員への説明のサポート、手続きに関するアドバイスなど気軽にご相談いただけます。



詳しくは  
適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/index.html>



# 令和4年度雇用保険料率のご案内

- ◆ 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和4年3月30日に国会で成立しました。令和4年4月1日から令和5年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。
  - ・ 令和4年4月から、事業主負担の保険料率が変更になります。
  - ・ 令和4年10月から、労働者負担・事業主負担の保険料率が変更になります。
  - ・ 年度の途中から保険料率が変更となりますので、ご注意ください。

## <令和4年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

### ○令和4年4月1日 ~ 令和4年9月30日

事業の種類	負担者	事業の種類			①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	<b>3/1,000</b>	<b>6.5/1,000</b>	3/1,000	3.5/1,000	<b>9.5/1,000</b>
(3年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	<b>4/1,000</b>	<b>7.5/1,000</b>	4/1,000	3.5/1,000	<b>11.5/1,000</b>
(3年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	<b>4/1,000</b>	<b>8.5/1,000</b>	4/1,000	4.5/1,000	<b>12.5/1,000</b>
(3年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

### ○令和4年10月1日 ~ 令和5年3月31日

事業の種類	負担者	事業の種類			①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	<b>5/1,000</b>	<b>8.5/1,000</b>	5/1,000	3.5/1,000	<b>13.5/1,000</b>
農林水産・※ 清酒製造の事業	<b>6/1,000</b>	<b>9.5/1,000</b>	6/1,000	3.5/1,000	<b>15.5/1,000</b>
建設の事業	<b>6/1,000</b>	<b>10.5/1,000</b>	6/1,000	4.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040330保01

# 労災保険率表

(単位：1/1,000)

(平成30年4月1日施行)

事業の種類の分類	業種番号	事業の種類	労災保険率
林業	02 又は 03	林業	60
漁業	11	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	18
	12	定置網漁業又は海面魚類養殖業	38
鉱業	21	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	88
	23	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	16
	24	原油又は天然ガス鉱業	2.5
	25	採石業	49
	26	その他の鉱業	26
建設事業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	62
	32	道路新設事業	11
	33	舗装工事業	9
	34	鉄道又は軌道新設事業	9
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	9.5
	38	既設建築物設備工事業	12
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	6.5
	37	その他の建設事業	15
製造業	41	食料品製造業	6
	42	繊維工業又は繊維製品製造業	4
	44	木材又は木製品製造業	14
	45	パルプ又は紙製造業	6.5
	46	印刷又は製本業	3.5
	47	化学工業	4.5
	48	ガラス又はセメント製造業	6
	66	コンクリート製造業	13
	62	陶磁器製品製造業	18
	49	その他の窯業又は土石製品製造業	26
	50	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	6.5
	51	非鉄金属精錬業	7
	52	金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	5.5
	53	鋳物業	16
	54	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	10
	63	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	6.5
	55	めつき業	7
	56	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	5
	57	電気機械器具製造業	2.5
	58	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	4
	59	船舶製造又は修理業	23
60	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	2.5	
64	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5	
61	その他の製造業	6.5	
運輸業	71	交通運輸事業	4
	72	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	9
	73	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	9
	74	港湾荷役業	13
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	81	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3
その他の事業	95	農業又は海面漁業以外の漁業	13
	91	清掃、火葬又はと畜の事業	13
	93	ビルメンテナンス業	5.5
	96	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5
	97	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5
	98	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3
	99	金融業、保険業又は不動産業	2.5
	94	その他の各種事業	3
	90	船舶所有者の事業	47

## 令和4年度 公 共 職 業 訓 練 一 覧

名称・所在地・電話番号	訓練科目	定員	入校月	訓練期間
中央テクノスクール 〒770-0865 徳島市南末広町23-64 電話(088)678-4690	※ 電気環境システム科	15	4月	1年
	金 属 技 術 科	15	4月	1年
	木 工 技 術 科	15	4月	1年
	機 械 技 術 科	15	4月	1年
	理 容 科	20	4月	2年
	美 容 科	20	4月	2年
西部テクノスクール 〒779-4101 美馬郡つるぎ町貞光字東浦128-4 電話(0883)62-3067	電 気 工 事 科	15	4月	1年
	住 宅 建 築 科	15	4月	1年
	自動車整備科(3級課程)	15	4月	1年
南部テクノスクール 〒779-1402 阿南市桑野町岡元109-1 電話(0884)26-0250	※ 自動車整備科(2級課程)	20	4月	2年
	カラーコーディネート 塗装科	10	4月	1年

※は高卒対象



## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

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 ⇒P2、3

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 ⇒P2、3

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

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

## 高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

### 全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

### 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

### その他、講ずる措置別の留意事項

#### P1の③

#### 継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

#### P1の④⑤

#### 創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| (1) 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）                  |
| (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項        | (8) 諸経費の取扱いに関する事項                            |
| (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項            | (9) 安全及び衛生に関する事項                             |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項            | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項                    |
| (5) 契約に係る納品に関する事項              | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項                     |
| (6) 契約の変更に関する事項                | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第4条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いいたします。

## 高年齢者等が離職する場合について

### <再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達した ことによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

### 再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

### 多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

### 求職活動支援書

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付**しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

### 申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。  
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

