

新規高卒者用求人のご提出を!!



フレッシュなチカラで
企業に活力を!

新規高卒者の募集・選考・採用スケジュール

求人受理開始	求人公開開始 (求人票返戻開始)	推薦開始	選考・採用内定開始	就業開始日
令和7年6月1日	令和7年7月1日	令和7年9月5日	令和7年9月16日	卒業後



高卒求人をご提出する前に、以下の内容を十分にご確認ください。

■募集時のチェックポイント

- ☐ 企業の募集・採用計画の内容及び募集・採用予定人員は、生徒が就職先を決定するに当たって重要な情報です。安易な募集の中止又は募集人員の削減は行わないでください。

- ▶ 高卒求人の求人数を、大卒求人又は一般求人と併用することはできません。
(悪い例①：大卒求人、一般求人では採用したため高卒求人を取り消す、又は、求人数を減らす。)
(悪い例②：高卒求人では応募者が無いため、高卒求人を取り消し、一般求人では募集する。)
- ▶ 募集の中止又は募集人員の削減を行うとする場合には、ハローワークへあらかじめ通知が必要となります。
(職業安定法施行規則第35条第2項)

- ☐ 求人情報や自社に関する情報は、的確な表示をしてください。(職業安定法第5条の4、職業安定法施行規則第4条の3)

- ▶ 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- ▶ 求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。
- ▶ 虚偽の広告、条件提示等を行った場合は、罰則の対象となります。(職業安定法第65条第9号又は第10号)

- ☐ 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す。(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※以下「青少年指針」といいます。)

- ▶ やむを得ず変更する場合は、ハローワークへ求人変更の連絡を行う必要があるほか、内定者、応募者をはじめ、新たに応募してきた生徒に対して変更内容の明示が必要になります。

- ☐ 家庭訪問による求人活動は行うことはできません。
- ☐ 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できません。
- ☐ 求人活動としての学校訪問は、学校の事前了解の下、ハローワークに求人申込みを行った日以降に行ってください。(厚生労働省通達)

■選考時のチェックポイント

- ☐ 適性検査を実施する場合は、選考開始時期(9月16日)以降に実施してください。なお、インターネット上で適性検査を実施する場合についても、同様です。
- ☐ 応募書類を受理した企業は、選考日を速やか、かつ確実に高等学校を経由し、生徒に通知してください。
- ☐ 選考結果を1週間以内を目途に書面により、高等学校を経由し、生徒に通知するものとし、応募者が多数である等やむを得ない場合であっても10日以内に通知してください。

- ▶ ハローワークに対しても速やかにご連絡願います。
(悪い例③：応募書類が届いたものの、ほかにも応募があるかもしれないので、1ヶ月様子を見てから選考日を通知した。)
(悪い例④：求人票に記載されていない筆記試験や面接を複数回実施し、結果として応募から選考結果の通知までの期間が長くなった。)

■採用内定時のチェックポイント

- ☐ 採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行ってください。(青少年指針)
- ☐ 書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由を明示するとともに、学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示してください。(青少年指針)
- ☐ 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の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。(青少年指針)
- ☐ 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場合は、生徒の就職先の確保に最大限努力するとともに、生徒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。(青少年指針)

- ▶ 新規学校卒業者の採用内定取消しを行うとする事業主は、あらかじめハローワーク及び生徒の所属する学校の長に通知することが必要となります。(職業安定法施行規則第35条第2項)
- ▶ 厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、生徒の適切な職業選択に資するよう生徒に情報提供するため、その内容を公表することができることとなります。(職業安定法施行規則第17条の4)

- ☐ 新規高等学校卒業者の入社日(就業開始日)は、卒業後の日付としてください。
(文部科学省・厚生労働省・全国高等学校長協会・主要経済団体検討結果)

■「オワハラ」防止のチェックポイント

- ☐ 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でください。(青少年指針)
- ☐ 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でください。(青少年指針)

※オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。詳しくは二次元バーコードをご覧ください。



■労働契約時のチェックポイント

- ☐ 労働条件を書面の交付により明示してください。(労働基準法第15条第1項) (厚生労働省HP)
- ▶ 違反した場合は罰則の対象となります。(労働基準法第120条第1号)
- ☐ 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。(労働基準法第15条第2項)
- ☐ 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)