事業主の皆さまへ

ハローワークでは
労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けません（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

下表１・２のように、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等（※１）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。不受理の期間は、AまたはBの２通り（※２）があります。

１．労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP4を参照）

不受理となる対象	不受理期間
（１）１年間に２回以上同一条項（※３）の違反について是正勧告を受けている場合	A
（２）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	A
（３）対象条項違反により送検され、公表された場合	B

２．職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定（対象条項はP4を参照）

不受理となる対象	不受理期間
（１）法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	A

（※１）新卒者等の範囲は以下の通りです。

① 学校(小学校及び幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者

② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者

③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業者及び修了者

（※２）不受理期間A・Bは、それぞれ下の期間です。

不受理期間　A	不受理期間　B
法違反が是正されるまで ＋ 是正後６カ月経過するまで	送検された日から１年経過するまで （是正後６カ月経過するまでは、 不受理期間を延長）

詳しくは、２・３ページをご覧ください。

（※３）同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

例えば、労働基準法第37条第１項を１年に２回以上違反している場合　など

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL291115首01

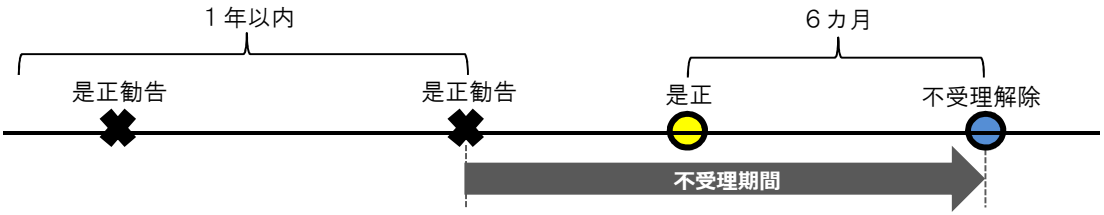
不受理期間について

不受理期間は、以下の「不受理期間Ａ」「不受理期間Ｂ」「不受理期間Ｂの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人についても、不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

◆ 不受理期間 Ａ ◆　法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後６カ月経過するまでの期間

不受理となる対象１-(１)：１年間に２回以上の同一条項違反について是正勧告を受けた場合

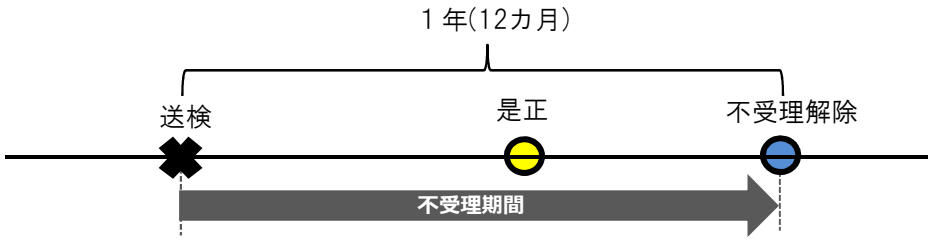


不受理となる対象１-(２)：違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
不受理となる対象２-(１)：法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

◆ 不受理期間 Ｂ ◆　送検された日から１年経過するまでの期間（ただし、是正後６カ月経過するまでは、不受理期間を延長）

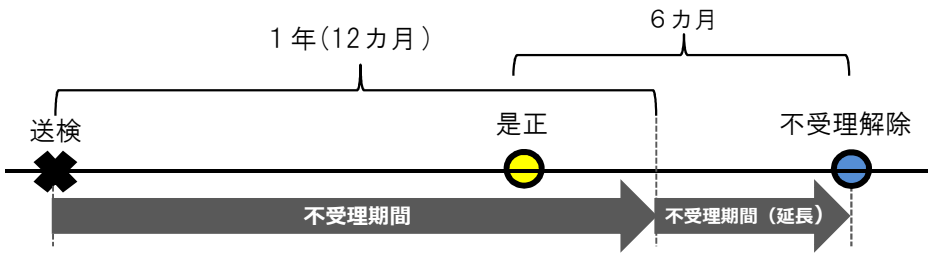
不受理となる対象１-(３)：対象条項違反で送検され、公表された場合

送検から１年経過するまでは不受理期間となります。



ただし、

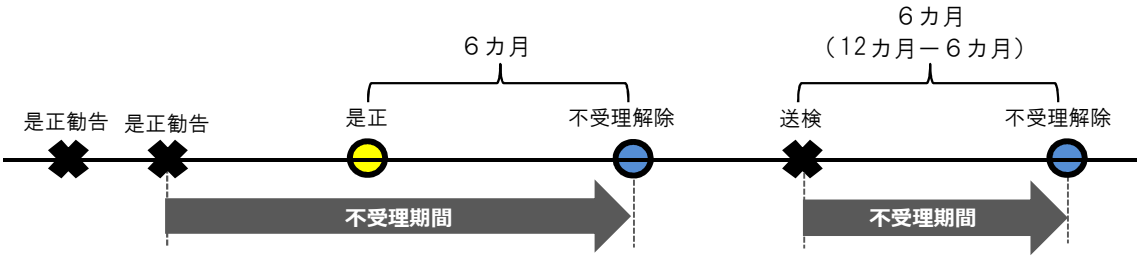
送検から１年経過していても、是正から６カ月経過していない場合は、不受理期間が延長となります。



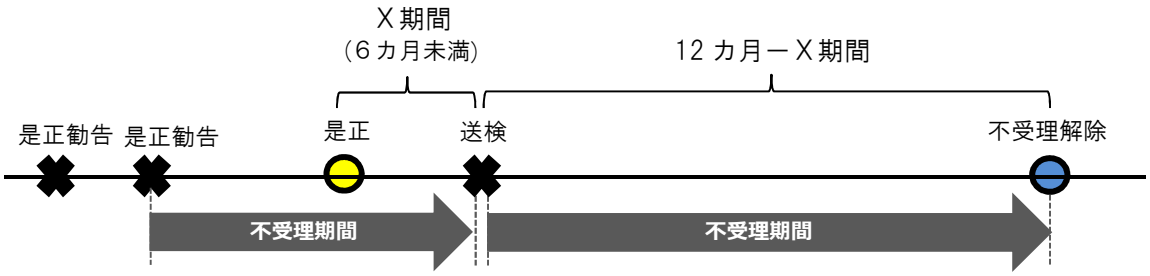
◆ 不受理期間 B の特例 ◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、
かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合
是正から送検までの期間（上限６カ月）を１年（12カ月）から減じた期間

パターン１：既に是正してから６カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である１年（12カ月）から是正後の６カ月を差し引きます。



パターン２：１年（12カ月）から是正後の期間であるＸ期間を差し引きます。



職業紹介事業者における不受理の取扱い

職業紹介事業者（大学や特定地方公共団体などを含む。以下同じ）は、届出によって取り扱う業務の範囲を定めることが可能です。

ただし、大卒者の就職活動は、ハローワーク以外を活用するケースが多いため、不受理の取扱いに関しては、職業紹介事業者もハローワークに準じた取組を行っていただくようお願いしています。

※職業紹介事業者から、求人提出の際に、厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないでください』（LL291115首02）裏面の自己申告書(チェックシート)などの提出を求められた場合は、ご協力をお願いします。

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
（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第29条第3項、第32条の12第1項（同法第33条第4項及び第33条の3第２項において準用する場合を含む）又は第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

1．過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

・強制労働の禁止
（労働基準法第5条）

・賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）

・労働時間
（労働基準法第32条）

・休憩、休日、有給休暇
（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

2．仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第１項、第２項及び第３項、第11条の２第１項）

・妊娠中、出産後の健康管理措置
（男女雇用機会均等法第12条、第13条第１項）

・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
（育児・介護休業法第6条第１項、第10条、第12条第１項、第16条、第16条の3第１項、第16条の4、第16条の6第１項、第16条の7、第16条の 10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第２項、第52条の5第２項）

・所定外労働等の制限
（育児・介護休業法第16条の8第１項、第16条の9第１項、第17条第１項、第18条第１項、第19条第１項、第20条第１項、第23条第１項、第２項及び第３項、第26条）

・妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法64条の2第1号、第64条の3第１項、第65条、第66条、第67条第２項）

・男女同一賃金の原則
（労働基準法第4条）

・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第１項）

3．その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働者の募集及び求人の申込み並びに労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

・労働条件の明示
（労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第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）

・年少者に関する労働基準
（労働基準法第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）

※労働基準法の規定については、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。
※男女雇用機会均等法の規定については、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・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。