

求人数	名	障害者	可・否
大卒不問	名	留学生	可・否
大卒文系	名	既卒者	可・否
短大	名	大学院	可・否

2021年3月卒業生対象

求人票

*企業番号	
*業種コード	

求人日:

 大手前大学 | 大手前短期大学

求人会社	会社名			
	フリガナ			
	本社所在地	〒		
		TEL	FAX	
		URL	http://	
	書類提出先	〒		
TEL		FAX		
事業内容				
支社・工場				

設立日	西暦	年	月	日	
系列					
上場	東証1部・東証2部 名証・札証・福証 JASDAQ・マザーズ*				
資本金	億	万円			
年商	億	万円	(年	月実績)	
代表者名					
フリガナ					
代表者役職					
採用担当者					
フリガナ					
採用担当部署					
採用担当役職					
従業員数	全従業員	男性	名	女性	名
	内大卒	男性	名	女性	名
	内本学卒	男性	名	女性	名

採用条件	雇用形態	正社員	契約社員
	社会保険	健康	厚生 雇用 労災 未加入
	職種		
	勤務地	最寄駅	
	給与区分 ()年実績		
	基本給		
	計		
	固定残業代	○あり ()円 ()時間分の残業手当を含む。 ○なし	

勤務条件	フレックス	有・無
	平日	～
	土曜	～
	休日・休暇	週休2日 (完全・隔週)
		年間休日 日

寮	有・無	組合	有・無
通勤費	全額・指定額 円まで		
賞与回数	年	回	
賞与月数	年間	ヶ月	
昇給回数	年	回	
昇給率			%
昇給金額			円

採用試験	会社説明会	随時可			応募方法 自由応募 学校推薦	
		日時	会場			
	応募選考要項	提出書類	エントリーシート	履歴書	試験内容	筆記試験 (語学 専門 常識 論文 作文) 面接 適性検査 書類選考
			自己紹介書	健康診断書		
			成績証明書	卒業見込書		
			推薦状			
随時可			会場			
日時	締切日					
申込方法	郵送	TEL	E-mail	ホームページ		

特長	

インターンシップ受入	
可・否	

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象に該当いたしません。
 *ハローワークにおける求人不受理の対象とは、以下のチェックシートのチェック欄に1つでも該当する場合があります。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ (印)

- 対象条項など、求人不受理制度の内容について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の新卒求人は受け付けません!』（LL291115首01）により確認し、理解しました。

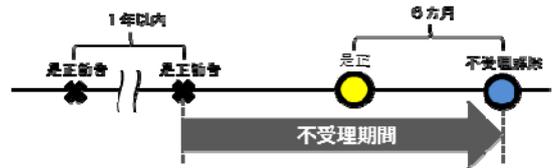
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にシ点（「✓」）を記入してください。
 なお、以下のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

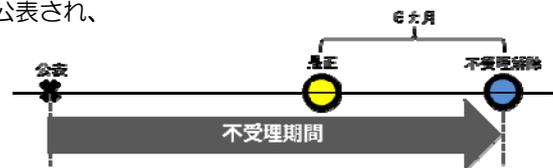
- (1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



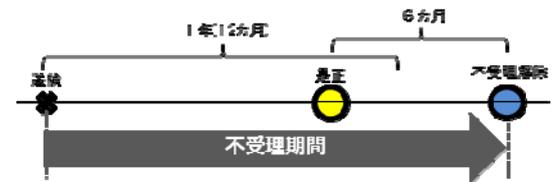
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



- (3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

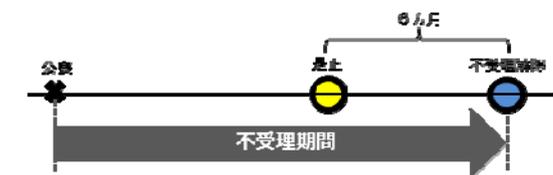
- a 当該違反行為を是正していない。
 b 送検後1年が経過していない。
 c 是正してから6カ月が経過していない。



2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

- (1) 対象条項違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表^{*}され、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



*職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。

3. 項目1および項目2共通

- (1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
 ①労働基準監督署による是正勧告、
 ②需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
 ③雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

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いの禁止等
(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、介護休業等の中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 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、青少年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)
- ・青少年に関する労働基準
(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。