



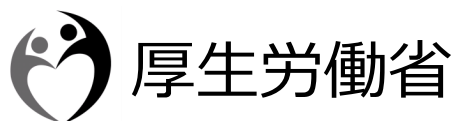
求人情報提供ガイドラインと 適合メディア宣言制度

～読者・ユーザーの信頼を得るために～

2017 年 2 月制定

2017 年 9 月改訂

2019 年 11 月



求人情報適正化推進協議会 編

目次

1 求人情報提供ガイドライン制定の取り組みについて	3 P
2 ガイドライン	7 P
3 掲載明示項目および明示に努める項目の区分	9 P
4 ガイドライン解説	11 P
1) 求人情報提供事業 倫理綱領	11 P
2) 掲載を差し控えるべき事項	11 P
3) 求人情報の掲載前後に確認する事項	14 P
4) 表現に留意すべき事項	20 P
5) 掲載明示項目	21 P
6) 掲載明示に努める項目	28 P
7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、 業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募 集する場合の明示項目	30 P
8) その他の留意すべき事項	31 P
5 掲載時チェック表	32 P
6 求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度とは	34 P
宣言書	35 P
適合メディア宣言制度自己チェック表	36 P
7 参考情報	38 P
求人情報適正化推進協議会委員名簿	41 P
求人情報適正化推進協議会 沿革	42 P
求人情報適正化推進協議会ホームページ ご紹介	43 P

※本冊子における「求人情報提供事業者」とは

改正職業安定法では、「労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること」をいう。」とありますが、本冊子においては、「労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること」は対象外とし、これまで広報している名称のまま「求人情報提供事業者」の名称を使用しています。



求人情報提供ガイドライン制定の取り組みについて

1) 求人情報適正化推進協議会設置の背景

2019 年 6 月の有効求人倍率（季節調整値）は前年同月と同じく 1.61 倍であり、1973 年 1 月（1.60 倍）以来、約 45 年ぶりに 1.6 倍を超えた 2018 年 4 月から 2019 年 6 月まで、微増減はあるものの依然として連続して 1.6 倍を上回る状況となっています。また、完全失業率（年平均）は、2016 年 3.1%、2017 年 2.8%、2018 年 2.4%であり、2019 年 6 月の完全失業率（季節調整値）は 2.3%と低水準で推移しております。

このような雇用情勢の中で、求人求職のミスマッチを解消し、労働市場が健全に機能するためには、求人情報提供事業者の役割が大きいことは言うまでもありません。2017 年には職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等を目的として、職業安定法が改正されました。また、2018 年 6 月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置が盛り込まれ、2019 年 4 月から順次、施行が開始されております。

厚生労働省 HP／平成 29 年職業安定法の改正について
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>



これらの課題に取り組み、新しい働き方の実現に向けて、求人企業・事業主は積極的に情報

発信を行い、求職者の職場理解を促進し、就職機会の拡大や適切な職業選択に役立つことが求められています。求人情報提供事業者は、求人情報提供のレベルを上げるために、周知啓発していくことがますます重要になっています。

2) 求人情報適正化推進協議会の取り組み

求職者が安心して選べる求人情報の質の向上を図ることを目的として、求人情報提供事業者による自主規制が推進されるよう実務指針となるガイドラインの作成や周知啓発等を検討するために、2016 年 6 月に 15 名の委員で構成される「求人情報適正化推進協議会」（以下「協議会」という）が設置されました。（2019 年度の委員は 41P 参照）

協議会では、求人情報提供ガイドラインを設定するとともに、求職者の信頼を高めるため「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度」を設けました。なお、この協議会は、厚生労働省の委託事業「求人情報提供の適正化推進事業」の一環であり、2016～2019 年度は公益社団法人全国求人情報協会が受託して実施しました。

3) 職業安定法等における求人情報提供事業者の位置づけ

求人情報提供ガイドラインを実践するにあたっては、職業安定法等における求人企業・事業主と求人情報提供事業者の位置づけを理解しておく必要があります。我が国の労働市場においては、求職者が仕事に就く場合の経路として最も利用されているのが求人広告に代表される求人情報です。職業安定法においては、求人情報の明示等に係る法的責任は募集を行う求人企業・事業主に

あり、労働条件は求人企業・事業主が面接等で求職者と意思疎通して決まることとなります(例えば、「委細面談」などとして具体的な労働条件が記載されていない三行広告も、求人情報提供事業者には法的な問題はありません)。

一方、求人情報提供事業者についても、事業開始に当たって許可や届け出は要さないものの、2017年の職業安定法の改正により、求人情報が的確に表示されたものとなるよう、求人企業・事業主に協力するとともに、業務運営の改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととされ、必要な措置については、職業安定法に基づく指針で示されました(2018年1月1日施行)。

協議会では、その指針、募集情報等提供事業に係る規定を踏まえ、2016年に制定した求人情報提供ガイドラインを再検討し、2017年に改訂版を策定、2018年には追記版を発行しました。

なお、これまでも、日本コーポ事件(広告掲載に当たり広告内容の真実性を予め十分に調査確認した上でなければ新聞紙上にその掲載をしてはならないとする一般的な法的義務が新聞社等にあるということとはできないが、広告内容の真実性に疑念を抱くべき特別の事情があつて読者らに不測の損害を及ぼすおそれがあることを予見し、又は予見しえた場合には、真実性の調査確認をして虚偽広告を読者らに提供してはならない義務があるとする最高裁判決)等を踏まえ、全国求人情報協会、日本新聞協会、日本雑誌広告協会、日本民間放送連盟等の団体において、自主規制として求人情報の適正化に取り組み、推進してきたところです。

4) ガイドラインの普及に向けて

こうした法改正の動向等を踏まえれば、求職者の信頼を高めるために、求人情報提供事業者が広く連携して自主規制を行っていくことが肝要です。その背景としては、ITの進化とともに求人情報提供事業者の急増と態様の多様化があります。

また、求人情報は求人情報誌、折込求人紙、WEBサイト、新聞など様々な形態で提供されており、その主体者も国や地方自治体、学校、民間事業者、各業界団体など様々です。今般、求人情報提供事業に携わっている多くの事業者の方々に役立てていただくために全国求人情報協会が運用している掲載基準ガイドラインを協議会に公開し、これを参考に、種々の角度で検討を重ね、本求人情報提供ガイドラインを定めることができました。求職者の信頼に応えられる求人情報を提供するために多くの求人情報提供事業者を活用いただきたいと思います。なお、求人情報提供ガイドラインは、関連法規の改正等とともに改訂をしていく必要があり、そのためのフォローアップの仕組みが整備されることが期待されます。

5) 求人情報提供ガイドラインについて

①求人情報提供ガイドラインの対象

今後の労働市場をより活性化させ、有効に機能させるためには、求人情報提供事業者が信頼度の高い情報提供を行うことが求められます。協議会では、求人情報提供事業者が社会的責務を認識し、自主規制を推進するため、求人情報の提供にあたって「配慮することが望ましい事項等」をガイドラインで示すこととしました。

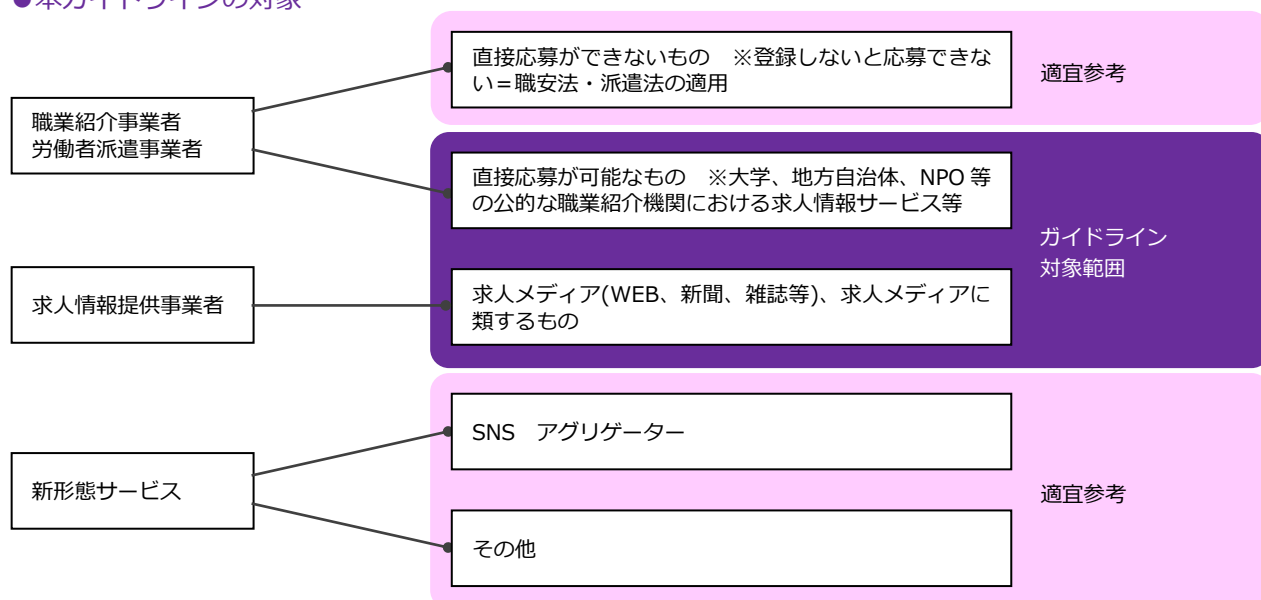
本ガイドラインの対象(右図参照)は、求人情報提供事業者(労働者の募集を行う者の依頼

を受けて、当該募集に関する情報を、労働者となろうとする者に提供する事業者）です（少数ながら直接応募が可能な職業紹介事業者や労働者派遣事業者も対象です）。

また、求人情報提供事業者だけでなく、求人企業・事業主や職業紹介・労働者派遣事業者等の事業者についても、求職者への適正な求人情報の提供にあたって適宜参考としていただくこ

と、WEB 上で求人情報を媒介するサービス事業者（SNS 等）の運営者および利用する求人企業・事業主も適宜参考としていただくことを期待します。なお、求人企業・事業主、職業紹介事業者、労働者派遣事業者は、労働基準法、職業安定法、労働者派遣法等によって、労働条件の明示義務等が定められていることにご留意ください。

●本ガイドラインの対象



②求人情報提供ガイドラインのレベルについて

求人情報提供ガイドライン（7P 参照）は、全国求人情報協会、日本新聞協会、日本雑誌広告協会等の掲載基準を参考に現時点で実行可能なレベルで設定しました。

協議会では、インターネットにおける求人情報の提供が盛んになり、求人情報の質的・量的な充実が求められている中で、求人企業・事業主に課せられている労働条件の明示事項に、自主規制としてどこまで近づけるかが議論のポイントでした。

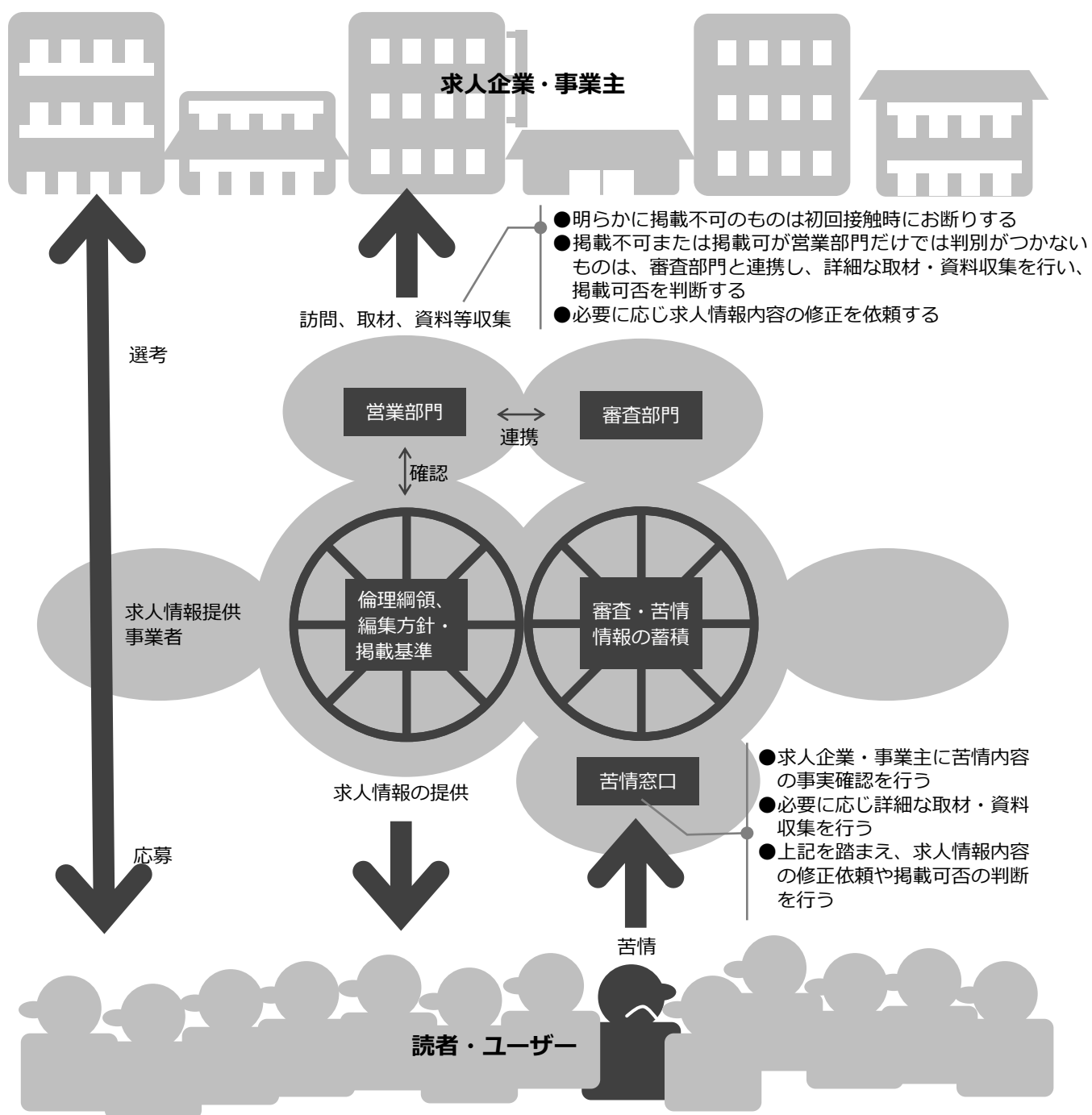
その結果、配慮することが望ましいガイドラインという位置づけではありますが、倫理綱領、表現上の留意事項、事前審査および苦情対応の仕組み等を定め、求人情報に記載する項目については明示すべき項目と明示に努める項目の 2 種類を設けました。掲載明示項目は、最低限の情報提供が求められる項目として設定したものであり、各求人メディアにおいては、明示に努める項目を含めより多くの明示項目を設けることが求職者の信頼性向上に資することは言うまでもありません。また、このガイドラインは、今後、職業安定法の改正等に伴って内容の修正

等を協議会で検討し、適宜修正版の周知・広報を行うこととしています。

求人情報をめぐるトラブルを防止し、読者・ユーザーに信頼される情報提供を行うこと、求人情報に対する社会的な信頼を高めていくため

に自主規制は必要であることについて、求人企業・事業主の理解を得るよう啓発活動を行い、求人情報提供事業者がガイドラインを実践されることを願ってやみません。

●求人情報提供事業における望ましい適正化活動



2

ガイドライン

1) 求人情報提供事業 倫理綱領

求人情報提供事業者は、求人情報の社会的役割とその使命を認識し、以下に掲げる基本原則に則り、たえずその質的な向上に努め、読者・ユーザーの信頼に応えなければならない。

- イ 求人情報は、読者・ユーザーの適切な職業選択に資するよう配慮されたものでなければならない。
- ロ 求人情報は、真実なものであって、法令および社会倫理に違背するものであってはならない。また、読者・ユーザーに不利益を与えるものであってはならない。
- ハ 求人情報は、読者・ユーザーに誤解を生じさせることがないよう、平易な表現を用いるなど、的確な表示に努めなければならない。

2) 掲載を差し控えるべき事項

- イ 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの
- ロ 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの
- ハ いわゆる悪質商法等の社会的に指弾を受けるような事業を行う求人企業・事業主等からの募集や、風俗営業関係事業からの募集であって、風紀上好ましくないものなど、社会倫理または社会秩序に反すると認められるもの
- ニ 公衆衛生上有害な業務を内容とする事業からの募集に該当するもの
- ホ 読者・ユーザーに不利益を与えるもの
 - ①応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの
 - ②実際の労働条件と相違する内容を含むもの
 - ③求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集にかかる掲載項目の内容が判然としないもの
 - ④応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、登録料等の納入、金銭による出資や特定の教育施設等における経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、もしくはそそのかすもの
- ヘ ストライキまたはロックアウトが行われている求人企業・事業主からの募集および、その求人企業・事業主において、ストライキまたはロックアウトが行われるおそれの多い争議が発生している旨の通報が、労働委員会から公共職業安定所になされたことが判明した場合の募集
- ト 上記のほか、編集方針・掲載基準に反すると判断されるもの

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

- イ 求人企業・事業主から依頼を受けて求人情報を掲載する場合は、当該求人の募集（労働）条件については、求人企業・事業主の責任である旨を説明し、その内容が正確である旨の確認を取った上で掲載すること

- ロ 求人情報の掲載にあたっては、その求人企業・事業主の求人情報に関して過去に苦情が発生したことがなかったかどうか、所要の確認をすること
- ハ 新規に掲載申し込みがあった求人企業・事業主については、訪問その他確実な方法により、調査を行うものとし、その所在と事業内容等を確認すること
- ニ 事業の内容が監督官庁の許認可等を要する場合は、必要に応じてその証明となる関係書類を求人企業・事業主等に確認すること
- ホ 左段の掲載を差し控えるべき事項に該当するおそれがある場合や読者・ユーザーとのトラブルが発生している求人企業・事業主、消費者とのトラブルが多発している業種や広告実現能力に疑問がある求人企業・事業主からの求人については、厳正な実態調査を行い、求人情報の内容について審査の上、掲載の可否を判断すること
- ヘ 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口を設置し、容易に認識できるよう告知すること。苦情はデータベース等に記録し、必要に応じて求人企業・事業主に対し、事実確認を行うなどの対応をすること
- ト 求人企業・事業主の承諾を得ることなく求人情報を改変して掲載してはならないこと
※読者・ユーザーからの苦情等により、当該求人情報を掲載すると重大なトラブル・被害が発生すると求人情報提供事業者が判断した場合は、求人企業・事業主の承諾を得ずとも適宜対応すること

4) 表現に留意すべき事項

- イ 労働条件および企業情報、職場情報について、事実に基づかない誇大・虚偽の説明、表示をしないこと
- ロ 社会通念上、一般の誰でも理解できるよう、平易な表現を用いること
- ハ 職種名等の表示にあたっては、読者・ユーザーの誤解、錯誤を招かないよう、その内容が具体的に理解できるようにすること
- ニ 派遣労働者や労働者派遣事業の登録者、業務請負事業の登録者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合は、それが「通常の雇用関係となる求人募集」であると誤解、混同されないよう、明確な区分、表示をして掲載すること
- ホ 求人サイトに掲載する場合は、データ更新日や掲載期間を明示する等、読者・ユーザーに求人情報の情報更新時を明らかにすること

5) 掲載明示項目

- イ 正社員、パートタイマー、アルバイト等の雇用関係となる求人募集の場合、掲載明示項目として次の項目について具体的に明示すること

- ①労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地
- ②事業内容
- ③仕事内容（職種名または職務内容）
- ④雇用形態・雇用期間の定めの有無
※業務請負事業で登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること
- ⑤就業の場所
- ⑥就業時間（勤務時間）
- ⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額）
※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨を明示すること。その他の手当を含む場合は明示に努めること
- ⑧試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容
- ⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）
※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）、採用予定学科、採用予定数（未定の場合はその旨）、前年採用実績数
- ⑩応募方法（応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）※新卒メディアの場合は、応募から選考の過程において提出が必要となる書類
※募集職種（職務内容）ごとに異なるものは、それぞれ別記するよう努めること

6) 掲載明示に努める項目

イ 次の項目については明示するよう努めること

- ④時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨
- ⑧休日
- ⑥適用される社会保険、労働保険
- ⑥昇給制度がある場合はその旨
- ⑥賞与制度がある場合はその旨
- ⑥退職金制度がある場合はその旨
- ⑥通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨
- ④定年制度がある場合はその旨
- ①従業員数（法人・事業所）
- ①資本金額
- ⑧創業・法人設立年
- ①新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報（次のA～Cの各類型ごとに1項目以上）
 - A) 募集・採用に関する状況
 - ①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数
 - ②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数
 - ③平均勤続年数

B) 職業能力の開発・向上に関する状況

- ①研修の有無および内容
- ②自己啓発支援の有無および内容
- ③メンター制度の有無
- ④キャリアコンサルティング制度の有無および内容
- ⑤社内検定等の制度の有無および内容

C) 雇用管理に関する状況

- ①前年度の月平均所定外労働時間の実績
- ②前年度の有給休暇の平均取得日数
- ③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）
- ④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合

7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合の明示項目

5) の項目に準ずるほか、次の項目について具体的に表示すること。

※□・ハについては、募集主の企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地

イ 労働者派遣事業の派遣労働者募集

- ①派遣労働者として雇用しようとする旨
- ②募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ③賃金に関すること
- ④派遣労働者の雇用形態（雇用期間の定めの有無）および派遣先で勤務することがわかること
- ⑤登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること

□ 有料職業紹介事業の求職者募集

- ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ②賃金、報酬に関すること

ハ 業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者募集

- ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ②必要とされる資格要件、受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬制度の内容（固定報酬制、固定報酬+歩合・出来高制、完全歩合・完全出来高制等の区分等）

8) その他の留意すべき事項

イ 応募者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと

□ 法令に則り、求職者の秘密に該当するものも含め個人情報等を適正に取り扱うこと



掲載明示項目および明示に努める項目の区分

注) ●は掲載明示項目、○は明示に努める項目

項目	区分	
		新卒
①労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地	●	●
②事業内容	●	●
③仕事内容（職種名または職務内容）	●	●
④雇用形態・雇用期間の定めの有無 ※業務請負事業で登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること	●	●
⑤就業の場所	●	●
⑥就業時間（勤務時間）	●	●
⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額） ※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨	●	●
⑧試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容	●	●
⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）	●	●
※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）および採用予定学科	—	●
採用予定数（未定の場合はその旨）および前年採用実績数	—	●
⑩応募方法（応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）	●	●
※新卒メディアの場合は、応募から選考の過程において提出が必要となる書類	—	●
㊸時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨	○	○
㊹休日	○	○
㊺適用される社会保険、労働保険	○	○
㊻昇給制度がある場合はその旨	○	○
㊼賞与制度がある場合はその旨	○	○
㊽退職金制度がある場合はその旨	○	○
㊾通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨	○	○
㊿定年制度がある場合はその旨	○	○
⑪従業員数（法人・事業所）	○	○

①資本金額	○	○
⑧創業、法人設立年	○	○
①新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報（次のA～Cの各類型ごとに1項目以上） A）募集・採用に関する状況 ①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数 ②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数 ③平均勤続年数 B）職業能力の開発・向上に関する状況 ①研修の有無および内容 ②自己啓発支援の有無および内容 ③メンター制度の有無 ④キャリアコンサルティング制度の有無および内容 ⑤社内検定等の制度の有無および内容 C）雇用管理に関する状況 ①前年度の月平均所定外労働時間の実績 ②前年度の有給休暇の平均取得日数 ③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） ④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合	—	○

労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合等に、上記以外に追加して明示する項目

労働者派遣事業の派遣労働者募集 ①派遣労働者として雇用しようとする旨 ②募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ③賃金に関すること ④派遣労働者の雇用形態（雇用期間の定めの有無）および派遣先で勤務することがわかること ⑤登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること	●
有料職業紹介事業の求職者募集 ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ②賃金、報酬に関すること	●
業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者募集 ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ②必要とされる資格要件、受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬については、固定報酬＋歩合（出来高）制、完全歩合（完全出来高）制等の別	●

4

ガイドライン解説 項目ごとに考え方や例示などにより解説します。

ガイドライン

1) 求人情報提供事業 倫理綱領

求人情報提供事業者は、求人情報の社会的役割とその使命を認識し、以下に掲げる基本原則に則り、たえずその質的な向上に努め、読者・ユーザーの信頼に応えなければならない。

イ 求人情報は、読者・ユーザーの適切な職業選択に資するよう配慮されたものでなければならない。

ロ 求人情報は、真実なものであって、法令および社会倫理に違背するものであってはならない。また、読者・ユーザーに不利益を与えるものであってはならない。

ハ 求人情報は、読者・ユーザーに誤解を生じさせることがないよう、平易な表現を用いるなど、的確な表示に努めなければならない。

◆考え方◆

我が国の労働市場においては、今後、少子高齢化や就業構造の変化がいつそう進み、求職者ニーズと求人者ニーズのミスマッチの拡大が懸念されています。労働市場をよりよくするには、求職者が仕事に就く場合の経路として、最も利用されている求人広告・求人情報が、安心して利用できることが必要であり、求人情報提供事業者は、その社会的な役割を果たすため、信頼度の高い情報提供を行うことが必須となっています。

ガイドライン

2) 掲載を差し控えるべき事項

イ 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの
ロ 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの

ハ いわゆる悪質商法等の社会的に指弾を受けるような事業を行う求人企業・事業主等からの募集や、風俗営業関係事業からの募集であって、風紀上好ましくないものなど、社会倫理または社会秩序に反すると認められるもの

ニ 公衆衛生上有害な業務を内容とする事業からの募集に該当するもの

ホ 読者・ユーザーに不利益を与えるもの

①応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの

②実際の労働条件と相違する内容を含むもの

③求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集にかかる掲載項目の内容が判然としないもの

④応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、登録料等の納入、金銭による出資や特定の教育施設等における経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、もしくはそそのかすもの

ヘ ストライキまたはロックアウトが行われている求人企業・事業主からの募集および、その求人企業・事業主において、ストライキまたはロックアウトが行われるおそれの多い争議が発生している旨の通報が、労働委員会から公共職業安定所になされたことが判明した場合の募集
ト 上記のほか、編集方針・掲載基準に反すると判断されるもの

◆掲載を差し控えるべき事項の考え方◆

事業内容や募集の内容が法に触れている場合や無許可や無届けで事業を行っている場合、実態として反社会的な活動を行う組織・団体である場合等は、掲載をお断りしなければなりません。

ん。また、すべての国民に対して憲法で保障している法の下での平等を損なうものや、悪質商法、風紀上好ましくない風俗営業の求人なども就職した読者・ユーザー自身に与える影響が大きく、彼らを保護する観点から掲載を差し控えるべき事項としています。

◆基本的人権の保護や就職差別の撤廃◆

我が国の憲法では、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。(第 22 条)」「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。(第 14 条)」といったように職業選択の自由と法の下での平等を保障しています。

また、職業安定法でも、第 2 条、第 3 条で同様のことを定めてあり、「人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。」としており、職業選択の自由と仕事選びでの均等な取り扱いを保障しています。

求人情報提供事業者は、その趣旨をよく理解し、人権侵害や就職差別を廃し、公正でフェアな労働市場となるよう努めていくことが使命となっています。人権や差別に関して常に意識を高く持ち、営業や制作などにかかわる従業員に対する教育を積極的に行うべきです。

◆悪質商法等におけるワンポイント◆

掲載をお断りするには確証をつかむことが一番よいのですが、ケースによっては情報源を秘匿する必要があったり、裏付けを取るものが難

しい場合も多く、事実確認が困難なこともあります。そのため求人情報提供事業者によって判断が分かれることもあります。重大な案件となるだけに、より慎重な判断が求められます。

都道府県では、消費者トラブルを起こしている問題の多い販売会社等に対する行政処分を公表しています。苦情窓口で内部告発の形で、従業員から勤めている会社の情報が寄せられることもありますので、読者・ユーザーからの苦情やこういった行政処分、マスコミ報道からも積極的に情報収集を行い、違法性・問題性が発覚した場合は、審査情報として蓄積しデータベースを作成しておくといよいでしょう。

◆風俗営業関係で掲載不可の事業形態例◆

①業態を問わず、提供するサービスの内容が刑法に触れるもの ②浴場業の施設として個室を設け、異性の客に接触するサービスを提供するもの ③客の性的好奇心に応じて、その身体に接触したり、自らの身体に接触させたりするもの ④客の性的好奇心をそそるため、衣服を脱いだり、衣服に穴や破れ目があるなど、裸身、臀部・胸部など身体の一部を見せるもの ⑤性的好奇心を利用して詐欺的な営業を行うもの ⑥アダルトビデオ出演が疑われる事業、いわゆる「JK ビジネス」等を行うもの ⑦性的好奇心を満たすことを目的とした中古衣類および未承認薬物等を取り扱うものがあげられます。

上記①～⑦に該当しない場合も、掲載する際は次の項目について確認を行い、求人情報提供事業者が掲載の可否について総合的に検討することが求められます。

・提供するサービスの程度、内容

- ・従事する際の衣服の種類
- ・サービスの提供相手など

◆風俗営業等におけるワンポイント◆

お断りすべき風俗営業かどうかの確認は、料金表や店舗内のレイアウト図などの書類のみでは難しいものがありますので、営業時間中に店舗を訪問し、サービスの実態を確認することが基本となります。そのため新規オープン前の店舗の求人は、掲載不可とする事業者もあります。

いわゆるカフェやバーの店舗スタイルで性的な出会いを取り持つ出会いカフェが、事業内容を「〇〇カフェ」「〇〇喫茶」と称したり、「整体」「エステ」と称して性的なサービスを行う事業者もあります。

出会い系サイトの制作・運営を行っている求人企業・事業主が、「マーケティング事業」「通信関連事業」「WEB 制作業」「データ入力」などと称して掲載しようとするケースが見受けられます。これらを防ぐには、オフィスや店舗を訪問し、業務やサービスの内容を確認することが必要です。

インターネットサイト作成および運営事業の場合は、ゲームと称した賭博サイトや違法薬物取引サイト、犯罪依頼、自殺誘発、不当な会費徴収を行うアダルトサイト等ではないかの確認が求められます。

◆公衆衛生上有害な業務◆

公衆衛生とは社会共同生活における一般人の健康管理に必要な衛生をいい、公衆衛生上有害な業務とは、社会共同生活において衛生上他人に危害を与えるような業務をいいますので、こ

うした考え方にに基づき、公衆衛生上有害な業務に該当するか、各事業者で判断するようにしてください。

◆読者・ユーザー保護◆

記載する労働条件に不実・虚偽的な疑いがあったり、求人企業・事業主の実態が判然としない場合はより慎重に確認を行い、納得が得られない場合は読者・ユーザーに不利益が及ぶ可能性があります。こういった場合や採用の条件として費用負担が設定されていたり、物品等の購入をそそのかしたりする場合は、掲載を差し控えるべきです。

◆ストライキまたはロックアウト◆

職業安定法では、「公共職業安定所は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に、求職者を紹介してはならない。(第 20 条)」前項に規定する場合の外、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖に至る虞の多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによつて、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない。但し、当該争議の発生前、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで労働者を紹介する場合は、この限りでない。(同条第 2 項)」

「第 20 条の規定は、職業紹介事業者が職業紹介事業を行う場合について準用する。(第 34 条)」となっています。

また、職業安定法に基づく指針において、「募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対す

る中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。」と定めています。

掲載の可否判断については、上記の労働委員会の通報が一つの目安となると思われますが、最終的には、求人企業・事業主に確認し、労働争議の現状や解決の見通しを確認するなど、職業安定法の趣旨に反しないか、紛争の解決を妨げないかなど、様々な観点から検討し、各事業者自身で判断するようにしてください。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

イ 求人企業・事業主から依頼を受けて求人情報を掲載する場合は、当該求人の募集（労働）条件については、求人企業・事業主の責任である旨を説明し、その内容が正確である旨の確認を取った上で掲載すること

◆考え方◆

求人情報の掲載にあたっては、求人情報に対する求人企業・事業主の責任を理解してもらい、掲載予定の情報は、事実に沿ったものであることを確認します。労働条件だけではなく、その求人企業・事業主の事業内容や労務管理が適正かどうか確認すべきです。

◆ワンポイント◆

求人企業・事業主に事前に説明しておくことをまとめて営業パンフレットや発行スケジュール表、料金表等の資料に記載しておくとう便利です。

例えば、「求人情報のご掲載にあたって」として、「掲載基準を定めており、場合によっては掲載前に資料の提出を求めることや掲載をお断りする可能性があること」「給与金額など掲載を必須とする募集条件があること」「トラブル回避のために応募者に誠意をもって対応していただきたいこと」など、説明事項やお願い事項を記載しておく方法があります。

その際、労働条件等の明示（職業安定法第5条の3第1項）やわかりやすい表現（同法第42条）、求人情報の著作権に関する注意事項、性別や年齢による制限の禁止（男女雇用機会均等法・雇用対策法）、若者雇用促進法など、関連す

る法律も記載しておく、説明がよりスムーズにいくはず。

求人情報の内容に間違いがない旨の最終確認を得ることは、非常に重要です。書面や発注メール、サイト上の校了画面、利用規約の同意取得等、確認を得たことが残る形で行いましょう。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

- 求人情報の掲載にあたっては、その求人企業・事業主の求人情報に関して過去に苦情が発生したことがなかったかどうか、所要の確認をすること

◆考え方◆

求人情報の掲載時に、求人企業・事業主から提示された労働条件について間違いがないことを確認したとしても、その真偽を見抜くことは難しく、読者・ユーザーからの苦情をきっかけに判明することがあります。それだけに苦情は真摯に受け止め、より慎重に事実確認を行うことが必要です。求人企業・事業主から掲載の申し込みがあったら、今までに苦情が発生していないか、記録を確認できるよう、窓口を設けて積極的に苦情を受け、その内容をデータベース等に集約すべきです。

◆ワンポイント◆

もし、苦情が解決しておらず事実確認も行われていなければ、同様の苦情が再発したり、読者・ユーザーが受ける被害が反復・拡大してしまうことになります。

そのため求人情報提供事業者は、読者・ユーザーからの苦情対応窓口を設置することが求められます。求人情報の掲載申し込みがあれば、まずは苦情となった事由が解消しているか実態を確認した上で、掲載するかどうかの判断を行うようにしましょう。

苦情相談窓口に寄せられた苦情については、その対応経過や掲載判断結果、掲載に至るまでの条件などを記録した審査情報データベースを

作りましょう。場合によっては、相手先が事実確認に応じなかったり、事実確認が進まないまま長期間過ぎる場合もありますが、次回の掲載依頼の際に事実確認を行うなど、苦情の再発防止や改善策を確認する意味でも記録は必要です。

苦情の事実確認や審査を行っても、企業の実態や所在・事業内容がはっきりしないという場合は、掲載前の確認時であっても、読者・ユーザーからの苦情時であっても、掲載は一時保留するなど、実態が明確になるまで確認を行うべきです。求人企業・事業主の協力が得られない場合は、やはり掲載はお断りするべきでしょう。求人企業・事業主の中には、社名を偽ったり、代表者や役員を変更して「別の会社になった」として掲載依頼を行ったり、関連会社やグループ企業名で掲載依頼するといったケースもあります。

また、マスコミ報道や関係各省庁・都道府県による行政処分などで、事業の業態や労務管理、経営状況、労使紛争の状況など、掲載判断を左右する情報がある場合も、このデータベースに蓄積しておくことが望まれます。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

ハ 新規に掲載申し込みがあった求人企業・事業主については、訪問その他確実な方法により、調査を行うものとし、その所在と事業内容等を確認すること

◆考え方◆

過去にトラブルがあった等で掲載できないと知っている悪質な求人企業・事業主の場合は、実在しない社名や実態のない事業内容で掲載しようとしたりしますので、所在と事業内容等は必ず確認すべきです。

◆ワンポイント◆

掲載前に求人企業・事業主の実在を確認するため、求人情報提供事業者の担当者が事務所を訪問したり、法人登記情報を確認するなど、実在する会社かどうか、事業の実態は何かを確認することが基本となります。

訪問の場合、ビルの案内表示や集合郵便受けで社名が確認できるか、事務所内で実際に業務が行われているか、商品の実物や在庫をチェックするようにしましょう。以下の場合には要注意です。

- ・喫茶店など、商談の際に事務所へ行かない
- ・募集会社名と看板などが違う
- ・1つのオフィスに何社も入っている
- ・名刺をくれない
- ・つい立てなどで事務所内を見せないようにしている
- ・什器備品が机と椅子しかない
- ・社員の気配が感じられないなど、社内が妙に閑散としている
- ・募集人数の割にオフィスが狭い

- ・掲示物などの社内の様子が事業内容とマッチしない
- ・事業内容が曖昧であったり、説明にくいという点があるなど

訪問できない場合は、法人登記の有無や許認可事業の場合は許認可証、客観的な第三者情報などにより確認を行います。これらの情報と当該企業・事業主に対して行った取材・ヒヤリング内容とに相違点や疑問点がないか、照合も行うとよいでしょう。

資料による確認を行うときのポイントは、許認可事業の場合、許可証・番号などの提示があるか、提示された番号に矛盾点・疑問点はないか、訪問先・名刺・パンフレット・その他資料などの間で社名・住所・電話番号・事業内容などに不一致な点がないか、といった点などです。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

二 事業の内容が監督官庁の許認可等を要する場合は、必要に応じてその証明となる関係書類を求人企業・事業主等に確認すること。

◆考え方◆

この項目は、無許可・無届けで事業を行っている問題業者を排除することが目的です。

◆ワンポイント◆

各種許認可証を確認するのは、各求人情報提供事業者の判断で、許認可や届け出が必要な事業の中でも社会的に問題となる可能性や、読者・ユーザーからの苦情が寄せられる可能性が高いと思われる業種について行えばよいでしょう。確認方法としては、取材時に営業担当者が目視確認したり、コピーなどの写しを提出してもらうなど、事業によって異なる運用としてもよいでしょう。確認のポイントは、許認可などの内容が、事業内容や募集広告内容と比べて不自然な点はないか、期限は有効か、などといった点です。

例えば、貸金業の場合は貸金業法により、2つ以上の都道府県で事業を行う場合は内閣総理大臣（財務局長）、1つの都道府県の場合は都道府県知事の登録が必要です。「関東財務局長（5）第 00001 号」「東京都知事（2）第 00001 号」という番号で、（ ）内の数字は更新回数を示しています。更新期間は3年間です。いわゆるヤミ金を排除するためには、登録番号だけでなく、日本貸金業協会の会員であるかどうかを確認することも望まれます。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

ホ 掲載を差し控えるべき事項（11P 参照）に該当するおそれがある場合や読者・ユーザーとのトラブルが発生している求人企業・事業主、消費者とのトラブルが多発している業種や広告実現能力に疑問がある求人企業・事業主からの求人については、厳正な実態調査を行い、求人情報の内容について審査の上、掲載の可否を判断すること

◆考え方◆

求人情報提供事業者が行う自主規制の根幹です。消費者からの苦情が発生しやすい業種や社会的に指弾されるような問題企業からの求人は、就職した読者・ユーザー自身が加害者となる懸念があります。読者・ユーザー保護の観点から被害を未然に防止するために、実態調査を行い、厳正な判断を行うべきです。

◆ワンポイント◆

消費者苦情が発生しやすい業種や社会的に指弾されるような問題企業、風紀上好ましくない風俗営業等の求人は、読者・ユーザーに与える影響が大きく、掲載を差し控えることが求められます。しかし、裏付けとなる事実確認が困難なこともあり、慎重に審査を行う必要があります。

どの業種をどの程度確認するのかは、各事業者が自社の基準により判断することになりますが、業態によるもののほか、行政処分歴のある求人企業・事業主も対象に加える考え方もあります。また、年月の間に業態は変化するものですから、3年経過したら再審査するなど、期間を定めておくといよいでしょう。

例えば、特定商取引に関する法律の規制対象となる訪問販売、通信販売、電話勧誘販売、連鎖販売取引、特定継続的役務提供、業務提供誘引販売取引、訪問購入の取引類型を対象にすることが考えられます。

消費者トラブルの面で注意を要する商品として、パチンコ攻略法、儲け話のノウハウをネット上で販売する情報商材、ホームページを開設し、自宅で副収入が得られるドロップ SHIPPING やアフィリエイト、就職活動に役立つとした高額な英会話教室やビジネス教室・精神修養講座、未公開株や金融投資商品、出資を募るもの等があります。

業務改善命令など行政処分を受けた場合は、改善措置が図られているか検討することが望ましいといえます。

求人情報としての広告実現能力があるかという観点では、法的整理（民事再生法・会社更生法）申請中、私的整理の協議中等の場合を対象とすることもあります。確認する観点としては、業務実績が堅実か、営業方法に問題がないか、消費者苦情がないか、契約書類に問題はないか、などです。

※審査のための提出書類（一例）

- ・法人登記簿、会社パンフレット、営業パンフレット（商品や販売方法、料金がわかるもの）、消費者と交わす販売契約書
- ・就業規則、給与規程等

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

へ 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口を設置し、容易に認識できるよう告知すること。苦情はデータベース等に記録し、必要に応じて求人企業・事業主に対し、事実確認を行うなどの対応をすること

◆考え方◆

読者・ユーザーからの苦情には、求人企業・事業主の実体や労働条件の真偽にいたるまで幅広い情報が含まれています。読者・ユーザーからの求人情報の信頼を得るため、苦情対応窓口を設置し、速やかで適切な対応を行うべきです。

◆ワンポイント◆

求人企業・事業主から受けた求人情報の内容については、募集条件に間違いはないかという確認を取っているものの、掲載前にその真偽を確認するには限界があるといえます。

苦情対応窓口を設置し、速やかで適切な対応を行うことは、読者・ユーザーの信頼を得るために欠かせない業務です。寄せられる苦情を経営に活かすことは、新しいサービスの開発・改良など、求人情報提供事業者にとって、利益をもたらすことです。

単なる苦情処理としてではなく、経営管理システムの一つとしてとらえ、担当者個人の業務として完結させるのではなく、経営トップの責任の下、組織全体で対応するようにしたいものです。

苦情について組織的に対応していくためには、苦情対応者を任命し、苦情受付のための電話窓口やメールアドレスを設けるなど、苦情対応を行う窓口を設置する必要があります。窓口は、読者・ユーザーと求人企業・事業主との間で中立な立場で対応することが求められるため、営業部門から独立した組織とすることが望まれます。受付体制としては、読者・ユーザーの通信負担を少なくするため、24 時間受付可能なWEB、メールでの対応やフリーダイヤルを設置することが望ましいでしょう。

苦情窓口を通して読者・ユーザーの声を積極的に受け付けるために、求人情報を掲載するメディアでの窓口告知は認識しやすい位置で行うようにしましょう。また苦情内容を記録するデータベースを作成しておくとい良いでしょう。

ガイドライン

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項

ト 求人企業・事業主の承諾を得ることなく求人情報を改変して掲載してはならないこと

※読者・ユーザーからの苦情等により、当該求人情報を掲載すると重大なトラブル・被害が発生すると求人情報提供事業者が判断した場合は、求人企業・事業主の承諾を得ずとも適宜対応すること

◆考え方◆

職業安定法に基づく指針に「募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと」と定めております。求人企業・事業主とのトラブルになるのみならず、求職者に事実と異なる求人情報を提供することになるため、行ってはなりません。

但し、年齢、性別等に係る表現により、掲載又は掲載を継続すれば重大なトラブルや被害が発生・拡大することが発覚し、その点の事実確認をしようにも求人企業・事業主等が確認を拒否したり、連絡が取れない状態にあるなど、緊急を要する場合には、適宜対応することも必要です。

ガイドライン

4) 表現に留意すべき事項

イ 労働条件および企業情報、職場情報について、事実に基づかない誇大・虚偽の説明、表示をしないこと

ロ 社会通念上、一般の誰でも理解できるよう、平易な表現を用いること

ハ 職種名等の表示にあたっては、読者・ユーザーの誤解、錯誤を招かないよう、その内容が具体的に理解できるようにすること

二 派遣労働者や労働者派遣事業の登録者、業務請負事業の登録者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合は、それが「通常の雇用関係となる求人募集」であると誤解、混同されないよう、明確な区分、表示をして掲載すること

ホ 求人サイトに掲載する場合は、データ更新日や掲載期間を明示する等、読者・ユーザーに求人情報の情報更新時を明らかにすること

◆考え方◆

職業安定法により求人企業・事業主は、募集に応じて労働者になろうとする応募者に対し、仕事内容や賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません（第5条の3第1項）。また、労働条件を明示するにあたっては、誤解を与えぬよう、わかりやすくて確かな表示に努めなければならないことが規定されています（第42条）。求人情報提供事業者もその趣旨に則り、誇大な表現や虚偽の内容は掲載せず、誤解がないような理解しやすい表現で記載してください。

派遣や紹介など登録を経て就労するもの、雇用ではなく個人事業主となる業務委託と、正社

員や契約社員、パート、アルバイトなどの雇用とは明確に区別できるようにしてください。

求人サイトの場合、求人ニーズが充足したものなど古いままの情報がトラブルの元とならないよう、情報の鮮度を示すためにも更新日や掲載期間を明示すべきです。

◆ワンポイント◆

一つの広告スペースで通常の雇用とそうでない異なる区分の同時募集を可とする場合は、読者・ユーザーが混同しないよう、明確に分けて表記するようにしてください。

給与が完全出来高制となっているものや業務単位・成果単位で支払われる場合は、雇用ではなく業務委託の可能性があります。また、業務委託の場合でも勤務時間の拘束があったり、指揮命令を受けたりと、実態は雇用関係といえるものもありますので、十分に確認してください。

ガイドライン

5) 掲載明示項目

イ 正社員、パートタイマー、アルバイト等の雇用関係となる求人募集の場合、掲載明示項目として次の項目について具体的に明示すること。

①労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地

②事業内容

◆考え方◆

求人企業・事業主の正式名称として、法人は、商号表記をしてください。事業内容は、求人企業・事業主が現在行っている事業の内容を明確に表記します。

◆ワンポイント◆

正式名称は、個人経営の場合、屋号表記とし、屋号を持たない場合は、個人名の表記とします。所在地は、募集事業所を住居表示で表記します。事業内容は、求人企業・事業主の名称から事業が明確にわかるもの、求人企業・事業主の名称と募集職種や職務内容で明確にわかるものは、事業内容の項目がなくても可とします。

◆正式名称の表記例◆

- ・求人企業・事業主が保険会社など、その名称が略称や愛称で一般的に認知されている場合は、その名称で表記することも可とする（「〇〇生命（相）△△支社」「〇〇生命△△支社▽▽営業部」など）。
- ・本店以外の事業所で募集する場合は、事業所名を併記することが望ましい。
- ・店舗での募集の場合は、屋号表記のみでも可とするが、商号を併記することが望ましい。

- ・求人媒体の配布エリアが限定されている場合など、都道府県名や市名、地番などがなくても、求人企業・事業主の所在地が明らかなきは、実在を確認した上で適宜判断する。

◆事業内容の表記例◆

- ・「コンビニエンスストアのスタッフ募集」「外食レストランのホール、キッチンスタッフ募集」「ファストフードチェーン店」「美容室○」「○○運送」「ガソリンスタンドの SS スタッフ」など、求人企業・事業主の名称や募集職種・職務内容から明確にわかるものは、事業内容の項目がなくても可とする。

ガイドライン

5) 掲載明示項目

③仕事内容（職種名または職務内容）

④雇用形態・雇用期間の定めの有無

※業務請負事業で登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること

◆考え方◆

募集職種もしくは職務内容を表記します。特に、男女雇用機会均等法に抵触しないよう、同一の仕事内容で男性名詞・女性名詞が異なる場合は併記してください。また、雇用形態および雇用期間の無期・有期を判別できるように表記してください。

◆ワンポイント◆

募集職種は、男女雇用機会均等法に抵触しないよう、同一の仕事内容で男性名詞・女性名詞が異なる場合は併記するようにします。「～マン」表記は男性募集と誤認されるおそれがありますので、職種や資格で男女を補足するようにしてください。複数の職種で募集する場合は、どの職種がどの雇用形態か、判別できるようにすることが必要です。雇用形態は、正社員、契約社員、アルバイト、パートタイマーなどがわかるように表記します。

◆職種名または職務内容の表記例◆

- ×「ウエイトレス」 ※「ウエイター・ウエイトレス」のように男性名詞と女性名詞を併記
- ×「営業マン」→○「営業マン(男女)」
- ×「カメラマン」→○「フォトグラファー」「カメラマン (男女)」

- ・「女性歓迎」「主婦歓迎」のキャッチコピーは、募集要項内が男女募集となっても不可。
- ・社内で独自に使用されている職種名の場合は、仕事内容がわかるようにすること。
- ・営業的要素の強い業務は、「営業」と附記することが望ましい。
- ・「総合職」「業務社員」「部長候補」「リーダー候補」「幹部候補」など、職域や属性のような表記では職種とは認めにくいので、具体的な仕事内容を併記することが望ましい。

◆雇用期間の定めの有無の表記例◆

雇用形態は、正社員、契約社員、アルバイト、パートタイマーなどの区分をマーク等で表してもよいでしょう。雇用期間の有無としては、無期雇用なのか、有期雇用なのか、その2種類が判別できる表記にするのが基本です。

- 「一般事務（正社員、アルバイト）」
- 「一般事務（6カ月間のアルバイト）」
- 「販売スタッフ（アルバイト）」
- ×「①正看護師②准看護師」※雇用形態がない
- ×「常勤職員」※常勤では正社員かどうか不明。
- 「職員」「新卒」「中途」「従業員」「管理職候補」「幹部候補」「キャリア」「総合職」「一般職」も同様

◆高度プロフェッショナル制度の適用が予定される求人の場合◆

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労

働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

当該求人が高度プロフェッショナル制度の適用が予定される求人である場合は、その旨を明記するよう努めてください。

- ・表記例／ワクチン開発部門における新薬の研究開発の業務（高プロ適用予定求人）
- 高度プロフェッショナル制度の詳細は 39P の参考情報の 2. ①働き方改革、④高度プロフェッショナル制度の資料を参照ください。

ガイドライン

5) 掲載明示項目

⑤就業の場所

⑥就業時間（勤務時間）

◆考え方◆

就業する場所は、地名や地区名などで、就業時間は、所定の労働時間がわかるように表記します。

◆ワンポイント◆

地名や地区名などで勤務、就業する場所を表記します。業務請負業など、自社以外の場所で勤務する場合は、その旨がわかるようにしてください。求人企業・事業主の所在地や応募連絡先が表記されており、勤務地と同一であることを確認している場合は、勤務地としての表記はなくても可とします。勤務場所が多数ある場合で個別に勤務地を書ききれない場合は、該当地域や例表記としても可とします。勤務時間は、就業規則等に定められた時間帯、実働時間など、具体的な時間帯もしくは実働時間を表記します。

◆就業場所の表記例◆

- 「勤務地 東京都千代田区」
- 「勤務地 全国」 ※業務請負業などで就業の場所が全国各県にある場合は可
- ×「勤務地／応相談」
- ×「勤務地／当社請負先」
- 「勤務地／関東一円の当社請負先」

◆勤務時間・休憩時間・休日の表記例◆

- 「8:00～17:00 休憩 1 時間」
- 「8:00～22:00（実働 8 時間）」

- 「フレックスタイム制 月間標準労働 150 時間」

アルバイト・パートの場合

- 「1 日 2 時間以上で応相談」
- 「8:00～22:00 で 4 時間以上 週 2 日以上勤務」
- ×「9:00～」 「20:00～ラストまで」
- ×「時間は自由に選べます」
- ×「勤務時間応相談」

交代制の場合は、勤務する時間帯や全体を括る時間枠を表記するようにしてください。

- 「24 時間 3 交代制 実働 8 時間」
- 「5:00～22:00 で 2 交代制」
- 「8:00～22:00、勤務地により時間帯は異なる。実働 8 時間」
- 「完全週休 2 日制（土・日）」
- 「休日 第 1・3 土曜、日曜」
- 「勤務日 月～金で 3 日以上」

ガイドライン

5) 掲載明示項目

⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額）

※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨を明示すること。その他の手当を含む場合は明示に努めること

⑧試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容

◆考え方◆

募集条件の中で最も重要なのが給与表示です。今回の募集で、一律に支払われる最下限の給与金額を表記してください。

◆ワンポイント◆

今回の募集で、一律に支払われる最下限の給与金額を表記します。最下限の金額には、残業手当や歩合給など変動するものは含まないようにしてください。月収や例表記では、最下限とはみなせません。一般的に月収とは総収入のことを指しており、一律に支払われる額ではありませんので、月収や例表記のみでは最下限かどうか不明確です。月収や例表記は、最下限を表記した上で、併記しましょう。

給与金額に固定残業手当を含んでいることが不明な場合、求職者とのトラブルになります。固定残業手当を含む金額を表示する場合、その旨がわかるよう固定残業手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、固定となる時間を超過した場合に追加支給する旨を明示してください。

また、求人企業・事業主によっては、試用期間や見習い期間、研修期間等、名称は様々ですが、入社後一定期間について異なる雇用形態や賃金等の条件を設定している場合もあります。その場合は、期間と具体的な内容を記載します。雇用形態や賃金等の条件に変更がない場合も、試用期間や見習い期間があれば、できるだけその旨を記載するよう努めてください。

業務請負業など、時給や日給で月額の例表示をする場合は、算出根拠（基本金額と稼働時間数、手当など）を示すことが望ましいでしょう。

なお、近時トラブルが増加している固定残業手当（みなし残業代、見込み残業代、固定残業代等名称にかかわらず対象です）については、職業安定法や若者雇用促進法に基づく指針では、固定残業手当に関する労働時間数と金額等の計算法、固定残業手当等を除外した基本給の額、固定残業代を超える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よう求められていることにも留意して、できる限り求職者に配慮した明示をするべきでしょう。

◆賃金の表記例◆

- 「固定給制 月給 25 万円（職務手当 2 万円含む）」
- 「月給 25 万円以上(固定残業代 3 万 8000 円、20 時間相当分含む。固定残業代を除く基本給 21 万 2000 円、20 時間を超える残業代は追加で支給)」
- 「月給 25 万円以上(固定残業代 3 万 8000 円、20 時間相当分含む。20 時間を超える残業代は追加で支給)」

○「日給：8000 円 22 日稼働の場合月収 17 万 6000 円」

※金額が最下限であることを確認している場合は以下の表記も可

○「固定給月給 20 万円」

○「月給 45 万円」

※以下は最下限金額とみなせないため不可の例

・金額が表示されていない場合

×「給与は委細面談」

・歩合や残業手当といった金額が変動する手当を含んでいる場合

×「月 20 万円以上（歩合含む）」

×「月 20 万円以上（残業手当含む）」

×「月 20 万円以上（夜勤手当含む）」

×「月 20 万円以上（交通費含む）」

×「月 20 万円以上（車両借上げ料含む）」

・収入や例表示となっている場合

×「月収 25 万円」

×「給与 25 歳例 25 万円」

・控除後の手取り金額やおよその金額として表示されている場合

×「給与 手取り 20 万円」

×「給与 およそ 20 万円」

◆試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合の表示例◆

○「月給 20 万円 ※但し見習い期間 1 カ月間は月給 19 万円」

×「時給 1000 円 ※但し研修期間は時給 900 円」

ガイドライン

5) 掲載明示項目

⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）

※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）、採用予定学科、採用予定数（未定の場合はその旨）、前年採用実績数

⑩応募方法（応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）

※新卒メディアの場合は、応募から選考の過程において提出が必要となる書類

※募集職種（職種内容）ごとに異なるものは、それぞれ別記するよう努めること

◆考え方◆

就職差別につながるものは避け、男女雇用機会均等法や年齢制限禁止に触れないようにしてください。応募方法としては、応募者が求人者に連絡する手段を表記します。新卒メディアの場合は、就職活動をよりスムーズにするために有用な情報として、学歴（学校種）、採用予定学科、採用予定数、前年採用実績数、応募から選考の過程において提出が必要となる書類を明示してください。

◆ワンポイント◆

応募要件としての条件がある場合は、必要に応じて学歴、経験、公的資格等を表記します。就職差別につながるものは避け、男女雇用機会均等法に抵触しないように留意しましょう。年齢制限を表記する場合は、制限が認められる 6 つの例外事由に該当することを確認してください。

応募方法は、応募者が求人者に連絡する手段を表記します。掲載する番号は、実際にコール

して、実在を確認しましょう。「携帯電話の番号のみ」「メールアドレスのみ」の場合は、合理的な理由があることを確認し、その理由を表記することが望ましいでしょう。フリーメールアドレスの場合は、携帯電話以上に匿名性が強く、トラブルが起きる可能性があるため、不可とすることが望ましいといえます。また、応募書類の送付先が私書箱、局留めの場合は、匿名性が強く、応募者とのトラブルが起きる可能性があるため不可とすることが望ましいでしょう。やむをえず掲載する場合は、広告主の実在確認や合理的な理由、確実な応募者対応が行われることを十分に確認してください。

●年齢制限の例外事由（年齢制限できるケース）

- ① 正社員募集で上限が「60 歳まで」等定年制と判断できるもの
- ② 警備業で下限が「18 歳以上」となっているものなど、労働基準法等の法令により年齢制限が設けられているもの
- ③ 正社員募集で社会人経験を問わないもの（長期勤続によるキャリア形成を図るため、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象としているもの）
- ④ 正社員募集で 30～49 歳の間で 5～10 歳幅で募集しているもの（技術・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約を結ぶもの）
- ⑤ 12 歳以下の子役募集など芸術・芸能表現の実質性のため
- ⑥ 60 歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する国の施策の対象者に限定した募集

●男女雇用機会均等法の適用除外

- ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の実質性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業
- ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて上記 2 つと同程度の必要性があると認められる職業

※ポジティブアクションとは、職場における女性の比率が 4 割未満の場合に、その比率を上げるため女性に限定した募集を行うものであり、男女雇用機会均等法で認められています（男性の比率が少ない場合は不可）。ポジティブアクションにより女性の限定募集や女性歓迎と表記する場合は、その旨を表示するようにしましょう。

◆応募資格の表記例◆

- ×「警備業のアルバイト・パート募集で年齢を限定」
※例外事由②に該当しているので○だが下限が 19 歳以上なら×
- ×「経験者募集で年齢表示がある」
※例外事由②④に該当するなら○
- ×「正社員 25～35 歳まで」「正社員 30～49 歳」
※例外事由④は制限・募集できる年齢幅に収まっていること
- ×「(12 時～24 時の勤務がある場合で) 18 歳以上」 ※深夜にかからない時間帯は 18 歳未満でも勤務可能なため

×「年齢不問 35 歳未満の方歓迎」「年齢不問 経験者は 35 歳以上歓迎」 ※特定の年齢層を歓迎・優遇することは、他の年齢層の求職者の応募を妨げるおそれがある。

×「未経験者と経験者の同時募集で経験者のみ 年齢制限」

○「高卒以上」 ※学歴で制限することは年齢制限にはあたらない

◆応募方法の表記例◆

○「電話連絡の上、履歴書（写真貼付）をご持参ください」

○「業務上、外出していることが多いため携帯（090-0000-0000）までご連絡ください」

○「履歴書を以下までご郵送ください。業務繁忙につき、応募の問い合わせはメールに限定しています。以下アドレスまでお送りください」

応募書類として、家族構成、本籍の所在地、自宅周辺の地図を記載した書類を求めることは就職差別につながるため避けましょう。

×「履歴書（写真貼付）と自宅周辺の地図をご持参ください」

読者・ユーザーの要望として、履歴書の返却、選考方法や選考期間の表記が多いことを踏まえ、履歴書返却の有無や試験方法、選考結果に要する期間をできるだけ表記するようにしましょう。

○「応募書類は返却しません」

○「面接時に簡単な筆記テストあり」

ガイドライン

6) 掲載明示に努める項目

イ 次の項目については明示するよう努めること

④時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨

⑤休日

⑥適用される社会保険、労働保険

⑦昇給制度がある場合はその旨

⑧賞与制度がある場合はその旨

⑨退職金制度がある場合はその旨

⑩通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨

⑪定年制度がある場合はその旨

⑫従業員数（法人・事業所）

⑬資本金額

⑭創業・法人設立年

⑮新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報（次のA～Cの各類型ごとに1項目以上）

A) 募集・採用に関する状況

①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数

②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数

③平均勤続年数

B) 職業能力の開発・向上に関する状況

①研修の有無および内容

②自己啓発支援の有無および内容

③メンター制度の有無

④キャリアコンサルティング制度の有無および内容

⑤社内検定等の制度の有無および内容

C) 雇用管理に関する状況

①前年度の月平均所定外労働時間の実績

②前年度の有給休暇の平均取得日数

③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）

④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合

◆考え方◆

情報として明示に努める項目は、読者・ユーザーに対して企業情報、職場情報、労働条件と

しての補足情報として提供に努めるべき項目です。職業安定法や若者雇用促進法で求人企業・事業主に情報提供義務が課せられている項目もありますので、求人情報提供事業者もその趣旨に則って情報提供に努めてください。

◆ワンポイント◆

時間外勤務が恒常的にある場合など時間外勤務の有無や状況がわかるよう表示してください。

◆時間外勤務の状況の表記例◆

- 「残業月 20 時間程度」
- 「繁忙期(7 月～9 月)は月 20 時間程度あり」
- 「状況によりシフト外の勤務をお願いすることもあります」
- 「個別契約によっては時間外勤務をお願いする場合があります」
- 「残業はほとんどありません」
- 「36 協定締結届出済み(1 カ月 42 時間/1 年 320 時間) 繁忙期は 1 カ月 40 時間前後の時間外勤務があります」

＜残業時間の上限規制について＞

2019 年 4 月施行(中小企業への適用は 2020 年 4 月)の法改正により、残業時間の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とされ、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年 720 時間以内
- ・複数月平均 80 時間以内(休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満(休日労働を含む)

を超えることはできません。

また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 カ月までです。

※但し、上限規制には、適用を猶予・除外する事業・業務があります。

詳細は 39P の参考情報の 2. ①働き方改革、②時間外労働の上限規制の資料を参照ください。

◆裁量労働制等の表記例◆

- 「勤務時間 裁量労働制みなし労働 1 日 8 時間」
- 「勤務時間 変形労働時間制 月 160 時間」
- 「勤務時間 フレックスタイム制 標準労働時間月 160 時間」

＜フレックスタイム制の清算期間について＞

2019 年 4 月施行の法改正により、清算期間の上限が「3 カ月」に延長され、月をまたいだ労働時間の調整により柔軟な働き方が可能となりました。詳細は 39P の参考情報の 2. ①働き方改革、③フレックスタイム制の資料を参照ください。

◆休憩・休日・社会保険の表記例◆

- 「勤務時間 10:00～20:00(13:00～15:00 は休憩時間)」
- 「勤務時間 9:00～17:00(実働 7 時間)」
※時間帯と実働時間の差が休憩と判別できる
- 「休日 完全週休 2 日制(土・日)」
- 「勤務日 月～金で週 3 日間」
- 「福利厚生 各種社会保険完備」
- 「福利厚生 雇用保険・労災保険」

◆昇給・賞与の表記例◆

- 「昇給制度、賞与制度あり」

ガイドライン

7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合の明示項目

5) の項目に準ずるほか、次の項目について具体的に表示すること

※□・ハについては、募集主の企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地

イ 労働者派遣事業の派遣労働者募集

- ①派遣労働者として雇用しようとする旨
- ②募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ③賃金に関すること
- ④派遣労働者の雇用形態（雇用期間の定めの有無）および派遣先で勤務することがわかること
- ⑤登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること

□ 有料職業紹介事業の求職者募集

- ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ②賃金、報酬に関すること

◆考え方◆

派遣労働者の募集や職業紹介事業の求職者募集、業務委託の受託者募集は、いわゆる通常の求人募集とは異なることから、その旨がわかる表示にしてください。

◆ワンポイント◆

通常の求人募集と上記の募集を一つの広告内で同時募集する際は、それぞれの募集条件を明確に分けるようにしてください。特に複数の職種を異なる雇用形態で募集する場合、どの職種がどの雇用形態なのか不明確な場合がありますので、各職種の頭に該当するアイコンを表示するなどの注意が必要です。

ガイドライン

7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合の明示項目

ハ 業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者募集

- ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ②必要とされる資格要件、受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬制度の内容（固定報酬制、固定報酬＋歩合・出来高制、完全歩合・完全出来高制等の区分等）

◆考え方◆

正社員や契約社員、アルバイト、パートタイマー、派遣労働者など雇用関係を結ぶ場合は、「労働者」として、労働基準法等の労働法の保護を受けることができますが、業務委託等の形態で働く場合は自らの責任の下で業務の完成や費用の負担等のリスクを負わなければなりません。こういったことから、雇用関係を結ぶ働き方とは明確に区分できるよう表記してください。

また、SOHO や自宅でできる仕事をうたい文句にした悪質商法が後を絶たないことから、費用の負担の有無等を掲載前に十分に確認し、負担金額を明示してください。なお、厚生労働省では「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を作成していますので、そちらもご参照ください。

◆ワンポイント◆

在宅でできる「ドロップ SHIPPING」「宛名書き」「ホームページ作成」「ポスティング」などの募集広告の掲載依頼については、十分な確認が必要です。応募者に材料費や教材費、講習費

などの名目で金銭を要求し、「仕事を回すから負担分を引いても確実に稼げる」と言っておきながら、報酬の支払いや仕事の紹介はせず、連絡が取れなくなるといった手口が多発しています。

特に最近では、在庫を持たずに簡単に儲かるネットショップが開設できるとしてドロップシッピング(自分のWEBサイト上に商品を掲載し、商品の申し込みがあった場合、メーカーや卸業者から申し込み者へ商品を直送するというもの)を勧誘する事業者が問題になっています。

これらの事業者は、「簡単に儲かる」と、WEBサイトの開設依頼を集め、サイト開設のための初期費用等の名目で金銭を徴収し、商品の注文があっても「在庫がない」などとして商品を発送しないとといった悪質なケースが目立っていることから、国民生活センターも注意を呼びかけています。

このような募集の掲載判断を行う際は、業務の実績や受託者との契約内容、徴収する金銭の妥当性などを十分に確認し、より慎重に判断することが必要です。

ガイドライン

8) その他の留意すべき事項

- イ 応募者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと
- ロ 法令に則り、求職者の秘密に該当するものも含め個人情報等を適正に取り扱うこと

◆考え方◆

応募者からの報酬の受領は、求人企業・事業主については職業安定法第39条で禁止されています。求人情報提供事業者においても、職業安定法に基づく指針により、応募者からの報酬の受領は禁止されております。

職業安定法に基づく指針において、「募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。」と定められております。

厚生労働省 HP／平成29年職業安定法の改正について
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>



掲載前の確認事項
☐ 求人企業・事業主の責任を説明した
☐ 求人企業・事業主の求人情報に関する苦情がなかったこと、苦情が解決済みであることを確認した
☐ 新規取引の場合、所在と事業内容を確実な方法で確認した
☐ 許認可等の確認を要する場合、書類を確認した
☐ 事前審査が必要な求人の場合、所定の審査手続きを経た
☐ 掲載を差し控えるべき求人でないことを確認した
求人情報の記載項目（以下項目を明示しているか）
☐ 労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地
☐ 事業内容
☐ 仕事内容（職種名または職務内容）
☐ 雇用形態・雇用期間の定めの有無
☐ 就業の場所
☐ 就業時間（勤務時間）
☐ 賃金（採用時に支払われる最低支給額） ※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨
☐ 試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容
☐ 応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）
☐ 応募方法（応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）
新卒メディアの場合に追加で明示する項目
☐ 応募資格となる学歴（学校種）および採用予定学科
☐ 採用予定数（未定の場合はその旨）および前年採用実績数
☐ 応募から選考の過程において提出が必要となる書類
労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合等に、上記以外に追加して明示する項目
☐ 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
☐ 賃金、報酬に関すること ※業務委託で受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬制度の内容
☐ 労働者派遣事業の場合は、派遣労働者として雇用しようとする旨、その雇用形態、派遣先で勤務することがわかること
☐ 労働者派遣事業や業務請負事業で登録者募集の場合は、登録制であることがわかること

掲載明示に努める項目（以下項目）について明示を促したか
☐ 時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨
☐ 休日
☐ 適用される社会保険、労働保険
☐ 昇給制度がある場合はその旨
☐ 賞与制度がある場合はその旨
☐ 退職金制度がある場合はその旨
☐ 通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨
☐ 定年制度がある場合はその旨
☐ 従業員数（法人・事業所）
☐ 資本金額
☐ 創業、法人設立年
☐ 新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報（次のA～Cの各類型ごとに1項目以上） A) 募集・採用に関する状況 ①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数 ②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数 ③平均勤続年数 B) 職業能力の開発・向上に関する状況 ①研修の有無および内容 ②自己啓発支援の有無および内容 ③メンター制度の有無 ④キャリアコンサルティング制度の有無および内容 ⑤社内検定等の制度の有無および内容 C) 雇用管理に関する状況 ①前年度の月平均所定外労働時間の実績 ②前年度の有給休暇の平均取得日数 ③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） ④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合
掲載前の最終確認事項
☐ 求人情報内に誇大・虚偽の内容や誤解・錯誤を招く表現がないことを求人企業・事業主に確認した

協議会では、このガイドラインの遵守が図られる仕組みについて検討し、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度」を設け、2018年6月1日よりスタートしました。求人情報提供事業者は、ガイドラインに沿った取り組みを行うことにより、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」を行うことができます。この宣言により、求職者は適正な求人情報を提供している求人情報提供事業者を選別することが可能となります。

なお、本制度は、法に基づく制度ではなく、第三者が優良事業者を審査、認定・認証するものとは異なります。求人情報提供事業者が自らPDCA サイクルを回し、ガイドラインに適合した取り組みを行っていることを自己責任に基づいて宣言するというものです。苦情がゼロであることを示しているのではなく、求職者の声に向き合い、適正化に向けての取り組みを実行し、読者・ユーザーからの信頼を得るための経営的不断的努力を続けていることがポイントです。

1) 適合メディア宣言制度の概要

宣言を行うための条件は以下3項目です。

- ①求人情報提供ガイドラインに適合した運営をしていること。具体的には、倫理綱領を踏まえ、事前審査と事後審査(苦情対応)の仕組みを設け、表現上の留意事項および明示項目を掲載し、明示に努める項目の掲載促進等に取り組んでいること(36P 適合チェック表参照)。
- ②上記を証明する「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言書」(35P 宣言書フォーマット参照)を代表取締役または当該メディアの担当役員の署名と役職名を入れたものを当該求人メディア等で公開すること。

- ③本宣言は求人メディアごとに行うものとし、宣言を行った場合は、速やかに協議会事務局へ連絡を行うこと。

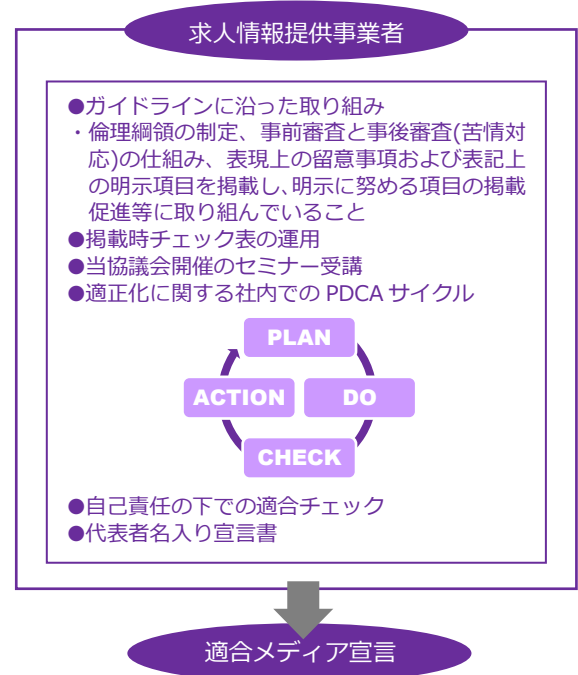
上記3点をクリアすれば、自らの責任において「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」を行うことができます。

なお、本宣言の有効期間は、宣言日から3年間とし、ガイドラインが改訂された場合は、旧ガイドラインに基づく宣言は無効となります。

宣言制度については、協議会のホームページをご参照ください。

2) 本制度の求職者等への広報・普及

制度を普及するため協議会では、政府および公的機関、学校、経済団体、労働組合、求人情報提供事業関連団体等の関係諸団体と連携し、この制度の周知に努めます。また、ガイドラインや本制度について、求人情報提供事業者向けのセミナーや電話等による相談窓口を設けます。



宣 言 書

当メディアは、以下の基準を満たし、求人情報提供ガイドライン適合メディアであることを自らの責任において宣言します。

求人情報提供ガイドライン（※）に適合した運営をしていること。

具体的には、倫理綱領を踏まえ、事前審査と事後審査（苦情対応）の仕組みを設け、表現上の留意事項および明示項目を掲載し、明示に努める項目の掲載促進等に取り組んでいること。

西暦 年 月 日

メディア名

社名

本社所在地

代表者（役職・氏名：代表取締役または当該メディアの担当役員）

役職

氏名（記名押印または署名）

—— 本件についてのお問い合わせ先 ——

※求人情報提供ガイドラインの内容は、求人情報適正化推進協議会のホームページをご参照ください。

URL : <http://www.tekiseika.jp/>



※なお、本制度は、法に基づく制度ではなく、第三者が優良事業者を審査、認定・認証するものとは異なります。求人情報提供事業者が自ら PDCA サイクルを回し、このガイドラインに適合した取り組みを行っていることを自己責任に基づいて宣言するというものです。

適合メディア宣言制度自己チェック表

掲載基準等の整備および掲載前後の確認の実施
☐ ガイドラインの要件を実現するために必要な倫理綱領・掲載基準を文書化し、制定している
☐ 求人情報の社会的役割とその使命を認識し、質的な向上に努めている
☐ 掲載を差し控えるべき求人を含め、情報提供の可否を慎重に確認している
☐ 求人企業・事業主に対し、その責任を説明し、情報が正確であることを確認している
☐ 求人企業・事業主に関する読者・ユーザー苦情の発生について所要の確認をしている
☐ 新規に取引を開始する求人企業・事業主の場合、確実な方法により所在と事業内容等を確認している
☐ 必要に応じ、求人企業・事業主に対して実態調査を行い、掲載の可否を審査している
☐ 読者・ユーザーの苦情に対応する窓口を設置し、容易に認識できるよう告知している
☐ 審査情報や苦情情報を記録し、データベース等に蓄積している
☐ 求人企業・事業主の承諾を得ることなく求人情報を改変して掲載していない (※読者・ユーザーからの苦情等により、当該求人情報を掲載すると重大なトラブル・被害が発生すると求人情報提供事業者が判断した場合は、求人企業・事業主の承諾を得ずとも適宜対応すること)
求人情報の表現における留意事項
☐ 労働条件および企業情報、職場情報について、誇大・虚偽の説明、表示をしていない
☐ 社会通念上、一般の誰でも理解できるよう、平易な表現を用いている
☐ 職種名等の表示にあたっては、誤解、錯誤を招かないよう具体的に理解できるようにしている
☐ 派遣労働者や労働者派遣事業の登録者、業務請負事業の登録者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合は、それが「通常の雇用関係となる求人募集」であると誤解、混同されないよう、明確な区分、表示をしている
☐ 求人サイトに掲載する場合、読者・ユーザーに情報更新時を明らかにしている
求人情報の記載項目（以下項目）を明示しているか
☐ 労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地
☐ 事業内容
☐ 仕事内容（職種名または職務内容）
☐ 雇用形態・雇用期間の定めの有無
☐ 就業の場所
☐ 就業時間（勤務時間）
☐ 賃金（採用時に支払われる最低支給額） ※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨
☐ 試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容
☐ 応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）
☐ 応募方法（応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）
新卒メディアの場合
☐ 応募資格となる学歴（学校種）および採用予定学科
☐ 採用予定数（未定の場合はその旨）および前年採用実績数
☐ 応募から選考の過程において提出が必要となる書類

掲載明示に努める項目（以下項目）について明示を促しているか
☐ 時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨
☐ 休日
☐ 適用される社会保険、労働保険
☐ 昇給制度がある場合はその旨
☐ 賞与制度がある場合はその旨
☐ 退職金制度がある場合はその旨
☐ 通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨
☐ 定年制度がある場合はその旨
☐ 従業員数（法人・事業所）
☐ 資本金額
☐ 創業、法人設立年
☐ 新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報（次のA～Cの各類型ごとに1項目以上） A) 募集・採用に関する状況 ①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数 ②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数 ③平均勤続年数 B) 職業能力の開発・向上に関する状況 ①研修の有無および内容 ②自己啓発支援の有無および内容 ③メンター制度の有無 ④キャリアコンサルティング制度の有無および内容 ⑤社内検定等の制度の有無および内容 C) 雇用管理に関する状況 ①前年度の月平均所定外労働時間の実績 ②前年度の有給休暇の平均取得日数 ③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） ④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合
労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合等に、以下を追加で明示しているか
☐ 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
☐ 賃金、報酬に関すること ※業務委託で受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬制度の内容
☐ 労働者派遣事業の場合は、派遣労働者として雇用しようとする旨、その雇用形態、派遣先で勤務することがわかること
☐ 労働者派遣事業や業務請負事業で登録者募集の場合は、登録制であることがわかること
その他の留意事項
☐ 応募者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはいない
☐ 法令に則り、求職者の秘密に該当するものも含め個人情報等を適正に取り扱っている

●「求人情報適正化セルフチェック」もご活用ください。 <http://www.tekiseika.jp/app/#/>

WEB上で、55個の質問に回答することで、ガイドラインに沿った業務運営ができているか、自社の状況が客観的にわかるツールです。協議会HP(<http://www.tekiseika.jp/>)のツール頁からご覧になれます。



下記について、求人企業・事業主、若者などの読者・ユーザーに対し、情報提供をお願いします。

1) 求人企業・事業主に対する情報

1. 改正職業安定法における留意点

広告等により労働者の募集を行う場合、誤解が生じないようわかりやすい表現や的確な表示に努めなければなりません。そのため、求人情報提供事業者から依頼等があったときは、求人情報が適正なものとなるよう適切な措置を講ずる必要があります。

次の項目は職業安定法(第5条の3)により、求職者に明示しなければなりません。

- ①労働者が従事する業務の内容
- ②労働契約の期間
- ③就業の場所
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制を採用している場合はその旨
- ⑤賃金(臨時に支払われる賃金や賞与等は除外)の額、固定残業時間制を採用している場合はその旨及び固定残業代、固定残業時間、固定残業代を除外した基本給額、固定残業時間を超える分についての割増賃金を追加で支払う旨
- ⑥健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用
- ⑦試用期間や見習い期間などの有無、ある場合はその期間、試用期間等の前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合はそれぞれの内容

・虚偽の求人申し込みは罰則の対象です。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督を受けることになります。

・採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することが義務付けられました。

・労働関係法令違反を繰り返すとハローワークや職業紹介事業者等において求人が受理されない場合があります。

・求人情報提供事業者は、以下に該当する場合、情報内容を変更するよう求人企業・事業主に依頼するとともに、依頼に応じない場合は情報を提供しない等の対応を行わなければなりません。また、該当する可能性がある場合は、求人企業・事業主に対し、いずれかに該当していないかどうかを確認してください。

- イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
- ロ その内容が法令に違反する募集情報
- ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

・求人情報提供事業者は、求人企業・事業主の承諾を得ることなく求人情報を改変してはならないこととなっています。重大なトラブルが発生すると判断した場合は、適宜対応することとなりますので、ご了承ください。

2. 厚生労働省ホームページより

①働き方改革

- ・働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>



②時間外労働の上限規制

- ・時間外労働の上限規制 わかりやすい解説
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



③フレックスタイム制

- ・フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き
<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>



④高度プロフェッショナル制度

- ・高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>



⑤裁量労働制、労務管理などについて

- ・裁量労働制の概要
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html



・やさしい労務管理の手引き

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/roumukanri.pdf>



・事業者のための労務管理・労働安全衛生管理 診断サイト

スタートアップ労働条件（WEB 診断）
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



⑥職場における受動喫煙防止対策について

- ・職場における受動喫煙防止のためのガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>



2) 若者など読者・ユーザーへの関連情報

1. 厚生労働省ホームページより

①最低賃金、労働時間など労働に関するルールや、労働契約締結時に確認すべき事項、トラブルが生じた際の行政の相談窓口

- ・ 知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html



- ・ これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/man_garoudouhou/



- ・ 労働条件に関する総合情報サイト 確かめよう労働条件
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp>



- ・ e-ラーニングでチェック 今日から使える労働法
<http://laborlaw.mhlw.go.jp/>



- ・ アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント
http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/parttime_point.pdf



2. 内閣府ホームページより

アダルトビデオ出演強要やいわゆる「JK ビジネス」に係る相談窓口

- ・ AV 出演強要・「JK ビジネス」等の被害予防啓発・若年層を対象とした性的な暴力の啓発（被害防止、相談窓口等）
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html



求人情報適正化推進協議会委員名簿

※印は座長（五十音順・敬称略 所属・役職は2019年10月現在）

あ べ まさひろ ※阿部正浩	中央大学 経済学部教授
い し だ け い じ 石田敬二	一般社団法人日本人材紹介事業協会 専務理事
え ぐ ち き ょ う た 江口匡太	中央大学 商学部教授
お か ぜ り た け お 岡芹健夫	高井・岡芹法律事務所 所長弁護士
か ま た こ う い ち 鎌田耕一	東洋大学名誉教授
こ が と も は る 古賀友晴	日本労働組合総連合会 総合労働局 労働法制対策局 部長
し ま さ き ち か ら 嶋 崎 量	神奈川総合法律事務所 弁護士
す ぎ さ き と も の り 杉崎友則	日本商工会議所 産業政策第二部 副部長
す ず き た か つ ぐ 鈴木孝二	エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長
な か む ら あ き え 中村天江	株式会社リクルート リクルートワークス研究所 主任研究員
は ら ま さ と 原昌登	成蹊大学 法学部教授
ひ し め ま た か ひ ろ 菱沼貴裕	全国中小企業団体中央会 労働政策部 副部長
ま さ き よ し ひ さ 正木義久	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
み ね お た ろ う 峯尾太郎	パーソルキャリア株式会社 代表取締役社長
よ し だ お さ む 吉田修	公益社団法人全国求人情報協会 常務理事

求人情報適正化推進協議会 沿革

- 2016 年 6 月 求人情報適正化推進協議会設置
- 2017 年 1 月 求人情報適正化推進協議会 WEB サイト・苦情相談窓口オープン
- 2 月 求人情報提供ガイドライン制定
- 「求人情報苦情窓口の手引き」リリース
- 3 月 平成 29 年版 求人企業・事業主向け「募集・採用の基礎知識」リリース
- 職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立
- 求人情報提供ガイドライン説明会セミナー実施
- 9 月 求人情報提供ガイドライン改訂
- 2018 年 1 月 平成 30 年版 求人企業・事業主向け「募集・採用の基礎知識」リリース
- 求人広告営業担当者向け研修用動画「賃金の確認編（シマリスの炎上）」・
- 「業態の確認編（コウモリのワナ）」・「固定残業編（キツネのいいかげん）」リリース
- 1～2 月 求人情報提供ガイドライン説明会セミナー実施
- 6 月 求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度がスタート
- 働き方改革関連法案成立
- 11 月 求人情報提供ガイドライン追記版作成
- 2019 年 1 月 求人情報提供事業者向け「求人情報適正化セルフチェック」リリース
- 募集採用担当者向け研修用動画「うっかり店長の求人広告」リリース
- 1～2 月 求人情報提供ガイドライン説明会セミナー実施
- 2 月 2019 年版 求人企業・事業主向け「募集・採用の基礎知識」リリース
- 11 月 求人情報提供ガイドライン追記版作成

求人情報適正化推進協議会ホームページ ご紹介

1) ツール頁

求人情報提供事業者、求人企業・求人事業主の皆様にお使いいただける各種ツールをご用意しております。ぜひご活用ください。

<http://www.tekiseika.jp/tool/>



- 「求人情報提供ガイドラインと適合メディア宣言制度」

求人情報をめぐるトラブルを防止し、読者・ユーザーに信頼される適正な求人情報の提供を行うためのポイントや宣言制度を説明している冊子です。

- 掲載時チェック表

求人情報を掲載するにあたってのチェック表です。

- 適合メディア宣言制度自己チェック表

適合メディア宣言にあたって、ガイドラインに適合した業務運営ができているかのチェック表です。

- 「求人情報苦情窓口の手引き」

求人情報提供事業者が読者・ユーザーからの苦情対応を行う窓口を設置する際の準備から取り組みまでの流れをまとめている冊子です。

- 「求人情報適正化セルフチェック」

求人情報提供事業者が、パソコンやスマートフォンなどのWEB上で、55個の質問に回答することで、ガイドラインに沿った業務運営ができているか、自社の状況が客観的にわかるツールです。

<http://www.tekiseika.jp/app/#/>



- 求人広告営業担当者向け研修用動画

「賃金の確認編」、「業態の確認編」、「固定残業編」求人広告の営業担当が募集広告を掲載する前の留意点等を動画でご覧いただけます。

- 募集採用担当者向け研修用動画

「うっかり店長の求人広告」労働者を募集する際に最低限明示する必要のある労働条件、明示が必要なタイミングなどの留意点等を動画でご覧いただけます。

- 求人企業・事業主向け「募集・採用の基礎知識」

求人メディアなどを利用して募集・採用を行う際に特に必要となる事項を解説している冊子です。

2) 適合宣言制度頁

求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言を行うための条件、宣言の有効期間等の制度説明、宣言を行った求人メディアからのお声（求人者や社内の反響）等がご覧いただけます。

<http://www.tekiseika.jp/compatibility-system/>



- 宣言書フォーマット

- 宣言した場合の事務局への連絡用紙

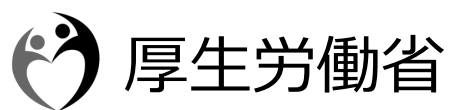
3) 適合宣言メディア頁

適合宣言メディアの事業者名・メディア名の一覧がご覧いただけます。

<http://www.tekiseika.jp/media-list/>



求人情報提供ガイドラインと適合メディア宣言制度
～読者・ユーザーの信頼を得るために～



厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

2019 年 11 月

求人情報適正化推進協議会

<http://www.tekiseika.jp/>

事務局：公益社団法人全国求人情報協会 TEL03-3556-1214

〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9 雄山閣ビル3階