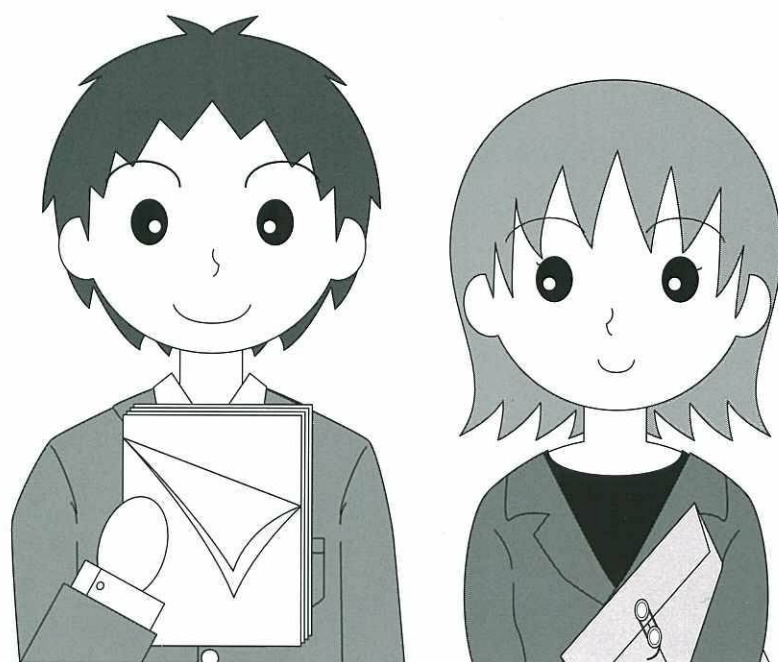


求人募集の基礎知識 ～募集から採用までの労働法令～



労働者の募集・採用は、労働基準法をはじめとする労働法令の規定に沿って行わなければなりません。

この冊子を参考として適正な求人条件を設定し、正しい募集・採用活動を行っていただきますようお願いいたします。

年齢にかかわらず均等な機会を

平成13年10月1日から改正雇用対策法が施行され、事業主は、労働者の募集採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならないこととなりました。

また、これが適切に実施されるよう「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針（年齢指針）」が策定されました。指針の内容は以下の2つになります。

1 指針の内容 その1

- ① 年齢を理由として募集又は採用から労働者の排除はできません。
- ② 募集・採用にあたって年齢制限が認められるのは、次ページの指針理由①～⑩に該当する場合のみです。
- ③ 労働者を募集する場合は、職務の内容、職務遂行に必要な適性・能力・経験・技能の程度を明示しなければなりません。
- ④ 年齢制限を設ける場合は、ハローワーク、民営職業紹介機関、求職者に年齢制限を設ける理由を説明する責任が生じます。

2 指針の内容 その2

次ページの指針理由①～⑩のいずれかの項目に該当する場合は、年齢制限をして募集をすることができます。

ハローワークで求人申込みされる場合には、指針理由①～⑩の項目に該当するか確認し、求人申込書の「年齢」欄に項目番号を記入してください。

あわせて、平成16年12月から、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、65歳未満の年齢を条件とした求人申込みを行おうとする場合には、指針理由①～⑩の項目番号を記入するだけでなく、個別企業の事情に応じた年齢制限を要する具体的な理由の記入をしていただくことになりました。次ページを参考に、求人申込書の備考欄に具体的な理由の記入をお願いします。

【記入例】

「年齢」欄

年齢	制限有	年齢指針該当番号	採用人数
0	25歳～35歳	2	人

「備考」欄

備考	年齢制限理由…事業活動を継続させる上で、特に25歳～35歳が著しく不足しているため。
----	--

【指針理由】

- ① 長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集・採用する場合
【記入例】 「期間の定めのない労働契約で新規学卒者と併せて同一募集枠での募集のため」
- ② 特定の年齢層の労働者が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の労働者を募集・採用する場合
【記入例】 「企業の事業活動を継続させる上で、特に30歳代が著しく不足するため」
- ③ 定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合
【記入例】 65歳定年の下、この業務の職業能力を習熟するために必要な約2年を含め、最低5年働ける方を募集するため
- ④ 賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわらず一定の賃金で募集すると、採用した場合に就業規則違反となることから、特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合
【記入例】 就業規則上、支払い賃金と年齢とが連動しており、求人条件の給与額に相当する30歳代の方を募集するため
- ⑤ 取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する場合
【記入例】 若年者向けの洋服の販売に当たり、宣伝を兼ねてその商品を着用して店舗にでることから、30歳代までの方を募集するため
- ⑥ 芸術・芸能の分野の表現の真実性のために特定の年齢層の者を募集・採用する場合
【記入例】 芸術・芸能において、大学生役を表現するためには、現実にも30歳代までの方であることが必要であるため
- ⑦ 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の労働者を募集・採用する場合
【記入例】 ○○歳以上において、当該業務の危険が○○から○○程度増大することが○○統計により明確になっているため
- ⑧ 体力、視力などの加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する場合
【記入例】 ・短時間に大量の製品を見て欠陥を見つける業務であり、視力の衰えが、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため
・長時間（約7時間）の立ち仕事なので持久力が必要であり、持久力の衰えは、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため
・長時間トラックを運転し、重い荷物（○○kg程度）を上げ下ろしする業務であるため、当該業務を継続していくために、持久力と筋力が必要であるため
- ⑨ 行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する場合
【記入例】 中高年齢者の雇用の促進を目的とする○○助成金の支給対象を踏まえて、中高年齢者に限定して募集するため
- ⑩ 労働基準法等の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止又は制限されている業務について、禁止又は制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する場合
※この理由の場合につきましては、上限年齢を設定する求人は想定されません

求人票作成にあたっての関係労働法令

1 面接～採用まで

(1) 面接時の質問内容について

面接時の質問内容は、思想・価値観・家庭環境などを聞き出したり、調査したりするものではなく、本人の適性と能力を見いだすものでなければなりません。

応募者にとってプライベートな就職差別につながるおそれのある質問により、精神的苦痛を受けたと訴える方も少なくありません。

本人の適性と能力とは何ら関係のない質問は行わないようお願いします。

(2) 履歴書の返却について

履歴書は個人情報が集約されたものであり、その履歴書が返却されないことは、何か別の用途に使用されるのではとの不安を不採用者に与えます。

応募者の感情・プライバシー保護の観点からも履歴書は本人に返却するようお願いします。「労働者の募集を行う者」は個人情報の適正な管理を行うよう、職業安定法第5条の4により義務づけられています。

収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報は、破棄または削除するとともに応募者からの求めに応じて、どんな措置をとったかを説明しなければなりません。

(3) 労働条件の明示（労働基準法第15条）

入社後のトラブルを避けるためにも、労働条件はあいまいな口約束でなく、はっきりと明示してください。特に、次の事項については書面（労働条件通知書・雇用契約書等）で本人に明示する必要があります。

- 賃金に関する事項（決定、計算・支払の方法、締切・支払の時期、昇給）
- 労働契約の期間
- 就業場所、従事すべき業務
- 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日・休暇、交替勤務の場合の就業時転換に関する事項
- 退職に関する事項
- ☆ このほか賞与・退職金を支払うことになっている場合は、それについても明示する義務があります。

(4) 労働契約に付してはならない条件（労働基準法第16条、17条、18条）

- 賠償予定の禁止（労働契約の不履行について違約金を定めることや、損害賠償の金額を予定することはできません）
- 前借金相殺の禁止（就労を条件に金を前貸しし、それを賃金と相殺してはいけません）
- 強制貯金の禁止（賃金から毎月強制的に貯金させるような条件をつけてはいけません）

(5) 就業規則（労働基準法第89条、90条、106条）

パートタイマーを含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出てください。就業規則には、始業、終業時刻・休憩時間・休日・休暇・賃金・退職に関する事項を必ず定めてください。

また、就業規則や労使協定等は職場内に常時掲示するなどして、労働者全体に周知しなければなりません。

(6) 試用期間中の解雇について（労働基準法第18条の2、20条、21条）

労働基準法では、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をするか、30日以上平均賃金を支払わなければならないと規定しています。

社会通念上正当な理由がない解雇は、解雇権の濫用に当たり無効となります。

試用期間中であっても、14日を超えて引き続き使用するに至った場合には、解雇予告か平均賃金の支払いが必要です。

2 賃金について

(1) 賃金の支払い（労働基準法第24条）

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を毎月1回以上一定の期日を決めて、支払わなければなりません。

(2) 最低賃金制度（最低賃金法）

臨時・パート・アルバイト・性別・国籍の区別なく、最低賃金未満で労働者を使用することはできません。

最低賃金額は都道府県毎に異なり、毎年改定されます。

(3) 時間外労働に対する割増賃金（労働基準法第37条）

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働者を働かせた場合、及び深夜（午後10時から午前5時までの間）に働かせた場合には、通常の賃金の2割5分以上、週1日の法定休日に働かせた場合には3割5分以上の率で割増した賃金を支払わなければなりません。

特に残業と深夜労働、休日出勤と深夜労働というように2つが重なった場合には、それぞれ5割以上、6割以上の割増賃金となります。

3 労働時間・休日・休暇について

(1) 労働時間（労働基準法第32条）

労働時間は、1日8時間まで、1週40時間までと規定されています。（ただし、事業場の規模が10人未満の商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業については、1週44時間までとなります。）

また、一定の要件のもと、労働基準監督署に届け出ることにより、変形労働時間制（1週間・1ヶ月・1年単位、フレックスタイム制）や裁量労働制をとることもできます。

変形労働時間制

○1ヶ月単位の変形労働時間制

1ヶ月以内の労働時間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下となる制度です。

○1年単位の変形労働時間制

1年以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下となる制度です。1日10時間・1週52時間が限度等の制限があります。

○1週間単位の非定型的変形労働時間制

規模30人未満の小売業・旅館・料理・飲食店の事業において、1週間の労働時間が40時間以下になる制度です。1日10時間が限度で、原則として前週末までに、翌週各日の労働時間を書面で通知します。

○フレックスタイム制

1ヶ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。

裁量労働制

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行の手段や時間の配分などに関して使用者が具体的な指示をせず、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度です。

裁量労働制には、次の2種類があります。

①専門業務型裁量労働制

デザイナー、システムエンジニアなど専門的な19の業務に就く者が対象

②企画業務型裁量労働制

事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者が対象

(2) 休憩時間（労働基準法第34条）

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩時間を、原則として全員一斉に取れるようにしてください。

休憩時間とはただ単に仕事をしないというだけではなく、労働から離れることができる時間であり、労働者が自由に使用できるものでなければなりません。

(3) 休日（労働基準法第35条）

毎週1回以上の休日（4週で4日以上でもOKです）を与えなければいけません。

(4) 年次有給休暇（労働基準法第39条、135条）

6ヶ月以上継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日以上の有給休暇を与えなければなりません。付与日数は勤続年数に応じて加算されます。

事業に重大な支障があると客観的に認められる場合を除き、労働者はいつでも自由に有給休暇を取り、利用することができますので、休暇の理由によって会社が付与を拒否するということはできません。

また、パートタイマーについても、1日の労働時間にかかわらず、週所定労働日数に応じた有給休暇を与えてください。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって、労働日数を定めている場合)	継続勤務年数に応じた年次有給休暇の日数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
常用雇用労働者									
30時間以上のパートタイム労働者			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満の パートタイム 労働者	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

(5) 残業・休日労働（労働基準法第36条、133条）

使用者が労働者に残業や休日出勤などの時間外労働をさせるには、使用者が労働者の過半数を代表する者と書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。ただし、協定の内容は、厚生労働大臣が定める基準に適合する必要があります。

18歳未満の年少者については原則として残業・休日労働をさせることができません。

また、女性労働者のうち子供の養育や親の介護等を行う者が申し出た場合には、年150時間を超えて時間外労働をさせることはできません。

(6) 深夜労働に関する制限（労働基準法第61条）

18歳未満の年少者を深夜（午後10時から午前5時までの間）に働かせることはできません。

ただし、満16歳以上の男性を交替制で働かせる場合や、労働基準監督署の許可を受けた業種についてはその限りではありません。



4 男女雇用機会均等法について (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

男女雇用機会均等法は、労働者の募集及び採用における女性に対する差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。その対象から女性を排除すること、男女で異なる取扱いをすること、また、女性のみを対象とすることや女性を優遇する取扱いについても、原則として禁止されています。

【女性に対する差別の具体的な内容】

- ① 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女をとともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。
- ③ 募集又は採用に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。
- ④ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- ⑤ 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- ⑥ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

ただし、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があり、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職業の場合、適用除外としてこの男女雇用機会均等法が該当しないこともあります。しかし、この適用除外は非常に限定的で、単に一方の性に適しているというだけでは該当しません。

<ポジティブ・アクションとは>

均等法第9条では、長年にわたって積み重ねられてきた女性差別を是正するための積極的な措置として「女性のみ」に関する特例を認めています。これをポジティブ・アクションと呼びます。

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回る）雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること、その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることを認めています。

例えば、職種別に雇用管理区分が異なり、女性営業職の割合が4割を下回っている場合において、営業職について女性のみ募集することは均等法上認められることとなります。

トライアル雇用事業のご案内

【トライアル雇用とは】

ハローワークが紹介する対象労働者を短期間（原則として3ヶ月間）試行的に雇っていただき、その間、企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図るものです。

【対象労働者】 ※それぞれ一定の要件があります。

- ①45歳以上の中高齢者
- ②35歳未満の若年者等
- ③母子家庭の母等
- ④障害者
- ⑤日雇労働者・ホームレス

【トライアル雇用のメリット】

(事業主として・・・)

- ・ トライアル雇用中に対象労働者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかどうかを決めることができます。
- ・ トライアル雇用に対して一定の奨励金の支給を受けることができ、雇入れにかかる一定の負担軽減が図られます。(このトライアル雇用にかかる奨励金に関しては、障害者を雇入れた場合のみ、助成金(特定求職者雇用開発助成金)と併せて支給を受けることができます。)

(労働者として・・・)

- ・ 企業の求める適性や能力・技術を実際に把握することができ、また、トライアル雇用中に努力することで、その後の本採用などに道が開かれます。

ハローワークインターネットサービスのご案内

<http://www.hellowork.go.jp/>

ハローワークにお申し込みされた求人については、ご希望に応じて「ハローワークインターネットサービス」に事業所名等※を含む求人情報を掲載できます。

ハローワークインターネットサービスに求人情報を提供するに当たっては次の方法があります。

- ※ 事業所名等とは、「事業所名」、「所在地」、「電話番号」、「FAX番号」になります。
なお、「事業所名」、「所在地」、「FAX番号」については、「事業所登録シート」により登録していただいたものが表示されます。

1 全利用者に事業所名等を含む求人情報を提供する

- ◎ インターネットを活用して広い範囲から人材を募集することができます。
- ◎ 広く募集するため、応募スピードのアップが期待できます。
- ◎ 広く募集するため、場合によっては応募や問い合わせが集中することがあります。
- ※ 広く情報が提供されるため、仕事を探している方以外から問い合わせ等があることも考えられます。

2 ハローワーク求職登録者に限定して、事業所名等を含む求人情報を提供する

- ◎ インターネットを活用してハローワーク求職登録者に広く呼びかけることができます。
- ◎ 対象者が限定されているため、全利用者に事業所名等を提供する場合に比べ、応募の集中度はある程度緩和されます。
- ◎ 問い合わせは、ハローワークに求職登録している方からに限られます。

3 インターネットに求人情報を掲載するが、事業所名等は提供しない

- ◎ インターネットで求人情報を検索した者が、ハローワークを通じて応募するため、応募の集中度緩和が期待されます。
- ◎ 応募は、ハローワークで職業相談・紹介を経た方のみとなります。

4 インターネット上には一切情報を掲載しない

- ◎ ハローワーク内の求人検索パソコンにのみ公開されます。

ハローワークインターネットサービス利用者が、インターネットで提供している情報をもとに直接応募する場合は、「応募票」を持参することとなっておりますので、採否結果をハローワークにご連絡ください。

応募票を印刷した方の一覧を掲載した「採否結果確認票」をハローワークからFAXでお送りしますので、採否結果を記入し、そのままFAXで返信願います。

- ※ 「応募票」はハローワークが発行する「紹介状」ではありませんので、職業紹介を要件とする助成金等の対象とはなりません。

