

# 求人募集を検討中の事業所の皆様へ

## (求人申込み時の留意事項)

ハローワークで募集できるのは、「雇用関係がある労働者」だけです。

近年、求職者の意識が従来より高まっていますので、労働基準法・最低賃金等の関係法令、公正採用ルール等をより一層遵守してください。**サービス残業は法令違反です!**

**次のような場合は、ハローワークで募集できません。**

- ◆法令に違反する内容が含まれている求人
- ◆雇用関係でない求人 (最低賃金を保障しない 出来高払いや歩合給制 (フルコミッション) など)
- ◆必要な条件が正しく明示されていない求人
- ◆求人の内容が実際の労働条件と異なる場合

求人内容と実際が相違するとの求職者からの申し出があった場合には、実情が確認できるまで (または是正されるまで) の間、当所の判断で 紹介を見合わせる場合があります。

\*従業員・パートタイマーを採用 (雇用) し、賃金を支払う事業所の名前で募集してください。異なる事業所名で募集すると、本来なら利用可能な助成金制度が利用できなくなったり、採用した人が失業給付で不利益を被る場合などがありますので、絶対にやめてください。

法令に違反する内容が含まれているとハローワークでは募集できません。  
次の法令等に注意してください (主なものみ掲載しています)。

最初に  
チェック!

### ●労働基準法

- ・割増賃金 法定労働時間(1日8時間、1週40時間〔特例措置事業場は1週44時間〕)を超えた場合⇒2割5分以上深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合⇒2割5分以上
- ・法定労働時間 使用者は労働者に休憩時間を除いて、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。  
※特例措置事業場：事業場の規模が10人未満の商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業は1週44時間です。
- ・休憩時間 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1時間以上をその途中に与えなければなりません。「**休憩時間中も仕事があり休憩が取れない**」という、法令違反と思われる相談が時々あります。
- ・休日 使用者は、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。
- ・時間外労働協定(36協定) 労使協定において、時間外・休日労働について定め、労働基準監督署に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。
- ・年次有給休暇 使用者は、労働者が(1)6ヶ月間継続勤務し、(2)その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合は、次の有給休暇を与えなければなりません。  
(非正規労働者も原則として同様に扱わなければなりません。)

左記要件を満たすのに  
有給休暇が無いのは、  
労基法違反です。

### ●最低賃金法

- 労働者募集時の年齢制限(雇用対策法) 労働者の募集および採用の際には、  
※裏面参照 原則として年齢を不問としなければなりません。
- 男女雇用機会均等法 募集・採用の対象を男性のみ又は女性のみとすることや、  
※裏面参照 性別により異なる取扱いをすること等は、原則として禁止されています。
- 65歳までの高年齢者雇用確保措置(義務) ①65歳まで定年年齢を引き上げ ②65歳までの継続雇用制度を導入 ③定年制を廃止 (①から③のいずれかの措置が必要です。)

求人票作成時はもちろん、  
面接時や採用後も守らなければなりません。

※さらに、令和3年4月1日より、70歳までの就労機会の確保が「努力義務」となりました。

### ●障害者雇用促進法(雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務)

求人申込書に、①特定の障害種別の方を排除する旨が明記されている場合 ②「車椅子の方は応募不可」等と記載されている場合 等は、改正法で禁止する差別に該当しますので、注意が必要です。

※詳細は窓口でお問い合わせください。

## 労働者の募集・採用に当たって、年齢制限を設けることはできません。

- 求人票は年齢不問としながらも、**年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の規定に反するものです。**
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、**応募者を年齢で判断しないことが必要です。**
- **本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。**（雇用形態、職種等の求人条件ごとに別の求人票とすることが必要です。この際、それぞれの求人票について、例外事由に該当する場合を除き、年齢制限を設けることはできません。）
- **年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお願いいたします。**

### 例外として年齢制限が認められる場合があります

- 例外事由 1号**・・・定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（例：定年 65 歳→64 歳未満の方を募集、定年 60 歳→59 歳未満の方を募集）
- 例外事由 2号**・・・労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合（例：年少者（18 歳未満）の深夜業）
- 例外事由 3号 イ**・・・長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（この事由の対象者は正社員のみ。また職務経験は問えません。）
- 例外事由 3号 ロ**・・・技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数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の対象として募集・採用する場合（原則として従業員の年齢構成（5～10 歳幅で）に関する資料を確認します。）
- 例外事由 3号 ハ**・・・芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
- 例外事由 3号 ニ**・・・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施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合（対象となる国の施策は別途定められています。）

## 男女雇用機会均等法（抜粋）

**男女雇用機会均等法**（以下「法」という）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されています（法第7条）。

### 募集・採用に関し禁止される措置の例

- 1 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- 3 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- 5 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
- 6 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- 7 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。

### 法違反とならない場合（業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等）

次の(1)～(3)に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取り扱いをすることは法違反とはなりません。ただし、(1)、(3)について、**法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う（所掌機関に確認）必要があります。**

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① **芸術・芸能の分野**における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② **守衛、警備員等のうち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務**
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、**宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務**（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。）

(2) 労働基準法第61条第1項（**深夜業**）、第64条の2（**坑内業務の就業制限**）もしくは第64条の3第2項（**危険有害業務の就業制限**）の規定により女性を就業させることができず、または**保健師助産師看護師法第3条の規定**（助産師は女子をいう）により**男性を就業させることができない**ことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) **風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務**が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

※男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(**ポジティブ・アクション**)は、法違反とはなりません。詳しくはお問い合わせください。