

求職者とのトラブル防止のために、 求人内容を明確に記載しましょう！

求人票に求人内容が明確に記載されていないため、「求人記載内容と実際が異なる」との相談が、ハローワークに多く寄せられています。

求人票の記載内容に関する求職者からの申出（約 1 万件）

（平成27年度厚生労働省職業安定局調べ）

「求人票の内容が実際と異なる」（36%）・「求人者の説明不足」（23%）

正確で明確な求人条件の明示は、以下の理由で必要とされています。

① 法律による義務

「求人者は安定所に対して求人申込みを行う際に労働条件の明示義務がある。
（職業安定法第5条の3第2項）」

② 労働者保護

求職者は、求人内容が実際の労働条件と異ならない正確なものと考えています。
悪意による虚偽記載でなくても、あいまいな記載は誤解を招く原因となります。

チェックしてみましょう、求人条件

貴社の求人票は正確で明確ですか？ 次の☑チェックポイントで確認しましょう。

賃金	☐	実際の賃金が、求人票の「賃金（a+b）」欄の記載額と同じ。
	☐	採用面接で、求人票に記載した賃金と同じ額を提示している。
	☐	求人票の「a 基本給」欄には、固定残業代（※）を含めていない。 （※）実際の時間外労働、休日労働および深夜労働の有無にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して、その名称にかかわらず定額で支払われる割増賃金。
職種	☐	求人予定の職種や仕事の内容が、求人票の「職種」「仕事の内容」欄の記載と同じ。
	☐	採用面接で、求人票に記載した職種や仕事の内容を提示している。
時間	☐	実際の就業時間が、求人票の「就業時間」欄の記載時間を超えていない。
	☐	採用面接で、求人票に記載した就業・休憩時間と同じ時間を提示している。
選考	☐	求人票に記載した選考結果通知までの日数内に連絡している。
	☐	不採用者の履歴書は選考終了後、速やかに返却（または破棄）している。
	☐	労働契約締結時には、労働条件通知書等により労働条件を明示している。

▶▶▶ 次ページからを参考に、正確で明確な求人条件を明示しましょう！

求人票の内容が法令に違反するときや労働条件等の明示がなされないときは求人を受理できないことや、求職者を紹介できないことがありますのでご注意ください。（職業安定法第5条の5）

時間

「採用担当者に、休憩時間は求人票よりも**少ない時間**と言われました。」

実際に勤務を予定している就業時間・休憩時間を記載してください。

また、早出出勤などがある場合についてもその時間や頻度等を記載をしてください。

就業時間	(1)	09:00 ~ 18:00	就業時間に関する特記事項 月末前後は残業になることが多いです。			
	(2)	~				
	(3)	~				
	又は	~				
時間外		あり	月平均	5時間	休憩時間	60分

▼Point▼

就業時間	・法定労働時間（1日8時間、1週40時間）の範囲内で記載してください。 ※特例措置対象事業場（労働者数が常時10人未満の商業、映画演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業等）については、週の法定労働時間は44時間となっています。 ※労働基準法第36条第1項に基づく労使協定（36協定）の締結、届出が行われている場合であっても、求人申込書の本欄には法定労働時間を超えていない所定労働時間を記載してください。 ※「休憩時間」は、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、労働時間の途中で与えなければなりません。 ●関係法令：労働基準法第32条、第34条、第40条、同法施行規則第25条の2
時間外の「月平均」	・1月平均の時間外労働時間数を記載してください。 ・締結、届出を行っている36協定の月の時間外労働時間数以内であることが必要です。 ※36協定で定めることができる時間外労働の時間数は、一部の業種、業務（建設、自動車運転、研究開発ほか）を除き「限度基準」（厚生労働省告示）により以下のとおり限度が定められています。 ①1年単位の変更労働時間制・・・1年320時間、1か月42時間⇒月平均27時間以内 ②上記以外・・・1年360時間、1か月45時間⇒月平均30時間以内 ●関係法令：労働基準法第32条、第32条の4、第36条 平成10年労働省告示「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」
就業時間に関する特記事項	・「特別条項」付36協定を締結、届出している場合は、特別条項の内容が分かるように記載してください。 (例)【特別条項あり】時間外労働については、通常の生産量を大幅に超える受注が集中したとき等特別の事情が生じた場合、労使の協議を経て6回を限度として1か月60時間、1年480時間まで延長することがあります。 ※「特別条項」付36協定とは、特別な事情（臨時的なものに限ります。）が生じた場合に、労使当事者間において定める手続を経てその協定で定めた時間外労働時間の限度を超えて延長することができる労働時間を定めた協定のことです。 ※「特別条項」付36協定を締結している場合や内容について更なる確認が必要と判断される場合は求人申込時に締結、届出を行っている36協定の提示が必要です。 ・「限度基準」の対象外の業種、業務については36協定の上限時間を記載してください。(例：上限は月45時間まで) ●関係法令：労働基準法第36条 平成10年労働省告示「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」

雇用形態

「応募した**求人票には正社員**とありましたが、面接の際に**試用期間は契約社員**だと言われました。」

「試用期間」とは、一つの雇用契約のなかの最初の一定期間を、職務適性を見極めるための試用の期間として取り扱う場合をいいます。

求人申込み時には、**試用期間後の労働条件を明示**するとともに、**試用期間中の労働条件として「同条件」または「変更あり」を選択**します。「変更あり」の場合には、自由記入欄に試用期間中の労働条件を記載してください。

有期の契約社員で雇用した後に、正社員に登用するなど、短期の雇用契約期間に適性を見極めてから、次の雇用契約を結ぶ場合があります。
この場合、最初の契約と次の契約（例：有期契約労働者としての契約と正社員としての契約）を**別契約とするかどうかを確認**してから、求人申込みをしましょう。

最初の有期雇用とその後の雇用とで、別の雇用契約を結ぶ場合には、最初の契約による期間は「試用期間」とはなりません。求人票には**最初の有期の雇用契約の条件を記載**し、次の雇用契約時の条件を「備考」欄に記載してください。

a. 正社員として雇用後に、3ヶ月の試用期間がある場合

「2 仕事の内容等」

雇用形態	正社員	雇用期間	雇用期間の定めなし
------	-----	------	-----------

「5 選考等」

試用期間	あり	労働条件	3ヶ月	職務手当なし
		変更あり		

b. 契約社員として雇用後に、正社員登用する場合

「2 仕事の内容等」

雇用形態	正社員以外 契約社員	雇用期間	雇用期間の定めあり 3ヶ月
			契約更新の可能性 なし

「5 選考等」

試用期間	なし
------	----

備考
雇用期間(3ヶ月)で適性を見極めます。
契約期間終了後に、本人の希望と実績により正社員(※)への登用を検討。
※昇給:年1回 賞与:年2回

採否

「求人票に記載してある選考結果通知までの日数を過ぎても、事業所から連絡が来なくて不安です。」

求職者は、求人票に記載している日数内に採用（不採用）の連絡が必ずあると期待しています。採用・不採用の連絡があるまでは、他の求人への応募を控える求職者もいますので、何らかの理由で連絡が遅れる場合も、**記載した採否決定日までに、通知が遅れる旨とその理由の連絡を行ってください。**

※ 大卒求人票には選考結果の欄はありませんが、採否の結果については適切に連絡をするようお願いします。

5 選 考 等

採用 人数	通勤 1人	選 考 方法	面接 書検 書検 筆記 試験 パソコン入力テスト	日	随時
応 募 書 類	ハローワーク紹介状 ジョブ・カード 職務経歴書	履歴書（写真貼付） 職歴なし→自己PR書 選考後は返却			
選 考 結 果	7日後	通知方法 郵送			

「労働条件通知書」を交付しましょう

労働者と労働契約を締結する際には、賃金、労働時間その他の労働条件について、労働者に対して書面の交付によって明示しなければなりません（労働基準法第15条、同法施行規則第5条）。この要件を適切に満たすために、「労働条件通知書」を活用しましょう。

「労働条件通知書」のモデル書式は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

厚生労働省ホームページのトップ画面で「労働条件通知書」と検索してください。

厚労省HPトップ画面 > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 主要様式ダウンロードコーナー

年齢に関わらない募集・採用の機会の提供をお願いします

年齢制限の禁止（雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号）

・労働者募集および採用の際には**原則として年齢に関わりのない均等な機会の提供が必要**となります。

▼Point▼ ※ 例外として年齢制限が認められる事由については下表のとおりです。

具体的内容		求人票記載例
定年年齢を下回る年齢（第1号）	<u>定年年齢を上限</u> として、当該年齢未満の労働者を <u>期間の定めのない</u> 労働契約の対象として募集・採用する場合	60歳未満の方を募集（定年が60歳）
法令による年齢制限（第2号）	労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合	18歳以上の方を募集（労働基準法第62条の危険有害業務） 18歳以上の方を募集（警備業法第14条の警備業務）
長期の能力開発（第3号のイ）	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 <u>期間の定めのない</u> 労働契約の対象として募集・採用する場合 ただし、 ①対象者の職業経験について不問とすること ②新規学卒者以外の者にあつては、新規学卒者と同等の処遇であること という要件を満たす必要があります。	35歳未満の方を募集（長期のキャリア形成を図るため）
高年齢者等の雇用促進（第3号の二）	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。）の対象となる年齢層に限定して募集・採用する場合	60歳以上の方を募集（特定求職者雇用開発助成金の対象年齢として） 60歳以上65歳未満の方を募集 65歳以上の方を募集

その他、「**技能・知識の伝承の観点による労働者の少ない年齢層に限定して募集**」（第1条の3第3号のロ）、**「芸術・芸能の分野」**（第1条の3第3号のハ）においても例外的に年齢制限が認められる場合があります。