

**社会保険労務士が答える  
企業の労務管理**

木矢真由美



**従業員を求人募集  
するときの注意点**

7

新社会人と思われる人や会社説明会に向かう学生とすれ違っていると、今年もこの季節が来たなあと感じます。企業にとつて重要な採用活動ですが、採用の場面では、さまざまな法律の規制があります。求人応募者の中から実際に誰を採用するのかはその企業の経営上の問題であり「採用（雇用契約締結）の自由」です。

しかし、募集の段階では、労働者保護の観点から各種の規制があり、その規制を守らないことは、採用後のトラブルや企業の信用問題につながりかねません。

求人募集をハローワークや求人サイトで行う場合、労働関係の法令にお

ける注意事項を指摘して

くれる場合もあるようですが、自社のサイトに求人広告を出す場合など、自社で労働関係の法令における注意事項を確認し、気づかないうちに違反していたということがないように注意しなければなりません。

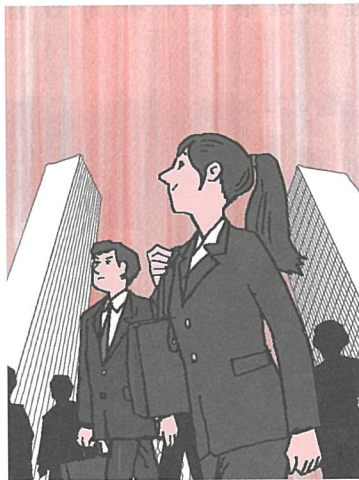
求人募集では主に3つの法律の規制があります。

**1、雇用対策法による規制**

求人募集の際は、原則として年齢制限を設けることはできません。ただし、厚生労働省令で定められた例外事項に当てはまる場合は認められます。

**2、男女雇用機会均等法による規制**

求人募集の際、性別によつて差別することなく、均等に機会を与えなければなりません。募集職種として、「カメラマン募集」「女性向きの職種」などの表現や「男性2名、女性2名の募集」とい



た表現は違反となります。この場合は「撮影スタッフ募集」という表現にする必要があります。

**3、職業安定法による規制**

求人募集の際に明示すべき労働条件を定めてい

ます。

(1)労働者が従事する業務内容

(2)労働契約期間

(3)就業場所

(4)始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間及び休日

(5)賃金の額

(6)健康保険、厚生年金保険、労災保険及び雇用保険の適用の有無

この項目は応募者が求人に応募するかどうか判断する際に必要な基本的な労働条件です。多様な働き方が増える中、この労働条件を不明瞭にすることは、採用後のトラブルにつながります。

また、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報収集は原則として認められません。面接という緊張感を和らげる目的であったとしても、出身地や家族状況、尊敬する人や愛読書など、応募者の適正・能力とは関係ない事柄について、把握しないようにすること

が重要です。

個人情報という点では、応募書類の適正な管理も注意が必要です。労働関係の法令ではありませんが、個人情報保護法において、利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取扱いは、あらかじめ本人の同意がない限り制限されており、採用活動上必要のなくなった情報は、写しを含め、その時点で、返却・破棄・削除を適切かつ確実に行うことが求められます。返却・破棄のいずれにしても、応募書類の取扱いをあらかじめ本人に通知しておき、廃棄する場合にはシュレッダーにかけると第三者に利用されないようにすることが重要です。

イラスト・伊藤栄章