

## 京王沿線おしごとnet 求人原稿掲載ガイドライン

### 第1条（基本方針）

京王沿線おしごとnet（以下「本サービス」といいます。）における求人原稿の掲載可否は、株式会社京王ビジネスサポート（以下「当社」といいます。）が京王沿線おしごとnet 求人原稿掲載ガイドライン（以下「掲載ガイドライン」といいます。）の規定を踏まえて決定するものとします。掲載可否にかかわる問題について、当社は本サービスを利用して求人を行う企業等（以下「求人者」といいます。）に対して一切の責任を負いません。また、求人原稿の内容に関する責任は求人者に帰属します。

2. 求人原稿は、掲載ガイドラインならびに労働基準法、職業安定法など関係諸法規を順守するほか、事実に基づかない誇大・虚偽の内容や誤解・錯誤を招く表現がないよう平易で具体的な表示に努め、その内容が正確であることを確認してください。監督官庁の許認可等を要する内容の場合は、その証明となる関係書類の提示を求めることがあります。また、求人原稿の内容に関する問題や苦情が発生した場合は、事実関係を確認した上で、その後の掲載をお断りすることがあります。

### 第2条（掲載しなければならない内容）

求人者は、次の項目を掲載しなければなりません。

- (1) 求人者の正式名称（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（契約期間）  
※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、休憩時間、時間外勤務の状況、休日、裁量労働制等の場合はその旨）
- (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、超過分支給の旨を掲載すること。その他の手当を含む場合は掲載に努めること
- (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

- (1 1) 適用される社会保険、労働保険
- (1 2) 就業場所における受動喫煙防止のための取り組み
- (1 3) 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、業務委託の受託者を募集する場合は、上記のほか次の項目を具体的に掲載してください。
  - ①労働者派遣事業の派遣労働者募集
    - ア. 派遣労働者として雇用しようとする旨
    - イ. 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
    - ウ. 賃金に関すること
    - エ. 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
    - オ. 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
  - ②有料職業紹介事業の求職者募集
    - ア. 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
    - イ. 賃金、報酬に関すること
  - ③業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者募集
    - ア. 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
    - イ. 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）

### 第3条（掲載に努める内容）

求人者は、次の項目を掲載するよう努めてください。

- (1) 昇給制度がある場合はその旨
- (2) 賞与制度がある場合はその旨
- (3) 退職金制度がある場合はその旨
- (4) 通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨
- (5) 定年制度がある場合はその旨
- (6) 従業員数（法人・事業所）
- (7) 資本金額
- (8) 創業・法人設立年
- (9) 新卒の場合は、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①～③の各類型ごとに1項目以上）
  - ①募集・採用に関する状況
    - ア. 直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数

イ. 直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数

ウ. 平均勤続年数

②職業能力の開発・向上に関する状況

ア. 研修の有無および内容

イ. 自己啓発支援の有無および内容

ウ. メンター制度の有無

エ. キャリアコンサルティング制度の有無および内容

オ. 社内検定等の制度の有無および内容

③雇用管理に関する状況

ア. 前年度の月平均所定外労働時間の実績

イ. 前年度の有給休暇の平均取得日数

ウ. 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）

エ. 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

第4条（掲載できない内容）

求人者は、次に該当する求人原稿を掲載することができません。

（1）事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの

（2）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

①性差別

ア. 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること

イ. 募集・採用の条件を男女で異なるものとする

ウ. 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

エ. 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること

オ. 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

カ. 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

キ. 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ことを要件とすること

ク. 次のものは適用除外として、男女差が認められています

⑦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

⑧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

⑨⑦及び⑧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⑦、⑧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)

- ㊦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
- ㊧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、求人者が、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)

## ②年齢制限

- ア. 満15歳未満の者(満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了しない者)の募集
- イ. 募集・採用にあたって年齢を制限すること。ただし、次のものは例外として認められる場合があります。制限する場合は理由を求人原稿に掲載してください。
  - ㊩定年年齢を上限として、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：定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集
  - ㊪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：18歳以上の人を募集(警備業法第14条の警備業務)
  - ㊫長期勤務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  
例：35歳未満の人を募集(高卒以上・職務経験不問)
  - ㊬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の対象として募集・採用する場合  
例：電気通信技術者として、30～39歳の人を募集
  - ㊭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：演劇の子役のため、0歳以下の人を募集
  - ㊮60歳以上の高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)の対象となる人に限定して募集・採用する場合  
例：(特定求職者雇用開発助成金の対象者として)60歳以上65歳未満の人を

## 募集

- (3) 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
- (4) 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
- (5) 求職者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求人者の所在や実態、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
- (6) ストライキまたはロックアウトが行われている求人者からの募集および、その求人者において、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
- (7) 上記のほか、当社の編集方針・掲載基準に反すると判断されるもの

## 第5条（掲載ガイドラインの変更）

掲載ガイドラインは、当社の裁量により変更することがあります。その場合は、求人者が本サービスを利用する目的に反せず、当社が掲載ガイドラインを変更することについての経緯および内容が合理的である場合に限られます。

- 2. 当社が掲載ガイドラインを変更する場合、掲載ガイドラインを変更する旨、変更後の掲載ガイドラインの内容および効力発生時期を本サービス上に掲載することで周知します。また、求人者は、当該変更内容が本サービス上に掲載された後、効力発生時期の経過をもって、変更後の掲載ガイドラインが当社と求人者の間の一切の関係に適用されることについて、予め承諾します。

## 附則

2020年1月1日制定

2021年7月16日改定