

シフトワークス 表記規定マニュアル

Ver.2.5

2014年8月18日制定
2017年11月8日改定
2018年8月20日改訂
2019年8月1日改訂
2020年9月1日改訂
2021年8月25日改訂
2024年3月22日改訂

～はじめに～

平素より「シフトワークス」をご利用いただき、誠にありがとうございます。

求人原稿には求職者が求める情報が多数掲載されることとなり、誤った情報や誤認を与える表現は求職者とのトラブルの原因となるばかりか、社会的な信頼をも失いかねません。

シフトワークスではそのようなトラブルを回避するため、『法に基づいた表記規定』を設けさせていただいております。

求人原稿を作成される際には、ぜひ表記規定ルールをご参照いただき、適正な情報を発信する求人原稿を作成していただきたく存じます。

また、求人原稿内の各項目内容は問題ない場合でも、総合的に見た時に矛盾やつじつまが合わないなどの場合にはNGとさせていただく場合がございます。



1原稿で複数勤務地・複数職種・複数雇用形態を募集することはできません。

応募条件や求める資格が異なるため、求職者の混乱を招き、
採用ターゲットとならない求職者の応募へ繋がる可能性があります。
貴社・求職者、両者のためにも「1原稿・1勤務地・1職種・1雇用形態」で掲載してください。
※同じ店舗で同じ小職種かつ同じ雇用形態の求人を複数掲載いただくことはできません。

但し、以下の場合、記載は可能です。

①同一人物が、複数の業務に携る場合。

【例】

- ・担当していただく業務は、大きく分けて3つあります。
- ・ホールとキッチンを担当していただきます。

②ラウンダーのように一人の人が移動を伴う勤務。

【例】

- ・新宿・渋谷・六本木を毎日回っていただきます。
- ・月～水は東京、木・金は横浜での勤務となります。

※1原稿で18シフト勤務までの掲載が可能です。



シフトワークスを通じた応募の妨げとなるコメントの表記はNGとなります。
また、複数勤務地の明記も原則NGとなります。

《事前連絡を促すコメント》

【例】

- ・まずはお電話ください。
- ・まずは気軽に連絡下さい。

《メールアドレス、URL表記》

【例】

- ・問い合わせはshift@tsunagu-grp.jpまで。
- ・〇〇にも掲載中！
- ・https://www.～

《電話番号表記》

【例】

- ・詳細は03-1234-5678 まで。

※電話番号の表記はNGとなります。

※ご契約形態によっては電話応募が可能となります。
詳しくはお問い合わせください。

《複数勤務地表記》

【例】

- ・勤務地多数！
- ・港区・渋谷区・新宿区から選べます。

※1原稿1勤務地が大前提となります。

| 項目名 | ページ |
|-------------------------|-----------|
| ①シフト情報(相談OKフラグ) | … P 6 |
| ②掲載写真 | … P 7~8 |
| ③給与 | … P 9~10 |
| ④雇用形態(紹介・紹介予定派遣) | … P 11 |
| ⑤研修(研修あり・研修なし) | … P 12~13 |
| ⑥残業 | … P 14 |
| ⑦試用期間 | … P 15 |
| ⑧待遇(交通費)(社会保険) | … P 16~17 |
| ⑨資格 | … P 18 |
| 学生・留学生について | … P 19 |
| 差別的表現 —性格・健康状態— | … P 20 |
| 差別的表現 —身体差別— | … P 21 |
| 差別的表現 —出身地・居住区の限定、通勤手段— | … P 22 |
| 差別的表現 —人種・国籍— | … P 23 |
| 差別的表現 —家族・家庭環境— | … P 24 |
| ⑩男女雇用機会均等法 | … P 25~28 |
| ⑪著作権、肖像権・氏名権・商標権、フリーライド | … P 29~30 |
| ⑫優位性を示す表現(トップ・最大級表記) | … P 31 |
| ⑬応募 | … P 32 |
| ⑭採用者特典 | … P 33 |
| ⑮環境依存文字 | … P 34 |
| ⑯【巻末付録】よくあるNG例 | … P 35~37 |

シフト情報で「勤務曜日」、「勤務時間」、「最低勤務日数」、「最低勤務時間」で、相談に応じられる場合には「相談OKフラグ」を付与することが可能です。



美味しいコーヒーは技術ではなく、あなたの真心と愛情で！



■応募者画面■

都営三田線芝公園駅すぐ

週1日・2時間/日 から 相談OK (勤務期間：3ヶ月以上)

① 09:00 ~ 14:00 時給1000円 深夜時給：1250円
[月火水木金土日]

② 14:00 ~ 20:00 時給1000円 深夜時給：1250円
[土日]

③ 09:00 ~ 20:00 時給1000円 深夜時給：1250円
[月火水木金土日]

④ 20:00 ~ 23:00 時給1000円 深夜時給：1250円
[月火水木金土日]

⑤ 07:00 ~ 09:00 時給1100円

■求人作成画面■

| | |
|---------|--|
| 勤務期間 | <input checked="" type="radio"/> 選択なし <input type="radio"/> 1ヶ月未満 <input type="radio"/> 1ヶ月以. |
| シフト相談OK | <input checked="" type="radio"/> 相談可 <input type="radio"/> 相談不可 |



1原稿で18シフトまで掲載が可能となります。

【相談OK】フラグは全てのシフトに共通となります。個別に条件や相談の可否がある場合には「シフト備考」欄にその旨を明記いただけます。



注意

掲載可能な写真・イラストは以下の通りです。

- ①実際に業務を行う職場 or(and) 一緒に働く仲間 or(and) 商品がはっきりと写っていること。
- ②求職者が勤務内容をイメージできるもの。
- ③どういう人材を募集しているのかが分かりやすいもの。

NG



上記①～③に該当しないため



写真自体がOKでも、
電話番号が写っているため

写真欄におけるロゴ(キャラクター)・イラスト掲載について



OK



仕事内容と合っている
写真・ロゴ・文字

OK



【引越しドライバー】の募集で、
全く関係ないレジ打ちの写真

NG



- ①ロゴ(キャラクター)は、掲載企業がライセンスを所有もしくは許可を得ているもの。
ライセンス所持確認については、下記で判断します。

- ・ロゴ(キャラクター)に企業名・サービス名が記載されている。
- ・該当ロゴ(キャラクター)を看板、名刺、Webなど、不特定多数の人が見ることができる場所で使用している。

- ②求人サービスのロゴは不可。
- ③ロゴは原則として「ブランドロゴ欄」に掲載してください。ただし、「写真欄」への掲載もOK。

※「ブランドロゴ欄」への写真掲載はNGとなります。

《写真の合成について》

OK



合成するテキストの内容が表記ルールに則っている。

写真+文字+ロゴの組み合わせ。

NG



時給欄は900円で内容と相違が生じている場合



写真はOKだが、URLが入っているため



女性募集の文字が男性のそれと明らかに大きさが違うため



写真自体がOKでも、テキスト内容に掲載NGとなる文言が入っている場合には、同様にNGとなります。

給与は、国が定める都道府県ごとの最低賃金を下回らないようご注意ください。

※最低賃金は毎年10月が改定期です。[厚生労働省のHP](#)で確認することができます。

厚生労働省 最低賃金

検索



注意①

①固定給について

給与備考欄や他のコメント欄に給与額を入力した場合、給与項目に入力した金額より高くなければなりません。

【例】給与項目：時給1,500円

給与備考欄：未経験者の方は1,000円スタートとなります。⇒ NG（給与項目金額より低いため）



注意②

②月収・年収表記について

原則、月収・年収の表記はできません。どうしても表記される場合には

どのようにしたらこの月収になるのか、収入の内訳を表記願います。また、「月収」という表記では諸条件（給料がもらえるために発生する残業時間やその他手当等の詳細）が明確ではない場合にNGとなります。

OK例

NG例

| 表記例 | 表記例 | 理由 |
|--|--------------------------------|--|
| 給与項目：時給1,500円 「時給1,500円～」のコメント | 「時給1,500～1,800円」 | 何をもって最高給与になるのか理由が明記されていなければ、求職者の誤解とクレームを生む恐れがありNGとなります。 【OK例】時給1,500～1,800円（経験・能力による） |
| 給与項目：時給1,000円 「経験者は1,500円」のコメント | 給与項目：時給1,500円 「未経験者は1,000円」 | 給与項目が最下給与額ではないため、NGとなります。 |
| 月収30万円以上可能 (日給10,000円×22日+諸手当8万円+インセンティブ) | 月収30万円以上可能 (諸手当含む) | 月収30万円はどのような働き方でもらえるのか、諸手当はいくらでどのような条件でもらえるのか、といった「給与例のロジック」を明確にしないと、求職者が混乱するのでNGとなります。 |
| 給与項目：交通費を含んだ金額 交通費項目：その他 給与備考：給与額には交通費〇〇円を含む | 交通費は給与に含む | 給与項目に交通費や手当等を含めると実際の給与が不明となり、求職者に誤解を招くためNGとなります。 |

※給与備考欄等で昇給によって幅をもたせた給与額を記載する場合には、具体的な昇給タイミングと昇給額をご入力ください。

※1時間あたりの賃金・割増賃金額に端数が出た場合には「0.5円以上」で切り上げとなります。

固定残業代(みなし残業代・定額残業代)の表記にはご注意ください。

※「若者雇用促進法」が2015年10月1日より施行され、固定給に固定残業代を含む場合、【固定残業代の金額】【その金額に充当する労働時間数】【固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨】についての明記が義務化されました。

【固定残業代】を含む金額を表示する場合、以下の記載が必須となります。

- ①固定残業代の金額
- ②その金額に充当する労働時間数
- ③固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨

【表記例】給与備考欄：固定残業代〇〇時間分 〇〇〇〇円含む 時間超過分は追加支給

【紹介】【紹介予定派遣】の求人を作成する場合には、事前に書類をご提出いただきます。また、求職者に誤解を招かないよう、以下を明記してください。

| 雇用形態 | 記入必須事項 | 事前提出書類 |
|--------|--|------------------------|
| 紹介 | 雇用形態欄横の【紹介フラグ(チェックボックス)】をチェック。 | 有料職業紹介事業許可書のコピー |
| 紹介予定派遣 | 雇用形態欄で【紹介予定派遣】を選択し、かつ給与備考欄で正規雇用後の給与等を明記してください。 | 上記に加え、一般労働者派遣事業許可証のコピー |

紹介予定派遣 OK例

| | | |
|-------|-----------------------------|--|
| 雇用形態 | 必須 | 紹介予定派遣 <input type="checkbox"/> 紹介 |
| 基本シフト | 必須 | 最低勤務日数 週 選択 日 最低勤務時間 1日 選択 時間 |
| 残業 | | <input checked="" type="radio"/> 残業なし <input type="radio"/> 残業あり |
| 研修 | <input type="checkbox"/> 任意 | <input checked="" type="radio"/> 研修なし <input type="radio"/> 研修あり |
| 給与備考 | <input type="checkbox"/> 任意 | 「交通費」「給与」に関する補足情報を記載ください。 ※正規雇用後の給与：月給20万円～30万円。降ろし費は月5万円まで支給となります。 |

紹介 OK例

| | | |
|------|-----------|--|
| 雇用形態 | 必須 | アルバイト・パート <input checked="" type="checkbox"/> 紹介 |
|------|-----------|--|

NG例

| NG例 | 理由 |
|---|--|
| 【紹介】免許未提出/チェック漏れ 「紹介のお仕事です。」コメントあり。 | 紹介フラグが表示されず、紹介のお仕事とみなされないためNGとなります。 |
| 【紹介予定派遣】免許未提出 雇用形態で紹介予定派遣を選択。 | 雇用形態で紹介予定派遣の選択はできるが、免許が未提出のためNGとなります。 |
| 【紹介予定派遣】免許提出済 雇用形態で紹介予定派遣を選択。 紹介後の給与記載なし。 | 紹介後の給与の記載がないため。 ※給与額が変わらない場合には、その旨を記載してください。 (金額でなくともOK) |

研修欄において【研修あり】に設定した場合には、「研修期間」と「研修手当(給与)」の入力が必須となります。

研修選択項目の下に入力欄(研修備考欄)が出るので、そちらにご入力ください。

①研修期間

※時間、日、週、月
のいずれかを記載してください。



②研修手当(給与)

※時給、日給、月給
のいずれかを記載してください。



注意①

①労働性を伴わない研修手当について

座学のように労働性を伴わない場合には、手当が出なくてもOKなので、その旨を「研修備考欄」に記載してください。【例】「座学研修(2時間)のため、研修手当の支給はありません。」



注意②

②労働性を伴う場合の研修手当について

労働性を伴う研修の場合には、最低賃金を下回るとNGとなりますので、ご注意ください。

| OK例 | NG例 | |
|--------------------------|---------------------------|---------------------|
| 表記例 | 表記例 | 理由 |
| 「研修期間1ヶ月で待遇は変わりません。」コメント | 研修期間1ヶ月 (研修手当の記載なし) | 研修手当の記載が必須です。 |
| 「座学研修1日で研修手当は出ません。」コメント | 研修期間は時給800円 (期間の記載なし) | 研修期間の記載が必須です。 |
| 「研修中も給与は変わりません。」コメント | OJTのコメント (期間・給与額の記載なし) | OJTの期間と給与額の記載が必須です。 |

※「研修」がOJTのことと求人内容から汲み取ることができる場合にはOKとなります。

【研修なし】に設定した場合には、募集コメント内に研修のことを記載すると整合性がとれないためNGとなります。

| OK例 | NG例 |
|--------------------------------|----------------------|
| 表記例 | 表記例 |
| 「OJTがあるので未経験の方でも安心！」コメント | 「研修があるので初心者でも安心」コメント |
| ※【研修なし】の設定であれば、期間・給与額の記載は不要です。 | 「研修中の給与は変わりません」コメント |

【残業なし】に設定した場合には、募集コメント内に残業のことを記載すると整合性がとれないためNGとなります。

| OK例 | NG例 |
|--|--|
| 表記例 | 表記例 |
| 残業項目:「残業あり」 フリーテキスト欄:「残業はほとんどありません」 | 残業項目:「残業なし」 フリーテキスト欄:「残業はほとんどありません」 |



注意①

残業の可能性が少しでもある場合には、残業項目を「残業あり」に設定いただきます。
 残業がないと思っていたのに、実は残業があった、となると掲載内容と実態が異なるとしてクレームとなる場合があります。

応募資格などで「**早出・残業が行えることを条件**」とする表記は法律に抵触する恐れがあるため、掲載できません。

| OK例 | NG例 |
|---|--|
| 表記例 | 表記例 |
| 残業項目:「残業あり」 残業備考、応募資格欄:「残業できる方歓迎」、 「残業ができる方はお願いします」 | 残業項目:「残業あり」 残業備考、応募資格欄:「残業できる方」、 「残業は必ず対応してください」 |

シフトワークスでは、お客様によって試用期間と研修期間の考え方が違うので、それぞれを別のものとしてとらえています。
 そこで、試用期間については審査対象外となっています。
 どのような給与(※最低賃金以上であること)の設定でも基本的には問いません。



※ただし、研修項目で【研修あり】と設定した場合には、研修と同義とみなし、研修項目として審査します。P13参照

| OK例 | NG例 | |
|---|--|---------------------------------------|
| 表記例 | 表記例 | 理由 |
| 【研修なし】を選択 「試用期間あり」コメント | 【研修あり】を選択 「試用期間1ヶ月」コメント | 試用期間の給与抜け。 |
| 【研修あり】を選択 「試用期間1～3ヶ月あり (期間中は月給18万円)」コメント | 【研修あり】を選択 「試用期間中は月給18万円」 コメント | 具体的な試用期間が不明。 ※ただし、給与額が変わらない場合にはOK。 |
| 【研修あり】を選択 「試用期間1ヶ月、期間中の待遇は変わりません」コメント | | |

交通費の有無を表記することができますが、全額支給する旨を表記する場合、矛盾のないように表記してください。

| OK例 | |
|---|-------------------------------------|
| 表記例 | 理由 |
| 交通費項目:その他 交通費支給(非課税限度額内)のコメント | 内容に整合性が取れているので可。 |
| 交通費項目:その他 交通費支給(当社規定による)のコメント | 内訳が多岐にわたる場合、左記のような表記でも可。 |
| 交通費項目:その他 公共交通機関分の交通費は実費支給 (ガソリン代は自己負担) | 内容に整合性が取れているので可。 |
| 交通費項目:交通費全額支給 | 実費分全て支給される場合に選択。 ※条件が付く場合には選択不可。 |

 **注意** 上限額がある場合は、【交通費一部支給】【その他】を選択し、限度額、または上限額がある旨を給与備考等に明記してください。
その他、規定がある場合は規定内容、または規定がある旨を併記してください。

 **注意** 「交通費は給与に含まれる」といった交通費のみの金額がわからない表記はNGとなります。
【OK例】給与欄:交通費を含まない実際の給与額 | 交通費欄・給与備考:交通費選択・金額入力。
【OK例】給与欄:交通費を含む給与額 | 交通費欄:その他。給与備考:「給与には交通費〇〇円含む」旨の記載

社会保険とは？

- 【雇用保険】 失業時の給付金や教育訓練により労働者の生活維持や早期の再就職援助を目的とした制度(いわゆる失業保険)。
- 【労災保険】 業務上の災害、事故時の補償を目的とした制度(正式名称は労働者災害補償保険)。
- 【健康保険】 業務外の病気やけが等に備える公的な医療保険制度。「介護保険」は健康保険に包括して表記する。
- 【厚生年金保険】 老齢時等の生活費の補助を目的とした制度。老齢年金、障害年金、遺族年金が支給される。



社会保険として表記できないもの

- ・国民健康保険・国民年金は社会保険ではないため、社会保険として表記することはできません。
- ・「建設国保」「医師国保」「美容国保」等については、社会保険としての表記することができません。



社会保険の加入に関する補足

- ・社会保険は、一定の条件のもと加入が義務付けられています。会社として、要件をみたす労働者を加入させなければなりません。
- ・法人の場合は強制適用事業所となりますが、個人事業主の場合においては、従業員数や業種により任意適用事業所となります。

より良い求人掲載のために、採用者に適用される保険について表記しましょう。

募集にあたり、経験やスキルなど、応募者に求める事項を表記することができます。ただし、法律に抵触する条件や差別に繋がりがねない表現はできません。原則的に以下の内容を応募者に訴求した表記を行わないでください。



■ 法律に抵触する恐れのある事項 ■

- ・一方の性に限定した募集を行うこと(例外あり)
→P25～28「男女雇用機会均等法」参照
- ・早出・残業が行えることを条件とすること
- ・年齢を制限した募集を行うこと、また特定の年齢層に訴求した表現(例外あり)
→別紙【付録】参照



■ 差別に繋がりがねない事項 ■

- ・性格、健康状態、身体状態を訴求すること。
- ・出身地、居住地を特定・限定した呼びかけ、及び交通手段における差別的な表現。
- ・国籍、人種を問うこと。
- ・家族・家庭環境を呼びかける、または訴求すること。

その他、業務遂行に関係のない条件を応募資格とすることはできません。



★ 採用後に費用負担が発生する場合 ★

採用者全員に費用負担が発生する場合、何にいくら費用が掛かるのかを明記しないと、高い可能性でクレームが発生しかねません。
希望者のみの費用負担の場合は表記任意ですが、金額を明示することを推奨します。

＜詳細は以下のページへ＞

| | |
|-----------------|--------|
| 学生・留学生 | ...P19 |
| 性格・健康状態 | ...P20 |
| 身体差別 | ...P21 |
| 出身地・居住区の限定、通勤手段 | ...P22 |
| 人種・国籍 | ...P23 |
| 家族・家庭環境 | ...P24 |

学生、留学生については、合理的な理由がない限り、限定・排除できません。



学校の指定は、学校差別にあたるため表記をしないようにしてください。

| OK例 | | NG例 | |
|----------------------------|--------------------------|---------|---|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 専門・短大卒以上 | | 東京大学卒の方 | 学校の指定は学校差別にあたります。 歓迎表記もNGとなります。 |
| 理系大学卒の方 | | | |
| 学生歓迎 | | 学生不可 | 合理的な理由がないためNGとなります。 ただし、週5日フル勤務のような場合にはそれ自身が合理的な理由となるため可となります。 また、「弊社規定により・・・」という付記がある場合にはOKです。 |
| 大学生・大卒の方限定 ※受験指導を含むため | 合理的な理由があるので可。 | | |
| 高校生不可 | 法律上、雇用するうえで高校生は制限が多いので可。 | | |
| 留学生(外国籍)の方は日本語検定1級以上の取得者限定 | 合理的な理由があるので可。 | 留学生不可 | 合理的な理由がないためNGとなります。 |



★ 学生の雇用ができない場合 ★

「弊社規定により学生不可」はOKです。

※勤務日数、勤務時間は問いません。



求人情報は不特定多数の方が見えています。性格や健康状態、体力の有無など、本人の力ではどうにもできないことを応募資格として求めることは、就職差別に繋がりがねませんので注意してください。

■OKの考え方■

※「明るい・明るく」が行動等にかかる
明るい 対応ができる 方



■NGの考え方■

※「明るい・明るく」が人にかかる。
明るい 方



| OK例 | | NG例 | |
|------------------|------------------------|-----------------------|--|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 明るい対応ができる方 | 「明るさ」が仕事や行動にかかる表記は可。 | 明るい方 | 明朗性が直接「人」にかかっているためNGとなります。 |
| 明るい気持ちを持てる方 | | 明るく素直な方 | |
| 明るい笑顔で接することができる方 | | 明るく、元気に働ける方 | 明るくが「、」で区切られて直接「人」にかかるためNGとなります。 |
| 元気な方 | 「元気さ」は自らの意思で表せるものなので可。 | ・健康な方 ・健康に自信がある方 | 自らの意思ではどうすることもできない健康状態や病歴などが選考判断基準になること自体が問題となります。 |
| バイタリティのある方 | 意味合いが抽象的なため不可とはしない。 | 病歴のない方 | |
| タフな方 | | ・体力のある方 ・体力に自信がある方 | |
| | | 力自慢な方 | ※「体力に自信がない方でもOK」は、除外していないのでOKとなります。 |

仕事内容とは関連なく身体条件を問う表記は、差別にあたる可能性があります。



求人情報は不特定多数の方が見えています。業務に関係のない身体条件を応募資格として求めることは就職差別に繋がりがねませんので注意してください。
但し、モデル募集など合理的な理由がある場合に限り表記できる場合があります。

| OK例 | | NG例 | |
|------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| タッチタイピング | | ・ブラインドタッチ ・両手打ちできる方 | 原則として、身体条件にふれることはできません。 |
| 業務上、片手でトレンチを持てる方 | 業務上必要な資質として不可とはしない。 | 片手でトレンチを持てる方 | |
| 業務上、両手で〇〇を持てる方 | 「業務上」の付記は必須となります。 | 両手で〇〇を持てる方 | |

※「トレンチ片手に〇〇するお仕事です。」や「右手で〇〇を、左手で△△を操作します。」のように具体的に表記することで、業務内容をよりイメージしやすくなります。

※「片手で持てるサイズ」のように物のサイズ等の表現で、応募資格に関連しない場合はOKとなります。

| NG例 | |
|-----------------|---|
| 表記例 | 理由 |
| 身長が160cm以下の方 | 業務を遂行する上で必要性がないため。 (制服に関しては企業様側が労働者に合わせて用意することが義務付けられています) |
| 9号サイズの制服を着られる方 | |
| 靴のサイズが25センチ以下の方 | |
| 視力が1.0以上の方 | |
| 容姿端麗な方 | |

明らかに出身地や居住地域(具体的地名・範囲)を特定・限定して応募者に呼び掛けることはできません。



明確に地域を特定した表現でなくても、その地域の出身者・居住者を限定・排除するような表記は地域差別に繋がる恐れがあるため避けてください。

| OK例 | | NG例 | |
|-------------|---|-----------|---------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 地元の方歓迎 | 必ずしも地元＝出身地・居住区ではない。 | 関西出身の方 | 出身地を特定している。 |
| 近くにお住まいの方歓迎 | 「近く」の定義が明確でないため特定地域を指しておらず、限定・排除もしていない。 | 港区にお住まいの方 | 明らかに居住地を指している。 |
| 山手線利用の方には便利 | 居住地域を指してはいない。 | 山手線沿線の方 | 特定の居住地を指している。 |
| 遠方の方も歓迎 | 「遠方」の定義が明確でないため地域を特定しておらず限定・排除もしていない。 | 遠方の方不可 | 居住地を特定していないが排除している。 |
| | | 生まれ故郷で働こう | 出身地について触れている。 |

また、通勤手段についても差別的な表現はできません。

| OK例 | | NG例 | |
|--------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 徒歩通勤歓迎 | 通勤手段を限定・排除していない。 | 徒歩通勤できる方 | 通勤手段を限定している、かつ、障がい者配慮のため不可。 |
| 自転車通勤歓迎 | | 自力で通勤できる方 | |
| 公共交通機関で通勤できる方 | 合理的な理由がある場合のみ特定の交通手段の排除が可能。 | 実家から通勤ができる方 | 実家＝親元ととれるため、応募者の家庭環境に触れた表記は不可。 |
| 車通勤不可 ※駐車場がないため | | 通勤時間1時間以内の方 | 実質的に居住地域を限定している。 |
| 自動車をお持ちの方歓迎 | | 歓迎表記で、所有を条件としていないのでOK。 | 自動車をお持ちの方 |

国籍・人種を問うことはできません。



本来募集にあたっては、国籍・人種を問わないことが大前提です。
特定の国籍・人種を限定・排除、または、歓迎することは差別に直結する表現となるため、避けてください。

| OK例 | | NG例 | |
|--------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 英語が話せる方 | 知識・スキルの話であって 国籍・人種に触れているわけではない。 | 外国籍の方歓迎 | 特定の国籍について触れているため NGとなります。 |
| ヨーロッパの文化に 詳しい方 | | アメリカ人の方歓迎 | 人種について触れているためNGとな ります。 |
| 海外で生活をしたこと がある方 | | 中国人が多いのであなたも 馴染みやすい職場ですよ | 遠まわしに特定の人種に呼び掛けて いるためNGとなります。 |

家族・家庭環境について応募者に呼びかけることはできません。



家族・家庭環境については業務を遂行する上で関連性がなく、応募資格として求めることは差別に繋がりがねません。

但し、下記については限定・排除することはできませんが、
歓迎であれば表記可能です。

- ・未婚または既婚
- ・子供の有無、育児経験
- ・扶養控除適用

※帰国子女については本人の意思ではなく親の都合による家庭環境なので触れないでください。

| OK例 | | NG例 | |
|---------------|----------------|----------------|--------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 既婚者歓迎 | 限定・排除していない。 | 未婚の方 | 限定・排除にあたる。 |
| 子育てが一段落した方歓迎 | | 育児中の方 | |
| 扶養控除内で働きたい方歓迎 | | 親元(実家)から通勤できる方 | |
| 海外留学経験がある方 | 自ら選択できる経験なので可。 | 帰国子女の方歓迎 | 親の都合での経歴なので触れられない。 |

応募者に対していずれかの性別に偏った呼びかけは、男女雇用機会均等法に抵触する恐れがあるため、以下のルールを守って表記してください。



注意

- ・いずれかの性別に偏った呼びかけ、または限定・排除を行わない。
- ・性別により異なる扱いをしない。(いずれかの性に偏った待遇・条件優遇など)
- ・性別により採用人数を設定しない。

| 職種 | |
|-------------------|--------|
| OK例 | NG例 |
| 営業 | 営業マン |
| 営業マン(男女) | 営業(男子) |
| ウエイター・ウェイトレス | ウエイター |
| | ウェイトレス |
| ベルスタッフ | ベルボーイ |
| 仲居(男女)、客室係員 | 仲居 |
| 支配人、女将 (男女問わず) | 女将 |

| 資格 | |
|---------|-------------|
| OK例 | NG例 |
| 男女ともに募集 | 女性は未婚者 |
| 通勤可能な方 | 女性は自宅通勤できる方 |

| 採用人数 | |
|-------|-----------|
| OK例 | NG例 |
| 10名 | 男性7名、女性3名 |
| 男女10名 | |

| 福利厚生 | |
|------|-----------------|
| OK例 | NG例 |
| 独身寮 | 女子寮 |
| 寮あり | 男子寮あり、女性は住宅手当支給 |

| 待遇・労働条件 | |
|----------------------|--------------------------------|
| OK例 | NG例 |
| 家族手当(配偶者1万円、子5,000円) | 家族手当(妻1万円、子5,000円) |
| 10:00~19:00 | 10:00~19:00 (女性は11:00出勤でも可) |

直接的にいずれかの性別を指し示す言葉でなくても、いずれかの性別のみを対象とした表現やいずれかの性別を特定した呼びかけは、男女雇用機会均等法に抵触する恐れがあります。また、サービス規程についての差別的な内容や性別による向き不向きを表記することも避けてください。

※著しくいずれかの性別のみを対象としていると思われる表現についてもNGとなることがあります。

| OK例 | | NG例 | |
|---------------------------|----------------------------|--------------------------|--|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 貴方をお待ちしています | 「貴方」=男女どちらにも使われる言葉であるため。 | 貴女をお待ちしています | 「貴女」=女性のみを指す言葉であるため。 |
| 「私はマネージャーを目指すんだ」という方を募集 | 「私」なら男女どちらも使うため。 | 「僕はマネージャーを目指すんだ」という方を募集 | 「僕」=男性を指す言葉であるため。 |
| 当社のキーパーソンとってください | 「パーソン」は男女どちらにも該当する言葉であるため。 | 当社のキーマンとってください | 「マン」=男性を指す言葉であるため。 |
| 女性ばかりの職場です | 現状説明のみであるため。 | 女性ばかりの職場なので、あなたも一緒に頑張れます | 女性に対して訴求しているため。 |
| 女性が活躍しています | 現状説明のみであるため。 | 女性でも活躍できます | いずれかの性を特定した呼びかけ、かつ「でも」という表現が女性蔑視にも繋がりがねないため。 |
| 男性は黒パンツ、女性は黒スカートを着用してください | どちらの性に対しても差別的な表現ではない。 | 男性長髪不可 | 長髪の女性を許容している場合、男性の長髪をNGとすることは差別に繋がる。 |

＜ポジティブ・アクションとは＞

女性従業員数が全体の4割を下回っている場合、例外的に女性のみを募集することができます。

※該当企業であるかどうかは、お客様から「地方労働局雇用均等室」に確認をしてください。

ポジティブ・アクションにおける募集の場合、
原稿内に「ポジティブ・アクション募集」である旨を明記してください。



注意

「女性歓迎」「女性のみ募集」という表記も可能ですが、「主婦歓迎」「OL歓迎」など女性の属性を指して応募者に呼びかける表現は行わないでください。
また、ポジティブ・アクションであっても性別によって住宅に関する待遇に差をつけることはNGとなります。

| OK例 | | NG例 | |
|------------------|-----------------------|--------------------|---|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 女性歓迎 | ポジティブ・アクション募集であれば表記可。 | 主婦・OL歓迎 | ポジティブ・アクションであっても女性の属性を指して呼びかけるのは不可。 (主婦 ⇒ 主婦・夫であれば可) |
| 女性歓迎 女性用休憩室完備 | | 女性歓迎 女性のみ住宅手当あり | ポジティブ・アクションであっても性別によって住宅に関する待遇に差をつけるのはNGとなります。 |

＜適用除外職種とは＞

いずれかの性別に限定した募集は原則として禁止されていますが、以下のような、一方の性に限定した募集をする**合理的な理由**があると認められる場合は「女性のみ」「男性のみ」といった募集が可能です。

性別を限定する必要性がある職種の場合

- ◆俳優・モデルなど芸術・芸能の分野において真実性を表現するため、性別を限定した募集をする必要がある職業
※単に一方の性に「適している」という考えは適用除外職種に該当しません。
【例】俳優、女優、男性モデル、女性モデル、男性歌手、女性歌手
- ◆守衛・警備員など、防犯上男性に限定した募集をする必要がある職業
【例】現金輸送車警備員（受付や運転手などは該当しません。）
- ◆宗教上、風紀上、スポーツ競技、業務などの性質上、性別を限定した募集をする必要性が同程度にあると認められる職業
【例】神父、巫女、女子更衣室の係員 など



注意

「**女性用トイレ**の清掃業務があるため、**女性のみ**の募集となります。」はNGとなります。

男女雇用機会均等法の適用除外として、風紀上の点からいずれかの性でなければならない場合（医療行為等以外で、異性の裸を見たり体に触ったりするものについては社会通念上、風紀上の問題があると考えられる。）がありますが、女性トイレは個室になっており、風紀上問題ないとみなされるため、**女性のみを募集することは均等法違反**となります。

女性が男性と同等に通常業務を行うことが困難であると認められる場合

- ◆労働基準法により、女性の労働が制限・禁止されている業務を行う場合
【例】坑内労働、危険有害業務
- ◆風俗、風習の相違により女性が能力を発揮しがたい海外での勤務が必要な場合や、その他理由により女性の就業が困難な場合
【例】回教国への赴任者募集、山間地で女性宿泊設備もなく女性が就業困難な場所での勤務 など

※判断に迷う場合は、お客様から各都道府県の「地方労働局雇用均等室」にご確認ください。



①著作権に関しては充分ご注意ください。
 自社所有でないもの等の無断使用は著作権の侵害となり、トラブルの元となりますので、記載の際はくれぐれもご注意ください。



②著名な建物・施設・キャラクター名を記載する際はご注意ください。
 求人媒体への記載は商用利用にあたり、建物・施設・キャラクター等によっては無断での記載を禁じている場合が多いので、極力避けてください。
 やむを得ない場合は権利を所有している企業や団体に使用目的を伝え、許諾を得てください。

許諾事例

| 分類 | 項目 | 使用 | 理由・記載方法 |
|------------------|--|----|--|
| 他社の執筆物 | ・新聞・雑誌記事の要約・引用 ・文芸作品の内容に触れた表記 など | × | 著作権及び商標権侵害にあたる可能性があるため、原則使用しない。必然性がある場合は出版会社及び作者への許諾が必要。 |
| 統計・表・ランキング等のデータ | データの転載 | △ | 調査元・出版元双方の許諾が必要。 |
| | 民間機関の発表物 | △ | 調査機関に許諾を得、出所・掲載年月日を必ず明示。 |
| 他社の制作物 | ・CMのキャッチフレーズ ・TVや映画のセリフ ・歌詞、替え歌 など | △ | 制作者の許諾が必要。 歌詞や替え歌に関してはJASRACの許諾が必要。 |
| オリンピック・パラリンピック関連 | 自社サービス・商品をオリンピックと関連付けた表記 | × | オフィシャル・サポーター以外での使用は不可。詳細についてはオリンピック・パラリンピック組織委員会に要確認。 |
| 一般人・従業員 | 退社した従業員について | △ | 本人の許諾が必要。 |

| 分類 | 項目 | 使用 | 理由・記載方法著名人 |
|----------|------------------------------|----|---|
| 著名人 | 著名人を利用 | △ | 各所属団体の許諾が必要。但し「▲▲も使っています」などといった利用の仕方は財産権侵害にあたるためNG。 |
| | 自社のイメージキャラクターとして登場した著名人を利用 | △ | 商品広告以外に利用できる契約が著名人との間で交わされているか確認。 ※契約内容になれば著名人の許諾が必要。 |
| | 故人・歴史上の人物 | △ | 遺族の許諾が必要。 歴史上の人物に関しては、独自の団体が保護している場合もあるので要確認。 |
| フリーライド関連 | 他社名 | △ | 許諾があれば使用できるが、商号として保護されているため安易な使用は避ける。 |
| | NASA関連 | × | NASAとの関連性をうたうことはNG。 |
| 有名施設 | 東京ディズニーリゾート ディズニーキャラクター関連 | × | 基本的に名称のみの使用も不可。 TDLを連想させるコメント(「浦安にある有名テーマパーク」など)も不可。 待遇として「マジックキングダムクラブ法人会員」と記載することも不可。 必然性がある場合はオリエンタルランド広報部に許諾を得る。 |
| | 有名施設(商業施設・遊園地など) | △ | 事前申請が必要な施設もあるため要確認。 |
| | 三鷹の森ジブリ美術館 | × | 求人広告への使用は一切不可。 |
| 商標関連 | 宅急便 | × | ヤマトホールディングス株式会社様の商標登録です。 |
| | アイリスト | × | 有限会社ローヤル化研様の商標登録です。 |



以上に挙げた以外にも、使用が禁止されているもの、許諾が必要なものがあります。
 トラブルを避けるためにも、必ず確認を行ってください。
 著作権、肖像権・氏名権・商標権、フリーライドに関するトラブルについて、
 弊社は一切の責任を負いかねます。

事実と相違ない場合、優位性を示す表現を行うことができます。ただし、根拠のないトップ表現は他社とのトラブルの元になるため、極力避けてください。

判断基準が不明瞭な内容におけるトップ表記(「日本一の待遇」「雰囲気よさはトップ」等)や、事実と反する優位性を示す表現を行ったことによる企業間トラブルについては、弊社は一切の責任を負いかねます。

優位性を示す表記にあたり、下記を併記すると、
応募者への訴求力が高まります。

- ①どの範囲において(〇〇業界、□□分野 等)
- ②何が(シェア、売上高 等)



明らかにトップとは言い難いが、特定の分野において対象となるものが上位にある場合、「トップクラス」「リーディングカンパニー」など明らかにトップを指しているわけではないと受け取れる文言を使用すると、トラブルを未然に避けられます。

【例】日本発のソーシャルゲームにおいてトップシェアを誇っています。

応募の際の提出書類を任意に表記することができます。
 ただし、**職業安定法・個人情報保護法の観点**から、提出・提示を求められない書類に関しては表記することはできません。

| 応募時の提出書類として表記不可なもの例 | |
|---------------------|--|
| 自筆履歴書 | 障がい者配慮のため |
| 経歴書 | 職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い」に定められている「収集してはならない情報」として、本籍、出生地、家族・家庭環境などが挙げられているため。 |
| 戸籍謄本・抄本 | |
| 身上書 | |
| 住民票 | |
| 自宅周辺地図 | 採用前に右記情報を取得するのは身元調査と類義とみなされ、就職差別に繋がる恐れがあります。 |

身分証明書・運転免許証の提示を求めることも原則禁止ですが、これらに関しては業務上以下の理由がある場合のみ提示を求めることができます。

身分証明書

即決即契約(または即勤務)で、かつ本人確認の必要がある場合

深夜業務など、法的な年齢制限があるため年齢確認が必要な場合

ビルセキュリティ上、採用担当者の出迎えがあっても、ビルの入館に身分証明書の提示が必要な場合

運転免許証

以下いずれかに該当する場合

- ①ドライバー関連職
- ②業務上運転が必要で、運転免許証を所持していることを確認する必要がある

応募時・採用後などに金銭や金銭に該当するもの(商品券など)を支給する旨を表記する際、以下のルールを守ってください。

表記OKとなるケース

採用決定後に金銭、特典等を支給するケース

【例】入社祝い金、引っ越し費用 など

※但し、有料職業紹介要員募集において、「お祝い金」等の名目で金品を授与する制度に関する表記は不可

表記NGとなるケース

応募時など、採用決定前に金銭、特典等を支給するケース(但し面接交通費は可)

【例】応募先着順のプレゼント、応募時の金銭支給 など

| OK例 | | NG例 | |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 表記例 | 理由 | 表記例 | 理由 |
| 採用された方には採用祝い金10万円を支給 | | ご応募いただいた方には5万円プレゼント | 採用決定前の支給であるためNGとなります。 |
| 入社1ヶ月後に祝い金10万円をプレゼント | 採用決定後の支給である旨が明らかにわかるため。 | 5万円プレゼント企画実施中！ぜひご応募ください。 | 採用決定前の支給と誤認される恐れがあるためNGとなります。 |
| 採用決定後、転職準備金として20万円を支給 | | 先着10名様に商品券をプレゼント | 先着順と謳うことで不当に誘因性を高めるためNGとなります。 |
| 面接交通費1,000円を支給します | 面接交通費は可。 | ご応募時に商品券1万円分を差し上げます。 | 金券も金銭の類とみなし、採用決定前に支給する旨の表記はNGとなります。 |

■年齢にかかわる表現■

| NG | OK |
|--|--|
| フリーコメント: 「シニア歓迎」 「定年後のお仕事をお探しの方」 「●歳以上の方もご応募OK」 「20代～30代に人気のお仕事」 | フリーコメント: 「年齢問わず大歓迎」「幅広い世代が活躍できる現場です」 「定年退職された方も活躍中」 「年齢不問！お気軽にご応募ください」 「20代～30代が活躍中のお仕事」 |

【解説】

幅広い世代からの応募を促すために記載した文言であっても、「特定の年齢層を表す文言」で求職者に呼びかけることは年齢制限をしたことと同義とみなされるため、NGとなります。

※「活躍中」は現状の説明(実際に働いている人の様子を説明する文言)として可。歓迎表記や「活躍できる」は年齢層を特定しない場合に使用可



審査NGを防ぐには

| キーワード | よくあるNG例 | NG回避方法 | OK例・修正例・対応例 |
|---|--|--|--|
| 「○歳以上」 「○歳までの方」 「○代の方」 「ミドル」 「シニア」 「中高年」 「若手」 | 「18歳以上の方」 「20代～30代の方が活躍」 「シニア歓迎」 「中高年に人気」 | ◆年齢・年齢層にふれる際は「活躍中」とする ※ただし、実態が伴う場合(に限る) ◆「高校生不可」に置き換える | 「18歳～30代の方が活躍中の職場」「20代～30代の方が活躍中」「シニア活躍中」「中高年活躍中」 ※「活躍」「活躍できる」はNG 応募資格:「18歳以上の方」→「高校生不可」 |

■性別にかかわる表現■

| NG | OK |
|--|---|
| フリーコメント: 「主婦必見」 「女性でも安心です」 「男性も応募可能です」 「男性は荷物の運搬、女性は簡単な仕分けをお願いします」 | フリーコメント: 「主婦 活躍中 」「主婦・主夫必見」 「 男女 ともに安心して働けます」 「 性別不問 ！お気軽にご応募ください」 「 荷物の運搬と簡単な仕分けのお仕事 です」 |

【解説】

いずれかの性別に偏った呼びかけや、性別によって待遇・労働条件を異なるものにするのは、男女雇用機会均等法に抵触する恐れがあるため、NGとなります。※「活躍中」は現状の説明として可。「女性でも～」「男性でも～」という表現は、女性蔑視・男性蔑視に繋がりがねないため使用を避けてください。



審査NGを防ぐには

| キーワード | よくあるNG例 | NG回避方法 | OK例・修正例・対応例 |
|----------------------|--|--|---|
| 「女性」 「男性」 「主婦」 | 「女性に人気」 「男性活躍」 「主婦大歓迎」 「女性も活躍できる」 | ◆性別にふれる際は「活躍中」とする ※ただし、実態が伴う場合(に限る) | 「女性 活躍中 」「男性 活躍中 」「主婦 活躍中 」 ※「活躍」「活躍できる」はNG |
| | | ◆男女同時に呼びかける | 「 主婦・主夫 大歓迎」「 性別不問 で活躍できる」 |
| | | ◆勤務先の男女の比率を伝える | 「 女性が8割の職場 です」「 男性が9割の現場 となります」 |

■シフトワークスからの応募を妨げる表現■

| NG | OK |
|--|---|
| フリーコメント: 「まずはお 電話 でご 連絡 ください」 「 〇〇 からもご応募OK」 ※〇〇=他媒体の名称 | フリーコメント: 「ご 応募後 にお電話でご連絡ください」※応募後の話であることを明記 《他媒体の名称は 掲載不可 》 |

【解説】

シフトワークスを介さずに連絡をとりあうことを促す表記、他媒体への誘導を促す表記はNGとなります。
 ※掲載不可...電話番号、メールアドレス、他媒体の名称、他サイトのURL



審査NGを防ぐには

| キーワード | よくあるNG例 | NG回避方法 | OK例・修正例・対応例 |
|---|--|--|---|
| 「 連絡 」 「 電話 」 | 「お気軽にご連絡ください」 「まずはお電話ください」 | ◆「応募」に置き換える | 「お気軽にご 応募 ください」「まずはお 応募 ください」 |
| | | ◆「応募後」を使う | 「 応募後 、お気軽にご連絡ください」 「 応募後 、お電話ください」 |
| 「 TEL 」「 http 」「 @ 」 | 「TEL:000-000-0000」 「https://www.～」 「XXXX@aaaa.co.jp」 | ◆左記のキーワードを使用しない／コピーして作成する際は市外局番等で原稿内を検索し、記載を見つけたら削除する ◆電話番号の一部・メールアドレスの一部(ドメイン)のみ記載する | ※過去のNG原稿をコピーしたことに起因するNGが発生しないよう、原稿流用時は市外局番等で原稿内を検索し、記載を見つけたら削除する 「 000から始まる電話番号 で連絡します」「 末尾1234の電話番号 から連絡いたします」「 @tsunagu-grp.jp からのメールを受け取れるよう設定をお願いします」 |