

採用シーン別

採用関連法律

早引きハンドブック

.....

法律違反になるNG行動や
罰則について解説



気付かぬうちに 法律違反してるかも？ 採用活動前に要チェック！

近年、深刻化している労働人口の減少。これによって売り手市場が続く、人材の確保が難しくなっています。母集団をできるだけ確保するために、できるだけ採用に不利となるような情報開示は避けたいところ。しかし、場合によっては、自社の採用活動のやり方が法律違反にあたるケースもあります。

この資料では、採用活動で把握しておくべき法律を挙げ、違法となるケースや罰則について解説しています。「求人募集」「選考・面接」「内定」の採用シーンごとに説明していますので、早引きハンドブックとしてぜひご活用ください。

CONTENTS

- 03 求人募集に関する法律
- 04 採用選考・面接に関する法律
- 05 採用内定に関する法律
- 06 障がい者・外国人・高校生採用に関する法律・ルール
- 07 採用活動に「採用サロン」をフル活用

求人募集に関する法律

採用活動の求人募集の場面で注意しておきたい法律をご紹介します。募集要項や求人票を公開する前に、法律が守られていることをチェックしてみてください。

職業安定法（第5条の3） 求職者に対して業務内容や賃金、労働時間などの労働条件を明示することを定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 求人票に厚生労働省が定める情報を掲載していない
- 子会社の募集であるのに、親会社が募集しているように見せる
- 夜間勤務があるのに、求人票では伏せている

違反による罰則

厚生労働大臣から改善命令を受ける。改善命令に従わない場合や虚偽の広告・条件により採用した場合は、6か月以下の懲役、30万円以下の罰金が科される。

❗ 求人票に記載しなければならないこと

- 従事する業務内容
- 休憩時間と休日
- 健康保険・厚生年金保険・労災保険・雇用保険の適用不適用
- 労働契約期間（更新の有無なども含む）
- 試用期間の有無（ある場合は期間も含む）
- 就業場所
- 始業や終業時刻
- 裁量労働制を採用している場合、みなし労働時間
- 所定労働時間を超える労働の有無
- 賃金の計算、決定方法、締め日と支払い日
- 派遣労働者を雇用する場合、雇用形態を派遣労働者とする
- 募集者の社名、名前

男女雇用機会均等法 （第5条、7条）

第5条で募集や採用、配置、昇進、退職などの場面で性別を理由とする差別を禁止、第7条で一方の性が間接的に不利益を被る措置を禁止しています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 男女別で採用人数を決めている
- 営業職に男性のみ、事務職に女性のみ採用する
(女性については法令上許されたポジティブアクションの場合を除く)
- 業務上の理由なく、全国転勤を募集要項に含めている

違反による罰則

厚生労働大臣から助言や指導、勧告を受ける。勧告に従わなかった場合は、20万円以下の罰金が科される。

労働施策総合推進法 （第9条、第27条の2）

第9条で募集や採用の場面で、年齢制限を設けることを禁止、第27条の2で中途採用した社員の割合を公表することを定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 年齢制限が法令で許可されている合理的理由に該当しない、または合理的理由に該当していてもその理由を明記しないまま応募できる年齢を制限している
- 求人票で正社員の中途採用比率を公表していない
(常時雇用する労働者が301人以上)

違反による罰則

厚生労働大臣から助言や指導、勧告を受ける。

若者雇用促進法 （第13条、第14条）

新卒者を募集する場合、求職者に対して青少年雇用情報を提供しなければならないと定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 求人者から青少年雇用情報の開示を求められたが、拒否した

青少年雇用情報の一例

- 過去3年間の新卒採用者数・離職者数
- 前年度の月平均所定外労働時間の実績

違反による罰則

厚生労働大臣から助言や指導、勧告を受ける。

採用選考・面接に関する法律

採用活動の選考・面接の場面で注意しておきたい法律をご紹介します。選考の可否を判断する、面接を実施する前に、法律が守られていることをチェックしてみてください。

職業安定法（第5条の4）

求職者から収集する個人情報、業務の目的達成の範囲内でなければならないと定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- エントリーシートに愛読書を問う欄を設ける
- 面接前のアイスブレイクで何気なく出身地を聞く
- 面接で尊敬する人物について質問する

違反による罰則

厚生労働大臣から改善命令を受ける。改善命令に従わない場合は、6か月以下の懲役、30万円以下の罰金が科される。

❗ 聞いてはいけない質問

本人に責任のない事項

- 本籍・出生地に関すること
- 生活環境・家庭環境などに関すること
- 家族に関すること（職業、健康、地位、収入、資産など）
- 住宅状況に関すること（間取り、住宅の種類、近郊の施設など）

本来自由であるべき事項（思想信条に関わること）

- 宗教、支持政党、思想に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること
- 人生観、生活信条に関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）
- 学生運動など社会運動に関すること

❗ 採用・面接時に提出を求めてはいけない書類

- 戸籍謄本
- 住民票
- 家の間取り図、周辺地図

男女雇用機会均等法（第5条、7条）

第5条で募集や採用、配置、昇進、退職などの場面で性別を理由とする差別を禁止、第7条で一方の性が間接的に不利益を被る措置を禁止しています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 面接で「子どもが生まれたらどうする？」と質問する
- 男性と女性で試験や面接の回数が異なる
- デスクワークなのに体力の有無を採用基準としている

違反による罰則

厚生労働大臣から助言や指導、勧告を受ける。勧告に従わなかった場合は、20万円以下の罰金が科される。

労働施策総合推進法（第9条、第30条の3第2項）

第9条で募集や採用の場面で、年齢制限を設けることを禁止しています。また、第30条の3第2項で求職者を含む社内でのパワハラ対策を講じることを定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 求人票では年齢不問としながら、年齢を理由に採否を決定する
- 求職者に対してパワハラが起きている

違反による罰則

厚生労働大臣から助言や指導、勧告を受ける。

採用内定に関する法律

採用活動の内定の場面で注意しておきたい法律をご紹介します。内定を出した後の手続きを始める前に、法律が守られていることをチェックしてみてください。

労働基準法（第15条第1項）

労働者に対して、採用時に賃金や労働時間などの労働条件を労働契約書、労働条件通知書により明示することを定めています。通知しなければいけない事項とその通知方法は厚生労働省令によって規定されています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 内定を出した応募者に対して労働条件の説明を怠る

違反による罰則 30万円以下の罰金が科せられる。

❗ 採用した応募者に対して必ず通知する項目

原則、書面で通知する義務があるもの

1. 雇用契約の期間
2. 労働契約の更新基準
(有期契約労働者の場合)
3. 勤務場所、業務内容
4. 勤務時間、休憩、休日関係
5. 賃金の支払い方法、決定方法
6. 退職や解雇について

※8～15は制度を設けている場合のみ

口頭による通知が認められるもの

7. 昇給に関する事
8. 退職手当に関する事
9. 賞与などに関する事
10. 食費、作業用品などの負担に関する事
11. 安全衛生に関する事
12. 職業訓練に関する事
13. 災害補償などに関する事
14. 表彰や制裁に関する事
15. 休職に関する事

パートタイム・有期雇用労働法（第6条・第14条等）

パートタイム労働者を雇入れるときは、労働基準法第15条第1項で規定している内容に加えて、第6条で厚生労働省令で規定している事項を書面で通知することを定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

- パートタイム労働者採用時に昇給や賞与について口頭で説明する

違反による罰則

10万円以下の罰金が科せられる。

❗ 採用時に必ず通知する項目

- 昇給の有無 ● 退職金の有無 ● 賞与の有無
- 相談窓口

上記の他、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法改正、パートタイム・有期雇用労働法14条等で、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れるときは、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容と、パートタイム・有期雇用労働者以外の社員との待遇の差がある場合はその内容と合理的な理由を説明しなければならないとされています。説明は文書で行う義務はありませんが、厚生労働省から書式例が提示されています。

内定取り消しに関する法律 | 労働契約法（第16条）

合理的な理由なく労働者（内定者含む）を解雇した場合に、その行為を無効にすると定めています。なお、内定後の応募者は労働契約が成立している状態とみなされます。そのため、合理的理由がない内定取消は不当解雇と扱われます。

☑ 法律違反に該当するケース

- 企業都合で内定取消してしまう

違反による罰則

30万円以下の罰金が科せられる。

❗ 内定取消が認められるケース

内定者都合で内定取消できる場合

- 内定者が単位不足により卒業できない
- 履歴書に採否判断に影響する虚偽の記載があった

企業都合で内定取消できる場合

- 経営が悪化し、いわゆる整理解雇の4つの要件を満たしている

障がい者・外国人・高校生 採用の法律・ルール

障がい者・外国人・高校生を採用する場合に注意しておきたい法律・ルールをご紹介します。これまでにご紹介した基本の採用ルールに加えて、それぞれの対象者別に規定されているルールをチェックしてみてください。

障がい者採用に関する法律 | 障害者雇用促進法

(第34条、第35条)

労働者の募集・採用において、障がい者であることを理由とした差別を禁止しています。

☑ 法律違反に該当するケース

- 障がい者であるという理由だけで、応募を拒否する
- 障がい者であることを理由に、合理性のない賃金で募集をかける

違反による罰則

厚生労働大臣から助言、指導、勧告を受ける場合がある。

外国人採用 | 労働施策総合推進法 (第28条)

外国人を採用した場合に、氏名や在留資格、在留期間などの厚生労働省が定める項目についてハローワークへ届け出ることを定めています。

☑ 法律違反に該当するケース

採用した外国人労働者の氏名や在留資格などの届け出を怠る

※なお、雇用保険対象の場合は、雇用保険被保険者資格取得届の所定欄に記入し、提出することで、適切に届け出したとみなされます

違反による罰則

採用後に届け出をしていない、または虚偽の届け出を行った場合は、30万円以下の罰金が科される。

高校生採用のルール

高校生を採用する場合は、ガイドラインに沿った対応が求められます。ガイドラインは、行政・主要経済団体・学校組織の三者で決められており、各都道府県で細かいルールが定められています。以下は、高校生採用における代表的なルールの一例です。

一人一社制

原則、1人あたり同時に受けられる会社は1社まで。

☑ 企業のNG対応 ● 特になし

選考スケジュール

求人票公開や選考活動の開始日が定められている。

☑ 企業のNG対応

- 9月16日以前の選考活動 (2022年卒採用の場合)

選考・合否判断の方法

書類のみをもとにした選考を禁止している。また、応募書類の様式が定められている。

☑ 企業のNG対応

- 書類選考と適正検査だけで合否を判断する
- 会社独自の応募書類を提出させる

採用活動に役立つ情報・サービスが満載の 「採用サロン」を活用しよう

「採用サロン」は新卒・中途・アルバイト・パートの採用に役立つ情報をお届けするメディア。採用業務のノウハウ記事・業界ニュース・セミナー情報などをチェックできるほか、採用支援サービスを探すことができます。採用サロンのおすすめコンテンツをいくつかピックアップしてご紹介します。

採用活動に役立つ情報をゲットできる

採用ノウハウコラム・

DL資料から



採用担当者なら押さえておきたい業界ニュースのほか、採用広報・戦略立案・選考・研修育成に役立つノウハウの解説記事が読めます。100以上*のコラム・DL資料は無料で閲覧でき、会員登録も不要です。*2020年6月現在

セミナーで



採用支援を行うクイックが主催する、新卒採用に役立つセミナーの開催情報です。内容は採用活動のノウハウ紹介から内定者研修・社員定着施策などさまざま。会場は主に東京・大阪・名古屋の3都市で、参加費無料のものが多数です。

採用活動

ケーススタディから



クイックが支援した採用活動の事例をケーススタディとして見ることができます。あらゆる業種・募集職種・募集媒体の情報を掲載しているため、参考にできる事例がきっと見つかるはずです。

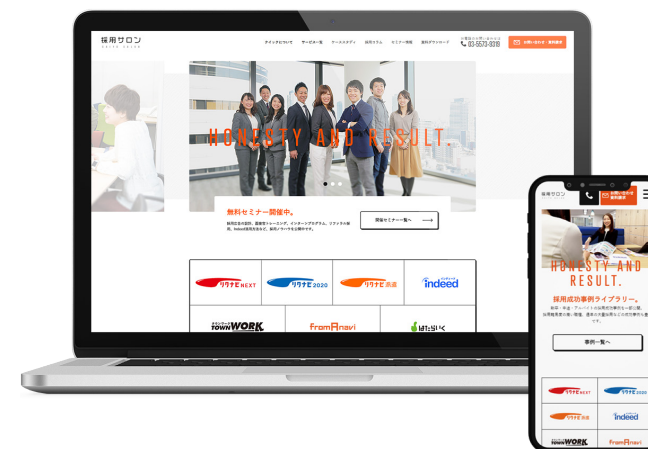
プロに採用活動を コンサルしてもらえる



クイックでは、採用動画にパンフレット、Webサイトなど各種制作による採用活動のサポートを行っています。また内定者・新入社員研修、面接官育成などにより採用活動を幅広く支援。ノウハウを生かして採用代行やコンサルティングも行っていきます。

採用サロン

SAIYO SALON



アクセスはこちらから

<https://saiyo-salon.jp/>

採用サロン

