

Shotworks

表記規定マニュアル

Ver.1.4

2015年1月30日制定
2016年7月28日改定
2018年4月 1日改訂
2018年4月24日改訂
2018年8月20日改訂
2020年4月28日改訂
2020年7月 7日改訂
2021年6月 4日改訂

～はじめに～

平素より「ショットワークス」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。

ショッ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。

※巻末の「【付録1】よくあるNG例」もご参照ください。

項目名		ページ
① <u>メディア規定</u>	...	P 4～ 9
② <u>掲載写真</u>	...	P 10～11
③ <u>給与</u>	...	P 12～15
④ <u>雇用形態(紹介・紹介予定派遣)</u>	...	P 16
⑤ <u>研修(研修あり・研修なし)</u>	...	P 17～18
⑥ <u>残業</u>	...	P 19
⑦ <u>待遇(交通費)</u>	...	P 20
⑧ <u>資格</u>	...	P 21
<u>学生・留学生について</u>	...	P 22
<u>差別的表現 —性格・健康状態—</u>	...	P 23
<u>差別的表現 —身体差別—</u>	...	P 24
<u>差別的表現 —出身地・居住区の限定、通勤手段—</u>	...	P 25
<u>差別的表現 —人種・国籍—</u>	...	P 26
<u>差別的表現 —家族・家庭環境—</u>	...	P 27
⑨ <u>男女雇用機会均等法</u>	...	P 28～31
⑩ <u>著作権、肖像権・氏名権・商標権、フリーライド</u>	...	P 32～33
⑪ <u>優位性を示す表現(トップ・最大級表記)</u>	...	P 34
⑫ <u>応募</u>	...	P 35～36
⑬ <u>採用者特典</u>	...	P 37
⑭ <u>環境依存文字</u>	...	P 38
【付録1】 <u>よくあるNG例</u>	...	P 39～41
【付録2】 <u>原稿作成アドバイス</u>	...	P 42



1原稿で複数勤務地(案件型の場合)・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(案件型の場合)・1職種・1雇用形態」
で掲載してください。

ただし、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。



登録型の場合

登録型プランでは
複数勤務地募集が
可能になっています。

勤務時間・実働時間が異なる場合には、
それぞれの時間を記載してください。

なお、勤務時間・実働時間の表記は必須となります。



重複している内容のバイト情報を複数の原稿で出稿することはできません。

求職者から見て、バイト内容が同じとみなされる原稿を複数出稿することはできません。
求職者が混乱する恐れがあるため、ご注意ください。



ショットワークスを通じた応募の妨げとなる、コメント表記はNGとなります。

《事前連絡を促すと思われるコメント》

【NG例】

- ・お電話ください。
- ・お電話お待ちしております。
- ・まずは(事前に)ご相談ください。*1
- ・電話・郵送対応可。
- ・まずはお問い合わせください。 *2
- ・ご連絡ください。

ショットワークスを通じて応募をしないと、採用歴が管理できません。そのため、応募前に連絡を促すことはNGとなります。

【OK例】

- ・面接は平日10時～18時です。18時以降の面接についてはご相談ください。*1

*1:前後の文章やバイト情報全体から見て、応募前の「相談」と思われるものは【NG】となります。逆に応募後の「相談」と思われるものは【OK】となります。迷われる場合には「応募後、ご相談ください」としていただければ、OKとなります。

- ・面接備考:「道に迷ったらお電話ください。」
「遠方の方は電話での説明もOK」

*2:「まずは」「事前に」等の文言とあわせて使用したり、明らかに応募前の話であるとわかる文脈で使用したりしない限りは、審査OKとなります。

《登録型 | 応募後のプロセス》

【NG例】

- ・電話番号の記載。
- ・まずはお電話ください。

「応募後のプロセス」であっても、先に電話連絡をさせると受け取られる行為はNGとなります。

《応募前に登録地・面接地へ促すと思われるコメント》

【NG例】

- ・直接面接地に来ていただける方も歓迎！
- ・登録説明会、毎日受付中！*3

【OK例】

- ・登録説明会、毎日実施中！

ショットワークスを通じて応募をしないと、採用歴が管理できません。そのため、応募前の登録地への促しはNGとなります。

《電話登録・Web登録》

【NG例】

- ・電話で登録OK。
- ・来社不要のWeb登録。

【OK例】

- ・面接は電話で行います。
- ・電話面接 ※「電話面接」に関しては、「応募後」の省略も可能となります。

ショットワークスを通じて応募をしないと採用歴が管理できません。「応募後、電話で登録OK」、「応募後、Web登録OK」など「応募後」を明記してください。



その他ショットワークスのサービス品質を保つため、以下の表記もNGとなります。

《募集カレンダーとマッチしない勤務日を同時募集》

【NG例】

- ・他の勤務日あり
- ・勤務日色々あります！
- ・平日の作業員と休日の作業員同時募集
- ・「単発1日」で、「日によって・・・」

ショットワークスはマッチングシステムのため、カレンダーマッチをしない表記はNGとなります。

《電話番号、メールアドレス、URL表記》

【NG例】

- ・詳細は03-6862-1001まで。
- ・問い合わせはshot@tsunagu-grp.jpまで。
- ・〇〇にも掲載中！
- ・https://www.～

ショットワークスを通じて応募しないと採用歴が管理できません。そのため、ショットワークス外のサイトへの誘導や宣伝、ショットワークス外からの誘導(電話・メール)などはNGとなります。

《募集不可な雇用形態》

【NG例】

- ・正社員募集

※ショットワークスでは正社員の募集はNGとなります。
※紹介予定派遣を掲載希望の場合はP.16をご確認の上、所定の手続きについて営業担当にお問い合わせください。

《仕事内容の記載がない》

【NG例】

- ・50名大量募集！（仕事内容の記載がない）
- ・1日だけの短期バイト！（仕事内容の記載がない）

仕事内容欄には仕事内容を記入してください。

《募集できない勤務地(海外)》

【NG例】

- ・海外で働きたい人

海外勤務の募集はNGとなります。

《無許可で弊社のロゴ・名称を使用》

【NG例】

- ・毎日ショットワークスに掲載！



勤務期間やリゾート・出張における掲載基準を満たしていない場合はNGとなります。

《具体的に90日以上勤務期間を表示》

【例】

- ・最低1年勤務していただきます
- ・来年の3月までできる方(10月にバイト情報作成)

《リゾート勤務・出張の募集の掲載基準を満たしてない》

- バイト情報のどこかに「リゾート募集」または「出張募集」である旨を明記してください。
- 勤務場所は住所(町名まで)を明記してください。
- リゾート募集の場合は「交通費」「宿泊費」「食費」に関することを明記してください。
- 出張募集の場合は「交通費」「宿泊費」に関することを明記してください。

OK例	NG例	
表記例	表記例	理由
長野県内ゴルフ場へ短期出張5日 長野県北佐久郡軽井沢町	長野県内ゴルフ場へ短期出張5日 長野県北佐久郡	【出張募集】であるが、勤務場所の住所が町名まで記載されていない。
リゾートでホテル・旅館で簡単な配膳業務 交通費:全額支給 「宿泊費」「食費」は当社負担。	リゾートでホテル・旅館で簡単な配膳業務 交通費:全額支給 「宿泊費」無料!	「食費」についての負担有無の記載がないためNGとなります。



バイト期間毎の表記ルールは以下の通りとなります。

ショットワークスは短期単発の情報サイトです。
作成いただいたバイト情報の勤務日が直近**90日以内**のお仕事に限りご掲載いただけます。
そのため、「長期」表現は原則NGとなりますが、短S・短Mにおいては一部緩和されています。

期間の種類別	表記ルール
「単発」掲載の場合	長期(7日間を超える日数)の表記は一切できません。 NG例:「指定のカレンダー以外もお仕事があります。」
「短S」掲載の場合	OK:「長期も可」、「長期希望者は相談に応じます」 NG:「長期歓迎」、「長期優遇」、「長期できる方」 ※求職者側の希望を受け入れる表現であればOK。
「短M」掲載の場合 「登録型」掲載の場合	OK:「長期も可」、「長期希望者は相談に応じます」、「長期歓迎」、「長期優遇」 NG:「長期安定」、「長期できる方」、「長期限定」、 「長期できることが前提となります」 ※歓迎、優遇するといった付随的表現はOK。 ただし、長期に限定するコメントはNG。



いきごみメッセージ

短S・短Mであっても、「いきごみメッセージ」に長期文言の記入を求めることは一切できません。

【NG例】

・「長期を希望される方はいきごみメッセージに、長期希望とご記入ください。」



【いきごみメッセージ】の表記ルールは以下の通りとなります。

【いきごみメッセージ】は**求職者の意気込みを知るための**欄となっています。

記入を求めることが可能な範囲

連絡可能な時間帯・面接希望日時

【例】

「いきごみメッセージに連絡可能な時間帯をご記入ください。」

「いきごみメッセージに面接希望日時を書いてご応募ください。」

記入を求めることができない例

勤務可能期間・採用前連絡が可能となるような情報

【例】

「いきごみメッセージにいつまで勤務希望かご記入ください。」

「弊社に登録済みの方は氏名と連絡先をいきごみメッセージにご記入ください。」



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

ロゴ・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



【引越しスタッフ】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出来る場所で使用している。

②求人サービスのロゴは不可。

《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。

写真とロゴの組み合わせ。

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っているため



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。 ※ただし、学生の給与に関しましては最低賃金を割り込まない範囲であればOKです。 例】給与項目：時給1,500円 「高校生は1,000円」	
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の混乱を招くため、NGとなります。	

※勤務期間中に、複数の給与額が発生する場合にはメインの期間（比率の高い方）の金額を給与項目に設定することができます。
【例】最低勤務日数15日、給与項目：時給1200円、給与備考：「勤務5回目まで時給1000円、勤務6回目以降は時給1200円」
給与項目は1200円と高い額でもOK（時給1200円で勤務する期間の方が長いため）。

【A】賃金形態の相違（不一致）について

賃金形態が相違していたり、給与額や給与に関する説明に不明な点があると、即応募者クレームにつながります。

応募者からのクレームは対応に時間を割かれ、業務に支障をきたす恐れもあります。

そうならないためにも原稿作成は慎重に行ってください。

NG例

賃金形態相違の NG文言例

① 給与項目：時給1,000円

実働時間：8時間

フリーコメント：「日給8,000円のお仕事！時間が短くなくても日給8,000円保障」

② 給与項目：日給8,000円

フリーコメント：「時給1,000円×実働8時間＝日給8,000円 経験者は時給を50円アップ！」

解説

* 支払われる給与について、複数の賃金形態（時給／日給）を使って表現するとNGとなります。

* 労働条件通知書で明示する賃金の賃金形態に統一してください。

OK例

OK例1

給与項目：時給1,000円

実働時間：8時間

フリーコメント：日収8,000円のお仕事！時間が短くなくても日収8,000円保障

解説

※時給のお仕事で1日分の収入を記載したい場合は「日収」を使います。

OK例2

給与項目：日給8,000円

実働時間：8時間

給与備考：時給に換算すると1,000円 経験者は1時間あたり50円アップ！

解説

※日給のお仕事で1時間あたりの賃金を記載したい場合は「時給に換算すると」「1時間あたり」「時給換算で」を使います。

【B】 交通費について

NG例	
「交通費」設定での NG文言例	<p>給与項目：日給8,000円 交通費項目：支給なし 交通費備考：日給に含む</p>
解説	<p>* 交通費として一律で加算している金額がある場合は、給与項目に「交通費が加算される前の金額」、交通費項目に「一律で加算している金額(一部支給●円)」を記載してください。</p> <p>◆ 交通費項目に関する注意事項 「全額支給」は、交通手段を問わず、実費分全てが支給される場合に選択してください。 交通手段を限定して全額支給をするお仕事で「全額支給」を選択すると、NGとなります。</p> <p>《NG例》交通費項目：全額支給 交通費備考：電車代のみ全額支給</p>

OK例	
OK例1	<p>交通費項目：全額支給 交通費備考：規定あり(最安値ルートで支給)</p>
OK例2-1	<p>交通費項目：その他 交通費備考：電車代のみ全額支給</p>
OK例2-2	<p>交通費項目：その他 交通費備考：500円を超えた分を実費支給</p>
解説	<p>支給される最低金額・上限金額が決まっていない場合は、「その他」を選択の上、交通費備考に支給される条件を記載します。</p>

※交通費については、「⑦待遇(交通費)」P.20 もあわせてご確認ください。

【C】 日収の算出根拠が不明な場合にはNGとなります。

NG例

<p>「算出根拠不明」 となるNG文言例</p>	<p>①フリーコメント:「日収10,813円」 勤務時間:20:00~6:00(実働9時間) 給与:時給1,000円</p> <p>②フリーコメント:「日収10,000円」 勤務時間:9:00~18:00(実働8時間) 給与:時給1,000円</p>
<p>解説</p>	<p>* 正しい計算方法に基づく金額であっても、下記に該当する場合は算出根拠不明としてNGとなります。</p> <p>1:「基本給での勤務」と「割増賃金での勤務」の双方で休憩を取るなど、休憩時間が給与額の異なる時間帯をまたぐお仕事で、それぞれの給与額での実働時間がわかる表記がない場合。</p> <p>2: 法定上の割増賃金の最低額(基本給の25%増・50%増…)より高い給与を払うお仕事で、「法定上の割増賃金の最低額より高い金額」の明記がない場合</p> <p>3: 一律手当などを含む金額を日収として記載している原稿で、原稿内に手当の金額がわかる表記がない場合</p> <p>◆算出根拠を示す計算式等の記載がなくてもOKとなる例:</p> <p>○「時給×実働時間」で日収の計算が可能 ⇒ 時給1,000円・実働3時間で「日収3,000円」のみ記載</p> <p>○給与額が同じ時間帯に全ての休憩時間をとる ⇒ 時給1,000円・18:00~23:00(実働4時間)で「日収4,250円」のみ記載 ※基本給の時間帯に1時間休憩(時給1,000円で3時間、時給1,250円で1時間勤務)</p>

OK例

<p>OK例1</p>	<p>フリーコメント:「日収10,813円」 勤務時間:20:00~6:00(実働9時間) 給与:時給1,000円 給与備考: 時給1,000円 × 1.75h + 時給1,250円 × 7.25h (深夜:6.25h + 実働8h超:1h)</p>
<p>OK例2</p>	<p>フリーコメント:「日収10,000円」 勤務時間:9:00~18:00(実働8時間) 給与:時給1,000円 給与備考: 時給1,000円 × 実働8時間 + 一律手当2,000円</p>

【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。

また、雇用形態が【派遣社員】のお仕事で、表記として【アルバイト】を併記されるとNGとなります。

雇用形態	事前提出書類	原稿作成時の記入必須事項
紹介	有料職業紹介事業許可書のコピー	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。
紹介予定派遣	上記に加え、一般労働者派遣事業許可証のコピー	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。

紹介 OK例

雇用形態 必須 「紹介」バイトとして募集する

紹介予定派遣 OK例

基本情報

検索対象エリア 必須 東京都 ▼ 都心部 ▼ 渋谷周辺

業種・職種 必須 アパレル・化粧品関連 ▼ 倉庫内・軽作業

雇用形態 必須 ▼

バイトタイトル 必須 大人気♪ブランド商品の入荷

バイト内容 必須 職場です！最新の有名ブランド商品のあるので、用事やードでの商品の入荷確認と

紹介予定派遣

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)



【紹介】にチェックを入れた際に雇用形態で
・派遣社員
・紹介予定派遣
を選択するとエラーとなります。

派遣社員 「紹介」バイトとして募集する
「紹介」の場合は、この雇用形態は選択できません。

研修項目において【研修あり】に設定した場合には、求職者に誤解を与えずかつトラブルなく手当が支払われるよう、以下の入力が必要となります。

※【研修あり】に設定した場合は、OJTも研修と同じ扱いとします。

(1) 研修期間 + (2) 研修場所 + (3) 研修手当 (給与)



注意①

① 労働性を伴わない研修手当について

採用前の労働性を伴わない場合の研修手当に関しては、「手当備考欄」に記載してください。

【例】「面接時全員に座学研修(2時間)実施のため、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。

また、研修時の給与が別途設定される場合も、最低賃金を下回るとNGとなりますので、ご注意ください。

研修	必須	<input type="radio"/> 研修なし <input checked="" type="radio"/> 研修あり
研修期間	必須	「研修あり」を選択された場合は、必須となります。 合計 <input type="text"/> 時間 <input type="text"/> 分 (<input type="text"/> 日間で実施)
研修場所	必須	「研修あり」を選択された場合は、必須となります。 <input type="radio"/> 弊社事務所 <input type="radio"/> 勤務先 <input type="radio"/> その他
研修備考		研修の総合計時間や手当での有無、持参物などがあれば記入してください。
研修手当	必須	<input type="radio"/> なし <input type="radio"/> 1時間あたり <input type="radio"/> 1日あたり <input type="radio"/> 期間合計 <input type="text"/> 円
手当備考		



登録型

登録型の場合

研修(又はOJT)がある場合には、【特記事項】等に

- A. 研修(又はOJT)期間 ※必須
- B. 研修(又はOJT)場所 ※任意
- C. 研修(又はOJT)手当 ※必須

を記載してください。

※研修場所の記載は任意ですが、事前にお伝えいただいた方が、求職者の思い違い等による辞退を防止することができる場合があります。

掲載することでデメリットと思われる場合にも記載いただくことをお勧めします。

研修項目を【研修なし】に設定した場合は、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。

NG表記例

表記例	NG理由	
フリーコメント欄: 「研修があるので初心者でも安心」	【研修なし】に設定されているのに研修があることを示唆しており、内容が矛盾しているためNGとなります。	
	案件型	登録型
フリーコメント欄: 「研修中の給与は変わりません」	研修項目を【研修あり】に設定。 【各項目】で ①研修期間 ※必須 ②研修場所 ※任意 ③研修手当 ※必須 を入力してください。	フリーテキストで【研修あり】とされた場合 【特記事項】等に ①研修期間 ※必須 ②研修場所 ※任意 ③研修手当 ※必須 を記載してください。

※OJTの場合には「研修なし」でもOKです。

ただし、その期間中の給与が異なる場合には「期間」と「給与」を給与備考欄などにご記入ください。

【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」



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」

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: 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。
交通費項目: 一部支給 金額欄: 最低額を記入 交通費備考: 空欄	交通機関に限らず最低額保証される場合に可。
交通費項目: 一部支給 金額欄: 10,000円	内容に整合性が取れているので可。
交通費項目: その他 交通費備考: 【例①】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) 交通費備考: 【例②】1か月の上限金額は10,000円です。	内容に整合性が取れているので可。
交通費項目: その他 交通費備考: 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。

 **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。

 **登録型** 登録型の場合には、必要に応じて【特記事項等】に記載してください。特に記載がなくても審査上はOKとなります。

※交通費については、「③給与【B】交通費について」P.14 もあわせてご確認ください。

募集にあたり、経験やスキルなど、求職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。原則として以下の内容を求職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** ■

・いずれかの性に限定した募集を行うこと(例外あり)

⇒P28～31「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)

※厚生労働省資料をご参照ください。 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/dl/index03_0002.pdf

※例外事由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」の条件は【期間の定めのない労働契約】のため、ショットワークスでは**表記できません**。



■ **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、何にいくら費用がか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。※必ず表記するようお願いいたします。

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	...P22
性格・健康状態	...P23
身体差別	...P24
出身地・居住区の限定、通勤手段	...P25
人種・国籍	...P26
家族・家庭環境	...P27

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・短大卒以上の方 高卒以上、大卒以上の方	職務を遂行する上で合理的な理由があれば可。	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	職務を遂行する上で合理的な理由があれば可。		
学生歓迎	限定・排除をしていないので可。	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体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(大学受験)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 ※日本語マニュアルを読み業務にあたるため	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。



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」にかかっているので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」にかかるので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		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	
	意味合いが抽象的なため不可とはしない。	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」のように物の大きさ等の表現で、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・限定して求職者に呼びか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		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。
交通手段を確保できる方		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。
車通勤不可 ※駐車場がないため	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。	自動車をお持ちの方	ものの持ち込み、所有を条件とすることはできません。ただし、社会通念上、安価で誰でも持ち得ると判断できるものは可。

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	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・家庭環境について求職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。

ただし、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。

求職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。



- ・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。(いずれかの性別に偏った待遇・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
コンパニオン(男女) イベントスタッフ	コンパニオン

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とも、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。
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。
女性活躍中	現状説明のみであるため。	女性活躍	女性に対して訴求していると受け取られるため。
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(ヒゲ)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。 ⇒「長髪不可」であればOK。(ヒゲも同様)

⇒「ポジティブ・アクションの例外事由」についてはP.30をご参照ください。

＜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、
「**ポジティブ・アクション募集**」である理由を以下の項目内に明記してください。
※それ以外に明記されていてもNGとなります。

「**バイトタイトル**」、「**バイト内容**」、「**応募資格**」、「**特記事項**」

【OK例】バイトタイトル:「【女性歓迎】営業職募集中!」、特記事項:「現在、営業職の男女比が8:2のため**ポジティブアクション**の募集です。」^{*1}

*1:文字数が足りない場合には、上記の下線部分は省略可能です。



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 ※OL ⇒ 社会人、会社員であれば可
女性歓迎 女性用休憩室完備	※「 バイトタイトル 」、「 バイト内容 」、「 応募資格 」、「 特記事項 」にその理由が明記されていることが条件	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。
		女性限定	「限定」はポジティブ・アクションにはなりません。

<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、以下のように、いずれかの性別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
※単にいずれかの性別に「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】男優、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】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。



注意①

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。



注意②

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	×	オフィシャルスポンサー以外の使用は不可。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。 必要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。



注意

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」「雰囲気のよさはトップ」等)や、事実に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】日本のソーシャルゲームにおいてトップクラスの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・提示を求めることができ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
家族の職業を付したもの	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	採用前に左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

「例外派遣」に該当する場合は、下記の書類によって求職者の実情を確認する必要があります。
※原稿上に明記をする必要はありません。

場合 (具体例)	確認方法 [派遣元管理台帳に記録]	例外 [台帳と共に保管]
① 60歳以上の者	年齢が確認できる公的書類 (運転免許証、住民票、健康保険証等)	日雇派遣労働者からの申告可 (誓約書の提出) ※例外の例外であることから、 慎重な取扱いが必要です
②雇用保険の適用を受けない学生 (昼間学生)	学生証等	
③副業として働く者 (生業収入500万円以上の者)	本人の所得証明書、源泉徴収票の写し等	
④主たる生計者以外の者 (生計を一にする配偶者等の収入により 生計を維持する者で、世帯収入が500万円以上 ある者。 日雇派遣労働者の収入は世帯収入の50%未満 でなければならないが、同居の有無は問わない)	生計の同一性＝住民票、健康保険証等の公 的書類 収入の要件＝本人・配偶者等の所得証明書、 源泉徴収書の写し等	

労働者派遣法の改正の詳細については下記をご参照ください。

▼厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/

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

※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(ただし面接交通費は可)

※不当に誘引性を高めないう良識の範囲内で行われなければなりません。

【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引性を高めるため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。

■ 給与関連 ■

NG	OK
フリーコメント:「日給10,000円(交込)」 給与欄:日給10,000円 交通費欄:「なし」or「一部支給1,000円」 交通費備考:「日給に含む」 or 給与備考:「交通費込み」 ----- 給与欄:時給1,072円 交通費欄:「なし」or「その他」 交通費備考(給与備考):「法改正に基づく通勤手当を給与に含む」	フリーコメント:「日収10,000円(交込)」 給与欄:日給9,000円 交通費欄:「一部支給1,000円」 交通費備考(給与備考): 特に記入なし ----- 給与欄:時給1,000円 (実働8時間) 交通費欄:「その他」or「一部支給592円」※実働8時間での総額 交通費備考:「実働1時間あたり74円」

【解説】交通費欄に給与に加算している金額を記入し、給与欄には交通費を加算する前の金額を記入します。

NG	OK
給与欄: 日給 10,000円 フリーコメント:「 時給 1,250円×8時間」	給与欄:日給10,000円 フリーコメント:「 時給換算 1,250円×8時間」

【解説】支払われる給与について、日給と時給など、異なる賃金形態を使って表現するとNGとなります。

※労働条件通知書で明示する賃金の給与単位での統一をお願いします。

■ 残業関連 ■

NG	OK
フリーコメント: 「残業がある場合、 対応可能な方 」	フリーコメント: 「残業がある場合、 お願い することがあります」

【解説】早出・残業が行なえることを**条件**とすることは法律に抵触する可能性があります。

■ 残業関連 ■

NG

勤務時間: 07:00~13:00(拘束6時間) 実働時間: 6時間 残業項目: 残業あり

【解説】

労働基準法により、1日の労働時間が6時間を超え、8時間以内の場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間を与えることが義務付けられています。

拘束時間・実働時間が共に6時間のお仕事で「残業あり」とする場合は、残業備考欄に6時間を超えて勤務する場合の休憩について、明記をお願いいたします(例:「残業の可能性あり。残業時は休憩●分あり」等)。

■ カレンダー相違 ■

NG

OK



フリーコメント:「週2~OK!」
最低勤務日数: 18日 or 20日

フリーコメント:「週2~OK!」
最低勤務日数: 28日

【解説】

カレンダーの週を9週(5/1・2 & 5/28・29・30を1週換算)もしくは全週で10週しかないのでは28日にはなりません。

※このようなNGは別原稿(過去原稿)でカレンダー設定が正しかったときに作成したものをコピーして作成したためと思われます。

■休憩関連■

NG

勤務時間: 10:00~18:00(拘束8時間) 実働時間: 7時間 フリーテキスト項目: 「50分毎に10分休憩」

【解説】拘束8時間の中で50分毎に10分の休憩をとるお仕事として計算すると、

「実働50分・休憩10分」を8回繰り返すことになり、実働7時間・休憩1時間とならないため、NGとなります。

「実働時間内」で小休止を設ける場合など、「拘束時間－休憩時間＝実働時間」にならないお仕事の場合、書き誤りによる不一致と区別するため、詳細の明記(※)が必要となります。

※OK例 フリーテキスト項目: 「50分毎に10分休憩(実働7時間に含む)」

■ケアレスミス■

項目

NG

勤務日

カレンダーで設定した日付とフリーテキスト項目で入力した日付の相違。

【例】カレンダー: 4/1・4/2・4/3・4/4・4/5で設定。フリーテキスト項目: 「4/2~4/4開催! 音楽イベントのお仕事」
※この場合、4/1・4/5に同じお仕事があるのかが不明瞭となるため、NGとなります。

【解説】フリーテキスト項目で「勤務開始日～勤務終了日」を記載する場合、
カレンダー設定による勤務開始日・勤務終了日と異なる表記はNGとなります。

給与支払日

①支払日項目で設定している日付が、カレンダーの勤務日よりも前になっている。

【例】勤務日: 3月30日 給与支払日: 3月29日

②「翌日払い」と入力されているが、勤務日翌日が支払日となっていない。

【例】勤務日: 3月31日(土) 支払日: 「給与支払日は毎週月曜・水曜」

集合場所

フリーテキスト項目と「集合場所備考」の集合場所表記の相違。

【例】バイト内容: 「芝公園駅に集合して現地に向かいます」 集合場所備考: 「田町駅 改札」

給与(給与単位選択)

実働8時間 【例】時給10,000円 【例】日給1,000円

※それぞれ、時給と日給の選択ミスと思われます

良い求人原稿とは？

求職者目線で見たとときに、「疑問が湧かない」、「面談時に掲載内容以外のことを言われない」、「掲載内容と実際の現場での対応が違わない」ことがポイントです！

審査担当は、常に求職者目線に立って原稿審査にあたっているので「良い求人原稿＝NGにならない原稿」とも言えます。



【試食系デモ販】の例

Point 1

売るのが『何なのか？』を明確にします。

売るのが『何なのか？』を明確にします。

求職者が仕事を選ぶ時の疑問 「簡単にできそうか？」 「自分でもできそうか？」 「具体的に何をするのか？」

※「判断材料が明確に書かれている」原稿には応募が入りやすくなります。

Point 2

立替が『必要かどうか？』を明確にします。

面接に行ってから「当日は、まずスーパーで材料を購入してください。あとから精算するので、5千円ほど多めに持って行ってください」と話されると、求職者の【不信感】が一気に増します。

押さえておきたいポイント

●立替金額の目安 ●精算方法 ●入金タイミング
⇒「材料購入費として5千円ほど立替えていただき、給料と一緒に振込みます。」

※このような表記をしていただくことで、【デモ販経験者】の理解が高まる可能性があります。

Point 3

具体的に『どうやって販売すればよいのか？』を明記します。

できる限り【販売しているシーン】をイメージできるような内容にされると良いです。

Before

「お肉を焼いてオススメするだけの簡単なお仕事です。」

After

「ホットプレートに油を敷いて、お肉にタレをたっぷり付けて、シューシュー焼いてください！美味しい香りに誘われて、家族連れのお客様が集まってきます。調理方法や夕飯メニューの提案もしながら楽しく試食販売してください。」(104文字)