

第1章 職業安定法等に関する諸問題

- [1] 募集・求人の際の労働条件明示
- [2] 募集・求人に関する情報提供義務等
- [3] グループ採用における留意点
- [4] リファラル採用に関する留意点(紹介者に対するインセンティブ支給を行う場合)
- [5] リファラル採用に関する留意点(グループ会社間で採用活動を広げる場合)

第2章 募集に関わる情報提供

- [6] 応募者の個人情報の取扱い
- [7] 健康情報の取得
- [8] 個人情報(健康情報以外)の取得
- [9] 採用プロセスにおける健康診断結果の提出要請
- [10] リファレンスチェック
- [11] 新規中卒者、新規高卒者等の採用
- [12] 事業譲渡等に伴う個人情報の取扱い
- [13] 関係会社間での情報のやり取り
- [14] 不採用者の個人情報の取扱い

第3章 インターンシップ

- [15] インターンシップとは
- [16] インターンシップの実務上の問題点(事前の準備事項等)
- [17] インターンシップの実務上の問題点(労働者性の判断)
- [18] これからのインターンシップの在り方

第4章 内定・内々定

- [19] 内定・内々定と労働契約の成立
- [20] 内定辞退をめぐる取扱い
- [21] 内々定者の囲い込み
- [22] 内定に関する手続的規制
- [23] 内定取消しの可否(従業員側の内定後の事情に基づくもの)
- [24] 内定取消しの可否(従業員側の内定前の事情に基づくもの)
- [25] 内定取消しの可否(会社側の事情に基づくもの)
- [26] 内定者の入社時期を遅らせることの可否

第5章 採用時の労働条件の明示

- [27] 労働契約締結時の労働条件の明示の時期・方法
- [28] 採用時の労働条件明示の内容
- [29] パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時の説明義務

第6章 試用期間

- [30] 試用期間を置く場合の留意点
- [31] 試用期間と経歴詐称
- [32] 試用期間の長さを定める場合の留意点
- [33] 試用期間と体調不良
- [34] 高度専門職採用と試用期間中の解雇
- [35] 試用期間と有期雇用契約

第7章 差別禁止・外国人採用

- [36] 採用過程における男女差別
- [37] 採用過程における年齢差別
- [38] 法令の明文で定められていない採用差別
- [39] 外国人を採用する際に実施すべき手続

第8章 障害者雇用

- [40] 障害者雇用率制度とは
- [41] 「差別禁止」「合理的配慮」の適用範囲
- [42] 募集・採用における差別禁止
- [43] 障害者専用求人と差別禁止規定
- [44] 募集・採用時における合理的配慮
- [45] 障害者専用求人において「採用後の合理的配慮」について話し合いを行う時期

第9章 ハラスメント・SNSトラブル

- [46] 就活生に対するハラスメント
- [47] 内定辞退者に対するハラスメント
- [48] 入社前研修におけるハラスメント
- [49] 内定者のSNS利用制限の可否
- [50] 内定者のSNS利用強制の可否
- [51] 内定者の不適切なSNS投稿への対処
- [52] 不採用者の不適切なSNS投稿への対処
- [53] 採用担当者による求職者のSNS閲覧

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
 総務本部  
 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

仙台支社 〒981-3196 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
 名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

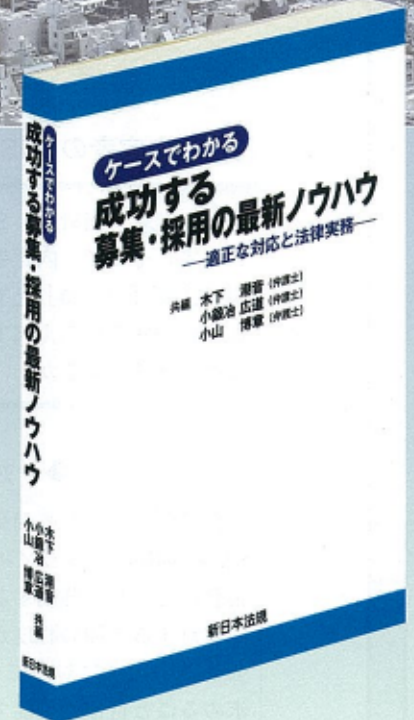
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
 高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
 福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
 (2021.8)51001831  
 この出版物は環境にやさしい「植物性大豆インク」を使用しています。

ケースでわかる

# 成功する募集・採用の最新ノウハウ

## ー適正な対応と法律実務ー

共編 木下 潮音 (弁護士)  
 小鍛冶 広道 (弁護士)  
 小山 博章 (弁護士)



A5判・総頁362頁  
 定価 4,840円(本体 4,400円)  
 送料 460円

### 採用活動における コンプライアンスは万全ですか？

- ◆ インターンシップや就活ハラスメント、内定者のSNS利用制限など、近時の採用活動において担当者が遭遇するケースを取り上げています。
- ◆ 労働法分野において著名な弁護士が、法令・ガイドラインや判例を踏まえて、採用活動を行うためのノウハウを解説しています。

0120-089-339  
 WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
 E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



電子書籍も  
 新日本法規WEBサイトで  
 発売!!  
 <電子版>  
 定価 4,400円(本体 4,000円)

総合法令情報企業として社会に貢献



公式Facebookページ  
 法律出版社ならではの情報を発信



[2] 募集・求人に関する情報提供義務等

**Case** 当社は、事業が順調に拡大し、間もなく従業員数も100名を超える見込みです。これに合わせ、今後コンスタントな新卒採用を含め、更に幅広く採用活動に注力していきたいと考えています。その際、個別の募集求人に係る労働条件明示とは別に、会社としての情報公表等で留意すべきことがあれば教えてください。

◆ 対応のポイント ◆

募集や求人場面では、職安法上の労働条件の明示に加え、「労働者の職業選択に資するため」という観点で、若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供や、女性活躍推進法に基づく、女性の職業選択に資する情報の公表といったルールがあります。対応については、各社の裁量が広く認められている領域であり、努力義務が主ではある一方、一定の義務が課せられており、その範囲も近年見直されていますので、今後の法令改正等も注視して対応するとよいでしょう。

解説

1 募集・求人に関する情報提供等（概説）  
労働者の職業選択に資するという観点で、職安法上の労働条件の明示が義務付けられています（前掲[1]）、同様の観点で、新卒者等や女性については、それぞれ追加で情報提供や情報公開を行うことが一定の範囲で義務付けられています。

[38] 法令の明文で定められていない採用差別

**Case** 当社における求人に対する応募者が、採用面接においてトランスジェンダーであり、性同一性障害の診断を受けていることをカミングアウトしてきました。会社には「採用の自由」があるということですし、性的マイノリティ（LGBTなど）を理由とする採用差別を禁止した法律もない、とのことで、採用しなくてよろしいでしょうか。

◆ 対応のポイント ◆

性的マイノリティであることを理由とする採用拒否については、法令の明文では禁止されていませんが、「公正な採用選考」の考え方に反するとして行政指導の対象となるだけでなく、

一律に公表しなければならない事項が決まっているものではありませんが、それぞれに認定制度も存在するところであり、より効率よく円滑な採用活動を行うに当たって留意することが、ミスマッチによる早期離職を防ぐという観点でも肝要です。

2 若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供義務

(1) 若者雇用促進法とは

若者雇用促進法は、高度経済成長期の昭和45年に制定された勤労青少年福祉法を大きく改正する形で平成27年に成立した法律です。若年労働力人口の減少や若者の早期離職といった問題を背景に、若者が適職（適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業）を選択するための支援や能力開発、向上等の措置を講じて若者の雇用を促進する法律です（若者雇用促進1参照）。

若者（青少年）とは、同法8条に基づいて定められた青少年雇用対策

[50] 内定者のSNS利用強制の可否

**Case** 当社は、SNSによる自社商品のPRに力を入れています。そこで、内定者に対しても、自社の公式アカウントにSNS上で「いいね」をするよう求めたいと考えています。このように内定者に対して自社商品のPRをSNSでするよう求めることは許されますか。

◆ 対応のポイント ◆

会社と内定者との間には、通常労働契約が成立していますが、SNSの利用は、プライベートに属する事柄であり、その利用を業務命令として強制することは、内定者の私生活上の行動の自由に対する干渉の程度が高いので、避けるべきです。もっとも、会社が内定者に対して自社商品のPRをSNSでするよう協力を求めること自体は可能です。ただし、あくまでも任意での協力を求めるものであり、それに従わないとしても、内定取消しや懲戒処分をすることはできません。なお、会社が会社からの依頼であることを秘したまま自社に有利な内容のPRや広告宣伝をさせることは、いわゆるステルス・マーケティングと呼ばれ、会社が批判の対象となることが多く、これを行った内定者個人も批判に晒される可能性もあるほか、景品表示法違反の問題も生じさせます。

解説

1 採用内定の法的性質  
採用内定の実態は多様であり、個別にその法的性質は判断されるべ

[31] 試用期間と経歴詐称

**Case** 採用条件として他社での営業経験10年以上を設定し、中途採用の即戦力として営業の専門職を採用したところ、試用期間中に、実は採用した者の営業経験が3年だったという経歴詐称が発覚したため、この者を試用期間中に解雇したいと考えていますが、可能でしょうか。

◆ 対応のポイント ◆

経歴詐称にも様々なものがあるため、まずは「真実の経歴を知っていれば採用しなかった」という重大な経歴詐称があったかを検討します。また、経歴詐称が勤務成績・能力に関係するものである場合は、試用期間満了までの勤務成績・能力を見た上で解雇（留保解約権の行使）すべきかが問題となるケースもあるので、注意が必要です。

ションリスクを与えます。さらには、会社からの依頼とはいえ、これを行った内定者個人も批判に晒される可能性もあります。

また、それだけではなく、ステルス・マーケティングによって、会社の商品・サービスの内容又は取引条件について、実際のもの又は競争事業者に係るものよりも著しく優良又は有利であると一般消費者に誤認されるおそれがある場合には、景品表示法上の不当表示（景表5一・二）が問題となり、消費者庁による措置命令（景表7①）や、課徴金納付命令（景表8①）の対象となる可能性があります。

対応

1 自社の公式アカウントにSNS上で「いいね」をさせることの必要性

公式アカウントとは、一般に、会社などが商品情報やイベント情報などを情報発信するためにSNS上に公開している公式ページのことをいいます。公式アカウントへの「いいね」(SNS上の肯定的な意思表示)が増えれば、その分SNS上のユーザーの目に留まる機会が増え、PR効果が上がり、公式アカウントの価値が高まることが期待できます。

そのため、会社において、業務命令として内定者に公式アカウントへの「いいね」を命じることについて一定の必要性はあるといえます。