

——ジョブレポガイドライン——

201805ver1

ジョブレポは求人検索エンジンです。

本システムは求職者と企業(法人)を結びつける就転職活動支援を行うことを目的としています。

次に挙げるような例に限らず本システム上での就転職活動、求人活動以外の行為、該当する企業の掲載(動画)を全て禁止いたします。

- ・掲載求人はすべて実在する現在募集中の求人案件に限ります。
- ・応募しやすく、わかりやすい応募プロセスを用意して下さい。
- ・差別行為を禁止します。
- ・候補者のプライバシーを尊重してください。
- ・求人情報の内容は真実でなければいけません。
- ・貴社以外の求人情報を掲載しないでください。
- ・掲載できるのは実在する求人募集情報のみです。
- ・不快感を与える内容のコンテンツ掲載を禁止します。
- ・求職者が複雑な手順を踏む必要のない応募プロセスを用意して下さい。
- ・募集の過程で入手した個人情報を社内で共有する場合は慎重を期し、いかなる理由があろうとも、決して第三者に漏えいすることのないようにしてください。
- ・職務内容には特記事項を詳述してください。
(勤務地、必要な学歴や能力、福利厚生、その他)
- ・求人募集情報以外のコンテンツは求職者に露出されません。
(スパム、詐欺、その他の勧誘行為を含む)
- ・応募資格要件を満たしたすべての方が応募できるものでなければなりません。
(年齢、人種、性別に関わらず)
- ・公序良俗に反する活動を行っている企業
- ・経済の安全性、信頼性を損なう恐れのある企業
- ・反社会的行為に結びつく恐れのある企業
- ・関係法令及び通達に抵触すると思われる企業
- ・業務内容・業態等が、就職先として紹介するにふさわしくない企業
- ・その他、当社にて不適合と判断される企業

◆◇ジョブレポへの投稿動画について◆◇

ご利用に際し、当社または第三者に対し次の行為をしてはならないものとします。

- ・財産もしくはプライバシー等を侵害する行為、またはその恐れのある行為。
- ・不利益もしくは損害を与える行為、またはその恐れのある行為。
- ・名誉もしくは信用を毀損する行為、またはその恐れのある行為。
- ・公序良俗に反する行為、犯罪行為または犯罪に結びつくおそれのある行為。
- ・他人の電子メールアドレスを登録する等、虚偽の申告、届出を行う行為。
- ・営業活動または営利を目的とする行為、またはその準備を目的とする行為。
- ・コンピュータウィルス等有害なプログラムを使用もしくは提供する行為、またはそのおそれのある行為。
- ・法律、条例その他一切の法令に違反する行為、またはそのおそれのある行為。
- ・著作権を侵害する恐れのある画像および動画の使用
- ・わいせつ、児童ポルノに該当または連想させる恐れのある画像および動画の使用
- ・個人情報を含む恐れのある画像および動画の使用
- ・プライバシーを侵害する恐れのある画像および動画の使用
- ・他人を不快にさせる恐れのある画像および動画の使用
- ・営利目的、または営利目的の恐れのある画像および動画の使用
- ・法律・条令に違反する恐れのある画像および動画の使用
- ・その他、当社にて不適切と判断した画像および動画の使用
- ・各動画投稿サービスの利用規約やガイドライン等に違反した動画の使用
- ・その他当社が不適切と判断する動画

◆投稿画像・動画に関する免責事項(著作権を含む)

ジョブレポに使用される投稿画像および動画は、すべて投稿者の表現の一部であり、当社がその真偽、正確性、有用性、及び第三者の権利を侵害していないことを保証するものではありません。本サイトにおける動画は、投稿した企業から同意を得て譲渡された当社の著作物で、当社に著作権が帰属します。サイト、出版物、書籍、店頭POP、商品等、その利用場所・利用方法を問わず、当社の許可なく利用することはできません。投稿画像および動画を閲覧等したことによって、利用者または企業側に不利益が発生した場合でも、当社では責任を負いかねます。

◆◇削除対象の動画について◆◇

弊社での検査結果により下記のいずれかに該当する動画と判断した場合、皆様へのご連絡後、弊社にて削除対応を行わせていただきます。

ジョブレポは、理由がない場合であっても、求人広告の掲載を却下または削除することがあり、採用企業のアカウントを無効にすることがあります。

個々の求人や採用企業について、削除の理由をご説明できるとは限りません。

ジョブレポは、自社の利益またはユーザーの利益に関わると判断した場合、あらゆる無料求人広告またはスポンサー求人広告を削除する権利を常に有しています。

①スライドショー

- ・すべてスライドショーで構成されている動画
- ・動画も一部分あるが、大半がスライドショーの動画
- ・テロップのみの動画、ほぼ静止画・スライドショーと同レベルの動画
(ロゴなどをただ撮り続けている動画、スライドショーとほぼ大差ない構成の動画など)

※完全にスライドショーではなくても、紙芝居のようにスケッチブックをめくるような動画もスライドショー動画と同程度の情報量しかないと判断させていただきます。

②差別表現

性年齢差別、男女差別、その他差別(元気、健康など)を含む動画が対象

③知的財産権侵害

著作権、商標権、肖像権を侵害する恐れがある動画の中で下記ワード関連を含むものが対象となっております。

～削除対象となる知的財産権侵害ワード～

オリンピック、五輪、ディズニー、TDL、TDS、USJ、ワールドカップ、W杯
ユニバ(ユニバーサルスタジオ)、コミケ(コミックマーケット)

本サイトで提供する情報、投稿された動画等については、当社はその合法性や道徳性、著作権の許諾について細心の注意を払って掲載しておりますが、本サイトの中立性は、当社の判断に基づき維持されるものであり、必ずしもすべての企業やブランドを取り扱うことを約束するものではありません。本サイトの停止、欠陥及びそれらが原因となり発生した損失や損害については一切責任を負いかねます。

◆クリック誘発目的のキーワードを職種名に使用しないでください。

投稿に際しては、勤務地、職務、その求人募集が採用企業によるものか、あるいは人材紹介業者が代行しているものか等、偽りのない詳細を掲載してください。

利用目的は募集中の求人の採用に限り、情報収集手段として等の使用を禁止します。

◆賃金の支払いは確実かつ適正に実行してください。

掲載される求人は、時給または固定給が支払われるものとし、応募・面接・就業開始に伴ういかなる費用も、候補者に負担させることのないようにしてください。

◆システムの悪用を禁止します。

他の検索エンジンと同様、ジョブレポは検索条件に合った最新の情報を抽出しています。表示回数を増やす目的で、短期間に再投稿を繰り返したり、実際の勤務地以外の複数の勤務地を設定して求人広告を掲載したりといった行為で、このしくみを悪用しようとする企業に対しては、求人の表示条件を低減させる処置をとらせていただきます。

◆虚偽の内容や誇大表現の禁止

求職者に誤解を与えるような誇大表現や虚偽の内容を求人誌に掲載すると、法律で罰せられます。実際に支給される給与よりもかなり高額な給与を掲載したり、子会社が知名度の高い親会社を名乗って求人広告を出したり、事実と異なる内容を求人広告に掲載すると企業のイメージが下がり、求職者からの信頼も損なうので、事実のみを的確に掲載することが大切です。

◆男女差別の禁止

男女雇用機会均等法により、「女性歓迎」「男性募集」などの性別を特定した表現は禁止されています。

特定の言葉も性別が特定される表現のため使用してはいけません。

「営業マン」は「営業社員」「ガードマン」は「警備員」「看護婦」は「看護師」

「保母さん」は「保育士」という風に表記を変える必要があります。

また気をつけないといけないもの「元気で明るい方、お待ちしております！」

「主婦の方」「女子力アップ」「働くママさん大募集」「男性が欲しい」

「若い子たくさん働いています。」「20代待っています。」

「ウェイター」「〇〇レディ」「男の意欲が勝負」「女性向きの職種」

◆間接差別になることについて

- ・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を禁止
- ・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、確約を取りつけることを要件とすること禁止
- ・今年は 10 名新規採用する、バランスを考え、男性 7 名女性 3 名採用するなどの根拠のないバランス規程禁止
- ・女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集するなどの男女指定禁止

◇性差別についての雇用機会均等法の適用除外

- ①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にのみに従事させることが必要である職務
- ②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
- ③①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける協議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これらと同程度の必要性があると認められる職務

◆年齢制限の禁止

年齢制限があると中高年の再就職が厳しくなるため、2007 年に法律が改正されて採用時の年齢制限が原則禁止となりました。この法律は求人広告にも適用されるので、「30 歳未満」などと年齢を制限する表記には別途ルールが設けられています。その他、法律で年齢制限が設けられている職種や、映画で子役を募集する場合なども、年齢制限ができる規定が定められています。

この他にも、求人媒体社が独自に掲載ルールを設けていることがあります。

◇年齢差別禁止の例外事由

60 歳以上の高年齢層

特定年齢層（若年者トライアル雇用の対象者として（35 歳未満の者に限定して募集するケースなど）雇用を促進する施策の対象者に限定して募集採用する場合

定年年齢を上限として労働者を期間の定めなく募集・採用する場合

（定年が 60 歳の会社で、60 歳未満の者に限定して募集するケースなど）

労働基準法などで年齢制限が設けられている場合

（18 歳以上の者に限定して、危険有害業務担当を募集するケースなど）

技能・ノウハウの継承のため、労働者数の少ない特定職種・特定年齢層（30～49 歳）を対象に、期間の定めなく募集・採用する場合

（電気技術職として 30～39 歳に限定して募集するケースなど）

芸術・芸能における表現の真実性が要請される場合

(映画やドラマの子役を募集するケースなど)

◆◇全社広告掲載基準◆◇

当社は、以下に該当する広告は、取り扱わないものとする。

- ①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。ただし、行政機関の許可を受けた就学時間外における満13歳以上の軽易労働は募集できます。また、満13歳未満であっても映画、演劇などの出演に関するものは掲載できますが、その場合は保護者の同意が必要の旨を表示してください
→労働基準法第56条(最低年齢)
- ②会社説明会、採用試験、そのほかの理由で応募者から費用を徴収するもの
→職業安定法第39条(報酬受領の禁止)
- ③労働者派遣で適用除外業務を募集するもの
→労働者派遣法第4条(業務の範囲)
- ④労働争議中の企業の募集
- ⑤商品や材料・器具を売りつけたり、資金集めを目的とするもの
- ⑥取締役募集など、出資金を必要とするもの
→出資法第1条(出資金の受入の制限)
- ⑦運送事業に使用するため、自家用車の持ち込みを条件とするもの。ただし、国土交通大臣の許可または届け出があれば掲載できる場合があります
→道路運送法第81条第1項(使用の制限及び禁止)
- ⑧障がいを具体的に表す言葉や用語そのものが不快感を与えるおそれがあるもの。適性・能力などの合理的採用基準に基づかず就職差別につながる表現のもの。本人に責任のない事項(本籍、出生地、家庭環境など)や本来自由であるべき事項(信教、政治、思想、労働組合など社会運動など)を採用の条件として記載することはできません。
※「家庭円満な方」「身元の確かな方」「思想的に穏健な方」などのほか、「明るい方」「元気な方」のように性格を選別するような表現や、「健康な方」など病気や障害を持つ人を排除するような表現もできません。
→職業安定法第3条(均等待遇)
- ⑨自衛官の募集
- ⑩求縁や売春の勧誘、あっせんを目的とする疑いのあるもの
→売春防止法第6条(周旋等)
- ⑪異性の客に接する役務などの性風俗にかかわる職種の募集
- ⑫刑法など法規に触れるおそれのあるもの

検索結果に通常表示されない求人広告

就職フェアの案内

フランチャイズ(販売営業権)または研修の案内

マルチ商法関係の求人

ジョブレポの求人広告掲載に関する基準を満たしていない求人広告は、調査の対象となり、採用企業は追加資料の提出を求められることがあります。

誤解を招く恐れがあり、求職者の権利を損なうとみなされる求人広告、または「本物の」求人募集であるという確証を得られない求人広告は、求人検索結果から完全に削除される場合があります。

法律(法令・条例・規則等)違反、またはその恐れがあると認められるもの
(これに基づく行政処分を含む)

性別が特定あるいは類推される内容

(法令等に基づく正当な理由が認められる場合を除く)

公序良俗に反する表現が認められるもの

国籍・人種差別に繋がる差別的表現が認められるもの

強要・詐欺的要素が強い等犯罪行為に繋がる可能性があるもの

個人や他社または特定できる団体等に対する誹謗中傷表現

実際の雇用条件とは異なる職種、給与、勤務条件、待遇等の掲載および曖昧な表現

著作権、肖像権、商標権等他社の権利を侵害する画像・文章

求職者に不利益を与える内容、態様が認められるもの

風俗関連(アダルト系・出会い系サイト等)に該当する事業

猥褻な画像や表現が認められるもの

マルチ商法、ねずみ講等の法律で禁止されている事業内容

許認可を要する事業において、許認可を取得していない場合(各種派遣業・紹介業等)

求人目的以外で掲載・参加している場合

応募者の採用時および入社時に、

正当な理由無く研修費や入社準備品等の費用負担が必要とされる場合

事業者金融、消費者金融、外国為替、商品先物取引、遊技業等の事業の掲載に関し、別途当社が定めるルールに抵触する場合

当社と競合する他社サービスに関する記載

(競合他社のサイト名称や URL、イベント情報等)

その他当社が不適切、削除対象の可能性、認められると判断する場合

以下の各号に該当すると当社が判断する広告主にかかる広告

事業内容、営業方法等が関連諸法規に違反している広告主

悪質商法を行っている広告主

カスタマーに著しく不適合な商品・サービスを提供する広告主

プライバシーの侵害、差別を肯定・助長する可能性が高い広告主

反社会的広告主

経営難により広告実現能力が欠如し、またはその可能性が高い広告主

当社と係争中またはそのおそれのある広告主

その他前1～7の広告主と関連性の高い広告主

以下の種類に該当すると当社が判断する広告

特定の団体・個人にかかる政治・選挙に関する広告

意見広告・宗教広告等の思想信条に関わる広告

上記の他、当社が妥当でないと判断した場合には掲載をお断りすることがあります

これ以上に、良識に照らして不適切または人を不快にさせる内容と認められた場合、求人広告の掲載を見合わせる場合があります。

ご出稿にあたり、審査に必要な資料の提出や調査へのご協力をお願いすることがあります。

読者・応募者・求職者に正確な情報を提供するため、貴社の責任において募集条件の明示をお願いいたします。

お申し込みの広告、および広告に含まれる情報・著作物は、当社の裁量により、提供するサービスをよりよくするためのお申し込みの媒体に付属するサービスとして、他の媒体にも掲載させていただくことがあります。その際、事前に通告なく訂正・削除を行う場合がありますのでご了承下さい。

ガイドラインおよび貴社の採用活動への影響についてご質問がある場合は、当社までお問い合わせください。

〒540-0012

大阪市中央区谷町三丁目 6 番 4 号大拓ビル 20 6F

TEL:06-6910-4192