

SNS での求人募集の際に 気をつけること

Instagram、X などの SNS による求人募集が一般化する中、SNS 求人の注意点について厚生労働省が公表した注意喚起資料について解説します。

はじめに

SNS を活用した求人募集は、幅広い層にアプローチできる効果的な手段です。しかし、昨今のいわゆる「闇バイト問題」などの影響もあり、SNS 求人の安全性が一部で不安視されています。この度厚生労働省から SNS 求人に関する注意喚起資料が発表されたため、その内容を解説します。

募集情報提供時の注意点

職業安定法では、SNS 広告等により、労働者の募集に関する情報等（以下、「募集情報」といいます）を提供するときは、**虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならない**とされています。昨今、インターネット等でいわゆる「闇バイト」と呼ばれる犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

厚生労働省の資料によると、前述した誤解が生じないよう、募集情報を提供する際には**①会社名②住所③連絡先④業務内容⑤就業場所⑥賃金（以後「6 情報」という）**を記載することが必要とされました。

連絡先の設定

企業の連絡先については、信用度を高めるため SNS のダイレクトメール以外に、「会社代表電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問い合わせフォームへのリンク」のいずれかを記載する必要があるとされています。

自社サイトのリンクだけでよいか

SNS 広告を利用して求人をする場合、広告原稿に自社求人サイト等のリンクを掲載するのみでは足りないとされています。誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する**広告等自体に 6 情報を記載**しましょう。

賃金に関する表記

業務内容、就業場所及び賃金については、誤解を与えない記載をする必要があります。例えば賃金について、「応相談」だけでなく**具体的金額を記載**しましょう。ただし、「時給 1500 円～」などと金額を例示する形式については直ちに職業安定法違反とはならないと考えられます。

差別や偏見のない表現の使用

SNS で求人情報を発信する際、差別的な表現が含まれていないか注意しましょう。男女雇用機会均等法や労働基準法により、性別、年齢、国籍、信条、障害の有無などを理由とした差別的な表現は禁止されています。

例えば、「若い人歓迎」「男性のみ応募可」などの文言は、法的に問題視される可能性があります。これらに違反すると、求人者の社会的信用が損なわれるだけでなく、行政指導や罰則の対象になることもあります。

著作権や肖像権への配慮

SNS で求人広告を掲載する際には、使用する画像や動画の著作権や肖像権にも注意が必要です。画像やイラスト、動画が他者の著作権を侵害していないか注意しましょう。また、自社のスタッフの写真や動画を使用する場合、肖像権上の問題が生じる可能性があるため、事前に個別の許可を得ましょう。

SNS の規約違反と炎上リスク

求人を使用している SNS の利用規約にも注意が必要です。規約に違反する方法で広告を掲載した場合、アカウントの停止や法的措置を受ける可能性があります。また、SNS 求人はその特性上炎上した際に拡散しやすい点も気をつけましょう。過激な表現になっていないか、客観的にフィードバックをもらおうとよいでしょう。