RECRUIT
DIRECT SCOUT

リクルートダイレクトスカウト

求人企業様向けガイドライン

改訂履歴

Ver.	発行日	改訂内容
1.0	2023年9月4日	・初版発行
1.1	2023年9月19日	・表記ゆれの修正・厳密な表現への修正・契約解除対象事項の修正・面談・面接の実施義務の対象外条件の追加
1.2	2023年11月21日	・誤字の修正 ・イメージ画像の更新
1.3	2023年12月8日	・表記ゆれの修正
1.4	2024年3月13日	・労働条件明示の内容追記
1.5	2024年3月18日	・脱字の修正・表記ゆれの修正・職種の設定について修正・スカウト送信時の注意事項について修正
1.6	2024年10月7日	・キーワードの設定について追記
1.7	2024年11月12日	・イメージ画像の更新 ・テンプレート件名の内容追記
1.8	2025年4月1日	・企業情報の更新

本書について

リクルートダイレクトスカウトをご利用いただくにあたり遵守いただきたい事項を利用約款に加え、本書にて 各種規定や注意事項等をまとめております。ご利用開始前にご一読いただきますようお願いいたします。

目次

1. サービス共通ルール

全社共通取引基準、取引基本方針	P6
アカウント種別、アカウント管理における注意事項	P7
企業ロゴ入稿規定	P8
求職者対応規定	P9
ペナルティ対象事項および禁止事項	P10
契約解除	P11
就職差別の禁止	P12
求人企業の責任	P13
求人票の保存義務、外国人の採用	P14

2. 求人のお申込み

求人票の作成・確認	P16
有料職業紹介事業における取り扱い禁止業務	P17
取り扱い可能な契約形態	P18
グループ会社間で求職者の情報共有等を行う場合	P19

3. 求人票の取り扱い

求人票見本(募集要項)	P21,22
求人票見本(選考・企業概要)	P23
職種の設定における注意事項	P24
キーワードの設定	P25,26,27

目次

3.	求人票の取り扱い	
	求人票の有効設定・公開設定	P28
	労働条件変更明示	P29
	変更明示を行うタイミング	P30
4.	表記規定	
	表記禁止事項	P32
	注意を要する表現	P33
5.	スカウトルール	
	スカウトメッセージ見本	P35
	スカウト送信設定時の入力項目	P36
	スカウト送信時の注意事項	P37
6.	採用決定時の対応	
	労働条件の明示	P39
	採用決定手数料の対象・対象外のケース	P40
	採用決定報告手続き	P41
	採用決定手数料	P42
	早期退職時の返金規定	P43
	雇用関係助成金	P44

1.

サービス共通ルール

全社共通取引基準

求職者へご案内する求人は、当社の基準を満たした求人のみとしております。下記に該当するものは基準を満た していないものとします。

- (1) 事業内容、営業方針等が関係諸法規に違反している
- (2) 悪質商法を行っている
- (3) 求職者の安全・安心の観点から、著しく不適合な商品・サービスを提供している
- (4) プライバシーの侵害、差別を肯定・助長する可能性が高い
- (5) 反社会的勢力
- (6) 経営難またはその可能性が高い
- (7) その他前(1)~(6)と関連性が高い

取引基本方針

リクルートダイレクトスカウトの求人票および、スカウト等のメッセージに表記する内容については、 以下の方針を遵守してください。

- (1) 社会の信頼に応え真実を伝えるものとする
- (2) 公序良俗を守り、品位を損なわないものとする
- (3) 求職者の安全・安心に配慮し、その利益に反しないものとする
- (4) 社会秩序を重んじ、関係諸法規を遵守するものとする

アカウント種別

リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステムからアカウントを追加発行いただけます。その際には以下の2種からアカウント種別を選択ください。

管理者

全ての募集ポジションや求職者リストの閲覧・編集など、求人企業向けに提供している全ての機能をご利用 いただけます。

編集者

アカウント一覧画面の編集、および権限のない募集ポジションに紐づく求人票や候補者一覧の閲覧・編集が出来ないなど、一部機能の利用に制限があります。

※アカウント種別による利用可能機能の一覧については別紙の『リクルートダイレクトスカウト・リクナビ HRTech採用管理利用マニュアル』内の「アカウント(貴社の従業員)登録しをご参照ください。

アカウント管理における注意事項

アカウントの追加発行、管理において以下の注意事項をご確認ください。

● 注意事項

- ・アカウント登録時には求人企業が保有する独自ドメインのメールアドレスのご利用を推奨いたします。
- ・ID等について厳重に管理してください。原則として第三者へのIDを譲渡、貸与または開示等は禁止です。
- ・第三者に対し業務を委託する場合、ID等の管理に関しては求人企業と委託先は同等の責任を持っていた だきます。
- ・ID等を第三者(事業者の親会社、子会社および業務委託先等を含みますが、これらに限られません)に 提供する場合、個人情報の利用に必要な同意を求職者から取得できているかを予め慎重に確認の上、 求人企業で一切の責任を負っていただきます。
- ・アカウントの発行後でも、当社の定める取引基準に合致しないと判断した場合、または、本サービスを利用いただくことが不適切であると当社が判断した場合は、既になされたアカウント登録の削除または本サービスの全部または一部のご利用を中断もしくは終了させていただきます。
- ・当社の責任ではない事由により、ID等が漏洩し、損害が発生した場合、当社はその責を負いません。
- ・第三者がID等を用いて本サービスの利用等を行った場合、当社はその利用を求人企業によるものとみなします。なお、委託先が本サービスを利用するに必要な委託先に関する情報については、求人企業が委託先の同意を得た上で当社に開示してください。
- ・各IDの追加発行、管理、および権限種別の設定は求人企業の責任によって行われるものとします。また、これにより生じたトラブルについては当社は一切の責任を負いません。

企業ロゴ入稿規定

企業情報としてご登録いただくロゴ画像は以下の入稿仕様、注意事項をご確認のうえ設定ください。

入稿仕様

ファイル形式:JPEG、JPG、PNGのいずれかの拡張子となるファイル

ファイル容量:5MB未満

画像サイズ : 180ピクセル × 180ピクセル (推奨サイズ)

● 注意事項

- ・ロゴ画像は求人企業自身が所有権ないし許諾のある画像としてください。
- ・ロゴ画像は原則として求人企業の企業ロゴもしくはサービスロゴを設定ください。
- ・ロゴ画像は設定画面からいつでも変更いただけますが、既にスカウトを送付済みの求職者に表示されて いるロゴ画像は更新されません。

求職者への表示見本

リクルートダイレクトスカウト会員(求職者)からは、以下のように見えます。未入稿時は下図右のように ダミーのロゴ画像が表示されます。

企業ロゴ入稿時



株式会社リクナビ商事

15:30

前回はありがとうございます。引き続きよろしくお 願いいたします。



企業ロゴ未入稿時

株式会社リクナビ商事

15:30

それでは、次のステップに進めさせていただきたい と思いますが。ご都合いかがでしょうか?

求職者対応規定

求職者より、スカウトに対して応募・返信があった際には、それぞれ以下の対応を行っていただきますよう、お願いいたします。以下に反する行為があった場合には、アカウントの一次停止もしくは契約解除とさせていただく可能性があります。

スカウトに対する応募・返信があった求職者への対応

- ・5営業日以内に何らかのご連絡を必ず行ってください。
- ・カジュアル面談の段階では求職者に対して合否通知を実施せず、求職者が選考に進む意思がある場合に 選考を実施後、合否通知をしてください。

当社への進捗報告

選考状況(選考開始・内定・入社・選考終了など)に変更があった場合 は速やかにシステム内の候補者 一覧画面より『選考ステータス/状況』の更新をしてください。

求人票の内容変更

求人票の内容に変更が生じた場合(例:仕事内容や勤務地変更など)は、速やかに求職者へのご説明を実施ください。

求人票の停止/終了

- ・求人票の停止や終了が生じた場合 (例:採用充足や採用計画見直しなど) は速やかに求職者へのご説明 を実施ください。また、求職者が応募した以降は、求人票の終了後も求職者からは返信が可能です。
- ・なお、求人票の内容が取引基準を満たさないなどの問題があると当社が判断した場合は、当社が求人企業の求人票を停止/終了いたします。当該求人票での選考も控えて頂き、その旨を求人企業から求職者へご説明ください。

求職者が海外にお住まいであることが判明した場合の対応

- ・本サービスは、職業紹介の許可の範囲で提供しております。サービス提供可能な国・地域に制限があり、 日本以外にお住いの求職者へサービス提供を行うことができません。そのため、面談・選考中に求職者 が海外にお住まいであることが判明した場合には、速やかに当社までご連絡をお願いいたします。
- ・当社の事業許可内容詳細はこちら(<u>https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/license-epb/</u>)をご確認ください。

リクルートダイレクトスカウトの契約を解除する場合

- ・リクルートダイレクトスカウトの契約解除後もリクナビHRTech 採用管理の利用を継続する場合は、リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステム上のチャット機能で求職者とのやり取りを継続頂けますので、選考中の求職者に対して採用選考を継続してください。ただし、契約解除日以降に新たな求人の紹介はお控えください。
- ・リクルートダイレクトスカウトの契約解除後にリクナビHRTech 採用管理の利用を継続しない場合は、 契約解除日までに、選考中の求職者に対して連絡先を提示してください。
- ・契約解除時点で選考中であった求職者が採用決定となった際には、当社へ採用決定報告を頂くようお願いします。

面談・面接の対象外のケース

- ・スカウトに対し、求職者から応募があった場合は原則として面談・面接の実施が必須となりますが、 以下のいずれかに該当するケースのみ、面談・面接の実施義務の対象外となります。
 - (1) 求職者が辞退した場合
 - (2) 過去に当該企業で同一ポジションに応募済と発覚した場合
 - (3) スカウトに対して応募がされる時点で求人が停止していた場合

ペナルティ対象事項および禁止事項

利用約款に定める事項や本ガイドラインで定める各種基準・規定に違反した場合、ペナルティ料の請求や、 アカウントの一時停止、契約解除となる場合がありますため、ご注意ください。

ペナルティ対象事項

以下のペナルティ対象に該当する行為があった場合、ペナルティ料として採用決定手数料の額の2倍に相当 する額を請求いたします。

採用決定報告の対応遅れ/漏れ、採用決定報告内容の不正

以下のルールに反する行為があった場合、ペナルティ対象となります。

- ・採用決定報告は、内定承諾日から5営業日以内にシステムからご報告ください。
- ・当社へご報告頂く内定情報は、理論年収等を正しい情報でご記載ください。

禁止事項

以下の禁止事項に該当する行為があった場合、アカウントの一時停止や契約解除となる場合があります。

選考をする想定がないにも関わらずスカウトを送付する行為

求職者と面談・選考を実施する想定がないのにスカウトを送付する行為は禁止しております。

契約がない第三者にあたる企業名でのスカウト・採用

スカウト時に添付する求人票の企業名と雇用先企業名が一致しているものとします。 契約がない第三者にあたる企業名でのスカウト・採用は禁止しております。

職安法で認められない労働条件での採用

有料職業紹介事業における取り扱い禁止業務については本書の『有料職業紹介事業における取り扱い禁止 業務』をご確認ください。

派遣契約や業務委託契約の採用

雇用先企業との雇用契約を成立させる目的のみでご利用ください。 取り扱い可能な契約形態については本書の「取り扱い可能な契約形態」をご確認ください。

求職者への求人票変更明示の遅れ/漏れ

求職者の応募後、スカウト添付した当該求人票に内容の変更が生じた場合は、求職者への速やかな説明を 実施いただくようお願いいたします。

求職者への返信対応遅れ/漏れ

求職者への返信対応は5営業日以内に実施いただくようお願いいたします。

契約解除

以下に記載の行為のいずれかを行い、または行うおそれがあると当社が合理的に判断した場合、アカウントの 一時停止や契約解除を行う場合があります。重要な内容となりますので、必ずお読みください。

- (1) 虚偽、不完全、不正確な情報を当社に対して提供しまたは本サービスを通じて閲覧に供する行為
- (2) 個人情報保護法その他個人情報を保護する法令、その他日本国または地方公共団体が定める法令に違反し、または違反するおそれのある行為
- (3) 当社または第三者の著作権、商標権等の知的財産権その他一切の権利を侵害する行為
- (4) 本サービスの著作権者等に関する表示を変更・削除する行為
- (5) 本約款、本契約または本サービスの利用目的に反する行為
- (6) 本サービスのために利用するシステム等をリバースエンジニアリング、逆コンパイルまたは逆アセンブルする行為
- (7) 本サービスのために利用するシステム等を改変し、または当該システム等に対して本約款により許諾された範囲外のアクセス(セキュリティ診断、検査その他アクセスの目的および方法を問いません。)等をする行為
- (8) 自動巡回プログラム (RPAを用いたツールを含む) 等、本サービスに関するシステムの全部または一部 に過負荷をもたらすおそれのある行為
- (9) 本サービスの運営を妨げる行為
- (10) 当社、利用会員、当社の顧客その他本サービスに関連するすべての第三者の名誉もしくは信用を毀損し、または毀損するおそれのある行為
- (11) 犯罪行為に結びつく行為または公序良俗に反する行為
- (12) 当社、利用会員、当社の顧客その他本サービスに関連するすべての第三者の機密情報または利用会員情報を、第三者に不法に公表・開示・提供・漏洩する行為
- (13) 利用会員に対し、違法または不適切な対応を取る行為
- (14) 他の求人企業による本サービスの利用を妨害する行為
- (15) 本サービスと類似したサービスまたはシステムを開発、提供または販売する行為
- (16) 本サービスのシステム画面を第三者に開示する行為
- (17) その他利用企業への本サービスの提供を継続することが不適切であると当社が判断する行為
- (18) 利用会員と面談・面接を実施する想定のないスカウトを送信する行為
- (19) 法令に反する内容・労働条件等で雇用するまたはしようとする行為

就職差別の禁止

採用選考を行うにあたっては、本人のもつ適性と能力のみを基準として公正な対応を行うことが必要です。 下記の事項に注意のうえ、スカウト送信・選考等をするようお願いいたします。

採用選考の基本的な考え方

採用選考にあたって

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力のみを基準として 行うこと

公平な採用選考を行う基本

- ・応募者に広く門戸を開くこと
- ・本人のもつ適性・能力以外のことを採用の 条件としないこと

参考:厚生労働省「公正な採用選考の基本」より

https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.html

注意事項

採用選考の基準のほかにも、次のような適性と能力に関係がない事項を求職者に記載させたり面接で 尋ねて把握することは、採否に影響を与え就職差別につながるおそれがありますのでご留意ください。

就職差別につながるおそれがある事項(例)

- ・本籍・出生地に関すること ※1
- 家族に関すること
- ・住宅環境・家庭環境などに関すること
- 宗教に関すること
- ・支持政党に関することの把握
- ・人生観・生活信条などに関すること
- ・尊敬する人物に関すること

- ・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
- ・労働組合(加入状況や活動歴など) 学生運動などの社会運動に関すること
- ・身元調査などの実施 ※2
- ・合理的・客観的に必要性が認められない 採用選考時の健康診断の実施

※1 「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します。 ※2 「現住所の略図等」は、生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性があります。 参考:厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークWFBサイト「公正な採用選考を目指してしより

求人企業の責任

職安法ならびに労基法にて定められた求人企業の責任事項があります。

リクルートダイレクトスカウトのご利用においても同様に、求人企業自らの責任となりますのでご理解のうえ 求職者へご対応いただくようお願いいたします。

求人票の明示内容は実態に則した記載とすること

2022年10月施行の改正職安法により、求人企業に対して、求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられるようになりました。求人票や求人企業に関する情報について、虚偽や誤解を生じさせる表示をしてはならず、また、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

求人票の明示内容を安易に変更しないこと

求人票による明示内容はそのまま労働契約の内容になることが期待されているものであり、安易に変更、 削除、または明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないことが指針に明記されてい ます。また、労働条件の水準、範囲を可能な限り限定するように配慮し、職場情報を含め可能な限り具体 的かつ詳細に明示することが必要です。

求人票の明示内容は労基法に抵触しないものであること

労基法は労働者保護を目的とした強行法規であり、各労働条件の最低基準を規定しています。雇用契約は 労基法に規定されている 以上の労働条件にて求職者と締結しなければなりません。労基法に違反していた 場合には、刑事罰の対象となることが定められています。

!注意事項

以下が行政指導、罰則対象になりうる事例です。

- ・子会社の採用でありながら、親会社の社名で募集を 行っていた場合 (グループ募集を実施する場合は、本書の「グループ会社間で求職者の情報共有等を行う場合」を参照ください)
- ・変動するインセンティブを含み月額給与として募集したが、実際の月額給与額と差異が生じる場合
- ・固定残業代制のため超過分別途支給と求人票に記載したが、実際は超過分を支給していない場合
- ・裁量労働制を適用している業務だが、出退社時間に指定があり、労働者に裁量が無い場合
- ・勤務時間を管理されているにも関わらず、管理監督者として募集し時間外労働手当を支給していない場合
- ・ポジティブ・アクションの適用外であるにも関わらず、女性限定の募集を行っていた場合
- ・労働契約締結時は有期雇用だが、契約期間満了後、必ず無期雇用となるため、募集時から無期雇用求人 として募集を行っていた場合
- ・時間外労働に対し、適切な割増賃金を支給していない場合
- ・年俸制を理由とし、時間外労働手当を支給していない場合
- ・最低賃金法で定められた賃金額を下回る条件で雇用した場合

求人票の保存義務

求人企業は募集時に明示していた労働条件(求人票)を保存しておくことが必要です。また、選考過程において 内容に変更があった場合は変更内容を明示する必要があると職安法に定められています。

求人企業は、募集当初に明示した募集情報・労働 条件を「その募集が終了する日」もしくは「その募集内容で労働契約を締結する日」までの間、保存しておかなければなりません。

募集当初の内容と変更があった場合は、具体的に変更内容を明示する必要があり、変更前後どちらの求人票も 保存しておく必要があります。

変更明示の詳細については本書の『労働条件変更明示』を参照ください。

🛱 過去の求人票を参照できます

リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステムでは過去の求人票も参照することが出来ます。 スカウト送信時点の労働条件から変更が生じた場合は、求人企業の責任で求職者へのご説明をしていただく ようお願いいたします。

※ リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステムからの確認方法について詳しくは『リクルート ダイレクトスカウト・リクナビHRTech採用管理利用マニュアル』内の「求人登録」をご参照ください。

外国人の採用

外国人の方は、出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、日本国内での活動が 認められています。

そのため、外国人を雇用する場合は、就労させようとする仕事内容が在留資格の範囲内であるか、在留期限を過ぎていないかご確認をお願いいたします。

仕事内容が在留資格の範囲外の場合、在留資格の変更が必要となります。

出入国在留管理庁もしくは行政書士等にご相談のうえ、必要なお手続きをお願いします。

在留期限とは

在留資格をもって在留する外国人が日本に在留することができる期限のことであり、在留期限は在留資格ごとに定められています。

なお外国人は、許可された在留資格・在留期限の範囲内で活動を行うことができます。その他、外国人を採用する場合のルールについてはこちらもご参照ください。

参考:厚生労働省 外国人雇用はルールを守って適正に

https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf

3
 求人のお申込み

求人票の作成・確認

求人票の作成および確認にあたり以下の事項についてご理解いただけますようお願いいたします。

求人のお申込み・作成

求める人材の要件を整理いただいた上で、当社の担当より必要とする情報をお聞かせいただき、求人票を作成します。

雇用元法人が海外となる求人について

本サービスは、職業紹介の許可の範囲で提供しております。

サービス提供可能な国・地域に制限があり、雇用元法人が海外となる求人をお取り扱いすることができません。 当社の事業許可内容詳細は以下をご確認ください。

https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/license-epb/

求人票の確認

- ・求人票の公開開始前に当社から内容確認のお願いをさせていただきます。
- ・求人票の内容については、当社でも内容確認をさせていただいております。求人票の公開後に、表記内容に ついて、確認のご連絡をさせていただく場合もございますので、予めご了承ください。
- ・求人票の確認時には、「自己申告」もお願いしておりますので、ご確認ください。申告が出来ない場合は 求人詳細画面内の"求人(労働条件等)の適法性について"にコメントを入力してください。

😲 自己申告とは

職業紹介事業者は求人の受理にあたり求人の申し込みが下記の要件に該当しないかについて、求人者に対して自己申告を求め、確認するよう求められています。

- ・内容が法令に違反する求人
- ・労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ・求人者が労働条件を明示しない求人
- ・一定の労働関係法令違反のある求人者による求人
- ・暴力団員などによる求人
 - ※暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ・職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人



有料職業紹介事業における取り扱い禁止業務

職安法により有料職業紹介事業者は以下の業務について、原則として求職者に紹介してはならないと定められています。 求人内容が該当する場合、求人の申し込みをお受けできない可能性があります。

建設業務

各種工事現場における、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又 はこれらの準備の作業に係る業務

具体例

- ・ビル・家屋等の建築現場にて、資材の運搬・組み立て 等を行う
- ・道路・河川・橋・鉄道・港湾・空港等の開設・修築などの工事現場で掘削・埋め立て・資材の運搬・組み立て等を行う
- ・建築・土木工事において、コンクリートの合成、建材 の加工(建築・土木 工事現場での準備作業全般を含 む)等を行う
- ・トイレや台所などの水回りの水漏れ修理
- ・壁や天井・床の塗装や補修を行う
- ・建具類等を壁や天井・床に固定、あるいは撤去する

- ・外壁に電飾版や看板などを設置、あるいは撤去する
- ・建築・土木工事現場内における配電・配管工事、機器設 置等を行う
- ・エレベーターの設置、修理を行う
- ・住宅のガラスの張り替え作業を行う
- ・ガスタンクの設置、外壁の補修を行う
- ・エアコン等の空調設備の取り付け、修理を行う
- ・林業のうちの地拵え、植栽
- ・プラント・工場における設備を設置、修繕をする際に、 建屋の床や壁、 天井等に固定作業を行う
- ・建築・土木工事後の現場の整理・清掃(内装仕上げ)を行う

港湾運送業務

港湾における、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役、いかだ運送、船積貨物の鑑定・検量等の業務 ※ 港湾における業務であることが前提であり機械の利用によるか人力によるかは問わない

具体例

- ・湾岸から船舶への貨物の積込、または船舶から湾岸 の貨物の荷降ろし
- ・船舶に積まれた貨物の、船舶上での移動、固定(その指示も含む)等を行う
- ・船舶に積んだ貨物、または船舶から降ろした貨物の荷 造り、荷解き等を行う
- ・船舶に積んだ貨物の梱包、袋詰め、または包装の修理等
- ・船舶や湾岸で、貨物の積み降ろし場所の清掃等を行う
- ・トラックなどの運送車両や鉄道に、港湾地域内倉庫やその他の地域からの貨物の積込、荷降ろし(トラックなどの送車両や鉄道の運転は含まない)

船員

船員についても、職安法の適用除外とされていることから、建設業務・ 港湾運送業務と同様に、お取り扱いすることができません。

具体例

・船員法、船員職業安定法に基づいて仕事をする職種

取り扱い可能な契約形態

リクルートダイレクトスカウトで求人を受理出来る契約形態の種別について一部制限がありますのでご注意ください。以下がリクルートダイレクトスカウトでお取り扱いが可能な契約形態の種別となります。 リクルートエージェントとは異なる部分がありますためご注意ください。

	正社員(無期雇用)	契約社員 (有期雇用)	その他契約 (パート・ アルバイト)	業務委託	委任契約
リクルート ダイレクト スカウト	0	0	0	×	O ※1
リクルート エージェント	0	0	0	O ※1	O ※1

※1 当社にて事前審査の上、審査にて問題がなかった場合にのみ取り扱い可となります。

グループ会社間で求職者の情報共有等を行う場合

グループ会社間で求職者の情報共有を行う場合の注意点は以下の通りです。なお、グループ会社間であっても 原則、雇用主以外の企業が選考を行うことはできませんので、その点は特にご注意ください。

グループ会社間で求職者の情報を共有し、職務遂行能力に応じてグループ内の他法人求人を打診する可能性がある場合、予めその旨を求人票に明記する必要があります。

求人表記の他、具体的な打診タイミング等は、以下の通りです。

- (1) グループ会社間で求職者の情報共有を行う場合、当社への求人発注時点で当社の担当までその旨をお知らせください。
 - ※ 求職者の情報を共有する全てのグループ会社で、リクルートダイレクトスカウトへのお申込み 並びに求人票の作成が必要となります。求人作成は当社の担当にて対応いたします。
- (2) 求人票には、求職者の情報を共有するグループ会社全ての正式社名を記載する必要があります。 当社の担当へ全てのグループ会社の正式社名をお知らせください。
- (3) 求職者に当初明示している求人企業とは異なる他法人で選考打診を行う場合は、必ず、選考打診を 行うタイミングで、打診企業からスカウトを送信してください。 ※会員番号検索機能を用い、スカウト送信をお願いいたします。
- (4) スカウト後、求職者から返信があった時点からグループ会社での選考を進めることが可能です。 グループ会社からのスカウトに対して返信のない状態で選考を進めることが無いようにしてください。

♠ 注意事項

- ・グループ会社間であっても、原則、雇用主以外の企業が選考を行うことはできません。
- ・求職者に了解を取らないまま、グループ会社間で個人情報を共有することはできません。
- ・スカウトを送信する際は、求人票で明記している雇用先企業名と同一の企業名をスカウト企業名に入力 してください。

3.

求人票の取り扱い

求人票見本(募集要項) 1/2

求人票は以下のように求職者へ表示されます。 (次項へ続きます)



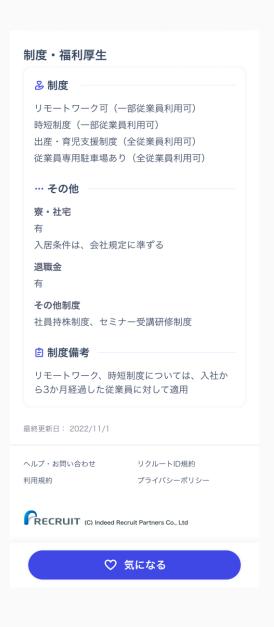




求人票見本(募集要項) 2/2

求人票は以下のように求職者へ表示されます。





求人票見本(選考・企業概要)

求人票は以下のように求職者へ表示されます。







職種の設定について

以下の点についてご留意ください。

職種の設定における留意事項

当社にて選択した職種が求職者に表示されます。 (最大3つまで表示可能)

求人票確認時に適切な職種となっているかご確認ください。実際の求人内容に対して誤解を与える設定になっている場合は、当社の担当へご連絡ください。

ご確認ポイント

- ・求人票に書かれている内容に合う職種となっているかご確認ください。
- ・入社後に求職者が従事することが確定している職種となっているかご確認ください。
- ・将来的に求職者が従事する可能性がある等、不確実な内容での職種の設定はお控えください。



キーワードの設定 1/3

求人票の内容を表す単語やフレーズをキーワードとして設定できます。ご利用方法と設定ルールは以下の通りです。

キーワードとは

- ・キーワードとは、求人票の内容を表す単語やフレーズです。
- ・キーワードを設定することで、合致する求職者を求人企業が探しやすくなります。
- ・キーワードを設定することで、合致する求人票を求職者が探しやすくなります。
- ・求職者が登録したスキルや経験と合致するとハイライト表示され視認性が高くなります。
- ・設定したキーワードは求人企業と求職者が確認でき、求人企業が求職者へスカウトを送るかどうか、 求職者が求人に応募するかどうかを決めるときの判断材料になります。

設定したキーワードはどのように利用されるか

1 求職者が閲覧する求人をさがす画面上に表示

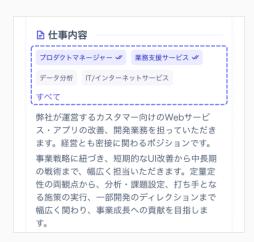
- ・求職者が求人をさがす画面を閲覧した際に【求人名・想定年収・企業名・勤務地・仕事の内容のキーワード】が表示されます。
- ・情報が少ない一覧画面上でも的確に情報を伝達できます。



キーワードの設定 2/3

2 求職者が閲覧する求人票詳細に表示

- ・求職者が求人票詳細を閲覧した際、【仕事内容】【求める能力・経験】にそれぞれ設定したキーワードが 表示されます。
- ・求職者が、自分のスキルと求人票の共通点が分かりやすくなります。





③ 求職者が求人票を検索する時に利用

- ・求職者がフリーワードで検索した際、入力されたフリーワードとキーワードが合致する求人票を求職者に 表示します。
- ・検索条件とマッチした求人票を求職者が見分けやすくなります。



キーワードの設定 3/3

- ・求人票に設定されたキーワード、求職者が自身に設定したキーワードをAIが学習し、双方のキーワードがマッチする求職者をおすすめとして表示します。
- ・詳細な検索条件を設定して検索せずとも、条件に近い求職者を見つけやすくなります。



キーワード設定時のルール

- ・求人票の内容に沿わないキーワードは選択しないでください。
 - 『AIエージェントがおすすめする候補者』の表示精度が低下する可能性があります。
 - 求職者が求人票を誤認してしまう可能性があります。
 - 求職者が求人検索時に検索条件と異なる求人票が表示されてしまいます。
 - ※求人内容とあまりにも乖離しているキーワードを設定している場合、当社の判断により修正の依頼や 求人票の停止、求職者側への表示を調整する場合があります。
- ・キーワードは上限20個まで設定できます。(必須)
- ※「AIエージェントのおすすめ」「似ている候補者」は一時非表示とさせていただいております。

求人票の有効設定・公開設定

求人票の公開範囲は、公開種別に応じて設定されます。公開種別はリクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステム上で設定ください。

募集ポジションの公開種別設定

募集ポジション単位で公開種別を以下の3種から選択し設定していただけます。

種別	内容
有効	募集ポジション配下の求人票のうち、求人票単位で「有効」になっているもののみ公開される状態 ※1
停止	募集ポジション配下の求人票が全て「停止」になる状態
削除	募集ポジション配下の求人票が全て「停止」になり、閲覧できなくなる状態 ※2,3

- ※1 募集ポジションを有効にしても、配下の求人票は一括で「有効」に切り替わらないため、求人票単位で「有効」に設定を切り替える必要があります。
- ※2 一度削除すると一覧から消去され、再表示できません。
- ※3 求人票の保存期間中は削除しないようご注意ください。求人票の保存期間は募集終了または、その募集内容で労働契約を締結するまでとなっております。詳細は本書の「求人票の保存義務」をご覧ください。

募集ポジションとは:募集ポジションは求人票をまとめるグループで、フォルダのようなものです。



求人票の公開種別設定

求人票単位で公開種別を以下の3種から選択し設定していただけます。

種別 求職者が求人検索時・ おすすめの求人表示時		スカウト添付時
有効(公開)※4	対象	添付可能/表示される
有効(非公開)	対象外	添付可能/表示される ※5
停止	対象外	添付不可/表示されない

- ※4 「有効(公開)」にすると、リクルートダイレクトスカウト以外の他メディアおよびWEBへ公開(Google、Yahoo! 検索等の検索結果に表示)される状態となります。
- ※5 求人票を添付し、スカウト送信した求職者のみが閲覧可能です。

労働条件変更明示

スカウト送信時に明示した労働条件から変更が生じた際は、選考途中であっても、その内容を速やかに求職者へ明示することが求人企業の責任となります。

また、労働契約締結時(採用時)の労働条件が、それまでに明示してきた条件と変更される場合には、具体的にその差異がわかるように、求職者に明示することが求人企業に義務付けられています。

● 注意事項

- ・求人票の内容等に変更が生じた場合は、当社の担当へ速やかにご連絡ください。
- ・求職者とやりとりを開始後、求人票の労働条件等に変更が生じた場合には、求人企業より責任をもって 具体的な変更内容を求職者へお伝えいただけますようお願いいたします。
- ・リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステムからは過去の求人票を参照できます。 過去の求人票の参照方法については別紙の『リクルートダイレクトスカウト・リクナビHRTech採用 管理利用マニュアル』の「求人登録」をご参照ください。

変更明示が必要となる事例(賃金例)

変 更 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例)当初:基本給25万円/月 → 基本給20万円/月	
特定	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を明示する場合 例)当初:基本給20万円~25万円/月 → 基本給22万円/月
削除	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例)当初:基本給25万円/月、営業手当5万円/月 → 基本給25万円/月
追加	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例)当初:基本給25万円/月 → 基本給25万円/月、営業手当5万円/月

賃金だけでなく業務内容、就業場所等の労働条件が 変更になった場合も同様です。

※ 参考:厚生労働省「労働者を募集する企業の皆様へ」リーフレットより

変更明示にあたって気を付けていただきたいこと

- ・変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。
- ・変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合(虚偽の内容や、明示が不十分 な場合)は、 行政による指導監督(行政指導や改善命令、勧告、企業名公表)や罰則等の対象となる場 合があります。
- ・変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となる ことには変わりありません。
- ※ 参考:厚生労働省 「労働者を募集する企業の皆様へ」リーフレットより

変更明示を行うタイミング

求人企業は、募集時の労働条件から変更を行う際には、速やかに求職者へ明示する必要がありますが、選考時と 採用時では変更明示を行う方法が異なります。

選考時における変更明示について

求人募集の際に明示した労働条件から変更が有る場合、変更箇所を速やかに求職者に伝える必要があります。また、応募時の求人票から大幅に労働条件が異なる求人にて選考を進める場合には、新たに求人票を 求職者へお渡し、変更後の求人への応募意思確認、選考継続の意思確認を行うことが適切です。

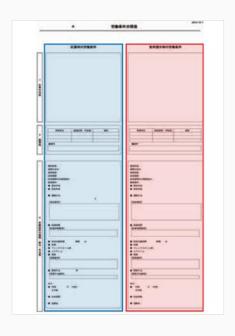
採用時における変更明示について

採用時に明示する労働条件が求人募集時から変更となる場合には、求職者が変更箇所の差異を認識できるよう明確に明示しなければなりません。変更明示方法についても、職安法の指針により適切な方法が具体的に提示されています。

☆ 採用時における変更明示方法とは

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるよう下記の方法のいずれかで行うことが適切です。

- (1) 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法(下図左) ※ 対照表は選考時における変更明示にもご利用いただけます
- (2) 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引くもしくは着色する方法や、脚注をつける方法 なお、当初明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の内容も併せて記載することが 必要です。(下図右)





4.

表記規定

表記禁止事項

求人票および求職者とのメッセージのやり取りにおいて、以下の表記禁止事項を遵守してください。

リクルートダイレクトスカウトの商品方針に反する表現について

- ・リクルートダイレクトスカウト会員(求職者)とのトラブルを防ぐため、採用を確約していると誤解 される表記はお控えください。
- ・初回スカウト送信時のメッセージや求人票内に、リクルートダイレクトスカウト会員(求職者)が 直接連絡が可能な、 電話番号やメールアドレス等の表記を禁じます。
- ・他社転職サイトや当社以外が運営する転職サービス・媒体への誘導を促す表記を禁じます。
- ・スカウト文面において、一切のURLの表記を禁じます。
- ・求職者を金品で勧誘する表記を禁じます。

著作権・肖像権・氏名権の侵害について

・他社、または他者の著作物または、肖像・氏名・キャラクターを無断で使用することを禁じます。 著作権・肖像権・氏名権を侵害することのないよう、十分配慮して表記してください。

差別表現について

・国籍・人種・思想・信条・宗教・家族・家庭環境・身体条件・出身地・居住地・通勤条件等による 差別的な採用条件の表記を禁じます。

注意を要する表現

求人票および求職者とのメッセージのやり取りにおいて、以下の表記についてご注意ください。

年齢制限について

・募集及び採用に年齢制限を設けることはできません。(2007年10月1日改正 労働施策総合推進法により)但し、厚生労働省令で規定された年齢制限が認められる例外事由に該当する場合に限り、 年齢制限を行う募集ができます。その場合は例外事由を求人票に明記してください。

優位性を示す表記について

- ・根拠のないトップ表現は誇大広告にあたるため、表記を禁じます。 公平なデータをよりどころとしないトップ表現は意図的に他を劣位におくものとなります。 但し、客観的証明物が確認でき、事実に基づく情報であれば、表記可能です。
- (例) No.1、トップ、世界一、日本一、最大手、初めて、最初に、世界初、第一号、唯一の、わが社だけ、 売り上げ業界1位 など

性別に関する規制表記について

- ・男性のみ、または女性のみといった性別を限定した募集は原則できません。 但し、男女雇用機会均等法における適用除外職種の募集またはポジティブ・アクションの募集の場合は、 男性のみ、または女性のみの募集が可能です。(ポジティブ・アクションは女性のみ)
- ・ポジティブ・アクションによる女性のみ募集の場合は、「ポジティブ・アクション募集」である旨を初回スカウト本文冒頭および求人票内に明記してください。

● 注意事項

ポジティブ・アクションの求人募集またはスカウトをする際は、以下の条件を遵守してください。

- (1) 当該オファーポジションの求人案件が、男女雇用機会均等法が定める条件を満たし、 性別による優先 採用が認められていることを確認すること。
- (2) 下記固定文言を記載していること。
- (3) (2)の内容でスカウト送信後にアンマッチな応募があった場合は求職者へその旨をご説明いただいた後に 面談をお断りいただくことが可能です。(応募後に候補者一覧画面内の『履歴書』より当該求職者の レジュメPDFを参照いただくことで性別をご確認いただけます)

採用ケース	求人分類	初回スカウト本文冒頭
ポジティブ	女性歓迎採用	※今回のオファーポジションは、男女雇用機会均等法が定める ポジティブ・アクション(女性歓迎)採用となります。
アクション	女性限定採用	※今回のオファーポジションは、男女雇用機会均等法が定める ポジティブ・アクション(女性限定)採用となります。
海田除丛 脚秳	女性限定採用	※今回のオファーポジションは、男女雇用機会均等法が定める 適用除外職種となるため、女性のみの採用となります。
適用除外職種	男性限定採用	※今回のオファーポジションは、男女雇用機会均等法が定める 適用除外職種となるため、男性のみの採用となります。

5. スカウトルール

スカウトメッセージ見本

求人企業や事業者が送信したスカウトは求職者へ以下のように表示されます。 ※ 求職者には求人企業の送信者名は表示されず、スカウト企業名のみが表示されます。



スカウト送信設定時の入力項目

スカウト送信設定時に入力いただく項目と、項目別に入力いただく内容は以下の通りです。表記規定にも留意のうえ設定してください。



項目	必須/任意	内容
1 スカウトルーム名	必須	スカウトルームの名称(求職者には表示されません)
2 求人票	必須	スカウト送信時に添付したい求人票を1枚選択 ※求人票を一度設定すると変更が出来ませんのでご注意ください。
3 スカウト企業名	必須	求人募集を行う企業名を登録 ※求人票の企業名と一致していることをご確認ください。
4 ロゴ画像	任意	貴社の企業ロゴもしくはサービスロゴ画像を登録 ※使用許諾のあることをご確認ください。人物写真は不可です。
⑤ テンプレート件名	任意	スカウトのメッセージの件名をテンプレートとして保存することで スカウト送信画面で呼び出せるため登録することを推奨します。
6 テンプレート文面	任意	スカウトのメッセージの本文をテンプレートとして保存することで スカウト送信画面で呼び出せるため登録することを推奨します。

スカウト送信時の注意事項

スカウトに関する注意事項は以下の通りとなります。

● 注意事項

- (1) リクルートダイレクトスカウトの利用契約を締結している求人企業自らが雇用主となる求人以外のスカウトを送ることは禁止となります。
- (2) スカウト送信時に添付する求人票を選択する際、誤りの無いようご注意ください。
- (3)アンマッチを防ぐため、スカウトは、対象となる求職者が適切な送信対象かご確認いただいたうえで、行ってください。
- (4) 当社は、利用会員に対し、利用会員情報について正確性・最新性・適法性等を担保するように依頼していますが、当社としては一切保証しないものとします。
- (5) 同一求人を同じ求職者に対して再送付することはお控えください。過度な頻度での送付は、受け手に不快感を与えることがあります。過去の送付履歴やレジュメをご確認のうえ、送付してください。
- (6) 過去に応募歴のある求職者へスカウトした場合であっても、過去と異なるポジションで求職者から応募があった場合は面談・面接の実施義務が生じます。スカウト送信歴や応募歴のある求職者に対してスカウトすることを避けたい場合は、リクルートダイレクトスカウト採用担当者向けシステム内の「設定>企業窓口情報」からスカウト制御にチェックを入れてください。

スカウト制御

- ✓ 同一窓口内でスカウト済みの候補者は表示しない
- ✓ 同一窓口内でやりとり済みの候補者は表示しない
- (7) スカウト企業名と雇用先企業名(求人票の社名)が一致した状態でスカウトを送付してください。
- (8) 子会社の採用でありながら、親会社の社名を名乗り、スカウトを行うことはお控えください。
- (9) スカウトメッセージは当社の定める表記規定に反しない内容としてください。
- (10) 設定したロゴ画像およびスカウト企業名はスカウト送信後に変更をしても求職者への表示内容は更新反映されません。スカウト送信前に誤りがないかご確認ください。
- (11) 送付したスカウトは当社の判断により求職者へ届けられない、もしくは表示の調整などをする場合があります。
- (12) スカウト送信済み画面において、求職者が貴社をブロックした場合・求職者が退会した場合・当社に対して当該求職者から個人情報削除依頼があった場合・転職勧奨禁止期間のいずれかに該当する求職者は表示されません。
- (13) 送付したメッセージの内容は、一定期間を経過後に順次削除されます。

6.

採用決定時の対応

労働条件の明示

労基法において、求人企業は求職者に対し、労働条件を書面で明示することが義務付けられています。 内定時には以下の項目を求職者への提示をお願いいたします。

書面の交付による明示事項 ※

- (1) 労働契約の期間 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること、更新上限の有無と内容
- (2) 就業の場所・従事する業務の内容と変更の範囲
- (3) 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (4) 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締め切り・支払いの時期に関する事項
- (5) 退職に関する事項 (解雇の事由)

口頭での明示でもよい事項

- (1) 昇給に関する事項
- (2) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- (3) 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- (4) 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- (5) 安全衛生に関する事項
- (6) 職業訓練に関する事項
- (7) 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- (8) 表彰、制裁に関する事項
- (9) 休職に関する事項
- ※ 2019年4月1日の労基法施行規則の改正により、労働者(求職者)が希望した場合には、FAXや電子 メール等でも明示できるようになりました。

採用決定手数料対象・対象外のケース

リクルートダイレクトスカウト上での返信日を起算日として、以下に該当するケースでの採用決定が生じた場合は、採用決定手数料の対象有無を確認した上で、**内定承諾日から5営業日以内に当社へご報告ください**。 対象外の場合は、候補者一覧画面にて対象外の候補者を辞退処理してください。

採用決定手数料の対象のケース

リクルートダイレクトスカウト上でのスカウト返信日から1年以内に内定承諾した求職者は、**リクルートダイレクトスカウトの採用決定手数料の対象**となります。

スカウト返信日

2023/12/5

2024/12/4

内定承諾=採用決定手数料の対象

※この期間に同じ求職者から本サービス以外を経由して 応募があった場合も採用決定手数料の対象となります。

● 注意事項

リクルートダイレクトスカウト上でのスカウト返信日から1年以内の内定承諾した求職者のうち、 下記の2条件のいずれもに該当する場合においてはリクルートダイレクトスカウトの請求対象外とし、 リクルートエージェントの請求対象とします。

- (1) リクルートダイレクトスカウト上での応募・返信による結果がリクルートエージェント経由での応募以前に明確(不合格/辞退)になっている場合
- (2) 応募以降の選考がリクルートエージェントが提供する選考支援による決定の場合

採用決定手数料の対象外のケース

リクルートダイレクトスカウト上でのスカウト返信日から起算して、過去1年以内に本サービス以外を経由して応募があり、内定承諾した求職者は**リクルートダイレクトスカウトの採用決定手数料の対象外**となります。これに該当する応募であると発覚した場合は速やかに当社へご報告ください。

スカウト返信日

2022/12/6

2023/12/5

本サービス以外からの応募=採用決定手数料の対象外

※内定承諾日がスカウト返信日以降だった場合も 採用決定手数料の対象外となります。

採用決定報告手続き

リクルートダイレクトスカウトの請求対象となる採用が決まった際には、以下の通りの手続きで当社へ5営業日以内に報告をしてください。詳細の画面操作方法については別紙の『リクルートダイレクトスカウト・リクナビHRTech採用管理利用マニュアル』内の「採用決定報告」をご参照ください。

全主要

- ・求職者が内定承諾後、入社予定日が決まり次第採用決定報告をしてください。
- ・請求対象の場合は内定承諾日から5営業日以内に当社へご連絡ください。請求対象外の場合は、候補者一 覧画面にて対象外となる求職者を辞退処理のうえ、営業担当者へご連絡ください。
- ・ご請求は入社確認後となります。
- ・採用決定報告を確定いただくと画面上で修正が出来ないため、変更が必要であると発覚した際には速やかに当社の営業担当者へご連絡ください。
- ・雇用する企業名、求人票名、理論年収、入社予定日などの雇用条件に正しい情報が入力されているか必ず ご確認ください。
- ※ 採用決定報告をやむを得ずメールで行う場合は以下の情報を明記のうえ、当社の営業担当者、もしくはお問合せフォームよりご連絡ください。
 - 求職者氏名
 - 求職者メールアドレス
 - 求職者の会員ID
 - -雇用先企業名
 - -メールで採用決定報告をする理由

採用決定手数料

リクルートダイレクトスカウトの採用決定手数料に関わる規定は以下の通りとなります。

採用決定手数料

リクルートダイレクトスカウトを通じて採用が決定した場合の手数料です。

採用決定手数料

当該求職者の理論年収※1の15%(消費税別途)

%1

- ・理論年収=「月額固定給×12ヵ月+賞与算定基準額×前年度実績賞与支給月数」としております。 ただし、年俸制を採用する場合は年俸額を、1年未満の有期雇用契約の場合は契約期間を1年間とみなして 換算した額を理論年収とします。
- ・月額固定給=「基本給+家族手当+住宅手当+役職手当+その他諸手当」で算出いたします。 通勤手当、時間外・休日・深夜労働手当等の割増賃金は月額固定給に含みません。 ただし、割増賃金を一律に支給する場合、一律に支給する金額は月額固定給に含みます。
- ・年棒制の場合は年棒額を、1年未満の有期雇用の場合は契約期間を1年間とみなして換算した額を理論年収 としております。

● 注意事項

- ・申込書等で別途指定の取り決めがある場合は上記の限りではありません。
- ・申込書に明記された支払い期限に準じて期日までにお支払いください。
- ・支払いに掛かる手数料は求人企業の負担とさせていただきます。
- ・請求に関わる各種報告内容の真偽の調査を当社が行う場合があります。
- ・求人企業と当社間の契約を終了した場合も、支払いが除外されるものではありません。
- ・当社は、原則として採用決定手数料の返還義務を負わないものとします。例外的に、求職者が求人企業に入社後6か月以内に退職し、当該退職日の翌月末日までに求人企業から当該事実の申告があった場合には、必要となる事実確認を行った上で、一部または全部の採用決定手数料を返金します。

早期退職時の返金規定

リクルートダイレクトスカウトにおける早期退職時の返金規定は以下の通りとなります。

早期退職時の返金規定

リクルートダイレクトスカウトを通じて入社した求職者が、入社後6か月以内に明らかに当該求職者の責により解雇された場合、または自己都合により退職した場合、当社は受領した採用決定手数料のうち、下記の金額を求人企業へ返金いたします。

返金のご請求期間は、対象となる方が退職された日の翌月末日までとなります。

入社日から起算して 1ヵ月以内で退職した場合	採用決定手数料の80%(消費税別途)
入社から起算して 1ヵ月を超え3ヵ月以内で退職した場合	採用決定手数料の50%(消費税別途)
入社日から起算して 3ヵ月を超え6ヵ月以内で退職した場合	採用決定手数料の10%(消費税別途)
入社日から起算して 6ヵ月超えの在籍で退職した場合	返金はありません

主意事項

- ・早期退職報告をする際には、当社の営業担当者まで、もしくはお問合せフォームより以下の事項を明記の うえご連絡ください。
 - 求職者氏名
 - 求職者メールアドレス
 - 求職者の会員ID
 - -雇用先企業名
 - -入社予定日/入社日
 - -辞退日/退職日
- ・退職日から翌々月1日以降に当社へご請求いただいた場合、理由の如何を問わず返還出来かねますので、あらかじめご了承ください。

雇用関係助成金

雇用保険法および雇用保険 法施行規則の規定に基づく助成金の受給申請をされる際に以下の内容で当社まで ご連絡ください。

当社へのご連絡

当該求職者の**入社日から1ヵ月以内**に当社の助成金対応窓口へ対象となる助成金の種別を明記のうえメールにてお問い合わせください。

助成金対応窓口:<u>support_rikunabihr@s2.r.recruit.co.jp</u>

当社が取り扱っている助成金

以下の3種類に該当する場合は当社までご連絡ください。

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

厚生労働省の案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html 制度概要パンフレット

https://www.mhlw.go.jp/content/000553237.pdf

特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

厚生労働省の案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/hattatsu_nanchi.html 制度概要パンフレット

https://www.mhlw.go.jp/content/000971191.pdf

地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)

厚生労働省の案内

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chiiki_koyou.html 制度概要パンフレット

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou roudou/koyou/kyufukin/dl/chikikoyoukaihatu kanryaku. pdf

リクルートダイレクトスカウト 求人企業様向けガイドライン Ver.1.8

株式会社インディードリクルートパートナーズ 〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー

(C) Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

本書の内容は、著作権上の保護を受けています。

著作者および出版権者の文書による許諾を得ずに、本書の内容の一部あるいは全部を無断で複写・複製・転載することは禁じられています。