



■ 募集・採用にあたって注意したいこと ■

募集・採用活動はより良い人財を得るため、会社にとっての一大事です！あおば事務所ではそんな事業主のみなさまの一大事に少しでもお役に立てるよう、採用コンサルタント会社のご紹介やハローワークへの求人票公開のお手伝い、当社代表による「超採用面接術」などを行っております。労働者の募集・採用にはいくつかの法的ルールがあるため、今回は「注意事項」を中心にまとめてみました。

募 集

■ 募集にあたっての注意点

ハローワークや求人広告の掲載、自社HPで募集をかける際には、業務内容や契約期間、賃金などの労働条件を明示することが必要です（職業安定法5条の3）。明示しなくてはならない項目は法律で決められており、平成29年の改正により、固定残業代がある場合の計算方法や試用期間中の労働条件など、より具体的労働条件の明示が求められるようになりました。

■ より良い人財を得るには…

1. 募集する職種などによって広告媒体を使い分けると効果的です！
2. 募集文面づくり、表現方法に一工夫加えてみましょう！
例えばハローワークの求人票ですと…



【職種欄】一目で仕事内容がわかるように一行に情報が凝縮されていると求職者の目に留まりやすいです。

【仕事の内容欄】入社後のご自身の働く姿が想像できるよう、なるべく具体的に示されていることが望ましいです。

【特記事項やPR欄】会社の理念や社長の思いを伝えてください！スペースが足りない場合は「ぜひ当社のHPをご覧ください」など自社HPへ誘導する方法もあります。

入社後のミスマッチを防ぐ効果が期待できます。

採用コンサルタント会社をご検討の際はあおば事務所までご相談ください！

面 接

■ 面接にあたっての注意点

面接の際に聞いてはいけないことがあるのをご存じですか？

これもなんと法律で決まっています（職業安定法5条の4）。例えば出生地や家族に関する事など、求職者本人の適性や能力に関係のない質問はNGです。また、宗教や支持政党、人生観など本人の自由であるべき質問も不適切といえます。尊敬する人物や愛読書など一昔前であればよく面接でされていた質問も今では聞いてはいけない内容です。ご注意ください。

■ より良い面接をするには…

時間の調整が大変、パートの人だから…、などの理由で面接にかかる時間を惜しんでいませんか？例えば2回目の面接を行うことで求職者の違った一面が見えてくるかも知れません。時節柄対面での面接が難しい場合はオンラインを使用するなどの工夫をしてみましょう。

これから長いおつきあいになる可能性の高い人に時間をかけて面接を行うことはある意味、将来への投資になりますよね？あおば事務所では適性検査等もご用意しております。

迷った時はぜひあおば事務所にご相談ください！



採 用

■ 採用が決まったらやらなければいけないこと

会社と労働者の間での合意があれば雇用契約は成立します。一方で採用した労働者に対し、労働条件を明示した「労働条件通知書」を交付することは法律で義務付けられています。（労働基準法15条1項）

パートやアルバイトであっても労働条件の明示は必要です（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律6条）

労働条件の明示にあたり、①雇用主が労働者に必ず知らせなければならない項目と②決まっていれば知らせなければならない項目がありますので、あおば事務所でご用意している「雇用契約書兼労働条件通知書」の雛形をぜひご活用ください。

■ あおば事務所では「新入社員研修」、「経営幹部、管理職研修」、「組織力アップ研修」など各種研修を行っておりますのでぜひご活用ください！

《ご存じですか？》 試用期間と有期契約の違い

「試用期間」とは、能力・適性を判断する一定の期間をいいます。社員にふさわしい場合には雇用し、ふさわしくない場合には本採用拒否するという制度です。ですから原則として、期間の定めのない正社員を前提としています。正社員として長年雇用するつもりだからこそ「試用期間」で慎重に判断する必要があるからです。かといって、試用期間が満了したときの本採用拒否は自由にできるわけではなく、一定のハードルがあります。とはいうものの、正社員を解雇するときのハードルに比べれば格段に低いので、試用期間の評価をした結果、正社員として本採用したとしてもすぐに解雇が予想されるような「問題社員」の場合には、試用期間終了時に本採用拒否とする方がリスクは低いです。後にもめないためにも評価の過程は書面で残すことが重要です！

一方「有期契約」は、期間途中の解雇は「やむを得ない事由」が必要と言う厳しいハードルがありますが、期間満了時は、更新をしない限り解約をするのが原則であり、正社員の解雇に比べればハードルが低いといえます。一見、有期契約のほうがリスクは少ないように見えますが、過去に「有期契約であっても、試用期間としての実態を有する場合には試用期間と同様の扱いをする」と判断した最高裁判例が出ているため、実際の運用としては注意が必要です。



お知らせ

《 今年も労働保険の年度更新の集計が始まります 》 2月中旬に年度更新作業の確認資料をお送りしますので、随時ご返信ください。

《 育児・介護休業法の変更に伴う、就業規則の改定について 》

令和4年4月・10月に育児・介護休業法が順次導入されますが、環境整備にかけられる時間も少なくなってきました。就業規則の改定についても、あおば事務所でお対応させていただきますので、随時ご連絡を取りながら、導入に向けて進めていきましょう。尚、制度の概要は、あおば新聞2021年9月号にも掲載させていただきましたので、併せてご覧ください。

■ あおばの研修（組織力アップ、定着向上の為の本質論です） ■

組織の活力アップにお客様よりご好評をいただいている、あおば事務所のセミナーをご案内させていただきます！

- ★組織活力アップ研修 全ての根本がここに！ 基本は全4回、期間は約3ヶ月
 - ★問題解決プログラム 困難を打ち破り問題を解決していく力を養います！
 - ★経営幹部、管理職研修 管理職に必要な意識と心得をお伝えします。
 - ★チームビルディング 実務を離れてこの研修を受けてみるとみんなの意外な一面を発見するかも？
 - ★超採用面接術 他
- 実施時間・内容はご相談に応じますので、お気軽にあおば事務所までお問い合わせください。

組織活力が特にオススメ！

