

# 労働・助成金情報 特急便

第 57 号 (2016 年 10 月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

今回より、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイントについてご紹介していきたいと思えます。第 1 回目は、「募集のポイント」についてです。どうぞご参考になさってください。

## 採用基準を明確にする

人材を採用するには、まず募集活動からスタートです。時間とコストをかけて、ようやく採用が決まって入社したと思ったら、すぐに退職してしまったという話は珍しくありません。求人募集する前に大切なことは、何をしてもらうために採用するのかということです。会社が求める人物像や業務内容を明確にし、どのような形で会社に貢献してもらうか考えておきます。また、企業理念に共感しているか、職場風土にあった価値観を持っているかといった視点は、長く働いてもらう上でも大切です。

具体的には、「能力」「経験」「労働条件」などを「絶対条件」と「追加条件」に整理していきます。絶対条件に合わない人は、どんなに他の能力が高くても採用しないようにするのが、ミスのない採用をするコツです。欲しい人物像が決まったら、雇用形態をどのような形にするかを決定します。短時間の労働者や即戦力が欲しいのであれば派遣労働も検討します。アウトソーシングが適しているケースもあります。単純な作業なら、パートタイマーやアルバイトなどを安い賃金で募集します。自社で育成し、長期で働いてもらうコア業務（会社にとって中核をなす業務のこと）は、正社員のほうがよいと言えます。

【求人募集から本採用までのフローチャート】

### 採用準備

- 欲しい人物像を明確にする
- 待遇を決定する

### 募集活動

- 広告の方法を検討する
- 会社の魅力をアピールする

### 書類選考

- 求める人材と合致しているかどうかチェックする

### 面接

- 求める人事と合致しているかどうかチェックする
- 会社の魅力をアピールする

### 内定連絡する

- 採用予定者に対して採用内定通知書を交付する

### 入社

- 試用期間で適格性を判断。入社 14 日を超えると解雇手続きが必要

### 本採用

## 人の目に留まる募集方法を考える

欲しい人物像によって求人方法が違ふ

■ 正社員、パートタイマーの募集

ハローワークへ申し込みをします。特に指定なければ所在地の都道府県だけの求人になるので、他府県にも求人してもらう場合は、その旨を依頼します。インターネットにも載せてもらいます。

#### ★ハローワークのメリット★

無料で利用できる職業紹介の代表格です。ハローワーク内の掲示や情報提供端末以外に、広くインターネット上に求人情報を公開することもできます。ハローワークを通して労働者を雇い入れた場合、事業主を支援する助成金制度を利用できる場合があります。

#### ■近隣での募集

新聞の折り込みチラシが有効です。また、自社で働いている従業員に友人などを紹介してもらうことも、特にアルバイトには有効です。

#### ■専門知識のある人の募集

有料の職業紹介会社や求人誌を活用します。自社のホームページに掲載するという方法もあります。自社サイトで求める人物像や仕事内容、企業理念、職場雰囲気が伝わる求人ページを作るとは大変効果的です。

#### 魅力ある会社をアピールする

求職者は多くの会社の中から就職したい会社を選びます。求人広告では、自社の魅力をアピールする工夫が必要です。求職者は、会社の労働条件だけを見ているのではないのです。

#### 求人票の記載内容は約束事

求人票には、労働条件（従事すべき業務の内容、契約期間、就業場所、始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、賃金（臨時に支払われるものや賞与を除く）、労働社会保険の適用に関する事項）を明示しなければなりません。ここに記載した内容は、従業員との約束事になります。記載された労働条件が現実と違えば、会社に対して不信感を抱かれてしまうだけでなく、罰則があります。

## ✚ 募集・採用でやってはいけないこと

### ①年齢制限

雇用対策法により、労働者の募集・採用時に年齢制限を設けることは原則として禁止されています。ただし、雇用対策法施行規則により例外的に年齢制限を行ってもよい場合があります。年齢制限をする場合には、その理由を示すことが義務付けられています。これは求人広告やホームページなどで求人する場合も同じです。

### ②性別

男女雇用均等法では、性別を理由とした募集・採用を禁止しています。

### ③身体的特徴

身長や体重、体力に要件をつけることや、総合職に転居を伴う転勤要件をつけることなどは、男女雇用均等法で禁止されています。

### ④労働組合

労働組合法では、労働組合から脱退することを雇用要件とすることは禁止されています。

### ⑤結果として男性のみを雇用するのはOK？

上記①～④のように、あくまでも雇用の機会が平等なることを求めているので、結果として男性のみを雇用したからといって違法となるわけではありません。あくまでも、個々人の適正や能力などによって判断することが重要となります。職務内容や職務を遂行するために必要とされる能力、経験、技能の程度などをできるだけ具体的に明示することで、労働者が応募の際に参考にできるようにします。

**POINT!** 求人と求職のミスマッチを防ぐために  
職務内容や必要な能力については、募集の段階ではっきり