

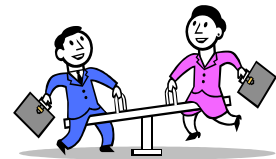
## 労使トラブル解決シリーズ

[ 採用編 ] 労働者を採用する際の留意点・・・

### 事例

当社は、1年前に私と友人ふたりでインターネットショップを立ち上げた、いわゆるベンチャー企業です。おかげさまで業績は好調で、起業から2年目には念願の事務所を借りることができました。

そこで、さらなる事業拡大のため、定型的な業務についてはスタッフを雇い入れ、私と友人は、営業にもっと力を入れていきたいと考えていますが、私も友人も、サラリーマン経験こそあれ、人を採用するのははじめての経験です。そこで、採用にあたっての留意点などを教えてください。



### Answer

まず、労働条件を明示しましょう！

従業員の採用、すなわち労働契約の締結にあたっては、労働条件の明示をしなければなりません。明示の方法としては、口頭で明示することで足りる事項もありますが、次の事項に関しては、書面を交付して明示することが義務づけられています。採用後のトラブルの原因のほとんどは、労働条件をめぐる誤解によるものですので、入り口から誤らないよう、しっかり説明を行ってください。

労働契約の期間 就業の場所及び従事すべき業務 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制における就業時転換 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く)の決定、計算及び支払いの方法並びに賃金の締切り及び支払いの時期 退職

試用期間は必ず設定しましょう！

人を採用した場合、ほとんどの企業が試用期間を設けての採用とします。試用期間とは、採用した従業員が貴社の求める能力を持っているかどうか、また、勤務態度はどうかなどをみる、いわば、お試し期間です。なお、試用期間だからといって、それ相応の理由もなく、本採用を見送ったり、解雇したりすることはできませんので注意してください。

#### 《 IT 企業 A 社の事例 》

A 社では、試用期間後における本採用をめぐるトラブルを避けるため、採用者に次のような内容の書面を交付しています。

当社が試用期間を定める目的は、雇用のミスマッチを防止することにあります。ミスマッチがありながら、あなたに働き続けてもらうこと、また、あなたを雇い続けることは、互いに無駄な時間であり、不幸なことだと当社は考えています。当社の試用期間は、あなたと当社、双方のお試し期間です。当社の社風に馴染めそうもない場合は、本採用面接の際に、申し出てください。また、当社の判断により、本採用を見送ることがあることを申し添えます。