



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



リファラル採用をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらおう採用（制度）」をいいます。株式会社リクルートキャリアの調査によれば、「リファラル採用の制度がありますか」という質問に対し、「制度があり、推進している」が48%、「制度があるが、推進していない」が23%と、回答企業の7割以上で社内制度化されています。「知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人」が54.8%にのぼるなど、広く行われている結果となりました。「リファラル採用」という言葉が広まったのは最近のことですが、従業員の紹介による採用は、珍しいことではありません。企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起こりにくい」、「定着率が高い」、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。採用に至った場合、紹介者に成功報酬を支払う場合もあります。民間の調査によれば、リファラル採用実施企業の44%が、紹介者に成功報酬を支給しています。その支給額は「3万円から10万円」が最多（52%）とのこと。社内で制度化する場合は、「賃金として支払い」、職業安定法違反とならないように、就業規則や賃金規程に明文化しましょう。

企業のソーシャルリスク対策の実態

◆従業員の「不適切動画投稿問題」で改めて問われる、企業の対策

飲食店やコンビニの従業員が投稿した不適切動画問題が、企業の評判に悪影響を及ぼしかねない事件が、立て続けに起こりました。

対応については、従業員に損害賠償請求訴訟を起こす決定をした企業、全店休業して社員研修を行う決定をした企業と様々ですが、SNSを活用する企業も個人も増えている中では、いつ問題に巻き込まれても不思議はありません。

まだ社会人としての自覚に乏しい新入社員の入社も近づくこの時期は、自社の対策を確認しておくべき時期とも言えるでしょう。

◆多くが何らかの対策を講じており、4割が研修を実施

民間企業が2018年12月に行った調査によれば、**ソーシャルリスク対策**について「未実施。今後も実施なし」と回答したのは5.2%で、**多くの企業が対策を行っています**。

具体的な内容を実施率で見ると、「**研修の実施**」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。

しかしながら、従業員数別に見ると100人以上300人未満の研修の実施率が50%であるのに対し、100人未満では19.1%と、十分な対策が取られていない可能性があります。

◆雇入れ時に自筆の誓約書を書かせるのも有効

研修の実施や朝礼時の啓発を継続的に行うとともに、雇入れ時に、自筆で、「バイトテロ」を起こした場合の**損害賠償を約束させる誓約書**を取り交わす企業もあります。例えば、店舗復旧に必要な清掃や消毒、商品の廃棄や交換、休業補償などを当事者負担で行うことを明文化しておくのだそうです。

用意された誓約書にサインさせるのではなく、**従業員自身に内容を書かせる**ことが、バイトテロ行為を行うことの**リスクを自覚させる**のに有効だということです。

また、可能な場合は、パートやアルバイトといった従業員にも、身元保証書を取ることも防止策になります。

◆未実施の場合は早急な対策の検討を

不適切動画を投稿した本人による「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言が報道にもありましたが、不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。

新入社員だけでなく、既存の従業員も対象に、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。

約半数の企業が副業を許可

◆調査の概要

副業を解禁するべきかの判断材料になる情報や、副業のメリットを享受したい企業がとるべきアクションを明らかにするため、総合人材サービスの株式会社パーソル



総合研究所は、インターネット調査を通じて、副業に対する企業と個人の意識調査の結果を公表しました。

今回は、その調査結果から注目すべき内容を取り上げてまとめます。

◆調査結果

・副業の許可と禁止割合

10人以上の従業員が勤務する企業の人事担当(1,641人)の回答によると、「**全面的に許可している**」が**13.9%**、「禁止していない(希望者がいれば条件付で許可)」が**36.1%**、「**全面的に禁止している**」が**50%**という結果になっています。

副業許可企業

・副業許可の開始時期

副業許可企業に、許可を開始した時期を尋ねると、「1年以内」が22.8%、「2～3年前」が29.2%、「4～6年前」が22.8%と、**働き方改革が叫ばれるようになったこの3年以内に許可を開始した企業が半数以上**に上っていることがわかります。

・副業許可の効果

副業許可の効果を尋ねると、「**従業員の社外人脈の拡大**」**52.2%**、「**モチベーションの向上**」**50.3%**、「**スキル向上**」**49.7%**と、メリットを実感している割合が高く、一方で効果を感じていないとの回答は18%未満と少ないことがわかりました。

副業禁止企業

・企業規模別

副業禁止割合を企業規模別に見ると、10～100人未満の企業は43%台、100～500人未満企業で50%前後、1,000～1万人未満企業は60%近くあります。

・設立年数別

10年未満企業の副業禁止割合は36.3%と最も少なく、50年以上企業は62.1%と最も高く、**歴史のある企業ほど「全面的に禁止」の割合が高くなっている**ことがわかります。

・禁止理由

副業禁止の理由を尋ねると、「**従業員の過重労働につながるから**」が49.2%と最も多く、「**自社の業務に専念してもらいたいから**」が47%、「**疲労による業務効率の低下が懸念されるから**」43.6%となっています。

副業禁止が何となく染みついている時代ですが、この調査によると、**半数が副業を認めている(条件付許可も含む)実態**がわかります。しかも、**全面的に副業を許可している企業のほうが、社員のスキル向上やモチベーションのアップといったプラスの効果を感じている**という結果も出ています。今後は、コンプライアンスやリスク

回避もしっかり踏まえて、今後ますます広がる“多様な働き方”に対応していく必要があるでしょう。

インターンシップの中小企業での導入判断は慎重に

◆ルールは当面現状維持

就活ルールをめぐるっては、経団連が今の大学2年生以降(2021年春入社)についてはルールを作らないと決定し、代わりに政府の主導により、企業説明会は大学3年生の3月、面接は4年生の6月解禁としている現行ルールを、当面維持する方針となっています。

政府は、インターンシップについても、「就業に直接結び付けるインターンシップは禁止」(罰則などはありません)とすることを経済界に要請する方針です。

◆中小企業での導入判断は慎重に

経団連が2018年に実施したアンケートでは、広報活動の解禁前のインターンシップについては、88.2%の会員企業が実施していました。現在も解禁前の選考を兼ねていたり、会社説明会と内容が変わらなかつたりするインターンシップは禁じられていますが、実際には「採用とは無関係」という建前は形骸化しているようです。インターンシップは学生の夏休みに合わせて行う企業が多く、募集・申込みは3年生の6月が最も多いため、これから山場を迎えます。

ただし、他の人がしているのでとりあえず申し込むというような学生もいるようですし、中小企業ではインターンシップをきっかけとして採用につながる件数はそれほど多くないのが実際のようなようです。企業としては新しい人材の発掘の場としたいところですが、学生側では「今後の就職活動に役立てたい」との気持ちが強いのと思われる。継続して実施していく中で教育機関とのつながりが充実し、結果的に良い人材の獲得につながる可能性が増えると考えたほうがよいでしょう。中小企業でインターンシップを行うかどうかは慎重に判断すべきです。

<事務所からのご案内>

■4月の相談会のお知らせ 無料『働き方改革相談会』

3月の「働き方改革セミナー」は、予想を上回る多くの方にご参加いただきました。ありがとうございました。その際に多くいただきました、個別相談のご要望にお応えして「**有給休暇取得義務化個別相談会**」を実施いたします。4月から開始していますこの制度につきまして、対応に何か疑問点があればお気軽にお申込みください。