

# 雇用の心得 最初的一步

彩英社労士総合事務所

Marl FP 事務所

諏訪 学

塚越 理恵

共著



全国農業委員会ネットワーク機構  
一般社団法人 全国農業会議所

## はじめに

「忙しくて手が回らなくなってきたので手伝ってくれる人がほしい」「規模拡大に向けて一緒に頑張ってくれる人を採用したい」

人を雇用する理由はさまざまです。初めて従業員の雇用を考える時、不安も期待もあるかと思えます。

そして雇用される側からしても、職場が安心して働ける場所であるかどうか、自分にあっているかどうか、同じように不安があります。

そのため、従業員が納得して会社に入ることができ、そして定着、活躍してもらうためには、雇用する前に知っておきたいポイントがあります。

本書では、初めての雇用に必要な基本的な知識をわかりやすく解説していきます。

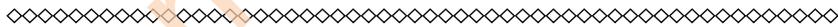
令和5年2月

彩英社労士総合事務所

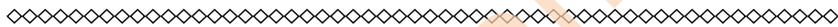
代表 諏訪 学

## 目次

I	採用にあたって	5
1	採用の目的	6
2	採用の基準	6
3	曖昧な約束はしない	7
II	初めての雇用で最低限知っておきたいルール	9
1	雇用のまず第一歩は雇用契約という、契約、約束から始まる	10
2	労働基準法には、正社員、パート、アルバイトの区別はない	10
3	労働関係法令は雇用を行う全ての事業所に適用される	11
4	労働時間に関する決まり	11



5	給与に関する決まり	13
6	休日、休暇、休憩時間に関する決まり	16
7	有給休暇に関する決まり	17
8	賞与・退職金に関する決まり	19
9	基本給以外の手当	19
10	不利益変更について	19
11	就業規則について	21
12	農業には労基法上例外がある	21
13	労働保険・社会保険の適用について	22
14	労働保険や社会保険の手続き、雇用問題で困った時は	25



## 1 採用の目的

目的にあわせた雇用形態の種類には以下のようなものがあります。

■正社員・・・一緒に組織の発展に関わってもらいたい

■パート・・・正社員より短い時間でよいので、手伝ってもらいたい

■アルバイト・・・繁忙期のみ作業をお願いしたい

何のために採用をするのか、どのような人に来てほしいのか、経営者としてまずそこを明確にすることからはじめましょう。それによって、求人の方や求める人材は大きく異なってきます。

目的が曖昧な採用は経費を含めてさまざま無

駄を生じさせるだけでなく、雇用のミスマッチを生み出しますので注意が必要です。

## 2 採用の基準

雇用を考えるときは、急ぎで人手が必要な場合など気持ちに余裕がないこともしばしばあります。

「この人はうちに合うかな」と迷う場合があるかもしれません。

そんな時でも「とりあえず」の採用は止めましょう。雇用とは共に働く仲間になるということです。

もちろん採用後にイメージが違ってくることはあるかもしれませんが、採用前からすでに違和感を抱く場合があります。

具体的には、以下のようなことです。

- 社風と合っていない気がする（違和感がある）
- あいさつがきちんとできない
- 面接時間に遅刻してくる
- 暗くてやる気が見えない

条件を言い出すとキリがないですが、少なくとも右記のような場合は採用を見送ったほうが賢明だと言えます。

社内だけでなく、顧客や取引先との接点も少なからずあるかもしれませんが。

場合によってはその人の言動が会社の信用やイメージを損なう可能性があることを、経営者として考えておいたほうがよいでしょう。

会社に合っていないそう・相性が良いと感じること、また社会で最低限必要なルールである「あいさつができること」や「時間を守れること」は必須です。

そして「人柄がよいこと」。これは絶対条件と言えます。

また、正社員はもとよりパートやアルバイト従業員であっても、経営者が経営方針などで大切にしている思いは採用前に伝え、それに共感できる人を採用してください。

組織は運命共同体です。同じベクトルで仕事をしてくれる人、経営者の思いをくみながら業務にあたってくれる人がいると会社の発展にもつながっていきます。

### 3 曖昧な約束はしない

先にも書きましたように、雇用を考えるときはそもそも忙しくなってきた状態のことが多いため、人手がどうしても欲しくて心に余裕がないことが多いです。

よさそうな人が応募してくると、自分のところ