

●学生の本音座談会 私たちが中小企業に決めた理由

- ① 最初はやっぱり大手志向でした。業種は問わず「名前を知っている会社」の説明会に通うところからのスタートでした。しかし、売り手市場といっても大手は激戦です！
- ② **ホームページは大事です！**
ネットの写真を見て「これは多少、盛っているかな？」と思っても実物を見てみたくなる。
- ③ **大企業では自分の存在感が出せない気がした。**
仮にこの会社へ入社した後、自分が頑張ったとして、それが誰の役に立ったのか、会社にどれほど貢献できたのかが分かり難い感じがした。
- ④ 面接してくれた社員の方が「うちは完全なホワイト企業ではない。発展途上の会社だから、バタバタするときもあるけど、これからしっかり安定させていくつもりだから」と話してくれたことで安心しました。**100%ホワイトな職場なんて無いのは分かります。**だから、「**前向きなグレー**」という説明にじっくりきた。
- ⑤ **経営者との距離の近さは中小企業の醍醐味ですね。**
説明会の冒頭で社長が「私の目を見てください！会社には普遍的なものが2つある。それは経営理念と経営者だ！だから、私のことが気に入らない人は今すぐこの会場から出て行ったほうがいい」と話し、1時間半熱弁を振るいました。
その後の若手社員との懇親会も印象的でした。本当に若手だけで、偉い人はみんな会場を去って、入社3年目くらいの社員と学生が「監視」無しで本音で話し合うのです。
- ⑥ 給料水準
他社と比べて「**すごく低い**」のでなければ、他の要素が**大事**ですね。

●学生が欲しい情報は何か。

会社概要よりも「職場の雰囲気」や「入社後の働き方のイメージ」だ。

- ① **会社説明より休日の過ごし方**
ホームページのアクセス解析の結果、学生たちが注目していたのは、**会社や商品の説明ではなく、若手社員の入社のも動機、日々の仕事、休日の過ごし方などに興味を持っていることが分かった。**
- ② **会社の知名度が採用に必須なのではない。**
勤務実態を示す
実際に普段、社員がどのような働き方をしているのかを具体的に示す。
入社後にどんな仕事をして、何ができるようになるかを重視している。
- ③ **人事評価・教育体系を示す**
人事評価制度や研修体系を説明し、**仕事を通じて成長できる会社だと示す。**
- ④ **賃金水準を示す**
年代別に最低から最高までの実態を伝える。
- ⑤ 誤解を防ぐには会社のプラス面だけでなく、**マイナス面も正直に示して判断してもらう。**
マイナス面の改善努力などを示せば納得を得られる。
- ⑥ 自社の長所を聞かれると「**アットホームな雰囲気**」と答えるが、**学生の心には響かない。**
「アットホームな雰囲気」はNGワードです。

学生は企業側が考えるほど社名だけで就職先を選んではいないようですね。

以上、経営雑誌からのポイントを整理しましたので、参考にしてください！



●有期労働契約

原則：契約期限が到来すれば『期間満了』で終了する。

例外：再契約（更新）が繰り返され、トータル期間が長期化する傾向があります。

長期化してくると『更新しないこと』＝『雇い止め』が無効になる場合があります。

【予防策】更新制限・上限規定の有効性

1.更新回数**上限規定**

2.契約通算期間**上限規定**

「**上限**」を設定することで予防できます。裁判所の判例も確認しましょう。↓

最高裁は、本件労働契約が期間1年の有期労働契約として締結されたものであるところ、その内容となる本件規程には、**契約期間の更新限度が3年**であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするのができるのは、これを**希望する契約社員の勤務成績を考慮して大学が必要であると認めた場合である旨が明確に定められていた**のであり、教員もこのことを十分に認識したうえで本件労働契約を締結したものとみることができる。

よって、**本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない**。（最判平成28年12月1日 九州女子短大事件）

【行政からの告示】

平成20年3月1日 厚労告357号

更新があることを明示された上で、有期労働契約が**3回以上更新されているか**、1年を超えて継続して雇用されている労働者に対して、**有期労働契約を更新せずに雇止めをするときは、使用者は、少なくとも当該契約期間の満了時の30日前までにその予告をしなければなりません**。

【注意点】

更新上限規定がある場合でも次の場合には、無効になる

- 1.規定上の『例外事項』が多い
- 2.運用（適用）上の例外が多い
- 3.ルール説明・従業員の理解が不十分であった
- 4.『ルールを記載した書面』の交付がない等

【まとめ】

契約期間に定めのある**労働契約（有期労働契約）の期間は、原則として上限は3年**です。

『更新しないこと』＝『雇い止め』について「**労働紛争**」に発展することが多いのです。

大事なことは「**更新しない時**」の**対応を丁寧**にすること、労働契約書の「**更新事項**」の**条件**などを再確認したほうが良いです。労働契約書は**重要な証拠書類**をなりますので慎重に作成しましょう。