

リファラル採用について

リファラル採用とは？

リファラル採用とは、簡単にいえば、**会社の従業員から友人・知人を採用候補者として紹介してもらう制度**です。縁故採用のように聞こえるかもしれませんが、リファラル採用は全従業員が紹介者となりえる点、紹介される人物が身内などに限定されない点で、縁故採用とは少し違った意味を持ちます。

リファラル採用のメリットとデメリット

メリット	デメリット
採用コストの削減 広告費用、広告活動をするための人件費が不要 会社と相性の良い人材が確保できる 会社のことをよく知っている従業員が紹介役となってくれるため、会社と相性の良い人が見つかりやすい。	不採用時の人間関係の悪化 不採用が原因で、紹介者と被紹介者の品現関係が悪化してしまうことがある。

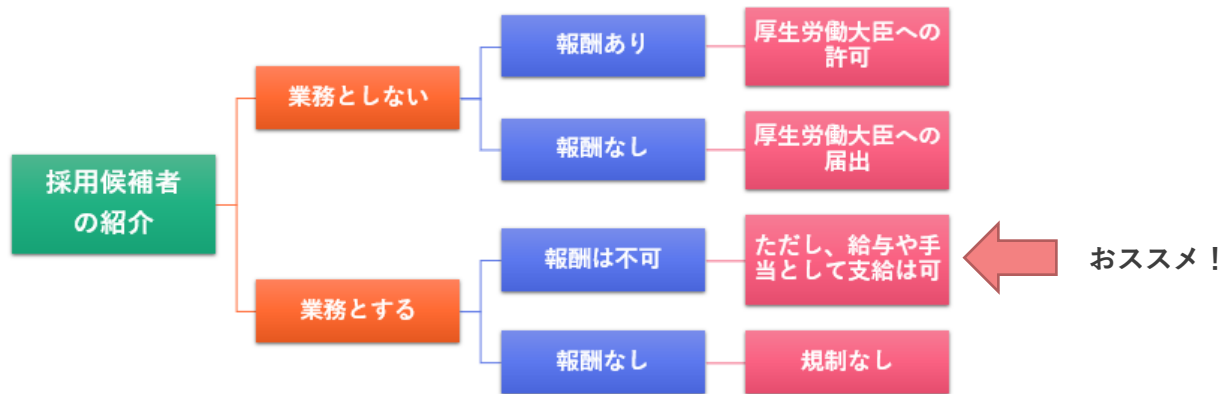
従業員が協力したくなる職場環境づくり、従業員への配慮が必要不可欠

職業安定法の「労働者の募集」に該当

リファラル採用は労働者を雇用しようとする会社が、従業員に呼び掛けて（委託して）、採用候補者を勧誘する制度です。これは、職業安定法の「**労働者の募集**」に該当します。

採用候補者の紹介を業務内容としない場合は、紹介者に対して報酬支払の有無についてそれぞれ厚生労働大臣に許可/届出が必要となります。一方、採用候補者の報酬を業務内容として盛り込むのであれば報酬は不可となります。（ただし給与やそれに準ずるものであれば可能。）

ひだまり通信

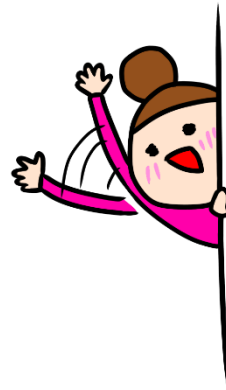


どの方法を採用するから会社の判断に委ねられますが、手続きの煩雑さや、紹介者のモチベーションなどを考慮すると、候補者の紹介を業務一つである認め、紹介者に対して、報酬の代わりに給与や手当を支払うという運用が現実的だと考えられます。

そのためには、労働時間や経費の処理方法、個人情報の管理などしっかりとした制度設計が求められるとともに、関連している社内規程の整備も必要となります。

制度設計をしていくために

- ① 採用候補者の紹介が業務であることを明確化する。
- ② 報酬の代わりとなるものを決める。
 1. 給与やそれに代わる手当など（高価になり過ぎないもの）
 2. 人事考課（重視しすぎないこと）
- ③ ②の要件と支払時期の確定
 1. 紹介された者が入社した時点か、本採用となった時点か。
 2. 支払いは要件を満たしたことが確定してからどのくらいのタイミングか。



リファラル採用導入にあたっての注意点

- ・ 採用候補者の**個人情報の保護**、採用候補者に対する**守秘義務**を徹底すること。
- ・ 紹介者と被紹介者の**人間関係に対する配慮**を怠らないこと。
- ・ 被紹介者の失敗によって**紹介者に対して不利益を受けないように**すること。

ひだまり通信

リファラル採用はうまく取り入れることができれば、良い人材を、費用をかけずに手に入れるための有効な手段になる可能性があります。また、労働環境が良くなければ、従業員が知人や友人へ紹介したくなるとは考えづらく、人材が定着するために職場環境を改善することも副次的効果として期待できると考えられます。



Nov.3.2019