

従業員紹介制度を導入する際の 注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

人材募集をしていますが、なかなか応募がなくて困っているという話を総務部ですでにしているところ、「従業員から友人や知人を紹介してもらい、採用になった場合は紹介者に紹介料を支払うのはどうか」という案が出てきました。このようなことをしても、法的に問題ないのでしょうか？



社労士

採用候補者として、従業員の友人や知人を紹介してもらうということですね。最近そのような従業員紹介制度を導入する企業が増加していますが、その際、注意しなければならないのが職業安定法違反です。職業安定法では、職業安定法第36条第2項の認可を受けて報酬を支払う場合を除いて、労働者の募集を行う者に報酬を支払ってはならないと定められています。



紹介者である従業員に紹介料を支払うと職業安定法違反となる可能性があるのですね。



その通りです。職業安定法違反としないためには、賃金規程などにおいて従業員紹介の際に支給する手当を定めておく方法があります。賃金規程に基づいて賃金として支払っていることがポイントですね。



なるほど。規程に定めておく場合、どのようなことに注意が必要でしょうか？



紹介により入社した後、すぐに退職となると制度としての価値がうすれるため、手当の支払い時期を、例えば「入社日から6ヶ月経過後の給与支給日」といったように定めておくといいですね。手当の金額については、労働基準法第6条に、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとされていますので、高額となるのは避けるべきです。



そうですね。案としては、数万円程度が出ています。なお、パート・アルバイトの募集も苦戦しているため、パート・アルバイトの紹介も対象にしたいと思っています。正社員とパート・アルバイトとで金額を変えらるということも問題ないでしょうか？



問題ありません。この従業員紹介制度は、会社独自の制度になるため、効果的な内容を、検討していただくとよいと思います。



アドバイスを踏まえ、総務部で検討してまたご相談します。

ONE POINT

- ① 従業員の友人・知人を紹介してもらい入社となった場合、規程に紹介料として手当を支払うことを定めておくことが求められる。手当額については過度に高額とならないように注意する必要がある。
- ② 紹介してすぐに退職とならば意味がないため、いつのタイミングで手当を支払うのか等、取扱いを規程に定めておくことよい。