

採用弱者の戦い方

〈5〉求職者にアピールする「労働時間・休日」

【はじめに】給与よりも 変えにくい「労働時間・休日」

総務人事に携わるあなたなら、最近の求職者の傾向は、給与よりも「労働時間の短さ、休日の多さを重視」「プライベートな時間を充実させたい」はご存じのはずです。とはいっても、求職者アピールのためだけに、労働時間を短くする、休日を増やすなどできませんよね。これまでの社内慣習やそして本業（売上）への影響も考えれば、それも当然です。「労働時間・休日」とともに、多くの社長から「変えづらいよね」と言われる給与は、基本給を変える（上げる）のは難しくても、「手当」なら意外と容易に付与できたりします。この流れでお気づきかと思いますが、今回のテーマ「労働時間・休日」は、給与より変えにくい項目です。

そこで今回は、その変えづらい「労働時間・休日」を、見せ方や取り組み方次第で「求職者へアピールできる」3点についてお話しします。

【1】労働時間「外」拘束時間を減らす

【2】求職者に響く休日数は120日。

難しいなら有休消化率を上げる

【3】変形労働時間制の活用で、総労働時間は変えず休日数を増やす

【1】労働時間「外」 拘束時間を減らす

多くの会社で、原則1日の労働時間は8時間、週40時間、1ヵ月単位の変形労働時間制なら、月の総労働時間は173時間（年平均）前後のはずです。もし労働時間を短くできれば、求職者にとってメリットで、会社の良いアピールになります。ただ、労働時間を短くするのは【はじめに】で申し上げた通り、なかなか踏み切れません。それなら拘束時間はどうか。労働時間も拘束時間に入りますが、拘束時間から労働時間を引いた、労働時間「外」拘束時間（以下「時間外拘束時間」という）を検討してみましよう。労働時間に比べたら、減らせるはずですよ。

時間外拘束時間で、すぐ変えやすいのは、昼休み休憩です。労基法上8時間の労働時間なら、45分の休憩で足りる。昼休みは、事情が許せば、必ずしも1時間ではなく構いません。他には、始業前の準備、終業後の社内行事、帰宅後の会社からの連絡、通勤時間なども時間外拘束時間です。これらは工夫次第で減らせます。

通勤時間は、社員宅と会社の距離が関係するので、それ自体は個人の事情です。しかし会社が時差出勤を認めたり、リモートワーク

採用編

- ✓(1)「弱者」が押さえるべき3つの大前提
- ✓(2)採用弱者の「自社の強み」の見つけ方
- ✓(3)求職者の目に留まる求人票作成のコツ
- ✓(4)求職者にアピールする「給与」
- ✓(5)求職者にアピールする「労働時間・休日」
- (6)求職者にアピールする「職場環境・福利厚生」
- (7)「ハローワーク」の賢い使い方
- (8)「ネット求人」の賢い使い方

面接編

- (9)採用成功率が上がる履歴書の確認ポイント
- (10)入社後の活躍人材を見極める面接質問法

入社前後編

- (11)採用率を上げるためのフォロー（採用者・不採用者）
- (12)早期離職を防ぐため、必ずすべき対策

の環境を整えれば、通勤時間が減ります。また会社に駐車場がなく、出勤時に社員が（会社）近隣のコインパーキングを探しているなら、会社が駐車場を借り上げれば「駐車場を探す時間」がなくなり、時間外拘束時間が減ります。

労働時間を減らせないのなら、会社が時間外拘束時間を削減し、社員のプライベート時間を増やすことへ配慮している取り組みを求人票に明記すれば、求職者に響きます。実際、労働時間が少ないことに魅力を感じて入社したものの、いざ入社したら、時間外拘束時間が思いのほか多く（特に社内行事）、不満を持つ方は少なくありません。「時間外拘束時間が少ない」は、労働時間が短いと同じくらい良いアピールになります。

【2】求職者に響く休日数は120日。 難しいなら有休消化率を上げる

突然ですが、御社の年間休日数は何日でしょうか？ 自社の年間休日数を即答できない社長は意外と多いです。良し悪しは別として、社長は土日関係なく働く方が多いため「休日」への関心が薄いようです。しかし働く側はそうはいきません。年（月）間休日数、休日となる日（何曜日が休みか）は最大の関心事です。もし御社の年間休

福留 文治 (Fukudome Fumiharu)

https://sr-saphir.or.jp

鹿児島市出身。同市在住。特定社会保険労務士。社会保険労務士法人サフィール共同代表。社会福祉法人(介護事業) 在職中の平成16年に社労士登録。企業の総務人事を約12年経験。平成25年独立開業。これまで受けた労務相談件数は1万件超。職場の労働問題予防・解決、採用定着支援を得意としている。

著書に『職場の問題・トラブル77の解決法』(ファストブック)、『採用がうまくいく社員100人までの会社がやっていること』(かんき出版)(ともに「共著」)がある。

▶モットー「多弁より一文、法律より現状、説得より納得、解決より予防、優秀より実直」



日数が100日を切っていたら休日数が少ない。105日で普通。120日なら、求職者への良いアピールになります。

良い人材を確保したいなら、今よりも休日数を増やすべきです。あと小売業のように、土日祝が、原則出勤の会社なら、土日祝のうち、どこかで1日は週休がとれるようにするとよいです。求職者の好感度がだいぶ上がるでしょう。

休日数を増やせないのなら、有給休暇の消化率を上げます。社員が保有する有休日数の全部は与えられなくても、年々有休消化率が上がっている、あるいは直近の数ヶ月、有休消化率が上がっているなら好事例です。また「働き方改革」で有休5日取得は当たり前ですが、当たり前のことでも、それをきちんと行っていることは、積極的に打ち出しましょう。休日数が多い、有休消化率が良い、今どきの求職者が重視するポイントです。

【3】変形労働時間制の活用で、総労働時間は変えず休日数を増やす

上記【2】とも関連しますが、変形労働時間制を用いて、月の総労働時間数は変えずに、1日の労働時間を増やすことで、休日数を増やせます。これで、採用時のアピールを行っている会社が増えていきます。これは1ヶ月単位の変形労働時間制を用います。

例えば1日8時間勤務の会社なら、週5勤務×週2日公休が原則です(8H/日×5日=40H勤務/週)。これを1日10時間勤務4日(10H/日×4日=40H勤務/週)として、3日公休とするのです。イメージとしては、土日プラス平日1日休みです。もちろん平日3日休み、土日のうちどちらか1日休み+平日2日休みなど、会社の事情に応じて自由です。

この取り組みで、月の休日数は13日(週3日公休×4.34週(※1)≒13日/月)、年間休日数は156日(週3日公休×52.14週(※2)≒156日/年)です。1日の勤務時間は長くなりますが、もともと1日の勤務時間が長い職種(例:歯科衛生士、看護師、保育士、介護職等)であれば、比較的、抵抗感なく受け入れられます。労基法上の手続き(就業規則等への変形労働時間制の記載)は必要になりますが、難しい手続きではありません(手続きが不明な場合、社労士の先生にご相談されることをお勧めします)。

社内の理解が得られ、対外的にも支障がないのであれば、実施すると、休日数増加により、入社希望者が急に増えることもあります(実際、実施された顧問先様では、一気に求人数が増えました)。休

日のアピールは強力です(笑)。

【まとめ】変えにくくても、変えられる項目はないか、考える

労働時間を減らし、休日数を増やせたらよいのですが、そんな簡単なことではないでしょう。ただ今回ご案内した3つの方法なら、比較的取り組みやすいはずです。

拘束時間の削減、休日数の増加、有給休暇の取得促進など、「労働時間・休日」での労働者へ配慮した具体的な取り組みをアピールすれば、応募は確実に増えます。工夫次第で、変えられる項目は多いです。

今回紹介した3点で、すぐ取り組めるのは【1】です。もし昼休みを1日「5分」短縮すれば、年間約21時間、時間外拘束時間が減ります(年間労働日数260日で算出)。他の取り組みとの併用も考えましょう。

そして、求職者には、時間外拘束時間の削減、休日の増加、有休消化率を上昇など、良い取り組みを具体的なデータで「視覚」に訴えましょう。

取り組みやすいところから変える。それだけでも、求職者の反応が変わることを感じられるはずですよ。

(※1) 365日(1年)÷12月(月数)÷7日(1週)≒4.34週

(※2) 365日(1年)÷7日(1週)≒52.14週