

ハローワークの求人システムに異変が・・・

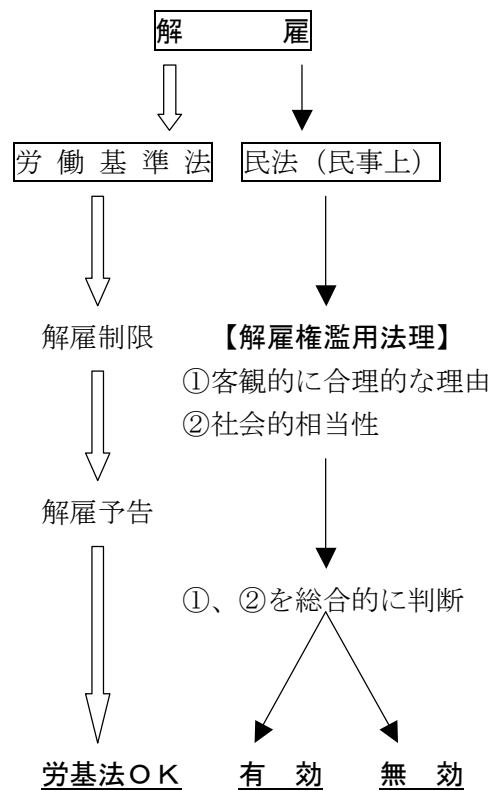
ハローワークの求人システムが紙ベースのファイル閲覧方式からコンピュータ画面閲覧方式に切り替わり各事業所から「求人を出してもなかなか来ない」とか「全く来ない」旨のご相談が昨年当たりから増えてきました。当事務所も退職者の補充で求人を出していますが、なるほど反応が以前ほどよくありません。原因は種々ありそうですがアナログからデジタルへの移行が主因ではないかと分析しています。デジタル万能時代で利便性は向上しましたが、落とし穴もありそうです。求職者は、まずパソコンの画面上で希望の条件を絞っていきます。給料、職種、勤務形態、勤務地、休日、勤務時間等多岐に渡っています。例えば、給料面で検索条件にヒットしなければ、その会社の求人情報は目にも留まらないこととなります。従来の紙ベースの求人票であれば、ページをめくれば給料面がどうであれ取り敢えず目に留まるのですが……。これはホームページの検索と同じ現象ではないでしょうか。デジタル万能社会では小手先のテクニックも必要なのかも知れません。



使用者のための労働基準法シリーズ① (解雇の有効性)

労基法18条の2 (解雇) 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

よく会話の中で、「30日前に解雇予告したから問題ない、30日分の予告手当を払っての即時解雇だから問題ない」というのを聞きますがこれは労働基準法の手続き上の問題であり、実際当該解雇が有効・無効の判断は、民事裁判実務で確立している『解雇権濫用法理』に照らして行われます。労働基準監督署(行政機関)が判断するのではなく、裁判所(司法機関)が判断します。実際全ての解雇の有効性を裁判で判断するとなると現実的ではないので、実務的には、第三者に対して説明がつく「これなら解雇されてもしょうがないな」くらいの理由が最低限欲しいところです。解雇有効の立証責任は常に経営者に求められますので、経営リスクを最小限に留めるためにも常日頃の労務管理が重要となってくるのです。



このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させていただきます。よろしくお願ひします。

FAX番号45-7166 不要 貴社名 _____