

# 頭張れ店長

## 新人選びは難しいが

来月は多くの会社で新入社員を迎えますが、すでに来年入社組のリクルート戦線が真っ盛り。リクルートスーツを着た学生が会社訪問に精を出し、会社の採用担当者は応募学生の絞り込みに頭を悩ませています。そんなリクルート事情を現場の店長さんたちに聞きました。

### 学生レベル格段にアップ

「うちはリクナビで新卒者を募集しています。地元では知名度があるホール企業ですが、少しでも良い人材が欲しいので全国に募集をかけています。人事部の同僚の話によると、私が入社した十数年前に比べて応募学生のレベルが格段にアップしているそうです。最近の就職難もあるでしょうが、ホール企業の社会的評価が上がっていることが大きいでしょう。しかし、優等生タイプばかりでは面白くないので、少しは型破りなタイプも採ってくと人事部の同僚に

要望しています」（関東・A店長）  
銀行員のような新入社員が店に配属されても、店長さんは扱いに困ってしまいそうです。

### リクナビ応募は逃げる

「以前は募集にリクナビやマイナビを利用していましたが、2年前から地元の大学に求人票を出したり、学卒社員が後輩を勧誘する形でリクルートしています。リクナビなどで応募してくる学生は、他業種や大手ホール企業にもエントリーしていて、早々に内定を出しても当社のような中堅ホール企業を辞退するケースが多かったので、そのため2次募集、3次募集をしたこともあって、昔ながらのルートで採用活動をすることにしました」（中部・B店長）  
新卒学生の募集は「就職情報サイト」の利用が主流になっていますが、掲載料は高いし、これと見込んで内定を出した学生が他社に流れるケースも少なくないようです。

### 役員と店長に意識の差

「うちの入社試験は、筆記試験を通った学生を私たち店長が面接して、その関門をくぐり抜けると役員面接があります。店長面接では自分の部下として欲しい人材を選んでくれと言われていますが、店長にも好みがあって票が割れることがあり、結局は無難な優等生タイプが高得点を得ます。ところが役員面接の段階でひっくり返されて、『いつもこいつも覇気がない、将来は社長になってやるというくらい元気なのを連れてこい』と言われる、店長面接をやり直したこともあります。店長としては、元気が良すぎても職場でトラブルを起こしそうなタイプを敬遠しがちなのですが、役員ともなると求める人材が違うのだと思います」（中国・C店長）

## 店長からの投書

面接を担当して採用活動に関わっていますが、男女とも

お決まりのリクルートスーツを着て、質問に対しては判で押したような模範解答。ずいぶん練習してきたので、

「本音のところはどうなんだ」と聞き返したくなることもあります。私が就職した頃はだいたいユルくて、就職活動の解禁は4年生になってからで、フライングした会社は「青田買い」と批判されたものです。面接もざっくばらんだっただと思います。

それが今では大学3年生の10月から会社訪問解禁、2013年入社組からは2か月遅らせて12月からになったようですが、学生生活を犠牲にしてまで急ぐ必要があるのでしょうか。もちろん他社が採用活動を始めれば自分の会社もやらざるを得ませんが、どこかおかしいと思います。（関東・店長）

## おきまりの服装判で押した問答どこかおかしい

### 女子学生に甘くなる

は大きいようです。

「現場を預かる店長たちが一次面接を担当します。女子学生には甘くなりがちなので、人事部の採用担当者から『可愛いだけだったらアルバイトでもいい。将来は店長など会社幹部としてやっていけるかどうかという観点で評価してくれ』と釘を刺され

## 「震災を口実にした解雇は無効」と ホール従業員が「労働審判」申請 審理の迅速化目指した制度を利用

昨年の大震災で被災したホール企業が従業員を解雇したところ、解雇された元アルバイト側が「営業再開は可能で人員整理の必要がなく解雇は無効」として、地位確認や未払い賃金の支払いを求めて裁判所に労働審判を申し立てました。

労働基準法は、むやみに解雇することを禁じていますが、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」（同法19条）の解雇は認めています。

これは不可抗力による突発的な事由で、経営者として必要な措置をとっても難いような状況にあって、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。冒頭の事例では、事業の継続が不可能なのか、それとも営業再開は可能なかが争点になりそうです。

ちなみに、アルバイト側が申し立てた「労働審判」は馴染みがない人が多いでしょう。これは司法制度改革の一環として2006年4月に運用が始まった制度です。通常の裁判では時間がかかりすぎて労働者側に不利になるため、迅速化を目指したものです。労働契約の存否など労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争が対象になります。

地裁の裁判官（労働審判官）と、労働組合と経営者団体それぞれから推薦された1名ずつ（労働審判員）の計3人で構成する労働審判委員会が行い、申し立てから40日以内に第1回労働審判を開くことになっています。双方の主張をもとに調停ないし審判を行います。いずれか一方でも同意しないと通常の裁判ということになりますが、申し立てがあった事案の約80%が調停ないし審判により解決しています。

（監修・日遊協顧問弁護士 堤義成、同 岩本康博）

す。女性店長が出てくれば、店の雰囲気はずいぶん変わり、女性客の取り込みという面でも面白くなるでしょう」（関東・D店長）

会社はどういう人材を求めているのかという観点を忘れてはならないということです。

### 退職者を減らす工夫

「最近、入社2年以内に退職する社員が減りました。以前は4割近くが辞めていたのですが、4年ほど前から1割前後に激減したので

す。再就職が難しくなって転職を思いとどまるケースもあるでしょうが、その頃に導入したブラザー制度の成果だと人事部は強調しています。入社2目まで職場の先輩がブラザーとして、仕事のことでだけでなく、個人的な相談にも乗る制度です。今の時代は人間関係がドライになったと言われていますが、仕事が終わってから飲みに出るだけというだけでも気が晴れるようです」（中部・E店長）

入社早々の離職は、会社にとっても本人にとっても不幸なことですが、離職率が高いホール企業は参考にするといい制度かもしれません。「うちの募集ルートは、会社のホームページと社員のツテ、それにアルバイトからの登用です。採用が毎年5〜6人なので募集の手を広げる必要はありません。それに家族的な雰囲気の職場なので、そこに溶け込んでくれる新入社員が欲しいので、今の形で十分だと思っています。おかげで1人当たり10

0万円といわれる募集経費を節約できます」（関東・F店長）

世間では、ある出版社が「著者の紹介」を応募条件としたところ賛否の議論が起きました。応募が多すぎて絞り込む必要があったのでしようが、身内の紹介などで採用することで、家族的な職場を維持することができるかもしれません。

### 一言で適正見極める

「採用の時期になると、私自身が採用試験を受けたときを思い出します。今でも覚えているのは『店長になったらどんな店づくりをしたいか』という質問でした。とっさに『バリバリ打ちたい人も、さやかに遊びたい人も、どちらも楽しめるお店にしたいです』と答えました。入社してから聞かされたのですが、面接した営業部長は『人を楽しませる頭があるかどうかを見たかったのだ』と言いました。私の答えは及第点だったようです。私も今では面接する立場になって、ひとりで適正を見極める質問をしようと知恵をしばっています」（中部・G店長）

新入社員を迎える季節です。誰もが今の仕事に就いた原点を見つめ直す機会でもあるようです。