



TOPICS

VOL.226

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL <http://co-js.com/>

E-mail info@co-js.com

TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



社員紹介（リファラル）制度について

社員紹介（リファラル）制度とは、会社（事業所）が従業員に対し、「あなたの知り合いに、当社への転職を希望する人がいたら紹介してください。」と依頼し、その紹介によって入社が決まったり、一定期間在籍したりすれば、紹介した従業員に何らかの報酬が支払われるという制度です。「リファラルリクルーティング」、「リファラル採用」とも称されています。昨今において、人手不足時代における人材確保策として日本企業においても導入され始めた採用手法です。今回は、この制度についてレポートしてみます。

メリット・デメリットを踏まえ、自社の社風に馴染むかどうかなど総合的な観点から検討されてみてはいかがでしょうか。

1. 法的根拠

法的には一種の「職業紹介」になりますが、「業」としての反復継続的でなく「自社の従業員が募集を行い、その従業員に対して賃金や給料という形で紹介報酬を支払うことは例外的に認める」としています。

従って、制度導入にあたっては、就業規則・給与規程等に業務であり、それに対する報酬、あくまで賃金として報奨金を支払うことを明文化することが必要条件となります。

（ご参考）職業安定法第40条

「労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合・・・を除き、報酬を与えてはならない。」

2. メリットとデメリット

採用コストの削減

ミスマッチの少ない採用

即戦力の人材・優秀な人材の採用

従業員の定着率の向上



社員配置における配慮の必要性

不採用時における紹介した社員と応募者の関係悪化

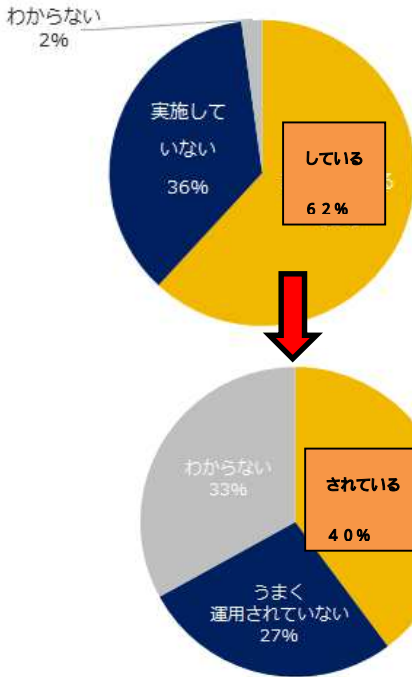
紹介した社員の退職による応募者のモチベーション低下

紹介した社員を中心とした派閥の形成

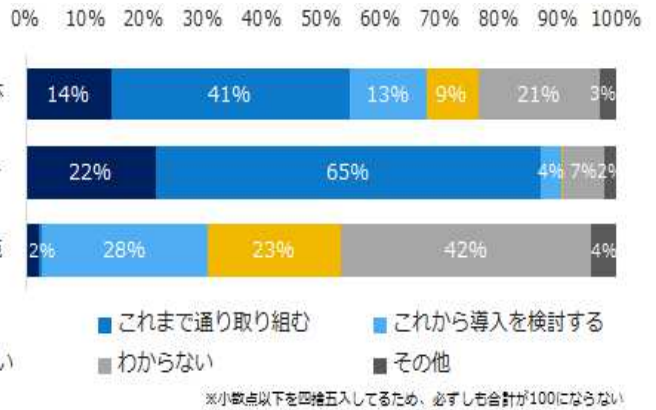
狭い業界では「社員の引き抜き」と捉えられる

3. 現状（出展：エンジャパン社 2017年プレスリリース）

Q1:リファラル(社員紹介)による中途採用を実施していますか？

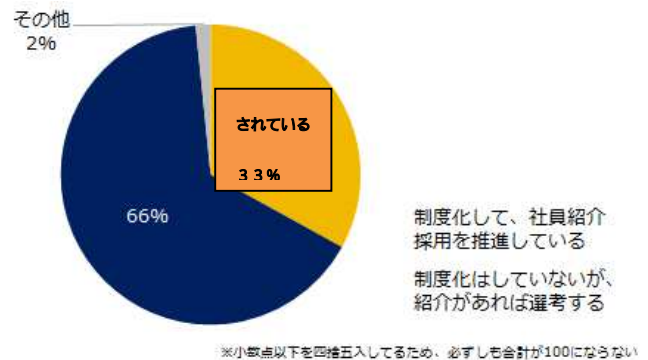


Q2:リファラル(社員紹介)についてどのような対応をお考えですか？



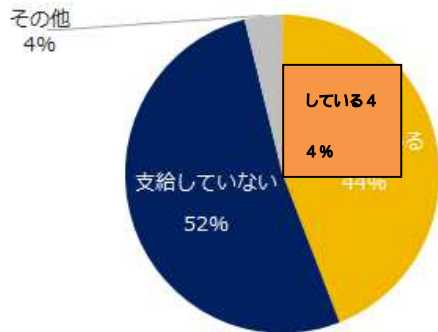
Q3:うまく運用されていますか？

Q4:制度化されていますか？

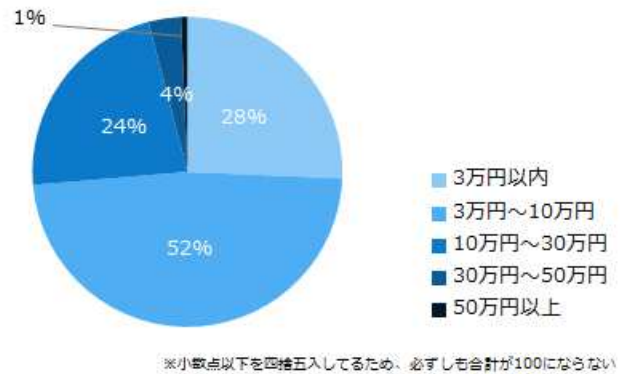


4. 報酬（インセンティブ）の額

Q5:成功した場合、紹介した社員へインセンティブを支給していますか？



Q6:入社1名につき、いくら支給していますか？



5. 報酬支払方法の設計事例

- 友人に紹介を行う際の会食費を上限 円まで支給する
- 応募後の面談実施後に 円のインセンティブを支給する
- 入社時或いは入社 か月後に 円のインセンティブを支給する
- 入社後 か月間は毎月 円のインセンティブを支給する
- 内定後のフォローによる友人との会食費を上限 円まで支給する
- 入職者にお祝金として 円を入社 か月後に支給する
- 担当する職種によってインセンティブの金額を設定する
- 保有する資格によってインセンティブの金額を設定する 等々

以上