

会員各位

熊本市歯科医師会
(医療管理委員会扱い)

スタッフ雇用時の職場体験・見学における注意事項について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、歯科診療所に限らず、どのような企業においても人材の確保、育成は組織活性化のために大変重要です。ただ、近年は労働環境の変化（例えば労働者の意識・価値観の変化や多様化する就労形態など）のため、雇う側と雇われる側にギャップがあると労務問題に発展するケースも出ています。このようなことを未然に防ぐためにも、我々は雇用主の立場から、労働基準法に即した雇用にかかる事項を理解しておく必要があります。

スタッフを採用するにあたり、職場体験や見学などを行う場合もあるかと思います。たとえ、名目が見学であったとしても、実態から「職場見学者」が「労働者」にあたると認定された場合は、労働基準法が適用されます。労働基準法が適用されると、通常の「労働者」として扱いが必要となり、逸脱するとトラブルへの発展、労働基準監督署から是正勧告が出されてしまうということもあります。このようなトラブルに巻き込まれないためにも、就業規則など労務関係の一般的事項を再確認しておいてください。

トラブルを未然に防ぐための4つの注意点

① 職場体験・見学時の業務について

見学時に、ちょっとした職場体験をさせるのは問題ありませんが、他の職員と同じような業務を長時間やらせるなどは避けてください。

② 職場体験・見学に対しての対価について

職場見学・体験したから〇〇円など、労働の対価と判断される可能性のある支払い方は避けてください。労働の対価の報酬ではなく、交通費などの名目であれば構いません。その際はその旨をしっかりと伝えてください。

③ 職場体験・見学前に「誓約書」を交わす

職場体験・見学の注意事項や、職場体験・見学＝労働契約ではないという認識の確認のために提出してもらう書類です。必ず事前に誓約書をもらってください。

④ 職場体験・見学後に「意向確認書」を提出してもらう

職場体験・見学をしてもらった後に、最終選考に入るという確認書類です。同時に、職場体験・見学では、雇用契約はまだ成立していないということを確認する書類です。

雇用する前に能力確認のため、1日だけ簡単な仕事をさせてみたいということもあります。そのような時は1日だけの雇用契約をしてください。雇用契約は書面でも口頭でも大丈夫です。1日の雇用契約を書面で結ぶのも大げさだと思う場合は、口頭でも結構です。