

日本の採用公告で重要だと考える点

日本の採用公告は、法令で明示が求められる労働条件や育成・長期雇用の視点を非常に重視している点が特徴である。

一方、韓国の採用公告は、比較的学歴・スペック、職務専門性、年収水準を前面に押し出す傾向が強い。

日本の採用公告の特徴

1. 法令で定められた必須記載事項の比重が大きい

日本の採用公告では、法律により記載が義務付けられている項目が多く、その内容も詳細である。

業務内容、契約期間（有期・無期および更新基準）、就業場所および転勤・移動範囲、労働時間・休日、賃金構成（基本給・各種手当・昇給・賞与）、試用期間、社会保険、喫煙環境などを具体的に明示する必要がある。

特に近年の法改正により、契約期間および更新条件、固定残業代の対象時間・金額・超過分の算定方法まで明確に記載することが強く求められている。

2. 求職者が重視する情報は「生活条件」中心

日本の求職者は、採用公告において業務内容、勤務環境・勤務地、賃金・待遇、休日・休暇といった、生活の安定に直結する情報を重視する傾向が強い。

そのため、平均残業時間、在宅勤務の可否、年間休日数など、ワークライフバランスに関する数値情報を記載する事例が多く見られる。

3. 「育成・ポテンシャル」を前提とした採用文化

日本では新卒採用や総合職採用が一般的であり、入社後の教育・OJT、長期的なキャリア形成を前提とした採用が多い。

即戦力としてのスキルよりも、成長可能性（ポテンシャル）、企業理念との適合性、論理的思考力や志望動機を重視するという説明が、採用関連資料で繰り返し見られる。

4．雇用形態を細かく区分して明示

正社員、契約社員、派遣社員、紹介予定派遣など、雇用形態を明確に区分して記載することが求められる。

特に紹介予定派遣は、「最長6か月間の派遣期間終了後、双方合意のもとで直接雇用へ切り替える制度」と定義されており、派遣期間が実質的な試用期間の役割を果たす。

「派遣 / 紹介予定派遣」が採用公告において持つ意味

1．派遣社員（一般派遣）

派遣社員の場合、雇用主は人材派遣会社であり、実際の就業先は派遣先企業となる。

プロジェクト単位や契約期間ごとに就業先が変更される可能性があるため、採用公告には時給、契約期間、業務範囲、就業場所などが詳細に記載される。

2．紹介予定派遣

紹介予定派遣は、直接雇用を前提とした派遣制度であり、最長6か月間の派遣勤務後、企業と求職者の合意により正社員または契約社員として採用される。

企業・求職者双方にとってミスマッチを防ぐ手段とされており、雇用切替の基準や手続きについて、採用公告や説明資料に明確に記載することが求められている。

まとめ

観点	日本の採用公告の特徴	韓国の採用公告の特徴
法的必須項目・明示水準	労働基準法・職業安定法の改正により、契約期間、更新基準、就業場所の範囲、固定残業代の内訳、試用期間、喫煙環境まで詳細な記載が求められる。	法的必須項目は存在するが、実際の公告では年収や職務要件が中心となり、詳細な労働条件は面接や協議段階で説明されることが多い。
求職者が重視する情報	業務内容、勤務環境・勤務地、賃金・待遇、休日・休暇など、生活の安定やワークライフバランスに関する情報を重視。	年収、成果、成長機会、企業ブランド、福利厚生など、キャリアや報酬面を重視する傾向が強い。
採用思想・観点	長期雇用を前提とし、成長可能性や企業との適合性を重視。新卒採用やOJT制度を通じた育成を強調。	即戦力や実務能力、学歴・スペックを重視し、短期的な成果を期待する傾向が強い。
雇用形態の表現	正社員、契約社員、派遣社員、紹介予定派遣など、雇用形態や契約構造を細かく区分して明示。	正規職・契約職・インターンの区分はあるが、派遣や紹介予定派遣のような法的構造の違いを詳細に説明する文化は比較的弱い。
情報の数値化・透明性	平均残業時間、年間休日数、労働時間、契約更新上限、残業代算定方法など、数値による情報開示が重視される。	年収や成果給は数値化されることが多いが、残業時間や休暇取得率などの定量情報は公示されない場合も多い。

参考資料

1. <https://r09.jp/columns/28372/>
2. <https://saiyo.employment.en-japan.com/blog/what-is-job-posting>
3. <https://hitokita.haj.co.jp/recruit/post-12.html>

結論

以上を踏まえると、採用公告審査において「良い状態」とは、法令で求められる必須事項がすべて正確に記載され、雇用形態や労働条件が誤解なく理解でき、求職者が自身の生活や働き方を具体的にイメージできる状態であると考えられる。

単なる法令遵守にとどまらず、情報の透明性と具体性が確保されていることが、求職者と企業双方のミスマッチを防ぎ、健全な採用活動につながる重要な要素である。