

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.674 2020.5.19

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年5月18日

QE速報：1-3月期の実質GDPは 前期比▲0.9%（年率▲3.4%）

～2四半期連続のマイナス成長、新型コロナの影響本格化は4-6月期

経済・金融フッシュュ 2020年5月11日

米雇用統計（20年4月）

～新型コロナの影響で雇用者数は前月比▲2,050万人減、
失業率は14.7%に記録的な悪化

経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数

（令和2年3月分速報）

経営情報レポート

人材不足に対応した脱日本型一括採用
中小企業の採用力強化

経営データベース

ジャンル：入社・退職・休職 > サブジャンル：入社・採用
労働契約書等の書類、文書の保存期間
試用期間の規制

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行：税理士法人日下事務所

ネット
ジャーナル

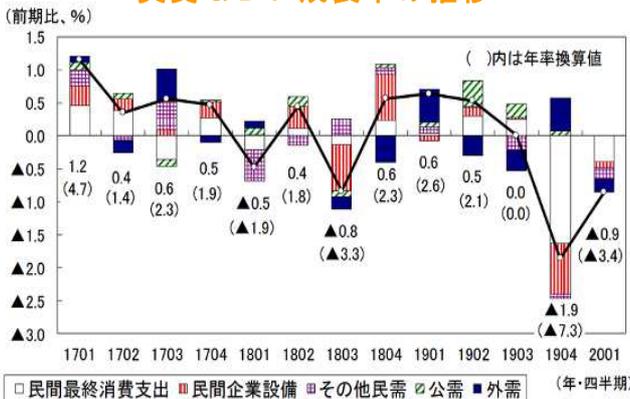
ニッセイ基礎研究所

QE速報: 1-3月期の実質GDPは 前期比▲0.9% (年率▲3.4%)

～2四半期連続のマイナス成長、 新型コロナの影響本格化は4-6月期

- 1** 2020年1-3月期の実質GDPは、前期比▲0.9% (年率▲3.4%)と2四半期連続のマイナス成長となった (当研究所予測4月30日: 前期比▲0.9%、年率▲3.6%)。

実質GDP成長率の推移



(資料) ともに内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

- 2** 新型コロナウィルスの感染拡大を受けた政府の自粛要請の影響で、民間消費(前期比▲0.7%)、住宅投資(同▲4.5%)、設備投資(同▲0.5%)の国内民間需要がいずれも減少したことに加え、インバウンド需要の激減で財貨・サービスの輸出が前期比▲6.0%と大幅に減少し、財貨・サービスの輸入の減少幅(同▲4.9%)を上回ったため、外需(前期比・寄与度▲0.2%)も成長率を押し下げた。

- 3** 成長率のマイナス幅は2019年10-12月期から縮小したが、消費税率引き上げの影響で大きく落ち込んだ後であること

を踏まえれば、経済の実態は見た目以上に厳しい。

- 4** 4月以降は、緊急事態宣言の発令を受けて民間消費の減少幅が急拡大することに加え、住宅投資、設備投資の大幅減少が不可避とみられることから、経済活動の縮小ペースは一段と加速する可能性が高い。

- 5** 現時点では2020年4-6月期の実質GDPは、リーマン・ショック後の2009年1-3月期(前期比年率▲17.8%)を超える前期比年率▲20%台のマイナス成長になると予想している。

<需要項目別結果>

	2019年10-12月期			2020年1-3月期			2019年度
	改定値 (5/18)	2次速報値 (3/9)	差	1次速報値 (5/18)	当社予測 (4/30)	差	速報値 (5/18)
実質GDP	▲1.9 (▲7.3)	▲1.8 (▲7.1)	▲0.1 (▲0.2)	▲0.9 (▲3.4)	▲0.9 (▲3.6)	0.1 (0.2)	▲0.1
内需	▲2.4 (▲2.4)	▲2.3 (▲2.3)	▲0.1 (▲0.1)	▲0.7 (▲0.7)	▲1.1 (▲1.1)	0.5 (0.5)	0.1 (0.1)
民間	▲3.3 (▲2.5)	▲3.2 (▲2.4)	▲0.1 (▲0.1)	▲0.9 (▲0.7)	▲1.5 (▲1.1)	0.6 (0.4)	▲0.7 (▲0.5)
民間最終消費支出	▲2.9 (▲2.9)	▲2.8 (▲2.8)	▲0.1 (▲0.1)	▲0.7 (▲0.7)	▲1.3 (▲1.3)	0.6 (0.6)	▲0.6
民間住宅	▲2.5 (▲2.5)	▲2.5 (▲2.5)	0.0 (0.0)	▲4.5 (▲4.5)	▲3.0 (▲3.0)	▲1.5 (▲1.5)	0.3
民間企業設備	▲4.8 (▲4.8)	▲4.6 (▲4.6)	▲0.1 (▲0.1)	▲0.5 (▲0.5)	▲1.9 (▲1.9)	1.4 (1.4)	▲0.9
民間在庫変動 (寄与度)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(▲0.0)	(0.0)	(▲0.0)	(▲0.1)
公需	0.3 (0.1)	0.3 (0.1)	▲0.1 (▲0.0)	▲0.0 (▲0.0)	▲0.1 (▲0.0)	0.1 (0.0)	2.6 (0.6)
政府最終消費支出	0.2	0.2	▲0.0	0.1	0.2	▲0.1	2.4
公的固定資本形成	0.5	0.7	▲0.2	▲0.4	▲1.3	0.9	3.3
財貨・サービスの純輸出 (寄与度)	(0.5)	(0.5)	(0.0)	(▲0.2)	(0.2)	(▲0.4)	(▲0.2)
財貨・サービスの輸出	0.4	▲0.1	0.5	▲6.0	▲4.4	▲1.6	▲2.7
財貨・サービスの輸入	▲2.4	▲2.7	0.2	▲4.9	▲5.5	0.6	▲1.7
名目GDP	▲1.5	▲1.5	▲0.1	▲0.8	▲1.3	0.5	0.7

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

米雇用統計（20年4月） ～新型コロナの影響で雇用者数は前月比▲2,050万人減、失業率は14.7%に記録的な悪化

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要：雇用者数、失業率ともに前月から大幅悪化も市場予想は上振れ
5月8日、米国労働省（BLS）は4月の雇用統計を公表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で▲2,050万人の減少^{（注1）}（前月改定値：▲87.0万人）と、▲70.1万人から大幅に下方修正された前月から減少幅が急拡大し、1939年の統計開始以来最大の落ち込みとなった。

市場予想の▲2,200万人（Bloomberg集計の中央値、以下同様）は上回った。

（注1）

季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

2 結果の評価：新型コロナ感染と感染対策の影響で統計開始以来の悪化

4月の雇用増加数は、前述のように統計開始以来最大の落ち込みとなった。

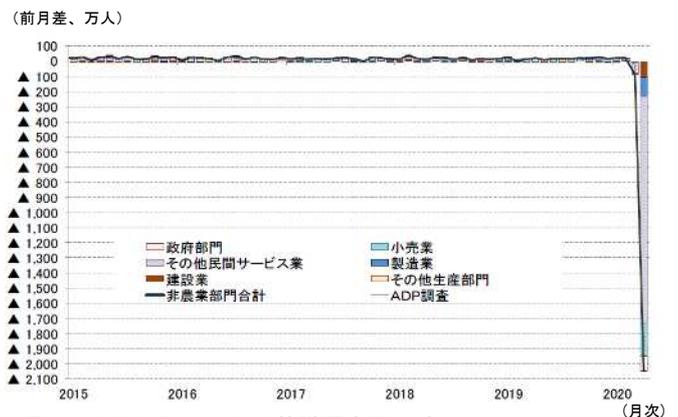
雇用減少は広範な分野に及んでいるが、とくに娯楽・宿泊が▲765.3万人と前月から▲46.8%減少するなど前月に続き顕著な落ち込みとなった。

3 事業所調査の詳細：広範な分野で雇用が大幅減少

事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比▲1,716.5万人（前月：▲76.8万人）と前月から減少幅が大幅に拡大した。民間サービス部門の中では、娯楽・

宿泊が前月比▲765.3万人（前月：▲49.9万人）と前月に続き大幅な落ち込みとなったほか、一時派遣業が▲84.2万人（前月：▲5.8万人）となったことから、専門・ビジネスサービスが▲212.8万人（前月：▲6.9万人）と大幅に減少幅が拡大した。

非農業部門雇用者数の増減（業種別）



（資料）BLS よりニッセイ基礎研究所作成

4 家計調査の詳細：労働参加率は統計開始以来最大の落ち込み

家計調査のうち、4月の労働力人口は前月対比で▲643.2万人（前月：▲163.3万人）と統計開始以来最大の落ち込みとなった前月を上回る減少となった。内訳を見ると、就業者数が▲2,236.9万人（前月：▲298.7万人）と大幅に減少した一方、失業者数が+1,593.8万人（前月：+135.3万人）とこちらは大幅に増加した。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

景気動向指数 (令和2年3月分速報)

内閣府 2020年5月12日公表

概要

1 3月のC I（速報値・平成27（2015）年=100）は、先行指数：83.8、一致指数：90.5、遅行指数：101.7となった(注1)。

先行指数は、前月と比較して8.1ポイント下降し、2か月ぶりの下降となった。
3か月後方移動平均は2.54ポイント下降し、2か月ぶりの下降となった。
7か月後方移動平均は1.25ポイント下降し、22か月連続の下降となった。
一致指数は、前月と比較して4.9ポイント下降し、2か月連続の下降となった。
3か月後方移動平均は1.26ポイント下降し、2か月ぶりの下降となった。
7か月後方移動平均は1.12ポイント下降し、17か月連続の下降となった。
遅行指数は、前月と比較して0.8ポイント上昇し、8か月ぶりの上昇となった。
3か月後方移動平均は0.40ポイント下降し、7か月連続の下降となった。
7か月後方移動平均は0.34ポイント下降し、8か月連続の下降となった。

(注1) 公表日の3営業日前（令和2年(2020)年5月7日（木））までに公表された値を用いて算出した。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、悪化を示している。

3 景気動向指数（一致指数）個別系列の推移

	単位	2019/12	2020/1	2	3	
C I 一致指数 (前月差)	2015年=100 (ポイント)	94.3 (▲0.8)	95.7 (1.4)	95.4 (▲0.3)	90.5 (▲4.9)	
(3か月後方移動平均(前月差))	(ポイント)	(▲1.83)	(▲0.14)	(0.10)	(▲1.26)	[寄与度]
C1 生産指数（鉱工業）	2015年=100	97.9	99.8	99.5	95.8	[▲0.61]
C2 鉱工業用生産財出荷指数	2015年=100	96.5	98.2	100.2	96.5	[▲0.61]
C3 耐久消費財出荷指数	2015年=100	93.0	99.4	98.2	88.8	[▲0.81]
C4 所定外労働時間指数（調査産業計）	2015年=100	91.7	94.4	93.7	-	[▲0.01]
C5 投資財出荷指数（除輸送機械）	2015年=100	98.8	97.4	98.9	90.7	[▲1.00]
C6 商業販売額（小売業）（前年同月比）	%	-2.6	-0.4	1.6	-4.6	[▲0.74]
C7 商業販売額（卸売業）（前年同月比）	%	-6.6	-6.2	-6.3	-6.6	[▲0.24]
C8 営業利益（全産業）	億円	148,967	-	-	-	[0.00]
C9 有効求人倍率（除学卒）	倍	1.57	1.49	1.45	1.39	[▲0.96]

※寄与度は、一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度を示す。

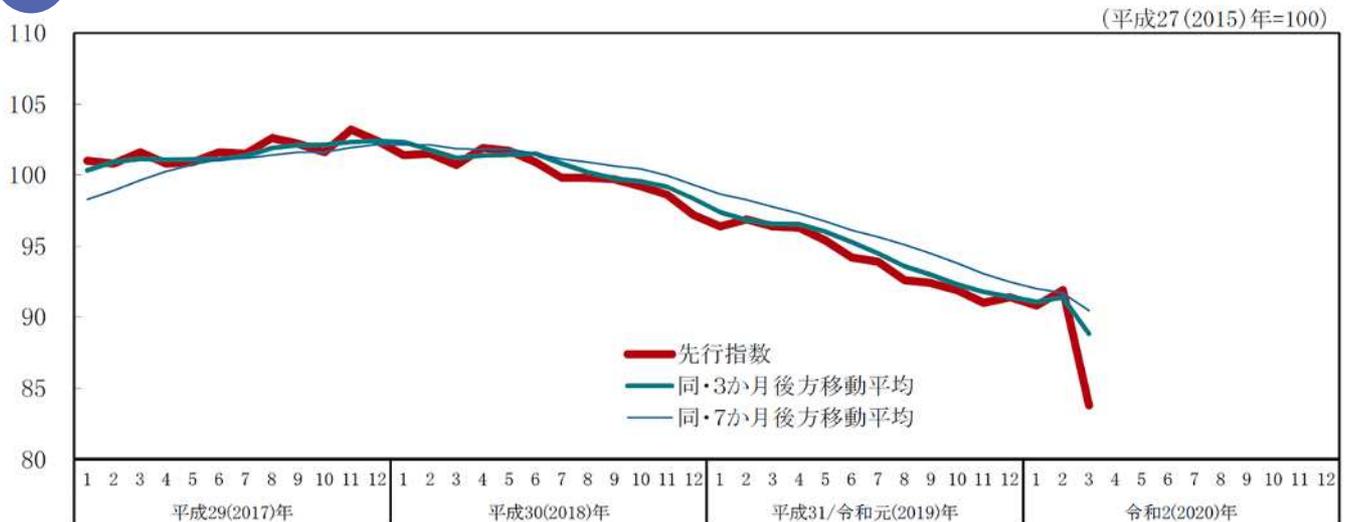
当該系列の寄与度がプラスは 、当該系列の寄与度がマイナスは

「C4 所定外労働時間指数（調査産業計）」「C8 営業利益（全産業）」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。なお、各個別系列のウェイトは均等である。

資料

1 C I 先行指数の動向

1 先行指数の推移



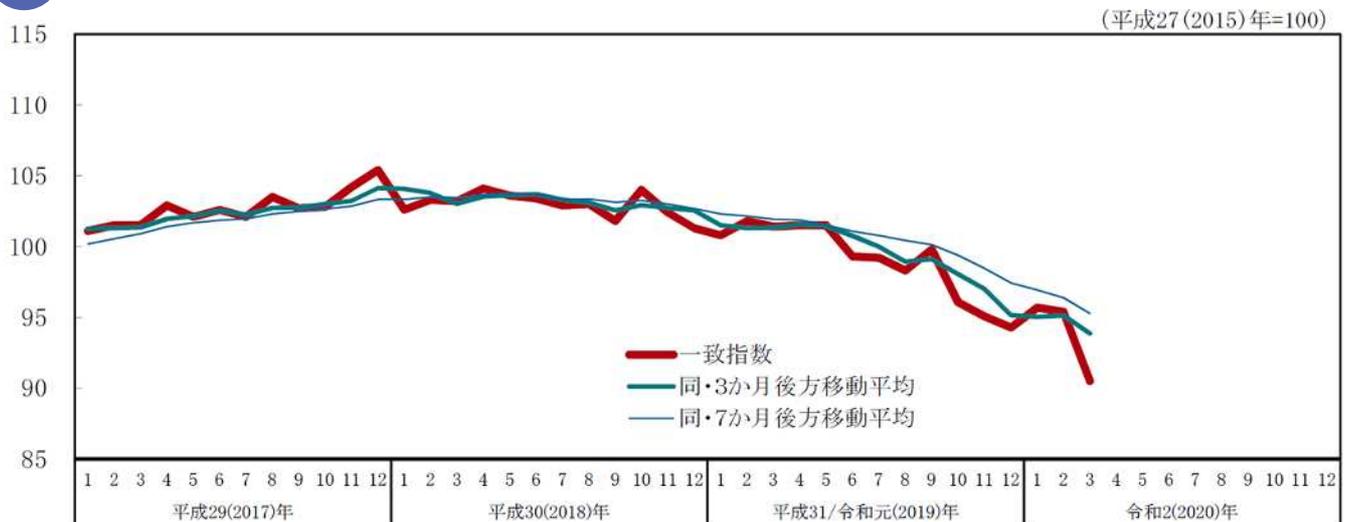
2 先行指数採用系列の寄与度

		令和元(2019)年			令和2(2020)年		
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
C I 先行指数		91.9	91.0	91.4	90.8	91.9	83.8
	前月差(ポイント)	-0.5	-0.9	0.4	-0.6	1.1	-8.1
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	3.6	2.6	3.2	-3.8	-3.0	14.5
	寄与度(逆サイクル)	-0.30	-0.21	-0.26	0.39	0.31	-1.46
L2 鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	2.3	2.8	-0.1	-0.4	-1.7	5.7
	寄与度(逆サイクル)	-0.29	-0.36	0.06	0.11	0.31	-0.91
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	1.5	-2.1	2.8	-15.5	7.1	-5.1
	寄与度	0.14	-0.26	0.28	-0.55	0.61	-0.71
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	-1.1	-1.2	2.8	4.1	-1.5	
	寄与度	-0.04	-0.04	0.08	0.12	-0.05	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-0.6	-5.6	0.3	-7.1	8.1	5.8
	寄与度	-0.03	-0.27	0.02	-0.38	0.42	-0.23
L6 消費者態度指数	前月差	0.4	2.4	0.4	0.2	-0.9	-7.1
	寄与度	0.12	0.39	0.11	0.06	-0.28	-1.54
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	0.9	-0.7	0.9	-0.7	-1.0	-5.5
	寄与度	0.17	-0.11	0.16	-0.14	-0.20	-1.16
L8 マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	0.0	0.3	0.0	0.1	0.2	0.3
	寄与度	0.01	0.23	0.01	0.09	0.17	-0.33
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	2.4	5.0	1.6	-0.3	-2.9	-17.0
	寄与度	0.10	0.22	0.06	-0.04	-0.17	-1.06
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	-0.28	-0.29	-0.26			
	寄与度	-0.26	-0.26	-0.23			
L11 中小企業売上げ見通しDI	前月差	-1.6	-3.5	1.9	-3.7	0.0	-10.7
	寄与度	-0.07	-0.17	0.12	-0.21	0.02	-0.65
一致指数トレンド成分							
	寄与度	-0.03	-0.03	-0.05	-0.04	-0.02	-0.06
3か月後方移動平均		92.3	91.8	91.4	91.1	91.4	88.8
	前月差(ポイント)	-0.67	-0.53	-0.34	-0.36	0.30	-2.54
7か月後方移動平均		93.8	93.1	92.5	92.0	91.7	90.5
	前月差(ポイント)	-0.65	-0.75	-0.57	-0.49	-0.29	-1.25

(注2) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業用生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、C I 先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 C I 一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		令和元(2019)年			令和2(2020)年		
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
C I 一致指数	前月差(ポイント)	96.1	95.1	94.3	95.7	95.4	90.5
		-3.7	-1.0	-0.8	1.4	-0.3	-4.9
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	-4.0	-0.6	0.2	1.9	-0.3	-3.7
	寄与度	-0.54	-0.08	0.03	0.28	-0.04	-0.61
C2 鉱工業用生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	-1.5	-0.9	-0.9	1.8	2.0	-3.7
	寄与度	-0.20	-0.12	-0.12	0.26	0.29	-0.61
C3 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	-5.2	1.1	-5.8	6.9	-1.2	-9.6
	寄与度	-0.35	0.07	-0.38	0.47	-0.09	-0.81
C4 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	-0.2	-1.7	-2.6	2.9	-0.7	
	寄与度	-0.03	-0.28	-0.42	0.56	-0.13	-0.01
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-7.7	-5.2	6.4	-1.4	1.5	-8.3
	寄与度	-0.74	-0.50	0.29	-0.15	0.16	-1.00
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	-16.2	4.9	-0.5	2.2	2.0	-6.2
	寄与度	-0.81	0.33	-0.05	0.23	0.21	-0.74
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-12.2	1.1	1.8	0.4	-0.1	-0.3
	寄与度	-0.77	0.07	0.11	0.03	-0.01	-0.24
C8 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	-2.2	-2.3	-2.3			
	寄与度	-0.20	-0.20	-0.21	0.01	0.01	0.00
C9 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.00	-0.01	0.00	-0.08	-0.04	-0.06
	寄与度	-0.09	-0.21	-0.08	-0.35	-0.61	-0.96
3か月後方移動平均	前月差(ポイント)	98.1	97.0	95.2	95.0	95.1	93.9
		-1.03	-1.07	-1.83	-0.14	0.10	-1.26
7か月後方移動平均	前月差(ポイント)	99.4	98.5	97.4	96.9	96.4	95.3
		-0.75	-0.92	-1.03	-0.51	-0.54	-1.12

(注3) C Iはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%)又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60か月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

景気動向指数(令和2年3月分速報)の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



人材不足に対応した脱日本型一括採用

中小企業の 採用力強化

- 1.危機に直面している中小企業の新卒採用の実態
- 2.採用力強化につながる企画および広報活動
- 3.確実に採用につなげる選考と内定者フォロー
- 4.良質な人材確保と定着につなげた成功事例



■参考文献

『なぜ、あの中小企業ばかりに優秀な人材が集まるのか?』 日刊工業新聞社 『売り手市場時代の人材獲得競争を生き残る!』 つた書房 『後継社長のための会社を変える「新卒採用」』 株式会社クロスメディア・パブリッシング 『日本一学生が集まる中小企業の秘密』 株式会社徳間書店

1 企業経営情報レポート

危機に直面している中小企業の新卒採用の実態

長年叫ばれてきた、少子高齢化や労働人口の減少が遂に表面化し、多くの企業が人手不足の深刻さを実感しているのではないのでしょうか。

そのような中、学生数の減少が引き起こす「新卒採用の2021年問題」に輪をかけて、学生の「超大手志向型」就職活動により大手企業に人材が集中することで、中小企業の人材確保がさらに困難になる危機的な状況が生まれています。本稿では、この厳しい採用環境下で、費用も人手も大手企業よりかけられない中小企業が、人材獲得競争に生き残るための適切な採用活動＝最適なマッチングのポイントについて解説します。

■ 採用活動に危機的な状況をもたらしている労働人口の減少

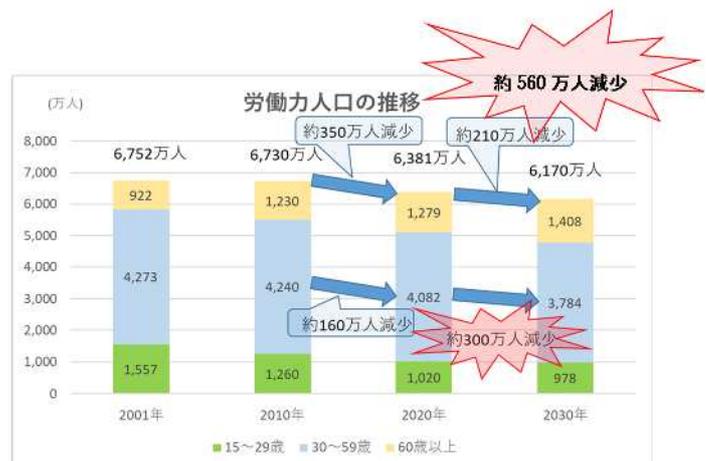
(1) 総人口と労働人口の減少

日本の人口推計では、2013年の1億2,730万人が、今から28年後の2048年に人口が1億人に、2110年には半数以下に減少します。

また、労働人口は、2010年には約6,730万人いたものが、2030年には約6,170万人と約560万人減少する見込みであり、危機的な状況であることが実感できます。



※内閣府「人口・経済・地域社会の将来像」より



※総務省労働力調査 統計局推計および国立社会保障・人口問題研究所の労働力調査を元に作成

(2) 22歳人口（新卒人口）の減少

いわゆる「新卒人口」にあたる22歳の人口ですが、2000年代を通じて減少傾向で推移したあと、2010年代には横ばいが続きました。これは、人口規模の大きい団塊ジュニア世代の女性が出産期を迎えたためです。しかし、2021年には122万8,000人と、前年より1万6,000人減る見込みで、その後減少は続き、2030年には110万9,000人と、2020年より13万5,000人も減少します。

2 企業経営情報レポート

採用力強化につながる企画および広報活動

■ 採用企画の見直し

前章で解説した通り、劣悪な新卒採用環境に加え、「大手企業のようにかけられる資金も労力も無い」と、半ば新卒採用の成功を諦めている中小企業の経営者は多いと思います。では、日本でどれだけの企業が新卒採用を成功させることができているのでしょうか。

内定者に対する満足状況を、質と量（人数）で示しています。「質・量ともに満足」という回答は全体の約3割にとどまっています。

実に7割の企業が、質か量のどちらか、もしくはその両方に満足できていません。

また、採用活動を振り返り、

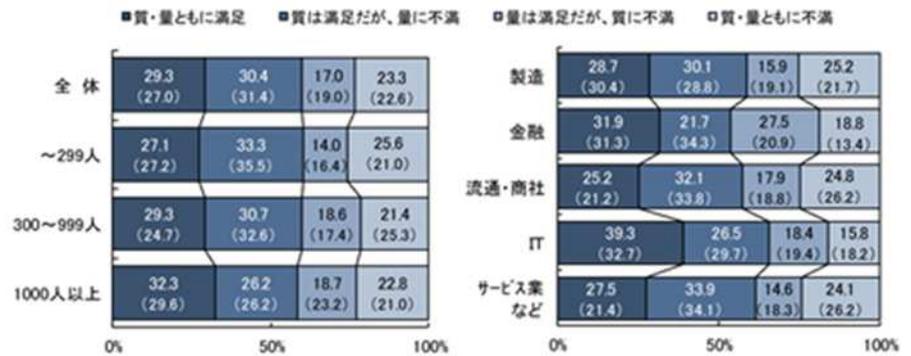
「とても厳しい」が33.7%、「やや厳しい」が49.2%と、合計が実に8割を越え、反対に「やさしい」と答えた企業は約1%しかありません。このことから、資金も人手も充足している大手企業でさえ、自身の新卒採用活動をやさしいと感じている企業は無いと言えます。

そうした状況の中新卒採用活動で成功を収めた中小企業の話を目にしますが、そうした企業は、資金と人手をかけるところを見直すことで、成功を収めています。

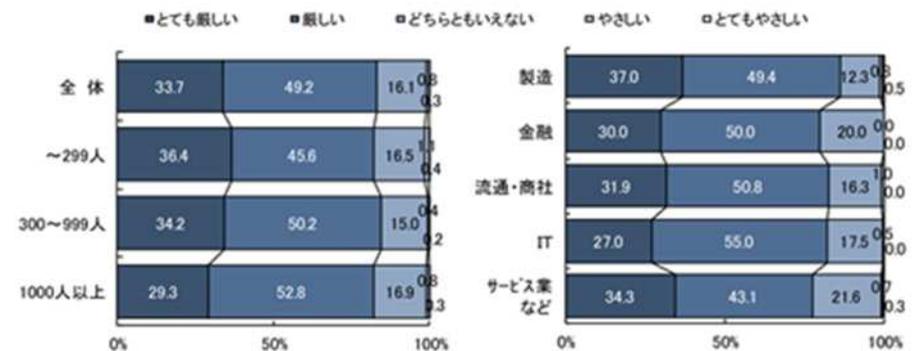
新卒採用活動の成功とは、最適なマッチング＝「適切な見極め」×「高い理解度」×「高い志望度」にあると言えます。最適なマッチングとは、「欲しい人材」が、「入社後活躍し続けること」です。そのためには、高い企業理解度の上に、高い志望度を持って入社するかが非常に重要なポイントとなります。ここから先の解決策は、このポイントを念頭におきながら見て頂きたいと思います。

実際に新卒採用を見直す際の手順は次の通りです。

採用状況の満足度(従業員規模別・業界別)



2020年3月新規学卒者採用対象、株式会社ディスコ社2019年10月調べ
ここまでの採用活動を振り返って(総合/従業員規模別・業界別)



出典：第35回ワークス大卒求人倍率調査（2019）年

確実に採用につなげる選考と内定者フォロー

■ 選考活動の見直し

選考活動は、最適なマッチング＝「適切な見極め」×「高い理解度」×「高い志望度」を実現するために非常に重要な活動です。

下記、選考活動のポイントをひとつでも多く実践してください。

- ① 選考の入口は複数用意する
- ② 書類選考は大目に見る
- ③ 面接は見極めと情報提供の場とする
- ④ 就職活動の強制終了は厳禁

① 選考の入口は複数用意する

選考の入り口は、自社が求める人材がどの時期に活動しているかで決まります。

最低限必要なのは、下記のタイミングです。

時期	ターゲット
a.大学3年生の冬 10～12月	インターン参加学生（優秀層）
b.大学4年生の4月上旬～6月	通常通り動き出す学生
c.大学4年生の8月中旬～下旬	大手企業を受け落選した学生

上記以外に、営業職に多い体育会系の学生が自社の求める人材要件に当てはまるのであれば、スポーツ系の部活に本気で取り組んで就活開始が遅れた学生と接触するため、9月に説明会、10月には選考を行う必要があります。

また、マッチングできる学生が多い時期に複数選考の機会を用意することも検討します。

② 書類選考は大目に見る

書類選考は、是非大目に見てください。なぜなら、最適なマッチングをするための最良な方法は、その学生と会うことだからです。現在では、書類選考ではよほどのことが無い限り落とさず、面接するという企業もでてきています。

ただし、募集職種にもよります。記者の募集であれば、書類内容や誤字脱字、自のきれいさなども重要になりますが、募集が営業職であればどうでしょうか。書類作成は苦手でも、面接で会ってみてコミュニケーションが取れるなら、入社後、契約を取れるコミュニケーション力を育てるより、書類作成を教える方が労力は少なく済みます。

良質な人材確保と定着につなげた成功事例

■ 成功事例～インターンシップの見直しで優秀層へのアプローチに成功した A 社

業種	流通業	従業員数	290人	採用人数	30人
課題	優秀層への効果的なアプローチ				

2016年卒の就職活動スケジュール大幅変更に伴い、学生、企業、就職情報社の動きが大きく変わることを鑑み、2015年卒の採用活動から、優秀層に効果的にアプローチする方法を模索していました。そこでA社は、インターンシップに積極的に参加する学生をターゲットにすることとしました。

■ A社の取り組みとポイント

自社のインターンシップを、受け入れ態勢・プログラムから抜本的に大幅改変。

	改変前	改変後
目的	学校への協力・慈善事業・企業PR	新卒採用の広報活動の一環
受け入れ態勢	学校からの推薦	公募制（就職情報サイト、自社ホームページで募集）
受け入れ日数	5days	1day、3days、5days
参加人数	2～4名	83名
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ●座学メイン（業界、企業説明） ●一部企業見学、営業社員同行 	<ul style="list-style-type: none"> ●実務体験型メイン 「商品開発の秘訣」「マーケティング体験」、 「スーパーバイザー職体験」etc.

その結果、下記の成果がありました。

【成果】

- 優秀層との接触に成功（インターン経由の内定者10人）
- 入社確度の高い内定者（インターン経由の内定者10人中、9名が入社）
- 入社前後のギャップが大幅に減少し、インターン経由の入社者は3年間離職0人
- 企業認知度UP

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル：入社・退職・休職 > サブジャンル：入社・採用

労働契約書等の書類、 文書の保存期間

労働契約書等の書類、文書の保存期間は法律で定められているのでしょうか。

労働契約書は、労働者が退職した日から3年間保存するよう労働基準法で定められています。

会社で作成する重要書類には、法律で保存期間が定められています。

労働基準法は、労働関係の書類の保存期間について、

「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。」

と定めています。

そして起算日については、

「雇入、解雇又は退職に関する書類については、労働者の解雇、退職又は死亡の日」と定めています。

労働契約書も、この労働基準法関連書類の一つですから、保存期間は労働者の退職の日から数えて3年です。

また、この法令にあるように、労働契約書のほか、労働者名簿、賃金台帳、タイムカード、時間外労働計算書、健康診断書等についても、3年間保存しなければなりません。

[労働基準法関連書類以外の主な書類の保存期間とその根拠法令]

- 健康保険、厚生年金保険関連書類 → 2年間（健康保険規則、厚生年金規則）
- 雇用保険関連（雇用保険規則）
 - 雇用保険の被保険者に関する書類 → 4年間
 - その他の書類 → 2年間
- 労災保険関連書類 → 3年間（労災保険規則）
- 労働保険の徴収・納付等の関連書類 → 3年間（保険料の徴収等規則）

ジャンル：入社・退職・休職 > サブジャンル：入社・採用

試用期間の規制

試用期間を定める場合、その期間の長さについて、労働基準法等に規制はあるでしょうか。

1. 試用期間とは

試用期間を設ける目的は、通常、入社前の審査だけでは新規採用者の適格性を十分に把握することができないため、一定期間の勤務状況などを観察することによって本採用とするかどうかを判断するための期間であり、一定事項を判断材料としながら正職員としての採用合否を判断し、不適格と判断された場合は本採用を拒否するものです。以下のような事項に問題があれば、本採用の拒否が正当と認められます。

①勤務成績 ②勤務態度 ③健康状態 ④出勤率 ⑤協調性 ⑥提出書類の不備

2. 本採用拒否時における留意点

試用期間は教育や指導をする期間でもあるので、本採用の拒否を正当に行う場合においては、不適格事由及び試用期間中ついでどの様な教育・指導をしたかがポイントになります。本人としても何も言われなければ本採用を期待し、その期待が裏切られるとトラブルに発展することも考えられますから、このような指導をしておくことによってより正当性が増します。あわせて、トラブル回避の為に、本採用拒否の一定事由について定めておく事が望ましいでしょう。

3. 試用期間の長さの設定（原則）

労基法上では、最長1年間となっています。しかし、民法90条の公序良俗違反となる可能性もありますので、一般的に試用期間は3ヶ月であり長くとも6ヶ月までとされています。

試用期間設定により、以下の事項についても整備しておく事が求められます。

①試用期間中における解雇の取り扱い ②本採用時における手続き
③試用期間の扱い（勤務年数通産の有無）

4. 試用期間内における解雇

試用期間中の解雇でも、14日を超えて使用した場合は、通常の解雇と同じく、30日前の解雇予告か30日分の解雇予告手当を支払わねばなりません。

5. 試用期間中の社会保険の有無

試用期間中でも労災保険や雇用保険、社会保険（健康保険・厚生年金、適用事業所の場合）については、それぞれの加入基準を満たしていれば、本採用後ではなく最初の採用当初から加入しなければなりません。