

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.750 2021.11.24

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2021年11月16日号

2021・2023年度経済見通し (21年11月)

経済・金融フラッシュ 2021年11月17日号

貿易統計(21年10月)

～自動車の落ち込みを主因として
輸出の低迷が続く

経営TOPICS

統計調査資料

機械受注統計調査報告

(令和3年9月実績および令和3年10~12月見通し)

経営情報レポート

中小企業の採用力を強化する! 通年採用とリファラル採用のポイント

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:労働時間

出張から帰社後の不就労時間の取扱い 自己申告された残業時間の信憑性に疑問がある場合

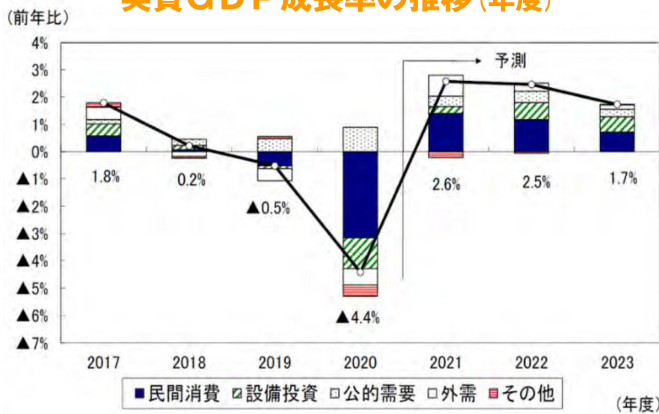
2021・2023年度経済見通し (21年11月)

ニッセイ基礎研究所

<実質成長率：2021年度2.6%、2022年度2.5%、2023年度1.7%を予想>

1 2021年7-9月期の実質GDPは、緊急事態宣言や供給制約の影響で、民間消費、住宅投資、設備投資の国内民間需要がいずれも大幅に減少したことから、前期比年率▲3.0%と2四半期ぶりのマイナス成長となった。

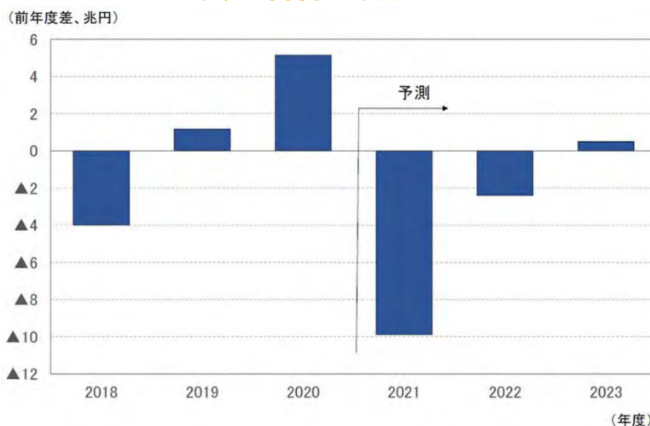
実質GDP成長率の推移(年度)



(資料) 内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」以下同

2 2021年10-12月期の実質GDPは、緊急事態宣言の解除に伴う民間消費の高い伸びを主因として前期比年率7.3%の高成長を予想する。

交易利得の見通し



ただし、半導体不足などの供給制約の長期化、交易条件悪化に伴う企業収益の悪化や家計の実質購買力の低下、新型コロナウイルス感染拡大に伴う行動制限の強化など、リスク要因は多い。

3 実質GDP成長率は2021年度が2.6%、2022年度が2.5%、2023年度が1.7%と予想する。緊急事態宣言は解除されたが、引き続き感染症への警戒感が残ることなどから、消費の回復ペースはコロナ禍の急速な落ち込みの後としては緩やかにとどまるだろう。

4 実質GDPがコロナ前(2019年10-12月期)の水準を上回るのは2022年4-6月期、消費税率引き上げ前の直近のピーク(2019年7-9月期)に戻るには2023年4-6月期と予想する。

実質GDPが元の水準に戻る時期



「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

ネット
ジャーナル

貿易統計（21年10月） ～自動車の落ち込みを主因として 輸出の低迷が続く

ニッセイ基礎研究所

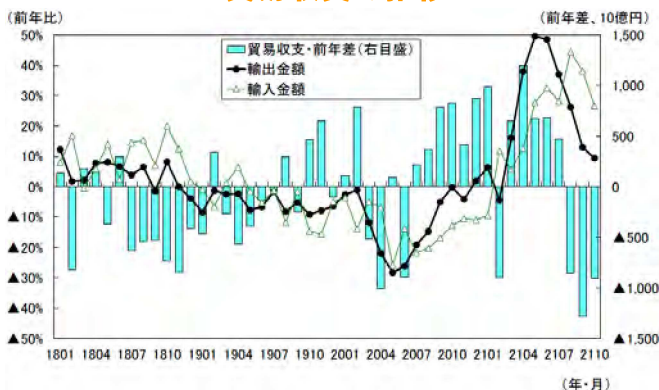
1 自動車輸出の大幅減少が続く

財務省が11月17日に公表した貿易統計によると、21年10月の貿易収支は▲674億円の赤字となり、事前の市場予想（QUICK集計：▲3,100億円、当社予想は▲1,524億円）を上回る結果となった。

輸出の伸びが9月の前年比13.0%から同9.4%へと鈍化する一方、原油高の影響などから輸入の伸びが前年比26.7%（9月：同38.2%）と高止まりしたため、貿易収支は前年に比べ▲9,255億円の悪化となった。供給制約に伴う生産調整の影響で自動車輸出が前年比▲36.7%（9月：同▲40.3%）の大幅減少となったことが輸出の伸びを大きく押し下げた。

輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比▲2.6%（9月：同3.2%）、輸出価格が前年比12.3%（9月：同9.5%）、輸入の内訳は、輸入数量が前年比▲3.0%（9月：同7.5%）、輸入価格が前年比30.6%（9月：同28.6%）であった。

貿易収支の推移



（資料）ともに財務省「貿易統計」

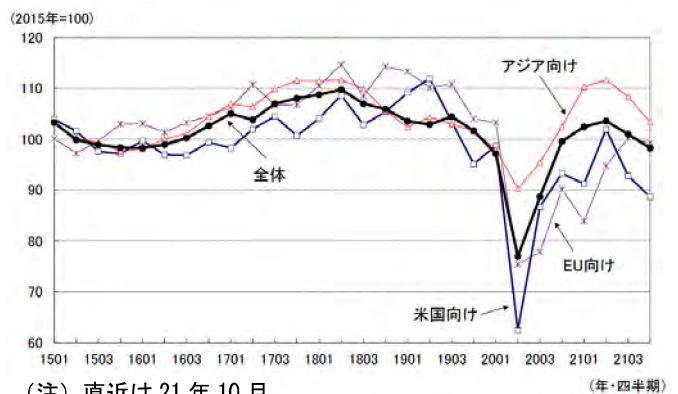
2 全ての地域向けの輸出が低迷

21年10月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比▲8.2%（9月：同▲9.9%）、EU向けが前年比5.3%（9月：同15.4%）、アジア向けが前年比▲0.2%（9月：同8.9%）、うち中国向けが前年比▲4.4%（9月：同3.3%）となった。

21年10月の地域別輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）で見ると、米国向けが前月比7.2%（9月：同▲12.8%）、EU向けが前月比1.6%（9月：同▲4.3%）、アジア向けが前月比▲3.5%（9月：同0.6%）、中国向けが前月比▲5.5%（9月：同1.9%）、全体では前月比0.2%（9月：同▲4.0%）となった。

10月の水準を7-9月期と比較すると、米国向けが▲4.5%、EU向けが▲0.9%、アジア向けが▲4.6%（うち中国向けが▲6.0%）、全体は▲2.7%下回っている。

地域別輸出数量指数（季節調整値）の推移



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。

機械受注統計調査報告

(令和3年9月実績および令和3年10~12月見通し)

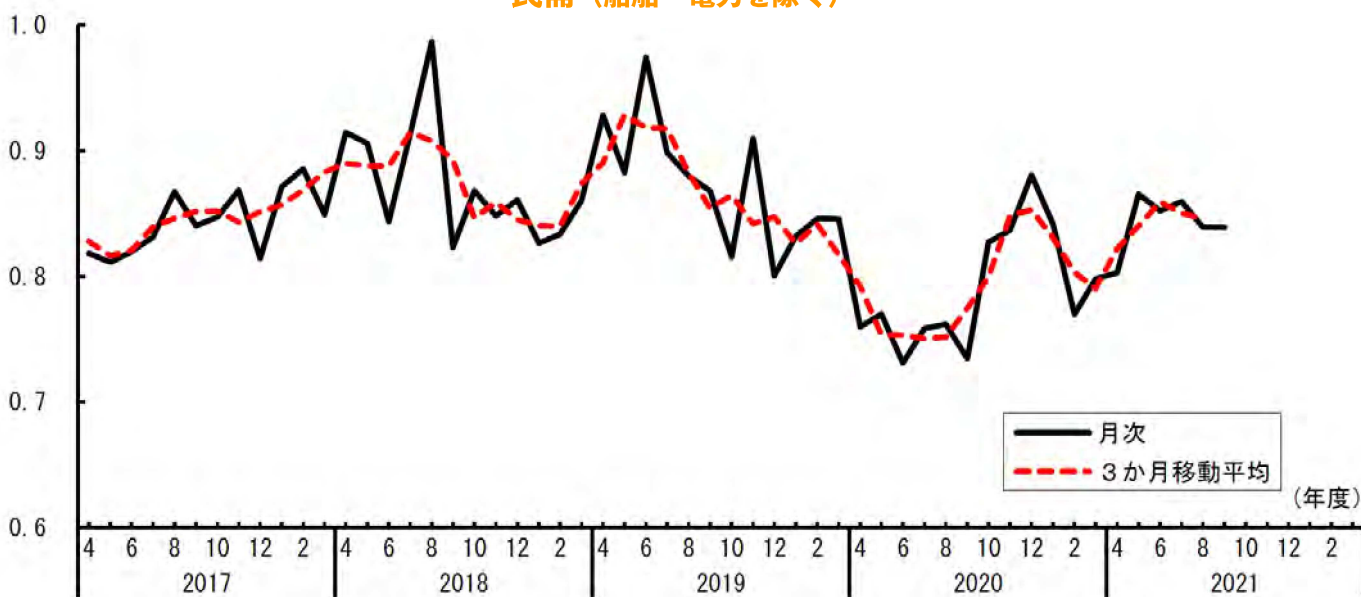
内閣府 2021年11月16日公表

令和3年9月の機械受注実績及び令和3年10~12月の受注見通し

機械受注は、持ち直しの動きに足踏みがみられる

(兆円)

民需 (船舶・電力を除く)



対前月(期)比

(単位: %)

期・月 需要者	2020年 (令和2年)	2021年 (令和3年)				2021年 (令和3年)			
	10-12月 実績	1-3月 実績	4-6月 実績	7-9月 実績	10-12月 見通し	6月 実績	7月 実績	8月 実績	9月 実績
受注総額	11.7	9.7	3.8	0.8	9.1	△6.6	11.7	△7.8	△10.4
民需	6.1	△7.4	6.7	△0.0	4.1	△0.4	1.3	△7.2	3.8
〃(船舶・電力を除く)	12.9	△5.3	4.6	0.7	3.1	△1.5	0.9	△2.4	△0.0
製造業	11.4	△2.2	12.1	8.2	△1.8	3.6	6.7	△13.4	24.8
非製造業(除船・電)	15.5	△9.2	△1.8	△3.8	8.2	3.8	△9.5	7.1	△11.7
官公需	1.8	△10.8	5.3	3.1	△5.1	△2.8	14.0	△1.3	△23.8
外需	19.7	31.4	3.6	3.2	18.7	△10.0	24.1	△14.7	△14.2
代理店	3.3	2.4	11.2	1.3	△6.5	3.7	△0.6	1.2	△6.5
民需(船舶電力を除く) 3か月移動平均	-	-	-	-	-	2.3	△1.0	△0.5	-

- (備考) 1. 季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない。
2. △印は減少を示す。
3. 見通しは2021年9月末時点の調査

2021（令和3）年9月の機械受注動向

1 需要者別受注動向（季節調整値）

最近の機械受注の動向を前月比でみると、受注総額は、8月7.8%減の後、9月は10.4%減となった。需要者別にみると、民需は、8月7.2%減の後、9月は3.8%増となった。

このうち、民間設備投資の先行指標である「船舶・電力を除く民需」は、8月2.4%減の後、9月は0.0%減となった。内訳をみると製造業が24.8%増、非製造業（船舶・電力を除く）が11.7%減であった。一方、官公需は、8月1.3%減の後、9月は国家公務、地方公務等で増加したものの、「その他官公需」、運輸業で減少したことから、23.8%減となった。

また、外需は、8月14.7%減の後、9月は鉄道車両、航空機等で増加したものの、電子・通信機械、船舶等で減少したことから、14.2%減となった。

なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、8月1.2%増の後、9月は道路車両、原動機で増加したものの、重電機、産業機械等で減少したことから、6.5%減となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、受注総額は、4～6月3.8%増の後、7～9月は0.8%増となった。需要者別にみると、民需は、4～6月6.7%増の後、7～9月は0.0%減となった。このうち、「船舶・電力を除く民需」は、4～6月4.6%増の後、7～9月には、非製造業（船舶・電力を除く）が減少したものの、製造業が増加したことから、0.7%増となった。

また、官公需は、4～6月5.3%増の後、7～9月には防衛省、運輸業で減少したものの、「その他官公需」、国家公務等で増加したことから、3.1%増となった。

一方、外需は、4～6月3.6%増の後、7～9月には産業機械、船舶等で減少したものの、電子・通信機械、航空機等で増加したことから、3.2%増となった。

なお、代理店経由の受注は、4～6月11.2%増の後、7～9月には産業機械、道路車両等で減少したものの、重電機、電子・通信機械等で増加したことから、1.3%増となった。

2 民需の業種別受注動向（季節調整値）

製造業からの受注を前月比でみると、合計では、8月13.4%減の後、9月は24.8%増となった。9月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは17業種中、化学工業（266.9%増）、非鉄金属（118.0%増）等の11業種で、「その他輸送用機械」（38.5%減）、情報通信機械（33.0%減）等の6業種は減少となった。一方、非製造業からの受注を前月比でみると、合計では、8月1.2%減の後、9月は8.8%減となった。

9月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは12業種中、鉱業・採石業・砂利採取業（18.6%増）、リース業（17.8%増）等の4業種で、不動産業（44.6%減）、卸売業・小売業（34.0%減）等の8業種は減少となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、製造業からの受注は合計では、4～6月 12.1%増の後、7～9月には 8.2%増となった。7～9月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは 17 業種中、化学工業（81.9%増）、非鉄金属（41.4%増）等の 11 業種で、石油製品・石炭製品（46.5%減）、食品製造業（18.6%減）等の 6 業種で減少となった。

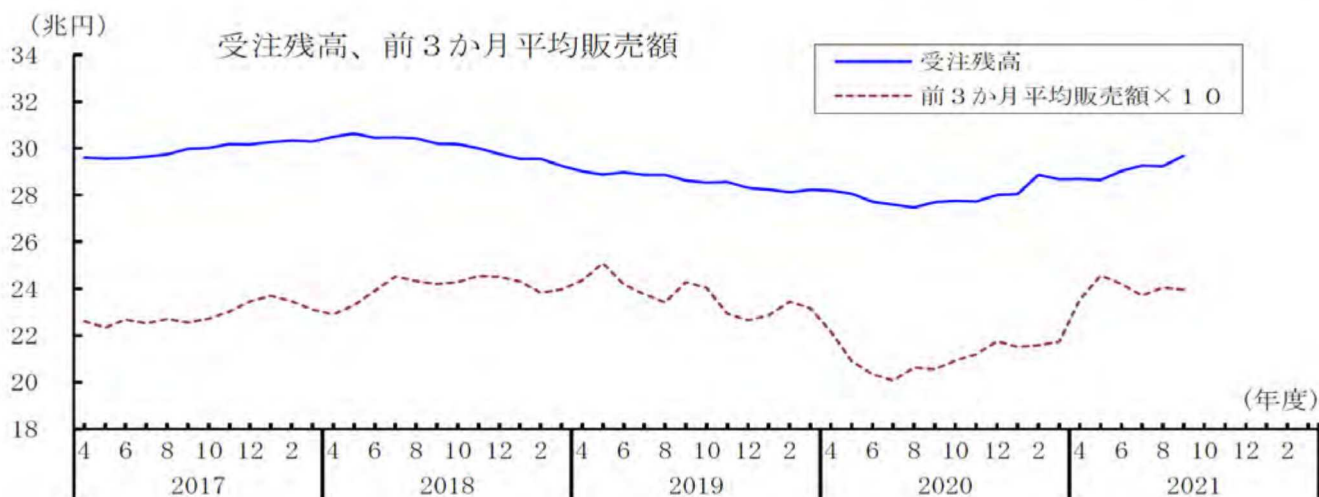
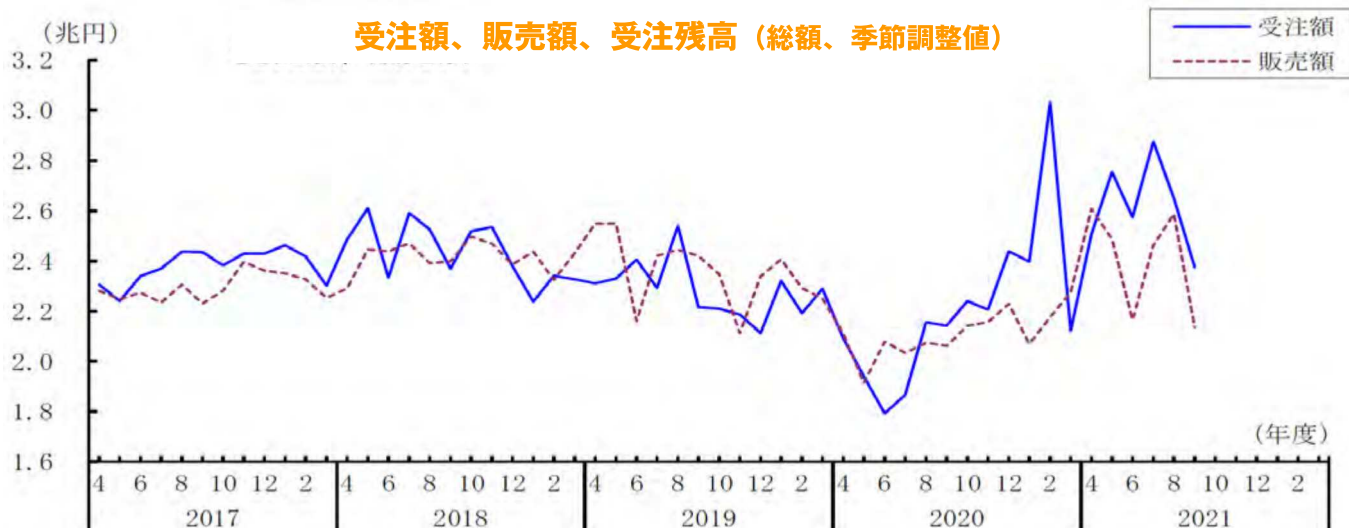
一方、非製造業からの受注は合計では、4～6月 3.2%増の後、7～9月は 6.4%減となった。

7～9月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは 12 業種中、卸売業・小売業（11.7%増）、不動産業（7.3%増）等の 6 業種で、鉱業・採石業・砂利採取業（38.2%減）、電力業（20.1%減）等の 6 業種で減少となった。

3 販売額、受注残高、手持月数（季節調整値）

9月の販売額は 2 兆 1,352 億円（前月比 17.5%減）で、前 3 か月平均販売額は 2 兆 3,947 億円（同 0.4%減）となり、受注残高は 29 兆 6,955 億円（同 1.6%増）となった。

この結果、手持月数は 12.4 か月となり、前月差は 0.2 か月増加した。



機械受注統計調査報告（令和3年9月実績および令和3年10～12月見通し）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。



中小企業の採用力を強化する！

通年採用と リファラル採用の ポイント

1. 中小企業における通年採用の必要性
2. 良質な人材確保が期待できるリファラル採用
3. リファラル制度導入時の留意点
4. 採用活動を成功させた企業の取り組み事例



参考資料

『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 『知らない人を探ってはいけない—新しい世界基準「リファラル採用」の教科書』KADOKAWA 『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

中小企業における通年採用の必要性

■ 中小企業の採用力強化につながる 通年採用対応のポイント

(1) 新卒採用における通年採用の動向予測 学生の動き

従来の一括採用では、水面下の動きは別として、一齐に就職活動・採用活動が開始となる目安がありました。

一方、通年採用の場合、大学や就職情報社が行う就職活動ガイダンス、合同説明会などが一定の期間にまとまって行われることもなく、いつ、自分がどのタイミングで参加すべきかを見つけて出すことが難しくなります。

こうした中で、学生の動向は次の通り予測されます。

- ①学年の枠を超えて活動し、自己を成長させながら就職活動を進める超優秀層
- ②従計画的に学業（単位の修得）を進め、大学3年次の後半から活動する優秀層
※従来の採用スケジュールでの優秀層にあたる。
- ③上記①、②の中で、超大手企業を早期に受験し、落選してしまった優秀層
※但し、通年採用により再度超大手企業の選考に参加し、内定を獲得する可能性あり。
- ④部活動などをハイレベルで取り組み、就職活動開始が遅れる優秀層
※大学4年次の秋口から活動を開始する学生の一部
- ⑤周囲の学生の動きを見て、活動をなかなか開始しない主体性に欠ける層

上述の学生動向予測の内、①～④の中から優秀層を獲得することは必須ですが、中小企業にとってこの優秀層から採用予定人数を確保することは、新卒人口の減少、学生の超大手志向型就職活動の観点から、非常に困難だと言えます。

そうした中、中小企業が採用予定数を確保するためには、①～④に加え、⑤の主体性に欠ける層にもアプローチをしなければなりません。

ただし、ただ採用基準を下げて採用人数を確保し続けても、企業力が弱まっていくことは必至です。

そこで、⑤の層については、通年採用を通し、インターンシップ・説明会・選考の中で企業が学生を育成することで優秀層に引き上げることができる学生がいます。

そうすることで、学生側の自社に対する企業研究が進み企業理解度が上がり、成長を実感した学生は企業への志望度も高まる可能性が高いため、適切なマッチングにもつながります。

まとめると、大手企業より人手も労力もかけられない中小企業は、少なくとも年に3回は選考の入口を確保することが必須となります。

2

企業経営情報レポート

良質な人材確保が期待できるリファラル採用

■ 自社を良く知る社員からの紹介によるリファラル採用

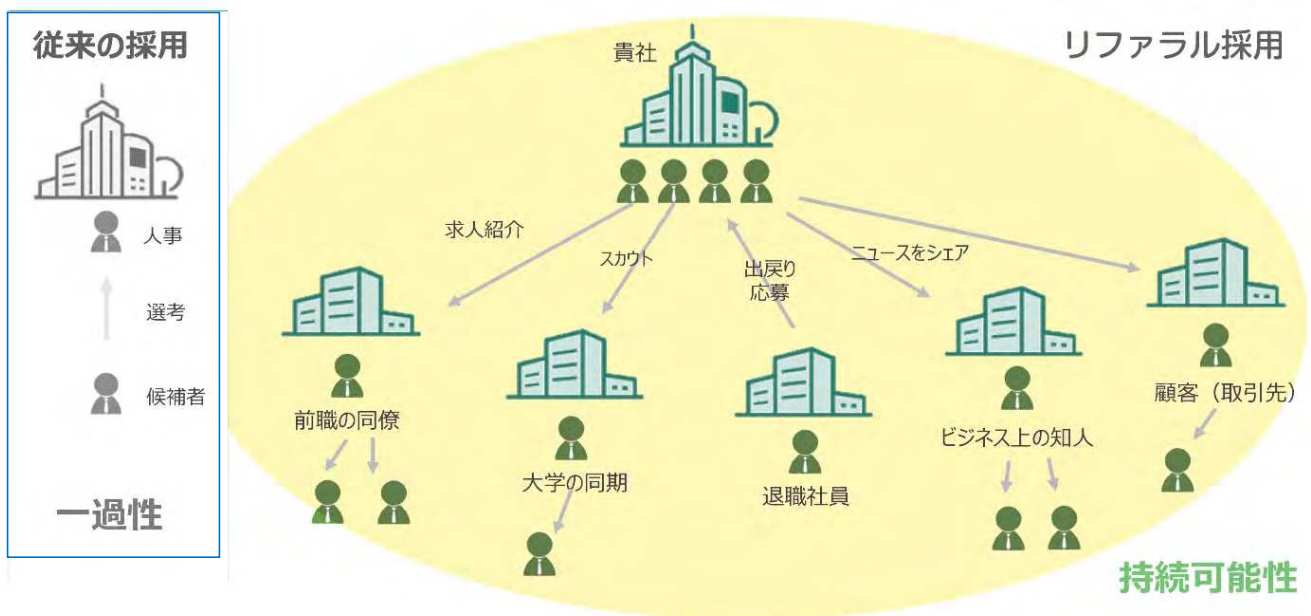
1章で解説した通り、現在、少子化による有効求人倍率の高まりと、大企業志向を受けて採用活動が難航する中、応募を待っていても採用要件に合う人材がなかなか見つからない、出会えない状況が続いています。

こうした背景から、企業は応募を待つ姿勢から採用候補者を自ら探しにいく姿勢が求められるようになり、リファラル採用が注目されるようになりました。

リファラル (referral) とは、英語で紹介・推薦という意味で、リファラル採用とは、社員を通して人材の紹介・推薦を受け、採用選考を行う手法のことです。

リファラル採用は、人材紹介会社や求人サイトなどといった既存の採用手法に頼らず、人との個人的な繋がりを活用します。この方法によって採用候補者の質や信頼性を確保し、採用のマッチング精度を高めることが期待できます。

更に、リファラル採用は、社員が自ら企業理念を友人や知人に伝えることで、社員の採用に対する貢献度を高める動きにつながるとしても注目されています。



出典：株式会社 MyRefer 資料

従来の採用方法は、候補者が応募をし、書類審査等で選考を行い、人事部が面接を行って採用するという一過性のものでした。リファラル採用は、社員、元社員、友人全員を自社のファンにして、持続可能な採用を実現します。

3

企業経営情報レポート

リファラル制度導入時の留意点

■ 法的リスクに関する理解

労働基準法には、「何人も法律にもとづいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」という規程があり、いわゆる職業紹介事業者として法律にもとづく許可を得ていない場合には「業として」、簡単にいえばビジネスとして職業紹介をすることは禁止されています。この「業として」ということの判断基準としては、「反復して継続的に行なっている場合」が問題となります。

「ある1人の社員が、大量に毎月のように誰かを紹介してくれる」というような実態になっていると、その人は「業として」、つまりビジネスで職業紹介をしているのではないかとみなされるリスクが高まります。

【労働基準法 第6条】

「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」

職業安定法には、「労働者の募集を行なう者は、その被用者で当該労働者の募集に従事する者また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または第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない」という規程があります。

この規程を要約すると、労働者の募集に従事する社員に対して「報酬を与えること」は原則として禁止されているのですが、「賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合」には例外として禁止ではないという解釈になります。

【職業安定法 第40条】

「労働者の募集を行う者は、その被用者（労働者）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。」

■ 違法にならないための留意ポイント

違法にならないためのポイントは2点です。一つは、就業規則や賃金規程に記載すること、もう一つはインセンティブを高額にしないという点です。

◆ 就業規則・賃金規程に記載する際のポイント

- 人材を紹介することを社員の業務の一部と位置づけ、人材紹介業務だけに対して報酬を与えているわけではないことを規程
- 社員が人材を紹介しても良いことを制度として社内規程化し、その場合の報酬額も規程

4

企業経営情報レポート

採用活動を成功させた企業の取り組み事例

■ 通年採用導入企業事例

近年、新卒採用において通年採用が拡大しつつありますが、その成功事例（成果）はまだはっきりとは見えてきていません。ただし、通年採用の導入が進む大手企業や学生の動きを知ることが、中小企業が適切なタイミング、回数で通年採用に取り組むためには非常に重要です。

ここで、新卒の通年採用を導入している企業事例を紹介します。

◆ 通年採用導入企業事例

<p>大手通信SB社</p>	<p>「必要な時に必要な人材を採用するのがあるべき姿」との考えから 2015 年に「ユニバーサル採用」と名づけた通年採用へ移行。「ユニバーサル採用」では、日本の従来の新卒一括採用とは異なり、挑戦する意欲ある方には広く門戸を開き、自由な時期に自己の意思で活動を行えるようにしている。また、募集対象は新卒・既卒は問わず、一度就職をした方でも、再度挑戦することが可能。</p> <p>また、入社時点で 30 歳未満という条件さえ満たせば、新卒・既卒を問わず、いつでも誰でも応募でき、入社時期も 4、7、10 月から選べる。</p> <p>応募対象者：入社時 30 歳未満の新卒/既卒/就業者 など</p>
<p>インターネット・サービス事業 YH社</p>	<p>2016 年 10 月から「新卒一括採用」を廃止し、新卒、既卒、第二新卒など経歴にかかわらず 30 歳以下の方であれば応募できる「ポテンシャル採用」として、通年採用を行っている。</p> <p>応募対象者：新卒・既卒・就業者（応募時 30 歳以下かつ入社時 18 歳以上）</p>
<p>インターネット・サービス事業 MK社</p>	<p>国籍や学歴（学年、学部、学科）は一切不問で通年採用を実施。インターンシップの受け入れも積極的に行っている。</p> <p>応募対象者：新卒、既卒は問わない</p>
<p>インターネット・サービス事業 RT社</p>	<p>人材のグローバル化を進める同社は 2015 年から新卒エンジニア職で通年採用を導入。各国の大学の卒業時期はバラバラだが、選考・入社時期を個別に選択できるので、国内外から多様な人材を確保しやすい。</p>
<p>ICTサービス FJ社</p>	<p>新卒採用は、2020 年 6 月以降通年で採用選考を実施している。※通年採用については、「通常コース」の中の「自由応募-OPEN コース」のみが対象</p> <p>応募対象者：大学・大学院・高専の卒業/修了（見込み含む）の方 新卒・既卒・職歴不問</p>
<p>その他サービス業 RLS社</p>	<p>大学 3 年生の 3 月から 27 歳まで 365 日エントリーを受け付けている。</p> <p>「入社パスポート」と「最終面接パスポート」の 2 種類の「2Year パスポート」を交付している。キャリア観醸成の機会として、通年実施の社員座談会、実務型長期インターンシップを実施している。</p> <p>「最終面接パスポート」：2 次面接通過者は、2 年以内であれば最終面接から選考をスタートできる。</p> <p>「入社パスポート」：内々定受諾者は、卒業後 2 年以内であれば入社時期を選べる。</p>

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：労働時間

出張から帰社後の 不就労時間の取扱い

出張先から帰社した後、終業時間前に帰宅した場合、早退として賃金控除してもいいのでしょうか。

旅費規程等に特別の定めがない場合は、不就業時間と扱って賃金控除して差し支えありません。特別な定めがある場合は、その定めによります。

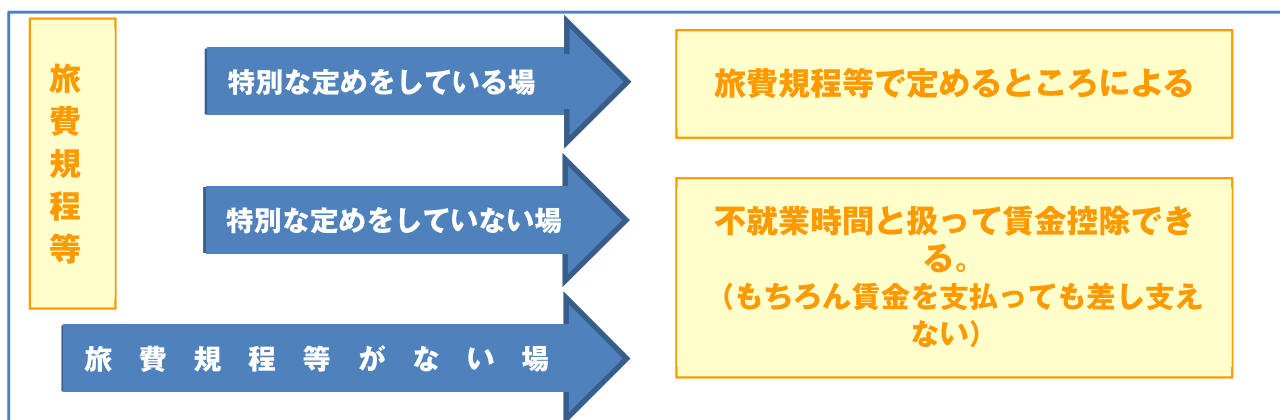
旅費規程等に特別な定めがない場合は、不就業時間として、賃金控除が可能となりますが、この特別な定めとは、「宿泊、日帰り出張にかかわらず、出張中は通常の勤務時間を勤務したものと取り扱います。ただし、特段の指示をした場合はこの限りではない。」といった文言（例）で規定します。

○相対的必要記載事項

1. 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
2. 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
3. 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
4. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
5. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
6. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
7. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
8. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

なお、旅費規程等については、労働基準法第 89 条第 1 項第 10 号により相対的必要記載事項に該当しますので、労働者のすべてに適用する定めをする場合は、必ず就業規則に記載しなければなりません。

■出張から帰社後の不就労時間の取扱い



ジャンル：入社・退職・休職 > サブジャンル：労働時間

自己申告された残業時間の信憑性に疑問がある場合

自己申告された残業時間の信憑性に疑問がある場合にはどうすればよいでしょうか。

労働基準法第108条は「使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他命令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない」と、使用者に賃金台帳の作成義務を課しています。

そして、同法施行規則では、賃金台帳に記載すべき事項について、以下を挙げています。

- (1) 氏名 (2) 性別 (3) 賃金計算期間 (4) 労働日数 (5) 労働時間数
(6) 時間外・休日・深夜労働時間数 (7) 基本給、手当その他の賃金額 (8) 賃金の一部控除額

したがって、使用者は、賃金台帳を作成するために、1人ひとりの労働者の労働時間等について把握する必要がありますが、労働時間の把握の方法には、タイムレコーダーを利用する、上司が出勤を記録する、自己申告制とするなど、企業によって様々な方法が採られています。

ところで、ご質問では自己申告制を採用しているが、その申告の信憑性について疑いをもっておられるとのことでした。

こうしたことはよくあることですが、使用者側からみれば、一般に、労働時間の自己申告制は本人の申告によって労働時間を把握しようとするものですから、そこには強い信頼関係がベースになるものです。

ご質問では、その信頼がゆらぐような事態が生じているものと推察されます。

そこで、この問題を解決するためには、信頼関係を回復するために率直な意見交換を試みる必要があります。それでも解決しないようであれば、労働時間の管理を実施するとともに、具体的に日々の労働時間を把握する必要があります。

そのための方法には、仕事の進行状況を随時チェックするなど、労働時間の管理を強めることを前提に、出先で終業時にメールやFAXで連絡させるとか、時間外労働をするときは事前申告をさせるなどの方法を講じるようにするとよいでしょう。

ただし、この場合にも、申請された時間外労働に対しては、割増賃金を支払う必要がありますので注意してください。