

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.781 2022.7.12

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年7月1日号

日銀短観(6月調査)

～大企業製造業の景況感は2期連続で悪化、
記録的なコスト高を受けて価格転嫁が続く見込み

経済・金融フラッシュ 2022年7月8日号

景気ウォッチャー調査(22年6月)

～景況感は改善を続けるも、
先行きへの悲観的な見方が広がる

経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数

(令和4年5月分速報)

経営情報レポート

社員のキャリア開発を後押しする リカレント教育推進のポイント

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:入社・採用

住民票の提出及び労働契約書等の保存期間 試用期間の規制

ネット
ジャーナル

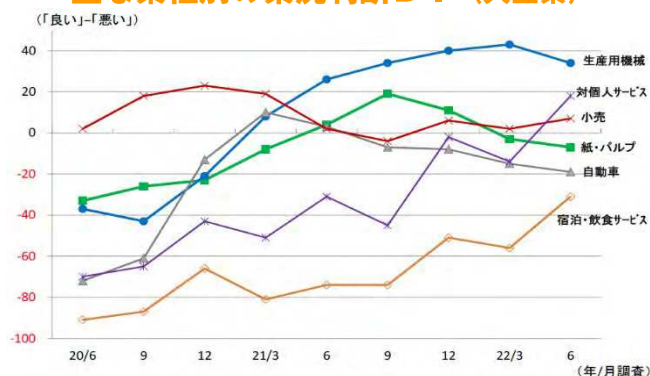
ニッセイ基礎研究所

日銀短観（6月調査）

～大企業製造業の景況感は2期連続で悪化、記録的なコスト高を受けて価格転嫁が続く見込み

1 6月短観では、供給制約の深刻化や原材料価格高騰などが逆風となり、大企業製造業の業況判断DIが9と前回から5ポイント下落した。景況感の悪化は2期連続となる。一方、大企業非製造業では、コロナ感染縮小に伴う人出の回復が追い風となり、業況判断DIが上昇した。

主な業種別の業況判断DI（大企業）



(注) 21年12月調査以降は調査対象見直し後の新ベース
(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」よりニッセイ基礎研究所作成

2 先行きの景況感は総じて慎重な見方が示された。製造業では供給制約の緩和、非製造業では人流のさらなる回復への期待がそれぞれ景況感の追い風になっていると見られる。ただし、ウクライナ情勢や世界的なインフレ、中国の都市封鎖再導入の可能性など海外経済を巡る不透明感が強いほか、原材料価格のさらなる上昇に対する懸念も根強いとみられる。

3 2021年度の設備投資額（全規模全産業）は、前年度比0.8%減と前回調査から下方修正された。一方、2022年度の設備投資計画（同）は、前年度比14.1%増と

大幅に上方修正されている。例年6月調査では計画の具体化や（比較対象である）前年度実績の下方修正に伴って伸び率が上方修正される傾向が強い。今回は、既往の収益回復や経済活動の再開、供給制約緩和への期待を受けて伸び率の上方修正幅が例年を大きく上回り、伸び率の水準としても非常に高くなっている。2021年度実績の下方修正がやや大きめになり、先送り分が多かったことも22年度計画の伸び率嵩上げに繋がっているが、それを差し引いても強めと言える。

このように、2022年度の設備投資計画は勢いのある内容と評価できるものの、供給制約や原材料高、世界的なコロナ・インフレの行方など先行きの不透明感は強い。これらの動向次第で今後設備投資計画が下方修正されるリスクもあるだけに、計画の実現性については不確実性の高さが否めない。

4 今回特に注目された仕入価格判断DIは大幅に上昇し、歴史的な水準に達している。販売価格判断DIも大幅に上昇したものの、企業の採算は厳しい状況が続いている。従って、採算の改善に向けて今後も販売価格の引き上げを続けるとの見通しが示されている。

「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。

景気ウォッチャー調査(22年6月) ～景況感は改善を続けるも、 先行きへの悲観的な見方が広がる

ニッセイ基礎研究所

1 現状判断DIは4か月ぶりに悪化、 先行き判断DIも5か月ぶりに悪化

7月8日に内閣府が公表した2022年6月の景気ウォッチャー調査(調査期間:6月25日から月末)によると、3か月前との比較による景気の現状判断DIは52.9と前月から1.1ポイント下落した(4か月ぶりの悪化、3か月連続の50超え)。

また、2～3か月先の景気の先行き判断DIは47.6と前月から4.9ポイント下落した(5か月ぶりの悪化、4か月ぶりの50割れ)。現状判断DIは前月から悪化したが、引き続き50を超えており、全体としてみれば、減速しつつも、景況感の改善は続いている。

2 景気の現状判断DI： 企業動向関連は50を割り込む

現状判断DIは、3月でまん延防止等重点措置が解除された後に上昇に転換し、今月(6月)は前月から低下したものの、3か月連続で50を超えた。

現状判断DIの内訳について、家計動向関連は53.4(前月差▲0.4ポイント、4か月ぶりの悪化、50超えは3か月連続)、企業動向関連は48.0(同▲2.4ポイント、4か月ぶりの悪化、2か月ぶりの50割れ)、雇用関連は59.6(同▲3.3ポイント、5か月ぶりの悪化)と、全てで悪化した。

家計動向関連や雇用関連は50を超えており、改善が続いているものの、原材料

価格の高騰にも関わらず、不十分な価格転嫁や、供給制約による納期遅れなどの理由から、企業動向関連の景況感は悪化に転じた。

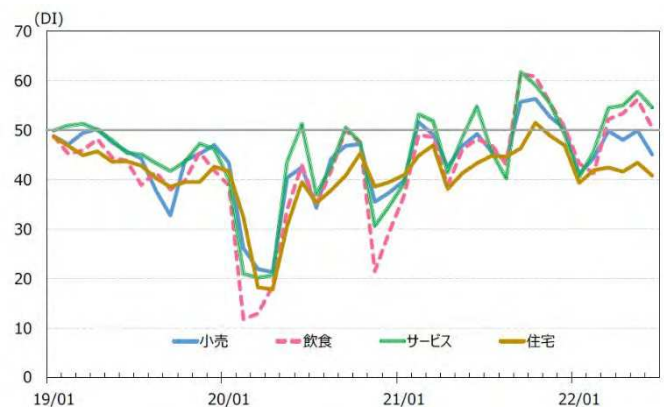
3 景気の先行き判断DI： 先行きへの警戒感が強まる

2～3か月先の景気の先行き判断DIは5か月ぶりに悪化し、4か月ぶりで50を割り込んだ。

先行き判断DIの内訳について、家計動向関連は48.0(前月差▲4.2ポイント)、企業動向関連は42.8(同▲7.8ポイント)、雇用関連は55.2(同▲3.7ポイント)と、全ての内訳で前月より低下に転じた。

家計動向関連や企業動向関連は先行きの景況感が悪化するとの予想が広がっている。

先行き判断DI(家計動向関連)の内訳の推移



(出所) 内閣府「景気ウォッチャー調査」(2022年6月調査、調査期間:6月25日から月末、季節調整値)

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4年5月分速報)

内閣府 2022年7月7日公表

結果の概要

1 4月のC I (速報値・平成27(2015)年=100)は、先行指数：101.4、一致指数：95.5、遅行指数：95.9となった(注)。

先行指数は、前月と比較して1.5ポイント下降し、3か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.37ポイント上昇し、2か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は0.10ポイント上昇し、2か月連続の上昇となった。一致指数は、前月と比較して1.3ポイント下降し、4か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.26ポイント下降し、7か月ぶりの下降となった。7か月後方移動平均は0.38ポイント上昇し、7か月連続の上昇となった。遅行指数は、前月と比較して0.5ポイント下降し、4か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.27ポイント上昇し、6か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は0.32ポイント上昇し、3か月連続の上昇となった。

(注) 公表日の3営業日前(令和4(2022)年7月4日(月))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、改善を示している。

3 景気動向指数(一致指数)個別系列の推移

	単位	2022/2	3	4	5	
C I 一致指数	2015年=100	96.3	96.8	96.8	95.5	
(前月差)	(ポイント)	(0.2)	(0.5)	(0.0)	(▲1.3)	
(3か月後方移動平均(前月差))	(ポイント)	(0.00)	(0.00)	(0.23)	(▲0.26)	
(7か月後方移動平均(前月差))	(ポイント)	(0.23)	(0.58)	(0.85)	(0.38)	[寄与度]
C1 生産指数(鉱工業)	2015年=100	96.2	96.5	95.1	88.3	[▲0.49]
C2 鉱工業用生産財出荷指数	2015年=100	96.4	96.8	95.4	89.4	[▲0.50]
C3 耐久消費財出荷指数	2015年=100	81.8	79.3	78.8	67.0	[▲0.66]
C4 労働投入量指数(調査産業計)	2020年=100	99.5	103.3	104.4	-	[▲0.00]
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	2015年=100	97.0	98.8	101.1	97.4	[▲0.41]
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	%	-0.9	0.7	3.1	3.6	[0.05]
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	%	8.6	7.2	6.7	10.6	[0.31]
C8 営業利益(全産業)	億円	166,938	164,868	-	-	[0.01]
C9 有効求人倍率(除学卒)	倍	1.21	1.22	1.23	1.24	[0.16]
C10 輸出数量指数	2015年=100	102.0	102.0	98.9	100.6	[0.18]

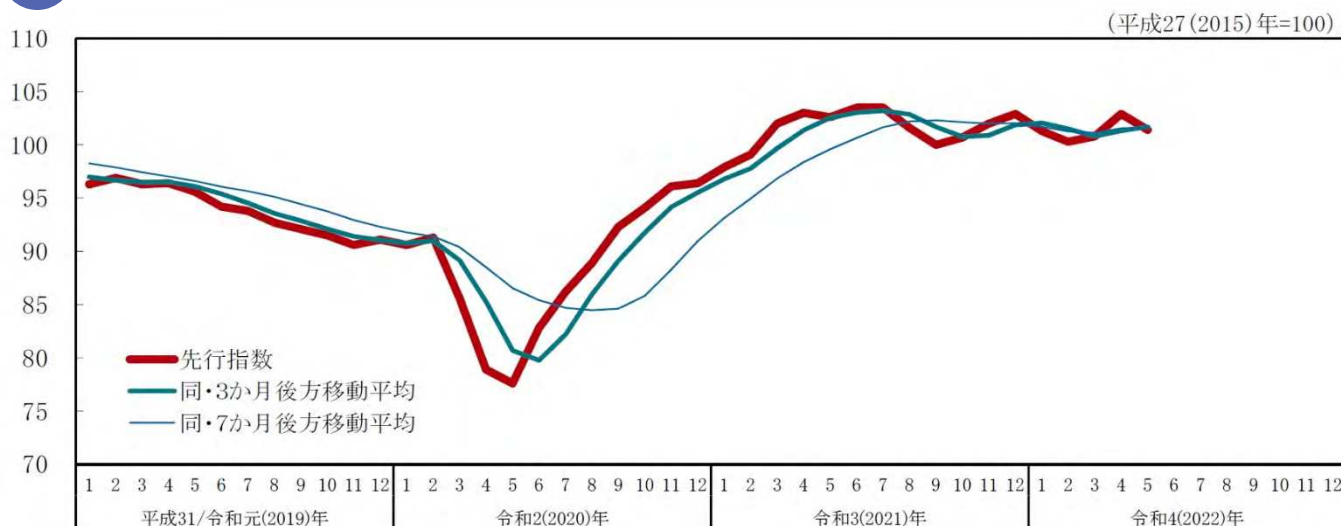
※寄与度は、一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度を示す。

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 労働投入量指数(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



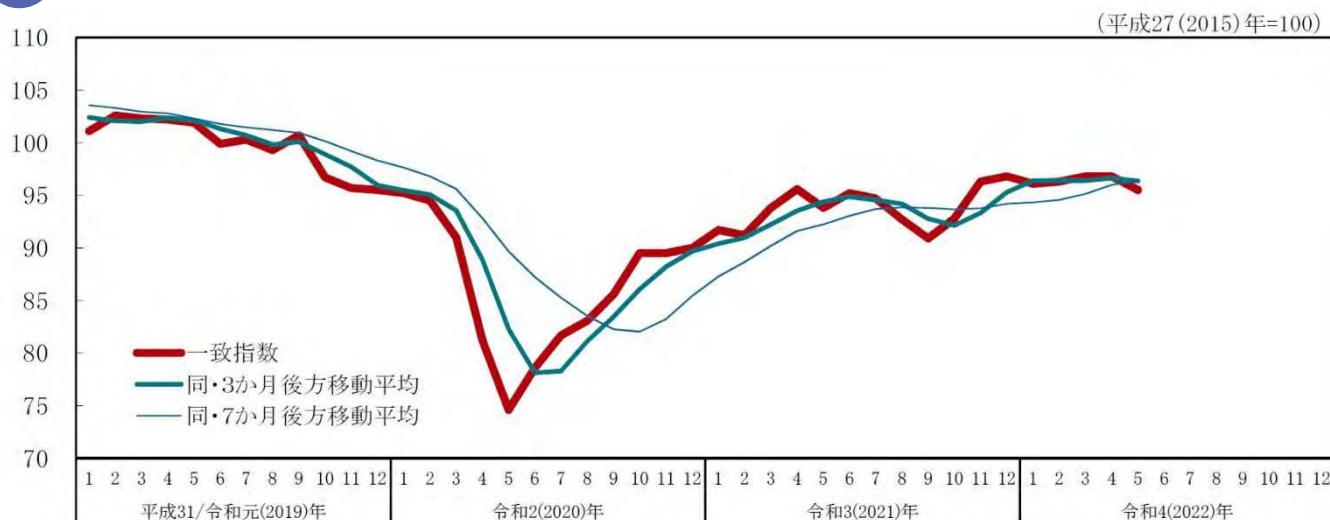
2 先行指数採用系列の寄与度

C I 先行指数		令和3年	令和4(2022)年				
		12月	1月	2月	3月	4月	5月
C I 先行指数		102.9	101.3	100.3	100.8	102.9	101.4
	前月差(ポイント)	0.9	-1.6	-1.0	0.5	2.1	-1.5
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-2.7	1.8	8.6	-0.3	-9.6	10.5
	寄与度(逆サイクル)	0.28	-0.15	-0.64	0.06	0.93	-0.82
L2 鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	1.3	3.7	-2.4	1.6	2.3	2.3
	寄与度(逆サイクル)	-0.15	-0.49	0.38	-0.19	-0.31	-0.34
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	4.1	1.1	-4.8	4.4	2.5	0.5
	寄与度	0.45	0.10	-0.59	0.47	0.28	0.04
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	3.3	-5.0	-1.8	6.7	10.1	
	寄与度	0.10	-0.17	-0.07	0.20	0.32	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-1.8	-1.8	3.8	2.6	-2.4	-4.9
	寄与度	-0.10	-0.09	0.23	0.17	-0.15	-0.36
L6 消費者態度指数	前月差	0.0	-1.8	-1.3	-2.4	0.2	1.1
	寄与度	-0.00	-0.63	-0.43	-0.58	0.11	0.51
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	0.6	1.9	3.1	3.5	2.5	0.1
	寄与度	0.03	0.28	0.43	0.53	0.38	-0.11
L8 マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	-0.3	-0.1	0.0	-0.1	-0.1	-0.2
	寄与度	-0.23	-0.07	0.01	-0.06	-0.07	-0.17
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	-2.3	-1.1	-1.9	-1.7	0.9	-1.2
	寄与度	-0.15	-0.08	-0.12	-0.11	0.03	-0.10
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.03	-0.08	0.02	-0.01		
	寄与度	0.01	-0.10	0.01	-0.02		
L11 中小企業売上げ見通しD I	前月差	10.1	-2.6	-4.5	2.3	8.7	-1.3
	寄与度	0.58	-0.16	-0.26	0.13	0.56	-0.10
一致指数トレンド成分	寄与度	0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.03	-0.05
3か月後方移動平均		101.9	102.1	101.5	100.8	101.3	101.7
	前月差(ポイント)	0.97	0.20	-0.57	-0.70	0.53	0.37
7か月後方移動平均		102.0	101.7	101.3	101.1	101.6	101.7
	前月差(ポイント)	0.04	-0.32	-0.45	-0.12	0.42	0.10

(注) 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3年	令和4(2022)年				
		12月	1月	2月	3月	4月	5月
C I 一致指数		96.8	96.1	96.3	96.8	96.8	95.5
	前月差(ポイント)	0.5	-0.7	0.2	0.5	0.0	-1.3
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	0.2	-2.4	2.0	0.3	-1.5	-7.2
	寄与度	0.03	-0.29	0.24	0.04	-0.19	-0.49
C2 鉱工業用生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	-0.2	-3.1	2.0	0.4	-1.4	-6.3
	寄与度	-0.03	-0.32	0.24	0.05	-0.20	-0.50
C3 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	7.0	-14.7	6.4	-3.1	-0.6	-15.0
	寄与度	0.41	-0.44	0.37	-0.19	-0.05	-0.66
C4 労働投入量指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	0.5	-0.1	-2.5	3.8	1.1	
	寄与度	0.06	-0.01	-0.29	0.42	0.13	-0.00
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	0.8	1.4	-4.0	1.9	2.3	-3.7
	寄与度	0.07	0.12	-0.35	0.16	0.23	-0.41
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	-0.7	-0.1	-2.0	1.6	2.4	0.5
	寄与度	-0.06	-0.01	-0.18	0.14	0.24	0.05
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-4.0	0.9	-0.6	-1.4	-0.5	3.9
	寄与度	-0.25	0.06	-0.04	-0.09	-0.03	0.31
C8 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	5.5	-1.2	-1.2	-1.2		
	寄与度	0.46	-0.10	-0.10	-0.11	0.01	0.01
C9 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.00	0.03	0.01	0.01	0.01	0.01
	寄与度	0.02	0.36	0.13	0.13	0.15	0.16
C10 輸出数量指数	前月比伸び率(%)	-2.2	-1.3	1.6	0.0	-3.0	1.7
	寄与度	-0.19	-0.11	0.13	-0.00	-0.28	0.18
3か月後方移動平均		95.3	96.4	96.4	96.4	96.6	96.4
	前月差(ポイント)	1.97	1.10	0.00	0.00	0.23	-0.26
7か月後方移動平均		94.2	94.3	94.6	95.1	96.0	96.4
	前月差(ポイント)	0.43	0.13	0.23	0.58	0.85	0.38

(注) 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4年5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。



経営情報
レポート
要約版



経 営

社員のキャリア開発を後押しする リカレント教育 推進のポイント

1. リカレント教育の意義と課題
2. 企業が描くべき社員のキャリア形成のポイント
3. 社員の成長を促すキャリア形成プラン作成法
4. リカレント教育の導入事例



参考文献

【厚生労働省】ホームページ 【文部科学省】ホームページ 【内閣府】ホームページ
「生涯現役に向けたキャリア戦略」(佐藤文男著 労務行政社) 「稼ぐ力をつけるリカレント教育」(大前研一著 ダイアモンド社) 「能力を磨く」(田坂広志著 日本実業出版社) 「労政時報」(株式会社労務行政)

1

企業経営情報レポート

リカレント教育の意義と課題

■ リカレント教育とは

リカレント教育の本来の意味は、義務教育の終了後、教育と就労を交互に繰り返す教育システムのことです。文部科学省による、リカレント教育の定義は以下のとおりです。

- 「リカレント教育」とは、「学校教育」を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことである(日本では、長期雇用の慣行から、本来の意味での「リカレント教育」が行われることはまれ)。

我が国では、一般的に、「リカレント教育」を諸外国より広くとらえ、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めている(この意味では成人の学習活動の全体に近い)。

引用元：文部科学省ホームページ

■ リカレント教育の意義

人生 100 年時代を見据え、年齢に関わりなくリカレント教育による学び直しを行い、能力を高めることには、以下のような意義があります。

- 社員が企業任せでなく自らキャリア形成を行うことで自立化が促進され、企業ひいては社会に貢献していくという機運が高まる。
- 新卒で就職した企業に定年まで働くという単線的な職業キャリアではなく、学び直しによって、転職や起業を行うなどの多様なキャリア形成、「人生の再設計」が可能となる。
- 第4次産業革命の技術革新が進む中で、学び直しによって、新技術に対応したスキルや、AI等の機械に代替されにくい能力を身に付けることが可能になり、生涯にわたり活躍できる人材になる。

昨今では、働くことに関する意識・価値観が多様化しており、少子高齢化や労働力人口の減少、定年延長の流れを考慮すると、働く意思のある高齢者に教育を受ける機会を提供していくことも企業にも求められることとなります。

■ リカレント教育の重要性と課題

終身雇用の時代が終わり、長期勤続を前提としない企業が増えていく中で、不安定な雇用にさらされるものも出てくる恐れがあります。さらに、昨今は技術進歩が速く、スキルが陳腐化しやすい環境下では、若年期に身につけたスキルだけで、その後の職業人生を全うするのは困難です。

こうした中で、生涯にわたってのリカレント教育の重要性が高まっていくと考えられます。

しかし、国の調査では「コスト」や「時間」がないことがネックとなり、学び直しに取り組むことができない、という回答が上位になっています。

2

企業経営情報レポート

企業が描くべき社員のキャリア形成のポイント

■ 企業に必要なキャリア形成の視点

グローバル化、IT化などの環境変化によって仕事の進め方が大きく変わるなか、キャリア形成の責任は徐々に組織から個人へシフトし、画一的な人事システムは機能しなくなりつつあります。そこに少子高齢化やポスト不足といった構造的な問題が重なったことで、高齢者も意欲をもって業務に取組み、組織貢献していくか、高い自立意識と学び直しによって継続的に活躍していけるかが、企業にとって重要になります。

この課題の本質は、高齢の社員が増えていくこと自体にあるのではなく、組織的に活かす力が身につけていないことです。

■ 社員のキャリア形成支援における4つの要素

企業が社員に対してリカレント教育を施す場合、入社間もない25歳のときに最初のリカレント教育を行い、35歳、45歳、55歳と10年ごとに再度実施するケースが理想的ですが、ここで重要なのは、年代や役職に応じて教育内容を変えることです。社員に必要なスキルを整理するうえで、以下の4つの要素をイメージすることがポイントになります。

- ①**問題解決力** : 現場で求められる能力
- ②**ハードスキル** : IT、ファイナンス、マーケティング、統計など
- ③**ソフトスキル** : リーダーシップ、英語も含むコミュニケーションなど
- ④**構想力** : 0から1を生み出す力

あらゆる年代において必要なのは、「問題解決力」と「ソフトスキル」だと言われています。目の前のタスクを解決する能力やコミュニケーション能力は不可欠であり、年齢や役職を問わず常に維持すべきスキルです。

まずは、新人の頃にきちんと問題解決力とソフトスキルを身につけておくことが大切です。

ハードスキルと構想力については、年代に応じて必要度が変わってきます。若い一般社員は、ITや会計知識等のハードスキルを身につけておく必要があります。

構想力は、中間管理職から経営層に上がるにつれて高めていく必要があります。

ビジネスにはコンセプトやビジョンが不可欠であり、そこから戦略や事業計画を構築していく必要がありますが、根幹をなすのが構想です。自分の頭の中を見える化し、システムの大枠を設計するためには、構想力が求められます。

構想はそのままだと、自分の中に描いた絵に過ぎないので、イラストなどを用いて視覚化する技術も求められます。見えないものをイメージとして人に伝えることができれば、コンセプトやビジョンとして結実させ、事業へと発展させていくことができます。

3

企業経営情報レポート

社員の成長を促すキャリア形成プラン作成法

■ キャリア形成プランの作成

キャリア形成プランの作成を通じて、社員が自身のキャリア形成を考えることで、自発的に何を学ぶべきかが見える化し、学び直しを促す効果が期待できます。真の自立というのは、他者を頼らないということであり、自分自身のキャリアを自己責任でいかに構築していくかという考え方が基本になります。自分のキャリアは企業任せではなく、自分で考えていくことで、社員の自立化が進み、強い組織の基盤づくりへとつながります。

■ キャリア形成プランの作成ステップ

(1) キャリアの振り返り

新入社員の時から今まで、どんな仕事を体験したか、時系列で箇条書きにまとめる。

(2) キャリアの抽出

過去の仕事の中で自分として大変やりがいがあったこと、楽しかったこと、自分にとって思い出に残っている仕事などを掘り起こす。

(3) キャリア形成プランの作成

第2ステップで抽出した仕事をベースに、将来的に自分が目指す方向性、学ぶべき分野を絞り込み、キャリア形成プランに展開する。

(1) キャリアの振り返り

第1ステップは、今までの自分のキャリアの振り返りを行います。40～50代の社員は、社会人になってからこれまでにさまざまな経験をしてきたと思いますが、どのような仕事の経験を積んできたのか、具体的に経験してきた仕事内容を時系列に一度起こしていきます。

つまり、これまでのキャリアの棚卸しです。実際に、このような過去の仕事を振り返るという作業は、意外に時間がかかります。週末を3～4回使い、1回2～3時間かけて丹念に作成することが重要です。

回数を分けて時間をかけて作業する目的は、途中で思い出すことが出てくるため、それを確実にフォローすることにあります。

(2) キャリアの抽出

第2ステップは、第1ステップで作成したキャリアの振り返りを見ながら、過去の仕事の中で自分として大変やりがいがあった仕事、あるいは楽しかった仕事、自分にとって思い出に残っている仕事などを、さらに細かく書き出して深掘りし、キャリアの抽出を行います。

第1ステップは事実を中心に箇条書きで挙げていくのに対して、第2ステップは自分自身の仕事に対する判断や評価を入れ込んでいく作業になります。

4 企業経営情報レポート

リカレント教育の導入事例

■ リカレント教育に取り組む国内企業

リカレント教育の推進には企業のサポートが重要です。
実際に、リカレント教育に取り組んでいる事例をご紹介します。

(1) S社（東京都、製造業、社員数 47 名）

～Web動画研修コンテンツを活用し、社員をサポート～

電子部品商社として幅広い電子部品を供給し続けるS社は、社内の健康増進の取組みや働き方改革の事例が評価され、2017年から3年連続で「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」（経済産業省/日本健康会議）に認定されるなど、先進的な取組みを行っています。

社内教育にも力を入れており、Web動画研修コンテンツ「e-JINZAI for business」を導入し、社員がいつでも、どこでも、好きな分野を学べる環境と整備し、社員1人ひとりのモチベーション・スキルアップを継続的に実現しています。

(2) C社（東京都、IT、社員数 468 名）

～退職後6年間であれば、復帰が可能～

ビジネスアプリ作成プラットフォームや、中小企業向けグループウェアを展開するC社では、2012年から、35歳以下の社員を対象に、退職後6年間であれば復帰が可能な「育自分休暇制度」をスタートしました。

この制度は、転職や留学など、環境を変えて成長したい人に、退職後も復帰しやすい環境をつくることを目的としています。会社を離れて新たな知識・スキルを獲得した社員が再集結することで、より強い組織がつけられているようです。

(3) P社（東京都、人材サービス、社員数 5,285 名）

～働き方の選択の一環として、学び直しをサポート～

P社には、ライフステージやキャリアプランにマッチした働く日数・時間・場所・休暇を選択できるという制度があります。その一環として、「Learning（進学・留学）」をサポートしています。

仕事の成果につながる勉強をしたい場合、最長1年間の時短勤務、あるいは最長2年間の休業が可能です。スキルアップ期間として、社員はこの制度を活用しています。

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

住民票の提出及び 労働契約書等の保存期間

入社時に住民票を提出させるのには問題がありますか。
また、労働契約書等の保存期間は定められていますか。

■入社時の手続き書類

採用時に住民票の提出を求めること自体は法律的に問題はありませんが、行政解釈により、戸籍謄（抄）本及び住民票の写しについては、「画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（例えば、冠婚葬祭時に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分に説明の上提示を求め、確認後速やかに本人に返却する」こととしています。

同時に、「これらに代えて住民基本台帳法第7条第1号（氏名）及び第2号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている『住民票記載事項の証明書』を備えれば足りる」という行政解釈も示しています。これらの行政解釈は、同和問題及び未成年者の雇用への配慮を端に発する行政解釈であり、昨今の個人情報保護法の制定と相まって、今後は「住民票記載事項の証明書」の提出に切り換えるよう行政指導が行われていることが分かります。

■労働契約書等の書類、文書の保存期間

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）

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のでしょうか。

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。