

第3章 従業員の採用に関する制度・慣行について

第1節 新規学卒者及び中途採用者の採用に関する制度・慣行について

1. 新規学卒者及び中途採用者の採用

1-1. 新規学卒者の採用内定時及び就業開始時に知らせる労働条件の項目と知らせる方法

新規学卒者を採用する場合の採用内定時に知らせる労働条件の項目については、回答企業で、「労働時間」(92.8%)、「従事する業務」(91.3%)、「賃金」(90.8%)、「就業場所」(88.2%)、「就労開始時期」(83.3%)がそれぞれ8割以上であり、続いて、「解雇・退職に関する事項」が47.6%、「就労開始までの研修等の内容」が35.1%、「内定取消となる事由」が34.2%となっている。「労働条件は特に知らせていない」は2.0%だった(図表3-1、付属統計表第32表)。

上記の労働条件の項目を知らせる方法を尋ねたところ、「その他口頭で説明」が67.8%と最も多く、次いで、「労働条件を書いた説明書の配布」が41.2%、「就業規則の配布」が26.8%、「研修で説明」が21.6%となっている(図表3-2、付属統計表第34表)。

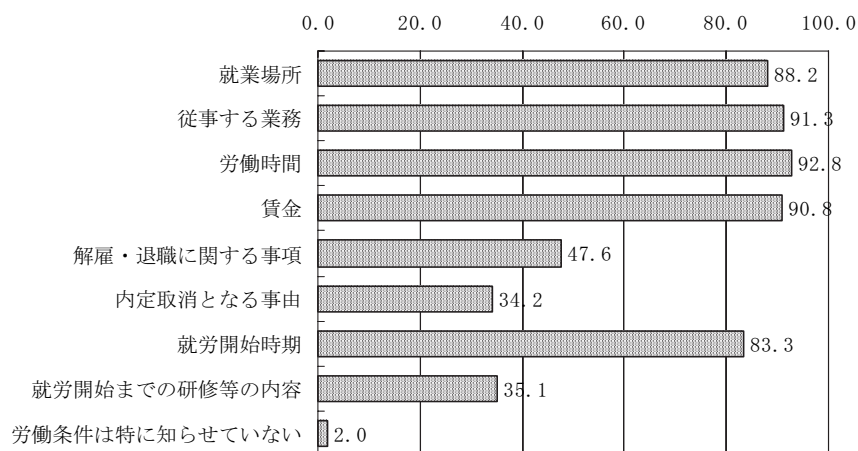
一方、新規学卒者が実際に就業を始める際に知らせる労働条件の項目については、回答企業で、「賃金」(93.5%)、「労働時間」(93.4%)、「就業場所」(92.5%)、「従事する業務」(92.3%)がそれぞれ9割台であり、「解雇・退職に関する事項」は71.3%となっている(図表3-3、付属統計表第36表)。

上記の労働条件の項目を知らせる方法については、「その他口頭で説明」が55.5%と最も多く、次いで、「就業規則の配布」が49.0%、「研修で説明」が37.1%、「労働条件を書いた説明書の配布」が36.8%となっている(図表3-4、付属統計表第38表)。

なお、労働条件の項目ごとに、採用内定時と就業開始時にどのように知らせているかについて、回答企業の比較可能な企業でみると、「就業場所」「従事する業務」「労働時間」「賃金」は、「内定時および就業開始時に知らせる」としているのがいずれの項目も8割以上を占めており、「内定時のみ知らせている」と「就業開始時のみ知らせる」はそれぞれ1割に満たなかった。「いずれの時点でも知らせていない」のは、「就業場所」が0.8%、「従事する業務」が0.8%、「労働時間」が0.4%、「賃金」が0.4%となっている。

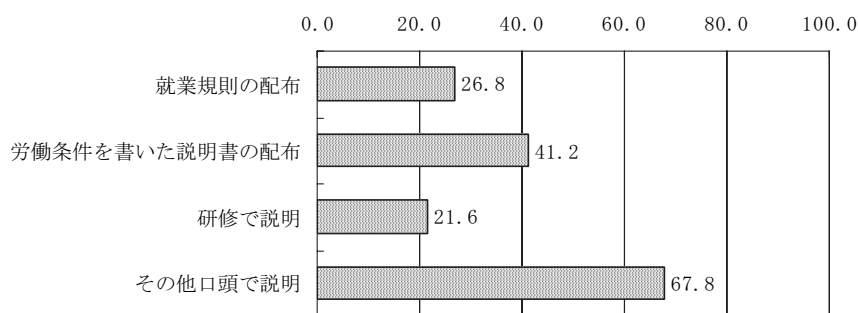
一方、「解雇・退職に関する事項」については、「内定時のみに知らせる」が8.9%、「内定時及び就業開始時に知らせる」が38.9%、「就業開始時のみに知らせる」が31.8%であり、「いずれの時点でも知らせていない」は20.4%あった(図表3-5、付属統計表第39～43表)。

図表3-1：新規学卒者の採用内定時の知らせる労働条件の項目（複数回答、%）＜問7-①(1)①＞



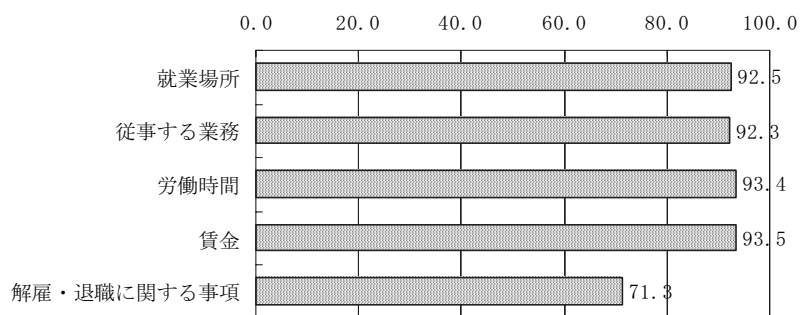
無回答を除く集計 (n=1955)

図表3-2：新規学卒者の採用内定時に知らせる労働条件の項目を知らせる方法（複数回答、%）＜問7-①(1)②＞



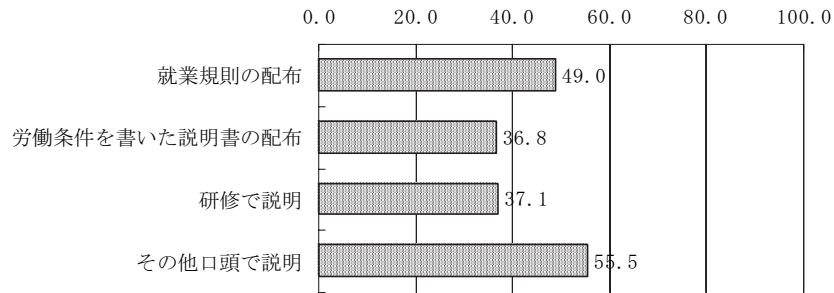
無回答を除く集計 (n=1836)

図表3-3：新規学卒者の就業開始時に知らせる労働条件の項目（複数回答、%）＜問7-①(1)③＞



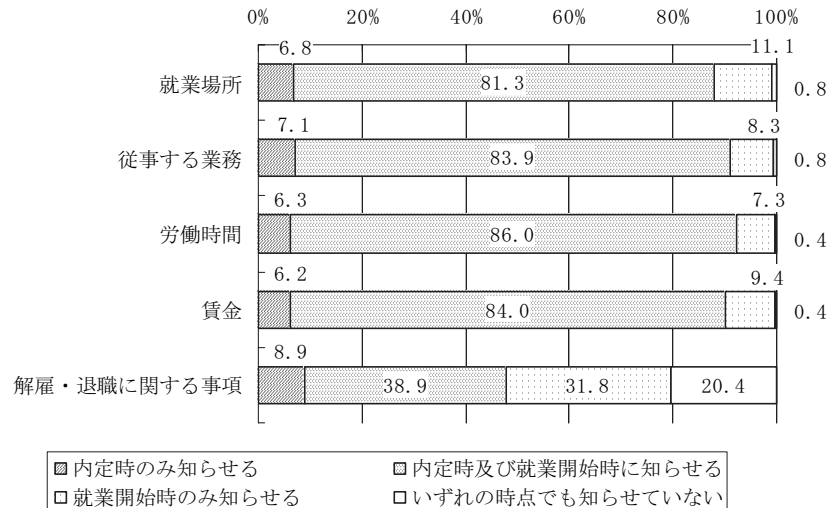
無回答を除く集計 (n=1935)

図表3-4：新規学卒者の就業開始時に知らせる労働条件の項目を知らせる方法（複数回答、%）＜問7-①(1)④＞



無回答を除く集計 (n=1943)

図表3-5：新規学卒者採用に際して知らせる労働条件項目の通知時期（複数回答、%）＜問7-①(1)＞



新規学卒者採用の際に、知らせる各種労働条件の項目について採用内定時と就業開始時で比較可能な企業を対象集計 (n=1892)

1-2. 中途採用者の採用内定時及び就業開始時に知らせる労働条件の項目と知らせる方法

中途採用者を採用する場合の採用内定時に知らせる労働条件の項目については、回答企業で、「労働時間」(97.2%)、「従事する業務」(97.1%)、「賃金」(96.7%)、「就業場所」(95.8%)がそれぞれ9割台であり、「就労開始時期」も82.2%の企業が知らせている。続いて、「解雇・退職に関する事項」は50.1%、「内定取消となる事由」が25.5%、「就労開始までの研修等の内容」が23.6%となっている。「労働条件は特に知らせていない」は0.4%だった(図表3-6、付属統計表第45表)。

上記の労働条件の項目を知らせる方法を尋ねたところ、「その他口頭で説明」が72.8%と最も多く、次いで、「労働条件を書いた説明書の配布」が37.5%、「就業規則の配布」が23.7

％、「研修で説明」が11.4％となっている（図表3-7、付属統計表第47表）。

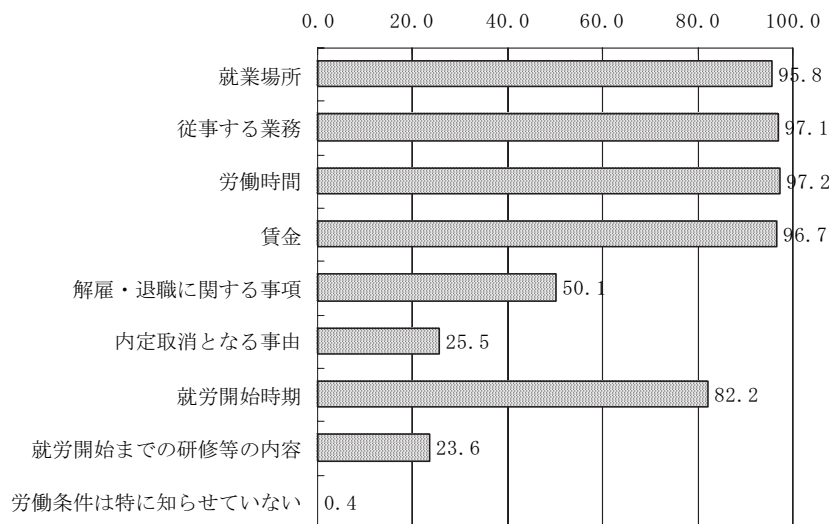
一方、中途採用者が実際に就業を始める際に知らせる労働条件の項目については、回答企業で、「従事する業務」「就業場所」「労働時間」「賃金」がそれぞれ93.6％、91.6％、91.1％、89.1％と約9割の企業が通知しており、「解雇・退職に関する事項」も62.0％となっている（図表3-8、付属統計表49表）。

上記の労働条件の項目を知らせる方法については、「その他口頭で説明」が65.3％と最も多く、次いで、「就業規則の配布」が40.6％、「労働条件を書いた説明書の配布」が34.1％、「研修で説明」が19.9％となっている（図表3-9、付属統計表第51表）。

なお、労働条件の項目ごとに、採用内定時と就業開始時にどのように知らせているかについて、回答企業の比較可能な企業でみると、「就業場所」「従事する業務」「労働時間」「賃金」は、「内定時および就業開始時に知らせる」としているのがいずれの項目も9割程度を占めており、「内定時のみ知らせている」が1割程度、「就業開始時のみ知らせる」は3％程度だった。「いずれの時点でも知らせていない」のは、「就業場所」が1.3％、「従事する業務」が0.1％、「労働時間」が0.4％、「賃金」が0.4％となっている。

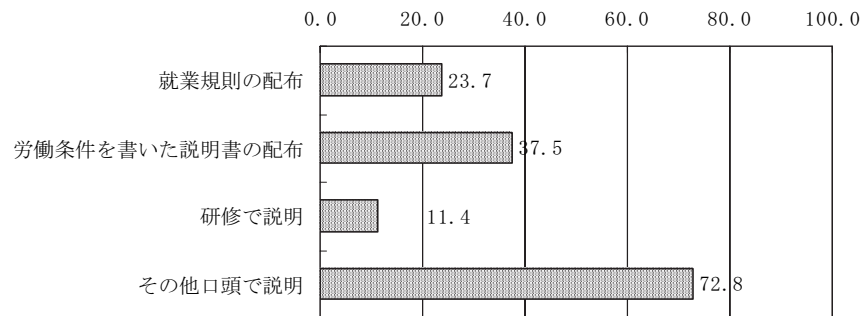
一方、「解雇・退職に関する事項」については、「内定時のみに知らせる」が8.1％、「内定時及び就業開始時に知らせる」が40.9％、「就業開始時のみに知らせる」が20.6％であり、「いずれの時点でも知らせていない」は30.3％あった（図表3-10、付属統計表第52～56表）。

図表3-6：中途採用者の採用内定時に知らせる労働条件の項目
（複数回答、％）＜問7-①(2)①＞



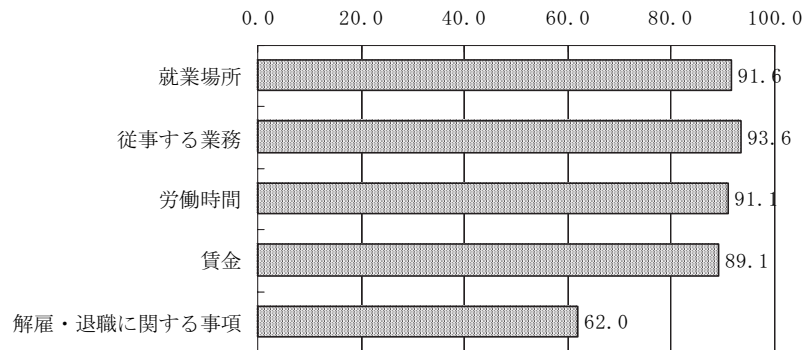
無回答を除く集計 (n=2303)

図表3-7：中途採用者の採用内定時に知らせる労働条件の項目を知らせる方法（複数回答、%）＜問7-①(2)②＞



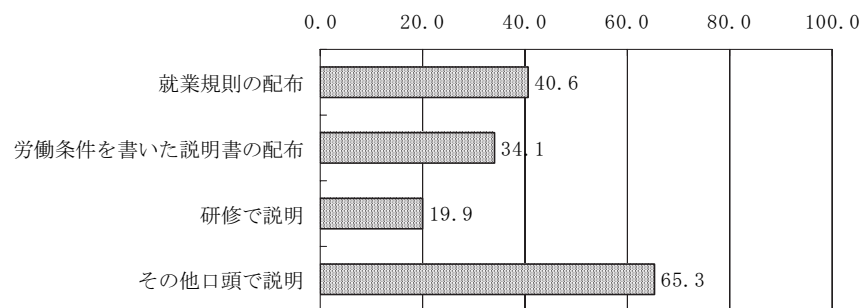
無回答を除く集計（n=2224）

図表3-8：中途採用者の就業開始時に知らせる労働条件の項目（複数回答、%）＜問7-①(2)③＞



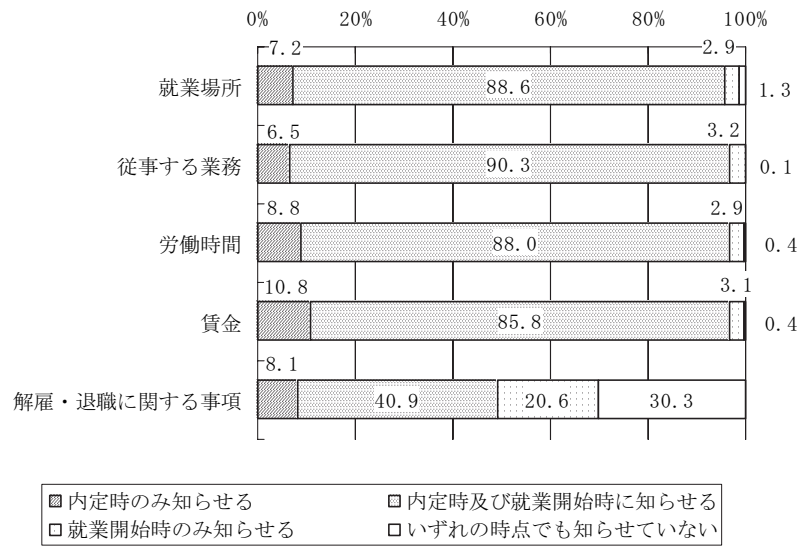
無回答を除く集計（n=2131）

図表3-9：中途採用者の就業開始時に知らせる労働条件の項目を知らせる方法（複数回答、%）＜問7-①(2)④＞



無回答を除く集計（n=2167）

図表3-10：中途採用に際して知らせる労働条件項目の通知
 時期（複数回答、%）＜問7-①(2)＞

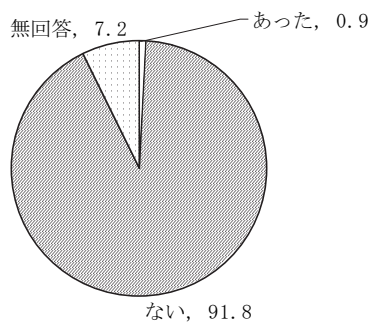


中途採用の際に、知らせる各種労働条件の項目について採用内定時と就業開始時
 で比較可能な企業を対象に集計（n=2088）

2. 採用時の労働条件説明が不十分なことによる従業員との間の紛争の状況

ここ5年間において、採用の際の労働条件の説明が不十分であったために従業員との間で紛争が生じたとしている企業は0.9%であり、紛争が「ない」とする企業が91.8%となっている（図表3-11、付属統計表第57表）。

図表3-11：ここ5年間の採用時の労働条件の説明が不十分なことによる従業員との間の紛争の有無（単一回答、%）
<問7-②>



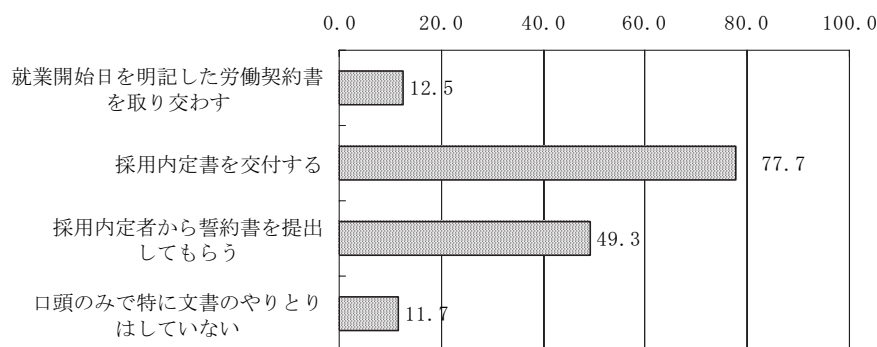
n=2765

3. 新規学卒者を採用する際の採用内定や内々定の制度・慣行

3-1. 採用内定の際に行うこと

新規学卒者を採用内定する際にどのようなことを行うかについては、回答企業で、「採用内定書を交付する」が77.7%と最も多く、次いで、「採用内定者から誓約書を提出してもらう」が49.3%、「就業開始日を明記した労働契約書を取り交わす」が12.5%となっている。「口頭のみで特に文書のやりとりはしない」は11.7%だった（図表3-12、付属統計表第59表）。

図表3-12：新規学卒者の採用内定の際に行うこと（複数回答、%）
<問7-③-1>



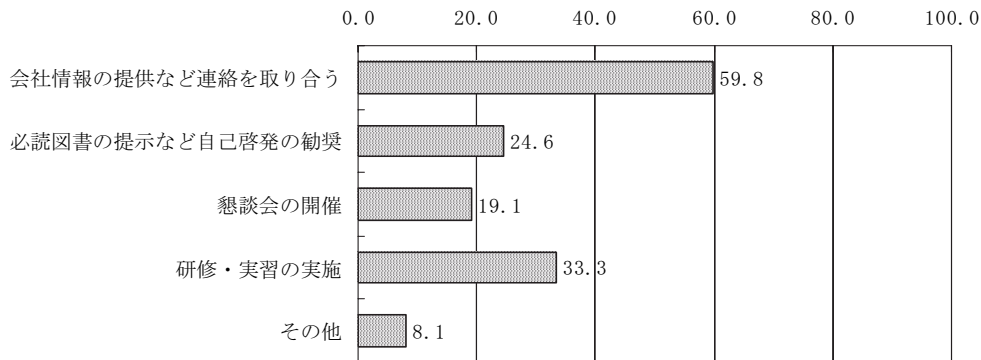
無回答を除く集計 (n=1921)

3-2. 採用内定から就業開始までに行うこと

新規学卒者において、採用内定から就業開始までの間に何を行うかについては、回答企業で、「会社情報の提供など連絡を取り合う」が59.8%と最も多く、次いで、「研修・実習の実施」が33.3%、「必読図書の提示など自己啓発の勧奨」が24.6%、「懇談会の開催」が19.1%などとなっている（図表3-13、付属統計表第61表）。「その他」は8.1%あり、「入社説明会の実施」「アルバイト」「レポート作成、提出」「通信教育」「健康診断」「ユニフォームサイズ調査」「工場見学」などの記述があった。

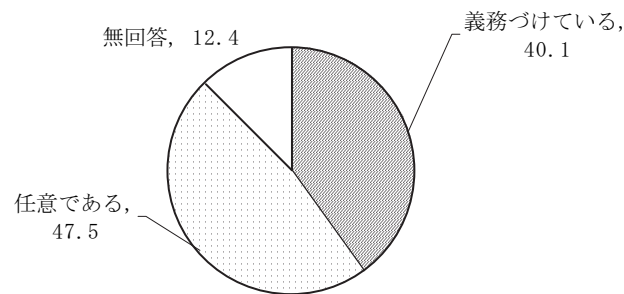
次に、「懇談会の開催」、あるいは「研修・実習の実施」を選択した企業についてのみ、義務的か否かを尋ねたところ、「任意である」が47.5%、「義務づけている」が40.1%となっている（図表3-14、付属統計表第62表）。

図表3-13：新規学卒者の採用内定から就業開始までに行うこと（複数回答、%）＜問7-③-2＞



無回答を除く集計 (n=1761)

図表3-14：懇談会や研修・実習への参加義務（単一回答、%）＜問7-③-2付問＞



採用内定から就業開始までに行うこととして、「懇談会の開催」、あるいは「研修・実習の実施」を選択した企業を対象に集計 (n=1113)

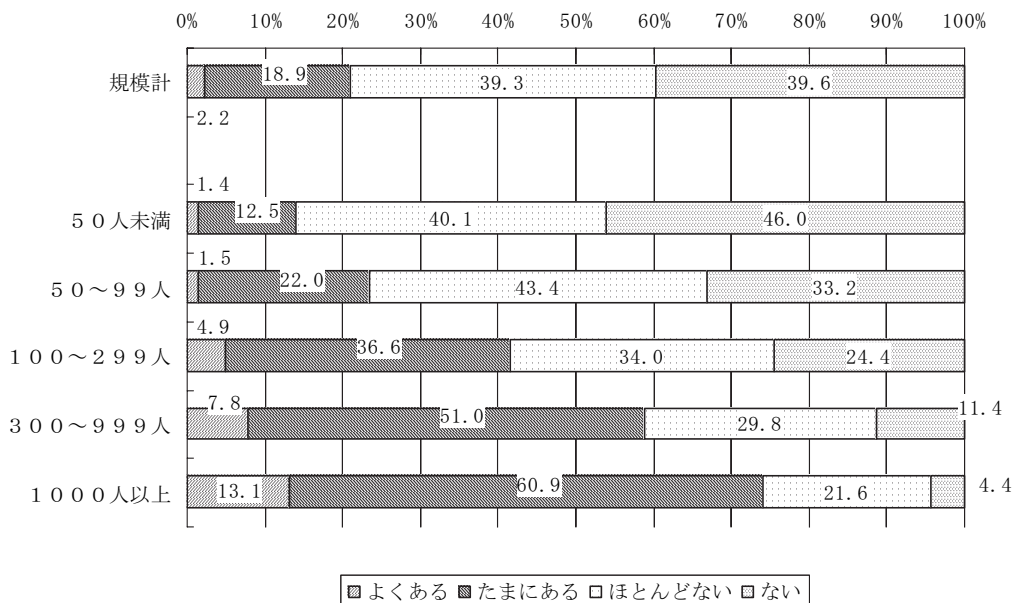
3-3. 採用内定者側からの採用辞退の有無

新規学卒者を採用する場合の採用内定者からの採用辞退の有無を尋ねたところ、回答企業で、採用辞退は「ない」とする企業は39.6%で、何らかの形で採用辞退があるとしている企業（「よくある」「たまにある」「ほとんどない」の合計。）は約6割を占めた。規模別にみると、規模が大きくなるほど何らかの形で採用辞退があるとする企業割合は高くなっており、「1000人以上」では約9割を超えている（図表3-15、付属統計表第64表）。

次に、採用内定者からの採用辞退が「よくある」、あるいは「たまにある」と回答した企業について、代表的と思われる対応方法（「事情を説明した書面の提出」「健康診断、研修などの実費の求償」「実費にとどまらず損害賠償の請求」）を尋ねたところ、「事情を説明した書面の提出」を「実際に求めた」とする企業が6.9%あるほかは、ほとんど実際の対応は行われていない。また対応を検討した企業も「事情を説明した書面の提出」が14.3%あるほか

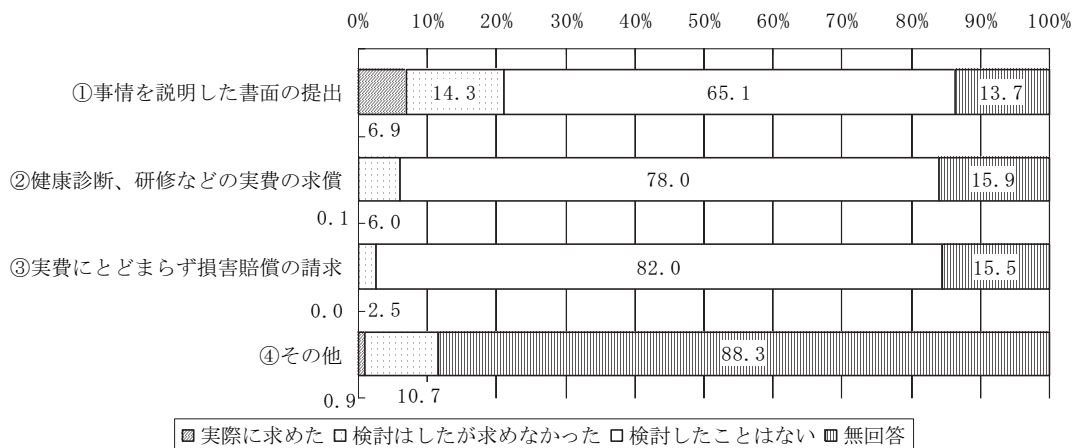
は1割に満たない状況となっている。「その他」の対応を実施した企業は0.9%で、「口頭による説明」「辞退届」などをあげている（図表3-16、付属統計表第65表）。

図表3-15：採用内定者側からの採用辞退の有無（単一回答、%）
 <問7-③-3>



無回答を除く集計 (n=1940)

図表3-16：内定辞退者への対応（単一回答、%） <問7-③-3付問>



採用内定者からの採用辞退が「よくある」、あるいは「たまにある」を選択した企業を対象に集計 (n=934)

3-4. ここ5年間における採用内定者の内定取消の状況とその際の手続き

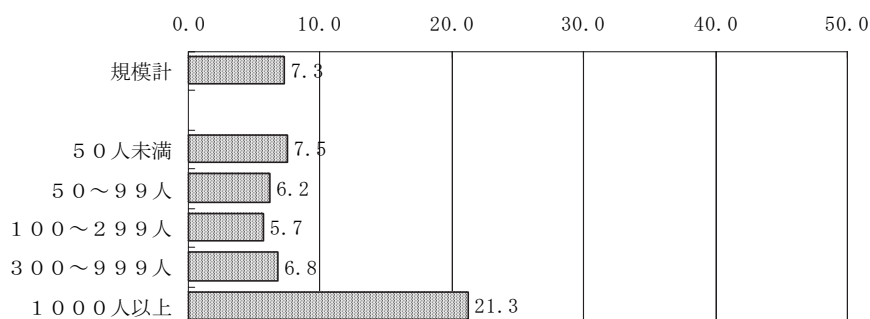
3-4-1. 内定取消の状況

ここ5年間において、何らかの事情で採用内定者の内定を取り消したことがある企業割合は、回答企業のうち7.3%あった。規模別にみると、「1000人以上」で内定を取り消したことが「ある」としている企業が21.3%と、他の規模に比べ割合が高い（図表3-17、付属統計表第67表）。

次に、ここ5年間において、採用内定者の内定を取り消したことが「ある」と回答した企業について、採用内定者の内定取消をする際の手続きを尋ねたところ、「採用ができなくなった旨を文書で通知した」が24.2%と最も多く、次いで、「採用ができなくなった理由を添えて文書で通知した」が23.5%、「電話等により口頭で伝えた」が14.6%、「面会のうえ口頭で伝えた」が9.4%などとなっている（図表3-18、付属統計表第68表）。

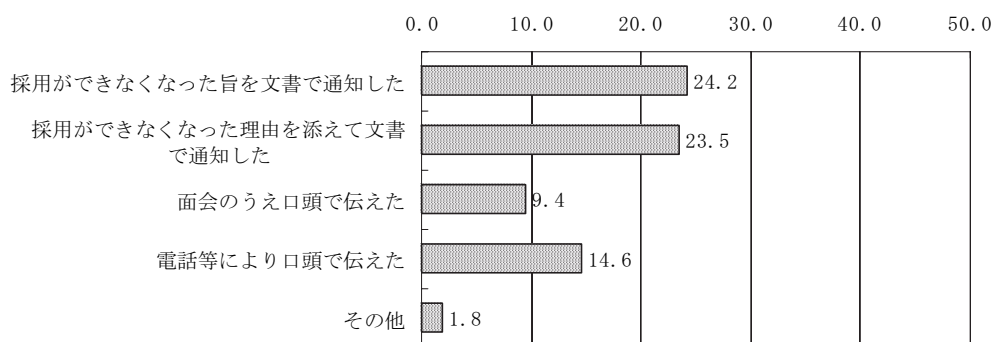
また、内定取消の事情については、「本人の非違行為」が43.8%と最も多く、次いで、「本人の事情」が36.3%、「経歴詐称など本人の虚偽の申告」が18.1%、「企業経営の悪化」が9.5%などとなっている。「その他」は7.8%あり、具体的には「健診結果の疾病」などの記述が多かった（図表3-19、付属統計表第69表）。

図表3-17：ここ5年間の採用内定者の内定取消がある企業割合（単一回答、%）＜問7-③-4＞



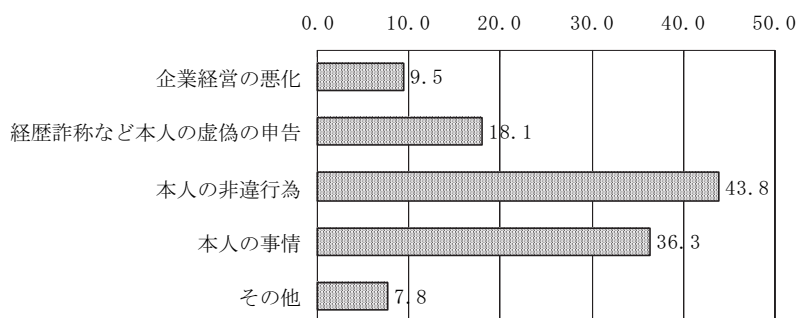
無回答を除く集計（n=2152）

図表3-18：内定取消時の手続き（複数回答、%）＜問7-③-4付問1＞



ここ5年間において、内定取消が「ある」と回答した企業を対象に集計（n=197）

図表3-19：内定取消の事情（複数回答、%）
 <問7-③-4付問2>



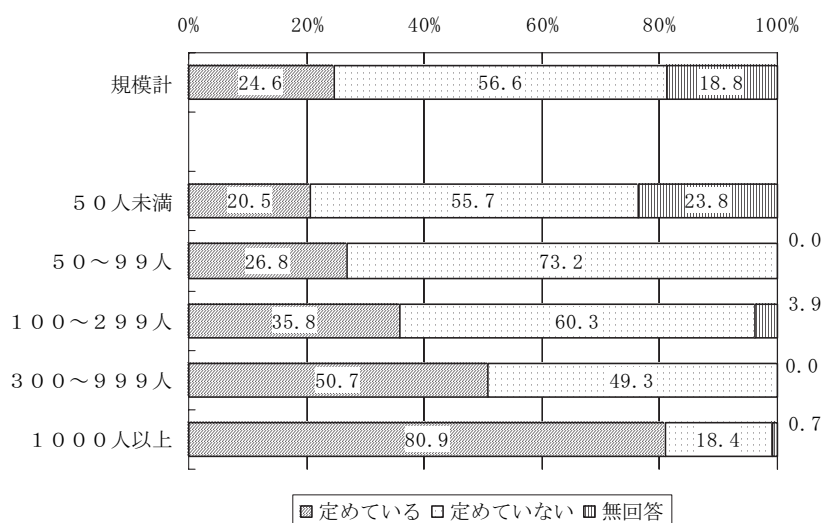
ここ5年間に於いて、内定取消が「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=197)

3-4-2. 内定を取り消す事由の定め

次に、内定を取り消す事由をあらかじめ定めているかについて尋ねたところ、「定めている」としているのが24.6%、「定めていない」としているのが56.6%となっている。規模別に見ると、「定めている」としている企業割合は規模が大きくなるほど高く、「300～999人」では50.7%、「1000人以上」では80.9%となっている（図表3-20、付属統計表第70表）。

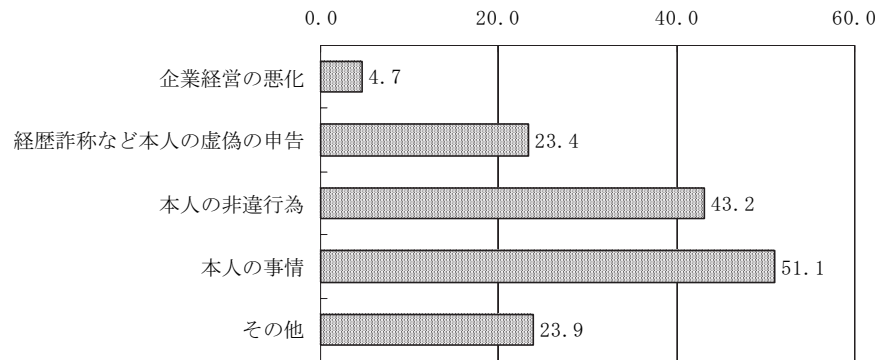
また、内定を取り消す事由をあらかじめ「定めている」企業について内定取り消しの事由を尋ねたところ、「本人の事情」が51.1%で最も多く、次いで、「本人の非違行為」が43.2%、「経歴詐称など本人の虚偽の申告」が23.4%、「企業経営の悪化」が4.7%などとなっている（図表3-21、付属統計表第71表）。「その他」も23.9%あり、具体的には「健康上の理由」「刑事訴追を受けた場合」などがあげられている。

図表3-20：内定取消の事由の定め（単一回答、%）
 <問7-③-4付問3>



ここ5年間に於いて、内定取消が「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=197)

図表3-21：内定取消の事由（複数回答、%）
 <問7-③-4付問3-1>



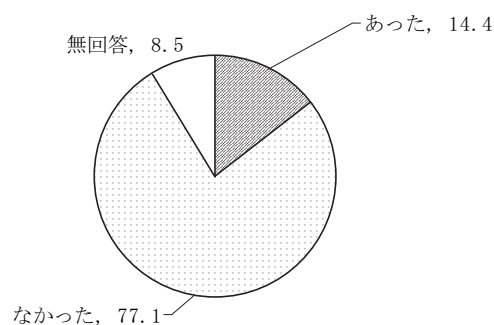
内定を取り消す事由をあらかじめ「定めている」と回答した企業を対象に集計 (n=119)

3-4-3. 内定取消により発生した本人とのトラブルの有無

ここ5年間において、採用内定者の内定を取り消したことが「ある」と回答した企業について、内定を取り消したことにより発生した本人との間のトラブルの有無を尋ねたところ、トラブルが「あった」としている企業が14.4%、「なかった」としている企業は77.1%だった (図表3-22、付属統計表第72表)。

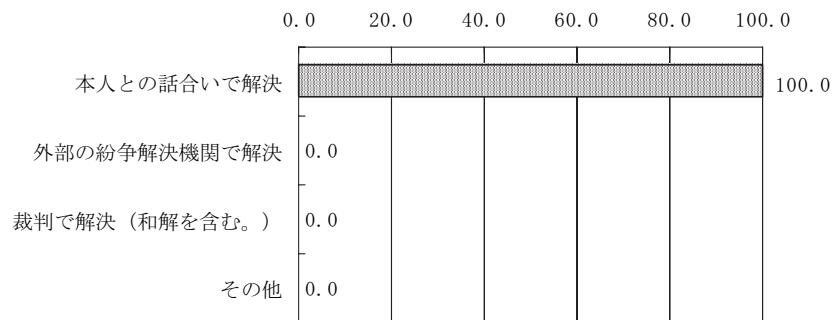
次に、トラブルが「あった」としている企業についてのみ、トラブルをどのように解決したかを尋ねたところ、「本人との話し合い」ですべて解決していた (図表3-23、付属統計表第73表)。

図表3-22：ここ5年間で内定取消により発生した本人とのトラブルの有無
 (単一回答、%) <問7-③-4付問4>



ここ5年間において、内定取消が「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=197)

図表3-23：内定取消により発生したトラブルの解決方法（複数回答、%）＜問7-③-4付問4-1＞



内定取消によりトラブルがあったとしている企業を対象に集計（n=3）

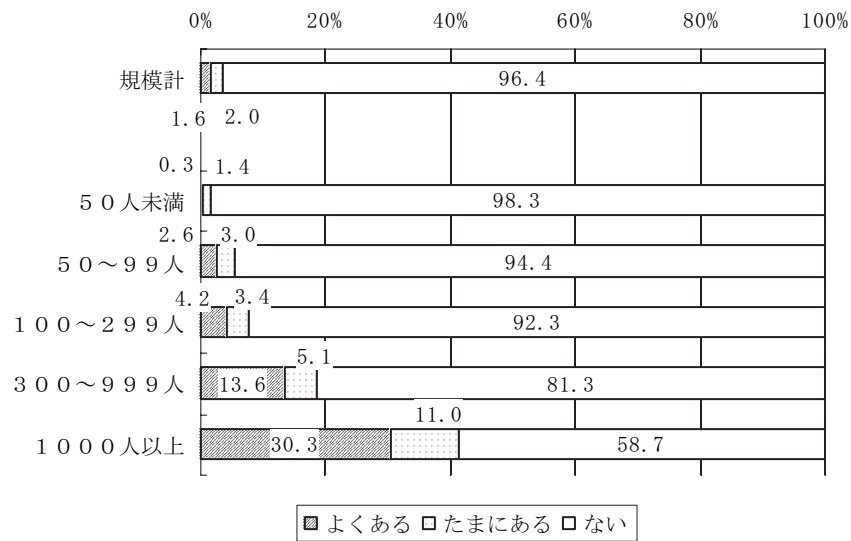
3-5. 採用内定に先立っての新規学卒者に対するの内々定の状況

3-5-1. 内々定の状況

採用内定に先立っての新規学卒者に対する内々定の有無については、回答企業で、「よくある」としている企業が1.6%、「たまにある」が2.0%で、「ない」は96.4%だった。規模別にみると、規模が大きくなるほど内々定があるとしている企業割合（「よくある」「たまにある」の合計。）は高くなっており、「300～999人」が18.7%（「よくある」13.6%+「たまにある」5.1%）、「1000人以上」では41.3%（「よくある」30.3%+「たまにある」11.0%）となっている（図表3-24、付属統計表第75表）。

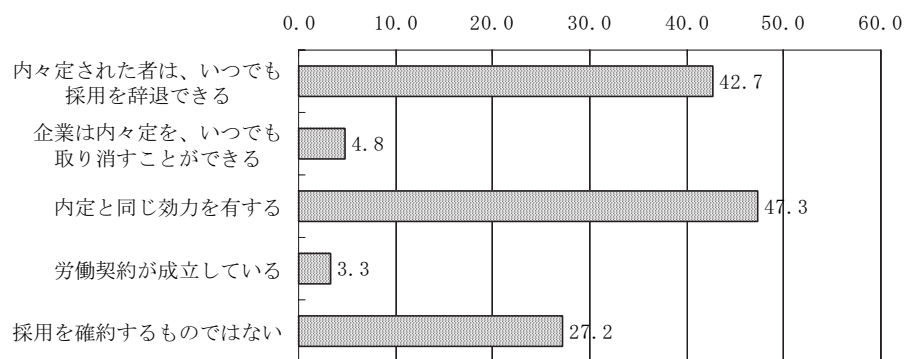
内々定が「よくある」「たまにある」としている企業に対して内々定をどのような性質のものと考えているかを尋ねたところ、「内定と同じ効力を有する」とする企業が47.3%と最も多かった。次いで、「内々定された者は、いつでも採用を辞退できる」が42.7%となっている。一方、「採用を確約するものではない」とする企業が27.2%みられた。また、「企業は内々定をいつでも取り消すことができる」が4.8%であり、「労働契約が成立している」と考える企業は3.3%だった（図表3-25、付属統計表第76表）。

図表3-24：採用内定に先立っての新規学卒者に対しての内々定の有無（単一回答、%）＜問7-③-5＞



無回答を除く集計（n=2110）

図表3-25：内々定の性質（複数回答、%）＜問7-③-5付問1＞



内々定が「よくある」「たまにある」と回答した企業を対象に集計（n=364）

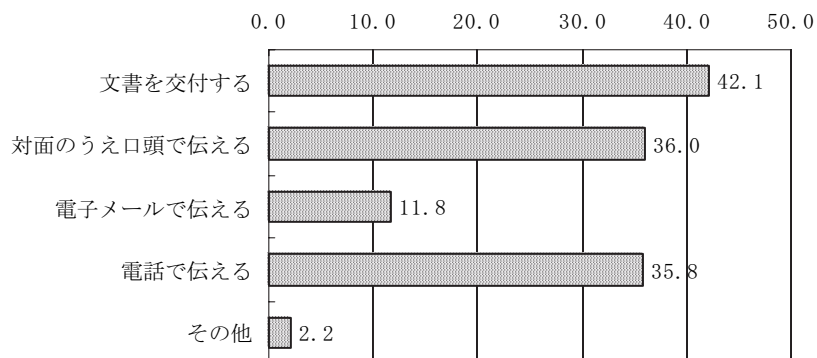
3-5-2. 内々定を行う方法

内々定をどのようにして行うかについては、「文書を交付する」が42.1%と最も多く、次いで、「対面のうえ口頭で伝える」が36.0%、「電話で伝える」が35.8%などとなっている（図表3-26、付属統計表第77表）。「その他」は2.2%あり、「内定式出席の案内を出す」「大学経由にて連絡」「研修への参加を促す。アルバイトとして入社」などがあつた。

内々定を取り消したことにより本人との間でトラブルになったことがあるかについては、トラブルが「あつた」としている企業は0.4%、「なかつた」としている企業は67.1%だつた

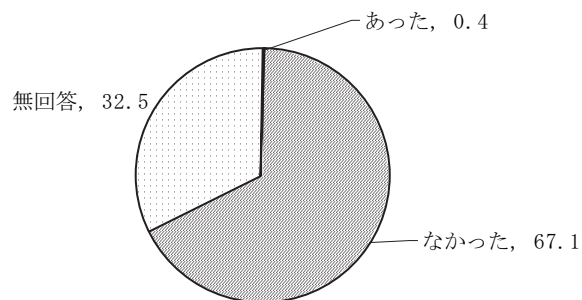
(図表 3-27、付属統計表第78表)。

図表3-26：内々定を行う方法（複数回答、%）
＜問7-③-5の付問2＞



内々定が「よくある」、あるいは「たまにある」と回答した企業を対象に集計 (n=364)

図表3-27：内々定を取り消したことにより発生した本人との間のトラブルの有無（単一回答、%）＜問7-③-5付問3＞



内々定が「よくある」、あるいは「たまにある」と回答した企業を対象に集計 (n=364)

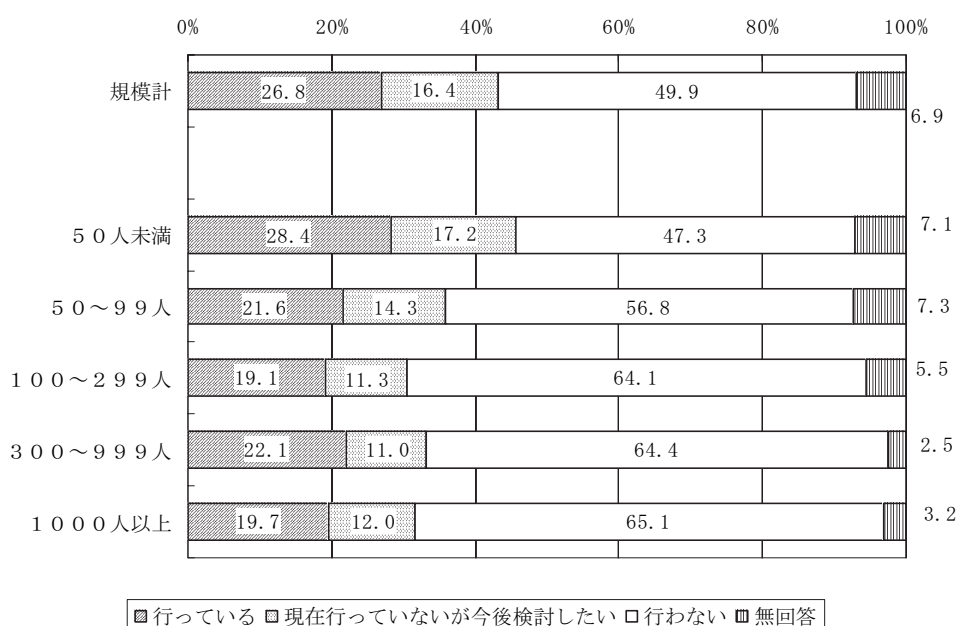
4. 正規従業員の採用の際の有期契約による雇い入れ、または紹介予定派遣の活用状況

4-1. 正規従業員採用の際の有期契約による雇い入れの活用状況

正規従業員を本採用する前にその能力等を判断するため有期契約者として雇い入れることがあるかについては、「行っている」が26.8%、「現在行っていないが今後検討したい」が16.4%、「行わない」が49.9%などとなっている。

規模別にみると、「行っている」と「現在行っていないが今後検討したい」との合計は、おおむね規模が小さくなるほど高くなる傾向がみられる（図表3-28、付属統計表第79表）。

図表3-28：正規従業員採用の際の有期契約での雇い入れの活用（単一回答、%）＜問7-④-1＞



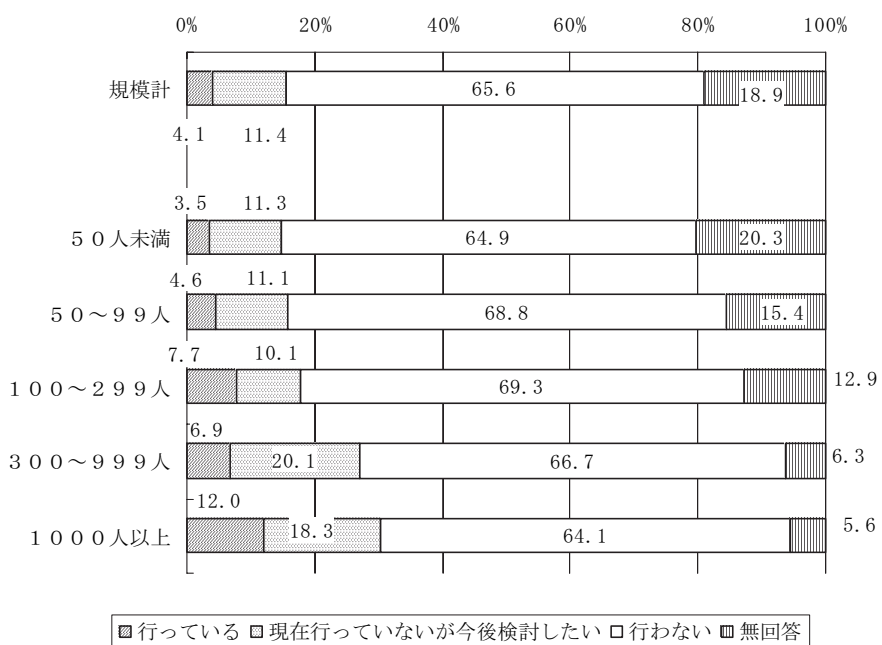
n=2765

4-2. 正規従業員採用の際の紹介予定派遣の活用状況

一方、正規従業員採用時の紹介予定派遣の活用については、「行っている」が4.1%、「現在行っていないが今後検討したい」が11.4%、「行わない」が65.6%などとなっている。

規模別にみると、「行っている」、「現在行っていないが今後検討したい」との合計は、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる（図表3-29、付属統計表第80表）。

図表3-29：正規従業員採用の際の紹介予定派遣の活用状況（単一回答、%）＜問7-④-2＞



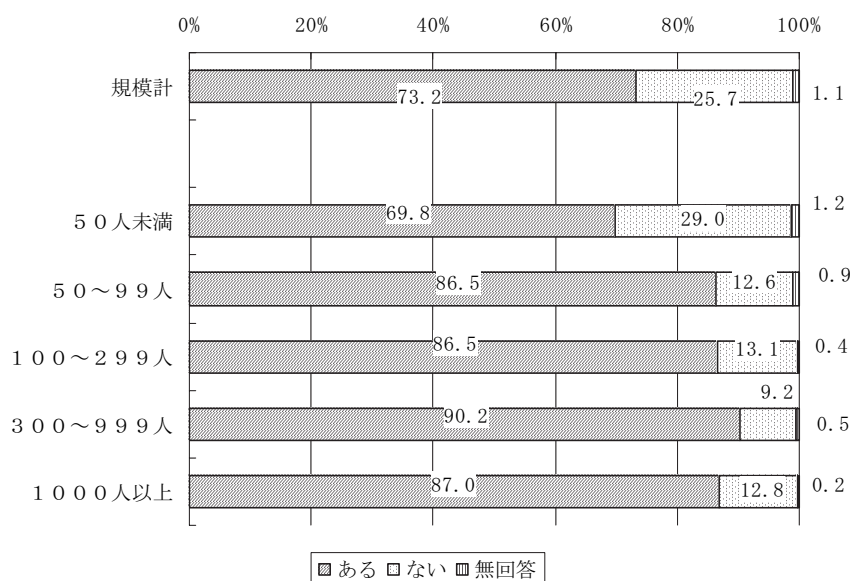
n=2765

第2節 試用期間について

1. 試用期間の設置状況

採用された従業員の試用期間の設置の有無については、試用期間が「ある」とする企業が73.2%、「ない」とする企業が25.7%となっている。規模別にみると、試用期間が「ある」とする企業割合は、「1000人以上」が87.0%、「300～999人」が90.2%、「100～299人」と「50～99人」がともに86.5%、「50人未満」が69.8%となっている（図表3-30、付属統計表第81表）。

図表3-30：採用された従業員への試用期間の有無（単一回答、%）＜問8-①＞

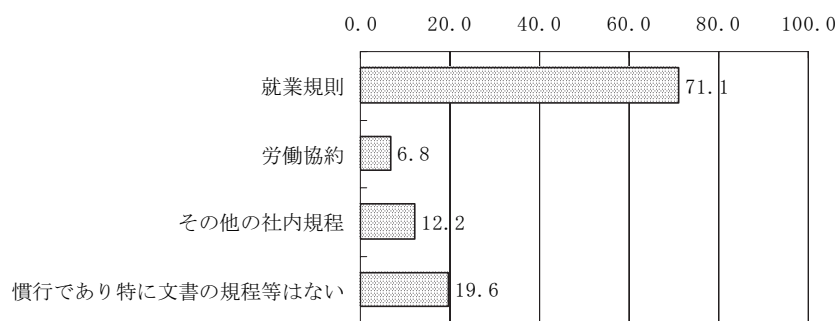


n=2765

2. 「試用」についての規定の形式

試用期間を定めている企業に対して、「試用」についてのルールはどこで決まっているかを尋ねたところ、「就業規則」が71.1%と最も多く、次いで、「慣行であり特に文書の規程等はない」が19.6%、「その他社内規程」が12.2%、「労働協約」が6.8%などとなっている（図表3-31、付属統計表第82表）。

図表3-31：「試用」についての規定の形式（複数回答、%）
<問8-②>

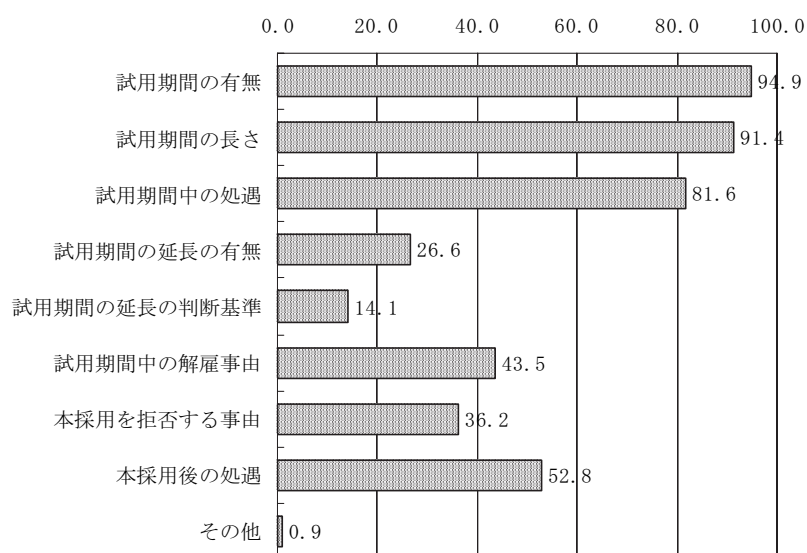


採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

3. 労働者の雇い入れ時に「試用」に関して知らせている事項

「試用」に関して、労働者を雇い入れる際に知らせている事項については、「試用期間の有無」が94.9%、「試用期間の長さ」が91.4%、「試用期間中の処遇（賃金、労働時間等）」が81.6%と8割を超える高い水準にある。これに対して、本採用への移行の拒否等にかかわる事項については割合が低くなり、「本採用後の処遇（賃金、労働時間等）」が52.8%、「試用期間中の解雇事由」が43.5%、「本採用を拒否する事由」が36.2%、「試用期間の延長の有無」が26.6%、「試用期間の延長の判断基準」が14.1%などとなっている（図表3-32、付属統計表第83表）。「その他」も0.9%あり、具体的には、「試用期間は正式採用後勤続年数に算入すること」「試用期間は労働組合員になれない旨通知」「試用期間終了後に伴う労働組合への加入に関する説明」「試用期間中も本採用時と同じ条件であること」などの記述があった。

図表3-32：労働者を雇い入れる時に「試用」に関して知らせている事項（複数回答、%）＜問8-③＞



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

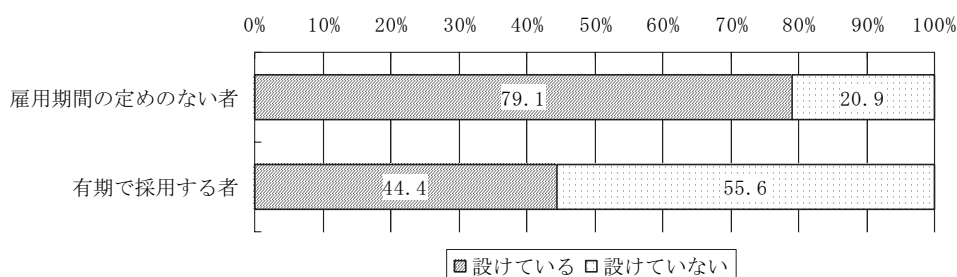
4. 採用、就業形態別の試用期間の有無

新規学卒採用の雇用契約における期間の定めの有無別に試用期間の有無をみると、回答企業で「雇用期間の定めのない者」について試用期間を設けているものは79.1%、「有期で採用する者」について試用期間を設けているものは44.4%となっている（図表3-33、付属統計表第85表）。

中途採用について、雇用契約における期間の定めの有無別に試用期間の有無をみると、回答企業で「雇用期間の定めのない者」について試用期間を設けているのは93.3%、「有期で採用する者」について試用期間を設けているのは58.2%となっており、新規学卒者と比べて試用期間を定める割合が高くなっている（図表3-34、付属統計表第87表）。

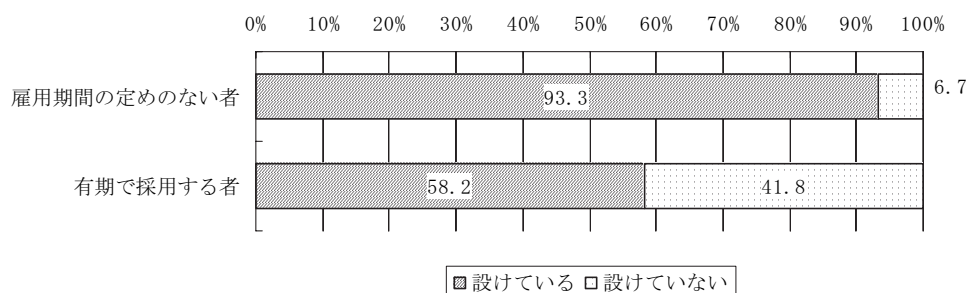
パートタイム労働者の採用について、雇用契約における期間の定めの有無別に試用期間の有無をみると、回答企業で「雇用期間の定めのない者」について試用期間を設けているのは45.2%、「有期で採用する者」について試用期間を設けているのは35.1%となっており、上記2類型に比べ低い水準にとどまっている（図表3-35、付属統計表第89表）。

図表3-33：新規学卒者の雇用期間の定めの有無別の試用期間の設置状況
(単一回答、%) <問⑧-④-①>



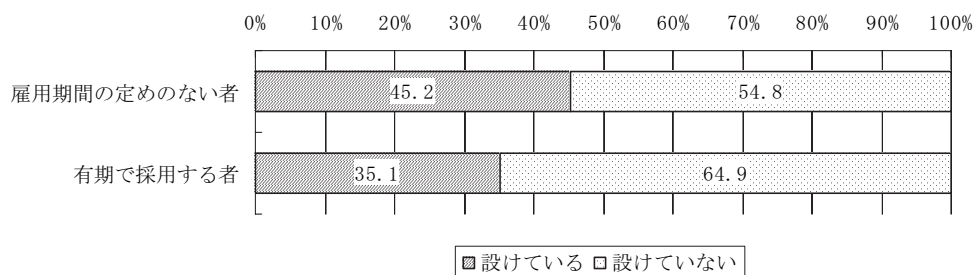
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計（「雇用期間の定めのない者」 n=1944、「有期で採用する者」 n=922）

図表3-34：中途採用の雇用期間の定めの有無別の試用期間の設置状況
(単一回答、%) <問⑧-④-②>



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計（「雇用期間の定めのない者」 n=2108、「有期で採用する者」 n=1222）

図表3-35 : パートタイム労働者の雇用期間の定めの有無別の試用期間の設置状況 (単一回答、%) <問8-④-③>

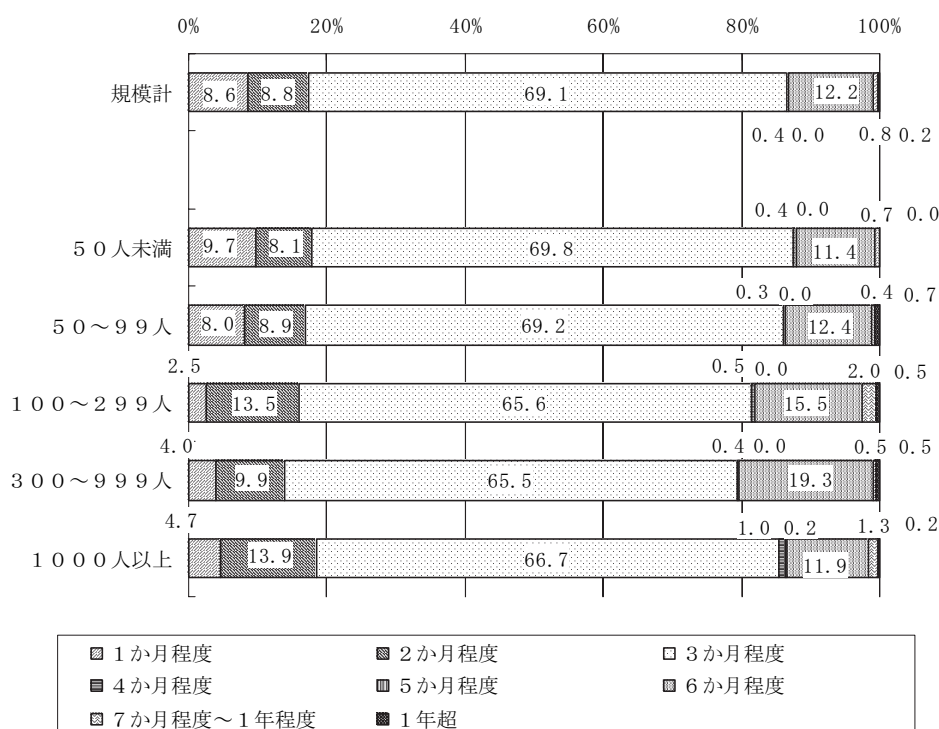


採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計（「雇用期間の定めのない者」 n=1421、「有期で採用する者」 n=1384）

5. 正規従業員の試用期間の状況

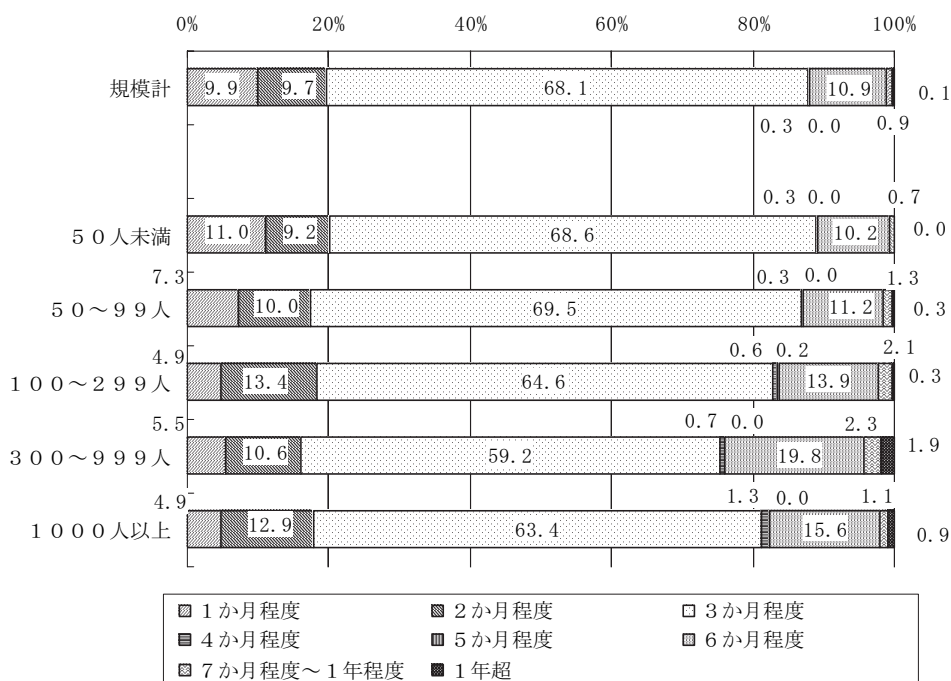
正規従業員の試用期間については、新規学卒者の場合、回答企業で、「3か月程度」が69.1%と最も多く、次いで「6か月程度」が12.2%、「2か月程度」が8.8%、「1か月程度」が8.6%などとなっている（図表3-36、付属統計表第91表）。一方、中途採用者の試用期間の場合、回答企業で、「3か月程度」が68.1%と最も多い。続いて、「6か月程度」が10.9%、「1か月程度」が9.9%、「2か月程度」が9.7%などとなっている（図表3-37、付属統計表第93表）。

図表3-36：新規学卒者採用の試用期間（単一回答、%）
 <問8-⑤-1>



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計（n=1906）

図表3-37：中途採用の試用期間（単一回答、%）
 <問8-⑤-2>



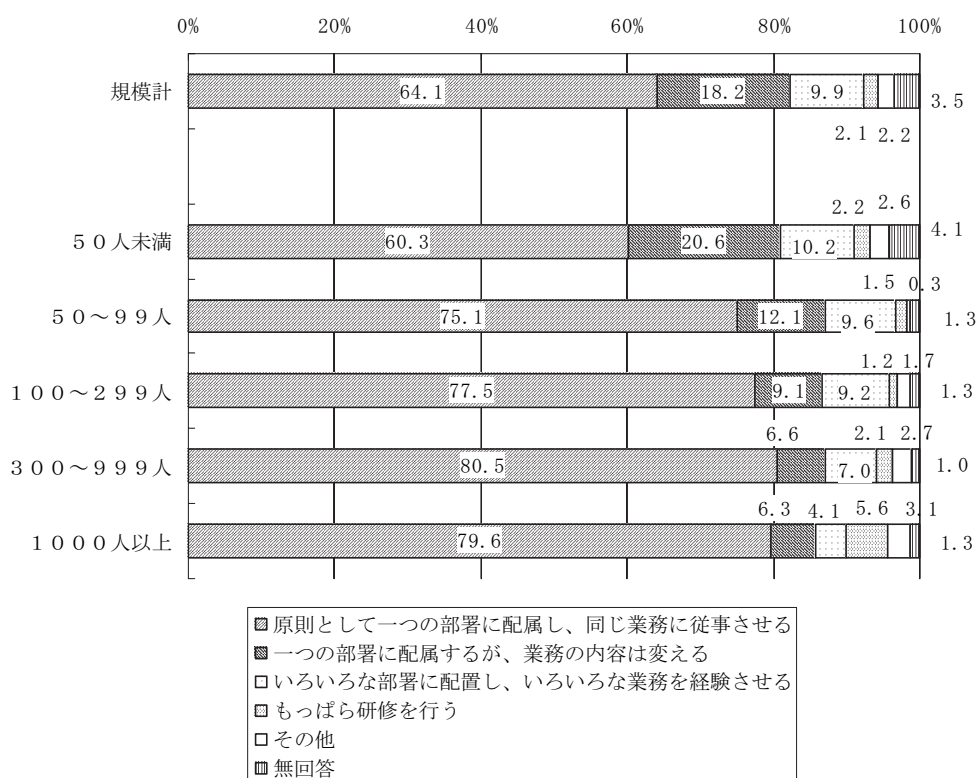
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」とする企業を対象に無回答を除き集計（n=2099）

6. 試用期間中の業務

試用期間中の業務については、「原則として一つの部署に配属し、同じ業務に従事させる」が64.1%と最も多く、次いで、「一つの部署に配属するが、業務の内容は変える」が18.2%、「いろいろな部署に配置し、いろいろな業務を経験させる」が9.9%、「もっぱら研修を行う」が2.1%などとなっている（図表3-38、付属統計表第94表）。

「その他」は2.2%あり、「新規学卒採用は研修、中途採用は一つの部署に配属」「新卒採用は実習としていろいろな業務体験をさせる。中途採用はひとつの部署に配属」などの記述が目立った。「配属先部内の新入社員教育方法により異なる」など必ずしも統一的に取り扱っていない企業もあった。

図表3-38：試用期間中の業務（単一回答、%）＜問8-⑥＞



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

7. 試用期間終了後の本採用になる際の変化

試用期間終了後、本採用になるときの変化について尋ねたところ、「業務の内容」については、「変化する」が7.5%で、「変化しない」が87.7%である（図表3-39、付属統計表第96表）。

続いて、「配属部署」については、「本格的な配属先へ配置換えする」が12.5%で、「特に変化しない」が79.8%である（図表3-40、付属統計表第97表）。

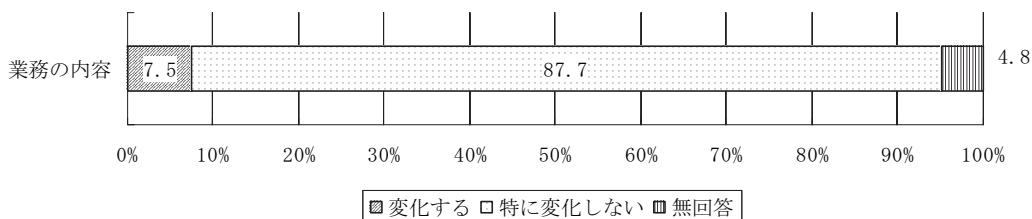
「資格等級」については、「昇格させる」が4.7%で、「特に変化しない」が87.1%である（図表3-41、付属統計表第98表）。

「賃金」については、「昇給させる」が11.3%、「手当などが増える」が24.0%、「特に変化しない」が59.6%である（図表3-42、付属統計表第99表）。

「就業時間（帯）」については、「変化する」が4.5%で、「特に変化しない」が89.2%である（図表3-43、付属統計表第100表）。

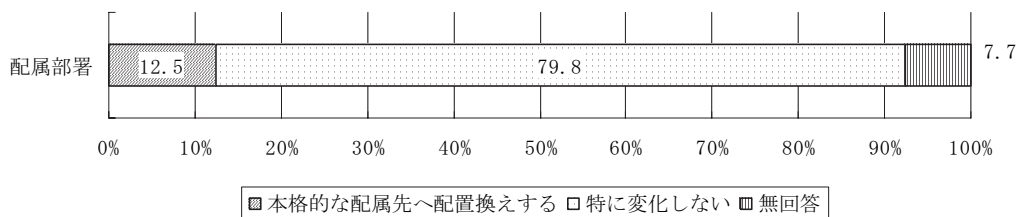
なお、「その他」の自由記述は、「労働組合員になる」との記述が多く、「日給制から月給制へ移行」や、「社会保険の加入。退職金制度加入。賞与対象」「年次有給休暇の取得を認める」「時間外労働・休日出勤ができる」「フレックス勤務が認められる」「社章を貸与し、正式な名札を着用」などの記述もあった。

図表3-39：試用期間終了後の本採用になる際の変化（業務の内容）（単一回答、%）
<問8-⑦-①>



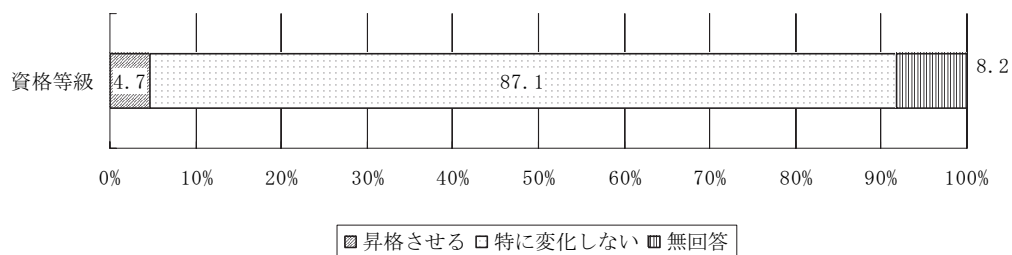
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

図表3-40：試用期間終了後の本採用になる際の変化（配属部署）（単一回答、%）
<問8-⑦-②>



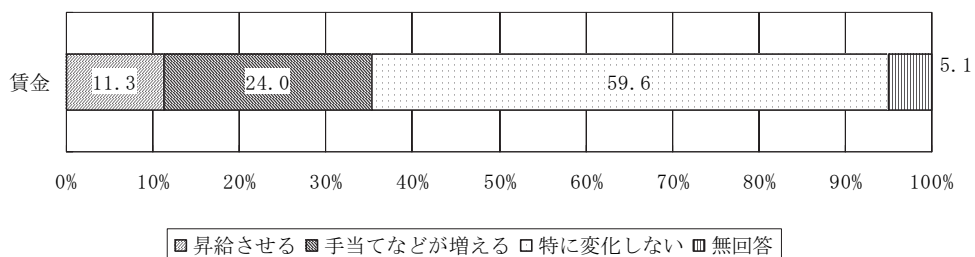
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

図表3-41：試用期間終了後の本採用になる際の変化（資格等級）（単一回答、%）＜問8-⑦-③＞



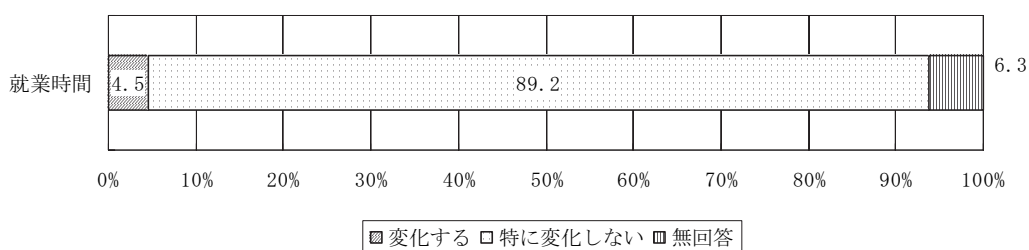
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2292)

図表3-42：試用期間終了後の本採用になる際の変化（賃金）（単一回答、%）＜問8-⑦-④＞



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2292)

図表3-43：試用期間終了後の本採用になる際の変化（就業期間）（単一回答、%）＜問8-⑦-⑤＞



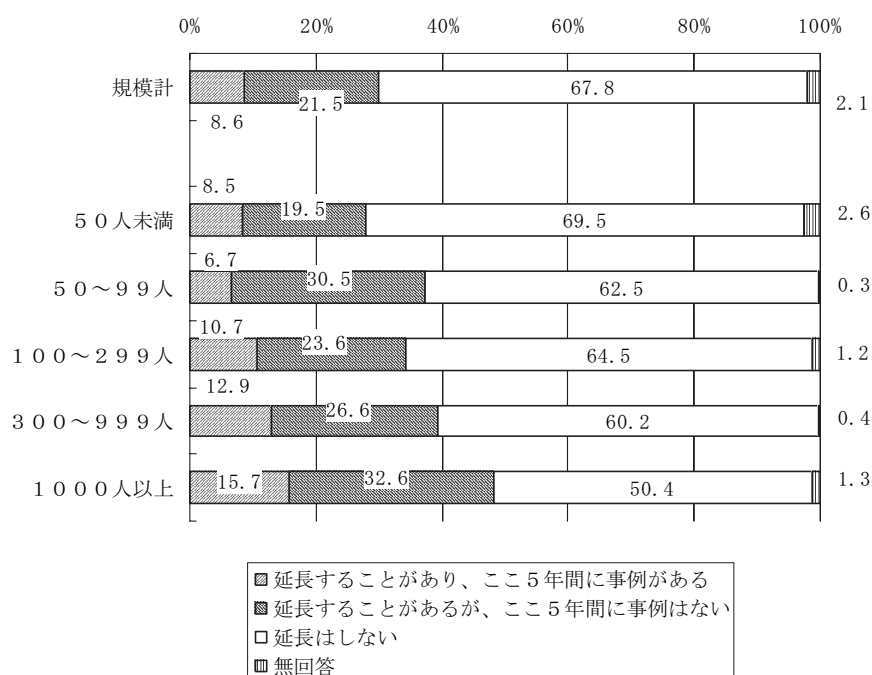
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2292)

8. 試用期間の延長の状況

試用期間を延長することがあるかについては、「延長することがあり、ここ5年間に事例がある」が8.6%、「延長することがあるが、ここ5年間に事例はない」が21.5%、「延長はしない」が67.8%となっている（図表3-44、付属統計表第102表）。これを規模別にみると、試用期間を延長することがある企業（「延長することがあり、ここ5年間に事例がある」と「延長することがあるが、ここ5年間に事例はない」の合計。以下同じ。）は、規模が大きくなるほどおおむねその割合が高くなっている。

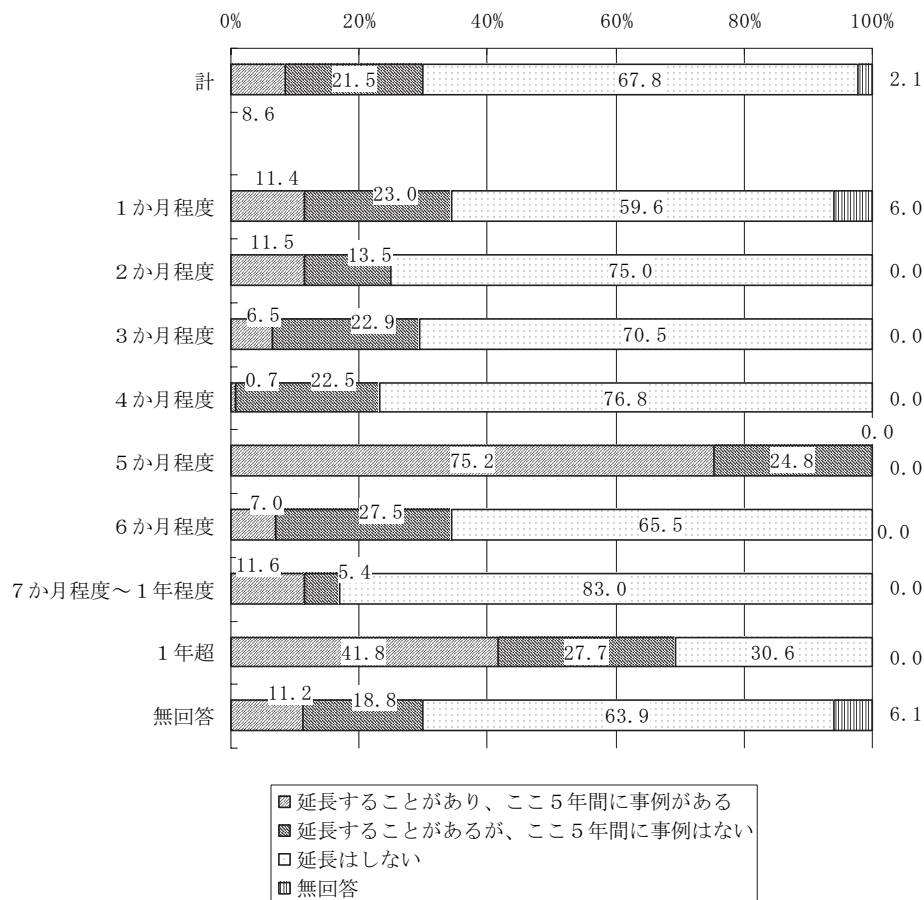
なお、これを試用期間の長さ別にみると、回答の多かった「3か月程度」「6か月程度」では、新規学卒者の場合、試用期間を延長することがある企業は、それぞれ29.4%、34.5%となっている。一方、中途採用者の場合、試用期間を延長することがある企業は、試用期間が「3か月程度」で30.1%であり、「6か月程度」で41.1%となっている（図表3-45、図表3-46、付属統計表第102表）。

図表3-44：試用期間延長の有無（単一回答、%）
 <問8—⑧>



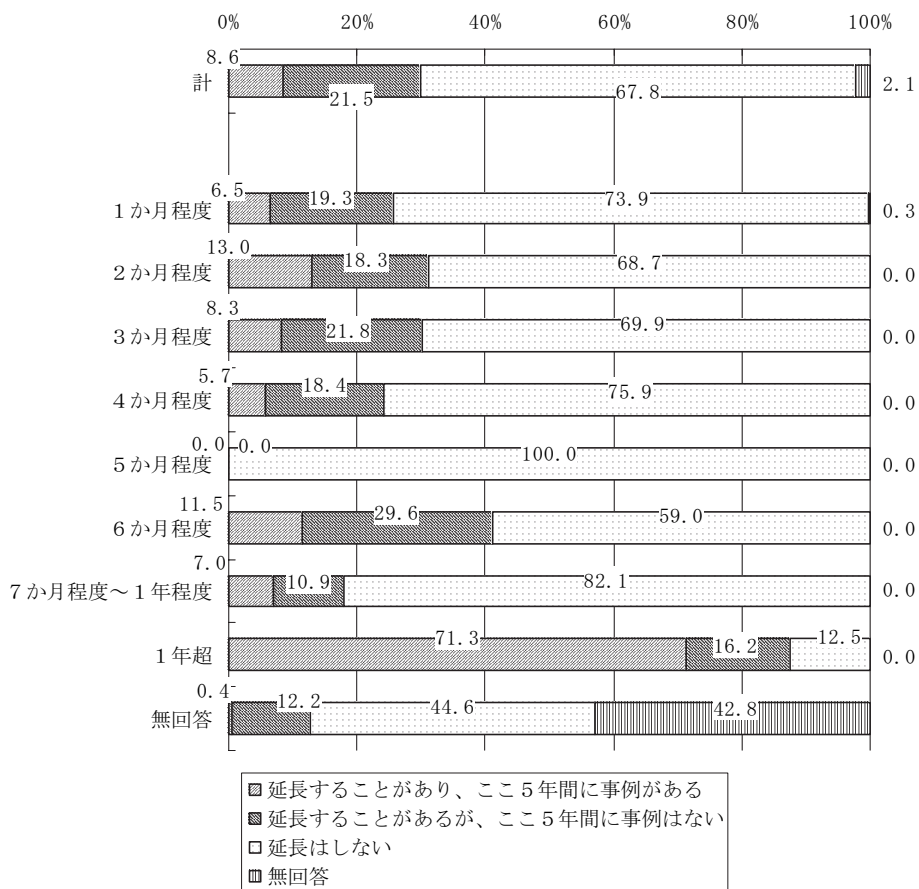
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

図表3-45：試用期間延長の有無（新規学卒者の場合の試用期間の長さ別、単一回答、%）＜問8-⑧＞



採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

図表3-46：試用期間延長の有無（中途採用者の場合の試用期間の長さ別、単一回答、％）＜問8-⑧＞



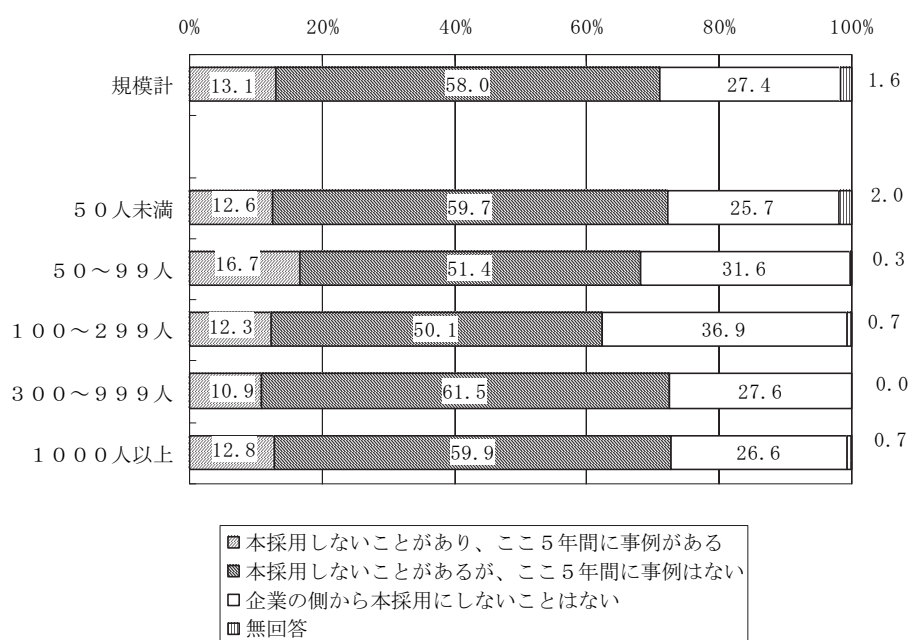
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=2292）

9. 試用期間終了時の雇用打ち切りについて

9-1. 試用期間終了時の雇用打ち切りの状況

試用期間の終了時に本採用にせず、雇用を打ち切ることがあるかについては、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」が13.1%、「本採用しないことがあがるが、ここ5年間に事例はない」が58.0%、「企業の側から本採用にしないことはない」が27.4%などとなっている（図表3-47、付属統計表第103表）。

図表3-47：試用期間終了時の雇用打ち切りの状況（単一回答、%）
<問8-⑨>



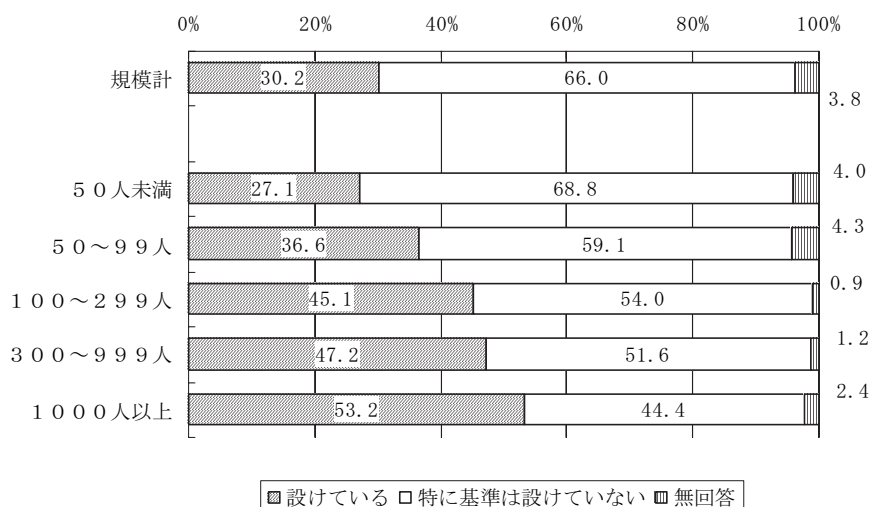
採用された従業員に試用期間を設けることが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2292)

9-2. 本採用せずに雇用を打ち切る基準の定めの有無

「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあがるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、本採用をせず雇用を打ち切る基準の有無を尋ねたところ、「設けている」が30.2%、「特に基準は設けていない」が66.0%である。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「設けている」と回答している割合が高くなっている（図表3-48、付属統計表第104表）。

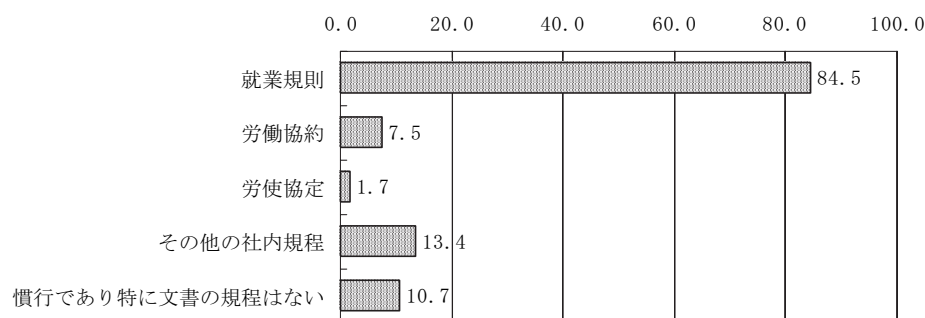
本採用せず雇用を打ち切る基準がどこで定まっているかについては、「就業規則」が84.5%と最も多く、次いで、「その他の社内規程」が13.4%、「慣行であり特に文書の規程はない」が10.7%、「労働協約」が7.5%などとなっている（図表3-49、付属統計表第105表）。

図表3-48：本採用せず雇用を打ち切る基準の定めの有無（単一回答、%）＜問8-⑨-1＞



「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計（n=1582）

図表3-49：本採用せず雇用を打ち切る基準の規定の形式（複数回答、%）＜問8-⑨-1付問＞



本採用せず雇用を打ち切る基準を「設けている」と回答した企業を対象に集計（n=710）

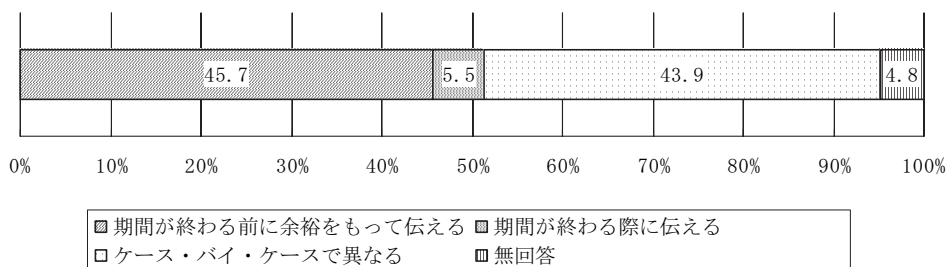
9-3. 本採用せず雇用を打ち切る場合の本人に対する通知時期

「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、雇用打ち切りの本人への通知時期を尋ねたところ、「期間が終わる前に余裕をもって伝える」が45.7%と最も多く、次いで、「ケース・バイ・ケースで異なる」が43.9%、「期間が終わる際に伝える」が5.5%となっている（図表3-50、付属統計表第106表）。

次に、雇用を打ち切る場合に、「期間が終わる前に余裕をもって伝える」と回答した企業について、本人への具体的な通知時期を尋ねたところ、「1か月程度」前が48.6%と最も多く、次いで、「半月程度」前が25.4%、「1週間程度」前が16.6%、「1か月超」が7.6%など

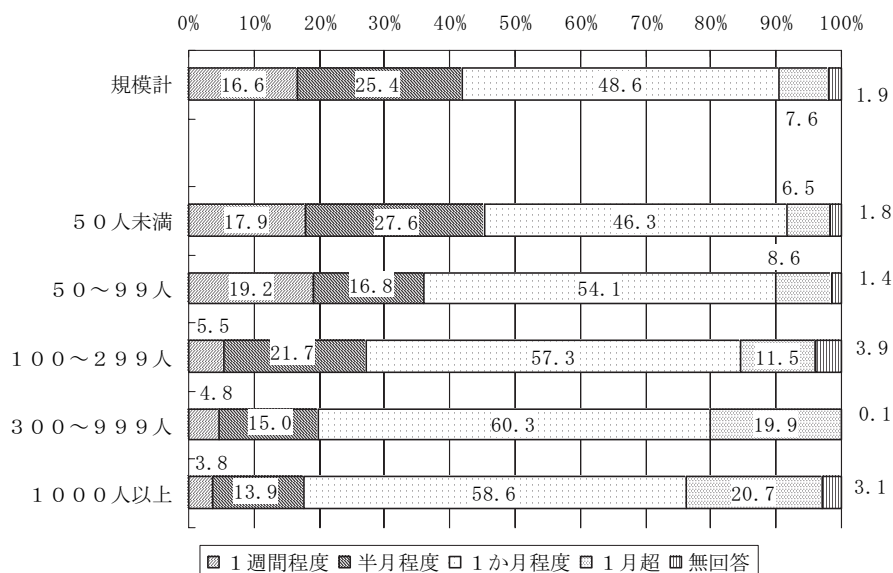
となっている。規模別にみると、規模が小さくなるほど、1か月程度以上前に通知する企業の割合は低くなる傾向にあり、「1000人以上」では79.3%（「1か月程度」58.6%+「1か月超」20.7%）であるのに対して、「50人未満」では52.8%にとどまっている（図表3-51、付属統計表第107表）。

図表3-50：本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人への通知時期（単一回答、%）＜問8-⑨-2＞



「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計（n=1582）

図表3-51：本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知時期（単一回答、%）＜問8-⑨-2付問＞



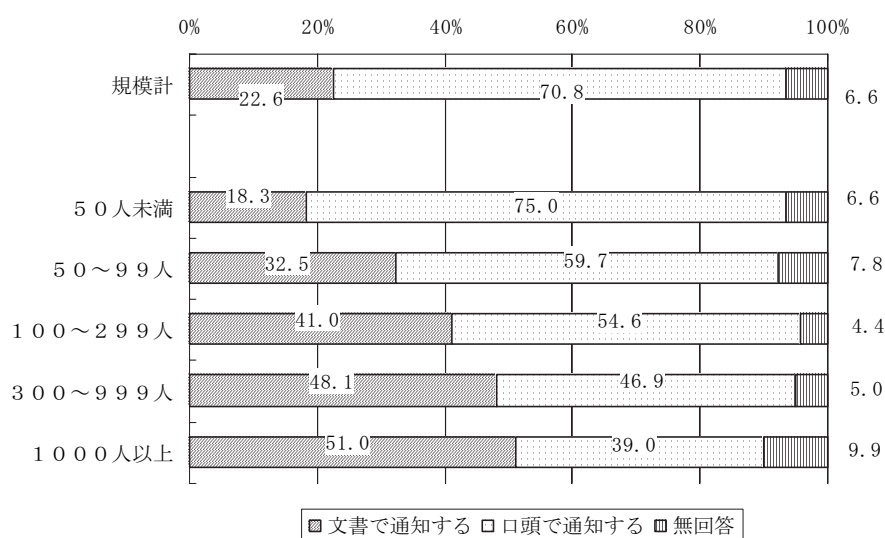
本採用せず雇用を打ち切る場合に、「期間が終わる前に余裕をもって伝える」と回答した企業を対象に集計（n=752）

9-4. 本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知方法

「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業について、本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知方法を尋ねたところ、「文書で通知する」が22.6%、「口頭で通知する」が70.8%となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど、「文書で通知する」割合が高くなっている（図表3-52、付属統計表第108表）。

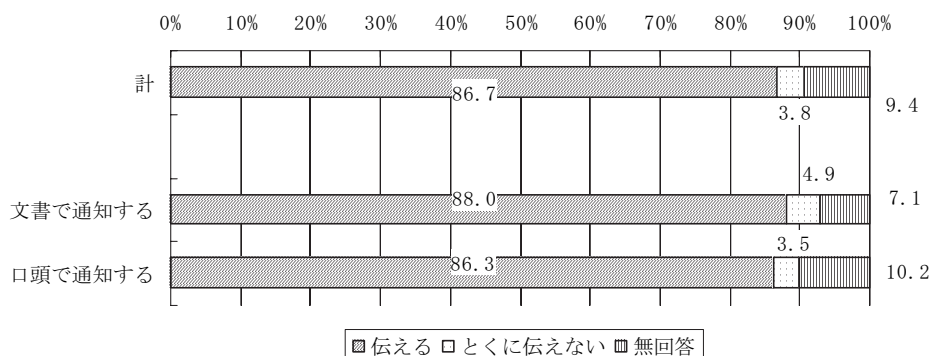
雇用の打ち切りを本人に通知する際、打ち切る理由を伝えるかについては、「伝える」が86.7%、「とくに伝えない」が3.8%となっている。通知方法別にみると、「文書で通知する」企業では、88.0%が本採用拒否の理由を「伝える」としており、「口頭で通知する」企業も、86.3%が「伝える」としている（図表3-53、付属統計表第109表）。

図表3-52：本採用せずに雇用を打ち切る場合の本人に対する通知方法（単一回答、%）＜問8-⑨-3＞



「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計（n=1582）

図表3-53：本採用をせずに雇用を打ち切る理由の通知状況（単一回答、%）＜問8-⑨-3付問＞

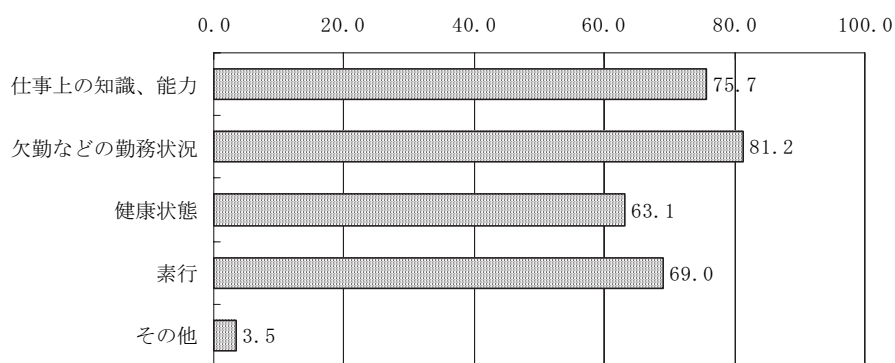


雇用の打ち切りを本人に通知する場合に「文書で通知する」、あるいは「口頭で通知する」と回答した企業を対象に集計（n=1470）

9-5. 本採用をしない場合の判断理由

本採用にしない場合の判断理由については、「欠勤などの勤務状況」が81.2%と最も多く、次いで、「仕事上の知識・能力」が75.7%、「素行」が69.0%、「健康状態」が63.1%などとなっている（図表3-54、附属統計表第110表）。「その他」も3.5%あり、「採用に際し虚偽の履歴があった場合もしくは陳述をした場合」「試用期間中で適性を欠くと判断した場合」「就業規定の解雇事項への該当」「卒業できなかった場合」「事故等」「必要な資格がとれなかった」などの記述があった。

図表3-54：本採用をしない場合の判断理由（複数回答、%）＜問8-⑨-4＞



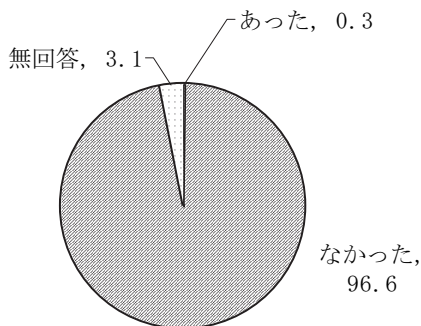
「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあるが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計（n=1582）

9-6. 本採用にしなかったために発生した個別の従業員との間の紛争の状況

ここ5年間において、本採用しなかったために発生した個別の従業員との間の紛争の状況については、「あった」が0.3%、「なかった」が96.6%となっている（図表3-55、附属統計表第111表）。

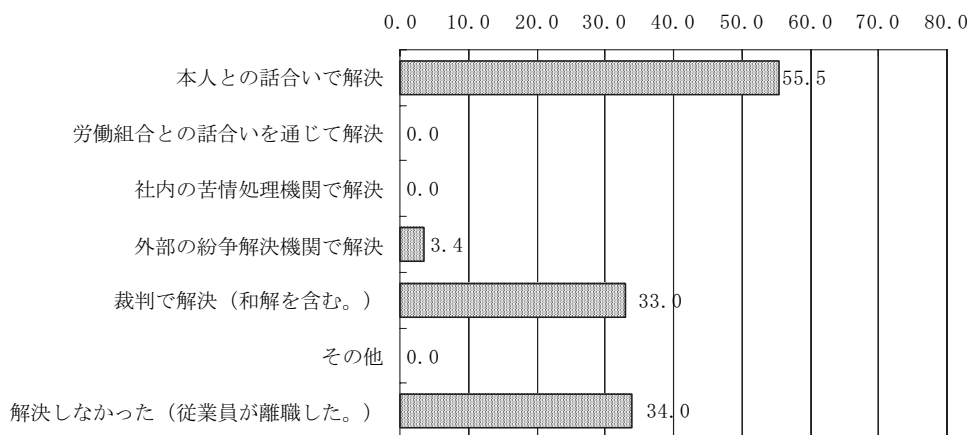
また、紛争発生の際の解決方法は、「本人との話合いで解決」が55.5%と最も多く、次いで、「解決しなかった（従業員が離職した。）」が34.0%、「裁判で解決（和解を含む。）」が33.0%、「外部の紛争解決機関で解決」が3.4%などとなっている（図表3-56、附属統計表第112表）。

図表3-55：ここ5年間で本採用にしなかったために発生した個別労働関係紛争の有無（単一回答、%）
＜問8-⑨-5＞



「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」、あるいは「本採用しないことがあ
るが、ここ5年間に事例はない」と回答した企業を対象に集計（n=1582）

図表3-56：ここ5年間で本採用しなかったために発生した個別労働関係紛争の解決方法（複数回答、%）＜問8-⑨-5付問＞



ここ5年間、本採用しなかったために個別の従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計（n=14）