

週刊 企業経営**WEB MAGAZINE**
マガジン

発行 税理士法人優和

1

ネットジャーナル**Weeklyエコノミスト・レター 2012年4月20日号**

南欧の苦境を象徴するスペイン
～混乱回避も南の負担緩和のための即効性があり
強力で明快な対策は期待できず

経済・金融フラッシュ 2012年4月19日号

貿易統計12年3月
～1-3期の外需寄与度はほぼゼロに

2

経営TOPICS**統計調査資料**

月例経済報告
(平成 24 年4月)

3

経営情報レポート

65歳までの再雇用義務化
高年齢者雇用安定法への対応策

4

経営データベース**ジャンル:労務管理 サブジャンル:退職**

ポイント制退職金制度の算定方式
退職金制度の運用基準の制定と範囲

南欧の苦境を象徴するスペイン ～混乱回避も南の負担緩和のための 即効性があり強力で明快な対策は期待できず

要旨

1 ユーロ危機の第三幕の最初の主役となったスペインでは、ラホイ政権が財政赤字削減策のほか、金融システム健全化、労働市場の二重構造解消に手を打っているが、市場は成長と雇用への負の影響への懸念を強めている。

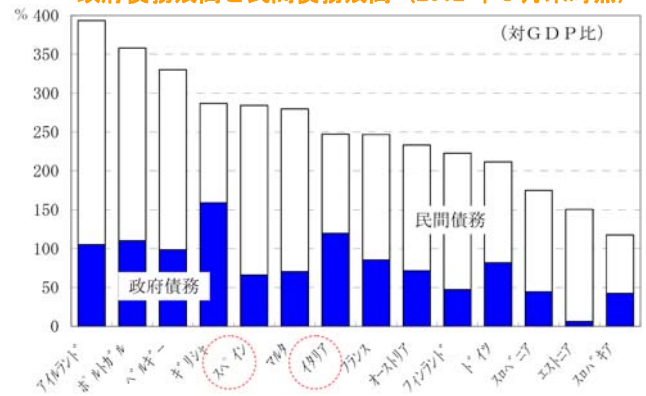
2 スペインは南の苦境の象徴であり、イタリアに再び市場の矛先が向かう可能性も決して低くない。ギリシャの総選挙、フランスの大統領選挙、アイルランドの国民投票、ポルトガルの追加支援問題の決着が期待を裏切り、市場の緊張が一段と高まる可能性もある。

3 しかし、ギリシャのPSIに備えて防火壁強化が進展、ECBの3年物資金供給が金融機関の資金繰りをサポートしていることから、大規模な混乱は回避できるだろう。

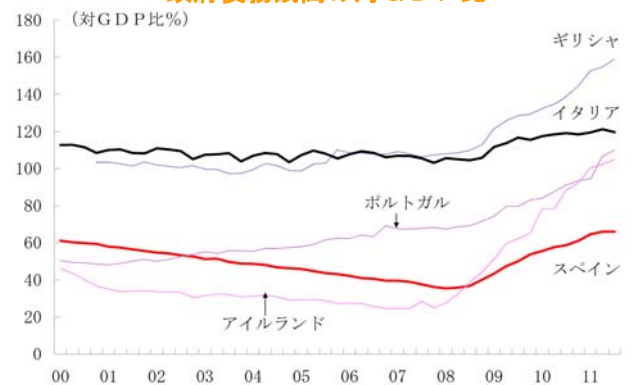
4 危機の第三幕は域内の経常収支不均衡と競争力格差調整の負担を専ら南が負う構図を改めなければ終わらない。北の経常黒字国の拡張的財政政策の転換は考え難いが、財政健全化による景気下押し効果は縮小、超金融緩和政策の継続も格差調整に効果を果たそう。

5 この先もユーロ危機への即効性があり強力で明快な対策は期待できないが、ユーロやEUが崩壊に向かっていていると考えるのは早計だ。問題は時間をかけて解決されるだろう。

政府債務残高と民間債務残高 (2012年9月末時点)



政府債務残高の対GDP比



再び拡大するユーロ圏内の
対ドイツ国債スプレッド



(資料) Eurostat

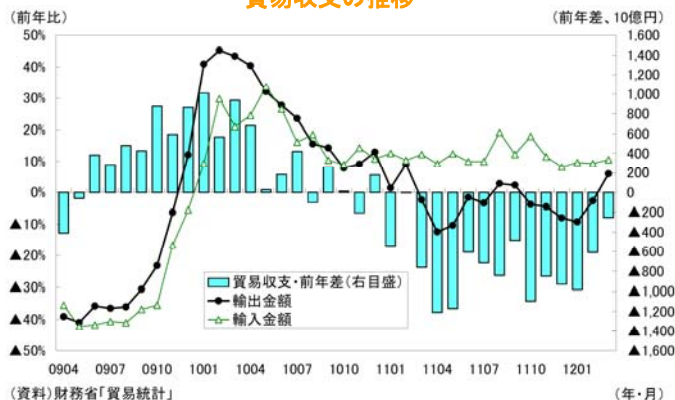
貿易統計12年3月 ～1-3期の外需寄与度はほぼゼロに

要旨

1 輸出が6ヵ月ぶりの増加

財務省が4月19日に公表した貿易統計によると、12年3月の貿易収支は▲826億円と2ヵ月ぶりの赤字となったが、事前の市場予想(QUICK集計:▲2,276億円、当社予想は▲1,797億円)を大きく上回った。輸出は前年比5.9%(2月:同▲2.7%)と6ヵ月ぶりの増加、輸入は前年比10.5%と2月の同9.2%から伸びを高めた。輸出は上中旬時点では前年比▲7.3%の減少となっていたが、下旬は前年比で30%を超える高い伸びとなった。これは、東日本大震災の影響で昨年の3月下旬から輸出が大きく落ち込んでいたことによる。3月の輸出を季節調整値で見ると、前月比1.2%(2月:同2.5%)の伸びにとどまっており、輸出が実勢として大きく加速したわけではない。季節調整済の貿易収支は▲6,213億円の赤字となり、2月の▲3,214億円から赤字幅が大きく拡大した。輸入が前月比6.3%となり、輸出の伸び(1.2%)を大きく上回った。

貿易収支の推移



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3.7%(2月:同▲3.8%)、輸出価格が前年比2.1%(2月:同1.2%)であった。輸入の内訳は、輸入数量が前年比3.1%(2月:同3.2%)、輸入価格が前年比7.2%(2月:同5.8%)であった。

2 米国向け輸出数量は震災前の水準を大きく上回る

3月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比20.3%(2月:同14.8%)、EU向けが前年比▲10.4%(2月:同▲11.4%)、アジア向けが前年比▲0.7%(2月:同▲8.0%)となった。季節調整値(当研究所による試算値)では、米国向けが前月比3.5%、EU向けが同▲1.5%、アジア向けが同▲4.1%、全体では同▲1.3%となった。

1-3月期の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、米国向けが前期比13.6%(10-12月期:同1.3%)、EU向けが前期比▲1.5%(10-12月期:同▲9.3%)、アジア向けが前期比4.8%(10-12月期:同▲2.8%)、全体では前期比0.5%(10-12月期:同▲1.7%)となった。景気悪化が鮮明となっているEU向けは低迷が続いているが、アジア向けが持ち直しつつあることに加え、米国経済の堅調と円高の修正を背景に米国向けが高い伸びとなり、輸出全体を押し上げる形となっている。

月例経済報告 (平成 24 年4月)

概況

1 我が国経済の基調判断

景気は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるなかで、緩やかに持ち直している。

- 生産は、緩やかに持ち直している。輸出は、横ばいとなっている。
- 企業収益は、減少している。設備投資は、このところ持ち直しの動きがみられる。
- 企業の業況判断は、大企業製造業で下げ止まっており、全体としては小幅改善となっている。
- 雇用情勢は、持ち直しの動きもみられるものの、東日本大震災の影響もあり依然として厳しい。
- 個人消費は、底堅く推移している。
- 物価の動向を総合してみると、下落テンポが緩和しているものの、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、各種の政策効果などを背景に、景気の持ち直し傾向が確かなものとなることが期待される。ただし、欧州政府債務危機や原油高の影響、これらを背景とした海外景気の下振れ等によって、我が国の景気が下押しされるリスクが存在する。また、電力供給の制約や原子力災害の影響、さらには、デフレの影響、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要である。

2 政策の基本的態度

政府は、大震災からの復興に全力を尽くすとともに、欧州政府債務危機等による先行きリスクを踏まえ、景気の下振れの回避に万全を期す。また、デフレ脱却に断固として取り組み、全力を挙げて円高とデフレの悪循環を防ぐ。このため、「円高への総合的対応策」及び平成 23 年度第 3 次、第 4 次補正予算を迅速に実行するとともに、平成 24 年度予算及び関連法案の早期成立に努める。また、1 月 24 日、「平成 24 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を閣議決定した。政府は、日本銀行と一体となって、速やかに安定的な物価上昇を実現することを目指して取り組む。デフレ脱却に向け、日本銀行に対しては、政府との緊密な情報交換・連携の下、適切かつ果断な金融政策運営を期待する。

1 消費・投資などの需要動向

個人消費は、底堅く推移している。

個人消費は、エコカー補助金等の政策効果もあって、底堅く推移している。消費者マインドは、このところ持ち直している。実質雇用者所得は、おおむね横ばいとなっている。需要側統計（「家計調査」等）と供給側統計（鉱工業出荷指数等）を合成した消費総合指数は、2月は前月から減少し、3ヵ月移動平均では増加した。

個別の指標について、最近の動きをみると、「家計調査」（2月）では、実質消費支出は前月から増加し、「除く住居等ベース」でも前月から増加した。販売側の統計をみると、小売業販売額（2月）は前月から増加した。新車販売台数（3月）は、2ヵ月連続で減少したものの高水準を維持している。旅行は、底堅く推移している。外食は、持ち直し傾向で推移している。

先行きについては、政策効果もあって、引き続き底堅く推移すると見込まれる。ただし、雇用・所得環境や電力供給の制約には留意が必要である。

設備投資は、このところ持ち直しの動きが見られる。

設備投資は、このところ持ち直しの動きがみられる。これを需要側統計である「法人企業統計季報」でみると、2011年7-9月期は減少し、2011年10-12月期は増加している。機械設備投資の供給側統計である資本財出荷は、おおむね横ばいとなっている。

ソフトウェア投資は、おおむね横ばいとなっている。「日銀短観」によれば、2012年度設備投資計画は、製造業では2年連続の増加、非製造業では5年連続の減少となり、全産業では2年ぶりの減少が見込まれている。設備過剰感は、おおむね横ばいとなっている。また、「法人企業景気予測調査」によれば、2012年度設備投資計画は、大企業製造業では増加、大企業非製造業では減少が見込まれている。先行指標をみると、機械受注は、おおむね横ばいとなっている。建築工事費予定額は、持ち直しの動きがみられる。先行きについては、東日本大震災からの復旧・復興需要が引き続き見込まれることなどから、持ち直し傾向が続くことが期待される。

住宅建設は、このところ持ち直しの動きが見られる。

住宅建設は、このところ持ち直しの動きがみられる。総戸数は、2月は前月比11.6%増の年率91.7万戸となった。総床面積も、おおむね総戸数と同様の動きをしている。

首都圏のマンション総販売戸数は、持ち直しの動きがみられる。先行きについては、持ち直していくことが期待される。ただし、雇用・所得環境に加え、建設労働者の需給状況に注視が必要である。

公共投資は、堅調に推移している。

公共投資は、平成23年度補正予算の効果等から、堅調に推移している。

公共投資の関連予算をみると、国の平成23年度予算では、補正予算において約4.0兆円の予算措置を講じることとしたため、補正後の公共投資関係費は前年度を上回った。平成24年度一般会計予算及び東日本大震災復興特別会計予算では、公共事業関係費について前年度当初予算比6.6%増としている。平成24年度地方財政計画では、投資的経費のうち地方単独事業費について、前年度比0.2%増としている。

2012年3月の公共工事請負金額及び2月の公共工事受注額は、平成23年度補正予算の効果等から、前年を上回った。

先行きについては、補正予算による押し上げ効果が引き続き見込まれる。

輸出は、横ばいとなっている。輸入は、横ばいとなっている。貿易・サービス収支の赤字は、横ばいとなっている。

輸出は、欧州経済の停滞は続いているものの、横ばいとなっている。地域別にみると、アジア向けの輸出は、横ばいとなっている。アメリカ向けの輸出は、緩やかに増加している。

EU向けの輸出は、下げ止まりつつある。先行きについては、アメリカ経済の回復等を背景に、当面横ばい圏内で推移すると見込まれるが、海外景気の下振れリスク等に留意する必要がある。

輸入は、横ばいとなっている。地域別にみると、アジアからの輸入は、横ばいとなっている。アメリカからの輸入は、横ばいとなっている。EUからの輸入は、弱含んでいる。

先行きについては、当面、横ばい圏内の動きとなることが見込まれる。

貿易・サービス収支の赤字は、横ばいとなっている。2月の貿易収支は、輸出金額は増加、輸入金額は減少したため、赤字幅が縮小した。また、サービス収支の赤字幅は、横ばいとなっている。

2 企業活動と雇用情勢

生産は、緩やかに持ち直している。

生産は、国内外における自動車販売が持ち直していること等から、緩やかな持ち直しとなっている。生産の先行きについては、内需の底堅さや電子部品の需給改善等を背景に、緩やかな持ち直し傾向が続くものと期待されるが、

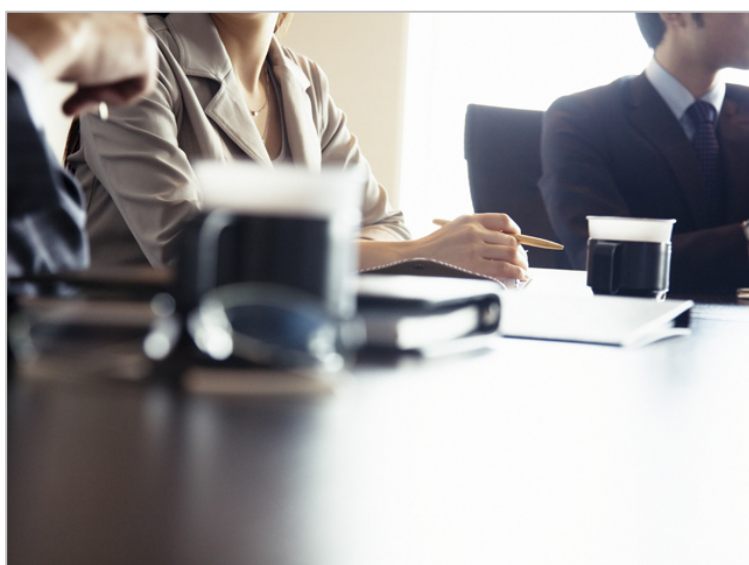
海外景気の下振れリスクや電力供給制約等に留意する必要がある。

なお、製造工業予測調査においては、3月、4月ともに増加が見込まれている。また、第3次産業活動は、緩やかに持ち直している。

65歳までの再雇用義務化 高年齢者雇用安定法 改正への対応策

ポイント

- 1 企業における定年制度と高年齢者雇用の実態
.....
- 2 再雇用義務化に影響を与えた年金制度改革
.....
- 3 高年齢者雇用への対応事例
.....



1 企業における定年制度と高年齢者雇用の実態

厚生労働省は、労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の部会の報告書を受け、平成 25 年 4 月からの施行を目指し、高年齢者雇用安定法の改正案を通常国会に提出する見込みです。大きな改正ポイントは、希望者全員の 65 歳までの再雇用義務化が盛り込まれている点です。本レポートでは、高年齢雇用確保措置の現状分析と、雇用義務化となった場合の企業への影響を確認し、その実務対応について検討していきます。

■ 1 | 高年齢者雇用安定法改正の概要

厚生労働省は、労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の部会の報告書を受け、平成 25 年 4 月からの施行を目指し、高年齢者雇用安定法の改正案を通常国会に提出する見込みです。大きな改正ポイントは、希望者全員の 65 歳までの再雇用義務化が盛り込まれている点です。本レポートでは、高年齢雇用確保措置の現状分析と、雇用義務化となった場合の企業への影響を確認し、その実務対応について検討していきます。

■ 現行と改正後の雇用確保措置の違い

現行の高年齢雇用確保措置	改正後の高年齢雇用確保措置
<ul style="list-style-type: none">● 定年年齢は 60 歳を下回ってはならない。● 定年の引上げ● 継続雇用制度・・・対象者を労使協定で定める事が出来る。<ul style="list-style-type: none">(1) 再雇用制度(2) 勤務延長● 定年の定め廃止 <p>※雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引上げられる。現在 64 歳、平成 25 年から 65 歳。</p>	<ul style="list-style-type: none">● 定年年齢は 60 歳を下回ってはならない。● 定年の引上げ● 継続雇用制度<ul style="list-style-type: none">(1) 再雇用制度(2) 勤務延長● 定年の定め廃止 <p>※65 歳まで希望者全員を再雇用するよう企業に義務づける。</p> <p>※平成 25 年度の施行段階での全面導入は行わず、2～5 年の猶予期間を検討。</p>

■ 2 | 企業における定年制度の実態

(1) 定年年齢の設定について

厚生労働省発表の平成 23 年就労条件総合調査(調査対象数 6,145 件、有効回答数 4,269 件)によると、定年を定めている企業の割合は 4,269 件中 92.9%(約 3,966 社)であり、このうち一律定年制を定めている企業数割合は約 3,966 件中 98.9%(約 3,922 社)となっています。

■一律定年制を定めている企業の定年年齢の状況

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
割合	82.2%	0.5%	1.1%	1.4%	0.7%	13.1%	0.9%

(2)企業規模から見た定年年齢の状況

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
1,000人以上	93.8%	0.5%	1.2%	0.8%	0.6%	3.0%	0.1
300～900人	93.5%	0.3%	0.8%	1.1%	0.4%	3.7%	0.2%
100～299人	89.1%	1.0%	1.3%	1.2%	0.8%	6.3%	0.2%
30～99人	78.8%	0.4%	1.0%	1.5%	0.7%	16.4%	1.2%

企業規模が大きくなるにつれて定年を60歳とする割合が高くなり、企業規模が小さい程、定年年齢を63歳以上又は65歳以上とする割合が高くなっています。

また、企業規模が小さくなる程、定年の定めをしていない企業の割合が高い傾向にあります。

(3)主な産業別に見る定年年齢

定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上
建設業	78.6%	0.9%	1.1%	2.0%	2.8%	14.6%	—
製造業	88.5%	0.0%	0.6%	0.7%	0.1%	9.6%	0.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	96.0%	0.6%	1.7%	—	—	1.7%	—
情報通信業	84.6%	0.4%	1.1%	0.9%	0.9%	11.9%	—
運輸業・郵便行	71.9%	1.0%	1.5%	2.7%	2.2%	18.8%	1.9%
卸売業・小売業	86.6%	0.9%	0.8%	1.4%	—	9.8%	0.5%
金融業・保険業	91.4%	0.8%	1.3%	0.5%	1.2%	4.8%	—
不動産業・物品賃貸業	84.2%	—	0.4%	4.0%	—	11.4%	—
宿泊業・飲食サービス業	74.2%	1.6%	2.9%	1.5%	1.2%	18.5%	—
医療・福祉業	60.7%	0.1%	—	3.3%	0.3%	26.1%	9.5%

産業別に見ると、定年年齢が63歳以上又は65歳以上のいずれについても、医療・福祉が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業が最も低いことが分かります。

2 再雇用義務化に影響を与えた年金制度改革法

■ 1 | 現在の年金制度の検証

なぜ65歳までの再雇用義務化が必要であるかの背景を見るにあたり、現行の年金保険制度を検証してみる必要があります。

本レポートは、65歳までの再雇用義務化に焦点を当てているため、厚生年金保険の第1種(男子)、第2種(女子)被保険者を検証の対象とします。

昭和61年4月施行の新法から老齢厚生年金は、原則として65歳からの支給になりました。しかし、昭和61年4月以前の旧法では60歳(坑内員、女子は55歳)から老齢年金を受給することが出来ました。

このため、被保険者にとって大変不利益となることから、当分の間、60歳(坑内員・船員及び女子については支給開始年齢の特例があり)から65歳までの間について、老齢厚生年金が特例的に支給されることとなっています。この仕組みにより支給される年金を特別支給の老齢厚生年金といいます。

■ 一律定年制を定めている企業の定年年齢の状況



その後、平成6年及び12年の2回、法律改正があり現在の年金制度となっています。

(1) 平成6年の法律改正

特別支給の老齢厚生年金のあり方を見直し、65歳以降の年金とは別の給付として構成し、一般男子については平成13年度から平成25年度(女子については平成18年度から平成30年度)にかけて、3年ごとに1歳ずつ定額部分の支給開始年齢を段階的に引き上げることになりました。

このため、60歳から支給開始年齢に達するまでの間は、報酬比例部分相当の老齢厚生年金のみが支給され、その後は定額部分相当と報酬比例部分相当を合算した特別支給の老齢厚生年金が支給されることとなりました。

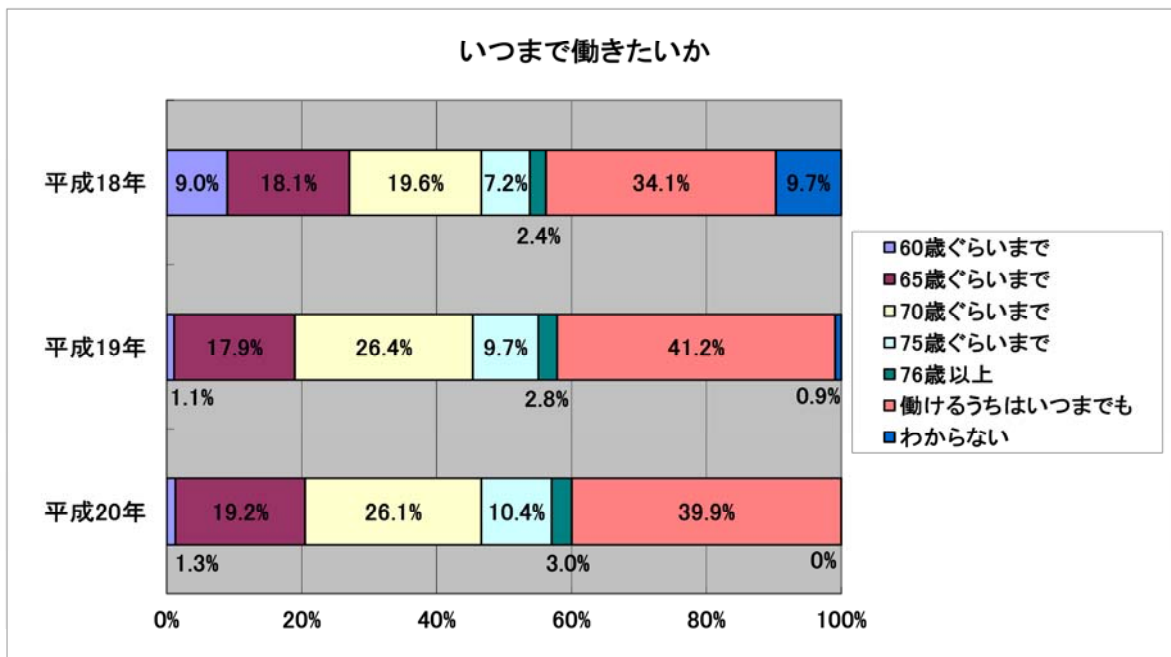
3 高齢者雇用への対応事例

■ 1 | 事例に見る高齢者雇用対策

最後に、65歳までの希望者全員の再雇用の義務化は企業側に対してどのような影響を与えるかを考え、雇用確保措置が成功している企業の実例を紹介します。制度の導入は、現状の長引く不況により失業率が悪化する中、今後は新卒採用にも影響が出ることが予想されます。

高齢者の雇用確保は企業側にとっては、人件費の負担増を生み出し、新卒者の採用を控える企業が増える可能性が出てきます。しかし、日本の公的年金は世代間扶養であるため、若年層採用が滞ると公的年金原資である税や保険料の支え手の数が減り、それによる収入減は年金制度自体の根幹を揺るがすものとなってしまいます。

一方で高齢化社会を見据え、年金支給の負担増を軽減するのも責務であると同時に、高齢者の雇用が確保される必要もあり、板ばさみ状態に陥ることは否めません。幸い、日本の高齢者の就業意欲は非常に高く、企業としては知識・技術・経験が豊富な高齢者を戦力としてどのように活かせば良いか制度面の整備を図るべきタイミングとなっています。



有用な人材を年齢問わず積極的に活かしていくことが、これからの経営戦略上、ますます重要性を増してゆくものと考えられます。

ここからは、高齢者の雇用確保措置が成功している企業の実例を見てみます。高齢者の果たす役割としては、主に①熟練技術を後進に伝える、②熟練技能の活用、③専門知識の活用が、考えられます。成功している企業は、定年後の高齢者を労働力の担い手として知識と経験を活かして活躍出来るような仕組みを作っています。

経営データベース 1

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 退職



ポイント制退職金制度の算定方式

ポイント制退職金制度の中で、多くの企業で用いられている算定方式について教えてください。



■多くの企業に採用される退職金制度とは

ポイント制退職金制度の中で、在職中の全期間にわたる在級年数をポイント換算する「全期間在級ポイント方式」が多く採用されています。
全期間在級ポイント方式の制度の特徴は以下の通りです。

<全期間在級ポイント方式の制度の特徴>

- ①この方式では、退職金額が在職中の職能ポイントの累積と1点単価により決定。在職中の職能・職務評価が累積される仕組みとなっている
- ②算定基礎を賃金から離脱させているので、定年延長や賃上げ、賃下げへの対応が可能となる。
- ③資格等級別の在級年数を算定ベースに置いており、管理職・専門職・専任職といった多様化した人事管理のしたでも受け入れられやすい。
- ④旧制度での既得権の保護および新制度への移行時点での取り扱いが容易である。
- ⑤世間相場との格差が生じた場合は、1点単価を調整するだけで対応ができること。

■ポイント方式の形態

等級ポイント方式は、社員の在職中の貢献度を直接的に反映させ、その功労に報いようとする退職金制度です。全期間在級ポイント方式には、次の4つの形態があります。

<全期間在級ポイント方式の形態と算定式>

① 等級ポイント

各資格等級の在級年数、つまり会社への貢献度を評価・反映させるポイントである。

<算定式> 職能ポイント累計 × 1点単価 × 退職事由別支給率

② 勤続ポイント

勤続年数、職務経歴に対する評価ポイントである。賃金リンク方式から変更する場合の激変緩和措置の役割ともいえる。労働市場が売り手市場の業種である場合大事をとって導入を検討する項目といえる。

<算定式> (職能ポイント累計 + 勤続ポイント累計) × 1点単価 × 退職事由別支給率

③ 昇格ポイント

昇格昇給と同じ考えであり、昇格したときのボーナスポイントのことである。昇格に対して退職金制度においてもメリハリをつけ、制度の意義付けをたからしめる狙いがある。

<算定式> (職能ポイント累計 + 昇格ポイント累計) × 1点単価 × 退職事由別支給率

④ 人事考課ポイント

貢献度反映をさらに具体的に退職金制度に組み込んだものである。

<算定式> 人事考課別の職能ポイント累計 × 1点単価 × 退職事由別支給率

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 退職



退職金制度の運用基準の制定と範囲

退職金制度の運用基準の制定とその範囲について教えてください。



■退職金制度の運用基準の制定

退職金制度の円滑な運用にあたっては、その運用基準を明確に制定しなければなりません。運用基準に基づき、企業としての退職金規定の制定を行うことになります。

制定すべき運用基準の範囲は、以下の通りです。

■制定すべき運用規準の範囲について

①適用範囲

企業の雇用形態は社員・嘱託社員・パートタイマー・役員など多岐にわたっている。

退職金制度の適用対象者は、ここに示したような社員の中で、誰を対象にすべきかを明文化しなければならない。

②退職金の受給資格

社員が退職金を受給する条件としての退職事由について、明らかにする。退職事由には、会社都合と自己都合退職に区分する。

③退職金の支給制限

社員が服務規律に反する行為や不都合な事由により解雇され、または退職する場合には、退職金の支給に制限を設けることは必要である。支給制限を受ける退職事由には、下記のようなものがある。

- 就業規則に違反し、懲戒解雇に処せられたとき
- 承認を得ないで他社に就業する、または自己の業務を営む
- 会社の承認を得ないで職場放棄をしたとき

④勤続年数の計算方法

勤続年数を計算する上で、私傷病による休職期間・自己都合による休職期間・公職に就くことによる休職期間・育児休業期間については、その期間に算入しないとされている。

⑤支給時期及び支給方法

支給時期及び支給方法は、規定制定にあたっては、法定記載事項である。

⑥特別功労加算金

特別功労加算金は、通常の算定方式による退職金の計算に加えて、在職中の功労が特に顕著であったと認められた社員に対して支給することを制度化したものである。