

週刊 企業経営

MAGAZINE



WEB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 2013年12月27日号中国経済・金融・市場の動向：
2014年の注目点**経済・金融フラッシュ 2013年12月27日号**鉱工業生産 13年11月
～年度末にかけて増産ペースは加速する公算

2 経営TOPICS

統計調査資料労働力調査(基本集計)
平成25年11月分

3 経営情報レポート

合法的に社会保険料を節約する！
社会保険料適正化の実務

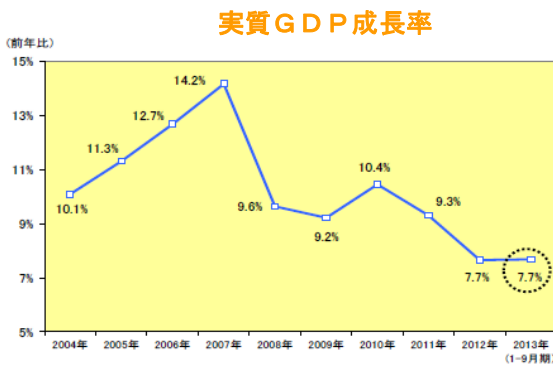
4 経営データベース

ジャンル:資金繰り サブジャンル:資金繰り・資金運用資金繰りの考え方
資金繰り悪化の原因とその兆候

中国経済・金融・市場の動向： 2014年の注目点

要旨

1 (経済成長の注目点) 2013年の経済成長率は前年並み(前年比7.7%増)と見込まれる。数年前までは10%前後が当たり前だったが2年連続で7%台に留まりそうだ。2014年の経済成長を展望すると、暫くは輸出が牽引役となって7%台後半の成長率が続きそうだ。欧州経済が最悪期を脱し米国経済の回復が続くと見ているからだ。



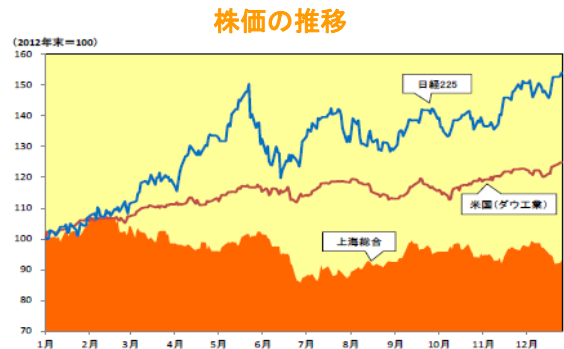
(資料) CEIC (中国国家統計局)

2 (金融市場の注目点) 2013年の6月にはSHIBOR(翌日物)が一時13%台に跳ね上がるなど短期金融市場が混乱した。その背景には、6月は上半期末で資金需給が逼迫していたこともあるが、「調達は短期、運用は長期」という理財商品(資産運用商品)の期間ミスマッチ構造を中国政府が健全化しようとしたことがある。

3 (為替市場の注目点) 2014年の為替市場を展望すると、経済成長率が高い年前半には1ドル=5元台に突入する局面

もありそうだが、年後半になると経済成長率が落ちてくるのに加えて、米国でQE3縮小など出口戦略が前進すると見られることから、国際資金の流入が止まり人民元は一進一退の動きとなって2014年末は1ドル=6元前後と想定している。

4 (株式市場の注目点) 2013年の中国株は前年末比7.2%下落した(12月25日時点)。同期間に米国株が緩やかな景気回復を背景に同24.8%上昇し、日本株もアベノミクスを支援材料に同54.0%上昇するなど先進国の株価が軒並み上昇する中で、上海総合は逆行安となった。



5 (住宅市場の注目点) 2013年、販売の好調は住宅価格の上昇も招いた。全国70都市の新築住宅販売価格(平均)の推移を見ると、軟調に推移していた新築住宅販売価格2012年5月をボトムに上昇し始め、2013年は11月時点で前年末比約9%上昇している。

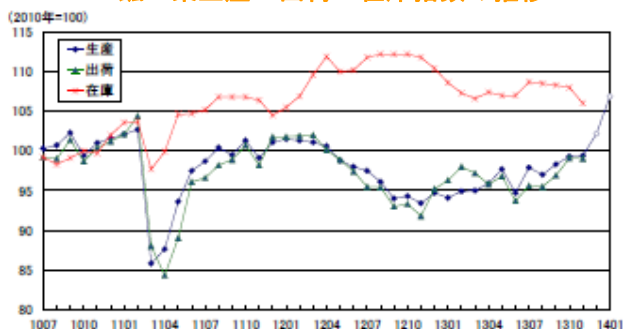
鉱工業生産 13年11月 ～年度末にかけて 増産ペースは加速する公算

要旨

1 11月の生産は前月比0.1%にとどまる

経済産業省が12月27日に公表した鉱工業指数によると、13年11月の鉱工業生産指数は前月比0.1%と3カ月連続の上昇となったが、先月時点の予測指数の伸び（前月比0.9%）、事前の市場予想をともに下回った。出荷指数は前月比▲0.1%と3カ月ぶりの低下、在庫指数は前月比▲1.9%と4カ月連続の低下となった。

鉱工業生産・出荷・在庫指数の推移



(注) 生産の13年12月、14年1月は製造工業生産予測指数で延長

(資料) 経済産業省「鉱工業指数」

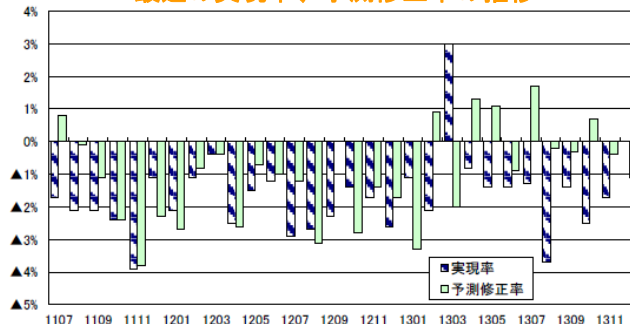
財別の出荷動向を見ると、設備投資のうち機械投資の一致指標である資本財出荷（除く輸送機械）は13年7-9月期の前期比0.4%の後、10月が前月比9.3%、11月が同▲2.6%となった。また、建設投資の一致指標である建設財出荷は、13年7-9月期の前期比1.1%の後、10月が前月比▲2.8%、11月が同1.5%となった。

2 年度末にかけて増産ペースは加速する公算

製造工業生産予測指数は、13年12月が前月比2.8%、14年1月が同4.6%となった。生産計画の修正状況を示す実現率（11月）、予測修正率（12月）はそれぞれ▲1.7%、▲1.1%といずれもマイナスとなった。鉱工業生産は持ち直しの動きを続けているが、生産計画が下方修正される傾向は変わっていない。

13年11月の生産指数を12月の予測指数で先延ばしすると、13年10-12月期は前期比2.7%となる。生産計画が下方修正される傾向が続いていることを考慮しても、7-9月期の前期比1.7%から伸びが高まることが見込まれる。

最近の実現率、予測修正率の推移



先行きについては、消費税率引き上げ前の駆け込み需要に対応するため自動車などの耐久財を中心に大幅増産が見込まれることから、13年度末にかけて鉱工業生産の増産ペースは加速する可能性が高いだろう。

労働力調査(基本集計)

平成25年11月分

結果の概要

【就業者】

- 就業者数は 6371 万人。
前年同月に比べ 74 万人の増加。
11 か月連続の増加
- 雇用者数は 5619 万人。
前年同月に比べ 60 万人の増加
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」などが増加

【就業率】

- 就業率は 57.5%。前年同月に比べ 0.8 ポイントの上昇

【完全失業者】

- 完全失業者数は 249 万人。
前年同月に比べ 11 万人の減少。
42 か月連続の減少
- 求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が 6 万人の減少。「自発的な離職（自己都合）」が 4 万人の減少

【完全失業率】

- 完全失業率（季節調整値）は 4.0%。
前月と同率

【非労働力人口】

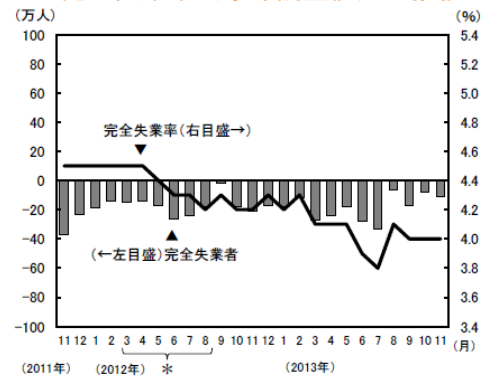
- 非労働力人口は 4466 万人。
前年同月に比べ 72 万人の減少。
11 か月連続の減少

原 数 値	実数 (万人, %)	対前年同月増減 注) (万人, ポイント)			
		11月	10月	9月	8月
就業者	6371	74	45	51	29
雇用者	5619	60	50	53	51
自営業主・家族従業者	721	12	-13	-4	-21
農業、林業	216	-12	-1	5	-16
建設業	509	-6	-3	-4	-25
(一) 主な産業別					
製造業	1048	-3	-21	0	3
情報通信業	190	5	4	1	13
運輸業、郵便業	350	3	8	-2	-7
卸売業、小売業	1067	24	25	15	3
学術研究、専門・技術サービス業	201	-21	-20	-22	-15
宿泊業、飲食サービス業	397	13	16	13	0
生活関連サービス業、娯楽業	242	6	8	6	-5
教育、学習支援業	304	5	-8	-12	-8
医療、福祉	744	35	17	14	26
サービス業(他に分類されないもの)	411	2	6	16	5
就業率	57.5	0.8	0.4	0.5	0.3
うち15～64歳	72.5	1.4	1.1	1.3	1.0
完全失業者	249	-11	-8	-17	-6
男	150	-9	-3	-8	-2
女	99	-1	-5	-9	-4
(二) 求職理由別					
定年又は雇用契約の満了	24	-2	-3	1	0
勤め先や事業の都合	58	-6	-1	-13	-12
自発的(自己都合)	94	-4	-7	-7	-1
学卒未就職	13	0	1	2	-1
収入を得る必要が生じたから	33	-2	1	0	5
その他	22	2	0	3	1
非労働力人口	4466	-72	-46	-42	-35

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		11月	10月	9月	8月
完全失業率	4.0	0.0	0.0	-0.1	0.3
男	4.1	-0.2	0.0	-0.2	0.3
女	3.7	0.0	0.2	-0.2	0.4

注) 2013年(平成25年)1月以降、労働者派遣事業所の派遣社員を派遣先の各産業に分類しています。ただし、各産業の対前年同月増減を算出する際には、これらを補正した数値で比較しています(8頁参照)。

図1 完全失業者の対前年同月増減と完全失業率(季節調整値)の推移



*2012年(平成24年)3～8月の対前年同月増減は、補完推計値を用いた2011年3～8月と比較した参考値

1 就業状態別人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は64万人(1.0%)の増加、非労働力人口は72万人(1.6%)の減少
- 15～64歳の労働力人口は10万人(0.2%)の増加、非労働力人口は128万人(6.2%)の減少
- 65歳以上の労働力人口は54万人(8.7%)の増加、非労働力人口は55万人(2.2%)の増加

表1 就業状態別人口

2013年11月 (平成25年)	実数			対前年同月増減		
	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口 総数	11089	5350	5739	-9	-5	-4
15～64歳	7882	3971	3911	-118	-57	-60
65歳以上	3207	1379	1829	108	52	57
労働力人口 総数	6620	3774	2846	64	-2	66
15～64歳	5946	3365	2581	10	-32	42
65歳以上	674	409	265	54	30	24
就業者 総数	6371	3624	2747	74	7	67
15～64歳	5713	3227	2485	24	-21	44
65歳以上	658	397	262	51	28	23
完全失業者 総数	249	150	99	-11	-9	-1
15～64歳	233	138	95	-14	-11	-3
65歳以上	16	12	4	3	2	2
非労働力人口 総数	4466	1574	2892	-72	-3	-69
15～64歳	1933	605	1328	-128	-25	-103
65歳以上	2533	969	1563	55	22	33
労働力人口比率 総数	59.7	70.5	49.6	0.6	0.0	1.2
15～64歳	75.4	84.7	66.0	1.2	0.4	2.1
65歳以上	21.0	29.7	14.5	1.0	1.1	0.9
就業率 総数	57.5	67.7	47.9	0.8	0.2	1.2
15～64歳	72.5	81.3	63.5	1.4	0.7	2.0
65歳以上	20.5	28.8	14.3	0.9	1.0	0.8

2 就業者の動向

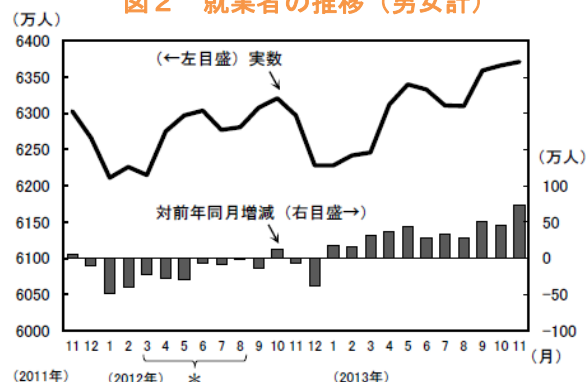
1 就業者数

- 就業者数は6371万人。
前年同月に比べ74万人(1.2%)の増加。
11か月連続の増加。
男性は7万人の増加、女性は67万人の増加

表2 就業状態別人口

2013年11月 (平成25年)	実数	対前年 同月増減
就業者	6371	74
男	3624	7
女	2747	67

図2 就業者の推移(男女計)

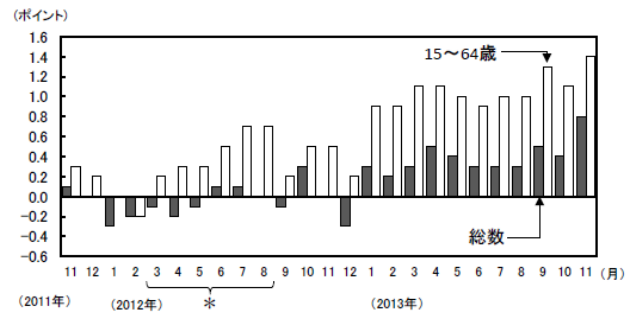


*2012年(平成24年)3～8月の対前年同月増減は、補完推計値を用いた2011年3～8月と比較した参考値

2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は57.5%。前年同月に比べ0.8ポイントの上昇
- 15~64歳の就業率は72.5%。前年同月に比べ1.4ポイントの上昇。
男性は81.3%。0.7ポイントの上昇。
女性は63.5%。2.0ポイントの上昇

図3 就業率の対前年同月ポイント差の推移



3 従業上の地位

- 雇用者数は5619万人。前年同月に比べ60万人(1.1%)の増加。11か月連続の増加。
男性は3168万人。前年同月と同数。
女性は2451万人。59万人の増加
- 自営業主・家族従業者数は721万人。
前年同月に比べ12万人の増加
- 非農林業雇用者数は5561万人。
常雇は5109万人。
常雇のうち、無期の契約は3773万人。
有期の契約は995万人
- 非農林業雇用者に占める無期の契約は67.8%。
有期の契約は17.9%

表3 従業上の地位別就業者

2013年11月 (平成25年)	(万人)	
	実数	対前年 同月増減
就業者	6371	74
雇用者	5619	60
男	3168	0
女	2451	59
うち非農林業雇用者	5561	58
自営業主・家族従業者	721	12

表4 従業上の地位別非農林業雇用者

2013年11月 (平成25年)	(万人、%)	
	実数	割合
非農林業雇用者	5561	100.0
常雇	5109	91.9
無期の契約	3773	67.8
有期の契約	995	17.9
役員	341	6.1
臨時雇	375	6.7
日雇	78	1.4

4 従業者規模

- 企業の従業者規模別非農林業雇用者数及び対前年同月増減
1~29人規模・・・1561万人と、5万人(0.3%)減少。2か月連続の減少
30~499人規模・・・1921万人と、69万人(3.7%)増加。2か月連続の増加
500人以上規模・・・1528万人と、22万人(1.4%)減少。2か月連続の減少

表5 主な産業別就業者・雇用者

2013年11月 (平成25年)		農家、 林業	非農林業	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物品 賃貸業	学術研究、 専門・ 技術 サービス業	宿泊業、 飲食 サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	教育、 学習 支援業	医療、 福祉	サービス業 (他に分類 されない もの)
就業者	実数	216	6154	509	1048	190	350	1067	164	115	201	397	242	304	744	411
	対前年同月 増減	-12	85	-6	-3	5	3	24	-6	8	-21	13	6	5	35	2
	対前年同月 増減率(%)	-5.3	1.4	-1.2	-0.3	2.8	0.9	2.3	-3.6	7.5	-9.6	3.4	2.6	1.7	5.0	0.4
雇用者	実数	58	5561	414	996	182	335	970	160	102	158	336	183	278	711	363
	対前年同月 増減	2	58	-14	-7	5	4	21	-5	8	-16	13	-2	6	30	0
	対前年同月 増減率(%)	3.6	1.1	-3.3	-0.7	2.9	1.2	2.2	-3.1	8.6	-9.4	4.0	-1.1	2.2	4.4	0.0
派遣先の各産業の 補充係(実数)		0	0	-3	-21	-4	-4	-8	-3	-1	-3	-2	-3	-2	-6	65

合法的に社会保険料を節約する！ 社会保険料適正化の実務

ポイント

- 1 社会保険制度の概要と増加する給付費
- 2 社会保険料適正化のポイント
- 3 適正化実務の留意点と事例紹介



■参考文献

『社会保険料適正化講座』保険毎日新聞社 假屋 美香
『会社の社会保険料をリストラする方法』中央経済社 田中 章二

1 社会保険制度の概要と増加する給付費

■ 社会保険料の負担は労使折半

社会保険は、年金、健康保険、介護保険のことをいいますが、社会保障のことも考え広くとらえると、労働者災害補償保険、雇用保険も含まれます。経費削減が共通の課題となっていますが、経費の中の社会保険料の「削減」となると、知識不足で具体的な対策を講じないまま、義務感のみで支払い続けている企業が多いのではないのでしょうか。保険料の算定の基礎となるには、次の通りです。

① 被保険者の給与

② 被保険者の賞与

保険料の負担者は、一般的には被保険者になる労働者と事業主が折半して保険料を納めます。ただし、保険制度の中には、折半以外に事業主のみが負担するものもあれば、事業主が若干多く負担するものもあります。例えば、医療業の場合、保険料率は次のように定められています。

健康保険料10.00%（全国平均）、厚生年金保険料16.766%、介護保険料1.55%（40歳以上の労働者が対象）、労働者災害補償保険0.35%（事業主にのみ負担）、雇用保険1.35%（0.35%は事業主が助成金等の財源のために多めに納付する。）、上記から労働者と事業主の負担する合計保険料率は、30.016%になります。正規労働者を雇用すると1人に対して、15.008%の事業主負担が発生、10人雇用していると500万円以上の保険料が発生します。

（例）事業主負担と本人手取額の差（卸売業）

	事業主負担		被保険者負担	
	月給25万円	賞与50万円	月給25万円	賞与50万円
健康保険	5.000%	5.000%	5.000%	5.000%
	12,500 円	25,000 円	12,500 円	25,000 円
厚生年金	8.383%	8.383%	8.383%	8.383%
	20,958 円	41,915 円	20,958 円	41,915 円
介護保険	0.775%	0.775%	0.775%	0.775%
	1,938 円	3,875 円	1,938 円	3,875 円
労災保険	0.350%	0.350%	-	-
	875 円	1,750 円	-	-
雇用保険	0.850%	0.850%	0.500%	0.500%
	2,125 円	4,250 円	1,250 円	1,250 円
合計	38,396 円	76,790 円	36,646 円	72,040 円
年間負担額	537,542 円		511,792 円	

※保険料率は平成24年度の料率となっています。

■ 負担増す社会保障給付費

社会保障費財源は以下の通りとなります。

① 被保険者の支払う保険料

② 国庫負担

①の保険料は現在働いている現役世代が支払っている保険料で、②は税金となります。国民年金、厚生年金保険料も平成29年まで毎年引き上げられます。社員の給料が上がらなくても、社会保険料は年々増加し、会社の負担は増え続けるということになります。売上高が伸びなければ、労働分配率（人件費÷粗利）だけが增加することになります。

2 社会保険料適正化のポイント

■ 社員にかかる社会保険料を適正化

① 社員の入退社時期を考える

社会保険料の徴収期間は、「被保険者資格を喪失した日の属している月の前月まで」と法律で規定されています。そこで、入退社日を見直します。

平成 25 年 6 月 26 日入社を → 平成 25 年 7 月 1 日入社に
平成 25 年 9 月 30 日退社を → 平成 25 年 9 月 29 日退社に

見直すと 2 ヶ月分の
保険料節約となります

② 4 月から 6 月の 3 ヶ月の残業代を見直す

社会保険料は 4 月から 6 月の給料の平均を基に、その年の 9 月から決定される決まりとなっています。社会保険料の適正化を考える時に、4 月から 6 月の残業代を抑えることが有効です。

③ 給与改定を 7 月にする

社会保険料の適正化という観点から見ると前述した通り、社会保険料は 4 月から 6 月の給料の平均を基に計算されるため、昇給した場合 9 月からの社会保険料も負担増となります。改定月を 4 月から 7 月に変更するという方法があります。これにより、12 ヶ月間の社会保険料の上昇を遅らせることが可能となります。

④ 賞与の支給方法を見直す

ここでは、社長や院長及び役員、管理職等の高額な賞与を貰う可能性のある方が対象となります。健康保険 540 万円、厚生年金 1 回 150 万円という上限額を利用します。

- ① 賞与の支給は年 1 回とする
- ② 賞与を 12 等分して給与に割り振る

⑤ 賞与の一部を退職金へ回して節約する

賞与と退職金の大きな違いは所得税と社会保険料に関する取扱いです。退職金の税金には、次の 3 つの優遇制度があります。

- ① 退職金所得控除
- ② 2 分の 1 課税
- ③ 税金が退職金のみに課税（分離課税）

賞与に社会保険料は掛かりますが、退職金には掛かりません。それを利用して、賞与を減額、廃止して支払う予定の金額を退職金の原資として積み立てます。積み立てる方法は 2 つです。1 つめは、社内に積み立てる、2 つめは、社外積立として中小企業退職金共済機構等に預ける方法です。

⑥定年後の賃金を工夫して節約する

現在、法律で社員を65歳まで雇用することが義務化されています。圧倒的に多いのは、60歳を定年として、その後、労働契約を結び直し再雇用する方法です。60歳以降の社員の所得については次の3つで、この3つを組み合わせると手取りが一番多くなる方法を考えます

①会社からもらう賃金

③老齢厚生年金

②高年齢者雇用継続給付（雇用保険から支給）

⑦被保険者に該当しない人の活用

健康保険及び厚生年金保険の適用事業所に勤務している社員であっても、次の①から⑤の要件に該当すれば被保険者となりません。健康保険及び厚生年金保険の被保険者になれない社員については以下の通りとなっています。また、⑥の派遣社員については、派遣元で社会保険に加入するため社会保険料は掛りません。

■ 各種制度見直して社会保険料を適正化

①賃金制度を構築・見直す

給与の決め方は、会社によって様々ですが、評価制度や賃金制度を明確に定め、社員にきちんと説明して運用している会社も増えています。賃金制度の導入により、社員のモチベーションアップやその結果優秀な人材の定着、会社の業績アップにつながります。

②請負契約を活用する

請負契約を締結するメリットは次のようになります。ただし、請負契約をした業務については、指揮命令権はありません。

①雇用契約と違い労働諸法令の適用を受けない

②労働保険、社会保険等の保険料の負担がない

③常勤役員を非常勤役員に変更する

非常勤役員に社会保険に加入義務はありません。

④休職制度の内容を見直す

休職制度とは、会社の籍を置いたまま、一定期間働く義務を免除する恩恵的な制度ですが、休職期間中も社会保険料は発生するため、本人から社会保険料を徴収する必要があります。徴収するルールを明確にしなければ、立替えた分だけ負担増となってしまいます。

⑤政府の少子化対策を活用する

政府の少子化対策の一つで、育児休業期間中だけでなく、平成26年4月1日から産前産後休業期間中も労使双方保険料が免除されることになりました。

3 適正化実務の留意点と事例紹介

■ 社員の入退社時期を変更した事例

社員の入退社時期を変更した場合、どれだけの節約となるか、例を挙げて説明します。

■ 見直し例

健康保険 厚生年金 保険料徴収	6月	徴収あり	6月	徴収なし	平成 25 年 6 月 26 日入社 → 平成 25 年 7 月 1 日入社
	7月	徴収あり	7月	徴収あり	平成 25 年 9 月 30 日退社 → 平成 25 年 9 月 29 日退社
	8月	徴収あり	8月	徴収あり	
	9月	徴収あり	9月	徴収なし	■抑えられる社会保険料 A氏が40歳未満で月給20万円と仮定した場合 月の会社負担分を健康保険料10,000円、厚生年金保険料を 16,766円、 ※今回のケースでは、入退社日を考えることにより、2ヶ月分 の保険料（53,532円）負担を減らすことができます。
	徴収月数	4ヶ月	徴収月数	2ヶ月	
	在籍期間	約3ヶ月	在籍期間	約3ヶ月	

つまり会社として採用する場合には、月初に入社してもらい、退職するならば月末の前日が有利であることとなります。ただし、社員に説明しなくてはならないのが、退職日を9月29日にした場合、社会保険料が8月分までかかることになり、10月1日から別会社で勤務する場合、10月から被保険者となるため、9月分は自分で国民年金に加入することになります。後で、トラブルとならないためにもこの期間の説明は必要となります。

■ 休職制度を定めてトラブルを解消した事例

現在の60歳以上の高齢者は、活力がありまだまだ現役でやれる方もたくさんいます。そこで求人の一部を、高齢者に切り替えた会社があります。すでに企業の求める能力を持っており、即戦力となっています。

	40歳代の求人	60歳代の求人
雇用状況	正社員	嘱託
家族にかかる費用	ある	ほぼない
月給	45万円	15万円
賞与	70万円（年2回）	なし
会社負担の年間保険料	約85万円	約25万5,000円
比較	人件費にかかる部分が 増大する	あまりお金を必要とする 世代ではないため、 給与面で削減できる。 また、社会保険料の削減 効果が大きい。

経営データベース ①

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 資金繰り・資金運用

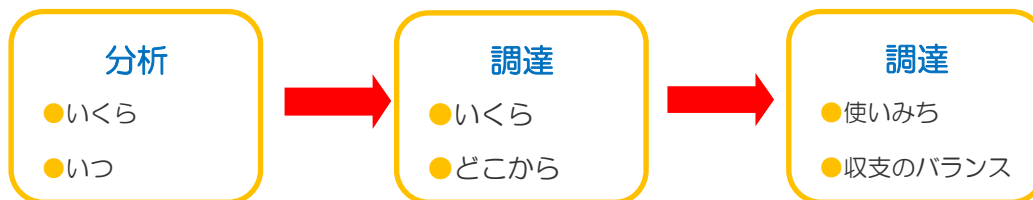


資金繰りの考え方を教えてください 資金繰りの考え方を教えてください



1 資金繰りは事業計画を基に考える

重要なポイントは、今よりも先、未来がどうなるのかを知ることです。そのためには、事業計画を基にして資金繰りを考えることが求められます。たとえば、「前年と同じ売上を維持できるとしたら……」、「従業員を2名増加したら……」などの、思い描く仮説を数字に置き換え、検証および根本的な問題を明らかにすることが資金繰りを計画する目的、意義であるといえます。



2 資金繰りを考える時の3本柱

資金繰りは、3つの収支区分で考えていきます。

① 経常収支区分とは

企業の事業活動が行われた結果、どれだけの現金が生み出されるか、もしくはどれだけの現金が支出されたかを表すものです。

- 経常収支がプラス → 事業を営むことで現金を手に入れている状況
- 経常収支がマイナス → 事業を営むことで現金を失っている状況

② 経常外収支区分とは

企業が設備投資を行うことによる、資金の流出および固定資産の売却によって資金が流入するなどの資金収支を表すものです。

- 設備投資の結果、資金繰りにどのような影響を与えるかを把握しておく
- 自己資金を投入するか、金融機関からの借入を実施するかの判断材料にする

③ 財務収支区分とは

銀行などの金融機関からの融資、毎月の元金返済、個人資金の注入等の資金収支を表示したものです。この財務収支がプラスとなる要因は、金融機関等からの資金調達を実施することであり、反対に金融機関からの借入金の返済を実施しているとマイナスとなります。

経営データベース ②

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 資金繰り・資金運用



資金繰り悪化の原因とその兆候

資金繰り悪化の原因とその兆候とはどのようなものですか？



1 資金繰りを苦しめる原因

資金繰りが悪化する要因でよく見受けられるものは、以下のようになります。

- 売掛金の回収が遅くなっている
- 買掛金の支払が早くなっている
- 在庫をたくさん抱えすぎている
- 無理な設備投資をしている
- 売上が急激に伸びている
- 経費をムダ使いしている
- 売掛金の回収管理が不十分である
- 不要な不動産を購入している
- 前倒しで借入金の返済をしている
- 利益と収支の違いの認識が不十分である
- 会社のお金と自分のお金を混同している
- 余計なお金を使っている

2 資金繰りが厳しくなる予兆

資金繰りが厳しくなる予兆は、以下のようになります。

- ① 売掛債権過大の兆候
 - 現金払いから手形払いへ、手形サイトの延長や期日書替などないか
 - 上記のような事態について、得意先から十分な事情を聴取している
- ② 棚卸債権過大の兆候
 - 販売に即応した生産管理、仕入管理が行われているか
 - 品揃えは適切か、品種は多すぎないか
- ③ 固定資産過大の兆候
 - 固定資産に資金を注ぎ込みすぎているか
 - 固定資産回転率は低すぎないか
 - 自己資本固定比率、長期資本固定比率などは適正な水準にあるか
- ④ 関係子会社融資の実態把握
 - 子会社、関係会社の資金繰りは健全か
- ⑤ 融通手形の有無とその回収対策
 - 融通手形が発行されていないか
 - 相手方の要請によりやむなく発行されている場合、万一の資金対策はあるか