

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 2014年7月11日号
消費増税後の景気動向を読み解く

経済・金融フラッシュ 2014年7月10日号
企業物価指数(2014年6月)
～原油高を背景に2ヵ月連続で上昇幅拡大

2 経営TOPICS

統計調査資料
景気ウォッチャー調査
平成26年6月調査結果

3 経営情報レポート

よくある労務トラブルを事例で解説！
ケース別労務トラブル解決法

4 経営データベース

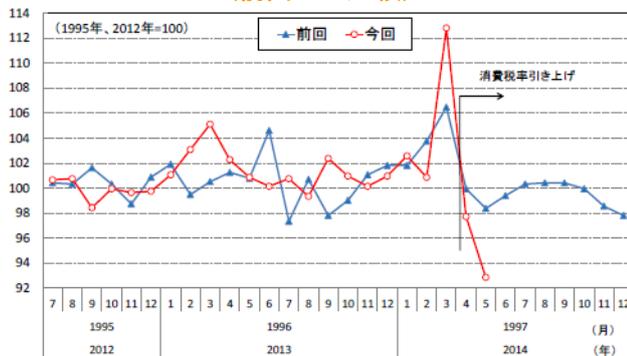
ジャンル: 労務管理 サブジャンル: メンタルヘルス対策
早期発見方法とその対処法
うつ病のメカニズム

消費増税後の景気動向を読み解く

要旨

1 景気は回復基調を維持しているとみられるが、消費増税後は駆け込み需要の反動などから個人消費、住宅投資などの国内民間需要が弱い動きとなっている。

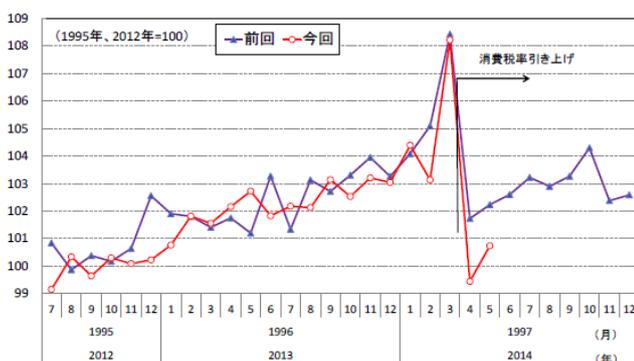
個人消費（消費水準指数）の駆け込み需要と反動減（前回との比較）



（資料）総務省「家計調査」の消費水準指数

2 内閣府の消費総合指数から判断すると、足もとの個人消費は前回増税時よりも弱く、駆け込み需要の反動以上に落ち込んでいる可能性がある。名目賃金が伸び悩む中で物価上昇率が高まり実質所得が低下していることが個人消費の下押し要因となっている。

消費増税前後の消費総合指数の動き
前回と今回の比較



（資料）内閣府「消費総合指数」

3 設備投資は企業収益の改善を背景とした回復基調が明確となっており、消費増税後の景気を下支えすることが期待される。ただし、今回は増税前に駆け込み需要が発生したため、4-6月期はその反動で一時的に減少する可能性が高い。

4 当研究所の月次GDPは2014年3月が前月比1.6%、4月が同▲3.3%、5月が同0.5%となった。前回増税時と比べると、増税前後の増加幅、減少幅がともに大きく、5月の戻りは弱い。

5 現時点では2014年4-6月期の実質GDPは前期比▲1.5%（年率▲5.9%）と予想している。大幅マイナス成長は不可避だが、月次ベースでは持ち直しに向っており、7-9月期は明確なプラス成長となる可能性が高い（現時点では年率2.7%を予想）。

消費増税前後の月次GDPの動き



（注）月次GDPはニッセイ基礎研究所の推計値

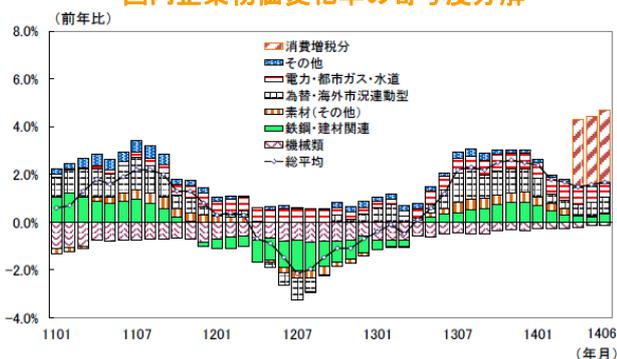
企業物価指数(2014年6月) ～原油高を背景に2ヵ月連続で上昇幅 拡大

要旨

1 原油高を背景に2ヵ月連続で上昇幅拡大

7月10日に日本銀行から発表された企業物価指数によると、2014年6月の国内企業物価指数は前年比4.6%となった。事前の市場予想(QUICK集計:前年比4.5%)を上回り、上昇幅は5月の同4.4%から拡大。消費税分を除いた6月の企業物価は、前年比1.7%と5月の同1.6%から0.1%上昇。消費税分を除いた企業物価を寄与度別にみると、機械類が前年比▲0.1% (5月:同▲0.2%)、鉄鋼・建材関連が前年比0.3% (5月:同0.2%)、素材(その他)が前年比0.1% (5月:同0.0%)、為替・海外市況連動型が前年比0.7% (5月:0.6%)、電力・都市ガス・水道が前年比0.6% (5月:同0.7%)、その他が前年比0.1% (5月:同0.1%)となっている。

国内企業物価変化率の寄与度分解



(資料) 日本銀行「企業物価指数」
(注) 企業物価は、消費税除く

2 輸入物価は上昇基調へ

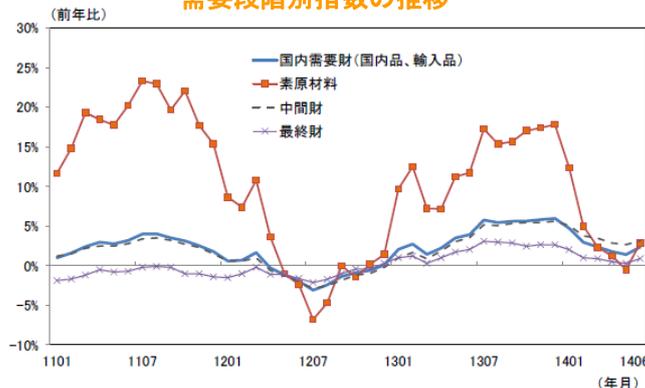
6月の輸入物価(円ベース)は、前年比4.2%と5月の同0.7%から上昇幅が拡大

し、前月比0.2%と5月の同▲0.6%から上昇に転じた。6月の輸入物価を寄与度別にみると、食料品・飼料が前年比0.4% (5月:同0.0%)、金属・同製品が前年比0.3% (5月:同▲0.3%)、石油・石炭・天然ガスが前年比2.3% (5月:同0.6%)、化学製品が前年比0.0%、(5月:同▲0.1%)、機械器具が前年比0.7% (5月:同0.1%)、その他が前年比0.6% (5月:同0.2%)となっている。

3 最終財価格は緩やかな上昇

需要段階別指数(消費税除く、国内品+輸入品)をみると、国内需要財価格は円安効果の一巡などから伸び率の鈍化傾向が続いていたが、6月は上昇幅が再び拡大。6月の需要段階別指数を項目別にみると、素原材料が前年比2.9% (5月:同▲0.5%)、中間材が前年比3.1% (5月:同2.7%)、最終財が前年比0.9% (5月:同0.3%)といずれも5月から上昇率が高まった。

需要段階別指数の推移



(資料) 日本銀行「企業物価指数」

景気ウォッチャー調査 平成26年6月調査結果

今月の動き(6月)

6月の現状判断DIは、前月比2.6ポイント上昇の47.7となり、2か月連続で上昇した。家計動向関連DI及び企業動向関連DIは、消費税率引上げ後の駆け込み需要の反動減が幅広い分野で和らいだこと等から上昇した。雇用関連DIは、一部で求人増勢に一服感がみられたこと等から低下した。6月の先行き判断DIは、前月比0.5ポイント低下の53.3となり、依然高水準ながら3か月ぶりに低下した。

先行き判断DIについては、引き続き消費税率引上げ後の駆け込み需要の反動減の影響が薄れていくことや夏のボーナスが増加することへの期待等がみられる中で、企業動向部門及び雇用部門で上昇したものの、家計動向部門では一部で反動減からの回復テンポが緩やかになると見込まれること等から低下した。

以上のことから、今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「景気は、緩やかな回復基調が続いており、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減の影響も薄れつつある。」とまとめられる。

●調査期日及び期間

調査は毎月、当月時点であり、調査期間は毎月25日から月末である。

●利用上の注意

1. 分野別の表記における「家計動向関連」、「企業動向関連」、「雇用関連」は、各々家計動向関連業種の景気ウォッチャーによる景気判断、企業動向関連業種の景気ウォッチャーによる景気判断、雇用関連業種の景気ウォッチャーによる景気判断を示す。
2. 表示単位未満の端数は四捨五入した。したがって、計と内訳は一致しない場合がある。

●DIの算出方法

景気の現状、または、景気の先行きに対する5段階の判断に、それぞれ以下の点数を与え、これらを各回答区分の構成比(%)に乗じて、DIを算出している。

評価	良くなっている 良くなる (良い)	やや良くなっている やや良くなる (やや良い)	変わらない 変わらない (どちらともいえない)	やや悪くなっている やや悪くなる (やや悪い)	悪くなっている 悪くなる (悪い)
点数	+1	+0.75	+0.5	+0.25	0

全国の動向

1 景気の現状判断DI

3か月前と比較しての景気の現状に対する判断DIは、47.7となった。雇用関連のDIが低下したものの、家計動向関連、企業動向関連のDIが上昇したことから、前月を2.6ポイント上回り、2か月連続の上昇となった。また、横ばいを示す50を3か月連続で下回った。

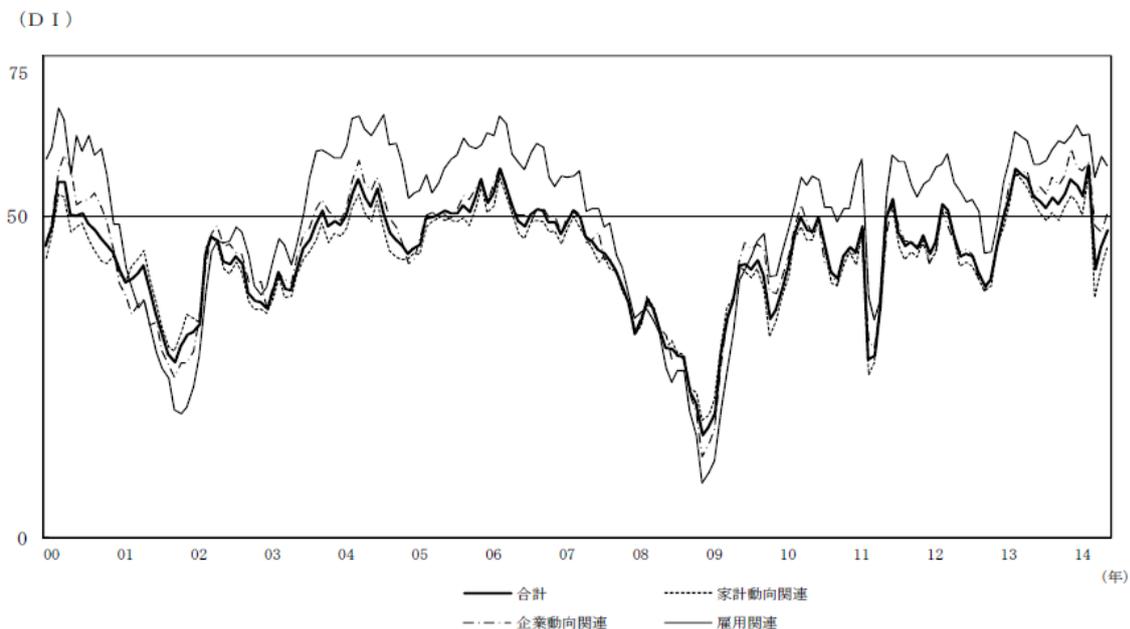
図表1 景気の現状判断DI

(DI)	年	2014						(前月差)
	月	1	2	3	4	5	6	
合計		54.7	53.0	57.9	41.6	45.1	47.7	(2.6)
家計動向関連		52.2	50.2	57.0	37.2	42.1	45.1	(3.0)
小売関連		54.0	52.3	60.7	31.9	39.2	43.0	(3.8)
飲食関連		45.7	42.2	48.8	48.1	43.7	47.0	(3.3)
サービス関連		50.5	47.5	52.5	44.1	47.7	48.9	(1.2)
住宅関連		50.0	50.6	50.3	44.7	43.4	46.6	(3.2)
企業動向関連		57.7	57.0	58.4	48.5	47.4	50.3	(2.9)
製造業		57.7	55.2	57.0	50.0	47.9	48.8	(0.9)
非製造業		57.5	58.8	59.6	47.5	46.9	51.8	(4.9)
雇用関連		64.2	62.6	62.8	55.9	59.3	57.9	(-1.4)

図表2 構成比

年	月	良く なっている	やや良く なっている	変わらない	やや悪く なっている	悪く なっている	DI
2014	4	1.7%	16.6%	41.1%	27.8%	12.8%	41.6
	5	1.3%	19.0%	45.7%	27.0%	7.1%	45.1
	6	1.9%	21.7%	48.0%	22.1%	6.3%	47.7
(前月差)		(0.6)	(2.7)	(2.3)	(-4.9)	(-0.8)	(2.6)

図表3 景気の現状判断DI



2 景気の先行き判断DI

2～3か月先の景気の先行きに対する判断DIは、53.3 となった。企業動向関連、雇用関連のDIが上昇したものの、家計動向関連のDIが低下したことから、前月を0.5ポイント下回り、3か月ぶりの低下となった。また、横ばいを示す50を3か月連続で上回った。

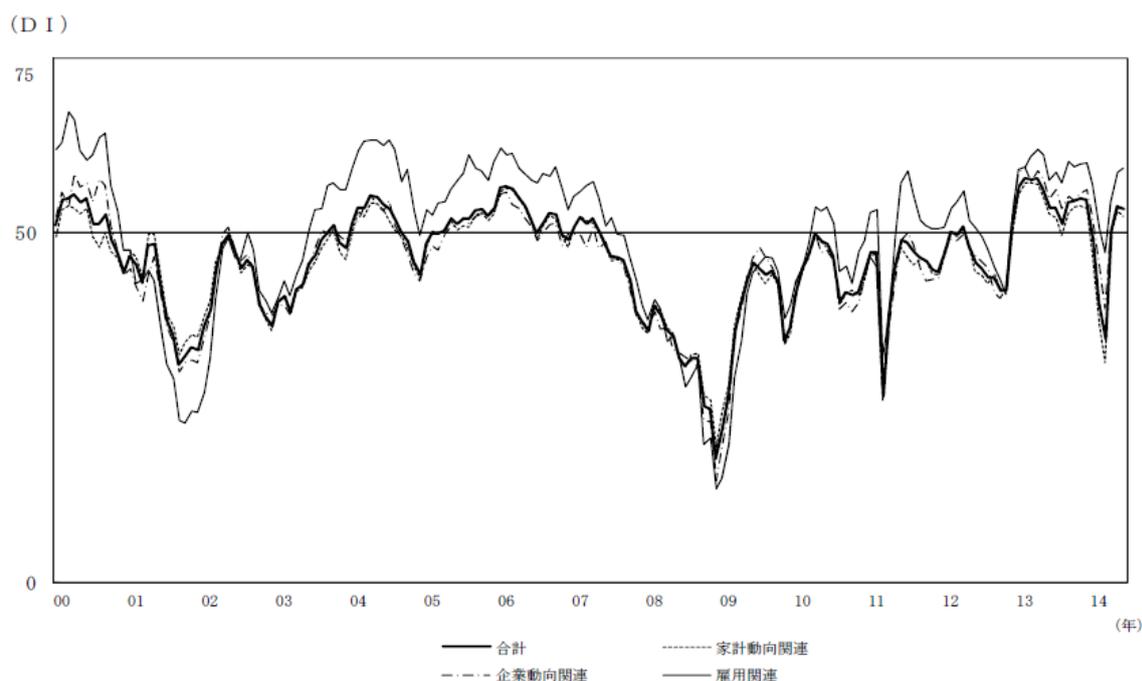
図表4 景気の先行き判断DI

(DI)	年	2014						
	月	1	2	3	4	5	6	(前月差)
合計		49.0	40.0	34.7	50.3	53.8	53.3	(-0.5)
家計動向関連		46.8	36.7	31.3	49.8	53.1	52.3	(-0.8)
小売関連		47.0	32.8	25.6	50.1	54.1	53.0	(-1.1)
飲食関連		39.2	32.8	32.2	46.8	48.2	50.0	(1.8)
サービス関連		48.3	44.1	41.2	50.7	53.5	52.2	(-1.3)
住宅関連		45.7	43.6	39.5	46.2	47.8	48.8	(1.0)
企業動向関連		52.0	45.1	39.0	49.9	53.5	53.6	(0.1)
製造業		52.1	44.0	40.2	50.4	52.1	52.4	(0.3)
非製造業		52.3	45.9	38.1	49.7	55.0	54.9	(-0.1)
雇用関連		56.8	50.5	47.1	54.4	58.6	59.2	(0.6)

図表5 構成比

年	月	良くなる	やや良くなる	変わらない	やや悪くなる	悪くなる	DI
2014	4	1.9%	25.6%	49.0%	18.5%	4.9%	50.3
	5	2.1%	31.3%	49.5%	13.7%	3.4%	53.8
	6	2.6%	28.0%	52.6%	13.8%	3.1%	53.3
(前月差)		(0.5)	(-3.3)	(3.1)	(0.1)	(-0.3)	(-0.5)

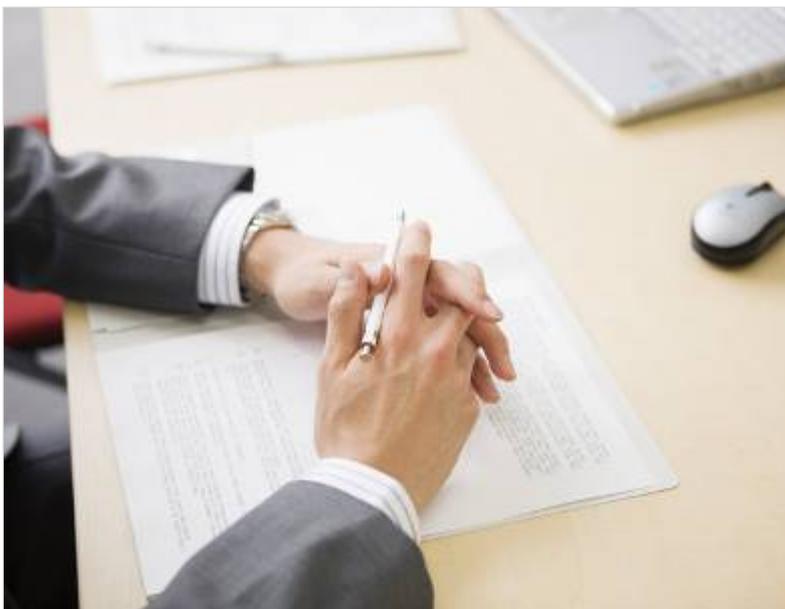
図表6 景気の先行き判断DI



よくある労務トラブルを事例で解説！ ケース別労務トラブル解決法

ポイント

- 1 労務トラブルの実態と関係法令の理解
- 2 解雇・退職に関する事例と解決法
- 3 賃金や有休・労働時間に関する事例と解決法



■参考文献

- ・『統計調査』（厚生労働省）
- ・『労働政策研究支援情報』（独立行政法人労働政策研究・研修機構）
- ・『労務管理をめぐるトラブルと実践的解決方法』（三修社）

1 労務トラブルの実態と関係法令の理解

■ 労務トラブルの最新情報

厚生労働省の統計によると、平成24年度の1年間に約107万件もの労働相談が寄せられています。人事労務トラブルの代表例としては解雇や残業代不払い、セクハラ・パワハラといったものが上げられますが、近年では、名ばかり管理職の問題や内定取消し、派遣切りなどメディアに大きく報じられるトラブルも生じています。さらに統計ではいじめ・嫌がらせなどの労働相談が増加し、解雇に関する相談が減少するなど、紛争内容は一層多様化しています。

情報化社会になり、従業員一人ひとりの個性が豊かになった現代では、人事労務トラブルは避けて通れないものになっています。トラブルの増加は、企業にとっては人事・労務管理コストの増加を意味しています。多数の個々の従業員や退職者を相手に、種々雑多なトラブルに対応する必要が生じてくると、企業競争力を著しく低下させるおそれがあります。対処方法として有効と考えられるのは、労働に関するルールを明確にすることです。解雇や転勤命令の有効性の基準や就業規則変更の合理性の判断基準等を事前に明らかにし、不要な個別労使紛争は事前に予防します。労務管理において、もっとも大切なことは従業員一人ひとりが生き生きと働ける職場の環境を整えることです。経営者や管理監督者は労働者という「人」と協力し、かつ管理していく上で、必要になる労働関係のルールを理解していなければなりません。

■ 精神障害の労災請求件数と認定件数

- ①いじめ・嫌がらせ（17.0%）
- ②解雇（16.9%）
- ③労働条件の引下げ（11.2%）

■ トラブル解決のための法律知識

企業と労働者との間には時としてトラブルが生じます。そのトラブルを解決するための指針となってくれるのが労働法です。労働関係の代表的な法律として、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法があり、これらを労働三法と呼びます。労働法はこの労働三法をはじめとし、労働者派遣法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法などの多数の法律と命令（政令・省令）、通達、判例を総称したものとなります。労働法は、働く人が生活と健康を守りながら仕事をするために重要な役割を果たしています。

■ 労働基準法

労働基準法は、数ある労働法規の中でも根幹に位置する重要な法律です。個々の労働者を保護するために、賃金や休暇、労働時間などの労働条件についての最低基準を定めています。この法律に違反した場合は、一部の条文には刑事罰があり、刑罰法規としての側面も持っています。「総則」以下、労働基準法は、「労働契約」「賃金」「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」「安全及び衛生」「女子及び年少者」「技能者の養成」「災害補償」「就業規則」「寄宿舍」というように、労働契約の締結からその終了に至るまで、労働関係のほぼ全面にわたって最低条件を規定するとともに、その監督機関と罰則が定められています。

2 解雇・退職に関する事例と解決法

■ 解雇に関する相談事例

(1) 能力不足社員の解雇

■ 相談内容

A社は1年前に、Bさんを迎え入れました。Bさんは面接時にA社の業務に必要なスキルは持っていると言っていたのですが、初歩的なミスが多く、スキルも習得していませんでした。1年経過後も状況は変わらないため、Bさんを解雇することにしましたが、問題ないでしょうか。

■ 具体的アドバイス

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効であるとしています。

実際には、解雇に至る経緯や指導状況などを総合的に勘案して判断されます。一般に解雇が有効と認められるケースは、右のような場合です。

- その労働者に能力がない場合
- 病気が1年以上続き回復の見込みがない場合
- 職場の規律を乱す行為を行った場合
- 経営不振に陥り、人員整理が必要な場合

今回のように労働者の能力不足が原因である普通解雇の場合には、画一的な判断基準はなく、個々の事情にしたがって判断されているのが現状です。解雇を行うその根拠となる就業規則や雇用契約書を示し、不当解雇とならないように十分注意する必要があります。

なお、最近の解雇の法律上の制限や判例から、協調性がないなどの主観的な理由での普通解雇が認められる例は非常に少なく、普通解雇は安易にできません。

■ 解雇の種類

種類	意味
整理解雇	いわゆるリストラのこと。経営上の理由により人員削減が必要な場合に行われる解雇
懲戒解雇	労働者に非違行為があるために懲戒処分として行われる解雇
諭旨解雇	懲戒解雇の一種だが、労働者の反省を考慮し、本人の不利益が少なくなるよう依願退職の形式をとる解雇
普通解雇	企業の就業規則に定められている解雇事由に相当する事実で行われる解雇

■ 退職に関する相談事例

(1) 突然出勤してこなくなった社員の対応

■ 相談内容

A社は、最近若手社員Bさんを雇用しました。しかし、この若手社員Bさんが突然無断欠勤するようになりました。無断欠勤も3日目となり連絡もとれないので、Bさんの退職手続を進めたいのですが問題ないでしょうか。

■ 具体的アドバイス

上記のようなトラブルは、近年増加傾向にあります。社員からの退職の意思表示がなければ、原則退職手続はできませんが、就業規則に一定期間行方不明、無断欠勤をした場合に退職となる旨の規定があれば、手続は可能です。就業規則に上記の規定がなければ解雇を行うこととなりますが、社員と連絡が取れないため解雇の申し渡しができません。そこで公的に解雇の効力を発生させるものとして、「公示送達」という方法がありますが、手間がかかるので実務的ではありません。ただ、手続を行う前に例えば、無断欠勤が2～3日続くようであれば、必ず社員の自宅を訪問し状況確認を行ってください。社員の自宅から荷物が無くなっていれば黙示の退職の意思表示として手続を進められますが、原因が職場の人間関係や仕事上によるものであれば、会社の責任が問われる可能性もあるため、本人の所在を確認し、連絡をとるための行動を優先します。また、場合によっては、同僚からの情報収集、身元保証人に連絡を取り捜索の協力をしてもらうことも必要です。以上のことから、次の2点の対応が必要です。

■ 企業のとるべき対応

- 就業規則の退職規定の整備
- 入社時に本人の同意を得て家族の連絡先の確認（電話に出ないことが想定できるため）

■ 賃金規程記載例

(賞 与)

第〇条 会社は、会社の業績、従業員各人の査定結果、会社への貢献度等を考慮して、原則として夏期および冬期の年2回、賞与を支給する。ただし、会社の業績状況等により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与の算定対象期間は次のとおりとする。

賞与支給月	算定対象期間
夏期賞与	当年 4月1日から当年 9月30日
冬期賞与	当年 10月1日から翌年 3月31日

3 賞与支給日は都度決定する。

4 賞与は前項の算定対象期間の全日及び支給日現在に在籍する社員に支給する。但し、算定対象期間全日に満たない場合、賞与の取扱いはその都度決定する。

3 賃金や有休・労働時間に関する事例と解決法

■ 賃金に関する事例

(1) 遅刻者への制裁による給与カット

■ 相談内容

A社はこの度、就業規則の策定にあたり時間厳守を社員に徹底したいと考え、遅刻に対して給与カットなどの制裁に関する規定を就業規則に盛り込む予定です。

制裁についての規定を作成する場合、法律上の制限はあるのでしょうか。

■ 具体的アドバイス

時間厳守は、健全な経営の為にも、社員の士気を高める上でも有効です。しかし、法律で一定の制限を設けています。就業規則で減給の制裁を定める場合は、以下のことに留意する必要があります。

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできない
- ② 総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることはできない

この規定は、制裁としての減給の額があまりに多額であると労働者の生活を脅かすことになるため、減給の制裁について一定の制限を加えたものです。減給の制裁とは、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来ならばその労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことをいいます。制裁になるケース、ならないケースは以下の通りです。

- ① 遅刻、早退又は欠勤に対して、労働の無かった時間に相当する賃金だけを差し引く
→ 制裁にはならない（ノーワークノーペイの原則）
- ② 遅刻、早退又は欠勤の時間に対する賃金額以上の減給報償的なもの
→ 制裁になる

減給の制裁は、1回の事案について平均賃金の1日分の半額を超えられませんが、1日に2つ以上の懲戒事由に該当する行為があれば、その行為についてそれぞれ平均賃金の1日分の半額ずつ減給することは可能です。また、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えられませんが、これは一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、賃金総額の10分の1以内でなければならないということです。一賃金支払期における賃金総額とは、賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額のことです。賃金が欠勤等のために少額となったときには、その少額となった賃金総額を基礎として10分の1を計算する必要があります。

経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: メンタルヘルス対策



早期発見方法とその対処法

従業員のメンタルヘルス不全を早期に発見する方法はありますか？
また、その対処法を教えてください。



1 メンタルヘルス不全 周囲が気づく5つのSOS

メンタルヘルス不全の4つの兆候、「眠れない」、「食べたくない」、「だるい」、「仕事に行きたくない」といったメンタルヘルス不全の自覚症状が現れている従業員には、早期に何らかの対応をとることが必要です。ここでは、周囲が感じ取ることができる客観的な5つの兆候について解説します。

①遅刻・早退・欠勤

月曜日や休日明けの朝、就業時間間際の電話での欠勤が多い場合には、注意が必要です。

②泣き言

それまで我慢強かった部下が突然「やりがいがなくなりました」、「この仕事は自分に向いていないと思います」などと愚痴を言うようになった場合にも、注意が必要です。

③能率低下

健康なときに比べて、判断力や集中力の低下に伴う仕事の能率の著しい低下が見られる場合には、注意が必要です。

④ミス・事故の増加

集中力と注意力も減退するためミスや事故が増え、誤字、脱字、数字の入力ミスがよく起こります。きちんとした文書を作成してきた人に些細なミスが増えてきた場合、注意が必要です。

⑤辞めたいと言い出す

特別なきっかけがないのに「会社を辞めたい」、「この仕事からはずしてほしい」などと突然言う場合は、最も危険です。自殺したい気持ちの間接的な表現であることもあります。

2 SOSに気づいたときの対処法

部下のSOSに気づいた場合、すぐに「この頃どうした？」などと声をかけて話を聞くようにします。この面談の目的は状況確認と、本人の心の負担を少しでも軽くしてやることにありますので叱咤激励することは逆効果です。上司として、心の負担を軽減できる仕事上の配慮が可能であれば全面的に協力します。

また、部下から「眠れない」、「食べたくない」、「だるい」といった体の症状を聞き出した場合には、医療機関での受診、相談を勧めるべきです。「何とかなければ安心できるし、もし病気であれば薬などで治すことができるから大丈夫」と率直に伝えます。特に、眠れないという人には迷わず受診を勧めて下さい。

最も重要なメンタルヘルス対策は「日頃からの職場でのコミュニケーションを良くすること」、「お互いに関心と信頼関係を持つ」ことなのです。特別に構えることなく、上司から積極的に「あいさつ」や「声かけ」を励行することから始めてみましょう。

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: メンタルヘルス対策



うつ病のメカニズム

うつ病はどのような要因で発症するのでしょうか？

また、うつ病になりやすい従業員とはどのようなタイプですか？



1 うつ病のメカニズム

うつ病がどのようにして発症するのか、その要因はまだ、詳しくはわかっていません。長時間労働をはじめとした過重労働で脳が過労状態になり、各種の精神的負荷がかかる出来事が加わって発症するものと考えられています。しかし、これらの出来事がなく、過重労働だけで自然に発症するケースも多く見られます。



2 うつ病になりやすいタイプの従業員

うつ病になりやすい従業員の性格の傾向として、以下の6つの類型が挙げられます。これらの特性を持つ従業員には、日頃からケアが必要です。

■うつ病になりやすいタイプ

類型	概要
① 危険生活習慣傾向	暴飲暴食や深夜までのカラオケなどの娯楽を手っ取り早い「ストレス解消法」とします。本人は意外とストレスに無自覚です。
② 消極傾向	何か煩わしいことがあるとき、積極的な問題解決行動をとらず、問題から回避し、閉じこもってしまう傾向です。回避することもストレスに対する対処行動の一つですが、問題そのものを先送りするだけになってしまいます。
③ 漂流傾向	人の意見に左右されがちな人で、本当は異なる考えを持っていても迎合してしまいます。
④ 焦燥傾向	何でもセカセカと早くやらないと気がすまない人です。その割には効率が上がっていないことも特徴です。
⑤ 神経質傾向	先行きを心配しがちな人です。用心深いことは欠点ではありませんが、習慣化してしまうと心配する必要のないことまで悩むクセがついてしまいます。
⑥ 孤高傾向	人間関係に煩わしさを感じ、何でも一人でやってしまいます。プライドが高く、孤立していることに美学のようなものを感じています。