

週刊WEB

企業経営MAGAZINE

Vol.632 2019.7.9

ネット
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2019年7月1日号

日銀短観(6月調査)

～大企業製造業の景況感がさらに悪化、
設備投資計画は見た目より弱い

経済・金融フラッシュ 2019年7月1日号

【5月米個人所得、消費支出】

～個人所得(前月比)は+0.5%、消費支出+0.4%
といずれも堅調な伸びが持続

経営
TOPICS

統計調査資料

消費動向調査

(令和元年6月実施調査結果)

経営情報
レポート

生産性向上と職場環境整備を実現
働き方改革を支援する助成金の概要

経営
データ
ベース

ジャンル:経営計画 サブジャンル:年度経営計画

予算編成のポイント
利益計画の作成手順

ネット
ジャーナル

日銀短観(6月調査) ～大企業製造業の景況感がさらに悪化、 設備投資計画は見た目より弱い

ニッセイ基礎研究所

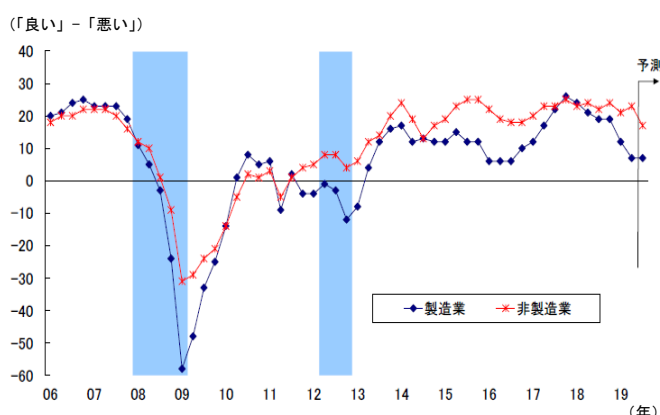
1 6月短観では、注目度の高い大企業製造業の業況判断D.I.が5ポイント低下し、2四半期連続での景況感悪化が示された。

D.I.の水準は、英EU離脱懸念などで円高が続いていた2016年9月調査以来の低水準になる。

一方、大企業非製造業の業況判断D.I.は2ポイント上昇した。大企業製造業では米中貿易摩擦の激化・長期化やそれに伴う中国経済の低迷・円高の進行などを受けて、景況感が明確に悪化した。

一方、非製造業では、改元に伴う大型連休が一時的な消費増加に繋がったほか、堅調なインバウンド需要が景況感の改善に寄与したとみられる。

製造業の業況判断D.I.は下落、
非製造業はやや上昇(大企業)



(注) シャドーは景気後退期間、17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」

2 先行きの景況感は改善が見込まれていない。米中通商交渉は合意の目処が立っておらず、激化する懸念が残る。

中国経済の持ち直しも不確実性が高い。

また、参議院選挙後は日米通商交渉が本格化し、米政権からの対日圧力の高まりが懸念される。先行きの不透明感が強く、製造業は事業環境の改善を見通しづらい。

非製造業では、消費税率引き上げを控えた消費者マインドの悪化や人手不足への懸念などから先行きの景況感が大きく悪化している。

3 2018年度の設備投資計画（全規模全産業）は、前年比6.6%増に下方修正された。下方修正幅はこの時期としては過去最大となる。年度終盤にかけて先送りの動きが出たとみられる。

一方、2019年度の設備投資計画（同）は2018年度実績比で2.3%増へ上方修正された。例年6月調査では、計画が固まってくることで大幅に上方修正される傾向が強い。

ただし、今回の上方修正幅は近年の平均的な上方修正幅を下回る。さらに比較対象となる2018年度の値が大幅に下方修正されていることを踏まえると、モメンタム（勢い）はかなり弱い。

貿易摩擦の激化・長期化などを受けて、企業の間で設備投資を様子見する動きが広がっている可能性がある。

「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。

ネット
ジャーナル

【5月米個人所得、消費支出】 ～個人所得(前月比)は+0.5%、消費支出+0.4% といずれも堅調な伸びが持続

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要:5月の個人所得、 消費支出ともに堅調な伸びが持続

6月28日、米商務省の経済分析局（BEA）は5月の個人所得・消費支出統計を公表した。個人所得（名目値）は前月比+0.5%（前月：+0.5%）となり、2ヵ月連続で堅調な伸びを維持、市場予想（Bloomberg集計の中央値、以下同様）の+0.3%も上回った。

2 結果の評価:前月に続き堅調な消費の伸びを確認、4-6月期個人消費は加速する見込み

名目個人消費（前月比）は4月の+0.6%に続き、5月も+0.4%と前月に続いて消費が堅調であることが確認された。

また、実質ベースでも、非常に高い伸びとなった3月の+0.8%から2ヵ月連続で前月比+0.2%のペースを維持した。

と18年11月（同横這い）以来の低い伸びとなった一方、利息配当収入が+1.6%（前月：+1.6%）と大幅な伸びとなった前月並みの水準を維持し、所得を押上げた。また、非農業部門の所得の伸びを背景に自営業者所得が+0.8%（前月：+0.4%）と前月から伸びが加速した。

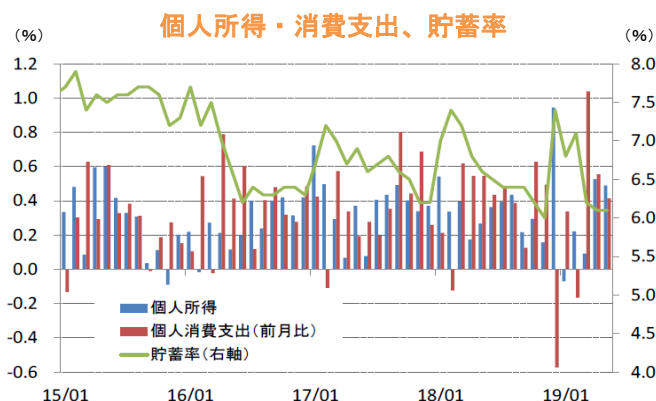
4 消費動向:非耐久財消費が減少

5月の名目個人消費（前月比）は、財消費が+0.5%（前月：+0.8%）、サービス消費も+0.4%（前月：+0.5%）と堅調ながら、いずれも前月から伸びが鈍化した。財消費では、耐久財が+1.7%（前月：▲0.1%）と前月から大幅なプラスに転じたものの、非耐久財が▲0.1%（前月：+1.2%）と前月からマイナスに転じ、財消費の足を引っ張った。

5 価格指数:前月比では、エネルギー価格が4ヵ月ぶりに物価を押下げ

価格指数（前月比）の内訳をみると、エネルギー価格指数が▲0.6%（前月：+2.9%）と4ヵ月ぶりに物価を押下げた。

一方、食料品価格指数は+0.3%（前月：▲0.3%）と、こちらは18年10月（▲0.1%）以来のマイナスとなった前月からプラスに転じ物価を押上げた。



3 所得動向:利息配当収入が大幅に増加

5月の個人所得（前月比）の内訳をみると、賃金・給与が+0.2%（前月：+0.3%）

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。

消費動向調査 (令和元年6月実施調査結果)

内閣府 2019年7月1日公表

調査結果の概要

1 消費者の意識(二人以上の世帯、季節調整値)

(1)消費者態度指数

令和元(2019)年6月の消費者態度指数は、前月差 0.7 ポイント低下し 38.7 であった。

(2)消費者意識指標

消費者態度指数を構成する各消費者意識指標について、令和元(2019)年6月の動向を前月差でみると、「耐久消費財の買い時判断」が 1.6 ポイント低下し 35.6、「暮らし向き」が 1.1 ポイント低下し 36.3、「雇用環境」が 0.3 ポイント低下し 43.0 となった。

一方、「収入の増え方」は前月と変わらず 39.8 となった。

また、「資産価値」に関する意識指標は、前月差 0.5 ポイント低下し 39.3 となった。

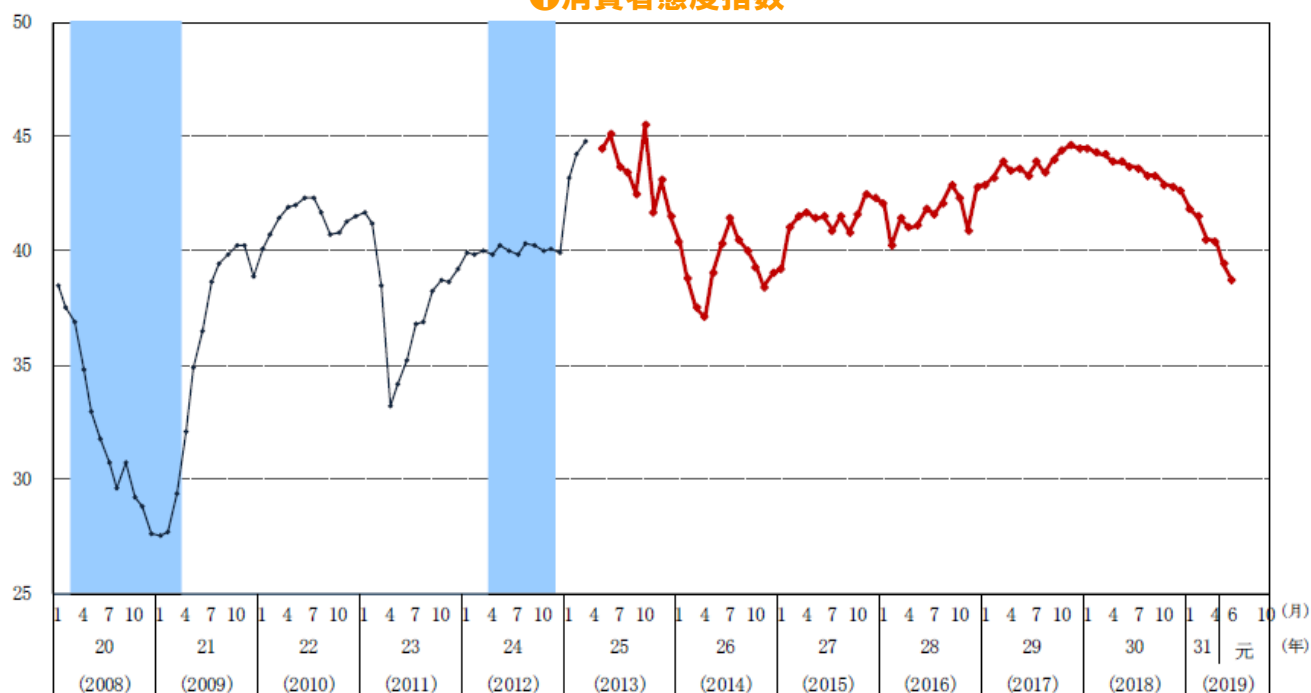
消費者態度指数と消費者意識指標(二人以上の世帯、季節調整値)

		平成30年 (2018年)	平成31年 (2019年)				令和元年	
		12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
消費者態度指数を構成する意識指標	消費者態度指数	42.6	41.8	41.5	40.5	40.4	39.4	38.7
	(前月差)	▲ 0.2	▲ 0.8	▲ 0.3	▲ 1.0	▲ 0.1	▲ 1.0	▲ 0.7
	暮らし向き	40.6	39.9	39.2	37.7	38.0	37.4	36.3
	(前月差)	▲ 0.2	▲ 0.7	▲ 0.7	▲ 1.5	0.3	▲ 0.6	▲ 1.1
	収入の増え方	41.5	41.3	41.2	40.6	40.5	39.8	39.8
	(前月差)	▲ 0.2	▲ 0.2	▲ 0.1	▲ 0.6	▲ 0.1	▲ 0.7	0.0
意識の指標	雇用環境	45.8	44.3	44.8	43.7	44.4	43.3	43.0
	(前月差)	▲ 0.7	▲ 1.5	0.5	▲ 1.1	0.7	▲ 1.1	▲ 0.3
	耐久消費財の買い時判断	42.5	41.5	40.9	39.9	38.8	37.2	35.6
	(前月差)	0.3	▲ 1.0	▲ 0.6	▲ 1.0	▲ 1.1	▲ 1.6	▲ 1.6
	資産価値	40.8	40.2	41.0	40.3	41.6	39.8	39.3
	(前月差)	▲ 0.7	▲ 0.6	0.8	▲ 0.7	1.3	▲ 1.8	▲ 0.5

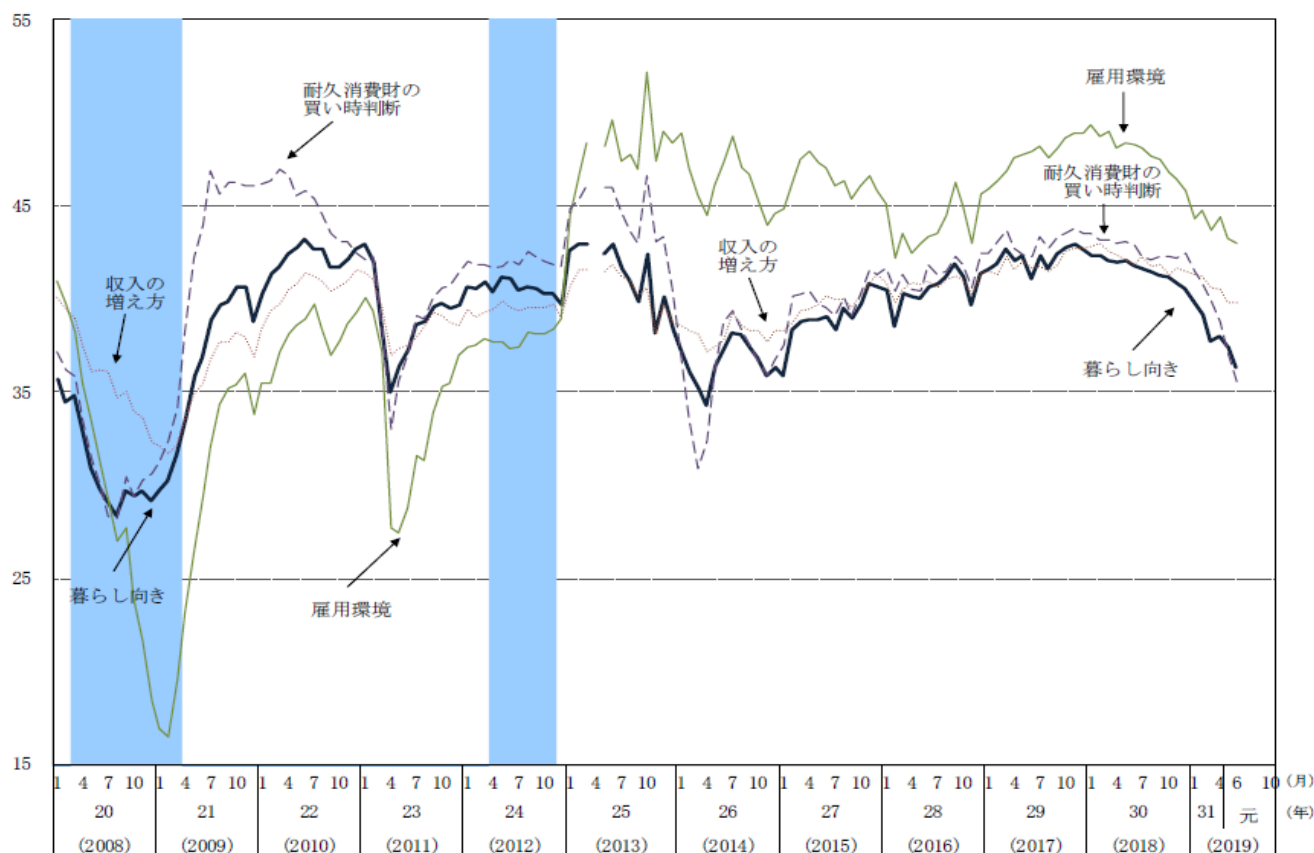
(注)消費者態度指数(季節調整値)は、「暮らし向き」、「収入の増え方」、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の4項目の消費者意識指標(季節調整値)を単純平均して算出している。

消費者態度指数と各消費者意識指標の推移（二人以上の世帯、季節調整値）

①消費者態度指数



②消費者態度指数を構成する消費者意識指標



(注) 1 シャドー部分は景気後退期を示す。

(注) 2 平成25年（2013年）3月までは訪問留置調査。平成25年（2013年）4月から平成30年（2018年）9月までは郵送調査、平成30年（2018年）10月から郵送・オンライン併用調査で実施（郵送・オンライン併用調査は同年10月調査より新規世帯に対して順次導入するが、調査1か月目の新規世帯は、調査員が調査対象世帯を訪問して調査依頼・調査票配布・調査票回収を行うため、オンラインによる回答は同年11月調査から実施。）、以下同。

2 物価の見通し(二人以上の世帯)

令和元(2019)年6月の1年後の物価に関する見通しで、最も回答が多かったのは「上昇する(2%以上~5%未満)」(40.3%)であった。

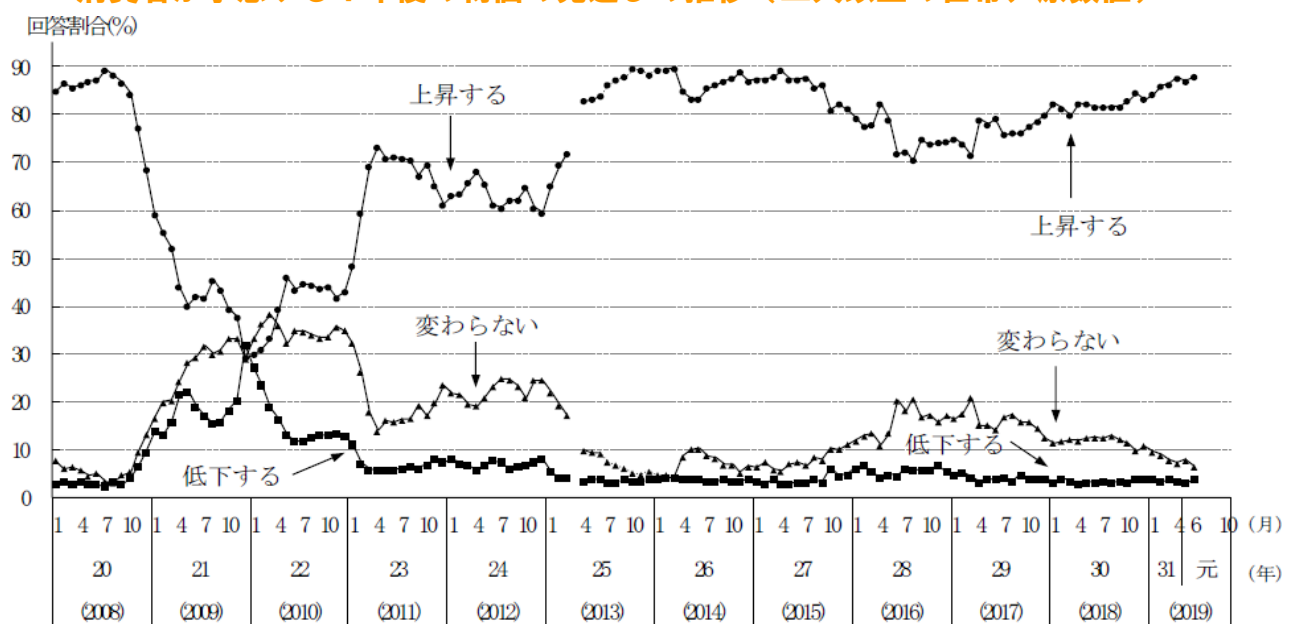
前月差でみると、「上昇する」の回答の割合が0.9ポイント、「低下する」が0.6ポイント、それぞれ増加したのに対して、「変わらない」が1.3ポイント減少した。

消費者が予想する1年後の物価の見通し(二人以上の世帯、原数値)

(単位: %)

		平成30年 (2018年)	平成31年 (2019年)					令和元年
		12月						6月
			1月	2月	3月	4月	5月	
低下する	▲5%以上	0.4	0.5	0.5	0.4	0.6	0.4	0.5
	▲5%未満~ ▲2%以上	0.9	1.1	0.7	1.0	0.9	0.7	1.1
	▲2%未満	2.7	2.4	2.2	2.3	1.9	2.0	2.1
	<計> (前月差)	<4.0> (0.3)	<4.0> (0.0)	<3.4> (▲0.6)	<3.7> (0.3)	<3.4> (▲0.3)	<3.1> (▲0.3)	<3.7> (0.6)
変わらない	0%程度 (前月差)	10.8 (1.0)	9.7 (▲1.1)	8.9 (▲0.8)	8.0 (▲0.9)	7.2 (▲0.8)	7.9 (0.7)	6.6 (▲1.3)
上昇する	2%未満	25.7	25.1	23.8	21.9	20.8	20.8	21.3
	2%以上~ 5%未満	38.4	38.0	38.9	38.7	40.1	39.9	40.3
	5%以上	19.1	21.0	23.3	25.8	26.8	26.3	26.3
	<計> (前月差)	<83.2> (▲1.3)	<84.1> (0.9)	<86.0> (1.9)	<86.4> (0.4)	<87.7> (1.3)	<87.0> (▲0.7)	<87.9> (0.9)
分からない		2.1	2.2	1.7	2.0	1.9	2.0	1.7

消費者が予想する1年後の物価の見通しの推移(二人以上の世帯、原数値)



消費動向調査(令和元年6月実施調査結果)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

労 務



生産性向上と職場環境整備を実現 働き方改革を支援する 助成金の概要

- 1.働き方改革で対応が求められる3つの課題
- 2.生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金
- 3.長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金
- 4.同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金



■参考文献

「働き方改革対応・助成金」佐藤敦規 厚生労働省助成金案内リーフレット：「人材開発支援助成金」「人材確保等支援助成金」「時間外労働改善助成金」「キャリアアップ助成金」

1

企業経営情報レポート

働き方改革で対応が求められる3つの課題

2017年6月に「働き方関連法案」として成立し、2018年4月から一部が施行された働き方改革は、厚生労働省が中心となり、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、多様な働き方の実現を目指しています。

本レポートでは、働き方改革が実現しようとしていることに対して企業が対応する際に、必要となる費用の一部を補えることができる助成金を紹介します。

■ 働き方改革で求められていること

本法案は、現在の日本が直面している雇用形態による待遇差、長時間労働等種々の課題の包括的解決を目的とするものであり、3つの目的と8つの法律からなります。

(1) 働き方改革関連法案3つの目的

① 働き方改革の推進

働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を設定

② 長時間労働の是正

時間外労働時間の上限設定や医師等に高度プロフェッショナル制度の創設

③ 公正な待遇の確保

雇用形態の違いによる待遇改善に向けた同一労働同一賃金の実現

(2) 働き方改革関連法案一覧

目的	改正となる法律	主な内容
働き方改革の推進	雇用対策法	働き方改革を総合的、継続的に推進するための基本方針を設定
長時間労働の是正	労働基準法	時間外労働の上限を原則「月45時間」、特別な場合も「月100時間未満」に設定
	労働安全衛生法	高度プロフェッショナル制度の創設
	労働安全衛生法	産業医、産業保健機能の強化
	労働時間等設定改善法	終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努める「勤務時間インターバル制度」の普及促進
公正な待遇の確保	パートタイム労働法	不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」
	労働契約法	待遇に関する説明義務の強化
	労働者派遣法	均等・均衡規定の整備

働き方改革関連法案が求めるのは、今後予想されている労働力不足への対応を時間という量で解決するのではなく、働き方を変えて企業の生産性を向上させていくことです。

2 企業経営情報レポート

生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金

働き方改革実現に向けた取り組みの中で、重要なキーワードは「生産性」であり、その向上のために設備投資や業務標準化などの取り組みを支援する助成金が拡充されています。

生産性向上の鍵を握る、社員の能力開発を支援する「人材開発支援助成金」と今年度拡充された「人材確保等支援助成金の働き方改革支援コース」の2つを紹介します。

■ 助成金の受給額が増額する生産性要件とは

各種助成金にも生産性要件が設定されています。

■ 生産性向上達成時の増額例

助成額	※ () は生産性向上が認められた場合の額	
	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57 万円 (72 万円)	42 万 7,500 円 (54 万円)
②有期⇒無期	28 万 5,000 円 (36 万円)	21 万 3,750 円 (27 万円)
③無期⇒正規	28 万 5,000 円 (36 万円)	21 万 3,750 円 (27 万円)

生産性要件を満たすと金額が増額

生産性要件を達成すると受給額が () 内の金額に増額されます。

では、その生産性とはいったいどのようなものなのでしょうか。

(1) 生産性要件

助成金を申請する事業所が、次の生産性要件を満たした場合に、助成金の増額を受けることができます。

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が

① 3年度前に比べて6%以上伸びている

② 3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びている(※1)

※1：主要金融機関から一定の事業性評価を得ることが条件

(2) 生産性の算定式

増額要件に必要な生産性の算定式は下記になります。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値 (※2)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※2：営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課

具体的な計算シートを厚生労働省が公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

3

企業経営情報レポート

長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金

働き方改革において、数値目標として明確になっているのが長時間労働に対する取り組みです。長時間労働に関しては日々報道されるなど社会問題化しており、労働者の心身の健康を守るためにも、その是正は重要な取り組み課題の一つになります。

この取り組みに対応する時間外労働改善助成金を紹介します。

■ 長時間労働の是正に向けた目標値の確認

働き方改革関連法案において、労働時間に関する制度見直しは以下の3つが主要なものになります。

具体的な数値目標と導入スケジュールがあるのでしっかりと押さえておく必要があります(導入スケジュールは、2019年7月時点)。

■ 長時間労働是正に向けた法整備

① 時間外労働の上限規制の導入

規制値：(原則) 月 45 時間、年間 360 時間

(特例) 年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間

導 入：(大企業) 2019 年 4 月～ (中小企業) 2020 年 4 月～

② 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

規制値：月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上

導 入：(大企業) 実施済み (中小企業) 2023 年 4 月～

③ 同一定日数の年次有給休暇の確実な取得

規制値：10 日以上の有給休暇付与者に対して年 5 日の取得(時季指定)

導 入：(大企業)(中小企業) 実施済み(2019 年 4 月～)

中小企業に対しては導入までの猶予期間がありますが、時間外労働削減に向けた取り組みは社員の意識改革や働き方の改善等々、一朝一夕には実現できないため早めに着手していくことが求められます。

その理由として、今回の働き方改革関連法整備において、労働基準法の規制値を遵守できない企業は、法的な罰則を受けることになりました(※1)。

こうした罰則を受けないために整備するのでなく、自社で働く方の心身の健康を保つために、主体的に整備していくことが望まれます。

(※1) 労働時間等に対する罰則：6ヶ月以下の懲役または、30万円以下の罰金となります。

4

企業経営情報レポート

同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

働き方改革で求められる対応の一つに、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下、「有期契約労働者等」という。）といった非正規雇用の労働者と正規雇用労働者との間にある処遇格差是正を図る必要があります。

その際には、同じ職務内容等であれば同じく処遇する、いわゆる同一労働同一賃金への対応が求められます。企業がこの対応を推進する際に活用できる助成金を紹介します。

■ キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対して正規社員への転換やスキルアップ、昇給等の取り組みを実施し、待遇改善やキャリアアップにつなげる企業に対して行う助成制度です。

2019年度は、以下の7つのコースがあります。

■ キャリアアップ助成金 全コース

No	コース名	内 容
1	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成
2	賃金規定等改定コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成
4	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
5	諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成
6	選択的適用拡大導入時 処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成
7	短時間労働者労働時間 延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対する諸施策を実施する際に活用できるものが多くあります。

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:退職・休職

取締役の競業避止義務

役員を務めていた前職の会社で、社長とのトラブルで退職し、その後、同一業種の会社を設立しましたが、前の会社の得意先との取引は1年間制限されるのでしょうか？

取締役を退任しているので、競業避止義務にはあたりません。商法では、取締役が、自己または第三者のために会社の営業に属する取引を行う場合には、その取引の事実を取締役会に「開示し」、「承認」を受けなければならないこととしており、これを、一般に「取締役の競業避止義務」といいます。

この定めは、株式会社の取締役が、その会社の取締役として、自己または第三者のために自社の営業の部類に属する取引をしたとき、また、関連子会社等に派遣されて親会社と子会社の間で取締役を兼任する場合に、派遣先の会社の取締役として、自己または第三者のために取引をしたときは、派遣元会社の取締役会に報告し、承認を受けなければならないとした定めです。

したがって、ご質問のケースでは、前職の会社の取締役は退任していると思いますので、ここでいう競業避止義務にはあたらす、前の会社の得意先と取引をすることには何の制限もありません。また、関連会社等の取締役を兼務する場合の競業避止義務も1年間に限られています。

●競業避止義務

競業避止義務とは、会社（使用者）が社員（労働者）に対して負わせる下記のような義務です。

ノウハウ（知識、経験、技術）や機密等が外部に漏れることによって、会社が重大な損害を被ることのないように予防することを目的としています。

1. 競業会社への転職禁止 2. 競業の開業等の禁止

●競業避止義務が、退職後の社員に認められるための前提

社員は、職業選択の自由（憲法22条）が保障されていますので、一般的に退職後の競業避止義務を負いません。しかし、下記の条件を満たすことにより、競業避止義務が「一定の範囲」において判例・学説により認定されています。

①特約で事前に定めること

競業避止義務の法的根拠を就業規則、労働協約、労働契約書等で規定する必要があります。

②競業制限の内容が必要最小限かつ合理性があること

下記事項に関して、会社の守られるべき利益（企業秘密の保護）、社員の不利益（転職・再就職の不自由）および社会的利害（独占集中の恐れ、それに伴う一般消費者の利害）の3つの観点から判断すべきとされています。

イ) 競業制限の期間 ロ) エリアの範囲 ハ) 制限対象になる職種の範囲 ニ) 代償措置の有無(退職金その他)

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:退職・休職

退職金制度の見直し・改訂

退職金制度の見直し・改訂を行う際のポイントと算定方式について教えてください。

退職金制度の見直し・改訂にあたっては、まず会社として退職金算定方式についてどのような方式を採用するべきかを決定しなければなりません。

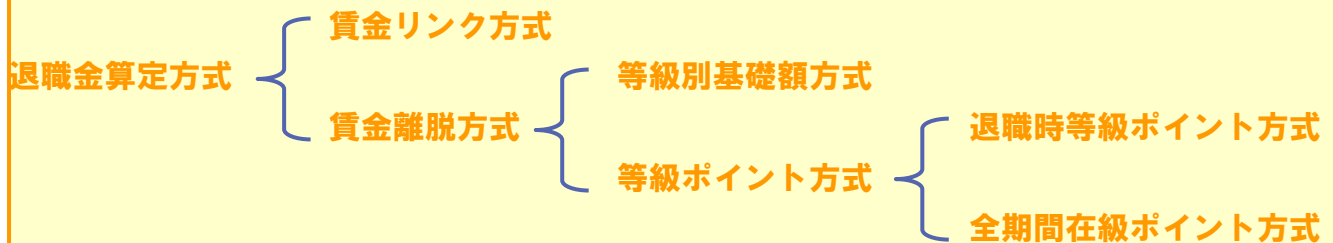
多くに採用されている算定法新規の潮流は下記の通りです。

<算定方式の2つの大きな潮流>

①賃金とのリンク方式 ②賃金との離脱方式

賃金後払いの意義が強かった退職金の位置づけは過去のものとなり、今後は貢献度を反映し、最終月額賃金とは離れた算定方式とするような改訂が進んでいます。

<退職金制度の算定方式>



上記の通り、退職金算定方式は大きく分けて「賃金リンク方式」と「賃金離脱方式」があります。さらに、「賃金離脱方式」には上記のように「等級別基礎額方式」と「等級ポイント方式」の2つが存在します。後者の「等級ポイント方式」には「退職時等級ポイント方式」と「全期間在級ポイント方式」があります。

「等級別基礎額方式」および「退職時等級ポイント方式」については、社員が退職時に在級している職能、または職務資格等級での算定基礎額、または等級ポイントを算定の基礎に置いています。「全期間在級ポイント方式」は、社員として在籍している全期間にわたっての企業への貢献度、つまり各資格等級での在級年数を退職金に反映させるという方式です。

退職金制度を設計する際、賃金からの離脱方式を選択する場合においては、この「全期間在級ポイント方式」を用いる企業が多い傾向にあります。