

週
刊

企業経営 WEBマガジン

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター2008年1月11日号 要旨
金融政策・市場の動き(1月)～米国リセッションリスクが高まる

2 企業経営 TOPIX

統計調査資料
月例経済報告(平成20年1月)

3 企業経営ネットセミナー

ジャンル: 人事・労務
確定拠出年金のしくみとポイント

4 企業経営Q & A

ジャンル: 人事制度 サブジャンル: 高齢者継続雇用制度
高齢者雇用確保措置の実施義務化の概要
改正高齢者雇用安定法で違反となる場合

5 企業経営情報レポート

要約版: パート労働法の改正ポイントとパートタイム労働者の活用法

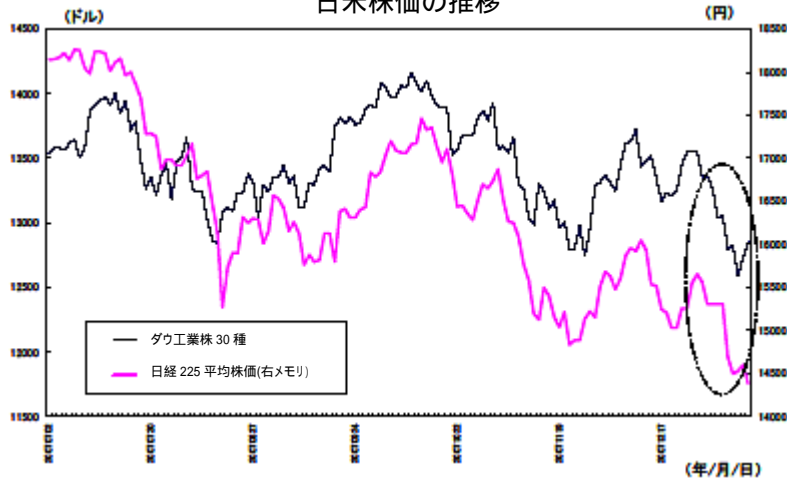
金融政策・市場の動き(1月) ～米国リセッションリスクが高まる

要 旨

1. 米 12 月雇用統計の悪化などを受け、米国リセッションリスクが市場で強く意識されている。リセッションに陥るかどうかが、今後 1 - 2 カ月かなり重要な時期となってきた。
2. 日本経済も下振れリスクが高まってきている。特に輸出の恩恵を受けにくい中小企業の不振がここに来て顕著になってきている。
3. (金融政策) 日銀は 12 月金融政策決定会合で景気判断を約 3 年振り(04 年 11 月以来)に下方修正した。今後の金融政策上の焦点は、各国の利下げサイクル同様に、日銀も利下げに追い込まれるような局面にならないかどうかが。3 月 19 日に任期が切れる日銀総裁人事は、いまだ流動的だが、今月末から来月にかけて具体的な候補者の名前がそろそろマスコミ各社から報じられるのではないかと。
4. (長期金利) 日本の長期金利は、日銀の利上げ観測がさらに遠のく中、景気下振れリスクが高く上昇余地は限定される。
5. (為替) 米国経済の下振れ・米 F R B の追加利下げの可能性が高く、もう一段円高が加速するリスクが高い状況にある。

S

年初より各国株価は大幅な調整
日米株価の推移



「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
「ネットジャーナル」よりご確認ください。

月例経済報告

(平成20年1月)

抜 粋

(内閣府)【20/1/18公表】

1. 総 論

(我が国経済の基調判断)

景気は、一部に弱さがみられるものの、回復している。

- ・ 企業収益は、改善に足踏みがみられる。設備投資は、緩やかに増加している。
- ・ 雇用情勢は、厳しさが残るなかで、このところ改善に足踏みがみられる。
- ・ 個人消費は、おおむね横ばいとなっている。
- ・ 住宅建設は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として低い水準にある。
- ・ 輸出は、増加している。生産は、緩やかに増加している。

先行きについては、企業部門が底堅く推移し、景気回復が続くと期待される。一方、サブプライム住宅ローン問題を背景とするアメリカ経済の下振れリスクや金融資本市場の変動、原油価格の動向が内外経済に与える影響等には留意する必要がある。

(政策の基本的態度)

政府は、12月19日、「平成20年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を閣議了解した。同月24日、平成20年度予算政府案(概算)を閣議決定した。また、1月18日、経済財政に関する政府の新しい中期方針と展望を示した「日本経済の進路と戦略 - 開かれた国、全員参加の成長、環境との共生 - 」及び「平成20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、平成20年度予算を国会に提出した。政府は、「日本経済の進路と戦略」と「経済財政改革の基本方針2007」を一体として、改革を推進する。

原油価格の高騰にかんがみ、政府は、12月25日に「原油価格の高騰に伴う中小企業、各業種、国民生活等への緊急対策の具体化について(取りまとめ)」を取りまとめた。また、財政規律を緩めないとの方針の下で、国民生活の安全・安心、地域活性化、原油価格高騰対応等にも配慮した補正予算を同月20日に閣議決定した。

民間需要主導の持続的な成長を図るとともに、これと両立する安定的な物価上昇率を定着させるため、政府と日本銀行は、上記基本方針に示されたマクロ経済運営に関する基本的視点を共有し、政策運営を行う。

2. 各 論

1. 消費・投資などの需要動向

個人消費は、おおむね横ばいとなっている。

個人消費は、おおむね横ばいとなっている。消費者マインドは悪化しており、所得はおおむね横ばいで推移している。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、11月は前月に比べ増加し、おおむね横ばいとなっている。

個別の指標について、11月の動きをみると、「家計調査」では、実質消費支出は前月から減少した。販売側の統計をみると、小売業販売額は前月に比べて増加した。新車販売台数は、11月増加した後、12月は減少した。旅行は、海外旅行は前年を下回ったものの、国内旅行は前年を上回った。外食は、前年を上回った。

先行きについては、雇用情勢の改善に足踏みがみられ、所得がおおむね横ばいで推移していることから、当面、横ばい圏内の動きが続くと見込まれる。

設備投資は、緩やかに増加している。

設備投資は、緩やかに増加している。これを需要側統計である「法人企業統計季報」でみると、2007年7 - 9月期は製造業は減少したものの、非製造業は増加している。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、2007年度設備投資計画は全規模全産業、全規模製造業、全規模非製造業とともに5年連続の増加が見込まれている。また、設備投資の動きに先行性がみられる設備過剰感は横ばいとなっている。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、当面、緩やかな増加傾向で推移すると見込まれるものの、企業収益の改善に足踏みがみられることもあり、注視が必要である。

住宅建設は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として低い水準にある。

住宅建設は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として低い水準にある。持家の着工は持ち直している。貸家、分譲住宅の着工は持ち直しの動きがみられるものの依然とし

て低い水準にある。総戸数は、11月は前月比14.1%増の年率97.1万戸となった。総床面積も、おおむね総戸数と同様の動きをしている。先行きについては、改正建築基準法施行の影響が当面続くと見込まれる。

公共投資は、総じて低調に推移している。

公共投資は、総じて低調に推移している。

公共投資の関連予算をみると、平成19年度予算では、公共事業関係費について、前年度比3.5%減としつつ、地域の自立・活性化、成長力強化などへ重点化している。また、平成19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、中期的に計画的な抑制を図る中で前年度比3.0%減（かい離是正後は、14.9%減）としつつ、重点的な配分を行うとしている。

2007年10 - 12月期の公共工事請負金額は前年を下回った。

先行きについては、国、地方の予算状況などを踏まえると、総じて低調に推移していくものと見込まれる。

なお、平成20年度一般会計予算案では、公共事業関係費について、前年度比3.1%減としつつ、地域の自立・活性化、安全・安心の確保等の課題に重点化している。また、平成20年度地方財政対策では、投資的経費のうち地方単独事業費について、中期的に計画的な抑制を図る中で前年度比3.0%程度減としつつ、重点的な配分を行うとしている。

輸出は、増加している。輸入は、横ばいとなっている。貿易・サービス収支の黒字は、増加している。

輸出は、増加している。地域別にみると、アジア向け輸出は、輸送用機器が増加し、全体として増加している。アメリカ向け輸出は、緩やかに増加している。EU向け輸出は、緩やかに増加している。先行きについては、アメリカ経済の今後の動向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、機械機器が底堅く推移し、全体として横ばいとなっている。アメリカからの輸入は、機械機器が増加し、全体として緩やかに増加している。EUからの輸入は、緩やかに減少している。

国際収支をみると、輸出金額が増加し、輸入金額が横ばいとなっており、貿易収支の黒字幅は増加している。また、サービス収支の赤字幅は縮小している。そのため、貿易・サービス収支の黒字は増加している。

「月例経済報告（平成20年1月）」の全文は、
当事務所のホームページの
「企業経営TOPIX」よりご確認ください。

確定拠出年金のしくみとポイント

ジャンル：人事・労務

講師：岡田公認会計士事務所 岡田 芳明氏



講義内容

- 00:00:06 確定拠出年金とは
- 00:00:24 確定給付との比較
- 00:01:53 給付について
- 00:02:25 加入対象者と限度額（企業型）
- 00:03:14 加入対象者と限度額（個人）
- 00:04:17 税制上の優遇措置
- 00:05:43 機関の役割
- 00:06:11 企業型
- 00:07:04 個人型

- 00:08:15 確定拠出年金制度が与える影響
- 00:11:07 資産運用の知識
- 00:12:58 元本保証の落とし穴
- 00:14:47 国際分散投資の必要性
- 00:17:38 長期投資の効果
- 00:19:32 アセット・アロケーションの重要性
- 00:21:23 リターンとは
- 00:26:02 アセット・アロケーションとは
- 00:30:19 資産運用の実践 1
- 00:33:02 資産運用の実践 2

講師プロフィール

岡田芳明公認会計士事務所 公認会計士・税理士 岡田 芳明（おかだ・よしあき）

経 歴

1960 年生まれ 中央大学法学部、同大学院卒業。

1988 年公認会計士試験に合格し、1992 年に福井市にて岡田芳明公認会計士事務所を開業。
福井県の医師会・歯科医師会・薬剤師会等の顧問公認会計士・外部監事。

主な著書

- 『介護サービス事業の経営実務』（第一法規出版）
- 『医療経営 Q & A』（福井県医師会）
- 『医療法人の為の税務調査対策』（第一法規出版）

本編は、当事務所のホームページの
「企業経営ネットセミナー」よりご覧ください。

ジャンル: **人事制度** > サブジャンル: **高齢者継続雇用制度**

Question

高齢者雇用確保措置の実施義務化の概要について教えてください。

Answer

高齢者雇用安定法の改正点

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高齢者が少なくとも年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までは働き続けることができるよう、平成 18 年 4 月 1 日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。

定年（65 歳未満の者に限ります）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、下記のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

< 高齢者雇用確保措置 >

- 定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
- 定年の定め廃止

ただし、事業主は、労使協定により、 の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、 の措置を講じたものとみなします。

高齢者雇用確保措置（継続雇用制度について）の概要

継続雇用制度の概要は下記のとおりです。

< 継続雇用制度の概要 >

継続雇用制度の内容

継続雇用制度には以下にあげるとおり、大きく 2 つの制度があります。

「勤務延長制度」・・・定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する

「再雇用制度」・・・定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用する

雇用条件

雇用条件については、高齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。

また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含みますので、企業の実情にあった制度を導入しましょう。

継続雇用制度対象者に係る基準

各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高齢者を対象とする制度を導入することも認められています。

出 典：厚生労働省 H P

ジャンル: **人事制度** > サブジャンル: **高齢者継続雇用制度**

Question

改正高年齢者雇用安定法で違反となる場合について教えてください。

Answer

高年齢者雇用確保措置が講じられていない場合（違反の場合）

改正高年齢者雇用安定法においては、制裁的な公表措置はありませんが、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、その具体的内容にもよりますが、資料が存在する場合には、企業名が公開されることもありうると考えています。

本人と事業主の間で労働条件の合意ができず継続雇用拒否した場合

改正高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、改正高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、平成 25 年 3 月 31 日までは、その雇用する高年齢者等が定年、継続雇用制度終了による退職等により離職する場合であって、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされており、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓など再就職の援助を行うこととされています。

60 歳以降の継続更新ができない有期雇用契約者を退職させた場合

改正高年齢者雇用安定法第 9 条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期雇用契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられます。

ただし、有期雇用契約者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期雇用契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあります。その場合には、65 歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、改正高年齢者雇用安定法第 9 条違反であると解されます。したがって、有期雇用契約者に対する雇い止めの年齢についても、改正高年齢者雇用安定法第 9 条の趣旨を踏まえ、段階的に引き上げていくことなど、高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

出典：厚生労働省HP

パート労働法の改正ポイントと パートタイム労働者の活用法

要約版

ポイント

改正パート労働法のポイント

事業所が行わなければならない具体策

パートタイム労働者の活用法

改正パート労働法のポイント

パート労働法の改正の背景

少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、パートタイム労働者は平成 18 年においては、全労働人口の 2 割を占める 1,205 万人となっています。そのうち 7 割は女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加しています。

このような労働環境の中、一方では仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として雇用されると希望していても正社員になることが難しいといった問題が起きています。

こうした問題を解消するためにパート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が改正されることとなりました。

改正パート労働法のポイント

改正パート労働法は平成 20 年 4 月 1 日より大きく改正されますが、このうち一部については、既に平成 19 年 7 月 1 日より施行されております。

今回の改正は以下の 4 つのポイントとなります。

改正のポイント

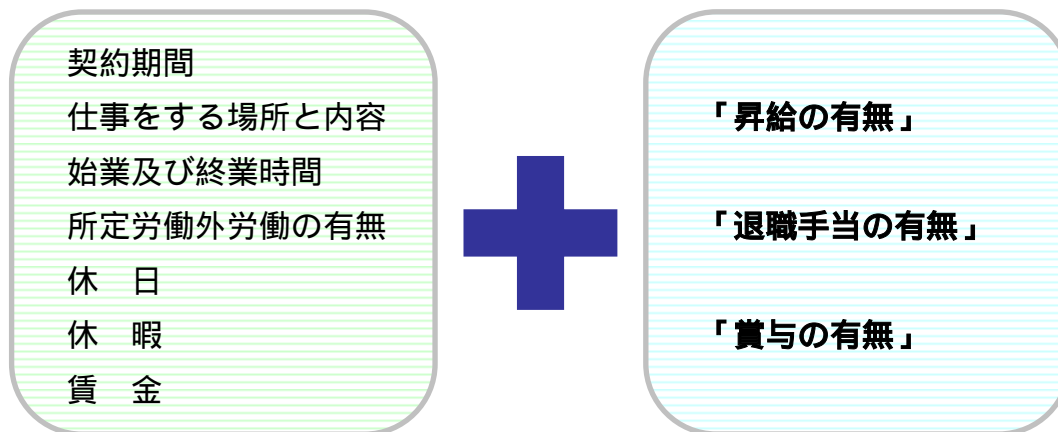
労働条件の文書交付・説明義務
待遇決定の説明義務
均衡の取れた待遇の確保
通常の労働者への転換の推進

労働条件の文書交付・説明義務

パートタイム労働は短時間の勤務ということから多様な働き方となり、一律の雇用管理が行いにくい雇用形態であるため、雇い入れ後に労働条件についてのトラブルになることが少なくありません。このため、パートタイム労働者を雇い入れする際には、特にトラブルになりやすい以下の 3 つの事項について、文書の交付などにより明示することが義務化されます。更に、違反した場合には 10 万円以下の過料が科せられる事となりました。

これまで、「契約期間」「仕事をする場所と内容」「始業及び終業時間の時刻や所定労働外時間の有無、休日・休暇」「賃金」については労働条件通知書への記載が必須事項になっておりましたが、今後は「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」も明示されることとなります。

文書による明示化の義務



待遇決定の説明義務

パートタイム労働者の中には、通常の労働者との待遇の格差があることについて、その理由がわからず不満を抱いている人も少なくないことが実情です。パートタイム労働者がその能力を発揮するためにも、自分の待遇について納得して働いてもらう必要があります。このため、パートタイム労働者から求められた場合には、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されます。

例えば賃金の決定についての説明を求められた際には「あなたはパートだから 円」だという説明では責任を果たしているとはいえません。「正社員よりもパートタイム労働者の仕事内容が軽易であり責任の程度も低いものであるから、職務の内容を勘案して賃金の格差を設けている」という説明が求められます。ただし、パートタイム労働者が納得するまで説明することを求められているものではありません。

均衡の取れた待遇の確保

パートタイム労働者は、繁忙期に一時的に働く人から通常の労働者と同様の仕事に従事し長時間働く人まで働き方は様々です。このため、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡を図るための措置を講じる必要があります。

均衡を講じる必要のある具体的要件

職務の内容
人材活用の仕組みとその運用
契約期間

上記の3つの要件について通常の労働者と比較した上で、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇を検討することになります。

詳細については、次章の「事業所が行わなければならない具体策」にて解説致します。

事業所が行わなければならない具体策

労働条件通知書の整備

改正パート労働法の対応に際し、最初に対応すべきことは書類の整備となります。そのためにも労働条件通知書の見直しが重要となります。下記の労働条件通知書サンプルをみてもわかるとおり、大きな変更点は賃金の項目が増えたことです。ここでは賃金の支給にあたっての根拠がポイントになります。

労働条件通知書（サンプル）

年 月 日	
（ 労働者名 ） 殿	
事業場名称・所在地	
使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）
就業の場所	
始業・終業の時刻、休憩時間等 従事すべき業務の内容	始業 時 分～終業 時 分（休憩 分）
休 日	
休 暇	1 年次有給休暇 6ヶ月継続勤務した場合 日 2 育児休暇 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3 介護休暇 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4 子の看護休暇 年 日 5 その他の休暇 有給（ ）無給（ ）
賃 金	1 基本賃金 イ月給（ ）円 ロ日給（ ）円 ハ時間給（ ）円 ニその他（ ）（ ）円 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ ） 手当 円/計算方法：（ ） ロ（ ） 手当 円/計算方法：（ ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ所定時間外、法定超（ ）%法定超（ ）% ロ休日 法定休日（ ）%法定外休日（ ）% ハ深夜（ ）% 4 賃金締切日（ ）日 5 賃金支払日（ ）日 6 賃金支払方法（ ） 7 昇給【有（時期、金額等）】/（ ）/ 8 賞与【有（時期、金額等）】/（ ）/ 9 退職金【有（時期、金額等）】/（ ）/ 10 労使協定に基づく賃金支払い時の控除【有（時期、金額等）】/（ ）/
退職に関する事項	1 定年制【有（ 年 歳）/無】 2 自己都合退職の手続（退職 日以上前に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続き（ ）
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用【 有 ・ 無 】 ・その他 ・具体的に適用される就業規則名（ ）

黄色の色掛け部分が今改正で追加された内容

パートタイム労働者に対する処遇決定に関する対応のポイント

改正パート労働法に企業・事業所が対応すべき項目として、以下の表のとおり、通常の労働者との「職務の内容」と「人材活用及び運用（人事異動や転勤）」と「契約期間」の3つの基準と「賃金の決定」、「教育訓練」、「福利厚生施設の利用」の3つの項目に基づき整備する必要があります。

パターン1) 全てが通常の労働者と同じ条件

職務の内容：同じ

人材活用及び運用：契約期間内で同じ条件

契約期間：反復更新または無期

賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務関連賃金	左以外の賃金	職務遂行に必要な訓練の実施	左以外の訓練の実施	施設等	その他
基本給 賞与 諸手当等	退職手当 家族手当 通勤手当			休憩室 更衣室 などの整備	慶弔休暇 社宅等
差別の禁止					

全ての項目において差別の禁止

パターン2) 職務内容及び人材活用及び運用が同じ

職務の内容：同じ

人材活用及び運用：契約期間内で同じ条件

契約期間：有期の場合

賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務関連賃金	左以外の賃金	職務遂行に必要な訓練の実施	左以外の訓練の実施	施設等	その他
基本給 賞与 諸手当等	退職手当 家族手当 通勤手当			休憩室 更衣室 などの整備	慶弔休暇 社宅等
同一の方法で決定することが望ましい	特に同じ方法で決定するまでは求められない	配慮義務	努力義務	配慮義務	特に義務はない

レポート全編は、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。