

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3月13日号 要旨  
2008・2009年度経済見通し～10-12月期2次QE後改定

## 2 企業経営 TOPICS

統計調査資料  
景気ウォッチャー調査(平成20年2月調査結果)

## 3 企業経営ネットセミナー

ジャンル: 人事・労務  
最近の労働法規改正の動向

## 4 企業経営Q & A

ジャンル: 企業運営      サブジャンル: 社内不正防止  
内部統制とは  
不正防止のための仕組み作り

## 5 企業経営情報レポート

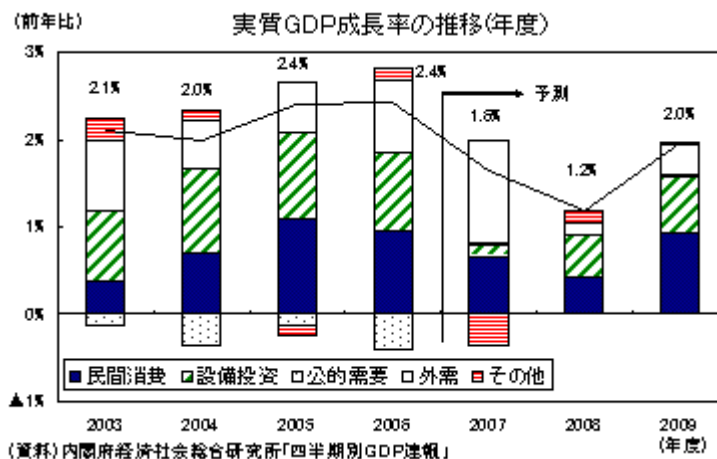
要約版: 中小企業でもすぐにできるメンタルヘルス対策

# 2008・2009 年度経済見通し ～10-12 月期2次QE後改定

## 要 旨

### <実質成長率：2008 年度 1.2%、2009 年度は 2.0%を予想>

1. 2007 年 10-12 月期の GDP 2 次速報は、設備投資の下方修正を主因として、実質 GDP 成長率が 1 次速報の前期比 0.9% (年率 3.7%) から前期比 0.9% (年率 3.5%) へと若干下方修正された。
2. 10-12 月期の 2 次速報の結果を受けて、2008 年度の実質 GDP 成長率の見通しを 2 月時点の 1.3% から 1.2% へと若干下方修正した。2009 年度は前回通り 2.0% と予想する。
3. 1-3 月期の鉱工業生産は大幅な減産が不可避であるが、米国の景気後退に伴う輸出の急減速が見込まれる 2008 年度前半は、生産の低下傾向が続くだろう。2002 年 2 月から続いてきた戦後最長の景気回復はすでに途切れている可能性が高い。
4. バブル崩壊以降、長期にわたり日本経済の重しとなっていた過剰問題 (債務、設備、雇用) は基本的に解消されているため、米国の景気後退が予想以上に厳しいものとならない限り、日本の景気後退もそれほど深刻なものとはならないだろう。
5. 日銀は 4 月末の展望レポートで景気判断の大幅な下方修正を余儀なくされる可能性が高く、2008 年中は政策金利の据え置きが続くだろう。



「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。

# 景気ウォッチャー調査

(平成20年2月調査結果)

抜 粋

(内閣府)【20/03/10公表】

## 今月の動き (2月)

2月の現状判断DIは、前月比1.8ポイント上昇の33.6となった。悪化と判断する人が減って、変わらないと判断する人が増えたため、現状判断DIは11か月ぶりに上昇した。

内訳をみると、家計動向関連DIは、身近な商品の価格上昇による消費者の節約志向に変化がない中で、気温が低かったことから冬物商品が、食の安全に対する消費者意識の高まりから国産食材が、一部で好調だったため、上昇した。

企業動向関連DIは、原油・原材料価格の上昇の影響が続いている中で、一部で受注量が確保されていることから、上昇した。

雇用関連DIは、新規求人数の減少傾向が続くなか、一部では採用意欲が底固いことから、上昇した。

2月の先行き判断DIは、前月比3.7ポイント上昇の39.5となった。

先行き判断DIは、身近な商品の価格上昇による消費意欲の減退などが引き続き懸念される中で、北京オリンピックを控え、映像関連商品が好調に推移することなどが期待され、家計部門を中心に10か月ぶりに上昇した。

景気ウォッチャーによる判断を総合すると、景気回復の実感は極めて弱いとのことであった。

## 全国の動向

### 1. 景気現状判断DI

3か月前と比較しての景気現状に対する判断DIは、33.6となった。家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのDIが上昇したことから、前月を1.8ポイント上回り、11か月ぶりの上昇となった。また、横ばいを示す50を11か月連続で下回った。

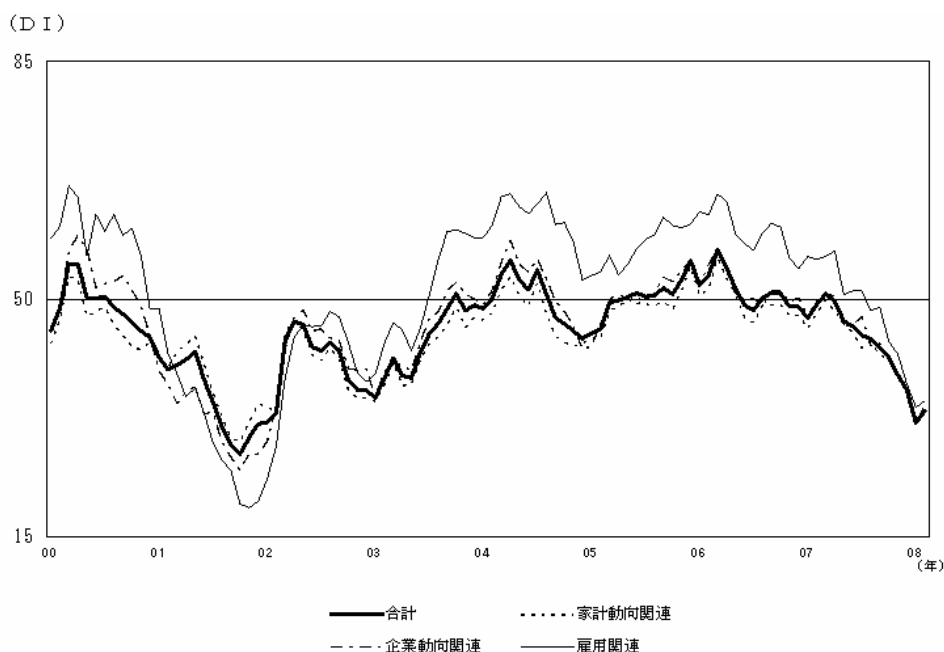
図表1 景気の現状判断DI

(DI)	年月	2007 9	10	11	12	2008 1	2	(前月差)
合計		42.9	41.5	38.8	36.6	31.8	33.6	(1.8)
家計動向関連		41.7	41.3	38.4	36.5	31.5	33.1	(1.6)
小売関連		40.4	41.3	38.1	34.5	30.4	32.2	(1.8)
飲食関連		36.3	37.0	38.1	39.1	28.3	29.4	(1.1)
サービス関連		45.8	42.3	40.4	41.0	34.5	35.4	(0.9)
住宅関連		41.8	41.4	32.7	33.8	31.3	35.0	(3.7)
企業動向関連		43.5	41.0	38.8	36.5	31.7	34.4	(2.7)
製造業		44.3	41.6	41.6	38.0	31.9	34.5	(2.6)
非製造業		43.3	40.1	35.6	34.1	30.6	34.3	(3.7)
雇用関連		48.8	43.8	41.9	37.5	34.1	35.0	(0.9)

図表2 構成比

年	月	良く	やや良く	変わらない	やや悪く	悪く	DI
		なっている	なっている		なっている	なっている	
2007	12	1.2%	8.8%	36.9%	41.4%	11.7%	36.6
2008	1	0.5%	5.7%	30.3%	47.2%	16.2%	31.8
	2	0.4%	6.9%	33.5%	44.7%	14.4%	33.6
(前月差)		(-0.1)	(1.2)	(3.2)	(-2.5)	(-1.8)	(1.8)

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、39.5となった。家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのDIが上昇したことから、前月を3.7ポイント上回り、10か月ぶりの上昇となった。また、横ばいを示す50を9か月連続で下回った。

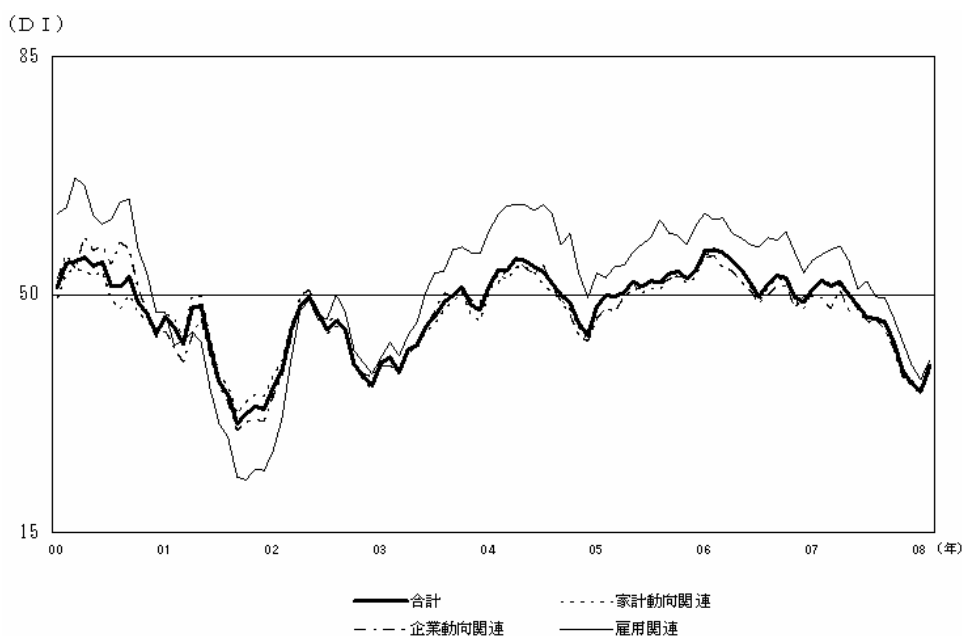
図表4 景気の先行き判断D I

(D I)	年 月	2007 9	10	11	12	2008 1	2	(前月差)
合計		46.0	43.1	38.8	37.0	35.8	39.5	(3.7)
家計動向関連		45.8	42.8	38.4	36.4	35.5	39.6	(4.1)
小売関連		44.6	41.5	37.2	35.5	34.0	37.5	(3.5)
飲食関連		47.0	46.4	42.9	31.5	36.9	40.0	(3.1)
サービス関連		48.4	45.5	40.6	39.6	39.1	44.2	(5.1)
住宅関連		44.2	39.9	34.5	37.8	31.8	38.8	(7.0)
企業動向関連		44.9	42.1	37.9	37.5	36.1	38.6	(2.5)
製造業		44.3	42.4	37.4	37.7	36.1	39.6	(3.5)
非製造業		45.8	41.5	38.1	37.3	35.7	37.4	(1.7)
雇用関連		49.6	46.6	43.1	39.7	37.5	40.4	(2.9)

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	D I
2007	12	1.2%	8.1%	40.7%	37.4%	12.5%	37.0
2008	1	0.9%	9.3%	36.7%	38.7%	14.5%	35.8
	2	1.1%	11.5%	42.9%	33.5%	11.1%	39.5
(前月差)		(0.2)	(2.2)	(6.2)	(-5.2)	(-3.4)	(3.7)

図表6 景気の先行き判断D I

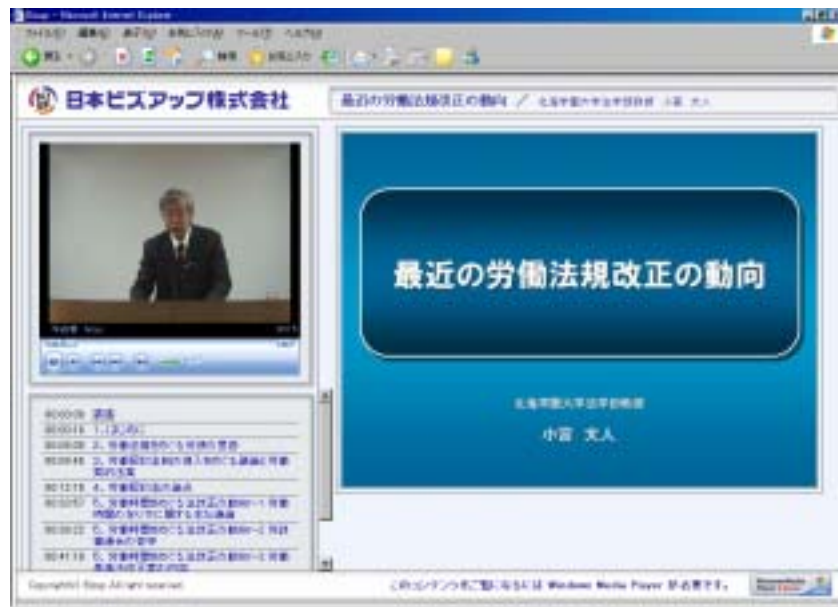


「景気ウォッチャー調査（平成20年2月調査結果）  
 の全文は、当事務所のホームページの  
 「企業経営TOPICS」よりご確認ください。

# 最近の労働法規改正の動向

ジャンル：人事・労務

講師：北海学園大学 法学部 教授 小宮 文人



## 講義内容

- 00:00:16 はじめに
- 00:08:00 労働法規をめぐる労使の思惑
- 00:09:45 労働契約法制の導入をめぐる議論と労働契約法案
- 00:12:15 労働契約法の論点
- 00:33:57 労働時間をめぐる法改正の動向～1.労働時間の在り方に関する主な議論
- 00:38:22 労働時間をめぐる法改正の動向～2.労政審議会の答申
- 00:41:18 労働時間をめぐる法改正の動向～3.労働基準法改正案の内容
- 00:45:11 今後の展望～欧米の労働法規と比較して

## 講師プロフィール

北海学園大学 法学部 教授 小宮 文人(こみや・ふみと)

### 経 歴

1948年神奈川県生まれ。北海道大学法学部卒業。カリフォルニア大学バークレー法科大学院で修士課程修了。ロンドン大学経済政治学院大学院で博士号(Ph.D.)を取得後、現在は北海学園大学法学部教授、同大学院法学研究科長。

労働法、社会保障法、労使関係論社会学(社会福祉関係含む)を専門とし、特に日本や、英米法圏の解雇法制を研究。

### 主な著書

- ・「英米解雇法制の研究」(信山社出版)
- ・「イギリス労働法」(信山社出版)
- ・「現代イギリス雇用法 その歴史的展開と政策的特徴」(信山社出版)

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。

# Question

## 内部統制とは

最近、社内不正防止の側面で注目されている「内部統制」とは何ですか。なぜ注目されているのですか。

## Answer

内部統制システムとは、企業内部において、違法行為や不正、ミスやエラーなどが発生することなく、組織が健全かつ有効・効率的に運営されるよう各業務で所定の基準や手続きを定め、それに基づいて管理・監視・運営を行うための一連の仕組みです。

内部統制システムは、これまでは、財務会計分野での財務報告の適正性を確保することを目的とする活動として捉えられていました。しかし最近では、会計統制以外に、コンプライアンスや経営方針・業務ルールの遵守、経営および業務の有効性・効率性の向上、リスクマネジメントなどより広い範囲が対象となり、コーポレート・ガバナンス（企業統治）のための機能・役割という側面を強めています。

一般に内部統制は、下記の3つの目的のために企業活動に組み込まれて一体となって機能する「仕組み」と説明されています。

### 【内部統制の目的】

業務を有効、効率的におこなうこと 法令や会社のルールの遵守 正確な決算書の開示
---

### 注目される内部統制システム

最近、「内部統制」が注目されている背景には、内部統制に関するいくつかの法律の制定があります。米国で発生したエンロン社などの巨額決算粉飾事件がきっかけとなり、マーケットを守る「企業改革法（通称SOX法）」が米国で2002年に制定されました。この法律は粉飾決算を行った上場企業の経営者の責任を重く問うとともに、これまでの会計監査とは別に、財務報告目的の内部統制について法定監査を企業に課した法律です。

そして、日本でも2006年から施行となった新会社法において取締役/取締役会に内部統制システム構築の義務を課しております。

また、金融商品取引法により、2008年4月1日以降に開始する事業年度から、上場企業には監査法人による内部統制監査が導入されます。

新会社法が要請する内部統制システムは官公庁や監査法人によって、チェックが入るというものではありません。あくまで有事の際に、会社の内部統制システムが十分機能していたかを問うものになります。また、会社法の要請する内部統制システムはコーポレートガバナンスやリスクマネジメントまで含んだ広義の内部統制システムを対象としています。

これに対して、いわゆるJ-SOX法が対象とする内部統制は「財務報告目的の内部統制」に限定されています。さらに、上場企業では、経営者が当該内部統制を評価し、その状況を監査法人が監査するという制度が導入されます（2008年4月以降の事業年度より）。

財務報告目的の内部統制に対しては、外部の厳しいチェックが入るようになるという点で外部監査に耐えうる可視化、つまり文書化作業が必要になるということです。

ジャンル: **企業運営** > サブジャンル: **社内不正防止**

### Question

#### 不正防止のための仕組み作り

発生する可能性のある不正行為を防ぐ仕組みを作らなければと思います。どのような仕組みを整えればよいでしょうか。

### Answer

不正防止のポイントとして、発生する可能性のある不正行為については、下記に挙げるような制度に基づいて、防止体制を整える必要があります。

内部牽制制度	社内における処理を合理的に分担することにより、ミスや不正などを未然に防ぐための仕組み、特定の人または組織に業務が集中することを回避することを意味します
会計管理制度 (会計統制)	正確な会計記録を適時に作成するための制度。帳簿組織を合理的に整備・運用することを中心とし、特に補助簿を利用した消し込み管理などが重要となります
内部監査制度	内部監査を専門とする他の部門から独立したスタッフ組織により行われ、経営目的からみた重点事項を集中的にチェックし発見するためのものです

また、不正防止のための仕組み作りとして、一定の事務または業務を1人の従業員の支配下におかない様な会社経理の仕組みを作ることが重要です。

#### 会社経理の仕組み作り

取引の処理は必ず2人以上の手を経て完結するようにする。例えば、注文する人と検収する人は同一人であってはならない  
同一事項の取引記録を2箇所以上で行う。例えば、売掛金の入金というひとつの取引について、金銭出納帳と売掛金台帳(コンピューター入金入力)の記録等、別々の担当者に行わせる。従業員の少ない企業では、チェック機能を発揮できるように経営者自身が業務を分担する  
回数券、切手、印紙、プリペイドカード等、換金性のある商品は、購入者と管理者を別々の人とする。管理者には受払簿を作成させる  
売掛金の回収は、銀行振込みで行うことを徹底させる。領収書は市販のものは使用しない。自社専用の領収書を作成し、連番を打つ。書き損じは領収書控えとともに斜線を引き残す。領収書控えと現金を経理担当者は受け取り確認印を押す。使用済領収書は経理担当者が回収する。売掛金領収書は毎月必ず郵送する  
倉庫内の「商品の横流し」については、実地棚卸を行えば、数量不足となる。徹底した原因追求が必要。(帳簿棚卸、実地棚卸を定期的に行う必要性)

不正の手口は数多くあり、その不正行為も複雑化しています。内部牽制制度を確立することが必要です。

# 中小企業でもすぐにできる メンタルヘルス対策

要約版

## ポイント

なぜメンタルヘルスが社会問題化しているのか

どんな症状がメンタルヘルス不全に該当するか

不全発生をどのように未然防止するか

早期発見方法とその対応法

## なぜメンタルヘルスが社会問題化しているのか

ここ数年、メンタルヘルスやメンタルヘルス不全という言葉をよく耳にします。

また、うつ病による自殺や過労死も社会問題として大きく取り上げられるようになっていきます。

本情報レポートでは、中小企業が社員のメンタルヘルスについて、どのように配慮したらよいか、社員が活力を持って仕事に取り組めるような労働環境をどのように整備したらよいかについてまとめます。

### 1 | メンタルヘルス・メンタルヘルス不全とは

メンタルヘルスとは、文字通り「心の健康」や「精神衛生」のことを意味します。

メンタルヘルス不全には、「精神疾患や自殺」などの重度の不全と、不安・緊張・イライラ・不適応・意欲の低下・作業能率の低下・労務の不完全な提供・対人トラブルなどの軽度のものも含まれます。

### 2 | なぜ、メンタルヘルスが社会問題になっているのか

80年代以降は、IT化が産業全体に普及し、多くの産業で生産性が向上しました。その後、バブルの崩壊を迎え合理化の号令のもと人員削減が増加し、また仕事の進め方の大きな変化に対応できない職場不適応が顕在化するようになりました。

そして、「過労死」や「メンタル不全による自殺」が大きな社会問題として認識されるようになりました。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を発表しました。その後もメンタル不全の社会現象は減少せず、厚生労働省は更に平成18年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を発表し、「事業者が、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。」と企業に対するメンタルヘルス対策を呼びかけました。

実際にメンタルヘルス不全の代表例である「うつ病」について見ると、1996年に43.3万人であった患者は、1999年には44.1万人と微増でしたが、その後、2002年には71.1万人、2005年には92.4万人と6年間で2倍以上へと急激に増加しています。

## どんな症状がメンタルヘルス不全に該当するか

企業としてのメンタルヘルスに対する対応策を検討する前に、まずはメンタルヘルス不全にはどのようなものがあるかを理解しておくことが大切です。

### 1 | メンタルヘルス不全の種類

メンタルヘルス不全には、直ちに医師の診断を必要とすべきケースもあります。

企業の安全配慮義務として、医師の健康診断を仰ぐことが望ましい疾病として「うつ病」と「統合失調症」があります。

#### うつ病

うつ病かどうかは専門医がしっかり診断しなければわからない病気ですが、以下のような特定の症状が伴います。

抑うつ気分	易疲労性・気力減退
興味・喜びの減退	罪の意識・無価値感
食欲低下と体重の増減	集中力減退
不眠または過眠	希死念慮
焦燥・制止	

#### 統合失調症

統合失調症の主な症状は、妄想と幻覚です。具体的には以下のような症状が見られます。統合失調の原因は不明です。

被害妄想（人に笑われていると思い込む）
追跡妄想（見張られていると思い込む）
関係妄想（悪口を言われていると思い込む）
血統妄想（偉い人の生まれ変わり信じ込む）
思考化声（自分の考えが聞こえる）
妄想知覚（見たことや聞いたことを妄想的に解釈する）
作為（人に命令させられていると思い込む）
幻聴（声が聞こえる）

## 不全発生をどのように未然防止するか

メンタルヘルス対策は大別すると3つになります。

メンタルヘルス不全が発生しないような環境を作る  
メンタルヘルス不全を早期に発見しケアする  
万が一発生してしまった場合のケア対策を万全にする

の発生後の対応法に力を入れることよりも、の発生防止と、の早期発見の対策に力を入れることのほうが重要であり、企業にとっても社員にとってもよい対策になります。また、多くの費用をかけて、相談室、コールセンターなどを設置することが必ずしも効果を上げるとは限りません。

本章では、中小企業が「コストをかけずに」「効果を上げる」ことができるメンタルヘルスケア発生防止対策についてまとめてみます。

### 1 | 発生防止への2つのアプローチ法

メンタルヘルス不全が発生しないような労務環境整備を行うことが最も重要です。労務環境整備には、「会社全体として取り組むべき」とこと、「現場単位で取り組むべき」とことがあります。

最初に会社全体として取り組むべきことを解説します。

### 2 | 会社全体で取り組むべき予防対策

#### 社員の労働状況を把握する

予防対策で最も重要なことは、労働時間の適正化です。メンタルヘルス不全発生の最大要因は過重労働です。

社員一人ひとりの労働時間管理をしっかりと行い、時間外労働が多い社員については、業務負荷がどの程度かかっているか、その要因は何かを把握し、業務分担体勢の見直し、人員配置の適正化を行うことを図ることが大切です。

これが、メンタルヘルス不全を未然に防止するための第一歩となります。

## 社内チラシ、ポスターで情報を発信する

メンタルヘルスに関して、社員がセルフチェック、セルフケアができるように情報提供をします。自分の心の健康状態をチェックして、不全状態に陥らないために自分でどのように対処したらよいかを知っておくことは、社員にとって役に立ちます。

これは、紙の配布、貼り出しでなくても、メール、社内イントラネット上での情報発信でも構いません。

### 【社内チラシの例】

心の健康

## メンタルヘルスケアのポイント

ストレスの感じ方には、個人差があります。ある人にとっては嬉しいことも、他の人にとっては重荷に感じることもあります。また、自分自身では自覚していなくても、体や心に負担がかかっていることがあります。

あなたの心と体の健康状態を点検してみてください。

### 次のような症状はありませんか？

眠れない

食欲がない

だるい

疲れが取れない

憂鬱だ

胃腸の具合が悪い

集中できない

頭が痛い

やる気が出ない

首筋や肩がこる

イライラする

動悸、息切れがする

12項目のうち3つ以上当てはまる場合、あなたの心は疲れ気味です。休養と気分転換が必要です。心の健康は、働き過ぎ（月80時間以上の残業）や仕事上のストレスなどが重なって、損なわれる場合が多いと言われています。

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。