

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4月4日号 要旨

金融政策・市場の動き(4月)～短観大幅悪化を受け展望レポート下方修正へ

2 企業経営 TOPICS

統計調査資料

景気動向指数(平成20年2月分速報)

3 企業経営ネットセミナー

ジャンル: 営業

「あの人の下で働きたい」と言わせるリーダーシップ心理学

4 企業経営Q & A

ジャンル: 企業運営 サブジャンル: 公益通報者保護制度

公益通報者保護法とは

内部通報制度を形骸化させないためのポイント

5 企業経営情報レポート

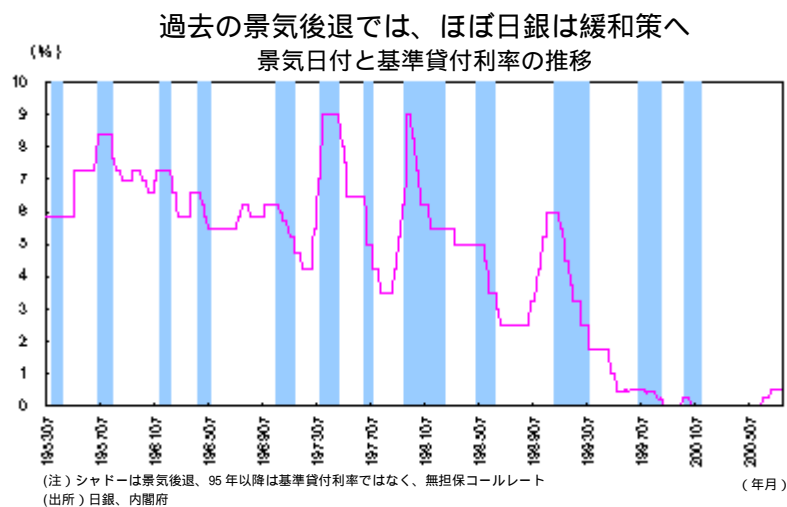
要約版: 労働法改正に伴う就業規則改定のポイント

金融政策・市場の動き(4月)

～短観大幅悪化を受け展望レポート下方修正へ

要 旨

1. (金融政策) 日銀は短観を受け4月30日の展望レポートで景況判断を大幅に下方修正し、金融政策運営についても足元景気下振れとなった場合には金融緩和を行うとのニュアンスを示すだろう。
2. 11日からのG7のポイントは、サブプライム問題解決への安心感をメッセージとして出せるかどうか。失望に終わった2月東京G7から、足元までのサブプライム問題の進展を振り返ると、金融機関のウミ出し・大型資本増強も進み、FRBの大規模緩和、証券会社への融資も開始、さらにベアースターズズの救済では事実上の公的資金も投入され、市場に対して金融システムを守るという断固たる意思を示している。今回、早期安定・解決に向けての姿勢が示されれば、上記行動があったことで比較的市場は好意的に受け取る可能性はある。為替が議論される可能性は低いだろう。
3. (長期金利) 世界的に景気悪化懸念が強まってきており金利の低位は長期化へ。日本経済は景気足踏みから後退リスクが高い状況にある。年前半は日銀の利下げ観測ももう一段高まり金利低下を試す展開に。
4. (為替) 足元、信用収縮不安が和らぎドルが戻しているが、米国経済の後退懸念、信用不安が再び高まる可能性が高く、米国利下げも継続見込みで、ドル安圧力は引き続き高い。ドルが持ち直すのは、米国経済の悪化が緩やかに止まる年後半以降となるだろう。



「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。

景気動向指数 (平成20年2月分速報)

抜 粋

(内閣府)【20/4/7公表】

1 概要

1. 2月のDI(速報値)^(注1)は先行指数：50.0%、一致指数：44.4%、遅行指数：50.0%となった。

先行指数は6か月連続で50%を下回った後、50.0%となった。

一致指数は2か月連続で50%を下回った。

遅行指数は2か月連続で50.0%となった。

2月の景気動向指数の一致指数は、大口電力使用量、商業販売額(小売業)(前年同月比)、商業販売額(卸売業)(前年同月比)など4つの指標の変化方向がプラスとなったことにより44.4%となった。

2. DIの個別系列の2月の変化方向^(注2)は以下の通り。

(1) 先行系列

(ア)引き続きプラスの指標：2系列

L1：最終需要財在庫率指数(逆サイクル)(3か月連続)

L5：新設住宅着工床面積(4か月連続)

(イ)マイナスからプラスとなった指標：3系列

L2：鉱工業生産財在庫率指数(逆サイクル)(2か月振り)

L6：耐久消費財出荷指数(前年同月比)(2か月振り)

L8：日経商品指数(42種総合)(前年同月比)(7か月振り)

(ウ)プラスからマイナスとなった指標：1系列

L12：中小企業売上げ見通しD.I.(2か月振り)

(エ)引き続きマイナスの指標：4系列

L3：新規求人数(除学卒)(13か月連続)

L7：消費者態度指数(11か月連続)

L9：長短金利差(7か月連続)

L10：東証株価指数(前年同月比)(7か月連続)

(2) 一致系列

(ア)引き続きプラスの指標：2系列

C3：大口電力使用量(2か月連続)

C7：商業販売額(小売業)(前年同月比)(2か月連続)

(イ)マイナスからプラスとなった指標：2系列

- C 8 : 商業販売額 (卸売業)(前年同月比)(2か月振り)
- C 10 : 中小企業売上高 (製造業)(2か月振り)
- (ウ) 引き続きマイナスの指標 : 5 系列
 - C 1 : 生産指数 (鉱工業)(2か月連続)
 - C 2 : 鉱工業生産財出荷指数 (2か月連続)
 - C 5 : 所定外労働時間指数 (製造業)(2か月連続)
 - C 6 : 投資財出荷指数 (除輸送機械)(2か月連続)
 - C 11 : 有効求人倍率 (除学卒)(7か月連続)

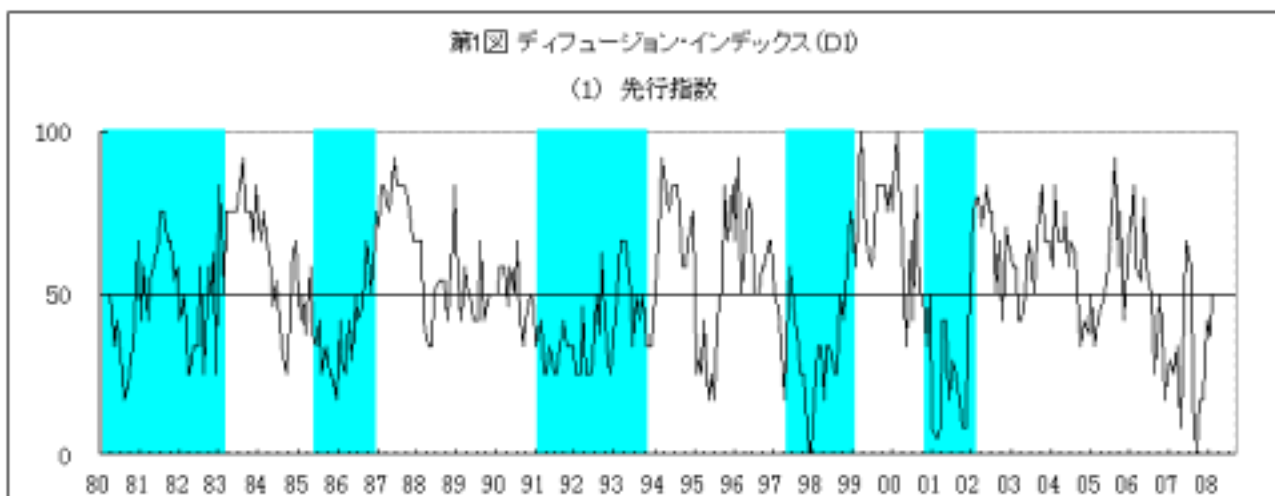
(3) 遷行系列

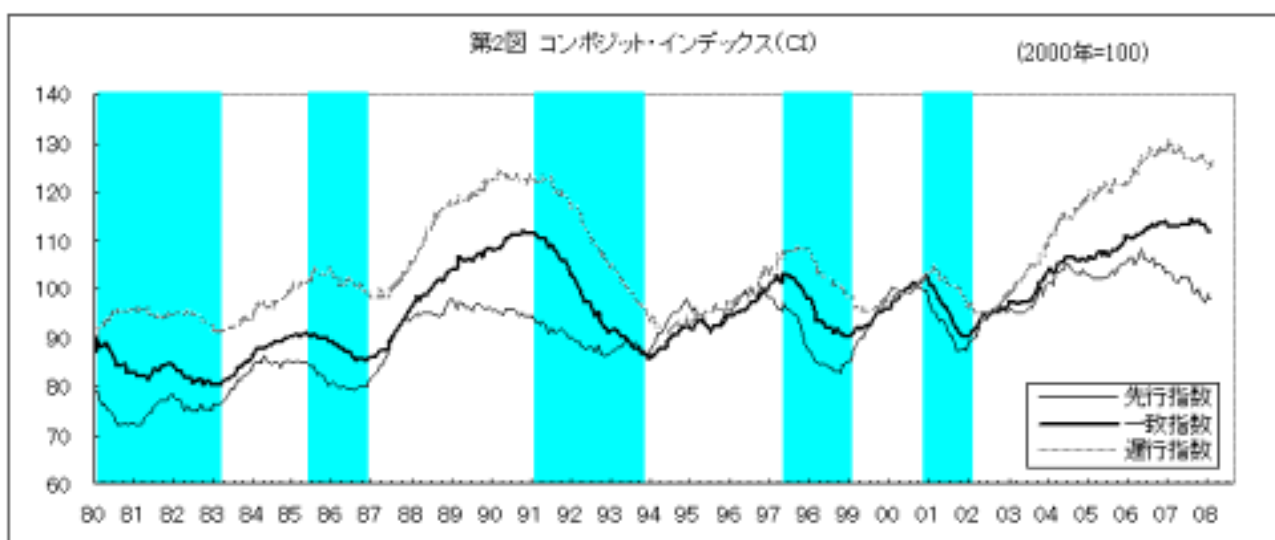
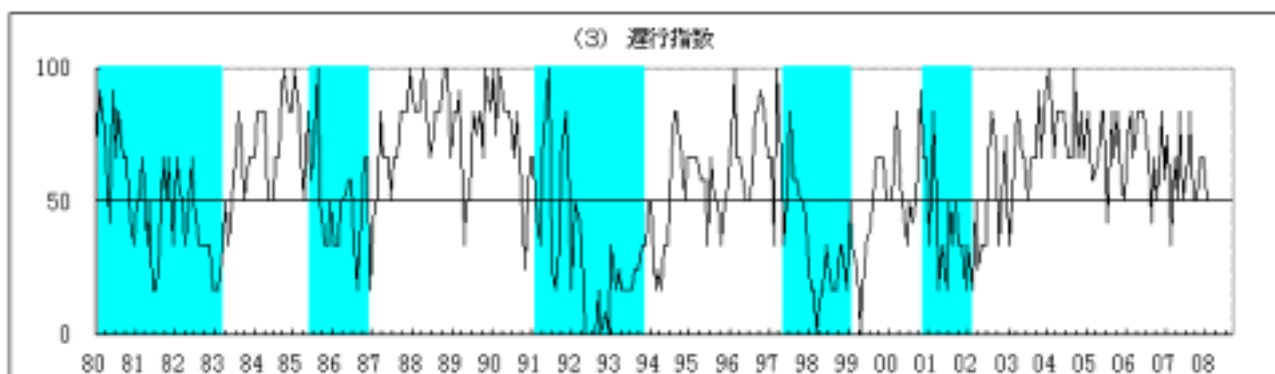
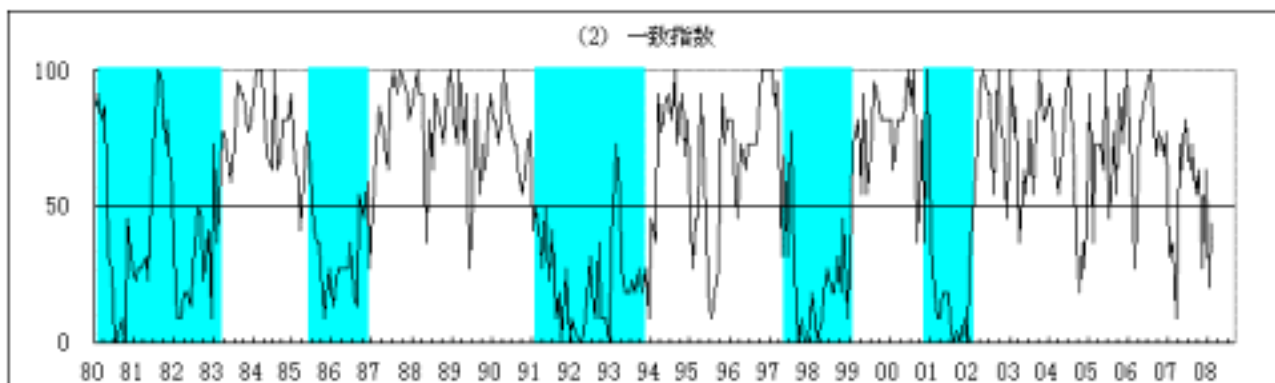
- (ア) 引き続きプラスの指標 : 1 系列
 - Lg 4 : 家計消費支出 (全国勤労者世帯、名目)(前年同月比)(2か月連続)
- (イ) 保合いからプラスとなった指標 : 1 系列
 - Lg 2 : 常用雇用指数 (製造業)(前年同月比)
- (ウ) プラスからマイナスとなった指標 : 1 系列
 - Lg 6 : 完全失業率 (逆サイクル)(4か月振り)
- (エ) 引き続きマイナスの指標 : 1 系列
 - Lg 5 : 法人税収入 (2か月連続)

3. 投資環境指数 (製造業) 営業利益 (全産業) 実質法人企業設備投資 (全産業) はデータの季節調整替により、遡及して改訂した。

- (注 1) 未発表の系列があるため、現時点で得られる採用系列との割合で求めた。
- (注 2) 3 か月前 (平成 19 年 11 月) に対する変化方向。

2 ディフュージョン・インデックス(DI)とコンポジット・インデックス(CI)の推移





「景気動向指数（平成20年2月分速報）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。

「あの人の下で働きたい」と言わせる リーダーシップ心理学

ジャンル：営業

講師：シーズ・コンサルティング株式会社 宮崎 聡子



講義内容

- 00:02:50 マネージャーに求められる能力
- 00:04:57 コミュニケーションの基本
- 00:11:34 3つのスキル
- 00:12:44 何故、人は人をほめないのか？
- 00:20:07 上手にほめる7つのコツ
- 00:29:36 効果的にしかる7つのコツ
- 00:40:48 動機付け、行動させる

講師プロフィール

シーズ・コンサルティング株式会社 代表取締役専務 宮崎 聡子 (みやざき・さとこ)

経 歴

1965年、神奈川県出身。法政大学文学部卒。

JTB、(株)ビジネスコンサルタントを経て1997年シーズ・コンサルティング設立。
米国NLP協会認定マスタープラクティショナー。

自らの営業マネージャー経験を生かしながらの講演会は"飽きさせない、眠らせない"と好評。顧客心理をふまえたCS営業研修会は具体的で定着率も高い。クライアントは自動車・住宅・システム・保険・化粧品・ゲーム開発産業と多岐に渡っており、分かりやすい語り口と丁寧な進め方にはファンも多い。新聞や雑誌への執筆・取材多数。

主な著書

- 「ミステリーショッパーのひとりごと」(日刊自動車新聞社)
- 「ミステリーショッパーのひとりごと II」(日刊自動車新聞社)
- 『『あなたから買いたい』と言わせる営業心理学』(明日香出版社)
- 「上手な話し方が身につくスキル」(あさ出版)
- 「上手な聞き方が身につくスキル」(あさ出版)

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: **企業運営** > サブジャンル: **公益通報者保護制度**

Question

公益通報者保護法とは

公益通報者保護法の目的と制定の背景について教えてください。

Answer

公益通報者保護法が制定された背景

平成 14 年に発生した雪印の賞味期限偽装表示、三菱自動車のリコール隠しといった、国民の健康や安全に重大な影響を及ぼしかねない、企業の重大不祥事が相次ぐなか、その他発覚した各種の不祥事の大多数が、内部告発によって明るみに出たものでした。本来、これらの犯罪行為や法令違反行為は許されるものではなく、企業や事業者によるコンプライアンス確保と、国民の安全・財産などへの被害を防止するため、公益目的の通報行為は正当な行為として評価されるべきと考えられます。しかし、公益のために通報を行った労働者が解雇等の不利益取扱から保護される基準は必ずしも明確なものではありませんでした。

この情勢を無視できなくなった日本経済団体連合会は、平成 14 年 10 月に企業内部からの通報を受け付ける「企業倫理ヘルプライン」の設置を促すなど、不祥事の防止対策を強化する「企業行動憲章」を改定しました。

これを受けて、政府も平成 14 年 12 月に公益通報者保護制度検討委員会を設置し、その後、各界の意見を取り入れ、平成 16 年 6 月公布、同 18 年 4 月 1 日より施行されています。

公益通報者保護法の目的

公益通報者保護法は平成 16 年 6 月に公布され、平成 18 年 4 月 1 日に施行された法律です。全 11 条からなるこの法律には 2 つの目的があります。

【公益通報者保護法の目的】

公益を守る目的で、企業などの不正行為を通報した公益通報者を解雇や不利益な取り扱い（降格、減給など）から保護すること
国民の生命、財産などの保護にかかる法令を企業や行政機関に遵守させる

公益通報者保護法の枠組み

公益通報者保護法は大きく 5 つの要素で構成されています。

【公益通報者保護法の構成要素】

公益通報と公益通報者の定義
公益通報したことを理由とする解雇の無効など、通報者の保護を定めた部分
公益通報に対して事業者（企業、行政など）が取るべき措置を定めた部分
公益通報に対して監督官庁が取るべき措置を定めた部分
通報者に求められることを定めた部分

Question

内部通報制度を形骸化させないためのポイント

構築した内部通報制度を形骸化させないためのポイントを教えてください。

Answer

内部通報制度を形骸化させないために一番重要なことは、経営トップが、自社にとって都合の悪い情報から逃げず、真正面から向き合うという姿勢を内外に明確に示すことです。さらには、社内でのモニタリングシステムを整備することです。

下記のような項目をチェックしてみましょう。

【社内モニタリング チェック表】

社員の不正な行動の警戒信号（基準）を明確に設定し、管理職を中心とした社員に明示しているか	
社員の不正な行動に対してシステムの的にモニター（内部監査など）しているか	
通報窓口に、通報しやすい環境が用意されているか	
通報された情報が、直ちに最高責任者まで伝達される手順が整備されているか	
通報を受けた責任者が、その確度と問題の重要性を的確に評価、判断できる能力を持っているか、部下任せにしていないか	

また、社内システムの整備については、以下のような点をチェックして下さい。

【PDCAサイクル チェック表】

是正処置と再発防止策を立案、決定し、社内に徹底する仕組みは確立されているか	
是正処置と再発防止策を立案、決定し、社内に徹底する仕組みは確立されているか	
是正処置と再発防止策の実施後、通報者に対する不利益な取り扱いなど、新たな問題の発生をモニターし、内部監査する仕組みが整備されているか	

労働法改正に伴う 就業規則改定のポイント

要約版

ポイント

就業規則は労使トラブルを回避するルールブック

育児・介護休業法の改正点と対応のポイント

高年齢者雇用安定法の改正点と対応のポイント

男女雇用機会均等法の改正点と対応のポイント

労働契約法の成立と対応のポイント

パート労働法の改正点と対応のポイント

就業規則は労使トラブルを回避するルールブック

1 | 増える労使トラブル

最近、テレビや新聞などで労使トラブルが頻繁に報道されていますが、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた労使関係に関する相談は、平成 18 年度には 94 万 6,012 件で前年に比べて 4.2% 増加しており、今後もこの増加傾向は続くものと思われます。

インターネットの普及等により情報が得やすくなり、従業員の権利意識の増大、終身雇用が崩れ、従業員の勤労観の変化などがその要因と考えられます。中小企業を含めすべての企業において、労使トラブルに対する本格的な対策が必要となってきました。

企業にとって労使トラブルへの対策とは、就業規則の整備を意味します。就業規則は労使トラブルを回避するルールブックといえます。労使トラブルを未然に防ぐことにも繋がります。万が一発生したとしても企業に不利な判断が下されることを相当程度防ぐことにも繋がります。そこで就業規則の整備が企業にとって大きな意味をもつこととなります。

2 | 就業規則の整備

就業規則の整備におけるポイントは多々ありますが、まず第一に最新の法律を順守しているかどうかということが挙げられます。

ここ数年、労働法の改正が相次いでおり、平成 17 年以降に改正や成立された労働条件に関する労働法は以下の 5 法があります。

平成 17 年以降に改正・成立された労働条件に関する労働法

育児・介護休業法（平成 17 年 4 月 1 日施行）

高年齢者雇用安定法（平成 18 年 4 月 1 日施行）

男女雇用機会均等法（平成 19 年 4 月 1 日施行）

労働契約法（平成 20 年 3 月 1 日施行）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下パート労働法）

（平成 20 年 4 月 1 日施行）

以下に改正・成立の経緯と概要について説明し、企業の対応のポイント、特に就業規則の変更点について紹介していきます。

育児・介護休業法の改正点と対応のポイント

1 | 改正の経緯と概要

(1) 改正の経緯

少子高齢化、核家族化に伴い大きな課題となっている育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立をより一層推進するために、平成 17 年 4 月 1 日に育児・介護休業法が改正されました。

(2) 改正の概要

今回の改正点は以下の通りです。

育児休業および介護休業対象労働者の拡大
育児休業期間の延長
介護休業の取得回数の制限の緩和
子の看護休暇の創設

企業や事業所の規模を問わず、従業員の性別を問わず適用されます。業務の繁忙などを理由に拒むことはできません。

2 | 企業の対応のポイント

今回の改正に伴い、就業規則を変更し、従業員の育児休業、介護休業、看護休暇の取得に対応しなければなりません。

以下それぞれの改正点に伴う企業の対応のポイントと就業規則例を紹介します。

(1) 育児休業および介護休業対象労働者の拡大

これまで期間雇用者は、育児休業および介護休業を取得することはできませんでしたが、今回の改正に伴い、一定の範囲の期間雇用者も取得できるようになります。

一定の範囲の期間雇用者とは、以下の条件を満たす者のことをいいます

同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である
子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる

ただし、以下の期間雇用者については、労使協定を結ぶことによって対象外とすることができます。

入社1年未満の者

配偶者が常態として子を養育できる者（育児休業のみ、産後8週間経過していること）

1年以内に退職する者

1週間の所定労働日数が2日以下の者

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 一 条 【育児休業の対象者】

期間雇用者にあつては、次に定める者に限り、育児休業をすることができる。育児休業ができる期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

入社1年以上であること

子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

第 二 条 【介護休業の対象者】

期間雇用者にあつては、次に定める者に限り、介護休業をすることができる。介護休業ができる期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

入社1年以上であること

介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

93日を経過する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

（2）育児休業期間の延長

育児休業の期間がこれまでは子が1歳に達するまでとされてきましたが、今回の改正に伴い1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、1歳6ヶ月まで認められることになりました。

男女雇用機会均等法の改正点と対応のポイント

1 | 改正の経緯と概要

(1) 改正の経緯

従業員が性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が重要な課題となっており、平成 19 年 4 月 1 日に男女雇用機会均等法が改正されました。

(2) 改正の概要

今回の改正の概要は以下の通りです。

性別による差別禁止の範囲の拡大

以前は女性に対する差別が禁止されていましたが、男性に対する差別も禁止されます。

禁止される差別が追加、明確化

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、降格、労働者の職種および雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても性別を理由とした差別は禁止されます。

母性保護について

妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取り扱いも禁止されます。

妊娠中・産後 1 年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

セクシャルハラスメント対策

職場におけるセクシャルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮が事業主に義務付けられ、事業主が適切に対処するための指針が示されています。

また男性に対するセクシャルハラスメントも対象となりました。

従業員と事業主との間に紛争が生じた場合

苦情の企業内自主解決の対象および紛争の解決の援助の対象が拡大し、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置に関わる事項についての苦情も加わりました。

ポジティブアクションの推進

ポジティブアクション（男女間の格差解消のための積極的取り組み）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます。

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。