

2013.3.5

週刊WEB

発行

税理士法人ゼニックス・コンサルティング

企業経営マガジン

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2013年3月1日号

金融市場の動き(3月号)
～やはり訪れたユーロ安

経済・金融フラッシュ 2013年3月1日号

インド10-12月期GDP:前年同期比+4.5%
～ついに成長率は5%を下回る水準に

2 経営TOPICS

統計調査資料

月例経済報告(平成25年2月)

3 経営情報レポート

知らなかったでは済まされない!
時間外労働に関する基礎知識

4 経営データベース

ジャンル:労務管理 サブジャンル:入社・採用

雇用契約書に定めた雇用開始日と実際が異なる場合の入社日
試用期間中の社員を正社員として不適格とする判断基準

金融市場の動き(3月号)

～やはり訪れたユーロ安

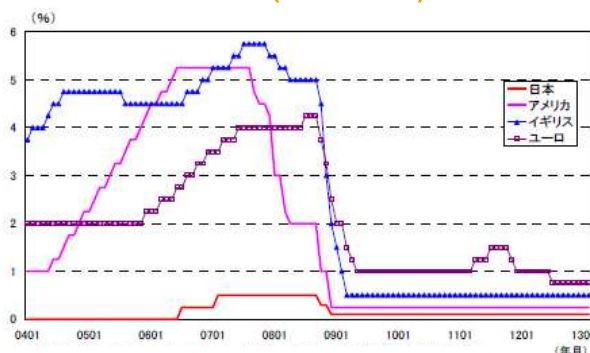
要旨

1 (為替)ユーロ相場が2月に急落した。債務危機の沈静化、LTROの繰上げ返済、経常黒字の拡大、世界的なリスクオンがこれまでユーロの上昇を支えてきたが、イタリア総選挙で上昇要因のうちの2つ(債務危機の沈静化、世界的なリスクオン)に大きな疑念が生じた。今回の選挙結果は財政再建の難しさを示唆している。緊縮財政を緩めることは債務危機の再燃に繋がるが、かといって緊縮財政を進めて国民の不満が高まると、反緊縮財政的な政党の躍進を通じて債務危機の再燃に繋がる。ユーロ相場が今後も重債務国の政治情勢の影響を受けるのは避けられない。政治が国民の不満を抑えきれなくなったときには、いずれにせよ債務危機再燃懸念が高まる形で不安定化する。目先は、イタリアの政局混乱がどのよう

な形で着地するかが最大のポイントとなるが、しばらく時間がかかりそうだ。強い不透明への警戒から、トレンドとしてユーロの上値は重い状況が続く。

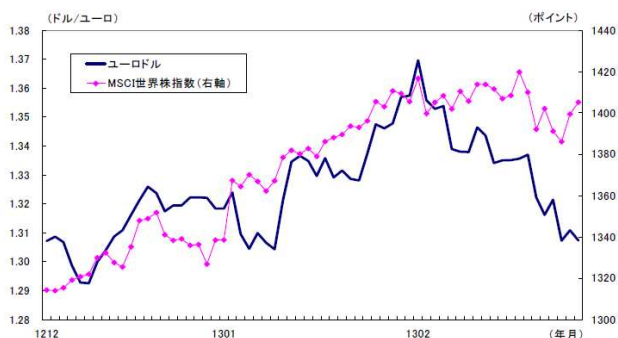
2 (日米欧金融政策)2月は日米欧ともに金融政策を現状維持とした。今後も欧米は様子見スタンスを続けるとみられるが、日銀は目先の緩和強化が必至の状況にあり、欧米との間の方向性の違いが明確化している。

各国政策金利(2月末時点)



(注)日本は無担保コールレート、アメリカはFFレート、イギリスベース金利、ユーロは市場介入金利、値は月末値
(資料)各国中央銀行

ユーロドルと世界株指数(日次)



(資料) Datastream

3 (金融市場の動き)2月の金融市場は、円安一服、ユーロが大幅下落、長期金利も低下した。ドル円相場は、日銀新体制への緩和期待が下値を支えるが、米国の政治リスクへの警戒からレンジ相場を予想。波乱要因であるイタリア政局も混乱を引きずりそう。

インド10-12月期GDP: 前年同期比+4.5%

～ ついに成長率は5%を下回る水準に

要旨

1 成長率はかなり低い

インド中央統計機構(CSO)は2月28日に2012年10-12月期の国内総生産(GDP)を公表。インド中央統計機構(CSO)は2月28日に2012年10-12月期の国内総生産(GDP)を公表し、10-12月期の成長率を供給側から見ると、第一次産業は7-9月期とほぼ同じ伸び率、第二次産業では7-9月期の伸び率をやや上回ったが、第三次産業が低迷したために成長全体としては減速したことが分かる。第二次産業もシェアの高い製造業の伸び率は前年同期比+2.5%であり、依然として低水準にとどまっている。第三次産業については、小売・ホテル・運輸・通信が前年同期比+5.1%、金融・保険・不動産・事業サービスが同+7.9%、公共サービスが同+5.4%といずれも7-9月期より低下した。

2 政策運営の舵取りが難しい状況に

低成長が長引くインド経済だが、2012年10-12月期はついに実質GDPの成長率が5%を下回る水準まで低下した。インフレ率の高止まりを受け、中央銀行は政策金利を高い水準に維持させており、その結果として、銀行貸出が低迷しているほか、金利が高いにもかかわらず預金も伸び悩むなど、金融活動が冴えない状況が实体经济にも影響を及ぼしていると考えられる。直近では、中央銀行も景気刺激のために金融緩和姿勢を見せており、すでに1月に0.25%の利下げに踏み切っている。インフレ率の状況はWPIが1月には、前年同期比+6.6%と2009年11月以来の低水準まで落ち着いてきたが、CPIは1月でも前年同期比で+10.8%の上昇を見せている。

インドの実質GDP成長率(供給側、前年同期比)



インドの政策金利と預金・貸出の伸び率



月例経済報告

(平成25年2月)

概況

1 我が国経済の基調判断

景気は、一部に弱さが残るものの、下げ止まっている。

輸出は、このところ緩やかに減少している。生産は、下げ止まっている。

企業収益は、大企業を中心に下げ止まりの兆しがみられる。

設備投資は、弱い動きとなっている。

企業の業況判断は、改善の動きがみられる。

雇用情勢は、依然として厳しさが残るなかで、このところ改善の動きに足踏みがみられる。

個人消費は、底堅く推移している。

物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、当面、一部に弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策、金融政策の効果などを背景に、マインドの改善にも支えられ、次第に景気回復へ向かうことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、雇用・所得環境の先行き等にも注意が必要である。

2 政府の基本的態度

政府は、日本経済を大胆に再生させるため、大震災からの復興を前進させるとともに、「成長と富の創出の好循環」へと転換し、「強い経済」を取り戻すことに全力で取り組む。円高是正、デフレからの早期脱却のため、デフレ予想を払拭するとともに、機動的・弾力的な経済財政運営により、景気の底割れを回避する。特に、最近、景気回復への期待を先取りする形で、株価の回復等もみられており、こうした改善の兆しを、適切な政策対応により景気回復につなげる。

このため、政府は、1月28日に「平成25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、同月29日に平成25年度予算(概算)を閣議決定した。また、2月26日、平成24年度補正予算が成立した。

日本銀行には、2%の物価安定目標をできるだけ早期に実現するよう、大胆な金融緩和を推進することを期待する。

1 消費・投資などの需要動向

個人消費は、底堅く推移している。

個人消費は、底堅く推移している。消費者マインドは、持ち直している。実質雇用者所得は、年末賞与の減少を受けて、このところ弱含んでいる。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、12月は前月から増加し、3か月移動平均でも増加した。個別の指標について、最近の動きをみると、「家計調査」（12月）では、実質消費支出は前月から減少したものの、「除く住居等ベース」では前月から増加した。販売側の統計をみると、小売業販売額（12月）は前月から横ばいとなった。新車販売台数（1月）は、前月から増加した。家電販売は、おおむね横ばいとなっている。旅行は、持ち直しの動きがみられる。外食は、このところ弱い動きがみられる。

先行きについては、マインドが改善するなかで、底堅く推移すると見込まれる。ただし、雇用や所得の動向に注視が必要である。

設備投資は、弱い動きとなっている。

設備投資は、弱い動きとなっている。これを需要側統計である「法人企業統計季報」でみると、2011年10 - 12月期に大幅に増加した後、3四半期連続で減少した。2012年7 - 9月期については、製造業、非製造業ともに減少した。機械設備投資の供給側統計である資本財出荷は、下げ止まっている。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」（12月調査）によれば、2012年度設備投資計画は、製造業では2年連続の増加、非製造業では5年ぶりの増加となり、全産業では5年ぶりの増加が見込まれている。設備過剰感は、おおむね横ばいとなっている。また、「法人企業景気予測調査」によれば、2012年度設備投資計画は、大企業製造業、大企業非製造業ともに増加が見込まれている。先行指標をみると、機械受注は、このところ持ち直している。建築工事費予定額は、持ち直している。

先行きについては、海外景気の底堅さや復興需要等を背景に、マインドが改善するなかで、持ち直しに向かうことが期待される。

住宅建設は、底堅い動きとなっている。

住宅建設は、底堅い動きとなっている。持家、貸家、分譲住宅の着工は、いずれも底堅い動きとなっている。総戸数は、11月の前月比6.4%減の後、12月は2.9%減の年率88.0万戸となった。総床面積も、おおむね総戸数と同様の動きをしている。なお、これには、住宅エコポイント終了前の駆け込みの反動も影響したとみられる。首都圏のマンション総販売戸数は、おおむね横ばいとなっている。

先行きについては、復興需要が引き続き発現するとともに、マインドの改善もあって底堅く推

移することが期待される。ただし、建設労働者の需給状況に注視が必要である。

公共投資は、底堅い動きとなっている。

公共投資は、底堅い動きとなっている。

公共投資の関連予算をみると、国の平成24年度一般会計予算では、補正予算において約4.7兆円の予算措置を講じたため、補正後の公共投資関係費は前年度を上回った。また、平成24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、前年度比0.2%増としている。

2013年1月の公共工事請負金額及び2012年12月の公共工事受注額は前年を上回った。

先行きについては、補正予算による押し上げ効果もあって、次第に底堅さが増していくことが期待される。なお、国の平成25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当初予算比15.6%増としている。また、平成25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、前年度比3.1%程度減としているが、これに加えて緊急防災・減災事業費などを計上している。

輸出は、このところ緩やかに減少している。輸入は、横ばいとなっている。

貿易・サービス収支の赤字は、増加傾向となっている。

輸出は、このところ緩やかに減少している。地域別にみると、アジア向けの輸出は、緩やかに減少している。アメリカ向け、EU向けの輸出は、ともに、下げ止まりつつある。先行きについては、海外景気の底堅さや為替レートの円安傾向を背景に、下げ止まりに向かうことが期待される。ただし、海外景気の下振れリスク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、横ばいとなっている。アメリカからの輸入は、このところ増勢が鈍化している。EUからの輸入は、このところ弱含みとなっている。先行きについては、当面、横ばい圏内の動きとなることが見込まれる。

貿易・サービス収支の赤字は、増加傾向となっている。

12月の貿易収支は、輸出金額が横ばいとなり、輸入金額が増加したため、赤字幅は拡大した。また、サービス収支の赤字幅は、横ばいとなっている。

2 企業活動と雇用情勢

生産は、下げ止まっている。

鉱工業生産は、下げ止まっている。業種別にみると、輸送機械は持ち直しの兆しがみられる。一般機械は弱含んでいる。電子部品・デバイスは底堅い動きとなっている。

生産の先行きについては、輸出環境の改善や内需の底堅さを背景に、持ち直していくことが期待される。なお、製造工業予測調査においては、1月、2月ともに増加が見込まれている。

また、第3次産業活動は、持ち直している。

知らなかったでは済まされない！

時間外労働に関する基礎知識

ポイント

- 1 時間外労働対策は企業経営の最重要課題
.....
- 2 労働日数に柔軟性を持たせる変形労働時間制の活用法
.....
- 3 「みなし」・「裁量」労働時間制適用は要注意
.....
- 4 「名ばかり管理者」問題への対応法
.....



<参考文献>

「これだけは知っておきたい労働法9 しない・させないサービス残業」労働基準オンブズマン 著（旬報社 2002年）
「監督官がやってくる！小さな会社の労基署調査対策」 福田秀樹著 日労研
「サービス残業・労使トラブルを解消する就業規則の見直し方」北見昌朗 著 東洋経済新報社
「ビジネスガイド 2008年6月号」「ビジネスガイド 2008年8月号」鈴木潔 編 日本法令

1 時間外労働対策は企業経営の最重要課題

■ まずは労働基準法を正しく理解することから

労働基準法（以下、「労基法」）32条は、「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働をさせてはならない。」と定めています。

1週間40時間・1日8時間労働制の原則を明確に、この場合の1週間とは、就業規則などに別に定めていないかぎり、日曜日から土曜日までの暦週をいい、1日とは、午前0時から午後12時までの暦日をいいます。労基法は、同居の親族のみを使用する事業所を除き、事業の種類を問わずすべての事業所に強制的に適用されます。

したがって、法律に定められた例外に当てはまらないかぎり、使用者は、1日8時間以上、1週間40時間以上働かせてはいけないということです（ただし、特例措置対象事業場を除く）。

■ 「36協定」の締結がなければ時間外労働は一切認められない

労基法36条は、労使協定による1日8時間・1週間40時間労働制原則の例外を認めています。この労使協定のことを、労基法36条に規定されていることから「36協定」と呼んでいます。「36協定」は、使用者と労働者との間で締結される協定ですが、労働者個々人との間で締結される契約とは異なります。

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（労働者代表）が締結当事者となります。

「36協定」によって時間外労働が認められていれば、1日8時間・1週間40時間労働制を超えて働かせる事ができるようになります。

36協定締結の条件

事業所ごとに締結すること

（会社がいくつもの支店を有する場合には、その支店ごとに締結する必要があります。）

時間外労働をさせる必要性の明記

（「36協定」では、時間外労働をさせる必要のある具体的事由を協定しなければなりません。）

業務の種類・労働者の数を協定

（いかなる業務について、何人の労働者について時間外労働を何時間認めるかを具体的に協定します。）

時間外労働として延長することができる時間を明記する

（1日および1日を越える一定期間について延長することができる時間を明記して協定する必要があります。）

無制限に労働時間を延長できるわけではない

（有害業務については、1日2時間が限度です。また年少者（18歳未満の者）については、「36協定」の適用はなく、時間外労働が許されていません。）

届出

（事業所を監督する労働基準監督署長に届け出る必要があります。）

2 労働日数に柔軟性を持たせる変形労働時間制の活用法

■ 1ヵ月単位の変形労働時間制とは

1ヵ月単位の変形労働時間制とは、1ヵ月以内の一定の期間を平均し1週間の所定労働時間が40時間以下の範囲内において、1日8時間及び1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

1ヵ月単位の変形労働時間制は、就業規則その他これに準ずるものまたは労使協定により導入することができます。労使協定は労働基準監督署長に届け出る必要があります。なお、労使協定の締結と届出だけではならず、就業規則の変更手続が必要になる場合があります。

また、変形労働時間制であっても、いったん各日、各週の労働時間が特定されたときには、業務上の必要があっても、その変更は認められません。

1ヵ月単位の変形制で、時間外労働となるのは、以下の通りです。

変形時間の労働時間の枠を超え、1日8時間または1週40時間を超えて労働した時間
変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間

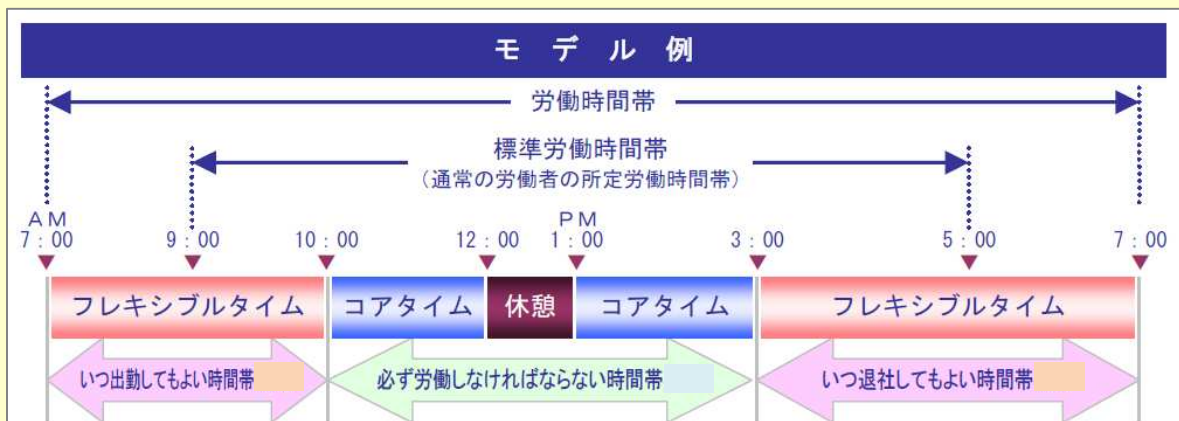
■ フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、1ヵ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度です。

フレックスタイム制を採用するには

就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねることを規定すること

労使協定により、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間などを定めることが必要です。



3 「みなし」・「裁量」労働時間制適用は要注意

■ みなし労働時間制と裁量労働制を適用できる条件

3種類の「みなし労働時間制」

制度	適用される場合	必要条件
事業場外 みなし労働時間制	事業場外での業務で、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務に従事する場合に限られる場合	就業規則に、対象業務、対象労働者の範囲とみなし労働時間（所定労働時間）「事業場外労働のみなし労働時間制に関する定め」を明記 就業規則を労働基準監督署に届出 労働者に周知する
専門業務型裁量労働制	業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務遂行の手段・時間配分決定等に関し具体的指示が困難な場合	始業・終業時刻に関する事項を就業規則に定める。 使用者は、事業場の過半数組合または過半数代表者との書面協定で以下について定め、これを労働基準監督署へ届け出、労働者に周知する義務を負う。 対象業務 対象業務に従事する労働者に対し、業務遂行や時間配分の具体的指示をしない 労働時間算定について協定で定めるとした場合、労働者をその業務に就かせたときは、協定所定の時間労働したものとみなすこと 協定の有効期間
企画業務型裁量労働制	特に業務に専門性がない労働者であっても、企業の本社等の事業運営上の重要な決定が行われる事業場で、企画等の業務を行う労働者について適用	労使委員会を設置する この労使委員会は、労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする、使用者と事業場労働者の代表者を構成員とする委員会とされ、所定の手続による委員の指名・信任、議事録の作成・保存、周知、運営規程の作成が必要 労使委員会の設置を労働基準監督署に届け出る 労使委員会で、全員の合意により決議 イ) 対象業務（企画、立案、調査および分析の業務であって遂行手段等に関し使用者が具体的指示をしないこととする業務） ロ) 対象労働者の範囲 ハ) 労働時間として算定される時間（みなし労働時間） ニ) 健康および福祉を確保するための措置 ホ) 苦情の処理に関する措置 ヘ) 労働者の個別の同意 ト) 有効期間 チ) 記録の保存等 使用者は、対象労働者の個別の同意を得る の決議を労働基準監督署に届け出る

労使委員会は、委員の半数は、過半数組合か過半数代表者に任期を定めて指名され、労働者の過半数の信任を得ていることが必要

4 「名ばかり管理職問題」への対応法

■ 管理職と管理監督者の違い

企業での管理職と、労働基準法でいう管理監督者とは異なります。課長職以上を管理職として扱っている企業が多いと思いますが、労働基準法の管理監督者は役職名や肩書きで判断できません。労基法上では「監督もしくは管理の地位にあるもの」「部長、工場長など労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」とされています。

つまり、管理監督者について各企業で勝手に「課長職以上は管理監督者だから、残業代は支払わない」というわけではなく、客観的に「労働時間、休憩、休日を適用除外にしても、労働者保護の観点から問題がない」と言える範囲に限定されます。

管理監督者の意義・範囲については、法令は特段に定めていないため、行政解釈が示されています。**管理監督者とは、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべし、とされています**（昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号）。その要件は以下の通りとなります。

事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮管理監督権限があること
自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること
一般の従業員に比べその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていること

管理監督者 チェックリスト

職務内容・権限・責任等		・ x
1	募集・採用条件・採用について決定権限があるか	
2	人事考課、賞与額について決定権があるか	
3	昇進・昇給について決定権限があるか	
4	人事計画の作成について権限があるか	
5	重要事項を決定する会議への参加権限があるか	
勤務態様		・ x
6	自己の勤務時間について、実質的に見て裁量権が行使できるか	
7	早退・遅刻のとき賃金が控除されないか	
待遇		・ x
8	すぐ下の非管理監督者の賃金水準と比較して十分といえるか	
9	管理監督者になり、時間外手当が支払われなくなったことにより、以前より賃金が低くなってはいないか	
10	役職手当を含めた待遇が管理監督者に見合うものか	

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。

経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 入社・採用



雇用契約書に定めた雇用開始日と実際が異なる場合の入社日
当社では、「勤務開始日を入社日」としていますが、雇用契約書で定めた雇用開始日と異なることがあります。この場合、入社日はいつにすべきでしょうか。



通常、雇用契約では、雇用開始日を明らかにして締結します。しかし、実際には、ご質問のように、何らかの理由で雇用契約書に示した雇用開始日と実際の勤務開始日が異なることがあります。

しかし、雇用契約書で取り決めた雇用開始日と実際に勤務を開始する日が異なると、様々な不都合が生じます。雇用保険や厚生年金保険は、取得日によっては給付を受けるために必要な期間が不足することもありますし、退職金や年次有給休暇など、入社日を起算日として継続勤務期間を計算する場合にも不都合が生じることがあります。

したがって、このような問題を統一的に処理するためには、雇用契約書で取り決めた雇用開始日と実際の勤務開始日を一致させておかなければなりません。この場合、どちらに合わせるかは任意ですが、次の点に留意しなければなりません。

(1) 実際に勤務を開始した日が雇用契約書の雇用開始日より遅れた場合

< 雇用契約書の雇用開始日を入社日とする場合 >

この場合の留意点として、契約書に明示された日より遅れた日数分の給与を、無給とするのか有給とするのかを定めておく必要があります。

< 実際の勤務開始日を入社日とする場合 >

この場合には、雇用契約書の雇用開始日を実際の勤務開始日に合わせて訂正し、その日を雇用開始日とします。

(2) 実際に出勤した日が雇用契約書に明示された日より早まった場合

< 雇用契約書の雇用開始日を入社日とする場合 >

この場合には、雇用契約書の雇用開始日以前に実際に勤務した期間については、アルバイト扱いとし、労働者名簿の「雇入年月日」の欄には、雇用開始の日を記入します。

< 実際の勤務開始日を入社日とする場合 >

この場合には、雇用契約書の入社日を実際の勤務開始日に訂正し、入社日にします。

Point :

雇用開始日と勤務開始日が異なると、種々問題が生じますので、雇用契約書に記載された雇用開始日か、実際の勤務開始日か、入社日をどちらかに統一しておくことが望ましいでしょう。

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 入社・採用



試用期間中の社員を正社員として不適格とする判断基準

試用期間中の社員を不適格と判断する基準を教えてください。また、その基準を就業規則に明記しないと、正社員への登用を拒否できないでしょうか。



試用期間中に採用を取消したり、試用期間満了時に正社員への登用拒否は、法律上は解雇に当たりますが、試用期間中は、一般に、通常の解雇より解雇権が広く認められています。

これは、試用期間を設ける目的は、通常、入社前の審査だけでは新規採用者の適格性を十分に把握することができないため、一定期間の勤務状況などを観察することによって本採用とどうかを判断するための期間であることから、その期間中に従業員として不適格と認めた場合には、労働契約を解約することができるという解約権留保付の特約がなされている期間と解されているためです。

しかし、試用期間中だからといって、使用者に無制限に解雇権が認められるものではありません。

裁判例でも、「客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認される場合」にのみ許される（昭和48.12.12 最高裁大法廷判決「三菱樹脂事件」）としています。

この判例では、「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用期間中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であると認められる場合」に、解約権を行使できるものとしています。

このように、就業規則等で具体的な事由（基準）を定めていなければ試用期間中または試用期間満了時に解雇できないものではありませんが、トラブルを最小限に抑えるためには通常の解雇事由（基準）とは別に、「試用期間中の解雇」の条項を設けて具体的な解雇事由（基準）を定めておいたほうがよいでしょう。

Point:

試用期間中の採用取消しや試用期間終了時の正社員への登用拒否（いずれも解雇に当たる）は、通常の解雇より広く認められていますが、試用期間中における勤務状況など、解雇するだけの客観的かつ合理的な理由があることが必要です。