

2014.8.5

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 2014年8月1日号
金融市場の動き(8月号)
～円安再開のエンジンと落とし穴

経済・金融フラッシュ 2014年8月1日号
【アジア新興経済レビュー】
韓国と台湾、内需に違い

2 経営TOPICS

統計調査資料
労働力調査(基本集計)
平成26年6月分(速報)

3 経営情報レポート

規定・基準作りで労務トラブル防止！
労基署の調査実態と事前対応策

4 経営データベース

ジャンル:企業運営 サブジャンル:社内不正防止
不正の兆候
不正防止のための仕組み作り

金融市場の動き(8月号) ～円安再開のエンジンと落とし穴

要旨

1 (為替) ドル円レートについては年末にかけて円安が再開するとみている。そのメインエンジンとなるのは米長期金利だ。直近1年間の53週について米長期金利とドル円レートの関係性を調べると、方向性に強い関係が確認できる。今後は米利上げの足音が意識されやすくなることなどから米金利が徐々に上昇することで円安を促すだろう。また、本邦貿易赤字拡大や国内投資家の内外証券投資活発化、日銀の追加緩和観測再台頭なども円安再開をサポートする“補助エンジン”になり得る。一方で円安再開を阻害するリスク、すなわち“落とし穴”も結構ある。とりわけ、米長期金利低下と米株価下落が同時発生するときのドル円下落の確度はかなり高い。この同時発生を起こすシナリオとしては、地政学リスクの超緊迫化や米景気の失速、新興国経済の失速といったものが考えられる。また、米利上げ観測が米景気の腰折れや投資環境への不安、新興国からの資金流出懸念などを誘発すれば、たとえ米金利が上昇したとしても、ドル円の上昇は阻害されるだろう。国内要因ではアベノミクスへの期待剥落という円高リスクもある。従って、円安再開の蓋然性は高いと考えているが、なかなか一筋縄には行きそうにない。

ドル円の上昇回数(直近1年の週次ベース)

	米長期金利 上昇	米長期金利 低下	計
米ダウ平均 上昇	17	7	24
米ダウ平均 下落	4	3	7
計	21	10	31

ドル円の下落回数(直近1年の週次ベース)

	米長期金利 上昇	米長期金利 低下	計
米ダウ平均 上昇	2	5	7
米ダウ平均 下落	2	13	15
計	4	18	22

(資料) Bloombergより筆者作成

- 2 (日米欧金融政策) 7月の金融政策は、日欧が現状維持、FRBが量的緩和の追加縮小を決定。当面は日銀とECBが様子見スタンス、FRBは粛々と量的緩和縮小を進める方針。サプライズが起き難いが、引き続きFRBの出口戦略が注目される。
- 3 (金融市場の動き) 7月は円安ドル高、ユーロドルは急落、長期金利もやや低下した。ドル円は引き続きドルのじり高を予想するが、ユーロドルは方向感が出なさそう。本邦長期金利は横ばい圏内の膠着した展開が続くと見る。

【アジア新興経済レビュー】 韓国と台湾、内需に違い

要 旨

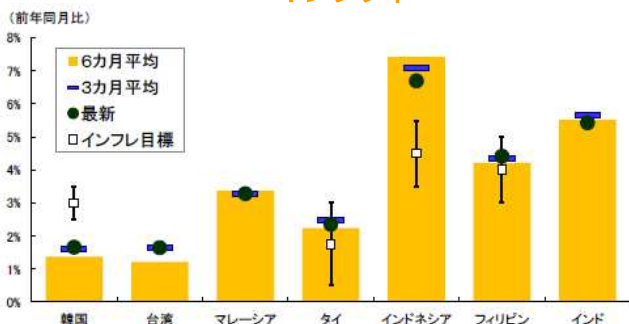
1 実体経済

7月には韓国・台湾で4-6月期のGDPが発表された。両国とも海外景気の回復を背景に緩やかな改善を続けている。しかし、内需については、韓国は自粛ムードやウォン高圧力によって消費・投資の勢いが弱まっている一方、台湾は好調な輸出を背景に消費・投資の改善など好循環が生まれている。産面の動きを見ると、タイでは前年比マイナスが15ヵ月続いているが、国内情勢も安定化に向かっていくと見ている。

2 インフレ率

6月のインフレ率は、引き続き多くの国・地域で食品価格の上昇を背景に緩やかなインフレ圧力が働いている。ただし、インドネシアについては昨年の燃料補助金削減の影響が一巡したことからインフレ率が6%台へと低下した。

インフレ率



(注) インドはWPI、他はCPI。インフレ目標を採用している国は韓国・タイ・インドネシア・フィリピン。

タイはコアCPIの目標値を定めている。

(資料) CEIC

3 金融政策

7月には、韓国・マレーシア・インドネシア・フィリピンで金融政策決定会合が開かれた。マレーシアとフィリピンがそれぞれ政策金利を+0.25%引き上げた。両国とも国内では良好な経済環境が続くなか、物価上昇への警戒感が高まったことから利上げに踏み切った。

4 7月の注目ニュース

7月22日、インドネシアでは大統領選挙の結果が発表され、ジョコ氏の勝利が確定した。プラボウォ氏と比べて清廉な改革派と評されるジョコ氏の勝利を受けて、インドネシアは株高・通貨高が進むなど金融市場では好意的に受け止められた。7月10日、インドでは2014年度予算案が発表された。モディ政権初の予算編成であり、総じて製造業の振興に向けたインフラ整備の加速、投資促進など数多くの政策が組み入れられた。

5 8月の主要指標

8月は、マレーシア・タイ・インドネシア・フィリピン・インドで2014年4-6月期のGDPが公表される。特にインドネシアは未加工鉱石の輸出規制と高インフレ、タイでは軍事クーデター前後の国内の混乱による実体経済への影響が懸念される。また、インドでは足元の経済指標が改善、GDP成長率の加速が期待。

労働力調査(基本集計)

平成26年6月分(速報)

結果の概要

【就業者】

就業者数は6389万人。前年同月に比べ56万人の増加。18か月連続の増加
雇用者数は5617万人。前年同月に比べ46万人の増加

正規の職員・従業員数は3324万人。前年同月に比べ2万人の減少。非正規の職員・従業員数は1936万人。前年同月に比べ36万人の増加

主な産業別就業者を前年同月と比べると、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」などが増加

【就業率】

就業率は57.7%。前年同月に比べ0.6ポイントの上昇

【完全失業者】

完全失業者数は245万人。前年同月に比べ15万人の減少。

49か月連続の減少
求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が16万人の減少。「自発的な離職(自己都合)」が3万人の増加

【完全失業率】

完全失業率(季節調整値)は3.7%。
前月に比べ0.2ポイントの上昇

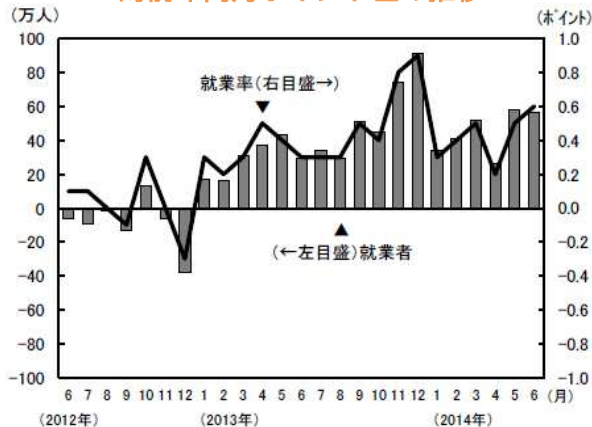
【非労働力人口】

非労働力人口は4441万人。前年同月に比べ47万人の減少。2か月連続の減少

原 数 値	実数 (万人, %)	対前年同月増減 (万人, ポイント)			
		6月	5月	4月	3月
就業者	6389	56	58	26	52
自営業主・家族従業者	742	8	16	13	0
雇用者	5617	46	38	19	56
(一)正規の職員・従業員	3324	-2	1	-40	-22
(二)非正規の職員・従業員	1936	36	30	57	77
パート	929	17	18	22	21
アルバイト	396	10	2	10	39
労働者派遣事業所の派遣社員	110	-4	0	9	-3
契約社員	295	18	17	13	16
嘱託	117	-4	-5	-2	-1
その他	89	0	-1	6	5
(主)主な産業別就業者					
農業、林業	230	-7	-11	-18	-10
建設業	501	1	8	4	4
製造業	1037	-7	7	38	19
情報通信業	206	9	4	6	17
運輸業、郵便業	345	15	4	-14	-11
卸売業、小売業	1054	16	11	-14	-8
学術研究、専門・技術サービス業	217	4	0	1	8
宿泊業、飲食サービス業	387	8	3	6	20
生活関連サービス業、娯楽業	247	4	-1	9	-6
教育、学習支援業	315	14	5	-14	-5
医療、福祉	749	16	43	36	21
サービス業(他に分類されないもの)	396	1	-7	-6	-1
就業率	57.7	0.6	0.5	0.2	0.5
うち15~64歳	72.9	1.0	1.2	0.8	1.1
完全失業者	245	-15	-37	-37	-34
男	143	-15	-24	-24	-31
女	102	-1	-13	-13	-3
(一)定年又は雇用契約の満了	27	-3	-1	2	-6
勤め先や事業の都合	46	-16	-22	-16	-14
自発的(自己都合)	95	3	-10	-14	-9
学卒未就職	12	-2	-2	-3	-3
収入を得る必要が生じたから	34	0	-2	2	1
その他	25	2	0	-6	-1
非労働力人口	4441	-47	-26	1	-25

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		6月	5月	4月	3月
完全失業率	3.7	0.2	-0.1	0.0	0.0
男	3.8	0.1	-0.1	0.1	0.0
女	3.5	0.1	0.0	0.0	0.0

図1 就業者の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



注) 東日本大震災により調査が困難となった2011年(平成23年)3~8月は、関連統計等を用いて補完推計を行った。
そのため、2012年3~8月の対前年同月増減は、補完推計値を用いた2011年3~8月と比較した参考値である。

1 就業状態別人口

前年同月に比べ、労働力人口は41万人(0.6%)の増加、非労働力人口は47万人(1.0%)の減少
 15～64歳の労働力人口は15万人(0.3%)の減少、非労働力人口は100万人(5.1%)の減少
 65歳以上の労働力人口は56万人(8.6%)の増加、非労働力人口は53万人(2.1%)の増加

表1 就業状態別人口

2014年 6月 (平成26年)	実数			対前年同月増減		
	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口 総数	11081	5346	5735	-9	-3	-6
15～64歳	7809	3936	3873	-117	-56	-61
65歳以上	3272	1410	1863	108	52	57
労働力人口 総数	6634	3782	2852	41	-13	54
15～64歳	5927	3351	2576	-15	-42	27
65歳以上	707	430	277	56	28	28
就業者 総数	6389	3639	2750	56	1	54
15～64歳	5696	3219	2477	-2	-29	28
65歳以上	693	420	273	57	31	27
完全失業者 総数	245	143	102	-15	-15	-1
15～64歳	231	132	99	-13	-13	0
65歳以上	14	10	4	-2	-3	1
非労働力人口 総数	4441	1561	2880	-47	10	-57
15～64歳	1876	582	1294	-100	-13	-87
65歳以上	2565	979	1586	53	23	30
労働力人口比率 総数	59.9	70.7	49.7	0.5	-0.2	1.0
15～64歳	75.9	85.1	66.5	0.9	0.1	1.7
65歳以上	21.6	30.5	14.9	1.0	0.9	1.1
就業率 総数	57.7	68.1	48.0	0.6	0.1	1.0
15～64歳	72.9	81.8	64.0	1.0	0.4	1.7
65歳以上	21.2	29.8	14.7	1.1	1.2	1.1

2 就業者の動向

1 就業者数

就業者数は6389万人。前年同月に比べ56万人(0.9%)の増加。18か月連続の増加。男性は1万人の増加、女性は54万人の増加

表2 男女別就業者

2014年 6月 (平成26年)	(万人)	
	実数	対前年 同月増減
就業者	6389	56
男	3639	1
女	2750	54

図2 就業者の推移(男女計)



* 2012年(平成24年)3～8月の対前年同月増減は、補完推計値を用いた2011年3～8月と比較した参考値

2 就業率

就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は57.7%。前年同月に比べ0.6ポイントの上昇

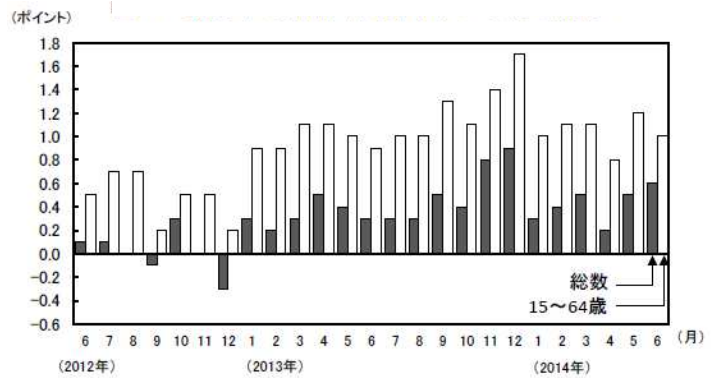
15～64歳の就業率は72.9%。

前年同月に比べ1.0ポイントの上昇。

男性は81.8%。0.4ポイントの上昇。

女性は64.0%。1.7ポイントの上昇

図3 就業率の対前年同月ポイント差の推移



3 従業上の地位

自営業主・家族従業者数は742万人。

前年同月に比べ8万人(1.1%)の増加

雇用者数は5617万人。前年同月に比べ46万人(0.8%)の増加。18か月連続の増加。

男性は3173万人。6万人の増加。

女性は2444万人。40万人の増加

非農林業雇用者数は5565万人。

常雇は5154万人

常雇のうち、無期の契約は3747万人。

有期の契約は1054万人

表3 従業員の地位別従業者

2014年6月 (平成26年)	(万人)	
	実数	対前年 同月増減
就業者	6389	56
自営業主・家族従業者	742	8
雇用者	5617	46
男	3173	6
女	2444	40
うち非農林業雇用者	5565	51
常雇	5154	76
無期の契約	3747	15
有期の契約	1054	48
役員	353	13
臨時雇	345	-24
日雇	67	0

4 雇用形態

正規の職員・従業員数は3324万人。前年同月に比べ2万人(0.1%)の減少

非正規の職員・従業員数は1936万人。前年同月に比べ36万人(1.9%)の増加

役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は36.8%

注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

表4 雇用形態別雇用者

2014年6月 (平成26年)	(万人、%)								
	男女計			男			女		
	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合
役員を除く雇用者	5260	34	...	2903	-3	...	2357	36	...
正規の職員・従業員	3324	-2	63.2	2274	-15	78.3	1049	12	44.5
非正規の職員・従業員	1936	36	36.8	629	13	21.7	1308	25	55.5
パート	929	17	17.7	102	-2	3.5	827	19	35.1
アルバイト	396	10	7.5	201	5	6.9	194	4	8.2
労働者派遣事業所の派遣社員	110	-4	2.1	44	0	1.5	66	-4	2.8
契約社員	295	18	5.6	162	12	5.6	133	5	5.6
嘱託	117	-4	2.2	75	-4	2.6	42	-1	1.8
その他	89	0	1.7	44	0	1.5	45	1	1.9

「労働力調査(平成26年6月)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。

規定・基準作りで労務トラブル防止！ 労基署の調査実態と事前対応策

ポイント

- 1 労働基準監督署調査の最新情報
.....
- 2 労働基準監督署の調査と流れ
.....
- 3 指摘事例から見た企業事前対応策
.....



参考文献

- ・『平成24年労働基準監督署定期監督実施結果』（厚生労働省）
- ・『労基署調査・指導・是正勧告対応の現場』（日本法令）吉本 俊樹 著

1 労働基準監督署調査の最新情報

■ 定期監督業務実施結果でみる全国的傾向

平成 24 年中に全国の労働基準監督署が行った定期監督等実施事業場数は 134,295 件となっており、そのうち約 68.4% に当たる 91,796 件において、労働基準法、労働安全衛生法および最低賃金法に関する法違反が確認され、是正の勧告がなされました。

また、近年、労働条件の適正化、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止などの目的のため、労働基準監督署の監督件数が増えています。

監督件数・違反件数・送検事件数等

事業場数・法違反率	平成 24 年
監督を実施した事業場数	134,295 件
労基法・労働安全衛生法・最低賃金法に違反していた事業場数	91,796 件
法違反率	68.4%
労働関係法令違反による送検事件	1,133 件

法違反率の高い業種

業種	法違反率
1 位 石油・石炭製品製造業	79.5%
2 位 保健衛生業	76.0%
2 位 運輸交通業	76.0%
4 位 映画・演劇業	73.6%
5 位 商業	73.1%

送検件数の多い業種

業種	件数	占有率
1 位 建設業	406 件	35.8%
2 位 製造業	260 件	22.9%
3 位 商業	97 件	8.6%
4 位 運輸交通業	80 件	7.1%

全国的な傾向が表れる東京労働局が発表した「平成 24 年定期監督等の実施結果」をみると、労働時間や賃金等の労働条件の確保・改善に関する法違反の違反内容の上位に挙げられているのは、以下の 5 項目です。監督実施件数は、8,964 件の事業場が対象となっています。

違反項目

違反項目	違反件数
1 位 労働時間	2,337
2 位 割増賃金	1,749
3 位 就業規則	1,303
4 位 労働条件明示	1,224
5 位 健康診断	1,201

1 ~ 4 位に挙げられている違反項目については、ここ数年は同様の結果となっており、今後も注意が必要です。

2 労働基準監督署の調査と流れ

■ 労働基準監督署の調査概要

(1) 調査の種類

労働基準監督署の調査とは、労働基準監督官が労働基準法の違反の有無を調査する目的で事業場等に立ち入ることで、正式には「臨検監督」といいます。臨検監督は4種類に分かれています。

定期監督

労働基準監督署の調査の多くは、この定期監督に該当します。経済動向、労働災害発生状況、遵法状況などの分析結果から、対象事業場のリストを作成し、年度の計画にしたがって行うものです。

申告監督

会社に在籍している従業員もしくは退職者から、残業代の未払いや、不当解雇等について労働基準監督署に申告（通報）があったときに、その内容を調査するために行います。

災害時監督

一定規模以上の労働災害が発生した場合、その災害の実態を確認するために行う調査であり、災害原因の究明や災害事故の再発防止の指導を行います。

再監督

過去に指導を受けたが、指定期日までに「是正（改善）報告書」が提出されない場合や、事業所の対応が悪質である場合などに再度行なわれる調査です。

(2) 監督官の来社パターン

労働基準監督官の来社パターンは、主に次のように分かります。

突然、予告もなしに監督官が会社に訪れる

電話により、いきなり「 月 日に調査に入らせていただきたいと思います」と連絡がある

担当監督官の氏名と、調査日時、そろえておくべき必要書類等を記載した書面がFAXで送られてくる

(3) 調査の手順

労働基準監督署の調査、特に定期監督や申告監督の場合の調査の手順は、次のように進められます。

会社は監督官から労働関係帳簿のチェックを受ける

事業主、人事担当者等からの聞き取りが行われ、実態を確認される

必要に応じて、事業場内の立ち入り調査や従業員からの聞き取り調査が行われ、実態を確認される

「是正勧告書」「指導票」を受け、今後の対応方法を返答する

(4) 調査書類の種類

労働基準監督署の調査の際には「ご用意いただきたい書類」と題した書面がFAX、または郵送で送付され、この指定された書類について調査が行われます。

次に掲げる書類については、自社で内容に不備がないかどうかを確認しておく必要があります。

労働基準監督官から用意を指定される資料の例

会社の組織図 労働者名簿 賃金台帳

従業員別の時間外労働・休日労働に関する実績資料

タイムカード等の勤務時間の記録

時間外・休日労働に関する協定届

現行の就業規則

変形労働時間制や裁量労働制等、特殊な定めをしている場合の労使協定

従業員の年次有給休暇取得状況についての管理簿

従業員に交付している労働条件通知書

安全管理者、衛生管理者の選任状況

安全委員会・衛生委員会の設置、運営状況についての資料

産業医の選任状況についての資料

健康診断の実施結果

調査終了後、事業所の労働基準法等の法律違反に対して行われる行政指導のことを「是正勧告」といいます。そして、事業所が労働基準法等に違反する行為を行った場合に、労働基準監督官が交付するのが「是正勧告書」です。

また、法律違反にはあたらないが、改善する必要があると認められたときに交付されるのが「指導票」です。是正勧告書はもちろんのこと、この「指導票」についても、指定期日までに指摘事項を改善し、「是正（改善）報告書」を労働基準監督官に提出しなければなりません。

3 指摘事例から見た企業事前対応策

■ 事例1 従業員が時間外手当不払いの申告

A社の就業時間は、午前9時00分から休憩1時間をはさみ午後6時00分となっていますが、終業時刻を過ぎても社内に残っている従業員がいました。上司も仕事をしているときもあるので、注意してよいか判断に迷っていました。

退職した従業員が、労働基準監督署に時間外手当の不払を申告し、調査が入りました。

どうなったか

会社として時間外労働ではないことを主張する材料がなかったため、黙示の残業指示と扱われ、仕事に対して時間外手当の支払いを命じられた。

トラブル防止のポイント

こうしたケースは、放置しておかずに、従業員が社内に残る理由を確認し、仕事以外の理由なら帰らせるように毎回声をかけることが重要です。残業については、会社（上司）が命令をする場合、本人から事前に残業申請があって上司が承認した場合（残業許可制）を原則とします。仮に、突発的に業務が発生して残業せざるを得ない場合でも、会社（上司）から命令を出すようにします。従業員が会社（上司）の指示なく残業をしていて、それを知りながら放置していた場合は、「黙示の残業指示」として残業を認めたことになってしまうので注意が必要です。また、残業許可制については、今日残業を行わなければならないのかを必ず確認し、必要がなければ許可をしないことも求められます。判例においても、使用者の残業禁止命令を無視して時間外労働を行った場合は、労働時間ではないとしています。

さらに、「だらだら残業」の撲滅につながり、会社としても労働時間の管理が可能となり、残業代や光熱費等の無駄な経費を抑えることにつながります。

就業規則例

（時間外労働、休日労働）

- 第 条 会社は業務上必要のあるときは、第 条所定の労働時間を超え、または第 条所定の休日に労働させることがある。従業員は正当な理由なくこれを拒んではならない。
- 自己判断により、時間外労働、休日労働が必要となった場合は、事前に時間外・休日勤務申請承認書に必要事項を記入し、上司の承認を得てから業務を行わなければならない。
 - 時間外・休日勤務申請承認書による上司の承認なく勝手に時間外労働、休日労働を行った場合には、会社はその業務の必要性を認めず、その時間の賃金および割増賃金は支払うことはできない。
 - 事前承認が不可能であった場合には、翌営業日に上司の追認を得なければならない。

経営データベース ①

ジャンル: 企業運営 > サブジャンル: 社内不正防止



不正の兆候

社内不正を未然に防ぐために、その兆候を知ることが第一歩かと思います。不正の兆候としては、どのようなものがありますか。



特定従業員が次に挙げるような行動をとるとき、それは金銭の不正（横領）発生の可能性を示す危険信号といえます。

【横領発生の危険信号】（一部抜粋）

同僚からの小額の金銭貸借
非効率の結果を数字の操作により、もみ消そうとする傾向
自分に対する嫌疑をそらすために他人を批判する
質問に対する回答に非合理的な説明が混じる
自らの資力を超える損失を被る可能性のあるギャンブルに手を出す
所得を上回る生活水準の理由について遺産相続と説明する
合理的な質問に対して苛立つ
日中に記録の保管を他者に委ねることを拒絶する：超過勤務が常態となっている
休暇の取得を拒絶し、摘発を恐れて昇進を辞退する
サプライヤーのスタッフとの恒常的な付き合いならびに接待
異常な額の銀行残高、また巨額の有価証券の購入
自慢癖がある。または、異常な大金を持ち歩く
表面上のつじつま合わせのため過去の記録を書き換える

不正が発生すると組織全体にも様々な兆候が現れるようになります。典型的な危険信号は次の通りです。

【横領発生の危険信号】（一部抜粋）

従業員の入れ替わりが速い
従業員のモラルが低い
修正仕訳を裏付ける書類がすぐに用意できない
銀行勘定調整表が迅速に完成できない
顧客のクレームが増加する
産業全体の景気や会社の全体業績はよいのに利益は悪化傾向にある
重要な監査上の問題点が多数ある
原因を確かめずに棚卸資産の減耗を処理する
非現実的な業績期待
サプライヤーに対する支払い裏付けのために請求書の複製を用いる
単独の業者から調達している

経営データベース ②

ジャンル: 企業運営 > サブジャンル: 社内不正防止



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。



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。

【不正行為の防止制度】

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。

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
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)