

2012.12.25

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 2012年12月21日号

アジア新興国・地域の経済見通し

～ようやく見えた改善、これから回復へ

経済・金融フラッシュ 2012年12月21日号

資金循環統計(12年7-9月期)

～個人金融資産は前年比21兆円増の1510兆円

2 経営TOPICS

統計調査資料

月例経済報告

(平成24年12月)

3 経営情報レポート

ポイント制退職金制度の導入と制定ポイント

4 経営データベース

ジャンル:企業運営 サブジャンル:公益通報者保護法

公益通報者保護法

公益通報者保護法の問題点

アジア新興国・地域の 経済見通し

～ようやく見えた改善、これから回復へ

要旨

1 昨年以降、アジア全体の成長率は減速を続けてきた。足もとでは下げ止まってはいるものの、回復には至っていない。国別の成長率は二極化傾向が定着しており、輸出低迷により内需も冴えない韓国・台湾と、高インフレに悩まされるインドの成長率は低く、内需が堅調なASEANの成長率は高い状況が続いている。昨年以降、アジア全体の成長率は減速を続けてきた。足もとでは下げ止まってはいるものの、回復には至っていない。国別の成長率は二極化傾向が定着しており、輸出低迷により内需も冴えない韓国・台湾と、高インフレに悩まされるインドの成長率は低く、内需が堅調なASEANの成長率は高い状況が続いている。

2 金融市場については、インドを除いて比較的波乱の少ない展開であった。しかし、韓国やフィリピンなどでは通貨高懸念が生じており、中央銀行が利

下げを行う誘因となっている。インドでは、投資家心理の動きに振られ、為替相場は大きく上下する展開となった。

3 インフレ率はインドを除き安定しており、これが、中央銀行の利下げ余地を拡大している。通貨高という要因も手伝って、実際にいくつかの国では利下げが行われた。一方、インドでは供給制約が根強く、インフレ率は依然とけて減益となった昨年度実績さえも下回ってしまうのか、その意味合いは大きい。

4 先行きについては、成長率は今が底であり、今後は低迷している韓国・台湾・インドは回復に向かうと考えている。ただし、回復ペースはゆっくりで、韓国・台湾・インドの2013年の成長率は潜在成長率を下回るだろう。そのため、これらの国においては金融緩和の時機を探る展開になると考えられる。

日銀短観業況判断D.I.の予測表

実質GDP 成長率	2011年		2012年				2013年		2014年		(前年比、%)									
	(実)	7-9 (実)	10-12 (予)	(予)	1-3 (予)	4-6 (予)	7-9 (予)	10-12 (予)	(予)	(予)	2013年	2014年								
韓国	3.6	1.5	1.5	2.0	2.2	2.6	3.1	3.4	2.8	3.4	4.0	1.6	1.7	2.2	1.8	2.2	2.6	2.9	2.4	3.2
台湾	4.1	1.0	2.6	1.0	2.9	2.9	2.9	3.2	3.0	3.4	1.4	2.9	1.4	1.8	1.4	1.3	0.8	2.1	1.4	2.3
マレーシア	5.1	5.2	5.1	5.3	5.1	5.2	5.3	5.2	5.2	5.5	3.2	1.4	1.1	1.6	1.8	2.1	2.5	2.7	2.3	2.7
タイ	0.1	3.0	14.8	5.5	5.7	3.0	3.5	3.9	4.0	4.5	3.8	2.9	2.9	2.9	3.1	3.4	3.6	3.6	3.4	3.2
インドネシア	6.5	6.2	6.3	6.3	6.3	6.3	6.2	6.2	6.3	6.4	5.4	4.5	4.2	4.2	4.9	5.2	5.4	5.6	5.3	5.6
フィリピン	3.9	7.1	5.9	6.3	5.5	5.4	5.1	5.1	5.3	5.0	4.7	3.5	2.9	3.1	3.5	3.8	4.4	4.6	4.1	4.5
インド <下段:年度ベース>	7.5 <6.9>	5.3	5.6	5.4 <5.6>	5.9	6.1	6.4	6.5	6.2 <6.4>	6.8 <6.9>	9.5 <8.8>	7.9	7.4	7.6 <7.6>	7.4	7.3	6.8	6.8	7.1 <7.0>	6.6 <6.5>

(注) 2012年の内訳は前年同期比。インドのGDP成長率は供給側の数値(GDP at factor cost)。
インドのインフレ率はWPI上昇率、他の国・地域はCPI上昇率。
(資料) C E I C、ニッセイ基礎研究所

資金循環統計(12年7-9月期) ～個人金融資産は前年比21兆円増の 1510兆円

要旨

1 個人金融資産(12年9月末): 前期比では5兆円減

2012年9月末の個人金融資産残高は、前年比21兆円(1.4%)増の1510兆円となった。2011年9月末以降の一年間に時価が0.4兆円減少したが、22兆円の資金流入(フロー)があったため、金融資産は純増となった。

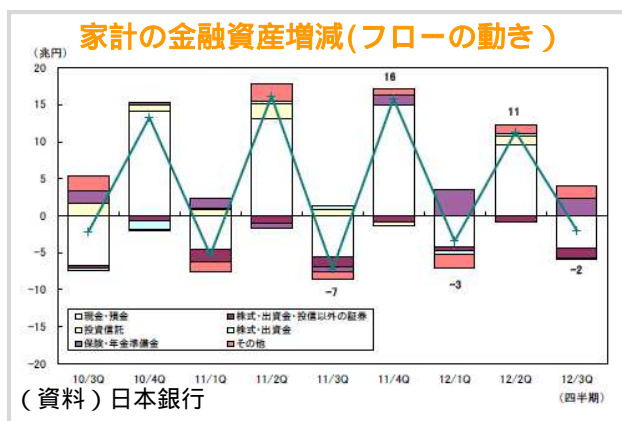
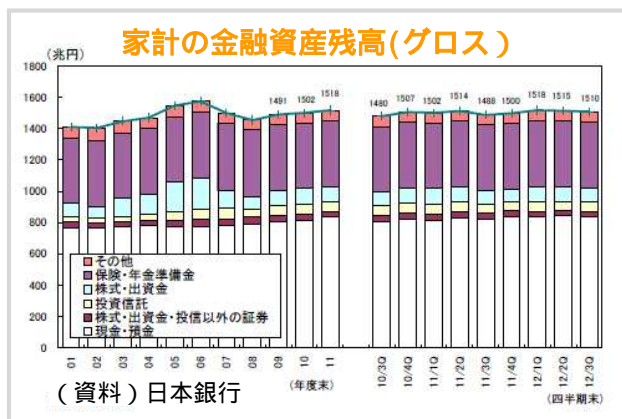
四半期ベースでは、前期(12年4-6月)末比で5兆円の減少となった。例年7-9月期は一般的な賞与支給月を含まないことからフローで流出超過となる傾向があり、今回もフローで2兆円の流出超過となった。さらに、7-9月期は世界経済低迷や日中関係悪化などに伴う株安、米QE3などに伴う円高などから、時価の減少が3兆円(うち株式・出資金が4兆円)発生したことが響いている。

政府も個人向け国債の販売に注力しているが、金利低下の影響もあって、過去発行分の大量償還資金の受け皿にはなりきれていない模様。この国債からの資金流出分が預金に回ったことも、上記預金の資金流出額縮小の一因になっていると考えられる。

2 資金流入の詳細:リスク回避姿勢はまだ継続

7-9月期の個人金融資産への資金流入について詳細を見ると、例年同様、預金からの資金流出が確認できる。しかしながら、普通預金などの流動性預金の流出が例年の規模をやや下回るとともに、定期性預金は例年とは逆に流入超となっている。

現・預金以外の資産に関する資金フローを見ると、株式・出資金で小幅に流出超となっているほか、投資信託への流入も約300億円と例年に比べてかなり見劣りする状況であり、引き続き家計の強いリスク回避姿勢がうかがわれる。



月例経済報告

(平成24年12月)

概況

1 我が国経済の基調判断

景気は、世界景気の減速等を背景として、このところ弱い動きとなっている。

輸出は、このところ緩やかに減少している。生産は、減少しているものの、そのテンポは緩やかになっている。

企業収益は、製造業を中心に弱含んでいる。設備投資は、弱い動きとなっている。

企業の業況判断は、製造業を中心に慎重さが増している。

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、おおむね横ばいとなっている。

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、当面は弱さが残るものの、復興需要が引き続き下支えするなかで、海外経済の状況が改善するにつれ、再び景気回復へ向かうことが期待される。ただし、海外経済を巡る不確実性は依然として高く、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、デフレの影響等にも注意が必要である。

2 政府の基本的態度

政府は、大震災からの復興と景気の下振れ回避に万全を期す。また、政府及び日本銀行は、デフレからの早期脱却と持続的成長経路への復帰に向けて、一体となって最大限の努力を行う。さらに、政府は、全力を挙げて円高とデフレの悪循環を防ぐとともに、切れ目ない政策対応を行う。

デフレ脱却のためには、適切なマクロ経済政策運営に加え、デフレを生みやすい経済構造を変革することが不可欠である。このため、政府は、平成25年度までを念頭に、「モノ」「人」「お金」をダイナミックに動かすため、政策手段を動員する。政府は、11月30日、「日本再生加速プログラム」を閣議決定した。

日本銀行に対しては、デフレ脱却が確実となるまで強力な金融緩和の継続を強く期待する。

日本銀行は、12月20日、資産買入等の基金を増額するとともに、金融機関の貸出増加を支援するための資金供給の詳細を決定した。

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、自動車販売に下げ止まりの兆しがみられ、全体としておおむね横ばいとなっている。消費者マインドは、このところ弱含んでいる。実質雇用者所得は、底堅く推移している。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、10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」（10月）では、実質消費支出は前月から増加し、「除く住居等ベース」でも前月から増加した。販売側の統計をみると、小売業販売額（10月）は前月から増加した。新車販売台数（11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、このところ弱い動きがみられる。外食は、おおむね横ばいとなっている。

先行きについては、横ばい圏内で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、減少している。ソフトウェア投資は、緩やかに増加している。

「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、弱含んでいる。建築工事費予定額は、このところ持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、復興需要等による下支えも期待されるが、当面、企業収益が弱含んでいるなかで、下押し圧力が続くとみられる。

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、分譲住宅の着工はおおむね横ばい、貸家の着工は、底堅い動きとなっている。総戸数は、10月は前月比13.0%増の年率97.8万戸となった。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、住宅エコポイント付与のための着工期限が10月末であったことから、一部には駆け込みの影響も含まれるとみられる。

首都圏のマンション総販売戸数は、このところ弱い動きがみられる。

先行きについては、復興需要もあって、底堅く推移することが期待される。ただし、当面、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年度一般会計予算及び東日本大震災復興特別会計予算では、公共事業関係費について前年度当初予算比6.6%増としている。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。

2012年11月の公共工事請負金額及び10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、関連予算の執行により、底堅く推移することが見込まれる。

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。アメリカ向けの輸出は、このところ緩やかに減少している。EU向けの輸出は、このところ下げ止まりの兆しがみられる。先行きについては、海外景気が安定化するなかで、世界的な電子部品の需給改善もあって、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。

10月の貿易収支は、輸出金額は微減となり、輸入金額が減少したため、赤字幅は縮小した。また、サービス収支の赤字幅は、縮小した。

2 企業活動と雇用情勢

生産は、減少しているものの、そのテンポは緩やかになっている。

鉱工業生産は、輸出や設備投資の弱さ等を背景に減少しているものの、そのテンポは緩やかになっている。

生産の先行きについては、自動車の減産の一巡や電子部品の需給改善等を背景に、下げ止まりに向かうことが期待される。ただし、在庫の積み上がりに留意が必要である。

なお、製造工業予測調査においては、11月は減少、12月は増加が見込まれている。

また、第3次産業活動は、おおむね横ばいとなっている。

ポイント制退職金制度の導入と 制定ポイント

ポイント

- 1 退職金制度の見直しと算定方式
.....
- 2 ポイント制退職金制度の特徴と形態
.....
- 3 ポイント制退職金制度の設計ステップ
.....
- 4 退職金規程改定の留意点
.....
- 5 退職金規程の制定例
.....



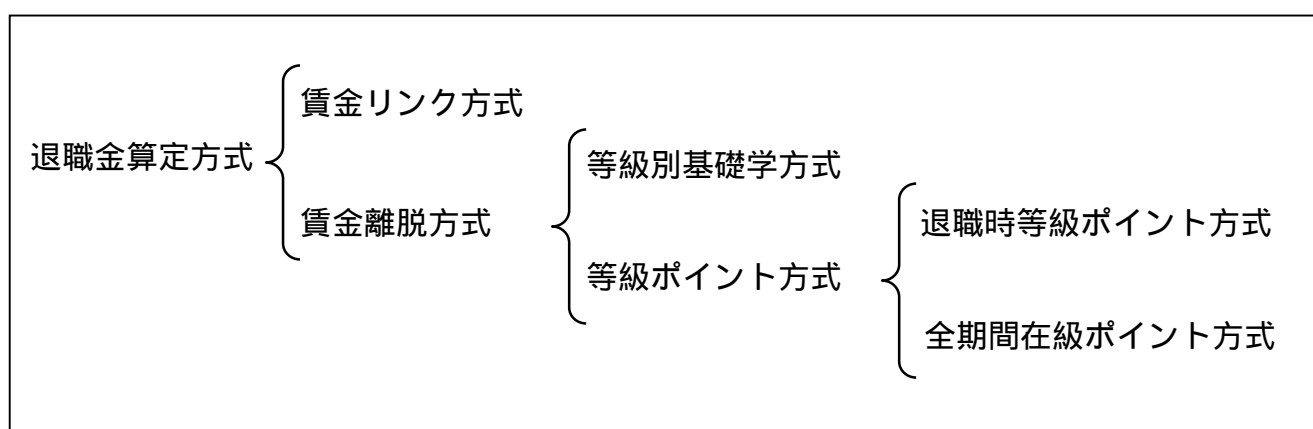
1 退職金制度の見直しと算定方式

■ 退職金制度 見直しのポイント

退職金制度の見直し・改訂にあたっては、まず会社として退職金算定方式についてどのような方式を採用すべきかを決定しなければなりません。多くに採用されている算定法新規の潮流は、**賃金とのリンク方式**、**賃金との離脱方式**の2点になります。

賃金後払いの意義が強かった退職金の位置づけは過去のものとなり、今後は貢献度を反映し、最終月額賃金とは離れた算定方式とするような改訂が進んでいます。

■ 退職金制度の算定方式



前述になりますが、退職金算定方式は大きく分けて「賃金リンク方式」と「賃金離脱方式」があります。

さらに、「賃金離脱方式」には上記のように「等級別基礎額方式」と「等級ポイント方式」の二つが存在します。後者の「等級ポイント方式」には「退職時等級ポイント方式」と「全期間在級ポイント方式」があります。

「等級別基礎額方式」および「退職時等級ポイント方式」については、社員が退職時に在級している職能、または職務資格等級での算定基礎額、または等級ポイントを算定の基礎に置いています。「全期間在級ポイント方式」は、社員として在籍している全期間にわたっての企業への貢献度、つまり各資格等級での在級年数を退職金に反映させるという方式です。

退職金制度を設計する際、賃金からの離脱方式を選択する場合には、この「全期間在級ポイント方式」を用いる企業が多い傾向にあります。

2 ポイント制退職金制度の特徴と形態

■ 多くの企業に採用される退職金制度とは

ポイント制退職金制度の中で、在職中の全期間にわたる在級年数をポイント換算する「全期間在級ポイント方式」が多く採用されています。以下にその特徴をまとめます。

この方式では、退職金額が在職中の職能ポイントの累積と1点単価により決定。在職中の職能・職務評価が累積される仕組みとなっている。

算定基礎を賃金から離脱させているので、定年延長や賃上げ、賃下げへの対応が可能となる。

資格等級別の在級年数を算定ベースに置いており、管理職・専門職・専任職といった多様化した人事管理のしたでも受け入れられやすい。

旧制度での既得権の保護および新制度への移行時点での取り扱いが容易である。

世間相場との格差が生じた場合は、1点単価を調整するだけで対応ができること。

■ ポイント方式の形態

等級ポイント方式は、社員の在職中の貢献度を直接的に反映させ、その功労に報いようとする退職金制度です。全期間在級ポイント方式には、次の4つの形態があります。

等級ポイント

各資格等級の在級年数、つまり会社への貢献度を評価・反映させるポイントである。

<算定式> 職能ポイント累計 × 1点単価 × 退職事由別支給率

勤続ポイント

勤続年数、職務経歴に対する評価ポイントである。賃金リンク方式から変更する場合の激変緩和措置の役割ともいえる。労働市場が売り手市場の業種である場合大事をとって導入を検討する項目といえる。

<算定式> (職能ポイント累計 + 勤続ポイント累計) × 1点単価 × 退職事由別支給率

昇格ポイント

昇格昇給と同じ考えであり、昇格したときのボーナスポイントのことである。昇格に対して退職金制度においてもメリハリをつけ、制度の意義付けをたからしめる狙いがある。

<算定式> (職能ポイント累計 + 昇格ポイント累計) × 1点単価 × 退職事由別支給率

人事考課ポイント

貢献度反映をさらに具体的に退職金制度に組み込んだものである。

<算定式> 人事考課別の職能ポイント累計 × 1点単価 × 退職事由別

3 ポイント制退職金制度の設計ステップ

■ 全期間在級ポイント方式の設計ステップ

全期間在級ポイント方式を設計する際には、現在採用している制度での入社から退職までの昇格昇給のモデル社員を設定します。その設定をベースとして、現状の退職金を各等級別に算定します。退職金額を改訂する場合には、そのモデル社員の現状退職金額をベースに検討を重ねていくこととなります。

■ 全期間在級ポイント方式の制度設計の具体例

<資格等級別の退職金額モデル>

資格等級	年数	本人級	職能給	勤続級	基本給	モデル退職金
1	4	83,900	68,300	1,700	152,200	608,800
2	7	97,600	74,800	3,300	172,400	1,448,160
3	11	117,000	83,700	5,300	200,700	3,532,320
4	15	135,000	93,500	6,900	229,100	6,873,000
5	20	151,100	105,900	9,000	257,000	12,850,000
6	25	164,400	117,200	11,000	281,600	18,978,033
7	32	182,200	131,800	13,800	314,000	27,853,305
8	38	189,200	138,100	16,200	327,300	35,678,169
9	40	192,700	140,800	17,000	350,500	38,310,669



旧乗率×0.75

資格等級	年数	本人級	職能給	勤続級	基本給	モデル退職金
1	4	83,900	68,300	1,700	152,200	456,600
2	7	97,600	74,800	3,300	172,400	1,086,120
3	11	117,000	83,700	5,300	200,700	2,649,240
4	15	135,000	93,500	6,900	229,100	5,154,750
5	20	151,100	105,900	9,000	257,000	9,637,500
6	25	164,400	117,200	11,000	281,600	14,233,525
7	32	182,200	131,800	13,800	314,000	20,289,979
8	38	189,200	138,100	16,200	327,300	26,758,627
9	40	192,700	140,800	17,000	350,500	28,733,002

4 退職金規程改定の留意点

■ 退職金制度の運用基準の制定

適用範囲	勤続年数の計算方法
退職金の受給資格	至急時期、支給方法
退職金の支給制限	特別功労加算金

■ 退職金制度の運用基準の制定

適用範囲

企業の雇用形態は社員・嘱託社員・パートタイマー・役員など多岐にわたっている。

退職金制度の適用対象者は、ここに示したような社員の中で、誰を対象にすべきかを明文化しなければならない。

退職金の受給資格

社員が退職金を受給する条件としての退職事由について、明らかにする。退職事由には、会社都合と自己都合退職に区分する。

退職金の支給制限

社員が服務規律に反する行為や不都合な事由により解雇され、または退職する場合には、退職金の支給に制限を設けることは必要である。支給制限を受ける退職事由には、下記のようなものがある。

- ・就業規則に違反し、懲戒解雇に処せられたとき
- ・承認を得ないで他社に就業する、または自己の業務を営む
- ・会社の承認を得ないで職場放棄をしたとき

勤続年数の計算方法

勤続年数を計算する上で、私傷病による休職期間・自己都合による休職期間・公職に就くことによる休職期間・育児休業期間については、その期間に算入しないとされている。

支給時期及び支給方法

支給時期及び支給方法は、規定制定にあたっては、法定記載事項である。

特別功労加算金

特別功労加算金は、通常の算定方式による退職金の計算に加えて、在職中の功労が特に顕著であったと認められた社員に対して支給することを制度化したものである。



公益通報者保護法

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。



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。

1. 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

2. 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



公益通報者保護法の問題点

公益通報者保護法は、本当に内部告発者を守ってくれているのでしょうか。問題点はないのでしょうか。



公益通報者保護法は、もともと告発を受けた企業側に告発の当事者を報復させないことを趣旨としたものですが、法案作成手順として開催された「検討委員会」でも、以下の二通りの議論が交錯しました。

悪質な企業に照準を合わせ罰則規定も設けた起案
広く一般の企業への「戒め規程」として罰則は設けない

結果的には「制度的には奨励できない」とする経団連の意向をふまえて、現行の制度に落ち着いたとされます。したがって、下記のような問題点が挙げられています。

1. 公益通報者保護法の問題点

通報者には解雇その他不利益からの保護は謳われているが、あくまで企業側に犯罪行為がみられた場合のやむをえない（消極的）対応であるという立法イメージを持たねばならないこと

マスコミ等に通報できる場合の要件が限定されており、その要件から外れる場合は逆訴訟を起こされかねないために手順の見極めが深く要求されること

報復の内容について、明文化された解雇（免職）や降格、減給措置など明らかに証拠化できる措置であればともかく、配転や職務見直しに名を借りた閑職化で実質減給等に追い込むなどしても「決して報復措置ではない」との主張が可能となってしまうように、解釈次第で意見が対立化する巧妙な手法に対してはいたって脆弱な法文内容といえ、これでは罰則規定がない問題以前に、法令というよりは事実上の努力目標でしかないこと

経団連の「事実関係が曖昧な時点で頭ごなしに告発されると企業イメージにかかわる」という主張は、当事者にとっては歴然とした事実もが不透明な情報へのすり替えを可能にしてしまうこと

通報者に報奨などのメリットが全く保証されていないため、保護法ではあるものの積極的な内部告発を奨励するものではなく、これでは社会的に意義ある通報といえども、依然としてリスクを伴う危険性は残ること

以上から、内部告発を受けるようなコンプライアンスモラルの低い企業ほど、告発の当事者に対して報復措置に走る可能性が高いはずなのに、こうした実情への対処が見過ごされた法内容であるといえること