

2011.4.26

週刊WEB

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 2011年4月22日号

米国経済金融動向

～先行きの不透明要因増加で、QE2終了後も緩和基調持続か

経済・金融フラッシュ 2011年4月20日号

貿易統計 11年3月～震災の影響で貿易黒字が急減、1-3月期の外需寄与度は前期比 0.1%程度のマイナスに

2 経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計) 平成23年2月分(確定値)

3 経営情報レポート

企業格付改善対策

金融機関が行う企業格付と改善対策

4 経営データベース

ジャンル: 労務管理 サブジャンル: 労働基準監督署の調査への対応法

労働基準監督署の取り締まり強化の背景と調査の流れ

労働基準監督署の調査への事前対策 ～ 残業代の支払いへの備え

震災後の経済状況が 徐々に明らかに

要旨

米国経済の概況:

1-3 月期 GDP 速報値は年率 2% 割れも

1-3 月期 GDP 速報値の市場予想は、前期比年率で 2% 割れが見込まれている。原油価格の急騰が、個人消費や GDP 価格指数など多様に影響しており、また、10-12 月期 GDP の特殊な要因もあって実質成長率の低下予想をもたらしている。

もっとも、雇用統計をはじめ堅調に推移している経済指標も多く、現状では外部リスク要因の増加で景気先行きの不透明感が強まっているものの、米経済の回復基調が崩れているわけではない。当面、中東・北アフリカ情勢・原油価格等の動向には留意しておきたい。

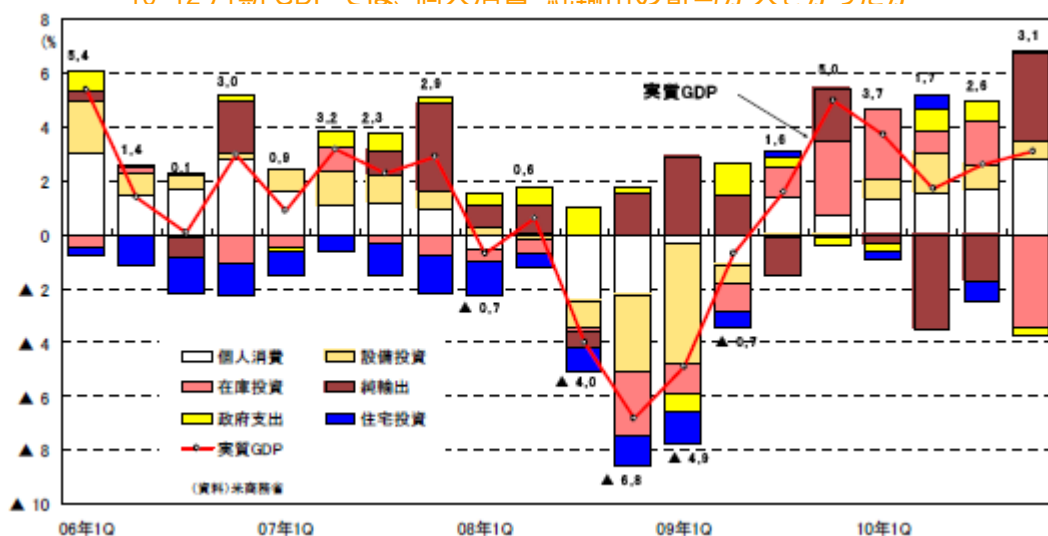
金融政策の動向:

QE 2 終了後も緩和基調持続か

原油価格の上昇と ECB の利上げ等、インフレを懸念する見方の広がり、一時は QE 2 の短縮等の議論も見られたが、上記のように 1-3 月期 GDP 予想が大きく下方修正され、インフレ指標が安定的に推移する中では、QE 2 終了後も緩和基調が維持されそうである。

一方、3 月 FOMC 議事録では、QE 2 等の金融政策を巡り議論百出の中、出口戦略について検討することが賢明とされた。景気に不透明要因が増加する中、4 月 FOMC でも現行政策が維持されようが、併せて FRB の景気見通しと出口戦略の議論に注目したい。

(図表1) 実質 GDP の推移と寄与度内訳 (四半期別、前期比年率、棒グラフは寄与度内訳)
~ 10-12 月期 GDP では、個人消費・純輸出の寄与が大きかったが...



「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。

貿易統計 11年3月

～震災の影響で貿易黒字が急減、1-3月期の外需寄与度は前期比 0.1%程度のマイナスに

要旨

1 震災の影響で輸出が1年4ヵ月ぶりに減少

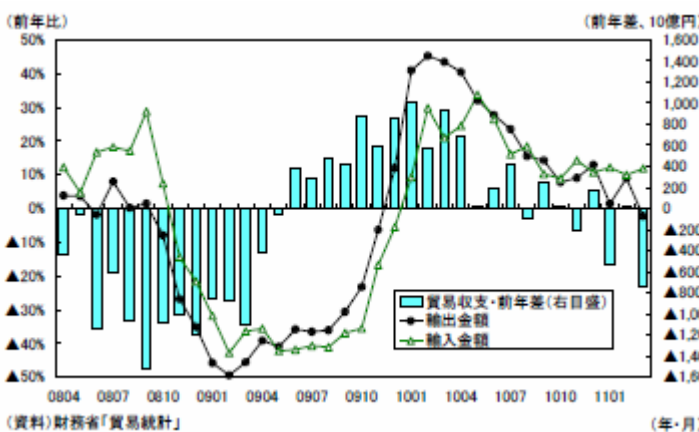
財務省が4月20日に公表した貿易統計によると、3月の貿易収支は1,965億円の黒字となり、事前の市場予想（共同通信集計：5,744億円、当社予想は2,627億円）を大きく下回った。震災の影響で輸出が1年4ヵ月ぶりに減少する（2月：前年比9.0% 3月：同 2.2%）一方、原油高の影響などから輸入の伸びが高まった（2月：前年比10.0% 3月：同11.9%）ため、貿易収支は前年の水準を大きく下回った（前年比78.9%）。輸出入を旬別に分けると、輸出は上旬：前年比14.8% 中旬：同5.9% 下旬：同13.1%、輸入は上旬：前年比16.3% 中旬：同11.5% 下旬：同28.6%となった。港湾施設損壊による影響は限定的にとどまったが、震災後の国内生産の落ち込みが輸出に大きな影響を与えたとみられる。

2 3月の輸出はいずれの地域向けも急減

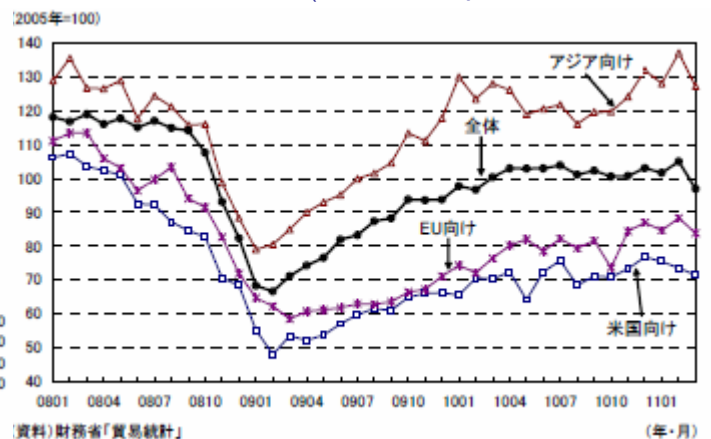
3月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比1.0%（2月：同3.7%）EU向けが前年比8.4%（2月：同22.1%）、アジア向けが前年比1.0%（2月：同11.0%）であった。季節調整値（当研究所による試算値）では、米国向けが前月比2.8%、EU向けが同5.1%、アジア向けが同7.2%、全体では同7.7%と震災の影響でいずれの地域向けも大きく落ち込んだ。

1-3月期の輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）で見ると、米国向けが前期比0.2%（10-12月期：同2.6%）、EU向けが前期比4.8%（10-12月期：同0.7%）、アジア向けが前期比4.4%（10-12月期：同5.1%）全体では前期比0.2%（10-12月期：同0.8%）と3四半期連続でマイナスとなった。

貿易収支の推移



地域別輸出数量指数(季節調整値)の推移



「経済・金融フラッシュ」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。

労働力調査（基本集計）

平成23年2月分（確報）

結果の概要

【就業者】

就業者数は6211万人。前年同月に比べ26万人の増加。2か月ぶりの増加
雇用者数は5475万人。前年同月に比べ47万人の増加

主な産業別就業者を前年同月と比べると、「卸売業，小売業」，「宿泊業，飲食サービス業」などが増加，「製造業」などが減少

【就業率】

就業率は56.2%。前年同月に比べ0.2ポイントの上昇

15～64歳の就業率は70.0%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇

【完全失業者】

完全失業者数は302万人。前年同月に比べ22万人の減少。9か月連続の減少

求職理由別に前年同月と比べると，「勤め先都合」が26万人の減少。「自己都合」は前年同月と同数

【完全失業率】

完全失業率（季節調整値）は4.6%。前月に比べ0.3ポイント低下。

【非労働力人口】

非労働力人口は4530万人。前年同月に比べ3万人の増加

| 原 数 値 | 実 数 (万人, %) | 対前年同月増減 (万人, ポイント) | | | |
|-------------------|----------------|-----------------------|------|------|-----|
| | | 2月 | 1月 | 12月 | 11月 |
| 就業者 | 6211 | 26 | -9 | 5 | -8 |
| 雇用者 | 5475 | 47 | 17 | 13 | 15 |
| 自営業主・家族従業者 | 711 | -17 | -23 | -6 | -19 |
| （主な産業別就業者） | | | | | |
| 農業，林業 | 198 | -2 | -6 | -7 | -8 |
| 建設業 | 502 | -7 | -16 | -19 | -32 |
| 製造業 | 1027 | -22 | -29 | -32 | -14 |
| 情報通信業 | 194 | -2 | -4 | -10 | -4 |
| 運輸業，郵便業 | 364 | 9 | 14 | 23 | 20 |
| 卸売業，小売業 | 1071 | 23 | 14 | 30 | 32 |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 197 | 2 | -1 | 8 | 5 |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 392 | 14 | 23 | 14 | 4 |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 234 | 9 | 11 | 7 | -11 |
| 教育，学習支援業 | 284 | 5 | 2 | 15 | 12 |
| 医療，福祉 | 666 | 7 | 16 | 14 | 37 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 453 | -6 | -8 | -16 | -17 |
| 就業率 | 56.2 | 0.2 | -0.1 | 0.1 | 0.0 |
| うち15～64歳 | 70.0 | 0.5 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| 完全失業者 | 302 | -22 | -14 | -19 | -13 |
| 男 | 186 | -19 | -2 | -3 | -5 |
| 女 | 116 | -3 | -12 | -16 | -9 |
| （求職理由別） | | | | | |
| 定年又は雇用契約の満了 | 31 | -4 | -1 | 0 | -2 |
| 勤め先都合 | 84 | -26 | -20 | -23 | -25 |
| 自己都合 | 101 | 0 | 6 | 3 | 2 |
| 学卒未就職 | 14 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 新たに収入が必要 | 41 | 0 | -3 | -4 | 7 |
| その他 | 27 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 非労働力人口 | 4530 | 3 | 23 | 13 | 13 |
| 季節調整値 | 実 数 (%) | 対前月増減 (ポイント) | | | |
| 完全失業率 | 4.6 | -0.3 | 0.0 | -0.2 | 0.0 |
| 男 | 4.8 | -0.5 | -0.1 | -0.1 | 0.0 |
| 女 | 4.3 | 0.1 | -0.1 | -0.3 | 0.0 |

就業状態別人口

前年同月に比べ、労働力人口は4万人(0.1%)の増加、非労働力人口は3万人(0.1%)の増加
15～64歳の労働力人口は1万人(0.0%)の減少、非労働力人口は23万人(1.1%)の減少

表1 就業状態別人口

| 平成23年 2月 | (万人, %, ポイント) | | | | | |
|------------------|---------------|-------------|------|-------------|------|-------------|
| | 男女計 | | 男 | | 女 | |
| | 実数 | 対前年 同月増減 | 実数 | 対前年 同月増減 | 実数 | 対前年 同月増減 |
| 15歳以上人口 | 11047 | 3 | 5334 | -2 | 5713 | 5 |
| 労働力人口 | 6513 | 4 | 3782 | -6 | 2731 | 10 |
| 就業者 | 6211 | 26 | 3596 | 13 | 2615 | 12 |
| 完全失業者 | 302 | -22 | 186 | -19 | 116 | -3 |
| 非労働力人口 | 4530 | 3 | 1551 | 6 | 2979 | -3 |
| 労働力人口比率 | 59.0 | 0.1 | 70.9 | -0.1 | 47.8 | 0.1 |
| 就業率 | 56.2 | 0.2 | 67.4 | 0.3 | 45.8 | 0.2 |
| 15～64歳人口(生産年齢人口) | 8098 | -25 | 4074 | -14 | 4023 | -12 |
| 労働力人口 | 5955 | -1 | 3433 | -10 | 2523 | 11 |
| 就業者 | 5668 | 23 | 3259 | 10 | 2409 | 13 |
| 完全失業者 | 287 | -24 | 174 | -20 | 114 | -3 |
| 非労働力人口 | 2138 | -23 | 640 | -2 | 1498 | -21 |
| 労働力人口比率 | 73.5 | 0.2 | 84.3 | 0.1 | 62.7 | 0.4 |
| 就業率 | 70.0 | 0.5 | 80.0 | 0.5 | 59.9 | 0.5 |

就業者の動向

1 就業者数

就業者数は6204万人。前年同月に比べ9万人(0.1%)の減少。2か月ぶりの減少。
男性は21万人の減少,女性は12万人の増加

表2 男女別就業者

| 平成23年 2月 | (万人) | |
|----------|------|-------------|
| | 実数 | 対前年 同月増減 |
| 就業者 | 6211 | 26 |
| 男 | 3596 | 13 |
| 女 | 2615 | 12 |

2 就業率

就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は56.2%。前年同月に比べ0.2ポイントの上昇
15～64歳の就業率は70.0%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇。

男性は80.0%。0.5ポイントの上昇。
女性は59.9%。0.5ポイントの上昇

図3-1 就業者の推移(男女計)

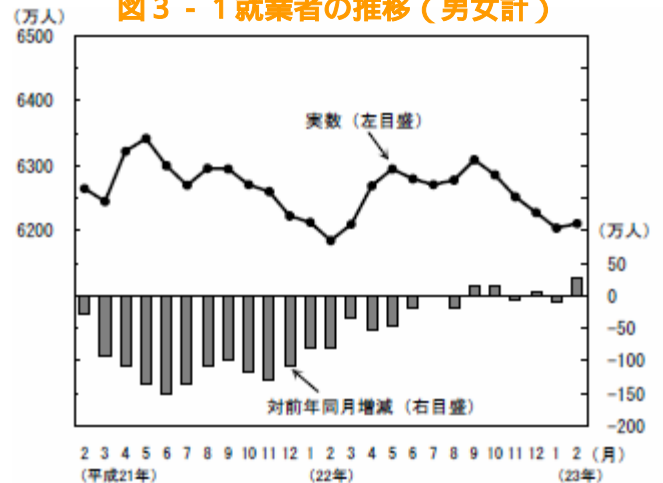
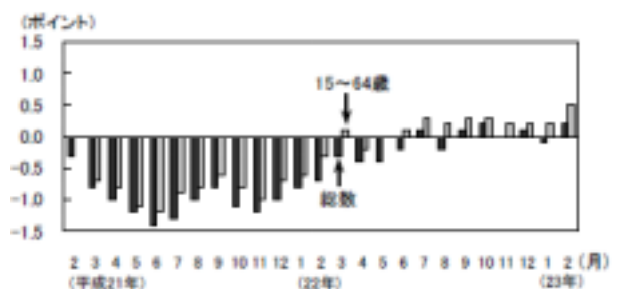


図4 就業率の対前年同月ポイント差の推移



3 従業上の地位

雇用者数は5464万人。前年同月に比べ17万人(0.3%)の増加。5か月連続の増加。

男性は3127万人。15万人の減少。

女性は2337万人。32万人の増加

自営業主・家族従業者数は717万人。前年同月に比べ23万人の減少

表3 従業上の地位別就業者

| | 平成23年 1月 | 実数 | (万人) 対前年 同月増減 |
|------------|----------|------|---------------------|
| 就業者 | | 6204 | -9 |
| 雇用者 | | 5464 | 17 |
| 男 | | 3127 | -15 |
| 女 | | 2337 | 32 |
| うち非農林業雇用者 | | 5416 | 17 |
| 自営業主・家族従業者 | | 717 | -23 |

4 従業者規模

企業の従業者規模別非農林業雇用者数及び対前年同月増減

1～29人規模…… 1576万人と、13万人(0.8%)増加。13か月ぶりの増加

30～499人規模…… 1867万人と、5万人(0.3%)増加。13か月連続の増加

30～499人規模…… 1461万人と、35万人(2.5%)増加。2か月連続の増加

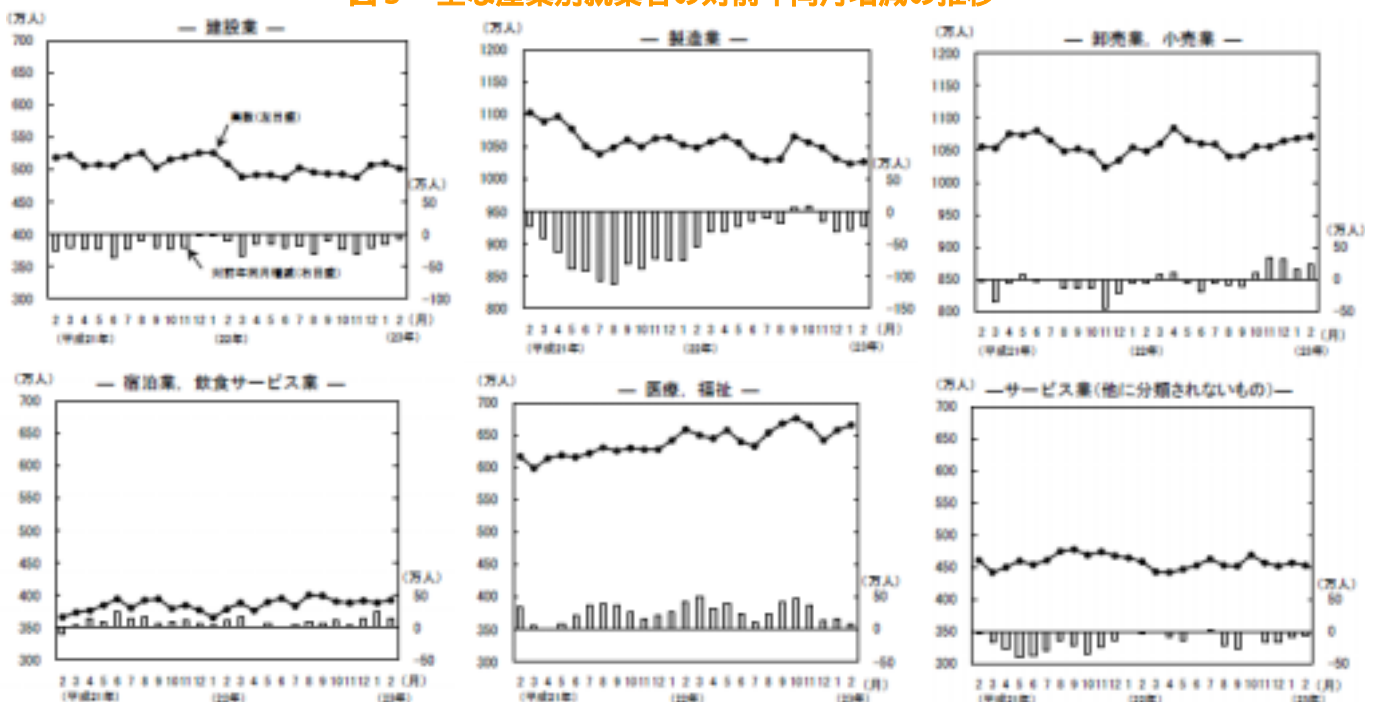
5 産業

表4 主な産業別就業者・雇用者

| 平成23年 2月 | 農業、 林業 | 非農林業 | 建設業 | 製造業 | 情報 通信業 | 運輸業、 郵便業 | 卸売業、 小売業 | 金融業、 保険業 | 不動産業、 物品賃貸業 | 学術研究、 専門・技術 サービス業 | 宿泊業、 飲食サービス業 | 生活関連 サービス業、 娯楽業 | 教育、 学習 支援業 | 医療、 福祉 | サービス業 (他に分類 されないもの) | 3% 農業 組合・労働者 派遣業 |
|----------|-----------|------|------|------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------------------|-----------------|-----------------------|------------------|-----------|---------------------------|------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 就業者 | 198 | 6013 | 502 | 1027 | 194 | 364 | 1071 | 157 | 114 | 197 | 392 | 234 | 284 | 666 | 453 | 98 |
| | -2 | 28 | -7 | -22 | -2 | 9 | 23 | 0 | 1 | 2 | 14 | 9 | 5 | 7 | -6 | -8 |
| | -1.0 | 0.5 | -1.4 | -2.1 | -1.0 | 2.5 | 2.2 | 0.0 | 0.9 | 1.0 | 3.7 | 4.0 | 1.8 | 1.1 | -1.3 | -7.5 |
| 雇用者 | 52 | 5423 | 408 | 982 | 186 | 348 | 962 | 152 | 103 | 162 | 323 | 182 | 256 | 633 | 412 | 98 |
| | 4 | 43 | -6 | -18 | -1 | 7 | 31 | 0 | 3 | 3 | 15 | 10 | 3 | 6 | -8 | -7 |
| | 8.3 | 0.8 | -1.4 | -1.8 | -0.5 | 2.1 | 3.3 | 0.0 | 3.0 | 2.0 | 4.9 | 5.8 | 1.2 | 1.0 | -1.9 | -6.7 |

注)労働者派遣事業所の派遣社員については、派遣元事業所の産業について分類しており、派遣先の産業にかかわらず派遣元産業である「サービス業 (他に分類されないもの)」の中の「職業紹介・労働者派遣業」に分類している。なお、派遣先の産業については調査していない。

図5 主な産業別就業者の対前年同月増減の推移



「労働力調査 平成23年2月分(基本集計)」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。

企業格付改善対策 金融機関が行う企業格付と改善対策

ポイント

- 1 金融機関が行う企業格付の仕組み
.....
- 2 金融機関は決算書のココを見る
.....
- 3 こうすれば企業格付は向上する
.....
- 4 経営計画は格付向上のための手形
.....



<参考文献>

『銀行がホイホイお金を貸したくなる社長になる方法』 川北英貴 著 すばる舎リンケージ
『社長！銀行の手口と戦い方教えます』 村本観 著 日本実業出版社

1 金融機関が行う企業格付の仕組み

■ 1 | 金融機関の貸し渋りは「企業格付」に原因がある

資金調達方法が限られる多くの中小企業にとって、金融機関からの融資は欠かせないものです。しかし、昨今、金融不安の煽りを受けて、必要な融資を受けられなかったり、逆に返済を迫られたり、企業格付の見直しを理由に金利の引き上げを迫られたりと中小企業の資金調達は厳しいものとなっています。

「利益は出ているのに融資を断られた」「大きな商談がまとまって数ヵ月後に入金になるのに手形の書き換えにに応じてくれなかった」等、融資を断られるケースは後を絶ちません。

金融機関は、様々な側面から企業をみて融資するかどうかを決定します。その中で最大の根拠となっているものが「企業格付」です。

■ 2 | 金融機関が行う企業格付とは

(1) 企業格付の概要と目的

企業格付とは、金融機関がつける企業の“内申書”のようなものです。具体的には、各金融機関が取引先企業の今後3～5年間における信用力をスコアリングして10～15項目に分類することで、各金融機関が独自のスコアリングシート(得点表)を使用して、最低年1回、企業の決算書を受け取った際等に行われています。

企業格付は、金融機関が負う「信用リスク」、つまり、取引相手の契約不履行により、債権が期日に全額回収できなくなるリスクを的確に管理する体制を構築するために行われます。

また、金融機関の自己査定により、企業は「正常先」「要注意先」「破綻懸念先」「実質破綻先」「破綻先」の5段階にランク付けされます。要注意先の中でも悪い方の企業は「要管理先」となります。

この自己査定により、金融機関は「要注意先」以下とされた企業への融資を絞ります。要注意先に分類された企業は、融資が受けにくくなったり、金利の引き上げ要請が来たりしますので、中小企業にとってはまさに死活問題となります。

したがって、要注意先にならないように対策をとっておく必要があります。

(2) 格付は「定性評価」と「定量評価」で行われる

金融機関の格付は「定性評価」と「定量評価」で行われるのが一般的です。

その割合は都市銀行、地方銀行、信用金庫などによって異なりますが、ある地方銀行の場合、概ね定量評価が70%、定性評価が30%となっています。

定性評価は、市場動向、競合状況、経営者・経営状態、営業基盤などを評価します。この定性評価で注意が必要なのは、ネガティブチェックです。財務資料の信憑性が薄い、資料提出を渋る、資金使途違反がある、中小企業倒産防止共済に加入していない、などは確実に減点されます。

2 金融機関は決算書のココを見る

金融機関は、企業から提出された決算書を徹底的に分析します。

しかし、金融機関が重点を置いて見るポイントはある程度決まっていますので、金融機関が決算書のどこを見るかがわかれば、金融機関に対する説明準備や今後の計画作りにも役に立ちます。

この説明ができないと「この経営者は自社の決算内容も良く分かっていない」と烙印を押され、受けられるはずの融資も受けられない可能性もあります。

金融機関が見るポイントは、自社の経営改善に不可欠なものですので、金融機関のためではなく、「自社の経営改善のため」というスタンスで取り組むべきです。

1 | 貸借対照表は最も詳細に見られる財務諸表

貸借対照表のチェックポイント

- 流動資産や当座資産と流動負債のバランス（流動比率、当座比率）
- 売掛債権に回収不能な債権が含まれていないか
- 棚卸資産には不良在庫がないか
- 利益を上げるために棚卸資産を操作した可能性はないか
- 役員に対する貸付金や仮払金がないか
- 貸付金や仮払金で回収不能な債権がないか
- 減価償却はされているか（償却不足はないか）
- 土地・有価証券に含み損はないか
- 借入金が増加していないか
- 固定資産と固定負債・純資産のバランス（固定長期適合率）に問題はないか
- 自己資本の増減（自己資本比率の増減）に問題はないか

上記の項目で、売掛債権、棚卸資産、貸付金、仮払金、固定資産、有価証券などを正しい数値に置き換えて、実態貸借対照表を作成すると、真の純資産額が算出されます。もし、純資産額がマイナスとなれば「実質債務超過」と判断され、融資を受けることは非常に厳しくなります。

特に貸付金や仮払金は役員に対するものは厳しく見られます。役員報酬などを利益確保のため費用とせず貸付金や仮払金として処理している場合は、実体がない資産とみなされて純資産額から控除されますので、注意が必要です。

3 こうすれば企業格付は向上する

■ 1 格付対策の重要性

企業格付は、企業にとってとても重要な意味を持ちます。格付対策が、企業の資金調達のカギを握るといっても過言ではありません。

企業格付が企業の資金調達に及ぼす影響には、次のようなものがあります。

| | |
|-------|--------------------------|
| 融資の可否 | 格付が良いほど、希望通りに確実に融資を受けられる |
| 金利 | 格付が良いほど、より低い金利で融資を受けられる |
| 担保・保証 | 格付が良いほど、無担保・無保証で融資を受けられる |

格付が悪いと、上記の逆で、融資が受けにくく、金利も高く、担保・保証の水準も高くなるため、それが企業業績を悪化の方向へ向かわせる要因となる悪循環となってしまいます。それだけ、格付対策は企業経営にとって重要なことなのです。

■ 2 企業格付の改善ポイント

格付を改善するには「短期的取り組み」と「長期的取り組み」が必要です。

(1) 短期的取り組み

利益の社外流出を止める

短期的取り組みは、まず利益の社外流出を止めることです。いくら売上増加の取り組みを行っても、赤字を垂れ流しては元も子もありません。「固定費の削減」「変動費率の改善」を行い、利益を確保し利益率を向上させることが最初に取り組むべきことです。

固定費の削減は、金額の多い項目から削減することが鉄則です。その中でも、費用対効果の低い科目から着手します。

具体的には、総勘定元帳を見て一つひとつ点検していきます。地道な作業ですが、固定費削減のためには不可欠な作業です。例えば通信費の内訳を見て、携帯電話の基本料金や通話料金、固定電話の通話料金などを詳細に点検します。

また、人員の見直しも必要な場合もあります。部門や営業所ごとに人員効率や個々の能力等を見て判断します。

流動資産の正常化

次に手を打つのは、「売掛金の早期回収」「貸付金の回収」「仮払金の精算」です。売掛金の長期滞留は資金繰りを悪化させるばかりでなく、貸し倒れなどのリスクを伴います。管理表などでしっかりと管理して、早期回収を図ります。「貸付金」「仮払金」については、特に役員に対するものであれば早急に回収・精算をすべきです。前述の通り、金融機関はこのような点をしっかりチェックしています。

役員借入金の資本振り替え

役員からの借入金があれば、資本に振り替えてしまうか、債権放棄をして債務免除益を出して、自己資本の充実を図ることも有効です。これにより、自己資本比率が向上するだけでなく、債務償還年数も短くなります。

(2) 長期的取り組み

長期的取り組みは「売上高増加」「利益額確保」「利益率向上」などの収益性改善項目と、「在庫の圧縮」「遊休資産の処分」「有価証券の処分」「有利子負債の圧縮」「自己資本の充実」などの財務体質の改善があります。

財務体質の改善の中には、「有利子負債の圧縮」や利益増加が前提でなければ改善できないものや、「自己資本の充実」のように改善には時間がかかるものもありますので、しっかりとした計画を立てて着実に改善していく必要があります。

収益性改善

収益性を改善するには、まず売上高、利益額、利益率の部門別・担当者別分析から始めます。どの部門、どの担当者が会社に貢献しているのか、あるいは貢献が少ないのかを見ることで、今後、収益改善のために強化すべき点や改善すべき点が見えてきます。

これらを踏まえてどの商品、地域、部門で売上を増加させていくかを、経営計画に落とし込みます。

また、経営計画が単に数字の羅列で終わっていても、金融機関の信用を得ることはできません。計画達成のための活動計画を作成し、具体化しなければなりません。

財務体質改善

経営計画というと、損益計画だけに終わってしまう企業もありますが、損益計画だけでは不十分であり、その計画によって会社の財政状況がどのようになるのかについても、経営計画に盛り込むことが理想です。金融機関はその経営計画によって、融資をどの程度回収できるかを把握したいと考えています。

よって、損益計画の他に、計画貸借対照表、計画キャッシュフロー計算書、借入金返済計画があると、金融機関が把握したい情報をすべて網羅したことになります。

借入金返済計画には、返済財源が確保できていることがポイントです。もし、利益と減価償却とで返済できなければ、どのように返済財源を調達するのかを明確にし、金融機関との交渉に臨まなければなりません。

経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 労働基準監督署の調査への対応法



労働基準監督署の取り締まり強化の背景と調査の流れ



労働基準監督署の取り締まり強化の背景

労働基準監督署は、労働基準法に定められた監督行政機関として、労働条件及び労働者の保護に関する監督を行っています。

最近、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。

労働基準監督署の調査とは、労働基準法をはじめとする様々な労働関連諸法令に違反していないかを調べるために事業場等に立ち入ることをいい、正式には「臨検監督」と呼びます。

平成18年に指摘された違反の内容を見ると、最も多い違反は「労働時間」35.3%、次に「安全基準」で29.1%、「割増賃金」25.4%、「就業規則」18.8%、「健康診断」15.2%、「労働条件の明示」14.1%の順となっています。

労働基準監督署の取り締まり強化の背景には、「労働者の健康保持の為に長時間労働・サービス残業取締り強化」、「労働者側の申告や内部告発の増加」の2つの要因が考えられます。

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、下記の通りです。

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
必要によって、事業場内の立ち入り調査や労働者からの聞き取り調査が行われ、実態を確認される
その後、指定された日時に「是正勧告書」や「指導票」の交付を受ける

調査書類

労働基準監督署の調査の際には、用意すべき資料がFAXまたは郵送されてきます。その指定された書類について調査を受けます。

調査による指導内容

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、法律違反には当たらないが、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。

労働基準監督官から交付される文書の種類

| ケース | 交付文書 |
|-------------------------|---------------|
| 法律違反がある場合 | 是正勧告書 |
| 法律違反はないが、改善の必要がある場合 | 指導票 |
| 労働安全衛生法その他の違反があり危険がある場合 | 施設設備の使用停止等命令書 |

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 労働基準監督署の調査への対応法



労働基準監督署の調査への事前対策～残業代の支払いへの備え



タイムカード・出勤簿の管理は適正か

会社は適正な労働時間管理を行い、従業員の労働時間を把握しなければなりません。賃金不払い残業が長時間・過重労働の温床となっていることから、労働基準監督署が特に取り締まりを強化しています。

労働時間管理は、出勤簿(タイムカード)により行われますが、出勤日のみ印鑑でついたような出勤簿では、適正な労働時間管理ができていたとはいえません。始業および終業時刻の記入は必ず必要です。始業および終業時刻については、使用者が自ら確認するか、タイムカード、ICカード等による客観的な記録による必要があります。自己申告制によるのはやむをえない場合に限られるので注意が必要です。

タイムカードを導入している事業場においては、始業および終業時刻の記録が、残業代の計算に適正に反映されているかのチェックを受けますから、タイムカードの管理は徹底すべきです。

残業代の計算方法は適正か

時間外手当の計算方法で、基礎となる時間単価の算出方法について誤っているケースがよくあります。代表的なものとして、各種手当を含まず基本給のみを算出の基礎としているケースです。

時間外手当の基礎となる時間単価の計算に含まなくてもよい手当は、以下の通りです。

家族手当
通勤手当
住宅手当(一律に支給されるものは含む)
別居手当
子女教育手当
臨時に支払われた賃金
1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

考え方として、皆勤手当や役職手当、資格手当などと異なり、社員の能力や労働とあまり関係のない手当は含めなくてよいことになっています。

時間単価は、必要な手当を含んだ月給 ÷ 月平均所定労働時間数で計算します。月平均所定労働時間数は、 $(365 \text{ 日} - \text{年間休日}) \times 1 \text{ 日の所定労働時間} \div 12 \text{ 月}$ で計算します。

3.6 協定の届け出

36協定とは、時間外労働・休日労働に関する協定のことであり、当該協定を締結し所轄労働基準監督署に届け出ることによって、本来労基法第32条で禁止されている法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働することを認めるものです(労基法第36条第1項)。従って、逆説的に言えば、36協定の締結および届出がなされていない場合は、残業した時点で労基法違反となるということになります。したがって、監督署による調査(臨検)の際には、ほぼ間違いなくチェックされるものとの認識が必要です。

【三六協定において必要な協定事項】

時間外労働をさせる必要のある具体的事由
時間外労働をさせる必要のある業務の種類
時間外労働をさせる必要のある労働者の数(満18歳以上の者)
1日について延長することができる時間
1日を超える一定の期間について延長することができる時間