

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.649 2019.11.12

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2019年11月1日号

原油相場でくすぶる 急変動のリスク

経済・金融フラッシュ 2019年11月6日号

【東南アジア経済】

ASEANの貿易統計（11月号）

～輸出は中国向けの拡大を欧州向けの
悪化が相殺し、依然低迷が続く

経営 TOPICS

統計調査資料
労働力調査（基本集計）
2019年（令和元年）9月分

経営情報レポート

同一労働同一賃金への対応期限が迫る
不合理な格差を是正する雇用改善のポイント

経営データベース

ジャンル：IT・情報技術 > サブジャンル：クラウド・フィンテック
クラウドコンピューティングとは
クラウド導入のメリット

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行：税理士法人 常陽経営

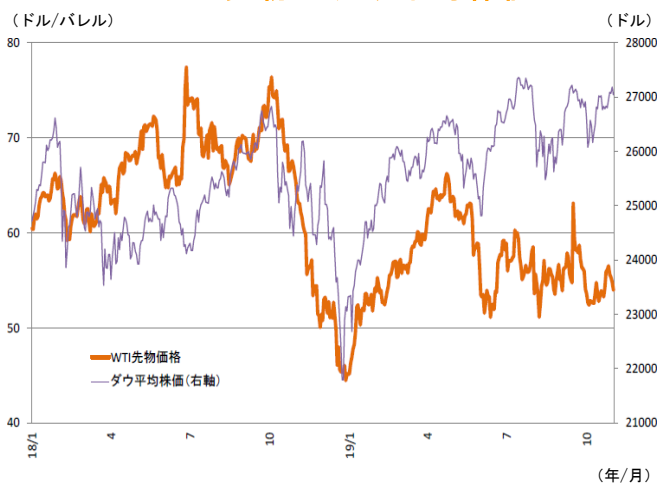
ネット
ジャーナル

原油相場でくすぶる 急変動のリスク

ニッセイ基礎研究所

1 原油価格（WTI先物）は5月下旬以降、50ドル台半ばを中心とする安定した推移を見せている。ただし、需要・供給のそれぞれに大きな不確実要因を抱えている。

WTI先物とダウ平均株価



(資料) Thomson Reuters

2 原油需要サイドの大きな不確実要因は米中貿易摩擦だ。その悪影響によって世界経済の減速は顕著になってきており、原油需要の押し下げに繋がっている。

今後、米中協議で本格的な合意が為されるのか、それとも、協議が決裂し、さらなる関税引き上げ合戦に陥るのかによって原油需要は多大な影響を受けることになるが、不透明感は強い。

3 原油供給サイドの大きな不確実要因は中東の地政学リスクだ。9月にサウジの石油施設が攻撃を受けて大規模な生産停止が発生したことで、原油価格が一時的に急騰した。今後もこうした武力攻撃による生産減少リスクは高い。

4 こうした需給の変動に対して調整弁がうまく機能すれば、需給バランスは保たれるが、調整弁役と目される米シェールオイルやOPECプラスの動向にも不確実性がある。シェールオイルの生産には多くの要素が絡むため、原油需給や価格との関係が不安定だ。OPECプラスによる生産調整は世界の需給バランスの調整に大きく寄与してきたが、各国の利害が大きく絡んでくるだけに、今後、迅速かつ適切な合意形成が出来ないおそれもある。

5 今後來年にかけての原油市場について、筆者の中心的な見通しとしては、需給バランスの大幅な偏りは避けられ、原油価格も現状と大差ない50ドル台前半～後半で推移すると見込んでいる。ただし、既述のとおり、需要・供給のそれぞれに大きな不確実要因を抱えており、調整弁もうまく機能しないおそれがあるだけに、需給バランスが急激にタイト化したり緩和化したりすることで、価格が急変動するリスクも高いと言わざるを得ない。

6 仮に今後、原油価格が大幅に下落した場合には、産油国経済の減速懸念やオイルマネーによる株売りなどから世界的に株価が下落し、リスクオフの円高が進みかねない。

【東南アジア経済】 ASEANの貿易統計（11月号） ～輸出は中国向けの拡大を欧州向けの 悪化が相殺し、依然低迷が続く

ニッセイ基礎研究所

1 19年9月のASEAN主要6カ国の輸出（ドル建て、通関ベース）は前年同月比1.6%減（前月：同1.8%減）と若干上昇した。輸出の伸び率は昨年後半から海外経済の減速やITサイクルのピークアウト、米中貿易摩擦の激化、コモディティ価格の下落などを受けて低下し、今年は減少傾向が続いている。7月は、金の輸出拡大や米国による対中制裁関税「第4弾」を控えた中国側の駆け込み輸入の増加が寄与して、輸出が一時的にプラスに転じた。

しかしながら、足元ではITサイクルが下げ止まりつつあり、また米中通商協議が「第1段階」の合意に向けて進みつつあるなど明るい材料が浮上してきており、輸出に底入れの兆しが見え始めている。

プラスに転じた。また北米向け（同10.3%増）が堅調に拡大した一方、東南アジア向け（同7.6%減）の低迷が続いた。

タイの19年9月の輸出額（ドル建て、通関ベース）は前年同月比1.4%減（前月：同4.0%減）と2ヵ月連続で減少した。

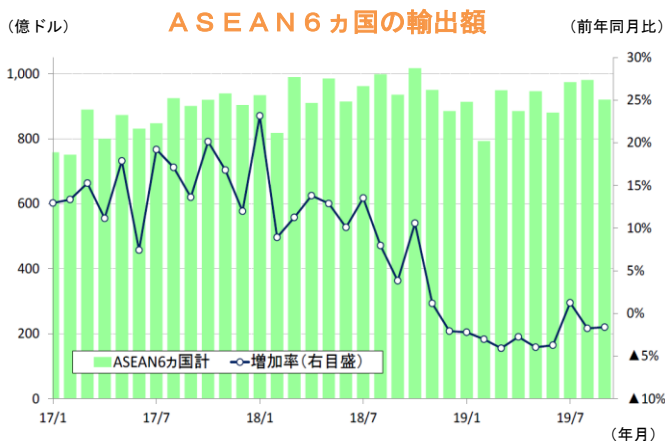
ベトナムの19年9月の輸出額（ドル建て、通関ベース）は前年同月比10.7%増（前月：同10.4%増）と小幅に上昇した。

マレーシアの19年9月の輸出額（ドル建て、通関ベース）は前年同月比7.7%減（前月：同3.0%減）とマイナス幅が拡大した。

インドネシアの19年9月の輸出額（ドル建て、通関ベース）は前年同月比5.7%減（前月：同10.0%減）とマイナス幅が縮小した。

シンガポールの19年9月の輸出額（石油と再輸出除く、ドル建て、通関ベース）は前年同月比8.6%減（前月：同10.0%減）となり、小幅ながらマイナス幅が縮小した。

フィリピンの19年9月の輸出額（ドル建て、通関ベース）は前年同月比2.6%減と、前月の同0.8%増から低下した。



※シンガポールの輸出額はNODX（石油と再輸出除く）。
（資料）CEIC

ASEAN6カ国の仕向け地別の輸出動向を見ると、9月は景況感の低迷するEU向け（同10.3%減）がマイナス幅を広げた一方、中国の生産活動の持ち直しを反映して東アジア向け（同0.5%増）が

労働力調査（基本集計）

2019年（令和元年）9月分

総務省 2019年11月1日公表

結果の概要

【就業者】

- 就業者数は6768万人。前年同月に比べ53万人の増加。81か月連続の増加。
- 雇用者数は6017万人。前年同月に比べ51万人の増加。81か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は3481万人。前年同月に比べ9万人の減少。2か月連続の減少。非正規の職員・従業員数は2202万人。前年同月に比べ59万人の増加。24か月連続の増加。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」などが増加。

【就業率】

- 就業率は61.0%。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168万人。前年同月に比べ6万人の増加。4か月ぶりの増加。
- 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」が同数。「自発的な離職(自己都合)」が2万人の減少。「新たに求職」が5万人の増加。

【完全失業率】

- 完全失業率（季節調整値）は2.4%。前月に比べ0.2ポイントの上昇。

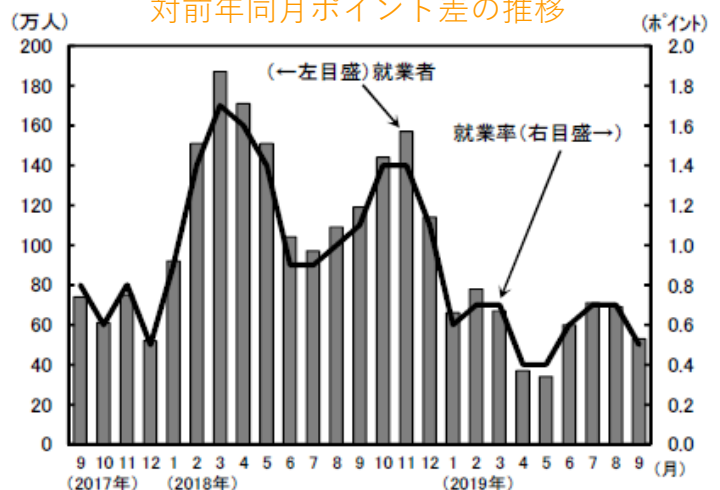
【非労働力人口】

- 非労働力人口は4147万人。前年同月に比べ71万人の減少。52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)			
		9月	8月	7月	6月
就業者	6768	53	69	71	60
自営業主・家族従業者	710	2	-9	-10	-15
雇用者	6017	51	72	81	83
(雇用形態別雇用者)					
正規の職員・従業員	3481	-9	-18	4	30
非正規の職員・従業員	2202	59	82	71	46
パート	1063	16	22	17	9
アルバイト	482	21	15	21	22
労働者派遣事業所の派遣社員	146	11	7	7	6
契約社員	307	10	24	0	-2
嘱託	126	2	7	14	10
その他	78	0	6	11	1
(主な産業別就業者)					
農業、林業	224	6	-4	-3	-6
建設業	502	-16	-9	-13	-9
製造業	1068	2	22	21	21
情報通信業	220	4	16	22	11
運輸業、郵便業	342	4	9	12	20
卸売業、小売業	1060	-37	-41	-47	-2
学術研究、専門・技術サービス業	247	4	-8	-13	-8
宿泊業、飲食サービス業	451	32	7	-10	-10
生活関連サービス業、娯楽業	245	6	17	13	2
教育、学習支援業	323	0	13	27	28
医療、福祉	849	22	5	9	7
サービス業(他に分類されないもの)	454	-3	12	27	9
就業率	61.0	0.5	0.7	0.7	0.6
うち15～64歳	77.9	0.6	0.9	1.0	1.0
うち20～69歳	79.0	0.9	1.1	1.2	1.2
完全失業者	168	6	-13	-16	-6
男	100	6	-6	-11	0
女	68	0	-7	-5	-7
理由別					
非自発的な離職	37	-3	-7	-7	-6
うち勤め先や事業の都合	21	0	-3	-6	-1
自発的な離職(自己都合)	73	-2	0	-2	-3
新たに求職	40	5	-6	-5	4
非労働力人口	4147	-71	-59	-62	-72

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		9月	8月	7月	6月
完全失業率	2.4	0.2	0.0	-0.1	-0.1
男	2.6	0.2	0.0	-0.2	0.1
女	2.2	0.2	-0.1	0.1	-0.2

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



1 就業状態別 15 歳以上人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は59万人(0.9%)の増加、非労働力人口は71万人(1.7%)の減少。
- 15～64歳の労働力人口は26万人(0.4%)の増加、非労働力人口は70万人(4.5%)の減少。
- 65歳以上の労働力人口は32万人(3.6%)の増加、非労働力人口は1万人(0.0%)の減少。

就業状態別 15 歳以上人口 (万人, %, ポイント)

2019年 9月	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	11092	5360	5732	-10	-3	-7
15～64歳	7503	3800	3703	-40	-17	-23
65歳以上	3589	1560	2029	31	14	17
(再掲) 20～69歳	7790	3922	3868	-99	-44	-54
労働力人口 総数	6936	3840	3096	59	10	48
15～64歳	6004	3287	2717	26	-7	33
65歳以上	932	553	379	32	17	15
(再掲) 20～69歳	6311	3481	2830	-9	-30	21
就業者 総数	6768	3740	3028	53	5	48
15～64歳	5848	3197	2651	19	-12	31
65歳以上	920	543	377	34	17	17
(再掲) 20～69歳	6151	3386	2765	-14	-35	21
完全失業者 総数	168	100	68	6	6	0
15～64歳	156	90	66	7	6	2
65歳以上	12	10	3	-1	0	-1
(再掲) 20～69歳	160	95	65	6	7	-1
非労働力人口 総数	4147	1515	2632	-71	-15	-56
15～64歳	1491	509	983	-70	-12	-57
65歳以上	2656	1007	1649	-1	-2	1
(再掲) 20～69歳	1471	436	1035	-92	-17	-75
労働力人口比率 総数	62.5	71.6	54.0	0.6	0.2	0.9
15～64歳	80.0	86.5	73.4	0.7	0.2	1.4
65歳以上	26.0	35.4	18.7	0.7	0.7	0.6
(再掲) 20～69歳	81.0	88.8	73.2	0.9	0.3	1.6
就業率 総数	61.0	69.8	52.8	0.5	0.2	0.9
15～64歳	77.9	84.1	71.6	0.6	0.0	1.3
65歳以上	25.6	34.8	18.6	0.7	0.8	0.7
(再掲) 20～69歳	79.0	86.3	71.5	0.9	0.0	1.5

2 就業者の動向

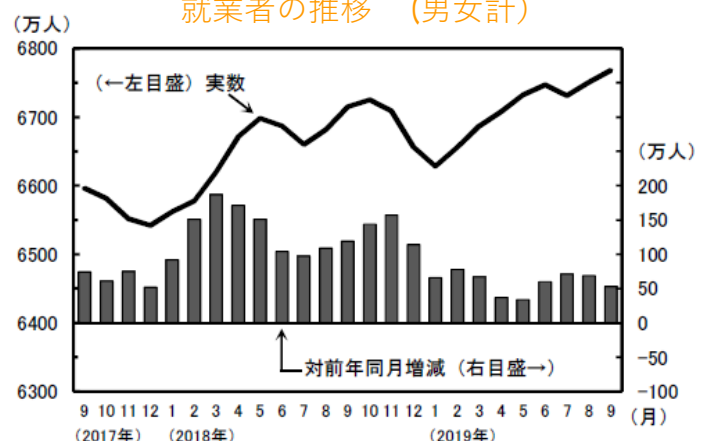
1 就業者数

- 就業者数は6768万人。前年同月に比べ53万人(0.8%)の増加。81か月連続の増加。男性は5万人の増加、女性は48万人の増加。

男女別就業者 (万人)

2019年 9月	実数	対前年同月増減
就業者	6768	53
男	3740	5
女	3028	48

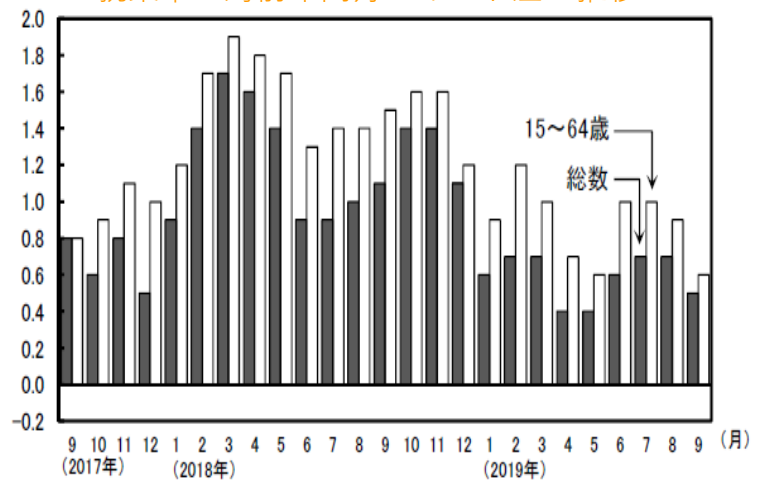
就業者の推移 (男女計)



2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は61.0%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇。
- 15~64歳の就業率は77.9%。前年同月に比べ0.6ポイントの上昇。男性は84.1%。前年同月と同率。女性は71.6%。1.3ポイントの上昇。
- 20~69歳の就業率は79.0%。前年同月に比べ0.9ポイントの上昇。

(ポイント) 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710万人。前年同月に比べ2万人(0.3%)の増加。
- 雇用者数は6017万人。前年同月に比べ51万人(0.9%)の増加。81か月連続の増加。男性は3272万人。3万人の増加。女性は2745万人。48万人の増加。

従業上の地位別就業者 (万人)

2019年 9月	実数	対前年 同月増減
就業者	6768	53
自営業主・家族従業者	710	2
雇用者	6017	51
男	3272	3
女	2745	48

4 雇用形態

- 正規の職員・従業員数は3481万人。前年同月に比べ9万人(0.3%)の減少。2か月連続の減少。
- 非正規の職員・従業員数は2202万人。前年同月に比べ59万人(2.8%)の増加。24か月連続の増加。
- 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38.7%。前年同月に比べ0.7ポイントの上昇。

雇用形態別役員を除く雇用者

(万人, %)

2019年 9月	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	5683	49	-	3021	0	-	2662	50	-
正規の職員・従業員	3481	-9	61.3	2313	-25	76.6	1168	15	43.9
非正規の職員・従業員	2202	59	38.7	708	24	23.4	1494	34	56.1
パート	1063	16	18.7	125	3	4.1	938	13	35.2
アルバイト	482	21	8.5	235	3	7.8	247	18	9.3
労働者派遣事業所の派遣社員	146	11	2.6	61	11	2.0	85	0	3.2
契約社員	307	10	5.4	167	4	5.5	140	6	5.3
嘱託	126	2	2.2	85	9	2.8	40	-8	1.5
その他	78	0	1.4	35	-5	1.2	43	5	1.6

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。



経営情報
レポート
要約版



労 務

同一労働同一賃金への対応期限が迫る 不合理な格差を是正する 雇用改善のポイント

- 1.働き方改革が目指している「同一労働同一賃金」
- 2.2つのキーワード「均衡待遇」と「均等待遇」
- 3.格差是正に対応する給与制度の設計ポイント
- 4.非正規社員の定着につながった成功事例



参考文献

「同一労働同一賃金」菊谷 寛之 著（第一法規株式会社） 「同一労働同一賃金の法律と実務」服部 弘、佐藤 純 編著、鶴飼 一頼、大原 武彦、島田 佳子、小島 史明、山口 寛志、佐野 吉昭、一丸 綾子 著（株式会社中央経済社）
「同一労働同一賃金Q&Aガイドライン・判例から読み解く」高仲 幸雄 著（経団連出版） 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（厚生労働省） 厚生労働省ホームページ：多様な人材活用で輝く企業応援サイト

1

企業経営情報レポート

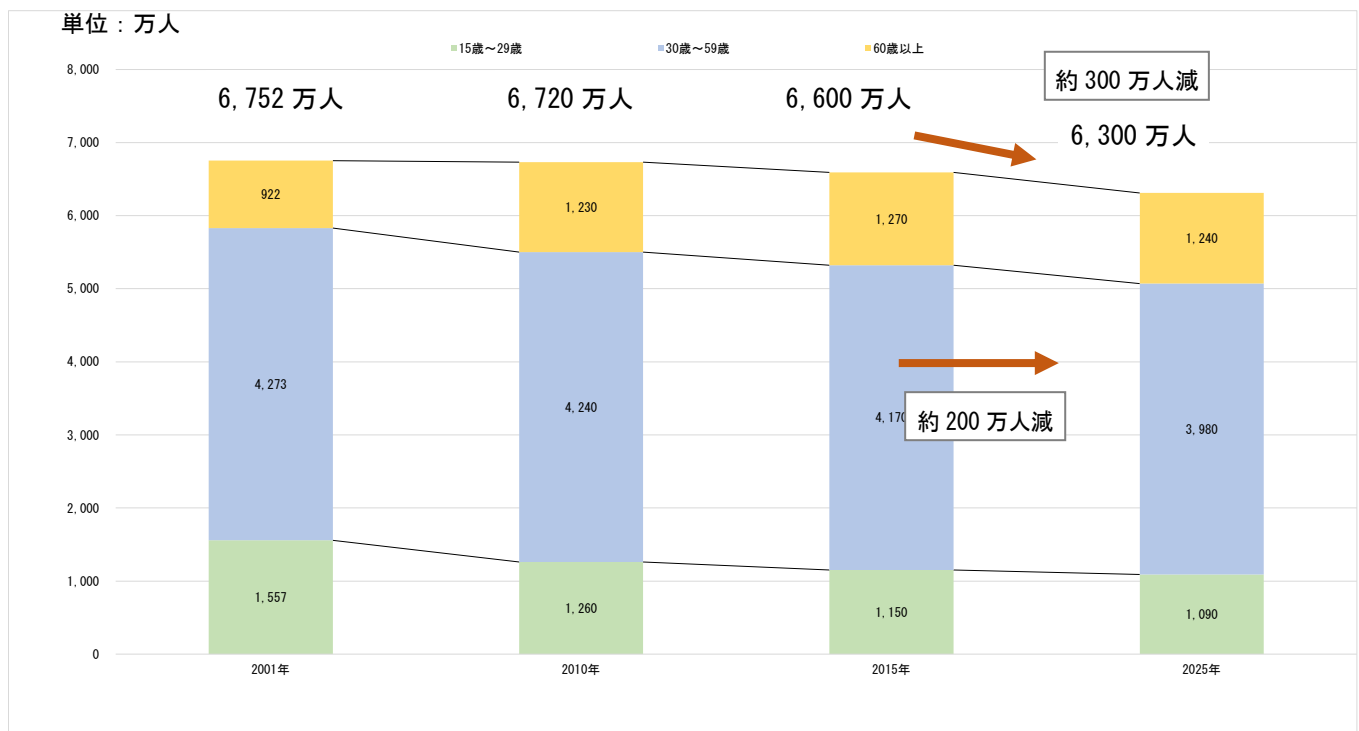
働き方改革が目指している「同一労働同一賃金」

■ 「働き方改革」 推進の背景

わが国では、2000年代に入ってからパートタイムや契約社員、派遣社員などの非正規雇用労働者の比率が大きく増え、この数年は4割弱に達しています。一方、大胆な金融緩和後の景気回復とともに、構造的な人口減少が進む中で、若年層やパートタイムの人手不足感が急速に広がってきています。有効求人倍率はバブル景気当時の水準を超え、高度経済成長期に匹敵する高さになりました。中でも正社員の有効求人倍率は、調査開始以来、最高記録を更新し続けています。企業としては、これまで正社員の脇役と位置づけることが多かった女性や高齢者、外国人、障がい者などに雇用の幅を広げて、多様な人材を活用する必要に迫られています。

本稿では、働き方改革関連法のうち、同一労働同一賃金に着目し、企業が構築すべき人事制度改定のポイントをまとめました。

■ 労働力人口の推移



出所：総務省労働力調査 統計局推計

■ 「働き方改革関連法」の3つの目的

2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、同一企業・団体における正規雇用と非正規雇用（パートタイマー・契約社員・派遣労働者）の間に不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」が大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から適用されます。

2

企業経営情報レポート

2つのキーワード「均衡待遇」と「均等待遇」

■ 「均衡待遇」と「均等待遇」について

「同一労働同一賃金」を理解する上で2つの重要なキーワードがあります。
それは「均衡待遇」と「均等待遇」です。

均衡待遇	正規社員と非正規社員の間において、職務の内容等に違いがあれば違いに応じた賃金を支払わなければならない
均等待遇	非正規社員であることを理由として、賃金、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的な扱いをしてはならない

「均衡待遇」と「均等待遇」の根本にある考え方は、「職務の内容に違いがあるのであれば違いに応じた賃金を支払い、同じであれば同じ賃金を支払わなければならない」というものです。その判断基準は、以下のとおりになります。

■ 均衡待遇の規定（新パートタイム・有期雇用労働法第8条）

均衡待遇を判断する際に次の3つの要素を考慮した上で、正社員とパートタイム・有期契約社員の間において不合理な待遇差があるかどうか判断され、不合理であればその待遇差が禁止されます。

- ① 職務の内容（業務の内容と責任の程度をいう。以下同じ）
- ② その職務の内容と配置の変更範囲
- ③ その他の事情

■ 均等待遇の規定（新パートタイム・有期雇用労働法第9条）

均等待遇を判断する際に次の2つの要素を考慮した上で、同じであれば差別的扱いが禁止されます。

- ① 職務の内容
- ② その職務の内容と配置の変更範囲

3

企業経営情報レポート

格差是正に対応する給与制度の設計ポイント

■ 役割に基準を置き等級制度を設計

前章で解説したとおり、中小企業においても同一労働同一賃金への対応は必要となっています。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、賃金の均等待遇と均衡待遇を実現するためには、人事制度の基本となる等級制度を整備することが有益になります。その対象は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者まで広げ、その相互関係を明確にすることが必要となります。そしてその等級制度に対応した賃金制度を構築することが望ましいです。等級制度と賃金テーブルの対応関係のイメージは以下のようになります。

■ 等級制度の設計ポイント

役割等級に応じて、各人の等級区分を決める

- ① 役割に応じて、評価基準や目標を設定し、評価・処遇を行う
- ② 正社員、多様な正社員、パート社員の対応関係も含めて整理する

■ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の等級・賃金の均等待遇と均衡待遇のイメージ

等級	階層	正規雇用労働者			非正規雇用労働者		労働価値	合理性	賃金テーブルのイメージ	
		管理職コース	専門職コース	限定社員コース	パート・契約社員	パート等級			正社員	パート
9	管理職層	↑	↑				相違	均衡	正社員	
8										
7										
6	監督職層	↑	↑				相違	均衡	正社員	
5										
4										
3	一般職層						同一	均衡	正社員	
2					↑	パート5級				
1						パート4級				
						パート3級				
						パート2級				
					パート1級		相違	均衡	パート	

4

非正規社員の定着につながった成功事例

■ 正社員転換制度で経験を積んだ人材確保に成功した(株)亀屋万年堂グループ

<p>会社概要</p>	<p>亀屋万年堂グループ 業種：製造業 非正規雇用労働者の仕事内容：店舗での販売、製造、事務 正社員：153名 契約社員：53名 嘱託社員：15名 アルバイト：187名</p>
<p>効果</p>	<p>正社員への積極的転換で、優秀な人材が定着。風通しの良い社風に加え、全従業員対象のコミュニケーションを促す仕組みづくりにより従業員満足度も向上。</p>
<p>取り組みポイント</p>	<p>①正社員登用制度を社内LANで周知 ⇒優秀な従業員の確保と契約社員の意欲向上 ②従業員対象の従業員満足度調査を実施 ⇒全従業員が満足する会社となるための指針に活用</p>
<p>取り組み内容</p>	<p>①アルバイトから契約社員へ、契約社員から正社員へと積極的に転換を推進 イ) 意欲と能力があるアルバイトを契約社員へ転換 契約社員になると、意欲と能力があれば積極的に店長へ登用しており、契約社員54名のうち、現在、16名が店長を任されている ロ) 正社員登用制度を社内LANと口頭で周知 正社員登用制度については、就業規則に明示し、社内LANで全従業員がいつでもみることができるほか、見逃さないように上長が口頭で周知している。 ②職務内容に応じた処遇を実現 契約社員には奨励金を支給～契約社員でも店長・リーダーになると、店長・リーダー手当が支給される。 ③風通りの良い社風を支えるコミュニケーションを促す仕組み作り イ) CIA提案制度 同社独自の取り組みに、CIA提案制度がある。従業員の「ふとした思いつき」を業務に生かしていこうというもので、担当の枠を超えた発想を期待して導入している。 ロ) 定年後の再雇用の見直し 65歳までの再雇用であったが、会社が認めた70歳まで働ける環境を整備した。</p>

ジャンル：IT・情報技術 > サブジャンル：クラウド・フィンテック

クラウドコンピューティング

クラウドコンピューティングとは
どのようなものですか。

クラウドコンピューティング。この言葉は明確に定義づけられた言葉ではありません。いわゆる「流行語」に近いものですが、新しいコンピューティング（コンピューターを使うこと）のイメージを端的に捉えたものとして定着しつつあります。「クラウド(cloud:雲)」とは、米Google エリック・シュミットCEOによる2006年8月の発言から生まれた概念を表します。

- 新しいコンピューティングサービスは、どこか“雲”の中にあるサーバーから始まる
- PC、Mac、携帯電話など、どのようなデバイスからでも、適切な(Webブラウザや)アクセス手段があれば利用できる

「サーバー」が「雲」の中にあり、どこにあるか、どのような実態なのかを意識する必要がないということが「クラウドコンピューティング」のもっとも重要な要素です。日常的に業務でパソコンを使用していて、下記のような点でお悩みの経営者の方は多いのではないのでしょうか。

- 自社のシステムの保守・運用など、ITコストがかさんで経営を圧迫している
- 初期コストと今後の減価償却費を考えると新サーバーの購入に踏み切れない
- 新規アプリケーションの開発から導入までに3ヵ月もかかると業者に言われた
- IT部門の人件費がかかりすぎる

こうした悩みは、このクラウドコンピューティングを活用することによって、すばやく解決できる可能性があります。

■クラウドコンピューティングの特徴

それでは、これまでのITシステムとクラウドの違いは何なのでしょう。また、何が便利になったのでしょうか。その特徴は、下記のようにまとめることができます。

- ①サーバー・ソフト等の購入が不要
- ②すぐに利用できる
- ③低コストで利用可能
- ④メンテナンスの必要がない
- ⑤IT専門要員が必要ない

ジャンル：IT・情報技術 > サブジャンル：クラウド・フィンテック

クラウド導入のメリット

クラウド導入が企業にもたらすメリットを教えてください。

(1) メリット1：会計面～設備投資の重圧から解放される

クラウド導入の大きなメリットは、初期導入の費用負担が少ないことです。さらに、サービスの種類によっては、使いたいときに使った分だけのコストを負担する従量課金型のコスト負担方式を採用することも可能になります。

これによりITコスト効率化効果が期待できます。また、近年の企業経営では、余剰資産の少ない軽いバランスシートを目指す、いわゆる「オフバランス経営」の考え方が広く受け入れられています。その点から考えると、クラウドはこれらのトレンドに見事にマッチしているといえます。

(2) メリット2：納期面～システム構築の時間が短縮される

次に、業務アプリケーション構築・利用開始までにかかる「時間」に注目してみます。本来、企業が必要としているのは、業務を行うためのアプリケーションです。従来は、このアプリケーションが利用出来るようになるまでに、多くの時間を要してきました。まず、ハードウェアを調達し、相互に接続して動作確認を行うなど、インフラの構築を行うだけでも相当な期間が必要になります。実際のアプリケーション開発ともなると、ハードウェアやデータベースの制約によって実現できないことも多々発生し、結果として調整や代替案の検討のために、さらに多くの時間を投下しなければならないといったこととなります。

クラウドは、その時間的制約を解決し、ビジネススピードの向上に寄与します。

(3) メリット3：品質・機能面～新たなサービスの登場

3点目として、品質・機能という面で、企業にもたらされるメリットを見ておきましょう。ひと言で言えば、自社では発想できない機能やサービスが安価に提供されるということです。さまざまな期待が高まっているクラウドですが、一方で「会社業務には役立たないのではないか」という懐疑的な声があるのも事実です。今では当たり前のように利用されているEメールやインターネットも、最初のころは同じような評価でした。かつて「役に立たない」と言われたこれらのサービスは、一般ユーザーの側でひとまず利用者数を拡大し「デファクトスタンダード（実質的な業界標準）」となることでコストを下げ、企業での利用にも耐えうるレベルまで運用品質を少しずつ高めていくなかで、企業ユーザーにも浸透しました。実際にクラウドのサービスは、すでに多くの企業で実績を上げており、初めから高機能・高品質のサービスが利用できることがメリットです。