

週刊WEB

企業経営

MAGA
ZINE

Vol.684 2020.7.28

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年7月17日

回復に転じた米労働市場

～最悪期は脱するも、新型コロナの第2波、
政策効果の剥落に注目

経済・金融フラッシュ 2020年7月20日

貿易統計(20年6月)

～4-6月期の外需寄与度は前期比▲3.4%
(年率▲14.0%)の大幅マイナスに

経営 TOPICS

統計調査資料

消費者物価指数(全国)

(2020年(令和2年)6月分)(2015年基準)

経営情報レポート

意欲・能力を存分に発揮できる環境を作る
働き方改革に対応した賃金制度改革

経営データベース

ジャンル：資金繰り > サブジャンル：債権管理

資金余裕度を調べる方法

売上債権の管理方法

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

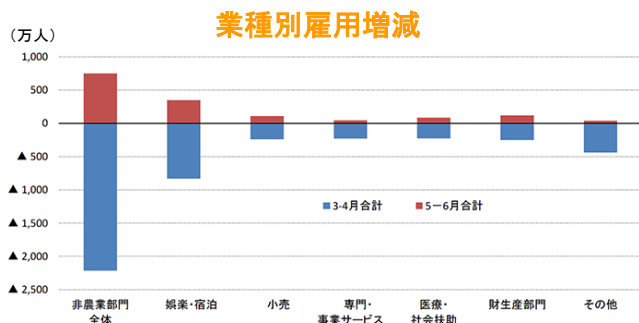
ネット
ジャーナル

ニッセイ基礎研究所

回復に転じた米労働市場

～最悪期は脱するも、新型コロナの第2波、政策効果の剥落に注目

- 1** 米国内の新型コロナ感染者数、死亡者数の増加や、外出制限などの感染対策に伴い米労働市場は3月以降、急激に悪化した。



(注) 季節調整の雇用者数増減の3月と4月の合計および5月と6月の合計
(資料) BLS よりニッセイ基礎研究所作成

- 2** 実際に、4月の非農業部門雇用者数（前月比）は娯楽・宿泊業の▲758万人を筆頭に、全体で▲2,079万人減と、1939年の統計開始以来最大の減少となった。

失業率も50年ぶりの水準となっていた2月の3.5%から4月は14.7%と1948年の統計開始以来の水準に達した。

失業率は新型コロナの影響に伴う統計の歪もあって過少評価されており、実際の失業率は20%超となっていた可能性が高い。

- 3** 一方、5月以降は、経済活動が段階的に再開されてことを受けて、娯楽・宿泊業で雇用が増加に転じたほか、一時帰休の労働者が復職する動きがみられるなど、労働市場は早くも5月には最悪期を脱し、

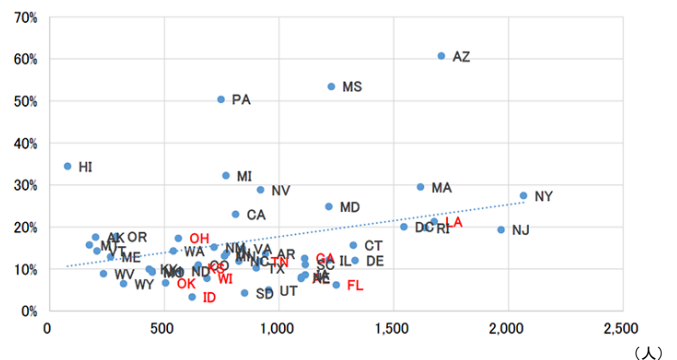
回復基調に転じた可能性が高い。

- 4** もっとも、労働市場のこれまでの回復は4月までの落ち込みに比べて、限定的に留まっているほか、今後の回復ペースも緩やかに留まるとみられる。

- 5** 労働市場の今後の注目点として、新型コロナ感染拡大の影響と7月末が期限となっている失業保険給付の追加給付の動向が挙げられる。

失業保険給付の上乗せは米景気回復に貢献し間接的に労働市場の回復を促す一方、失業保険受給者の復職の障害になるとの見方もあり、労働市場に対する評価は分かれている。

新型コロナ感染者数 VS 失業保険継続受給率 (州別)



(注) 新型コロナ感染者数は10万人当たり、7月13日時点。失業保険継続受給率は通常受給分とPUAプログラム受給者数の合計を州別の労働力人口で割ったもの。赤字の州は直近2週間の感染増加数の上位10州。
(資料) BLS、DOL よりニッセイ基礎研究所作成

ネット
ジャーナル

貿易統計（20年6月）

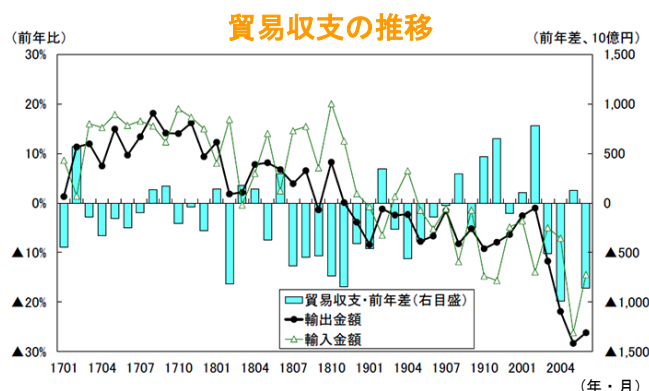
～4-6月期の外需寄与度は前期比▲3.4%
（年率▲14.0%）の大幅マイナスに

ニッセイ基礎研究所

1 輸出の大幅減少が継続

財務省が7月20日に公表した貿易統計によると、20年6月の貿易収支は▲2,688億円の赤字となり、事前の市場予想（QUICK集計：▲256億円、当社予想は1,863億円）を下回る結果となった。

輸出が前年比▲26.2%（5月：同▲28.3%）と3ヵ月連続で前年比▲20%台の大幅減少となる一方、輸入の減少幅が5月の前年比▲26.2%から同▲14.4%へと縮小したため、貿易収支は前年に比べ▲8,569億円の悪化となった。



2 欧米向け輸出は4-6月期に急速に落ちこんだが、6月には下げ止まり

20年6月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比▲47.0%（5月：同▲49.4%）、EU向けが前年比▲33.0%（5月：同▲34.8%）、アジア向けが前年比▲17.8%（5月：同▲11.4%）、うち中国向けが前年比▲2.0%（5月：同▲0.4%）となった。

20年4-6月期の地域別輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）でみると、米国向けが前期比▲37.5%（1-3月期：同▲0.1%）、EU向けが前期比▲26.3%（1-3月期：同▲3.1%）、アジア向けが前期比▲9.1%（1-3月期：同▲4.2%）、中国向けが前期比6.4%（1-3月期：同▲7.5%）、全体では前期比▲20.7%（1-3月期：同▲4.0%）となった。

3 4-6月期の外需寄与度は前期比▲3.4%の大幅マイナスに

6月までの貿易統計と5月までの国際収支統計の結果を踏まえて、20年4-6月期の実質GDPベースの財貨・サービスの輸出入を試算すると、輸出が前期比▲22%の減少、輸入が前期比▲1%程度の減少となった。海外主要国の都市封鎖の影響で輸出が急速に落ち込む一方、対中国を中心に輸入が底堅い動きとなったため、4-6月期の外需寄与度は前期比▲3.4%（前期比年率▲12.9%）の大幅マイナスとなることが予想される。

なお、財の輸入は前期比で増加したが、海外旅行の消滅などによりサービスの輸入が急減したことから、財貨・サービスの輸入は小幅な減少になったとみられる。

消費者物価指数（全国） 2020年（令和2年）6月分（2015年基準）

総務省 2020年7月21日公表

概況

(1) 総合指数は2015年を100として101.7

前年同月比は0.1%の上昇 前月比(季節調整値)は0.1%の上昇

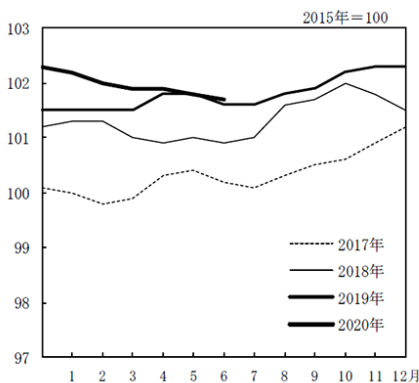
(2) 生鮮食品を除く総合指数は101.6

前年同月と同水準 前月比(季節調整値)は0.1%の上昇

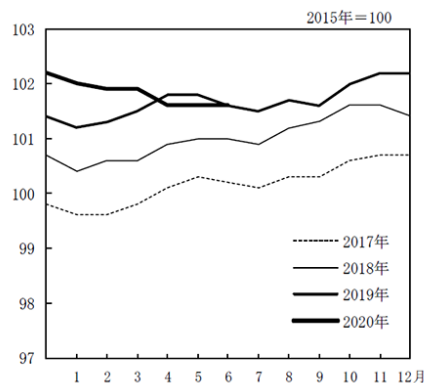
(3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は101.9

前年同月比は0.4%の上昇 前月比(季節調整値)は0.1%の上昇

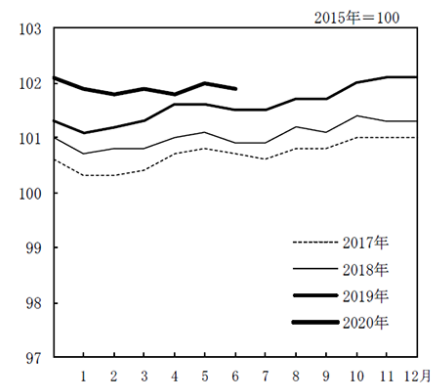
総合指数の動き



生鮮食品を除く総合指数図



生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数の動き



総合、生鮮食品を除く総合、生鮮食品及びエネルギーを除く総合の指数及び前年同月比

2015年=100

		2019年					2020年							
原数値		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
総 合	指 数	101.6	101.6	101.8	101.9	102.2	102.3	102.3	102.2	102.0	101.9	101.9	101.8	101.7
	前年同月比 (%)	0.7	0.5	0.3	0.2	0.2	0.5	0.8	0.7	0.4	0.4	0.1	0.1	0.1
生 鮮 食 品 を 除 く 総 合	指 数	101.6	101.5	101.7	101.6	102.0	102.2	102.2	102.0	101.9	101.9	101.6	101.6	101.6
	前年同月比 (%)	0.6	0.6	0.5	0.3	0.4	0.5	0.7	0.8	0.6	0.4	-0.2	-0.2	0.0
生鮮食品及び エネルギー を除く総合	指 数	101.5	101.5	101.7	101.7	102.0	102.1	102.1	101.9	101.8	101.9	101.8	102.0	101.9
	前年同月比 (%)	0.5	0.6	0.6	0.5	0.7	0.8	0.9	0.8	0.6	0.6	0.2	0.4	0.4

総合、生鮮食品を除く総合、生鮮食品及びエネルギーを除く総合の前月比（季節調整値）

			2019年						2020年						
季節調整値			6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
総	合	前月比 (%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	-0.1	0.0	-0.2	0.0	0.1
生 鮮 食 品	を	前月比 (%)	-0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	-0.1	-0.1	-0.5	0.0	0.1
除 く 総 合															
生鮮食品及び エネルギー	を	前月比 (%)	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.0	-0.3	0.2	0.1
除 く 総 合															

（注）季節調整値は、毎年12月結果公表時に、過去に遡って改定している。

前年同月との比較（10大費目）

10大費目指数、前年同月比及び寄与度

2015年＝100																
原数値								住居	光・熱・水道	家・具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
	総合	生鮮食品を除く総合	生鮮食品及びエネルギーを除く総合	食料・エネルギーを除く*	食料	生鮮食品	生鮮食品を除く食料									
指数	101.7	101.6	101.9	100.8	105.5	105.9	105.4	100.4	99.4	102.8	104.3	104.4	97.8	92.5	104.2	99.1
前年同月比（％）	（ 0.1）	（-0.2）	（ 0.4）	（ 0.1）	（ 2.1）	（ 5.8）	（ 1.4）	（ 0.8）	（-2.2）	（ 1.7）	（ 1.4）	（ 0.5）	（-1.7）	（-10.4）	（ 1.2）	（-3.0）
	0.1	0.0	0.4	0.2	1.5	3.2	1.2	0.7	-2.0	3.1	1.3	0.6	-0.5	-10.5	1.0	-3.0
寄与度		（-0.18）	（ 0.36）	（ 0.05）	（ 0.56）	（ 0.24）	（ 0.32）	（ 0.16）	（-0.16）	（ 0.06）	（ 0.06）	（ 0.02）	（-0.25）	（-0.33）	（ 0.12）	（-0.17）
		-0.03	0.39	0.13	0.41	0.13	0.28	0.15	-0.15	0.10	0.05	0.03	-0.07	-0.34	0.10	-0.17
寄与度差		0.15	0.04	0.08	-0.15	-0.11	-0.04	-0.01	0.01	0.05	0.00	0.00	0.18	-0.01	-0.02	0.00

* 食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合（以下同じ。）

（注）（）は、前月の前年同月比及び寄与度。各寄与度は、総合指数の前年同月比に対するものである。

前月との比較（10大費目）

10大費目の前月比及び寄与度

原数値	総合	生鮮食品を除く総合	生鮮食品及びエネルギーを除く総合	食料・エネルギーを除く*	食料	生鮮食品	生鮮食品を除く食料	住居	光熱水道	家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
		総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合	総合
前月比 (%)	-0.1	0.0	-0.1	-0.1	-0.3	-1.9	0.0	0.0	-0.3	0.6	-0.6	0.0	0.3	-0.2	-0.2	-0.2
寄与度		-0.02	-0.07	-0.06	-0.09	-0.08	-0.01	-0.01	-0.02	0.02	-0.02	0.00	0.05	0.00	-0.02	-0.01

（注）各寄与度は、総合指数の前月比に対するものである。

◇ 消費税調整済指数※の前年同月比（参考値）

		2019年						2020年						
		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
総合	前年同月比(%)	0.7	0.5	0.3	0.2	0.0	0.2	0.5	0.3	0.1	0.1	-0.3	-0.3	-0.2
生鮮食品を除く総合	前年同月比(%)	0.6	0.6	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	0.1	-0.6	-0.6	-0.4
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	前年同月比(%)	0.5	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.4	0.4	0.0	0.2	0.2

※2019年10月実施の消費税率引上げ及び幼児教育・保育無償化の影響を、品目ごとに機械的に一律に調整した指数(参考値)

（注）2019年9月以前は、消費税率が基準年と同じであるため、消費税調整済指数は原数値と一致する。

総合指数の前年同月比の変動に寄与した項目

■総合の前年同月比の上昇幅は変わらず（5月 0.1% → 6月 0.1%）

- ・生鮮食品により総合の上昇幅が 0.11 ポイント縮小

■生鮮食品を除く総合の前年同月比の下落幅は 0.2 ポイント縮小

（5月 -0.2% → 6月 0.0%）

- ・ガソリン、電気代などの下落幅が縮小し、エネルギーにより総合の上昇幅が 0.12 ポイント拡大
- ・家庭用耐久財により総合の上昇幅が 0.04 ポイント拡大
- ・通信料（携帯電話）により総合の上昇幅が 0.10 ポイント拡大
- ・生鮮食品を除く食料により総合の上昇幅が 0.04 ポイント縮小
- ・宿泊料により総合の上昇幅が 0.03 ポイント縮小

エネルギー構成品目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2020年5月		2020年6月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
エネルギー	784	-6.7	-0.54	0.7	-5.3	-0.42	0.12
電気代	356	-2.0	-0.07	-0.2	-1.6	-0.06	0.02
都市ガス代	116	-3.3	-0.04	-0.1	-2.7	-0.03	0.01
石油製品	312	-13.0	-0.43	2.0	-10.2	-0.34	0.10
プロパンガス	65	1.5	0.01	-0.2	1.3	0.01	0.00
灯油	41	-16.5	-0.08	-0.7	-16.7	-0.08	0.00
ガソリン	206	-16.4	-0.36	3.4	-12.2	-0.27	0.10

他の主な項目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2020年5月		2020年6月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
生鮮食品を除く食料	2209	1.4	0.32	0.0	1.2	0.28	-0.04
家庭用耐久財	111	-1.3	-0.01	1.6	2.5	0.03	0.04
教養娯楽用耐久財	59	2.4	0.01	-0.1	3.1	0.02	0.00
宿泊料	113	-4.0	-0.05	1.0	-6.6	-0.08	-0.03
外国パック旅行費	42	-6.2	-0.03	-2.8	-7.1	-0.03	0.00
通信料（携帯電話）	230	-3.3	-0.07	0.0	1.6	0.03	0.10



意欲・能力を存分に発揮できる環境を作る 働き方改革に対応した 賃金制度改革

- 1.働き方改革で迫られる賃金制度改革
- 2.国が示す同一労働同一賃金の考え方
- 3.同一労働同一賃金を実現する賃金体系
- 4.格差是正につながった人事制度の導入事例



参考文献

- 『働き方改革実現の労務管理』宮崎 晃、西村 裕一、鈴木 啓太、本村 安宏著（中央経済社）
『働き方改革法の実務』川嶋 英明著（日本法令）
『厚生労働省ホームページ』（働き方改革の実現に向けて）
『同一労働同一賃金ガイドライン案』平成28年12月20日』政府働き方改革実現会議」

1

企業経営情報レポート

働き方改革で迫られる賃金制度改革

■ 「働き方改革」の背景

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化に直面しています。

このような環境のもとで、企業としては、自社の生産性向上、就業機会の拡大、および意欲・能力を存分に発揮できる労働環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、これらの課題解決のために、厚生労働省が中心となり、労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

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。

■ 同一労働同一賃金の実現が義務化された「働き方改革関連法」

働き方改革関連法は、平成 30 年 7 月 6 日に成立し、公布されました。

同法改正によって企業には次のような対応が求められています。

今回の法改正は、罰則規定も一部設けられている点において、強制力のある改正といえます。

■ 働き方改革関連法の概要

1. 趣旨＜働き方改革の総合的かつ継続的な推進＞			
働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。 中小企業の取り組みを推進するために、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。			
2. 働き方改革関連法によって対応すべきテーマ			
制度	強制力	制度	強制力
①残業時間の上限規制	義務化（罰則あり）	⑤高度プロフェッショナル制度の新設	—
②有給休暇の取得を義務化	義務化（罰則あり）	⑥同一労働・同一賃金の実現	義務
③フレックスタイム制の見直し	—	⑦中小企業での残業 60 時間超の割増賃金率の引き上げ	義務
④インターバル制の普及促進	努力義務	⑧産業医の権限強化	義務（罰則あり）

2 企業経営情報レポート

国が示す同一労働同一賃金の考え方

■ ガイドライン案における給与支給のポイント解説

ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としています。

ガイドライン案の給与支給におけるポイントは、以下のとおりです。

①基本給の均等・ 均衡待遇の確保	基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
②各種手当の均等・ 均衡待遇の確保	ボーナス（賞与）について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。 役職手当についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。

均等待遇とは……同じ働き方をしている場合、労働条件、賃金などの処遇面を差別しないこと

均衡待遇とは……働き方が異なる（業務内容や労働時間等）ことを前提にし、その違いの中でバランスを取り、処遇を決定すること

多様な働き方がある昨今、「正社員だから」「勤続年数が長いから」「年齢が高いから」という理由だけで高い賃金がもらえる時代ではありません。不合理な待遇差の有無を早期に点検し改善に努める必要があります。

■ ガイドラインが示す待遇差で問題となるケース

ガイドライン案において、様々な待遇差が存在する賃金制度となっている場合に、その差が不合理な制度に該当するかどうかの有無を示しています。

基本給や賞与、手当など、給与の支給項目別に問題になる例とならない例について紹介します。

3

企業経営情報レポート

同一労働同一賃金を実現する賃金体系

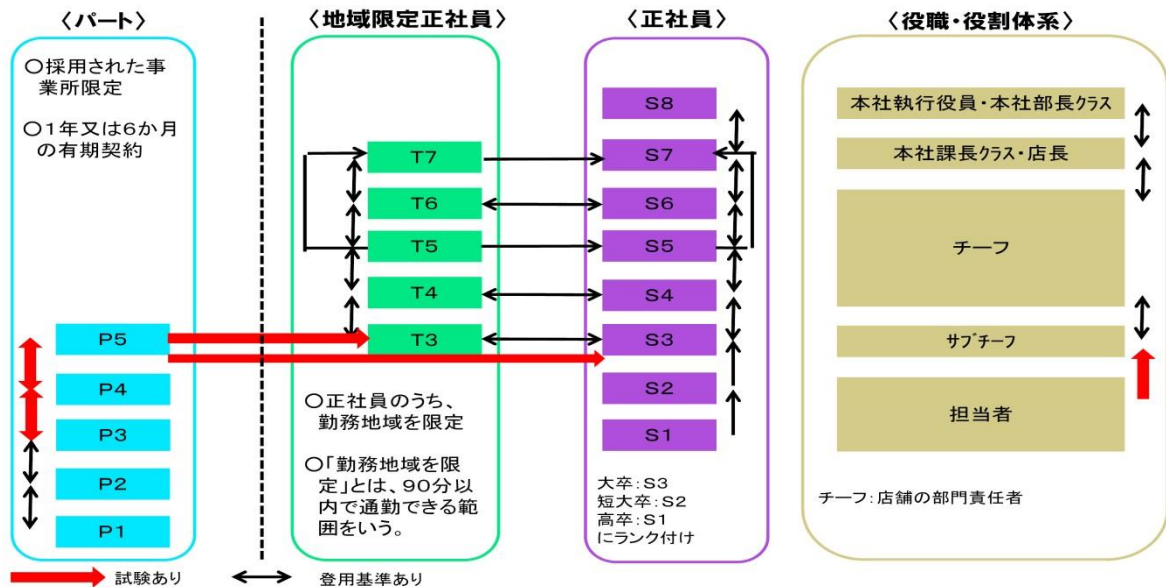
■ 社員の役割・資格・能力を等級制度で体系化

同一労働同一賃金を実現するためには、まずは、雇用形態別に社員の役割、資格、能力を等級制度によって体系化することが必要です。

以下の表は、非正規社員であるパート、地域限定正社員、正社員の関連性を示したものです。

それぞれの役割や責任の度合いを資格によって示し、資格が上がると給与がアップする仕組みを取り入れることにより、公平な賃金制度を構築することが可能になります。

■ 従業員区分と資格・役割体系図例



■ 正社員の資格要件と賃金テーブルイメージ

資格	資格要件(定義)	代表的な役割
S6	○担当部門・業務の責任者として、十分な実績を積み、担当業務において安定的に高業績を達成している上級監督者のレベル。 ○さらに自ら課題設定することにより、担当業務の拡大や、難易度の高い目標へのチャレンジを行っている管理職の候補者。	チーフ
S5	○上司・上級者の重点的指示に基づき、自ら課題を設定し、粘り強く行動することで担当部門・業務の目標を達成できる監督者のレベル。 ○部下・下級者を計画的に指導育成することができ、担当業務及び関連業務に関する豊富な知識・技能・経験を有している管理職の候補者。	
S4	○上司・上級者の一般的指示に基づき、一定の基準により業務処理ができ、担当部門・業務の目標を達成できる初級監督者のレベル。 ○部下・下級者に対して、リーダーとして指導的役割を持つ業務を遂行でき、担当業務に関する基礎的知識あるいは相当期間の実務経験、技能を有している。	
S3	○上司・上級者の個別的指示に基づいて、過去の経験的知識・技能をもとに自らも判断を必要とする非定型または複雑定型業務を遂行でき、また、下級者に対しては監督職候補者として指導的役割を担えるレベル。	サブチーフ
S2	○上司・上級者の個別的指示に基づいて、ある程度の実務知識と一定期間内の実務経験・技能により行うやや複雑かつまとまりのある定型業務を遂行できるレベル。	担当者
S1	○上司・上級者の個別的指示に基づいて、日常の作業処理手続きに従って行う比較的簡単な定型反復業務を遂行できるレベル。	

職務手当

役割手当

資格給

年齢給

A部門、B部門

サブチーフ チーフ

S1 S2 S3 S4 S5 S6

37歳

出所：厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」(平成28年5月24日)

4

企業経営情報レポート

格差是正につながった人事制度の導入事例

■ 優秀な人材を有効活用する正社員転換制度

業 種	金融業、保険業	本社所在地	福岡県
正社員数 (H27/7/1 現在)	総合職：16名 一般職：12名 うち短時間勤務：3名	非正規雇用労働者数 (H27/7/1 現在)	パート：9名 うちフルタイム：1名
非正規雇用労働者の 主な仕事内容	主として損害保険 及び生命保険の 募集業務	取組のポイント	●均衡待遇を狙いとして、社員とパートスタッフの評価制度を一本化 ●多様な選択肢がある正社員転換制度を導入

同社は、福岡を拠点に、生協組合員を対象にした損害保険及び生命保険等の保険代理店業務を主事業としています。

優秀なパートスタッフに正社員として働きたいという思いを持つスタッフがいて、企業側も優秀なパートスタッフを正社員として受け入れ、更なる活躍を促したいと考えていました。

【優秀な人材を有効活用するため正社員とパートスタッフの人事制度を一本化】

優秀なパートスタッフを正社員として転換する場合の対応を具体化するため、平成 21 年度に正社員とパートスタッフの人事制度を一本化し、刷新しました。

具体的な内容としては、等級制度・人事考課制度の見直しや正社員転換制度の導入、賞与や退職金の支給方法の見直し等です。

【正社員として多様な働き方を柔軟に選択し、行き来できる仕組み】

正社員転換後の労働時間は、本人の希望に基づきフルタイム（7時間 15 分）及び短時間（6 時間）から選択できます。また、転換直後は短時間勤務であっても、その後本人が希望すればフルタイムに移行することが可能です。フルタイムと短時間の相互の移行に回数の制限はありません。なお、短時間勤務の場合の賃金は、フルタイムの場合の時間案分で設定されており、時間当たり賃金は同一です。

育児・介護を理由とするほか、県外への転居等特別な事情が認められる場合にはフルタイムから短時間への移行も認められます。また、一般職区分の正社員に転換後、本人が希望し、企業側が認めれば総合職区分への移行も可能となっています。

資金余裕度を調べる方法

自社の資金余裕度を調べる方法を教えてください。

資金余裕度を調べるには、借入金返済力分析を行います。

1. 借入金返済力分析とは

借入金返済力分析は、債務償還年数が何年かを算出します。つまり、現在の銀行借入金額を何年間で返済できる力を持っているかを示すことです。

返済するための財源は、償却前経常利益（経常利益＋減価償却費）です。

借入金返済力は、たとえば下記のように計算します。

- ①現在の借入金残高 200,000 千円
- ②経常利益 5,000 千円
- ③減価償却費 7,500 千円
- ④借入金返済力 $\text{①} \div (\text{②} + \text{③}) = 16 \text{ 年}$

この 16 年という年数が良い評価なのかという点については、金融機関のスコアリングシートから、下記のとおり債務償還年数のポイントを抽出しました。

20	17	14	11	8	5	3	2	1	0
1 年以内	3 年以内	5 年以内	7 年以内	9 年以内	12 年以内	15 年以内	20 年以内	20 年超	マイナス

これにより前述の例を評価すると、16 年は 20 年以内に該当し、ポイント目安からは 2 ポイントと非常に低い評価であることがわかります。

2. 新規設備投資を行う際の判断基準として活用する

例えば新規設備投資を行った場合、①設備投資の効果で増加した利益、②設備投資によって増加した減価償却費、というものが返済原資となります。

【債務償還年数のポイント目安 満点 20ポイント】

- ①新規設備投資金額 50,000 千円
- ②借入金額 50,000 千円（返済期間 10 年、年間元金返済額 5,000 千円）
- ③新規設備投資効果 2,000 千円
- ④減価償却費 5,000 千円
- ⑤借入金返済力 $\text{②} \div (\text{③} + \text{④}) \div 7 \text{ 年}$

よって、借入金返済力は約 7 年となり、銀行の返済期間を下回るため、この設備投資は問題がないものと評価できます。

ジャンル：資金繰り > サブジャンル：債権管理

売上債権の管理方法

売上債権の管理方法や早期回収方法を教えてください。

1. 売上債権の回収遅延をチェック

売上代金を確実に回収できなければ、売上債権が現金化されないために、資金繰りに影響が生じてしまいます。また、売上を上げて相手先が倒産することになれば、資金繰りは一気に厳しくなってしまいます。予防策としては、売掛金推移表の作成など数字の推移をチェックする方法があります。

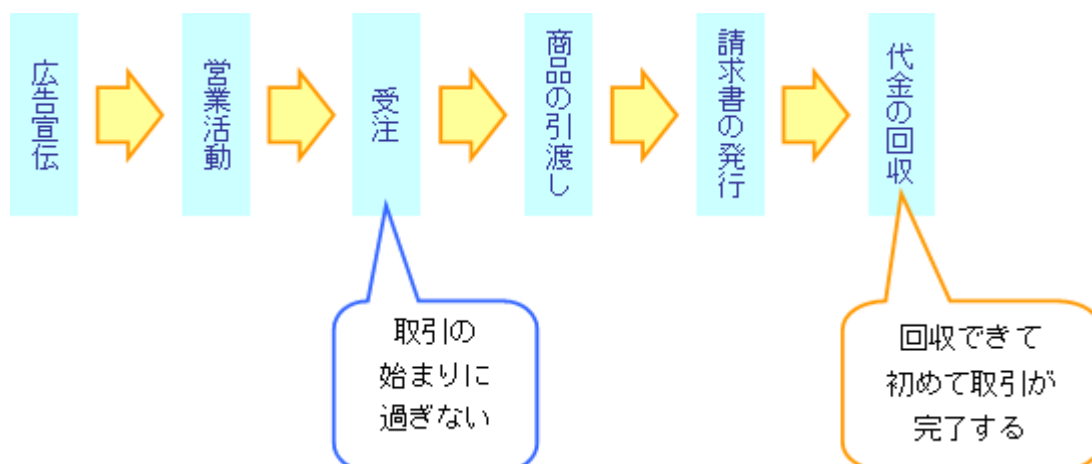
2. 回収条件の変化

得意先の業績チェックや与信管理は、企業として重要な活動項目であり、例えば得意先から受取手形サイトの延長の申し入れがあった場合などは、民間調査機関による信用調査の活用や、営業担当者からの情報収集などを行う必要があります。

ここで相手の業績悪化についての情報を得た場合には、早めに債権回収の手段をとらなければなりません。

一方、営業担当者に債権回収への意識が低いような場合には、請求書の送付遅れや、無理な回収条件で取引を行ってしまうことにより、債権回収が遅れる可能性があります。したがって、営業担当者に対して、「回収なくして販売なし」「販売は回収を完了して終了するもの」という意識をもってもらうような研修、会議を行なう必要があります。

【回収までの流れ】



3. 回収管理を全社的に行う

売掛金の回収期間が長くなると、売掛金の残高が増加して資金繰りは悪化します。そこで、早期の回収を図るためには、売掛債権の回収管理を全社的に行うことが必要です。