

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol. 688 2020. 8. 25

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年8月18日

2020・2021年度経済見通し (20年8月)

経済・金融フラッシュ 2020年8月19日

貿易統計(20年7月)

～輸出は最悪期を脱するも、回復ペースは緩慢

経営 TOPICS

統計調査資料

機械受注統計調査報告

(令和2年6月実績)

経営情報レポート

職場環境を整え社員のパフォーマンスを向上させる 労働安全衛生法改正のポイント

経営データベース

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:出向・転勤

「転勤・出向・部署異動」の概念

「転勤の流れ」について

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

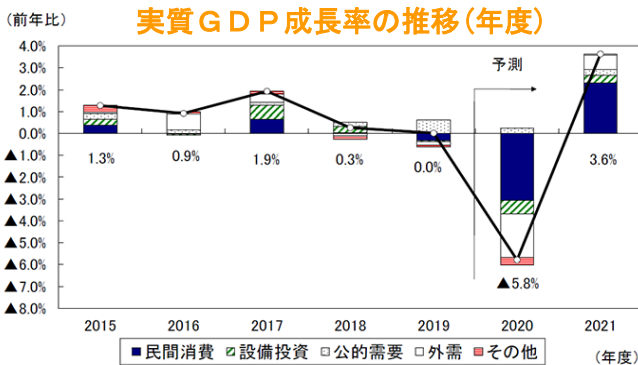
発行:税理士法人 常陽経営

2020・2021年度経済見通し (20年8月)

ニッセイ基礎研究所

<実質成長率:2020年度▲5.8%、2021年度3.6%を予想>

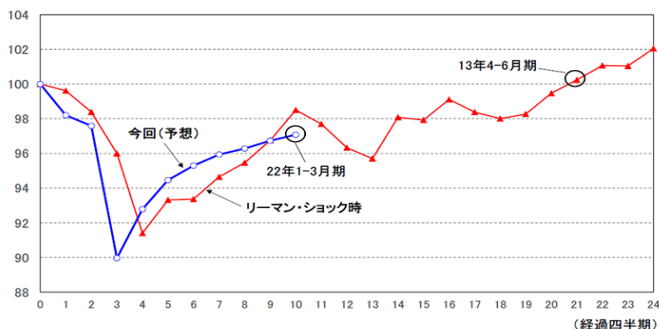
1 2020年4-6月期の実質GDPは、緊急事態宣言の発令に伴う外出自粛の影響で民間消費が急速に落ち込んだことなどから前期比年率▲27.8%と過去最大のマイナス成長となった。



(資料) 内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

2 緊急事態宣言の解除を受けた経済活動の再開により、2020年7-9月期は前期比年率13.1%の高成長となるが、新型コロナウイルスの陽性者数が再拡大していることを背景に、再び自粛の動きが強まっていることから、経済の正常化は遅れている。

実質GDPが元の水準に戻るの2022年度以降



(注) 直近のピーク=100。リーマン・ショック時は08年1-3月期、今回は19年7-9月期

(資料) 内閣府「四半期別GDP速報」

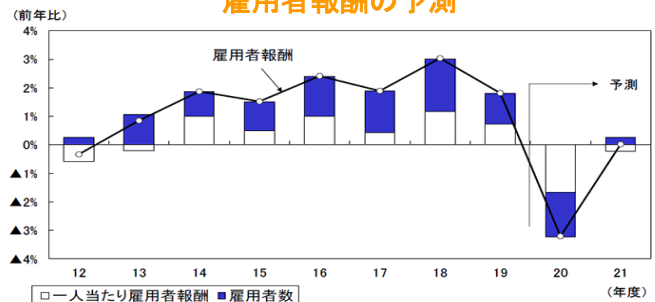
3 ソーシャルディスタンスの確保が、外食、旅行、娯楽などのサービス支出を抑制すること、倒産や失業者の急増などによりV字回復のための経済基盤が損なわれたことから、経済活動が元の水準に戻るまでには時間がかかるだろう。

実質GDP成長率は2020年度が▲5.8%、2021年度が3.6%と予想する。

4 景気の急速な悪化を受けて、失業率は現在の2%台後半から4%程度まで上昇し、2020年度の雇用者報酬は8年ぶりに減少することが予想される。

家計の可処分所得は、2020年度には特別定額給付金の支給によって押し上げられるが、2021年度はその反動で落ち込むことが避けられない。長い目でみれば、雇用所得環境の悪化が消費の回復を遅らせる要因となる可能性が高い。

雇用者報酬の予測



(資料) 内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」

ネット
ジャーナル

貿易統計(20年7月)

～輸出は最悪期を脱するも、回復ペースは緩慢

ニッセイ基礎研究所

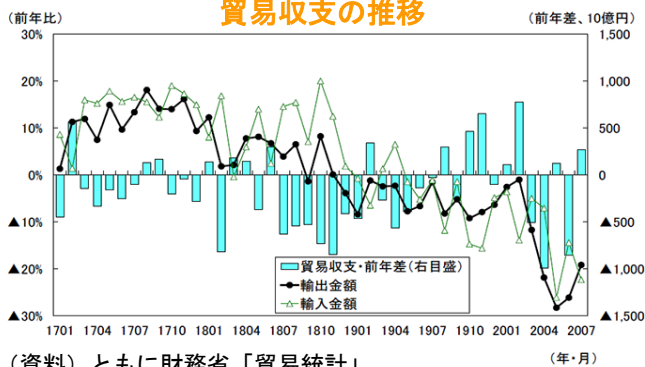
1 輸出の減少幅が縮小

財務省が8月19日に公表した貿易統計によると、20年7月の貿易収支は116億円の黒字となり、事前の市場予想（QUICK集計：▲900億円、当社予想は557億円）を上回る結果となった。

輸出の減少幅が6月の前年比▲26.2%から同▲19.2%へと縮小する一方、輸入の減少幅が6月の前年比▲14.4%から同▲22.3%へと拡大したため、貿易収支は前年に比べ2,655億円の改善となった。

輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比▲21.7%（6月：同▲26.9%）、輸出価格が前年比3.2%（6月：同1.0%）、輸入の内訳は、輸入数量が前年比▲14.0%（6月：同▲0.8%）、輸入価格が前年比▲9.7%（6月：同▲13.7%）であった。季節調整済の貿易収支は▲348億円と5ヵ月連続の赤字となったが、6月の▲4,109億円から赤字幅が大きく縮小した。輸出が前月比4.7%と2ヵ月連続で増加する一方、輸入が前月比▲2.7%と3ヵ月連続の減少となった。

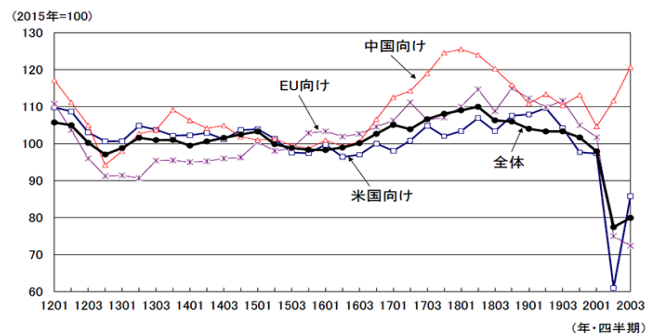
貿易収支の推移



2 米国向け輸出が自動車を中心に急回復

20年7月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比▲21.5%（6月：同▲47.0%）、EU向けが前年比▲36.7%（6月：同▲33.0%）、アジア向けが前年比▲11.4%（6月：同▲17.7%）、うち中国向けが前年比8.5%（6月：同▲2.0%）となった。20年7月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、米国向けが前月比50.2%（6月：同4.6%）、EU向けが前月比▲1.7%（6月：同3.9%）、アジア向けが前月比5.8%（6月：同▲3.2%）、中国向けが前月比7.7%（6月：同▲0.5%）、全体では前月比3.5%（6月：同3.2%）となった。EU向けは低迷が続いたが、米国向けが自動車を中心に急回復し、中国向けは半導体製造装置、半導体電子部品の高い伸びから輸出全体としてもコロナ前の水準に近付いている。

地域別輸出数量指数(季節調整値)の推移



機械受注統計調査報告 (令和2年6月実績)

内閣府 2020年8月19日公表

2020(令和2年)6月の機械受注実績

機械受注は、減少している。

(兆円)



- (備考) 1. 四半期(月平均)は季節調整済みの月平均値を期央月の位置に表示(例えば7~9月の月平均値は8月の位置に表示)。
2. 「2020年7~9月(見通し)」の計数は、「見通し調査(2020年6月末時点)」の季節調整値を3で割った数値。

2020(令和2年)年6月の機械受注動向

1 需要者別受注動向(季節調整値)

最近の機械受注の動向を前月比でみると、受注総額は、5月11.0%減の後、6月は8.4%減となった。需要者別にみると、民需は、5月10.5%減の後、6月は7.4%減となった。

このうち、民間設備投資の先行指標である「船舶・電力を除く民需」は、5月1.7%増の後、6月は7.6%減となった。内訳をみると製造業が5.6%増、非製造業(船舶・電力を除く)が10.4%減であった。一方、官公需は、5月44.2%増の後、6月は「その他官公需」、運輸業で増加したものの、地方公務、国家公務等で減少したことから、20.0%減となった。また、外需は、5月18.5%減の後、6月は産業機械、鉄道車両等で増加したものの、原動機、電子・通信機械等で減少したことから、3.9%減となった。なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、5月10.0%減の後、6月は産業機械、重電機等で減少したものの、道路車両、電子・通信機械等で増加したことから、2.5%増となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、受注総額は、1～3月 3.9%増の後、4～6月は 17.7%減となった。需要者別にみると、民需は、1～3月 5.1%減の後、4～6月は 8.4%減となった。このうち、「船舶・電力を除く民需」は、1～3月 0.7%減の後、4～6月には、製造業、非製造業（船舶・電力を除く）ともに減少したことから、12.9%減となった。

また、官公需は、1～3月 25.5%増の後、4～6月には防衛省、運輸業が減少したものの、国家公務、「その他官公需」等で増加したことから、2.5%増となった。一方、外需は、1～3月 8.7%増の後、4～6月には鉄道車両で増加したものの、産業機械、航空機等で減少したことから、32.1%減となった。なお、代理店経由の受注は、1～3月 3.6%増の後、4～6月には原動機で増加したものの、道路車両、重電機等で減少したことから、17.0%減となった。

対前月(期)比

(単位: %)

期・月 需要者	2019年 (令和元年)		2020年 (令和2年)			2020年 (令和2年)			
	7-9月 実績	10-12月 実績	1-3月 実績	4-6月 実績	7-9月 見通し	3月 実績	4月 実績	5月 実績	6月 実績
受注総額	1.8	△5.4	3.9	△17.7	△4.8	3.0	△8.3	△11.0	△8.4
民需	0.1	△4.3	△5.1	△8.4	△5.4	△3.9	2.6	△10.5	△7.4
〃(船舶・電力を除く)	△4.7	△1.8	△0.7	△12.9	△1.9	△0.4	△12.0	1.7	△7.6
製造業	△3.5	△2.8	1.8	△16.6	△2.7	△8.2	△2.6	△15.5	5.6
非製造業(除船・電)	△9.3	3.6	△5.1	△9.7	△0.6	5.3	△20.2	17.7	△10.4
官公需	△4.9	△10.5	25.5	2.5	△3.1	17.1	△7.2	44.2	△20.0
外需	5.8	△7.9	8.7	△32.1	△4.6	△1.3	△21.6	△18.5	△3.9
代理店	△4.0	△3.1	3.6	△17.0	△2.1	△3.3	△8.9	△10.0	2.5
民需(船舶電力を除く) 3か月移動平均	-	-	-	-	-	△3.4	△3.8	△6.2	-

(備考) 1. 季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない。2. △印は減少を示す。3. 見通しは2020年6月末時点の調査。

2 民需の業種別受注動向(季節調整値)

製造業からの受注を前月比でみると、合計では、5月 15.5%減の後、6月は 5.6%増となった。6月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは 17 業種中、繊維工業(36.0%増)、「その他輸送用機械」(35.4%増)等の 13 業種で、非鉄金属(64.2%減)、造船業(13.4%減)等の 4 業種は減少となった。一方、非製造業からの受注を前月比でみると、合計では、5月 13.7%減の後、6月は 8.9%減となった。6月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは 12 業種中、不動産業(43.4%増)、通信業(11.6%増)等の 8 業種で、運輸業・郵便業(23.7%減)、金融業・保険業(19.9%減)等の 4 業種は減少となった。

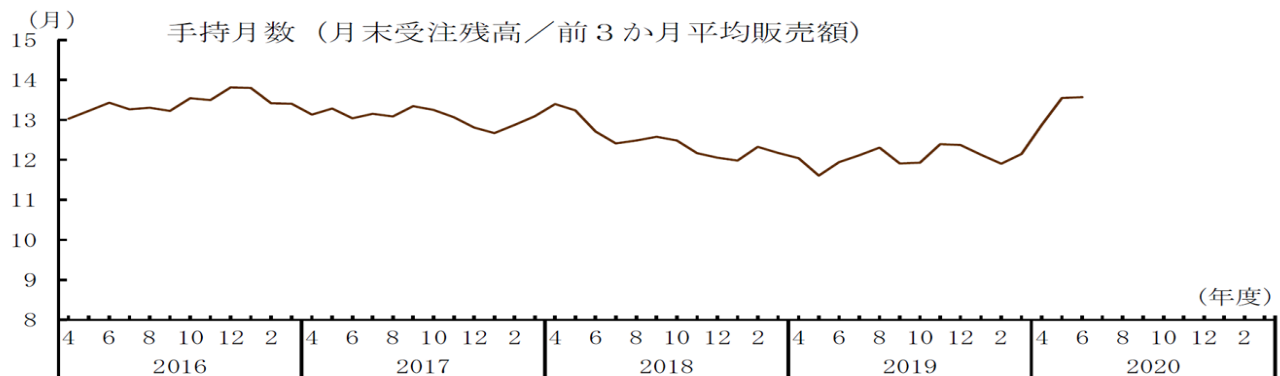
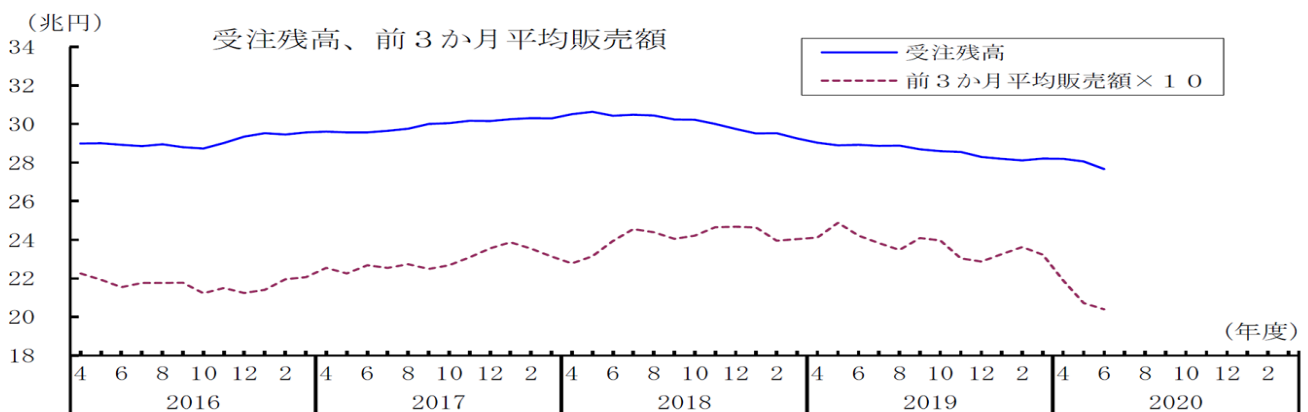
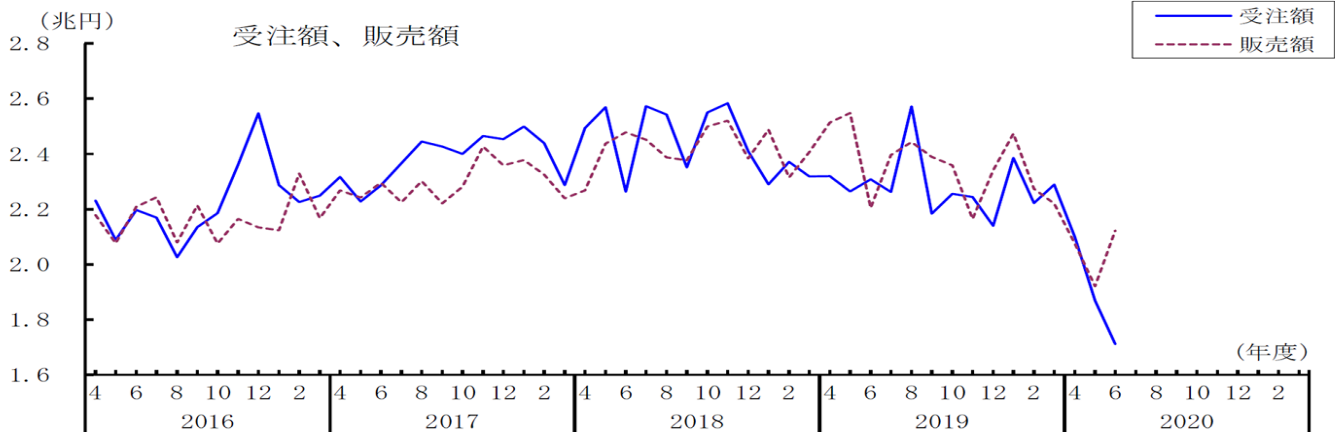
次に四半期別の受注動向を前期比でみると、製造業からの受注は合計では、1～3月 1.8%増の後、4～6月には 16.6%減となった。4～6月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは 17 業種中、造船業(22.3%増)、情報通信機械(18.4%増)等の 4 業種で、「その他輸送用機械」(43.1%減)、窯業・土石製品(34.8%減)等の 13 業種で減少となった。

一方、非製造業からの受注は合計では、1～3月 9.1%減の後、4～6月は 3.2%減となった。4～6月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは 12 業種中、鉱業・採石業・砂利採取業（15.9%増）、電力業（15.1%増）等の5業種で、運輸業・郵便業（29.8%減）、不動産業（20.5%減）等の7業種で減少となった。

3 受注額、販売額、受注残高、手持月数(総額、季節調整値)

6月の販売額は2兆 1,220 億円（前月比 10.5%増）で、前3か月平均販売額は2兆 392 億円（同 1.6%減）となり、受注残高は 27 兆 6,614 億円（同 1.4%減）となった。

この結果、手持月数は 13.6 か月となり、前月差は 0.02 か月増加した。





職場環境を整え社員のパフォーマンスを向上させる

労働安全衛生法 改正のポイント

1. 労働安全衛生法改正のポイント
2. 産業医が果たすべき役割と面接指導の進め方
3. 職場の衛生管理と業務遂行能力低下への対策
4. 社員のパフォーマンス向上に繋がる取り組み事例



参考文献

「労働衛生のしおり」(中央労働災害防止協会) 「働き方改革法 労働基準法、労働安全衛生法、パート労働法、派遣法」(大村剛史、高亮) 「嘱託産業医 スタートアップマニュアル」(勝木美佐子、奥田弘美) 「産業保健と看護 2018vol.10」(長谷川素美)

1

企業経営情報レポート

労働安全衛生法改正のポイント

「働き方改革」によって、事業者は従業員の生活や健康を守りつつも、自社の生産性の向上や優秀な人材の確保という課題に対しても同時に取り組まなければなりません。

本レポートでは、働き方改革関連法案の改正のうち、労働安全衛生法の改正のポイントについて整理し、事業者が職場環境および労働者を守るために果たすべき義務について要点をまとめました。

■働き方改革における労働安全衛生法改正の要点

1. 面接指導等の強化	①面接指導の義務化
	②労働者の申出による面接指導の対象拡大
	③労働時間の状況の把握
2. 産業医・産業保健機能の強化	①産業医の活動環境の整備
	②労働者の心身の状態に関する情報の取り扱い

■面接指導等の強化

①面接指導の対象・要件

これまで、長時間労働者への医師による面接指導制度が設けられていましたが、今回の改正では、面接指導の対象・要件として、下記の通り、従事する業務や勤務時間による条件が定められました。

■面接指導義務に関する改正のポイント

- 新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する労働者で、時間外・休日労働が月当たり 100 時間を超える者
- 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の対象者で、健康管理時間が1週間当たり 40 時間を超えた場合のその超えた時間が月 100 時間を超える者

②事業者が講ずる措置

さらに、事業者は、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、また必要がある場合には、就業場所・職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとされています（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 2 第 2 項・同法 66 条の 8 の 4 第 2 項による同法第 66 条の 8 第 5 項の準用）。

2

企業経営情報レポート

産業医が果たすべき役割と面接指導の進め方

本章では、職場環境を整えるうえで重要な、産業医が担うべき役割とその意義について解説します。事業者にとっては、産業医と上手く連携してそのメリットを最大限に活用することが、生産性の向上にも繋がることになります。

■ 医師による面接指導の意義

事業所での産業医面談には、主に3種類あります。①健康診断に基づく「保健指導」、②従業員からの申し出による「健康相談」、③「医師による面接指導」です。

このうち③「医師による面接指導」は、労働安全衛生法の規定によるもので、2種類に分けられます。

■ 医師による面接指導

- ①長時間労働者への面接指導：時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間以上の者で、疲労の蓄積が認められるものが対象（労働安全衛生法第66条の8）
- ②高ストレス者への面接指導：ストレスチェックの結果、高ストレスであり、面接指導が必要であるとストレスチェックの実施者が判断した者が対象（労働安全衛生法第66条の10）

上記①の対象である長時間労働者への医師による面接指導を行うために、まずは衛生委員会で規約作りなど下記に関する審議を行います（労働安全衛生規則第22条9号）。

■ 面接指導のための体制整備の手順

- ①長時間労働者に対する健康障害防止対策の実施計画の策定
- ②面接指導等の実施方法および実施体制
- ③労働者の申出が適切に行なわれるための環境整備
- ④申出を行ったことにより不利益な取扱いが行われないようにするための対策
- ⑤面接指導または面接指導に準ずる措置の実施対象者を定める基準の策定
- ⑥事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の周知

法令では、時間外労働が月100時間を超える者について面接を行うよう規定されています。また、面接指導の体制については、衛生委員会など事業所側の組織が主体となって整備し、産業医との連携を密にしながら進めていきます。

3

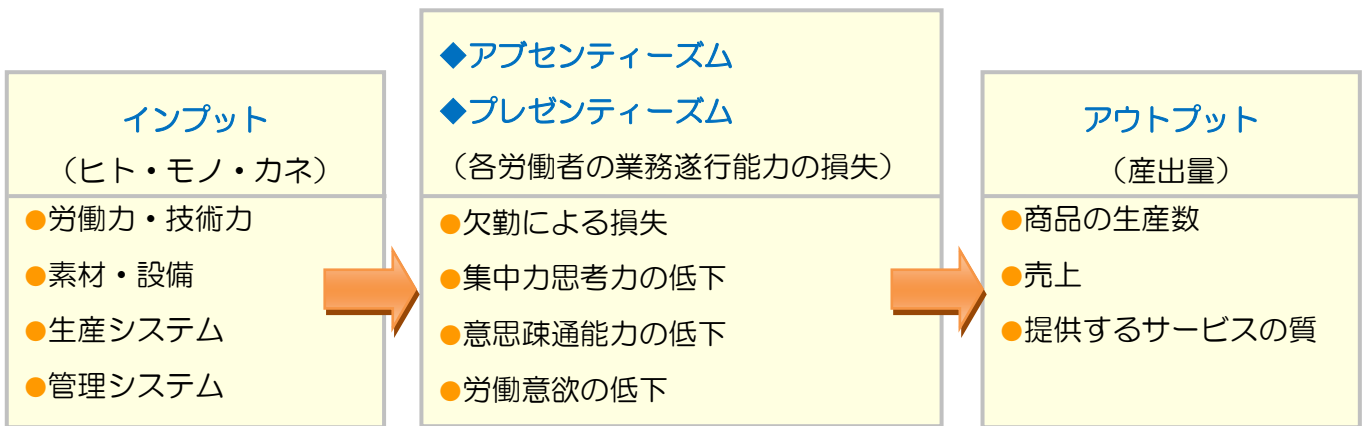
企業経営情報レポート

職場の衛生管理と業務遂行能力低下への対策

■ 職場環境とパフォーマンスの関係性

労働人口が減少し続けている日本の現状において、生産性の向上は非常に重要なテーマです。「働き方改革」においても生産性の向上が前提となっており、この観点から職場における健康管理は必須の課題のひとつと言えるでしょう。

本章では、職場における健康管理が労働者のパフォーマンス、すなわち生産性に与える影響について考え、業務遂行能力の低下という損失を抑えるための考え方や取り組みについて述べていきます。



■ 職場における業務遂行能力の損失

(1)アブセンティーズムとは

生産性を「アウトプットをインプットで割ったもの」と考えると、生産性の向上のためには、設備や機器、システムや生産工程を良質なものに変える（モノに関する施策）他に、労働者一人ひとりの技能や労働意欲を高める（ヒトに関する施策）等の方策が考えられます。

不当な長期欠席や欠勤、特に労働争議等の計画的欠勤、さぼり癖などによる業務遂行能力の損失はアブセンティーズムと呼ばれます。突発的な欠勤というよりも、ある程度継続的な、あるいはしばしば繰り返される欠勤を意味します。

日本の場合、業務上の災害による欠勤は厚生労働省の統計で明確にされていますが、病欠や長期欠勤によるアブセンティーズムは統計をとるのが難しいと言われています。

これは病気で欠勤する場合は病気休暇ではなく年休で振り替えることが一般的であるため、明確に把握しづらいという実情があります。

実態把握のためにも、病気による欠勤の場合は病気休暇を使用しやすい職場環境づくりも視野に入れなければならないでしょう。

4

企業経営情報レポート

社員のパフォーマンス向上に繋がる取り組み事例

■ 喫煙対策とその評価事例

職場環境の改善による労働者の疾患対策として代表的なものが、喫煙対策の推進です。

間接的に労働者の疾病予防やたばこ関連の疾患による休業の回避、医療費の削減などの経済的効果を得られることが期待できます。

A社では、産業医による面接指導の結果に基づき、職場の屋内全面禁煙を実施するなど、積極的に禁煙対策に取り組んだ結果、喫煙者の割合が減り、喫煙に起因する疾病が減少しました。

また、この取り組みによって間接的に生産性の向上に寄与したと評価できます。

■ 事前アンケートにおける保険行動と生活習慣

質問事項	回答内容	回答指数
喫煙本数	平均喫煙本数	18.8本
	平均喫煙年数	23.9年
吸い始めた年齢	18歳以下	52.9%
	19～29歳	43.9%
	30歳以上	3.6%
「子どもの前ではたばこは吸わない」回答数		35.5%
禁煙に取り組む理由：健康を害したから 回答数		25.0%

■ 本事例における取組内容

- ① 任意のメンバーで構成される職場内プロジェクトチームによる喫煙対策の企画・推進
- ② 禁煙希望者に対する支援…医療機関での禁煙指導、情報提供、禁煙相談窓口の実施、など
- ③ 喫煙者の禁煙実施後の健康面における評価の実施

■ 本事例における取組内容

項目	性別	実施前	実施後
喫煙者の割合	男性	41.9%	38.0%
	女性	9.1%	7.5%
喫煙起因の疾病割合	男性	7.8%	5.4%
	女性	3.2%	2.1%

出典：「産業保健と看護」

「転勤・出向・部署異動」の概念

Q
uestion

「転勤・出向・部署異動」の概念について
教えてください。

A
nswer

転勤と似た概念として、転籍・出向・部署異動といったものがあります。
ここでは、これら転勤と混同されがちな用語の意味の違いについて説明します。

1. 転勤とは

まず、転勤とは、同じ会社内の、従来とは異なる事業所への配置転換を意味する言葉です。

2. 転籍とは

転籍とは、従来と異なる会社に移り、新たにその会社に雇用されることを言います。

つまり転勤とは「従来と異なる会社に移る」という点が大きく違います。

このように転籍をする場合には、会社との雇用関係が根本的に変わることになるため、就業規則に定めている、というだけでは転籍命令は出せず、必ず従業員の個別同意を得ることが必要とされています。

3. 出向とは

出向とは、従来とは同じ会社と雇用関係は継続されるものの、別の会社の業務に相当長期間にわたって従事することを言います。

このように出向は、雇用関係は全く変わらないものの、労働環境等に変化が生じることから、出向をさせるにあたっては従業員の同意が必要とされています。

ただし、ここでいう同意は、個別に同意を得る必要はなく、就業規則等で出向義務を定め、それを周知徹底していれば問題ないものと考えられています。

4. 部署異動とは

部署異動とは、同じ事業所の中の別の部署に配置転換されることを言います。

「同じ事業所」内での異動になりますので、転勤と違い勤務地の変更を伴いません。

この部署異動は、労働環境に大きな影響がある、とまではいえないため、通常は、従業員が業務命令を拒否することはできないと考えられます。

「転勤の流れ」について

「転勤の流れ」について教えてください。

Q
uestion

転勤をするという事実をどれくらい前に知らされるかは、会社により大きく異なりますが、平均的には約1ヶ月ほど前に転勤の内示が出る、と言われています。

A
nswer

1. 平均的な内示時期

転勤が行われるのは、定期異動のタイミングが多くみられます。

定期異動というのは、その名のとおり、定期的に部署異動が行われる仕組みで、通常会社では毎年4月に行われることが一般的です。

2. 一般的な転勤のながれ

その後各種の準備を始めて、転勤の直前頃に正式な「転勤辞令」が発行され、実際に赴任地について4月から業務開始、というのが一般的です。

このように、実際に転勤するまでには一般的には約1ヶ月の期間があることとなります。

3. 転勤の準備

転勤の準備といってもいろいろなことがあります。まず「後任への引継」が挙げられます。

当時社員も後任者とともに、通常の業務をかかえているわけですから、1日中引継作業を行えるわけではありません。そのため、どうしても、引継時間は限られてしまうことになります。

そこで、引継を行うにあたっては、「転勤日」から逆算して、引継項目を決めていく事が重要です。そしてその優先度の高いもの、というのは、例えば次のようなものがあります。

- 業務の流れ（特に、いつ、何を実施すべきか?といったタイムスケジュール）
- 現在抱えているトラブル
- 社外の担当者の性格・潜在ニーズ等の顧客情報
- 社内の担当者の性格・交渉をする際のポイント

さらに、実際の業務を後任者とともに実施できれば言うことはないのですが、そこまでの時間がとれないのであれば、とりあえず「暗黙知（文書化されていない知識）」を文書化する、ということ念頭に、引継資料を作成させる必要があります。