

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.812 2023.2.28

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年2月24日号

中国経済の見通し

~2023年は前年比5.3%増、
2024年は同4.6%増と予想

経済・金融フラッシュ 2023年2月24日号

消費者物価(全国23年1月)

~コアCPI上昇率は4.2%となったが、
2月には3%程度まで低下する見込み

経営TOPICS

統計調査資料

機械受注統計調査報告

(令和4年12月実績)

経営情報レポート

働きやすい職場環境をつくる 中小企業が取り組むべきハラスメント防止策

経営データベース

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:フレックスタイム制

労働時間に過不足が生じた場合 フレックスタイム制の就業規則の具体例

発行:税理士法人 常陽経営

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

中国経済の見通し

～2023年は前年比5.3%増、 2024年は同4.6%増と予想

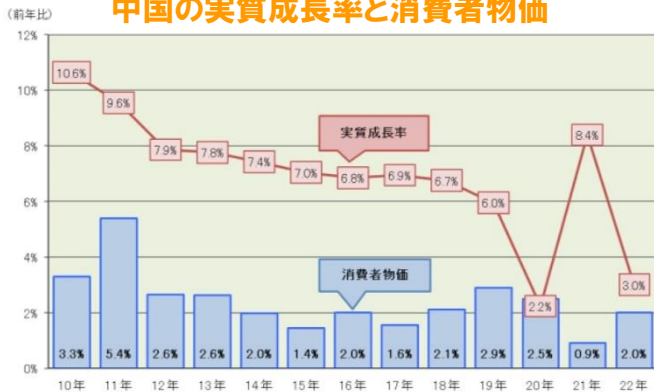
ニッセイ基礎研究所

1 2022年の中国経済は実質で前年比3.0%増と政府目標の「5.5%前後」を下回る結果となった。

ここ3年を振り返ると、新型コロナウイルスの第1波が襲来した2020年には前年比2.2%増と落ち込み、2021年には同8.4%増とV字回復し、2022年には再び同3.0%増と落ち込むこととなった。

他方、インフレは概ね安定しており、2022年の消費者物価（CPI）は前年比2.0%上昇と、中国政府の抑制目標「3.0%前後」を下回った。

中国の実質成長率と消費者物価



(資料)CEIC(出所は中国国家統計局)のデータを元に作成

2 コロナ禍の産業への影響を見ると、以下の3つに大きく分かれた。

- ① コロナ禍の影響が大きかった産業（「交通・運輸・倉庫・郵便業」、「卸小売業」、「宿泊飲食業」、「製造業」）
- ② コロナ禍の影響が小さかった産業（「第1次産業」、「金融業」）
- ③ コロナ禍とは別の要因で成長の勢いが鈍化した産業（「不動産業」、「建築業」、「情報通信・ソフトウェア・IT」）

「不動産業」と「建築業」は中国政府が実施した不動産規制強化が、「情報通信・ソフトウェア・IT」は、中国政府が実施したIT業界の是正措置が、それぞれマイナスに寄与した。

3 各産業の今後を考えると、コロナ禍の影響が大きかった「交通・運輸・倉庫・郵便業」、「卸小売業」、「宿泊飲食業」は21年に近い急回復になると見られるが、製造業は輸出が不振と見られるため急回復とはいかないだろう。

コロナ禍とは別の要因で成長の勢いが鈍化した「不動産業」は規制緩和で底打ちするものの低成長にとどまる。「建築業」にも多くは期待できない。なお、コロナ禍の影響が小さかった「第1次産業」と「金融業」は引き続き安定成長と予想。

4 以上を踏まえて、2023年の経済成長率は実質で前年比5.3%増、2024年は同4.6%増と予想している。

2023年は反動増で高めの成長率となるものの、2024年にはそれが無くなり、経済の巡行速度（＝大規模な政策支援なしで無理なく成長できる水準）並みと予想している。

ネット
ジャーナル

消費者物価(全国23年1月) ～コアCPI上昇率は4.2%となったが、 2月には3%程度まで低下する見込み

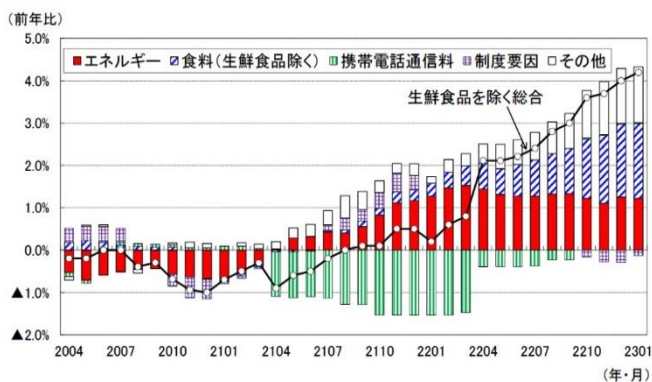
ニッセイ基礎研究所

1 コアCPIは41年4ヵ月ぶりの高い伸び

総務省が2月24日に公表した消費者物価指数によると、23年1月の消費者物価（全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI）は前年比4.2%（12月：同4.0%）となり、上昇率は前月から0.2ポイント拡大した。事前の市場予想（QUICK集計：4.3%、当社予想も4.3%）を下回る結果であった。

エネルギー価格の伸びは若干鈍化したが、全国旅行支援の割引率が縮小されたことから、宿泊料が12月の前年比▲18.8%から同▲3.0%へと下落率が縮小したことがコアCPIを押し上げた。

消費者物価指数(生鮮食品除く、全国)の要因分解



(注) 制度要因は消費税、教育無償化、Go To トラベル事業、全国旅行支援
(資料) とともに総務省統計局「消費者物価指数」

2 物価上昇品目の割合は約8割の高水準が続く

消費者物価指数の調査対象522品目（生鮮食品を除く）を前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けてみると、1月の上昇品目数は414品目（12月は417品目）、下落品目数は64品

目（12月は58品目）となり、上昇品目数が前月から増加した。

上昇品目数の割合は79.3%（12月は79.9%）、下落品目数の割合は12.3%（12月は11.1%）、「上昇品目割合」－「下落品目割合」は67.0%（12月は68.8%）であった。

3 コアCPI上昇率は2月に3%程度まで低下するが、その後も高止まりが続く

23年1月のコアCPIは前年比4.2%と41年4ヵ月ぶりの高い伸びとなったが、2月には電気・都市ガス代の負担緩和策が実施されることから、一気に3%程度まで伸びが低下する可能性が高い。

しかし、電力各社は4月以降の値上げを申請しており、これが認可されれば電気料金は再び大きく上昇する。電気料金の値上げに伴うエネルギー価格の再上昇が物価の押し上げ要因となりそうだ。

財・サービス別の消費者物価(生鮮食品を除く)



機械受注統計調査報告 (令和4年12月実績)

内閣府 2023年2月16日公表

2022(令和4)年12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、11月1.0%減の後、12月は6.5%増となった。

需要者別にみると、民需は、11月0.7%減の後、12月は1.2%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、11月8.3%減の後、12月は1.6%増となった。

内訳をみると製造業が2.1%増、非製造業(船舶・電力を除く)が2.5%減であった。

一方、官公需は、11月8.8%減の後、12月は「その他官公需」、地方公務等で増加したものの、防衛省、運輸業で減少したことから、11.4%減となった。

また、外需は、11月2.0%減の後、12月は原動機、重電機等で減少したものの、船舶、鉄道車両等で増加したことから、16.2%増となった。

なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、11月1.2%増の後、12月は電子・通信機械、原動機等で増加したものの、産業機械、道路車両等で減少したことから、0.1%減となった。

次に四半期別の受注動向を前期比でみると、受注総額は、7~9月11.8%減の後、10~12月は1.0%減となった。

需要者別にみると、民需は、7~9月2.1%減の後、10~12月は8.8%減となった。

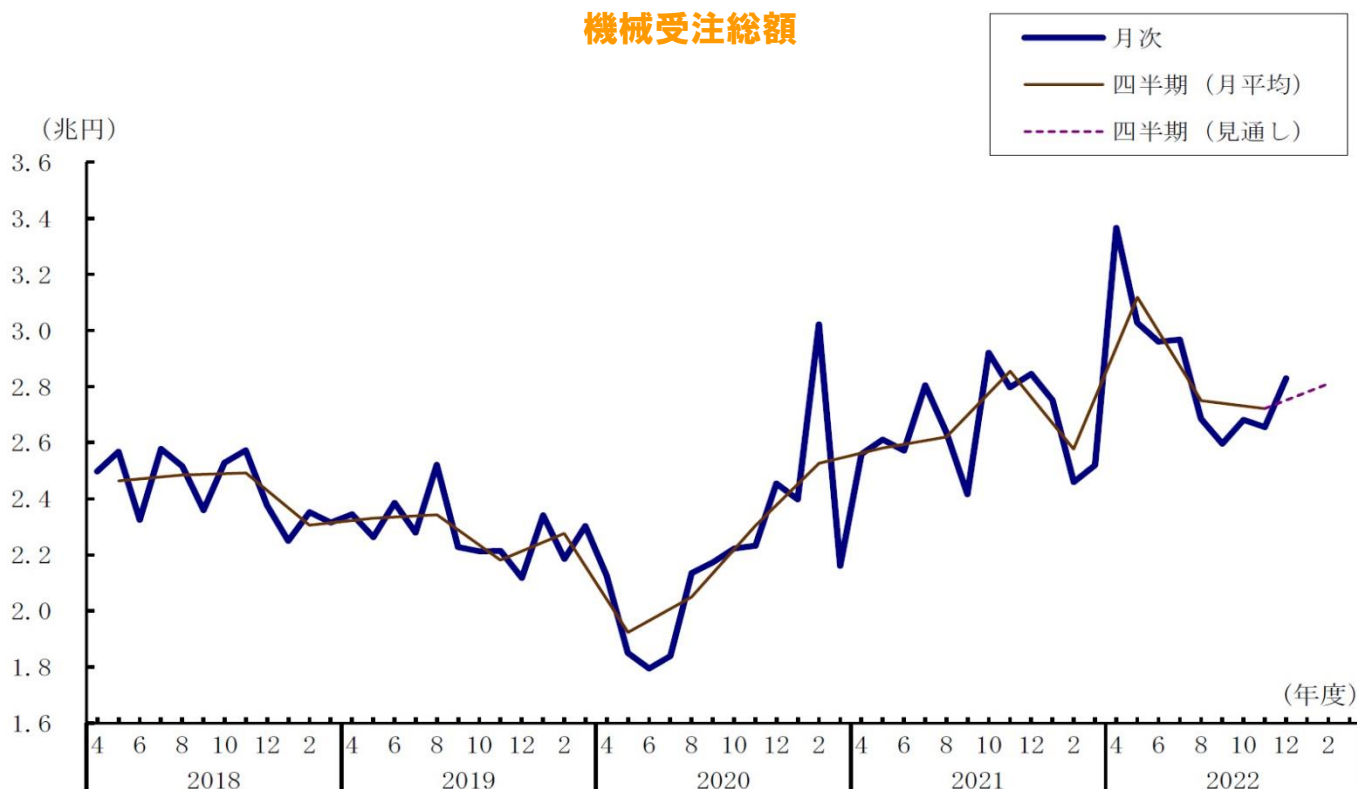
このうち、「船舶・電力を除く民需」は、7~9月1.6%減の後、10~12月には、非製造業(船舶・電力を除く)が増加したものの、製造業が減少したことから、5.0%減となった。

また、官公需は、7~9月12.3%減の後、10~12月には国家公務、防衛省で増加したものの、運輸業、「その他官公需」等で減少したことから、4.2%減となった。

一方、外需は、7~9月16.5%減の後、10~12月には電子・通信機械、道路車両等で減少したものの、鉄道車両、船舶等で増加したことから、0.8%増となった。

なお、代理店経由の受注は、7~9月2.9%減の後、10~12月には重電機、工作機械等で減少したものの、道路車両、原動機で増加したことから、0.1%増となった。

機械受注総額



(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. 「2023年1～3月(見通し)」の計数は、「見通し調査(2022年12月末時点)」の季節調整値を3で割った数値。

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見ると、合計では、11月9.3%減の後、12月は2.1%増となった。12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、非鉄金属(192.0%増)、造船業(34.8%増)等の6業種で、繊維工業(35.2%減)、金属製品(23.0%減)等の11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見ると、合計では、11月8.5%増の後、12月は5.6%減となった。

12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、鉱業・採石業・砂利採取業(345.3%増)、リース業(20.2%増)等の6業種で、運輸業・郵便業(32.1%減)、金融業・保険業(16.5%減)等の6業種は減少となった。

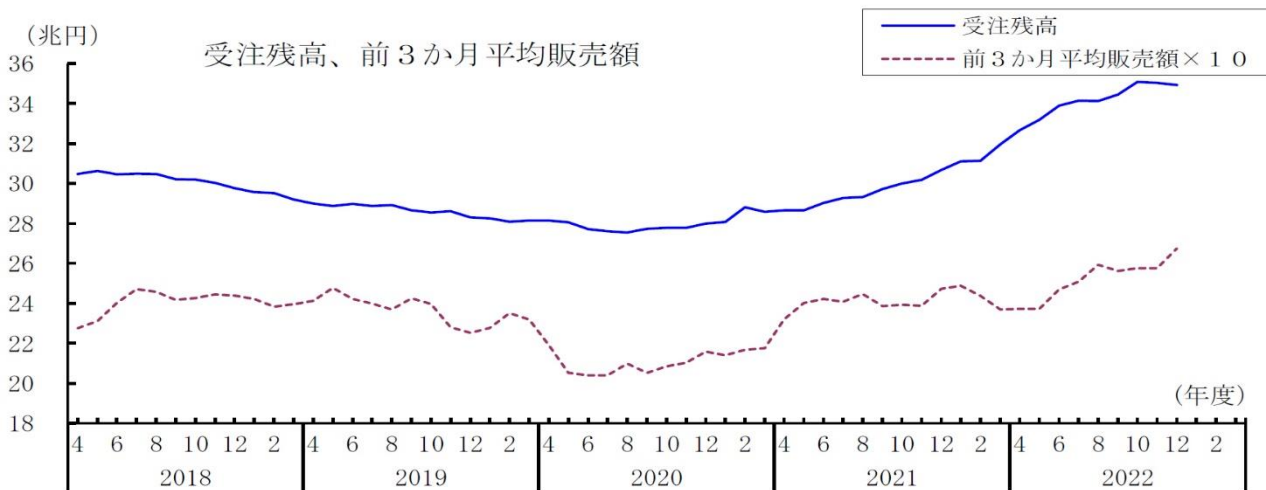
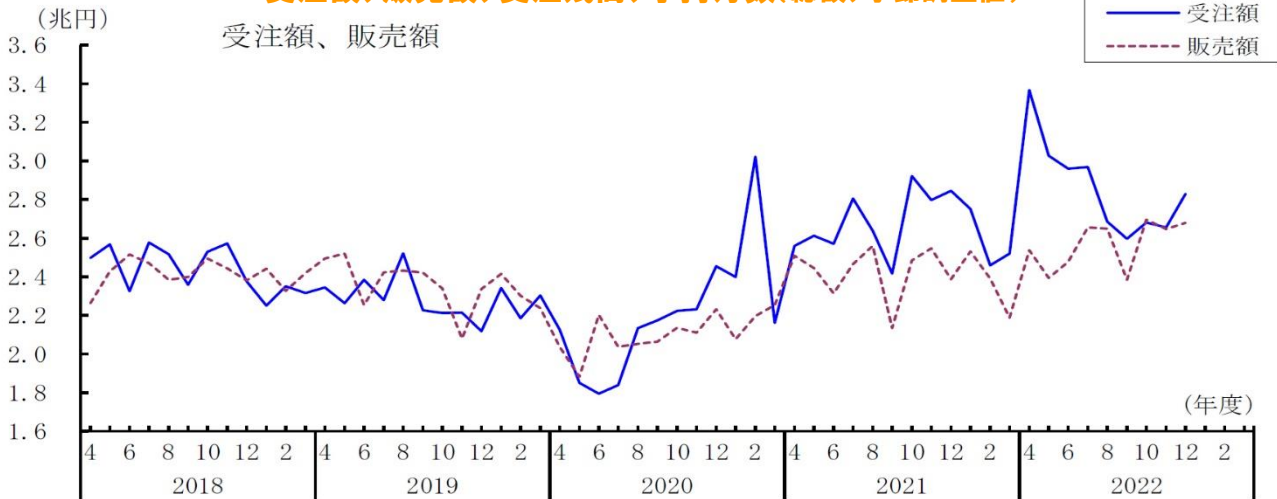
次に四半期別の受注動向を前期比で見ると、製造業からの受注は合計では、7～9月2.0%減の後、10～12月には14.0%減となった。10～12月の内訳を業種別にみると、前期比で増加したのは17業種中、食品製造業(30.3%増)、鉄鋼業(11.2%増)等の4業種で、非鉄金属(52.2%減)、造船業(33.4%減)等の13業種で減少となった。

一方、非製造業からの受注は合計では、7～9月2.1%減の後、10～12月は3.8%減となった。10～12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(166.8%増)、農林漁業(26.2%増)等の7業種で、運輸業・郵便業(33.1%減)、電力業(17.0%減)等の5業種で減少となった。

3 販売額、受注残高、手持月数(季節調整値)

12月の販売額は2兆6,796億円(前月比1.2%増)で、前3か月平均販売額は2兆6,739億円(同3.8%増)となり、受注残高は34兆9,173億円(同0.3%減)となった。この結果、手持月数は13.1か月となり、前月差で0.5か月減少した。

受注額、販売額、受注残高、手持月数(総額、季節調整値)





経営情報
レポート
要約版



労務

働きやすい職場環境をつくる

中小企業が取り組むべき ハラスメント防止策

1. 調査結果からわかるハラスメントの傾向
2. 法規制の対象となる各ハラスメントの定義
3. 企業に求められるハラスメント対策
4. 中小企業のハラスメント対策事例



参考資料

【厚生労働省】：令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査 パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版） 職場のパワーハラスメント対策ハンドブック
「人事・総務担当者のためのハラスメント研修設計・実践ハンドブック」（加藤 貴之著、日本法令）
「パワハラとメンタルヘルス対策の法律知識」（デイリー法学選書編修委員会編、三省堂）

1

企業経営情報レポート

調査結果からわかるハラスメントの傾向

職場におけるハラスメントの問題は、社員の採用や定着を図る上でも非常に重要であり、問題が起きた場合の影響力は深刻です。

一方では、企業としてハラスメント防止の対策を講じることで、働きやすい職場環境づくりにプラスの効果があるという調査結果も出ています。

中小企業における人材不足の環境において、社員の定着を図るためには、ハラスメントを起こさない職場づくりが重要といえます。

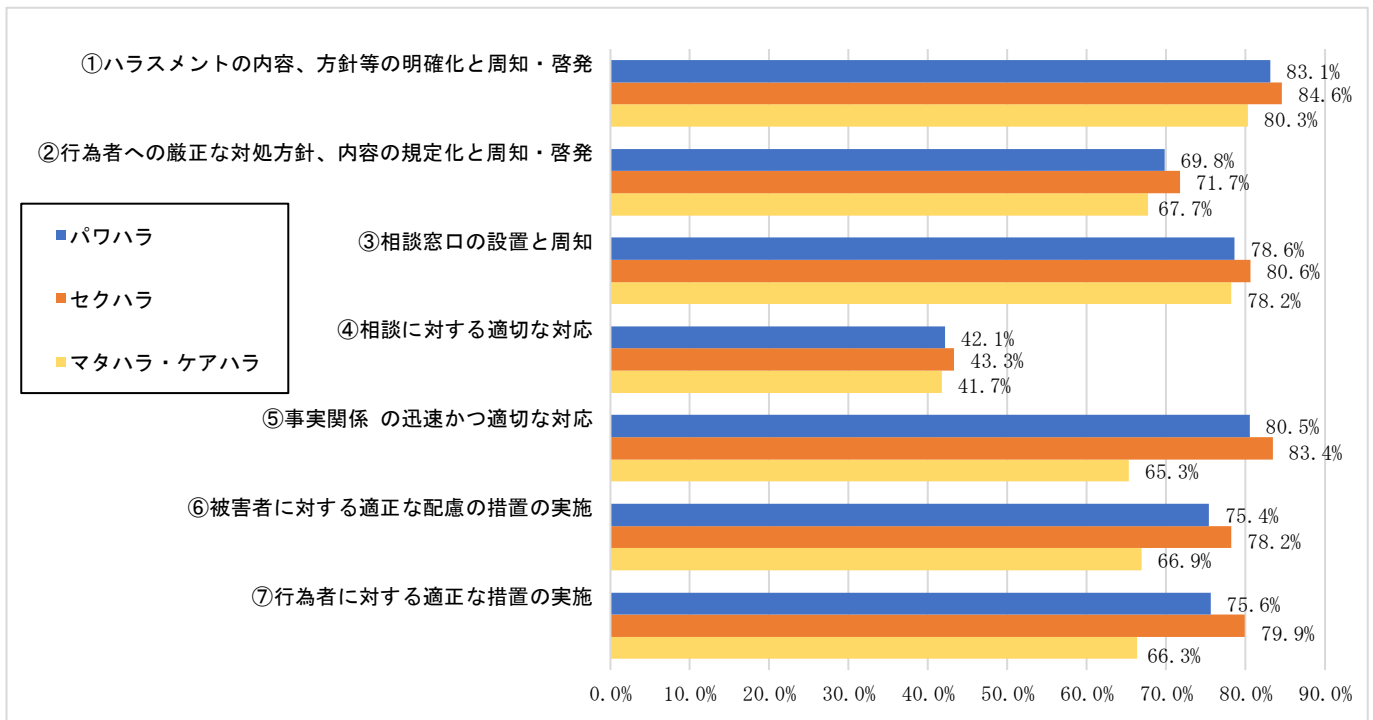
本レポートでは、中小企業が取り組むべきハラスメント防止策について解説します。

■ ハラスメントへの取り組みとその副次的効果

(1) 企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取り組み

企業の取り組み内容としては、対応方針の明確化や周知・啓発や相談窓口の設置については回答企業の約8割が実施していると回答しています。

一方で、相談窓口の適切な対応については、約4割程度にとどまっています。



出典：令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査

(2) ハラスメントの予防・解決のための取り組みを進めたことによる副次的効果

取り組みを進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションの活性化」の割合が最も高く、次いで「会社への信頼感」や「管理職の意識変化による職場環境の変化」が高いという結果になっています。

2

企業経営情報レポート

法規制の対象となる各ハラスメントの定義

■ 各ハラスメントの定義

(1) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、改正労働施策総合推進法で定義づけており、以下の3つの要素すべてを満たすものと定めています。

■ パワーハラスメントを構成する3つの要素

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

「職場内の優位性」は、上司と部下の関係に留まらず、先輩・後輩間、専門知識や経験等様々な優位性が考えられます。また、近年では、「職場の優位性」を逆手にとって、部下から上司へのパワーハラスメントも横行しています。

(2) セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法で定義されており、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

■ セクシュアルハラスメントの定義

「職場」において行われる

- ① 「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、
- ② 「性的な言動」により就業環境が害されること

<「性的な言動」とは…>

- イ) 性的な内容の発言…性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報噂を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど
- ロ) 性的な行動…性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

(3) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ・ケアハラ）については、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法第で定義されています。

3

企業経営情報レポート

企業に求められるハラスメント対策

■ 事業主が講じなければならない措置

厚生労働大臣の指針では、「事業主が雇用管理上講ずべき措置」として、下記のような項目が定められています。事業主は、これらの措置について必ず講じなければならず、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

■ 事業主が雇用管理上講ずべき措置(各ハラスメント共通)

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発 ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発 |
| (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 相談窓口の設置 ② 相談に対する適切な対応 |
| (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 事実関係の迅速かつ適切な対応 ② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施 ③ 行為者に対する適正な措置の実施 ④ 再発防止措置の実施 |
| (4) 上記(1)～(3)と併せて講ずべき措置 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知 ② 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発 ③ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置※ |

※はマタハラ・ケアハラに関してのみの措置

■ ハラスメント防止のための具体的な取り組み

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

就業規則等の規程に方針を規定するとともに、社内報やパンフレット、ホームページ等の広報媒体を通じて、ハラスメントの内容や発生の原因・背景等を労働者に周知・啓発します。

なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応については、事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発することとされています。

② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

就業規則等に懲戒規定を定め労働者に周知・徹底します。ハラスメントに係る言動を行った者がいた場合は、懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し周知・啓発します。

4

企業経営情報レポート

中小企業のハラスメント対策事例

■ 女性社員の活躍を推進し職場環境改善につながったB社の事例

| 業種 | 社員数 | 主な取り組み内容 |
|-----|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 運輸業 | 約370名 | <ul style="list-style-type: none"> • 女性の意見を吸い上げる女性社員の会議を招集 • 年2回の「ハラスメント防止月間」で全社員に研修を実施 • 防止月間にポスター、社内報など複数の手段で訴求 |

(1) 経営トップからの強いメッセージとして女性活躍を推進するため会議を招集

B社では、全国に十数カ所ある比較的小規模な営業所から数少ない女性社員を何度も招集し、「業績を回復するにはどうしたら良いか?」、「働きやすい職場とは?」などについて意見を吸い上げるプロジェクト会議を持ちました。男性社会だった運輸業界の殻を破り女性社員に活躍してもらいたい、という社長の熱意に動かされ、会議では職場環境の改善や新しいサービス、接客のあり方などで今までにないヒントやアイデアが出されました。

(2) 各事業所の現場で女性社員による業務改革を推進

会議の内容を受けて職場に帰った女性社員が改革の先鋒となることで、徐々に職場の風土や働き方が明らかに変わりました。

業績はV字回復し、その後深刻なハラスメント事案の発生はゼロ件を維持しています。

(3) 職場環境改善において女性社員の関わりを重要視

営業所長など幹部社員や現場のキーとなる係長には、年に1回は労働環境改善のための研修を行っています。外部講師を招聘してロールプレイやグループ発表をしながら、自分の仕事のやり方の棚卸しを進めています。参加した社員からは「他人の考え方や経験を聞けるのが一番ためになる」という感想が見受けられます。

また、月1回の営業所長会議では、うち年に1回は女性社員のプロジェクトのメンバーに参加してもらい、成果発表や提案、参加した感想の発表などをしてもらっており、大きな刺激になっているようです。労働安全面で重要視している点は「適材適所」「傾聴」「積み重ね」とし、社員一人一人に向き合って話をし、適材適所で納得性のある処遇の実現に向けて取り組んでいます。

【取り組みの成果】

女性社員を中心にした活躍推進への取り組みが、結果的に職場環境改善につながった

労働時間に過不足が生じた場合

フレックスタイム制において、労働時間に過不足が生じた場合、どう対処すればよいのでしょうか。

Q
uestion

A
nswer

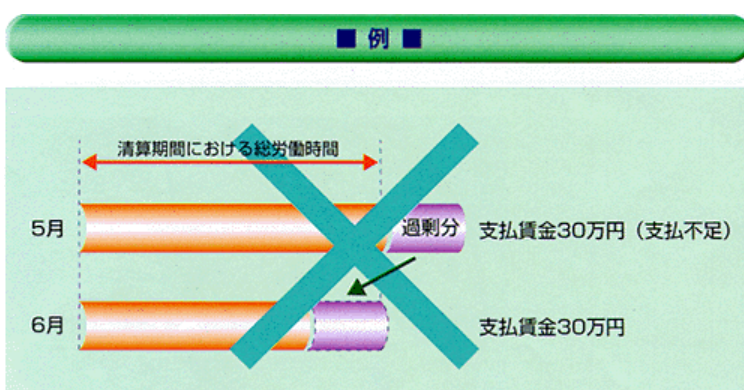
フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合には、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することがフレックスタイム制の本来の趣旨ですが、それを次の清算期間に繰り越すことの可否については次のとおりです。

1. 清算期間における実際の労働時間に過剰があった場合

総労働時間として定められた時間分はその

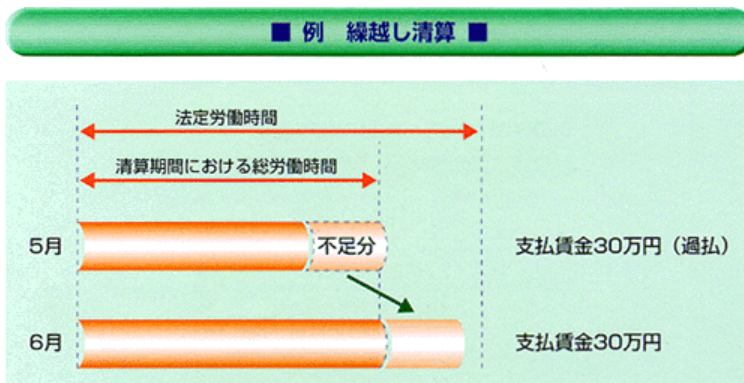
期間の賃金支払日に支払いますが、それを超えて働いた時間分を次の清算期間中の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないこととなり、労働基準法第24条に違反し許されません。

したがって、清算期間における実際の労働時間に過剰があった場合、その過剰分はその清算期間内で清算しなければなりません。



2. 清算期間における実際の労働時間に不足があった場合

総労働時間として定められた時間分の賃金はその期間の賃金支払日に支払いますが、それに達しない時間分（不足分）を加えた翌月の総労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内である限り、不足分を翌月に繰り越して清算する方法と、不足分に相当する賃金をカットして支払う方法があります。



(注) あらかじめ法定労働時間の総枠を超えて労働することを予定するような制度は適当でないので、繰り越された時間を加えた次の清算期間における労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内となるように、繰り越し得る時間の限度を定める必要があります。

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:フレックスタイム制

フレックスタイム制の 就業規則の具体例

フレックスタイム制の
就業規則の具体例を教えてください。

1. 労使協定を就業規則の一部とする場合

第10条

労使協定によりフレックスタイム制を適用する従業員の始業、終業時刻については、労使協定第〇条で定める始業、終業の時間帯の範囲内において従業員が自由に決定できる。

フレックスタイム制に関する他の項目は、別添の労使協定を就業規則の一部として当該協定に定める内容による。

2. 労使協定とは別に就業規則を定める場合

第3章

第16条

フレックスタイム制の対象従業員は、研究開発部に勤務するものとする。

第17条

フレックスタイム制における勤務時間の清算の期間は、毎月1日から末日までの1箇月間とする。

第18条

清算期間における所定総労働時間は、160時間とする。

第19条

1日の標準となる労働時間は、7時間とする。

第20条

フレキシブルタイム、コアタイム及び休憩時間の時間帯は次のとおりとする。

| | |
|-------|------------|
| 始業時間帯 | 7時から10時まで |
| コアタイム | 10時から15時まで |
| 終業時間帯 | 15時から20時まで |
| 休憩時間 | 12時から13時まで |

第21条

フレックスタイム制を適用することとした従業員の始業、終業時刻については、それぞれの時間帯において従業員が自主的に決定したところによる。

第22条

従業員は、所定総労働時間に対し著しい過不足時間が生じないように努めなければならない。やむを得ず過不足時間を生じる場合にも、その時間は1箇月20時間を超えないようにしなければならない。年次有給休暇は第19条の1日の標準となる労働時間労働したものとみなす。

2

所定総労働時間を超えた労働に対しては、賃金規定の定めるところにより時間外労働手当を支給する。

3

所定総労働時間に不足が生じた場合には、月間法定総労働時間から所定総労働時間を差し引いた範囲内の労働時間分を加算した労働時間を翌月の所定労働時間として清算することができる。