

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.794 2022.10.18

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年10月14日号

消費者物価上昇率は 約30年ぶりの3%

～当時と大きく異なる物価上昇の中身

経済・金融フラッシュ 2022年10月12日号

景気ウォッチャー調査(22年9月)

～現状判断DIは、飲食を中心に2か月連続で
改善したが、先行きは物価上昇への懸念高まる

経営TOPICS

統計調査資料

機械受注統計調査報告

(令和4年8月実績)

経営情報レポート

生涯現役社会を実現する 高齢化社会への対応と雇用形態見直しの実践法

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:退職・休職

ポイント制退職金制度の算定方式 退職金制度の運用基準の制定とその範囲

発行:税理士法人ネクサス

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

消費者物価上昇率は 約30年ぶりの3%

～当時と大きく異なる物価上昇の中身

ニッセイ基礎研究所

1 消費者物価（総合）は2022年8月に前年比3.0%となり、9月にはコアCPI（生鮮食品を除く総合）も3%となる可能性が高い。消費者物価上昇率が3%となるのは、消費税率引き上げの影響を除けば約30年ぶりだが、物価上昇の中身は当時と現在で大きく異なる。

消費者物価(除く生鮮食品)の内訳の比較 (1991年vs2022年8月)



(資料) とともに総務省統計局「消費者物価指数」

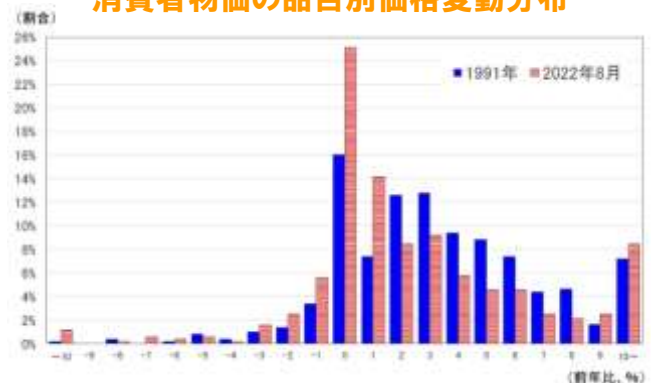
2 2022年8月のコアCPI上昇率2.8%のうち、エネルギーと食料の寄与が約8割を占めているのに対し、1991年はコアCPI上昇率2.9%のうち、エネルギー、食料以外の寄与が約6割であった。

財、サービス別には、2022年8月はほぼ全てが財の上昇によるものとなっているが、1991年財の寄与が約6割、サービスの寄与が約4割となっていた。

3 2022年8月の物価上昇品目数の割合は約7割と近年では最も高い水準となっているが、1991年は約8割と現在を上回っていた。品目別の価格変動分布をみる

と、ゼロ%近傍の品目の割合が1991年の16.2%に対し、2022年8月は25.1%と高い。

消費者物価の品目別価格変動分布



(注) 生鮮食品を除く総合。品目別分布は1%ポイント刻み

4 一時的な攪乱要因や異常値の影響を除去するために加重平均値、刈込平均値を求めると、加重平均値は1991年が2.8%、2022年8月が0.5%、刈込平均値は1991年が2.7%、2022年8月が1.9%となった。

5 足もとの物価上昇のほとんどは、原材料価格高騰に伴う財価格の上昇によるもので、賃金との連動性が高いサービス価格はほとんど上がっていない。

このことは、欧米のような急激なインフレを抑制する役割を果たしている面もある。賃上げを通じてサービス価格が上昇し、安定的で持続的な物価上昇が実現するまでには時間を要するだろう。

「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「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

景気ウォッチャー調査(22年9月) ～現状判断DIは、飲食を中心に2か月連続で 改善したが、先行きは物価上昇への懸念高まる

ニッセイ基礎研究所

1 景況感の改善が継続したが、 先行きには慎重な見方が広がる

10月11日に内閣府が公表した2022年9月の景気ウォッチャー調査（調査期間：9月25日から月末）によると、3か月前との比較による景気の現状判断DIは48.4と前月から2.9ポイント上昇した（2か月連続の改善、3か月連続の50割れ）。

また、2～3か月先の景気の先行き判断DIは49.2と前月から0.2ポイント低下した（2か月ぶりの悪化、4か月連続の50割れ）。8月調査では、経済活動の制限は実施されず、3年ぶりに行動制限のない夏休みシーズンとなったことや、新規感染者数はピークアウトしたことから、「第7波」への懸念が高まった7月調査から、現状判断DIは先月から改善し、先行き判断DIも先月から大きく上昇していた。

2 景気の実況判断DI： 飲食、サービスが大きく改善

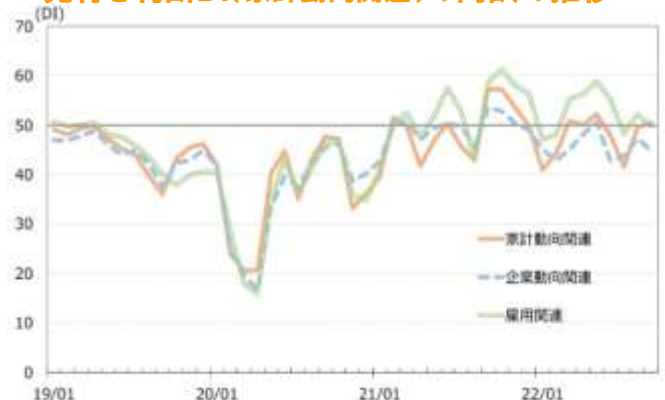
現状判断DIの内訳をみると、家計動向関連は48.8（前月差5.0ポイント上昇、2か月連続の改善、3か月連続の50割れ）、企業動向関連は45.5（同▲2.0ポイント低下、2か月ぶりの悪化、4か月連続の50割れ）、雇用関連は52.5（同▲0.5ポイント低下、2か月ぶりの悪化、8か月連続の50超え）と、家計動向関連は大きく上昇する一方で、企業動向関連、雇用関連は前月から下落した。

家計動向関連の上昇は、主に飲食関連やサービス関連が前月から大きく上昇したことによるものだ。

3 景気の実況判断DI：飲食、サービスは 上昇したが、製造業は大幅に下落

先行き判断DIの内訳について、家計動向関連は50.5（前月差0.9ポイント上昇、2か月連続の改善、4か月ぶりの50超え）、企業動向関連は44.9（同▲2.4ポイント低下、3か月ぶりの悪化、4か月連続の50割れ）、雇用関連は49.8（同▲2.4ポイント低下、2か月ぶりの悪化、2か月ぶりの50割れ）となり、現状判断DI同様に、家計動向関連は改善し、企業動向関連、雇用関連は悪化した。家計動向関連では、飲食関連やサービス関連は前月から引き続き大きく改善した。

先行き判断DI(家計動向関連)の内訳の推移



(出所) 内閣府「景気ウォッチャー調査」(2022年9月調査、調査期間：9月25日から月末、季節調整値)

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「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

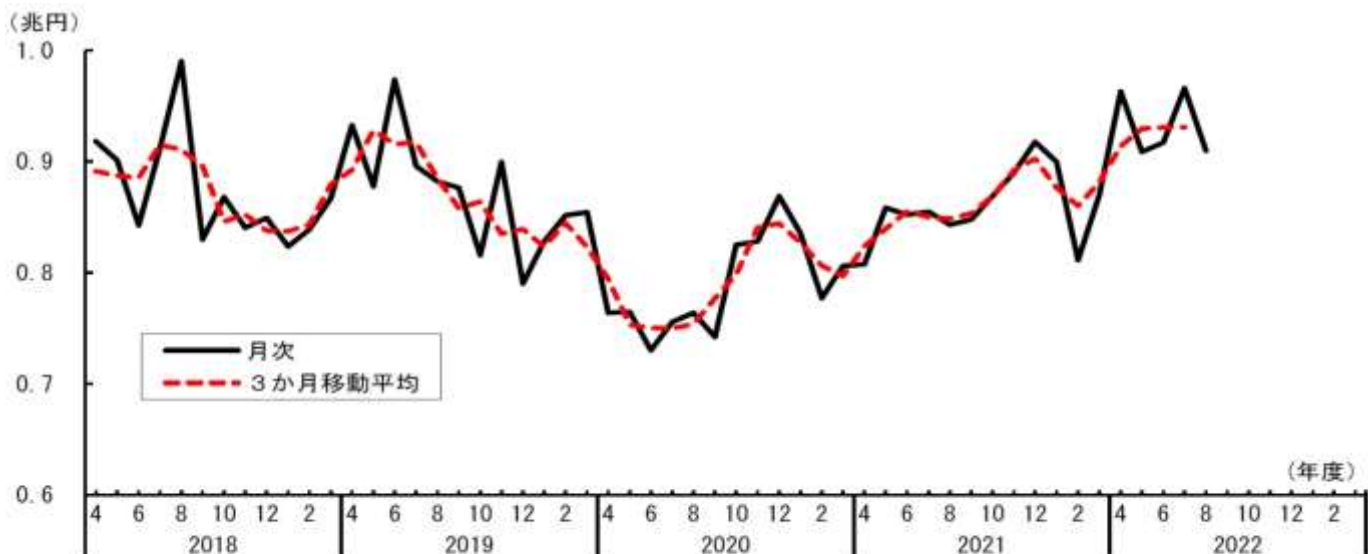
機械受注統計調査報告 (令和4年8月実績)

内閣府 2022年10月12日公表

令和4年8月の機械受注実績

機械受注は、持ち直しの動きがみられる

民需(船舶・電力を除く)



対前月(期)比

(単位:%)

期・月 需要者	2021年 (令和3年)		2022年 (令和4年)		2022年 (令和4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	5月 実績	6月 実績	7月 実績	8月 実績
受注総額	1.5	9.0	△9.7	21.0	△3.0	△10.1	△2.2	0.3	△9.5
民需	△0.9	14.1	△13.9	14.3	△4.5	△9.0	2.2	6.2	△5.0
“(船舶・電力を除く)”	1.1	5.1	△3.6	8.1	△1.8	△5.6	0.9	5.3	△5.8
製造業	7.2	3.1	0.8	9.1	△4.5	△9.8	5.4	△5.4	10.2
非製造業(除船・電)	△3.6	6.8	△8.1	7.6	△1.5	△4.1	△0.0	15.1	△21.4
官公需	5.9	3.6	△2.8	7.0	△15.5	△20.1	0.3	△18.4	29.4
外需	4.1	1.7	△6.6	31.4	△0.8	△2.4	△4.6	△2.4	△18.9
代理店	2.0	1.4	△11.3	11.7	15.5	4.1	△5.1	△4.7	4.9
民需(船舶電力を除く) 3か月移動平均	-	-	-	-	-	1.7	0.1	0.0	-

- (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2022年6月末時点の調査

2022(令和4)年8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見ると、受注総額は、7月0.3%増の後、8月は9.5%減となった。

需要者別にみると、民需は、7月6.2%増の後、8月は5.0%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、7月5.3%増の後、8月は5.8%減となった。

内訳をみると製造業が10.2%増、非製造業(船舶・電力を除く)が21.4%減であった。

一方、官公需は、7月18.4%減の後、8月は「その他官公需」で減少したものの、地方公務、防衛省等で増加したことから、29.4%増となった。

また、外需は、7月2.4%減の後、8月は航空機、原動機で増加したものの、電子・通信機械、産業機械等で減少したことから、18.9%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、7月4.7%減の後、8月は電子・通信機械、鉄道車両で減少したものの、道路車両、工作機械等で増加したことから、4.9%増となった。

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、7月5.4%減の後、8月は10.2%増となった。

8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(431.7%増)、化学工業(94.5%増)等の8業種で、パルプ・紙・紙加工品(19.7%減)、繊維工業(18.3%減)等の9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、7月12.1%増の後、8月は14.5%減となった。

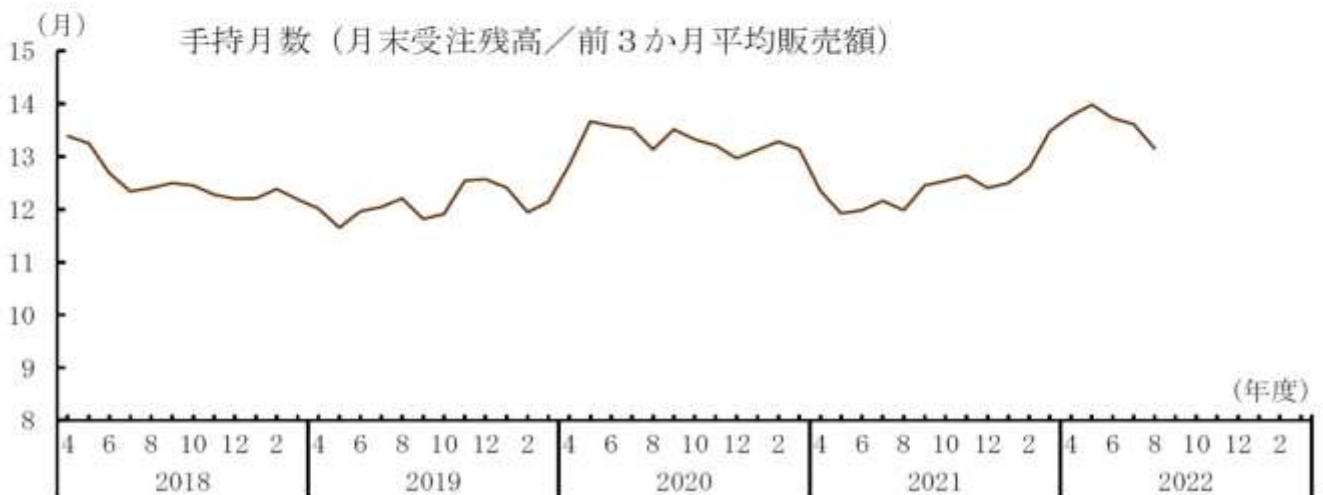
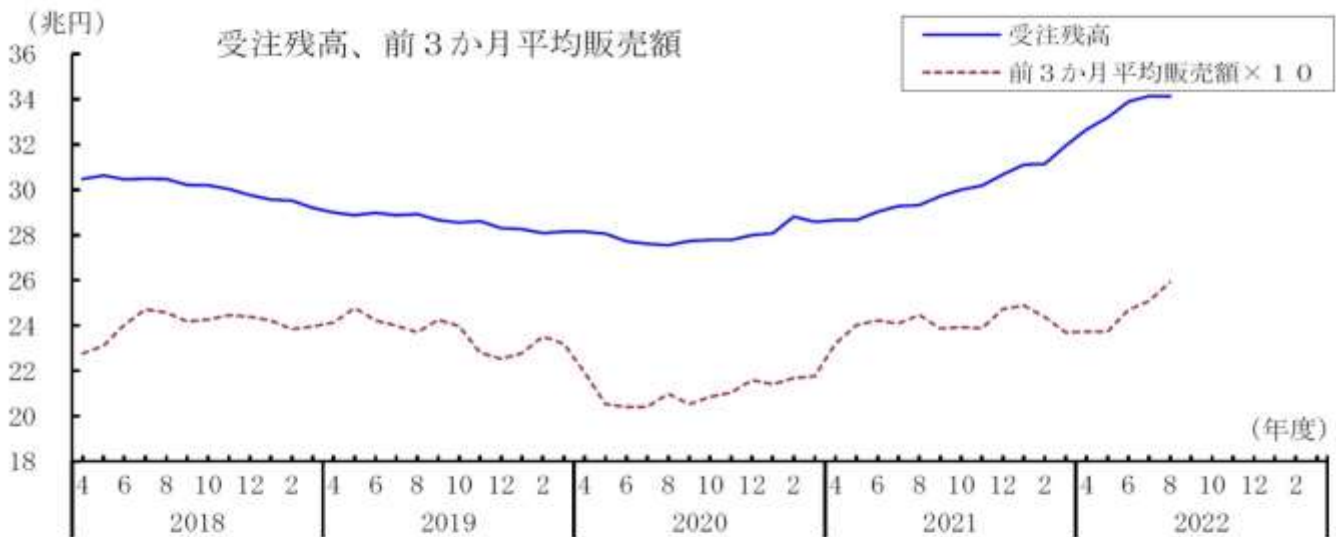
8月の受注を業種別にみると、前月比で増加したのは12業種中、電力業(36.1%増)、卸売業・小売業(23.8%増)等の6業種で、運輸業・郵便業(56.3%減)、不動産業(51.6%減)等の6業種は減少となった。

3 販売額、受注残高、手持月数(季節調整値)

8月の販売額は2兆6,490億円(前月比0.2%減)で、前3か月平均販売額は2兆5,935億円(同3.4%増)となり、受注残高は34兆1,148億円(同0.1%減)となった。

この結果、手持月数は13.2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)



機械受注統計調査報告(令和4年8月実績)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。



労務

生涯現役社会を実現する

高齢化社会への対応と 雇用形態見直しの実践法

1. 日本の雇用環境の変化と現状について
2. 高年齢者雇用推進への取り組み方
3. 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し
4. 高年齢者雇用の取り組み事例



参考資料

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】：「70歳雇用推進マニュアル」「65歳超雇用推進マニュアル」「70歳雇用推進事例集 2022」「定年延長、本当のところ(改訂版)」 【厚生労働省】：「高年齢者雇用の現状等について」「高年齢者の雇用状況」「65歳超雇用推進マニュアル」 【経済産業省】：「2050年までの経済社会の構造変化と政策課題について」 【労政時報】：第4012号、「改正後年法施行を機に取り組む60歳超社員の活躍推進」第4015号、「65歳定年延長実施時の賃金設計と退職給付制度への影響を考える」第4018号、「HR エグゼクティブの羅針盤」、「事例2 三谷産業」第4039号、「役職定年制導入・改廃の実務」

1

企業経営情報レポート

日本の雇用環境の変化と現状について

日本では、世界でも例を見ないほど急速な少子高齢化が進んでいます。労働力人口が減少するなかで社会や経済の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者の活躍が期待されています。このような背景から、政府は高齢者が活躍しやすいように、法整備を行うなどの施策を講じています。

企業としても、社員が長く活躍できる環境や制度を整え、高齢者を人的資源として活用していくことが求められています。

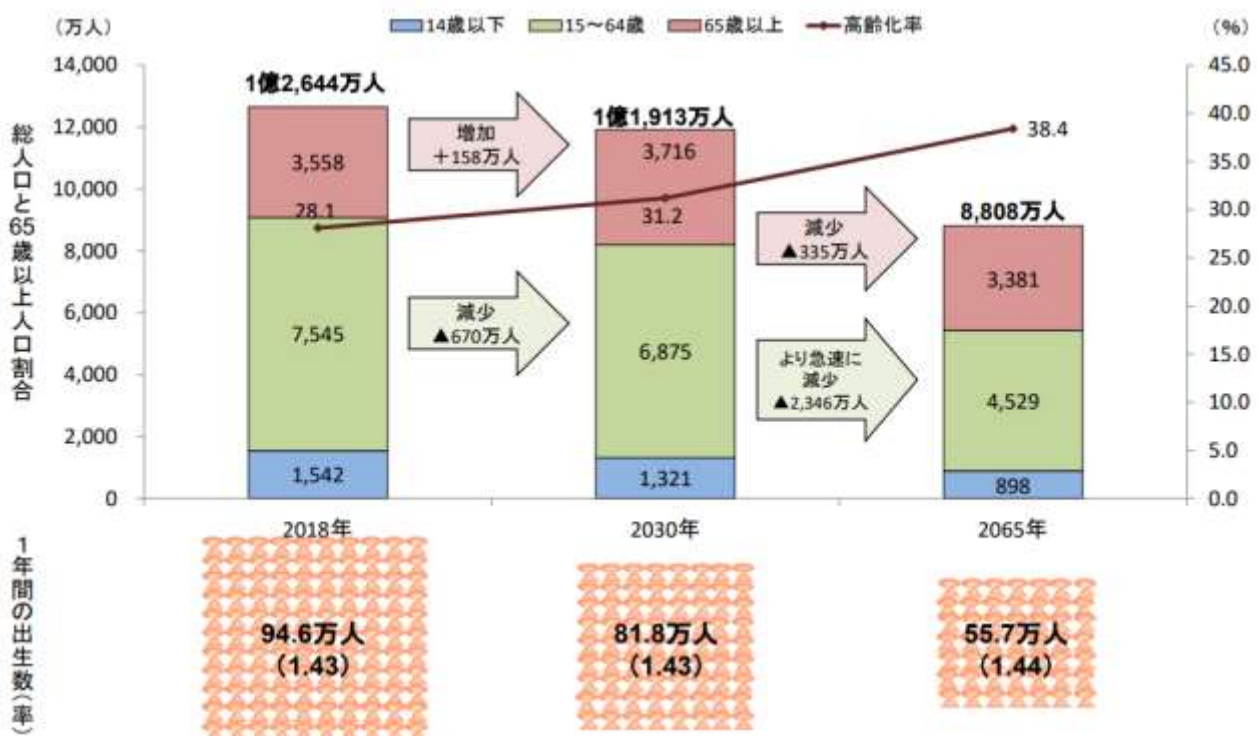
本レポートでは、高齢者雇用に関する現状や取り組み方について、人事制度の具体的な見直し方も交えて紹介します。

■ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少と高齢者活用の必要

日本では、生産年齢人口とされる15歳以上65歳未満の人口割合は、2065年には51.4%と約5割まで落ち込むと推測されています。

一方、全人口に占める65歳以上の人口の割合は上昇を続け、2065年には38.4%と4割近くに達する見込みです。このような背景から、長年培った経験やスキルを持つ高齢者の継続雇用を推進する必要性が高まっています。

◆ 日本の人口推移



(出典) 厚生労働省「高齢者雇用の現状等について」

2

企業経営情報レポート

高年齢者雇用推進への取り組み方

■ 企業に求められる高年齢者雇用への対応

企業は、高年齢者の特性を理解した上での仕組みづくりが必要になります。70歳までの雇用推進に向けて必要な考え方や対応について4つのポイントをまとめました。

◆ 高年齢者雇用推進に向けた対応のポイント

- ① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する
- ② 高年齢者の多様性を知る
- ③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る
- ④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する

高年齢者雇用の先進企業では、経営者が高年齢者雇用を推進しています。

人事部が人件費負担増を懸念する中でも、経営者が決断し、社員に理解を求めています。経営者の積極的関与が高年齢者雇用推進のカギを握っているといっても過言ではありません。

② 高年齢者の多様性を知る

高年齢者を活かすためには、高年齢者が年齢を重ねることで多様性が増すことを理解する必要があります。高年齢者に負担のかからない職場環境を整備したり、勤務形態メニューを充実させるなどの対応が効果的となります。

③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る

高年齢者にいきいきと働いてもらうためには、高年齢者の強みを活かせる役割を担ってもらうことが重要です。本人の意欲を高めるためには、高年齢者の企業に対する貢献度を評価できる人事制度を整備し、新たに役職を付与することも有効です。

④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

高年齢者雇用の取り組みは、若年中堅の社員にとっても自分たちの将来を占う重要な手掛かりとなります。取り組み如何によって、社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

高年齢者雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、全ての社員がそのメッセージを注視しています。

3

企業経営情報レポート

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し

■ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しポイント

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しについて、主に以下の方法が考えられます。

◆ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の4つの見直しポイント

- ① 諸手当の削減・廃止
- ② 基本給カーブの変更
- ③ 賞与制度の見直し
- ④ 退職金制度の見直し

① 諸手当の削減・廃止

「諸手当の削減・廃止」の一例として「役職定年制」の導入が考えられます。50代後半から役職定年させるのが一般的ですが、年齢を理由に役職を外して手当を無くすという措置では、モチベーションの低下が懸念されます。

そのため、熟練者に対する新たな役職へ移行し、その役職に見合った手当を支給するという措置が考えられます。

② 基本給カーブの変更

「基本給カーブの変更」の一例として「昇給の停止または減額措置」が考えられます。

昇給の停止または減額を行うことで、人件費抑制の効果を期待することができます。

対象者の職務に対する役割の大きさや雇用形態に留意した上で、昇給の停止及び減額するなどの対応が求められます。

③ 賞与制度の見直し

昇給の停止または減額措置を導入する場合でも、業務の生産性を向上させたインセンティブとして賞与を支給することにより、高齢社員がモチベーションを持って働き続けることが期待できます。

④ 退職金制度の見直し

基本給と連動する退職金制度を実施している企業は非常に多いです。

基本給と切り離れた「ポイント制退職金制度」を実施することで、定年延長に伴う基本給の上昇から分離でき、また従業員の貢献度を反映させやすい運用が可能になります。

4

企業経営情報レポート

高年齢者雇用の取り組み事例

■ 生涯現役人生を推奨し、だれもが生き生き働ける職場風土を実現

社名	R社	従業員数	120名
本社	大阪府	業種	製造業

R社では、従業員に対して毎年行っている意識調査の結果、「65歳を過ぎても働きたい」とする回答が増えていました。

そのため、年齢構成バランスや人件費負担の観点から70歳までの雇用機会提供の可能性を検討し、従業員のモチベーションや会社の競争力の向上につながるとの判断から、定年延長を決断しました。

● 65歳までの定年選択制

高年齢者雇用を取り組むことで、高年齢社員の知識や経験を取り込んだ組織づくりが可能になるとの判断から、2021年に定年を60歳から延長し、65歳までの間で自由に選べる「定年選択制」の導入を決断しました。

その背景には「年齢にとらわれない評価・処遇と適材適所の登用・配置」という基本的な考え方があります。一律に65歳まで定年を引き上げるのではなく、個人の多様な生き方に応じて選択できる制度の実現が基礎となっています。

● 複線型人事制度

2021年に人事制度を複線型に刷新し、従来の3つのキャリアフィールドから、新制度ではその分野が5コースまで細分化・拡充しました。

新制度には、ITスペシャリスト、企業法務人材およびリスク管理人材など企業ガバナンスの専門人材向けコースも用意されています。この複線型人事により、高年齢社員にも新しい分野にチャレンジできる機会を提供しています。

● 役職定年制

役職定年を導入し、役職定年後は、現場社員のサポート役を担っています。

役職定年以前から、研修や勉強会で役職定年以降の働き方をイメージしてもらい、引き続き活躍してもらうための下地を整えています。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:退職・休職

ポイント制退職金制度の算定方式

ポイント制退職金制度の中で、多くの企業で用いられている算定方式について教えてください。

ポイント制退職金制度の中で、在職中の全期間にわたる在級年数をポイント換算する「全期間在級ポイント方式」が多く採用されています。

全期間在級ポイント方式の制度の特徴は以下の通りです。

■全期間在級ポイント方式の制度の特徴

- ① この方式では、退職金額が在職中の職能ポイントの累積と1点単価により決定。在職中の職能・職務評価が累積される仕組みとなっている
- ② 算定基礎を賃金から離脱させているので、定年延長や賃上げ、賃下げへの対応が可能となる。
- ③ 格等級別の在級年数を算定ベースに置いており、管理職・専門職・専任職といった多様化した人事管理のしたでも受け入れられやすい。
- ④ 旧制度での既得権の保護および新制度への移行時点での取り扱いが容易である。
- ⑤ 世間相場との格差が生じた場合は、1点単価を調整するだけで対応ができること。

■ポイント方式の形態

等級ポイント方式は、社員の在職中の貢献度を直接的に反映させ、その功労に報いようとする退職金制度です。全期間在級ポイント方式には、次の4つの形態があります。

<全期間在級ポイント方式の形態と算定式>

① 等級ポイント

各資格等級の在級年数、つまり会社への貢献度を評価・反映させるポイントである。

<算定式> 職能ポイント累計×1点単価×退職事由別支給率

② 勤続ポイント

勤続年数、職務経歴に対する評価ポイントである。賃金リンク方式から変更する場合の激変緩和措置の役割ともいえる。労働市場が売り手市場の業種である場合大事をとって導入を検討する項目といえる。

<算定式> (職能ポイント累計+勤続ポイント累計)×1点単価×退職事由別支給率

③ 昇格ポイント

昇格昇給と同じ考えであり、昇格したときのボーナスポイントのことである。昇格に対して退職金制度においてもメリハリをつけ、制度の意義付けをたからしめる狙いがある。

<算定式> (職能ポイント累計+昇格ポイント累計)×1点単価×退職事由別支給率

④ 人事考課ポイント

貢献度反映をさらに具体的に退職金制度に組み込んだものである。

<算定式> 人事考課別の職能ポイント累計×1点単価×退職事由別支給率

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:退職・休職

退職金制度の運用基準の 制定とその範囲

退職金制度の運用基準の制定と
その範囲について教えてください。

退職金制度の円滑な運用にあたっては、その運用基準を明確に制定しなければなりません。運用基準に基づき、企業としての退職金規定の制定を行うこととなります。制定すべき運用基準の範囲は、以下の通りです。

■退職金制度の運用基準の制定

<運用基準の範囲>

- | | | |
|-------------|-------------|------------|
| ① 適用範囲 | ② 退職金の受給資格 | ③ 退職金の支給制限 |
| ④ 勤続年数の計算方法 | ⑤ 至急時期、支給方法 | ⑥ 特別功労加算金 |

■制定すべき運用規準の範囲について

① 適用範囲

企業の雇用形態は社員・嘱託社員・パートタイマー・役員など多岐にわたっている。退職金制度の適用対象者は、ここに示したような社員の中で、誰を対象にすべきかを明文化しなければならない。

② 退職金の受給資格

社員が退職金を受給する条件としての退職事由について、明らかにする。退職事由には、会社都合と自己都合退職に区分する。

③ 退職金の支給制限

社員が服務規律に反する行為や不都合な事由により解雇され、または退職する場合には、退職金の支給に制限を設けることは必要である。支給制限を受ける退職事由には、下記のようなものがある。

- 就業規則に違反し、懲戒解雇に処せられたとき
- 承認を得ないで他社に就業する、または自己の業務を営む
- 会社の承認を得ないで職場放棄をしたとき

④ 勤続年数の計算方法

勤続年数を計算する上で、私傷病による休職期間・自己都合による休職期間・公職に就くことによる休職期間・育児休業期間については、その期間に算入しないとされている。

⑤ 支給時期及び支給方法

支給時期及び支給方法は、規定制定にあたっては、法定記載事項である。

⑥ 特別功労加算金

特別功労加算金は、通常の算定方式による退職金の計算に加えて、在職中の功労が特に顕著であったと認められた社員に対して支給することを制度化したものである。