

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.895 2024.11.5

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2024年10月25日号

米労働市場の緩やかな減速が継続

～景気が堅調を維持する中、
失業率の大幅上昇は回避へ

経済・金融フラッシュ

2024年10月23日号

IMF世界経済見通し

～デスインフレは順調に進むが、
下振れリスクも

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査

(2024年9月実績、10月見通し)

経営情報レポート

**業績アップと業務効率化を実現する
中小企業の生産性向上策**

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

競業避止義務とは

退職金制度の見直し・改訂

発行:税理士法人KJグループ

米労働市場の緩やかな減速が継続 ～景気が堅調を維持する中、 失業率の大幅上昇は回避へ

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 24年9月の雇用統計は非農業部門雇用者数（前月比）が予想外に大幅な上昇を示したほか、失業率が2ヵ月連続で低下するなど改善を示した。ただし、労働市場の緩やかな減速傾向に大きな変化はない。

米国の雇用動向（非農業部門雇用増と失業率）



（資料）BLS よりニッセイ基礎研究所作成

2 24年7月以降、失業率が景気後退の開始を示すとされるサムルールに抵触したものの、堅調な労働供給を反映しており、現状で景気後退の兆候はみられない。

サムルール指標



（注）サムルール指標は失業率の過去3ヵ月平均と過去12ヵ月の失業率の最低値との乖離
（資料）セントルイス連銀よりニッセイ基礎研究所作成

3 労働供給は移民労働力人口の増加を背景に回復基調が持続しているものの、南部国境からの不法越境者数は24年以降減少に転じており、労働供給の回復も一服する見通し。

4 求人数の低下が続いているほか、大企業を中心に企業の採用意欲が低下している一方、企業の人員削減数には大幅な増加がみられておらず、労働需要の低下が失業者数の大幅な増加に繋がっていない状況。

5 労働需給の緩和に伴い賃金上昇率は低下基調が持続。労働力不足を背景にした転職者の大幅な賃金上昇も解消されており、今後も賃金上昇率は低下が続く見込。

転職者および非転職者の賃金伸び率



（注）名目賃金の前年同月比。個人の賃金を追跡調査し業種や職種の構成変化の影響を受けないアトランタ連銀の賃金追跡指数の転職者（1年前とは異なる職業または業界で、過去3ヵ月間に雇用主または職務を変更した）と転職していない労働者の賃金比較
（資料）アトランタ連銀よりニッセイ基礎研究所作成

6 FRBは9月以降金融緩和政策に転換したものの、これまでの累積的な金融引締めの影響もあって、当面労働市場の減速傾向は続こう。

ただし、米景気がソフトランディングする可能性が高まっており、失業率の大幅上昇は回避されよう。

「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。

ネット
ジャーナル

IMF世界経済見通し ～デフインフレは順調に進むが、 下振れリスクも

ニッセイ基礎研究所

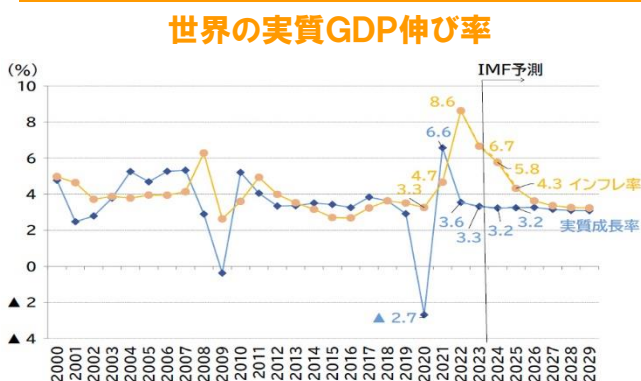
本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 内容の概要：成長率は7月時点の見通しからほぼ変更なし

10月22日、国際通貨基金（IMF）は世界経済見通し（WEO: World Economic Outlook）を公表し、内容は以下の通りとなった。

【世界の実質GDP伸び率】

- 2024年は前年比 3.2%となる見通しで、24年7月時点の見通し（同 3.2%）と同じ
- 2025年は前年比 3.2%となる見通しで、24年7月時点の見通し（同 3.3%）から下方修正



(注) 破線は前回（24年7月時点）の見通し
(資料) とともに IMF

2 内容の詳細：経済のリスクは再び下方に傾く

IMFは、今回の見通しを「政策の転換、高まる脅威 (Policy Pivot, Rising Threats)」と題して作成した(注)。

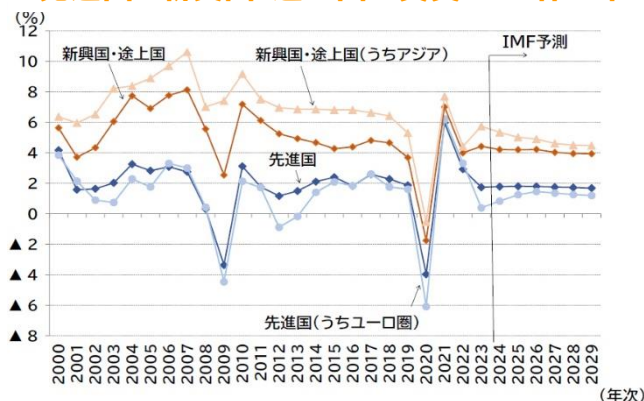
(注) 同日に「インフレが後退する中、世界経済には3重の政策転換が必要 (As Inflation Recedes, Global Economy Needs Policy Triple Pivot)」との題名のブログも公表している。

IMFは24年・25年の成長率見通しについて、全体では概ね7月時点から変更がなかったが、地域別には、先進国におい

て大陸欧州主要国の下方修正と米国の上昇修正、新興国・途上国において中東・中央アジア、サブサハラアフリカの下方修正とアジア新興国の上方修正がなされている。

具体的な成長率見通しを見ると、地域別には先進国、新興国・途上国ともにほとんどの見通しは修正されていない（先進国：24年1.7→1.8%、25年1.8→1.8%、新興国・途上国：24年4.2→4.2%、25年4.3→4.2%）。

先進国と新興国・途上国の実質GDP伸び率



国別には、先進国では米国で実質賃金の上昇や資産効果を背景にした消費の活性化、非住宅投資の好調さを反映して上方修正された（24年：2.6→2.8%、25年1.9→2.2%）。

ユーロ圏はやや下方修正されたが、25年には内需拡大により成長率が持ち直すというシナリオは維持されている（24年0.9→0.8%、25年1.5→1.2%）。

○ 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。

全国小企業月次動向調査 (2024年9月実績、10月見通し)

日本政策金融公庫 2024年10月24日公表

結果の概況

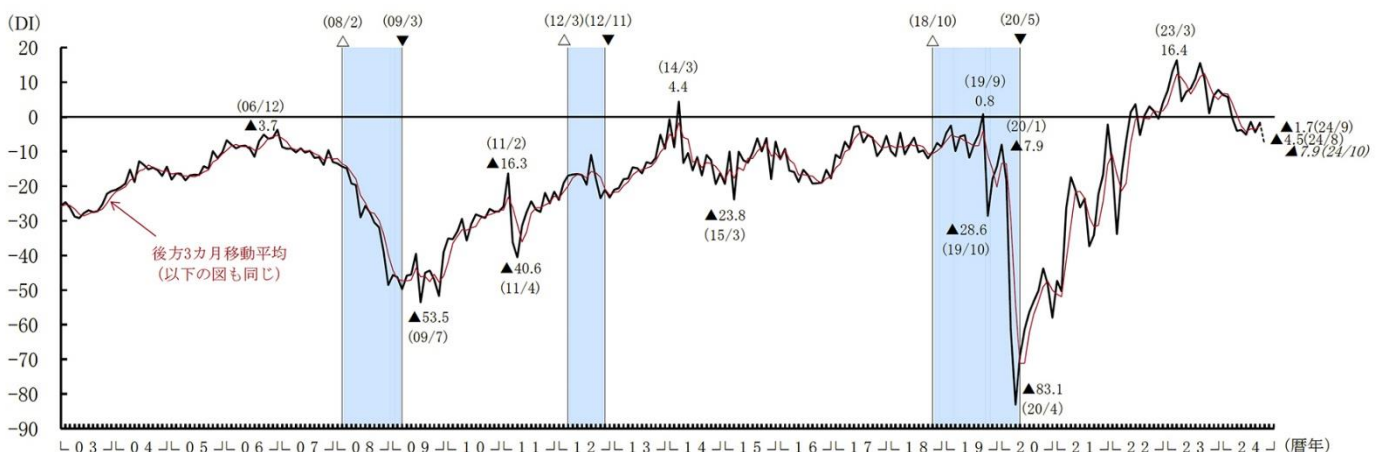
[概況] 小企業の売上DI(9月実績)は、マイナス幅が縮小

1 売上

- 2024年9月の売上DIは、8月(▲4.5)からマイナス幅が2.8ポイント縮小し、▲1.7となった。
10月は▲7.9と、9月に比べマイナス幅が6.2ポイント拡大する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲15.7→▲0.1)、非製造業(▲3.0→▲2.1)ともにマイナス幅が縮小した。10月は、製造業で▲9.4、非製造業で▲7.7と、ともにマイナス幅が拡大する見通しとなっている。
- 非製造業では、サービス業を除くすべての業種で上昇した。
10月は、小売業を除くすべての業種で低下する見通しとなっている。

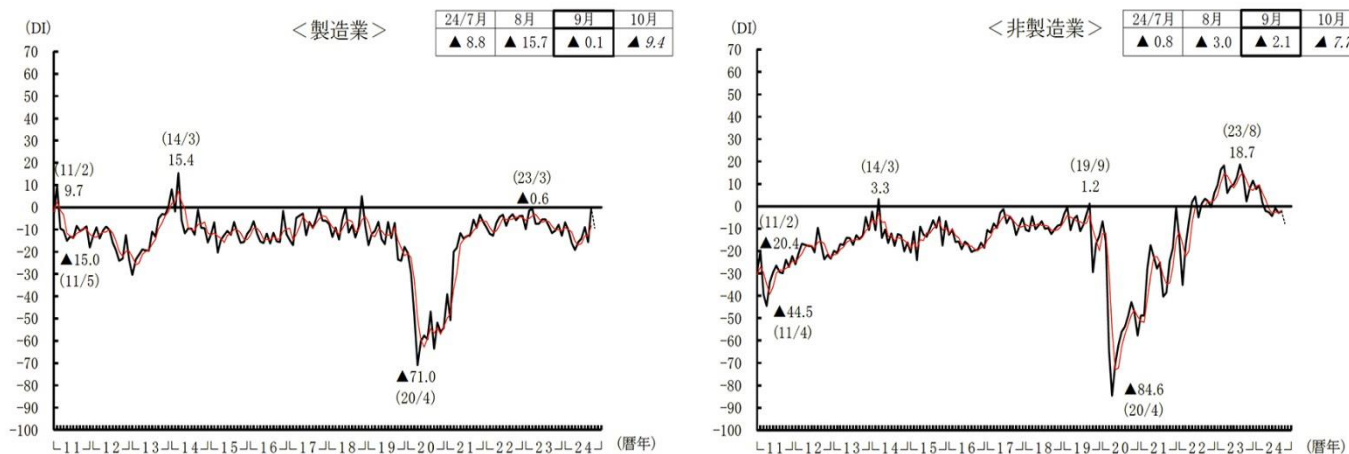
売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2023 9月	10月	11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	11.0	1.0	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	▲1.4	▲4.5	▲1.7	-
見通し	7.8	4.3	▲1.2	6.0	▲0.5	5.9	0.0	▲0.8	▲0.4	▲2.1	▲6.0	▲5.8	▲2.9	▲7.9



(注) 1. 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合
2. -は実績、...は見通し、斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドウ部分は景気後退期を示す。(以下同)

業種別売上DIの推移(季節調整値)



	2023年										2024年									
	4月	5月	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	7月	8月	9月	10月	
製造業	▲7.4	▲7.3	▲5.5	▲5.4	▲8.3	▲11.6	▲10.4	▲7.8	▲12.8	▲6.8	▲10.5	▲16.0	▲19.1	▲15.6	▲14.1	▲8.8	▲15.7	▲0.1	▲9.4	
金属・機械	▲9.0	▲14.8	▲17.8	▲17.7	▲21.4	▲25.1	▲14.5	▲11.6	▲9.9	▲20.6	▲12.9	▲27.6	▲27.5	▲20.4	▲9.5	▲9.6	▲20.9	1.9	▲14.6	
その他製造	▲6.2	▲1.4	5.1	5.3	2.2	0.1	▲6.6	▲3.8	▲17.5	1.1	▲1.2	▲4.8	▲12.3	▲12.0	▲18.5	▲8.5	▲12.0	▲2.0	▲3.7	
非製造業	6.0	8.8	9.7	12.7	18.7	13.6	2.3	7.8	11.4	7.7	9.3	1.6	▲2.1	▲2.6	▲4.3	▲0.8	▲3.0	▲2.1	▲7.7	
①卸売業	7.6	7.0	0.7	4.5	2.9	12.4	▲3.5	4.6	2.9	▲9.8	5.4	▲6.5	▲11.6	▲5.4	▲5.2	3.9	▲10.6	0.6	▲15.2	
織・衣・食	0.6	6.3	15.6	12.5	14.7	26.9	7.8	14.4	2.0	▲4.3	16.1	▲20.2	▲23.0	▲5.9	1.2	2.9	8.4	1.8	▲12.0	
機械・建材	11.3	6.2	▲7.2	▲0.8	▲2.3	2.2	▲11.8	▲2.4	2.8	▲15.4	1.1	0.7	▲4.7	▲7.0	▲7.1	4.7	▲20.8	▲0.2	▲17.8	
②小売業	6.7	4.3	9.9	11.0	6.1	6.0	▲5.5	▲1.0	▲3.2	6.2	9.4	▲2.5	2.0	▲3.6	▲13.1	▲12.7	▲17.9	▲12.8	▲10.7	
耐久消費財	▲21.1	▲14.1	▲22.8	▲18.0	▲12.9	▲15.9	▲28.1	▲3.4	▲32.1	▲12.8	▲11.6	▲6.4	▲8.3	▲10.4	▲13.5	▲0.2	▲16.1	▲24.6	▲24.3	
非耐久消費財	12.1	7.8	16.1	16.4	10.1	10.0	▲1.0	5.6	0.7	9.4	13.0	▲2.5	3.8	▲2.7	▲13.5	▲15.7	▲18.1	▲11.0	▲7.9	
③飲食店	32.6	36.8	27.5	42.1	56.8	41.5	27.6	33.3	53.4	40.7	30.0	29.0	9.6	2.2	8.7	6.2	15.1	22.3	13.0	
④サービス業	1.9	7.2	9.3	5.9	16.0	11.3	3.9	8.0	6.5	▲1.9	11.3	▲5.2	1.0	▲1.3	▲2.8	3.5	▲5.2	▲7.8	▲14.2	
事業所向け	▲3.9	4.2	8.5	▲1.6	3.4	▲3.8	▲4.2	▲9.0	▲10.8	▲9.1	▲4.9	▲15.2	▲4.6	2.1	▲7.1	14.3	▲2.1	2.7	▲0.2	
個人向け	5.2	8.6	9.9	8.1	20.3	16.4	6.6	13.2	10.4	▲1.2	16.6	▲2.4	4.2	▲2.1	▲1.1	0.1	▲5.8	▲10.8	▲19.8	
⑤建設業	▲11.0	▲8.9	▲8.2	▲6.9	▲10.5	▲2.6	▲21.0	▲10.4	▲6.0	▲4.6	▲8.8	▲6.7	▲13.8	▲3.1	▲0.9	1.2	▲8.6	▲5.1	▲14.6	
⑥運輸業	3.3	▲13.4	▲4.5	▲1.2	5.1	10.5	8.1	4.7	4.4	▲3.7	▲8.1	▲6.4	▲7.9	▲6.0	▲32.6	3.6	12.4	15.6	▲12.4	
道路貨物	▲0.4	▲30.2	▲19.9	▲13.5	▲6.7	▲0.7	2.8	1.6	0.1	▲8.5	▲7.8	▲14.0	▲14.8	▲15.1	▲35.5	▲2.5	13.0	11.3	▲19.9	
個人タクシー	16.2	53.9	66.2	56.0	57.9	50.9	31.9	19.4	35.1	21.9	23.7	34.1	18.6	18.6	▲22.1	31.6	6.2	21.7	35.6	
全業種計	4.5	7.2	8.2	10.9	15.6	11.0	1.0	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	▲1.4	▲4.5	▲1.7	▲7.9	

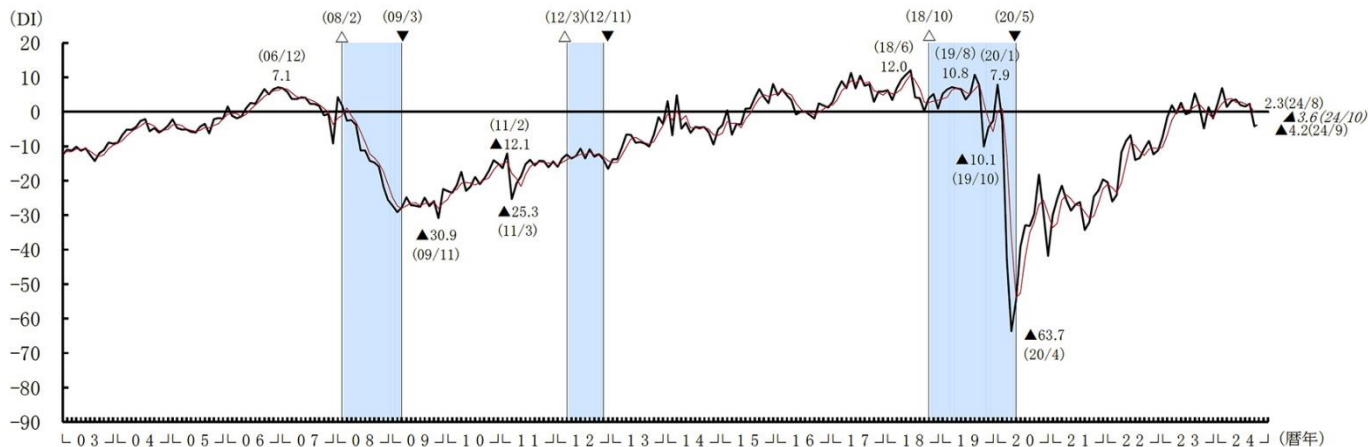
(注) 1. 網掛けは、前月から低下した数値。 2. 季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 2024年9月の採算DIは、8月から6.5ポイント低下し、**▲4.2**となった。
- 2024年10月の採算DIは、**▲3.6**とマイナス幅が縮小する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2023 9月	10月	11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	1.6	▲4.8	1.3	▲2.0	2.4	6.9	1.4	3.2	3.6	1.9	1.5	2.3	▲4.2	-
見通し	5.3	0.3	▲10.2	3.2	▲1.0	6.8	6.8	3.0	1.8	4.5	0.3	1.4	4.0	▲3.6



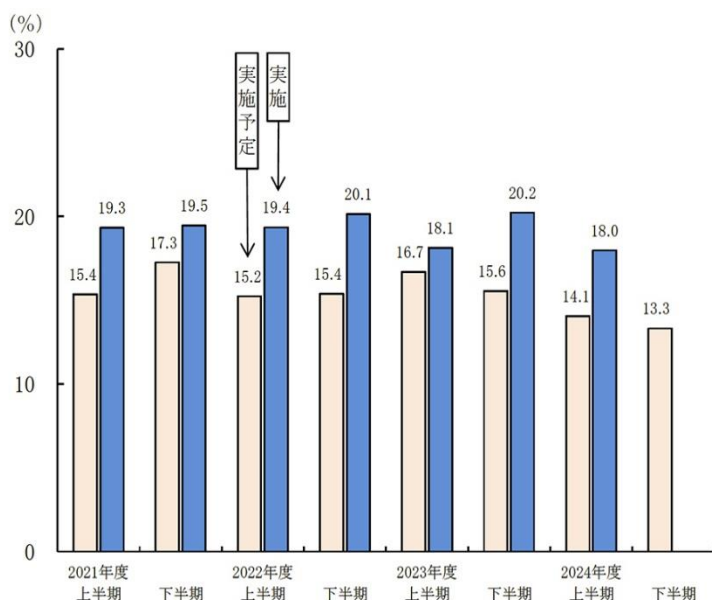
(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 設備投資

- 2024年度上半期に設備投資を実施した企業割合は、18.0%と2023年度上半期から0.1ポイント低下した。2024年度下半期の設備投資実施予定企業割合は、13.3%と2023年度下半期の実施予定企業割合に比べて2.3ポイント低下している。
- 設備投資を「実施した」と回答した企業にその取得目的を尋ねたところ、「更新、補修・維持」が69.7%と最も多く、次に「集客力・能力向上」が26.7%となっている。

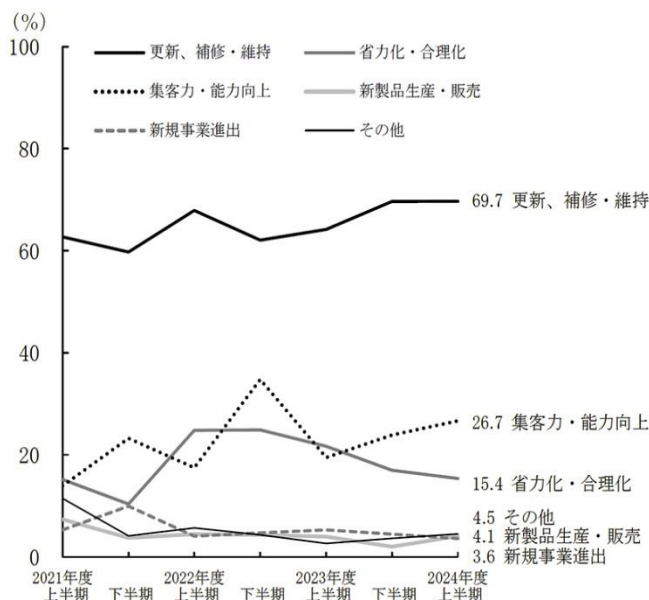
設備投資実施企業割合と取得目的(全業種計)

(1) 設備投資実施企業割合



(注) 1 設備投資はリースも含む。
2 上半期は4月から9月まで、下半期は10月から翌年3月までを示す。

(2) 設備の取得目的(複数回答)



(注) 1 (1)で設備投資を「実施した」と回答した企業に尋ねたもの。
2 複数回答のため合計は100%とはならない。

全国小企業月次動向調査(2024年9月実績、10月見通し)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。



経営情報
レポート
要約版



経 営

業績アップと業務効率化を実現する

中小企業の 生産性向上策

1. なぜ中小企業に生産性向上が必要なのか
2. 生産性向上に向けた具体的な取り組み
3. 生産性向上に活用できる助成金・補助金
4. 生産性を向上させた中小企業の取り組み事例



参考資料

「業務改善手法入門」(世古 雅人・渡邊 清香 著、技術評論社) 「MBA生産性を上げる100の基本」(グロー
ビズ 著・嶋田 毅 執筆、東洋経済) 「生産性向上の取組み事例と支援策」(福田 尚好 監修、太田 一樹 編著、
同友館) 財務省関東財務局：先端技術の活用等を通じた生産性向上事例集 他

1

企業経営情報レポート

なぜ中小企業に生産性向上が必要なのか

生産性向上とは、限られた経営資源を最大活用して、業績目標を達成することを目的とする取り組みです。具体的には、業務プロセスの改善、ムダの削減、業務標準化、人材育成、DXへの対応などが挙げられます。これらの取り組みが強化されると、より多くの成果を生み出すことができます。生産性の向上は、中小企業において競争力を高めるために不可欠な要素なのです。そこで、本レポートでは中小企業の実産性向上に向けた取り組みのポイントについて解説します。

■ 中小企業の実産性が低い理由

(1) 長時間労働の常態化

従来から日本の企業では、「仕事が終わらないのなら、終わるまで働けばよい」とする考え方が浸透しており、この考え方は現在でも多くの企業で根強く残っています。

しかし長時間働くということは、社員のパフォーマンスを低下させ、ますます労働生産性も下がるという悪循環を招く一因ともなっています。したがって、労働生産性を高めるためには、限られた時間で高い成果を出すことが重要であるという考え方に転換していく必要があります、従来型の長時間労働に頼る働き方から脱却することが重要なのです。

(2) デジタル化の遅れ

中小企業の実デジタル化の遅れが大きな課題となっています。その最大要因としては、予算が潤沢ではない中小企業が、デジタル化を図るためのコストをかけることが難しいということが挙げられます。そしてもう一つは、ITスキルを持つ人材が不足しているということも挙げられます。IT人材は常に引く手あまたの状態になっており、中小企業に人材が回ってこないというのが現状なのです。

(3) 人材への投資の遅れ

多くの中小企業経営者は、人材育成を重要課題に挙げているものの、人材育成の効果はすぐに表れにくいいため、人材育成に積極的にコストをかけている企業はそう多くはありません。

その結果、ビジネスモデルの変化への対応や、デジタル化への対応が遅れ、生産性の低下を招いているのです。

■ 生産性向上への機運が高まっている背景

(1) 競争力強化への対応

前述のとおり、日本の競争力総合順位は先進国の中でも低く、日本の国際競争力を復活させるためには、他国との競争に打ち勝つだけの生産性の向上が不可欠となっています。企業自体も、競争力強化への対応が遅れると、淘汰される可能性が高くなるということも考えられます。

2

企業経営情報レポート

生産性向上に向けた具体的な取り組み

■ 生産性向上を実現させるためのポイント

(1) 業務の見える化

生産性向上を図るためには、まず現状の業務を正確に把握して問題点を洗い出すことが必要です。そのために、最初のステップとして「業務の見える化」を行います。

業務の見える化とは、業務のフローを図や表にして可視化し、どのような業務を誰がいつ行っているのか明確にすることです。業務の細やかな工程や作業日時、業務を担当する人、業務に使用する資源などを明確にすることが求められます。

■ 業務の見える化のメリット

- 業務の状況を客観的に把握できる
- 業務の問題点や無駄な作業を発見し、改善点を見つけることができる
- 改善点を取り入れることで、業務の効率化や生産性向上を実現できる
- 業務に対する理解が深まり、課題解決のアイデアや改善案が浮かびやすくなる

生産性向上を実現するためには、現状の業務を見える化することが不可欠であるため、このステップを踏み出すことが重要です。

(2) 業務の標準化

生産性向上を図るうえで重要なステップとして、業務で使用するフォーマットやマニュアルの整備が挙げられます。業務が属人化すると、必ずしも効率的な方法ではなかったり、異動や退職などの人材配置転換時に、余計な時間がかかるといったことがあります。したがって、業務内容や手順を明確にし、マニュアルを活用して早期に業務を習得できる環境をつくることはとても重要です。また、マニュアルやフォーマットの整備により、新入社員の育成や他部署との業務連携がスムーズになります。

ただし、フォーマットやマニュアルは業務内容の変化等により、定期的に更新する必要があるため、適宜見直しを行うことを忘れてはなりません。業務の変化に追従して更新されたフォーマットやマニュアルを共有することで、チーム全体で生産性向上を図ることができます。

(3) 業務のムダの削減

生産性向上を図るためには、業務のムダの削減も必要です。チェックは、ムダ、ムリ、ムラ、モシ、ミスという「5つのM」がないかどうかという観点で行います。

(4) 人材育成

生産性向上を図るには、社員のスキルアップが欠かせません。社員が専門的なスキルを習得し、業務を適切に行うことができれば、業務効率化や品質向上に繋がります。

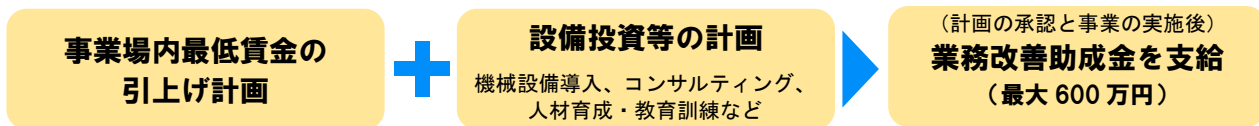
3

企業経営情報レポート

生産性向上に活用できる助成金・補助金

■ 業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



(1) 対象事業者・申請要件

- ① 中小企業・小規模事業者であること
- ② 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ③ 解雇、賃金引下げなどの不交付事由がないこと

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) 事業場ごとに申請します。

(2) 対象となる設備投資など

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

(3) 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円

(4) 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

※60円コース、90円コースもあります。

4

企業経営情報レポート

生産性を向上させた中小企業の取り組み事例

■ ICTを活用した工事で、生産性向上と働き方改革を実現したA社

【業種】建設業

【所在地】群馬県太田市

【資本金】3億7,188万円

【社員数】236名

【創業】1940年

(1)背景・取り組み内容

建設業のA社は、人財確保を積極的に図っていく一方で、作業を効率化し、働きやすい環境をつくり社員満足度を向上させる必要がありました。

この時、国土交通省は「i-Construction」を掲げ、「ICTの全面的な活用」等を建設現場に導入することによって、生産性向上を図り、もっと魅力のある建設現場を目指す取り組みを推進していました。

そこで、計測が困難な場所でも高精度なデータ取得が可能なドローンや衛星測位システムを活用した建設機械を導入しました。

(2)効果

ドローンの導入で効率的なデータ収集が可能となり、測量時間は従来の5分の1に短縮できました。また、その測量情報を建設機械のコンピューターに取り込み、半自動で工事を施工することで工期短縮が可能となり、現場社員の週休2日の実現につながりました。

この取り組みの成功のポイントは、工期の短縮など、ただ単に効率化を目指すのではなく、効率化された時間を社員に還元することを目指した働き方改革を積極的に取り組んだ結果であるといえます。

■A社の取り組み成功のポイント

- 国が掲げていたICTの活用を積極的に推し進めた
- 工事現場にドローン、衛星測位システムを活用した建設機械を導入した
- ただ単に効率化を目指すのではなく、効率化された時間を社員に還元することを目指した

出所：A社ホームページより



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

競業避止義務とは

役員だった会社を退職し、同一業種の会社を設立しました。前会社得意先との取引は1年間制限されますか？

競業避止義務の有無次第ですが、退職後の明記があれば一定期間の制限を受ける可能性は十分にあります。まずは就業規則や誓約書を確認し、納得できないようでしたら弁護士に相談をして法的な見解を得るといいでしょう。

(1)競業避止義務

競業避止義務とは、従業員が在職中や退職後、競合する営業行為を行うことを制限する義務のことで、目的は営業秘密や顧客情報などの情報流失阻止や会社の利益を保護することです。しかし、過度に広範囲に義務を課すと、従業員の「職業選択の自由」を不当に制限することになり、無効になる場合があります。

(2)競業避止義務が、退職後も有効にするポイント

競業避止義務は退職後の就業規則等に明記されていない限り、退職と同時になくなり、また退職後の規定違反の立証が難しい場合が多く、明確な証拠が必要です。そのため、退職後も競合避止義務を課すには無効とされにくい就業規則や誓約書を定めることが重要です。

①企業秘密や守られるべき利益	保護すべき利益と認定された場合、競業避止義務の有効性が高いと判断されます。保護すべき対象として「ノウハウ」「顧客情報」「企業秘密」などがあります。
②従業員の地位	幹部や役員の地位にいるものは重要な情報を持っていると考えられています。そのため、競業避止義務を課す必要性が判断されます。裁判では在職中にどのような情報に関わっていた可能性があるのかが検討ポイントになります。そのため退職者が秘密情報に接していない場合、有効性が認められにくい傾向があります。
③地域の制限	店舗の所在地から指定の範囲内の転職や起業を制限する場合は会社の業務内容を照らし合わせ、制限が必要かの判断をします。 また退職後の制限期間を手向けないと無効とされるケースが多いです。 ※全国規模の幹部は地域の制限がなくても制限の対象となることが多いです。
④競業避止義務の期間	無期限に制限することはできません。制限が長期過ぎると裁判で有効性が認められにくくなるため1年を基準にする会社が多い傾向です。また、職務内容や退職者の地位によっては期間が適切でない判断され無効とされるケースがあります。
⑤禁止とされる行為	基本的に同業企業の転職を禁止する規定だけでは認められにくいです。禁止とされる行為や業種、職種を限定して禁止する場合は有効とされやすいです。
⑥代償措置	競業避止義務を義務付けるには適切な代償を提供する必要があります。 この代償は退職金や賃金とは別に用意する必要がありますが、給与の高さや待遇なども代償として認められます。しかし金額の基準はなく、高額の賃金を支払っていた場合でも代償措置として認められない場合もあります。 逆に給与が低いと制限が強すぎるとして無効になる場合があります。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:退職・休職

退職金制度の見直し・改訂

退職金制度の見直し・改訂を行う際のポイントと算定方式について教えてください。

退職金の改訂で水準が下がる場合は社員の反発や、モチベーション低下が予想されます。一度、退職金制度を規定をすると労働者の権利になります。

そのため一方的に変更をしても、個々の同意が無ければ無効となります。よって変更する際は事情と算定方法を説明し社員の同意を得る必要があります。

(1)退職金とは？

社員が退職するときその働きや年数に応じた金額を支給するのが「退職年金制度」です。退職時に全額を一括で受け取る「退職一時金制度」、年金のように定額を定期的に受け取る「退職年金制度」があります。

(2)退職金の算定式

退職一時金の算定式は、企業によって異なります。

一般的な算定式には、以下のものがあります。

①別テーブル方式	<p>別テーブル方式は、退職金の算定に、年齢や勤続年数などの組み合わせで決まる表を使用する方法です。表には、年齢や勤続年数に対応する退職金の金額が記載されており、従業員の退職時に、その表に基づいて退職金の金額が算定されます。</p> <p>別テーブル方式は、退職金の算定が容易で、従業員にもわかりやすいというメリットがあります。一方、退職金の金額が年齢や勤続年数によって決まるため、従業員間の公平性に問題が生じる可能性があります。</p>
②定額方式	<p>定額方式は、従業員の年齢や勤続年数にかかわらず、一律に定められた金額を退職金として支給する方式です。退職金の算定が非常にシンプルで、従業員にもわかりやすいというメリットがあります。しかし、従業員の貢献度や会社への貢献年数などを考慮していないため、従業員間の公平性に問題が生じる可能性があります。</p> <p>また、物価上昇や賃金上昇に対応しにくいというデメリットもあります。</p>
③基本給連動型	<p>基本給連動型は、従業員の退職時の基本給を基準として、退職金の金額を算定する方式です。計算や管理が比較的容易に行えるというメリットがあります。</p> <p>しかし、基本給が変動した場合、退職金の金額も変動してしまうため、退職金の金額が予測しにくいというデメリットがあります。</p>
④ポイント制方式	<p>ポイント制方式は、従業員の年齢、勤続年数、職種、業績など、さまざまな要素をポイント化し、その合計ポイントに基づいて退職金の金額を算定する方式です。</p> <p>従業員の貢献度や会社への貢献年数を多角的に評価できるため、従業員間の公平性を保ちやすく、退職金の金額が従業員の努力や貢献を反映しやすいというメリットがあります。</p>