

publicity magazine
by Chiba Federation of Small Business Associations

Chushokigyo-Chiba

中小企業の経営革新と連携組織の活性化を応援する活性化情報誌

中小企業ちば



全千葉警備業協同組合 池田隆夫理事長

Contents 【主な内容】

- トピックス **3** 商工中金の転換に係る説明会
特集 **4** 研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針
組合 Q & A **8** 組合の政治的中立の解釈について
視点 **10** 内部通報制度について
ご案内 **12** 人材をお探しの企業等の皆様へ ちば仕事プラザネット
連携リーダー **13** 全千葉警備業協同組合
景況 **14** 情報連絡員報告 (1月)
お知らせ **15** 第一回中小企業法律相談会開催のお知らせ他

2008

3



千葉県中小企業団体中央会

URL: <http://www.chuokai-chiba.or.jp>

トピックス

商工中金の転換に係る 説明会



本会は2月19日午後1時30分より、千葉市のホテルポルトプラザちばにおいて、125名の参加者を得て商工中金の株式会社化に伴う説明会を開催した。

はじめに坂戸誠一会長が「商工中金は組合のパートナーであり、いままでと全く変わらないので組合や中小企業の皆様にはご安心いただきたい」と主催者挨拶をし、説明会に入った。

説明会では、商工中金理事の伊藤学氏より「商工中金の株式化（転

換)の詳細について」説明があり、新商工中金法の概要から、転換時期、手続き、特別準備金の額、株式売買の仕組みなど個別的事項についての説明がなされた。その後、商工中金千葉支店長の中谷肇氏より、「株式会社化に関する手続きについて」補足説明があった。

説明会終了後は、商工中金の担当者が相談員となり個別相談会が開催された。

情報連絡員会議

本会は2月15日千葉市のホテルグリーンタワー千葉において情報連絡員会議を開催した。

はじめに情報連絡員の集計結果報告と情報交換が行われ、続いて三井生命(株)事業法人業務部法人ソリューション第一グループの森啓樹氏が「事業承継の現状と対策」の講演を行った。

商業4団体新春講演会

商業4団体(千葉県商店街振興組合連合会理事長 大野隆紹・千葉県商業専門店協同組合連合会長 土屋利夫・千葉県商店街連合

会会長 渡辺祥・千葉県共同店舗協議会会長 寺林幹雄)の新春合同講演会が2月14日、千葉市内の京成ホテルミラマールにおいて開催された。当日は①千葉商科大学伊藤公一教授の「地域商業者と大型店との今後の連携・協働のあり方」と題する基調講演②「県内の地域商業者の現状と地域貢献の取り組みについて」と題するパネルディスカッション③新春賀詞交歓会が行われた。

2008異業種交流・産学連携フォーラム関東in千葉

本会は2月8日千葉市内のホテルグリーンタワー千葉において、(独)中小企業基盤整備機構関東支部、全国異業種交流協議会関東ブロック協議会との3団体主催、(財)中小企業異業種交流財団、千葉県中小企業団体レディース中央会、(独)雇用・能力開発機構千葉センターとの共催で「2008異業種交流・産学連携フォーラム関東in千葉」と「ビジネスマッチングフォーラムin千葉」を同時開催した。

これは中小企業が新たなビジネスチャンスの創出を図るため、異

なる分野で強みを持つ他の企業やグループ、大学、支援機関との交流・連携活動を通じて、新たな技術・製品・サービス等の開発を促進し、市場開拓に取り組むためより広範な出会いを実現し、都道府県の枠を超えた交流連携を図り、併せて参加企業による新たなコラボレーション、ビジネス連携を推進するため開催されたもの。

開会式で挨拶に立った坂戸誠一会長は、「異業種交流グループが取り組む製品・技術開発の成功要因としてグループ外の組織や大学・高専・研究機関等との連携が重要であり、一人でも多くのネットワークを築いて積極的な事業活動を展開して頂きたい」と述べた。

フォーラムの主な内容は(株)サンリット産業取締役社長小池俊二氏の「地域中小企業の発展に向けた産学官連携」と題する基調講演があり、その後県内にキャンパスを有する8つの大学・高専(東京電機大学・東邦大学理学部・日本大学理工学部・東京理科大学・千葉大学工学部・千葉工業大学・千葉商科大学・木更津工業高等専門学校)によるシーズ発表があった。

これと同時に並行的に県内で産学

官連携に取り組む企業4社(株)テクニカルブレインズ・住環境テクノロジージャパン(株)・(有)COVE RS・NU、(株)マイクロテック・ニチオン)のビジネスプラン発表会とインキュベーション施設5箇所説明会が行われた。またテーブルマッチング相談会、ブース展示会等も行われ、企業、大学、関係機関等の担当者が参加者の相談に応じていた。

その後の全体ビジネス交流会では情報交換と懇親が行われ、参加者総数約320名という県内の工業関係では最大規模のフォーラムは盛況のうちに幕を閉じた。



研修生及び技能実習生の 入国・在留管理に関する指針

法務省入国管理局は、12月26日、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成19年改訂）」を公表した。

同指針は、平成11年に策定されて以降、研修・技能実習制度の適正化が図られてきたが、近年の不適正な研修・技能実習事案の増加等を踏まえ、今般、その内容を見直し、事業協同組合等の受入れ機関が留意すべき事項などをより明確にするとともに、「不正行為」に該当する行為についても明確化を図ったものである。

その概要については次のとおり。
1 受入れに際し、一般に留意しなければならぬ事項

① 制度本来の趣旨を理解すること

研修生や技能実習生を受け入れようとする企業等は、何よりもこの制度の趣旨が、技術等の移転を通じた国際貢献にあることを理解しなければならぬことを明記。
▼研修・技能実習制度の趣旨の周知（指針の第2の3(1)②）
＝第一次受入れ機関は、研修・技能実習制度の趣旨が、「人づくり」という

国際協力、国際貢献にあることを、第二次受入れ機関や研修生の送出し機関に周知して、研修生や技能実習生を安価な労働力と考えている第二次受入れ機関や、研修生を労働者として募集し、その研修生を送り出すような送出し機関が研修・技能実習制度に参入することを防がなければなりません。そのような第二次受入れ機関や、本国の送出し機関がこの制度に参入すると、結果として、稼働を目的とする研修生が入国したり、真摯に研修を受けようとして入国した研修生が、単純労働に従事させられるような事態を引き起こしかねません。最近、第一次受入れ機関の中には、研修生の受入れが、労働力不足の解消につながるなどと広告して、第二次受入れ機関を「募集」するような団体がありますが、このような「募集」は、本制度の趣旨に照らし不適正な「募集」といえます。

② 不適切な方法による研修生・技能実習生の管理の禁止

旅券や外国人登録証明書を預かったり、宿舍からの外出を禁止したりするような不適正な方法により研修生・技能実習生を管理し

てはならないことを明記。
▼不適切な方法による研修生の管理の禁止（指針の第2の3(1)⑨、(2)⑧、第3の2(2)②）

③ 研修手当、賃金の支払い

研修手当や賃金を確実に支払うこと。また、研修手当や賃金が振り込まれる口座の通帳は、本人から要望があったとしても預るべきではないことを明記。
▼研修手当での支払い
▼労働関係法規の遵守
▼賃金の支払い（指針の第2の3(1)⑩、(2)⑨、第3の1(3)(4)、2(2)②）
2 商工会や事業協同組合などの第一次受入れ機関が、特に留意すべき事項

① 研修実施体制の確保

第一次受入れ機関は、研修に対する監理を十分に行い、監査・報告を的確に行うことができる体制と規模を組織として備えていなければならぬことを明記。
▼体制の確保（指針の第2の3(1)⑮）
＝第一次受入れ機関は、研修を適正に実施するために、本指針で示したような監理を十分に行い、また監査・報告を的確に行うことができるとするよう体制と規模を組織として備えることが必要です。例えば、新たに設立された機関、初めて研

修生を受け入れる機関、組合員が多数の都道府県にわたって所在する機関などの場合には、研修の適正な監理に困難を来すことも考えられます。特に、新たに設立する機関は、一定期間の共同事業の実績もあり十分な事業体制を構築した上で研修生受入れ事業を開始するなど、研修の監理を有効なものにする必要があります。このような観点から、中小企業団体中央会では、新たに事業協同組合を設立して外国人研修生受入れ事業を行うおうとする場合には、当該事業以外の、協同組合としての本来事業を少なくとも1年間以上実施し、事業体としての基盤を構築した上で、外国人研修生受入れ事業を行うように指導しています。また、第一次受入れ機関の職員は、とりわけ、入国・在留の諸手続、研修制度の趣旨、監理すべき事項について理解を深めることが必要です。さらに、研修生の受入れは、第一次受入れ機関の事業として行うものですから、定款、寄附行為等では外国人研修生の受入れを事業として行う旨を明確にしておくことも必要です。

② 受入れ機関以外の機関が介在

し、実質的に研修の監理を行うこととの禁止

商工会・中小企業団体等の機関が名目のみ研修の受入れ機関となり、実質的には他の機関が研修を「監理」することは、研修告示の要件を満たさないことを明記▼**監査・報告の在り方**。(指針の第2の3(1))

⑫ 監査・報告の在り方

a 監査・報告の必要性：第一次受入れ機関は、第二次受入れ機関に対して指導した事項及び第二次受入れ機関が研修計画どおりに適正に研修を行っているかについて監査し、それを地方入国管理局又は地方入国管理局支局(以下、「地方入国管理局等」といいます。)に報告する義務のあることが研修告示に定められています。これは、研修実施主体である第一次受入れ機関が、第二次受入れ機関と一体となって適正な研修を行っているかを確認するためのものであり、また、実際の研修の状況を把握することは問題発生 of 未然防止にもつながるものです。なお、研修告示で定められた監査報告以外にも、失踪等の問題事例や不適正な研修内容、あるいはその疑いのあるもの等が発生したときは、速やかに

地方入国管理局等に報告することが必要です。これらを怠った場合や、報告の内容と実際に行われた研修とが相違していた場合には、「不正行為」や「不正行為に準ずる行為」認定の対象となります。以下、監査と報告の在り方を具体的に示します。

b 監査報告

第一次受入れ機関は3か月につき少なくとも1回、各第二次受入れ機関に対し監査を行い、その結果を地方入国管理局等の長に対して報告しなければならぬものとされていますが、新規に研修生を受け入れる第一次受入れ機関及び不正行為があったと認定され3年間の研修生の受入れを停止された後初めて研修生を受け入れる第一次受入れ機関は、最初の6か月間は毎月監査を行い、その結果を報告してください。監査報告を行う場合は、監査の結果を記載するほか、研修日誌の写しを添付しなければなりません。監査を行うに当たっては、現地に赴き研修生の研修状況を直接確認することが肝要です。その際、研修指導員などの担当者から状況を聴くだけでは、実際の研修が研修計画どおりに行われているかどうか十分

分に把握することはできません。通訳を同行させて、指導を受ける研修生から研修の進捗状況を聴取したり、その場で研修日誌の記載内容を確認する等して、研修の進捗状況を把握することが大切です。

c 問題事例等の報告

失踪等の問題事例やその疑いのある事案が発生した場合は、直ちに地方入国管理局等に報告してください。事案の内容によっては地方入国管理局等で対応する必要があるものもあるので、早急な報告が必要です。

③ 監査の実効性の向上

第一次受入れ機関が行う監査の際には、研修生から直接話を聞いたり、その場で研修日誌を確認するなど監査の実効性を高めることを明記。▼**監査・報告の在り方**(指針の第2の3(1)(12))

④ 管理費を適正に取り扱うこと

第一次受入れ機関が第二次受入れ機関から徴収する管理費は、実際の負担額を勘案し適正な額でなければならぬこと、また、送出し機関に対する管理費を研修生から徴収することはあつてはならぬことを明記。▼**管理費の適正な取扱い**(指針の第2の3(1)(11))

語研修等の非実務研修の実施に要する会場費等の費用や監査の実施に要する交通費などを、管理費として第二次受入れ機関から徴収していますが、この費用は実際の負担額を勘案し、適正な額でなければなりません。また、徴収する場合は、第二次受入れ機関から直接徴収し、研修生に支払うべき研修手当から控除することなどはあつてはなりません。また、送出し機関に対する管理費の支払いについても、受入れに係る協定書等をお互いに交わしている第一次受入れ機関から支払うべきであり、間違つても、研修生から徴収することがあつてはなりません。

③ 送出し機関との関係において、特に留意すべき事項

① 研修生の適正な選抜
研修生を選抜する際は、送出し機関と十分に打ち合わせ、研修生本人が研修・技能実習制度を理解しているかを確認した上で選抜することが効果的な研修につながることを明記。▼**適正な研修生の選抜**(指針の第2の3(1)(6)、(3)(1))

研修を適正に行うためには、受入れ機関が研修・技能実習制度に対する理解を深め、効果的に技術

等を修得し得る研修計画を定めたり、研修指導員を選抜するなどの研修生の受入れ体制を整えることが極めて重要なことはいまでもありません。これと同時に、研修制度を理解し、研修に対する意欲を持った研修生を受け入れることも重要です。したがって、研修生の選抜を送出し機関にまかせることなく、研修生選抜の方法や、研修生の条件、事前の説明事項などについて、送出し機関と十分に打ち合わせるとともに、研修を受けようとする者が研修・技能実習制度を理解しているかを確認した上で選抜を行うことが、研修意欲のある研修生の受入れにつながり、さらに効果的な研修の実施にもつながります。受入れ機関が具体的に確認する資料としては、送出し機関と研修生との間にどのような契約が結ばれているか、送出し機関はどのようなして研修生を募集しているか、その際の研修生の条件としてどのような事項を挙げているか、また、本制度の趣旨をどのような方法で研修生に正しく伝えていくかなどです。

② 保証金の取扱い

送出し機関が不当に高額な保証

金を徴収している場合には、その送出し機関を介しての受入れを取りやめる等の対応をすべきことを明記。▼保証金等の適正化（指針の第2の3(3)④） Ⅱ 失踪防止等々名目として、研修生本人から保証金等を徴収している送出し機関があります。中には高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが研修生の経済的負担となつて、研修時間外の稼働や不法就労を助長しているとの指摘もあり、送出し機関が不当に高額な保証金等を徴収している場合には、その送出し機関からの受入れを取りやめる等の対応が必要となります。

4 研修や技能実習を継続出来なくなった場合の措置

受入れ機関、実習実施機関が倒産や「不正行為」の認定を受けるなどにより研修や技能実習を継続できなくなった場合であっても、研修生や技能実習生が、適正に研修や技能実習を実施する体制を有している他の機関に受け入れられるときは、研修や技能実習の継続が認められることを明記。▼倒産等により研修が継続できなくなった場合の取扱い▼倒産等により技能実習が継続できなくなった場合

の取扱い▼在留する研修生・技能実習生に対する措置（指針の第2の3(5)、第3の2(4)、第5の3(2)）。

5 「不正行為」

「不正行為」とは、研修や技能実習の適正な実施を阻害する行為であり、「不正行為」を行ったと認定された企業等は、法務省令の規定に基づき、その後3年間は、研修生の受入れを行うことができない。いかなる行為が「不正行為」に当たるかについて、受入れ機関等の関係者の理解が更に深まるよう、不正行為の各類型に具体例を盛り込むとともに、いくつかの類型については細分類を設けるなど、不正行為認定の対象となる行為を明確化した。▼「不正行為」の具体的内容（指針の第5の2） Ⅱ

(1) 第1類型

研修生や技能実習生を受け入れる場合、受入れ機関は、研修や技能実習の内容について、研修計画や研修生の処遇の概要についての書面、技能実習計画などを提出し、その計画に従って研修や技能実習を実施しなければなりません。また、第一次受入れ機関は、第二次受入れ機関に対し監査を行って、その結果を報告しなければなりません。

せん。これにもかかわらず、地方入国管理局等に提出した書類の内容と実際に行われた研修・技能実習との間に齟齬がある研修や技能実習を行った場合がこの類型に該当し、以下の4つに細分類していただきます。①二重契約：研修生については、在留資格認定証明書交付申請時などに提出された書面上の研修手当の額などと異なる合意が存在する場合。②研修・技能実習計画との齟齬：提出された研修計画や、技能実習生との間の雇用契約の内容と齟齬する研修や技能実習が行われていた場合で、その齟齬の程度が申請の可否を左右する程度である場合。③名義貸し：申請上の研修生・技能実習生の受入れ機関では研修生・技能実習生を受け入れず、他の機関が研修生・技能実習生を受け入れている場合です。名義を借りた機関（実際に研修生や技能実習生を受け入れた機関）及び名義を貸した機関（申請上では、研修生・技能実習生を受け入れるとされた機関）の双方がこの類型にあたる。④その他虚偽文書の作成・行使：地方入国管理局等に対し、虚偽の内容の書面を提出した場合。

(2)第2類型（研修生の所定時間外作業）

研修生に、一般の労働者のように所定時間外、休日等に作業を行わせるなど、研修計画に記載されていない作業をさせていた場合です。これまで、繰り返し述べたように、研修生は、技術等を学ぶ者であって、留学生などと変わらぬ立場にあります。したがって、一般の労働者が残業をしたり休日出勤をすることと同じような活動を行うことはできません。例えば、研修実施日を月曜日から金曜日まで、研修実施時間を9時から17時として申請して許可を得ながら、実際は、土曜、日曜に作業を行わせたり、17時以降や早朝から作業を行わせた場合が該当します。

(3)第3類型

研修・技能実習の実施に際し、研修生や技能実習生の人権を侵害するようなことは、あってはならないことです。それにもかかわらず、一部の受入れ機関では人権侵害の問題が生じていることが指摘されています。研修生や技能実習生の人権を侵害した場合が、この類型に該当します。①暴行・監禁等：研修生や技能実習生に対し、

暴行や監禁を行った場合。②旅券・外国人登録証明書の取上げ：受入れ機関が、逃走防止などと称して旅券や外国人登録証明書を保管していた場合。③研修手当、賃金の不払い：研修生に対する研修手当や技能実習生に対する賃金の一部又は全部を支払っていなかった場合。④その他人権侵害行為：その他研修生や技能実習生に対し悪質な人権侵害行為を行ったり、研修・技能実習制度に対する信頼に重大な影響を与えた場合。

(4)第4類型

①報告義務違反：研修生や技能実習生の失踪等問題事例が発生した事実を、ことさらに地方入国管理局等に対して届け出ていなかった場合。②監査未実施：第一次受入れ機関が研修告示で定められた監査報告を怠っていた場合。③失踪者の多発：直近の失踪者の発生の前1年間に受け入れた研修生・技能実習生が50人以上の機関については20%以上の研修生・技能実習生が失踪した場合。前1年間に受け入れた研修生・技能実習生が50人未満である機関については、10人以上の研修生・技能実習生が失踪した場合、あるいは、失踪者

が10人未満であっても、その失踪者数が受け入れた研修生・技能実習生の半数を超えていた場合のいずれかの場合。

(5)第5類型

技能実習を適正に実施するためには、実習実施機関が労働関係法を遵守しなければならないことはいままでもありません。しかしながら、技能実習生について労働関係法違反があったとして、「不正行為」に認定された機関は、平成18年には37機関に達しています。実習実施機関が労働基準監督機関

から是正勧告を受けた場合には、違反事実を是正しなければならぬとともに、下記②のとおり、「不正行為」認定の対象となることに留意しなければなりません。また、不法就労外国人を雇用することは、それ自体、刑罰の対象となる行為であるとともに、「不正行為」認定の対象でもあります。この類型は、受入れ機関や実習実施機関が、上記のような外国人の就労に関し違法な行為を行った場合を類型として定めたもので、以下の3つに細分類しています。

①不法就労者の雇用：研修生受入れ機関や実習実施機関において、

不法就労者を雇用した場合。②労働関係法違反：研修生受入れ機関や実習実施機関において、技能実習生等に係る労働関係法違反があった場合。③その他外国人の就労に係る不正な行為：①、②のほか、第二次受入れ機関や実習実施機関など研修・技能実習に関する機関が、不法就労者の雇用をあっせんしたり、不法就労活動を容易にするなどの外国人の就労に係る不正な行為を行った場合。

(6)第6類型（再度の不正行為に準ずる行為）

後述の「不正行為に準ずる行為」に認定された後、改善策を提出し、改善が認められて研修生や技能実習生の受入れを再開したものの、「不正行為に準ずる行為」に認定された後、概ね3年以内に、再度「不正行為に準ずる行為」に該当する行為を行った場合です。例えば、傘下機関の「不正行為」認定の監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に認定された後、別の傘下機関が「不正行為」に認定され、再度、監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に該当する場合があります。

組合Q&A

組合の政治的中立の
解釈について

Q111 中協法第5条第3項において規定する「組合は、特定の政党のために利用してはならない」とは、政治活動を一切禁止しているものと解釈すべきか否か。

「A」中協法第5条は、中協法に基づいて設立される組合が備えていなければならぬ基準と運営上守るべき原則を規定したものであり、第1項で基準を、第2項及び第3項で原則を示している。

設問の中協法第5条第3項「組合は、特定の政党のために利用してはならない」の規定は、通称政治的中立の原則と称されるもので、中小企業者等が共同して事業を行う組織である組合は、経済団体という基本的性格を逸脱して政治団体化し、特定の政党の党利党略に利用されることは、組合の本来の目的からみて当然のこととして禁止している訳である。

しかし、本規定は、組合の外部勢力により、あるいは組合内部の少数者によって、組合が政治目的のために悪用されることを防止す

る趣旨であり、したがって、総会等で特定候補者の支持を議決し、その者への投票を組合員に強制すること等を禁じているものと解されるので、組合の健全な発展を図るための例えば国会等への建議、陳情等までも禁止する意味をもつものではない。

持分の譲渡について (1)

Q211 中協法第17条第1項によれば、組合員は、その持分の譲渡について組合の承諾を得なければならぬこととなっているが、組合は、その承諾を総会で決定しなればならないか、あるいは理事会でよいのか。

また、同条第2項においては、持分の譲受人が組合員でないときは加入の例によらなければならぬこととなっているが、加入の例によるとは、どの範囲を意味するのか。

「A」持分譲渡の承諾は、業務の執行に属すると考えられるので、加入の承諾の場合と同様（事業協同組合定款参考例第9条第2項）理事会で決定すれば足りるものと解する。

「加入の例による」とは、加入の場合に準じて取り扱うということ

であるから、譲受人は組合員たる資格を有する者であつて、かつ、その持分を譲り受けると同時に組合に加入する意思を有していなければならぬことになる。また、組合の側においては、その譲渡の承諾に当たっては、正当な理由がなければこれを拒否し、又は承諾に際して不当に困難な条件を付してはならない。

持分の譲渡について (2)

Q311 (1)他人の持分の全部又は一部を譲り受けて組合に加入しようとする者からも加入金を取る定めをしてよいのか。

(2)中協法第17条第3項の「持分の譲受人は、その持分について、譲渡人の権利義務を承継する」とあるが、この場合の権利義務の承継とは具体的にどのようなことをいうのか。また設問1との解釈上の関連性について説明されたい。

(3)加入に関し、定款に「他人の持分の全部又は一部を承継した場合はこの限りでない」と規定したとき、この後に「この場合の全部又は一部とは5口以上をいう」と但し書きしてもよいのか。

「A」(1)加入金は持分調整金とし

ての性格を有するものであるの
で、持分譲受加入の場合には徴収できないと考えられる。なぜならば、持分譲受加入の場合には、出資の払込手続を必要としないので、定款に定めた出資1口金額とこれに必ずる持分額との調整を行う必要が生じない（既にこの点を考慮して持分の譲渡価格が当事者間で決定されたものと考えられる。）からである。

(2)組合員の持分とは、組合員がその資格に基づいて組合に対し請求し支払を受けるべき財産上の金額とこれを含めた組合員として有する権利義務を包括的に指す、組合員たる地位ともいうべきものの二義があると解され、本条、第15条、第16条、第61条にいう持分は後者を意味し、第20条、第22条は前者を意味している。したがって、法律上の持分が、いずれの意義に用いられているかは、個別的に判断すべきである。

このような観点から本条における持分を組合員たる地位の譲渡と解する限り議決権、選挙権、出資義務、定款服従義務等、組合員として当然有する権利義務も承継されるところに持分払戻請求権又は出

資払込義務も承継されるのである。

(1)との関連について、持分の譲受加入の場合には原始加入の場合と異なり、出資払込及び持分調整金の問題が生じないのは、本条の持分を前述のとおり解すれば、持分の譲渡は組合員の入替を意味する場合もあるから、その譲受に伴う代金（払込済出資額と持分調整金との合計）の授受は当事者間で行われ、組合と譲受人との間には関係を生じないからである。

(3)貴組合の定款において、貴組合への出資口数を最低5口以上とし、また、現組合員のすべてが5口以上の出資を有しており、かつ5日未満の日数が生じた場合の処置が明確であれば差し支えないと解する。つまり、上記の場合以外においては新規加入者と譲受加入者との均衡を失うと思料されるからである。

理事の参事兼職について

Q4 理事は参事を兼職することができるか。

「A」監事は使用人と兼ねてはならないことになっているが（中協法第37条）、理事については別段の定めがないので兼務は差し支え

ない。ただし、実際問題としては理事が参事を兼ねる必要性は乏しく、その理事を代表理事とするか、専務理事又は常務理事とすれば足りると考える。

員外監事について

Q5 役員たる監事は組合員中より選任すべきか。また、組合員外から選任することができるか。

「A」事業協同組合の役員たる「監事」の資格は、組合員たる「以外」の者たるを問わないので員外から選任することができる。

組合が行う税務相談等と税理士法との関係について

Q6 事業協同組合において行う組合員の税の申告、申請書類等の作成の事務代行は、税理士法に違反するとの抗議を受けたが、果たして税理士法違反か。

「A」協同組合の行う事業でも、その事業に関し他の法律の定めがあれば、特に適用除外がない限りこれに従わなければならない。税の申告等の税務官公署に提出する書類の作成業務として行われる税務相談等は税理士の独占業務であり、税理士以外の者がこれを行う

ことは税理士法違反となる。

ただし、組合員多数のために行う税務講習会、経理指導に付随し、たまたま行う税務相談等はその対象にはならない。また、日常の記帳、決算の指導代行を行うことも差し支えない。

規則、規約等の定義について

Q7 協同組合の運営上、諸規約諸規程の設定は必要欠くべからざるものであるが、これらを作成するに当たって次の原則的な説明と相違点並びにその使用される場合の事例をお知らせ願いたい。

- (1) 規則とは
- (2) 規約とは
- (3) 規程とは
- (4) 規定とは

「A」規約、規程については必ずしも明確な区別はなく、混同して使用されているので、一般的に定義づけることは困難であるが、従来の習慣並びに字義により区別すれば大要次のとおりと思われる。

(1) 規則とは、広義に規則という場合、諸々の事項を規定した例えば定款とか規約とか、規程等を総称していわゆる「さだめ」をいうが、最狭義に規則という場合は国の立

法機関としての国会以外の機関が制定する成文法にそれらは名称を規則というだけで必ずしも法的性格を等しくするものではない。いい、現在、最高裁判所や衆・参議院等特定の諸機関が規則制定権を認められている。なお各大臣が主任の行政事務について発する命令が規則という形であらわれていることもある。

(2) 規約とは、例えば協同組合等が組合の業務運営その他一定の事項に関し、組合と組合員間を規律する自治法規であって定款と同様、総会において決められるべき性質をもったもので、選挙規約、委員会規約、金融事業規約、共同購買事業規約等がある。

(3) 規程とは、例えば協同組合が組合の事務、会計その他に関して定める内部的な規律であって、主として事務遂行上必要な関係を規律する内規的なもので、理事会等に諮り決定し得る性質をもつもので、文書処理規程、服務規程、経理規程、給与規程等がある。

(4) 規定とは法律、定款、規則、規約、規程などの条文に定められている個々の内容をいい、普通は条文の内容を指すものと考えてよい。

「内部通報」の目

内部通報制度について

「偽」、「嘘」

少し前の話になるが、日本漢字検定協会が発表した平成十九年度の漢字は一位が「偽」、二位が「食」、三位は「嘘」であった。ご承知のように、これは昨年発生した食品業界のさまざまな事件や世相を反映したものである。一月の不二家問題、六月のミートホープ、そして八月には北海道の人気土産品石屋製菓「白い恋人」問題、十月伊勢の名物「赤福餅」問題、十一月に大阪の有名な料亭「船場吉兆」問題と立て続けに「食」企業の「ニセ」や「ウソ」が発覚した。食品業界だけでなく、建材耐火偽装、製紙業界の紙含有比率偽装が発覚して世の中を騒がせている。企業による法令遵守違反、モラル軽視などの結果がどのようなものか、例えば平成十三年に牛肉産地

偽装事件によって経営が破綻、翌年廃業に追い込まれた雪印食品株式会社 の例を見ても明らかである。しかしながら、このような問題が相変わらず毎年発生し、マスコミの前に頭を下げる関係者の映像が見られるのである。

「内部通報」の状況

これらの事件は殆どの場合、企業内部又は外部からの通報によって発覚している。通報に関しては通報者の保護を考慮してあまり公表されていないが、例えば雪印食品の場合、食品倉庫の関係業者からの内部通報によって事件が発覚している。また船場吉兆の場合、福岡市の中央保健所に、消費期限の張り替えをしているとの匿名の電話があり発覚したようである。

内部通報というと、わが国ではあまり良いイメージがない。今ま

では、日頃一緒に働いている仲間や会社をいわゆる「チクル」ことは、裏切りの行為であり、やるべきではないといった価値観があったし、今でもそのような考え方が一般的であろう。又善良な経営者にとっても突然社員から監督官庁に内部告発されたら、それこそ青天の霹靂であろうし、通報した従業員に対してあまり良い感じを持たないのが心情であろう。この結果、通報した従業員を閑職に追いやったり、退職を強要したりするなどの不利益な取り扱いを行うケースが多い。このような不利益な扱いに対しては富山県にあるトナミ運輸の従業員が通報したヤミカルテル事件や愛知県警内部の裏金つくりを通報した警察官に対する不当な配置転換事件等で経営側が敗訴している。

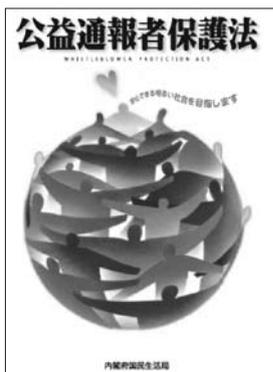
経営者としても内部通報に対してネガティブに考えたり、目をつ

ぶったりしてばかりいられなくなっているのである。

「内部通報者保護」の法整備

平成十六年六月公益通報者保護法が成立、施行され、内部通報に対して法律上の位置づけが明確にされた。この法律の目的は内部通報した者を保護することにあるが、一方で内部通報を社会的に必要な仕組みとして認知したのもとも言える。行き過ぎた内部通報は社会を混乱させることもあり、こ

公益通報者保護法パンフレット



の法律はいろいろな制約を設けている。例えば保護対象者は、民間企業等の従業員、退職者や取引先の労働者等。通報対象事実（通報内容）は、刑法、食品安全法、金融商品取引法等の違反が内容となっている。また通報の順番として、自分の勤務先で通報対象事実が行われた場合、まず勤務先や行政機関への通報を優先させるという条件を設けている。

このように内部通報は原則として先ず企業内で処理することとなっており、企業経営者としてもこの制度を企業のリスク管理の一部として前向きに活用することを考えることが必要になっている。

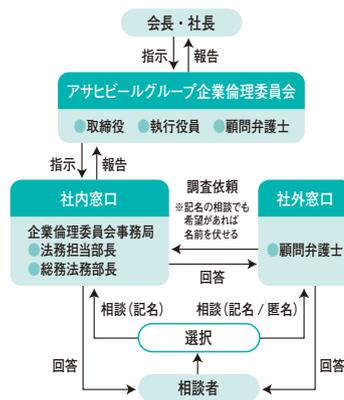
内部通報制度の具体例

社内の制度として内部通報制度を具体的にどのようにすればよいか。例としてアサヒビールのホームページにあるクリーン・ライン制度の概要は以下の通りである。

「アサヒビールグループは、企業活動に伴うリスクの早期発見を促し、重大な問題を未然に防ぐことをめざして、「クリーン・ライン制度」を設け、イントラネット

などで告知しています。これは、職場で各種法令や企業倫理規程などに違反するような行為、あるいは違反に該当するおそれがある事項について、何らかの理由により通常の職制ラインを通じて報告できない場合に報告・相談を受け付ける内部通報制度です。・・・（一部省略）

アサヒビールの内部通報制度（ホームページより）



報告・相談内容は、企業倫理委員会が十分な調査、検討を行い、適切に処理されます。また、いかなる報告・相談であっても、通報者が不利益を被らないことを保証しています。」（同社ホームページ）

内部通報制度の課題

内部通報制度は平成十六年の内閣府の国内一部上場企業776社アンケート調査によると40%の企業が導入済み、51%の企業が検討中とのことであった。現時点では上場企業は内部統制制度の整備に伴い、内部通報制度を整備したのものである。

しかし問題は仏作って魂入れずになることであろう。考えられる課題としては以下のような問題点がある。

第一の課題は経営者自身のコンプライアンス意識である。経営者が自ら違法行為を行っている場合は内部通報制度を作っても機能しない。特に中小企業で絶対的なワンマン経営を行っている場合は、従業員は経営者に何も言うことが出来ないことが多いだろう。また、例えば従業員からの内部通報があっても、もみ消されるであろうし、通報した社員は不利益な扱いを受けることが予想される。こうなると社内の通報システムは意味が無く、監督官庁やマスコミなどを通して外部機関への通報しなくなる

。これによる企業の信頼性喪失の損害は計り知れなく、結局、経営者のコンプライアンス意識の欠如は何らかの形でしつぱ返しを食らうことになることは幾つかの事例を見ても明らかである。

第二の課題は従業員の意識の問題である。社内の仲間の行為を通報することは、やってはいけない行為をやっているかのように思われ、後ろめたい思いを抱くことである。その結果、そのような事実を目をつぶり、積極的な通報を行わなくなってしまう。経営者は内部通報が経営にとって大切なものであることを、継続して従業員に発信し、社内の管理活動として当たり前のことになるように、制度として定着させることが必要であろう。

通報される情報は、玉石混交かもしれないが、積極的に収集し、適切に処理することによって、経営のリスクをヘッジしていく姿勢が求められる。このことが結果的に経営破たんや信用失墜防止する手段となるのである。会社で起っている問題は、小さい芽のうちに摘んでしまうことが肝要である。

（中小企業診断士 安藤 孝）

人材をお探しの企業等の皆様へ
ちば仕事プラザネット

登録
無料



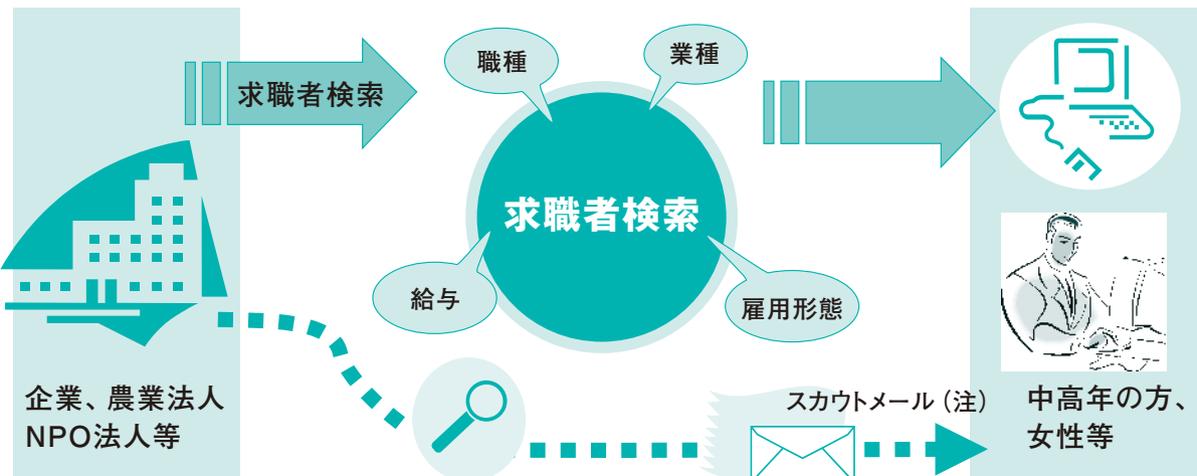
ちば仕事プラザでは、インターネット上に人材情報を登録し、提供する「ちば仕事プラザネット」事業を2月1日に開始します。

ちば仕事プラザネット <http://www.plazanet.pref.chiba.lg.jp>

登録していただくと…（登録内容は簡単です）



- 求職者が公開している求職内容を検索・閲覧できるため、求める人材に直接コンタクトができます。
- ちば仕事プラザから企業むけのセミナーなどの案内を受け取ることができます。
- 企業はもちろん農業法人、NPO法人、社会福祉法人も登録できます。
- 求職者情報は、中高年や子育て中の女性が中心です。



注：本メールは、ID取得のうえ、ログインして利用可能となります。
※本サイトのサービスは職業安定法に規定する無料職業紹介や斡旋に該当するものではなく、求人・求職者自らの責任において行う、求人・求職活動を支援するものです。

ちば仕事プラザ（千葉県から管理運営を受託）
〒261-0026 千葉市美浜区幕張西4丁目1番10号 電話043-273-4510 FAX 043-274-7775
担当 池田・杉山

【組合の概要】

全千葉警備業協同組合は、幕張メッセが平成元年に施設開業したことに伴いスポット警備の社会的ニーズの高まりを受けて、平成4年3月に設立された。業界団体である社団法人千葉警備業協会が母体となっており、当協会の会員で2社以上の推薦により7ブロックから組合員が参加しているため全千葉の名称を冠している。事業は警備業務の共同受注及び幹旋、事務代行、警備用装備品の共同購入、リース、教育情報事業等を実施している。

【理事長会社概要】

株式会社日警保安は、池田隆夫理事長が昭和61年7月に創業した警備保障会社である。池田理事長は茨城県真壁町(筑波山の裏側の町)の出身。高校を卒業後茨城県内の醸造メーカー勤務を経て、昭和44年日本警備保障(株)(現セコム)千葉支社へ入社、その後千葉県内2つの警備会社を経験の後に独立した。今年が創業22年目である。

創業当初の千葉県内の業者数は90社程度であったが、現在では267社と3倍に増加しているとのことである。警備業には種類があり、①施設警備②交通警備③輸送警備④身辺

全千葉警備業協同組合 池田隆夫理事長



◎いけだ・たかお 昭和42年茨城県立真壁高校卒業、日本警備保障(株)他警備会社数社経験の後、昭和61年(株)日警保安を設立し、代表取締役就任。平成14年全千葉警備業協同組合代表理事就任。現在に至る。本会理事。58歳。

時代のニーズに応える安心安全のサービス

警備⑤機械警備の5つに分けることができる。このうち当社は、施設警備を中心に事業を行っている。道路工事や建設現場で行う交通警備は設立当初かなりのウエイトを占めていたが、将来の安定経営及び固定施設業務の面から不利であるため、12年の歳月を掛けてこの業務を5%以下にしてき

たとのことである。主な取引先は、イトーヨーカドーグループ、イオングループ等の大型ショッピングセンターをはじめとする施設からJ.Rや学校、官公庁、ホテルなどがある。現在、千葉にある本社のほか事業所が東京、埼玉、神奈川、茨城にもあり営業の範囲は1都4県にも及ぶ。従業員は、正社員、期間社員を含めて815名、年間売上は22億円強。産業構造が大きく変化し、サー

全千葉警備業協同組合

所在地 千葉市花見川区さつきが丘2-19-15
代表者 池田隆夫
組合員数 13名 出資金 6200万円
職員数 2名

ビス業の時代といわれて久しい。警備業は成長産業の一つということが出来る。しかし、業界団体のデータによると一業者あたり年間平均売上は、約3億7千万円、過半数が売上高5千万円以下、また警備員数でいうと百人未満が約84%を占めているという状況にあって、当社は優良企業である。

特に座右の銘はないと仰る池田理事長だが、人材養成にはかなり力を入れており、取材当日も3階の研修室で社員研修が行われていた。本社の他に東京や埼玉でも社員研修を行っている。また、警備業のみならず、人材派遣会社も経営しており、高齢者の採用についても積極的である。常に顧客のニーズを捉え、高齢化社会のニーズに応える。時代の要請に応え、社会へ貢献している企業は成長すると感じる。

【池田理事長の横顔】

趣味についてお尋ねしたところ、温泉めぐりとのこと。警備業という仕事柄会社は年中無休で、長期間の休暇は取れず、長くても2泊3日程度だそうだ。中央会の全国大会には毎年参加頂いており、今年も宮城県で実施するので全国大会ツアーに温泉宿が求められるところである。

情報連絡員報告を中心とした
県内の中小企業動向
&トピックス・1月

■パン製造業 【県内全域】

平成20年度学校給食用パン及び米飯につき、加工賃の改定要望中である。私共は県給食会との年間契約になっており、諸物価、原材料、公共料金（ガス、電気）等の値上げを踏まえ、加工賃改定を申し入れている。

■味噌製造業 【県内全域】

更なる原油・原材料（大豆、米）の高騰が続き、収益を圧迫している。暮れから大手に続き、中小企業でも価格改定が相次いで発表されており、実行されるのは3月以降になると思う。

■シャツ製造業【千葉県・東京都】

ハンガー、ビニールなど原油高で原価が値上り厳しい。

■印刷 【千葉市】

昨年7月頃より、業界として仕事量が減少している。今年は更に落ち込むのではないかと恐れている。理由としては、不況、原油高騰による顧客の業績不振、建設業界の不振による発注控え、用紙、印刷材料の値上りによるコスト

アップが考えられる。

■生コン製造 【県内全域】

出荷数量は極めて低調。特に12月は繁忙期のはずであるが、11月より悪化。初めての現象である。前年同月比も78%と極端に悪い。4月から12月も89・5%と想定より大幅に悪化。建築基準法改正による発注の遅れと言われているが、それだけではない見込み。

■電気鍍金 【県内全域】

原油価格等が値上り、またそれに重なる資材等も値上り、売上に高については不変かやや増加にきているが、収益は悪化している。特に1月は正月休み等で稼働日数が少なく、また建築関連の加工品が激減している。

■鉄工 【千葉市】

年頭から円高、株安による激震が走り、景況悪化は著しい。

■機械部品製造業 【野田市】

収益状況は依然と厳しさを増してきている状況である。

■土砂採取業 【県内全域】

羽田空港拡張事業に伴う砂利採取事業が本格化しており、各企業の業績は回復しつつあるが、一方、燃料単価の高騰により砂利搬入企

業（ダンブカー等）については、他地域も含め悪影響が出ている。

■食肉卸売業 【県内全域】

価格が一時的に高値に動いた関係で、処理量が増加した結果、売上高は増加した。

■建築材料卸売 【県内全域】

著しく悪化してきた。需要は大幅減である。建築基準法改正による建築確認の遅れに加え、民需に回復力が感じられない。需要減・コストアップのダブルパンチに収益悪化。

■自動車解体業 【県内全域】

年末から鉄スクラップ市況が反騰し始めて、1月は27年ぶりにトンあたり4万円を超えた。使用済み自動車の発生は、12月の新車販売が低調だったこともあって多くはないが、1月は新車販売が1年10ヶ月ぶりに前年同月比を上回っており、2月になってからの使用済み車の発生に好影響を与えると期待される。リサイクル部品の流通量に頭打ち感があり、業界全体としては好況感に乏しい。

春物は売れていない。

■小売 【東金市】

正月の福袋は、年々厳しくなっている。高額品が売れなくなっている。冬物は寒くなり動きがあったが、バーゲン立上げが年々早いの為、後半は動きが鈍かった。

■小売 【野田市】

初売りセールスを持って、冬物衣料等を購入する人が多く見受けられたが、セールの品でも気に入った色やサイズがないと買わない人が増えている。購入意欲の低調さが感じられた。

■小売 【大網白里町】

業種を問わず悪化している。

■電気機器小売 【県内全域】

主力である薄型TVの大幅単価ダウンが続き、消費者の買い控えを助長し、不振である。

■青果小売

年明けは活気なく売上も低調である。

■中古車仕入・販売 【県内全域】

卸売市場タマ不足浮上（流通在庫の補給不足）。下取り状況などに不安。

■小売・サービス 【習志野市】

辺地の飲食店、サービス業店は1、2月が最も厳しい商業時期で

す。

■小売・サービス 【銚子市】

寒さも相まって、街には人影も無い様な日が続きます。

■建設揚重 【県内全域】

昨年後半より稼働率低下、一部遊びが開始している状況。

■遊覧船 【鴨川市】

年末年始の強風により、やや入り込み数が減少しました。

■一般廃棄物処理業 【千葉市】

組合は、売上高、収益状況、業界の景況等、前年同月比で「減少」と思える状況であったが、各組合員については、多少なりとも増加しているように思う。

■建設 【県内全域】

当連合会加入組合員の国、県、市町村からの受注は、2、295百万円であった。これは前月比では、4、316万円と大幅な減少となった。前年比でも、2、263百万円の大規模な減少となっている。要因としては、県と市町村の発注が減ったためである。

■貨物運送 【野田市】

昨年と比べると、今年の方が景気の悪化を感じる。

お知らせ

第一回中小企業法律相談会 開催のお知らせ

昨今、中小企業の経営者の方々に於かれましては、不良債権の取立て、債務の支払い、債務整理（民事再生など）など法律相談の需要が高まっております。弁護士会としましても、この分野独自に相談会を実施することに致しました。つきましては、左記要領にて法律相談を実施いたしますので、法律問題を抱えていらっしゃる方は、是非、この機会をご利用下さい。相談料は無料です。

日時 平成20年3月7日（金）

午後3時～5時

場所 千葉県教育会館501号室
相談内容 限定なし

問合せ 千葉県弁護士会まで

電話 043・227・8431

第168回臨時国会で 成立した主な法律

第168回臨時国会は、平成19年9月10日に召集され、平成20年1月15日に閉会した。

同国会では、89件の法律案（継続法案を含む）が提出され、24件が成立した。

同国会で成立した主な法律は次のとおりである。（ ）内は交付日。

▼被災者生活再建支援法の一部を改正する法律（11・16）▼電気用品安全法の一部を改正する法律（11・21）▼消費生活用製品安全法の一部を改正する法律（11・21）

▼温泉法の一部を改正する法律（11・30） 温泉の採取等に伴い発生する可燃性天然ガスによる災害を防止するため、温泉をゆう出させる目的で行う土地の掘削等に係る許可の基準の見直し、温泉の採取に係る許可制度の創設等の措置を講じたもの。▼労働契約法（12・5） 就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、労働者の保護を図りつつ、個別労働関係の安定に資するよう

自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則及び労働契約と就業規則との関係等を定めたもの。▼最低賃金法の一部を改正する法律（12・5）▼厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律（12・19） 政府が管掌する厚生年金保険事業及び国民年金事業の適正な運営並び

に厚生年金保険制度及び国民年金制度に対する国民の信頼の確保を図るため、厚生年金保険制度において事業主が被保険者の保険料を源泉控除していたが納付義務を履行したことが明らかでない場合における保険給付に関する特例を設けるほか、当該事業主が特例納付

保険料を納付できるようにするための措置等を講じたもの。▼政治資金規正法の一部を改正する法律（12・28）▼テロ対策海上阻止活動に対する補給支援活動の実施に関する特別措置法（1・16） 国際社会が国際的なテロリズムの防止及び根絶のための取組を継続していること等にかんがみ、テロ対策海上阻止活動を行う諸外国の軍隊等に対し補給支援活動を実施することにより、我が国が国際的なテロリズムの防止及び根絶のための国際社会の取組に引き続き積極的かつ主体的に寄与し、もって我が国を含む国際社会の平和及び安全の確保に資すること等所要の措置を講じたもの。▼特定フィブリノゲン製剤及び特定血液凝固第Ⅸ因子製剤によるC型肝炎感染被害

者を救済するための給付金の支給に関する特別措置法（1・16）

子どもたちの勤労観・職業観を 育てるために

千葉県では「働くことの意味と楽しさのわかるキャリア教育」の一環として、子どもたちの発達段階に応じた就業体験学習を推進しています。

小学6年生を対象とした半日程度の職場見学、「ゆめ・仕事びつたり体験」を平成20年度から県下全ての小学校で実施することを目指しています。子どもたちの職場見学の受け入れ先として、各企業・事業所様のご理解とご協力をお願いいたします。

連絡先 〒260・8662

千葉県教育庁

教育振興部生涯学習課

学校・家庭・地域連携室

電話043・223・4069

ご協力いただいた企業・事業所様には、啓発ステッカーをお配りしております。



見つめる

高等学校
高校生インターンシップ



わかる

中学校
キャリア・スタート・ウィーク（5日間）



知る

小学校
ゆめ・仕事びつたり体験（半日）

