

トピックス

ものづくり中小企業を支援します

本会は5月25日と6月22日千葉市において、6月18日柏市において「ものづくり支援補助金」に係る説明会を開催した。

これは国の平成21年度補正予算の成立を受けて「ものづくり中小企業製品開発等支援補助金」の公募を行うためのもので、この補助金は、ものづくり中小企業者の技術力向上を図ることにより国際競争力を強化することを目的としており「1. 試作開発等支援事業」(ものづくり中小企業の試作品開発から販路開拓等への支援)と「2. 実証等支援事業」(ものづくり中小企業の製品実証等への支援)があります。

□試作開発等支援事業

ものづくり中小企業者が特定ものづくり基盤技術(*)を活用して行なう試作品開発と販路開拓等に要する経費を補助します(補助率3分の2)。

(*) 特定ものづくり基盤技術

▽金型▽鍛造▽鋳造▽金属プレス加工▽組込みソフトウェア▽電子部品・デバイスの実装▽プラス

チック成形加工▽粉末冶金▽溶射▽動力伝達▽熱処理▽溶接▽めっき▽部材の結合▽位置決め▽切削加工▽織染加工▽高機能化学合成▽発酵▽真空の維持

□実証等支援事業

ものづくり中小企業者が公設試験研究機関等へ製品の実証等を依頼した場合の経費を補助します(定額)。

なお、第1回目の公募については6月24日に締め切りましたが、今後数回の公募を予定しております。

◎詳細は本会経営支援課

Tel.043-3060282

坂戸会長が全中副会長に

6月17日、都内で開かれた全国中小企業団体中央会(会長 鶴田欣也愛知県中央会会長)の平成21年度通常総会において、役員改選が行われ本会の坂戸誠一会長が副会長に選任された。

専門委員会開催

本会は6月19日千葉市において専門委員会(委員長 篠原敬治副会長)を開催した。

これは会長の諮問機関として、中小企業に対する適切な振興策を確立し、本会運営の円滑化を図るために設置されているもので、議題は①国への要望事項として、この秋に本県で開催される全国大会への要望事項②千葉県への要望事項等を審議した。

委員会では、はじめに昨年度の要望事項について事務局より政策化されたものや、未だ実現していないものについての経過報告があり、引き続き本年度の要望事項について、各委員から提出された案件及び事務局のたたき台をもとに審議した。

内容は喫緊の景気対策の総合から組織、金融、税制、商業・流通労働、環境と多岐に亘り、これを要望事項として事務局で取りまとめ、関東甲信越静ブロック中央会に提出した。

高齢者等職業安定基本方針

厚生労働省では、高齢者等の雇用安定等に関する法律に基づき、「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定し、4月1日に公布した。

新しい基本方針は、高齢者の雇用目標、事業主の方に取り組んでいただくべき諸条件の整備等について見直しを行なったもので、この中で事業主が行なうべき指針となるべき事項は次のとおり。

①事業主は、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保のため、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努める
②65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者雇用確保措置の実施、高齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努める
③事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高齢者等が再就職を希望するとき、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努める
④事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行なうよう努める。

会員名簿が変わりました

本会の「会員名簿」は従来の印刷ベースでの作成を中止しました。平成21年度版からは、電磁式で作成し、ウェブサイトで公開しております。

ご覧になるときはサイト URL <http://www.chuokai-chiba.or.jp>

名簿の訂正は本会総務課まで。FAX.043-247-8410

09年版 中小企業白書(2)

今月は中小企業白書の第3章「中小企業の雇用動向と人材の確保・育成」と「まとめ」の概要を紹介します。

中小企業の雇用動向と人材の確保・育成

□雇用動向と中小企業で働く人材の現状

(1) 中小企業の足下の雇用動向
中小企業の雇用過不足感については、09年1～3月期に過剰超幅が急速に拡大。特に製造業、卸売業で過剰感が強い。

こうした厳しい雇用情勢の中でも、雇用不足感のある企業は一定程度存在。雇用過剰感が高まる一方で、ミスマッチは依然として存在。いずれの業種でも、過剰（製造業に多い）を見込む中小企業と不足（医療福祉、生活関連サービス、娯楽業、飲食サービス業等に多い）を見込む中小企業が存在。

職種別に有効求人数と有効求職者数を見ると、技術者や医療福祉

関係の専門的な職種が不足する一方、一般事務などの職種で過剰となっており、こうしたミスマッチの解消に向けた取組みが必要。

また、大卒の求人倍率は、中小企業は常に1.0倍を上回っており、大企業との間でミスマッチが生じている。現在、大企業が採用抑制をする中、優秀な人材を確保できる好機とする中小企業もある。

(2) 中長期的な雇用動向

中小企業は人材が最も重要な経営資源と考えており、中長期的には労働力人口の減少が予想される中、将来を見据えた人材確保・育成戦略が求められている。

(3) 中小企業で働く人材の現状と離職率

中小企業の雇用形態は、大企業に比べて非正規社員の割合が高いが、派遣労働者はやや少なく、パート・アルバイトが多いという特徴がある。

02～07年にかけての変化を見ると、中小企業の正社員の比率が低下しているが、大企業の低下に比べると低下幅は小さい。

正社員を含む一般労働者の離職率は、従業員規模の小さい企業ほど、直近10年間で正社員として採

用した新卒者について、現在も働いている割合が9割以上の企業と1割未満の企業に二極化。

中小企業が人材育成の効果を確保していく観点からは、従業員の仕事への意欲（やりがい）を高めること等による離職の抑制に取り組むことも重要。

(4) 中小企業で働く人材の採用経路と人材橋渡しの重要性

中小企業の正社員は、新卒者よりも、中途採用が多い傾向。また、異業種間でも中小企業への人材の移動が多く行なわれている。

こうした人材の橋渡しを支援するハローワーク、商工会議所・商工会等の積極的な取組みが期待される。

(5) 大学、高等学校等の教育機関との連携の現状と課題

新卒に関しては、中小企業と教育機関の連携も重要。教育機関は、インターシップ等を通じた中小企業との交流が大企業との交流以上に必要と考えている。

従業員へのアンケート調査によると、就職先として「大企業に就職したかった」という回答も多いとの回答が最も多い。情報発信や

インターシップ等を通じて学生の中小企業への理解を深めることが重要。

インターシップを実施している学校が増加しているものの、中小企業が提供しているインターシップの期間が、教育機関が理想的と考える期間に比べて短い等のギャップが見られ、その充実に向けた取組みが望まれる

□中小企業の賃金と仕事のやりがい

(1) 中小企業の賃金の現状

中小企業の正社員の賃金水準の平均値（29・8万円）は大企業の平均値（38・3万円）よりも低い。しかし、それは平均の比較であり、大企業の平均賃金を上回る中小企業も2割存在。

全体としてみれば、労働生産性の水準と賃金水準は相関するが、正社員の年齢階層ごとの賃金水準を見ると、中小企業の正社員は、大企業の正社員に比べると年功賃金の要素が小さく、相対的に成果主義・能力主義的な性格が強いものと思われる。

中小企業は組織が小さく経営者の目が行き届きやすいため、従業員の成果に応じた賃金制度の運用

を行ないやすいと考えられる。アンケート調査でも、企業が考える成果給の導入のメリットについて、従業員数の多い企業ほど成果を評価するための制度の運用が難しいとの回答が多くなる傾向が見られる。

成果給を重視している企業でも、年功序列を重視している企業でも、企業業績に大きな差が見られない。長期勤続の促進により熟練技能の蓄積が必要かどうか等、企業の特性や経営戦略等に応じて最適な賃金設計を行なうことが必要。

(2) 仕事のやりがいの現状と従業員 の意欲の向上

労働者が感じる仕事のやりがいは年々低下傾向。大企業と中小企業の正社員について見ると、大企業の方が仕事のやりがいを感じている者が若干多いが、中小企業でもやりがいを感じている者は多く、大企業と比べて遜色はない。

勤続年数10年以上の従業員については、10年前と比べて現在の方が仕事のやりがいが大きくなっているとの回答している従業員が中小企業の方が多い。幅をもって見る必要はあるが、中小企業の仕事のやりがいが大企業よりも低いとは

言えない。

仕事のやりがいが満たされていると従業員が回答している企業は、黒字企業で業況が良いという傾向が見られる。従業員が感じる仕事のやりがいを高め、意欲を引き出していく工夫をすることが重要。

やりがいの源泉として最も大きいのが「賃金水準」であるが、二番目には「自分がした仕事に対する社内の評価」が挙げられている。従業員の意欲を引き出していくため、従業員の仕事をしっかりと評価したり、仕事をやり遂げた達成感を高める工夫をすることの重要性を示唆。

□働き方とワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間とワーク・ライフ・バランスの現状

正社員の労働時間は中小企業の方が大企業よりも長い。これは、年間休日総数が中小企業の方が少ないことを反映。

このように労働時間に差異があるものの、仕事と生活の調和については、大企業も中小企業も、正社員の約4割が「取れていない」または「どちらかと言えば取れていない」と感じており、両者の間

で大きな差は見られない。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進のための課題

ワーク・ライフ・バランスを推進するための課題としては、経営トップや管理職層の奨励・意識改革のほか、仕事をシェアするバックアップ体制の構築が挙げられる。

ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業は収益状況が悪いというものはなく、むしろ良い企業が多い傾向が見られる。

景気後退に伴って残業が減少している今、ワーク・ライフ・バランスの推進や従業員の意欲の向上を図る観点から、従業員の働き方の点検・見直しをすることが重要。

(3) 女性労働者の活用の現状と課題

育児退職した後、6割の女性が就業したいと考えているものの、就業していない。育児後の女性に對して、中小企業は正社員として働く場を大企業よりも多く提供しており、こうした面でも中小企業は重要な役割を果たしている。

(4) 高齢労働者の活用の現状と課題

中小企業の従業員は高齢になっても働きたいと考えている者が多く、実際、65歳定年や定年のない中小企業は大企業に比べて多い。

今後、我が国の高齢化が一層進展していく中、中小企業における高齢労働者の積極活用が重要。

まとめ

(1) 我が国の景気が急速に悪化し、中小企業の業況、資金繰り等は一段と厳しさを増した。政府としては、資金繰り対策、下請取引の適正化等に取り組んだ。

(2) かつてない内外需の減少の中で、変化した市場ニーズを把握し、それに対応する製品・サービスの開発・供給、販路開拓等、中小企業としての強みを活かしつつ、イノベーションの実現に取り組んでいくことが重要。

(3) 雇用情勢が急速に厳しさを増す中、中小企業にとって重要な経営資源である人材を確保し育成していくためには、足下の雇用の維持に加え、ミスマッチを踏まえた人材の橋渡しとその支援が重要。

中小企業は、経営者と従業員のコミュニケーションを高め、従業員の意欲や能力の向上に取り組み、経営者と従業員が丸となった厳しい経営環境を乗り越え、一層の発展を遂げていくことが期待される。

「インフルエンザ」の目

新型インフルエンザ対策とBCCP（事業継続計画）

いま、中小企業は何をやるべきか

新型インフルエンザの感染拡大と企業の対応

メキシコで発生した豚から人に感染したとされる新型インフルエンザが世界中に蔓延している。わが国においても二次感染が発生しており、高校生など若者を中心に感染が拡大している。幸いにも弱毒性のウイルスであることから、感染者の症状は比較的軽く、重症にならないで治癒しているようである。

企業における新型インフルエンザ対策

新型インフルエンザのピークは2ヶ月程度であるので本文が掲載されるころには沈静化に向かっていくことが予想される。しかし秋から冬にかけて第二波があるとも言われているので、改めて企業経

営の立場で新型インフルエンザに對してどのような組織的対応策を検討すべきかを考えてみたい。現在は大企業を中心にBCCP（事業継続計画）の一環として、新型インフルエンザ対策が検討されているが、大企業と中小企業が一体となった対策が求められる。

新型インフルエンザの蔓延における経営リスクとは

新型インフルエンザが蔓延した場合、経営にとつてどのようなリスクがあるのか、先ず考えてみよう。

1. 会社としての方針がはっきりしていないため、無理をして出勤する従業員から他の従業員へ感染が拡大してしまった。その結果、多くの従業員がインフルエンザに感染し、出勤不可能になり、通常

2. 経営者や主要管理者がインフルエンザに感染し重要な契約や意思決定が滞ってしまった。
3. 関係する企業（輸送会社や材料購入先会社など）に多くの感染者が発生し、材料仕入や輸送配送業務に支障を来たし、生産・出荷が不可能になった。

このようになりリスクが発生することにより、お客様からの信頼を失い、企業としての社会的責任を果たせなくなってしまうことが考えられる。

「新型インフルエンザ対策のための中小企業BCCP策定指針（以下策定指針）」

中小企業庁は平成18年に中小企業BCCP策定指針を発表している

が、この指針をベースに2009年3月、「新型インフルエンザ対応の策定指針」が作られている。これは37ページの冊子で、インターネットからもダウンロードできるので是非一度見ていただきたい。この「策定指針」によると、わが国の新型インフルエンザの発生段階は四段階（第三段階は更に三分している）に分かれており、それぞれの段階において対応策を策定すべきとしている。

- 前段階 新型インフルエンザが発生していない状態
- 第一段階 海外で新型インフルエンザが発生した状態
- 第二段階 国内で新型インフルエンザが発生した状態
- 第三段階 国内で患者間の接触歴が疫学調査で追えなくなつた事例が生じた状態
第三段階は更に、感染拡大期、蔓延期、

回復期に区分される。第四段階 患者の発生が減少し、低い水準で留まっている状態

企業においてもこの四段階を参考にしながら準備することが望ましい。ここでは以下の3つの側面から具体的対応策を考えてみる。

1. 準備段階の対応
2. 感染拡大期における対応
3. 外部からの事業の継続・縮小要請

準備段階での対応

前記の「策定指針」では準備段階で行うべき事項を3つ掲げている。これらは新型コロナウイルスが発生した現在でも必要不可欠なことである。

1. 情報の収集と発信
2. 企業におけるマスクなどの備蓄
3. 海外勤務などへの対応

重要なことは、発熱など新型コロナウイルスインフルエンザの症状が出た従業員は出社しないことを明確にする。また、企業からの指示で自宅待機する場合の給与、賞与などに関する

る労務管理上の方針を明確にしておくことが必要である。

更に、平時から在宅勤務や時差出勤の実施、仕事を標準化して一つの仕事を複数の人が出来る体制を作っておくこと、などを考えておくべきであろう。

感染拡大期における対応

企業は感染拡大している状況下でも、考えられる感染防止策を実施し、事業を継続して遂行することが責務である。「策定指針」の対応策をもとに、企業で出来る具体的な対策を考えてみる。

1. 従業員同士の接触を減らす
仕事を進める上で、従業員同士の接触は避けられない。感染防止対策として現実的にできることは、感染地域への出張制限、テレビ会議の活用、不急な会議を中止するなどであろう。最近ではパソコンを使った電子会議などは比較的安価で実現できるので業務効率化のためにも検討したらいかがだろうか。また、在宅勤務も直接接触を防ぐ目的では有効である。在宅勤務のルールや労務管理上の扱い方を予め

検討しておく必要がある。

2. 来訪者管理の徹底
来客を選択して、制限を加えることは可能であろう。出来る限り訪問や来客を止めて、メールなどITを活用したコミュニケーションを行うことが望ましい。
3. 通勤方法の変更
時差出勤などにより、混雑した電車や駅を避けながら通勤することも実現可能である。
4. 手洗いの徹底
出社後、外出からの帰社後、会議の後などの手洗い、うがいの励行を徹底する。
5. 従業員の健康管理強化
毎朝、体温測定を行うなど健康管理を強化する。

新型コロナウイルスの場合、事業の縮小や中止を判断する基準は必要な要員が確保できるか否かにかかっている。右記のような対応策を実施して、従業員への感染を防ぐことが肝要である。

外部からの事業の継続・縮小要請

新型コロナウイルスでは企業の

状況に関らず、行政機関などから事業継続要請や自粛要請が行われる可能性がある。医療や電気、ガス、水道、鉄道、通信などライフラインにかかわる企業を客先としている企業は感染を防ぎ、最低限の人材を確保することを考えておく必要がある。

また、小売業や観光業など多くの人が集まる事業では自粛要請が行われることもある。この場合、一時的な売上減少に伴う資金不足などへの対応策を考えておく。

最後に

経営上のリスク、特に新型コロナウイルスインフルエンザのようなリスクはリスク自体の発生をコントロールできない。できる事は、リスクの影響を最小限にすること、そして早期に事業を再開できる体制を整えることである。このためには新型コロナウイルスインフルエンザに備えたBCP (Business Continuity Plan 事業継続計画) を検討しておくことをお勧めしたい。

(中小企業診断士 安藤 孝)

組合 Q&A

持分

持分の意義

持分には2つの意義があります。

それは①組合員が組合員として組合に対して有する権利義務の総称、すなわち組合員たる地位を意味する場合と、②組合員が組合財産に対して共有部分として有する計算上の価額を意味する場合とがあります。たとえば、法律上「持分の譲渡」という場合の持分は①の意味であり、「持分の払戻し」という場合の持分は②の意味になります。

しかし、この意義の異なる持分は、お互いに無関係のものではなく、出資を基礎とする組合員の権利義務が、法的には①の持分と解され、経済的には②の持分として評価されるので、①の持分は、②のそれを含めたものといえます。

持分の算定

持分の価額は、事業年度の終わりにおける組合財産によつて算定

されます。この場合の組合財産の評価は、時価によつて行われるべきとされていますので注意を要します（昭和44年2月11日最高裁判決「中村センター（協）事件」）。

持分の算定方法については、法は特別の規定を設けていませんから、定款で自由に定めることができます。一般には、その方法として、改算（均等）式と加算（差等）式の算定方法があります。

改算式持分算定方法とは、出資1口につき各持分が均等となる方法で、毎事業年度ごとに持分を改算するもので、具体的には、組合の正味財産の価額を出資総口数で除することにより出資1口についての持分額を算定する方法です。

したがって、簡便な方法ではありませんが、この方法によるときは、新たな組合員が加入する場合および組合員が増口する場合の出資払込みに際しては、持分調整金を徴収する必要があります（脱退者の持分の払戻しについて、定款で各組合員の出資額を限度とする旨定めている場合は持分調整金を徴収することはできません）。

加算式持分算定方法とは、各組合員について事業年度ごとに、組

合の正味財産に属する出資金、準備金、積立金その他の財産について、その組合員の出資口数、払込済出資金額または事業の利用分量を標準として、算定加算（損失の場合には、その填補額を控除）していく方法です。

したがって各組合員の持分は、加入の時期、事業の利用量等により不均一となり、その計算も事務処理も複雑となるため、持分の全額払戻しまたは多額の持分の一部払戻し方法（帳簿価額以上の額を限度とする払戻し方法）を採用するような組合では意味があります。出資額限度の払戻しが多い現在においては、加算式採用の意味は少ないものと考えられます。

持分の譲渡

持分は、これを譲り渡すことはできますが、組合は人的結合体でありますので、株式会社の場合とは異なり、持分の譲渡を自由に行うことは許されません。すなわち、組合員がその持分を他に譲渡しようとするときには、その譲受人が組合員か非組合員かどうかを問わなければならない。

持分の譲受人が非組合員であるときは、その者は、加入の例によつて譲受けの手續きをとり、組合において、その承諾等について加入の場合と同様に取り扱わなければならない。すなわち、譲受人は組合員資格を有する者でなければなりませんし、組合に譲受加入の申込みをして、その承諾を求めることになります。

一方、組合においても、その譲受人および譲受け自体について正当な理由がなければ、これを拒否し、または不当に困難な条件を付することは許されません。

持分の譲受人は、その持分についての譲受人の権利義務の一切を包括的に承継するのであるから、個々の債権債務等についての譲受行為を必要としませんし、非組合員である場合には、その持分の譲受行為が完了したときに、当然に組合員となり、出資金等の払込みは必要とされません。

持分の払戻し

組合員は、脱退と同時にその持分の払戻請求権を取得し、定款の定めるところにより、組合に対しその持分の全部または一部の払戻

■ 組合Q&A

しを請求することができます。

この払戻請求権は組合員の絶対権であるので、定款の定めをもつてしてもその権利の全部を奪うことは許されませんが、定款の定めにより、その払戻しの対象を持分の一部に限ることはできるものと解されています。

一部払戻しの方法としては、出資額限度方式、簿価額限度方式、帳簿価額に土地の評価益の一部を加算した額を限度とする方式等が考えられますが、少なくとも払戻しの方法は許されないと解されています。しかし、除名による脱退者の払戻しについては、その規律違反に対する制裁として、定款の定めにより、払戻額を半額とすることが通例行われております。

▽脱退組合員の持分の払戻し

Q II 組合の帳簿価額による正味財産は出資額の3倍。事務所用土地建物は帳簿価格200万円が時価2000万円程度になっている。この場合、出資額60万円のA社が脱退したときの払い戻し金額はいくらか。また、出資額80万円のB社が除名処分となったが、この場合の持分払い戻し額はいくらか。

A II 脱退した組合員に対する持分の払戻しは定款の定めるところによります。この持分計算について

原価主義（帳簿価額）か時価主義かについては議論がありましたが、とくに不動産を所有する組合では影響が大了。いわゆる中村センター事件と呼ばれる訴訟で、最高裁判決は先に述べたとおり、「時価による計算」の説をとったことで、慣例であった原価主義が覆されませんでした。土地建物の評価益は未実現利益のため、この判決通りの払戻しをすれば、不動産を処分しない限り、払戻し資金の捻出ができず、脱退者が続けば、組合の存続も困難になり、解散せざるを得ないことになりかねません。

このようなことにならないために、現在では持分計算は時価で行なったとしても、「払戻しは出資額限度とする」旨の定款規定にして

いる組合が多くなっています。したがって、定款に「出資額限度」としてあれば、A社に対する払戻し額は60万円。もし、これがなければ、土地建物を2000万円と評価したうえで計算した額を払戻さなければなりません。

なお、除名者に対する払戻し額

も定款の規定によりますが、一般には「除名による場合は半額とする」と定めた定款が多いので、そのような定めであれば、B社の場合は、40万円の払い戻しでよいことになりませう。

▽行方不明組合員の持分
Q II 組合員C社が行方不明となった、その持分の取り扱いについて、(C社の組合に対する負債はない)。

A II 出資持分の整理は、組合員の脱退が前提です。行方不明組合員には資格喪失の脱退か除名による脱退が考えられます。もし行方不明と同時に事業を廃止しているのであれば資格喪失として処理し理事会で資格喪失を確認した旨議事録にとどめると同時に内容証明郵便で持分払戻請求権が発生した旨通知します。除名は総会の特別議決を要し、除名しようとする組合員に対する通知や弁明の機会付与等の手続きが必要になります。

いづれにしても、脱退によって組合員に持分請求権が発生します。この請求権は2年間で時効により消滅しますので、時効まで未払持分として処理し、時効成立を待つて取り崩し、一般の金銭債権が消滅した場合と同様に益金とし

て処理することになります。

▽脱退組合員の赤字負担

Q II 組合員D社が組合を脱退した場合、組合に赤字があるときは、この負担をしなければならぬか。

A II 組合法第10条第5項は、「組合員の責任は、その出資額を限度とする」として有限責任であることを明確にしています。ところが組合法20条第3項は、脱退者の持分の払戻しについて「持分を計算するにあたり、組合の財産をもってその債務を完済するに足りないときは、組合は、定款の定めるところにより、脱退した組合員に対し、その負担に帰すべき損失額の払戻を請求することができる」としているため、組合の赤字をD社が負担することを義務付けているかの感を与えることがあります。が、前述の「有限責任」が優先し、第20条第3項の払い込み義務は「出資額を限度」とするものであることから、D社に未払込みの出資分が残っている場合に限り、出資金の未払い額の範囲内で負担を求めることができます。この場合、定款にその旨の規定が必要で

◎詳細は本会設立相談室
TEL 043-306-32005

■ 創業には次のような経営体が活用できます

創業には個人経営、株式会社の他、次のような経営体が活用できます。

☑ LLP（有限責任事業組合）

LLPは、民法の組合契約を有限責任にした共同事業の組織として、05年8月に有限責任事業組合契約法によって新しく創設された制度です。技術やビジネスアイデアを持つ個人が共同経営者としてパートナーシップを組む場合や、中小企業同士の連携事業、中小企業と大企業の連携事業、産学官連携事業など多様な活用が可能です。

(1) LLP 設立の流れ

組合契約の作成 ⇒ 出資金の払い込み ⇒ 法務局での登記で成立

(2) LLP の特徴

- ① 組合員全員が有限責任
- ② 組織の内部ルールの設定が柔軟
- ③ 構成員課税

(3) LLP(有限責任事業組合)と LLC(合同会社)の関係

LLCは、新しい会社形態として会社法で規定され06年5月から施行された人的会社です。LLPが法人格を有しないのに対しLLCは法人格を有し、LLPが構成員課税なのに対しLLCは法人課税の点が異なります。

☑ 企業組合

企業組合は、零細事業者が互いに資力と技能のすべてを組合に投入して、企業体としての力の強化を図ろうとするものです。また、独立の企業体として不法な事業で無い限り、定款で定めることによりいかなる事業でも行なうことができます。

この組合は、事業者、勤労者、主婦、学生等の個人の方々（4人以上）及び法人が会員となって、自らの働く場を創造するための組織です。国や県の認可により法人格を取得でき、以下のようなメリットを受けることができます。

(1) 企業組合の利点

- ① 税制上の優遇措置を受けることができます。
- ② 組合員は出資額以上の債務弁済の責任を負いません。
- ③ 出資額の多寡に関わらず、議決権・選挙権が平等に与えられます。
- ④ 事業に従事する組合員には、勤労者としての地位が与えられます。
- ⑤ 営利を追求できる組織です。
- ⑥ 国や県の認可を受けるので、社会的信頼性を得ることができます。

◎ LLPや企業組合の問い合わせ先

経済産業省経済産業政策局産業組織課	TEL. 03-3501-6521
千葉県商工労働部経済政策課	TEL. 043-223-2704
本会設立相談室	TEL. 043-306-3285

創業支援 夢を実現。めざせ、起業家！

本会は、独立開業を目指すすべての方のために、「創業セミナー」を開催します。

事業計画（ビジネスプラン）の完成を目標に、創業に必要な実践的能力の取得やノウハウが短期間で学べます。この機会を逃さず、夢の実現にチャレンジしてみませんか。創業時の不安やリスクを乗り越える、大きな力が得られます。

■ 創業セミナー受講生募集 開業・起業をめざす、すべての方へ

(1)日時・場所等

- ①千葉会場：千葉駅ビル、ペリエホール5F 8月22日(土)、②23日(日)、③29日(土)
 - ②柏会場：ザ・クレストホテル柏3F 9月26日(土)、②27日(日)、③10月3日(土)
- 時間はいずれの会場も各日 10:00～17:00（昼休み1時間）

(2)定員：40名（先着順、定員になり次第締め切ります。）

(3)受講料：無料

(4)カリキュラム（創業の第一歩を踏み出すことを目的とした実技重視の内容）

日 程	テーマ	内 容	形 式
1日目	① 経営者の感覚をつかむ ② ビジネスのネタを決める ▶ラーメン屋の創業体験▶ビジネス・コアを定める▶7つのイノベーション▶創業に必要な基礎知識とは▶ビジネスプラン経営の重要性▶発想法7つの切り口▶戦略につながる現状分析▶目標設定	「経営者感覚」とはどのようなものを体験してもらうため、ラーメン屋の経営シミュレーションを行ないます。 現状から目標を見定め、目標を達成するためのビジネスプランの立て方を学びます。	講義 ワーク (演習)
2日目	① 売れる仕組みづくりを学ぶ ▶市場ターゲット▶売れる仕組みづくり▶実施体制の検討	マーケットを考え、ターゲットを定めることの重要性を分かりやすく解説します。 ビジネスを進めていくための具体的な実施体制について学びます。	講義 ワーク (演習)
2日目終了後に受講者、講師、事務局参加の交流会を開催します（実費）。			
3日目	① 財務の視点で計画を仕上げる ② 創業へのモチベーションを高める ▶経営者に必要な財務知識とは▶決算書の読み方▶経営シミュレーションの見直し▶数値計画づくり▶個別相談	経営者に必要な財務分析を学び、決算書の構造と内容を分かりやすく解説します。 (株)商工中金の方より現場担当者から見た資金調達のポイント等、詳しく解説していただきます。	講義 ワーク (演習) 個別相談

*本会は創業セミナー受講後も、創業を志す方・準備中の方のご支援をいたします。

◎セミナーの問い合わせ先

本会経営支援課 白井、東 Tel. 043-306-3282

「激動のとき 今こそ発揮 団結の力！」

第61回中小企業団体全国大会 千葉県大会参加者募集

全国大会は現下の厳しい経済環境下にあつて、組合の意義とその役割を内外に示すために、自らの決意を表明するとともに、国等に対して中小企業組合を中心とする連携組織の成果を示し、これら連携組織を通じた中小企業の振興・発展が、豊かな社会の実現を図るための礎であることを訴えるために開催するものです。今年で61回目になり、その歴史のなかで千葉県では初めての大会となります。オール千葉県中央会で、全国の中小企業団体の代表者の皆さまを暖かくお迎えしたいと思います。

各組合から1名以上のご参加をお願いいたします。

■日時・場所等

日 時 平成21年11月19日（木）午後1時30分～4時00分

場 所 幕張メッセ「イベントホール」
千葉県千葉市美浜区中瀬2-1（JR京葉線「海浜幕張駅」徒歩5分）

参加者 約3,000名

内 容 (1)議 事（議案審議、意見発表、決議）
(2)宣 言
(3)祝 辞
(4)表 彰（優良組合、組合功労者、中央会優秀専従者）

オプション 千葉県産品の展示即売会

■参加料 1名 4,000円

■主 催 全国中小企業団体中央会、千葉県中小企業団体中央会

■後援・協賛

後 援

経済産業省、農林水産省、厚生労働省、国土交通省、総務省、中小企業庁、関東経済産業局、千葉県、千葉市、千葉県市長会、千葉県町村会、千葉県商工会議所連合会、千葉県商工会連合会、千葉県産業振興センター、関東甲信越静岡ブロック中小企業団体中央会

協 賛

商工中金、日本政策金融公庫、中小企業基盤整備機構、勤労者退職金共済機構、雇用・能力開発機構、全国中小企業取引振興協会、全国信用保証協会連合会

■お問い合わせ先 中小企業団体全国大会開催準備室 TEL.043-242-3277

■ ご案内

中央会の共済制度のご案内 ～ご加入のおすすめ～

本会では、次のような共済を扱っております。これらの制度はいざというときに「安心」をお届けいたします。

三井生命保険の共済制度

■ 特定退職金共済

⇒月々わずかな掛金で従業員の退職金を保証するものです。⇒掛金のご負担は全額事業主負担となりますが、従業員1人あたり月額30,000円まで損金（必要経費）として算入でき、従業員の給与にもなりません。⇒退職金は退職者の希望により、年金か一時金のどちらかで受け取っていただけます。⇒死亡退職金については、プラスアルファが加算される等、退職金制度として魅力あるものとなっています。⇒この制度の退職金・給付金は加入者である従業員に直接支払われます。

■ 経営者総合保障共済

⇒事業経営の中核を担う役員・幹部社員の皆様のために実施する制度です。⇒安い掛金により、経営者にふさわしい保障を備える事ができます。⇒このプランは生命保険と損害保険を1つにした商品なので、あらゆるリスクを幅広く保障します。⇒中央会が実施する制度なので、一般扱いより割安な保険料で加入することができます。⇒後遺障害・事故、病気で入院された場合等に、幅広く豊富な給付金があるプランです。⇒毎月の保険料は全額損金（必要経費）に算入できる税法上のメリットがあります。

■ オーナーズプラン

⇒経営者の多様なニーズにお応えするために経営者総合保障共済に加え、次のようなプランを取り揃えております。

I型：Aタイプ：保障と積立を分離し、自在性の高い見直しが可能。Bタイプ：一生涯にわたる終身保障の充実

II型：3大成人病になられた時の保障（特定疾病保障型）

III型：保障と資産形成をいっしょに確保（養老型）

IV型：死亡保障を重視、あわせて退職金を準備するプラン

◎ 三井生命保険株式会社

千葉支社 TEL.043-225-7389 / 船橋支社 TEL.047-434-9075 / 柏支社 TEL.04-7164-6457

三井住友海上火災保険の共済制度

■ 団体自動車保険

⇒会員事業所の業務用自動車はもとより、役員・従業員の皆さまのマイカーも加入できます。⇒保険料を現金でご用意いただく必要はありません。（保険料はご指定の預金口座からの引落となります。）⇒会員ならではのメリットは掛金が約5%割引きでご加入いただけます。⇒ご加入受付は随時承っております。

■ 団体傷害保険

⇒会員事業所の従業員が業務上または通勤途上の災害を被った場合にお役に立つ「普通傷害保険」に最大約46%割引の有利なご契約でご加入いただけます。⇒政府労災保険の認定を待たずに保険金をお支払いいたします。⇒従業員の福利厚生のお役にたちます。

■ 労災上乗せ共済

⇒会員事業所の従業員が業務上または通勤途上の災害を被った場合にお役に立つ「労働災害総合保険」に55%割引の有利な団体契約でご加入いただけます。

◎ 三井住友海上火災保険株式会社 千葉支店 千葉第一支社 TEL.043-225-2716

お問い合わせ先 本会商業支援課 共済担当 TEL.043-306-3284

情報連絡員報告を中心とした

県内の中小企業動向

5月

■パン製造 **【県内全域】**

4月末日に廃業で組合員1名の脱退があった。

■漬物製造 **【県内全域】**

ここへ来て脱退希望者がでてきている。

■味噌製造 **【県内全域】**

仕込み量の減少で、出荷、在庫ともに減少している。原料の大豆が半年振りの高値になった。

■めん類製造 **【県内全域】**

5月中旬に原料の小麦粉の値下げがあったが、最近2年間の値上げ幅に比べると、わずかであり、麺価額を据置いたの販売努力が続いている。

■製材 **【県内全域】**

大型連休により入荷量、売上とも減少した。組合としては大量に売れる時代ではないので、品揃えを多くする様に取り組んでいる。

■印刷 **【県内全域】**

売上げはGW等休日が多かった影響もあり良くない。

ようやく用紙、刷版（PS版）の値下げが始まったが、まだ全社

に浸透していないようだ。

■生コン製造 **【県内全域】**

前年度が2年連続の大幅減少で、業界始まって以来の下落。

■電気鍍金 **【県内全域】**

月を経る毎に景況が悪化してきている。

■鉄工 **【千葉】**

受注動向に下げ止まり感が見られるようになってきたが、極めて低水準であることから、景況改善にはほど遠い状況にある。

■総合卸売 **【千葉・東京都】**

ガソリン価格の上昇と輸出のコストアップがあった。

■食肉卸売 **【千葉市他】**

牛肉の消費が減少しつつあるが、豚肉は不変である。

■建築材料卸 **【県内全域】**

前月より更に落込みが激しい。前年より2割減少が続いている。

■小売 **【柏】**

在庫は増えている。休日の来街者が減ってきている。夏物に商品が変わったが、既に値引き販売が行なわれている。

■電気機器小売 **【県内全域】**

国のエコポイントが決まることで、大型店を中心に回復基調にある。しかし、我々組合員には未だ恩恵には浴していないが、消費者の前向きな姿勢に期待している。

■小売 **【大網白里】**

GWの客数は増加し、これに伴い売上も増加したが、1人当りの客単価は減少する傾向にあり、節約をしながら遊ぶ、パターンであることが分かった。

■中古車販売 **【県内全域】**

直販動向に不透明感が目立ち、積極的な仕入は控える姿勢が見える。タマ不足に拍車がかかるかもしれないという背景があるにもかかわらず、弱含みの極めて意外な展開である。

■小売 **【東金】**

GWは、前半はまずまずであったが、後半はブレーキがかかってしまった。母の日セールの状況も芳しくなかった。工夫はしているが、購買単価が下がっている。

■農業機械販売整備 **【県内全域】**

業界では新品の農機販売を基本にしているものの、技術活用、地域活用等収益源の多角化を図っている。

■自動車・自転車小売 **【県内全域】**

春の需要も終わり、各店は息づいてるところか。自転車の販売台数は減少すると思う。

■小売・サービス **【柏市】**

飲食店の落込みが大きいようだ。衣料品は未だに低価格競争がとまらない。

■建設揚重 **【県内全域】**

安価での競争が激しく、受注価格の低下、需要の減少で先行きが不安である。

■自動車一般整備 **【県内全域】**

最悪期を脱しつつあるように思うが、依然厳しい状況。ハイブリット車等に対応した新しい修理技術の習得が急務となっている。

■遊覧船 **【鴨川】**

有料道路の料金値下げや天候等に支えられた。しかし、旅行者の中には、泊が日帰りとなるケースが増えているといっていた。

■一般廃棄物処理 **【千葉】**

前月比では変化はないが、前年同月比では悪化している。5月から食品リサイクル事業を開始した。

■土木建築サービス **【県内全域】**

政府の緊急経済対策予算が千葉県の6月補正予算に計上され、平成9年度から続いた普通建設費の削減が前年度比7.7%の増額となった。政府の緊急経済対策も建設関連には未だ、好転する状況ではない。

■ソフトウェア **【県内全域】**

景況は引き続き厳しい状況にある。

■建設 **【県内全域】**

今月も市町村からの発注が中心であった。入札状況は、相変わらず厳しいものがあり、資金が回転しているという現状である。下請セーフティネット融資制度及び地域建設業経営強化融資制度について利用度を高めたいと思う。

■貨物運送 **【野田】**

先月初め頃は、物量が増えてくる感じだが、まだまだ景況改善の兆しには程遠い気がする。

■輸出入 **【県内全域】**

新型インフルエンザなどの影響で、客数及び売上げともに減少している。

■組合員2社が脱退した。

お知らせ

中央会の新役員

5月22日の通常総会において任期満了に伴う役員改選があり、会長はじめ次の理事・監事の新役員が選任された。一部既報。

- 【会長】坂戸誠一〓千葉県鉄工業団地（協）
- 【副会長】篠原敬治〓ふなばしインタックス（協）▽中嶋敏夫〓千葉県測量設計補償（協）▽塚本福二〓千葉県セメント卸（協）
- 【専務理事】佐藤敏雄〓専従
- 【常務理事】伊東雄二〓専従
- 【常任理事】齋藤博〓千葉県電機商業組合▽佐藤清〓松戸総合卸売センター（協）▽小名木隆満〓千葉県ビルメンテナンス（協）▽小高芳男〓外房商工振興（協）▽小関邦夫〓千葉県農業機械商業（協）▽高橋啓治〓流山工業団地（協）▽今関義彦〓茂原卸商業団地（協）▽板谷直正〓船橋機械金属工業（協）
- 【理事】▽川口順司〓千葉県味噌工業（協）▽河田守晃〓千葉県自動車整備商工組合▽鹿野新一郎〓千葉県官公需適格組合受注促進協議会▽中村秀朗〓（協）東金

- ショッピングセンター▽吉岡實〓千葉県木材市場（協）▽藤井芳夫〓千葉県果商業（協）▽高橋一美〓千葉県室内装飾事業（協）▽小野口壽一〓（社）千葉県LPガス協会▽須藤春雄〓千葉県信用組合協会▽三枝巖〓千葉県土砂事業（協）連合会▽宇田川正美〓浦安魚市場（協）▽三好迪夫〓柏駅前第一商業（協）▽金子哲司〓（協）シー・ソフトウェア▽太田昭吉〓千葉県醤油工業（協）▽横山吉雄〓千葉県貿易（協）▽高木榮一〓千葉県火災共済（協）▽佐藤一郎〓千葉県製麺工業（協）▽堀内正一〓木更津総合卸商業団地（協）▽堀江亮介〓千葉県石油（協）▽藤井秀美〓柏市工業団地（協）▽畔高敦司〓千葉県商店街連合会▽皆吉吉春〓千葉県豆腐商工組合▽齊藤卓〓木更津鮮魚商（協）▽飯ヶ谷岐美夫〓船橋総合卸商業団地（協）▽瀧澤勝利〓千葉県管工業（協）連合会▽宮内育男〓千葉県貨物運送事業（協）連合会▽石井良典〓千葉県建設業（協）連合会▽石戸新一郎〓千葉県商店街振興組合連合会▽熊倉一夫〓千葉県資源リサイクル事業（協）連合会▽蜂谷良一〓千葉県家畜商（協）

- ▽石田一太郎〓千葉総合卸商業団地（協）▽飯塚真太郎〓野田工業団地（協）▽加藤智行〓全千葉警備業（協）▽北島久男〓千葉県中古自動車販売商工組合▽嶋野貞雄〓千葉県電気工事工業組合▽高橋弘之〓千葉県菓子工業組合▽池田喜美夫〓千葉県コンクリート製品（協）▽古川博章〓千葉県自転車軽自動車商（協）▽鈴木正一〓千葉県自動車車体整備（協）▽古橋久〓（協）千葉県鐵骨工業会▽天満屋伸一〓千葉県港湾運送事業（協）▽平栄三〓船橋青果卸売（協）▽平野勝之〓千葉県旅館ホテル生活衛生同業組合▽本田周〓千葉県異業種交流融合協議会▽福井晶一〓千葉県銀座商店街（振興）
- 【監事】日暮秀一〓千葉県印刷工業組合▽磯野恒夫〓千葉県板金工業組合▽飯田俊夫〓千葉市廃棄物リサイクル事業（協）

次世代育成支援対策推進センター

急速な少子化の進行は、労働人口の減少、社会保障財政への影響、家庭や地域における子どももの育成環境の変化など、将来のわが国の社会や経済に大きな影響を及ぼす

ものと懸念されています。このことを踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生れ育成される環境を官民一体となって整備するために平成17年4月1日に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、本年4月1日に改正されました。

主な改正ポイントは
▽従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備計画を事業主が策定・届出する「一般事業主行動計画」の公表と従業員への周知について、

①従業員が301人以上の企業は平成21年4月1日以降、義務化②従業員100人以下の企業は努力義務（ただし、従業員101人以上300人以下の企業は平成23年3月31日までが努力義務、23年4月1日以降は義務化）となりました。

従業員300人以下の企業については現在努力義務ですが、次世代育成支援対策は働く企業の規模を問わず、全ての従業員の暮らしに深く関わってくる問題です。

本会はこれまで、厚生労働省より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、「一般事業主

行動計画」を策定する上でのアドバイスや中小企業子育て支援助成金（育児・介護雇用安定等助成金制度等の周知啓発を行なってまいりましたが、平成21年度も引き続きこの事業を推進してまいります。事業主の皆さんには企業で働く全ての従業員が働きやすい職場で「ワーク・ライフ・バランス」を実現していただける取り組みを進めていただきたいと思います。本会がお手伝いします。

◎お問い合わせ先
本会経営支援課
TEL0433063282

組合士試験を受けてみませんか

受験科目は組合の「制度」「運営」「会計」の3科目です。今年の組合士養成講習会は8月下旬に開講する予定です。

受験科目の一つ「会計」は複式簿記の基礎について、ある程度の知識があるものとして講義を進めますので、少なくとも日商簿記の3級程度のテキストはあらかじめ読んでおいた方がよいと思います。講習会の日程が決まりましたらご案内いたします。