

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



photo by T.Funatogawa

成東駅（成東町）

Contents 【主な内容】

- トピックス p 3 千葉県最低賃金改定、第57回中小企業団体全国大会
- 特集 p 4 定年制がある事業主の皆様へ、65歳継続雇用制度
- 施策 p 6 継続雇用定着促進助成金
- 組合Q&A p 8 組合の管理・運営（総会・理事会）
- 視点 p 10 新会社法で会社が変わる
- ご案内 p 12 中央会共済制度のご案内
- 事務局訪問 p 13 千葉銀座商店街（振）
- 景況 p 14 情報連絡員報告
- お知らせ p 15 組合士養成講習会

2005

10

100yen



千葉県中小企業団体中央会

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

県内最低賃金 10月1日より682円

千葉地方最低賃金審議会（北原卓会長）は8月8日、千葉県最低賃金を、昨年度の678円より4円高い

682円

とすることを、星正利千葉労働局長に答申した。

これを受けて、千葉労働局で新しい最低賃金を定め、10月1日から改正された。

なお、「千葉県最低賃金」の他に業種により定められている「産業別最低賃金」が適用される場合がありますので、ご注意下さい。

詳細については
24時間電話サービス

TEL 043・221・4700

事務局責任者懇談会

本会は9月8日、千葉市内において、組合等活性化懇談会（事務局責任者等）を開催した。

当日は、「工業・建設業関係組合」と「商業・サービス業関係組合」がそれぞれ別室



工業・建設業関係組合部会で挨拶する鈴木事務局長



商業・サービス業関係組合部会で意見発表する鳥巣先生

において開催さ

れ、はじめに事務局提案による組合運営について、工

業・建設関係では

千葉県クレーン建設重機協同組合の渡辺事務局長と中

小企業診断士の安藤先生、商業・

サービス業関係で

は千葉県自動車整備商工組合

の桐谷総務部長と中小企業診

断士の鳥巣先生が意見発表を

行なつた。

続いて、安藤先生と鳥巣先生がそれぞれ座長になつて懇談した。

その後、本

会の精神障害者雇用相談員

が「精神障害者雇用相談支

援事業の概要」について説明し、最後に合同で交流会を開催した。

強力な政策支援は必要不可欠であり、万全の措置を講ずるべきである。」との大会決議を採択した。

なお、大会表彰で本県から

次の者が受賞の栄に浴され

た。

なお、大会表彰で本県から

次の者が受賞の栄に浴され

た。

第57回中小企業団体全国大会

北の大地で誓おう
フロンティア精神、組織の力

中小企業団体全国大会が9月15日、札幌ドームで開催され、全国の中小企業団体の代表者約8千人が参加した。

大会では①景気対策、中小企業対策の充実・強化、②中小企業連携組織対策の確保・

充実と中小企業組合制度見直しへの適切な対応、③中小企業金融対策の充実など13項目の決議と「政府は、いわゆる三位一体の改革においても、

国が責任を持つて実施することが不可欠な中小企業施策における助成措置としての中小

企業補助金については、単純に廃止して税源移譲すること

は厳に慎むべきであり、引き続き国庫補助金として維持

し、さらに抜本的な拡充を図るべきである。」としたうえ

で、「連携支援機関である中小企業団体中央会の指導体制の整備及び事業遂行に対する

強力な政策支援は必要不可欠であり、万全の措置を講ずるべきである。」との大会決議を採択した。

なお、大会表彰で本県から

次の者が受賞の栄に浴され

た。

なお、大会表彰で本県から

次の者が受賞の栄に浴され

いことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。)

「上司の推薦がある者に限る」(基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。)

「男性（女性）に限る」(男女差別に該当するおそれがあります。)

「年金（定額部分）の支給を受けていない者に限る」(男女差別に該当するおそれがあります。)

「組合活動に従事していない者」(不当労働行為に該当するおそれがあります。)

(4) 望ましい基準

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の2つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えられます。

観点①：意欲、能力等を具体的に測るものであること（具体性）

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

観点②：必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること。（客觀性）

企業や上司等の主觀的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

■各企業における基準の例

(1) 基準設定に当たっての考え方と内容

各企業における基準設定に当たっての考え方と内容

- ① 働く意思・意欲
- ② 勤務態度
- ③ 健康
- ④ 能力・経験
- ⑤ 技能伝達等その他

(2) 基準の具体的な例

以下に示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありません。このため、基準を策定する場合には、以下の事例も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしていただく必要があります。

① 「働く意思・意欲」に関する基準の例

- ・引き続き勤務することを希望している者
- ・定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者
- ・本人が再雇用を希望する意思を有する者

② 「勤務態度」に関する基準の例

- ・過去〇年間の出席率〇%以上の者
- ・懲戒処分該当者でないこと
- ・人事考課において、著しく評価が低くなうこと

③ 「健康」に関する基準の例

- ・直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・体力的に勤務継続可能である者
- ・勤務に支障がない健康状態にある者

④ 「能力・経験」に関する基準の例

- ・過去〇年間の平均考課が〇以上であること
- ・人事考課の平均が〇以上であること
- ・企業に設置義務のある資格又は製造技術、法知識等の専門知識を有していること

⑤ 「技能伝承等その他」に関する基準の例

- ・定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ・自宅若しくは自己の用意する住居より通勤可能な者
- ・勤続〇年以上の者

■問い合わせ先

(社)千葉県雇用開発協会

Tel. 043-225-7931

本会連携支援部65歳継続雇用推進員

Tel. 043-242-3277

65歳継続雇用のために

定年制がある事業主の皆様へ

■改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、事業主は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止により、年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一年齢）までの安定した雇用の確保が義務づけられます。

■継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、労使協定で継続雇用制度の対象者に係る基準を策定することにより、継続雇用する対象者を限定することができることとされています。

■以下の継続雇用制度の対象者に係る参考事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんので、基準を策定する場合には、この事例を参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業・組合の実情に応じた基準を策定して下さい。

■改正高年齢者雇用安定法

(1)高年齢者雇用確保措置

改正高年齢者雇用安定法では、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳（＊1）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

①定年の引き上げ

②継続雇用制度（＊2）

③定年の定めの廃止

なお、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、事業主が、

労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

* 1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせ、男女同一に平成25年4月1日までに段階的に引き上げされます。

平成18年4月1日～19年3月31日	62歳
平成19年4月1日～22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

* 2 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。

(2)継続雇用制度の対象に係る基準の経過措置

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（當時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいう。）は平成23年3月31日の間は、特例として、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

(3)適切ではないと考えられる例

労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど高年齢者雇用安定法の改正の趣旨や他の労働関係法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

【適切でないと考えられる例】

「会社が必要と認めた者に限る」（基準がな

- a 定年を61歳以上に定め、定年に達するまで雇用する制度。
- b 定年前と同一又はそれ以上の労働条件（労働時間、賃金制度等）を適用して、期間の定めのない雇用契約により雇用する再雇用制度、勤務延長制度又は在籍出向制度。

B 定年等以外の継続雇用制度

上記Aのbを除く再雇用制度、勤務延長制度又は在籍出向制度により、65歳以上の年齢まで雇用する制度を設けたこと。

③55歳以上65歳未満の高年齢者の雇用割合が50%以上であり、かつ60歳以上65歳未満の高年齢者の雇用割合が25%以上であること。

④60歳以上65歳未満の常用被保険者の数が3人以上であること。

(2) 第2回以降支給対象事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給されます。

- ①第1回の支給申請時における条件を低下させていないこと。
- ②制度の適用を受けた常用被保険者等を事業主の都合により離職させていないこと。

■多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）

【対象となる事業主】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給されます。

- ①第Ⅰ種第Ⅰ号又は第Ⅰ種第Ⅱ号を受給した事業主であること。
- ②第Ⅰ種第Ⅰ号又は第Ⅰ種第Ⅱ号の第1回支給に係る継続雇用制度が引き下げられていないこと。
- ③継続雇用制度導入後、1年以上雇用されている60歳以上65歳未満の常用被保険者を事業主の都合により離職させていないこと。
- ④1年以上雇用されている60歳以上65歳未満の高年齢の割合が15%を超えていること。
- ⑤当該回の確認日から起算して1年前の翌日から1年を経過する日の前日までの間において、特定受給資格者となる発生割合が6%を超えている事業主（特定受給資格者となる離

職理由により離職した者の発生数が3人以下である場合を除く。）以外の事業主であること。

■利用にあたっての注意事項

- (1)上記の支給要件のほかに次のような不支給要件もありますので、ご注意下さい。
 - ①労働保険料の滞納
 - ②給付金の不正受給
- (2)支給申請書等記載事項を確認するため、必要に応じて書類の提出又は提示を求めることがあります。なお、これらの確認に協力が得られず、支給要件に照らして支給申請書等の内容に疑義があると認められるときは、助成金が支給されないことがあります。
- (3)雇用保険三事業で実施する助成制度の適正な運営を図るため、支給申請の都度、職業安定機関に対して照会を行い、不支給要件などの内容を確認されます。
- (4)この助成金は、国の助成制度の一つですので、支給を受けた事業主については、国の会計検査の対象になります。
また、偽りその他の不正の行為により支給を受けた場合、支給金額の全部又は一部を返還することになります。

■問合せ先

支給金額、支給期間、申請方法等詳細については下記へご照会下さい。

（独）高齢・障害者雇用支援機構

TEL 03-5400-1642

（社）千葉県雇用開発協会

TEL 043-225-7931

本会連携支援部65歳継続雇用推進員

TEL 043-242-3277

65歳継続雇用のために

継続雇用定着促進助成金

■継続雇用定着促進助成金

継続雇用の推進及び定着を図ることを目的とし、定年延長制度又は希望者全員を65歳以上の年齢まで継続して雇用する制度を新たに導入する事業主、及び同制度に伴い一定割合を超えて高年齢者を雇用する事業主に対して助成する制度です。

■継続雇用定着助成金は、次の2つの制度から構成されています。

第Ⅰ種：継続雇用制度奨励金…継続雇用制度の導入及び定着

第Ⅱ種：多数継続雇用助成金…高年齢者の多数雇用

■継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種第Ⅰ号）

【対象となる事業主】

(1) 第1回支給対象事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給されます。

①下記②の継続雇用制度導入日から1年以上前において労働協約又は就業規則により60歳以上の定年が定められていること。

②労働協約又は就業規則により、次のA又はBに該当する継続雇用制度を設けたこと。

A 定年延長等

次のa又はbいずれかにより、61歳以上の年齢まで雇用する制度を設けたこと。

a 定年を61歳以上の年齢に引き上げることにより、当該引き上げ前の定年を超える年齢の者を当該引き上げ後の定年に達するまで雇用する制度。

b 定年前と同一又はそれ以上の労働条件（労働時間、賃金制度等）を適用して、期間の定めのない雇用契約により雇用する再

雇用制度、勤務延長制度又は在籍出向制度。

B 定年延長等以外の継続雇用制度

上記Aのbを除く再雇用制度、勤務延長制度又は在籍出向制度により、65歳以上の年齢まで雇用する制度を設けたこと。

③上記②の継続雇用制度の導入前の過去における定年又は継続雇用制度による最高の退職年齢を超えるものであること。

④上記②の継続雇用制度を導入した日において、常用被保険者のうち、1年以上継続して雇用されている55歳以上65歳未満の常用被保険者が1人以上雇用されていること。

(2) 第2回以降支給対象事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給されます。

①第1回の支給申請時における条件を低下させていないこと。

②制度の適用を受けた常用被保険者等を事業主の都合により離職させていないこと。

③制度の適用を受けた常用被保険者等が、継続雇用制度導入日における常用被保険者の数に応じて雇用されていること。

■継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種第Ⅱ号）

【対象となる事業主】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給されます。

①高年齢者事業所を新たに設置したこと。

②労働協約の締結、若しくは就業規則の作成により、次のA又はBに該当する継続雇用制度を定めていること、又は定年を定めていないこと。

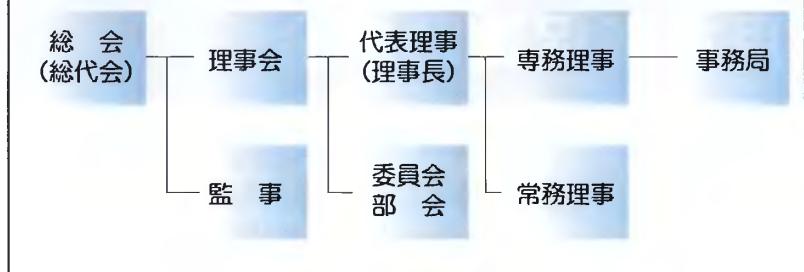
A 定年等

次のa又はbいずれかにより、61歳以上の年齢まで雇用する制度を設けたこと。

組合Q & A

組合の管理・運営（総会・理事会）

組合の意思決定や業務の執行を行うための組織には、総会、理事会等の機関が定められているほか、必要によって委員会などの任意機関を設けることもできるが、一般的な組織は次のようなものです。



総会は、組合運営等に関する基本事項を決定し、その総会の決定に基づき、理事会が業務の遂行を行います。そして、理事会の決定に基づいて代表理事が事務局を使つて業務を遂行します。

ともに、相互の意思疎通を図るよう努める必要があります。

- ②規約の設定・変更・廃止
- ③事業計画・収支予算の設定・変更
- ④経費の賦課・徴収方法
- ⑤組合員の除名
- ⑥役員の選出
- ⑦役員の解任
- ⑧決算関係書類の承認
- ⑨解散・合併の承認
- ⑩組織変更計画書の承認
- ⑪出資1口の金額の減少の決定
- ⑫任意議決事項

監事は、決算書類などについて会計監査をします。

任意機関である委員会・部会は理事会等の諮問機関として、理事会等が業務方針等を決定する際の参考意見を提供します。

専務理事・常務理事は、代理理事の業務執行を補佐し、常務を行ないます。

■総会（総代会）

総会は、組合員全員で構成し、組合の基本的事項を決定する組合の最高の意思決定機関です。総会の決定事項は、理事の業務遂行や組合員をすべて拘束しますので、組合の機関のなかでは最高の機関でもあります。

組合は、組合の活動が直ちに組合員の事業に結びついていますので、組合活動の最高の意思を決定する総会の決議は、組合員の利害に直接影響します。したがって、総会の運営は、形式的な審議にならないよう、十分議論をつくすと

ともに、相互の意思疎通を図るよう努める必要があります。

- ②規約の設定・変更・廃止
- ③事業計画・収支予算の設定・変更
- ④経費の賦課・徴収方法
- ⑤組合員の除名
- ⑥役員の選出
- ⑦役員の解任
- ⑧決算関係書類の承認
- ⑨解散・合併の承認
- ⑩組織変更計画書の承認
- ⑪出資1口の金額の減少の決定
- ⑫任意議決事項

度終了後2ヶ月以内に開催し、事業計画・収支予算の設定等についても決議しています。臨時総会は、何時でも必要があれば開催できるもので、その招集手続きや運営等は通常総会の場合と同様です。

■総会の権限

総会は、組合員全員で構成し、組合の意思決定機関ですから、すべてのことを決定（議決）しても良いわけですが、度々総会を開催するわけにはいきませんので、具体的な業務遂行の決定は理事会に委ね、基本的な事項についてのみ決定します。

■総会の開催及び運営方法

総会の開催手続きや議決方法などは、法律に種々定められており、法律や定款に定められた方法によつて行なわなければなりません。

まず、総会の招集は、会日の10日前までに日時、場所及び会議の目的（議案）を組合員に通知して行なわなくてはなりませんが、通常、代表理事が理事会の議決を経

- ①定款の変更
- ②法定議決事項

て招集します。

議案の議決方法は、通常は出席者の過半数で決します（普通議決）が、定款の変更など組織の基本に触れるような重要な事項は、組合員の半数以上が出席し、その3分の2以上の多数で決します（特別議決）。協業組合の場合は、全員が出席し全員の同意によつて決する事項もあります。

なお、総会では、招集通知で予め知らせた議案について審議します。ただし、定款で定めれば、緊急議案についても議決できますが、この場合、代理人は議決に加われません。

総会が終了した時は、議事録を作成し、保管する必要があります。

■ 総代会

総代会は、総会に代わつて設けられる組合の最高意思決定機関であり、組合員の中から選挙された総代によつて構成されるもので、組合員の総数200人を超える場合（企業組合、協業組合を除く。）において、定款の定めるところにより設置することができる任意機関です。

総会は組合の必置機関であり、これを欠くことはできませんが、

組合員の総数が200人を超える組合が、必要に応じて定款の定めをもつて設置することができます。

総代会では、総代の選挙（補欠選挙を除く。）をすることはできず、また、組合の解散、合併及び事業の全部の譲渡の議決を行なうこともできません。したがつて、総代会を設置したからといって、総会がなくなるわけではなく、総会を廃止することができないといふことはいうまでもありません。

なお、総会では、招集通知で予め知らせた議案について審議します。ただし、定款で定めれば、緊急議案についても議決できますが、この場合、代理人は議決に加われません。

総会が終了した時は、議事録を作成し、保管する必要があります。

■ 理事会

組合の管理・運営等の基本的事項は総会で決定しますが、具体的な業務の執行の決定は、理事会が担当します。

理事会は、理事全員で構成し、総会で決定されなければならない事項を除いて、業務に関する一切の事項を決定する権限をもつています。

■ 理事会の開催及び議事運営

また、理事会で決定した業務を実際に行なうのは代表理事ですが、代表理事が理事会の決定のとおり正しく業務を遂行しているかどうか監視することも、他の理事の重要な役割の一つとなっています。

■ 理事会の議決事項

理事会は、理事の過半数の出席によって成立し、その議事は、出席者の過半数の賛否によつて決します。なお、理事会の場合、理事は書面によつて議決に加わることとあります。

①総会において決定した業務の執行と執行細目の決定

②総会の招集と総会への提出議案

③代表理事の選任（副理事長、専務理事等の役付き理事の選任を含む）

④組合員の加入の承認（協業組合の場合は、総会附議事項）

⑤持分譲渡の承認（協業組合の場合、総会附議事項）

⑥理事の自己契約の承認

⑦委員会など理事会の諮問機関等の承認

⑧参事・会計主任の選任・解任

⑨その他

■ 議事録

理事会は、必要に応じて何回でも開催できます。理事会の招集は、原則として会日の1週間前までに全理事に通知して行ないますが、理事全員の同意がある場合はこの招集手続きを省略することができます。また、招集は通常、代表理事

が行います。

理事会は、理事の過半数の出席によって成立し、その議事は、出席者の過半数の賛否によつて決します。なお、理事会の場合、理事は書面によつて議決に加わることとあります。

特に、理事会議事録の賛否の別は、必ずその氏名を記載しておくことが大切です。

また、議事録の署名義務者は、総会は議長と出席した理事。理事会は出席した理事です（なお、署名は記名捺印をもつて、これに代えることができます）。

コンサルタントの目

「会社法」活用いろいろ 経済学

新会社法で会社が変わる

なぜ今新会社法なのか

経済界にも大きな影響を及ぼす重要法案として、平成一七年六月二九日に「新会社法」が参院本会議で可決され、平成一八年度から施行されることとなった。新会社法の生まれた背景をみると、企業のあり方や国際化が加速されつつ

ある日本経済の現状と密接な関係にある。

会社法は、これまで商法第二編の合名会社、合资会社、株式会社に関する規定と、有限会社法、商法特例法から成り立っていたが、今もってカタカナ書きなのは商法だけであり、ひらがな書きへの変更を含めて、いずれ全面改正をやらざるを得ない問題であった。

また、日本経済の停滞傾向は新しく元気な企業の出現が待たれる状況にあり、国際化の進展は、組織再編を積極的に後押しし、企業のあり方の変化は、企業同士の連携や決算書への信頼性を促している。

新会社法改正のポイント

制限会社の制度化、「合同会社制度と LLP (有限責任事業組合) の創設」、税理士等が取締役と共に同で計算書類の作成に当たり、その正確性を担保する「会計参与制度の創設」、会社の機関設計をより自由に行える「企業組織再編の規制緩和」、「剩余金の分配に関する規制緩和」の五点である。

簡素化される会社の設立

これまでの会社法改正においては、大会社の規定が中心であったが、今回の改正は中小企業関係の比重が大きくなっていることが特徴といえる。改正の主要部分は、「有限会社制度の廃止と株式譲渡

新会社法の5大特徴

- ①有限会社制度の廃止と株式譲渡制限会社の登場
- ②合同会社制度と LLP (有限責任事業組合) の創設
- ③会計参与制度の創設
- ④企業組織再編の規制緩和
- ⑤剩余金の分配に関する規制緩和

なると同時に、その手続きも簡素化される。

一円で株式会社がつくれる

新会社法では、株式会社をつくる際の資本金について、「下限額の制限を設けない」と決めており、このことは、「出資すべき額は一円でもいい」ということである。ただ、会社は一円でもつくれるが、事業の元手になる資金をいくらにするかは、しつかり考える必要がある。

類似商号規制の撤廃

会社を設立する場合、専門家の手を借りずに、自分でやりたいと いう人のネットになっていたのは「商号登記」であつたが、同一市町村内でも同一類似の商号は登記できることになった(不正使用を除く)。

払込金保管証明制度の廃止

銀行による払込金保管証明は不要とし、払込みがあることとの証明手段について、銀行の残高証明によれば足りることとした。

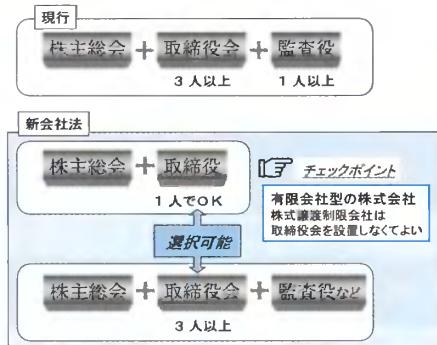
中小企業の株式会社では 一人取締役が認められる

このように新会社法では、完全に一人しかいなくても、会社として成立することができる。

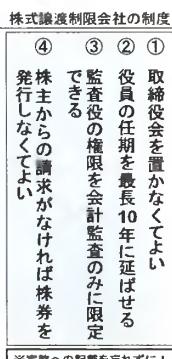
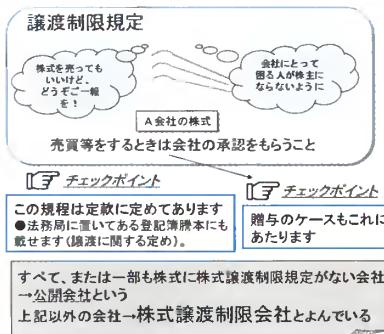
会を設けるかといった会社の機関を一定のルールに従って自由に決められるのが、新会社法の大きな改正点の一つである。中小企業の機関設計の四原則として、①すべての会社は、株主総会のほか、取締役をおかなければならぬ。②株式譲渡制限会社（後述）は、取締役会を置くか置かないかを選択できる。③取締役会を置かなければならぬ。④監査役を置く必要もない。

役会を置く会社は、監査役か会計参与等を置かなければならぬ。⑤取締役は一人以上でよく、監査役を置く必要もない。⑥取締役会を置く会社は、監査役か会計参与等を置かなければならぬ。

中小企業の株式会社の機関設計ルール 取締役会を設置しなくてもよい場合



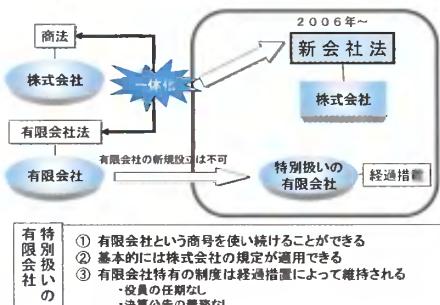
株式譲渡制限会社とは



この非公開的な会社の実情に応じて次回のような制度を認めていた。改正の目玉となるこれらの制度

を受けるには、忘れないで定款に記載することが必要である。

有限会社はどうなる？



新会社法施行前につくられた有限会社は、会社名に有限会社をつけるか、株式会社をつけるかといふ二つの選択肢がある。新会社法では、株式会社ではなく「株式会社」という商号（会社の名前）をそのまま使用して、業務を続けることができる。

う二つの選択肢がある。

合同会社に注目

新会社法では、株式会社・合同会社・合資会社・合名会社の四種類が用意され、新登場の合同会社に注目が集まっている。その特徴はヒトを中心とした「人的会社」でありながら、「有限責任」である点にある。ピトが重視される研究開発事業、产学連携事業などに適している。

■つかい勝手のよい組織 LLP
 LLP（有限責任事業組合）は合同会社に似た組合組織として知的産業の起業等に期待される。LLPでは「出資者=執行者」であり、出資者が経営にタッチすることが求められており（共同事業性）、税金は組合に対してかかるのではなく、出資者一人ひとりに対してかかる利点がある（構成員課税）。LLPは出資金額を限度とする有限責任であり、しかも利益分配を自由に決めていいルール（内部自治）も用意されている。このため組合組織の延長線上にある有望組織として、今後大いに導入が期待される。

中央会共済制度のご案内

■三井住友海上火災保険との提携保険

I 団体自動車保険

【会員のメリット】

* 会員事業所の業務用自動車はもとより、役員・従業員のマイカーも、約5%の割安で有利な団体扱いで加入できます。

【特長】

- ① 保険料はニーズに合わせた設定ができる。
- ② 保険料は指定の口座から引き落とし。
- ③ 会員事業所だけでなく従業員も加入可能。

II 団体障害保険

【会員のメリット】

* 会員事業所の従業員が業務上又は通勤途上の災害を被った場合「普通傷害保険」に最大46%割引の有利な団体契約で加入できる。

(24時間補償タイプもあります。)

* 政府労災保険の認定を待たず保険金を支払います。

III 労災保険

【会員のメリット】

* 会員事業所の従業員が業務上又は通勤途上の災害を被った場合「労働災害総合保険」に59.5%割引の有利な団体契約で加入できる。

IV 休業補償制度

【会員のメリット】

* 会員事業所の従業員が病気やケガで仕事に全く従事できなくなった場合「所得補償保険」に36%割引の有利な団体契約で加入できる。

■三井生命保険との提携保険

* 中央会では企業の事業承継とそれに伴うリスクマネジメントを応援する共済から、経営者や従業員のための次のような各種共済制度をご提案しております。

* 保険の種類を選択する場合は「三井生命の保険種類のご案内」をご覧ください。三井生命の職員が持っております。

- I 経営者・従業員のための総合保障プラン
- II オーナーズプラン
- III 特定退職金共済
- IV 個人年金共済

【加入できる者】

- ① 法人の役員（Ⅲを除く）
- ② 事業主（Ⅲを除く）
- ③ 従業員

【税法上の特典】

- ① 法人負担保険料は全額損金（必要経費）算入（IVを除く）
- ② IVは個人年金保険料控除、脱退一時金は一時所得として特別控除適用

■詳細については本会業務推進部

TEL 043-242-3277

■ 資料請求や、内容の説明をお聞きしたい場合は次の提携保険会社にご連絡下さい。

三井住友海上火災保険株式会社

千葉支店 千葉中央支社 〒043-225-2716

三井生命保険株式会社

千葉ブロック 〒043-225-2812

千葉銀座商店街振興組合

事務局長 戸井良弘



わってきた。

こうした状況変化の中、組合の執行部と組合員は時代の先取りを必要と感じ、行政・会議所とも検討を重ね、ふれあい商店街近代化事業を立ち上げた。

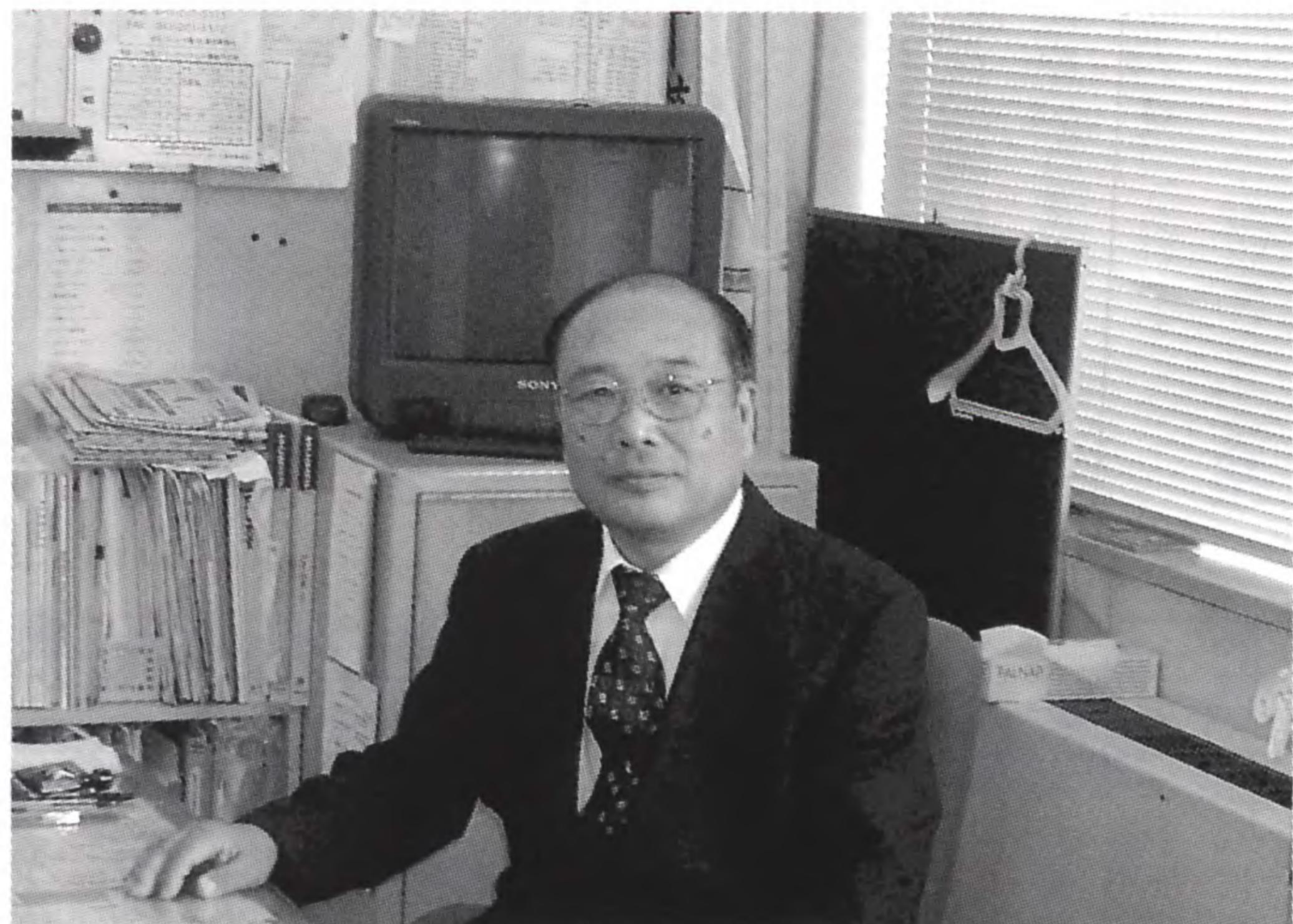
常に千葉の商店街及び千葉市の顔としてこれからも安全で楽しい街づくりを目指している。

【組合概要】

戦後、闇市の跡にできた商店が一つにまとまつていこうと昭和22年4月に発足したのが千葉銀座会。東京の銀座のような一流の商店街にしようという熱い思いがあった。最初の仕事は街灯の設置、丸太を買って、皆で穴を掘り、裸電球を取り付けた。

昭和28年8月にはアーケードを設置するため、千葉銀座協同組合として法人化し、昭和38年8月には商店街振興組合に組織変更して、県下第1号の商店街振興組合が誕生した。

この間京成千葉駅や国鉄千葉駅が移転し、大型店の進出や撤退が相次ぎ、人の流れも大きく変化した。一時は津田沼以南千葉県全域を誇った商圈も日々大きく変



【事務局長の横顔】

事務局は千葉銀座商店街振興組合と、地元12の商店街の連合体、千葉市中央地区商店街協議会の事

～職・住・学・遊の街づくり～

所在地	千葉市中央区二丁目5番1号
設立	昭和38年8月
代表理事	望月 泰伸
組合員数	102名（出資金1253万円）
主な事業	販売促進事業、商店街活性化事業 資産管理事業、TMO街づくり事業 事務代行事業

ご家族は91歳のお父様と、奥様、娘さんの4人で道場南に在住。同じ敷地内に娘さん夫婦とお孫さん2人もいる。

これからも、新しい街づくりと地域のためのボランティアを続け、奥さんともども健康で、たまには2人で旅行でも楽しみたいとのことでした。

戸井さんは、昭和21年10月千葉市道場南出身。学校を卒業後、千葉信用金庫に入庫し、平成12年に振興組合と協議会に事務局長として出向し、現在に至っている。

平素より「明るく、元気で前向き」をモットーに組合事務はもとより民生委員として地域の福祉活動にも尽力している。

趣味は友人や信用金庫の仲間達とするゴルフ、（素面ではとても歌えないが）カラオケ、そして映画鑑賞のこと。



県内の中企業動向 &トピックス・8月

■パン製造
生産量は減少傾向が続いているが、中小企業は大手に比して減少幅が大きい。

■味噌製造
今月は、仕込みが少なかつたため、売上が減少したにもかかわらず在庫減になった。

■製材
原本の入荷量は低調、製品では無垢材、特に未乾燥材は引取りが殆どない状態で価格も下げ止まりしない。この状況が続けば、山元からの出材はさらに減少し、この傾向は全国的に広がっている。

■印刷
選挙は運動期間が短いため思つたほどの仕事がないし、特定の業者に流れているだけで業界としては、夏なりの不振である。

■千葉
原油の値上がりに伴い製版資材が値上がりする。転嫁ができる環境ないので収益を圧迫する要因になる。

■生コン製造
上期セメント数量は災害特需もあり、全国的に回復傾向にある。千葉県内においても、北部、西部地区はかなり需要が出てきている。セメントの在庫が、ややきつくなつてきており、秋口以降の需要

6%と本年度の出足は良い。ただし、受注残は多くなく、また日ぼしい物件も少ないので、予断は許さないところである。

■電気鍍金

■県下全域

踊り場を脱したとの日銀の発表があつたが、中小企業特にめつき業界においては未だ脱し切れていないのが現状である。

■鉄工

受注状況は順調に推移しているが、業種・系列による格差が若干出てきている。

■鉄鋼

前半は弱含み展開で、後半は動きも安定し、特に変化なし。

■機械金属製造他異業種

■千葉
前年比で若干上昇傾向。

■土砂採取

茨城方面への砂利採取場の埋め戻し用として若干稼動しているもの、建設関係の公共事業の減少により価格競争が続いている。

■建築材料卸売

上期セメント数量は災害特需もあり、全国的に回復傾向にある。千葉県内においても、北部、西部地区はかなり需要が出てきている。セメントの在庫が、ややきつくなつてきており、秋口以降の需要

期にはかなり逼迫する模様。しかし、下期には数量的には災害特需が息切れ懸念もあり、回復基調に乗ったとは言いがたい。

■自動車解体
■県下全域

下げ続けていた鉄スクラップ価格が8月は上げに転じた。やはり中国からの引き合いに大きく左右される環境は変わらないようである。

■千葉

ただ、リサイクル法がスタートして以来廃車の入庫は極めて少ない状況が続いており、スクラップ価格が上昇しても好況感にまつたく結びつかない雰囲気である。

■小売

■千葉
秋物に商品が変わったが、出足は良くない。カジュアル衣料、低額なアクセサリー類が売れている。

■茨城

昨年は猛暑、各種大型イベントが相次ぎ、好調に推移したが今年は猛暑が途絶えたこともあり苦戦している。

■中古車仕入・販売

■県下全域

上期セメント数量は災害特需も

■東金

直販は低調状態である。

■小売

夏物クリアランスセールは低調。

■東金

直販は低調状態である。

■小売

夏物クリアランスセールは低調。

■千葉

当商店街はビジネス街と官庁街であり、8月は夏期休暇、お盆セメントの在庫が、ややきつくなつてきており、秋口以降の需要

たが、暑い日が続き販売に繋がっていないのが現状である。

■小売

■野田

暑い毎日が続き、来街者も少なく、各個店の売上にもかなりの影響があったものと思う。しかし、海岸でのイベントには関東一円より多くの参加者がおり、全国初の大会を成功させることができた。

■小売・サービス

■大原町

タングウンシャツを中心に紳士衣料の売上が伸びた。

■農業機械販売整備

■県下全域

原油価格が高騰し、ガソリンを始め関連物資が値上がり中である。

■その他の小売

■勝浦

南房総は8月が年間を通してハ

■建設揚重

■県下全域

客が減少している。特に海水浴の季節です。確かに道路が混んだ日はあります。ただ宿泊の方はほぼ前年並ですが、全般的に

■稼働率

■安房郡

稼働率は上昇傾向にある。4月に実施した料金値上げは、底止まりにはなっているが上昇にはなっていない。

■遊覧船

■習志野

財布のヒモは硬いようです。房総への集客を通常型にするのが大き

■小売・サービス

■習志野

への課題と思います。

■小売・サービス

■千葉

2月、8月は時期(季節)的に

■小売・サービス

■千葉

商売に厳しいものがあります。

■貨物運送

■野田

悪くはないが、良くもないとい

■貨物運送

■千葉

う感じです。燃料費があまりにも高くなっている。それに対し運賃が上がりがない。

親子三代夏祭り、フリーマーケット、大道芸等各種イベントが続き、当日は家族や親子連れのお客さまでお盆セールは昨年より若干減少して落ちていた。後半は秋物展開を始め、花火大会、千葉神社祭礼、でも賑わつた。

■小売

■景

ト、大道芸等各種イベントが続き、

当店は家族や親子連れのお客さま

で賑わつた。

■小売・サービス

■大原町

親子三代夏祭り、フリーマーケット、大道芸等各種イベントが続き、

当店は家族や親子連れのお客さま

で賑わつた。

■小売・サービス

■安房郡

親子三代夏祭り、フリーマーケット、大道芸等各種イベントが続き、

当店は家族や親子連れのお客さま

で賑わつた。

■遊覧船

■安房郡

親子三代夏祭り、フリーマーケット、大道芸等各種イベントが続き、

当店は家族や親子連れのお客さま

で賑わつた。

■学習塾

■県下全域

7月いづばいで夏期講習の成否も一段落し、この8月の成果が2学期に影響する。

■貨物運送

■野田

悪くはないが、良くもないとい

う感じです。燃料費があまりにも高くなっている。それに対し運賃が上がりがない。

■貨物運送

■千葉

悪くはないが、良くもないとい

組合士受験対策講習会のご案内

今年の試験対策のための講習会を開催します。組合役職員皆様のご参加をお待ちしております。

■組合士養成講習会

【講習会の日程・カリキュラム】

10月18日(火) ▶中小企業論・組織論

10月25日(火) ▶中小企業等協同組合法・会計基礎

11月2日(水) ▶中小企業団体の組織に関する法律・商店街振興組合法・会計決算

11月8日(火) ▶中小企業関係法律と諸施策・中小企業税制のあらまし

11月15日(火) ▶労務管理・労働法連論・組合会計問題演習

11月22日(火) ▶共同事業運営論・試験の傾向と対策(制度・運営・会計)

*時間は午前が10時～12時、午後が1時～4時

【場所】中央会議室

【受講料】制度・会計・運営各2千円(全科目受講は5千円)

■申し込みは本会組織振興部まで

10月は高年齢者雇用支援月間
千葉県高年齢者雇用支援フェスタ

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正により、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止のいずれかの措置を講じなければならず、これを受けて、平成18年4月1日から段階的に65歳までの雇用確保措置の実施が義務付けられます。

そこで、高年齢者等に対する総合的な雇用・就業対策の一層の進展を期して、「千葉県高年齢者雇用支援フェスタ」を開催しますので、事業主や人事管理者等多数のご参加をお待ちしております。

【内容】(表3広告参照)

日 時 ▶10月20日(木) 午後1時

30分～3時30分

場 所 ▶ホテルグリーンタワー千葉(千葉市中央区問屋町)

講演 ▶浜松大学経営情報学部教授竹村之宏氏「65歳雇用時代の企業経営と人事管理のあり方」

入 場 ▶無料

問い合わせ先 ▶(社)千葉県雇用開発協会

お知らせ

Tel 043・242・3277

Tel 043・225・7931

□表紙のメモ [成東駅]

九十九里浜への総武本線経由の最寄り駅。JR東京近郊区間の境界駅で、0番線ホームがある。

当駅の西は利用客も多く幹線、

当駅以東はローカル線扱いになっている。特急「しおさい」の全て

が停車する他、千葉始発・終着の区間列車の3分の1は当駅で折り

返している。また、東金・外房・

京葉線経由の東京方面通勤快速も

当駅始発・終着となっている。

なお、成東町、山武町、松尾町、

蓮沼村の4町村は来年3月27日に

合併し、「山武(さんむ)市」が

誕生する。

編集後記

from the editor

団塊の世代が再び注目を浴びてきた。もうすぐリタイアだが、定年で退職しても年金支給開始までの間をどう過ごすのか。働く意思と能力のある人々にいかに雇用を確保するのか、高齢者の継続雇用は人的コストの面からも簡単にはいきません。本誌の特集を参考に。

E-mail:
funatogawa@chuukai-chiba.or.jp