

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

publicity magazine
by Chiba Federation of Small Business Associations
Chushokigyo-Chiba

中小企業ちば

2008
No.515
JULY 7

主な内容 [Contents]

p.3 ■トピックス[topics]

ちば中小企業元気戦略事業計画策定

p.4 ■特集[special article]

中小企業BCP（事業継続計画）ガイド

p.6 ■視点[viewpoint]

コンサルタントの目：中小企業の生産性向上

p.8 ■組合Q&A[coop Q&A]

事業協同組合の基準と原則

p.10 ■施策[measures]

パートタイム労働法改正のポイント

p.12 ■ご案内[information]

地域力連携拠点事業/個別専門指導事業

p.14 ■景況[business conditions]

情報連絡員報告を中心とした県内の中小企業動向

p.15 ■お知らせ[notice]

創業セミナー参加者募集

千葉県 「平成20年度ちば中小企業 元気戦略事業計画書」策定

千葉県は「千葉県中小企業の振興に関する条例」に基づく基本方針である「千葉県中小企業元気戦略」の平成20年度の実施計画を取りまとめた。

県はこの事業計画書に基づき、多くの中小企業が厳しい経営環境に対して果敢に挑戦することができるよう支援を展開していくとしている。以下はその概要。

▼事業費14億600万円（ほか、中小企業振興資金融資枠2625億9700万円）

▼計画項目

- (1) 経営革新の促進
 - ① 中高年齢者の創業や経営革新承認企業への県制度融資に係る利子補給②サービス産業生産性向上モデル事業
- (2) 創業及び再生支援
 - ① 創業等の専門家の企業への派遣
- (3) 事業承継の円滑化
- (4) 中小企業の海外展開支援
 - ① 海外特許出願に要する費用（出願費用、弁理士費用、翻訳料等）

の助成

(5) 地域づくり、まちづくりと連携した中小企業の活性化

① ちば中小企業元気づくり基金事業（基金総額80億円）② 大型店と地域商業の共生・地域貢献等のガイドラインの周知・運用（大手小売業者との包括協定の締結等）

(6) 経済発展とバランスをとった規制、規制緩和の取組

(7) 技術力の向上、企業連携の促進
① 地域資源ブランド化総合推進事業

(8) 中小企業のIT（情報通信技術）利活用の促進

① IT等の専門家の企業への派遣

(9) 資金調達の円滑化

① ちば新産業育成ファンド「第2号ファンド」設立事業② セーフティネット資金等保証料補助事業

(10) 官公需施策の推進

(11) 相談・支援機関、機能の充実

(12) 人材確保・人材育成
① ジョブカフェちば事業（個別相談、適職診断、就業情報提供等）

② デュアルシステム訓練事業
◎ お問い合わせ先
千葉県経済政策課政策室
Tel 043-2253-2703

千葉県、国に対して要望

千葉県ではこのほど国に対し要望を行った。これは地方分権改革推進の観点から、今後の要望が国の施策に取り入れられるよう、積極的に働きかけるとしている。

そのうち、産業振興に関わる主な項目は次のとおり。① 21世紀型新産業の展開と就業支援の充実② 魅力的な観光地づくりの推進③ 力強い千葉県農林水産業の展開④ 成田国際空港の機能充実⑤ つくばエクスプレス沿線地域のまちづくり⑥ 地方の活力を支える道路施策の推進。

中小企業BCCP 支援制度開始

全国中央会と商工中金、(株)損保ジャパンはBCCP（事業承継計画）に取り組み中小企業を支援するための制度を5月1日から開始した。全国中央会は都道府県中央会と協力して、本制度を会員である中小企業組合に所属する中小企業等に案内するとともに、BCCPについて必要な助言を行なう。また、商工中金はBCCP策定資

金の貸付時の金利の優遇、損保ジャパンはリスク状況の良好な企業に対して、災害時のキャッシュフローを守るための保険について保険料の割引を行なうもの。（中小企業庁作成のBCPGガイドの概要は次頁）。

地域力連携拠点開設

本会は5月30日、地域力連携拠点を開設した。

これは、関東経済産業局の委託を受けて、地域における優秀な支援者を「応援コーディネーター」として本会に配置し、日本の強みである「つながり力」を更に強化し、経営力の向上や新事業展開、事業承継等の中小企業が直面する様々な課題に対してワンストップできめ細かな支援を行うもので、全国で316拠点を開設された（事業の概要は12頁）。

全国大会（千葉県大会） 準備委員会開催

本会は来年千葉県で開催される第61回中小企業団体全国大会の準備委員会を6月20日、千葉市内のホテルで開催し、① 実行委員会及

び小委員会の設置② 委員の選定③ 今後のスケジュール④ 実行予算等について検討しその概略が決定した。

委員会は実行委員会（坂戸誠一委員長）の元に、総務・企画委員会（篠原敬治委員長）、会場設営・物産フェア委員会（中嶋敏夫委員長）、大会誌作成委員会（塚本福二委員長）の三つの小委員会と監査委員会が設置された。

専門委員会開催

本会は6月20日、千葉市内において専門委員会（委員長＝篠原敬治）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対策を確立するためのもので、議題は① 第60回中小企業団体全国大会への要望事項（国に対する要望）② 千葉県への要望等を委員から提出された案件を基に事務局の素案とともに審議された。

要望事項は中小企業振興対策の一層の充実強化を求めるもので、当日の審議結果は事務局でまとめられ中央会関東甲信越ブロックに提出された。

きる自己資金がどれほどストックされているかを見積りましょう。手持ち資金、支払われる保険金、処分できる資産などです。③これらの結果から、財務上、事業中断が許される期間を見積もることができます。

■取引先とも予め協議

1. BCPを策定する際、顧客等の取引先や協力会社、組合などと予め意見交換や摺り合わせを行なっておくことが重要です。

BCPの策定に当たっては、次の点について、意見交換や摺り合わせをしておきましょう。①目標復旧時間、②災害時の連絡手段、③相互の応援要員

■代替策の用意

1. 企業や事業の継続あるいは復旧の障害となりそうな経営資源について、代替策を確保します。代替策の確保が困難な資源については計画的に資金を投入して整備を進めます。

2. ヒトの確保

緊急時であっても従業員が業務についてくれるよう環境を整えます。また応援要員を確保します。そこで、次のような点に関する事前確認が重要となります。

- (1)従業員は駆け付けてくれるか
- (2)従業員の家族は手伝ってくれることができるか
- (3)臨時要員や応援要員（OBの活用など）の確保は可能か
- (4)安否確認の方法（従業員、家族、協力会社）は確立しているか
- (5)徒歩で出勤可能な従業員はどの程度いるか

3. モノの確保

生産設備、原材料、ライフライン、輸送方法、連絡手段などについて代替策を確保します。

4. カネの確保

緊急時の資金の過不足を予測し、損害保険や共済への加入、災害復旧貸付の利用などを検討しておきます。

5. 情報の確保

取引先や従業員との情報連絡の拠点を確保しておきます。また、情報システムやデータのバックアップをとっておきます。

■従業員と共通の認識

1. BCPに関する会社の方針を従業員に示すほか、緊急時に参集可能か、また安否確認の方法などを確認しておきます。

2. BCPを会社に浸透させるため、日頃から定期的な訓練や教育を実施しましょう。

比較的簡便にできる訓練の例

- (1)消防訓練：初期消火活動、119番通報
- (2)避難訓練：社員の避難、顧客等の避難誘導
- (3)連絡訓練：緊急連絡先への連絡、緊急連絡網での連絡
- (4)徒歩参集：就業時間外の参集
- (5)防災訓練：初期消火活動、炊き出し

企業単独に留まらず、県や市町村が実施する訓練に参加したり、組合や工場団地等で共同訓練を行なうことも有効です。

詳細は <http://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

中小企業BCP（事業継続計画）ガイド

本誌06年5月号で中小企業のBCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）策定運用指針についてお知らせしましたが、このほど中小企業庁経営安定対策室（Tel.03-3501-2698）では「緊急事態を生き抜くために」と題した、BCPガイドを発表しました。以下はその概要です。

■BCP策定の手順

1. 基本方針立案、運用体制確立の後、BCPサイクルを回します。緊急事態発生時にBCPを発動します。BCPサイクルは、①事業を理解する、②BCPの準備、事前対策を検討する、③BCPを作成する、④BCP文化を定着させる、⑤BCPの診断、維持・更新を行なう、という5つのステップからなります。定期的に見直すことにより、BCPの完成度を高めていきます。
2. BCPの導入にあたっては、災害時に経営者と従業員の安全が守られることが大前提です。万一、中小企業の経営者の自宅が全壊して死傷するようなことがあれば、会社自体が立ち行かなくなってしまう恐れが大きくなります。また、モノの代替を確保しておいても、それを保管しておく建物が壊れてしまえば元も子もありません。経営者は緊急時に遭遇しても企業経営の指揮を執り続けることができるかを見直してください。そして事業所建屋の耐震性は大丈夫かを、確認することをお勧めします。

■中核事業を特定する手法

1. 中核事業は、経営者が次の観点を総合的に判断して定めます。
 - (1)自社が生き残るために顧客の信用や市場シェアを維持できるか
 - (2)自社の財務状況がどこまで耐えられるか
 - (3)企業の社会的責任中核事業とは、企業自体あるいは会社の事業を継続するに当たって、経営上最優先すべき事業です。大規模地震などの緊急時には、経営に当たって必要となる人的資源・物的資源ともに平常時並に確保することが難しくなります。そこで上記の3つの観点と合わせて、一つの目安として「普段利用している経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）が、全て3割程度しかない」と仮定して、その範囲で継続すべき中心となる事業の存続を考えてみましょう。ここでも、経営者自身が経営戦略として中核事業を決めることが重要となります。
2. 特定した中核事業が、どのような業務や資源で構成されているかを整理し、事業の継続に障害になりそうな資源を抽出します。中核事業を継続するために必要な経営資源を把握します。そうした上で、目標復旧時間内の中核事業の復旧を阻む経営資源を見つけることが必要となります。

■目標復旧時間設定の手法

1. 目標復旧時間の設定は顧客・市場の視点と財務の視点から考えてみましょう。中核事業が中断した場合、顧客や市場がいつまで待ってくれそうかを検討します。次に、事業が中断した場合、どの程度の期間まで会社の資金繰りが耐えられそうかも検討します。この観点から目標復旧時間を定めます。
2. 災害等の緊急時の資金繰りは中小企業にとって死活問題です。災害に遭ったら会社の資金繰りをどうするかを予測し、目標復旧時間の判断材料にします。
 - ①事業復旧に当たって、どれほどの資金が必要になりそうかを見積りましょう。
 - ②次に、緊急時に投入で

「中小企業白書」の目

中小企業の生産性向上について 「平成20年版中小企業白書を経営的に読む」

いま何故、中小企業の

生産性向上か

平成20年版の中小企業白書において中小企業の生産性向上の必要性が論じられている。白書の生産性とは労働生産性のことであり、マクロな観点から、人口減少社会において、経済成長率を高めていくためには生産性向上が必要だと述べている



が、ここでは企業経営者の立場で、生産性向上について考えてみたい。

さて、企業は従業員に気持ちよく働いてもらうために相応の給料を維持・向上する必要がある。売上を伸ばして利益を増やせば給料は上げられるのは当たり前だが、最近はそのないうまい話は少ない。売上

や利益が余り伸びない中で、企業が従業員の給与を上げるとは容易なことではない。このような環境下でも給与を上げるには、少ない人員でより多くのアウトプット（付加価値額）を生み出すことにより、利益を増やすしかない。

わが国の大企業は高度成長期において右肩上がりに売上や利益を伸ばし、多少の余剰人員には目をつぶってきた。しかしバブル崩壊後は、リストラチャリングと称して、労働生産性を高めるために、強引に人員を減らしてきた。しかし中小企業の場合は余剰人材がいるわけでもない、じつと耐え忍んできたというのが実態であろう。

生産性とは何か

ご承知の通り、労働生産性とは「付加価値額÷従業員数（又は労働時間）」である。分母を従業員数とすると、労働生産性は「従業員ひとり」が稼ぐ「付加価値額」というこ

とが出来る。労働生産性の分子と分母は付加価値額の側面と従業員数の側面、二つの面で考えられるので、生産性を向上するためには、付加価値額を上げるか、従業員数を減らせば良い。この二つを比較すると、付加価値を増大させることはなかなか難しく、従業員数を減らす方がどちらかといえば容易である。しかし中小企業にとって従業員は人財、つまり財産であり、そう簡単に人減らしは出来ない。中小企業経営者にとって生産性向上は非常に難しい課題なのである。

*付加価値とは

付加価値はその会社で生み出された価値を言う。例えば100円で仕入れて、150円で売却した場合、仕入価格100円は単に仕入価格を売値に転嫁させただけで、経営努力ではないので付加価値に含まない。150-100円=50円が経営成果となる。この50円の中に

は経営資源（ヒト、モノ、カネ）に係る費用が含まれ、一部が利益となつて残る。

付加価値の計算方法はいろいろあるが中小企業庁方式は「売上高-外部購入価値」で計算する。

中小企業の労働生産性の現状

次にわが国の中小企業における生産性の現状を平成20年版の中小企業白書から見てみる諸外国との比較において、わが国の生産性は米国の7割程度、G7の平均よりも低いとのことである。米国は6位だが、上位は金融業などの経営効率率の高い業種に特化している国であり、先進国中ではトップを占めている。米国の生産性が高い理由は、IT活用によるところが大きいという意見もある。

また、製造業、情報通信業等のすべての業種において、中小企業労働生産性の水準が大企業よりも

低い。業種別には、不動産業の労働生産性が顕著に高い一方、小売業や飲食店、宿泊業の労働生産性が低いなど生産性の格差がみられる。

何故、生産性が低いのか

白書では生産性が低い原因を分析しているが、その中から主な二つを取り上げてみたい。

ひとつは経営者の認識の薄さがある。通常、経営指標として売上高利益率、売上高などが使われているが「労働生産性」を評価指標としている割合は一割程度であるという。売上高利益率などの指標は計算方法が明確であるが、労働生産性の中で使う「付加価値額」は中小企業庁方式や日銀方式など幾つかの計算方法があり、やや判りにくいの事実である。

二つ目は資本装備率（有形固定資産÷従業員数）が大企業に比べて低いことが生産性の低さに影響している。詳細な説明は省略するが、労働生産性 \parallel 資本装備率（前述） \times 資本生産性（付加価値 \div 有形固定資産）で表される。白書では式中の資本装備率の低さを問題にしているが、大企業が規模の利益を追求して大きな設備投資を行うのに比べ

て、中小企業の設備装備率が低いのは当然のことのように思える。中小企業は有形固定資産を増やすよりも、付加価値額を増やすことを考えるべきであろう。

中小企業経営者が考慮すべきこと

生産性は付加価値額の増大と従業員数減少の二つの側面で考えられると前述した。この二つの面から今後の中小企業経営において考えるべきポイントを考えてみる。

まず、付加価値を増大するためには「経営革新」を行う必要がある。新しいビジネス展開や新しい生産・販売方式により、少ない資源でより多くのリターンを得るような事業に転換することにより、付加価値額の増大が可能となる。

二つ目の従業員減少の意味するところは「業務の効率化」を推進することである。会社の仕事を見直せば、まだまだ業務効率化の余地は残っているのではなからうか。ECRSという用語があり、業務効率化の考え方であるが、Eliminate（止める）、Combine（統合する）、Replaces（置き換える）、Simplify（単純化する）の頭文字である。業務

効率化のためには、既存の業務プロセスを徹底して見直し、「止める、統合する、置き換える、単純化する」を実践されることをお勧めしたい。

中小企業が経営革新と業務効率化の二つを同時に推進することは人材が十分でないことから難しい。考え方としては、先ず業務効率化を実践して、既存業務にかかる人員を減らし、そのパワーを新しいビジネス分野や新しい生産・販売方式の開発に活用することが望ましいのではなからうか。

IT活用に関すること

中小企業白書の中からもうひとつのテーマとして「IT活用」を取り上げてみたい。白書では資本装備率が低いことが、生産性の低さにつながっており、中でもIT装備率（ハードやソフト）が大企業に比べて低いと述べている。中小企業のIT活用はハードやソフトの装備だけでなくその使い方にある。

中小企業のIT化の現状をみると、相変わらず会計処理や給与計算などでの活用が多い。これらの業務はもともとそれほど多くの人員を要しているわけではなく、生産性向上に寄与できる分野ではない。

問題はIT化以前の業務自体にあるように思う。中小企業にとってITによる業務効率化効果の大きい分野は営業や生産、在庫などの基幹業務においてである。しかし、この分野は、仕事のやり方が人によって異なっていたり、客先毎に業務プロセスが異なったりしている場合が多く、IT導入以前に業務の標準化や統一化を行わなければならぬ。IT活用は前述のECRS実践の強力なツールとなり、生産性の向上に役立つものと考えられるが、このためには業務プロセスの改革（いわゆるBPR）を着実に進めることが必要である。

最後に

白書の中に以下の興味深い記述があった。

「経営指標と過去5年間の企業業績の関係を見ると、労働生産性を意識している企業では、これを意識していない企業に比べて売上高経常利益率が顕著に高い傾向が見られる」

今後、経営指標として労働生産性を検討してみてはいかがであろうか。

（中小企業診断士 安藤 孝）

組合Q&A 協同組合の基準と原則

事業協同組合が備えていなければならぬ基本的な基準と運営上守るべき原則は何ですか

このことは中小企業等協同組合法の第5条に「基準及び原則」として定められており、組合運営上必ず留意しなければならない事項です。その内容は以下のとおり。

4つの基準

(1) 相互扶助目的

組合は、組合を構成する中小企業者の相互扶助を目的とするものでなければならない。このことは、組合に一貫した思想であって、他の基準及び原則もすべてここから発するものである。

資本主義社会においては、事業者は、激しい自由競争の場に立って、自己の経営の安定と利潤の追求に努力しなければならない。このことは、組合を構成する中小企業者の相互間におい

ても同様である。むしろ相互扶助とは逆行する傾向にある中小企業者が一つの組織を結成し、協同して経営の合理化を達成するためには、より大きな目的、その手段としての有利な共同事業がなければならない。

(2) 加入脱退の自由

組合は、相互扶助の精神を基調とする組織であるから、組合への加入及び組合からの脱退は任意でなければならない（法第14条、法第18条）。しかしながら、組合への加入は組合契約の締結であり、組合からの脱退はその解除であるから、これに伴う権利の行使及び義務の負担は当然に求められるものである。この点を無視して相互扶助目的は確保されない。

(3) 議決権、選挙権の平等

組合は人的結合体であり、組合員は出資を必ず1口以上持たなければならないが（法第10条）、これは共同経営体としての組合を運営する上に必要な一つの手段であって、経営参加権の取得あるいは出資金に対する配当の

受領を目的とするものではない。したがって、出資口数の多寡にかかわらず議決権及び選挙権は、すべて平等に1個を与えられており（法第11条）、この点は、物的結合体である株式会社等と本質的に異なっている。

(4) 剰余金配当の基準

組合の事業は、組合員の事業経営の合理化を目的とするもので、会社等営利法人が営利を目的として行なうのとは大いに異なっている。組合の事業は、組合員を直接の対象としており、組合の剰余金は、組合員から徴収した手数料等が多額であったことが原因となっている。組合が非営利法人である以上、このような性格の剰余金は、本来組合員に属するべきであるので、主として組合事業の利用分量に応じて配当すべきものとされている。しかしながら、組合も一つの事業体として出資金を保有し、これを財産的基礎として運営を行なっている以上、これが事業運営に果たす役割を否定することはできない。ここに出資配当を認めるべき観念が生じる

が、剰余金の性格から、出資配当は従とされ、かつ、株式会社のように無制限に認められるものではなく、組合法で定める限度内（法第59条以内）において定款で定めなければならない。

2つの原則

(1) 直接奉仕の原則

組合員に対する奉仕は、組合の共同事業を通じて行なうものである。組合の行い得る事業範囲は、法律によって定められており、それ以外の事業によって組合員に利益を与えることは組合の目的ではなく、また、違法行為となる。組合は法律上許された事業を通じてのみ組合員に奉仕するものである。しかしこのことは、組合が組合員の親睦融和を図ることについてまでしてはならないというのではない。それらは付随的な行為であって、組合はあくまでも経済事業又は組合員に対する教育事業を行うことを本体とし、それによって組合員に奉仕をし、利益を与えることを目的としなければならない。

組合員に対する奉仕は、直接的でなければならない。直接に奉仕するというのは、営利を目的として、利益を上げ、これを配分するという間接の奉仕によらないという意味である。組合の事業は対外的に第三者に対しては、会社と同じ事業活動をす

るものであるが、それは組合自体が利潤を上げるためではなく、組合員の事業経営を合理化するためのものである。また、組合員に直接奉仕することは原価主義によらなければならないということではない。組合は、原則として市価主義を採用すべきであり、市価主義による結果、組合に剰余金を生じた場合には、これを組合員に配分することができる。この配当は、会社の利益配分とその性質を異にする。

組合は、配当自体が目的ではなく、また出資配当には一定の制限が置かれ、その事業の利用分量に応じてしなければならない。それは結局、組合員に対する直接奉仕の現れである。要するに、組合は、利益を上げて出資に応じてこれを組合員に配分することを目的とするものでは

なく、組合の事業を通じて、組合員の事業経営を有利に展開せしめ、その自主的な経営活動を促進し、その経済的地位の向上を図るために直接奉仕をするこ

とを目的とするものでなければならぬ。組合事業は、特定の組合員の利益のみを目的としてはならない。組合が組合員に奉仕するとしても、一部特定の組合員の利益だけを目的としてその事業を行うことは、原則に反する。

(2) 政治的中立の原則

組合は経済団体であって、政治団体ではない。政治に関し、これに進出することは組合の目的とすることではない。この基本的性格を逸脱して組合が政治団体化し、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して当然禁止されるべきである。したがって、組合の名において特定の公職選挙の候補者（組合の役員が候補者である場合も含む）を推薦したり、総会等において特定の候補者の推薦や特定政党の支持を決

議することなどは許されない。

なお、本規定は、組合外部勢力から、あるいは、組合内部の少数者によつて組合が政治目的のために利用されることを防止する趣旨であり、組合の健全な発展を図るための国会等への建議等の政治的運動はこれに抵触するものではない。

【参照条文】

* 中小企業等協同組合法

(法律の目的)

第1条 この法律は、中小規模の商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業を行う者、勤労者その他の者が相互扶助の精神に基き協同して事業を行うために必要な組織について定め、これらの者の公正な経済活動の機会を確保し、もつてその自主的な経済活動を促進し、且つ、その経済的地位の向上を図ることを目的とする。

(出資)

第10条 組合員は、出資1口以上を有しなければならない。(以下省略)

(議決権及び選挙権)

第11条 組合員は、各々1個の議決権及び役員又は総代の選挙権

を有する。(以下省略)

(加入の自由)

第14条 組合員たる資格を有する者が組合に加入しようとするときは、組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒み、又はその加入につき現在の組合員が加入の際に付されたよりも困難な条件を付してはならない。

(自由脱退)

第18条 組合員は、90日前までに予告し、事業年度の終において脱退することができる。

2 前項の予告期間は、定款で延長することができる。ただし、その期間は、1年を超えてはならない。

(剰余金の配当)

第59条 組合は、損失をてん補し、第58条第1項の準備金（法定利益準備金）及び同条第4項の繰越金（法定繰越金）を控除した後でなければ、剰余金の配当をしてはならない。

2 剰余金の配当は、定款の定めるところにより、組合員が組合の事業を利用した分量に応じ、又は年1割を超えない範囲内において払込済出資額に応じてしなければならない。(以下省略)

□ 均衡の取れた待遇の確保

パートタイム労働者の均衡待遇の必要性が以前より指摘されていますが、これは通常の労働者との均衡の取れた待遇を意味します。この考え方は、待遇の決定にあたって、パートタイム労働者についてはその働き・貢献に見合ったものとなっております。

通常の労働者と職務（仕事の内容や責任）が同じで、人材活用の仕組み（人事異動の有無や範囲）が、全雇用期間を通じて同一であり、かつ、契約期間が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者については、全ての待遇においてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことを禁じています。

□ 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するために事業主は募集情報の周知等何らかの措置を講じなければならないことになりました。

講じなければならない措置の例としては

①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者にも周知する。②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

□ 苦情処理・紛争解決の援助

事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決に努めなければならないと定められています。

パートタイム労働者から、契約時に提示されていた労働条件と実際に働いてみた時の労働条件とが異なるといった苦情が出たときには、当事者である事業主と労働者との間で話し合い等を行うことによって解決を図るのが通常の方法です。

苦情対応の仕方としては、苦情処理機関を設けている事業所においてはそれを活用する方法もありますし、短時間雇用管理者など、パートタイム労働者の雇用管理の責任者が面談をするといった方法もあります。

上記の方法でも解決しない場合は、事業主・パートタイム労働者の何れも、県労働局に対して紛争解決の援助を求めることができます。また、パートタイム労働者が県労働局長に援助を求めたこと、あるいは調停の申請をしたことを理由として、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなどの不利益な取り扱いをすることは当然禁止されています。

□ 事業主がパートタイム労働者を雇う上で求められる考え方

「パートタイム労働指針」では次のように規定しています。

- (1) パートタイム労働者には、パートタイム労働法以外にも労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令が適用されますので、事業主はこれらの法令も遵守しなければなりません。
- (2) パートタイム労働者の雇用管理を見直す際、通常の労働者、パートタイム労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは許されません。
労働条件の変更を労働契約によって行なう場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行なう場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情にかんがみ合理的なものである必要があります。
いずれにしても、労働条件を見直す際は、事業所内でよく話し合ったうえでであることが望まれます。
- (3) フルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの方についてもパートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する必要があります。

◎ お問い合わせ先

千葉労働局雇用均等室 TEL.043-221-2307

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

パートタイム労働法改正のポイント

パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、パートタイム労働者が、我が国の経済社会で重要な役割を果たしていることから、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実等々の雇用管理の改善や職業能力の開発・向上に関する措置を講じることにより、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その福祉を増進するために、平成5年から施行されたもので、今回「改正パートタイム労働法」と「指針」が制定され平成20年4月1日から施行されました。以下はその概要です。

□パートタイム労働者とは

この法律の対象である「短時間労働者」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象になります。

なお、ここでいう「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい“通常”と判断される労働者をいいます。

□事業主の責務

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実等々の雇用管理の改善を図るための措置を講じ、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行なうように努めなければなりません。

□労働条件を文書で明示してください

パートタイム労働者を雇い入れたときは、労働基準法により明示が義務付けられている事項（「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」等）に加え、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無について、文書の交付等により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。

□「短時間雇用管理者」を選任してください

事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないとされています。「短時間雇用管理者」を新たに選任した場合、又は変更した場合には、県労働局長宛に「短時間雇用管理者選任・変更届」を提出してください。

□待遇の決定についての説明義務

パートタイム労働者の中には、通常の労働者と同じ労働なのにその待遇に格差があることについて、その理由がわからず不満をいっている者が少なからずいるかも知れません。パートタイム労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。このため、パートタイム労働者から求められた場合には、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されました。

説明義務が課された具体的な内容は、

- ① 労働条件の文書交付等、
- ② 就業規則の作成手続、
- ③ 待遇の差別的取扱い禁止、
- ④ 賃金の決定方法、
- ⑤ 教育訓練、
- ⑥ 福利厚生施設、
- ⑦ 通常の労働者への転換を推進するための措置

地域力連携拠点事業のご案内

本会は関東経済産業局の委託を受けて、小規模企業等の経営力の向上、創業・再チャレンジ、事業承継を支援する「平成20年度地域力連携拠点事業（経営力向上・事業承継等先進的支援体制構築事業）」を実施します。

中小企業の皆さまのお悩みを解決します。ご相談いただければ、補助金、融資などの多様な施策の情報提供や、各種専門家の派遣などで中小企業の前向きな取り組みを実現することができます。

まずは本会連携支援部経営支援グループまでご相談ください。

■地域力連携拠点事業

[1] 相談事業

応援コーディネーター又は専門家が小規模企業等を訪問し、企業が抱える経営課題の解決に向け、指導を行うほか、拠点に相談窓口を設置し、応援コーディネーター又は専門家が小規模企業等からの相談に応じ、経営課題を把握し、経営力の向上、創業・再チャレンジ及び事業承継等の課題に応じた支援に繋がります。

[2] 専門家派遣事業

経営力の向上及び創業・再チャレンジを目指す小規模企業等に経営企画、情報化、マーケティング等の専門家を派遣し、当該小規模企業等が抱える個別的な課題に対し助言・支援を行います。

[3] 情報提供事業

経営力の向上、創業・再チャレンジ、事業承継等の課題について、地域内の小規模企業等に対し本事業の広報や関連する情報の提供を行います。

また、セミナー等（講習会、研修、研究会等）の開催、事例集の作成等を通じて、小規模企業等の課題解決に有益な情報等の普及を行うとともに、小規模企業等を支援する地域の機関等に対しても本事業に関する情報提供や知識・ノウハウの共有につながる活動を行います。

■連携パートナー機関

- 商工中金 千葉支店 〒260-0028 千葉市中央区新町3-13 TEL. 043-248-2345
- 商工中金 松戸支店 〒271-0092 松戸市松戸1846-2 TEL. 047-365-4111
- 千葉県産業支援技術研究所 加曾利庁舎（食品、バイオ、化学環境）
〒264-0017 千葉市若葉区加曾利町889 TEL. 043-231-4325
- 千葉県産業支援技術研究所 天台庁舎（情報、機械、素材、金属）
〒263-0016 千葉市稲毛区天台6-13-1 TEL. 043-252-2101
- 千葉県農林総合研究センター 〒266-0006 千葉市緑区大膳野町808 TEL. 043-291-0151
- 千葉商科大学 〒272-0827 市川市国府台1-3-1 TEL. 047-372-4111
- (社)発明協会 千葉県支部
〒263-0016 千葉市稲毛区天台6-13-1 千葉県産業技術研究所天台庁舎内 TEL. 043-290-7071
- 千葉県知的所有権センター
〒263-0016 千葉市稲毛区天台6-13-1 千葉県産業技術研究所天台庁舎内 TEL. 043-207-8382
- 千葉県商店街振興組合連合会
〒260-0026 千葉市中央区千葉港4-2 千葉県中小企業団体中央会内 TEL. 043-242-3277
- 千葉県貿易協同組合
〒261-7123 千葉市美浜区中瀬2-6 W B G マリブイースト23F TEL. 043-298-3951

◎お問い合わせ先

千葉県中小企業団体中央会 連携支援部経営支援グループ TEL. 043-242-3277

個別専門指導事業のご案内

中小企業組合等の連携組織やその構成員企業の経営についてのお悩みはありますか。

経営・技術・法律・税務会計・IT・デザインなど様々な経営課題について、豊富な経験とノウハウを有する専門家が、現地に出向いて親身になって相談に応じます。費用は無料です。まずは本会指導相談室までご相談ください。

■ 指導対象

千葉県内に主たる事務所のある組合、概ね中小企業者で構成あるいは出資する社団法人、財団法人、共同出資会社、任意グループ及びこれらの構成員企業。

■ 指導方法

組合等の連携組織やその構成員企業が直面している困難な問題に対して、高度な知識と経験を有する専門家及び中央会指導員を、組合等の要請に基づいて派遣し、必要な指導を行ないます。

■ 対象となる指導内容例

- (1) 組合運営及び共同事業におけるITの活用
- (2) 組合等に関する法律事項
- (3) 会計・税務処理
- (4) 工業所有権（特許・実用新案・商標・意匠）
- (5) 製品開発、技術開発、改善手法
- (6) 組織金融
- (7) 組織運営全般
- (8) 新規共同事業の開発
- (9) 社会保険、労務管理、就業規則
- (10) 団体・企業のCI
- (11) システム構築
- (12) その他組合や構成員企業の経営全般

■ 費用〔無料〕

専門家謝金、旅費等は中央会が負担します。

■ 専門家（順不同）

弁護士：藤原義恭、森岡信夫、清田友洋
公認会計士：高木清
税理士：篠原一郎、江波戸秀記、高橋功
弁理士：高橋幸夫
技術士：鈴木泰夫
社会保険労務士：蜜本健三
中小企業診断士：安藤孝、伊藤寛記
システムエンジニア：鈴木宏治
デザイナー：諏訪山良和

◎ 申し込み

課題の内容あるいは指導を受けたい事項を具体的に詰めてご連絡ください。
千葉県中小企業団体中央会 指導相談室 Tel. 043-242-3277

情報連絡員報告を中心とした

県内の中小企業動向

5月

■味噌製造

【県内全域】

価格改定については、家庭用は大方の決着が図られたが、業務用は大手が7月を目途に検討中。原料やガソリンの高騰は今後も続くものと見られ、先が見えない。

■麺類製造

【県内全域】

昨春秋に続いて2度目の価格改定に取り組んだ。これにより一応の改定はできたものと思える。組合員1社脱退。

■シャツ製造

【千葉県、東京都】

現状はとても悪い。ガソリンや食料品の値上げが財布の紐を閉めているようだ。秋物の展示会をしても暗い。

■製材

【県内全域】

在来工法から欧米型の家に変化してきており、国産材そのものの使用が減少している。また、新築着工件数の中巾な減少により工務店、大工は苦慮している。

■印刷

【県内全域】

5月は盛り上がりには欠けたが、6月からの用紙の大幅な値上げを前に、一部の顧客からは前倒しの

発注があった。需要縮小による受

注競争の結果、価格の低下が止ま

らない。零細業者の廃業が目立つ。

■生コン製造

【県内全域】

平成20年度の需要想定は前年度比10%減。これは平成に入ってから悪の見通し。組合賦課金は出荷m当たりなので、出荷減はそのまま組合の収入減となり厳しい。

■電気鍍金

【県内全域】

売上、受注は前年比、前月比とも増加しているので景況は上昇とみているが、依然として原油や原材料価格の高騰と販売価格の下落で収益は悪化している。

■鉄工

【千葉】

鋼材を中心に主要材料の大巾値上げ（仕入段階）から、収益悪化が顕在化している。

■機械部品製造

【野田】

商標丸ごと資産譲渡した組合員がある。収益状況は依然厳しい。

■石油製品製造

【富津市他】

原油価格高騰で参入企業が増加しているが、国のバイオ規制もあり、四苦八苦中である。組合としては、共同購入の資金繰りに追われている。

■土砂採取

【県内全域】

羽田D滑走路工事に伴い一部地域

については明るい兆しは見えている

が、原油価格の高騰を受け、山砂

運搬企業（タンプカー、船舶）には

打撃で、山砂の単価アップを国土交

通省と交渉しているが、難航してい

る。また、建築基準法の改正に伴い、

新築住宅の着工件数の減少と公共

工事や個人消費の低迷による受注

販売単価の下落により、企業存続

が厳しく組合員数の減少が続いて

いる（昨年度より10社減）。

■食肉卸売

【千葉市他】

内臓（モツ）販売価格を上げて

■建築材料卸売

【県内全域】

建築基準法の改訂に伴う認可遅れに端を発し、建設資材の急騰のため不採算な建築計画自体を見送るケースが多く散見される。末端

需要が冷えてはコスト高の転嫁も

難しく、収益悪化、資金面の支障

が表面化してきた。メーカーサイ

ドの一方的な値上げに対し、全て

の製品について価格転嫁ができ

ず、流通業の転廃業に拍車をかけ

ている。組合員は、前年度末3社

減少。

■自動車解体

【県内全域】

4月に比べ、素材価格、仕入価

格とも上昇している。

【栢】

食料品を中心とした価格上昇が、

消費者の購買意欲を削いでいる。

■小売

【天網白里】

消費者は、利益率をおしきけている目玉商品への片寄りが極端になりつつある。小売業同士の消耗戦か。

■中古車販売

【県内全域】

相場がやや強含みに傾いている。直販や輸出分野の先行は不明。

■小売

【東金】

組合としては空き店舗対策、組合員の資金繰りが問題。

■小売

【野田】

毎年ながらGWから母の日までの売上げはとれるが、中旬以降が昨年を大きく下回った。

■農業機械販売整備

【県内全域】

原材料値上げがお米にまで及び、昨年10月以降ベトナム、インド、中国が輸出規制、ミャンマーの水害で需給が逼迫している。国内でも千葉県産コシヒカリは1俵3月まで1万3000円が、今月は1万6300円に値上がり。増産命令はいつか。3月に2社脱退。

■自動車自転車小売

【県内全域】

自転車の販売が減少する中、修

理等の仕事が順調。松戸に大型店

が進出するとの情報があり、近隣

組合員は苦慮している。

■小売・サービス

【習志野】

組合も組合員（個店）も30年の歴史とともに高齢化、マンネリ化し、意欲も活力も失っている。

■建設揚重

【県内全域】

5月より建設申請許可関係で、需要が見込まれていたが、予想に反し回復していない。

■自動車一般整備

【県内全域】

原材料の価格の高騰と修理車輛の入庫減が経営を圧迫している。組合員数は減少傾向にある。

■旅館

【鴨川】

今年に入り、景況は少しずつよくなってきた。

■一般廃棄物処理

【千葉】

3～4月の引越し時期が終わわり景況は悪化している。

■土木建築サービス

【県内全域】

公共事業費の削減や制度改革等により年々厳しい状況。組合員数が昨年より5社員減少した。

■貨物運送

【野田】

仕事はあるが、利益が出ない。このような状況が続くと、安全面に不安が出てくる。野田市内の業者が1社倒産した。

お知らせ

創業セミナーの参加者募集

本会では、創業志望者に対し、経営感覚とビジネスプランの基本や創業組織の設立のためのスキルを身につけるための「創業セミナー」を開催します。

カリキュラムは講義のほかワーク、個別指導等多彩です。

企業内にいらつしやる定年予定者や、定年後の再雇用者の方で、創業に興味がある方々に、本セミナーを紹介していただき、この機会に是非ご参加くださるようお願いいたします。

「日程等」(1回につき3日間のコース)

1日6時間(午前10時〜午後5時)

▽千葉会場(ペリエホール)

8月23日(土)、24日(日)、31日(日)

▽柏会場(ザ・クレストホテル柏)

9月7日(日)、14日(日)、21日(日)

◎セミナーの詳細、お申し込みは

本会指導相談室

Tel 043・242・3277

次世代育成支援対策推進センター

少子化の急速な進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与えます。そのため、政府・地方公共団体・企業等は一体となって対策をす

めています。そこで平成15年7月に成立・公布されたのが、「次世代育成支援対策推進法」です。

この法律は、次世代を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境の整備を行なう「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取り組みだけでなく、30人以上の労働者を雇用する事業主は、平成16年度末までに「二般事業主行動計画」を策定し、平成17年4月1日以降、速やかに労働局雇用均等屋に届け出なければなりません。

従業員300人以下の企業には、それらが努力義務とされましたが、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います。

本会は前年度に引き続き、平成20年度も厚生労働省より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、「二般事業主行動計画」を策定する上でのアドバイスや小企業子育て支援助成金(育児・介護雇用安定等助成金)制度等の周知啓発事業を行ないます。

事業主の皆さん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

実現していく取り組みを進めてください。本会がお手伝いします。

◎お問い合わせ先
本会連携支援部
Tel 043・242・3277

最低賃金が変わりました

最低賃金法の一部を改正す法律

については、昨年12月5日に交付され、今年の7月1日から施行されました。約40年ぶりとなる今回の主な改正点は次のとおりです。

(1)地域別最低賃金
「地域別最低賃金」を決定する場合

には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができ

るよう、生活保護との整合性にも配慮し、具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。

(2)産業別最低賃金
産業別最低賃金については、その不払いについては、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法の賃金の全額払違反の罰則(上限30万円)が適用されます。

(3)適用除外規定の見直し
障害により著しく労働能力の低い者に関する適用除外を廃止、最低賃金の減額特例が新設されます。

(4)派遣労働者の適用最低賃金
派遣労働者は、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されます。

(5)最低賃金額の表示
時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた表示単位が「時間額」のみになります。

◎お問い合わせ先
千葉労働局賃金室
Tel 043・221・2388

職業訓練生人材情報誌のご案内
ポリテクセンター千葉では公共職業訓練を受講している訓練生(求職者)の情報を集約した人材情報誌「人材六方」を毎四半期毎に発行しております。有能な人材を求めている企業の方は請求してください。

◎情報誌の請求及び問い合わせ先

雇用・能力開発機構千葉センター
(ポリテクセンター千葉)
訓練第一課 就職相談室
Tel 043・422・2339

ちば仕事プラザネット
人材情報提供システム

ちば仕事プラザは、企業・従業員の方々が各種能力開発や研修をする場です。このプラザを利用した求職者情報をインターネット上で提供し、一般企業、農業法人、NPO法人、社会福祉法人等の求人団体とマッチングの場を提供します。ちば仕事プラザを利用された方は登録できます。

▽お仕事をお探しの方の登録
▽人材をお探しの企業等の登録
▽両者のマッチング
http://www.plazanet-pref.chiba.lg.jp/

◎お問い合わせ先
ちば地域職業訓練センター
Tel 043・274・7771

夏期の適温冷房と軽装の励行

省エネ、地球温暖化防止のために、冷房の室温は28℃、ノーネクタイ、ノー上着での執務を励行しましょう。