

社団法人 埼玉県経営者協会会報



8・9
'10 月号

県大学生インターンシップ推進事業

優秀な人材の確保に期待

本会が実施団体に 事業の普及・拡大に注力

学生が在学中に実社会で就業体験を行うインターンシップ。

埼玉県が今年度から新たに事業化し、本会が実施団体として活動している「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」。実施が集中する夏季インターンシップは、八月十五日現在で二二名の学生の実施が決定した。

本会はインターンシップについては、厚生労働省委託「インターンシップ受入企業開拓事業」の埼玉の受託団体として平成十五年度から七年間の実績があり、特に平成十九年度からは埼玉県との連携を強化しながら推進し、会員企業をはじめ学生を受入いただいた企業・団体などのご協力により、実施数は年々増加、平成二十一年度には二五三名の学生が実施するまでに至った。そ

んな折、厚生労働省の「インターンシップ受入企業開拓事業」は平成二十一年度末で終了することとなった。

埼玉県ではインターンシップの必要性と効果を認識したうえで、平成二十二年度から新たに「大学生インターンシップ推進事業」として事業化し、本会は企画提案の結果この事業を受託、実施団体として登録先の開拓、専用ホームページによる情報提供、マッチングのサポートなどを行い、大学生インターンシップを強力に推進している。

受入先と大学の登録状況について触れると、インターンシップの有効性は理解しながらも、教える側の人員不足などを理由に平成二十二年度の受入登録企業・団体は一四一社・団体で、二十一年度と比較し、全体としては約二〇%減少した。しかし、今



武州ガス(株)でのインターンシップ実習風景



平成22年度 新卒採用者との合同グループワーク 鴻巣市役所

年度から新規に登録いただいた受入先も十社・団体を数えた。一方、大学・短大の登録数は県外、特に首都圏の学校登録も許容したことも影響し、昨年度に比較し倍増以上の六十九校がこの事業に登録した。就職状況と同様に、インターンシップについても「買い手市場」の傾向がみられ、大学側はインターンシップ実習を希望する学生の受け入れ先確保に苦労している状況が窺えた。

新規学卒者の就職内定率の大幅な低下など、厳しい雇用情勢が続く中、大学や短大を卒業した大半の学生が企業等に就職することを考えると、職業人として必要な基礎能力やキャリア形成を養い、働く意識を確立させるためのインターンシップはますます重要な取り組みになると考える。また、実施学生を採用する可能性や大学との交流機会の増加などにより、優秀な人材の確保へとつながることも期待される。

本会は、インターンシップの重要性を踏まえ、今後もこの事業の普及・拡大に向けての活動を展開していく。

以下に、大学生インターンシップ推進事業の概要と八月十五日現在の実績を示す。

- 企業にのつてのメリット
 - ① 自社の魅力をアピールする機会となり、また、広く社会に開かれた企業姿勢が認められる(社会貢献)
 - ② 受入により、学生の感性、視点、専門能力などを活用でき、職場が刺激を受け活性化される
 - ③ 学生を指導する若手社員や職員の成長が期待できる
 - ④ 実施学生を採用する可能性や大学との交流機会の増加などにより、優秀な人材の確保へとつながることも期待できる(大学との交流、優秀な人材の確保)
- 八月十五日現在登録・決定状況
 - ① 受入先登録数 一一二社・団体 (一五七部署、内県庁・四〇部署)
 - ② 登録大学・短大数 六九校 (内県内大学・二二校)
 - ③ 募集・応募・決定数
 - 募集数 三七二名
 - 応募数 四九三名(複数応募含む)
 - 決定数 二二一名(内県庁・五六名)
- お問い合わせ

埼玉県経営者協会 インターンシップ事務局
電話：〇四八・一六四七・四一〇〇
担当：宮田、山本、笛木、吉田
- ター埼玉)
 - 実施団体・埼玉県経営者協会
 - 対象学生・大学、短期大学、大学院
 - 実施日数・夏休みを中心に二週間〜二週間程度
- インターンシップの効果

学生が社会や企業などの実情を知ることにより、

 - ① 就業意識を高める
 - ② 職業選択を促進する
 - ③ 就職時のミスマッチを防ぐ
 - ④ 就職後の定着化を高める

高校生就職支援で求人開拓

峰稔浩 研修員 会員企業等八五三社を訪問

本年度の民間企業等派遣研修（先生版インターンシップ）の峰 稔浩 研修員（県立浦和商業高等学校教頭）が、高校生の非常に厳しい就職状況に対応するため埼玉県教育委員会が求人開拓員として採用した5名の「リクルートマスター」を統括し、本会員企業を中心に、企業訪問計画を企画・立案し、5月より求人開拓を行っている。7月末までに853社を訪問し、227社から高校生の求人がある旨回答を得ており、求人数は延べで1284名となっている状況である。この求人情報については県教育委員会と連携をとりながら、随時学校へ情報を提供している。

また、リクルートマスターが企業を訪問する際は、高校生の採用状況についてのアンケートをお願いしており、7月末現在で389社から回答が寄せられている。

その中で「平成23年度の採用にあたり県内高校生に対する求人予定について」の質問には169社が「行う」と回答を寄せており、43%の企業が採用意欲を表している。「求人を行う企業における求人の職種・求人数の質問については、一番多かったのが「技能職」で、61社189人となっており、二番目に多かったのが「販売職」で31社142人、3番

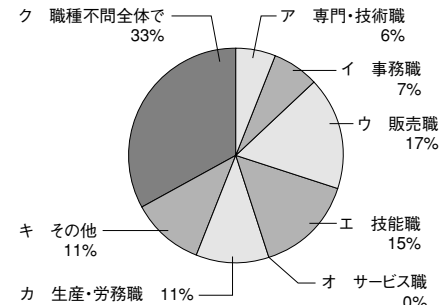
目が「生産・労務職」で34社103人となっている。「企業が求める人材について、社員の採用にあたり重視する能力について（複数回答あり）」の質問には、「礼儀・あいさつ・マナー」が207社と一番多く、次いで「積極性・意欲・チャレンジ精神」が196社、さらに「協調性・チームワーク」が183社と続いている。ひとりで言うとうと、「明るく、素直で、元気があって、常識を身につけている生徒を採用したい。」という各企業からの要望が伺える部分である。

また、「就職支援特別対策会議」を五月十四日、七月二日と2回開催し、就職状況を分析し、効果的に求人開拓を進めていくための対策を検討したところである。企業訪問における情報なども含め、様々なデータを提供し、学校における就職指導に活用してもらう予定である。

このように、本会においても、この取組により、より多くの求人が出されるよう期待するものである。今後、リクルートマスターが本会員企業を訪問し、人事担当者へ高校生の求人状況についてご意見を伺うことがあると思いますが御協力をお願いしたい。

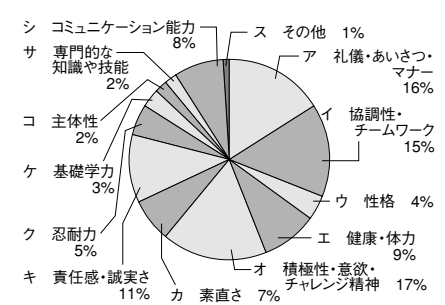
職種	社数	求人数
ア 専門・技術職	32社	67人
ウ 販売職	31社	142人
オ サービス職	4社	4人
キ その他	16社	119人
イ 事務職	20社	57人
エ 技能職	61社	189人
カ 生産・労務職	34社	103人
ク 職種不問全体で	29社	292人
合計	973人	
キの「その他」について	介護職、看護助手、看護職、総合職、トラックドライバー、営業サービス・受付、検査	

平成23年度に求人を行う企業における「求人の職種」と「求人数」



能力	社数
ア 礼儀・あいさつ・マナー	207社
ウ 性格	45社
オ 積極性・意欲・チャレンジ精神	196社
キ 責任感・誠実さ	139社
ケ 基礎学力	35社
サ 専門的な知識や技能	27社
ス その他	16社
イ 協調性・チームワーク	183社
エ 健康・体力	105社
カ 素直さ	83社
ク 忍耐力	60社
コ 主体性	21社
シ コミュニケーション能力	95社

企業が求める人材について、社員の採用にあたり重視する能力について



項目	頁
○ 県大学生インターンシップ推進事業	1
○ 高校生就職支援で求人開拓	2
○ 本会主催各種講習会開催	3
○ 連載この人・会員企業紹介、マルキユー(株) 社長 宮澤政信氏	4～5
○ 埼玉県の最低賃金の改定	6～7
○ 第38回埼玉県実業団剣道大会	8～9
○ 連載55回地区会員企業のホットな話題 中・南・西・北	10～11
○ 連載61回埼玉大学研究者との出会の広場	12
○ 連載第41回「ものづくり大学」へようこそ	13
○ 彩の国から県政情報第55回	14
○ 連載第94回低成長時代の就業規則の見直し・改定のポイント「労働契約法の企業実務上の対応について（その8）」、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士	15～17
○ 日本経団連提言・提案など、連載第17回「こんな時にこんな事を！」	18～20
○ 埼玉大学「埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーションイノベーションセンター」設置記念フォーラム、埼玉県文化振興基金の拡充にご協力、ご支援を、労働保険加入勧奨	21～22
○ 事業だより、告知版、会員の動き	23
○ 会員の動き、埼玉音協	24

本会主催 各種の講習会開催

人事賃金管理セミナー 難しい時代のあるべき人事制度

六月三日(木)午後(株)河合コンサルティング代表河合克彦氏Ⅱ写真①Ⅱを講師にお迎えし、大宮ソニックシティで約二〇名を集めて開催した。最近の低調な景況をふまえ、企業としては最大の固定費である人件費への対応は課題であるものの、これをやたらと削減することも問題で、「ヒト」は売上・収益を獲得する原動力であり、むやみに人を減らし、賃金を減らしてやる気をなくしては、縮小サイクルに陥りかねない。

そこで今回は①最近の人事賃金関連の動きをどう読み取るか②人件費原資をどのように算定するか③「難しい時代」のあるべき人事制度④トライアングル人事制度⑤役割目標によるマネジメント⑥評価結果をどのように処遇に反映させるか⑦人事制度再構築の具体的な仕方とステップなどを学ぶとともに、同氏が組み上げた「適正労働分配率線による総額人件費管理、昇給・賞与計算ソフト」に基づき具体的な方法を、ご指導頂いた。

危険物乙種第四類 受験対策講座

当講座は本会では初めて開催したテーマで、七月一日(木)終日、(株)ウエルネット専任講師後藤啓

夫氏Ⅱ写真②Ⅱを講師に大宮ソニックシティで約二〇名を集めて開催した。

危険物を取り扱う施設では、ハード及びソフトの両面から安全性確保を図る必要がある、このようなことから消防法により、危険物を取り扱う際には国家資格である危険物取扱者の資格を有する専門家を置く制度が設けられている。

今回は一定数量以上の危険物を貯蔵し、または取り扱う化学工場、ガソリンスタンド、タンクローリー等の施設等において危険物の取扱い、立会いを行う事ができる危険物の専門資格として、会社には最も汎用性が高い乙種四類の試験内容である①危険物に関する法令②基礎的な物理学及び基礎的な化学③危険物の性質並びにその火災予防及び消火の方法、などについて学んだ。

従業員の自動車事故による企業の賠償問題とその対応策

飲酒運転やそれに伴う事故が社会問題となっている昨今、従業員の起こした事故の責任を企業としても問われる事例が見受けられる。社有車利用時やマイカー通勤従業員への管理体制を構築しても、完全に防げないのが自動車事故であり、事故防止対策と併せて事故発生時の適切な対応も徹底しておくことが必要。

今回は七月二日(木)午後、弁護士青木 孝氏Ⅱ写真③Ⅱを講師にお招きし、大宮ソニックシティで約二〇名が集まり、日ごろの管理体制やこれらの問題への対応、法的問題などを中心に「自動車事故対策セミナー」として開催したものの。

労務管理講座 困った社員のトラブル対処と労務管理

企業の競争原理の流れとともに、雇用現場においても大きな変化がみられ、雇用主と従業員の見解の相違による大きなトラブルに発展する事例も見逃せない状況になっていることから、今回は①人事権と業務命令の根拠を明らかにし②「成績不良」と処分や解雇の事由を分析③能力不足者に対する実務対応④勤務不良者に対する実務対応⑤企業秩序違反に対する実務対応などについて、具体的な事例をふまえて学んだ。

講師は中小企業診断士・社会保険労務士の山根義信氏Ⅱ写真④Ⅱで七月二日(火)午後大宮ソニックシティで約二〇名を集めて開催した。参加者は各種の事例を持って来られた方々が多く、講師への質問が途切れなく続き、問題の多さ・深さを感じられた。

第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座

三年目を迎えた本年度第一回目の表記講座を八月三日(火)・四日(水)二日にわたって講師に(株)ウエルネット専任講師白井一博氏Ⅱ写真⑤Ⅱをお招きし

満席の約四〇名で開催した。

当時五〇人以上の労働者を雇用する事業所では、労働安全衛生法第一二条により「衛生管理者」を置くことが義務付けられていることから、多くの会社では必須の課題となっている国家資格であり、従業員数にあわせて資格者の必要人数も増加し、業種によって一種二種の別がある。

幅広い試験範囲を限られた時間ですべて暗記することは難しいことから、同氏は要領よく法令や実務必須事項を解説するとともに、独自の手法により過去の出題問題の詳細な分析などから編み出された勉強方法を受講者に伝授された。

更に本年度第二回目の同講座は九月一六日(木)一七日(金)に同会場、同講師で約五〇名を集めて開催された。

安全管理者選任時研修

屋外産業的業種と工業的業種に属する企業が、常時五〇人以上の労働者を使用する事業所を所有する場合、労働安全衛生法第一条により、その事業所に「安全管理者」を置く事が義務付けられている(平成一八年一〇月細部改正)。

本会では表記研修を八月二六日(木)終日にわたり大宮ソニックシティではほぼ満席の約四五名を集め、提携先の(株)ウエルネット専任講師鈴木 昭氏Ⅱ写真⑥Ⅱを講師にお招きして開催した。これは厚生労働省から資格付与の認定を得ている同社と提携した法定資格付与認定研修。

講師は効果的な講義ぶり、専門的内容を具体的に分かり易く解説、朝九時三〇分から夜二時前までとはいえ法定の研修時間を一日で効率的に終了した。

今回の「安全管理者選任時研修」は一月二四日(水)九・三〇・二〇・四〇大宮ソニックシティで開催される(本誌23頁を参照下さい)。



河合コンサルティング代表 河合克彦氏



ウエルネット専任講師 後藤啓夫氏



弁護士 青木 孝氏



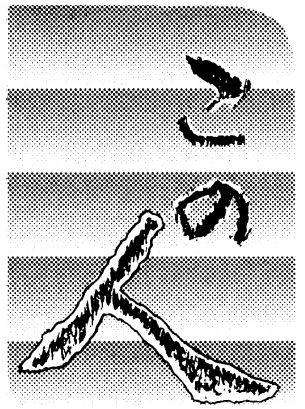
中小企業診断士・社会保険労務士 山根義信氏



ウエルネット専任講師 白井一博氏



ウエルネット専任講師 鈴木 昭氏



マルキユー株式会社 社長 宮澤 政信氏

この人は、開口一番「人間一生懸命にやりさえすれば、何だって出来る」と振返る熱闘が、半世紀以上前、昭和三十三年八月の高校生最後の夏にあった。

昭和十五年埼玉県さいたま市大宮区生まれ。明治大学付属中学・同高校を経て同大法学部を卒業。三十八年大和証券に入社するが、翌年退職して小口油肥(現・マルキユー)に転職。五十三年代表取締役常務、六十一年同専務を経て平成十二年から同社長(現職)。この間、高校時代野球部四番キャプテン、大学でも野球部主将をつとめた。大和証券入社後も、都市対抗野球の東京都代表に選ばれて出場したが、三十八年の証券不況で野球部解散を機に退社した。



王貞治さん
に「ありがとう」と握手
昭和三十三年八月三日、神宮球場。甲子園出場をかけた第四十回記念の東京大会決勝。早実対明治は延長十

二回裏、5対5の同点の場面を迎えた。明治の打者は四番、宮澤政信主将、この人である。早実のエース王貞治(現・ソフトバンク・ホークス会長)投手が投げた直球を、左中間にはじき返し、三塁走者がサヨナラのホーム。明治のベンチから選手達が躍り上がって飛び出した。

十二回表、早実は王の適時打などで4点を奪い、5対1と勝ち越し、王も、早実ベンチも勝ちを疑わなかった。夏の甲子園は開幕まであと五日に迫っていた。早実の野球部長は大阪行き列車の手配を始めた。しかし、その裏、王が突然崩れた。満塁のピンチから押し出しの四球。救援投手も三塁打を打たれ5対5の同点。再び王が右翼からマウンドに戻った。奇しくも主将同士の対決で、薄暮の神宮球場は興奮のルツボ。試合は球史にも稀な劇的な幕切れだった。

決勝戦から二日後の八月五日、王主将は箱岩徹部長とともに、甲子園に出席する明治ラインを東京駅で見送った。箱岩部長が手配した列車の切符は明治に譲っていた。「がんばってこいよ」「ありがとう」と、宮澤さんは王主将と固く手を握り合った。

野球で培われた体力、負けん気と根性 今年一〇月、マルキユー(株)は創業一〇〇年を迎える。釣りエサ業界のトップメーカーであるが、その前身の小口油肥(株)は養魚や養用の飼料、食用油等の製造販売が主で、昭和三十年代後半から配合飼料な

どの競合品に押され、業績は悪化していった。従って、宮澤さんが大和証券から移籍した当時は、ほとんど仕事もなかった。そこで、明大野球部の監督島岡吉郎さんに相談。三十九年から三年間、ノンプロ野球の審判をやり、四十一年春の高校野球選抜大会で大宮工業が優勝した時、大宮工業対和歌山県代表箕島工業の準決勝では主審をつとめている。

その年、島岡監督から明治高校野球部監督への誘いを受け、父親とも相談。ノイローゼになる程悩んだそうだが、たまたま会社でも四十二年から釣りエサをやる方針が確定。以来、野球とは一切縁を切り、事業に専念することにしたという。

今は釣りエサの専門メーカー「マルキユー社長」釣りエサを初めてから十年ほどは、エサの入った段ボール箱をトラックに積んで全国の代理店を回った。「体力、人に負けられない気持ち、根性というものが野球で培われたと思う」。

釣りをやらない人間が釣りエサを開発 宮澤さんは、朝七時には出社する。社員の誰よりも早い。明大時代の島岡監督も、その直弟子の松田竜太郎さんも、主将の宮澤さんに「自分は寝ていて人を起こすな」と論じた。この言葉を今も忘れない。

釣り名人たちのアドバイスを受け、四十二年にヘラブナ釣り用のエサ「赤へら」を、四十五年にはコイ釣り用のエサ「大こい」を発売。ともにヒット商品になり、事業は大きく成長した。五十六

年、大阪営業所開設を機に海釣り用のエサ、翌年、クロダイ・チヌ釣り用の「大チヌ」を発売する。そして五十九年、社名をマルキユー(株)に変更した年に、大ヒット商品「チヌパワー」を発売。海釣り用エサの分野においても確固とした地位を築くことになった。

「釣りのことを知らなかったからこそ、どんな時も人のアドバイスを素直に聞くことができた。それが強みだったと考えている」。

「初めて大学卒の新社員を募集したのは五十一年。応募者三十人で三人採用したが、三人とも三か月でやめてしまった。初めてのことで、面接の際、うまいことばかり言ってしまったため、翌年からは赤裸々に話すことにしたという。その五十二年入社した社員が現在では取締役を務めている。事業を始めた時は勘と度胸でやってきた。それが水産学部などを卒業した社員の成長に伴い、画期的な製品開発も可能になったという」。

今後の課題は海外市場の開拓 「釣りエサ製造メーカーとしては、世界一の工場と研究室だと自負している。現在研究室には水産学部出身の社員九名を配属、新たな製品の開発に取り組んでいる」。釣りエサを始めた四十二年の同社売上は六五〇万円だったが、五十年は一〇億円、五十三年一二億円を突破。平成八年には七〇億円台にまで伸ばしている。

今年一〇月で設立一〇〇周年。今後の課題は海外での市場開拓。韓国や中国、台湾に加え、昨年十月からコイ釣りが盛んなイギリスにも同社のエサを広めようとしている。

さいたま市大宮区在住。現在は妻ひふみさんと二人暮らし。長男正純さんはアメリカでMBAを取得。イギリス現地法人社長で、長女は結婚、二女は夭折している。趣味は釣りとゴルフ。(葛)

お客様の満足と環境への 配慮を考えた製品開発

マルキユー
株式会社

マルキユー株式会社は、明治43年に開業し、今年で創業100周年を迎えました。当初は、蚕のサナギを原料とした肥料や飼料の製造販売を行っていました。現在の加工釣りエサを始めましたのは、昭和四十二年、創業五十七年目のことでした。初めにへら鮎釣り用のエサ「赤へら」を発売し、昭和四十五年にはコイ釣り用エサ「大ごい」を発売。ともにヒット商品となり、事業は軌道に乗り始めました。その後、海釣り用のエサへの進出を図り、昭和五十九年に発売した「チヌパワー」は現在も多くの愛用者を持つ大ヒット商品となっています。

釣りエサの開発

マルキユーの釣りエサは、麩やマッシュポテト、小麦、サナギ、オカラなどの天然および食品素材100%で作られています。これらは、自然環境の中で自然に分解されます。さらに、環境への負荷を軽減するために、分解禁やミネラルを加え、環境中での分解を速めた製品も販売しています。自然とともに歩む当社は、環境にやさしく、安全で釣れるエサ作りを製品開発の大前提としているのです。

当社では、全国で約900名の釣り人と契約し、皆様からいただくご意見を参考に製品開発を行っています。その結果として、現在ではNO1の国内シェアを頂戴しています。

ルアーの開発

当社では、「エコギア」「ノリーズ」「フィッシュリーグ」「プライムエリア」の4つのブランドから、ルアー関連商品も販売しています。ソフトルアー、ハードルアー、エギ、ロッドなど海・淡水それぞれに対応可能な商品を用意しています。対象とする魚は、バス、トラウト、アオリイカ、ヒラメ、アイナメ、カサゴ、シーバス、太刀魚

など様々で、釣れる、使いやすいと多くのお客様から好評をいただいています。また、この分野でも環境への配慮は怠っていません。ルアーの分野において業界初となる生分解性（水中で微生物により、水と二酸化炭素に分解される）のプラスチックルアーも、2001年から売り出しています。そして、2005年には、生分解性プラスチックのくわせエサ「特船オキアミ」を発売。船からのワラサ、カツオ、メジマグロを狙う多くの方にご利用いただいています。

海外でもマルキユー

当社の釣りエサは海外へも販売されています。主な国は、韓国、中国、香港、台湾等で、中国には現地法人「丸九（天津）釣具有限公司」を設立し、鮎、鯉釣りエサを中心に販売を行っています。さらに、昨年にはUKに「MARUKYU (UK) LTD」を立ち上げ、ヨーロッパの釣り人にも当社の釣りエサをご利用いただけるように、動き始めました。

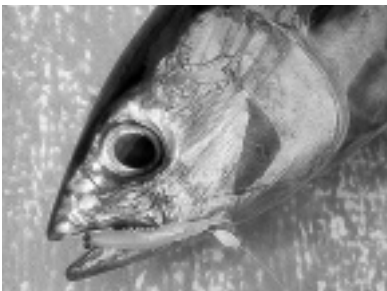
これからもマルキユーは、たくさん釣りの人様からのご意見を頂戴し、環境にやさしく、世界中の方が魚釣りを楽しめる製品作りをして行きたいと考えています。



ロングセラーの「チヌパワー」



新しく生分解性のくわせエサ「特船オキアミ」



特船オキアミ

県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット
「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



埼玉りそな銀行

RESONA

http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

埼玉県の最低賃金の改定

10月16日以降、750円

埼玉県最低賃金は、10月16日以降750円となる予定です。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力、生活保護水準等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成22年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、750円となり、平成21年度と比較しますと15円の引き上げとなりました。

時間額 750円 引上額 15円 引上率 2.04%

〈注意していただくこと〉

1. 適用する地域…埼玉県の区域
2. 適用する使用者…前号の地域内で事業を営む使用者
3. 適用する労働者…前号の使用者に使用される労働者
4. この最低賃金において賃金に算入しないもの…精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
5. 「非鉄金属製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「光学機械器具・レンズ・時計・同部分品製造業」、「各種商品小売業」及び「自動車小売業」については、別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。

詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

平成22年度地域別最低賃金額（時間額）の状況（平成22年9月1日現在）

都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額
	時間額	時間額		時間額	時間額		時間額	時間額
北海道	691	13	石川	686	12	岡山	683	13
青森	645	12	福井	683	12	広島	704	12
岩手	644	13	山梨	689	12	山口	681	12
宮城	674	12	長野	693	12	徳島	645	12
秋田	645	13	岐阜	706	10	香川	664	12
山形	645	14	静岡	725	12	愛媛	644	12
福島	657	13	愛知	745	13	高知	642	11
茨城	690	12	三重	714	12	福岡	692	12
栃木	697	12	滋賀	706	13	佐賀	642	13
群馬	688	12	京都	749	20	長崎	642	13
埼玉	750	15	大阪	779	17	熊本	643	13
千葉	744	16	兵庫	734	13	大分	643	12
東京	821	30	奈良	691	12	宮崎	642	13
神奈川	818	29	和歌山	684	10	鹿児島	642	12
新潟	681	12	鳥取	642	12	沖縄	642	13
富山	691	12	島根	642	12	全国平均	730	17

過去5年間の最低賃金額の状況

年 度	18	19	20	21	22
最低賃金 時間額	687円	702円	722円	735円	750円
引上額 引上率	5円 0.73%	15円 2.18%	20円 2.85%	13円 1.80%	15円 2.04%

埼玉県の地域別最低賃金が決定

—七五〇円に決定し、生活保護との乖離幅は解消—

保護との乖離幅は解消

平成二十二年度の埼玉県の最低賃金の改定審議が終了。時間額で前年度比十五円引き上げし、一月十六日以降七五〇円になる予定です。

本年度の埼玉県最低賃金審議会は、八月六日に厚生労働省の中央最低賃金審議会(会長今野浩一郎・学習院大学教授)から提示された「平成二十二年度地域別最低賃金額改定の目安について」の答申を参考にしつつ、関係労使の意見、企業業績の現状、賃金実態調査結果に加え、生活保護水準との乖離解消等の諸点を総合的に踏まえつつ、徹底した審議が行われた。

平成二十二年度地域別最低賃金額改定の目安について

答申は、二十二年度の目安については、その金額に関し労使の意見の一致をみるに至らなかったため、本年度も目安に関する公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示したものの。

二十二年度地域別最低賃金額改定の目安の概要は以下の一及び二によることとなった。

一 表に掲載されていない県については一〇円とし、表に記載されている県については、以下に掲げる金額と一〇円とを比較して大きい方の金額とする。

二 表中の下線が付されていない都道府県については、原則として、それぞれ同表のC欄に掲げる乖離額を、昨年度において乖離額を解消するための期間として同審議会が定めた予定解消年数から一年を控除した年数で除して得た金額(埼玉県の場合は十四円)とする。ただし、そうした場合に、今年度の引き上げ額がこれまでに例を見ないほど大幅になるケースや地域別最低賃金と実際の賃金分布との関係等を勘案して、地域の経済や雇用に着しい影響を及ぼすと考えられるケースについては、当該金額を原則としつつ、同表C欄に掲げる乖離額を乖離解消予定残年数に一年を加えた年数で除して得た金額も踏まえて、地方最低賃金審議会で審議を行うものとする。

② 表中の下線が付された県(昨年度に乖離額を一旦解消し

都道府県	平成20年度データに基づく乖離額(A)	平成21年度地域別最低賃金引上げ額(B)	残された乖離額(C)=(A)-(B)
北海道	50円	11円	39円
青森	9円	3円	6円
宮城	23円	9円	14円
秋田	8円	3円	5円
埼玉	27円	13円	14円
千葉	10円	5円	5円
東京	65円	25円	40円
神奈川	70円	23円	47円
京都	32円	12円	20円
大阪	31円	14円	17円
兵庫	22円	9円	13円
広島	22円	9円	13円

たが、最新のデータに基づいて比較を行った結果、新たに乖離額が生じた県)については、それぞれ同表のC欄に掲げる乖離額を、当該乖離額を解消するための期間として地方最低賃金審議会が定める年数を除して得た金額とする。

〔埼玉県の地域別最低賃金審議〕

労働側は、中央最低賃金審議会から提示された目安に関する公益委員見解を尊重しつつも、その額(十四円)を一定額超える額を、使用者側は日本経済は引き続き大変厳しい状況にあり、特に中小企業は生き残りをかけた危機的状況が続いていることを踏まえ、十四円が上限であると双方の主張は一致をみなかった。しかしながら、その後労使とも徹底的な審議の結果歩み寄り、中賃の目安額を一円上回る、引上げ額七五〇円で一致した。

全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援！

お気軽にご相談ください

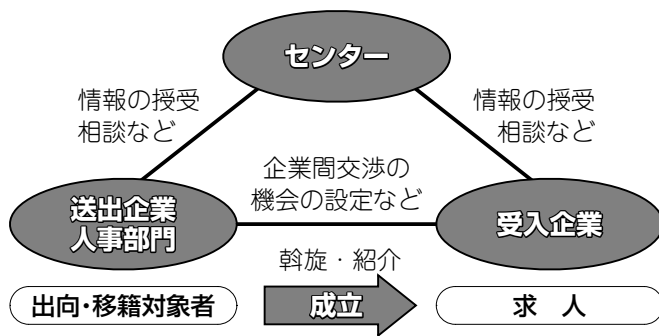
企業間の人材マッチングをサポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

http://www.sangyokoyo.or.jp/

第38回埼玉県実業団剣道大会開催

伊田テクノス 団体四連覇



白熱した試合を展開



森谷文昭・本会副会長の挨拶

第三十八回を迎えた本会主催の埼玉県実業団剣道大会（埼玉県剣道連盟・埼玉新聞社・テレビ埼玉後援、埼玉県剣道連盟北本支部主管）が七月四日（北本市の解脱練心館で開催され、熱戦が繰り広げられた。

会は、大会委員長の本会三国雅裕専務理事が開会を宣言、大会副会長の本会森谷文昭副会長が主催者挨拶、同じく大会副会長の水野仁埼玉剣道連盟会長のご挨拶、審判長で範士八段の野澤治雄埼玉剣道連盟副会長から挨拶ならびに試合場の諸注意をいただき、選手宣誓、演武「日本剣道形」に引き続き、午前中は個人戦、午後からは団体戦が行われた。

個人戦は、女子の部が七試合、三段以下の部は三十試合、四段以上の部は四八

試合が行われ、女子の部決勝は同僚対決となり、上原千佳（大塚家具）が関香緒里（大塚家具）を延長戦で下し初優勝。三段以下の部ではベスト四の内、日本通運の選手が三名を占め、決勝では中石吉郎（日本通運）が志賀隆史（日本通運）を一本勝ちで破り、こちらも初優勝に輝いた。四段以上の部では、伊田テクノスの選手がベスト四を独占し、決勝では橋本桂一（伊田テクノス）が後輩の内田祐司（伊田テクノス）を下し、この大会では三年振り二度目の頂点に立った。

第38回埼玉県実業団剣道大会 広告掲載企業および賛助企業

広告掲載企業

伊田テクノス(株)
東和産業(株)
日本通運(株)
埼玉りそな銀行
東日本電信電話(株)埼玉支店
栄光武道具(株)
東京電力(株)埼玉支店
武州ガス(株)
丸和工業(株)
UDトラックス(株)

賛助企業

三国コカ・コーラボトリング(株)
財団法人埼玉県剣道連盟
埼玉新聞社

団体戦は十三の企業から三名一組で二十チームがエントリー。例年にも増して白熱したレベルの高い試合が続いた。ベスト四に残ったのは伊田テクノス二チームと日本通運の二チーム。準決勝と決勝は近年稀にみる緊迫した戦いが繰り広げられ、伊田テクノスAチーム（池西、内田祐、橋本）が日本通運Aチーム（甲斐、小副川、梯）を代表戦にまでもつれた接戦を制し、大会五連覇を飾った。伊田テクノス勢としてはこの大会で十四度目の優勝を果たした。

伊田テクノスは今年六月に開催された「第五十二回関東実業団剣道大会」でも三年振り三度目の栄冠を勝ち取っており、今回優勝メンバーの池西、内田祐、橋本は関東実業団を制したメンバーでもある。

個人戦四段以上の部と団体戦でダブルの栄冠を手にした橋本桂一選手（伊田テクノス）は、国体や全日本大会でも好成績をあげるなど活躍しており、剣道日本一を目指している。橋本選手は自身のブログの中で、「日本通運は強かったです。関東実業団でも対戦し代表戦で勝利しましたが、今回の大会も含めてはほ差がないと感じました。そんな大会でした」と本大会での感想

を謙虚にふりかえっていた。年を追うごとにレベルが向上してきたこの大会は、本会会員企業の体育文化活動を支援する行事として昭和四十五年「埼玉県実業団剣道大会」としてスタートし、今年で三十八回という歴史ある大会。第二十九回からは（財）埼玉県剣道連盟の承認を得て「埼玉県実業団剣道大会」に改称、本会会員企業を中心に、毎年多数が参加する大会へと定着した。関東大会や全国大会でも活躍している選手も参加するが、女性も含め誰もが気軽に参加できる大会として引き続き門戸を広げていきたい。ぜひ、日頃の練習の成果をこの大会で発揮していただきたい。

当日は、テレビ埼玉の報道記者の方も取材に訪れ、大会の様子はテレビのニュース・スポーツコーナーで放映された。また、埼玉新聞七月七日号のスポーツ欄でも結果が掲載された。

この大会の運営について、毎年ご支援、ご協力をいただいております県剣道連盟、同北本支部、同鴻巣支部、解脱練心館、埼玉新聞社、テレビ埼玉、そして、別掲の広告掲載企業、賛助企業に対しまして、この紙面をお借りし衷心よりお礼申し上げます。

水野仁・埼玉県剣道連盟会長の挨拶



団体戦優勝
伊田テクノスAチーム
左より
加藤監督、池西、橋本、内田祐選手

個人戦4段以上の部
優勝
伊田テクノス
橋本桂一
選手



個人戦3段以下の部
優勝
日本通運
中石吉郎
選手



個人戦女子の部
優勝
大塚家具
上原千佳
選手



第38回埼玉県実業団剣道大会入賞者

個人戦

＜女子の部＞

決勝 上原 メー 関
(延長勝ち)

優勝 上原 千佳 (大塚家具)

準優勝 関 香緒里 (大塚家具)

＜三段以下の部＞

準決勝 中石 メコー 松田

準決勝 志賀 コメーメ 中村
(延長勝ち)

決勝 中石 メー 志賀

優勝 中石 吉郎 (日本通運)

準優勝 志賀 隆史 (日本通運)

三位 松田 悠 (日本通運)

三位 中村 圭助 (中村産業)

＜四段以上の部＞

準決勝 橋本 メー 石山
(延長勝ち)

準決勝 内田 ドメー 池西

決勝 橋本 ココー 内田

優勝 橋本 桂一 (伊田テクノス)

準優勝 内田 祐司 (伊田テクノス)

三位 石山 邦良 (伊田テクノス)

三位 池西 無我 (伊田テクノス)

団体戦

準決勝

伊田テクノスA 0—0 日本通運B
(代表戦勝ち)

準決勝

日本通運A 1—0 伊田テクノスB

決勝

伊田テクノスA 1—1 日本通運A
(代表戦勝ち)

先鋒 池西 一メ 甲斐

中堅 内田祐 コー 小副川

大将 橋本 引き分け 梯

代表 橋本 メー 梯

優勝 伊田テクノスA
(池西、内田祐、橋本)

準優勝 日本通運A (甲斐、小副川、梯)

三位 伊田テクノスB
(栄花、奥島、内田貢)

三位 日本通運B (中石、高須、椎屋)

第38回埼玉県実業団剣道大会参加状況 (50音順)

No.	会社名	個人戦			計	団体戦		合計 参加人数
		三段以下	四段以上	女子		チーム数	団体のみ	
1	(有)石川工機		2		2			2
2	伊田テクノス(株)		8		8	3	8	16
3	栄光武道具(株)		3		3	1		3
4	(株)大塚家具			3	3			3
5	グローリー(株)	1	4		5	1		5
6	大正製薬(株)	1	2		3	1	1	4
7	(株)多賀製作所	1	2		3	1		3
8	東京電力(株)	3	3		6	2	1	7
9	(株)中川機器製作所		1		1			1
10	(株)中村産業	1	1	1	3	1		3
11	日本通運(株)	5	12		17	3	1	18
12	日本電波工業(株)	3	1		4			4
13	バイオニア(株)川越事業所	2	2		4	1		4
14	東日本旅客鉄道(株)	6	2		8	1	1	9
15	(株)富士工機製作所			1	1	1	3	4
16	(株)堀河製作所		1		1			1
17	(株)本田技術研究所	2	1	1	4	1		4
18	UDトラックス(株)	6	4	1	11	3	2	13
	合計	31	49	7	87	20	17	104

監督含む

中部 (株)セレモニー

地元に着し、お客様から選ばれる会社でありたい



志賀 司社長

株式会社セレモニーは、昭和三十九年に設立された関連会社、株式会社埼玉冠婚葬祭センターより互助会部門に特化する目的をもって昭和四十九年二月に設立された。

(株)セレモニーは、冠婚葬祭互助会、冠婚葬祭役員提供、互助会会員に対するレジャーサービス、福祉機器・介護用品レンタルサービス、介護タクシー、飲食業を、また関連会社である(株)埼玉冠婚葬祭センターは、婚礼及び慶事全般



セレモニー本社

葬祭及び関連事業全般並びにケータリングを事業内容としている。

現在では、グループで営業拠点は都内を含め十二カ所、直営式場十四カ所、従業員三三六名、売上高は六七億円の業容を誇るまでに成長してきた。

現在の志賀氏が社長に就任したのは平成一〇年十一月で、間もなく社長就任二十周年を迎えようとしている。

この間、当社が主力事業としている葬祭ビジネス市場は死亡者数の増加を背景に件数ベースでは増加基調であるものの、葬祭規模の縮小や料金体系の変化による葬儀単価の下落により、金額ベースでは微増にとどまっている。

ブライダル業界の後退をやるように、葬儀業界でも故人の人生がわかる演出を取り入れたり、祭壇のコーディネートに独自性をもたせるなど、葬儀の多様化、個別化が進んでおり、「低価格・簡素型」と「高価格・個性型」の二極化の流れは今後益々強まるものとみられる。

こうした市場環境下で、志賀社長は、今後の事業運営に

ついて目を輝かせながらこう語る。「当社は、埼玉県南部、東部、西部を中心に事業展開しているが、すべての事業を『当社は、地元に着しお客様から選ばれる会社であること』という共通の経営理念の下で運営・推進している。

当社グループの主力事業は葬祭部門だが、この部門においては、特に葬儀を『故人から送る側へ、地縁、血縁を引き継ぐ大事な儀式』であるというのを地元の皆様にアピールしながら、万が一の時に選んでいただけるよう、地元の色を取り入れた質の高いサービスの提供を追求していきたい。

また、常にお客様の要望に対応するために日々チャレンジしていく姿勢を堅持していきたい」
こうした熱意あふれる志賀社長に率いられたセレモニーグループは、今後も「地元に着し、お客様から選ばれる会社」であり続けるものと確信する。

DATA

会社名：(株)セレモニー
本社：〒330-0061 さいたま市浦和区常盤9-4-13
電話：048-822-6446
FAX：048-822-6455
代表取締役社長 志賀 司
設立：昭和39年10月
資本金：2,000万円
従業員：336名(平成22年3月・グループ合計)
売上高：67億円(平成22年3月・グループ合計)
事業内容：冠婚葬祭互助会、冠婚葬祭役員提供等
<http://www.ceremony.jp/>

南部 (株)東宝ダイス製作所

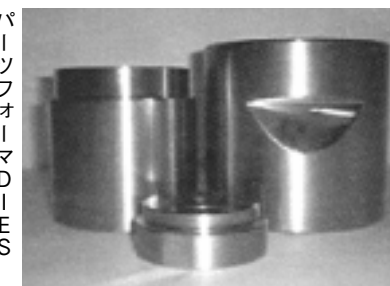
匠の技と伝統に裏付けされた精密鍛造金型のパイオニア



中島和彦社長

株式会社東宝ダイス製作所は、治工具(超硬・ハイス)の総合メーカーであり、精密鍛造金型のパイオニアである。

匠の技と充実した精密工作機械(NC旋盤、NC放電加工機、NCワイヤカット、リニアモーター駆動ワイヤー加工機、リニアモーター駆動高速形彫放電加工機等)と多角化、柔軟性の事業方針で、高品質・短



パイプフォーミング

納期・低価格を確実なものとしている。

その営業品目は、冷間・熱間圧造用ダイス、特殊異型冷間引抜ダイス、精密プレス型、放電加工・ワイヤー加工・熱処理加工、その他超硬工具全般である。そして、その「ダイス」を基に圧造メーカーにより、ポルト、ナット等の締結部品が生まれ、自動車、電力、建設等々の産業の基盤・大元を支えているのである。

そこで、岡部(株)、(株)大谷工業、(株)加藤螺子製作所、(株)サトウラシ、(株)フェラシ、日立電線(株)、(株)リケン等が主要な取引先となっている。

当社の沿革は、昭和二十七年、中島和により板橋区に設立。三十五年、草加工場を建設、各種工作機械を増設。五十九年、板橋本社を草加に移転、草加工場に統合し業務の合理化を図る。その後も数々の機器を新設、増設、整備し、業界きっての最新設備工場となる。平成十四年には、創立五十周年を迎え、記念祝賀会を開催した。そして、二

DATA

会社名：株式会社東宝ダイス製作所
本社：草加市苗塚町436番地
代表取締役社長 中島和彦
創立：昭和27年11月16日
資本金：1,700万円
従業員数：45人
事業内容：精密鍛造金型の製造及び販売
電話：048-925-2131
<http://center.e-monkey.jp/toho/>

十一年に中島和彦現社長が就任した。

当社の生産ラインは、素材投入から製造処理の各工程をライン化し、一貫生産を行っている。特に、短期については、製造工程での工夫がある。それは、超硬部の内研加工・内筒加工・平研加工と、鋼材部の切削加工・焼入れ・旋盤仕上げが同期作業されるからである。また、生産は、熟練した人の手と最新鋭の設備により生み出している。さらには、中島社長は「最終仕上げには、人の手、人の技術、所謂磨き抜かれた匠の技が必要であり、機械だけでは精密な鍛造金型は決してできない」と探究と創造を語る。

中島社長は就任直後のリーマンショックを見事に乗り越え、中国等の低価格な製品を高度な技術と高品質で追従を許さず、明日の産業の基盤を金型で支え続けている。

西部 (株)武蔵野香料 化学研究所

“一流会社”としての価値をさらに高める



伊藤美成社長

は食品の風味をほぼ決めてしまうほど重要なものであり、このフレーバーを製造して半世紀を超える歴史を有するのが当社なのである。

株式会社武蔵野香料化学研究所は、昭和三二年に東京武蔵野市で創立された食品フレーバーメーカーで、昨年社長に就任した伊藤美成社長は三代目となる。「フレーバー」は私たちの日常生活の身近にあるのに、ほとんどその存在に気づかれない。しかし、フレーバーは私たちが普段手にしている加工食品に幅広く使われ、消費者にすばらしい風味を提供している。食品の原材料欄をみると、そこには必ずといっていいほど「香料」の表示が入っている。フレーバー

は食品の風味をほぼ決めてしまうほど重要なものであり、このフレーバーを製造して半世紀を超える歴史を有するのが当社なのである。埼玉県への進出は、昭和五二年に所沢市に所沢工場・研究所を設立したことに始まり、平成一〇年秩父市に秩父工場開設、平成一四年、秩父工場第二期工事完成・操業開始、所沢に新R Dセンター開設、そして平成一七年に所沢市に本社を移転。経営理念は、現在の伊藤有正会長が策定した「一流会社」となる。伊藤会長は一流会社についてこう語る。「会社は大きいから、有名であるからといって必ずしも一流ではありません。一流であるか否かを判断するのはお客様であり、仕事のパートナーである取引先であり、そ

して従事する社員です。それらの皆さんが認めてくださって初めて一流になります」。こうした経営理念に基づく取り組みにより、現在では、食品香料(フルツエッセンス、フレーバリングオイル、粉末香料等)、天然エキス類、天然色素類、乳製品等を主力営業品目とするまさに「一流」の食品香料メーカーとして確固たる基盤を確立している。

こうした「一流会社」を目指す当社の強みは、①りんご、いちごなど馴染みのあるものからレアなフルーツまでカバーする優れたフルツエッセンス、②粉末加工技術、③香料会社でありながら保有する乳製品製造許可、④良質で豊富な秩父山系の源流水を使用するとともに、排水も飲めるほどの状態にする環境負荷低減、そしてこれらの四つを支える⑤優れたセンスとバイタリティー溢れた若く優秀な社員、の五つに集約される。

今後この五つの強みを核として、香りの素晴らしさを私たちに伝え続けるとともに、「一流会社」を目指して価値をさらに高めていくに違いない。

北部 (株)シバサキ製作所

企業活動の根本を幸せの“みなもとづくり”に



柴崎 猛 代表取締役社長

企業の成長の鍵は、社員の「人間力」だという。

何よりも人間力の大切さを力説する柴崎社長、次代を担う若者の意見を聞き、本音で語り合うためにも若者と目線を合わせるための努力を欠かさない。元来新しいもの好きで、何にでも興味を抱く社長は、自身の考えや活動、感銘を受けた書籍、言葉などを個人のホームページやブログで公開、色々々な人からの意見や反応を吸収し、自分磨きを実践している。

柴崎社長は、「人間にはそれぞれ潜在能力があり、社員の潜在能力をどう引き出すかが経営者の裁量のひとつ」と語る。そのためには自らを律し、「社長が変われば社員も変わる」という信念のもとリーダーシップをとり、全社一丸となり経営革新を進めた。努力の甲斐もあり、優れた品質管理体制の確立や飛躍的な生産性向上、そして、環境CO₂大幅削減への貢献などが認められ、二〇一〇年彩の国「経営革新モデル企業」にも指定された。



工場内加工機械設備

シバサキ製作所は自動車のエンジンやブレーキなどの精密切削部品を主力製品として

おり、その高レベルなQ、C、D(品質、コスト、納期)は、顧客から長年に亘り信頼を得ていた。しかし、様々な環境変化への対応を余儀なくされた現在、改めて自社の弱みなどを洗い出し、社長を中心に若手社員も交えて喧々譁々徹底的に話し合い、それらをもとに対策を講じた。結果、蓄積した技術力やノウハウを活かした次世代に繋がる新商品の開発や営業力の強化などにより、取引先は従来の四社から二十二社に拡大した。

リーマンショック後、一時的には大幅な減産となったが、新しく開発したHV自動車部品などの増産が寄与し、二〇〇九年度は対前年比で増収・増益、今年度も順調に売り上げを伸ばし、増産体制が続いている。品質、生産も重要だが、同社が最も注力してきたのが「安全」。特筆すべきは無災害記録を二六年、三五年万時間継続中である。

今後は、「激変の時代に力強く伸びるシバサキ」をキャッチフレーズに次の一手を打ち続ける。

DATA

会社名: (株)武蔵野香料化学研究所
 本社: 〒359-0024 所沢市下安松967
 本電話: 04-2944-7541
 FAX: 04-2944-3341
 代表者: 代表取締役 伊藤美成
 創立: 昭和32年8月
 資本金: 9,000万円
 従業員: 92名
 営業品目: 食品香料全般、食品原材料、乳製品、天然色素
<http://www.maclnet.com>

DATA

会社名: 株式会社シバサキ製作所
 本社: 大里郡寄居町大字桜沢1226
 本電話: 048-581-3001
 FAX: 048-581-5136
 工場: 本社工場、桜沢工場、モンゴル工場
 設立: 昭和31年12月
 代表者: 代表取締役 柴崎 猛
 資本金: 3,600万円
 従業員数: 90名
 事業内容: 自動車(エンジン、ブレーキ、インジェクター)・建設機械、精密機械等の部品製造
<http://www.shibasaki-ss.jp/>

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第61回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼経協 事務局長 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX048-641-0924



埼玉次世代自動車関連環境技術イノベーション 創出センター紹介

理事・副学長 川橋 正昭

去る2010年7月9日に埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センターの設置記念フォーラムが開催され、正式に発足の運びとなりました。

同センターで実施される産学官共同研究に利用される基本設備(表1)は、年度内に順次設置されますが、センターとしては、具体的な共同研究へと発展していく契機とすべく、先ず研究会活動を開始することと致しました。

当初発足する研究会の具体的な内容について以下に紹介致します。

1. EV 充電インフラ研究会

【趣旨・概要】電気自動車用充電装置のさまざまな課題について専門家を招いて講演会や意見交換会を催し、技術動向や解決策について理解を深める。

対象は、(a)接触式標準・倍速充電装置、(b)接触式急速充電装置、(c)非接触式充電装置とし、テーマは、(1)接触式充電装置の仕様、方式、価格、(2)非接触式充電装置の仕様、方式、(3)安全性・利便性等、(4)課金システムのハードとソフト、(5)標準化、(6)海外の技術動向などを予定。

2. 次世代自動車関連半導体デバイス研究会

【趣旨・概要】次世代自動車(EV/HV)の基幹制御部であるインバータ回路に、SiCデバイス等の次世代パワー半導体デバイスを導入することで、電力制御系の低損失性能・耐高温性能を飛躍的に向上させ、自動車の超低エネルギー走行を実現する。

研究会の検討課題として(1)SiCパワーデバイスの損失性能の評価、(2)同デバイスの耐高温性能の評価、(3)同デバイスの信頼性評価、(4)素子の耐高温パッケージング技術の検討、(5)次世代パワーデバイスに最適なインバータ回路の設計、(6)パワーモジュール実装化技術の検討等を予定。

3. EMC・電波応用研究会

【趣旨・概要】埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センターに設置されるパワエレ装置 EMC 評価試験設備(電波暗室)を中心として、車載用電子部品開発の

ための EMC 評価・対策環境を提供すると共に、ワイヤレス技術に関連する共同研究を推進する。また、EMC 関連技術者、ワイヤレス関連技術者を育成するための人材育成セミナーを開催する。

共同研究テーマとしては、(1)車載用アンテナ、ミリ波センシング用アンテナの開発、(2)マイクロ波フィルタの開発、誘電材料の複素誘電率測定、(3)無線ネットワークシステム等を予定。

4. モビリティと経済活性化研究会 (さいたま市主宰研究会)

【趣旨・概要】リアル空間の人と物の移動と、リアル空間における人と物に作用し、経済を活性化させるためのシステムの創成を考え、ライフスタイル・価値観と科学技術の両面から、施策を含めた研究・開発を行う。

主なテーマは、(1)パーソナルモビリティ関連、(2)マストランスポート関連、(3)歩行者モビリティ関連、(4)経済活性化のための電子コンサルジュ関連、(5)交通信号制御、(6)その他を予定。

今後、センターの協力機関からの提案に基づく研究会を順次設置していきます。

研究会の詳細、参加方法等については、下記まで。

<http://www.saitama-u.ac.jp/iron/center/home/>



設置記念フォーラムにおいて挨拶する
中核機関代表(埼玉大学学長上井喜彦)

表1 埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センター主要設備

パワエレ装置 EMC 評価試験設備	小型電波暗室 WSAC-IS3 (3m法用相当)、30MHz~6GHz 対応
電気機器(モータ、電池)性能評価設備	交流三相400V&200V-100Aの分電盤を備えた実験室 直流30kW安定化電源と電子負荷装置
電気/ハイブリッド自動車用 SiC パワー MOSFET 評価装置	高温(室温~600K)プロバ・ステーション、 高精度多周波(DC~1MHz)LCRメータ
EVシミュレータ、その他	EVシミュレータ、クラスタコンピュータ設備

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第41回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼経協 専務理事 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



環境技術開発のネットワーク構築を

製造技能工芸学科 平井 聖児 教授

ナノ・マイクロバブルを応用した環境負荷低減のための製造技術に関する研究開発が専門で、主に、ナノ・マイクロ領域の洗浄を担当しています。本研究室ではナノ・マイクロバブルの洗浄効果(図1のように、通常の気泡と違い、マイクロバブルの周りが負に帯電しているため、微粒子を引き付ける効果がある)を検証するとともに、ナノ・マイクロバブルの粒径分布を計測することで、洗浄効果を最大限に引き出すことができる最適条件を検討しています。最終的には、薬品不使用を目指したナノ・マイクロバブル洗浄の可能性を模索しています。

現在、環境技術の基盤テクノロジーでは、マイクロの領域からナノの領域に研究課題がシフトしつつあり、官民・大学を問わず、意欲的に早いスピードで研究開発が加速しています。したがって、中小企業、中堅企業にとってナノ領域の関する技術開発は避けられないものと考えています。そこで、本研究室では、本学開学以来から、産学連携を重視し、高

濃度なナノ・マイクロバブル発生装置(図2参照:マイクロバブル発生の様子)を神奈川県の中堅企業と共同開発し、その実用化を多く達成してきました。例えば、埼玉県内の中堅企業の生産ラインの洗浄工程に採用され、従来にない洗浄効果をあげ、新製品の製造に貢献しています。ぜひ、ナノ・マイクロバブルの特徴をさらに実用化するために、ものづくり埼玉の企業群と、本学が新たなネットワークを構築し、ナノ・マイクロバブルの研究開発に挑戦したいと考えています。

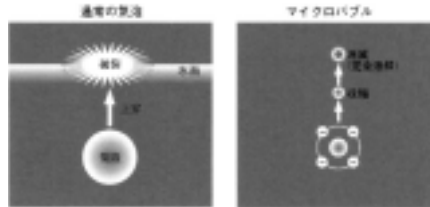


図1

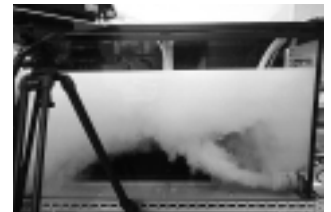


図2

平井聖児(ひらいせいじ)教授・博士(工学) 東京都立大学大学院修士修了、(株)ニコン生産議技術本部などを経て、2009年よりものづくり大学 教授、現在に至る。専門分野:ナノ・マイクロ形状創成技術など(連絡先:048-564-3843)



長期耐久性を有する木造建築物の構造性能

建設技能工芸学科 小野 泰准教授

ここ数年、古い民家や農家、社寺建築に見られるような太い柱や梁で架構した伝統的木造軸組構法による木造建築物設計法の開発を目的とした様々な構造実験が、公的な研究機関および大学等の教育機関により実施されています。伝統的木造建築物は、柱や横架材等の構造部材を現しにすることにより部材の点検・補修・交換が容易であり、建物を長期に亘って使用することが可能となります。これに関連し、2009年度より当研究室では、伝統的木造軸組構法による実大の鉛直構面(耐力壁)の面内せん断試験に取り組んでいます(写真1)。この実験は、伝統的な技法による地覆土台、長押、差し鴨居等の水平部材と柱との架構や、板壁を設けた鉛直構面など合計10体の試験体について、強度性能を確認したものです。2010年度は、スギ板張りの水平構面(床)、伝統的な継手である雇いほぞ差しの構造実験を予定しています。

また、昨年度は木造住宅の耐震改修・補強方法の開発に関連して、既調合軽量モルタル塗り通気工法外壁の構造性能を把握する構造実験を実施しました(写真2)。現代的な木造住宅の外壁は、防火を目的としたモルタル塗りとするのが一般的です。当該外壁は、構造部材を壁で覆うため、耐久性上の観点から構

造上の評価を得られていません。長期に亘る耐久性を確保するためには、壁内環境を良くするための通気工法が最も適しています。そこで、通気層を設けたモルタル塗り外壁の構造性能について、開口部の大きさ、ステーブル・ラス網の種類別に12体の実大の試験体を業界の協力を得て作成し、構造実験を実施したものです。

この他、通気工法水平構面や木造の継手・仕口の新工法の開発等、民間企業を支援する実験に取り組んでいます。



写真1 伝統的構法鉛直構面



写真2 モルタル塗り通気工法外壁

小野 泰(おのやすし)准教授、工学修士、関東学院大学大学院工学研究科建築学専攻。(財)日本住宅・木材技術センターを経て2003年4月ものづくり大学講師、現在准教授。日本建築学会、NPO木の建築フォーラム、住環境価値向上事業協同組合などに所属。(連絡先:048-564-3855/y_ono@iot.ac.jp)

県政情報

「特許・商標相談会」 開催のご案内（十月・十一月）

特許や実用新案・意匠・商標等の御質問や御相談に、専門のアドバイザーが対応します。相談は無料です。ぜひお越しください。

1 開催日・開催場所

- 10月8日(金)：産業技術総合センター北部研究所(熊谷市)
 - 10月15日(金)：産業技術総合センター(川口市)
 - 10月20日(水)：春日部商工会議所
 - 10月27日(水)：川越地方庁舎
 - 11月12日(金)：産業技術総合センター北部研究所(熊谷市)
 - 11月16日(火)：川口市役所
 - 11月18日(木)：朝霞市商工会
 - 11月24日(水)：東松山市総合会館
- 時間はいずれも13時～17時

2 相談員

小林 公特許情報アドバイザー(知的財産総合支援センター埼玉)

3 申込方法

事前にお電話で御予約ください。
(申込及び問い合わせ)
知的財産総合支援センター埼玉(048-647-4245)

第3回九都県市 合同商談会のご案内

九都県市※では、首都圏全体における産業の国際競争力の強化を図るため、九都県市連携による合同商談会を実施します。この合同商談会を契機として参加企業の広域的な取引のきっかけづくりや新たなビジネスチャンスの創出を支援します。ぜひ、ご参加ください。

(※埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市及び相模原市)

○ 開催日 平成23年1月18日(火)
○ 会場 幕張メッセ国際会議場コンベンションホール(千葉市美浜区中瀬2-1)

○ 募集企業 260社程度

募集対象	発注側参加企業	受注側参加企業
九都県市域内において新規開拓や情報収集を希望する企業で、全国から参加可能	九都県市域内の中小企業	
募集定数	60社程度	200社程度
参加費用	無料	8,000円
募集期間	平成22年8月19日～10月15日	平成22年10月下旬～11月上旬

○ 商談形式 具体的な発注案件に基づく対面形式での商談

○ 主催 九都県市合同商談会実行委員会

○ 申込先 財団法人千葉県産業振興センター(事業振興部 取引振興室)
043-29-2654

○ 詳しくは次のホームページをご覧ください。
<http://www.ccic-net.or.jp/link/9tokushu.html>

県産業労働政策課(048-830-3727)

東部地域振興ふれあい拠点施設が着工

八月七日、春日部市南一丁目、東部地域振興ふれあい拠点施設の起工式が、知事や春日部市長ら関係者約一五〇人が出席して盛大に行われました。

平成元年、県が大宮ソニックシティをモデルとした「地域産業文化センター」構想を発表以来、長い期間を要しましたが、いよいよ事業が本格的にスタートしました。

この施設は、県と春日部市の共同事業として、地域産業の振興と地域住民の交流を促進するためのものです。

県の多目的ホールや創業支援施設、春日部市の市民活動センターなどが入る予定です。

多目的ホールは、柱や固定席のない約一、〇〇〇㎡の大空間で、可動間仕切りによる三分割も可能となっています。展示会、講演会、物販販売等、産業の活性化だけでなく、県民活動や交流の場としても活用していただけます。

基本コンセプトを「都市の森の創造」(埼玉県と春日部市が提案する未来建物)としています。

一階から四階が鉄骨造で、五、六階が木造という全国でも初めてのハイブリッド構造を採用し、建設段階のCO₂排出量の削減を図ります。

また、運用段階でも、地下水、太陽熱、地中熱を利用した空調システムを導入したり、建物内部に中庭を配置して、自然採光や自然通風を取り入れるなど、自然エネルギーを最大限活用することで、省CO₂の最先端モデルとして、これからの公共施設を先導する施設を目指しています。

省エネルギーを徹底することで、約四〇%の光熱水費削減が可能となり、省コストも実現しています。

こうした取組により、建築物の省エネルギー、省資源・リサイクル、周辺環境への配慮や緑化対策など、総合的な

環境配慮への取組を評価する制度である、「CASBBE(建築環境総合性能評価システム)」の最高Sランクを、公共建築物としては県内で初めて実現しました。

平成三年六月末の完成を目指して、工事が進められます。

区分	床面積	施設内要
県施設	6,400㎡	多目的ホール(1F) 創業支援ルーム(5F) 商工団体事務所(5F) パスポートセンター春日部支所(5F)
市施設	4,100㎡	市民活動センター(4F) 保健センター(6F)
合計	10,500㎡	



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第九十四回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その8)



弁護士 安西 愈

六 労働者の損害賠償義務をめぐって

(一)労働者は使用者に賠償義務を負うか

労働契約法上の労働者の義務をめぐって重要なことは、労働契約法は、労働者に対しても「義務を履行しなければならぬ」(第三条四項)と定めていることである。使用者に対する労働者の義務の中には、その一つとして損害賠償義務も含まれている。

この点については、労働者に損害賠償義務を課することを否定する考え方もある。すなわち、労働者は、使用者の支配下にあつて使用従属関係に立ち指揮命令を受けて労働に従事しているのだから、労働者に不十分な労働の提供や不

使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであつたときは、この限りではない。」と「使用者責任」を定めるとともに、この規定について、「使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。」(第三項)と定められている。これは、被用者である労働者の過失により第三者に加えた損害を使用者が「使用者責任」の規定に従い、賠償した場合には、その損害について故意・過失を犯して損害を発生させた張本人である労働者(従業員)自体に対し求償することができると定めている。ところが、この規定の適用に

関しても、危険な企業活動により多大の利益を収めている使用者が、被用者に対しその被った損害を求償することは、信義の原則に反し、権利の苛酷な行使として一般的に権利の濫用となるとして認めないという見解もある。

しかし、判例、通説ともに、労働者が労働義務または付随的義務に違反して使用者に損害を与えた場合、それは契約内容に従つて適正な労働を提供し、あるいは業務上必要な注意をもつて第三者に加

害などしないように注意をして業務を遂行する義務に違反したという債務不履行ということになり、それに基づく損害賠償責任を負う(民法第四一五、四一六条)ことは当然であり、また、故意、過失といった不法行為によつて第三者に損害を及ぼしたときは、使用者責任(民法第七一五条一項)を前提とする使用者による加害労働者自身に対する求償権の行使も認められる(同条三項)とされている。

すなわち労基法が第一六条で禁止しているのは、違約金または損害賠償額の予定なのである(予め損害賠償金額の約束をすることの禁止である。したがつて、発生した実損害額の賠償はこの禁止に該当しない)。そこで、労働者に労働契約上の義務の違反があり現実

に損害が生じたならば、その事実をもとにして労働者に損害賠償の請求をすることは、禁止されていないわけではない。まして、労使の自主的交渉による対等決定の民事上の権利義務を定める労働契約法体制になつた以上、労働者も権利の取得のみではなく、義務をも負うのである。

は、雇用契約関係であるから、使用者の求償権行使も、直接的な損害賠償請求も、ともに雇用契約上の被用者の債務不履行に対する使用者の損害賠償請求の可否の問題として統一的に捉えられる。もちろん、その場合も、使用者の求償及び賠償の範囲に関する判断や基準が一致しているわけではない。被用者の故意・重過失による加害行為にのみ使用者による賠償及び求償を認め、軽過失の場合にはこれを否認する説が比較的有力であるが、一方、それは硬直的な判断だとして、労働者の有責性の程度、被用者の受ける圧力状態の程度、使用者の過失相殺事由から判断する説もある。(林和彦「労働者の損害賠償責任」ジュリスト・労働法の争点一五一頁)といった説が唱えられているのが現状である。

(二)判例上も労働者の使用者への賠償を認める

この労働者の損害賠償義務について、最高裁も使用者が被用者であるタンクローリーの運転手の追突事故によつて被害車両の所有会社に支払つた損害賠償の求償と会社車両の被つた直接的損害の賠償を労働者自身とその身元引受人

に請求した事案について、次のようにこれを認める判決をしている。

「使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことに基づき損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状態、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができ」（昭和五一・七・八最高裁一小判決、茨石事件、民集三〇・七・六八九）とし労働者の損害賠償責任を認めた。

しかしながら、営利のため危険な事業活動を行う者は、右事業活動の際、必然的に事故発生危険性が随伴するものであることは当然に予想されるところであるから、使用者が業務用車両を多数保有しながら対物賠償責任保険及び車両保険に加入せず、事故によって生じた損害の分散措置を講じないで、全損害を従業員の負担に帰するこ

とは相当でなく、会社の業務内容及び経営方針（経費削減のため、所有自動車につき対人保険にのみ加入し、対物保険及び車両保険には不加入）、被用者の仕事の内容、被用者が加害車に乗務するに至った経緯（右事故は被用者が特命により臨時的に乗務中生じたものである）、勤務態度（被用者の勤務成績は普通以上である。）及び給与（月額約四万五〇〇〇円）、本

件事故の態様、本件事故における被用者の過失の内容及び程度その他諸般の事情を勘案すると、「右事実関係のもとにおいては、原告人がその直接被った損害及び被害者に対する損害賠償義務の履行により被った損害のうち被原告人に対して賠償及び求償を請求しうる範囲は、信義則上右損害額の四分の一を限度とすべきであり、したがってその他の被原告人らについてもこれと同額である旨の原審の判断は、正当として是認することができる」とされ、本人及び身元保証人に対する賠償及び求償請求額を損害額の四分の一として認定している。

また、債務不履行責任については、「被告が本件プレナーの作業中右のとおり最小限七分を下まわ

らない時間居眠りをしたことは、その間、被告がプレナー工として要求される十分な労務を提供しなかったことにほかならないから、これが原告に対し債務不履行に当たるとは明らかである。そして被告の右のような債務不履行がなければ前記のような過剰削減も本件プレナーテーブルのキズも生じなかつたのであるから、被告はその責任を阻却すべき格別の事情が認められない限り本件事故に対し、債務不履行による責任を免れないといふべきである。」とした。そ

して、「労働者である被告が自己の責に帰すべき事由によって（右雇用契約上の債務不履行もとり、その事由に該当する）、事故を発生させ、使用者である原告に対し損害を与えた以上、一般的な責任阻却事由等がない限り、これに対し責任を負わねばならないのは双務契約上の一方の当事者であることからして当然であつて、たとえ、使用者において、安全配慮義務を尽くしていない事実があつて、この義務違反が当該事故発生に対し何らかの与因となつたとしても、これが使用者の労働者に対する求償額に影響することのあるのは格別、このことが直ちに労働

者の右責任を免れさせる事由になるとは解されないし、そのような法的根拠も見出すことはできない。従つて、本件事故について、原告の安全配慮義務（但し、本件においては、仮に原告に抽象的に右義務違反が認められたとしても、被告の生命身体に対しては現実に損害を生じていないから、被告としては原告に対し右安全配慮義務違反を問うことはできない筋合ひである。）が、被告の債務不履行責任に比して第一義的、先行的義務であることを前提として、被告に責任がない旨をいう被告の主張は採用できない。」としている。また、「原告は被告の労働過程上の（軽）過失に基づく事故については労働関係における公平の原則に照らして、損害賠償請求権を行使できないものと解するのが相当である。」としても、本件「プレナー作業においては、作業者の不注意やミスが重大な効果をもたらす危険のあることは被告も争わないところであるから、そのような作業中に居眠りすること自体基本的な注意義務を欠くものであるうえ、これ迄に認定してきたように、原告の深夜勤務制度は居眠りが不可避という苛酷な勤務条件ではな

く、現に居眠り事故が頻発しているわけではないこと、被告はわざわざプレナーの右へまわつて椅子を持ち出してこれに掛け、自ら居眠りに陥り易い状況をつくり出し、その居眠り時間も少なく見積もつても七分を下回らないことに照らせば、むしろ重大な過失というほ

かかないものである。」（昭和六二・七・二七名古屋地裁判決、大隈鉄工所事件、労民集三八・三三五）とした。

しかし、同判決では損害賠償金額については、「ところで、一般に、裁判所は損害賠償請求事件において、その賠償額を定めるに当たっては当該事件に現れた一切の事情を斟酌すべきものと解されていることからして、特に本件事故のような労働過程上の過失もしくは不注意によつて生じた事故については、雇用関係における信義則及び公平の見地から、諸事情について更に検討斟酌してその額を具体的に定めるのが相当である。」とし、「以上の見地から、原告と被告の経済力、賠償の負担能力についてみてみると、その較差の状況は被告の主張のとおりであること、被告が機械保険に加入するなどの損害軽減措置を講じていない

ことは原告も争っていないところ、機械製造を目的とする企業においてその使用に係るプレナーに保険を付している企業は皆無に近いこ

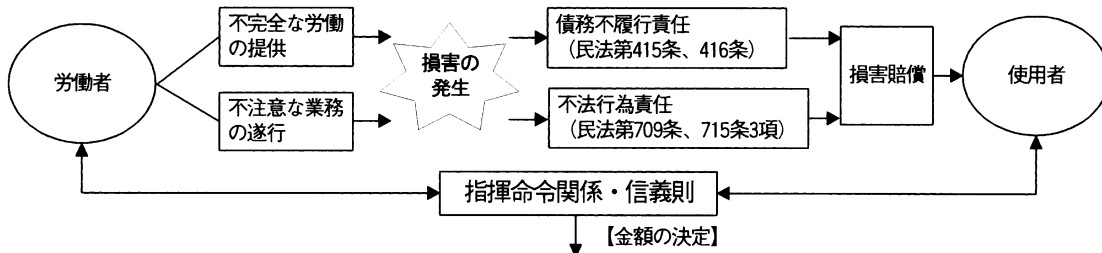
とが認められるものの、一方、我が国でも遅くとも昭和三十一年以降機械保険がもうけられ、これに加えては従業員の過失により機械の受けた損害について

上相当と認められる限度においてのみ、被用者に対し損害の賠償または求償の請求をすることができる。この判断は、債務不履行(労働義務違反)を理由とする損害賠償請求にも応用されている。

責任制限の基準は、①労働者の帰責性(故意・過失の有無・程度)、②労働者の地位・職務内容・労働条件、③損害発生に対する使用者の寄与度(指示内容の適否、保険加入による事故予防・リスク分散の有無等)に求められる。

具体的には、労働者に業務遂行上の注意義務違反はあるものの重大な過失までは認められないケースでは、その他の事情(使用者によるリスク管理の不十分さ、等)を考慮して使用者による賠償請求や求償請求を棄却している。また、重大な過失が認められるケースでも、宥恕すべき事情や会社側の非を考慮して責任を四分の一や二分の一に軽減している。他方、背任などの悪質な不正行為や、社会通念上相当の範囲を超える引き抜き等の場合は、責任制限は格別考慮されない。(菅野和夫「労働法第九版」八四頁)とされている。これをまとめると別図の通りである。

労働者の損害賠償責任と程度



①事業の性格、規模等、②労働者の違反(指揮命令や誠実性)、不注意の程度(過失の重大性)、③使用者の教育・選任上の注意等、④人的・物的安全措施の内容、⑤労働者の地位・職務内容、⑥労働条件(賃金・労働の過重・規律)、⑦損害発生への使用者の寄与度、⑧保険加入その他予防措置等の状況等の総合判断

このような判例の状況からみると、「使用者は、不法行為に基づく賠償責任及び求償権の行使に際して、『損害の公平な分担という見地から信義則

の範囲を超えない」と判示している。このように判例の状況からみると、「使用者は、不法行為に基づく賠償責任及び求償権の行使に際して、『損害の公平な分担という見地から信義則

の範囲を超えない」と判示している。このように判例の状況からみると、「使用者は、不法行為に基づく賠償責任及び求償権の行使に際して、『損害の公平な分担という見地から信義則

の範囲を超えない」と判示している。このように判例の状況からみると、「使用者は、不法行為に基づく賠償責任及び求償権の行使に際して、『損害の公平な分担という見地から信義則

三種の労働時間

弁護士 安西 愈

労働法では、労働時間については一週四〇時間、一日八時間労働の原則を定めている(三二条)が、一般に労働時間は法的観点から見て一種類しかないと思われているが、実は三種ある。

刑事上の労働時間

第一は、刑事上の労働時間である。すなわち、労働法では、法定の除外事由としての時間外、休日労働協定(三六条)や非常災害(三三条)に該当しないのに、右の一週間四〇時間、一日八時間を超えて労働させた場合には、これを命じて労働させた使用者に対し、「六カ月以下の懲役又は三〇万円以下の罰金に処する(二一九条一号)」と刑事罰が定められている。

民事上の労働時間

第三は、民事上の労働時間である。これは、当事者間で定めた労働契約上の労働義務があるとした労働時間であり、それは原則として賃金や割増賃金といった私法上の請求権の対象としての労働時間ということである。この点については、就業規則の必要記載事項として、「始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇(八九条一号)」と定められており、労働契約法ではこの就業規則が契約の内容となる。また、労働法第一三条は、直接労働法の基準規定が民事上の請求権の根拠となると定めている。そこで、この時間は請求する労働者側が主張立証責任を負う。証拠上どこまで立証できるかという民事訴訟的(民事実(裁判所の事実認定による))となる。したがって、PCの起動・終了時刻やタイムカードその他の記録から裁判所が自由心証として合理的な推定判断することも可能であり、現に請求時間の三分二程度とか、原告主張の二分の一については労働したものと推定するといった認定も行われている。労働時間といっても、このような区分のあることを知らなければならない。

労働法

この罰則を適用する場合の労働時間が、刑事法上の労働時間の概念である。これは、違法な時間外労働を使用者がさせたとして労働基準監督官が刑事捜査し、関係者の供述調書を取り、証拠を添付して検察庁に送致する場合の労働時間である。そこで、刑事罰則の適用上、立証責任は労働基準監督官(検察)側にあり、日・時間、場所・業務内容等を特定した明白な実労働時間の立証が必要となる。そこで、タイムカードの始・就業時刻やPCの起動・終了時刻から推定するべき時間ではなく(推定事実で処罰はできない)、実際の違反した実労働時間を把握しなければならない。

行政指導上の労働時間

第二は、行政指導上の労働時間であり、これは労働法の施行を司る労働基準監督官

日本経団連 提言・提案など

提言「企業の競争力強化に資する会社法制の実現を求める」公表
—経済界の基本的考え方を提示

日本経団連（米倉弘昌会長）は7月20日、提言「企業の競争力強化に資する会社法制の実現を求める」会社法制の見直しに対する基本的考え方を取りまとめ公表した。

日本経団連では、一昨年秋以降政府の審議会等でコーポレート・ガバナンスに関する議論が活発化したことを受け、昨年4月に提言「より良いコーポレート・ガバナンスをめざして（主要論点の中間整理）」（以下、中間整理）を公表した。その後も関係各方面で、会社法制の見直しに関する検討が展開され、今年4月から法制審議会会社法制部会で、本格的な改正の議論が開始された。そこで、改めて経済界としての基本的な考え方を示すものである。

1. 基本的な考え方

まず、会社法制は、すべての日本企業の事業活動を支える重要な法的インフラであり、日本企業の競争力を強化し、産業の健全な発展に資することを旨とするべきである。

具体的には、(1)会社法はすべての会社を対象とする基本法であり、わかりやすいものでなければならぬ(2)各方面から指摘されている問題点は、本当に会社法に起因しているのか、すなわち立法事実があるのかどうかを精査すべき(3)諸外国の制度が安易な移植を行うことなく、日本の社会・風土に適したものとすべき(4)会社法を改正することによって、各方面への影響を十分検討するとともに、企業活動を委縮させないよう、画一的な規制は避けるべき(5)一般の役員報酬の個別開示をはじめとして、すでに金融庁や証券取引所の規則が過大な規制を課している現状から、さらに、会社法が重畳的な規制を課すことのないように留意す

べき」という考えの下に検討すべきである。

2. 企業統治のあり方

基本的なガバナンスの仕組みとして、現行の、監査役会設置会社と社外取締役が強制される委員会設置会社の選択制を、今後も維持していくべきである。ガバナンスは形式ではなく、実質で評価されるべきであり、社外取締役の設置義務化などの一律・形式的なルールを課すべきではない。

従業員から監査役を選出する制度が労組などから提案されている点については、従業員の代表としての立場と、会社全体の利益を考慮すべき監査役の立場とが相矛盾する場合が容易に想定され、制度として成り立ち得ない。

会計監査人の選任議案や報酬を、監査を受ける会社の執行部が決定するのは不適当ではないかという、いわゆる「監査のインセンティブのねじれ」の議論があるが、これらの事項について同意権を持つ監査役の権限を十分に発揮させられる体制づくりこそが重要である。

3. 親子会社に関する規律

親会社の株主保護のため、親会社株主が子会社の取締役の責任を直接追及できる、いわゆる二重代表訴訟の導入については、親子会社といっても法人格は別であり、また子会社の経営に問題がある場合は、子会社の株主である親会社の監督責任を問えば十分であると考えられる。

また、子会社の重要な意思決定について親会社株主総会の承認手続を要することとしてはどうかとの議論があるが、経営の効率性を著しく損なうと同時に、子会社の独立性を否定するものとして、経営の側面からも、法制度としての整合性の観点からも、適切な制度とはいえない。

「新たな防衛計画の大綱に向けた提言」発表
—わが国防衛産業政策のあり方など提示

日本経団連は7月20日、「新たな防衛計画の大綱に向けた提言」を発表した。同提言は、今年3月の「防衛産業政策に関する調査ミッション」の成果も踏まえ、今年末に政府が策定する新たな「防衛計画の大綱」および「中期防衛力整備計画」に対し取りまとめたものである。

■防衛産業の現状と環境変化

防衛産業には大企業だけでなく多くの中小企業が関わっている。しかし、防衛関係費の減少が続く、主要装備品の新規契約額は漸減しているため、撤退する企業が出るなど産業基盤が弱体化している。

環境変化としては、第1に、米国等からの最先端の防衛技術の提供が制限されていること、第2に、世界経済危機に端を発する厳しい経営環境のなかで、民生部門のリソースに依存した防衛事業の運営が困難になったことが挙げられる。

■欧米の基盤強化策

米国では、今年2月に国防省が「4年ごとの国防計画の見直し」で、防衛産業基盤の強化の必要性を初めて指摘した。欧州では、イギリスやフランスは装備品ごとの取得政策を明確にしており、防衛企業は効率的で安定的な開発・生産ができる。また、NATO等を通じて共同プログラムを推進し、防衛産業の競争力を強化している。

■わが国としての防衛産業政策のあり方

●重点投資分野の明確化
 財政状況が厳しいなかで、適正な予算の確保を前提に、システムインテグレーション能力や最先端の要素技術など5つの重点投資分野を明確にする必要がある。各分野の装備品ごとに、国内で開発するもの、海外と共同開発するもの、輸入するものを分類して明確な取得政策を策定すべきである。

●新しい武器輸出管理原則の確立
 現在は、武器輸出三原則等により装備品の国際共同開発に参加できない。そこで、新しい武器輸出管理原則の考え方を示した（図表参照）。

●取得・調達政策の改善

主要装備品については、長期的な調達計画の策定や複数年契約の導入が企業の効率的な生産につながり、調達コストの低減に資する。

■防衛における宇宙開発利用の推進

防衛計画の大綱において、早期警戒衛星やロケット等による防衛目的の宇宙開発利用とインフラとしての射場の整備を盛り込む必要がある。

■新たな防衛計画の大綱への期待

わが国の安全保障にかかる基本方針を明確に示したうえで、長期的観点に立った防衛産業政策の策定を防衛計画の大綱に盛り込み実行することが必要である。

新しい武器輸出管理原則

方針	内容
方針	●武器輸出三原則等による武器輸出および武器技術供与の全面的な禁止の状況を改め、個別案件について、その内容や、最終の輸出先、用途の観点から総合的に審査する。 ●大量破壊兵器拡散防止、テロ等の脅威の根絶のため武器輸出および武器技術供与の管理体制を構築し、国際的な枠組みの中でわが国としての取り組みを確立する。
判断基準	●わが国並びに国際社会の安全保障や平和維持への貢献の観点から総合的に判断する。
管理体制	●輸出管理当局は関係省庁間の情報交換や連携強化を図り、規制対象の明確化、個別案件の審査に関する考え方の公表等により輸出管理の透明性を向上させる。

「中小企業を支える人材の確保・定着・育成に関する報告書」発表
—中小企業に求められる取り組み提示 / 20社の企業事例交える

日本経団連は7月20日、「中小企業を支える人材の確保・定着・育成に関する報告書」を発表した。同報告書は、中小企業が抱える、(1)人材が確保できない(2)人材が定着しない(3)効果的な人材育成に取り組めない——といった課題の解決に向け、中小企業に求められる取り組みを、ヒアリングをまとめた20社の企業事例を交えながら取りまとめている。報告書は、「報告書編」「企業事例編」「調査結果編」の3部からなっており、以下は「報告書編」の概要である。

■中小企業の強みを活かし、弱みを補完する施策展開

人材の確保・定着・育成をめぐる課題を克服するうえで、中小企業固有のメリット、デメリットを十分勘案しながら施策を展開することが望ましい。中小企業は、経営者と従業員の距離が近いこともあり、意思疎通や一体感が図りやすく、一人ひとりの役割が見えやすいために働きがいも高めやすいといったメリットがある。他方で、必ずしも人材育成に人員を十分に割けないことや、同期が少なく横の連携が取りにくいといったデメリットもある。人員や資金面の制約が多いと、人材の確保・定着・育成に向けた施策も消極的になりがちだが、「中小企業ならではの良さ」により「中小企業だからこそ出来る工夫」に目を向け、中小企業の強みを活かす、弱みを補完する施策を展開していくことが不可欠である。

厳しい経営環境のなかでも、絶えず自社の強みを「磨く」ことで、将来性・安定性を高めていくとともに、自社が学生・求職者に注目されるために、自社の特徴やアピールポイントを直接・間接に「伝える」努力が必要といえる。

■求められる3つの取り組み

(1)企業理念・価値観の明確化と共有
 企業がさらなる成長を求めて事業展開を

行ううえで、経営者がいかなる価値観・理念を持つているのかについて、従業員が正しく理解し、それに沿った行動が取れるようにしていくことが重要である。

企業理念などの浸透は、従業員の定着にもかかわることから、経営者は、直接社員と話し合う場を積極的に設け、自らメッセージを発信するなど、率先して、企業理念や価値観の明確化・共有の徹底に取り組み、自分の「思い」を伝える必要がある。

なお、ミスマッチを防止し、社員の入社後の満足度を向上させていくためには、採用選考の段階から、学生や応募者に対して、経営理念や価値観はもちろん、社風や職場の雰囲気などを積極的に知らせることが重要である。

(2) 個人々の能力を育成・発揮できる職場環境の整備

中小企業は、大企業に比べ、従業員一人ひとりの能力や行動が企業の競争力や業績に影響する度合いが高いため、人材育成の成否は企業の存続にかかわるといえる。他方、従業員にとっても、長期に勤続しても能力開発が図られないままでは、充実感や達成感、働きがい失われ、結果として離職を誘発することにもなる。

そのため、人員やコストの制約など、各社の実情を踏まえながら、「能力開発を支援する環境の整備」「やる気を引き出す仕組みづくり」「コミュニケーションの活性化・円滑化」など、職場環境の整備に思い切った取り組みが不可欠である。

(3) 学生・求職者、大学へのアピール

自分を伝えていくうえで最も有力な手段は、学生・求職者に対して直接働きかけ、情報を提供していくことである。「工夫を凝らした会社説明会、選考方法などの実施」「インターンシップや職場実習など職場体験の実施」「教育機関への果敢なアプローチと信頼関係の構築」など、応募者が多い大企業では実施が困難な取り組みも含め、中小企業ならではのアプローチで、積極的にアピールして学生の心をとらえることが欠かせない。さらに、大学などの就職

課などをこまめに訪問し、中小企業の働きがいや訴えるなど、教育機関との関係強化に努めることも重要である。

2010年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果(最終集計)

163社平均75万7638円、
前年夏季比プラス0・55%

日本経団連は7月20日、2010年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果(重平均)の最終集計を発表した。

調査対象(21業種・大手251社)のうち、21業種208社(82・9%)で妥結しており、このうち平均額がわかつている19業種163社の平均妥結額は75万7638円(前年夏季比プラス0・55%)となり、最終集計としては3年ぶりにプラスとなった。業種別みると、製造業134社の平均妥結額は74万1395円(同1・02%)、非製造業29社の平均妥結額は80万4706円(同マイナス0・77%)となっている。妥結額の分布を見ると、「70万・75万円未満」(22社、16・8%)が最も多く、次いで、「60万・65万円未満」(18社、13・7%)、「75万・80万円未満」(14社、10・7%)の順となっている。

増減率の分布で最も多いのは「10・0%以上」(27社、22・0%)で、以下「マイナス20・0%未満」(14社、11・4%)、「0・0%~20・0%未満」(13社、10・6%)が続いている。増減率はマイナスからプラスにかけて広く分布しているが、前年夏季比がマイナスとなった企業の割合は約4割(51社、41・5%)と、09年の9割弱(87・6%)から大きく減少している。

2010年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(最終集計)

537社平均3824円、賃
上げ率1・52%

日本経団連は7月20日、2010年春季労使交渉の中小企業業種別妥結結果(加重

平均)の最終集計を発表した。調査対象(17業種752社)のうち、547社(72・7%)で妥結しており、このうち平均額がわかつている17業種537社の総平均は3824円、賃上げ率1・52%となった。昨年の最終集計結果(09年7月31日発表、566社平均3486円、1・38%)と比べると、金額で338円、率で0・14ポイントのプラスとなった。

業種別みると、製造業361社の平均は4047円、賃上げ率1・58%(09年の最終集計3679円、1・44%)、非製造業176社の平均は3314円、賃上げ率1・37%(同3051円、1・24%)であり、製造業・非製造業のいずれも額・率とも前年を上回った。

規模別では、「300人以上」(103社)は4221円(賃上げ率1・63%)、「100~300人未満」(270社)は3565円(同1・44%)、「100人未満」(164社)は3127円(同1・30%)となった。すべての規模で額・率ともに前年を上回っており、規模が大きいほど賃上げ率が大きくなっている。

民主導の持続的な経済成長実現 提言「新成長戦略」の早期実行を求める」公表

日本経団連は7月20日、提言「新成長戦略」の早期実行を求める」を取りまとめ公表した。提言は、足元の企業活動の変化を踏まえつつ、重要政策の実施がわが国の経済や雇用へ与える影響について分析を行い、改めて「新成長戦略」の早期かつ着実に実行を求めた。概要は次のとおり。

事業環境の国際的なイコール・フッティングの確保が急務

グローバル競争が一層激しさを増すなか、わが国企業は日々、生き残りをかけて事業活動を展開している。他方、各国では、企業活動を活性化させ、経済成長と雇用の維持・創出につなげる取り組みを加速させて

いる。このような状況にあつて、わが国の政策対応が他国に後れを取ることがあつてはならない。高い法人税負担、労働市場の流動性の欠如、不合理な温室効果ガス排出削減目標などを解決し、わが国の事業環境について、国際的なイコール・フッティングの取り組みを進めなければ、企業の経営環境の先行きに対する不透明感を拡大させ、生産活動の海外移転を必要以上に促すといった空洞化をもたらしかねない。同時に、海外からの投資や優れた人材を呼び込むことも、より困難なものとなる。

その結果、仮に景気が本格的に回復しても、雇用の拡大につながらないおそれがある(ジョブレス・リカバリー)。また、空洞化が進めば、中長期的にも、経済社会の活力が減退し、国内における雇用機会そのものを失うことが懸念される。国内の生産活動が停滞し、海外生産比率のみが上昇すると仮定して機械的に試算すると、2010年度から5年間の合計で、約60兆円の国内需要(売上)と300万人規模の雇用機会を喪失し、失業率は5%ポイント程度の悪化が見込まれる。

「新成長戦略」の早期・着実な実行

こうしたなか、今年6月に政府が閣議決定した「新成長戦略」は、わが国経済が抱える主要課題の解決に向け、定量的な目標や時間軸の設定を含め、具体的な取り組みを示しており、評価できる。持続的な経済成長と雇用の創出を実現するため、「新成長戦略」で示された方針に基づき、予算措置や関連法制度の改正、規制改革等を、多面的かつ重層的な官民連携の下、危機感とスピード感を持って大胆に実行していくことが強く求められる。

2020年度までの平均で名目GDP1.5%ポイント押し上げ雇用370万人増加

「新成長戦略」には、新たな需要や雇用の創出に向けた対応とともに、生産性向上や供給能力強化のための施策も盛り込まれている。これに関連し、日本経団連が主張する規制改革や財政・社会保障制度改革、行政・規制改革などのうち、法人税負担の

実質的な引き下げや消費税率の引き上げなど、具体的な数値を示すことが可能な施策に限って、それらを実施した場合の効果を試算した。それによると2020年度までの平均で名目GDPの伸び率は1.5%ポイント、実質GDPの伸び率は0.3%ポイント押し上げられ、雇用は約370万人増加するとの結果を得た。また、財政収支が改善する効果も期待される。

このような点も踏まえ、政治の「強いリーダーシップ」の下、「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の具現化に向け取り組むべきである。とりわけ、わが国の財政が先進国中最悪の状況にあることを考慮すれば、その遂行は待たなしの状況である。

経済界自らの持続的成長に向けた取り組み

企業は、国民生活に必要な財やサービスを提供するとともに、雇用機会を創出することから、成長を牽引する役割を担っていること、国民生活も一層豊かになる。そのような観点から、経済界としては、成長戦略全体の担い手としての役割を遂行するとともに、民間活力の発揮によって持続可能な経済成長を実現していくために、民間の発意によるプロジェクトの推進を図っていく。

民主党政脳と意見交換 継続的な政策対話の必要性で 合意/米倉会長「超党派協議 の仕組みを」

日本経団連は8月5日、都内のホテルで民主党政脳を招き、当面の重要政策課題等をめぐり意見交換した。会合には民主党政脳、枝野幸男幹事長、奥石東参議院議員会長、玄葉光一郎政策調査会長、榎床伸二国会対策委員長、柳田稔参議院幹事長、細野豪志幹事長代理、企業団体対策委員長、羽田雄一郎参議院国会対策委員長が出席。日本経団連から、米倉会長、渡文明評議員会議長ら18名が参加した。

開会あいさつで米倉会長は、「民間活力による日本経済の再生が経団連の最優先課

題であり、未来型モデル都市の構築を柱とする「サンライズ・レポート(仮称)」を年内にも取りまとめる」と述べるとともに、「税・財政・社会保障の一体改革は待ったなしの最重要課題だ。政治の責任として、早急に超党派協議の仕組みをつくり、国民のための議論を進めてほしい」と述べた。

続いてあいさつに立った枝野幹事長は、「民主党が目指す『国民の生活が第一』の政治と経団連の『豊かで活力ある国民生活の実現』という基本理念は軌を一にしている」「経団連と一緒に強い経済・強い財政・強い社会保障を実現し、元気な日本を復活させたい」と述べた。

その後の意見交換において、森田富治郎副会長は社会保障制度の再構築と財政健全化の観点からの税体系の抜本改革を要望するとともに、デフレ脱却に向けた政府の「新成長戦略」の速やかな実施を求めた。これに対し、経団連副会長は、パッケージ型のインフラ輸出など「新成長戦略に盛り込まれた21のプロジェクトは必ず実現する」との決意を表明。加えて、「消費税を含む税制改革は不可避」としたうえで、「秋口から税・財政・社会保障の一体改革について、党で議論を進めていく」と発言した。

一方、地球温暖化問題については、坂根正弘副会長が、固定価格買取制度、排出量取引、環境税については、十分議論することが不可欠と述べたうえで、民主党と経済界とが意見交換する場の設置を提案した。

これを受け、榊原康典副会長は、「日本に合った仕組みを考えるべきだ。政府与党と経済界とがよく話し合うことが重要だ」と応じた。

さらに榊原副会長は、衆参の「ねじれ」の現状について、「ねじれを前提とした国会運営のあり方を考えていく必要がある。今の状況をピンチではなく、新しい国会論議や政治主導の仕組みをつくるチャンスととらえたい」と述べた。

最後に、日本経団連と民主党は、今後とも頻りに別々の政策対話を行っていくことなどに合意した。



第177回

先号で経団連も重要視している日本人に欠けている「コミュニケーション能力・チームで働く力」と共に、「発信力・傾聴力・柔軟性」を今後は身に付ける必要性を述べたが、これらをまとめて『分析思考力』と称している。

例年でない酷暑の中で、最近では珍しいTV番組が放映された。

経営者の方々で見られた人も多いと思われるが、ハーバード大学の公開講座「白熱教室」である。ハーバード大学マイケル・サンデル教授(政治哲学者・ハーバード大学オックスフォード大学院卒)の『ジャステス』の講義であった。

「正義とは、公正とは」などの内容を身近な事例を挙げながら生徒達と講義というよりも議論(考えさせる)を行なう。

16000人の学生が学ぶハーバード大学で、この人気授業は毎回約1000人が受講しているらしい。

学生達の参加意識の強さには驚いたが、教授は一切板書せず、生徒達は重要内容を懸命にノートにメモし、教授の質問に対して積極的に自分の意見を述べるし、反対意見者からも発言を求め議論をさせて進めていく講義であ

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

先ず日本の学校教育では余り見受けられない授業であろう。この授業を受けた生徒達の多くは、その後大学院に進み卒業後にはアメリカや或いは母国に戻り政治家になるケースが多いらしい。

このような授業が本来の「ゆとり教育」であろうし、また、「分析思考力」を身に付させることにつながるのではないかと思われる。

これらを身に付けて企業に入社してくれば、企業内でのディスカッションでも活発な意見が飛び交うようになるのは必須である。

国民の多くから支持されて一年ほど前に政権交代が行われたが、今日の株安・円高を目の当たりにすると、日本の景気低迷・国民生活不安定はどこまで続くのかと悲観的にならざるを得ない。

政権政党は時期の代表者選別に翻弄され、国民無視の状態といっても過言ではない。

先述したサンデル教授の「白熱教室」をじっくりと傾聴し、真の政治家らしい業務を遂行して欲しい。そして、

このような非常事態に強いリーダーシップでわが国を引っ張っていく辣腕総理の出現を待ち望んでいるのは私だけであろうか?

「発信力・傾聴力・柔軟性」を身に付け、「コミュニケーション能力・チームで働く力」を十分発揮できるような人材育成を考えていかねばならないと思う。

UR賃貸住宅

コスト削減!
礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!
単身者用から、家族向けまで。首都圏で約700団地(埼玉県内約130団地)から選べます。

埼玉県内約130団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

社有から借り上げへ。社宅の合理化は大きな流れ。でも、社宅の借り上げにも何かと不便や不安がつきものです。そこでご検討いただきたいのが「UR賃貸住宅」。社宅に関するさまざまな悩みをしっかりと解決します!!

社宅UR
HPからも予約できます

入居者募集中!
検索
まだまだありますUR賃貸住宅!物件探しはこちらへ
UR八重洲営業センター 法人専用窓口 TEL03-3271-0610
UR新宿営業センター 法人専用窓口 TEL03-3347-4387

街に、ルネッサンス
*UR UR都市機構
埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟
tel.048-844-2029

埼玉大学「埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センター」設置記念フォーラム」を開催

輸送機械産業出荷額全国5位の

埼玉県において、次世代自動車へのイノベーションを創出し、県内次世代自動車対応産業の育成を目的に、埼玉大学内に「埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センター」(地域産学官共同研究拠点整備事業。提案中核機関は埼玉県、さいたま市、埼玉大学、本会)が設置された。これを記念したフォーラムが7月9日ホテルプリランテ武蔵野で250名

が参加し開催された。

はじめに共同提案中核機関として、県知事代理の産業労働部下仲宏卓副部長、清水勇人さいたま市長、本会利根忠博会長、上井喜彦埼玉大学学長が挨拶した。利根会長は「埼玉県における自動車産業は従業員数では製造業の約1割、産業別では第2位、また、製品出荷額では2兆6千億円を超え県内シェアは第1位であり、産業と雇用の両面で埼玉の基幹産業。中長期的には新興国を中心に、引き続き内燃機関自動車の世界市場の

大宗を占めるだろうが、次世代自動車

が普及していくことは確実にあり、業界を超えたアライアンスは勿論、地域の特性を活かした産学官の共同研究体制の再構築が急務である。この『イノベーション創出センター』への期待は大きい」と述べた。

続いて来賓として、文部科学省の西村文彦地域研究交流官、科学技術振興機構の齋藤仁志部長、関東経済産業局の高原一郎局長(当時)などが挨拶した後、埼玉大学川橋正昭副学長よりセンターの概要説明があり、続く記念講演では経済産業省・埼玉県、さいたま市、産業界からはカルソニックカンセイの真行寺茂夫副社長が、次世代自動車の戦略や今後の展開、具体的な研究や取り組みについてそれぞれ講演した。

記念講演後の交流会では、産学官の参加者により熱心に意見・情報交換が繰り返された。

センターの概要は以下の通りです。会員の皆様には積極的に当センターをご活用いただきたい。

「埼玉次世代自動車環境関連技術イノベーション創出センター」の概要

【基本設備】

1. 設置設備

- ① パワエレ装置EMC評価試験設備
- ② 電気機器(モーター、電池)性能評価設備

- ③ 電気/ハイブリッド自動車用SiCパワーMOSFET評価

交流三相の分電盤を備えた実験室など。

要説明があり、続く記念講演では経済産業省・埼玉県、さいたま市、産業界からはカルソニックカンセイの真行寺茂夫副社長が、次世代自動車の戦略や今後の展開、具体的な研究や取り組みについてそれぞれ講演した。

備装置
高温プローバ・ステーション
など。

- ④ EVシミュレータ、その他
- 2. 設備設置施設
埼玉大学 地域オープンイノベーションセンター研究棟内

- 3. 設備設置スケジュール
平成22年度末

【活動計画】

1. 共同研究

- ① 非接触充電システム
- ② SiC素子応用技術 等

2. 研究会

- ① EV充電インフラ研究会
- ② 次世代自動車関連半導体デバイス研究会
- ③ EMC・電波応用研究会
- ④ モビリティと経済活性化研究会 等

3. シンポジウム 他

埼玉県文化振興基金の拡充に、ご支援、ご協力を

埼玉県では、地域文化の振興を目的に「埼玉県文化振興基金」を設立し、文化団体への支援をはじめ、伝統文化の継承・保存や青少年



上井喜彦埼玉大学学長



利根忠博本会会長

年の育成、良質な文化芸術の鑑賞
機会の提供、福祉分野などへの文
化施策を実施しております。

芸術文化は、生活に潤いと安ら
ぎをもたらしてくれます。そして

芸術文化は、鑑賞するだけでなく、
自ら参加することで、より広くて
深い豊かさを私たちにもたらして
くれます。

会員の皆様方におかれましては、

本趣旨にご賛同をいただき、文化
振興基金の拡充にご支援、ご協力
を賜りますようお願い申し上げます。

なお、8月下旬に埼玉県文化振
興基金への寄付に関するパンフレ
ット、寄付申込書等をご送付して
おりますので、併せて内容等をご
覧ください。

労働保険未加入事業主に

労働 署等 強制手続き視野に勧奨活動

労働保険は、「労災保険」と「雇
用保険」の総称で、政府が管掌し
ている保険制度です。

労働保険は、労働者が業務上の
事由や通勤途上に負傷などした場
合、失業などした場合などに必要
な保険給付等を行っています。

労働保険は、原則として労働者
を一人でも雇用する事業主は、加
入手続を行い、労働保険料を納付
する必要があります。

まだ未加入の事業主の方は、加
入の手続をお願いいたします。

なお、手続指導及び加入勧奨活
動によっても、自主的な加入手続
をとらない事業主については、職
権による強制的な保険関係成立手
続を行い、労働保険料の認定決定
を行います。

詳しくは、最寄りの労働基準監
督署又はハローワーク（公共職業
安定所）もしくは、埼玉労働局労
働保険徴収課（電話048-60
0-6203）へおたずねくださ
い。

～人事・労務図書～ **安西 愈 弁護士 著** ≈8月1日付「改訂第15版」の一部修正第5版発行～

「管理・監督者のための採用から退職までの法律実務」

3月15日付【改訂第15版】発行 頒布のご案内

発行・社団法人 埼玉県経営者協会

元第一東京弁護士会副会長・元労働基準監督官・労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、各種の新たな法施行、法改正に基づいて全面改訂。労働諸条件等の取扱いをハンディにまとめた担当者座右の書……**弁護士（元最高裁判所司法研修所教官、東京最低賃金審議会会長、元中央大学法科大学院客員教授）安西 愈（あんざい まさる）著**

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文417頁 97図表掲載 限定版 埼玉経協編

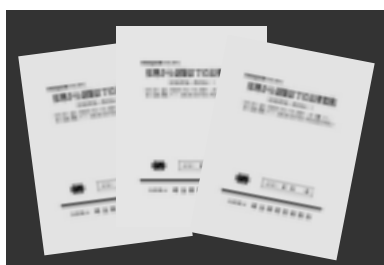
管理・監督者
のための

採用から退職までの法律実務

改訂
発行

《50頁増頁、40表、1章追加》

平成22年3月15日付改訂＝新改訂版新規発行＝頒布中



平成22年3月15日付、時勢
変化の状況に伴い、新法施行、
法改正などを期に大幅刷新改訂。
97の図表掲載。

◇主な内容◇

採用
契約と条件の決定
労働慣行
職場生活の基礎
賃金
労働時間
外勤・みなし
裁量労働
休憩・休日
時間外・休日労働
労基法改正

いわゆるサービス残業
時間外・休日労働の適用除外
休暇
人事異動
懲戒処分
退職・解雇
パート・臨時・嘱託
就業規則
男女均等と母性保護
個別紛争解決手続
労働審判制度

全24章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付1200円（送料
1冊220円、2冊300円、3冊
500円、4～5冊600円、6～
10冊900円、11～100冊 1200
円、101冊以上2200円）

〒330-8669

さいたま市大宮区桜木町1-7-5-87
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会

電話 048-647-4100(代)

FAX 048-641-0924

事業だより

七月一六日～九月一五日

◆七・二一 南部地区協議会幹事

会(川口リリア)

◆七・二二 自動車事故対策セミ

ナー(ソニックシティ)

◆七・二六 北部地区協議会幹事

会(リケン熊谷事業所)

◆七・二七 西部地区協議会幹事

会(丸広百貨店)

◆七・二八 中部地区協議会幹事

会(ソニックシティ)

◆七・三〇 第三次小笠原洋上

研修第一回集合研修(ソニック

シティ)

◆八・三・四 第一種・第二種

衛生管理者受験のための対策講

座(ソニックシティ)

◆八・二六 安全管理者選任時研

修(ソニックシティ)

◆八・三〇 小笠原洋上研修第二

回集合研修(ソニックシティ)

◆九・一四 労務管理講座(ソニ

ックシティ)

◆九・一五 埼玉大学・埼玉県経

営者協会合同特別公開講座(パ

レスホテル大宮)

告知版

★第31次小笠原洋上研修船内、島内研修
日時 10月6日(水)～11日(月)5泊6日
会場 おがさわら丸・父島
内容 出航式、研修12単位、ウォークラ
リ、現地交歓会、課外活動ほか
指導 研修スタッフ12名

★同右第4回集合研修

日時 11月22日(月)9時30分～18時30分
会場 ソニックシティ602研修室
内容 フォローアップ研修、通信教育
修了式、研修了式
講師 研修スタッフ

★新入社員フォローアップ研修

日時 10月21日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ604研修室
内容 ①入社後の職場生活を振り返り
見直しを図る
②職場で期待される心構えと役
割の再確認
③仕事を円滑にするためのコミ

ユニケーションとチームワーク
④楽しいビジネススマナーの知識
とビジネススキルを再確認する
講師 りそな総合研究所(株)パートナー
講師 古澤美奈子氏

★第46期労働法ゼミナール第1講

日時 10月14日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ905会議室
内容 労働行政・企業のトラブル防止
講師 埼玉労働局労働基準部監督課長
野田直生氏

★同右第2講

日時 10月20日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 解雇・懲戒
講師 弁護士 渡邊 岳氏

★同右第3講

日時 11月19日(金)13時30分～20時30分
会場 ソニックシティ905会議室

内容 事例研究ゼミナール
講師 弁護士 安西 愈氏

★同右第4講

日時 11月25日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 派遣・請負・パート
講師 弁護士 木下潮音氏

★同右第5講

日時 12月9日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 安全衛生・労災・賠償
講師 弁護士 山中健児氏

★同右第6講

日時 12月16日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ905会議室
内容 労働時間・割増賃金
講師 弁護士 岩本充史氏

内容 給与計算と年末調整の実務・関
連法規・税務、社会保険、源泉
徴収、年末調整のすすめ方とポ
イント
講師 (株)マネージメント・アドバイス・
センター代表取締役 土屋 彰
氏

★安全管理者選任時研修

日時 11月24日(水)9時30分～20時40分
会場 ソニックシティ603研修室
内容 屋外産業的業種と工業的業種の
50人以上を有する事業場は労働
安全衛生法11条により安全管理
者を置くことが義務づけられて
いて、その資格認定研修
講師 (株)ウエルネット専任講師 鈴木
昭氏

〈新入会のご案内〉

関東菱油(株)

代表取締役社長 原口 秀明
桶川市寿一四一三
電話〇四八七七一六一九六
(資)一億円
(従)一二三名
石油製品販売業

協同建設(株)

代表取締役 高橋 健一郎
志木市本町四一〇一二二
電話〇四八四七七一〇一六七
(資)一億円
(従)一七名
土木建設請負業

五大工業(株)

代表取締役 松浦 広展
久喜市河原井町一九
電話〇四八〇一一二一三八二一
(資)一千万円
(従)三〇名
総合人材サービス業

(株)坂本装飾

代表取締役 坂本 義雄
さいたま市北区宮原町四一四一三
電話〇四八四六六五七三九九
(資)八千万円
(従)一〇名
内装仕上業

(株)サンクリン

代表取締役 渡辺 操
さいたま市岩槻区小溝一四七
電話〇四八七九五一二〇〇
(資)一千万円
(従)一七名
解体工事業、エクステリア施設工事、
造成、造園工事、不動産売買業

(株)サンテック

代表取締役 八幡 欣也
千代田区三番町三一三
電話〇三三三三六五六一八一
(資)十一億九千二百五十万円
(従)六七〇名
電気工業業

(株)田中工務店

代表取締役社長 田中 一成
さいたま市浦和区常盤二〇一六一
二三
電話〇四八八三二一五七二五
(資)一億二百万円
(従)四九名
総合建設業

(株)地区計画コンサルタンツ

代表取締役 高田 幸夫
さいたま市大宮区大成町一八四一
二
電話〇四八七六七七八五八〇
(資)三千万円
(従)一四名
建築設計

(株)ちふれ化粧品

代表取締役 片岡 方和
川越市芳野台二一八一五九
電話〇四九一三二五六一〇一
(資)四億五千万円
(従)五五〇名
化粧品製造・販売

(株)中央医研

代表取締役 園部 明彦
狭山市富士見二一九一三八梅本
ビル2F
電話〇四二九五七七八六七一
(資)三百万円
(従)二〇名
医療機器、材料等販売業

(学)中央情報学園中央情報専門学校

理事長 岡本 比呂志
新座市東北二一三三一〇
電話〇四八四七四一六六五一
(従)四〇名
IT教育を行う専門学校の経営

東栄運輸(株)

代表取締役 添野 和良
さいたま市岩槻区大字長宮七七
電話〇四八七九九一一二一一
(資)一千万円
(従)九〇名
旅客及び貨物自動車運送事業

会員の動き

会員の動き

- (株)トップライン
代表取締役 伊藤 壮
さいたま市大宮区桜木町四―三三三―一
三
電話〇四八―六四〇―五〇〇〇
(資) 五千万円
(従) 一四一名
電話受発信業務、派遣業務
- (株)ニチアコムニケーション
代表取締役 西野 隆太郎
狭山市東三ツ木二〇―一―三
電話〇四―二九五五―〇〇―一〇
(資) 一千二百万円
(従) 三五〇名
警備業、ビルメンテナンス業
- (株)日本リアリスト
代表取締役 天野 純一
中央区日本橋茅場町一―一〇―五
電話〇三―三六六七―二三九一
(資) 五千万円
(従) 一〇名
不動産賃貸業・建設業
- 広総業(株)
代表取締役 竹内 順子
鴻巣市本町二―一―七
電話〇四八―五四二―五九三六
(資) 二千万円
(従) 二〇名
建設工事業①電気工事及び同工事用資材のリース②サッカー場、学校運動場等芝生防塵散水装置③揚排水機場のポンプ据付工事
- ファミリー引越センター(株)
代表取締役 長嶺 宏一
戸田市上戸田二―二―二
電話〇四八―四三三―四一八―二―一
(資) 一千万円
(従) 四八名
運送業(引越)
- (株)山和ホールディングス
代表取締役 岩淵 勝則
さいたま市大宮区桜木町一―七―五―ソニ
ックシティビル19F
電話〇四八―六五〇―一三二二―一
- (資) 八千万円
(従) 三〇名
不動産賃貸
- 伊勢丹浦和店
店長
横山 淳(旧 松尾 琢哉)
(株)イマギレ
代表取締役
今給黎 宣成(旧 今給黎 幸二)
(株)NTTオリス
代表取締役
岡田 昭彦(旧 小森 稔彦)
共和真空技術(株)
取締役社長
内山 尚行(旧 森下 晋)
(株)さいたまアリーナ
代表取締役社長
村本 邦夫(旧 岡岸 充英)
(株)埼玉りそな銀行大宮支店
執行役員
吉岡 善治(旧 吉田 豊)
(株)埼玉りそな銀行春日部支店
執行役員
水坂 智晶(旧 平岡 三明)
(株)埼玉りそな銀行川口支店
支店長
田中 清貴(旧 三浦 雄逸)
(株)埼玉りそな銀行熊谷支店
執行役員
関川 朋史(旧 吉岡 善治)
新電元工業(株)
代表取締役社長
森川 雅人(旧 小田 孝次郎)
(株)鈴木商店
代表取締役
高橋 扶明(旧 鈴木 操)
大栄不動産(株)
代表取締役社長
石村 等(旧 萩原 正史)
東京海上日動火災保険(株)埼玉中央支店
執行役員 埼玉中央支店長
佐々木 健次(旧 熊澤 秀雄)
- 飯能信用金庫
理事長
内田 哲(旧 木村 啓三)
(株)ビージーサービス
代表取締役社長
根生 雄勝(旧 徳武 敏通)
(株)松田製作所
代表取締役社長
鈴木 康三(旧 大熊 和夫)
三國フーズ(株)
代表取締役社長
安達 公一(旧 小暮 信幸)
理研熊谷機械(株)
代表取締役
武村 和俊(旧 笹川 政和)
- 〈社名変更〉
(株)鈴木鶏卵GPセンター
(旧 (株)鈴木商店)
富士フイルム(株)光学デバイス事業部
(旧 フジノン(株))
- 〈住所変更〉
(株)NTTオリス
中野区新井二―四六―二NTT野方ビル
(旧 中野区本町一―三二―二ハ―モニ
ータワー15F)
(株)MID
越谷市南荻島二―九―一
(旧 南埼玉郡白岡町西八―五―五)
(株)サンフレッゼ
北足立郡伊奈町西小針七―一―一
(旧 北足立郡伊奈町小針新宿二―二七
三)
- (社)埼玉県年金福祉協会
さいたま市大宮区宮町一―三八―一野村
不動産大宮共同ビル2F
(旧 さいたま市大宮区宮町二―三五―
二大宮MTビル8F)
(株)光エンジニアリング
川越市新宿町三―二―一
(旧 さいたま市大宮区桜木町二―五三
〇―一五)

♪ 埼玉音協主催

爆笑ライブ 三遊亭歌之介独演会

平成22年 12月17日(金)

18:30開場 19:00開演



埼玉音協

▶会場/大宮ソニックシティ 小ホール

▶会費/2,800円 (一般3,300円を) (全席指定・税込)

4回目の主催公演となりました“三遊亭歌之介独演会”は、毎回ご来場のお客様より「とにかく笑った」「また聴きたい」とご好評を頂いております。師匠である“三遊亭円歌”譲りの“漫談調の高座”はお腹がひっくりかえるほどの笑いの連続です！是非お楽しみください。

*お申し込みは FAX にてお願いいたします。FAXNo. 048-641-0924

埼玉経協ニュース三五八号
2010年9月21日発行
さいたま市大宮区桜木町一―七―五―ソ
ニックシティビル九階
発行所 埼玉県経営者協会
発行人 三國雅裕
編集人 野口寛治
電話〇四八―六四七―四〇〇
印刷所 望月印刷株式会社
さいたま市中央区阿弥五―八―三六

埼玉県経営者協会のホームページアドレス (URL)
<http://www.saitamakeikyo.or.jp/>