

# 埼経協ニュース



8・9  
'06 月号

## 埼玉県地域労使就職支援機構セミナー

# 『13歳のハローワーク』が伝える仕事とは 人生とは

## 村上龍氏らがトークセッション

本会と連合埼玉を母体とする埼玉県地域労使就職支援機構は七月九日(日)、『13歳のハローワーク』が伝える仕事とは人生とは」と題するセミナーをさいたま市内の埼玉会館大ホールで開催。就職に悩みを抱えた子どもへの保護者、親子ら約一、一五〇名が参加した。

同セミナーは、価値観が多様化する中で、生き方・働き方を模索している若者、特に、「なんとなく」とりあえず」のフリーターや「働くことに踏み出せない」いわゆるニートが就職活動をする際に、最も身近な支援者であり、相談者である保護者が、子どもたちに「どう向き合い、どう対応していくのか」をテーマに、子どもの就職を支援するため必要な保護者や社会の役割について考えることを目的としている。

セミナーではキャリアアカウンセラ―として活躍中の小島貴子氏をコーディネーターに、「13歳のハローワーク」や最新作「盾(シールド)」の著者でもある作家の村上龍氏、上田清司埼玉県知事の三名がトークセッションを行なった。

村上氏は、十三歳のハローワークを執筆した動機やきっかけを披露。その上で、「親や学校は、子どもの将来がどうあって欲しいかのイメージが明確ではない。子どもが大人になるといことは、自身が自立し、



村上龍氏



満席の会場



トークセッション 左から小島貴子氏、村上龍氏、上田清司知事



あいさつする村上文埼玉労働局長

生活の糧を得ること。そのために子どもが嫌いなことではなく、ワクワクし、興味のわくようなことを理解し、勧めるほうがいい」と持論を展開。上田知事は、「最近、子どもに対する家族や地域社会のシールドが薄くなってきているのではないかと感じる。それとともに、人間の本能であるサバイバル能力が鈍くなってきていることにも憂慮し、子どもの頃からの体験学習を大々的に取り入れるようにと教育局にも働きかけている」と語った。村上氏も上田知事も、自分の体験や経験をもとに人生観や教育論を練り広げ、率直でユーモアあふれる発言に会場からは時折笑い声も聞かれ、一体感が生まれた。セミナー後参加者を対象に行ったアンケートには四〇〇名以上が回答。「大変よかった」、「よかった」の感想が約八割あり、村上氏のユニークな本音トークと、上田知事の人柄が伝わる発言に賛同の声が多く寄せられた。また、その他にも自由記述欄にはテーマ、内容、企画・運営等で様々な意見が寄せられ、このセミナーに対する関心の高さがうかがえた。

# 他団体と合同例会開く

## 青年経営者部会 新鮮な情報、人脈拡大ねらう

青年経営者部会の七月例会が七月十八日(火)午後、明治安田生命さいたま新都心ビル・Aタワーにおいて三十余名が参加し、講演会と懇親会の二部構成により開催された。

今回の例会は、今年度活動方針にも触れられているように「他団体等との交流を行い、新鮮な情報人脈を更に広げお互いに活用する」との趣旨に従い、中込、平沼正副部会長が所属している関東二

ユービジネス協議会・埼玉地区メンバーとNPO団体等が参加した合同例会となった。

第一部は、平沼大二郎副部会長の司会・進行で執り行われた。始めに開会挨拶に立った中込秀明部会長は、新体制での十八年度がスタートしたことで、そして、今までの素晴らしい伝統と実績を継承しつつ、時代の変化に対応すべく進化発展して参りたいと決意を語り、いろいろと至らない点があるうか

と思うが、微力ながら精一杯努力して参りたいと述べ、これから積極的に参画をお願いしたいと挨拶を結ばれた。講演は「埼玉トヨペット平沼会長が語る人生ノート」と



講演する埼玉トヨペット平沼康彦会長

題し、埼玉トヨペット株式会社の代表取締役会長平沼康彦氏が行った。

司会者から、大正九年生まれの平沼会長は、青年時代に戦争に行かれ、米国のB29爆撃機に東京上空で空中戦を挑むと言つ今の時代では考えられない体験をされ、終戦後、材木販売、議員秘書、ピリ

講師紹介があった。

平沼会長の「幼年期から青年期へ」の講演では、体が弱く、いじめにもあった事や、我慢を覚えた事。「出征そして終戦」では、B29を撃墜した話や、辛かった部下の戦死。「戦後の混乱期」では、

家長優先の考え方に、次男であったため山で泣いた夜もあった事や、埼玉銀行頭取秘書を兼務した事など話された。そして、「埼玉トヨペット創業」では、営業所の建設は地元業者の依頼し、地元を大切にしました事。また、埼玉商事(現サイボー)を設立した事。さらに、創業以来、座右の銘としている、今を大切に「生き、明るく楽しく元気に」暮らすこと。常に頭と心を軽くして必要以上に物事を深刻に考えない、今を大切にして素直に生きる。つまり、執着をなくし、自然体を保つことが人生を楽しく生きるコツだと講演を結ばれた。

最後に増田政之副部会長より謝辞があり、第一部は終了した。第二部の懇親会は、会場を1Fの「とんちやく」に移し、島村健幹事の司会・進行で行われ、中込部会長の挨拶、牛窪啓詞特別会員の乾杯で始まった。参加者はこの講演を頂いた平沼会長、親会から三国常務理事、関東二ユービジネス協議会の埼玉地区メンバー等々

ヤード場の経賞、その後、埼玉トヨペットを立上げ、県内トッププレイヤーにまで育てあげた等々、波乱万丈な人生を送られてきたと

三十余名が参加した講演会



大勢になり、「焼酎と六白黒豚」の酒と料理を十二分に味わい、しばらく和気藹々と懇親が続ぎ、他団体との交流、情報交換、人脈の拡大にも大いに寄与した。

また、今期新会員となった昭和工業(株)の石井成人社長、岩堀建設工業(株)の岩堀和久社長、武蔵野瓦斯(株)の田島裕社長の紹介、さらに、九月二十六日の狭山モータースクールでの九月例会、十一月九日の千葉での十一月例会、同月九日・十日の千葉県での全国大会、また、十日の青年部会ゴルフ会などの告知が行われ、増田副部会長の開会挨拶で約五時間に及んだ七月例会はお開きとなった。

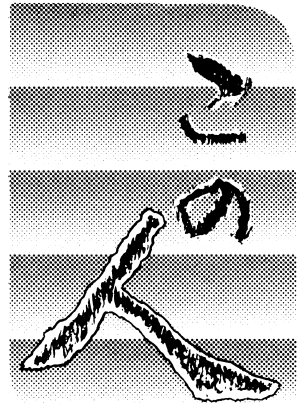


懇談会で乾杯する牛窪啓詞特別会員



挨拶する中込秀明会長





# 株式会社とんでん 会長 長尾 治氏

この人は、尋常一様の人物ではない。会社という人間集団のトップに昇りつめるのは何十分の一、何万分の一の確率で、企業を興すのに成功し、創業者の勲章を胸にさげ得る人ともなれば、さらに運かに厳しい賭けかもしれない。「経営は知恵と閃き」と、そして最後に度胸だ」はマックス・ウエーバーの言葉であるが、裸一貫で業界トップの座を確立した長尾さんの生きざまこそが、まさしくそのように思えてならない。

**船火事** 昭和十五年四月十九日、北海道苫小牧市で北洋船船主の長男として生まれ、十人きょうだいの三番目。戦時中、父は「漁労班」として船と船頭、機関士を軍に提供、今の北方領土周辺での漁に協力していた。俗に戦後のパニックと言われた時代の二十一年大型漁船(五九ト)を建造。苫小牧で新造船をお披露目の後、釧路港から漁師ら十数人が



乗り組み、勇躍三ヶ月の漁の壮途についたが同日夕、釧路沖に於いて突然機関室から出火一回も漁をせずに全焼するという悲運に見舞われる。この人が小学校に入る前年の出来事であった。

**出火原因は不明**。幸い乗組員は無事だったが、父は火災保険などの代理店をしていながら、新造船に保険を掛けてない。このため乗組員の給料三ヶ月分の支払いに加えて、漁船建造で銀行から莫大な借金を抱え、二十五年ついに家業は破綻する。

**破天荒** 一家の富裕な暮らしは、一朝にして貧乏のどん底へ。しかし、長尾さんには、結果的にそのことが運命の扉を開く、逞しくも果敢な挑戦へのきっかけとなる。

**破天荒な挑戦**は中学に進学、東京・築地に奉公した時から始まり、札幌 旭川の八百屋魚屋を転々、三十年三月、苫小牧弥生中学校を卒業する。この間、学校に通ったのは卒業に最低限必要な年間八十日、三年間で計二百四十日というが、「成績はセクラスの中で常にトップ。特に英語は抜群で、ほかに知能検査の結果にも驚かされた」(中学の英語担任、藤原康里氏の手紙)とか。

中学を卒業した後、次々会社など設立したのは、成功したからというわけではない。八百屋の次に開いた魚屋でも失敗するが、だからといってたじろく男ではなかった。

借金を背負い、三十三年に十七歳で再起を図って就職したのが札幌の山本商店。後に結婚する園子さんの実家であり、給料は相場の二倍近い一万五千円というが、とにかく働きぶりが凄まじい。

即ち、昼は店の仕事に熱中。夜は一晩千円で店のオート三輪を借り、札幌で青田買いたしたキャベツを小樽の漬物屋に納める。ここで余市のぶどうを仕入れて室蘭に運び、下ろした荷台に紅玉りんごを満載、一晩中走り回って朝七時に札幌に戻るといった具合だ。このような過酷な生活が約四年間続き、借金は完済、四百万円の貯蓄ができた。

**続挑戦** 三十七年、二十二歳の時に再度、札幌中央卸売市場の仲買業で独立、(株)札幌東印青果を設立し代表取締役専務に就任するが、人を過信したことと自身の自惚れが災いして二年で失敗。二十四歳でまたしても一千四百万円の借金を抱え込み、ハイヤーの運転手とか、朝日航空(株)を創設してセスナ機による広告事業などを手掛けた。

(株)とんでんの設立は四十四年十一月。スタートは和菓子の製造販売だったが、創業期に売り出した一個十円の「月寒まんじゅう」が大当たり。これが大勢の客から支持され、長尾さんの生きがいとなり、やりがいともなつて、その熱い想いはやがて四十八年の(株)とんでん鮭のオープンに繋がる。

安くて、うまい鮭を腹いっぱい。こうして創業の思いがたくさんの客、とりわけ三

世代揃つての家族に喜ばれた。

そして五十三年、長尾さんの発想はさらに日本初の鮭をメインに、そば、てんぷら、茶わんむし、生いわしといったメニューを中心とした和食レストランに発展、その多店舗展開に挑戦して見事に成功する。去る六月の株主総会で、長尾さんは社長の座を長男の治人さんに譲り、現在は会長の立場で経営のサポートをしている。

**身障者用トイレ** 「人間は病気をしたり、仕事に失敗することが、最大の財産だ」と、長尾さんはいう。ご自身、四十七年暮に三十二歳で脳梗塞を患い、五十七年不整脈、さらに翌五十八年二月には再度脳梗塞で倒れ、心臓には今もペースメーカーが。自分が病気をしてみても、初めて「弱者に配慮した店舗」への見直しに気づき、平成二年から二階建て店舗にエレベーターを付けたり、バリアフリー、身障者用トイレ等の整備を推進。この結果、身障者用トイレでは北海道、関東の全店舗一三力所中、すでに六九カ所に設置を終えているという。

**経営哲学** 「安心と安全」。大衆の中により深く、をスローガンに、良い食材で良品商品の提供。一店一店が地域の憩いの場に安心と安全を売るとんでんを心掛け、心からのおもてなしをしている、そうだ。

**エピソード** 「私は九五%、運に恵まれた。和食レストランが浦和を皮切りにスタートした時もそうだった。きっかけは、とんでん鮭恵庭工場建設の件で挨拶に行つた取引銀行頭取が、関東進出構想について支援を即決、支店のある浦和に候補地まで推薦、恵庭工場と浦和店の建設資金計十億円をすんなり融資してくれた。時に三十九歳だったが、人間の運にはやつてよかった、やらなくてよかったことなどがたくさんある」。

さいたま市在住。平成八年に入籍(園子さんは病死)した淑子夫人と二人暮らし。  
趣味はゴルフ。(葛)

# 豊かで楽しい生活を支援 旬の味にこだわりメニューの幅ふやす

とんでん

## 経営理念

とんでんの経営理念は、「大衆の中により深く豊かで楽しい生活の提供」です。

北海道札幌市で昭和44年に会社を設立、和菓子の製造販売から始まりました。創業時より販売した「10円まんじゅう」が大変好評で、小売店に配送にいくと、小さな子供たちがこの10円まんじゅうを手には10円玉を握り締めて待っていてくれました。

安心と安全に徹する創業精神を基に、お菓子の製造販売を通して多くのお客様の支持を得られたこ



とんでん

とから「大衆の中により深く」という経営理念を最初に定めました。

お菓子の製造販売を拡大していきたいながら、4年後の昭和48年に札幌市に「とんでん鮭」1号店をオープンしました。その当時、大衆がいつでも手頃な価格で食べられることができなかったお鮭を、うまく安くお腹いっぱい、召し上がっていただくとうい、ある種「食の革命」を起こそうという熱い思いを持っての1号店オープンでした。

開店したとんでん鮭は予想を超えての大変な人気で、連日連夜、満員大盛況が続く、お会計のお客様からおいしかったよ、安いわねという声をたくさんいただきました。そして何よりも、おじいちゃん、おばあちゃん、お父さん、お母さん、お孫さんの三世代ご家族に楽しくご利用いただきました。

このことから経営理念に「豊かで楽しい生活の提供」を加え、現在の経営理念「大衆の中により深く豊かで楽しい生活の提供」としました。

和食レストランとんでん  
つきさむ温泉へと進化へ

札幌市内に「とんでん鮭」を7店舗出店したところで、職人が立

前でお客様にお鮭を握って提供することに限界があるという壁に突き当たりました。

より多くのお客様に喜んでいただくために、職人でなくてもお鮭を握れて、より多くのお客様に提供する方法がないか、と考えたのが、立前のないレストランでした。昭和53年、現在の和食レストランとんでんの1号店オープン、札幌ではなく、埼玉の浦和でした。札幌の頭の固い鮭職人がこの考えを理解してくれなかったからです。

この浦和店も文字どおり大好評でした。レストランで手頃な価格でお鮭・そば・天ぷら・茶碗蒸しのセットメニューを楽しむことができるということで、ランチのピーク、ディナーのピークはご利用のお客様が多く、お店の前の産業道路が「とんでん渋滞」とまで言われました。

翌年、昭和54年には札幌に2店舗同時オープンし、鮭店以上に経営理念の「大衆の中により深く豊かで楽しい生活の提供」が実践され、現在の店舗数は、関東で95店舗、札幌市内をはじめ北海道内18店舗、計113店舗となっています。

平成6年から全店の看板をファミリーレストランとんでんから「和食レストランとんでん」に変え、日本の伝統料理の和食を提供

するお店であることを明確にしました。

四季節の旬の味にこだわり、平成7年から鮮度の良い、しかもヘルシーな「生いわし」メニューの提供に挑戦し、10年を過ぎた今でも「生いわし」メニューの固定ファンが来店されます。徐々に鮮魚メニューの幅を増やしていき、生ほつき貝、生つぶ貝、生さんま、最近では生あじメニューが好評を得ています。

また、日本の伝統料理のおせち料理も関東では平成元年から販売を開始。水のおいしい私共の北海道・恵庭工場で製造され、冷凍でも、真空パックでもなく御重を広げるとすぐに召し上がれるということで、年々売上を伸ばし、三の重、1セット二万一千円(税込)のおせち料理を1種類だけで、その販売実績は11億円を超えております。一部の離島を除く全国にお届けすることもできるということで、北は北海道から、南は沖縄まで宅急便でお届けしています。

平成16年には、札幌ドームの近くに三世代家族がゆっくり楽しめる日帰り温泉施設「つきさむ温泉」を開業。2種類の掛け流し源泉風呂をはじめ、総檜風呂、人気の岩盤浴、サウナなどで身も心も癒していただいたあとは、レストランとんでん、ご宴会場でお食事をお楽しみいただけます。

経営理念の「大衆の中により深く豊かで楽しい生活の提供」は和食レストランとんでん、つきさむ温泉での心からのおもてなしの中でさらに進化を続けています。


**武蔵野銀行**  
 www.musashinobank.co.jp


**RESONA**  
**埼玉りそな銀行**  
 http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

# 埼玉県の最低賃金の改正

## 10月以降、時間額687円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降687円となります。

最低賃金額は、賃金や物価等の動向により毎年改正されてきましたが、平成18年度は平成17年度と比較しますと5円引き上げとなります。

**時間額 687円 引上額 5円 引上率 0.73%**

### 《注意していただくこと》

- 適用する地域  
埼玉県の区域
- 適用する使用者  
前号の地域内で事業を営む使用者
- 適用する労働者  
前号の使用者に使用される労働者
- 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
- 非鉄金属製造業、電気機械器具・情報通信機器器具・電子部品・デバイス製造業、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、別途産業別最低賃金が適用されます。(年内に改正される予定です。)

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合わせください。

### 平成18年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	644	3	石川	652	3	岡山	648	4
青森	610	2	福井	649	4	広島	654	5
岩手	610	2	山梨	655	4	山口	646	4
宮城	628	5	長野	655	5	徳島	617	2
秋田	610	2	岐阜	675	4	香川	629	4
山形	613	3	静岡	682	5	愛媛	616	2
福島	618	4	愛知	694	6	高知	615	2
茨城	655	4	三重	675	4	福岡	652	4
栃木	657	5	滋賀	662	5	佐賀	611	3
群馬	654	5	京都	686	4	長崎	611	3
<b>埼玉</b>	<b>687</b>	<b>5</b>	大阪	712	4	熊本	612	3
千葉	687	5	兵庫	683	4	大分	613	3
東京	719	5	奈良	656	4	宮崎	611	3
神奈川	717	5	和歌山	652	3	鹿児島	611	3
新潟	648	3	鳥取	614	2	沖縄	610	2
富山	652	4	島根	614	2			

### 過去5年間の最低賃金額の状況

年 度	14	15	16	17	18
最低賃金 時間額	678円	678円	679円	682円	687円
引上額 引上率	1円 0.15%	0円 0%	1円 0.15%	3円 0.44%	5円 0.73%

# 全都道府県が 改正審議終了

## 公益委員見解や産業動向を考慮

平成一八年度の地域別最低賃金は、すべての都道府県で改正審議が終了した。

地方最低賃金審議会は、七月一六日に中央最低賃金審議会から提示された平成一八年度地域別最低賃金改定の目安に関する公益委員見解を参考としつつ、関係労使の意見、産業の動向や賃金実態調査等を考慮して改正審議が慎重に進められた。

### 平成一八年度 地域別最低賃金 額改定の目安について

中央最低賃金審議会は、厚生労働大臣から「今年度地域別最低賃金額改定の目安について」諮問を受け、目安に関する小委員会を設置して審議を行ってきた。使用者側委員は、地域や業種、企業規模等間で景況感にバラツキがあることや、目安審議の参考資料であ

平成一八年度  
埼玉県（地域別）  
最低賃金は時間額六八七円

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参考にしつつ、当地審議会においても改正審議が慎重に行なわれた。労使双方が見解を主張しつつ相互に歩み寄った結果、最終的には時間額を五円引き上げ、六八七円とすることが全会一致で決定した。なお全会一致での決定は当審議会では八年振りのことである。

なお、全国各地の決定状況は、目安通り一八県、目安に対し、「一円増額」が二六県、「二円増額」が三県。全会一致は一九県、使用者側反対は七県、労働側反対は一四県、その他七県となっている。改正後の最低賃金額の効力は、埼玉県においては一〇月一日となる予定。なお、埼玉県産業別最低賃金の改定については、「非鉄金属製造業、電機機械器具製造業、情報通信機械器具製造業・電子部品・デバイス製造業、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、自動車小売業」以上六業種について審議が進められている。

七月一六日の答申の内容は、労使の意見の一致をみるに至らず、「基本的には各ランク〇・五%の引き上げ率とする考え方を踏まえつつ、ランクごとの経済実態に大きな相違があるといった特殊事情も踏まえて総合的に勘案し、Aランク・Bランクは四円、Cランクは3円、Dランクは2円が示された。

お気軽に  
ご相談ください

## 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の  
職業相談・職業紹介を行っております。  
経験豊かで優秀な人材を紹介いたします。

### 信頼と安心

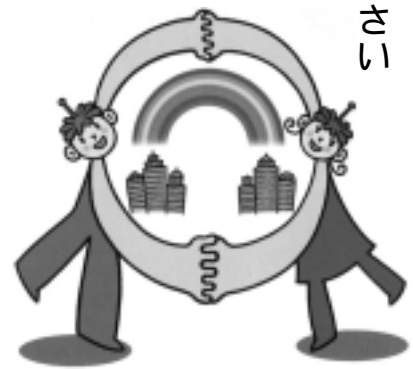
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

### 全国ネット

全国47都道府県の事務所の情報を提供します。

### 無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。



お問い合わせ

☎048 642 1121(土・日・祝日休)  
http://www.sangyokoyo.or.jp/

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

# 視点

景気回復にともない社会の不安定要因にして懸念材料だった雇用状況がここきて大幅に改善した。

世の中の雰囲気もこれについて一変し随分と明る

くなった。ごく最近まで漂っていた重苦しい空気は、一体何処に行ってしまったのかと見紛うばかりの明るさだ。空気ばかりではない、街を行き交う人も同様でどこか能動的で姿勢がいい。しばらく前まで俯き加減で歩いてきた同じ人とは到底思えない。久々の明るさだからアップテンポになるのも自然の成り行きと思つ反面、余りにも早い変容には正直戸惑いさえ感じる。

## 光と陰

街の明るさとは裏腹に私の脳裏にすかさず飛び込んでくるのが若者の姿。確かにここ数ヶ月、若者の雇用に改善が見え、来春卒業する新卒者の就職内定に好転の兆しがあるのは喜ばしいが、だからと言って八十万といわれる二一トや、これまた数百万が存在するとされるフリーター問題が払拭されたわけではない。

若者として同様な毎年に加齢する。それどころか厄介なことに歳をとることに雇用条件は厳しいものになり、若者の前に高いハードルとなつて立ちがたくなる。だから若者対策は一時の猶予もないはずだが、ここきて国中が何故か静かで騒がない。つい少し前の今年始め頃は二一ト、フリーターの活字を見ない日がないほど紙面を賑わしていたが最近ではすっかり影を潜めてしまった。

どうしてと私が原因探しをしている

と。日本人は所詮、喉元過ぎれば熱さを忘れる性格の持ち主で、熱し易く冷め易いのだ」としたり顔で解説してくれる親切な御仁がいるが、私には若者問題を到底こうしたとわきで片付ける気持ちにはなれない。

## 団塊世代のアクセラレーター

ところで、年齢的に対極にある団塊世代の人達の状況はどうだろう。若者同様厳しいものがある。ひよつとして若者以上かもしれない。団塊世代は今日まで現役世代として世の中を支えてきた。その最たるものが年金、今日年金受給者が生活できるのも団塊世代を中心とした後輩現役人のおかげ。とこ

けなければならぬ。

というように現在若者にしても、また団塊世代にとつても懸念材料が山積している。したがって、どちらの対策も早急に対応せねばならない課題だが、これからの時代を担う若者対策こそ焦眉の課題だと私は思っている。

何故と問われれば、若者対策はイコール団塊対策だからと躊躇なく返答したい。年齢こそ大分離れるが両者の問題は極めて近い距離にある。今団塊世代は五十五歳から五十九歳、その彼等の子どもは多くは二十代後半から三十代。現在社会問題化している二一ト、フリーターの多くがこの年代。となれば悩める若者の親の大半が団塊人とい

# 絆 (きずな)

専務理事 野上 武利

ろが明年から団塊世代は定年を迎え順次受給側に廻ることになる。支える側から、支えてもらう側、つまり受給側に廻つたとたん彼等は現役世代の手薄さに直面してしまう。今直ぐはともかく将来不安がつきまとう。そして更に人口減少社会の到来、少子化が不安をつららせる。特に出生率の低下は最大の懸念材料。

こんな中ちよっぴり明るいニュースが飛び込んできた。皇室の男児誕生と、最近の出生率の改善。しかし、改善が一過性のものか、恒常的か現時点でははっきりしないから、ぬか喜びにならないようただただ祈るばかり。何れにしても将来人口の減少は何としても避

うことになる。したがって、両者の関係が遠いなどとは言えないはずだ。それどころか分離できるような間柄でないことがお分かりいただけるのでは。仮に団塊人に二一ト、フリーターの子どもがいたとすれば団塊人の定年後の生活設計に影響があることは想像に難くなく、団塊人を苦悩の呪縛から解放する意味でも若者対策の遅滞、弛緩は許されぬ。

## 若者問題は団塊人の負の遺産

るから確かに多い塊だ。しかし、数の多さだけでそう呼ばれたのではあるまい。ではどうしてということになるが私なりの考えだが、日本を現在米國に次ぐ世界第二位の経済大国に大発展させた原動力であり、立役者がこの塊の人達だから、他の年代と区別してそう呼ばれたと思っっている。とにかくこの塊の人達は凄しい。この人達を語るには「集団就職」「高度成長」「終身雇用」「モータリゼーション」「マイホーム」といったキーワードがある。これらの言葉は団塊人の足跡を示したものだ、同時に戦後の日本が辿つた道を示しているのではないだろうか。したがって、キーワードにある彼等の「仕事一筋」の気概があればこそ繁栄する今日の日本があったと思っっている。

## 不作為の後悔よりも行動を

ところが、皮肉なことにこの猛烈さ故に彼等に問題が無かつたとは言えない。その代表例が彼等の子育て。彼等は戦中派の親から受けた厳しい子育てとは対照的に団塊ジュニアに対しては放任ともいえる子育てを選択した。しかし、団塊人はこうした子育てを理想的と捉えるふしがある。したがって現在の若者問題の責任の一端が自分にあるなどとは微塵も考えない。それどころか若者問題の原因は戦後政治や教育にあるとさえ思っっている。勿論こうした考えを否定するものではないが、彼等がその両親から受けたモータリゼーション教育を忌避して、何もしないこと、つまり放任が良いことだとして日々の接触的な子育てを怠つた。少なくとも団塊ジュニアは団塊人の生き方、働き方などモータリゼーションの後姿を見ることが育つたのではなからうか。後になつて考えれば、ここに落とし穴があった。

想的と思っいたらしいが、真の放任主義は物事が起きた時、子供自身に物事の意義を考えさせ、行動させることであつて、何もしないことをもって放任主義的子育てとはいわれないことに団塊人の多くが気付いていなかった。したがって彼等が採つた子育ては単なる放任としか言い様がない。こうした放任的子育てが人との会話が不得手で、挨拶のできない、働くこともままならない子ども、つまり二一トを生み出した一因と私は考えている。

私の指摘に領すく団塊人がおられるならば、今からでも遅くはなく悩める団塊ジュニアに正面から向き合い、自分の辿つてきた赤裸々な生き方を伝えてほしい。何もしない不作為の後悔するよりも不器用でもいいから真正面から身体を張つた接触は必ずや子どもを心を開き、親と子の絆を強めることは必定で、今団塊人にも出来る最も有効な若者対策だと私は確信している。

世の中には、対策の順位付けのためどちらの対策が先かなどと議論する向きもあるが私に言わせれば愚かな論争で、子どもの幸せを考えない親などいるはずもなく若者対策に取り組むことがイコール団塊対策に通ずるとはいえない。

本会はこうした考えから、ここ二十年若者対策にフォーカスした事業を展開するとともに、二〇〇七年問題に象徴される中高年齢者対策にも異国、そして連合埼玉と連携し取り組んできた。つまり両対策は分離することなく、一体的に取り組んで初めて効果があると確信して止まない。



# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

### 第八十二回

#### 傷病休職制度と復職を

#### めぐる問題（その3）



弁護士 安西 愈

精神障害のある社員等の取扱いをめぐって最近問題が生じている「私傷病による休職制度」に関し、その適用と復職あるいは休職期間満了時の治療の判断、その他の取扱いといった休職をめぐる問題と企業の対応について検討してきている。今回はその第三回目である。

#### 四 就業規則上傷病休職の定めがあるのに休職手続を経ないで解雇した場合有効か

傷病休職制度は、前回述べたとおり、私傷病によって業務に耐えないことを理由（法的には契約した労働力の提供が私傷病によってできないという長期にわたる債務

不履行状態の発生による雇用契約の解約）とする解雇に関し、本来は右の理由で解雇ないし退職とすべきところを、この解雇ないし自動退職を一定期間猶予してその回復状況を見守るといったのが私傷病休職制度であり、これは労働者保護のために定めたものであると解されている。

そこで、このような傷病休職制度を設けている企業（傷病休職制度を設けるかどうかは企業の自由であり、設けた場合には、労基法第十五条、同施行規則第五条第一項第一号により労働条件の明示事項とされており、また、退職に関する事項として同法第八十九条第三号により就業規則の必要的記載事項となっている。）では、従業

員の解雇退職という従業員としての労働契約上の地位を失う重大な事項である。そこで、これを一定期間猶予するという休職制度は労働者保護上の重要な労働条件となる。このため、このような休職制度を就業規則で設けた場合には、労基法第十五条で労働条件明示義務としているところであり、信義則上も原則としてこの手続を経なければ解雇してはならないといえる。

このため、就業規則において傷病休職制度を採用している以上は、就業規則の休職事由が生じた場合、従業員は直ちに解雇されずに休職処分を受け所定の期間の解雇が猶予され、その間に傷病の回復を待つことができるという利益を有することになる。したがって、使用者としては、まず、私傷病による欠勤という事態が生じた場合、該

当従業員については「長期欠勤」を承認し、それに引き続き「傷病休職処分」にして傷病の回復状況を待つというのが信義則上の取扱いといえる。

そこで、休職期間を経ないで、直ちに解雇することは一般的には解雇権の濫用と解される。このため、休職処分があたかも解雇の前段階の手続として解雇と不可分に

連携しているものとしてとらえられる（同旨、事故欠勤休職について昭四八・六・九横浜地裁川崎支部決定、ゼネラル石油事件、労経速八二六号二二頁）ことになり、病気休職制度がある場合には、使用者はそれを適用するべきであり、それをせずに行った解雇は許されない（昭三一・九・一四東京地裁判決、読売新聞事件、労民七卷五号八五一頁）とされている。

しかし、いかなる場合であつても傷病休職制度がある場合にはこれを経なければならぬのかという、はじめから傷病休職期間を経て未到底回復することが見込まれないような状態の場合には、休職制度の趣旨から休職期間を経なくても解雇が無効となることはいといえる。

判例でも、運送会社の運転手が脳梗塞を発症し、ろれつが回らない状態になっているため、たとえ回復しても運転手をさせることは安全上問題があるとの理由から、六カ月の欠勤期間及び三カ月の休職期間をおかないで、トラック運転手としての業務に就くことが不可能な状態であつたことが認められるとして、就業規則の「身体の障害により業務に堪え得ないと認

めたとき」との普通解雇事由に該当するとして解雇した事案について、次のように判示している。「業務外の傷病による長期欠勤が一定期間に及んだとき、使用者がその従業員に対し、労働契約期間そのものは維持させながら、業務の従事を免除する休職制度であるところ、この趣旨とするところは、労使双方に解雇の猶予を可能とすることにありと解される。したがって、かかる休職制度があるからといって、ただちに休職を命じるまでの欠勤期間中に解雇されない利益を従業員に保障したものとはいえず、使用者には休職までの欠勤期間中解雇するか否か、休職に付するか否かについてそれぞれ裁量があり、この裁量を逸脱したと認められる場合には解雇権濫用として解雇が無効となると解すべきである。

本件では、前記のとおり、原告は平成一三年一月三一日まで就労不能と診断されており、仮に休職までの期間六カ月及び休職三カ月を経過したとしても就労は不能であつたのであるから、被告が原告を解雇するに際し、就業規則八条に定める休職までの欠勤期間を待たず、かつ、休職を命じなかつた

からといって、本件解雇が労使間の信義則に違反し、社会通念上、客観的に合理性を欠くものとして解雇権の濫用になるとはいえない。

本件解雇は、普通解雇としては、客観的、合理的な理由があり、社会通念上相当なものとして是認することができるとはいえない。」(平一四・四・二四東京地裁判決、岡田運送事件、労判八二八号二頁)と判示されている。

また、同様に、原告を休職とすべきであったのに、これをせず解雇したことは当該解雇は無効であるとして争われた事件について、裁判所は次のように判示した。証拠によれば(医師の診断によれば、原告は、本人がやる気を持てば、通常の判断をすることもできるとされているが、記憶が短時間しか保持されないものであるから、そのような通常の判断に基づき、その後、それに基づいて秩序立った判断をしたり、行動を取ったりできず、原告自身の取った行為の法的意味を理解することができない状況にあるものと認められる。

状態にあったといふべきである)との認定のとおり、本件疾病以後の原告の病状、日常生活の状況が認められ、原告は、客観的には、

本件退職時に意思無能力であった。被告の就業規定は、退職の要件として、『精神又は身体に著しい障害があるため公庫の業務に堪えられない場合』と規定しているのであるから(三二条)、本件で検討すべき原告の本件退職当時の就業能力とは、単純な作業や軽作業に従事できるといった水準ではなく、被告の行う農林水産漁業及び関連産業対して融資等の業務にかかわる事務に従事できるといふ水準を基準とするといふべきである。そうすると、原告が本件退職当時、意思無能力であったのであるから被告の業務を遂行する能力がなかったことは明らかである。」

「被告の就業規則二四条は、『休職を命ずる』と規定しているから原告の指摘するとおり、被告には休業を命ずるか否かの裁量はないようにも解される。

しかし、他方で就業規則は、『第一二条 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することがある。一 精神又は身体に著しい障害があるため公庫の業務に堪えら

れない場合(一号以下略)』のとおり、解雇の要件を定めており、就業能力のない従業員を原告が雇用し続けなければならない義務が存在するとは解しがたい。

したがって、前記のとおり、客観的に就業能力のないと認められる原告について、客観的な原告の病状が就業能力とも一致する資料に基づいて、原告に就業能力はないと判断し、休職命令を発しなかつたこ

とが相当でないといふことはできない。」(平一八年・二・六東京地裁判決、農林漁業金融公庫事件、労判九一一号・五頁)としている。

しかしながら、このような裁判沙汰になるような労使間のトラブルも予想されることから、就業規則に次のような休職規定を定め、その適用上使用者の裁量性と適用除外可能なケースを定めておいた方がよいといえる。

### (休職)

第 条 従業員が次の各号の一つに該当した場合は、休職とする。

一 業務外の疾病による欠勤が三ヵ月以上にわたる場合。(以下略)

② 前項第一号の疾病休職については、休職期間を適用しても、その期間中に正常勤務に回復することが困難と見込まれる場合は、その他やむを得ない理由があるときは休職を命じないで第 条(普通解雇)第 条(懲戒解雇)の規程により、解雇することができる。

しては、原則として従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復したときをいうものといふべきである(同旨昭六〇・五・三十一千葉地裁判決、昭和電工事件、労判四六一号六五頁、平一五・四・一六大阪地裁判決、大建工業事件、労判八四九号三五頁、平一六・三・二六東京地裁判決、独立行政法人N事件、労判八七六号五六頁)とされている。

そこで、通常の業務に耐え得る程度の状況に回復していなければ、原則として使用者には復職させる義務は生じない。例えば、判決でも、異常な言動をする社員を本人らの了解をえて精神病院に入院させたのは不法行為にあらず、また、病気が治癒しないのに本人が退院したため休職処分が付され、休職期間満了時において原告に復職を命ずるような状況になかつたため、その期間満了とともになされた解雇は有効である。(昭五七・三・一六東京地裁判決、マール社事件、労経速一一一六号一三頁)とか、同様に「精神分裂症に罹患した大学助教に対し、就業規則の規定により欠勤一年の後に休職を命じ、その後、原告の右病気が治癒せず、休職事由が消滅しな

### 五 どの程度の健康状態まで回復すれば復職可能か

#### 復職義務の発生は

一般には、傷病休職とは、傷病により長期に欠勤が必要となつて、従業員を職務に従事させることが

長期間にわたり不能又は困難であるかもしくは適當でない事由が生じた時に、その従業員の労働契約上の地位をそのままにし、職務に従事させることを禁ずる処分(あわせて解雇を猶予し、回復状況を待つ)であるから、病気休職者が復職するための休職事由の消滅と

つたため、被告大学において原告に対する復職を命じないまま休職期間満了とともに退職扱いしたことは瑕疵なく有効である。」(昭五六・四・二八東京地裁判決、日本大学事件、労判三六三号一頁)とされている。

しかし、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性がある」と認められる外の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」(平一〇・四・九最高裁一小判決、片山組事件、労判七六三号一頁)との最高裁判決の影響もあって、最近の判例の考え方は次のようになってきているようである。

すなわち、労働契約において職種が限定されている場合と限定されていない場合とに分けて、その判断基準となる健康状態の回復程

度について違いが見られるようであり、職種が限定されている場合は、従前の職務に従事することができるという回復の程度は比較的高く求められ、判例でも「事務職や単純労務であれば就労可能な状態になっていたものであると認められるけれども」、「大型トラックの長距離運転手であって、長時間の継続運転を必要とし、多大な危険性を伴う仕事である」場合には「作業中に広範な注意義務を要求され、さまざまな諸情勢に感じ、四肢を利用しての迅速かつ的確な運転操作を不可欠とする前記大型トラックの長距離運転手としての原職務について、債権者以外の他の長距離運転手と同程度に完全な労務を提供してその職務を行うことは困難であるというべきであるから、結局、債権者は、休職期間満了時点において原職務に就労可能な状態に未だ回復していなかったものと認めざるをえない。」(昭六二・一一・九静岡地富士支部決定、ニユートランスポート事件、労判五一―号六五頁)とされ、職種に限定が設けられている場合の回復の程度については当該業務に完全に就労できる程度までに回復が認められる場合とされる。

例えば、「休職期間が満了した時に休職事由が消滅しているとき又は休職期間中に休職事由が消滅したときは、復職させる旨定め、就業規則では、当該休職期間が満了したときには職員を解雇することができると定めている。これらの定めの内容に照らすと、就業規則の休職命令は、解雇猶予のために設けられた制度と解される。したがって、当該休職命令を受けた者の復職が認められるには、休職の原因となった傷病が治癒したことが必要であり、治癒があつたといえるためには、原則として従前の職務を通常に行える健康状態に回復したことを要するというべきであるが、そうでないとしても、当該従業員の職種に限定がなく、他の輕易な職務であれば従事することができ、当該輕易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は輕易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができる」と予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である。」(前掲、独立行政法人N事件、同旨 平一一・一〇・四大阪地裁判決、東海旅客鉄道事件、労判七七一―号二五頁)とされている。

## 病院との契約による 嘱託産業医の問題

弁護士 安西 愈

本年四月一日より改正安衛法により長時間の時間外・休日労働をした労働者に対し、いわゆる過労死防止のため医師の面接指導を受けさせる制度が事業者の義務とされた。

そして、これは産業医の所管事項とされており、このため産業医の任務はますます重要となってきた。

そこで、産業医は安衛法第一三條で、常時五〇人以上の労働者を使用するすべての事業場で選任(罰則つき)し、所轄労働基準監督署長に報告義務が課せられている。中小企業の場合には、

産業医は専属の者でなく外部の病院等の医師(産業医の要件を備えた医師)を選任してもよい。これを嘱託産業医と呼んでいる。

この嘱託産業医については、当県内の場合には病院との間で産業医及び健康管理(産業保健管理)の委託契約をして、産業医を派遣してもらっている企業が多いようである。私も著名な県内の病院に行ったとき、待合室に産業医契約をしている企業名の表示がずらりと並んでいるのを目にしたことがある。

ところで、この病院との契約による場合、産業医となる能力を有する者を抱える組織に業務委託をするという方法も考えられるが、現行法上は、この方法は承認されないものと解する。なぜなら、事業者は「産業医」を選任すべきなのであって、選任の時点において産業医が特定されているべきものと解するわけではない。例えば、企業が

病院に対して産業医としてふさわしい医師の紹介を求めたとしても、それは単なる紹介にとどまり、事業者は当該医師と契約するのだから、選任したことになるからである。(保原喜志夫編著「産業医制度の研究」として、これは認められないとされている。しかし、この見解は誤りである。選任」とは「一般に、ある人を選んではある地位又は任務に就かせること。」をいい、これは安衛法の産業医の選任の場合も同様であって、選任に関する契約関係は問わないものである。病院との間で病院勤務医師を産業医として選任する旨の契約を企業が締結し、病院側より担当産業医の通知を受けて同医師を産業医として選任し、これを労基署長に届け出ること何ら問題は無い。そして、選任された産業医が毎月一回以上事業場にきて作業場を巡視し、当該事業場の健康診断や健康管理業務を行うことで安衛法上の義務は尽くされている。病院との契約であり、産業医個人との契約ではないので、法的責任がとれないおそれがあるとの心配から前記見解のようになるのかも知れないが、「選任」し産業医業務の完遂をなす責任は選任した事業者にある。産業医の職務怠慢は事業者の「産業医に行わせる」義務の違反となるのであるから産業医自身との契約の有無を問題にするのは筋違いなのである。

このため、前記者書においても「しかし、現行法を離れて考えれば、業務委託が好ましくないとはいえない。ただ、十分な調査ができてはいないが、現実には、事実上業務委託に類似する運用がなされている場合があるようである。むしろ、法制度を整備して業務委託も承認するほうが、産業医制度の普及に資するようには思われる。」といわれているところでもある。

# 第34回埼玉県実業団剣道大会開催

## 三年ぶり伊田テクノス 個人は中村、安藤、高村が各初

当会主催による第三十四回埼玉実業団剣道大会（財団法人埼玉実業団剣道連盟・株式会社埼玉新聞社後援、埼玉県剣道連盟北本支部主管）が七月二日（日）、北本市の解脱練心館で開催し、個人戦三部門および団体戦が行われた。

この大会は当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「埼玉実業団剣道大会」としてスタートし、今年で三十四回目を迎えた。現在では、「埼玉実業団剣道大会」として定着し、関係者も含め、毎年二百名以上が参加する大会となった。

大会は、大会委員長の本会野上専務理事が開会宣言、国歌斉唱、優勝旗・優勝杯返還後、大会会長でもある

本会原宏会長、埼玉県剣道連盟水野仁会長が挨拶、原会長は、「日本経済は景気の好転を伝える情報が飛び交ってはいるが、このような時こそ油断大敵、地に足のついた対策が必要。剣道においても地を足をつけ、悔いのない試合をしていただきたい」と参加選手を激励した。その後、日本剣道形の演武に引き続き試合が開始された。

個人戦女子の部では、大塚家具同士の決勝となり、中村美紀（大塚家具）が初優勝、三段以下の部でも社会人一年生の

### 第34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)  
武州ガス(株)  
(株)埼玉りそな銀行  
東日本電信電話(株)埼玉支店  
東京電力(株)埼玉支店  
丸和工業(株)  
栄光武道具  
日産ディーゼル工業(株)  
新田道場(新田建設(株))

#### 賛助企業

三国コカ・コーラボトリング(株)  
(財)埼玉県剣道連盟  
(株)埼玉新聞社

安藤伸秀（伊田テクノス）が初タイトルに輝いた。また、五十名がエントリーした四段以上の部では、並居る強豪を抑え、高村賢吾（栄光武道具）が初優勝し、個人戦は三部門ともそれぞれが初の栄冠を手にした。

団体戦では伊田テクノスAチームが三年ぶりの団体優勝を手にした。今大会での伊田テクノスは三チーム全てがベスト

四に進出し、決勝ではAチームとBチームの対戦となり、勝敗同数、本数勝ちの僅差で伊田テクノスAチームが優勝した。団体戦は二年連続で日本通運が優勝を飾ったが、伊田テクノスは悔しさをバネにし、全員が切磋琢磨した成果が三年ぶりの優勝という形となって結ばれた。表彰式後、範士八段の野澤治雄審判長は、「毎年この大会のレベルは向上しており、さらなる鍛錬を期待する」と講評し、試合に臨んだ選手達の真剣な姿からも、この大会に出場している選手が団体や全国大会で活躍しているのも頷ける。

また、会場では参加企業の応援の方や選手のご家族、地元の少年剣士らが熱心に声援を送った。また、企業の外国人研修生も毎年来場しており、日本の伝統的武道「剣道」を真剣なまなざしで見学していた。

当日は、埼玉新聞社、テレビ埼玉の報道記者の方も取材に訪れ、大会の様子は埼玉新聞に掲載されるとともに、テレビ埼玉の「埼玉ビジネスウォッチ」の中にも放映された。

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。埼玉県剣道連盟、同北本支部、同鴻巣支部、解脱練心館、埼玉新聞社、そして、別掲の広告掲載企業、賛助企業に対しまして、この紙面を借りて心よりお礼申し上げます。



試合の様子



原宏大会会長挨拶



水野仁埼玉県剣道連盟会長挨拶



選手宣誓

個人戦 四段以上の部 決勝戦



四段以上の部 優勝  
高村賢吾(栄光武道具)



団体の部 優勝  
伊田テクノスAチーム



女子の部  
優勝 中村美紀(大塚家具)  
準優勝 矢野星奈( " )



三段以上の部 優勝  
安藤伸秀(伊田テクノス)

## 第34回埼玉県実業団剣道大会 剣道大会入賞者

### 《個人戦》

#### 女子の部

決勝 中村 メ 矢野  
優勝 中村美紀(大塚家具)  
準優勝 矢野星奈(大塚家具)

#### 三段以下の部

準決勝 安藤 反 高須  
準決勝 伊藤 メ 中村  
決勝 安藤 メ 伊藤  
優勝 安藤伸秀(伊田テクノス)  
準優勝 伊藤 修(日本通運)  
三位 高須英隆(日本通運)  
三位 中村 卓(JR 東日本)

#### 四段以上の部

準決勝 高村 メコ メ 大河原  
準決勝 橋本 メ 桂木  
決勝 高村 メ 橋本  
優勝 高村賢吾(栄光武道具)  
準優勝 桂木厚治(伊田テクノス)  
三位 大河原貢(伊田テクノス)  
三位 桂木厚治(伊田テクノス)

### 《団体戦》

#### 準決勝

伊田テクノスA 2 0 伊田テクノスC

#### 準決勝

伊田テクノスB 2 0 東京電力A

#### 決勝

伊田テクノスA 1 1 伊田テクノスB

(本数勝ち)

先鋒 安藤 ココ 内田(祐)

中堅 桂木(引き分け) 大河原

大将 橋本 メ 内田(貢)

優勝 伊田テクノスA

準優勝 伊田テクノスB

三位 伊田テクノスC

三位 東京電力A

### 第34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			団体戦		合計 参加人数
		三段以下	四段以上	女子	計	チーム数 団体のみ	
1	伊田テクノス(株)	1	6		7	3	8
2	栄光武道具		3	2	5	1	2
3	(株)大塚家具			8	8		7
4	キヤノン電子(株)		1		1		1
5	グローリー工業(株)埼玉工場	2	3	1	6	2	3
6	埼玉ダイハツ販売(株)		1		1		1
7	宗教法人 解脱会		1		1		1
8	(株)ジャパンエナジー	1	2		3	1	2
9	大正製薬(株)	6	1		7	2	3
10	(株)DRD	2			2		2
11	東京電力(株)	1	8		9	3	1
12	(株)中村産業	2			2		2
13	日産ディーゼル工業(株)		7		7	3	4
14	新田建設(株)			1	1		1
15	日本通運(株)	5	7		12	3	8
16	日本電波工業(株)	3	1		4	1	1
17	日本ビュレットパックド(株)	1	2		3	1	3
18	バイオニア(株)		3		3	1	1
19	東日本旅客鉄道(株)	5	2	1	8	2	1
20	(株)本田技術研究所	1	1	1	3	1	3
21	三井住友海上火災保険(株)		1		1		1
	合計	30	50	14	94	25	35

監督含む

中部 日本電鍍工業(株)

社長・妻・母の一人三役で可能性にチャレンジ

「生まれてきてくれてありがとう!。血筋を絶やしたくない、生もうと思っただけ、今は亡き両親への感謝の気持ちから」と四月に生まれた第一子の喜びを語る日本電鍍工業の伊藤麻美社長。仕事があるから生まないということではなく、とにかく可能性にチャレンジしたと言う。生涯初めての経験であり、共に喜びを分かち合うため、ご主人にも立ち会ってもらった。パートナーとして呼吸を合わせてくれたりしてくれて、とても心強かった。



伊藤麻美社長

四ヶ月が経過したが、自ら探し求めた保育園への手続も終え、九月からはフルタイムで会社に復帰する。ちなみに、朝はご主人が保育園に連れて行き、迎えは伊藤社長が担当するとか。産休も育休もない経営者ですからと微笑む。社長・妻・母親の一人三役だが、いづれも手を抜く気持ちは全くない。そこで、自分でなくても良いことに知恵を絞った結果、掃除はアウトソーシングにした。

創業者の実父が九十一年に急逝し、経営がぐらついたこともあり海外から帰国社長に就任し六年が経過した。真っ先にITを利用し営業面を拡充、就任時は時計のメッキが売り上げの約八割だったが、インターネットを経由した発注が大きく増加、今では八割が時計以外。「父の代からメッキ液と配合技術には力を入れてきましたが、ホームページを充実したことで、仕上がり、色合いが評判を呼び、楽器一つのメッキも含め、ものづくりの最終工程である表面処理について、少量多品種にも対応、ありとあらゆる相談が寄せられてい

南部 (株) 拓洋

新時代の先駆者として改革改善に挑戦、事業の拡大を



鈴木裕司社長

株式会社拓洋は昭和四十八年に倉庫業を目的として設立し、その後、物流、建設、不動産事業等々を立上げ、現在では総合物流企業として、時代の先頭を走り続けている。

その中心を担う倉庫営業部門の管理面積は十萬坪に及び、輸出入貨物取扱のための保税蔵置スペースや、定温倉庫設備を有する倉庫



三郷新センター

また、不動産部門においては、倉庫、工場、店舗、駐車場など、土地建物の有効活用をプロデュースし、そして建築部門、工事部門では、流通施設、事務所、住宅などの一般建設請負工事から、住まいのインテリアや、オフィスファニチャーまで建築に関するあらゆる事に対応している。

さらに、輸送部門では、各種トラックを用意し、商品の特性、輸送方法、リードタイムなどを考慮し、最

適な輸送ルートを選択している。まさに、総合物流企業としての地位を確立している。

DATA	
会社名:	(株)拓洋
本社:	八潮市南後谷652
本代表者:	代表取締役社長 鈴木裕司
設立:	昭和48年
事業内容:	総合物流業
資本金:	89,996千円
電話:	本社048 995 4141
http:	://www.takuyou.co.jp

## 西部 (株)吉野プレス工場

### 各種溶接加工などの一貫生産体制で広く社会貢献

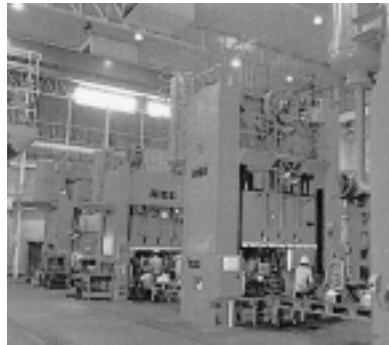


吉野昌治社長

(株)吉野プレス工場は大正二年、川越市に輸出用玩具のプレス工場として故吉野敏雄氏が創業。昭和二十九年有限会社に、三八年には株式会社に改組し、川越市に新工場を建設。五八年に東松山工業団地に用地一、〇〇〇㎡、建物四、三二〇㎡の新工場が完成。移転し、創立以来現在まで本県内を拠点として操業している。



(株)吉野プレス工場本社  
・工場正門



大型プレスライン

この間、四九年から五九年まで社長を務めた長島治氏(現会長)は川越地区労働基準協会の会長を長く努めるなどの社会貢献により、平成九年に勲四等瑞寶章を受賞している。同社は創業から一枚の鋼板を様々な形状に加工する深絞り加工の量産化に取り組んできている。深絞り対応の五〇〇t・二〇〇t大型プレスや油圧プレスでラインを構成し、燃料タンク・自動車部品・医療機器など様々な分野で、顧客に最適な工法を提供している。また、最近主流になりつつある高張力鋼板のプレス加工にも対応している。つまり、プレス加工からシーム、プロ

ジェクション、スポーツ、アーク等の各種溶接加工、静電塗装、組立、梱包までの一貫生産体制をとっている。

同社の「三訓」とする経営理念は「責任の完遂。技術の開発。相互の繁栄」であり、よりよい製品づくりに努力し、広く社会に貢献している。

現社長の吉野昌治氏は、安全と品質向上のために「三気の精神」をあげ、①見る「気」になって見る②聞く「気」になつて聞く③やる「気」になつてやるものがもの作りの基本として肝要とされた。更に「製造業なので、もの作りの喜び、楽しみを伝え、仕事を覚えて頂ければ仕事のうえで張り合いもでてくるものであり、希望になる。プレス業界は製品が細分化され、先が読みにくい、仕様もなかなか決まらない、現有設備を有効活用する中で、従来の顧客を大切に、希望の仕様に応えられる技術を持、発展させていきたい」と所感を述べられた。

DATA	
会社名	(株)吉野プレス工場
本社工場	東松山市大字新郷322 1 〒355 0071
電話	0493 22 4331
FAX	0493 22 4334
代表者	代表取締役社長 吉野昌治
設立	大正12年12月
従業員数	53名
資本金	1,000万円
主な事業内容	各種金属プレス部品の製造・販売 (薄板深絞り加工を得意とします)
http://www.yosino-press.co.jp/	

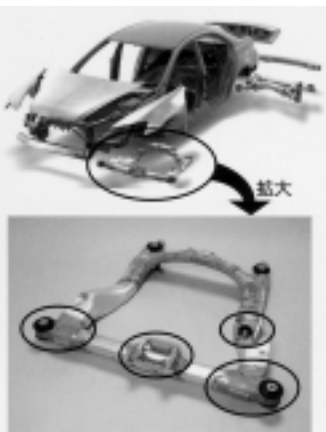
## 北部 (株)リテラ

### 自然と共生し地球生体環境保護を基本軸に経営を推進



押之見國雄社長

日本百名山の一つに数えられる両神山の麓、緑と水のある地域に(株)リテラの本社・両神山工場がある。社名の由来は再生可能で地球にやさしい素材をテラにRecycleの「R」と、地球、大地を表す「TERRA」を合成したもの。自然と共生し、地球生体環境保護を経営の基本軸としている。リテラは主に自動車向けのアルミダイカスト部品を製造しており、スクイズ製品(低速+高圧充填で鑄造する製品)では、生産量世界一を誇る。スクイズ工法の特徴は残ガス(棄)を一



スクイズ製品

印は当社製造部品

般ダイカスト工法よりも一〇以上少なく出来る点。棄が少なかったため熱処理可能で、耐力も向上し、溶接も容易になる。利点は多いが、設備を使いこなすノウハウと優れた技術力が必要となる。当社はスクイズ法を含め、インサート法、真空法などを合わせて年に約一万吨のアルミダイカスト部品を生産しており、〇六年二月の売上高は四十七億円、数年後には売上高一〇〇億円を目指している。売上高の八割を占めている自動車業界では、環境負荷を低減するため車体の軽量化を進めており、樹脂やアルミの使用量が増加している。具体的には、自動車一台(約一トン)当りのアルミ部品使用量は約三五〇kgで、五年前に比較し約二倍に増えている。自動車部品は主にAIIアクセサリー、BIIボディ、CIIシャーシー、DII電装、EIIエンジン、MIIミッションの六つに分類され、これまでではEとMの分野に力を入れてきたが、これからはBとCの分野での増強を狙っており、

そのために、異

DATA	
会社名	株式会社リテラ
本社	両神山工場：秩父郡小鹿野町 両神薄2703
電話	0494 79 1300
秩父工場	秩父市みどりが丘9
電話	0494 62 3135
代表者	代表取締役 押之見國雄
設立	昭和52年3月
事業内容	アルミダイカスト製品の製造販売
資本金	3億4千万円
従業員	240名

リテラの「これからの夢」について押之見國雄社長は、一、直取引専門部品メーカー、二、一〇〇億円企業、三、秩父地域への社会的貢献を掲げ、「連続的な技術開発のためには人材開発が重要、また、少子化・高齢化対策としては親子で勤務できる環境を整備し、さらに、秩父地域の過疎対応には雇用と取引引きの拡大を推進したい」と語った。

業種や大学と連携しながら独自技術を磨き、次世代のダイカスト技術を模索している。

最先端技術の研究では、インキュベーション・オン・キャンパス本庄・早稲田にDESSセンターを開設し、早稲田大学と連携して、ナノキャスト(半凝固)法の共同研究に取り組んでいる。半凝固鑄造の特徴は、①安定した機械的性質 ②すぐれた内部品質、③高サイクル生産で、コスト削減面でも期待される。この工法は、関東経済産業局「平成十八年度中小企業・ベンチャー挑戦支援事業のうち実用化研究開発事業(補助金)」に採択され、早期製品化を目指している。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第37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 野上 武利、事務局長 三国 雅裕 ☎048 647 4100  
 FAX048 641 0924

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="121 376 263 544">  </div> <div data-bbox="293 409 823 452"> <h2>光合成、C4植物、土壌微生物</h2> </div> <div data-bbox="466 459 1169 492"> <p>大学院理工学研究科 生命科学部門 大西 純一 教授</p> </div> <div data-bbox="121 510 633 981"> <p>地球上の生命は、すべて最終的には、陸上植物・水中の藻類や光合成細菌の行う光合成に依存して生きています。そのように重要な光合成の研究を、特に「光合成産物や代謝中間体の膜輸送を行うタンパク質」と「光合成細胞の分化」に焦点をおいて行ってきました。上の写真のように、C4植物と呼ばれる1群の植物(トウモロコシやサトウキビなど)は、維管束の周りの維管束鞘細胞(BSC)と更にその外側の葉肉細胞(MC)とで分化・共同して光合成を行っています。これらの植物では、外側の葉肉細胞で空気中の二酸化炭素を固定して、維管束鞘細胞へ二酸化炭素を濃縮して送り込む機構を持っているので、高温・乾燥によく適応しています。現実に路端で見られる夏場のイネ科雑草の多くはこの仲間です。また、CAM植物と呼ばれる、さらに乾燥に適応して、砂漠でも生き延びられるようなサボテンなどの植物の仕組みも研究しています。</p> </div> <div data-bbox="121 978 628 1128"> <p>人間の産業活動により大気中の二酸化炭素濃度が急激に上昇して、その温室効果により温暖化が進むと予測されている現在、稲・麦などのC4植物でない作物に、C4植物の特性を導入することは、農業生産の向上策において重要な戦略になります。</p> </div> <div data-bbox="121 1126 628 1202"> <p>その戦略への一つの手がかりとして、下の写真のような、維管束からは離れた維管束鞘細胞(言葉の矛盾なので、特別な細胞ということで Distinc-</p> </div> <div data-bbox="667 510 1185 636"> <p>tive cells [DC]と呼びますが)を作るトダシバで、DCが作られる機構を調べようとしています。維管束を作らないで、維管束鞘細胞のみを作れば、植物体として最小の投資で最大の効果が得られるのではないかと、考えています。</p> </div> <div data-bbox="667 633 1181 1202"> <p>さらに、最近では、植物自体を研究しているだけでは、作物生産の向上は望めないと考え、作物の根と相互作用して生産性を高める土壌微生物(細菌や菌根菌)を探すべく、土壌中のDNAから微生物を検索することを始めています。土壌を改善する方法の多くは、土壌微生物にも大きな影響を与えているはずなので、大学内の畑で、いろいろな処理をした土壌で予備的に作物を育てています。このようにしたら作物がよく育つという例を教えてくださいたいと思います。</p> </div> <div data-bbox="810 810 1169 1176">  </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 植物の光合成物質生産の向上</li> <li>2. 作物への乾燥耐性の付与</li> <li>3. 土壌微生物と土壌改良</li> </ol> <p>大西 純一 (おおにし じゅんいち) 1974年 東京大学教養学部基礎科学卒業 1976年 同大学院理学系研科相関理化学専攻修士課程終了 1980年 同大学院理学系研科相関理化学専攻博士課程退学 同理学博士 1981年~1990年 埼玉大学理学部助手(生化学科) 1990年~2003年 同理学部助教授(生化学科・分子生物学科) 2003年~2004年 同総合科学分析支援センター助教授 2006年 埼玉大学理学部分子生物学科教授 2007年 埼玉大学大学院理工学研究科教授</p>
<div data-bbox="121 1256 263 1424">  </div> <div data-bbox="293 1288 984 1330"> <h2>水素と希土類金属による循環型材料開発</h2> </div> <div data-bbox="437 1337 1169 1370"> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 酒井 政道 助教授</p> </div> <div data-bbox="121 1388 628 1738"> <p>水素原子は、水分子をはじめ、有機分子、生体高分子の構成原子として地球上に極めて大量に存在する元素です。最近では、活性「水素」が健康維持や免疫力向上に有用であるという報告もあるようです。私たちが取り組んでいるのは、このような水素をある種の金属に含ませることによって、その金属を、太陽電池やメモリーなどに使用されているシリコンのような半導体に、あるいは、ガラスのような透明な絶縁体(誘電体)に、あるいは、リニヤモーターや医療機器などに使用されているような超伝導体に、という具合に水素原子の導入によって物質の根本的性質を自在にコントロールしようとする研究です。</p> </div> <div data-bbox="121 1758 633 2083"> <p>現在の物質工学では、さまざまな金属、半導体、絶縁体、超伝導体を作成することが可能になっていますが、構成元素を変える必要があります。例えば、超伝導体にはAとBという元素が、半導体にはDとEという元素というように。私たちが取り組んでいるのは、希土類金属(R)に含ませる水素(H)の量を微妙にコントロールすることによって、即ち、RとHという二種類の元素だけで、金属、半導体、絶縁体、超伝導体を作成できないかということです。そんなうまい話があるのかと思われるかもしれませんが、透明な絶縁体を作成することに成功した例がヨーロッパから既に報告されています。日本にいる私たちも</p> </div> <div data-bbox="667 1388 912 1420"> <p>取り組まれています。</p> </div> <div data-bbox="667 1440 1179 1812"> <p>希土類金属(R)が水素を取り込む仕方は自発的で、化学でいう発熱反応に分類されます。このことは、取り込まれた水素(H)が加熱によって金属から脱離することを意味しています。この点に注目すれば、仮に、RとHによって製造した半導体が不要になったら、加熱してHとRを分離回収し、次の用途、例えば、絶縁体製造という再利用のために保存します。加熱に熱エネルギーが必要ですが、先に述べた発熱反応のときに排熱量と原理的に相殺しますので、物質製造のエネルギーコストは低く抑えることが期待できます。したがって、水素を利用した物質工学は、物質資源・エネルギーの循環・再利用を原理的に可能にしてくれるのではないのでしょうか。そのための基礎研究に取り組んでいます。</p> </div> <div data-bbox="671 1861 911 2007">  </div> <div data-bbox="667 2027 900 2051"> <p>水素と希土類金属による循環型材料</p> </div> <div data-bbox="932 1821 1169 2022">  </div> <div data-bbox="932 2027 1174 2074"> <p>超伝導マグネットを用いた強磁場下の物性評価</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 水素ガスセンサーへの応用</li> <li>2. 機能性ウィンドウへの応用</li> <li>3. マイクロ波コンポーネントへの応用</li> </ol> <p>酒井 政道 (さかい まさみち) 1989年より、東北大学金属材料研究所で化合物電子材料の研究に従事、1996年より本学工学部教員に。1992 1993年合衆国メリーランド大学で半導体物理の研究に従事。</p>



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第17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 野上 武利、調査部長 宮田 信久 ☎048 647 4100  
FAX 048 641 0924



## 精密位置決め技術の応用でノウハウ提案も

製造技能工芸学科 森山 茂夫 教授

100万分の一ミリオオーダーの半導体製造用超精密位置決め機構の研究が専門で、その他にもこれに関連した精密機械システムの研究開発、機械量の精密計測法に関する研究、非球面レンズの加工装置、福祉機器への精密機械の応用開発などの研究をおこなっています。位置決め制御とは、対象物を目標とする位置に移動させる技術で、ものづくりの基礎となる重要な技術です。大学での授業としては工業数理、機械設計製図、製品設計製図などを担当していますが、単に机上の理論だけではなく、設計から製作にいたるプロセスを教えています。卒業研究テーマでは、人力による可搬式移動手段について学生を指導しています。現在の自転車は遠くへの移動手段としては優れていますが、電車内への持込みはそう簡単ではありません。この欠点を補いコンパクトな容器に収納して簡単に持ち運びできる移動手段を製作しようというもので学生の製作意欲も盛り上がり、今年末には完成の予定です。

埼玉県の産業界から研究所へのアプローチは現在のところ

るはまだ多くはありませんが、これはミクロンオーダーの超精密位置決めが中小企業、中堅企業にはあまりなじまないからかもしれません。しかし、これらの技術をヒントにして、現在かかえている問題の解決策を見出せるかもしれません。気軽に大学の門を叩いて頂きたいと考えています。例えばレンズなどの製造・検査装置の設計開発について参考になるノウハウ提供ができるかもしれません。光学関係の仕事は時流に乗り今後さらに注目されてくるだろうと考えています。

この大学の英語名は「インスティテュート オブ テクノロジスト」です。テクノロジストとは、ものづくりのベースである知識労働と肉体労働の両方を行える人材ということで、ものづくりはこの両方がなければ開花しません。本学の教育はまさにその趣旨に沿って行われています。即戦力としての人材が育っており、是非注目して頂きたい、と考えております。

森山茂夫（もりやま しげお）教授 工学博士、技術士（機械部門）、東工大工学部修士、日立製作所中央研究所を経て2001年からものづくり大学教授。主要業績、回折格子用ルーリングエンジンの開発 大河内賞本賞、精密学会賞、全国発明表彰総理大臣賞など。（連絡先：048 564 3848 / moriyama@iot.ac.jp）



## まちづくりには関係者の意識調査が必須

建設技能工芸学科 田尻 要 助教授

まちづくりには大きく分けてハード面からなるまちづくりとまちの機能を円滑に運用するソフト面の両面がありますが、私の専門はソフト面の充実にあります。運用を充実させるためには、地域特性をまちづくりの基盤において取り組むことが重要です。したがって解は地域によって異なり普遍的でどこにも通用するという方程式はありません。例えば道路を造るにしても架橋の場合にしても地域住民、関係企業、あるいは関係団体の意識調査を行いその調査の中から問題点を抽出して解を提案する形をとります。まちづくりに際して行政を含め関係者の意見が一致せず、地元住民の希望どおりにならないかもしれません。しかし、解を求めるプロセスではこうした意見の擦り合わせが非常に重要になります。そうでないと双方に感情の齟齬が残る恐れがあります。私の専門は、土木工学における生活環境の分野で、都市計画のランドデザインを関係者の意見を取り入れながら提案していくところにあります。こうした前提に立って研究開発分野としては、①地域におけるまちづ

くり、交通・環境問題の解決と施策提案による活性化、②施策の検討・立案や実施を目的とした現状把握や意識に関する各種社会調査と分析、③住民・企業・団体等を対象とする施策のコンセンサス形成支援を目的としたワークショップ等の運営などです。私は任意団体として「田尻総研」を立ち上げています。プロジェクトに対して専門家の方々と意見を開陳していますが、前任地の群馬県のまちづくりでは実績が残せたと自負しています。本学に奉職してまだ日も浅いのですが、是非とも埼玉のまちづくりのために努力したいと念願しています。埼玉県は歴史のある土地柄ですが「埼玉都民」という言葉があるように県民の目が東京に向いていることを感じています。これは悪いことではありませんが、もう一方の視点で郷土への思いをもう少し強く持ってもいいのではないかと、とも思っています。また私は、群馬県では小学生の安心安全のためのマップ作りで喜ばれましたが、埼玉県各地区でも実行したいと考えています。是非、ご意見をお聞かせ頂ければと思います。

田尻 要（たじり かなめ）助教授・工学博士、九州大学大学院工学研究科卒業、ゼネコン研究所に約10年間勤務のち国立群馬高専に勤務、2005年9月からものづくり大学助教授。土木学会、日本都市計画学会、地盤工学会所属。（連絡先：048 564 3825 / tajiri@iot.ac.jp）

# 彩の国から

# 県政情報

第31回

## 「ゆとりとチャンスの埼玉」を公表

### 人口減少・超高齢社会の到来を目前に控え、県政を取り巻く社会経済情勢も大きく変化してきています。県では、現行の「彩の国5か年計画21」の計画期間が今年度で終了するため、新たな5か年計画（計画期間：平成19～23年度）の策定に取り組んでまいりましたが、このたび、計画のたたき台となる「ゆとりとチャンスの埼玉プラン大綱」を取りまとめ、公表しました。

**1 埼玉が目指す将来像**  
この大綱では、埼玉が目指す将来像として「ゆとりとチャンスの埼玉」を掲げています。具体的には、  
① 誰もが安心して暮らせる安心・安全 埼玉  
② チャンスにあふれ誰もが夢を持てる 元気チャレンジ 埼玉  
③ 住みやすく環境にやさしい ゆとりの田園都市 埼玉  
の実現を目指しています。

### 2 大綱の特徴

人口減少社会による経済活動の縮小や地域活力の低下に陥らないようにするため、「県民の力 結集戦略」、「次世代の力 育成戦略」、

「民の活力 応援戦略」、「地域の魅力創造戦略」という4つの戦略と、「がんばれチャレンジ経営」、「とことん産業集積」など、戦略を実現するための10の大作戦を掲げ、今後5年間に実施する戦略的な取組を明らかにしています。

また、これまでの5か年計画と異なり、県が直接実施する施策・取組を中心として、国や市町村などが中心となって進める施策・取組については、県の関与が一定程度あるものに限定しています。

さらに、成果主義に基づいた分かりやすい計画とするため、現計画が40の政策指標で計画の評価を行っていたのに対して指標の数を97に増やしています。また、県民生活がいかに向上したかが分かりやすいアウトカム指標（成果指標）をできるだけ採用しています。

## 埼玉県NPO基金に「団体希望寄附金制度」ができました！

「埼玉県NPO基金」は、NPOの活動を支援し、行政との協働を推進するために平成16年4月に設置した基金です。

このたび、寄附の際に、NPO基金を通じて支援したい団体を具体的に希望できる「団体希望寄附金制度」を新たに設けました。これにより、従来の①一般寄附（希

例えば、「とことん産業集積」では、製造品出荷額等の全国に占める割合（現状値・平成16年4・8%↓目標値・平成23年5・0%）、新規企業立地件数（目標値・平成19～23年度200件）、県の創業支援による創業者数（現状値・平成17年度末311件↓目標値・平成23年度末1000件）を戦略指標としています。

今後、この大綱を基に県議会をはじめ県民の皆様から幅広く御意見をいただき、計画策定に取り組んでいく予定です。

なお、大綱は、埼玉県のホームページから閲覧できます。また、計画調整課 県政情報センター及び各地域創造センター・支所で配布しています。

**問合せ** 県計画調整課（048-830-2412）  
[http://www.pref.saitama.lg.jp/A02/BI00/sogokeikaku/sogo\\_top.html](http://www.pref.saitama.lg.jp/A02/BI00/sogokeikaku/sogo_top.html)



埼玉県NPO基金への寄附は税法上の優遇措置があります。  
法人の場合：寄附金額の全額を損金算入することができます。  
（法人税法37条）  
個人の場合：所得税と個人住民税について、控除の対象となります。（所得税法78条・地方税法34条及び314条の2）

\* 寄附いただいた金額（累計）が個人で10万円、団体で50万円以上になるときは、知事から感謝状を贈呈させていただきます。  
**問合せ** 県NPO活動推進課 048-830-2839  
埼玉県NPO情報ステーション <http://www.saitamaken-npo.net>

### 本会からのコメント

本会は、上田県政発足後も会員各位から寄せられる声、ニーズを時に提言の形で、またある時は県が設置する各種委員会や懇談の場に会員に直接参加していただき伝えてきた。

本欄で紹介する新5か年計画にも本会のごこうした意見や要望が多く採り入れられ反映されている。そこで本会としては示された本プランをただ単に眺めることなく、各施策が完全実施され、所期の目的を達成するよう県政に強く求めるとともに当事者意識をもって注視していきたい。

# 日本経団連

# 提言・提案など

### 06年3月卒新規卒業者決定初任給調査結果発表

大卒事務系20万3960円/対前年上昇率 ほぼ横ばい

日本経団連は8月29日、2006年3月卒「新規卒業者決定初任給調査結果」を発表した。この調査は、今年3月に学校を卒業して4月に入社した新規卒業者（新入社員）に対して実際に支払われた初任給（決定初任給）を調査した。今回の調査結果のポイントとしては、(1)事務系の初任給水準は大卒20万3960円（対前年上昇率0.36%）、高校卒15万9222円（同0.34%）(2)初任給の対前年上昇率は0.23・0.46%でほぼ横ばい(3)初任給を据え置いた企業の割合は8年連続で5割超(68.9%)——などが挙げられる。同調査の概要は次のとおり。

1. 初任給水準  
初任給水準は、大学院卒事務系22万2500円、大卒卒事務系20万3960円、高専卒技術系17万9378円、短大卒事務系16万9660円、高校卒事務系15万9222円、高校卒現業系16万3900円となっている。
2. 初任給の対前年上昇率  
大学院卒事務系0.46%、大卒卒事務系0.36%、高専卒技術系0.37%、短大卒事務系0.23%、高校卒事務系0.34%、高校卒現業系0.35%となっており、前年と比べると、若干アップしているものの、ほぼ横ばいで推移している。
3. 産業別・規模別に応じた初任給  
(1)産業別  
大卒事務系では、最高が「石油・石炭製品」の26万5000円、次いで「新聞・出版・印刷」の22万2063円、「紙・パルプ」の21万2100円の順になっている。一方、最低は「金融・保険業」(18万7550円)となっており、「電気・ガス業」(19万8201円)と、その他の製造業(20万1701円)が続いている。
- (2)規模別  
大学院卒事務系では、1000~2999人規模が22万8613円で最も高くなっているほか、大卒事務系と短大卒事務系、高校卒事務系では、100人未満規模が、それぞれ21万2262円、19万9050円、17万4800円、高校卒現業系は、10000~2999人規模が16万2212円で最も高くなっている。

3. 初任給の決定状況  
「前年の初任給のまま据え置いた（凍結）」企業は6割強(68.9%)で、「前年、86.0%」より減少したものの、「初任給凍結企業」の割合は、1999年から8年連続して割合を上回っている。
- 一方、「求む金額として前年の初任給を示したが、その後引き上げた」企業は7.9%（前年12.3%）となっている。

「新規卒業者決定初任給調査」は、新規卒業者の初任給の動向を把握し、今後の初任給対策の参考とするために、1992年から毎年実施しているもの。今回の調査は、日本経団連の企業協会および東京経団連協会が48・4%、非製造業51.6%から回答を得た（有効回答率32.2%）。

### 2006年春季労使交渉、労使協議トップ・マネジメント調査

賃金決定の個別化進む/約8割で若年層の不足感

日本経団連が8月23日に発表した、2006年春季労使交渉・労使協議に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果によると、今次労使交渉・労使協議においては、(1)「定昇」とも実施した企業は1割に満たなかったこと(2)賞・一時金を昨年より引き上げた企業の割合が、引き下げた企業の割合を年連続で上回ること(3)正規従業員の雇用状況については、約8割の企業が若年層の不足感を感じること——などが明らかになった。1. 今年の賃金決定の結果  
今年の賃金決定の結果（非管理職）は、「ペナ」は実施せず。定昇のみ実施した企業が38.5%、今回から選択制に加入した（ペナ以外）賃金改善策の概念を含む措置・定昇のみ実施が13.8%となっている。入・入・定昇ともに実施は昨年より1割に満たない(9.7%)。2. 今後の望ましい賃金決定のあり方  
「定昇のみ」と、成果や業績はペナではなく賞与に反映させていくべき」とする企業(40.7%)と、「定昇制度を廃止し、成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業(34.6%)を合わせた45.4%を超え、企業75.3%が「成果や業績を重視している。また、定昇を中心として必要があれば、ペナを行へべき」とする企業は15.1%となっている。

3. 今次労使交渉の結果と今後の措置について  
「定期昇給制度の見直し（一部廃止も含む）」を実施した企業は11.0%（昨年20.1%）となった。賞与・一時金は、昨年より引き上げた企業は4.7%（昨年37.0%）、引き下げた企業は13.0%（同14.0%）で、引き上げた企業数が引き下げた企業数を一時金の業績連動制の導入を、した企業は17.7%に上った。
- そのほか、昨年回答数の多かった「退職一時金・年金制度の見直し」は15.6%、諸手当の廃止・減額は5.6%となり、昨年よりそれぞれ3.1ポイント、4.6ポイント減少した。
4. 高年齢雇用確保措置  
2006年4月1日から施行された改正高年齢者雇用安定法に伴う高年齢者雇用確保措置については、定年以後、対象を限定した継続雇用制度を導入した（または以前より導入していた）企業は70.3%で、「定年以後希望者全員を継続雇用制度を導入した（または以前より導入していた）」企業は27.0%となっており、継続雇用制度を導入した（または以前より導入していた）企業は全体の97.3%となっている。「定年年齢引き上げまたは以前より引き上げた」企業は0.4%となっている。

「定年年齢引き上げ、継続雇用制における雇用確保の制限年齢については、65歳が最も多く65.8%、次いで63歳が19.3%となり、62歳は14.8%となった。5. 今次労使交渉における雇用問題と若年層者層について  
現在、企業が直面する雇用問題についてその余剰と不足状況を尋ねたところ、「人材不足」と回答した企業が40.3%と昨年の26.3%から増加した。景気回復が雇用環境の改善に波及したと推定できる。そのほか、「雇用余力と財不足の両面」と回答した企業が55.3%、昨年66.9%を占めたこと、雇用のミスマッチは依然として問題となっている。規模別、製造業・非製造業別にもみて、昨年と比べて、「人材不足」を訴える企業は増え、500人以上および非製造業での傾向が特にみられる。

### 「独占禁止法基本問題」に関する「コメント」を公表

公取委の審判の廃止など、望ましい改正の姿提示

日本経団連は8月1日、「独占禁止法基本問題」に関する「コメント」望ましい改正の方向性」を取りまとめ、内閣府に提出した。今年4月1日から施行される改正独占禁止法の附則では、課徴金に係る制度の在り方、審査・審判手続きの在り方等、独占禁止法の抜本的な見直しについて、改正法施行後2年以内に見直すことが明記されている。これに基づき、昨年7月から、内閣府の内閣官房長官の私的懇談会として設置された、「独占禁止法基本問題懇談会」（以下、懇談会）において検討が進められている。懇談会では、7月21日、この1年間の検討内容を、「独占禁止法における違反抑制制度の在り方等に関する論議」として取りまとめ、現在、「パブリック・コメント」に付しており（9月10日現在）、その結果を踏まえ、来年6月を目途に独占禁止法の抜本改正をめざした、「最終報告書」を取りまとめることとなる。

今回の「論議整理」は、多岐にわたる論点が示され、またそれぞれの論点について、懇談会で出された意見の列挙として取りまとめ、残り1年間、いかに結論を収束させ、独占禁止法の抜本改正を現実のものとするか、が今後の大きな課題となっている。

第一は、「公正取引委員会の審判の廃止」である。これまで日本経団連は、公正取引委員会が審判の両方を兼ねる仕組みは、適正手続きから問題であると指摘してきた。特に、改正法では、審判手続きを経ることなく、排除措置命令や課徴金の納付命令を出し、その内容に不服のある場合は、事後に行政裁判官が審判を請求するという仕組みが変更されたことから、公正取引委員会が審判を行う必要性はなくなった。そこで、公正取引委員会による審判を廃止し、公正取引委員会の行政処分に対する不服申し立ては、裁判所手続きに委ねるべきである」とを提案した。

### 提言「物流インフラの整備についてを公表

ポータルネットワークの解消へ/物流インフラ整備の考え方を示す

日本経団連の運輸・流通委員会（同部正産共同委員長 井坂共同委員長）は、8月6日、提言「物流インフラの整備について」を公表した。今回、同委員会が提言を行ったのは、(1)わが国産業の国際競争力強化と国民の生活利便向上の観点から、国家戦略として真正の物流の効率化を図る(2)アジアにおける国際分業の進展を踏まえ、アジア規模のシームレスな物流ネットワークを戦略的に構築することが急務である(3)特に、現在、公共事業費削減の方針が打ち出されている状況下では、より緊急度の高いものから重点的に整備していく必要がある(4)この認識に基づいてのこと、円滑な物流を妨げているポータルネットワークの観点から、産業界としての物流インフラ整備の考え方をまとめる。提言の概要は次のとおり。

1. 道路に関するインフラについて  
(1)首都圏三環状道路の完成  
首都圏の渋滞解消、東西を結ぶ人的・物的交流の円滑化につながる。首都圏中央連絡自動車道については、既に開通の目標年度が明示されているが、東京外環状道路、首都圏中央環状線についても、可能な限り前倒しで完成を促すべきである。
- (2)港湾・空港への内陸の主要物流拠点への輸送の円滑化  
という観点から、港湾・空港の背後にある道路網を充実させるとともに、幹線道路におけるポータルネットワーク、物流ネットワークの整備を推進すべきである。
- (3)国際海上コンテナ車庫やヤードの整備を推進すべきである。

2. 港湾に関するインフラについて  
1. 港湾コスト低減、リドタイム短縮を目的とし、スパー・中核港湾/ロジックコア/ナバルの整備を、船舶の大規模に対応した水深コンテナナバルの整備、必要な航路水深の確保を行うことと、コンテナナバル背後のヤードの拡充や複数バスの連動的・一体的運用によりコンテナナバルの取り扱い能力を向上させることが必要である。
2. アジア地域とのスピードでシームレスな物流を図るため、国際コンテナ、フェリー、RORO船、コンテナの整備、改良、コンテナヤードの背後ヤードの拡充など、わが国側のゲートウェイとしてのコンテナ機能の高度化を図る必要がある。特に今後、経済交流の活性化が見込まれる日本海側の港湾の整備を推進すべきである。
3. 港湾のコンテナヤードに鉄道線路を引き込んで、海上輸送から鉄道へのコンテナの積み替えを円滑化し、コンテナの大型化に対応した大型荷役機械を整備すること、結節点における物流効率化に資する施設整備を推進すべきである。
4. サブフリーゾーン強化の観点から、コンテナヤードの背後に在庫管理、流通加工、クロスドック機能などといった高度の物流サービスを提供できるロジックセンターを立地させることで、港湾周辺の機能を多面的に高める必要がある。
5. わが国の主要拠点港湾がアジアの主要港に遜色ないコストで24時間サービスを提供できるよう、コンテナヤードのナイトオペレーションの延長、税関、検疫等の執務時間外の体制強化などを推進すべきである。

1. 港湾、E・I（船舶の入出港に係る手続きの電子情報処理システム）やNACS（通関情報処理システム）などのシステムを単に府省レベルで接続するだけでなく、真のワットアップサービスを実現できない、原則1カ所へのみの送信ですべての貿易関連手続きを完了できるように、求められる年次課題項目の必要性を省庁が総合的に検証し、輸出入制度を徹底的に業務改革することを促し、システム機能の統合を行へべきである。
2. 民間企業の法令順守を含め貿易関連業務管理の標準化に際して、手続の簡素化を図る制度を設け、物流センターのIT強化と効率化の同時達成をめざすべきである。その際、電子タグなどのIT技術を活用し、国際海上コンテナの管理・輸送システムを官民共同構築するべきである。
3. 航空に関するインフラについて  
増大する航空需要に確実に対応し、空港機能や航空企業等の応答能力を向上させ、利用者の利便性を図ることが重要である。総合物流施設大規模プロジェクト(2009)の記載項目について、ハード・ソフト両面での環境整備を着実に実施するとともに、実現可能なものは短期に実現すべきである。特に羽田空港、成田空港は同基幹的インフラであり、その整備は最優先の急務である。

4. 鉄道に関するインフラについては、輸送力の強化とともに、鉄道による物流については、輸送時間の短縮することが重要である。主要トール輸送時間を短縮することが重要である。主要幹線間の輸送力増強を図るとともに、E&S（着発線前後）方式の貨物増強を図ることが重要である。特に設備等が老朽化するなどE&S化は不向きな駅については、新たな施設整備も検討する必要がある。

5. 物流インフラ更新の促進に向けて  
 高速度道路・港湾・空港・鉄道などの物流インフラは昭和30年代に整備されたものが多く、今後、大規模改修・更新が増える。メンテナンスの強化し、延命化を図るなどの工夫により、既存インフラの効率的な整備計画を策定し、更新・維持・修繕に必要な財源を確保すべきである。

### 報告書「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方」を公表 人材育成支援策など提起

日本経団連は6月20日、報告書「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方」組織と個人の視点のマッチング」を公表した。同報告書は、教育問題委員会（草刈隆郎委員長、蛭田節郎共同委員長）の下部組織の「キャリア形成支援のあり方に関する研究会」（牧田和久委員長）が、時代の変化に対応したキャリア形成支援、人材育成支援策のあり方について検討し、取りまとめたもの。同報告書の概要は次のとおり。

主体的なキャリア形成支援  
 わが国の企業は、グローバル化やICT（情報通信技術）の進展といった環境の変化に加え、雇用・就労形態の多様化、働く人々の価値観の変化にも直面している。こうした状況の中、厳しい企業競争を勝ち抜いていくためには、自ら主体的に考え行動できる、「自律型人材」が強く求められている。

また、社会・経済の急速な発展に伴って、企業が必要とする能力は年々変化しており、変化に対応し得るキャリア形成の重要性が高まっている。

従って、今後企業がめざすべき方向として、従来の企業主導の「一律的なキャリア形成」から、個人に焦点を当てた「主体的なキャリア形成」支援の仕組みへと転換していく必要がある。

企業としては、従業員に自律を促していく中で、それぞれの能力や適性、意欲に応じて自己選択型のメニューを策定するなど、多様な教育訓練の機会を提供し、キャリア形成支援を積極的に進める姿勢が欠かせない。激変・チャレンジ志向の意識改革  
 激変期にあつては、過去の事例やノウハウを踏襲した仕事のやり方、安定志向的な考え方では、企業も従業員個々人も生き残っていくことが難しく、安定志向から脱却し、個々人自ら向上し、変革していく気概を持つ。意識改革に溢れた社内風土や職場づくりが重要になる。

一方、従業員には創造性を発揮し、自ら課題を発見し解決する能力、国際社会に通用する幅広い教養と語学力など、「人材の向上」が求められる。

大切なことは、環境の変化に対応する柔軟性とチャレンジ精神を培うこと。問題の本質をつかんだ上で迅速に行動し、価値創造、事業革新を図ることである。人材育成における4つのキーワード  
 企業にとっては、長期的な視点に立つて人材の質的水準の向上を図るとともに、従業員が自らの成長を実感し、その企業で雇用されることに誇りを感じてい

うな組織・風土づくりをめざすことにより、さらなる発展につなげていくことが、ますます重要になっていく。その際、キーワードとして次の4つが挙げられる。

1. 組織と個人の視点のマッチング
2. 企業の経営方針とビジョンを明確にして、従業員にその趣旨を浸透させていく。トップの強いリーダーシップ
3. トップと自律型人材との接点となる管理職層、および各階層における、変革型リーダーの育成・活用
4. 働く人々の価値観や就労観の多様化に対応するための、新たな「職場の和・チームワーク」のあり方を再構築

### 春季労使交渉総括／業績は賞与・一時金中心の交渉から労働条件など働き方考える場へ確かな一歩

日本経団連は毎年、その年の春季労使交渉の回答・妥結結果を大手企業、中小企業別に集計している。今年も大手企業については6月、中小企業については7月最終集計を発表した。そこで、今年の春季労使交渉を総括する。

日本経済は決して回復基調にあるものの、地域や業種ごとにその回復具合に差が生じている。こうした状況を踏まえ、日本経団連は、2006年版経営労働政策委員会報告（総労使報告）（1月1日号既報）において、横並びによる賃金水準の引き上げはもはや得ず、賃金問題は中長期的な見通しによる経営判断を踏まえ、自社の支払能力と総額人件費管理の観点から、個別労使が十分に話し合いつつ決めることの原則に立ち返るこの重要性を強調した。つまり、グローバル化の急速な進展によって国際競争が激化し、先行き不透明感が強まる中、企業労使は「個別企業」「個別労使」の事情をより意識した交渉を行い、自社にとって最適な着地点を見つけていくことが望ましいと指摘するとともに、短期的な成果は賞与・一時金への反映を労使で協議すべきであることなどを示した。以下がその概要である。

一方、労働組合の賃金要求をみると、「ベースアップ」の文字はほとんどを消し、「賃金改善」や「定期昇給分（賃金体系維持）」を求め、要求を「改善なし」という組合もあるなど、要求段階からばらつきがみられた。このように労働組合の要求に対する経営側の回答や交渉内容も、賃金改善要求に応じた企業もあれば、定期昇給分賃金体系維持分のみを回答した企業、福利厚生に関する原案を引き上げたの回答を示した企業、労使協議の場あるいは検討委員会を設置して維持するといった企業もあるなど、さまざまであった。

賞与に関する妥結結果の最終集計（日本経団連調べ、全産業、加重平均）をみると、大手企業の妥結額平均は5813円、アップ率1.76%、中小企業の妥結額平均は3901円、アップ率1.54%で、大手企業、中小企業いずれも5年連続して、大手企業は5千円台、中小企業は3千円台で推移しており、ほぼ横ばいという結果であった。一方、今年の夏季賞与・一時金の大手企業の妥結結果（日本経団連調べ、全産業、加重平均）は88万3695円、前年夏季比2.86%、金額としては3年連続で過去最高を更新している。このことは、自社の状況を踏まえた交渉を行った結果、賃金水準の底上げを意味するベースアップあるいは賃金改善を実施しなかった企業労使が大多数を占めるとともに、業績は賞与・一時金

に反映して従業員に報いるとの考えが定着したことを示している。賞与以外の項目では、①育児・介護支援策あるいは高齢者の再雇用制度の拡充、②現職の休暇・休職制度における取得目的への不妊治療の追加、③健康診断や体づくりに関する労使の専門委員会の設置、④従業員の仕事の働き方に関するさまざまな事項を取り上げられ、労使合意に至るなど、一定の成果がみられた。このように春季労使交渉は、賞与中心の交渉から、労働条件や働き方をめぐるさまざまなテーマについて考える場へと変遷が変化を記していった。

06年夏季賞与・一時金大手最終集計  
 1996社妥結額平均、88万3695円  
 前年夏季比は2.86%

日本経団連が7月20日発表した、2006年夏季賞与・一時金大手企業妥結結果（加重平均）（最終集計）によると、調査対象（従業員500人以上、22業種288社）の88.1%に当たる245社が妥結しており、このうち、平均額がわかつている196社の妥結額平均は

88万3695円、前年夏季比2.86%であることが明らかとなった。今回の集計結果は前年夏季の最終集計結果（203社、85万9977円）と比べると2万4598円増となり、金額は3年連続して過去最高を更新した。

製造業・非製造業別にみると、製造業159社の妥結額平均は90万2499円、前年夏季比4.35%で、前年夏季の最終集計結果、86万4834円を3万7661円上回っており、4年連続で過去最高額を更新。一方、非製造業37社の妥結額平均は84万1400円、前年夏季比2.45%で、前年夏季の最終集計結果（84万5508円）と比べると8600円減少しているものの、水準としては過去3番目となっている。

妥結額の分布をみると、95万円以上（32社、18.2%）が最も多く、次いで、70万円～70万円未満（29社、16.5%）、70万円未満（24社、12.5%）の順となっているほか、40万円未満での妥結はなかった。アップ率の分布で最も多いのは、0.0～2.0%未満（35社、20.2%）で、以下、10.0%以上（34社、19.7%）、2.0～4.0%未満（20社、11.6%）となっており、前年夏季比プラス妥結した企業

が多くみられる。一方、前年夏季と比べてマイナス妥結した企業も47社、27.2%あった。

### 提言「我が国におけるコーポレート・ガバナンス制度のあり方について」公表 企業の実態を踏まえ提示

昨今、さまざまな企業不祥事の発生を背景に、政府・与党ならびに証券取引所をはじめ、各界において「コーポレート・ガバナンス」の充実・強化に関する種々の検討が行われている。しかしながら、このような議論の部には、米国の制度を我が国にも導入し、導入すべきである、といった日米両国の文化や風土の違いなどを考慮していない短絡的な意見も含まれている。

そこで、日本経団連は、有識者との意見交換や企業へのアンケート結果等をもとに、企業の実態を踏まえ、我が国における「コーポレート・ガバナンス」のあり方について改めて考え方を整理し、20日、我が国における「コーポレート・ガバナンス」制度のあり方について、と題する提言を取りまとめた。同提言の概要は、図表のとおりである。

## 我が国におけるコーポレート・ガバナンス制度のあり方について(概要)

近年、企業不祥事の発生を契機に、各界でコーポレート・ガバナンス（以下、CG）に関する議論が活発化しているが、とかく目先の表面的な事象に捉われ、各国の文化、風土、制度、商慣習、資本市場における取引実態等の違いを十分に認識しているとは考え難い議論が行なわれがち

本来、企業の不正行為の防止ならびに競争力・収益力の向上という2つの視点を総合的に捉え、長期的な企業価値の増大のための実効あるCGのあり方についての検討が重要

### 1. コーポレート・ガバナンスに関する取組み

- (1)日本における取組み
  - ①商法・会社法：一貫して監査制度を強化。監査役制度と委員会設置会社制度の選択制
  - ②証券取引法：有価証券報告書におけるCG情報の開示の義務化
  - ③東証：上場会社CG原則の公表、CG報告制度の導入
 わが国では、上記のような制度改正を睨みつつ、**企業自らが、様々な具体的な取組みを実施**
- (2)諸外国における取組み
 各国（米国、英国、ドイツ、フランス、OECD）においても、CGについて様々な取組みが見られるが、国際的にコンセンサスを得られた具体的な手法は存在せず、各国の事情に応じて試行錯誤の段階

### 2. 我が国のコーポレート・ガバナンス制度のあり方についての基本的考え方

- (1)企業は、CSRを重視し、株主と同時に多様なステークホルダーに配慮した経営を行っていく必要があり、企業が社会の公器としての役割を担っているとの視点を重視
- (2)企業の取組みについて、特定の手法、仕組みを限定すべきではなく多様な取組みを尊重するとともに、各社が自社にとって有効と考える施策を機動的に導入できるような柔軟性の高い枠組みが必要
- (3)形式ではなく、実質に着目して、実効性のある取組みを推進すべき
- (4)政府や証券取引所がCGの具体的な手法等を特定の方向に誘導すべきではなく、企業の具体的な取組みに対する評価は市場による判断に委ねるべき

### 3. 社外取締役の導入義務化、社外役員への独立性強化に対する考え方

社外取締役の導入義務化、社外役員への独立性強化には反対

- (1)諸外国との制度等の相違を踏まえるべき
- (2)監査役機能の強化、委員会設置会社制度の活用等の効果を見極めるべき
- (3)社外監査役・社外取締役の適格性は、形式的な要件ではなく、総合的、実質的に判断すべき

# 事業だより

七月一六日～九月一五日

(管) 埼玉音協

- 七・一八 青年経営者部会七月例会(明治安田生命さいたま新都心ビル)
- 七・一九 中部地区協議会幹事会(ソニックシティ)、第二期担当者養成講座第六講(同右)
- 七・二〇 北部地区協議会幹事会(株)リケン熊谷事業所)
- 七・二六 第二十七次小笠原洋上研修第一回集合研修(ソニックシティ)、経営実務セミナー(同右)
- 七・二七 南部地区協議会幹事会(川口総合文化センターリリア)
- 八・三 西部地区協議会幹事会(株丸広百貨店)
- 八・二八 第二十七次小笠原洋上研修第二回集合研修(ソニックシティ)
- 九・七 中国经济視察団事前打合せ会(ソニックシティ)
- 九・八 労務管理講座(ソニックシティ)

## 十月は「労働保険適用促進月間」です。

埼玉労働局

労働保険は労災保険と雇用保険の総称です。

### 「労災保険」とは

労災保険は、労働者が業務上の事由又は通勤によって、負傷・疾病・障害又は不幸にして死亡されたりした場合に被災労働者やその遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、社会復帰への促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

### 「雇用保険」とは

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職及び継続雇用を促進するために必要な給付を行うものです。また、失業の予防、雇用構造の改善等を図るための事業も行っています。

労働保険は、政府が管理運営している強制加入の保険制度です。

労働保険は原則として労働者

を一人でも雇ってれば、加入手続きを行い、労働保険料を納めなければなりません。

事業主が故意又は重大な過失により、加入届を提出していない期間中に、労働災害が生じ労災保険の給付を行った場合は、事業主からさかのぼって労働保険料を徴収するほか、労災保険の給付に要した費用の全部又は一部徴収することとなっています。

また、より良い人材を確保し、労働者が安心して働ける職場の環境づくりを進めるうえからも、労働保険に加入することは是非とも必要なことです。また、加入されていない事業主の方は是非加入手続き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、自主的な加入手続きをとらない事業主については、職権による強制的な成立手続を行い、労働保険料の認定決定を行います。

制度の内容、加入手続きについては、労働基準監督署・公共職業安定所又は埼玉労働局労働保険徴収課(〇四八 六〇〇 六二〇三)におたずね下さい。



## 第153回

今回は八月の話題を幾つか拾ってみたい。まずは、全国高校野球選手権大会、そして「全国的な異常気象」である。

全国四千百十一校参加した高校球児が集う甲子園、今年の特徴は大量得点と逆転劇の多さであった。それだけ傑出した投手が少なかったとも言えるし、大型選手が多くなりそれに連れて打撃も強力になってきたとも言える。事実ホームランの数(六十本)をみてわかる。

そんな中で、早稲田実業の斉藤投手と駒大苫小牧の田中投手の存在が際立っていた。あの野球にかけた情熱とマナーを今後も持ち続けて欲しいと祈るばかりである。

昔から「好きこそものの上手なれ」と言われているが、好きだからこそ、苦しいことにも耐え続けられてきたのである。そして、優勝は早実だったがゲーム終了後の両チームの爽やかさも忘れられない。

故郷の選手を迎える歓迎振りも素晴らしく、今年の高球児は国中の暑さも吹き飛ばす爽快感をもたらしてくれたことに感謝の念で一杯である。

## 企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

企業もこの高校球児を見習って何か企業魅力を見出して、それらに邁進できる若い人材を是非育てて欲しい。

一方で、今年是全国的に異常気象で早くから台風に見舞われ、風水害が発生している。

やはり、地球の温暖化が原因なのであるのか。

もしそうだとしたら、その原因を創り出したのは我々人間なのであるから仕方ないともいえるであろう。

もう一度原点に戻り、現在の近代的な生活や企業環境などを考えてみる必要がある。

旧江戸川での送電線事故で多くの企業や交通機関、家庭で停電の影響が見受けられたが、同様な現象がこの温暖化で自然現象の崩壊につながり、近代化した現在の生活に多大な非常事態が、そう遠くない時期に起こることは十分に想像出来そうである。

所詮人間は弱い動物であり、どんなに科学が発達しても自然現象には勝つてこない。

最後は、「苦しい時の神頼み」になってしまう。

そんな弱い人間を強くしてくれるのは、「人間同士のコミュニケーション」しかない。

このコミュニケーションが、とれていないのが今のわが国である。

家庭教育・学校教育・企業教育に地域教育などを加え、「真の教育のあり方」を考えてみる時期にわが国も直面しているのではないかと思われてならない。

**第27次小笠原洋上研修船内島内研修**  
 日時 10月5日(木)～10日(火) 5泊6日  
 会場 おがさわら丸・父島  
 内容 出航式・研修15単位、ウォークラリー・現地交歓会 課外活動ほか  
 指導 研修スタッフ11名  
**同右第4回集合研修**

日時 11月2日(木) 9時30分～17時30分

会場 ソニックスティ市民ホール  
 内容 フォローアップ研修 通信教育  
 修了式、研修修了式

講師 研修スタッフ

日時 10月6日(金) 13時30分～16時30分

会場 With you さいたま  
 内容 事例発表・二〇〇七年問題に関するアンケート調査結果・埼玉県の支援体制

講師 東京電力(株)埼玉支店総務人事務

ルブマネージャ 栗原健氏  
 埼玉県創業・ベンチャー支援センター 島村道雄氏 埼玉県NPO活動推進課長 真下幸子氏

日時 10月16日(月) 13時30分～16時30分

会場 明治製菓(株)関東工場  
 内容 会社及び工場概要説明、工場製造ライン見学、講演

日時 11月7日(火) 9時30分～19時

会場 ソニックスティ601研修室  
 内容 給与計算の基礎知識、給与計算と労働基準法、給与計算と社会保険、給与計算に必要な源泉徴収の知識と徴収事務のすすめ方

年末調整の進め方とポイント  
 ケーススタディ、年調定率減税のしかた

講師 (有)ケイ・フロンティア代表取締役 藤沼健一氏

講師 マネージメント・アドバイザー センター 代表取締役 土屋彰氏  
 YFP総合会計 代表取締役 山田邦昭氏

日時 11月15日(水) 14時～16時

会場 ソニックスティ904研修室  
 内容 シニアパワーの活用が会社の将来を決める 再雇用者を人材化するシステム(環境)づくりの提言

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース  
 競技方法 原会長杯争奪ダブルリベア方式18Hストロークブレ

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

日時 11月15日(水) 8時35分

会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

**新入会のご案内**

(株)イー・アンド・デイ

代表取締役執行役員社長 古川 陽

北本市朝日一 二四三三

〇四八 五九三 一一一一

(資)六十三億四千七百七十五万円

(従)三八〇名

計測機器の開発・製造・販売

代表者変更

共和真空技術(株)

取締役社長

森下 晋(旧 奥澤良則)

**飯塚直次氏が逝去**



本会の副会長であった飯塚直次氏が八月六日、腎不全のため永眠されました。川口市に居住され、享年九九歳。

故飯塚氏は実兄の孝司氏とともに昭和三三年埼玉紡績(株)(現在サイボー(株))を設立して専務に就任、社長、会長を歴任されました。

本会の副会長は平成五年から同九年まで務められ、本会はもとより県経済社会の発展に力を発揮され、貢献されました。

生前のご功勞に深謝し、謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

埼玉音協



埼玉音協主催

小原孝ピアノコンサート

“ 逢えてよかったね ”

● 平成18年12月15日(金)

● 18:00開場 18:30開演

● 会場 / 大宮ソニックスティ・小ホール

● 会費 / 3,500円 (全席指定・税込)

\* 一般販売価格は4,000円になります。

\* 予定演奏曲: 逢えてよかったね、こぶとり、人形の舞曲/ショスタコーヴィツ、ポロネーズ/ショパン、生「弾き語りフォーユー」コーナーなど

発行所 埼玉音協  
 さいたま市大宮区桜木町一七五  
 ソニックスティビル九階  
 発行人 野上武利  
 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  
 さいたま市中央区西阿弥五八三六

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/>