平成23年２月10日発行（昭和51年10月６日第３種郵便物認可）（毎月10日発行）中小企業レポート通巻第411号　１部 250円

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

月刊 中小企業レポート

2011
2
No.411

活性化情報　長野県中小企業団体中央会

特集

平成22年度 長野県における中小企業の労働事情

年金自動受取り

年金のお受け取りは、「けんしん」へ。

長野県信用組合 けんしん

【ホームページ】http://www.naganokenshin.jp

知恵と力を合わせて信州を元気に

月刊 中小企業レポート

2011
2
No.411

2 **特集**
平成22年度　長野県における
中小企業の労働事情

8 **イノベーション**
長所を伸ばす経営術

9 **ビジネスの視点**
価値を生む力＝
感性へのアプローチ②

10 **税務会計Q＆A**
役員給与の支給について

11 **健康を考える**

12 **県内の生き生き組合事例**
・赤帽長野県
・デリクックちくま（千曲厚生福祉事業協同組合）

18 **中央会インフォメーション**

表紙写真は「飯田市　時又初午はだか祭り」
（開催日 毎年新暦３月（旧暦2月）上旬の初午の日）
飯田市時又の長石寺で行われ、一般には「時又のはだか祭り」として知られています。
当日は、境内で豊作・厄除け・交通安全の祈願を行い、神馬に捧げる水を天竜川から汲む神事、裸祭りが始まります。
半裸で米俵・桶などの神輿を担ぎ天竜川に飛び込み、水をかけあいます。
（飯田市役所ホームページより作成）
写真提供「飯田市 時又初午はだか祭り保存会」（TEL0265-26-7355）

特集 平成22年度
長野県における中小企業の労働事情

今回で47回目となる本調査は、従業員の規模、業種による分析を通し、中小企業の多様な実態や規模による格差問題等を明らかにするほか、小規模企業の現状を知る、数少ない資料としての特色を持っています。

このような中で「労働実態調査」は、長野県中小企業における労働問題の論議を深めるための資料として広く活用され、企業の発展に寄与できる資料となることでしょう。本特集では、その調査内容から一部を抜粋してご紹介します。なお、調査結果全体は当会のホームページhttp://www.alps.or.jpに掲載されています。

Ⅰ．調査のあらまし

1．調査の目的

この調査は長野県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を把握し、中央会労務支援方針策定の基礎資料とするとともに、中小企業における労務対策の参考に資することを目的とする。

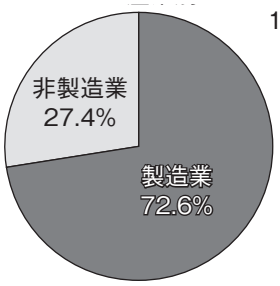
2．調査方法・集計

長野県内の従業員300人以下の民間事業所（卸売業100人以下、小売業50人以下・サービス業100人以下）を対象に1,300事業所を任意抽出し、郵送により調査を依頼。

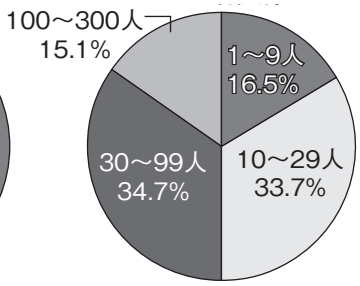
有効回答424事業所（対象従業者21,468人）について集計した。

(1)　集計事業所内訳

イ　産業別

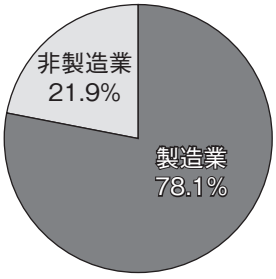


ロ　規模別

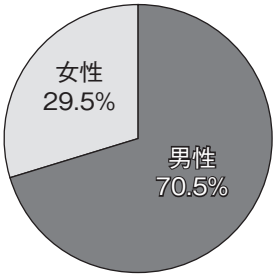


(2)　集計労働者内訳

イ　産業別



ロ　男女別



3．調査時点

平成22年７月１日現在

4．調査結果利用上の留意点

(1)　この調査で「常用労働者」とは、次のうちいずれかに該当する者をいう。パートタイム労働者であっても、下記のイ・ロに該当する場合は常用労働者に含みます。

イ　期間を決めずに雇われている者、または、１ヶ月を超える期間を定めて雇われている者。

ロ　日々または１ヶ月以内の期限を限って雇われている者のうち、５月、６月にそれぞれ18日以上雇われた者。

ハ　事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。

(2)「パートタイム労働者」とは、１日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者、または１日の所定労働時間が同じでも１週の所定労働日数が少ない者をいう。

(3)「所定労働時間」とは、就業規則、労働協約などで定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間。

(4)「初任給」は、平成22年６月の１ヶ月間に支給した所定内賃金額(税込額)で通勤手当を除いたもの。

(5)　賃金改定結果は平成22年１月１日から７月１日までの間に定期昇給、ベースアップの実施、非実施を決定した事業所で、ここでの「平均所定内賃金」は、賃金改定後の数値。

(6)　本調査における賃金分類

- 現金給与総額
  - 定期給与
    - 所定内賃金
      - （固定部分）基本給（年齢給、職能給、職務給、勤続給）、役付手当、技能手当、特殊勤務手当、家族手当、住宅手当、食事手当、物価手当、通勤手当など
      - （変動部分）精勤手当、生産手当、能率手当など
    - 所定外賃金（超過勤務手当、休日出勤手当、宿直手当、深夜勤手当など）
  - 臨時給与（夏季・年末賞与など）

Ⅱ．調査結果の概要

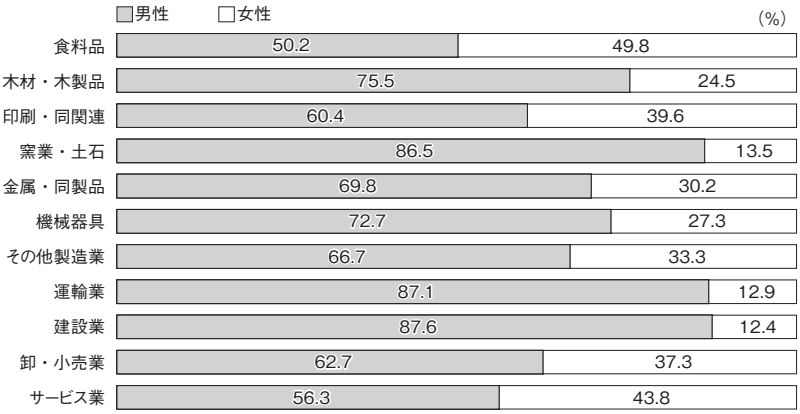
1．従業員の雇用状況

(1)　常用労働者の男女比率

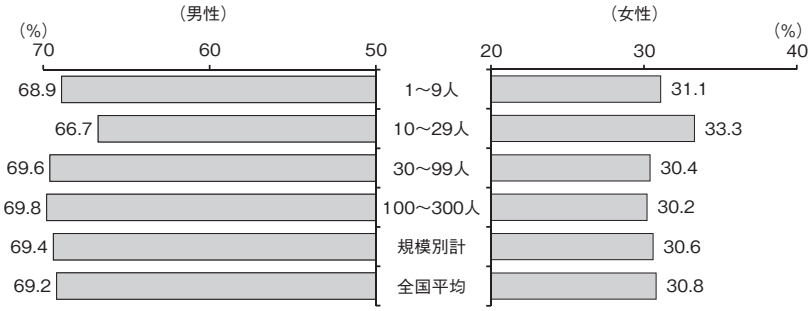
常用労働者の男性比率は、「建設業」87.6％が最も高く、次いで「運輸業」の87.1％、「窯業･土石」86.5％と続き、一方「食料品」49.8％、「サービス業」43.8％、「印刷・同関連」39.6％などの業種では女性の比率が高くなっている。

事業所の規模別では、それぞれ男性が60.0％台、女性が30.0％台と大きな違いはない。（第１・2表）

第１表　業種別常用労働者の男女比率



第２表　男女別常用労働者の規模別比率

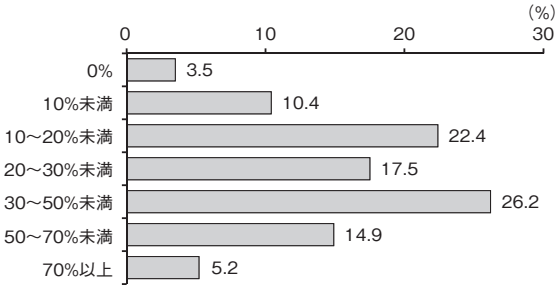


(2)　従業員中に占める女性雇用比率

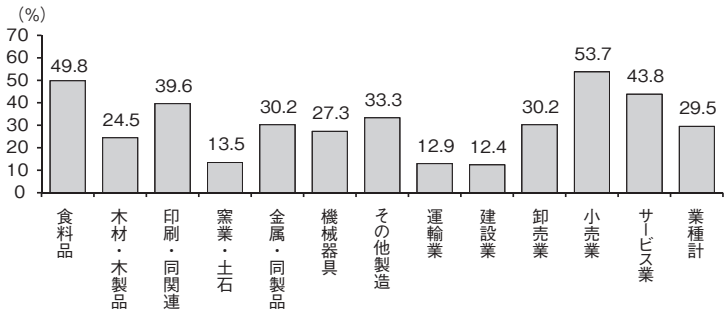
常用労働者に占める女性の雇用率は29.5%と前年比2.9ポイント比率を上げている。雇用率の分布をみると、「30～50％未満」26.2%、「10～20％未満」22.4%で、半数以上を占める事業所は20.1％となっている。

業種別では「小売業」53.7％と高く、次いで「食料品」49.8％、「サービス業」43.8％の順、一方「建設業」は12.4％、「運輸業」12.9％と低くなっている。（第３・４表）

第３表　女性雇用比率からみた事業所分布



第４表　業種別女性雇用比率



(3)　従業員中に占めるパートタイム比率

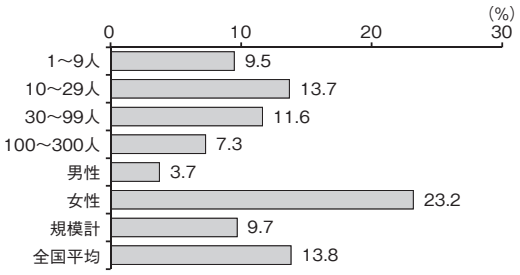
従業員に占めるパートタイム比率は9.7％と全国平均を4.1％下回った。女性の23.2％に比べ、男性3.7％となっている。

業種別では、「小売業」38.4％、「サービス業」28.9％、「食料品」21.9％と、女性の比率が高い業種が上位に

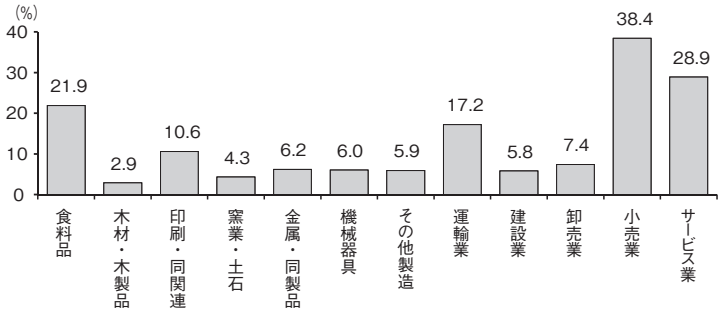
ある。

なお、本調査は「パートタイム」を短時間労働と定義しているため、いわゆる「フルタイムパート」は比率に含まれていない。（第５・６表）

第５表　規模別従業員中に占めるパートタイム比率



第６表　業種別従業員中に占めるパートタイム比率



(4)　従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は「正社員」が81.3%、「パートタイム労働者」9.7%、「アルバイト・その他」5.0%、「派遣」4.0%となっている。

製造業では「派遣」が5.0%あるが、非製造業では0.3%で、一方「パートタイム労働者」が14.6%と高くなっている。（第７表）

第７表　雇用形態別構成比　（%）

	正社員	パートタイム労働者	派　遣	アルバイト・その他
1～　9人	82.8	9.5	0.3	7.4
10～ 29人	81.1	13.7	0.8	4.4
30～ 99人	81.8	11.6	1.9	4.7
100～300人	80.9	7.3	6.5	5.4
規　模　計	81.3	9.7	4.0	5.0
全　国　平　均	78.1	13.8	1.8	6.2

（%）

	正社員	パートタイム労働者	派　遣	アルバイト・その他
製　造　業	81.5	8.3	5.0	5.1
非　製　造　業	80.4	14.6	0.3	4.8
業　種　計	81.3	9.7	4.0	5.0

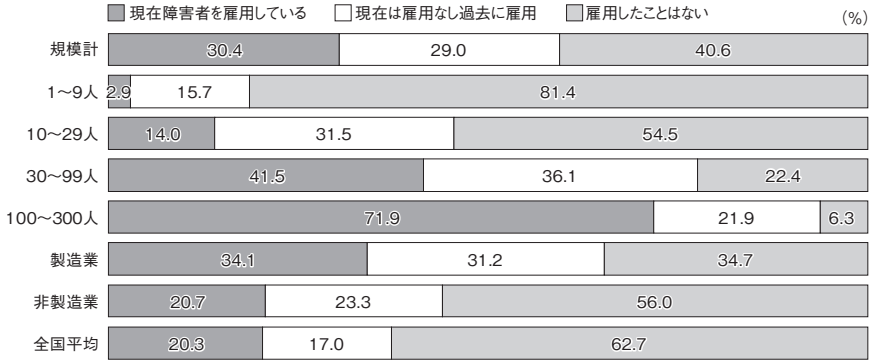
２．障害者雇用について

(1)　障害者雇用の有無

「現在障害者を雇用している」事業所が30.4%、「現在は雇用していないが、過去に雇用した」が29.0%、「雇用したことはない」40.6%となっている。

「100人以上」の事業所では、71.9%が「現在障害者を雇用している」と回答している。（第８表）

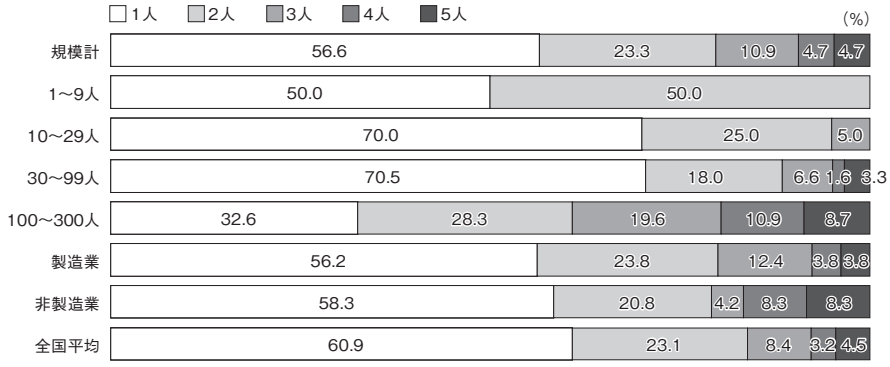
第８表　障害者雇用の有無



(2)　雇用している障害者の人数

雇用している障害者の人数は、「１人」が最も多く56.6%、「２人」が23.3%で、「５人以上」が4.7%となっている。（第９表）

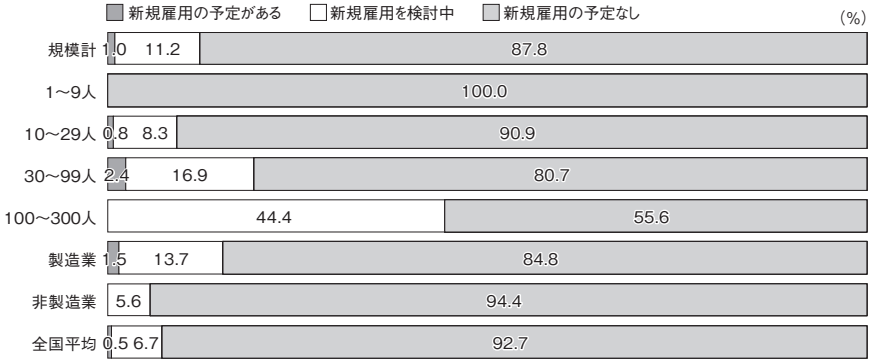
第９表　雇用している障害者の人数



(3)　今後の障害者雇用予定

現在雇用していないが今後「新規雇用の予定がある」事業所は1.0％で、「検討中」が11.2％、「新規雇用する予定はない」が87.8％となっている。（第10表）

第10表　今後の障害者雇用予定



(4)　障害者雇用に当たっての課題

「担当業務の選択」が58.7％と最も高く、「作業の効率性」35.5％、「職場設備の改善」が30.9％となっている。業種別においても同様の傾向にある。（第11・12表）

第11表　障害者雇用に当たっての課題　（％）

	担当業務の選択	周囲とのコミュニケーション	職場設備の改善	雇用形態・賃金の設定	作業の効率性	専任担当者の配置	労働時間の設定	通勤手段	研修・訓練	その他	課題は特にない
1～ 9人	43.3	10.4	28.4	9.0	38.8	16.4	1.5	3.0	10.4	6.0	20.9
10～29人	55.4	20.9	31.7	12.2	32.4	16.5	1.4	8.6	15.1	7.9	12.2
30～99人	65.3	19.4	33.3	7.6	37.5	9.7	4.2	4.2	6.3	2.1	14.6
100～300人	67.2	37.5	26.6	12.5	34.4	10.9	3.1	3.1	9.4	3.1	9.4
製造業	62.0	24.4	34.7	9.2	40.3	14.9	1.0	6.6	11.2	3.0	9.6
非製造業	49.5	12.6	20.7	12.6	22.5	9.0	7.2	1.8	8.1	9.9	26.1
規模計	58.7	21.3	30.9	10.1	35.5	13.3	2.7	5.3	10.4	4.8	14.0
全国平均	52.9	23.2	30.8	10.9	33.0	9.9	3.4	7.2	11.5	5.9	10.5

第12表　業種別に見た障害者雇用に当たっての課題　（％）

	担当業務の選択	周囲とのコミュニケーション	職場設備の改善	雇用形態・賃金の設定	作業の効率性	専任担当者の配置	労働時間の設定	通勤手段	研修・訓練	その他	課題は特にない
食料品	53.7	43.9	34.1	2.4	41.5	14.6	0.0	9.8	12.2	0.0	12.2
木材・木製品	64.3	14.3	21.4	0.0	50.0	28.6	0.0	7.1	7.1	7.1	7.1
印刷・同関連	40.0	20.0	45.0	20.0	35.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	15.0
窯業・土石	90.0	20.0	25.0	0.0	30.0	45.0	0.0	0.0	10.0	0.0	5.0
金属・同製品	52.4	19.0	42.9	15.9	38.1	9.5	0.0	4.8	12.7	6.3	9.5
機械・器具	75.0	19.8	33.3	7.3	39.6	13.5	1.0	6.3	9.4	3.1	8.3
その他製造	56.8	32.4	27.0	16.2	45.9	10.8	2.7	10.8	16.2	2.7	10.8
運輸業	47.8	8.7	21.7	13.0	21.7	8.7	4.3	0.0	0.0	8.7	30.4
建設業	59.5	4.8	26.2	7.1	28.6	4.8	7.1	2.4	7.1	11.9	21.4
卸・小売業	38.5	26.9	15.4	7.7	23.1	19.2	7.7	0.0	15.4	7.7	23.1
サービス業	25.0	16.7	16.7	33.3	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3	16.7	41.7

3．高年齢者の雇用状況

(1)　高年齢者雇用の有無

「すでに65歳以上の人を雇用している」とする事業所は、製造業で38.2％、非製造業で56.5％と、非製造業で高齢者雇用の割合が高くなっている。また「65歳以上の人を雇用する考えはない」事業所は、製造業で36.2％、非製造業で28.7％となっている。（第13表）

(2)　高年齢者雇用措置への対応状況

「継続雇用制度を導入している」事業所が81.4％で、規模別では「100 ～ 300人 」が96.9 ％であるのに対し、「１～９人」では54.3％と規模が大きくなるほど導入比率は高くなっている。（第14表）

第13表　高年齢者雇用の有無　（％）

	すでに65歳以上の人を雇用している	65歳以上の人を雇用することを考えている	65歳以上の人を雇用する考えはない
1～ 9人	36.8	29.4	33.8
10～29人	41.5	22.5	35.9
30～99人	47.6	20.0	32.4
100～300人	44.3	21.3	34.4
製造業	38.2	25.6	36.2
非製造業	56.5	14.8	28.7
規模計	43.3	22.6	34.1
全国平均	41.5	21.2	37.3

第14表　高年齢者雇用確保措置への対応状況　（％）

	定年の定めを廃止している	定年年齢を64歳以上に引き上げている	継続雇用制度を導入している	該当者がいないので対応していない
1～ 9人	8.6	12.9	54.3	24.3
10～29人	1.4	13.3	79.0	6.3
30～99人	1.4	8.2	89.8	0.7
100～300人	－	3.1	96.9	－
製造業	1.0	8.8	86.0	4.2
非製造業	6.0	12.9	69.0	12.1
規模計	2.4	9.9	81.4	6.4
全国平均	6.1	10.5	64.8	18.7

(3)　高齢者の雇用形態

「正社員」として雇用している割合は40.5％となっている。規模別では「100 ～ 300人」が21.3％に対し、「１～９人」では56.8％と小規模事業所ほど比率は高くなっている。（第15表）

第15表　高年齢者の雇用形態　（％）

	正社員	嘱託職員・契約社員	パート・アルバイト	その他
1～ 9人	56.8	32.4	27.0	－
10～29人	46.0	53.1	15.9	1.8
30～99人	40.2	61.4	19.7	1.5
100～300人	21.3	83.6	13.1	－
製造業	41.1	58.6	21.3	1.1
非製造業	38.8	62.5	7.5	1.3
規模計	40.5	59.5	18.1	1.2
全国平均	37.3	57.9	20.7	1.3

(4)　継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準

継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準については「希望者全員を対象とし基準を設けていない」とする事業所が51.3％と最も多く、次いで「就業規則により基準を設けている」が30.7％「労使協定により基準を設けている」が17.9％となっている。

規模別にみると、規模が小さい事業所ほど「希望者全員」

第16表　継続雇用制度対象者の基準　（％）

	希望者全員を対象とし基準は設けていない	労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている	就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている
1～ 9人	72.2	5.6	22.2
10～29人	48.2	11.8	40.0
30～99人	54.6	14.6	30.8
100～300人	37.3	44.1	18.6
製造業	49.8	19.1	31.1
非製造業	56.4	14.1	29.5
規模計	51.3	17.9	30.7
全国平均	53.6	14.3	32.0

とする割合が高く、規模が大きくなるほど「労使協定により基準を設けている」割合が増加している。（第16表）

(5)　高年齢者継続雇用に当たっての課題

高年齢者継続雇用の課題としては、「高齢者の健康管理・体力の維持」が35.5％と最も高く、次いで「若年者の採用の手控え」29.5％、「高年齢者の担当する仕事の確保」25.9％となっている。（第17表）

第17表　高年齢者継続雇用の課題　（％）

	高年齢者の担当する仕事の確保	高年齢者の処遇が難しい	若・壮年社員のモラルが低下する	人件費の負担が増加する	生産性が低下する	高齢者の健康管理・体力の維持	以前の部下や若手との関係	若年者の採用の手控え	その他	特に課題となることはない
1～ 9人	12.1	9.1	－	9.1	16.7	33.3	9.1	12.1	1.5	40.9
10～29人	21.1	17.6	8.5	9.9	12.7	37.3	8.5	35.9	1.4	22.5
30～99人	33.6	19.2	1.4	7.5	12.3	39.7	15.1	28.8	－	21.2
100～300人	33.3	20.6	7.9	19.0	15.9	23.8	19.0	34.9	1.6	19.0
製造業	26.3	16.8	4.6	10.2	13.5	34.5	13.8	31.6	0.3	23.4
非製造業	24.8	18.6	4.4	10.6	14.2	38.1	8.8	23.9	2.7	27.4
規模計	25.9	17.3	4.6	10.3	13.7	35.5	12.5	29.5	1.0	24.5
全国平均	27.0	16.7	3.2	10.7	15.7	44.7	10.8	23.8	1.3	20.6

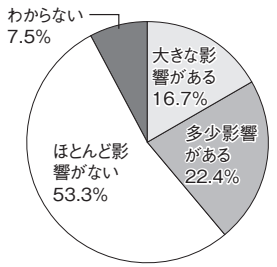
注）継続雇用制度を導入している事業所のみ回答・複数回答

4．最低賃金引き上げの影響

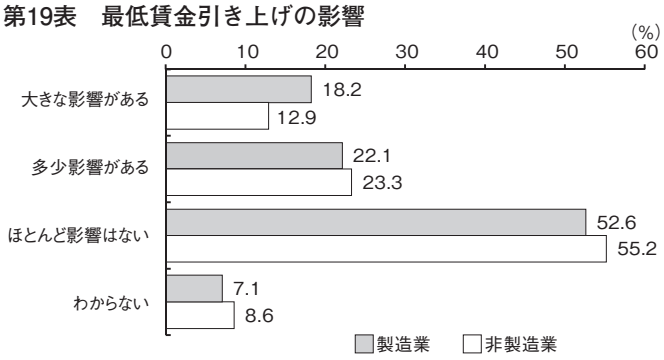
(1)　最低賃金が800円以上に引き上げられた場合の影響

製造業、非製造業ともに「ほとんど影響がない」が最も多い。「大きな影響がある」「多少影響がある」は合わせて、製造業が40.3％、非製造業が36.2％となっている。（第18・19表）

第18表　最低賃金引き上げの影響



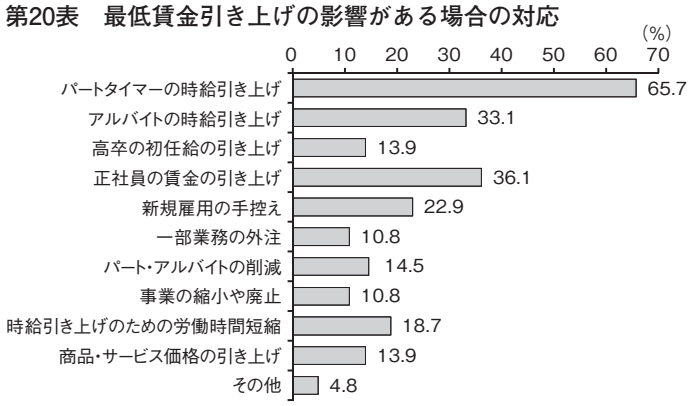
第19表　最低賃金引き上げの影響



(2)　最低賃金引き上げへの対応策

「パートタイマーの時給引き上げ」が65.7％と最も高く、次いで「正社員の賃金引き上げ」36.1％、「アルバイトの時給引き上げ」33.1％となっている。（第20表）

第20表　最低賃金引き上げの影響がある場合の対応



※最低賃金引き上げにより「影響がある」とする事業所のみ回答・複数回答

長所を伸ばす経営術

はやりすたりの激しい音楽業界において、40年間現役で、新作を発表し続けるミュージシャン井上陽水氏が、なぜ音楽の道を目指したのか、コンサートの中で語っていました。シャイだけどいたずら小僧の小学生の時に、音楽の時間にいたずらの罰としてみんなの前で歌「汽車」を歌わされたそうです。「今は山中　今は浜　今は鉄橋渡るぞと･･･」そうしたら先生に「上手ね」と逆に誉められて自分は音楽が向いているのかなと感じ、その後、作詞作曲そして演奏までこなすビートルズに影響を受け音楽の道に入ったのだそうです。人間は長所を誉められると欠点をカバーする気持ちが自然に芽生えてくるので、欠点の補正も大事だけど長所を見つけ育み育てるほうがまさに効果的だという生き字引みたいな存在であり、いい話だなと感じました。

「限りない情熱をもって事にあたれば大抵の事は成功する」の金言で有名な元ＵＳスチールＣＥＯのチャールズ・Ｍ・シュワブは、自分自身について「人々の熱意をかき立てる能力が自分の最大の財産であり、人々の中にある長所を伸ばす方法は、賞賛と励ましである」と述べており、国を越えても同じ感覚なのかなと感じました。

そしてこの長所を伸ばすアプローチは組織についても同じであると様々な専門家や経営者が指摘をしています。地方企業でありながら、世界企業に成長しつつあるユニクロも野菜の販売で失敗しましたが、「野菜事業の失敗により、自社の本当の強みはファッションであると再認識した点で意味があった」と述べています。

また同様の指摘は、日本をこよなく愛した経営学の神様、Ｐ.Ｆ.ドラッカーが、その著書『明日を支配するもの』の中で「不得手な事の改善に時間を使う事は最小限にして自らの強みに集中せよ」と述べています。一流を超一流にする事も難しいと思いますが、能力の劣る部分を標準レベルに持ち上げる事のほうが、たくさんの時間や努力を要求されるからなのだそうです。さらに、「強みを組み合わせて発揮させると大きな力になり組織は正当性を得る事ができる」と結んでいます。強みや長所を見つけだし組み合わせていくことこそが我々経営者の責務だと語りかけられているように感じました。

伝統的な経営学の手法にＳＷＯＴ分析がありますが、外部環境の変化をチャンスと脅威に分けて捉え、そこに自分の組織の強みと弱みを掛け合わせて今後の経営施策を考える手法ですから、組織という社会的な生き物についてもまさに同じアプローチをすれば有効なのだと教えてくれているように思います。

一度や二度の失敗を悔やむ事なく、事業の機会を見つけ、自分の組織の長所を見つけどんどん伸ばしていく事が組織の存続と発展に一番結びつくのではないのでしょうか。

※ 本文は、松本市巾上の税理士法人成迫会計事務所で執筆していただいたものを掲載いたしました。

ビジネスの視点

価値を生む力＝感性へのアプローチ②

デジタルポート代表　ＩＴコンサルタント　石坂　滋章

前号で「マズローのニーズレベル」というものを述べました。私たちが感ずる心地よさや安心感、利便性や必要性などのニーズから発生する欲求（ニーズを満たす特定のモノ）の価値の根底はひとそれぞれが生まれてから現在まで経験した様々なものに裏づけされています。各々の人が商品やサービスに対して「この程度のモノは欲しいね」と考えるわけです。（欲求の多様化）

昨近、私たちの購買行動は従来の付加価値（高機能、高品質など）を求めるものではなく、そこそこの機能、品質であって価格の安いものであれば良いという価格価値指向となり、従来の付加価値感覚と消費者の欲求との間にズレが生じています。「良いモノ」なら売れるの「良いモノ」の意味が作り手側と消費する側で違うものとなってきているのです。一方、私たちは目の前のモノ（「経験」）と「期待」の差、すなわち「経験価値」＝「経験」－「期待」が大きければ大きいほど満足感を得、手に入れたいとも思います。「そうそう、こんなものが欲しかった。」と思うものがありますよね。自動車でいうと、ハンドルの手触り感や洋服のデザイン、色合いといった、機能ではなく感覚に訴えるものが「経験価値」を高めることになり、欲しいという購買意欲につながることにもなります。

具体的な例としては、マクドナルドで販売しているシェイクは、ストローを通して吸い上げる力を赤ちゃんがお母さんのオッパイを吸う力程度必要な硬さにしてあるとのこと。母親への感覚がよみがえり、かつ生理的快感もほうふつさせ、感性に訴えています。

落語からの引用ですが、物売りの声にもそれ相応の配慮があるようです。たとえば大根売りの口上は、そのみずみずしさを出すため、「ダイコン」と硬く言わず、「でーこ」と声を発するのです。

ここまでは、モノそのものに関する見方ですが、私たちがモノを購入しようと決定するには様々なファクタがあります。たとえば、コンビニを利用する場合、車を運転していて進行方向の左側にある店舗であれば入りやすいので、店舗のある場所。また、いろいろ迷ったときにしっかり説明してくれる店員の接客態度。生鮮食品であれば新鮮さ。もちろん価格。といった消費行動にともなう様々な要素を総合的に評価して購入にいたることになります。すなわち、モノを買う行動の大部分はその人の置かれている環境や費やせる時間、それを可とする感性などにより左右され、その結果購入しようという結論に達するのです。こうした消費行動の全体像を考えてみると、どこかにボトル・ネックがあれば購入になかなか結びつかないことがわかると思います。

購入してもらいたい商品やサービスを良くすることも大切ですが、流通過程や販売する場所、販売する人、商品等の宣伝・キャッチコピーなど販売活動の多くの部分に存在する「人の感性」を考え、ニーズに応えられるよう整備することが消費行動としての「経験価値」を高め、満足度が上がるものです。

信州ビジネスコンサルタント協同組合
監事・情報処理技術者

税務会計 Q&A

朝日長野税理士法人　代表社員　税理士　西山　利昭

役員給与の支給について

Q

【質問事項】

役員に次の報酬を支給しようと考えています。それぞれの場合について、税務上注意すべきことを教えてください。

（1）理事に対して、毎月報酬を支給する。

（2）理事に対して、年1回報酬を支給する。

A

【回答事項】

（1）　理事に対して、毎月報酬を支給する場合

役員に対して毎月報酬を支給するとき、その支給額が事業年度を通じて毎月一定である場合には、課税所得の計算上、損金に算入することが認められます。このような報酬を税務上「定期同額給与」といいます。

また、その支給額を以下の理由により変更する場合には、その変更前及び変更後のどちらの報酬も、定期同額給与として認められます。

①　定時（期首から３ヶ月以内）の改定

②　役員の地位変更や職務の著しい変化などのやむを得ない事情による改定

③　業績が著しく悪化した場合の改定

これら以外の理由で支給額を変更した場合には、報酬が最も低い月の支給額との差額部分が損金に算入されないことになります。

一方、定期報酬以外に支給される賞与などの臨時的給与は、定期同額給与に該当しません。このような給与については、税務署に対して「事前確定届出書」を提出することにより、その支給額の損金算入が認められます。この届出書は、定時総会開催日の１ヶ月以内（ただし、期首から４ヶ月を超えることはできません。）に提出しなければなりません。この届出書に記載した内容とは異なる時期に報酬を支給した場合や、異なる額を支給した場合には、その支給した報酬の全額が損金に算入されないことになりますのでご注意ください。

（2）　理事に対して年1回報酬を支給する場合

役員に対して年１回の報酬を支給する場合には、原則として、事前確定届出書を期限までに税務署に提出する必要があります。

しかし、一般的な組合については、組合員間の牽制機能が働くことにより、利益調整等の恣意的な操作の恐れが低いと考えられることから、定期給与を支給しない役員、いわゆる非常勤役員に対して報酬を支給する場合には、この届出書の提出は不要とされています。

したがって、同族的支配関係にない組合が、理事に対して年１回報酬を支給する場合には、定時総会（又はそれを受けた理事会）において、具体的な各役員の支給額や支給時期を事前に確定しておくことが必要です。

健康を考える

骨粗しょう症

骨粗しょう症は骨折につながる骨強度（骨密度と骨質）の低下する病気で、通常、症状はほとんどなく、骨折によって気づくことが多いので「沈黙の病気」と呼ばれています。わが国ではこの病気の正確な患者数はわかっていませんが、1,000万人程度ともいわれており、更なる高齢化により倍増すると思われます。ヒトは20歳前後で骨量が最高値に達しますが、40歳前後から次第に骨量の低下をきたし年間１％以上といわれています。女性では閉経後数年は２～３％ですがそれ以後は10倍に達します。骨は破骨細胞による古くなった骨の骨吸収と骨芽細胞による骨形成が繰り返されています。閉経後女性ホルモンのエストロゲンが不足すると破骨細胞の機能亢進が生じてきます。骨粗しょう症があごの骨に現れますと下顎骨がもろくなり、歯周炎が発現しさらには歯が動き出して抜かなければならなくなります。治療法は薬物療法が主になりますが、完全なものはなく、エストロゲン補充療法は心臓発作･脳卒中・乳がん・血栓形成などの危険があります。現在はビスホスホネート（BP）系製剤が主な治療薬になっていますが、最大の副作用は骨露出あるいは骨壊死です。１年以上の投与で発症率が急激に高まり、口の中では他の場所と異なり、感染性骨壊死が起こってきます。当然抜歯などは出来ません。副作用が現れた後の治療法はまだ確立されていませんので、BP投与の前に歯科治療を終了させておく必要があります。

「頚部蜂窩織炎」

治療されていない大きなむし歯があると、むし歯の穴から細菌が歯の根を通ってあごの骨に入ります。細菌の感染によりあごの骨が溶けると周囲の組織に炎症が広がります。特に、下顎の内側に感染が生じると炎症は急速に広範囲に広がり、そのために周囲が腫れて気管を圧迫して呼吸困難になることがあります。また首の筋肉と筋肉の隙間から、炎症が下方へ進み胸まで炎症が広がるとさらに重い感染症を引き起こし致命的になることもあります。

また下顎の親知らずの周囲から感染することもあります。糖尿病などの基礎疾患があるとさらに症状が重くなります。

「シェーグレン症候群」

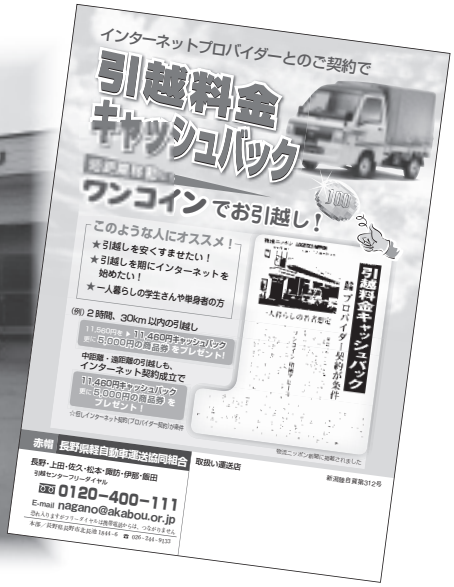
膠原病のひとつで主に中年の女性に発症し、原因不明の自己免疫疾患です。症状は目が乾き涙が出づらい乾燥性角膜炎や、口の中の乾燥、慢性関節リウマチなどがあります。唾液を作る唾液腺が炎症を起こし、唾液が出にくくなるため、口の中が唾液で洗われず不衛生になり、虫歯が多発し口臭が出たりします。唾液が少なくなると歯周病も進行しやすくなります。また口が渇くと粘膜が荒れたり舌が焼けるように痛んだり（舌痛症）入れ歯の安定が悪くなったりします。この病気に限らず、年齢とともに唾液の出る量が少なくなりますので、正しいブラッシングと定期健診は欠かせません。

（つづく）

長野県保険医協同組合
理事　鈴木　信光
（辰野町　鈴木歯科医院）

「ワンコイン」で引っ越しできます。

ー「赤帽長野県軽自動車運送協同組合」の事業活性化事例よりー



全国に先がけてサービスをスタート

商品購入時の手続きで現金が戻ってくる「キャッシュバック」。家電量販店などがパソコン購入時にインターネットプロバイダーとの契約も行うとパソコン価格を値引くのも同様のサービスだ。

そこからヒントを得て、赤帽長野県軽自動車運送協同組合は今年から、指定のインターネットプロバイダーとの契約を条件にキャッシュバックする「ワンコイン引越サービス」をスタートする。

片道2時間以内、もしくは片道30キロ以内の引っ越し料金は通常1万1,560円だが、このサービスを利用すると、後日1万1,460円が戻ってくる。つまり、顧客の費用負担は100円ですむというわけだ。さらに5,000円分の商品券もプレゼントする。実際にインターネット接続に関する業務や、キャッシュバックなどを行うのは情報通信業者。同組合は顧客開拓と引っ越し業務に専念する。

上部組織である㈱全国赤帽を介したサービスだが、発案者である倉坂正道代表理事が社長を務める㈲ポエム（北佐久郡御代田町）で先行実施し全県に拡大。その成果を全国に発信していく計画だ。

時代の変化に対応した柔軟な経営を

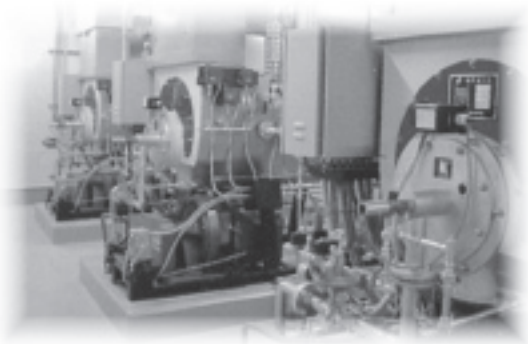
同組合は全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会の地方組織として、昭和53年に設立された。現在、組合員263名、登録車両台数342台、7カ所に配送センターを展開し（平成22年2月末現在）、県下全域をカバーする。組合員数および収益率で全国トップクラスの実績を誇る。

軽貨物運送のため、顧客はアパートやマンションを利用する単身者や学生が多く、引っ越しが主力業務。もっとも、特に中距離の引っ越しで苦戦が続き、客をひきつける新たなサービスの提供などの需要回復策が求められていた。

「運送業界でこういう取り組みは今までなかった。厳しい経営環境の中、時代の変化に対応した柔軟な経営を展開していかないと乗り遅れる、という危機感から考えたサービスです」と倉坂代表。同サービスのターゲットは主客層と重なるため、引っ越しが集中する年度末の重要増に期待をかける。

同組合ではチラシ、ホームページなどによるPR活動を積極的に行い、「需要期の2～3月は昨年度実績倍増をめざしたい」と意気込んでいる。

「安全・安心」体制の確立と、協働（共同）で取り組むCO_2削減で事業活性化をめざす。



ISO22000：2005認証を取得

デリクックちくまは、長野市・千曲市・坂城町を中心に毎日約2万5,000食を提供する集団給食業。昭和37年に弁当方式による事業所給食からスタートし、特別料理や弁当方式の幼稚園給食、カフェテリア方式の社員食堂等の受託へと事業を拡大してきた。集団給食では全国トップクラスをほこる。

平成21年には工場の老朽化と、食の安全・安心への対応のため本社工場を一新。最新鋭の厨房設備を導入し、生産性向上、労働環境の改善を図るとともに、より高度な食の安全性と省エネおよび環境に配慮した生産体制を構築した。

それを機に、すでに取得していたISO9001：2000の認証を返上し、新たに食の国際規格ISO22000：2005の認証を取得した。これはISO9000とHACCPを組み合わせ、原料から最終製品までフードチェーン全体を食品安全の適用対象とする食品安全マネジメントシステム。独自の「食品安全方針」のもと、リスクマネジメントの強化、安全な食の提供、組織としての安全の実現をめざす。ISO22000：2005認証取得は、県内の弁当・給食サービス業では初めて。

国内クレジット制度認証取得

また、環境対策においても先進的な取り組みを行った。

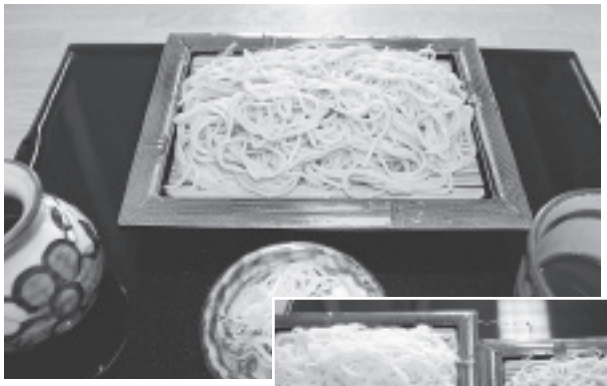
従来の重油焚ボイラー設備を高効率ガス焚ボイラーに転換するとともに、電化厨房やエコ炊飯システムなどを導入。燃料を完全燃焼させることにより窒素酸化物の排出を抑え、CO_2排出量は年間250トンの大幅削減を実現した。この成果によりボイラー設置費用に対し国からの補助金を得た。

この取り組みは国内クレジット認証委員会から認証を受けた。「国内クレジット制度」は、中小企業等が大企業等から資金や技術・ノウハウ等の提供を受け、協働（共同）でCO_2排出削減に取り組み、その削減分を売却できる仕組み。経済産業省が進める制度で全国中小企業団体中央会のサポートを受け認証にこぎつけた。

「国内クレジット制度への申請・認証は県内協同組合では初めて。ISOも入札の必須条件になってきており、食を扱う企業の責任としていち早く取り組んだ。」そう話す北澤英行専務理事は、ISOによる安全・安心の実現、協働（共同）によるCO_2排出削減対策が、エリア内約60社の同業他社に対し大きなアドバンテージになると考えている。

信州産、国産、御前更科を十割で打ち分ける技。

そばの風味を生かすこだわり



信州産十割の「霧そば」。まずは塩で味わう

右が国産十割、左が御前更科十割（雪そば）

長野県内、北海道などの契約農家から直接仕入れた玄そばを、そばの風味を損なわないよう石臼でゆっくりと自家製粉し「十割そば」で食べさせる。それが小杉のこだわりだ。同店は平成元年、店主の小杉春夫さんが脱サラで創業。現在、須坂IC店を本人が、長野店は息子の正樹さんが切り盛りする。

長野市信更町および信濃町のそば粉を使った信州産十割そば。北海道などのそば粉を使った国産十割そば。そして、そばの実からわずかしか取れない真っ白な胚乳部分だけを使い、殿様に献上したことからその名がついたといわれる御前更科十割。それぞれのそばの風味を生かして、3種類を打ち分ける。

「そばの風味を生かすため、無理をかけないように」水ごねで手早く、しかも一度に大量に打つのが小杉流。一般的なそば店では一玉3キロ程度が普通だが、一玉8キロを同じ時間で打つ。しかも十割。これはかなり難しく、相当の技術がなければできない。創業以来のそば打ちへのこだわりと研究成果の賜物であり、その技術は親から子へとしっかりと受け継がれている。

信州産はまず塩で

そばの風味と甘味が強い信州産、上品でのどごしの良さが際だつ御前更科と、味の違いを楽しむことができるのもここならでは。メニューでは信州産と国内産を「霧そば」、御前更科は「雪そば」とネーミングし、3種類を盛り合わせたメニューもある。

「信州産はまず塩で味わってください」と正樹さん。なるほど、信州産そばに合うものを厳選したという瀬戸内海の焼き塩が、繊細なそばの風味を一層引き立ててくれる。

もちろん、つゆにもこだわる。出汁は「利尻天然一等」の昆布、かつお節、もうひとつ「秘密」の素材を入れて8時間かけて取る。かえしは半年かけて熟成。これを出汁で割り、さらに1週間寝かせる。醤油の角が取れたまろやかな味だ。

長野市「地産地消協力店」の証

「日本一高い」といわれる信州産玄そばだが、長野市が進める地産地消の「協力店」としても認定され、信州産を中心とした国産そば粉100％での提供をめざす同店。評判を聞きつけ、自慢のそばを売り込みに来る生産農家もいるという。

小杉長野店 外観

私も推薦します

長野牛乳株式会社
代表取締役社長 **瀧本 孝宏 氏**

遠方からわざわざ食べに来るファンも多いようで、いつもにぎわっています。会社が近いこともあり、県内外から来るお客様をよくお連れしますが、必ず皆さんに喜んでいただけます。私のおすすめは、塩をかけて食べる信州産十割。そば本来の香りが際立って、これはうまいですよ。こだわりの店だけあって、いつでも味は格別ですが、特に打ち立ては絶品です。ぜひ味わってみてください。

■手打ちそば処　小杉

長野店　TEL 026-299-5255
長野市川中島町御厨1372-11
須坂IC店　TEL 026-248-8864
須坂市福島412-1

従業員を101人以上雇用する事業主の方へ

平成23年４月１日から
一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務となります!!

次世代育成支援対策推進法に基づき、現在、301人以上の従業員を雇用する企業には、**仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」**を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員へ周知することが義務づけられています。

平成23年4月1日からは、行動計画の策定･届出、公表･周知が、従業員101人以上の企業に義務づけられます（100人以下の企業は努力義務です）。

お早めに行動計画を策定して、長野労働局へお届けください。

なお、**平成23年４月１日以降、策定・届出がないと法律違反になりますので、**ご留意ください。

◆事業主は何をするの？

①行動計画の策定
「計画期間」、「目標」、「目標達成のための対策」を定めます。
目標は職場の実情に応じていくつ設定してもかまいません。従業員のニーズを踏まえて設定しましょう。

②行動計画の公表
インターネットなどを利用して公表します（下記「両立支援のひろば」や自社ＨＰなど）。

③行動計画の労働者への周知
事業所内への掲示、従業員への配布等

④行動計画を策定の届出
行動計画そのものを届ける必要はなく、策定届のみ都道府県労働局へ提出します。

⑤行動計画の実施

（行動計画の例）

○○社行動計画

従業員が、仕事と生活の調和を図りやすい雇用環境の整備のため、行動計画を策定する

１　計画期間　平成○○年○○月○○日～
　　平成○○年○○月○○日

２　内　　容
目標①　父親の出産休暇を導入する
〈対　策〉
・平成23年度～　制度の導入、管理職研修等による社員への周知を行う

目標②　育児休業取得率を80％以上に
〈対　策〉
・・・・・・・・・・

※届出様式、モデル行動計画例が厚生労働省ＨＰからダウンロードできます。
インターネットサイト「両立支援のひろば」では他社の行動計画の閲覧・検索ができます。
厚生労働省ＨＰ　http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html
両立支援のひろば　http://www.ryouritsushien.jp/

【お問い合わせ】
長野労働局雇用均等室　TEL 026-227-0125
〒380-8572　長野市中御所1-22-1

長野県信用保証協会の

景気対応緊急保証制度

をご活用ください！

●対象業種は原則として**全業種**（※）
※農林水産業、金融業など法令上の対象外業種等を除きます

●一般保証枠とは別枠の
無担保最高8,000万円まで

●法人代表者以外の
保証人は不要

●保証料率年
0.80%以下

取扱期間は平成23年3月31日までとなっております

中小企業のグッドパートナー＆ベストサポーター

長野県信用保証協会

URL http://www.nagano-cgc.or.jp　e-mail hosyo@nagano-cgc.or.jp

TEL 026(234)7680

土人形に彩られる１ヶ月「土人形の里 信州中野」

中野市に伝わる郷土玩具 中野土人形は、古くから“土びな”と呼び親しまれてきました。

中野土人形には、奈良家（伏見人形を原型としたものが多く、主に縁起物や風俗物）と西原家（歌舞伎を題材とした人形を中心）の２つの系統があります。このような二系統の土人形が、昔ながらの伝統技法で現在も同一地域で制作されている例は全国に見ても類がありません。

３月は３つのイベントが開催され、市街地を中心に約１ヶ月間、土人形に彩られます。

１　期　　間　**【まちかど土びな展】**３月１日（火）～４月３日（日）
【中野陣屋・県庁記念館中野ひな市特別展】３月16日（水）～４月３日（日）
【中野ひな市】３月31日（木）・４月１日（金）

２　会　　場　**【まちかど土びな展・中野ひな市】**中野市街地
【中野陣屋・県庁記念館中野ひな市特別展】中野陣屋・県庁記念館

３　内　　容　**【北信州土びな回廊 まちかど土びな展】**
▼期間中、市街地の約80店の店先に各商店が所有する貴重な土人形の数々を展示。市街地丸ごと土びな博物館になります。
▼各店舗とも見学は無料です。また、ガイドによる案内もあります。

【中野陣屋・県庁記念館中野ひな市特別展】
▼市街地にある中野陣屋・県庁記念館において、歌舞伎の場面を題材にした土人形を中心に展示。中野ひな市にあわせての特別展です。

【北信州に春を告げる 中野ひな市】
▼中野土びな（奈良家、西原家）の展示即売会
中野土びなが購入できるのは中野ひな市だけ。毎年、全国各地から多くの愛好家が訪れます。
▼全国土人形即売市
全国各地（20ヵ所以上）で制作されている土人形を一堂に集める日本唯一の土人形の即売市です。
▼その他のイベント
・大灯籠びな行進
・土人形絵付けコンテスト作品展示会など

４　主　　催　**【まちかど土びな展】**中野商工会議所・中野ＴＭＯ・中野市商店会連合会
【中野陣屋・県庁記念館特別展】中野陣屋・県庁記念館特別展開催事業実行委員会
【中野ひな市】中野市祭り対策推進連絡協議会

５　アクセス　〔列車で〕長野電鉄長野線　信州中野駅から徒歩約10分
〔お車で〕上信越自動車道　信州中野ICから約15分

６　お問い合わせ　中野商工会議所
（住所）〒383-0022 中野市中央１－７－２
（電話）0269－22－2191
（ＦＡＸ）0269－26－7007
（Ｅメール）info@nakanocci.or.jp
（URL）http://www.hinaichi.com/

信州道楽
なつかしい道へ、あたらしい道へ、あたたかい人へ。
長野県観光部観光振興課

未知を歩こう。信州

発知をゆこう。信州
信州に泊まろう!
キャンペーン
対象宿泊期間 平成23年1月21日(金)～4月30日(土)
プレゼント応募締切／平成23年5月16日(月)
心まであったかい
信州おもてなしの宿
やっぱ信州だぁ!
長野県観光PRキャラクター「アルクマ」
泊まって抽選で合計888名様にプレゼント!
期間中に、長野県内の宿泊施設に泊まって、専用応募はがきに宿泊施設のスタンプをもらって送ると、抽選で
宿泊券、エコ商品、長野県産品、アルクマグッズ等をプレゼント!
長野県公式観光サイト「さわやか信州旅.net」キャンペーンホームページに各宿泊施設の"おもてなし企画"を掲載
「アルクマ」ぬいぐるみ
「アルクマ」ぬいぐるみストラップ
■主催／長野県、(社)信州・長野県観光協会、信州キャンペーン実行委員会
■共催／長野県旅館ホテル組合会、長野県ペンション振興協議会 ■協力／日本銀行業協会長野県地区会、(社)全国銀行業協会長野県支部
http://www.nagano-tabi.net
さわやか信州 旅 検索

中央会インフォメーション

■ 運航ダイヤ（平成22年10月31日～平成23年３月26日）

路　線	出　発	到　着	参　考
札幌線	松本発 10:10 →	札幌着 11:35	
	札幌発 12:05 →	松本着 13:45	
福岡線	松本発 15:40 →	福岡着 17:25	
	福岡発 13:45 →	松本着 15:10	
静岡線	松本発 14:15 →	静岡着 15:10	同便を利用し、静岡経由で鹿児島へ乗継可能
	静岡発 8:45 →	松本着 9:40	

■ 運賃（平成23年１月11日～平成23年３月26日）　（単位：円）

区間	大人普通運賃	割引運賃		
		F1ドリーム（搭乗日3日前まで）	F2ドリーム（搭乗日前日まで）	F3ドリーム（搭乗日前日まで）
松本―札幌	35,600	23,000	27,800	33,800
松本―福岡	35,200	23,000	26,800	32,800
松本―静岡	14,500	9,000	9,800	13,800
松本―鹿児島（乗継運賃）	27,800			

信州まつもと空港発着の「静岡線」に、冬季期間限定で「新割引運賃」が設定されました！
フジドリームエアラインズ（ＦＤＡ）のまつもと空港発着便を、これまで以上にご利用ください！

■「静岡線」の新割引運賃の内容

1　期間　**平成23年１月11日（火）から３月26日（土）まで**の冬季ダイヤ期間限定の割引運賃
2　新運賃名称・価格　**(1)「ドリーム6000」 片道6,000円　　(2)「ドリーム9900」 往復9,900円**

■「静岡線」の新割引運賃の特徴（既存運賃との比較）

運賃名	ドリーム6000	ドリーム9900	Ｆ１ドリーム	大人普通運賃
価　格	6,000円/片道	4,950円/片道（※往復利用限定）	9,000円/片道	14,500円/片道
特　徴	大人普通運賃比　約41％	大人普通運賃比　約34％	大人普通運賃比　約62％	
予約条件	搭乗日の４日前まで	搭乗日の前日まで	搭乗日の３日前まで	搭乗日当日まで
適用条件		往復予約が必須		

※ご予約・お問い合わせ：FDAコールセンター 050-3786-0489（受付 7:00～20:00）

協会けんぽからのお知らせ

協会けんぽは、主に中小企業にお勤めの方が加入される「全国健康保険協会管掌健康保険」の愛称です。

協会けんぽの保険料率が変わります

協会けんぽの財政は単年度決算とされており、保険料率も毎年見直すこととなっています。
平成 23 年度の長野支部の保険料率につきましては、次のように変更となります。

現行
平成 23 年 2 月分まで（3 月納付分まで）
9.26%（全国平均 9.34%）
介護保険料率 1.50%

平成 23 年 3 月分から（4 月納付分から）
9.39%（全国平均 9.50%）
介護保険料率 1.51%

※介護保険料率は全国一律

●保険料増加額の目安（労使計月額）

単位：円

標準報酬月額	医療分	介護分	合計
150,000	195	15	210
280,000	364	28	392
530,000	689	53	742

少子高齢化や医療の高度化による支出（被保険者 1 人当たり保険給付費）増や、不況による収入（1 人当たり標準報酬月額）減の影響を受け、2 年続けての保険料率アップとなりました。事業主・加入者の皆様には大きなご負担をいただくこととなりますが、何卒ご理解・ご協力をいただきますようお願いいたします。

●保険料の上昇を抑制するために●　―加入者の皆様にお願いしたいこと―

収入の増加（賃金の上昇）が難しい中では、支出の減少（医療費の節減）が保険料上昇抑制のために重要となります。医療費の節約について、いくつかポイントをあげてみましたのでご参照ください。

健康でいることが一番の医療費節約です

日頃から健康づくりに取り組み、病気やケガを減らすことが一番の節約になります。

協会けんぽでは、生活習慣病の予防に着目した健診や、健診後の生活習慣改善をサポートする保健指導を実施しています。加入者ご本人の保健指導は会社にお伺いして無料で行いますので、ぜひご活用ください！

ジェネリック医薬品を使用してみませんか？

「ジェネリック医薬品」は、新薬と同等の効き目があると国に認められた、価格が安いお薬です。服用中のお薬から切り替えることで、お薬代を軽減できることがあります。さまざまな種類のジェネリック医薬品がありますので、病院や薬局でご相談ください。

※症状、医師の診療方針、在庫状況等により、ジェネリック医薬品の処方が受けられない場合もあります。

診療を受ける時間に注意しましょう

近年、「空いているから」といった緊急性が無い理由で、休日や夜間の診療を希望したり救急外来で受診する人が増えています。

夜間や早朝、休日の診療には割増料金がかかります。また、救急外来を軽症の人が利用することで、緊急性が高い重症の人の受け入れに支障が出ることもあります。

やむをえない場合以外は、平日の昼間の診療を心がけましょう。

協会けんぽとしましても、●レセプト（医療機関等からの医療費請求書）の点検や健康保険給付申請書の審査の強化による、医療費の適正化　●健診・保健指導等による健康づくりの推進　●ジェネリック医薬品の使用促進　●事務経費の節減　等の取り組みで支出削減に努めてまいります。

全国健康保険協会 長野支部
協会けんぽ
〒380-8583 長野市南長野西後町1597－1
長野朝日八十二ビル8階

保険料率についてのお問い合わせ
☎ **026-238-1251**（企画総務グループ直通）
保険証・健康保険給付・任意継続… 026-238-1250（代表）
健診・特定保健指導…… 026-238-1253

http://www.kyoukaikenpo.or.jp/13,0,91.html　協会けんぽ 長野　検索

長野県内の最低賃金

★必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も★

長野県内の事業場で働くすべての労働者に適用される「長野県最低賃金」（地域別最低賃金）、及び特定の産業の基幹的労働者に適用される「特定最低賃金」（産業別最低賃金）が次のとおり改正されました。（それぞれの最低賃金の効力発生日にご注意下さい。）

地域別最低賃金	時間額	効力発生日	
長野県最低賃金	693円	平成22年10月29日	★長野県最低賃金は、長野県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。 ★なお、下記の産業で働く労働者にはそれぞれの特定（産業別）最低賃金が適用されます。

特定最低賃金（産業別最低賃金）	時間額	効力発生日	特定（産業別）最低賃金から適用除外され、長野県最低賃金が適用されるもの	
			適用除外業種	適用除外者及び適用除外業務
計量器・測定器・分析機器・試験機・医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、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、時計・同部分品、眼鏡製造業	783円	平成22年12月11日	測量機械器具製造業、理化学機械器具製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所	①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ③次に掲げる業務（これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 イ　清掃又は片付けの業務 ロ　手作業による選別、袋詰め、箱詰め又は包装の業務 ハ　手作業により又は手工具若しくは手持空圧・電動工具を使用して行う熟練を要しない部品の組立て又は加工の業務
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、自動車・同附属品、船舶製造・修理業、舶用機関製造業	794円	平成22年11月27日	ボイラー・原動機製造業、建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業（毛糸手編機械製造業を除く）及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所	
各種商品小売業	751円	平成22年12月31日		①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃又は片付けの業務に主として従事する者
印刷、製版業	746円	平成22年12月31日		

※純粋持株会社については、管理する子会社を通じての主要な経済活動が上表に記載される産業に分類されます。純粋持株会社とは、主たる事業を持たず、株式の所有を通じて他の会社の事業活動を支配することを目的としている会社のことです。

お問い合わせは、最寄りの労働基準監督署 又は 長野労働局 労働基準部 賃金室（電話026-223-0555）へ

長　野　労　働　局

長野労働局HP　http://www.nagano-roudoukyoku.go.jp

☆働きやすい職場環境づくり

「**企業の社会的責任**（ＣＳＲ）」を果たすとともに「あらゆる差別の撤廃と**人権教育の推進**」に邁進しましょう。

地球に優しい企業人の皆様へ

“あなたにもできる。
ライフスタイルの見直しで、
１人１日１kgのCO_2　削減”

知恵と力を合わせて信州を元気に

月刊 中小企業レポート

MONTHLY REPORT

2011 2 No.411

第411号　平成23年２月10日発行
購読料年間 3,000 円（消費税・送料込み）
発行人　佐々木正孝
発行所　長野県中小企業団体中央会
長野市中御所岡田町 131-10
中小企業指導センター内
TEL.026-228-1171
印刷所　カシヨ株式会社

月刊中小企業レポート　二月号　（第3種郵便物認可　昭和51年10月6日）
平成23年2月10日発行（毎月10日発行）　通巻411号
発行人　佐々木正孝
発行所　長野県中小企業団体中央会

人を思う。未来を思う。

商工中金

個人向け新型定期預金
マイハーベスト

- 有利な金利設定
- 1年、2年、3年から期間が選べる
- 固定金利の半年複利
- お預け入れは50万円から

長野支店
〒380-0814　長野市西鶴賀町1483-11
☎026(234)0145㈹

諏訪支店
〒392-0026　諏訪市大手1-14-6
☎0266(52)6600㈹

松本支店
〒390-0811　松本市中央1-23-1
☎0263(35)6211㈹