

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2012

月刊

中小企業レポート

2

No.423

活性化情報

長野県中小企業団体中央会

特集

平成23年度 長野県における中小企業の労働事情



ベストな「次の一手」を。

日本棋院 棋士
中島美絵子 二段

安心 | 有利 | 便利

手のひら口座

高度なセキュリティで「安心」。特別金利で「有利」。いつでもお引出し手数料無料で「便利」。

◆特別金利《半年複利》 ◆カード発行手数料 無料



▲けんしんICキャッシュカード



長野県信用組合 けんしん

【ホームページ】<http://www.naganokenshin.jp>

-
- 2 **特集**
平成23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**
・ オリンパス事件に学ぶ
・ 倒産防止共済改正！
～あなたの会社の掛金はいくりにしますか？～
-
- 11 **健康を考える**
-
- 12 **ビジネスの視点**
シアバターの旅②
-
- 13 **税務会計Q&A**
中古資産を譲り受けた場合の経理処理
-
- 14 **労務管理のポイント**
退職時の未消化の年休はどうする？
-
- 19 **中央会インフォメーション**
-

内山紙の雪さらし（飯山市）

冬が厳しい信州の中でも特に雪深い豪雪地帯として全国的にも知られる飯山。

この内山紙が生まれる奥信濃飯山では、農家の冬場の副業として紙すきが業として普及・発展してきました。

三百有余年の歴史を誇る内山紙は、飯山に雪が降る前の11月頃から原料となる楮（こうぞ）を刈り取り、蒸煮・皮はぎの工程を経て黒皮と呼ばれる楮の皮を天日に干して乾燥させます。人々を悩ます豪雪を上手く使い、天日で干した黒皮を編み縄に編みつけて雪の上に広げまばらに雪をかけます。この「雪さらし」という状態で約1週間程天日にさらすと楮が漂白されます。

雪を使い楮を何日も何日も雪でさらし、そのさらした楮を天日で乾燥し漂白させる技法や楮のみが原料といった特徴によって、昭和51年に「障子紙」並びに「筆墨紙」が国の「伝統的工芸品」の指定を受けました。

写真提供：フォトグラファー 上野 滋数 氏（長野市）

特集 平成23年度 長野県における中小企業の労働事情

今回で48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、中央会労働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。

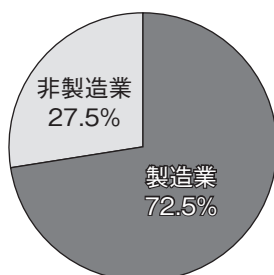
2. 調査方法・集計

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した。

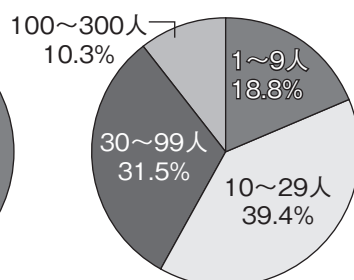
有効回答574事業所（回答率44.2%）について集計した。

(1) 集計事業所内訳

イ 産業別

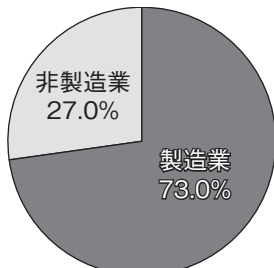


ロ 規模別

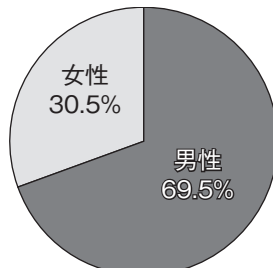


(2) 集計労働者内訳

イ 産業別



ロ 男女別



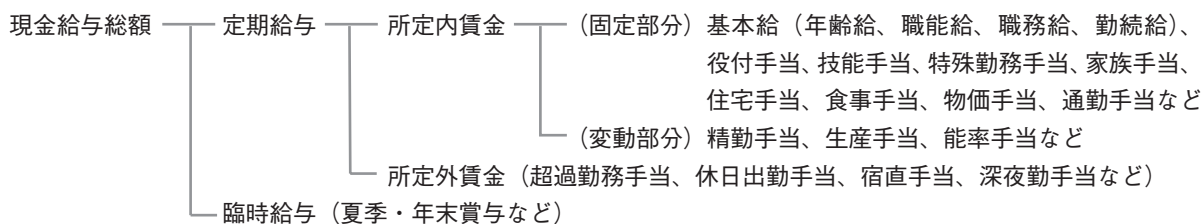
3. 調査時点

平成23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23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23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



Ⅱ. 調査結果の概要

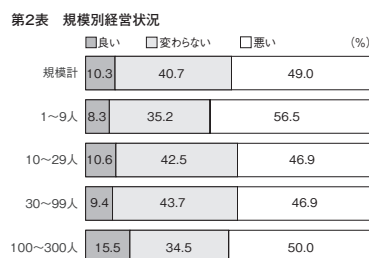
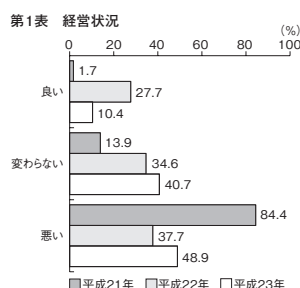
1. 中小企業の経営環境

(1) 経営状況

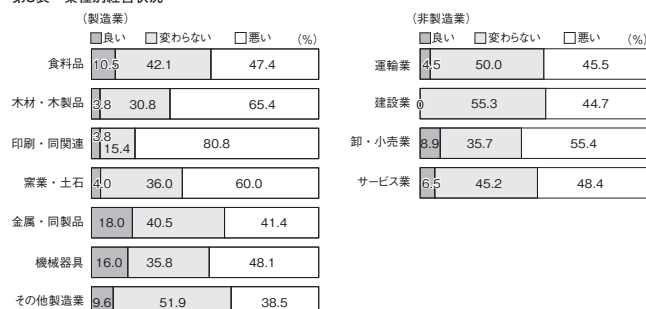
中小企業の経営状況をみると、1年前に比べて「悪い」とする事業所が48.9%（前年は37.7%）あり、「良い」とする事業所は前年比17.3ポイント減って、10.4%に止まった。

規模別には、「1～9人」で56.5%（前年48.6%）の事業所が「悪い」と回答している。

業種別にみると、製造業においては全業種で「悪い」とする比率が前年を上回り、特に「印刷・同関連」が80.8%、「木材・木製品」65.4%と高い割合となっている。建設業では、全事業所が「変わらない」または「悪い」としている。



第3表 業種別経営状況

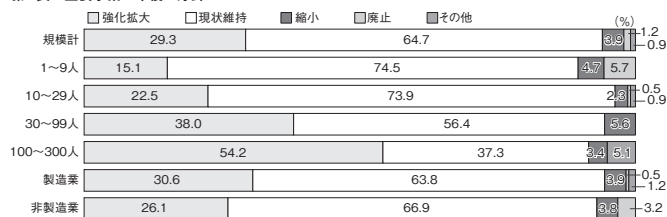


(2) 主たる事業の今後の経営方針

現在行っている主要事業について、今後の方針をみると「現状維持」が64.7%と最も高く、「強化拡大」29.3%、「縮小」3.9%の順になっている。

規模別では、大きくなるほど「強化拡大」とする事業所の割合が高く、規模が小さくなるほど「現状維持」「縮小」「廃止」とする割合が高くなっている。

第4表 主要事業の今後の方針

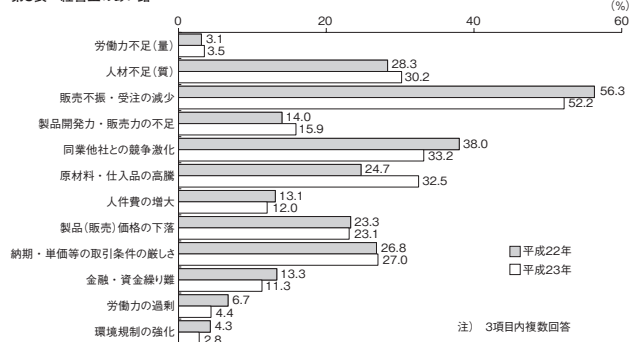


(3) 経営上のあい路

経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」が52.2%（前年は56.3%）、次いで「同業他社との競争激化」が33.2%（前年は38.0%）、「原材料・仕入品の高騰」32.5%（前年は24.7%）で、特に「原材料・仕入品の高騰」が7.8ポイント増加している。

事業規模また業種を問わず、この3項目の割合が高く、「金属・同製品」「機械器具」「建設業」「卸・小売業」では、「人材不足（質）」が上位にある。

第5表 経営上のあい路



注) 3項目内複数回答

第6表 規模別にみた経営上のあい路上位3項目 (%)

第1位		第2位		第3位	
1～9人	販売不振・受注の減少	62.3	同業他社との競争激化	41.5	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件の厳し化
10～29人	販売不振・受注の減少	51.1	同業他社との競争激化	33.8	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件の厳し化
30～99人	販売不振・受注の減少	50.6	人材不足	37.1	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件の厳し化
100～300人	同業他社との競争激化 製品価格（販売価格）の下落	46.6	販売不振・受注の減少	43.1	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件の厳し化
規模計	販売不振・受注の減少	52.2	同業他社との競争激化	33.2	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件の厳し化

注) 3項目内複數回答

第7表 業種別にみた経営上のあい路上位3項目 (%)

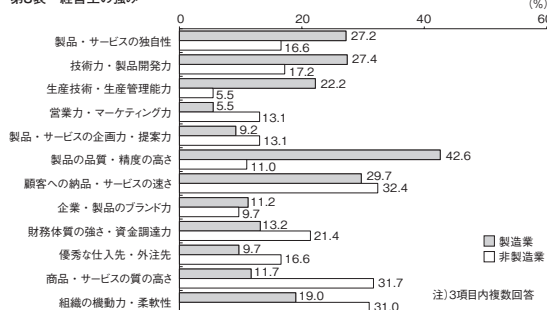
第7表 業種別にみた経営上のあり方（売上・利益）						
	1 位		2 位		3 位	
食 料 品	原材料・仕入品の高騰	57.9	販売不振・受注の減少	45.6	同業他社との競争激化	29.8
木 材 ・ 木 製 品	販売不振・受注の減少	65.4	同業他社との競争激化 原材料・仕入品の高騰	34.6	人材不足 納期・単価等の取引条件 の厳しき	30.8
印 刷 ・ 同 関 連	販売不振・受注の減少	76.0	同業他社との競争激化	40.0	原材料・仕入品の高騰 納期・単価等の取引条件 の厳しき	32.0
窯業・土石	販売不振・受注の減少	83.3	原材料・仕入品の高騰	41.7	同業他社との競争激化 環境規制の強化	20.8
金 属 ・ 同 製 品	人材不足	40.5	販売不振・受注の減少 納期・単価等の取引条件 の厳しき	38.7	原材料・仕入品の高騰	36.9
機 械 器 具	販売不振・受注の減少	53.3	人材不足	41.0	製品価格	36.2
そ の 他 製 造 業	販売不振・受注の減少	44.2	原材料・仕入品の高騰	42.3	製品価格 納期・単価等の取引条件 の厳しき	36.5
運 輸 業	同業他社との競争激化	61.9	販売不振・受注の減少	42.9	原材料・仕入品の高騰	38.1
建 設 業	販売不振・受注の減少	68.4	同業他社との競争激化	57.9	人材不足	23.7
卸・小売業	販売不振・受注の減少	64.3	同業他社との競争激化	58.9	人材不足	25.0
サービス業	同業他社との競争激化	41.4	人材不足 販売不振・受注の減少	34.5	製品開発力・販売力の不足 納期・単価等取引条件の 厳しき 金融・資金繰りの難	20.7

注) 3項目内複数回答

(4) 経営上の強み

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が42.6%、「顧客への納品・サービスの速さ」29.7%、「技術力・製品開発力」27.4%の順に高く、非製造業では、「顧客への納品・サービスの速さ」32.4%「商品・サービスの質の高さ」31.7%、「組織の機動力・柔軟性」31.0%となっている。

第8表 経営上の強み (％)



(5) 東日本大震災による影響

「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が52.6%と最も高く、これは事業所規模に関わらず共通している。次いで「風評による来客・販売の減少」が12.7%で「休業の実施」8.1%や「雇用調整の実施」

も5.6%ある。

第9表 東日本大震災による経営への影響

(%)

	労働不足	電力不足による操業の低下	資材・部品・商品等の調達・仕入難	接点の損害	工場・店舗等に直接の損害	風評による来客・販売量の減少	引先の減少	廃棄などによる取引先の減少	運輸料金などの資材繰り遅	休業の実施	雇用調整の実施	経営地点の移動	その他	影響はない
1～ 9人	2.0	1.0	38.6	—	16.8	7.9	5.0	3.0	4.0	1.0	7.9	33.7		
10～ 29人	0.5	4.1	52.3	—	9.9	4.5	7.7	5.4	3.6	1.4	11.7	25.7		
30～ 99人	—	5.7	58.0	1.1	13.1	4.5	6.8	13.6	9.1	1.1	17.6	11.4		
100～300人	—	5.2	62.1	6.9	15.5	6.9	6.9	10.3	5.2	—	13.8	12.1		
規模 計	0.5	4.1	52.6	1.1	12.7	5.4	6.8	8.1	5.6	1.1	13.1	21.2		
全国平均	0.9	6.9	43.3	3.5	14.3	6.9	6.0	6.2	3.7	0.4	9.7	29.9		

(複數回答)

2. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の採用状況

「新規学卒者は、採用していない」とする回答が48.8%と最も高く、「必要に応じて不定期に採用している」34.7%、「毎年採用している」12.0%となっている。

規模別にみると、「100人～300人」は49.2%が「毎年採用している」と回答。一方「1～9人」では「新規学卒者は採用していない」が80.6%となっている。

第10表 新規学卒者の採用の有無

				(%)	
		毎年採用している	数年間採用している	必要に応じて不定期に採用している	新規学生者は採用していない
	1～9人	—	—	19.4	80.6
	10～29人	4.0	3.1	34.5	58.4
	30～99人	17.1	6.6	45.3	30.9
	100～300人	49.2	11.9	30.5	8.5
規模	計	12.0	4.5	34.7	48.8
全 国 平 均		7.8	3.4	31.8	57.0

(2) 新規学卒者を採用する際の効果的な募集方法

「ハローワークへの申し込み」が57.6%、次いで「学校への求人・学校からの推薦」47.9%、「合同会社説明会等への参加」28.8%の順となっている。「親族・知人の紹介」も、「1～9人」規模で31.6%、「10～29人」19.6%ある。

第11表 新規学卒者を採用する際の効果的な募集方法（上位3項目）

	1 位		2 位		3 位	
1～ 9人	ハローワークへの申し込み	57.9	学校への求人・学校からの推薦	36.8	親族・知人の紹介	31.6
10～ 29人	ハローワークへの申し込み	55.4	学校への求人・学校からの推薦	44.6	親族・知人の紹介	19.6
30～ 99人	ハローワークへの申し込み	61.8	学校への求人・学校からの推薦	53.7	合同会社説明会等への参加	31.7
100～300人	ハローワークへの申し込み	51.9	合同会社説明会等への参加	50.0	学校への求人・学校からの推薦 求人情報サイトへに登録・掲載	44.4
規 模 計	ハローワークへの申し込み	57.6	学校への求人・学校からの推薦	47.9	合同会社説明会等への参加	28.8

注) 3項目内複数回答

(3) 新規学卒者を採用する際に重視する能力・資質

「熱意・意欲」が68.7%と高く、次いで「協調性・コミュニケーション力」58.8%、「行動力・実行力」

35.9%となっている。

規模別では、「100～300人」で「協調性・コミュニケーション力」を1位としているが、他の規模では「熱意・意欲」を1位としている。

第12表 新規学卒者を採用する際に重視する能力・資質（上位3項目）

		1 位		2 位		3 位	
1～ 9人	熱意・意欲	82.4	協調性・コミュニケーション力	58.8	一般常識・教養 行動力・実行力	35.3	
10～ 29人	熱意・意欲	71.7	協調性・コミュニケーション力	50.0	一般常識・教養	35.9	
30～ 99人	熱意・意欲	66.9	協調性・コミュニケーション力	57.9	行動力・実行力	40.5	
100～300人	協調性・コミュニケーション力	75.9	熱意・意欲	63.0	行動力・実行力	40.7	
規 模 計	熱意・意欲	68.7	協調性・コミュニケーション力	58.8	行動力・実行力	35.9	

注）3項目内複数回答

(4) 卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めているか

「新規学卒者に含めている」24.0%に対して、「新規学卒者には含めていない」は27.9%となっている。

規模別では、「30～99人」で37.8%、「100～300人」で36.2%が「新規学卒者に含めている」と回答している。

第13表 卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めているか（%）

		含 新 規 学 卒 者 に い る	い は 新 規 学 卒 者 に 含 め て い な い	新 規 学 卒 者 の 採 用 は し て い な い
1～ 9人	6.5	9.8	83.7	
10～ 29人	16.7	27.5	55.9	
30～ 99人	37.8	30.2	32.0	
100～300人	36.2	51.7	12.1	
規 模 計	24.0	27.9	48.1	
全 国 平 均	18.5	32.2	49.3	

3. 有期契約労働者について

(1) 有期契約労働者の雇用の有無

41.3%が有期契約労働者を「雇用している」と回答している。

規模別では、「100～300人」が83.1%と極めて高く、「30～99人」も55.2%となっている。

第14表 有期契約労働者の雇用の有無（%）

		雇 用 し て い る	い 雇 用 し て い な い
1～ 9人	16.7	83.3	
10～ 29人	31.0	69.0	
30～ 99人	55.2	44.8	
100～300人	83.1	16.9	
規 模 計	41.3	58.7	
全 国 平 均	31.6	68.4	

(2) 有期契約労働者の雇用形態

「委託社員（定年後の再雇用）」が38.8%、次いで

「パートタイマー」32.9%、「契約社員」15.2%の順となっている。

規模別もほぼ同様の傾向にあるが、「1～9人」では「パートタイマー」の比率が高い。

第15表 有期契約労働者の雇用の有無（%）

		契 約 社 員	用 年 委 託 社 員 （ 定 年 後 の 再 雇 用	マ ー パ ー ト タイ マー	ア ル バ イ ト	そ の 他
1～ 9人	11.1	27.8	33.3	16.7	11.1	
10～ 29人	8.6	41.4	40.0	8.6	1.4	
30～ 99人	18.0	39.0	32.0	9.0	2.0	
100～300人	20.4	38.8	24.5	12.2	4.1	
規 模 計	15.2	38.8	32.9	10.1	3.0	
全 国 平 均	20.5	40.8	26.3	8.2	4.2	

(3) 契約更新の明示の有無

「全員に明示している」が91.1%となっている。

一方「1～9人」規模では、「明示していない」とする回答が22.2%ある。

第16表 契約更新の明示の有無（%）

		全 員 に 明 示 し て い る	一 部 の 人 に 明 示 し て い る	い 明 示 し て い な い
1～ 9人	66.7	11.1	22.2	
10～ 29人	88.6	7.1	4.3	
30～ 99人	94.9	3.0	2.0	
100～300人	95.9	4.1	—	
規 模 計	91.1	5.1	3.8	
全 国 平 均	88.3	6.6	5.1	

(4) 契約更新の明示の方法

「書面の交付」が85.3%、「口頭による通知」が14.7%となっている。

第17表 契約更新の明示の方法（%）

		知 口 頭 に よ る 通 知	書 面 の 交 付	電 子 メ ー ル に よ る 通 知	そ の 他
1～ 9人	21.4	78.6	—	—	
10～ 29人	20.0	80.0	—	—	
30～ 99人	9.4	90.6	—	—	
100～300人	16.3	83.7	—	—	
規 模 計	14.7	85.3	—	—	
全 国 平 均	16.1	83.3	0.1	0.5	

(5) 契約更新の実施方法

第18表 契約更新の実施方法（%）

1 位		2 位		3 位		
1～ 9人	更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている	41.2	書面は交付せずに更新している	29.4	書面は交付しているが形式的なものである 更新の都度署名を求めているが詳しい説明は行っていない	11.8
10～ 29人	更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている	52.9	書面は交付しているが、形式的なものである	22.9	書面は交付せずに更新している	15.7
30～ 99人	更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている	64.6	更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない	17.2	書面は交付しているが形式的なものである	13.1
100～300人	更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている	63.3	更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない	18.4	その他	10.2
規 模 計	更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている	59.1	書面は交付しているが、形式的なものである 更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない	14.0	書面は交付せずに更新している	15.3

注）3項目内複数回答

「更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている」が59.1%あるが、「書面は交付せずに更新している」も15.3%、「書面は交付しているが、形式的なものである、更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない」14.0%となっている。

規模別にみても、「更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている」がそれぞれ1位であるが「1～9人」では「書面は交付せずに更新している」が29.4%ある。

(6) 更新回数の上限回数

上限回数を「定めていない」が79.1%、「4～5回」11.9%となっている。

第19表 更新回数の上限回数 (%)						
	更新しない	1～3回	4～5回	6～10回	11回以上	定めていない
1～9人	—	11.1	5.6	5.6	—	77.8
10～29人	—	5.8	8.7	2.9	—	82.6
30～99人	1.0	6.1	16.2	1.0	2.0	73.7
100～300人	—	2.0	10.2	2.0	—	85.7
規模計	0.4	5.5	11.9	2.1	0.9	79.1
全国平均	2.2	7.7	14.3	1.6	0.4	73.9

(7) 勤続年数の上限年数

「定めていない」が74.2%、「3年超5年以内」が13.3%である。

第20表 勤続年数の上限年数 (%)						
	1年以内	3年以内	5年以内	10年以内	10年超	定めていない
1～9人	—	—	7.7	15.4	—	76.9
10～29人	8.8	4.4	7.4	4.4	1.5	73.5
30～99人	6.3	3.1	15.6	—	2.1	72.9
100～300人	4.2	—	18.8	—	—	77.1
規模計	6.2	2.7	13.3	2.2	1.3	74.2
全国平均	8.3	4.5	12.9	2.1	0.7	71.5

(8) 処遇の実施状況

「社会保険への加入」が79.7%、「定期健康診断の実施」79.3%、「福利厚生の利用」54.6%の順となっている。

第21表 処遇の実施状況 (%)				
	1位	2位	3位	
1～9人	社会保険への加入 62.5	賞与の支給 慶弔休暇の支給 定期健康診断の実施 37.5	各手当の支給 福利厚生の利用 31.3	
10～29人	社会保険への加入 76.9	定期健康診断の実施 72.3	慶弔休暇の支給 44.6	
30～99人	定期健康診断の実施 81.8	社会保険への加入 76.8	賞与の支給 福利厚生の利用 57.6	
100～300人	定期健康診断の実施 97.9	社会保険への加入 95.7	福利厚生の利用 72.3	
規模計	社会保険への加入 79.7	定期健康診断の実施 79.3	福利厚生の利用 54.6	

注) 3項目内複数回答

(9) 過去3年間の有期契約労働者から正社員への転換状況

「転換したことがある」との回答18.3%、「転換し

たことはない」29.8%となっている。

第22表 過去3年間の有期契約労働者から正社員への転換状況 (%)

	転換したことがある	転換したことはない	有期契約労働者を雇用したことはない
1～9人	5.7	20.0	74.3
10～29人	11.2	26.8	62.1
30～99人	25.6	35.6	38.9
100～300人	45.8	40.7	13.6
規模計	18.3	29.8	51.9
全国平均	13.8	28.1	58.1

(10) 有期契約労働者から正社員へ転換する際の基準

「労働者の業務成績」が81.6%で最も高く、「労働者の能力」72.8%、「労働者の希望」55.3%の順になっている。

第23表 有期契約労働者から正社員へ転換する際の基準 (複数回答) (%)

	1 位		2 位		3 位	
1～ 9人	労働者の希望	50.0	労働者の希望	83.3	労働者の勤務成績・勤務態度 業務上の必要性	50.0
10～ 29人	労働者の業務成績	80.0	労働者の能力 労働者の希望	60.0	業務上の必要性	44.0
30～ 99人	労働者の業務成績	86.7	労働者の能力	77.8	労働者の希望	51.1
100～300人	労働者の業務成績	81.5	労働者の能力	77.8	労働者の希望 業務上の必要性	51.9
規 模 計	労働者の業務成績	81.6	労働者の能力	72.8	労働者の希望	55.3

注) 3項目内複数回答

(11) 有期契約労働者から正社員への転換を行わない理由

「正社員転換制度がない」33.8%、「人件費が増大する」19.5%、「正社員と同じ働き方ができないため」14.3%となっている。

「100～300人」規模では、「正社員としてのポストが少ない」とする回答が22.7%で2位となっている。

第24表 有期契約労働者から正社員へ転換を行わなかった理由 (%)

	1 位		2 位		3 位	
1～ 9人	正社員転換制度がない	50.0	人件費が増大する	31.3	その他	18.8
10～ 29人	正社員転換制度がない	36.7	その他	26.7	人件費が増大する	21.7
30～ 99人	その他	41.1	正社員転換制度がない	30.4	正社員にするには能力が不足している 人件費が増大する 正社員と同じ働き方ができないため	14.3
100～300人	その他	45.5	正社員としてのポストが少ない	22.7	人件費が増大する	18.2
規 模 計	正社員転換制度がない その他	33.8	人件費が増大する	19.5	正社員と同じ働き方ができないため	14.3

注) 3項目内複数回答

(12) 過去3年間の雇用止めの実施状況

第25表 過去3年間の雇用止めの実施状況 (%)

	雇用止めをしたことがある	雇用止めをしたことはない	有期契約労働者を雇用したことはない
1～9人	4.8	21.2	74.0
10～29人	9.0	30.0	61.0
30～99人	32.4	30.2	37.4
100～300人	42.4	47.5	10.2
規模計	19.1	30.3	50.6
全国平均	14.8	28.9	56.3

「雇用止めをしたことがある」は19.1%、「雇用止めをしたことはない」が30.3%となっている。

規模別では、「100～300人」で42.4%が、「30～99人」で32.4%が「雇用止めをしたことがある」としている。

(13) 雇用止めを行った理由

「業務量の減少」54.2%、「経営状況の悪化」30.8%、「労働者の勤務態度の不良」20.6%の順となっている。

第26表 雇用止めを行った理由 (%)

	1 位	2 位	3 位
1～ 9人	業務量の減少 40.0	他全項目 20.0	—
10～ 29人	業務量の減少 労働者の勤務態度の不良 36.7	更新していない契約をしたため 25.0	従事する業務の終了・中止の為 15.0
30～ 99人	業務量の減少 64.9	経営状況の悪化 42.1	更新していない契約をしたため 19.3
100～300人	業務量の減少 48.0	労働者の能力不足 28.0	経営状況の悪化 24.0
規 模 計	業務量の減少 54.2	経営状況の悪化 30.8	労働者の勤務態度の不良 20.6

注) 3項目内複数回答

4. 新規学卒者の採用・初任給

(1) 新規学卒者の採用状況

平成23年3月期の新規学卒者の採用は、全体では前年比29.9%減の317人となっている。学歴別では「高校卒」が前年比6.3%増の118人、「専門学校卒」が前年比43.4%増の33人、「短大卒」が前年比61.5%増の42人、「大学卒」は前年比47.6%増の124人となった。

学歴別にみてもすべて前年を上回り、採用事業所数も211事業所と54%増加した。「技能・技術系」「事務系」別の採用者数を前年と比較すると、「技能・技術系」24.1%増に対して、「事務系」は46.7%増と大幅に増加した。

第27表 規模別 学卒者の採用状況

	高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒	総 合
～ 29人	17	5	6	18	45 (20.6)
30～ 99人	48	16	16	50	130 (42.7)
100～300人	53	12	20	56	141 (36.7)
計	118 (32.2)	33 (11.6)	42 (17.1)	124 (39.2)	317 (100.0)

注) 上段…採用人数 下段…比率

第28表 新規学卒者の採用状況

	高校卒		専門学校卒		短大卒		大学卒		合 計
	技能系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	
平成23年	52 94名	15 24名	18 26名	6 7名	18 20名	18 22名	55 86名	29 38名	211 317名
平成22年	40 90名	12 21名	9 18名	4 5名	14 17名	9 9名	33 57名	16 27名	137 244名

注) 上段…採用事業所数 下段…採用者数

(2) 新規学卒者の初任給

〔高校卒者の初任給〕

高卒の初任給は、技術系で159,349円と前年比4.1%増、事務系は155,803円で前年比1.5%の減となっている。

〔専門学校卒者の初任給〕

専門学校卒の初任給は、技術系で175,154円、前年比0.04%減、事務系は159,493円で前年比2.4%の減となっている。

〔短大卒者の初任給〕

短大卒者の初任給は、技術系で171,614円と前年比1.1%減、事務系は172,841円、前年比4.6%の増となっている。

〔大卒者の初任給〕

大卒者の初任給は、技術系で194,565円と前年比0.6%増、事務系は186,845円、前年比2.8%の減となっている。

第29表 新規学卒者の初任給

		初 任 給 (円)		対 前 年 上昇率 (%)
		153,112	153,112	
高 校	技術系	159,349	153,112	△4.1%
	事務系	155,803	158,210	▼1.5%
専門学校	技術系	175,154	175,222	▼0.04%
	事務系	159,493	163,400	▼2.4%
短 大	技術系	171,614	173,496	▼1.1%
	事務系	172,841	165,247	△4.6%
大 学	技術系	194,565	193,384	△0.6%
	事務系	186,845	192,315	▼2.8%

(3) 新規学卒者の採用計画

平成24年3月の新規学卒者の採用計画が「ある」とする事業所は20.8%と前年比2.5ポイント減少している。

規模別では、「100～300人」で64.4%、「30～99人」で32.6%と、規模の大きな事業所ほど採用意欲は高く前年に比べても上昇しているが、一方「1～9人」では採用計画が「ある」とする事業所はない。

第30表 規模別にみた平成24年度の採用計画の有無 (%)

規 模 計	あ る					な い	未 定
		高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒		
1～ 9人	—	—	—	—	—	55.5	23.7
10～ 29人	9.8	1.4	1.0	1.0	1.5	78.7	21.3
30～ 99人	32.6	2.0	1.4	1.1	1.7	67.7	22.7
100～300人	64.4	2.5	2.1	1.8	2.3	39.2	28.2
全 国 平 均	13.9	2.2	1.7	1.4	1.9	16.9	18.6



オリンパス事件に学ぶ

『ブルータスお前もか』シェイクスピアによって書かれた悲劇ジュリアス・シーザー（カエサル）の中の名文句、自身の暗殺にブルトゥスが加担していたことを知ったカエサルが、「ブルトゥス、お前も私を裏切っていたのか」と彼に対して言った言葉が思わず出てきました。「オリンパスお前もか?」と言いたくなるような事件です。財テクで空けた大きな損失を「とぼし」という不正経理で隠していたのです。イギリス出身の外国人社長の解任事件から発覚していますので、日本企業の会計の信頼性自体まで疑われるような事態にならないことを願うばかりです。上伊那郡辰野町には長野オリンパスがあり、長野県の産業もオリンパスによって成り立っているところも少なくありませんので残念ですし、早くコンプライアンスの体制を作り直して復活への道を歩んでほしいと切に願います。実用的な内視鏡を世界で初めて開発した会社ですし、顕微鏡の国産化に燃えて創業した山下長（たけし）氏は、創業前は東京大学出身の弁護士でした。正義感が強い彼が生きていれば起きていない事件ですし、もう一度創業の理念に立ち返ってほしいと感じます。舶来品万能の時代で、「法学士に顕微鏡などつくれるものか」という冷笑の中、苦心してわが国で最初の「オリンパス顕微鏡旭号」を完成、天皇陛下の献上品となり、優良国産品賞を贈られた立派な歴史を持つ会社です。

しかし不正経理は粉飾決算にもつながり、資本家を騙すことになりますので、その罪は決して許されるべきものではありません。アメリカ発の経済危機は、エンロン事件、アーサー・アンダーセンという何万人規模の会計事務所の崩壊へとつながりました。日本でも2006年、カネボウ巨額粉飾事件が起こり、中央青山監査法人の元会計士が証券取引法違反で逮捕されたことが監査法人の再編へとつながりました。それにもかかわらず、教訓が生かされずに不正が再発する組織の管理システムはとても残念に感じます。

オリンパスの社名の由来は、ギリシャの神話の12神が住んだマウント・オリンパスに由来します。時同じくして、粉飾決算をしてEUに加盟し自国経済のみならず世界経済をも混乱させているのがギリシャですから、悪いほうで事の本質を同じくしているようで、因縁めいていてたまりません。ヨーロッパの人々がギリシャを歴史ある国として尊敬していたように、現在の体制を見直して尊敬される組織になってほしいものです。

会社にしても国にしても組織が栄えるには財務がしっかりしていることが欠かせません。そしてそこには、会計を遵守し活かす人と活かす仕組みが必要です。イタリアで生まれた簿記は、ゲーテがそれを「この世の中でもっとも素晴らしい技術であり全ての職業人が勉強すべきである」と発言しました。簿記を最大限に活かした例として、フランスのブルボン王朝全盛期を作り上げたルイ14世（太陽王）のもとでの財務大臣コルベールがいます。会計制度を機能させて詐欺破産の頻繁化の防止を図るとともに、伝統産業を世界に通じる産業に育成させています。現在なお勢力を保持するフランス創業の

高級ブランドのみがメンバーになれるコルベール委員会の存在をご存知の方も多いのではないのでしょうか。このグループに加盟しているフランス企業の総売上は高級ブランド市場において世界シェアの4分の1を押さえ、イタリアの2倍、アメリカの3倍の売り上げを誇っています。

会計を活かす仕組みや存在が大切ということは、歴史が教えてくれます。現在は不振にあえいでいますが家電業界のリーディングカンパニー、パナソニックの創業者であり、現在の政治の主流である松下政経塾を作った経営の神様、松下幸之助にはむめの夫人がいました。会社規模が大きくなってからは高橋荒太郎がいました。ホンダには藤沢武夫という金庫番がいました。

米国では最高財務責任者（CFO）を置いている組織が少なくありません。日本では経営者の言いなりだけの経理担当が財務の重役であることが問題なのではないでしょうか。会計が分かり現場が分かり、組織発展の助言ができる。ときにはトップや会社ブレーキをかけることができる。トップから見ると時には煙たい存在かもしれませんが、経理担当や場合によっては奥さん、会計事務所との役割を考え直す良い機会なのかなと感じました。

倒産防止共済改正！～あなたの会社の掛金はいくらにしますか？～

中小企業の倒産が増加する中、「連鎖倒産」を防止する目的で平成23年10月1日に「中小企業倒産防止共済」の一部が改正されました。今回はこの制度がどのような制度かを振り返り、改正点及び適正な掛金についてご説明致します。

倒産防止共済とはどんな制度？

取引先事業者（一般消費者を除く）が倒産し、売掛金等（受取手形含む）の再建が回収困難になった場合に「無担保・無保証」で借り入れることができる制度です。制度では「無利子」と規定されていますが、借入額の1/10が掛金から控除されるため、実質的には借入利息に相当します。「入金されるまで、書類を提出してから約3週間がかかるから使いにくい」「銀行から借りればいいのでは？」という方もいますが、いざ銀行から借りようとしたときに、信用保証協会の枠がいっぱい等の理由で借りられない可能性もあるため、「もしも」の場合に安心して借りられるのが魅力です。

《借入金の限度額》

積立額（納付した掛金）
の10倍

又は

回収困難となった
売掛金債権等の額

のうちいずれか少ない金額

例) 積立額100万円 売掛金300万円の場合 >> 借入金の限度額300万円

(1,000万円（納付した掛金の10倍）> 300万円)

今までと何が変わったの？

借りることのできる事由が拡大され、その金額も増額されたため、中小企業にとって使いやすい制度となりました。

	改正前	改正後
借りることのできる事由拡大	取引先が手形の取引停止処分・法的整理	左記に加えて、私的整理*1・災害による不渡り・特定非常災害*2による支払い不能
毎月の掛け金の金額の増額	5千円～8万円	5千円～20万円
受けられる貸付金の限度額拡大	3,200万円	8,000万円
積立金の限度額拡大	320万円	800万円
貸付金の返済期間延長	5年	5年～7年
早期償還手当金*3の創設	—	新設

*1 私的整理とは弁護士等による債務整理により、支払を停止する旨の通知がされた状態です。

*2 「平成23年東北地方太平洋沖地震による災害（東日本大震災）」のような、著しくかつ激甚な非常災害を指します。

*3 早期償還手当金とは、貸付金を当初の返済期間より早く完済した場合にもらえる手当金です。

「適正な掛金」はいくら？

経済環境や会社の財務状況は、掛け始めた当初とは大きく変わっている場合があります。いくらを目安に毎月の掛金を設定すれば良いのか、主要取引先が倒産した場合における当面の資金繰りという目的から考えてみました。

■積立額をいくらに設定するか？

【主要な取引先の売掛金・受取手形の金額（直近1年間で1番大きい金額）の1/10】

借入金の限度額は、倒産した取引先の売掛金・受取手形の金額です。そのため主要な取引先の中で、1年を通じて最も多い売掛金・受取手形の金額を目安にしてください。

例) 売掛金300万円 受取手形300万円 を目安とした場合
積立額は60万円：月々の掛金は5万円（積立期間1年を目安：60万円×10倍＝借入額600万円）

■過剰な積立額となっていませんか？

積立金の10倍の金額が主要な取引先の売掛債権等の額を超えている場合、下記のような手段もあります。

掛け止め	積立金額は残したまま、掛金の支払いを止める手続きです。 条件は、掛金総額が掛金月額の40倍以上です。
任意解約	40ヶ月以上掛金を納付した場合、掛金の100%が解約手当金として戻ってきます。 40ヶ月に満たない場合は、段階的に解約手当金が少なくなります。

■倒産等の事由がなくても、一時的な借入ができる

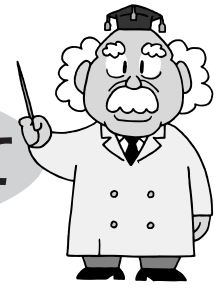
取引先の倒産とは関係なく、一時的に借り入れることができます。返済期間は1年と短期ですが、積立金額累計の最大95%の範囲内で、現在の利率は0.9%です。

今回の改正により、月々の掛金の上限額引き上げによる節税面が注目されていますが、制度の本来の目的と自社の状況を照らし合わせ、「自社に合った適正な積立金額はいくらか」を見直してみてもいいかもしれません。

※ 本文は、松本市中上の税理士法人成迫会計事務所で作成したものを掲載いたしました。

| 健 | 康 | を | 考 | え | る |

デンタルインプラントについて



歯が抜けてしまった後の治療法として取り外し可能な義歯や両隣の歯を削り連続した歯を作って被せるブリッジという方法が一般的でした。しかし義歯では義歯を固定するための金具をかける歯が悪くなりやすい、外れやすい、噛み心地がよくない、といった欠点があります。ブリッジでも両隣の歯を削らなければならない、歯の欠損が多くなると対応できない、といった欠点がありました。従来からあるこれらの抜けてしまった歯を補う方法にありがちな欠点を補う方法として近年急速に普及してきているのがインプラント治療です。

インプラントは歯が抜けてしまった後のあごの骨にチタン製の人工歯根を埋め込み歯を作る方法です。

チタンという金属が骨の細胞と密着することがスウェーデンのブローネマルクにより発見され、日本では昭和50年代から臨床へ応用され始めました。様々な改良が加えられ現在市場に回っている製品では成功率95%を超える臨床成績を得られるようになっています。

インプラントは義歯やブリッジのように隣接する歯を削ったり傷めることがない、インプラント本体が骨としっかり結合しているので咬む力をしっかり支えることができ、違和感がない、など他の方法にはない利点があります。一方手術を行わなければならない、保険が利かず治療費が高額、治療期間に3ヶ月～6ヶ月程度かかる、などの欠点があります。

インプラント治療が急速に普及するとともに、技術的に未熟な歯科医師が行った治療トラブルがマスコミでも報道されるようになってきています。信頼できる歯科医師を見分けることは難しいことですが、インプラント治療に関しては安易に抜歯をしない歯科医を選ぶということが大切です。歯科医師にとっては歯周病の治療にせよ神経を取った後の根の治療にせよ現在の医療制度では保険医は保険で治療することになっています。インプラントを積極的に行う歯科医師ほど、これら歯を保存するための治療を軽視して予後不安な歯は抜歯してインプラント、ということになりがちです。

歯が無くなるには虫歯や歯周病、かみ合せの不調和など歯を失うに至った原因があるはずで、インプラントを植えたからといって欠損は補えても歯を失った原因が無くなる訳ではありません。したがって歯を失った原因の改善は欠かせません。それが無ければ次々と歯を失い、歯が無くなるたびにインプラントといった悪循環です。患者は歯科医師に治療に先立ちこれらの病気の原因とその治療について十分な説明を求めるべきですし、歯科医師もそれら説明の上で患者の同意を得るべきであることはいうまでもありません。

手術を伴うインプラント治療では安全に埋入手術を行うために事前のCT撮影は欠かすことができません。きちんとした歯科治療の上で行われるインプラント治療は、治療の選択肢でも第一選択肢となりつつあります。一度主治医にご相談ください。

長野県保険医協同組合
理事 布山 徹
(安曇野市 布山歯科医院)



シアバターの旅②

中小企業診断士／税理士 樫川 岳男

前号にて、シアバターの直輸入についてフェアトレードの仕組みを構築したところまでお伝えしました。

その具体的な仕組みとは、購入希望者がお店に注文すると、その注文は携帯電話を通じて現地の女性グループに送られます。現地では、その注文が届いてから約1週間かけて作り、出来上がったものは地元出身のタクシー運転手の協力で最寄りのバスターミナルに運ばれ、長距離バスに載せられて首都アクラに輸送されます。首都アクラでは旅行会社を営む現地在住の日本人の協力で飛行機に積み込まれ、注文から約2週間で日本のお店に届く、というものです。

現地の女性グループ側から見れば、これまでは海外の業者に買い叩かれたり、国内での販売でわずかな収入にしかならなかったシアバターが、この事業に共感する方々の協力を得て、事業として成り立つようになったのです。

このように近江商人の経営理念に由来する「三方よし」（売り手よし、買い手よし、世間よし）の考えに合致したこの事業は、乾燥肌に悩む女性や皮膚炎に悩む子供を持つ母親など、全国各地の利用者から支持を得ています。ホームページ等で生産者の顔が見えること、注文から生産そして販売に至るまでのストーリー性が共感を得ていること、草の根レベルでの国際貢献につながっていることなどが購入に至る理由となっています。

お店のホームページを拝見すると、「シアバターを通じて日本もアフリカもHAPPYに」という事業に対する思いのほか、事業の目指すべき方向性について次のとおり表明しています。

シアバターの販売を通じて次のことを目指しています。

1. 日本のお客様に良質なシアバターをご提供すること。
2. アフリカの魅力をシアバターと共に伝えて日本を元気にすること。
3. 生産者が自分達のもつ自然や文化の豊かさに気づき自信を持ち、自分達から行動を起こすことでお金を生み出せる。そんな仕組みとやる気作りに貢献する。

今回の話は海外に関するものでしたが、日本国内、そして信州にも何か新しいビジネスのきっかけとなるシーズ（種）が存在しているのではないのでしょうか。

そのシーズ、もしかしたら「灯台下暗し」で、皆さんの身近なところにあるのかもしれない。

協同組合開成総合研究所理事



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

中古資産を譲り受けた場合の経理処理



【質問事項】

当組合は、理事のAさんから中古車輛（時価100万円）を入手することとなりました。(1) 無償 (2) 60万円 (3) 200万円で譲り受けた場合のそれぞれのケースについて、経理処理はどのようにすればよいでしょうか。



組合が資産を取得した場合には、原則としてその対価をもって取得価額としますが、その対価の額が時価と異なる場合は、次のような扱いとなります。

(1) のケース

組合が、資産を無償で取得した場合には、資産の時価が受贈益として法人税の課税所得の計算上益金に算入されます。この場合の経理処理は、次のようになります。

(車輛運搬具) 100万円 (受 贈 益) 100万円

なお、Aさんは時価の2分の1未満で資産を譲渡しており、所得税法における低額譲渡に該当するため、この車輛を時価で売却したものとみなして課税されます(所法59、所令169)。

(2) のケース

組合が、資産を時価よりも低額で取得した場合には、資産の時価と譲受価額との差額が受贈益として法人税の課税所得の計算上益金に算入されます。この場合の経理処理は、次のようになります。

(車輛運搬具) 100万円 (現 金) 60万円
(受 贈 益) 40万円

なお、Aさんは時価の2分の1以上で資産を売却していますので、基本的に(1)のような問題は生じません。ただし、Aさんと貴組合が同族会社のような関係にある場合には、(1)と同様に、時価で売却したものとみなされる可能性があります(所基通59-3)。

(3) のケース

組合が、資産を時価よりも高額で取得した場合には、その時価を超える部分の金額のうち実質的に贈与したと認められる金額は、相手方に対する寄付金として取り扱われます(法基通7-3-1)。このケースでは、Aさんは役員ですので、役員賞与を支給したこととなり、これは定期同額給与に該当しないため、原則として損金に算入されません。この場合の経理処理は、次のようになります。

(車輛運搬具) 100万円 (現 金) 200万円
(賞 与) 100万円

なお、Aさんは役員賞与の支給を受けたものとして課税されます。

また、中古資産については耐用年数を見積もることとなりますが、実務上は法定耐用年数の経過度合に応じ、簡便的に次の算式によることが認められています。

- ①全部経過した資産 法定耐用年数の20%
- ②一部経過した資産 (法定耐用年数－経過年数)＋経過年数×20%

※1年未満の端数は切捨て、2年未満の場合は2年とします。

退職時の未消化の年休はどうする？

従業員が翌日（又は数日後）から残余年休40日を使い切って退職したいと申し出てきたらどうしますか。

この事例では、退職する従業員から年次有給休暇を請求された場合には使用者はこの請求を拒むことはできません。従業員からの請求に対し、「事業の正常な運営を妨げる場合」に時季変更権が認められていますが、これは請求された時季とは別の時季に有給休暇を与えることができる時季があることが前提となっているからです。このケースでは退職した後は年休を取得すべき他の日はないため、時季変更権を行使することはできません。従って、与えない場合は労働基準法39条違反となります。

また、年次有給休暇を買い上げるよう要求される場合もあります。

労働基準法では、一般に年休の買い上げをあらかじめ予約しておくことも、また、現に年休を請求してきた従業員に、買い上げるとして年休を与えないことも、ともに禁止されています。なぜなら、これらを認めると、有給休暇の取得を抑制する効果が発生してしまうからです。

しかし、労働基準法が定める法定の日数を超えて与えられる有給休暇日数部分については、労使間で定めることができますから、買い上げの予約をしても労働基準法違反とはならないとされています。

また、退職日において未取得の有給休暇が残っている場合に、その残日数分を買い上げるなど、既に取得できなくなる分について買い上げる（調整的な金銭給付）ことは可能だと考えられています。

使用者としては、業務の引き継ぎに支障が出て困ります。しかし、今回のように適切な時期に退職の申出があった場合には、退職日までの期間を年休に充てることを拒めません。

現実的な対処方法としては、できるだけ業務引き継ぎを効率的に行っていくことはもちろんですが、退職予定者との話し合いにより、買い上げを含め有給休暇を請求分付与したうえで、退職予定日を変更してもらうなどの対応が必要ではないでしょうか。

使用者にとって、残った年休の請求に対して適切に処理することは、後日事務引き継ぎや残務処理を指示されたため年休を消化できなかったとして訴えられるような事態への不安を解消できることとなります。

いずれにせよ、退職にあたって年休処理の問題が発生しないよう普段から年休を取得しやすい環境の整備をしておくことが大切です。

余談ですが、退職者からの有給の買い上げ額については、給与所得ではなく、退職所得として扱う場合もありますので、会計事務所等にもご相談ください。

クサマ社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 草間 秀明



純水で打った細打ち麺、そばもラーメンも大人気。

そばと並ぶ看板メニュー、それは

安全安心の基本は水にあり



そばの香り高く、コシが強いもりそば（730円）

和の雰囲気いっぱいの店内。大きな窓の向こうに諏訪湖ヨットハーバーが見える。

店主の池上芳江さんのご主人（故人）の父親が昭和25年、諏訪の中心街に出した食堂が始まり。丼物からラーメンまで何でもある人気店で「近くに密集していた工場によく出前していました」。結婚してすぐ店を手伝うようになり、昭和53年、店を継いだご主人と現在地でそば屋を始めた。

「白くてさらっとした細いそばが好き」と言う通り、のどごしが良い細打ちの更科そば。安曇野産と北海道産の厳選そば粉を独自にブレンドし、特別に磨かれた水（波動純水）でこねて打つ。そのせいかコシが強く、そばの香りがしっかりと口に広がる。2種類の削り節をブレンドして出汁をとるつゆとの相性も良い。

そばと並ぶ看板メニューがなんと、ラーメン。あっさりした味わいのスープ、ラーメンにしては白っぽいちぢれ麺、チャーシュー、シナチク、すべて池上さんの手づくりだ。「本当に自分の目で確かめたものしか出せないで余計なことはしません」。

特に冬場は地元客を中心にラーメンの注文が増える。一度食べるとやみつきになり、東京など遠方からわざわざ食べに来るお客も珍しくないという。「中毒になりそうとおっしゃるお客様もいて（笑）。うれしいですね」。



和風の丼に盛られたラーメン（780円）。ほかにチャーシューメンも

創業当時から人気で、移転後もファンの要望に応えて出していた“昔懐かしい”味のラーメンだが、昔はもっと油でギラギラしていたという。「私はそれがあまり好きじゃなくて（笑）。さっぱりと食べられる胃にやさしいラーメンにしようと工夫してきました」。麺が白っぽいのは、かんすいを極力抑えているから。「添加物をできる限り加えず、安全安心なものを提供したい」と化学調味料も一切使わない。

安全安心の基本は水にある。お客に出す水やお茶はもちろん、店で使う水はすべて波動純水だ。「この水を使うとそば粉が手にまとまってくる。初めての感触で、水でこんなに違うのかとすぐうれしかった。主人が亡くなり気落ちしていた時に、私もそば屋をやってみようと思ったのは、この水との出会いがあったからです」。

毎朝6時から仕込みをし、11時に店を開け、午後3時に店じまい。手を抜かず、集中してやるにはこれが限界という。「お客様にすごく助けられて生きているから、本当にありがたいと思っています。多くのお客様がわざわざうちの店を選んできてくださる。それがうれしいんです」。



諏訪湖ヨットハーバーにある店

私も推薦します

上諏訪商店街振興組合 理事長
三村 昌暉 氏

私にとって、萬盛庵といえば「ラーメン」です。30数年前まだ支店があった頃、ある方に「このラーメンと天井のセットは最高だぞ!」と教わって食べたらもう絶品。以来、ラーメンを食べ続けています。独特の味は今も変わらずうまいですね。「萬盛庵」はこの店を知っていれば通と言われる、知る人ぞ知るブランド。営業は昼だけというお客にこびない姿勢も商品に自信があるからでしょう。私はそれだけのものはあると思っています。

■萬盛庵

TEL 0266-58-5543 諏訪市高島3丁目1201-78

改正育児・介護休業法が全面施行されます！

— 平成24年7月1日より —

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されてきた以下の制度が、従業員数100人以下の事業主にも適用になります。



就業規則の見直しが必要です。

①短時間勤務制度 ②所定外労働の制限 ③介護休暇

1 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

【概要】

- 事業主は3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

【対象となる労働者】

- ①3歳未満の子を養育する男女労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
 - ②日々雇用される労働者ではないこと。
 - ③1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
 - ④労使協定により除外された労働者でないこと。
- 以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とする場合があります。
- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- ※ ウ)に該当する労働者を適用除外とした場合、事業主は代替措置として、育児休業に関する制度に準ずる措置等の制度を講じなければなりません。

2 所定外労働の免除

【概要】

3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

【対象となる労働者】

原則として、3歳に満たない子を養育する男女労働者が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には対象となりません。

3 介護休暇

【概要】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

【対象となる労働者】

原則として、対象家族の介護その他の世話をを行う男女労働者が対象となります。ただし、勤続6ヶ月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には対象となりません。

- ※ 育児・介護休業制度の就業規則の規定例は、長野労働局HPからダウンロードできます。
「HPトップページ」→「就業規則について」→「育児・介護休業法等に関する規則の規定例」
- ※ 詳しくは、長野労働局雇用均等室へお問い合わせください。

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

省エネルギー・節電支援保証 「信州エコサポート」をご利用ください

省エネルギー対策・節電対策に取り組む中小企業の皆様に応援します。

省エネルギー・節電支援保証（信州エコサポート）概要

保証限度額	一企業 5,000万円以内
対 象 資 金	次の設備の導入のために必要な資金（土地、建物の取得資金は除きます。） （１）省エネルギー型設備 （省エネルギー型ボイラー、燃料電池設備などエネルギー対策保証の対象となる施設） （２）省エネルギー型照明設備 （LED照明への切り替え、照明反射板の設置） （３）非化石エネルギーを使用する設備 （太陽光発電設備、水力発電設備などエネルギー対策保証の対象となる施設） （４）低公害車 ※営業車に限ります （ハイブリッド車、電気自動車、クリーンディーゼル車、一定の排出ガス基準または燃費基準を達成している自動車）
貸 付 形 式	証書貸付
保 証 期 間	10年以内（据置2年以内を含む）
返 済 方 法	元金均等返済
信用保証料	お借入金額に対し年0.35%～ 1.80%
担 保	原則として不要
連帯保証人	原則として法人の代表者を除き不要
貸 付 利 率	金融機関所定の利率

詳細については、お近くの信用保証協会窓口までお問い合わせください。

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

ホームページ <http://www.nagano-cgc.or.jp> E-mail hosyo@nagano-cgc.or.jp

拇池自然園スノーシューハイク

中部山岳国立公園標高1,900mの拇池自然園では、3月よりゴンドラとロープウェイが運行され、初心者でも気軽に北アルプスの大雪原を楽しめます。

ぜひ、大迫力の白馬三山の大パノラマをスノーシューで山案内人ガイドと楽しみませんか？

1 日 時 3月10日（土）～5月6日（日）各日10時～14時30分頃

状況により変更あります。歩行時間約3時間

2 会 場 中部山岳国立公園拇池自然園から拇池高原スキー場上部の間

※集合は、拇池高原ゴンドラチケット売り場前10時

3 内 容 ▼ハイクコース

ゴンドラとロープウェイを乗り継ぎ標高1,900mの拇池自然園までいっきに登り、自然園から拇池高原スキー場上部の拇の森ゲレンデの雪の斜面を駆け降りたり、お尻で滑り降りるコースです。

▼申込方法

開催日2日前までに、下記ホームページ又は電話にてお申し込みください。

▼参加費

6,500円（パノラマウェイ料金、ガイド料込）

※スノーシュー、ストックレンタル別途 各500円

※催行人員2名～

▼服装

スキーウェアなど、帽子、手袋、ゴーグル又はサングラス、トレッキングシューズ又は防雪長靴。

▼その他

昼食持参をお願いします。

4 主 催 一般社団法人 小谷村観光連盟

5 アクセス [列車で] J R長野駅から拇池高原行直行バスで約80分

J R大糸線 白馬駅下車、バスで約25分

[お車で] 長野自動車道 豊科 I C から約80分

上信越自動車道 長野 I C から約80分

6 お問い合わせ 一般社団法人 小谷村観光連盟

(お申込み先) (住所) 〒399-9494 北安曇郡小谷村中小谷丙131

(電話) 0261-82-2233 (FAX) 0261-82-2242

(Eメール) kyokai@vill.otari.nagano.jp

(URL) <http://www.vill.otari.nagano.jp/kanko/>



長野県観光部観光振興課

確定申告書の作成は、お早めに

■申告と納税の期限■

所得税・贈与税 3月15日（木）

個人事業者の
消費税・地方消費税 4月2日（月）

振替納税を利用の方【口座振替日】

所得税 4月20日（金）

消費税 4月25日（水）

■申告書の作成は■

国税庁ホームページ(www.nta.go.jp)の「確定申告書等作成コーナー」をご利用ください。

★画面の案内に従って入力すると、所得税・消費税の申告書や青色決算書などを作成できます。

★作成したデータは、印刷して税務署に提出（郵送）でき、そのままe-Taxを利用して送信することもできます。

★e-Taxの利用に際しては、電子証明書の取得（手数料が必要です。有効期限は3年間で）、ICカードリーダライタの購入などの事前準備が必要です。

詳しい情報はe-Taxホームページ www.e-tax.nta.go.jpへ



■長野県内各税務署の確定申告会場■

○長野税務署・伊那税務署（確定申告会場が署外にある税務署）

税務署（電話番号）	確定申告会場	開設期間・受付時間
長野 (026-234-0111)	長野市若里市民文化ホール (長野市若里3-22-2)	2月9日（木）～3月15日（木） 9:00～16:00
伊那 (0265-72-2171)	いなっせ2階展示ギャラリー (伊那市荒井3500-1)	2月10日（金）～3月15日（木） 9:00～16:00

○確定申告会場が庁舎内にある税務署（税務署・電話番号）

松本 (0263-32-2790)	上田 (0268-22-1234)	飯田 (0265-22-1165)	諏訪 (0266-52-1390)
信濃中野 (0269-22-3151)	大町 (0261-22-0410)	佐久 (0267-67-3460)	木曽 (0264-22-2024)

※土・日・祝日は、開設しておりません。なお、長野市若里市民文化ホールでは、2月19日と2月26日の日曜日に限り、用紙の配布、申告相談及び確定申告書の受付を行います。

※上記の電話におかけいただきますと、音声案内が流れます。案内にしたがってご用件の内容に応じた番号を選択してください。

中小企業の皆様へ大きな安心をお届けします。

医療共済

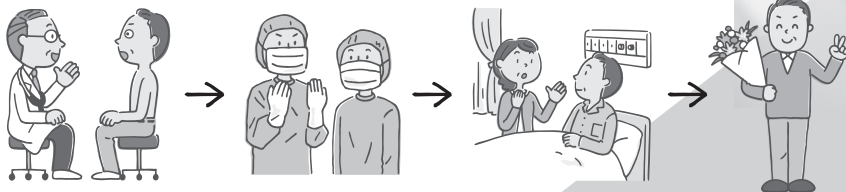
月々**2,400**円で

病気・ケガによる入院補償

1日**7,000**円 + 手術見舞金

事例

Aさん(63歳)は人間ドックで胃に悪性腫瘍が見つかったため、内視鏡手術を行い7日間入院しました。



補償例

7日間×7,000円+内視鏡手術見舞金30,000円
=79,000円

ケガによる24時間補償

傷害共済
B型の場合

月々**1,280**円の掛金で

通院1日**2,000**円

入院1日**6,000**円

死亡 **500**万円

中小企業の^{きずな}絆とは事業主と従業員をつなぐ大切な財産です。

傷害共済

*詳しくはパンフレットをご覧ください。

お申込み・
お問合せは

ながの共済

長野県福祉共済協同組合

長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館3階

<http://www.naganokyosai.or.jp>

☎ **0120-86-9431**

受付時間:月曜日～金曜日 午前9:00～午後5:00(祝祭日除く)

経営及び労働条件管理改善セミナーの開催

非常に厳しい経営環境が続いておりますが、平成23年度において国は「生産性の向上等の経営改善に通じる「賃金制度」「労働時間」「労働安全衛生管理体制」等の課題解決を目的とした方策を講じております。

具体的には、「最低賃金ワン・ストップ無料相談」や「業務改善助成金支給」です。

長野県経済も足踏み状態となっているとの報道もあり、先行き不透明な経営環境にありますので、是非この機会にご参加いただき経営並びに労働面の現状把握とその解決の一助を目的としておりますので、是非ご参加いただきますようご案内申し上げます。

■テーマ① 「最近の労働・経営情勢と労務管理体制等の強化について」

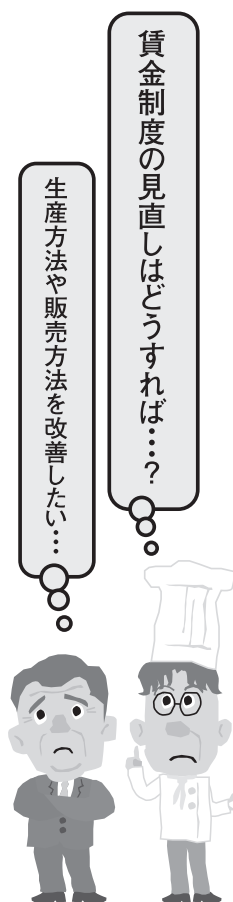
■テーマ② 「業務改善助成金について」

1. 諏訪会場 (1)日 時 平成24年3月2日(金) 午後1時30分～4時
(2)場 所 「RAKO華乃井ホテル」諏訪市高島2-1200-3
(3)講 師 ・特定社会保険労務士 藤澤仙芳 殿
・長野労働局労働基準部賃金室 担当者 殿
2. 松本会場 (1)日 時 平成24年3月7日(水) 午後1時30分～4時
(2)場 所 「ホテルモンターニュ松本」松本市巾上3-2
(3)講 師 ・特定社会保険労務士 新井由美 殿
・長野労働局労働基準部賃金室 担当者 殿
3. 上田会場 (1)日 時 平成24年3月8日(木) 午後1時30分～4時
(2)場 所 「ホテル祥園」上田市大手1-2-2
(3)講 師 ・特定社会保険労務士 滝沢博文 殿
・長野労働局労働基準部賃金室 担当者 殿
4. 長野会場 (1)日 時 平成24年3月9日(金) 午後1時30分～4時
(2)場 所 「ホテル信濃路」長野市岡田町131-4
(3)講 師 ・社会保険労務士 荒井 修 殿
・社会保険労務士 草間秀明 殿
・長野労働局労働基準部賃金室 担当者 殿

■申込み方法 2月24日(金)までにFAXで申し込み下さい。

■参加費 無 料

■連絡先 長野県中小企業団体中央会(担当:菅原) TEL(026)228-1171 FAX(026)228-1184



☆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CO₂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

2012

2

No.423

第423号 平成24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



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(代)

諏訪支店

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

松本支店

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