

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2018

月刊

中小企業レポート

2

No.495

活性化情報 長野県中小企業団体中央会

特集

平成29年度長野県における中小企業の労働事情



2018

スプリングキャンペーン

SPRING CAMPAIGN **キャンペーン期間** 2018年2月1日(木)～5月31日(木)

期間中新たに

給与振込

(5万円以上)を

「けんしん」にご指定いただいた
お客さまに、通常400ポイントのところ

倍増!!
Tポイント

Tポイント貯まります



T-POINT

合計 800ポイント プレゼント!

キャンペーン期間中に給与振込のご指定とTポイント申請書のご記入が完了した方で、
6月29日(金)までに給与振込(5万円以上)があった方が対象となります。

Tポイント付与に関するご注意事項

- Tポイントはご契約ごとに付与されます。付与日はそれぞれ異なる場合があります。複数を同時にご契約の場合は合計して付与されることがあります。
- 本プログラムにより付与されたTポイントはすべて「長野県信用組合」と表示されます。
- Tポイント履歴はTサイト(Tポイント/Tカード)でご確認いただけます。
- 必ずTサイト(Tポイント/Tカード)またはTポイントアプリ等でご確認ください。
- Tサイト(Tポイント/Tカード)等でのTポイント履歴の確認方法はTカードサポートセンターにお問い合わせください。

■給与振込ご指定

- Tポイントは申請しないと貯まりません。Tポイントの申請書は「けんしん」窓口または担当者へお申し付けください。
- Tポイント付与は原則お1人さまにつき1回限りとなります。
- Tポイントは、原則Tポイントの申請をいただき給与振込の確認ができた後、翌々月末までに付与いたします。
- Tカードをお持ちのお客さまが対象となります。キャンペーン期間後は通常ポイントのみとなります。

スマホ窓口

けんしんの窓口がスマホの中に

アプリを1回ダウンロードするだけで、
いろいろなサービスをご利用いただけます。

どなたでも
ダウンロード
無料!

ダウンロードQRコード



◀ Apple



Google ▶



- スマホ通帳
- 店舗・ATM検索
- ローンシミュレーション
- クラウドファンディング

その他、便利な機能満載!

▼ スマホ通帳



※詳しくは窓口または担当者までお問い合わせください。



THE NAGANO-KEN SHINKUMI BANK

長野県信用組合 けんしん

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

2018

2

No.495

2 **特集**
平成29年度長野県における
中小企業の労働事情

7 **中央会インフォメーション**

9 **全中インフォメーション**

10 **好機逸すべからず**
佐久産業株式会社（小諸市）
高島産業株式会社（茅野市）

12 **信州の100年企業**
有限会社知新堂（松本市）



【表紙写真】 知新堂の商品の数々

陶磁器専門店として国内有名産地などの商品を数多く取り扱っており、店内には個性ある商品が陳列されています。普段使いや贈り物に、数ある商品の中からお気に入りの一品を選んでみてはいかがでしょうか。

【お問い合わせ】

有限会社知新堂 電話 0263-32-0407

特集 平成29年度 長野県における中小企業の労働事情

毎年、7月1日を基準日とし、都道府県中央会において「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。大規模な集計を行うため、動きの速い昨今、公表時期の現況と乖離することもあります。「1～9人」の小規模企業まで調査対象としている数少ない資料としての特色を持っています。

本年で54回目となる本調査の抜粋をご紹介します。これからの時節、中小企業における労働問題に関する検討の一助としてご利用いただければ幸いです。

また、調査結果全体は本会ホームページに平成22年度分から掲載しています。経営環境、労働時間、賃金改定など、経年同一の調査項目など比較してご覧いただくことも可能となっています。

本会ホームページURL <http://www.alps.or.jp/chuokai/roudou/>

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。

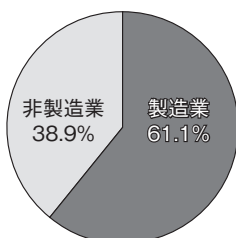
2. 調査方法・集計

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。

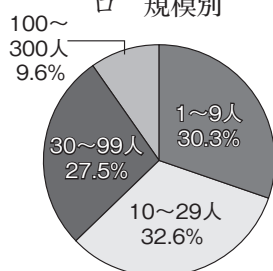
有効回答694事業所（回答率53.4%）について集計した。

(1) 集計事業所内訳

イ 産業別

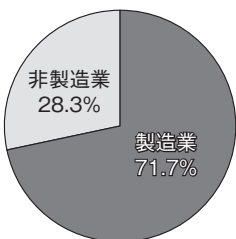


ロ 規模別

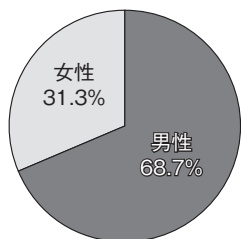


(2) 集計労働者内訳

イ 産業別



ロ 男女別



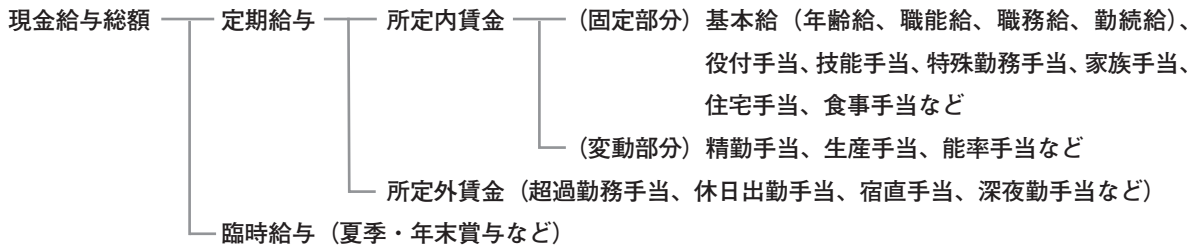
3. 調査時点

平成29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、次のうちの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週間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29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29年1月1日から7月1日までの間に定期昇給、ペースアップの実施、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

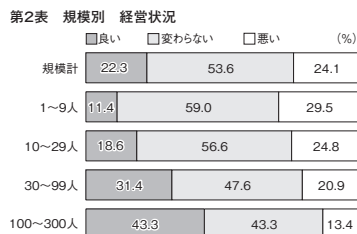
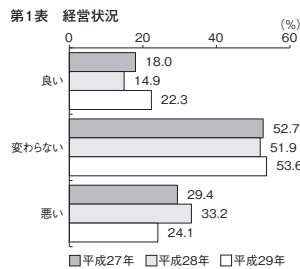
(1) 経営状況

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24.1%（前年は33.2%）と前年に比べて9.1ポイント減少し、「良い」とする事業所は前年比7.4ポイント増加して22.3%となった。

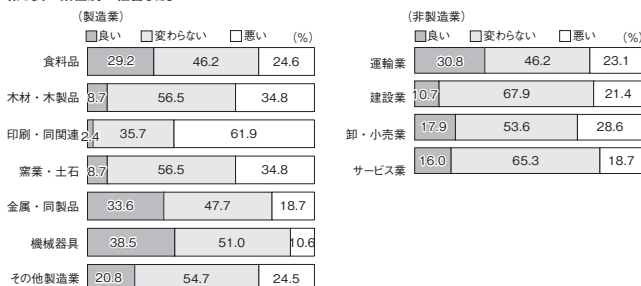
規模別には、「1～9人」で29.5%（前年37.4%）の事業所が「悪い」と回答し、最も高くなっている。「100～300人」では「良い」とする事業所が43.3%と前年を24.7ポイントも上回った。

業種別にみると、製造業においては「印刷・同関連」が61.9%（前年43.5%）「悪い」としている。他の業種も「変わらない」または「悪い」とする比率が60%を超えている。

非製造業でも、製造業と同様の傾向となっているなか、「良い」とする比率が「建設業」10.7%（前年14.9%）で前年より減少している。



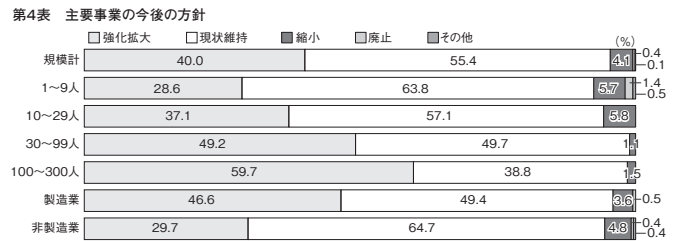
第3表 業種別 経営状況



(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55.4%（前年62.3%）と最も高く、「強化拡大」40.0%（前年33.2%）、「縮小」4.1%（前年3.6%）の順になっている。

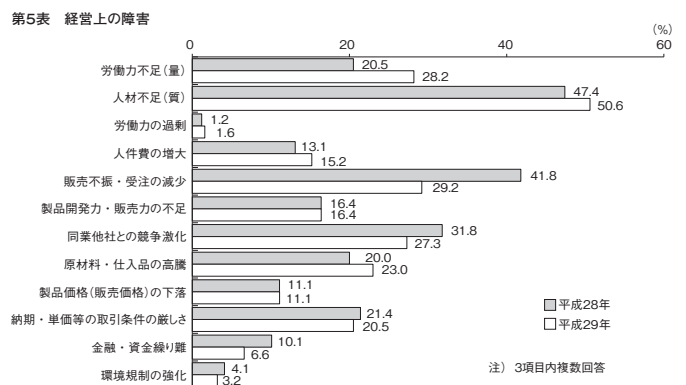
規模別では、大きくなるほど「強化拡大」とする事業所の割合が高く、規模が小さくなるほど「現状維持」「縮小」とする割合が高くなっている。



(3) 経営上の障害

経営上の障害は、「人材不足（質）」が50.6%（前年47.4%）、次いで「販売不振・受注の減少」が29.2%（前年41.8%）、「労働力不足（量）」28.2%（前年20.5%）で、「販売不振・受注の減少」が12.6ポイント減少し、「労働力不足（量）」が7.7ポイント増加している。

事業規模別にみると「1～9人」で「販売不振・受注の減少」が1位となっているが、他の規模は「人材不足（質）」がトップとなっている。



第6表
規模別にみた経営上の障害上位3項目 (%)

	1 位	2 位	3 位
1～ 9人	販売不振・受注の減少 37.3	同業他社との競争激化 33.3	人材不足 (質) 30.3
10～ 29人	人材不足 (質) 55.6	販売不振・受注の減少 29.3	労働力不足 (量) 27.6
30～ 99人	人材不足 (質) 62.3	労働力不足 (量) 30.4	同業他社との競争激化 28.8
100～300人	人材不足 (質) 61.2	労働力不足 (量) 52.2	同業他社との競争激化 29.9
規 模 計	人材不足 (質) 50.6	販売不振・受注の減少 29.2	労働力不足 (量) 28.2

注) 3項目内複数回答

業種別にみた経営上の障害上位3項目 (%)

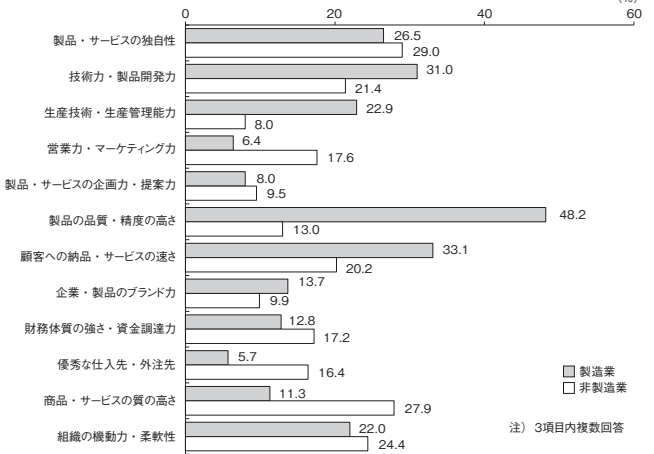
	1 位	2 位	3 位
食 料 品	原材料・仕入品の高騰 46.2	人材不足 (質) 41.5	労働力不足 (量) 32.3
木 材 ・ 製 品	販売不振・受注の減少 52.2	同業他社との競争激化 34.8	人材不足 (質) 30.4
印 刷 ・ 同 関 連	同業他社との競争激化 61.9	販売不振・受注の減少 57.1	・製品価格の下落 ・納期・単価等の取引条件の厳しさ 28.6
窯業・土石	販売不振・受注の減少 54.5	人材不足 (質) 36.4	原材料・仕入品の高騰 31.8
金 属 ・ 同 製 品	人材不足 (質) 62.3	納期・単価等の取引条件の厳しさ 39.6	原材料・仕入品の高騰 26.4
機 械 器 具	人材不足 (質) 71.2	納期・単価等の取引条件の厳しさ 32.7	労働力不足 (量) 31.7
そ の 他 造 業	人材不足 (質) 52.8	販売不振・受注の減少 43.4	・労働力不足 (量) ・原材料・仕入品の高騰 24.5
運 輸 業	・人材不足 (質) ・労働力不足 (量) 53.8	・同業他社との競争激化 ・原材料・仕入品の高騰 ・環境規制の強化 23.1	・人件費の増大 ・取引条件の厳しさ ・金融・資金繰り難 15.4
建 設 業	人材不足 (質) 56.6	同業他社との競争激化 37.3	労働力不足 (量) 36.1
卸・小売業	人材不足 (質) 36.6	販売不振・受注の減少 34.1	同業他社との競争激化 32.9
サービス業	人材不足 (質) 40.8	労働力不足 (量) 36.6	同業他社との競争激化 31.0

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48.2%（前年45.7%）、「顧客への納品・サービスの速さ」33.1%（前年30.7%）、「技術力・製品開発力」31.0%（前年32.0%）の順に高く、非製造業では「製品・サービスの独自性」が29.0%（前年23.6%）、「商品・サービスの質の高さ」が27.9%（前年28.5%）、「組織の機動力・柔軟性」が24.4%（前年25.1%）となっている。

第7表 経営上の強み (%)



注) 3項目内複数回答

2. 労働時間の状況

(1) 週所定労働時間

週の所定労働時間が、「40時間以下」とする事業所は96.8%（前年は93.1%）となっている。特例措置が含まれる「1～9人」では、「40時間超44時間以下」とする事業所が7.7%となっている。

特例措置が適用される事業所が含まれる業種で

は、「40時間超44時間以下」の時間帯に「小売業」が14.6%、「建設業」7.2%、「サービス業」5.4%となっている。

第8表
規模別 週所定労働時間 (%)

規模別	40時間以下	40時間超44時間以下
1～ 9人	92.3	7.7
10～ 29人	98.7	1.3
30～ 99人	98.4	1.6
100～300人	100.0	0.0
規 模 計	96.8	3.2
全 国 平 均	89.2	10.9

業種別 週所定労働時間 (%)

業種別	40時間以下	40時間超44時間以下
製 造 業	98.8	1.2
運 輸 業	100.0	0.0
建 設 業	92.8	7.2
卸 売 業	97.7	2.3
小 売 業	85.4	14.6
サービス業	94.6	5.4
業 種 計	96.8	3.2

(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は前年比1.3時間増の11.4時間。規模別にみると、「100～300人」が18.3時間（前年は16.5時間）、「30～99人」13.7時間（前年は13.3時間）、「10～29人」11.2時間（前年は9.5時間）、「1～9人」7.4時間（前年は6.0時間）となっている。業種別では、「運輸業」が18.6時間（前年は18.5時間）と多く、「製造業」は12.2時間（前年は10.5時間）となっている。

第9表
規模別 月平均残業時間 (%)

規模別	0時間	1時間～10時間未満	10時間～20時間未満	20時間～30時間未満	30時間～50時間未満	50時間以上	月平均残業時間
1～ 9人	47.6	25.2	11.0	9.5	4.3	2.4	7.4時間
10～ 29人	16.9	37.3	21.3	16.4	7.6	0.4	11.2時間
30～ 99人	5.8	33.7	31.1	16.8	12.1	0.5	13.7時間
100～300人	3.0	19.7	30.3	30.3	16.7	—	18.3時間
規 模 計	21.9	31.0	21.7	15.8	8.7	1.0	11.4時間
全 国 平 均	25.4	26.6	21.3	14.7	10.0	2.0	12.0時間

業種別 月平均残業時間 (%)

業種別	0時間	1時間～10時間未満	10時間～20時間未満	20時間～30時間未満	30時間～50時間未満	50時間以上	月平均残業時間
製 造 業	18.8	30.2	23.8	16.6	9.5	1.2	12.2時間
運 輸 業	—	30.8	23.1	23.1	23.1	—	18.6時間
建 設 業	15.5	42.9	23.8	13.1	3.6	1.2	9.5時間
卸 売 業	30.2	30.2	18.6	16.3	4.7	—	8.4時間
小 売 業	41.5	26.8	14.6	14.6	2.4	—	7.3時間
サービス業	37.3	24.0	13.3	13.3	10.7	1.3	11.0時間
業 種 計	21.9	31.0	21.7	15.8	8.7	1.0	11.4時間

3. 障害者の雇用について

(1) 障害者雇用の有無

25.9%が障害者を「雇用している」と回答している。規模別では、「100～300人」が89.6%、「30～99人」が42.4%と高く、「1～9人」規模では5.7%となっている。業種別にみると「運輸業」で53.8%、「製造業」で32.1%となっている。

第10表
規模別 障害者雇用の有無 (%)

規模別	障害者雇用の有無	い 雇 用 して いる (%)	い 雇 用 して いない (%)
1～ 9人	5.7	94.3	
10～ 29人	11.9	88.1	
30～ 99人	42.4	57.6	
100～300人	89.6	10.4	
規 模 計	25.9	74.1	
全 国 平 均	20.8	79.2	

業種別 障害者雇用の有無 (%)

業種別	障害者雇用の有無	い 雇 用 して いる (%)	い 雇 用 して いない (%)
製 造 業	32.1	67.9	
運 輸 業	53.8	46.2	
建 設 業	15.5	84.5	
卸・小売業	11.9	88.1	
サービス業	16.0	84.0	
業 種 計	25.9	74.1	

(2) 障害者の雇用人数

障害者の雇用人数は、1人が身体障害者で

54.4%、知的障害者で20.6%、精神障害者で13.3%、2人は、身体障害者で11.7%、知的障害者で5.6%、精神障害者で1.7%となっている。規模別では、「100～300人」において5人以上の雇用が知的障害者で3.3%ある。

第11表

規模別	障害者の雇用人数(身体障害者)						(%)
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	
1～9人	58.3	41.7	—	—	—	—	
10～29人	40.7	55.6	3.7	—	—	—	
30～99人	25.9	61.7	9.9	1.2	—	1.2	
100～300人	18.3	46.7	20.0	10.0	5.0	—	
規模計	27.8	54.4	11.7	3.9	1.7	0.6	
全国平均	24.9	51.8	14.9	4.7	2.2	1.4	

障害者の雇用人数 (知的障害者)							(%)
		0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
	1～ 9人	66.7	33.3	—	—	—	—
	10～ 29人	63.0	29.6	3.7	—	3.7	—
	30～ 99人	69.1	16.0	6.2	2.5	1.2	4.9
	100～300人	65.0	20.0	6.7	3.3	1.7	3.3
規 模 計		66.7	20.6	5.6	2.2	1.7	3.3
全 国 平 均		69.9	19.8	5.7	2.1	0.9	1.6

障害者の雇用人数(精神障害者)						(%)
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
1～ 9人	75.0	25.0	—	—	—	—
10～ 29人	85.2	7.4	7.4	—	—	—
30～ 99人	86.4	11.1	—	1.2	—	1.2
100～300人	76.7	16.7	1.7	5.0	—	—
規 模 計	82.2	13.3	1.7	2.2	—	0.6
全 国 平 均	86.7	10.4	1.9	0.7	0.1	0.2

障害者の雇用人数(その他)						(%)
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
1～ 9人	91.7	8.3	—	—	—	—
10～ 29人	92.6	7.4	—	—	—	—
30～ 99人	98.8	1.2	—	—	—	—
100～300人	98.3	1.7	—	—	—	—
規 模 計	97.2	2.8	—	—	—	—
全 国 平 均	97.7	1.9	0.3	—	0.1	0.1

(3) 障害者の新規雇用計画

「新規雇用する予定がある」は1.2%に止まり、「新規雇用する予定はない」が81.0%となっている。

規模別では「100～300人」で14.3%が「予定がある」反面、「1～9人」では92.7%が「予定はない」としている。

「検討中である」は、「30～99人」で36.1%「100～300人」で71.4%となっている。

業種別では「製造業」1.8%、「建設業」1.5%が「予定がある」と回答している反面「建設業」で「予定がない」が89.7%と一番高くなっている。

第12表

規模別	障害者の新規雇用予定		(%)
	新規雇用する 予定がある	計中である 新規雇用を 検討	新規雇用する 予定はない
1～9人	—	7.3	92.7
10～29人	1.0	16.0	83.0
30～99人	2.8	36.1	61.1
100～300人	14.3	71.4	14.3
規模計	1.2	17.8	81.0
全国平均	1.5	14.5	83.9

業種別	障害者の新規雇用予定			(%)
	予定がある	新規雇用を 計中である	新規雇用を 検討	予定はない
製 造 業	1.8	19.1	79.2	
運 輸 業	—	16.7	83.3	
建 設 業	1.5	8.8	89.7	
卸・小売業	—	18.6	81.4	
サービス業	—	21.0	79.0	
業 種 計	1.2	17.8	81.0	

4. 従業員の過不足状況

(1) 従業員の過不足状況

中小企業の従業員の過不足状況をみると、「職種・部門によって不足」とする事業所が43.6%、「適正である」とする事業所は36.7%、「全体に不足している」とする事業所が12.4%の順になっている。

規模別には、「100～300人」で58.2%の事業所が「職種・部門によって不足」と回答し、「全体に不足している」事業所が16.4%と回答しており不足が7

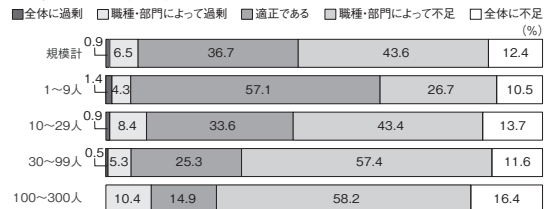
割を超えている。「1～9人」では「適正である」と回答した事業所が57.1%と最も高くなっている。

業種別でみると、「職種・部門によって不足」「全体に不足している」を合わせると「建設業」で71.5%、「機械器具」で70.1%、「金属・同製品」で62.6%の順に高くなっている。

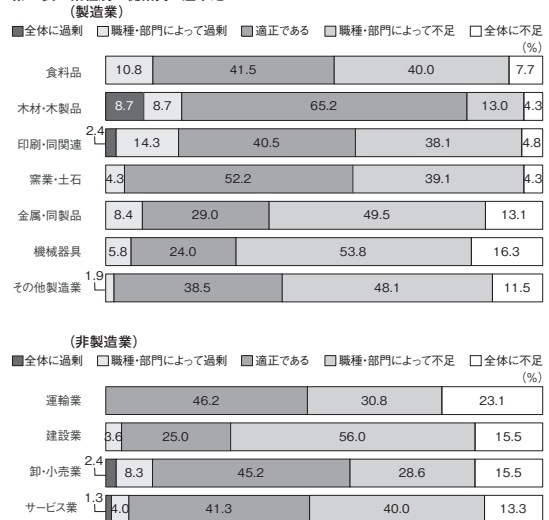
「適正である」と回答した事業所は「木材・木製品」で65.2%、「窯業・土石」で52.2%、「運輸業」で46.2%の順になっている。

「運輸業」においては「全体に過剰」「職種・部門によって過剰」と回答する事業所はゼロであった。

第13表 規模別 従業員の過不足状況

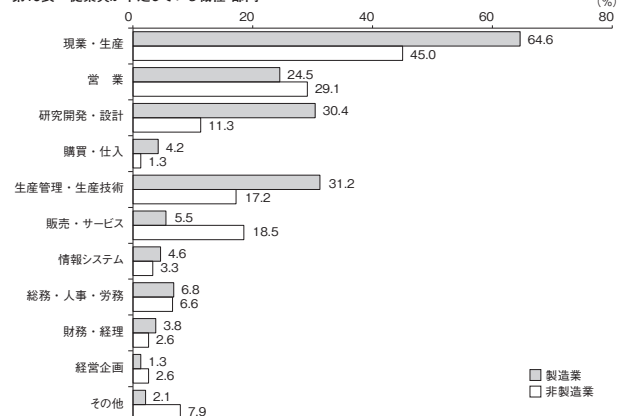


第14表 業種別 従業員の過不足



(2) 特に不足している職種・部門

第15表 従業員が不足している職種・部門



特に不足している職種・部門では「製造業」においては「現業・生産」が64.6%、「生産管理・生産技術」が31.2%、「研究開発・設計」が30.4%の順に高くなっている。「非製造業」においては「現業・生産」が45.0%、「営業」29.1%、「販売・サービス」が18.5%の順となっている。

(3) 従業員が不足している理由

従業員が不足している理由としては、「求める人材が来ない」が58.0%、「新規採用が困難になった」が28.9%、「これまでの事業の業務量が増大したため」が26.8%の順となっている。ほとんどの規模の事業所で「求める人材が来ない」を一番の理由にしているが、「100～300人」では「これまでの事業の業務量が増大したため」を一番にあげている。

業種別にみると、「木材・木製品」を除き「求める人材が来ない」を一番の理由にしているが、「木材・木製品」では「人材育成が十分にできない」を一番の理由にあげている。

第16表

規模別にみた従業員が不足している理由

(%)

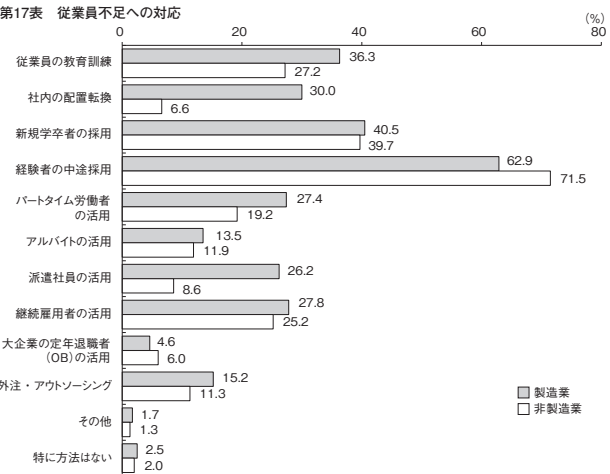
	新採用が困難になった	定着しない	多量に退職者が多い	増大した業務量	これまでの事業の業務量が増大したため	新規事業を立ち上げたため	人材育成が十分にできない	求める人材が来ない	その他
1～ 9人	16.7	26.9	7.7	17.9	6.4	25.6	50.0	9.0	
10～ 29人	27.9	24.8	19.4	20.2	9.3	20.9	65.1	1.6	
30～ 99人	34.4	26.0	13.0	29.0	8.4	29.8	59.5	1.5	
100～300人	36.0	28.0	16.0	52.0	12.0	32.0	48.0	4.0	
規 模 計	28.9	26.0	14.4	26.8	8.8	26.3	58.0	3.4	

注) 3項目内複数回答

業種別にみた従業員が不足している理由

食 料 品	38.7	38.7	16.1	25.8	9.7	32.3	51.6	—
木 材 ・ 木 製 品	—	25.0	—	25.0	25.0	75.0	50.0	—
印刷・関連業	27.8	16.7	11.1	11.1	27.8	27.8	61.1	5.6
窯 業 ・ 土 石	30.0	20.0	40.0	10.0	10.0	40.0	70.0	—
金属・同製品	23.9	22.4	10.4	40.3	4.5	32.8	56.7	—
機 械 器 具	28.8	20.5	12.3	47.9	13.7	26.0	61.6	4.1
その他製造業	25.8	25.8	6.5	19.4	12.9	25.8	61.3	6.5
運 輸 業	28.6	28.6	57.1	42.9	—	28.6	71.4	14.3
建 設 業	30.0	33.3	21.7	10.0	1.7	23.3	56.7	1.7
卸 ・ 小 売 業	35.1	24.3	13.5	16.2	2.7	18.9	54.1	2.7
サ ー ビ ス 業	30.0	32.5	10.0	15.0	7.5	17.5	52.5	5.0

(4) 従業員不足への対応



従業員不足への対応をみると、製造業では「経験者の中途採用」62.9%、「新規学卒者の採用」40.5%、「従業員の教育訓練36.3%の順になっている。「非製造業」においても同じ傾向となっているが「経験者の中途採用」は71.5%と7割を超えている。

5. 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定状況（平成29年1月から7月）

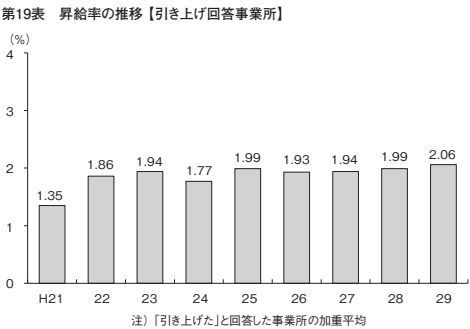
平成29年春の賃金改定（定昇含む。）は、「引き上げた」とする事業所が53.7%（前年53.3%）、「7月以降引き上げる予定」が12.7%（前年6.9%）ある一方で「実施しない（凍結）」が12.1%（前年17.1%）、「引き下げた」0.3%（前年0.7%）、「7月以降引き下げる予定」も0.4%（前年0.3%）あり、「未定」とする事業所も20.8%（前年21.7%）あった。

規模別では、「100～300人」で76.1%が「引き上げた」反面、「1～9人」では37.6%に止まっている。

第18表 規模別 賃金改定実施状況 (%)

	引き上げた	引き下げた	今年実施しない（凍結）	7月以降引き上げる予定	7月以降引き下げる予定	未定
規 模 計	53.7	0.3	12.1	12.7	0.4	20.8
1～ 9人	37.6	—	20.5	6.2	1.0	34.8
10～ 29人	54.0	0.9	12.8	14.6	0.4	17.3
30～ 99人	63.2	—	5.3	17.4	—	14.2
100～300人	76.1	—	3.0	13.4	—	7.5
全 国 平 均	46.6	0.6	16.9	11.1	0.4	24.4

賃金昇給額・率をみると、「引き上げた」事業所の単純平均では昇給額6,493円（前年6,943円）、率にして2.64%（前年2.87%）となった。加重平均では、5,136円（前年4,841円）、率にして2.06%（前年1.99%）となっている。



第20表 規模別 賃金改定状況（総平均）

	平均 所定内 賃 金	平 均 昇 給 額	平 均 昇 給 率
規 模 計	250,411	5,174	2.11
1～ 9人	247,619	5,450	2.25
10～ 29人	252,930	5,660	2.29
30～ 99人	247,660	4,495	1.85
100～300人	256,349	4,859	1.93
全 国 平 均	249,718	5,721	2.34

注) 「引き上げた」「引き下げた」「今年実施しない（凍結）」回答の総平均

「引き上げた」事業所の平均	252,860	6,493	2.64
---------------	---------	-------	------

中小企業連携プロジェクトを支援します

～平成30年度 中小企業活路開拓調査・実現化事業～

本事業では、環境変化等に対応するため、単独では解決困難な諸テーマ（新たな活路開拓・付加価値の創造、既存事業分野の活力向上・新陳代謝、取引力の強化、情報化の促進、技術・技能の継承、海外展開戦略、各種リスク対策等）について、中小企業連携グループ^(※)が改善・解決を目指すプロジェクトを支援します。

詳細は、全国中小企業団体中央会のホームページをご確認いただくか、本会指導員にご相談ください。
※本事業の支援対象は、中小企業組合（事業協同組合、商工組合、企業組合等）を中心とした中小企業の連携グループです。

1. 中小企業組合等活路開拓事業(展示会等出展・開催事業を含む)

中小企業連携グループが、自らまたはメンバーの新たな活路を見いだすための様々なプロジェクトを支援します。以下の類型のプロジェクトを実施することができます。

- 調 査 研 究 型：新分野に進出するための調査・研究、将来ビジョンの策定
- 実 現 化 型：構想やビジョンをカタチにするため、試作開発や実証実験を通じて、実用化・具現化しようとするもの等
- 展示会等求評型：試作品や新製品を国内・海外の展示会等に出展、または開催して販路開拓戦略を構築するもの等

※これらの類型を組み合わせることで実施することにより、さらに効果的なものとすることも可能です。

<補助金額等>

補 助 率：補助対象経費総額の10分の6以内

補助金額：①中小企業組合等活路開拓事業

A型(上限)20,000千円 B型(上限)11,588千円 (下限)1,000千円

※A型は、事業終了後3年間以内に組合または組合員の「売上高が10%以上増加することが見込まれる」または「コストが10%以上削減されることが見込まれる」事業に限ります。

②展示会等出展・開催事業 (上限)5,000千円

2. 組合等情報ネットワークシステム等開発事業

中小企業連携グループやメンバーの活路開拓に資する情報システム開発等に係るプロジェクトを支援します。①基本計画策定事業または②情報システム構築事業のいずれかを実施することができます。

- ①基本計画策定事業：情報ネットワークシステムを構築する前提となる組合事業等の業務分析、計画立案、RFP（提案依頼書）策定等の調査研究のためのプロジェクト
- ②情報システム構築事業：情報ネットワークシステムの構築、メンバー向け業務用アプリケーションシステムの開発、普及のためのプロジェクト

<補助金額等>

補 助 率：補助対象経費総額の10分の6以内

補助金額：A型(上限)20,000千円 B型(上限)11,588千円 (下限)1,000千円

※A型は、事業終了後3年間以内に組合または組合員の「売上高が10%以上増加することが見込まれる」または「コストが10%以上削減されることが見込まれる」事業に限ります。

【募集期間】 平成30年1月10日(水)～6月4日(月)

○第2次締切：平成30年2月13日(火)～4月9日(月) (消印有効)

○第3次締切：平成30年4月10日(火)～6月4日(月) (消印有効)

※締切ごとに審査・採択を行い、予算枠に達した時点で終了となります。

全国中小企業団体中央会URL <http://www.chuokai.or.jp/hotinfo/katsuro-index.html>

「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援事業」について

平成29年度補正予算に中小企業・小規模事業者を対象とした「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援事業（ものづくり補助金）」が盛り込まれました。中小企業庁から平成30年1月に公開された事務局公募要領にて事業に関する以下の見通しが示されています。

事業類型と対象経費の区分	補助上限額 (補助下限額)	補助率
1. 企業間データ活用型 機械装置費、技術導入費、運搬費、専門家経費、クラウド利用費	1,000万円 (100万円)	3分の2
2. 一般型^(※) 機械装置費、技術導入費、運搬費、専門家経費、クラウド利用費	1,000万円 (100万円)	2分の1
3. 小規模型 機械装置費、原材料費、技術導入費、外注加工費、委託費、知的財産権等関連経費、運搬費、専門家経費、クラウド利用費	500万円 (100万円)	小規模事業者 3分の2
		その他 2分の1

※「従業員1人当たり付加価値額」(＝「労働生産性」) 年率3%を向上させるケース等につきましては、補助率が2/3に引き上げられます。

また、ものづくり補助金の採択時に加点や加味される条件もございます。新たな情報が公表されましたら、本会ホームページで随時ご案内いたしますので、ご確認ください。

「業務改善助成金」が拡充されました

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金)」の引き上げを図るための制度です。事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

事業場内最低賃金の引き上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場	助成対象事業場 (拡充後)
30円以上	7/10 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4	50万円	事業場内最低賃金が750円未満の事業場	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
40円以上		70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場	
60円以上	(※) 生産性要件を満たした場合には3/4 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は4/5	100万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場	変更なし
90円以上		150万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場	
120円以上		200万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場	

※ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に加算して支給されます。

詳細につきましては、長野労働局のホームページをご確認ください。また、業務改善助成金に関するご相談は「長野県最低賃金総合相談支援センター」にご連絡ください。

長野県最低賃金総合相談支援センター フリーアクセス 0800-800-3028 担当 山田・菅原

●関芳弘自民党副幹事長ほか、自民党国会議員に対して 全国大会決議(中心市街地活性化税制等)を要望

高橋専務理事は、昨年12月7日、関芳弘自民党副幹事長、こやり隆史同経済産業部会副部長、橋本岳衆議院議員に対して、第69回全国大会決議の実現を要望するとともに、中心市街地活性化税制等、中小企業・中小企業組合関係の税制措置について、強く訴えました。

●甘利明税制調査会副会長をはじめ自民党国会議員と面会し 税制改正について謝意を述べる

大村会長と高橋専務理事は、昨年12月15日、自民党税制調査会の甘利明副会長、竹本直一幹事、後藤茂之幹事、松本純「中小・小規模事業者の円滑な世代交代を後押しする議員連盟」会長、同党経済産業部会の城内実会長、平将明顧問と面会し、平成30年度税制改正において、中小企業・組合関係税制の強化、特に事業承継税制が抜本的に拡充されることについて謝意を述べました。



甘利明税制調査会副会長（中央）



松本純議員連盟会長（中央）

●平成30年度税制改正大綱の公表を受け、大村会長がコメントを発表

昨年12月22日に決定された平成30年度税制改正大綱について、本会の大村会長が以下のコメントを発表しました。

「中小企業・小規模事業者の多くは景気回復の実感を得られていない中であって、生産性革命や働き方改革といった新たな取組みに加えて、事業承継への取組みが喫緊かつ切実な課題となっています。

今回の税制改正大綱において、事業承継税制の拡充と、設備投資を促進するための今までにない固定資産税の軽減措置が図られ、中小企業の経営力・生産性向上を後押しする環境が整備されることを評価します。特に、事業承継税制については、株式売却・廃業時の減免制度の導入をはじめ、納税猶予割合の拡大、雇用要件の見直し、承継対象の大幅な制限緩和など、これまで以上に踏み込んだ措置が講じられることによって、中小企業の円滑な事業承継が推進されることを期待します。

また、土地に係る固定資産税の負担調整措置、交際費等の損金算入制度、欠損金の繰戻還付制度、少額減価償却資産の損金算入制度、生産・製造工程などで使用する軽油に対する軽油引取税の免税措置といった、いずれも中小企業の経営に直結する重要な税制措置の延長が図られることは、中小企業の経営力強化と生産性向上への取組みを強力に後押しするものであると考えます。

全国中央会としては、今回の税制改正の周知と活用に努め、地域の経済・雇用を支える中小企業の持続的な成長のために、経営基盤の強化や着実な事業承継に向けた支援に引き続き取り組んでいく所存です。」

国内綿棒メーカー全社に高品質な紙軸を供給。
医療・介護など特殊用途の製品製造に特化めざす。

特殊な商品への特化めざす

耳掃除などで普段何気なく使い捨てている、綿棒。1923年にアメリカで生まれ、日本では65年に国産第1号が発売されました。70年代半ばになると日本でも一般的に使われるようになり、現在国内では4社が綿棒の製造を行っています。



綿棒用紙軸の生産風景

佐久産業は、綿棒やキャンデーなどに使われるバージンパルプを使用した棒（紙軸）の専門メーカー。紙軸のみを作る国内では珍しい存在で、グレードが高い製品向けを主体に綿棒製造メーカー全社に供給しています。

「綿棒用の紙軸の売上げはピーク時の半分ほど。それだけに長さ6～30センチ、太さ1.5～3.5ミリとさまざまなサイズの紙軸を小ロットで製造できる強みを活かし、利益率の高い特殊な商品に特化していきたいと考えています」と小山純社長。「手術で血液を吸い取る長さ30センチの綿棒や、高齢者の介護等に使われるスポンジ製歯ブラシの棒など、医療・介護の現場で高まる紙軸のオーダーに積極的に応えています」。

医療用は安全性の高さを重視し、日本製の紙を使って国内で生産されるものが求められています。このような特殊用途の製品は綿棒メーカーでは対応できないケースも多く、同社の技術がさらに求められています。

オリジナルの画像検査装置を開発

「紙軸に使うバージンパルプ紙は漂白をしていないので、どうしても製造時の汚れや原料に由来する黒点が出てくる。当社では熟練社員の目視で全量検査していますが、医療用など特殊用途で求められる、より高い品質レベルに安定して対応できるように画像検査の導入を決めました」。

同社ではものづくり補助金を活用し、カメラ、搬送機器などのメーカー各社と共同でまったくオリジナルの画像検査装置の開発に着手。規格の変

化がない売れ筋商品が対象で、目標検査速度は1時間に2万5000本以上としました。

スピードと安定性を実現するため、どういう方向から画像をとらえるのが良いのか徹底的に検証。その都度アイデアを出し合い改良を重ね、徹底的に作り込んでいきました。そして2017年8月、ようやく完全運用にこぎつけました。

「検査スピードは熟練した社員による目視の1.5倍と極端に速いわけではありません。しかし人の場合は個人差が大きいのに対し、装置は安定して大量にこなしてくれる。しかもお客様に品質の高さをアピールでき、会社の信用を高められる。これも大きなメリットです」。

この装置をさらにどう活かし、経営戦略の中に位置づけていくか。それが同社の今後の課題になっています。



オリジナルの画像検査装置



画像検査で右側の1本がはじかれている



紙軸を目視で検査する熟練社員



佐久産業株式会社

代表 代表取締役 小山 純
創業 1987（昭和62）年8月
資本金 1,000万円
本社 小諸市大字八満1152-1



TEL.0267-24-1701 FAX.0267-24-1702

事業内容 綿棒、キャンディー、IT関連製品などに使用される紙軸の製造・販売

金属精密微細加工をコア技術に医療機器、
自社ブランドDTFで独自のものづくりを目指す。

金属精密微細加工技術を追求

金属の精密微細加工を基盤技術に、半導体デバイス、医療機器、省力化設備の開発・設計などを手がける高島産業。経営理念に「私たちは挑戦していることを誇りとして行動します」とうたう通り、同社は創業以来つねに新しい技術に挑み続けています。

同社は1945（昭和20）年3月、酒樽などの木樽を作る木工技術を生かし、飛行機燃料補助タンク製造会社として創業。終戦後は柱時計の木枠なども手がけましたが、腕時計部品の製造に挑戦したのをきっかけに金属精密微細加工技術を追求してきました。

その後、時代のニーズをとらえ、半導体デバイス、セラミックス微細加工、医療機器関連と新たな分野に挑戦。各種省力化設備の開発・設計にも積極的に取り組み、現在は省スペース・省エネ・省資源を実現する自社ブランドの卓上多機能精密加工機（DTF）「マルチプロ」の開発に力を入れています。

「事業展開のテーマは、マルチプロの売上げ拡大と医療機器への進出。付加価値の高いこの分野を全売上げの4割程度にまで伸ばしていきたいと取り組んでいます」と話すのは、遠藤千昭常務取締役。微細レーザー加工によるステント、形状記憶合金を使用した鋼製医療機器、チタンなどの難削材の加工と、医療機器は同社の微細高精度加工技術の結晶であり高く評価されています。

自社ブランド製品「マルチプロ」

「当社は4つの技術部門がそれぞれ生産ラインごとに専用機を開発していますが、手間も資金もかかる。一方、DTFは3軸を持ったベースユニットのヘッドを変えるだけで切削加工、研削加工、



卓上多機能精密加工機
「マルチプロ」



放電加工ができる。この構造は当社の事情に合い、社内で活用していこうと1998年、開発をスタートしたのです」。

以来、社内設備として改良を重ね、2005年自社ブランド製品「マルチプロ」第1号機を販売。09年「第3回ものづくり日本大賞」優秀賞を受賞を機に販売拡大を図ってきました。

一方で、より競争力のある製品づくりを目指し、各部門の責任者と若手のキーマンたち20名がチームを組み、原価低減、営業方法、ニーズのキャッチアップなどに取り組んでいます。その活動の中から新機種開発への取り組みがスタート。ものづくり補助金を活用し、生産ラインへの導入を前提に本体剛性を高め、防塵性や安全性にも配慮した改良を加えました。完成品を展示会に出品し積極的にアピールしています。

「医療機器でも自社製品でも、従来のものづくりプラスアルファが確実にできる会社を目指したい。挑戦し続けるのは大変なこと。でも、つねに



医療機器（ステント）

そうありたいと思っています」と遠藤常務。18年、同社はマルチプロの生産体制を現在の3倍程度に拡張する予定です。



5軸レーザー加工機



高島産業株式会社

代表 代表取締役社長 小口武男
創業 1945（昭和20）年3月
資本金 2,400万円
本社 茅野市金沢5695-6



TEL.0266-52-3311 FAX.0266-52-3316
事業内容 精密部品加工／デバイス技術加工、各種機器設計製作

信州の100年企業

社会経済情勢の変遷の中であって多年にわたり事業を継続し、地域社会に貢献してきた老舗企業をご紹介します。

第23回

有限会社知新堂（松本市）



江戸時代後期の弘化2年、初代の窪田畔夫氏が松本の中町に袋物や関連小物の販売を行う「温故知新堂」を創業しました。

明治維新を経て、時代の変わる激動期に同氏は知新社を創立し、長野県下初となる日刊新聞「信飛新聞」を発行するようになりました。これを機に「温故知新堂」は、袋物等の販売から、印刷・出版、書籍・文具の販売へと業務内容を転換しました。

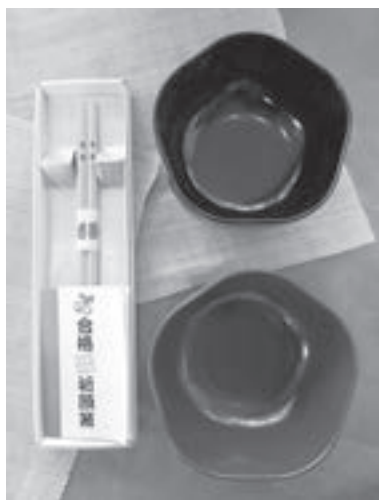
大正元年には、「温故知新堂」から「知新堂」へと社名を改め、活版印刷にも業容を拡大していきました。

戦時中は、戦時統制令により物資調達が困難となったため一時休業し、戦後再開を目指すものの、満州・樺太等のパルプ資源を失ったことで紙類の調達が困難になったため、3代目横沢徳十氏夫妻の造詣が深かった陶磁器の小売業として知新堂を再開しました。

昭和から平成にかけて、人々のライフスタイルが大きく変化する中で、5代目の横沢敏代表取締役社長は、専門店として陶磁器の小売販売に軸足を置きながら、日常で消費される生活雑貨の販売にも力を入れています。



ずらりと並ぶ多種多様な商品



合格にちなんだ五角形の箸とお椀

地域の陶磁器専門店として、京焼・有田焼・九谷焼などの和食器をはじめ、大倉陶園やノリタケなどの洋食器など全国各地の有名産地の商品を豊富に取りそろえることはもちろん、同社2階の催事スペースでは、年に数回の企画展として地元のクラフト作家の作品の展示販売等も行っています。

また、松本城へと続く本町通りに面している立地を活かし、年々増加する観光客が旅の思い出として買い求めやすい小物や生活雑貨を取り揃えるなど、来店者を増やすための工夫を絶やしません。

時代の流れの中で、柔軟に事業内容を変化させながら、これからも地域住民・観光客双方にとって魅力のある店舗づくりを目指していきます。



主なあゆみ

- | | |
|--------------|---|
| 1845年(弘化2年) | 初代窪田畔夫氏が袋物等販売の「温故知新堂」を創業 |
| 1872年(明治5年) | 知新社を創立し、県下初の「信飛新聞」を発行 |
| 1912年(大正元年) | 社名を「温故知新堂」から「知新堂」に改め、活版印刷にも業容拡大
2代目横沢徳十氏が社長に就任 |
| 1946年(昭和21年) | 敗戦による紙類の調達困難で、陶磁器販売に転じる |
| 1965年(昭和40年) | 有限会社知新堂に法人改組 |
| 2002年(平成14年) | 土地区画整理事業により社屋を移転、小物・生活雑貨の販売も開始 |
| 2006年(平成18年) | 5代目横沢敏氏が代表取締役社長に就任 |

有限会社知新堂

松本市中央二丁目3-17

- | | |
|--------|-----------------------------|
| 事業内容 | 陶磁器小売業、ライフスタイルショップのフランチイズ運営 |
| 創業年 | 1845年(弘化2年) |
| 創業時の屋号 | 温故知新堂 |
| 創業時の事業 | 袋物と関連する小物類の販売 |

弁護士の話

事業承継—社外承継 (M&A等の活用) について



弁護士 堀内 優香

これまでのコラムでは2回にわたって、事業承継のいわゆる3類型である①親族内承継②社内承継(役員・従業員承継)③社外承継(M&A等の活用)のうち、①②について紹介がなされました。今回は、最後の類型である③社外承継(M&A等の活用)についてお話ししたいと思います。

1 はじめに

社外承継とは、株式譲渡や事業譲渡等により社外の第三者に事業承継を行う方法です。M&A(Merger(合併) and Acquisitions(買収))とも言われます。

M&Aというと、かつて話題になった村上ファンド事件のような(一方からすれば)敵対的、乗っ取り的な買収を思い浮かべるかもしれません。そして、こういった事件からM&Aにマイナスイメージを持たれる方がいらっしゃるかもしれません。しかし、M&Aは事業承継の問題を解決するための有効なツールであり、実際、M&Aを利用し友好的に後継者不在による事業承継問題を解決しているケースは多くみられ、近時の中小企業における後継者確保困難下等の影響もあって、近年増加傾向にあります。

また、M&Aは大企業が行うものという意識もあるかもしれませんが、しかし、今日では、中堅、中小企業や、従業員が数名の小規模企業、個人事業者でも、上記問題解決のためM&Aによる事業承継がなされています。

2 M&Aの種類

それではさっそくM&Aの種類からお話しします。代表的なM&Aの方法種類には、①株式譲渡、②事業譲渡(事業の一部譲渡も含む)、③株式交換、④合併、⑤会社分割がありますが、代表的な方法は、①と②です。③~④の方法を採用した場合、現経営者は他社の株式を取得することになるため、別途株式譲渡等の方法により事業承継を完了させる必要があります。ひとつずつお話しします。

(1) 株式譲渡 ①について

事業承継の場面で多くみられる手法です。現経営者が保有している株式を後継者となる第三者・第三会社に売却します。従業員や取引先との契約関係に変動がないため比較的容易に事業承継し継続しやすいメリットがあります。

(2) 事業譲渡 ②について

会社や個人事業主の事業全部(又は一部)を売却する手法です。事業に必要な資産やノウハウなども譲渡の対象となります。

会社ではない個人事業主の方が事業承継する場合に考える手法はこの方法になることが多いです。

(3) 株式交換 ③について

自社の株式と他社の株式を交換する手法です。

買い手に資金がない場合でも対応しやすいというメリットがあります。

(4) 合併 ④について

会社の資産、負債等すべてを他の会社に統合させる方法です。買い手が売り手とブランドを統一したい場合には適しています。

(5) 会社分割 ⑤について

複数の事業部門を持つ会社がその一部を切り離してこれを他の会社に売却する手法です。例えば、不動産業と建設業を行っている会社が建設業のみ他社に承継させ、不動産業のみ残すというものです。

上記②事業譲渡と異なる点は主に手続きです。例えば、会社分割の場合、労働者保護手続を経た上で労働者の個別の同意がなくても従業員の雇用が分割承継会社(買い手)に承継されます。

3 一般的なプロセス

(1) 次にM&Aを行う流れについてお話しします。ここでは、あくまで一般的なプロセスのご紹介ですので、常にこのフローをとるというわけではないことをご留意ください。また、M&Aには買い手と売り手がおりますが、事業承継の場面では、後継

者不足により事業を売却する立場から考えることが多いと思いますので、売り手から見た流れをメインにご説明します。

なお、自社を「売れる会社」にする必要がありますからいわゆる「会社の磨きあげ」が必要であることは言うまでもありません。

(2) まず、社外に会社や株式を売却しようと考えた際、セミナーやインターネットで知った仲介者に直接コンタクトを取って相談するケースがあるでしょう。また、経営者にとって身近な取引金融機関や私たち弁護士又は会計士・税理士等の専門家に相談するというケースもあるかと思います。こうして、仲介者やアドバイザーと仲介契約ないしアドバイザー契約を交わし、M&Aの手続きを進めていくことになります。

ここで、買い手候補者がいない場合、M&Aを実施するにはまず「買い手」を見つけなければなりません。これについては、M&Aの仲介業者や各都道府県に設置されている「事業引継支援センター」を利用して探すことが考えられます。なお、この段階で、当然、売り手の情報ある程度開示しなければ買い手は見つかりません。しかし、売り手としては、買ってくれるかも分らない第三者に自社の情報を開示することには不安やリスクがあると思います。このような不安、事前に情報が漏れて会社の信用が著しく低下するリスクを回避するため、ノンネームといわれている個別名称の入っていない売り手の概要書(簡単なものなので、「一枚もの」ともいわれる)を作成し、その開示によって買い手候補を募り、興味を持った買い手が出てきた場合、当該買い手候補者に守秘義務を負わせる契約を締結してから詳細資料を開示していくことになるのが一般的ですので、安心してください。いずれにしても厳格な情報管理が必要です。

こうして、積極的に交渉を進めていける買い手候補者が見つかった場合、その買い手候補者と基本合意の締結を行います。この合意書には、取引対象を抽象的にはなりますが特定して記載したり、下記に述べるデューデリジェンス前の対価や経営者の処遇、秘密保持義務、時には独占交渉権等について記載がなされます。

次に行うのがデューデリジェンスです。これは、対象企業に対する当該企業の収益性やリスク等の調査です。対価の適正を判断するほか、買い手からすれば統合後の運営準備のためにも必要な作業となります。このデューデリジェンスの中身について紹介すると長くなるのでこのくらいにしますが、財務、法務、人事等様々な観点から専門家による調査が行われます。

上記デューデリジェンスが終わった後は、M&Aの完成に向けて最終契約の締結をします。最終契約書にはM&Aの内容や対価、クロージング(履行のことです)や表明保証、事業運営に関する事項に加え、契約違反の条項等が記載されます。

そして、最後にクロージング、すなわち、履行をし(対象となる株式や事業を譲渡し、対価を支払ってもらう)、終了となります。

4 M&Aを考えるメリット

親族や社内に後継者がいない場合、社外に引き継ぐ方法を考えることになると思いますが、上記プロセスを見ると、大変だなあ...と思うかもしれません。ただ、M&Aには多くのメリットがあります。例えば、売り手には上記の通り対価が支払われることが多いので、経営者のリタイア後の資金作りができます。そして、これまで経営者が築き上げてきたノウハウも新しい会社で活かされることになり、従業員が路頭に迷うこともありません。

自分の会社を買ってくれる人はいないのだろうかと思うかもしれませんが、M&Aは買い手にとっても有効な場合が多いのです。新しい風土が入ってくることにより買い手の閉塞感が打破されたり、販路を容易に広げられたりといったメリットがあるからです。

そして、これらを考えれば、現在は事業承継の問題はないという方も、いざというときに自分の会社の需要が高まるよう、経営改善を進め魅力的な会社にしていくことがよいと言えます。

5 最後に

事業承継を考えるにあたっては、どのような手法を取るかを検討するところから法的判断が必要となります。また、M&Aをやると一口に言っても上記の通り様々な手法があります。手法を間違えると、後の労力が倍増する可能性もあるので注意が必要です。私が以前経験させていただいた会社分割の案件でも、この手法を取ると決めるまで経営者の方とたくさん議論をしました。どの手法が現在の状況をふまえてベストか、様々なリスクや可能性を考えながら吟味する必要があります。

そして、上記プロセスを見てお分かりかと思いますが、クロージングに至るまでには多くの法的場面が出てきます。

事業承継は、経営者がこれまで頑張って築き上げた会社を承継するという大切なラストシーンです。後悔やのちの問題発生により要らぬ労力や費用をかけないためにも、早期の段階から税理士、公認会計士や私たち弁護士にご相談ください。

平成30年度以降のキャリアアップ助成金について

～ 拡充などの主な変更（予定）のご案内 ～

※ 本リーフレットの内容は、平成30年4月1日以降に転換等した場合に適用される予定です。

1. 正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

拡 充

1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数

15人

20人

支給要件の追加

追加要件 (1)

正規雇用等へ転換した際、
転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金（※）を比較して、5%以上増額
していること

※賞与（就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。）や諸手当（通勤手当、時間外労働手当（固定残業代を含む）、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く）を含む賃金の総額。
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

追加要件 (2)

有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に
事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること

2. 人材育成コース

有期契約労働者等に、一般職業訓練（※1）または有期実習型訓練（※2）を実施した場合に助成

整理統合

人材育成コース

人材開発支援助成金 に統合

（※1）OFF-JT （※2）ジョブ・カードを活用したOFF-JT+OJT

※ただし、平成30年3月31日までに訓練計画書の提出がなされている場合に限り、引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能です。

3. 賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成

新 規

▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）について、下の加算措置を適用

助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者 1 人あたり 20,000円 <24,000円>	対象労働者 1 人あたり 15,000円 <18,000円>

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

4. 諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

新 規

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

① 人数に応じた加算措置

▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）に適用

助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者 1 人あたり 15,000円 <18,000円>	対象労働者 1 人あたり 12,000円 <14,000円>

② 諸手当の数に応じた加算措置

▶ 同時に共通化した諸手当（2つ目以降）に適用

助成額を上乗せする 加算措置	中小企業	中小企業以外
	諸手当の数、1つあたり 160,000円 <192,000円>	諸手当の数、1つあたり 120,000円 <144,000円>

※ 本リーフレットに記載の内容は、平成30年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

お問い合わせ 長野労働局職業安定部訓練室 TEL026-226-0862

ながの共済

傷害共済

経営者の労災24時間

中小企業経営者のベストパートナー

経営者傷害共済

(傷害共済K型)



企業防衛の第一歩は、経営者への備えから!

ケガによる死亡補償

2,000[※]万円

後遺障害・入院・通院も対象となります。

※満75歳以上の方は、1,000万円となります。

詳細はパンフレットをご覧ください。

継続は
85歳まで!

- 24時間補償 ●業種や職種、年齢にかかわらず一律の共済掛金
- 法人で負担した共済掛金は損金計上可能

ながの共済

長野県福祉共済協同組合

〒380-0936 長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館3階

☎0120-86-9431

【北信支部】長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館3階

【東信支部】上田市常田2丁目20-26 トキダビル3階

【中信支部】松本市中央1丁目23-1 松本商工会館3階

【南信支部】諏訪市高島2丁目1201-40 RAKO華乃井ホテル バレス1階

【飯田支所】飯田市主税町3-1 いいだ会館3階

TEL.026(269)0885

TEL.0268(24)1789

TEL.0263(33)0510

TEL.0266(78)4033

TEL.0265(24)7099

確定申告



50km競歩メダリスト
荒井広宙選手



確定申告は
自宅から
ネットが便利です
☑早い ☑持たない
☑24時間いつでもOK

申告書は、
国税庁ホームページで
作成できます!

→ 確定申告書作成コーナーのメリット

税務署からのお知らせ

申告と納税

所得税および復興特別所得税
贈与税

平成30年
3月15日(木)まで

所得税および復興特別所得税の確定
申告の窓口での相談・申告書の受付は、
平成30年2月16日(金)からです。

消費税および地方消費税
(個人事業者)

平成30年
4月2日(月)まで

確定申告書の作成に当たっては、
「復興特別所得税額」の記載漏れ
のないようご注意ください。

税務署

申告の際には マイナンバーの記載+本人確認書類の提示又は写しの添付 が必要です

確定申告書の提出はお早めに!

振替納付日 所得税及び復興特別所得税:平成30年4月20日(金) 消費税及び地方消費税(個人事業者):平成30年4月25日(水)

経営者・役員・従業員とそのご家族の 安心の保障を準備するために 中央会の共済制度をご活用ください。

BESTパートナー
三井生命



従業員のための 退職金準備に 特定退職金共済制度

従業員さまの定着が図られ、
安定した退職金準備が
できる共済制度です。

特定退職金共済制度 引受保険会社
三井生命保険株式会社



経営者・従業員のための 万一の保障 団体扱生命保険

団体扱* (月払)の場合、
一般扱(口座振替月払等)で
ご契約いただくよりも、
保険料が割安になります!

オーナーズプラン

経営者の
各種リスクマネジメントのために

パートナーズプラン

役員・従業員の皆さまの
保障準備をサポート



業務上の災害への備えに 業務災害補償保険

事業活動にかかわる
従業員さまのケガなどのリスクを
カバーする保険です。

業務災害補償保険 引受保険会社
三井住友海上火災保険株式会社

業務災害補償保険 取扱代理店
三井生命保険株式会社



- * 団体扱とは、長野県中小企業団体中央会が団体扱としてお申し込みいただいた各保険契約の保険料を取りまとめ、一括して当社へ払い込む取り扱いのことです。
- ※ 一部対象とならない商品・契約がございますので、詳細は下記までお問い合わせください。
- ※ 詳しくは、該当の「商品パンフレット」をご覧ください。ご検討にあたっては、「設計書(契約概要)」「特に重要な事項のご説明(注意喚起情報)」「ご契約のしおりー約款」および長野県中小企業団体中央会の「退職金共済規程(規約・規則)」等を必ずご覧ください。

三井生命保険株式会社は三井住友海上火災保険株式会社の取扱代理店として損害保険代理店委託契約を締結しています。

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

三井生命保険株式会社 松本支社

〒390-0815 長野県松本市深志1-2-11 昭和ビル9F TEL:0263-34-3585 <http://www.mitsui-seimei.co.jp/>

長野営業部 TEL:026-226-2820 松本営業部 TEL:0263-35-8519 飯田営業部 TEL:0265-24-4980

諏訪営業部 TEL:0266-52-1356 あづみ野営業部 TEL:0263-84-0256 東御営業部 TEL:0268-64-5413

上田営業部 TEL:0268-24-2755 佐久営業部 TEL:0267-62-0358

三井-KB-2017-15 (損保)B-2017-23 (2017.5)
B-2017-1097 (2017.5) 使用期限 2018.3.31

最低賃金・業務改善助成金等の相談会を開催します

■開催日時：平成30年2月22日(木) 9:00～17:00

平成30年2月23日(金) 9:00～17:00

■開催場所：長野労働基準監督署(長野市中御所1-22-1)

※相談を希望される場合、事前に電話でのお申し込みをお願いいたします。

問い合わせ先・電話申込み先

長野県最低賃金総合相談支援センター(長野県中小企業団体中央会内)

電話番号 0800-800-3028

労働問題研究会の開催について

中小企業を取り巻く経済環境と今後の労務課題などを的確に捉えるため、今回は事業引継ぎ支援センターの取り組み事例や事業承継に関すること、また働き方改革等について本会と長野県中小企業労働問題協議会が共催して地区労働問題研究会を開催します。

開催日程

- 諏訪会場 日 時：平成30年2月23日(金) 午後1時30分～3時30分
場 所：RAKO華乃井ホテル
- 上田会場 日 時：平成30年2月26日(月) 午後1時30分～3時30分
場 所：ホテル祥園
- 長野会場 日 時：平成30年3月1日(木) 午後1時30分～3時30分
場 所：ホテル信濃路
- 松本会場 日 時：平成30年3月5日(月) 午後1時30分～3時30分
場 所：ホテルモンターニュ松本

テーマ及び講師(各会場共通)

第1部 午後1時30分～3時00分

テーマ 「長野県事業引継ぎ支援センターの活用について」

講 師 公益財団法人長野県中小企業振興センター

長野県事業引継ぎ支援センター

総括責任者 箱山 淳一 様

第2部 午後3時00分～3時30分

テーマ 「人づくり革命と働き方改革について」

講 師 長野労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 森 孝行 様

参加料 無料

申込み・問い合わせ先

本会連携支援部支援課 TEL 026-228-1171

☆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”

わが社にも退職金制度！
「中退共」は、中小企業のための国の退職金制度です。掛金助成や税法上の優遇が受けられ、社外積立だから管理も簡単。退職金はぜひ中退共におまかせください。
【お問合せ先】(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
03(6907)1234

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

2018

2

No.495

第495号 平成30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
長野県中小企業会館内4F
TEL.026-228-1171

印刷所 カシヨ株式会社

地域の中小企業と、未来を描く。

地域の経済を支える、中小企業のみなさまのために。

商工中金はさまざまな関係機関と連携して、そのビジネスをサポート。

豊かな地域社会の実現に向けて貢献してまいります。

商工中金



長野支店 026(234)0145

諏訪支店 0266(52)6600

松本支店 0263(35)6211

〒380-0814 長野市西鶴賀町1483-11

●長野電鉄榑堂駅下車(勤労者女性会館しなのき隣)

〒392-0026 諏訪市大手1-14-6

●上諏訪並木通り

〒390-0811 松本市中央2-1-27

●松本郵便局筋向い(松本本町第一生命ビル1階)

商工中金は、国とともに、中小企業をサポートする金融機関です。



人を思う。未来を思う。

商工中金