

埼経協ニュース



2・3

'09 月号

平成21年新年会員懇談会を開く

利根会長 一丸となつて諸課題に取り組む 新たな飛躍に向けチャレンジ

平成二二年新年会員懇談会は一月一四日(水)午後一時三〇分から同五時まで、パレスホテル大宮で開催された。

当日の出席者はご来賓の方々に
らびに会員の方々あわせて三〇〇

名であった(ご来賓のご芳名は三頁参照)。
プログラムは次の通り。

来賓挨拶

〔第一部 挨拶・講演の部〕

開会挨拶

利根 忠博会長

(株)埼玉りそな銀行会
長)

長)

(挨拶文は二頁参照)

事務局報告

専務理事 野上 武利

講演

演題

「二〇〇九年の金融・経済情勢」

講師

(株)大和総研理事長、前日本銀行副
総裁、元大蔵事務次官
武藤 敏郎氏

(講演要旨は六頁以下参照)

講演謝辞 栗原 隆副会長

(太平洋セメント(株)特別顧問)

〔第二部 懇親パーティーの部〕

開演挨拶

本多 康夫副会長
(フジノン(株)元会長)

来賓挨拶

関東経済産業局局長

塚本 修氏

乾杯 上井 喜彦氏

埼玉大学学長

懇談 森谷 文昭副会長

閉会挨拶 (日本ピストンリング(株)名誉顧問)

森谷 文昭副会長



▲会場風景



▲挨拶する利根会長

利根会長挨拶

皆さん、明けましておめでとうございます。

本日は、埼玉県知事 上田清司様、関東経済産業局長 塚本修様、埼玉労働局長 荻谷秀信様、埼玉県商工会議所連合会会頭 川本宜彦様をはじめ、多数のご来賓、並びに会員の皆さまにご参集いただき、埼玉県経営者協会の新年会員懇談会を、かくも盛大に開催できますことを、まづもって心から御礼申し上げます。

また、ご多忙の中、前日銀副総裁でいらつしやる大和総研理事長 武藤敏郎様にお越しいただき、「2009年の金融・経済情勢」というテーマで、特別講演をお願いしております。

大所高所から企業経営者にとって非常に示唆に富むお話しをお伺いできるものと思っておりますので、会員の皆様には、今後の企業経営のご参考にしていただければ幸いです。

さて、米国の金融危機を端緒として、世界は今まさに未曾有の危機を迎えています。そしてその影



響は、消費の低迷、生産の減少、そして雇用情勢の悪化という形で我が国の実体経済にも波及しています。

日米欧のみならず、新興国においても一段の景気の落ち込みを予想する声が多く、今年一年は、底が見えない厳しい状況が見込まれます。各国の連帯による景気刺激策が奏功し、一刻も早く世界経済が安定的な成長軌道に戻ることを期待せずにはいられません。

一方で、県内経済に目を転じますと、牽引役である輸出の停滞で大打撃を受ける企業が多く、更には、企業倒産件数が前年比を大きく上回る見込みで、業種も全般にわたるなど、不況型倒産が増加しております。

また、有効求人倍率も1を割り込むなど経済全般に低調な動きが続いており、後退色を強めている状況から、県内実質総生産成長率は、08年▲0・6%、09年▲0・5%と2年連続のマイナス成長を予想しております。

しかしながら、埼玉県経済は日本の中でも比較的安定しており、上田知事の陣頭指揮の下で推進して参りました企業誘致や、圏央道周辺の開発なども、その効果が期待されるのはこれからです。様々な分野で総力を結集して課題に取り組めば、埼玉県にはまだまだ大きく発展する余地が残されていると言えるでしょう。

次に、今年の課題と会運営について申し上げますと、かつてない

ほど危機的な状況の中、この難局を乗り越えるためには、まずは労使が一丸となることが大切です。

労使が自社の経営課題や目標を共有し、一体感を持って「臨機応変」に変化に対応していかねければなりません。

本会は、連合埼玉との緊密な関係の堅持に努めます。個別企業においては安定的な労使関係を深化し、雇用の維持、そして余裕のある企業・業種にあつては雇用の拡大に努力していただきたいと思っております。

その上で、新たな技術・価値を見出す人材育成や社内コミュニケーションの重視は勿論、ワーク・ライフ・バランスの推進など、将来を見据えた攻めの経営にも取り組む必要があります。

本会としても、基本となる人事労務関連事業はもとより、新しい企画にも取り組んでいます。例えば、昨年は「内部統制と企業倫理」というテーマで「トップセミナー」を開催致しました。これから会員の皆様のニーズに合った事業と交流の機会の拡大を継続して参ります。

最後に、先程も申し上げました通り、我々は今、「百年に一度」といわれる未曾有の経済危機に遭遇しております。

百年前といえは明治の頃ですが、ここで思い起こすのは、明治維新間もない1871年(明治4年)、わが国のお金である「円」が誕生した際、守旧派の主張に対して、

大隈重信公が「沿襲(古い慣わしに従う)の弊を除かなくては富国の基は立たない」と断固押し切つたと伝わるその言葉です。今流に言うとな、「NO CHANGE IN O CHANCE」でしょうか。昨年の世相を表す漢字は「変」が選ばれました。

アメリカでは、「CHANGE」を訴え、「YES WE CAN」をスローガンとした「オバマ大統領」も、この20日に誕生します。新大統領の「経済再生計画」に大いなる期待を抱いております。

回復に時間はかかっても、出口のない不況はありません。ここはたじろぐことなく覚悟を決めましょう。

過去2度にわたるオイルショックやバブル崩壊後の長期不況時には、労使が一体となって知恵を凝らした実績がございます。

重大な岐路にある今、私たちは新たな挑戦に向け、「公」を第一義に、「沿襲の弊」を除き、臨機応変に環境の変化に対処していかねばなりません。

労使関係をベースに、埼玉県を始め、埼玉労働局や関東経済産業局、地元大学など、関係諸機関と一丸となつて様々な課題に取り組む。埼玉の新たな飛躍に向けて、「チャレンジ」していく所存です。

結びに、本日ご参集のご来賓、並びに会員の皆様のご繁栄とご健勝を心より祈念し、私からの年頭のご挨拶と致します。

目次

○ 新年会員懇談会開催	1
○ 同利根忠博会長挨拶	2
○ 同来賓名簿	3
○ 同写真アルバム	4
○ 同講演要旨「2009年の金融・経済情勢」(株)大和総研理事長 武藤敏郎氏	5
○ 青年経営者部会新春特別講演会	6
○ 地域社会問題委員会	13
○ 連載この人・会員企業紹介、トキタ種苗(株) 時田勉会長	14
○ 視点「存在理由(レゾン・デートル)」専務理事 野上武利	15
○ (田)労使フォーラム	16
○ 下期四地区協議会	17
○ JAM埼玉労使会議、青年部会臨時総会	18
○ 支援機構「四者面談」	19
○ 連載46回地区会員企業のホットな話題 南・北・中・西	20
○ 連載52回埼玉大学研究者との出会いの広場	21
○ 連載第32回「ものづくり大学」へようこそ	22
○ 彩の国から県政情報第46回「高校で生徒と語る経営者との交流会、学びの万博開催」	23
○ 第44期労働法ゼミ終了、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士	24
○ 洪沢栄一賞、洪沢スピリッツ人材育成事業作品発表会	25
○ 広告、労働保険のお知らせ	26
○ 日本経団連提言・提案など	27
○ ヤングキャリアアセンダー就職支援セミナー	28
○ 雇用安定・創出に向けた労使共同宣言 連合・日本経団連	29
○ 第26期担当者養成講座案内	30
○ 富士薬品、障害者雇用の特例子会社を設立	31
○ 改正労働基準法来年四月施行42	32
○ 事業だより、連載18回「こんな時にこんな事を！」	33
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	34

来賓に各界から多士済済

(敬称略・順不同・役職名は同日現在)

- | | | | |
|--|---------------------------------|--|---------------------------------|
| 埼玉県知事
上田 清司 | 埼玉県創業・ベンチャー支援センター 所長
鈴木 康之 | 埼玉県信用保証協会 会長
相川 博 | 埼玉県労働組合総連合会埼玉県連合会 会長
片山 修三 |
| 現株式会社大和総研理事長、前日本銀行副総裁、元大蔵事務次官
武藤 敏郎 | 埼玉県教育局 県立学校部副部長
内田 徹 | 埼玉県信用保証協会 都筑 信 | 日本労働組合総連合会埼玉県連合会 事務局長
竹花 康雄 |
| 経済産業省関東経済産業局 局長
塚本 修 | 埼玉県労働委員会 事務局長
山本 三郎 | 埼玉県中小企業振興公社 理事長
赤石沢寿彦 | 日本放送協会 さいたま放送局 局長
佐野 謙三 |
| 経済産業省関東経済産業局 地域経済部長
吉澤 雅隆 | さいたま市経済局 局長
池田 誠 | 埼玉県商工会議所連合会 会頭
川本 宜彦 | 日本経済新聞社 さいたま総局 総局長
尾崎真一郎 |
| 厚生労働省埼玉労働局 局長
菅谷 秀信 | (社)埼玉県商工会議所連合会 代表幹事
川本 宜彦 | 埼玉県同友会 代表幹事
相川 博 | 産経新聞社 さいたま総局 総局長
福島 保 |
| 厚生労働省埼玉労働局 総務部長
野口 茂喜 | 埼玉県同友会 代表幹事
相川 博 | (株)埼玉りそな銀行 執行役員
土金日出雄 | フジサンケイ ビジネスアイ 総局長
佐伯 浩明 |
| 厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長
三輪 宗文 | 埼玉県信用保証協会 会長
都筑 信 | (株)埼玉りそな銀行 公共法人部長
木村 広規 | 時事通信社 さいたま支局 支局長
久保田 浩 |
| 厚生労働省埼玉労働局 雇用均等室長
齊田三枝子 | (財)埼玉県中小企業振興公社 理事長
赤石沢寿彦 | (株)埼玉りそな銀行 県庁支店長
宮崎 恒史 | 元産経新聞 編集委員
野口 貢一 |
| 防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 本部長
川崎 昌彦 | 埼玉県商工会連合会 専務理事
島村 道雄 | (株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長
塚本 陽一 | (株)ぎょうせい 編集委員
石川章一郎 |
| 県産業労働部 部長
浅賀 康夫 | (財)埼玉県産業文化センター 専務理事
齊藤 秀雄 | (株)武蔵野銀行 専務執行役員本店営業部長
清水 秀美 | (株)埼玉新聞社 編集局産業経済部記者
秋谷 明宣 |
| 県産業労働部 副部長
中島 滋 | (社)埼玉県物産振興協会 常務理事
和田 隆雄 | (株)武蔵野銀行 常務執行役員公務渉外部長
木村 健司 | 税理士法人優和 埼玉本部 飯野事務所 代表者
飯野 雪男 |
| 県産業労働部 産業労働政策課長
滝上 秀人 | 埼玉県職業能力開発協会 専務理事
福田 陽充 | 埼玉大学 学長
上井 喜彦 | (株)東京国際研究所 所長
稲葉 英幸 |
| 県産業労働部 新産業育成課長
下世古光可 | (財)さいたま市産業創造財団 副理事長
眞々田富男 | 埼玉大学 副学長
川橋 正昭 | |
| 県産業労働部 商業支援課長
川端 雅哉 | (財)21世紀職業財団 埼玉事務所 所長
小島 富男 | 埼玉大学 地域オープンイノベーションセンター長
太田 公廣 | |
| 県産業労働部 工業支援課長
小林 繁 | 雇用・能力開発機構埼玉センター 統括所長
上笹 郁夫 | 埼玉大学 地域オープンイノベーションセンター 知的財産・技術移転推進部門長
小林 信一 | |
| 県産業労働部 企業誘致・経営支援課長
吉田 幸夫 | (財)産業雇用安定センター 埼玉事務所 所長
神山 哲雄 | ものづくり大学 理事長
石岡慎太郎 | |
| 県産業労働部 勤労者福祉課長
山岸 隆 | 埼玉県雇用対策協議会 専務理事
篠原 保夫 | ものづくり大学 名誉教授
上田 惇生 | |
| 県産業労働部 就業支援課
針山 崇 | (株)埼玉りそな銀行 代表取締役社長
川田 憲治 | 早稲田大学 教務部本庄プロジェクト推進室 課長
坪川 雅彦 | |
| 県産業労働部 産業人材育成課
山崎 仁枝 | | | |

▶ 本会役員



◀ 来賓の方々



会場スナック

▶ 知事を囲んで記念撮影



◀ 新年懇で出席の方々



▶ 来賓挨拶の塚本修 関東経済産業局長



▶ 来賓挨拶の上田清司 知事





▲来賓挨拶
片山修三日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長



▲来賓挨拶 苧谷秀信埼玉労働局局長



▲乾杯 上井喜彦埼玉大学学長



▲講演謝辞 栗原隆副会長(右)、(株)大和総研理事長・前日本銀行副総裁・元大蔵事務次官武藤敏郎講師



▶パーティーの部開演挨拶
本多康夫副会長



▶パーティーの部閉会挨拶
森谷文昭副会長



▶懇親パーティー



▶懇親パーティー

二〇〇九年の

金融・経済情勢

株式会社大和総研理事長
前日本銀行副総裁
元大蔵事務次官

武藤 敏郎氏

武藤でございます。本日は、出身の埼玉からのご依頼でしたので最優先にと思い、

馳せ参じました。去年までのサブプライムローン問題に端を発する金融市場の混乱、それに起因する世界経済の停滞の状況およ

び二〇〇九年における金融・経済の見通しについてお話ししたいと思います。

まず、我が国経済は二〇〇二年から〇七年まで、足かけ六年、景気拡大を続けてきました。戦後最長の好景気ということでは

空前の増収、増益といった報道が続いていましたが、昨年の秋には大幅売上減、大幅収益減といった報道に一齐が変わってしまいました。一体、この約一年の間に、何が起きたのでしょうか。

資源価格の高騰が日本経済に響く

日米欧のGDP成長率を見ると、昨年四月～六月期、それから七～九月期、日本は大幅なマイナスとなりました。ヨーロッパは日本と同様に二期連続マイナスです。米国も七～九月期はマイナスでしたが恐らく昨年の十～十二月期もマイナスであったと推察され、これから一、二・四半期に亘ってマイナス成長になることは、ほぼ間違いないだろうと思います。したがって、ここしばらく好調を続けてきた世界経済がリセッション（連続してマイナス成長する景気後退期）入りしたと考えています。

その理由は二つあります。特に日本の場合、まず、資源エネルギー価格の高騰によ

って、輸出産業が材料費の上昇から収益減となったこと、もう一つは世界経済の悪化によって、輸出そのものが減速したということ事です。

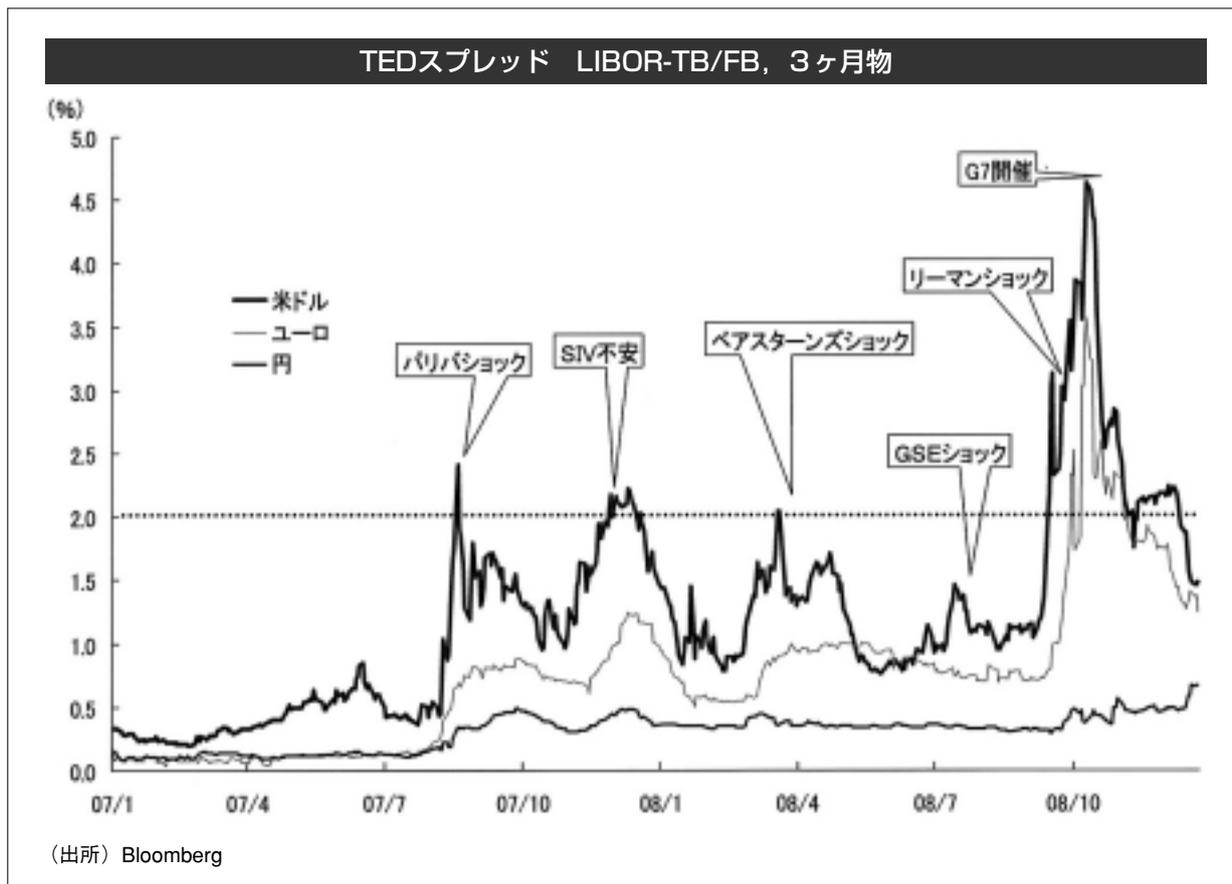
資源エネルギー価格の動向ですが原油価格は、最近では一バーレルが四〇ドルを切っていて二年くらい前よりも下がっています。しかし、去年七月には一四七ドルと、途轍もなく高い値段になっていました。同様に銅、アルミなどの非鉄金属、或いは鉄鉱石、石炭、さらにはトウモロコシ、小麦などの食糧も高騰していました。

この背景には世界経済の拡大、とりわけ新興国の中国等が資源を大量に輸入していたという事情があつて高騰が始まったわけですが、昨年の初頭頃から世界経済が減速を始める、当然ながら需要が減少し、原材料価格の下落につながりました。

その当時、高騰した輸入価格の上昇分を輸出価格に転嫁できれば問題なかったのですが、国際競争上、値上げは困難で、それだけ輸出産業の収益が圧迫される、すなわち交易条件の悪化が先に起こりました。

続いて景気を下押し圧力として、サブプライムローン問題による金融危機の発生、それによる世界経済の減速へと要因が変化してきたのです。





米の住宅バブル崩壊が世界金融危機に

具体的な現象として起きたことは、米国の住宅バブルの崩壊、これがサブプライムローン問題を引き起こし、世界中に広く行き亘っていた証券化商品の価格を下落させ、さらに金融機関の体力を消耗させ、最終的には金融危機に陥った、ということでした。

バブル崩壊で損失が拡大した結果、金融機関が自己資本不足という事態に陥ると、貸出を慎重化させます。特にバーゼルⅡという金融機関の自己資本比率の国際基準の下では、総資産を圧縮しないと、この比率が達成出来ないで、俗にいう貸し剥がし、貸し渋りが起きることになります。すると個人レベルでも消費行動が慎重化して、米国内経済も停滞に陥ったということです。米国内経済が停滞すると、世界経済の停滞に波及し、その結果、日本の輸出も減速していく。さらに日本の輸出が減れば企業収益が悪化し、雇用にも影響を及ぼし、家計所得が減少して日本経済の景気が悪化する。こういう連鎖の図式ですが、それに加えて金融危機が何をもたらしたかというと、株価の下落です。また、欧米の通貨価値の不安定さから、日本の円が買われて円高にもなりました。

円高になると、外国証券投資では円換算で為替差損が生じます。輸出企業も円高に

よってダメージを受ける。株安によって日本金融機関の資本が痛む。投資家も大損をする。結局、さらなる投資行動を行う余力が少なくなる、或いは会社の設備投資が慎重になる。こうした要因が重なって日本経済が停滞しているわけです。

整理すれば、世界の实体经济の悪化と世界の金融危機、この二つのルートから日本はダメージを受けたということでした。そこ今回の景気後退の特殊性があると思います。

実は、日本の地域別輸出動向を金額別に見ると、対米国輸出は、二〇〇七年から既に減速していました。ただ米国向けが減速しても対ヨーロッパ、対アジアについては堅調だったので、日本の輸出は心配ない。だから日本経済は大丈夫といった解説が、当時は盛んに言われていたと思います。しかし、それがタイムラグに過ぎず、米国内経済の影響が世界中に伝播したことは、昨年の状況から見て明らかです。現時点では対ヨーロッパも、対アジアも日本の輸出は大幅なマイナスという状況になっています。

サブプライムローン問題とは

住宅バブルの崩壊とお話しましたが米国の住宅ローンは日本の住宅ローンと比べると、比較にならないほど大きなもので、その残高は、一〇兆ドルと日本のGDPの約

2倍の規模になります。そのうち一三〜一四%が信用力の低い人に対する貸出、それがサブプライムローンになります。約一〇〇兆円余りとなります。

信用力が低い人向けですから貸出金利は高い。一方で、そういう人でも住宅を持っているというアメリカンドリームを実現する社会的に有用な素晴らしいシステムだというのが、いままでの理解でした。ところが、住宅価格がどんどん高騰していくと、安易な借り入れ、金融機関の行き過ぎた融資姿勢が増えるようになってきたのです。米国では、住宅を担保に借金ができるので、元

本も金利も二、三年は返済しなくてもよいといった融資プランも出てきました。返済するには、その間に住宅価格が一割、二割上がったなら、住宅の担保価値が増加して追加の融資、新しい借入が可能になるから、それで古い借入の金利や元本を返済してくださいという仕掛けです。なんのことはない、日本のかつての消費者金融と全く同じです。したがって住宅価格が上昇し続ける間は、このビジネスは成り立ちますが、住宅価格が下落に転じた途端に、破綻するわけです。

その頃、住宅ローンを裏付け資産とする証券化商品、これが金融イノベーションによって大量に組成され、世界中で取引されていました。そのビジネスを専らやってき

たのが、米国のインベストメントバンク(証券会社)です。さらに世界中の多くの金融機関が追随したり、取引の相手先となっていたりしたため、住宅価格の下落から派生する、これら証券化商品の価値の大幅下落によって市場および市場参加者が大きな影響を受けることになりました。これがサブプライムローン問題に端を発する金融市場の混乱です。

金融危機への米欧当局の対応策

(別表) は、ロンドンの銀行間取引の金利と米国の国債金利との差をグラフにしたものです。この金利差の拡大は金融機関の間で信用不安等による市場の緊張が起きていることを表しています。

金利差が拡大した山がグラフに五つあります。直近の山は特に高く、リーマンショックによって急上昇しました。少しずつ戻っていますが、まだ正常化していません。最初の山は、一昨年の〇七年八月のBNPパリバショックです。その後も一進一退を繰り返していましたが、とうとう去年の三月にベアスターンズという米国五位のインベストメントバンクが破綻したのです。そのあたりから、単なる金融市場の混乱から世界規模に拡大した金融危機の様相を呈して参りました。

それはCDSプレミアムといった他の指標でも見てとれます。クレジットデフォルトスワップという、企業や金融機関の破綻時のリスク回避のために、債権者が掛ける保険料のようなものですが、この動向を見ると、最近、低下気味ですが、やはり金融機関の信用に対して、まだマーケットは十分な信用を置いていないことがわかります。さて、金融危機が昨年九月、十月に米国、ヨーロッパで深刻化した状況について、少し詳しくお話ししたいと思います。

まず、昨年三月にサブプライムローン問題から全米第五位のインベストバンクのベアスターンズが破綻をして、J.P.モルガンチェースという商業銀行に吸収合併されました。ファニーメイ、フレディマックという政府がサポートしている住宅金融機関、これが同様に信用不安から、経営難に陥って、九月七日に財務省は、それぞれに最大一〇〇〇億ドルずつ、合計約二〇兆円に近い財政資金によってこの二つの金融機関を救済しました。

九月十五日、政府関連の金融機関ですら、そんな状態だということで、市場のターゲットにされたのが全米第四位、第三位のリーマンブラザーズとメリルリンチの経営不安です。結局、リーマンブラザーズは破綻し、メリルリンチはバンクオブアメリカに買収されました。翌日、今度はAIGとい

う世界最大のアメリカの保険会社が積極的にCDS事業をやっていたために、連想から経営不安に陥ってしまいました。

米国の中央銀行のFRBは最大八五〇億ドル、約八兆円のつなぎ融資を行いました。金融安定化法という法案をつくって、二年間で最大七〇〇億ドル(約七〇兆円弱)のお金を投入して不良債権を買収すると表明して議会に提出したところ、ご承知のように下院で否決され、一週間に亘って採めている間、株価は大暴落しました。その大暴落から今度は有権者の意を汲んで、米国民議会は法案を通さざるを得なくなり、十月三日には成立させました。

十月十四日には、金融機関に総額二五〇〇億ドル(二〇兆円余り)を超える資本注入をすると発表しました。二五〇〇億ドルのうち半分が主要九行、残り半分は地域金融機関(地銀)に対する資本注入です。現在、一〇〇行以上の地域金融機関に向かって五二五億ドルの資本注入を実行済みです。まだ一二五〇億ドルには及んでいませんが、今後、逐次資本注入されていくだろうと思います。ここまで見てくると、米国が徹底してこの金融機関救済に奔走したことがわかると思います。

さらに十一月二十三日には、米国最大手の銀行シティグループの有する不良資産三〇六〇億ドル相当に関して連邦政府の保証

を付与しました。この契約では、実際に銀行が不良資産で損を蒙ったら、シテイは一部負担だけで、あとは政府が九割を補填してくれるようになっていきます。確かに銀行経営は楽になりますが、言い換えるとシテイバンクは公的管理下にあるといつてもよい状況になったと思います。

ここまでは金融（機関の）危機対応ですが、十二月になると米国自動車メーカーのビッグ3に公的資金を出すかどうか、議会で大問題になりました。下院では今度

ビッグ3に対する支援策を可決したのですが、上院はこれを拒絶し、採決できずに事実上、廃案に。しかし、ブッシュ大統領が米国から自動車メーカーがなくなることは考えられないというので十二月十九日、政府がGMとクライスラーに総額一七四億ドルの緊急融資を行いました。この緊急融資にも先にお話した七〇〇億ドルの金融安定化法案で用意した公的資金の一部を使つたわけです。



さらに十二月末には、GM系列の自動車ローン会社であるGMACに五〇億

ドルの資本を注入しました。いうまでもなく、この会社は金融業を営んでいますが銀行ではありません。そこに公的資金を注入するというのは、日本では考えられないことです。米国はどうしたかという、GMACを銀行持株会社の傘下に入れることにしました。銀行持株会社という形態なら、法律上、FRBはお金を貸すことができるので、それを強引にやっただけです。勿論、銀行持株会社になるためには、一定の自己資本が必要なのですが、その自己資本は不足していました。そこで銀行にした上で後から不足分を資本注入するという、日本の政策からいうと順番が、全く逆のやり方でした。

金融危機脱却に強固な政治的意思

以上の経過を見ますと、日本のバブル崩壊後の対応と比較して、当初は日本の方がはるかに進んでいると思っていました。途中からは日本ではとても考えられなかったようなことを、次々とやり始めたように思います。

ただし、事業会社である自動車メーカーのビッグ3に財政資金を入れるとか、シテイグループだけを特別扱いするとか、「大きなモノは潰さない」といったようなことを、米国がするというのは非常に違和感のある話です。何故なら日本が九〇年代に米国から学んだことは、透明性、公平・公正なもとで処理しなければいけない、ルール原則が大事である、会計は時価評価である、できるだけ政府の関与は少なくして、評価はマーケットに委ねて判断してもらおうとか、そのようなことが盛んに言われていたわけです。それがグローバルスタンダードとばかり思っていたのですが、米国は自分が危機になると、例えば、時価会計も少し修正しなければいけないといったような話になっているわけです。

それから金融安定化法についても然りです。当初は不良債権を七〇〇億ドルで買取るという法案だったのです。それを途中で断念して議会で検討もしていない資本注

入を、同じ法律に基づいてやっています。もし、日本だったら、政治問題になるくらい内閣不信任ぐらいの大きなインパクトがあると思いますが、米国では議会も余り大きな反論をしてない、さらにマスコミも、そんなに叩いていません。

もう少し経って見ないと分かりませんが、今のところ、この大規模な金融危機に対して、何としても米国は脱却するという強固な政治的意思を表明して、そのためには手段を選ばないといった覚悟で臨んでいるということだと思えます。ですから日本と違って、米国は合理的な行動に徹しているように見受けられます。

さて、今回の金融緊急経済安定化法では、不良債権買取り資金として七〇〇億ドルを用意しましたが、その半分の三五〇億ドルは行政府の判断で使つてよい、残り三五〇億ドルには議会の承認が必要となっています。まず三五〇億ドルは、金融機関への資本注入、AIGやビッグ3向けなどで昨年末で全額使い切りました。

そうすると、残りは議会の承認が要るのでオバマ政権下で議会がどういう対応をするかが一つのカギだと思います。議会の立場、特に議会で多数を占めている民主党議員の立場に立つと次に何が起るかという、次の三五〇億ドルは個人、借入者、住宅所有者の救済のために使うべきだとい

う議論が起きてくるでしょう。さらに自動車メーカーへの救済があるなら、同じように困っている住宅建設業者も商業用不動産会社にも資金援助をすべきであるといった声が挙がってくることもあるでしょう。

米国ではオバマ新大統領の就任に向けて期待値が上がっています。しかし、実際に就任すれば、現実問題の処理に直面しますから、民主党が多数を占めていても議会運営は容易ではありません。例えば、景気回復のための財政出動で国庫の状況を無視したようなお金を使おうという方向に米国でも議会が行きがちですから、責任者であるオバマ氏としてはそこまでは出来ないといったようなことで、案外、議会と大統領の間は緊張する可能性があるのではないかということだと思います。その点は米国経済を占う上で重要なポイントだと思います。

それからもう一つ、先程、米国は不良債権買取りをやめて、資本注入をすると言いました。一方で不良資産に対しては、政府が保証するとも。日本では、不良債権をオフバランス化、すなわち、財務諸表からの切り離し、売却を進めるために共同債権買取機構という組織をつくりました。その仕組みでは簿価よりもはるかに安い値段で売却するのですが損失が確定し、それ以上損失になりません。米国では、政府からどんなに補償を受けてもまだまだ損失が拡大す

る可能性があるわけです。いくら資本注入をしても損失がどんどん拡大するなら、その資本注入が十分かどうかは分からないから、安心できないのです。

したがって、米国で何が不足しているかというと、この不良資産の価値の厳格な再評価がまだ行われていないと思うのです。それが、先程のさまざまな指標がなかなか正常化しない原因ではないかと思います。残り三五〇〇億ドルをどう使うのか、今後、銀行の損失処理を果敢にできるかどうか、米国の金融不安の解消には、そういう問題が残っていると思います。

世界経済の大リセッションの原因

つぎに今回のサブプライムローンの問題の特徴を考えてみます。

まず、米国と日本のバブル崩壊後の金融不安を比較すると、日本の場合には金融機関が土地担保融資をして、その土地が値下がりしたために、不良債権化しました。それは金融機関が保有をし続けている貸出債権です。ところが、米国の場合には住宅ローンを貸して、それを証券化して投資家に売り払ってしまった。その時点からこれは市場性のある金融商品です。その後、住宅価格の下落によって、この証券化商品の価値も下落し、それによって金融機関に損失

が発生するなどの影響を受けるのですから、極めてマーケットの基準で物事が決まっているわけです。しかも非常に速いスピードで外部からの評価が下される、例えば、リーマンブラザーズが潰れた翌日には世界最大の保険会社が経営不安に陥ってしまうといったようなことが起こるわけです。

第二にそうした商品化証券が、世界中にバラ撒かれていますから、米国から世界に波及する構図になっているわけです。日本の場合には日本の金融機関が破綻しても、別に世界には大きな影響を及ぼさなかったのです。しかし、金融安定化法案が下院で否決された時には、ニューヨークで株価が大暴落すると、日本でも翌日、株価は大幅に下落しています。

第三番目に日本の場合には、企業が借入者の中心でした。不良債権の裏側の不良債務を負っていたのは企業だったのですが、米国の場合には住宅ローンですから、家計が大きな負債を抱えています。米国GDPの7割を占める個人消費が直接、ダメージを受けるといえることです。そういう今回の米国の特殊性が、世界経済の大リセッションを引き起こしていると思います。

他にも株価の値下がりからも、さまざまな影響が出てきます。最近、デパートの高級品の売上、外食、高級ホテルの利用率も大幅に減っているそうで、これは勿論、失

業率にも関係しますが、株の下落、金融資産の目減りも消費に直接影響を及ぼします。加えて株式などを保有する金融機関が、貸し渋りをしなければならぬような状況に陥っていることも申し上げました。

さらに米国で急に自動車売れなくなりました。この売れなくなる度合いは、とても激しく、何度もあった過去の不景気でも例のないほどです。

前年一六〇〇万台規模だった米国の自動車市場は、二〇〇八年中に約三〇〇万台、売上が減少しました。そのうち失業とか、給与が減ったとか、マクロ経済の要因は三分の一位で、三分の二は金融要因だといわれています。その金融が原因という意味は、米国では自動車も八割の人が借入によって購入する。資金はどこから借りるかということ、GMであれば先ほど例に出したGMACというオートローン会社から借入れられるわけです。勿論、通常はGMACに加えて、普通の銀行と半々くらいで協調してローンを貸して、五、六年くらいで返済してもらう。ところがGMACが資金調達難に陥った。一方、銀行もこれまでお話ししてきたメカニズムで貸し出しが出来なくなってきたため、ローン金利が高騰しました。するとわざわざローンを借りて買い替える必要はないと、わずか二、三か月の間に急激に悪化して車が売れなくなったのです。もちろん

ん、買い替えサイクルを伸ばしたというところで、自動車が無くなったわけではないのですが自動車産業が大ダメージを受けました。

日本もトヨタ自動車ばかりでなく、八社ある国内自動車メーカーが一齐におかしくなってきました。〇七年度の八社の合計利益は四兆五〇〇億円ありましたが、多分〇八年度は一兆一〇〇億とか二〇〇億円くらいに大幅減、七〇数%の減益になることは間違いないと思います。さらに来年



は一兆を割って五〇〇億円くらいの見通しです。〇七年度と比較して〇九年度の自動車業界の収益は九分の一に激減するであろうというふうに見ているのですが、自動車というのは、傘下に様々な部品メーカーを抱えたり、生産に鋼材や電子部品を多く使ったりしているせい、一つの業種としての減益の影響が経済全体に波及する効果が一番高い産業なので影響がとても大きいのです。

それからもう一つ、日本ではサブプライムローンによる金融機関の損失は、たいしたことはないと言われ続けてきました。それは事実ですが、世界の金融機関の損失計上と資本調達との金額をみると、世界合計で銀行、証券、保険を含めて、いまのところ一兆ドルの損失がありました。内訳は米国が約七割弱、欧州も三割弱で、日本は一七三億ドル（一兆数千億円）というところでしょうか。この程度なら、日本の金融機関の収益力、資本力を持つてすれば、十分、対応可能でしょう。しかし、日本でも、金融機能の麻痺的な状況、いわゆるクレジットランチが起きています。中小企業の皆さんにとっては、なかなか金融機関が、お金を貸してくれないという状況かもしれません。十

二月の日本銀行短観でも、「銀行から金を借りるのは容易ですか、大変ですか」という問いに、「大変だ」という答えが圧倒的に多くなっています。

何故かという、先程申し上げた、株安と円高のために悪循環が起きているのです。円高になると株安になりがちです。輸出が減って企業収益が下れば、株安になるということで、いろんな形で、連鎖が起きているわけですが、そういう中で銀行の資本が減少する。それから投資家が損失を蒙り、新たな投資をする余力が小さくなってしまふ。そうすると企業は、いままで資金調達する時はCPとか、社債とか、そういう直接金融の商品を発行して資金調達をするわけですが、かなりの大企業が発行しても買い手がいないという状態になってしまいました。実は、銀行貸出はここ数か月、景気は悪くなっているのに今までになく伸びています。それは、大企業がCPや社債ではなく、間接金融の借り入れで資金調達しているからなんです。銀行貸出は優良企業向けには増加していますが、中小企業にはなかなか回らないという事態が起きていることが、全体でクレジットランチの雰囲気醸し出しています。一方で銀行自身の資本が不足気味になって、もうお金を貸す余力がなくなっているといった事情もあります。こうしたメカニズムが日本でも

起こっていますが、その対応策は多分、三つだと思えます。

一つは、第二次補正予算でも増額されている中小企業に対する信用保証枠の拡大。信用保証を受ければリスクが低くなるので、銀行も貸せるようになります。二つ目は、企業が資金調達のために発行するCP、社債を発行しやすくしてあげること。中央銀行（日銀）が資金供給する意味で市中の銀行と取引する際にこれらのCP、社債をオペの対象にすると、銀行はCP、社債を安心して引き受けることが出来るようになります。三つ目には、大銀行は自分で自己資本を増やす余力がありますが、地域の金融機関では資本注入をすることによって自己資本を増やす方法です。これはかつて九〇年代に行われた資本注入を再開することです。金融機能強化法という法律が、去年の十二月に再可決されて国会を通ったわけですが、これによって一兆二兆円のお金が増やされています。実行には、まだ問題があるようですが、こうした政策を展開する必要がある状況が、今、まさに日本で起っていることです。

金融危機対応に加えて景気刺激策として世界各国ともに財政出動、減税、金融緩和を一齐に行ない始めました。日本銀行も協調路線を採り、日本政府も、財政出動の方向で動いています。ただ、そうした政策は

景気を下支えはするだろうけれど、元の軌道に戻す力は、無いのではないかとということがポイントで今後の政策展開において非常に重要だと思っております。

米国では、オバマ新大統領が同じ七〇〇億ドル規模で景気刺激策を講ずるとの報道がなされ、そのうち三〇〇億ドルは減税、四〇〇億ドルは公共事業であるとか、教育、メディケアとか、さまざまな分野に投資するというようなことを言っています。

確かに米国の雇用は今、非常に深刻な状況で〇八年に約二六〇万人の雇用喪失があったとも言われています。失業率も七%を超えてきています。現時点で今後一年の間にさらに約二〇〇万人の雇用減が生じて失業率は八%を超える見込みですがそれに対して三〇〇万人の雇用を創出するというのが新政権の施策のセールスポイントです。こうした思い切った展開をやろうとしている新大統領に国民は大いに期待していましたが、何らかの景気刺激効果があるだろうというのは、想像に難くないのですが、実際にどの程度になるかというのは、今後の課題だと思います。

日本では、雇用統計を見ると、不思議なことに雇用者数は、それほど減っていません。報道では派遣切りとか、家を失ったとか、深刻な状況が映されていますが、統計

上はそんなに減っていない。多分、これから減るんだと思います。一つの見方ですがこれから一年の間に、日本も二〇〇万人を超える雇用喪失があるのではないかと考えられ、私どもの見通しでは、〇八年度よりも〇九年度の方がより厳しい方向に行くのではないかと思っています。

大和総研が十二月に行った日本経済の見直しによりますと、〇八年度はマイナス〇・九%、〇九年度はマイナス一・九%と二年連続でマイナス成長になると、見えています。ただ二〇一〇年度は多分、プラスになるであろうと思います。何故かという、いくつか理由はあるのですが、IMFが十一月に作った世界経済見直しによると、世界の成長率は暦年で二〇〇八年三・七%、二〇〇九年二・二%。先進国は米国、日本ともにマイナス、途上国は中国が八・五%成長することなどによって、二〇〇九年度

においても五%くらいの成長を維持するであろうというのが、十一月時点での見通しです。しかし、つい最近、米国の予算局が行った推計によると、この米国の二〇〇九年のマイナス〇・七%という成長率がマイナス二・二%になるであろうと見通されています。世界経済も、どの国も十一月から一月の間に成長率が大幅に下振れている、このところの経済状況から見て、成長率は二・二%を下回る可能性が高いと思っています。

ます。日本のマイナス〇・二%という数字も、かなり悪くなるでしょう。それから中国の八・五%は多分、過大評価で、最近はいろんな情報によると八%を下回る可能性もあるのではないかと、盛んに言われるようになってきました。ただIMFの見通しでも二〇一〇年は何とかプラスになるだろうと、今は見ているようです。

世界経済再起に新興国がエンジン役？

では、二〇〇九年を占うに際して、何が景気回復の条件となるのかと考えて見ると、最大の課題は金融危機からの脱却であることは間違いないだろうと思います。それでは金融危機は、どうしたら脱却出来るのかということですが、まず、サブプライムローン問題およびそれに伴う国際金融市場の混乱の発端は、住宅価格の下落でしたから、住宅価格の下げ止まり、これが必要であろうと思います。米国の住宅価格は二〇〇六年六月をピークに現在二〇%下落して参りました。今後さらに二〇%近く下落して、二〇一〇年中頃底を打ち、一年ないし一年半くらいの横ばい状態を経て、二〇一二年末ないし二〇一二年にならないと、上昇に転じないだろうというのが、住宅価格の予想でございます。ピーク対比四割減ということによって、初めて底打ちになるという

ことを考えますと、金融危機の脱却には時間を要する可能性が高いだろうと言わざるを得ません。

それから金融機関の不良債権の処理ですが、先程、不良債権が一兆ドル処理されてきたとお話しましたが、今後のサブプライムローン関連の損失の見直しは十月公表でデータとしては少し古いのですが、IMF推計では円換算で約二二〇〜三〇兆円、イングランド銀行では約二五〇〜六〇兆円の損失で、二倍近くの開きがあります。ただ住宅価格が下げ止まらないので、この数字が大きくなっていく可能性が高い。したがって、損失処理は、まだ道半ばで相当時間がかかるであろうと見えています。さらに米国の場合、損失処理をかなり大胆にやってきましたが、本当の最終段階にはまだ至っていないのではないかとあります。日本と比較すると、日本が現実の不良債権半減を達成したのは二〇〇五年、主要メガバンクが公的資金を返済したのは二〇〇六年でした。実際に不良債権が少なくなっていく、実際に銀行の公的資金が返済される、或いはメドが立つといったようなことまでいかないと、金融は正常化しないように思われます。そういう意味で少し時間がかかるのではないかと。ただし、マーケットはそうした成果がすべて実現しないと反転しないかという、そんなことはありませ

ん。特に株式などでは、一年ないし半年後にもう底を打つだろうと見通しが立つと、前倒しで上昇する可能性は十分にありますが、とはいえ、今年中に脱却できるかどうか、となるとなかなか厳しい状況ではないかと思えます。

最後に金融危機から脱却したとして、世界経済、日本経済はすぐに立ち上がっていくのかどうかという疑問があります。世界経済は、日本がバブルの崩壊によって、経済が低迷している時に、安定的に成長していました。したがって日本が少しづつ立ち直って、輸出するようになると、世界経済のその成長に引つ張られて、日本は恩恵を受けて成長することができたのです。今回は、日本自身に特段、問題があったわけではありません。日本発ではなく、すべて米国発や欧州発であり、外から影響を受けて



日本経済が停滞しているわけでは、日本経済はどんな契機によって回復過程に入るのかという点、これがなかなか読めないというのが現状です。そうした中で日本は内需主導の経済になるべきだなど、いろいろ言われますが、次の景気回復も輸出主導になるのではないかと思えます。

では、米国は自分から回復してくれるのか。米国の個人は大変ダメージを受けているので、個人の消費行動は極めて慎重化してしまっただけで、これが新大統領のいろんな政策によって、元気を取り戻して、少しでも消費行動が変わってくれば、米国経済はそれをトリガーとして成長軌道に乗れるかも知れない。もう一つ考えられるのは多少、ダメージは受けたと言っても、中国、インドといった新興国。例えば中国なら、成長率八%は難しいにしても、四兆元(約五十二兆円)の財政出動によるインフラ整備が計画されていますから、ここらが下支えをする可能性があります。もちろん、世界経済の成長のエンジン役を担うことが出来るかどうかまでは、定かではありませんが小さいながらも多少のエンジンになるのではないかというのが、客観的に見た新興国の評価だと思います。悪いことばかりではなくて、注目すべき点はいくつかあるだろうと思えます。

翻って、日本を見れば、日本自身がおか

しくなってしまったわけではありません。日本の自動車売れなくなったからと言って、日本の自動車の競争力がなくなったわけではありません。ただ世界需要が減少してしまっただけのことです。さらに日本企業のバランスシートは世界的に見て相対的に優良な状態にあると思えます。加えて金融機関もクレジットクランチャリズムものが起こっていますが、サブプライムローン問題の直接的影響はそんなに大きくない。それに加えて最初にお話した通り資源エネルギー価格が下がっています。これも日本が資源エネルギーを、外国に依存している体質から見ればプラスです。そうした日本なりの利点もありますから、あとは世界経済がある程度の時間の経過とともに立ち上がってくれば、日本経済も十分に再起するような時が来るであろうと思っています。

「講師プロフィール」

武藤敏郎(むとう・としろう)氏。昭

和十八年、浦和市(現・さいたま市浦和区)生まれ。三十七年三月私立開成高校卒業。四十一年三月東京大学法学部卒業。同年四月、大蔵省に入省、主に本流である主計畑を中心にキャリアを積み、官

最後に重要なことはそういう時に、それが二年後なのか三年後なのかはともかくとして、世界経済の回復とともに日本経済が回復した時に、日本は本場に世界の三極の一つとしてきちっとした政治、経済上の地位を確立しているのかということが問題だと思ふのです。特に私は日本経済の維持可能性が非常に大きな問題になるはずだと考えています。例えば、遠回りのようですが社会保障などが心配ないような状態になること、財政が破綻はしないということがきちっと見通せること。そういうことも日本経済がこれからちゃんと三極の一つを占めていくためには、ぜひ必要なのではないかと思えます。

以上で私の話を終わらせていただきます。ご清聴有難うございました。

(文責・事務局)

僚トップの大蔵事務次官に就任、その後、中央省庁再編により初代財務事務次官を歴任した。

平成十五年三月、日本銀行に転じて副総裁を歴任後、二十年六月から東京大学先端科学技術研究センター客員教授、七月から(株)大和総研理事長を務めている。

青年経営者部会

新春特別講演会を開催

青年経営者部会主催による平成二十一年新春特別講演会が、二月十六日(月)午後、パレスホテル大宮において、来賓、一般、部会員合計百七十余名が参加し開催された。

新春特別講演会は、島村健副部長（島村工業・社長）の司会・進行で執り行われた。

開会挨拶に立った古川元一部会長（川口土木建築工業・社長）は、我々青年経営者部会は、渋沢栄一翁の「右手にそろばん、左手に論語」のことばのとおり、しっかりととした倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、社会に

貢献して参りたいと述べた。そして、本で行われた臨時総会において、部会活性化のため規約を変更し、五十歳未満の事業継承予定者を新たに入会資格に加えたので、是非とも多くの皆様に仲間に加わっていただき、ともに歩んでいただければと挨拶を結んだ。

来賓としてご出席いただいた親会の利根忠博埼玉県経営者協会会長は、挨拶の中で親会と青年経営者部会の協力関係についてご披露いただき、本講演会を開催できる青年経営者部会の今後の活躍に大いに期待していること。そして、

現在の経済状況を分析され、今までとは違った形のダイナミックな変化が起きる可能性があり、従来とは異なった新しい方向で動き出すと語られた。その上で、このよ

うな時こそ、最も大切なことは、経営者自らが行動し、直面する課題を一つ一つ解決していくという努力と責任が求められているのではないかと話され、挨拶を結ばれた。

講師をお願いした島田晴雄氏のプロフィールは、慶應義塾大学大学院修士号を取得。以後、マサチューセッツ工科大学、フランス経済経営グランゼコールの客員教授を歴任し、経済協力開発機構や国際労働機構のアドヴァイザーをつとめるなど、我が国有数の知

米派、そして、国際エコノミストで、〇七年四月に加藤寛氏の後を継ぎ、千葉商科大学学長に就任した。

講演は「日本経済の展望とこれからの企業戦略」と題し行われた。米国発の金融危機はまだ最悪期を脱していない、世界経済の大混乱が続いている。金融面での混乱が一段落しても、投資、生産、消費の減少が実態経済をさらに悪くさせている。しかし、経済はやがて回復に向かう。それは、経済には自律反転のメカニズムを内包しているからとした。だが、実態経済が回復していく時、その構造は、利根会長が述べられたように、現在の経済とはかなり異なったものとなる可能性が高い。その中の一つにエネルギーがある。

エネルギーはこれまで十九世紀の石炭、二十世紀の石油と、長い間、化石燃料に依存してきた。今や、その太陽エネルギーを貯蔵過程を経ずに、すぐに利用可能とする技術を手にしている。現在のところ、太陽エネルギー活用技術が利用可能な形で集中しているのが日本である。太陽エネルギーが電気自動車や産業、生活全般にわたって活用される経済・社会システムを構築する必要がある。それによって太陽経済の新時代を拓くことができるのである。その他、人口問題、環境問題、世界の歴史等にも触れ、最後は何事にも「俺が仕切る、俺がやるんだ」という気概が大切と講演を結ばれた。

講演後、川本武彦副部長（サイサン・社長）が謝辞を述べ、第一部は終了した。

第二部の懇親会は島村副部長の司会・進行で開宴した。初めに藤池誠治初代部会長（デサン・社長）の挨拶とご発声で乾杯し、多くの会員の皆様にご参加いただき、会は和やかな雰囲気の中懇談が続いた。

最後に閉会の挨拶を川本副部長が行い、会の活性化と魅力作りに邁進し、会員を増強したいと述べ、新春特別講演会は盛會裏の内にお開きとなった。



講演する島田晴雄氏



開会挨拶する古川元一部会長



来賓挨拶する利根忠博親会会長



百七十余名の参加者

食の安全と労働法改正をテーマに地域社会問題委員会開く

平成二十年度の地域社会問題委員会（委員長・佐藤謙一 東日本電信電話(株)埼玉支店長）を二月二十五日(水)、さいたま市のソニックスティビルで開催し、四十五名が参加した。

地域社会問題委員会は企業と地域社会に関わる諸問題を幅広く検討し、企業ならびに地域社会の発展に寄与することを目的に毎年開催しており、今回は日常最も身近な問題である「食の安全」と、直

近の「労働法改正」をテーマに講演を二本行なった。

開会にあたり佐藤委員長は「今年度初めから相次いで発生した食の安全の問題は大きく社会問題として取り上げられ、企業のCSRの姿勢も問われた。また、百年に一度と言われる経済危機の中で企業にとって雇用の問題は再重要課題の一つだと認識している。人件費の管理などにも労働法改正は大きく影響する。企業として雇用を

通じて社会貢献することが責務だと思ふ。今日は二つのテーマを勉強したい」と挨拶、続いて、野上武利本会専務理事が事務局報告を行い講演の部へと移った。

はじめに、「埼玉県における食の安全の取組について」と題し、坂芳則埼玉県農林部農産物安全課課長が講演を行った。坂課長は食料需給の実態と食の安全・安心について触れ、①ライフスタイルや食生活の変化・多様化、②漸減傾向にある一人当たりの米消費量、③日本の食習慣の乱れ、④過剰供給と大量廃棄の現実、⑤過剰消費のライフスタイル、⑥世界の食料自給率の推移と日本の食料自給率

低下の問題、⑦地球人口の増加と地域別栄養不足人口、⑧予断を許さない地球規模の気象変動、⑨食料・農業・農村をめぐる動き、⑩食の安全と安心の確保などを説明され、食の安全・安心の確保については①食品に対する県の監視・指導体制、②食品表示調査員による調査の実態、③全国および県内の主な食品表示偽装事案、④GAP（農業生産工程管理）手法に関する取り組みなど、県の施策を紹介し、「二十一世紀中に日本は食料配給の時代がやってくると警鐘を鳴らす学者もいる。日本がこのまま海外からの農産物輸入に頼ることは、食の安全・安心にも密接な

関係があり危険な要素を有している。すべての国民が危機を危機として感じられるようになってほしい」と指摘された。

和田法律事務所）が講演を行い、
一 改正労働基準法の概要と傾向
二 労働者派遣法改正法案の概要と動向
三 改正パートタイム労働法の概要と実務対応

四 労働契約法の概要と実務対応について、資料を交えながらポイントや留意点などを分かりやすく解説された。

牛嶋弁護士は「労働者派遣法改正法案に関しては、今後の政局変化によっては法案の大幅な変化もあり得る。民主党など現野党が政権を取れば、さらに厳しい方向に変更する可能性がある。厚労省からもさらに法案追加の動きがあり秋には出される予定。改正パートタイム労働法については、昨年四月より改正されたが、実務的には大きな問題化はしていない状況。一方、労働契約法については様々な問題を含んでいる。昨年三月から施行され、まだまだ修正の余地を残しているだけに、今後さらに条文を盛り込む可能性がある」とそれぞれの法案の動向なども話された。



講演①
坂芳則埼玉県農林部農産物安全課課長



講演②
牛嶋勉弁護士・税理士

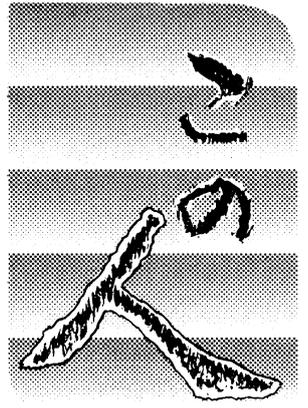


佐藤謙一委員長あいさつ
（東日本電信電話(株)埼玉支店長）

関係があり危険な要素を有している。すべての国民が危機を危機として感じられるようになってほしい」と指摘された。

講演二本目として、牛嶋勉弁護士・税理士（第一東京弁護士会所属、経営法曹会議事務局長、牛嶋・寺前・

身近なテーマの食の安全と労働法改正という企業にとって喫緊の課題の講演だっただけに、講演後には活発な質問も出され、平成二十年度の地域社会問題委員会は閉会した。



トキタ種苗株式会社 会長 時田 勉氏

この人の好きな言葉は「人皆に美しき種子あり 明日何が咲くか」。人はみな美しい種子、ここを待っている。ただし、その種子から明日どんな花が咲くか、それはその人その人の心がけ次第である。結婚式などお祝いの席で好んで話す言葉というが、これは農業の根底をなす種苗の品種開発、即ち「育種」に半生を打ち込み、思念を凝らし、時に極限まで肉体を酷使する、自らの人生が紡ぎ出した言葉なのである。

昭和十年三月三十日、春日部市生まれ。三十二年千葉大学園芸学部園芸学科を卒業、四十三年春日部青年生産研究会会長（現職）、四十五年春日部青年会議所理事長、春日部市教育委員等を歴任、四十八年トキタ種苗株式の二代目代表取締役社長、平成十七年から現職の同会長。平成十一年黄綬褒章受章。

海外志向でトキタ種苗の基礎を築く。社長就任は本社が春日部市から現在地に移転し、新社



屋が竣工した昭和四十八年六月といい、三十八歳の時だった。昭和四十年代の中頃、我が国の野菜栽培面積は六〇万畝とピークを記録していたが、その後、野菜の消費が減り始め、加えて海外からの輸入野菜が

増加して、野菜の栽培面積が減少、社長就任時には卸売りを中心とする種苗メーカーは百二十社から三十社にまで数を減らし、日本の種苗メーカーの縮小は現実のものとなってきた。つまり、種苗の国際化時代が始まったわけであり、これを「トキタ種苗第二のスタート」と位置づけた時田さんは、いち早く海外に目を向けて海外市場の開拓に乗り出し、世界七十一カ国を駆け回って、現在の基礎を築いており、北米大陸、ヨーロッパ、オセアニア、東南アジア、中国に進出を果たし、今ではご子息の巖社長が、中近東、南アフリカ、南西アジア、東欧、北東アジアにも戦略のターゲットとして活躍している。この間、一九九〇年（平成二年）に中国に合弁会社の設立したのははじめ、一九九一年（平成十一年）にはインド、昨年はイタリアに種苗会社をつくり、現在は米国にも駐在員事務所設置を実現している。

一方、バイオによる技術革新は、昭和五十七年からキリンビール（株）と技術提携がはじまり、六十年に民間第一号のキャベツとコマツナの種間雑種であるバイオ野菜『千宝菜』を発表し、成功を収めるなど、社長就任以来売上は二億五〇〇〇万円から、四〇億円へと不況無縁の右肩上がりという。

日本初のミニトマトに成功。同社の事業内容は、野菜・花卉種苗の品種開発と、その種子の生産、販売及び輸出入がメインで、とりわけ品種の開発、いわゆる「育種」に主眼を置いており、「これが会社の命だ」と、この人は語る。

種苗の品種開発とひと口に言っても、それは自然を相手にする一方で、バイオをはじめ最先端の科学が採用される。時田さんがこれまで品種開発した野菜は、日本人が食べる約八〇種中の

四〇種と言うが、その開発品種が常にいつまでもベストセラー、ロングセラーを保つわけではない。社会環境、自然環境の変化とともに、あたらしいものにどんどん生まれ変わって行きます。さて、日本の種苗開発は世界でも先進的と言われるが、時田さん最大の自慢が「日本初のミニトマト」の大成功である。

昭和四十九年、米国に行った時のこと。ロスアンゼルス市場で「チェリートマト」が一〇〇ポンド入り透かし箱で、大量に取引されているのを目にして「これは、日本ででもきつと受ける」と直感。いろんな種類のチェリートマトをコレクションして持ち帰り、日本向けに開発を進めた。米国では、トマトは必ず調理するが、日本はサラダなど生食が中心。そこで約一〇年の歳月をかけて、日本人の好みに合わせて糖度を増し、湿度の高い日本でも病気にからぬように改良を進めた。そして、五十八年に新しく発表されたミニトマト「サンチェリー」は、大玉トマトしかなかった日本の市場で高い評価を得て、国内シェア八〇%を超える大成功を収め、やがて、そのハイブリッドの種子は、米国に里帰りするまでになった、と胸を張る。

企業・団体が考える協力隊の「一人」。この人は、青年海外協力隊OB・OGの採用にも力を入れ、現在同社では十五人が働いている。きっかけは「すぐ役に立ついい人材がいる」と、ある大学教授の紹介という。以来三十余年、時田さんは「協力隊員を育てる会」にも入会して、さまざまな分野の、タイプのOB・OG隊員と接触して、それぞれが、適性の仕事につけるように心掛けてきた。

「初期の頃は腰掛的に考えている人も見受けられたが、真面目に取り組んでくれる人が急速

に増えている。これは嬉しい。協力隊OB・OGの長所は、まず社会性があり、対人関係も良く業務に馴染みが早い。そして弾力性・柔軟性があり、スキルの大部分ではレポート作成が早くうまい。社会的なものを経験しているからだろうが、新卒で採用するより彼らのほうが、やはり魅力を感じる。今後任せたい仕事は、海外市場の開拓、未開拓、未知の分野への開拓参入など。私が一番買っている点は、何事にも恐れずにチャレンジする精神があることだ。採用はこれからも続けていきたい」。

ひょうたん工芸は心の糧。もう一つの顔が、五年ほど前から進めている「生活の中に『ひょうたんの心』を広げよう」という、愛瓢（ひょうたん）の仕事である。ひょうたんは、人類最古の栽培植物とされ、貝塚から発掘された例も多く、古くから水筒、食物や薬入れなどに活用されてきたようだ。

時田さんの野菜の師匠・森義夫さんがひょうたんの前身である干瓢の品種改良を手掛け、晩年になって全日本愛瓢会（名誉総裁秋篠宮殿下）会長として活躍していた影響で入会したというが、今は同会副会長、埼玉県支部長、NPO法人埼玉愛瓢会会長の務め、瓢（ひょうたん）道位範士八段。

「なにより、ひょうたんの精神が素晴らしい。ひょうたんひょうたんとした雰囲気、丸みは人の和、くびれはおごりを戒める。まさしく平和の象徴、そのものである。小さなものから一畝を超えるものまでさまざま、（瓢箪工芸家の）デザインも個性的だ。工芸品としてのひょうたんはまことに芸術的で、日本が世界に誇る癒しのインテリアでもあるようだ。

会員はもっぱら趣味として参加しているが、優美な工芸作品、大瓢（丈高一二〇cm胴回り一六〇cm）、長瓢（長さ三三cm）の新品種の開発や栽培は世界のトップをゆくものである。県内会員は三十七人おり、年一回全国大会、県支部大会を開催。平成二十五年にはさいたま市で全国大会が予定されている。さいたま市在住で家族は妻節子さんと、長男で社長巖氏一家四人の六人。趣味は読書とクラシックヴァイオリン（イタリア歌曲）。

（葛）

全世界に向けて野菜の新品種 開発、販売戦略を強力に推進

トキタ種苗

世界に向けて新品種を開発し、野菜・花卉の種苗の販売戦略を世界的に進めています。

大正6年に現在の春日部市で創業し、昭和48年にさいたま市（旧大宮市）中川に本社を移転しました。

「花と緑の豊かな暮らしを創造する」をテーマに現在では、北米、ヨーロッパなど世界80ヶ国以上でビジネス展開をしています。種子生産においてもグローバルネットワークを作り、世界ニーズに対応できる開発・生産に挑戦しています。

2008年2月には、ドイツ・ベルリンで開催された世界最大規模の青果関係の見本市・FruitLogistica2008の Innovation-Award（革新的新商品の表彰）



で「Tomato Berry」（トマトベリー）が3位に入賞するというアジア圏からは初の快挙を成し遂げました。トマトベリーの甘みと酸味のバランスがよく、トマト嫌いな人でも食べやすいクセの無い味と鮮やかな赤色でハート形のかわいらしい形が世界に認められました。

本年は、長円形のミニトマト「SUNGRAPPE」（サングレップ）が味の濃い非常においしいミニトマトとして、多くの方の賞賛をいただきました。

国内に向けては、家庭菜園と健康への関心とおいしい野菜を食べたいという声に応え、おいしさに加え、栄養価と機能性成分に優れた「栄養戦隊サブリガールズ」シリーズを4月から全

国の種苗店、ホームセンターなどで発売開始します。

第1弾の3品種はトマトベリーと同じような良食味に加え、カロテン豊富なカロちゃん、リコピン豊富なリコちゃん、アミノ酸豊富なアミちゃん、生活習慣病やメタボの予防を家庭菜園から食卓まで栽培と収穫を楽しみながらできる品種となっています。

また、1998年より花の育種を開始し、節目となった2008年には、こんもり横張り性のピオラ「シャングリラ」シリーズの「シャングリラ・ブルーアンドパープルマジック」が「American Selection（家庭園芸向けの世界的に権威のあるコンテスト）」に入賞しました。従来にない色変わりの花色と、冬の間中途切れることなく花が咲き続き、1株が普通の品種の1.8倍程度に広がるポリユームを権威ある審査員の心を射止めました。2009年の10月頃には、園芸店やホームセンター店頭に並びますので是非お楽しみください。

野菜の品種改良には、終わり

がありません。交配は何万回も繰り返し行いますが、計画どおりには行かないことも多いものです。当社は、消費者ニーズを第一に考えた、「おいしくて」「栄養価の高い」野菜を今後も一貫して開発していきたいと考えています。

もちろん野菜では、前出のトマトに限らず、キャベツ、ハクサイ、ブロッコリー、ハナヤサイ、カボチャ、キュウリなど。花卉ではユリ、ユーストマ、カレンデュラ、ダイアンサスなども開発を進めて皆様の健康で心豊かな暮らしに役立つよう、心がけています。

〔会社概要〕

商号 トキタ種苗株式会社
本社 さいたま市見沼区
研究農場 北埼玉郡大利根町
海外関連会社

青島国際種苗有限公司
（中国青島市）

トキタシードインディア
（インドベンガル州市）

トキタセメンテイタリア
（イタリアアガリバルディ市）

売上高 4,137百万円
（2008年4月期）

従業員数 136名
（2009年2月末単体）

事業内容 野菜花卉種苗の品種
開発・生産・販売、農業用資
材の開発・販売

武蔵野銀行
www.musashinobank.co.jp

新しいクオリティへ、新しいスピードで。
埼玉りそな銀行
RESONA
http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

視点

新年の賑わしくも、慌ただしい行事が一段落する一月末ごろになると例年私の頭の中は一つの宿題で一杯になる。協会

の次年度計画案づくりが宿題の正体。私が当協会に入局したのは、あの忌まわしい阪神淡路大震災が起きた平成七年一月だから案づくりはかれこれ十四年になる。十四回も関われば御手の物でしょうという御仁もいるが、浅学非才の私は毎年頭がキリキリ痛むほど思案投げ首してきた。

したがって、計画案づくりに慣れもなく、惰性もない。むしろ意識して惰性を拒否してきた。このような思いもあって行動原理に「会員・経済界のニーズの集約とその実現」を掲げた。計画案は二十年この原理をベースに組み立てられてきた。

〈存在理由〉

このような原理へのこだわりがもしなかったなら会員の支持も得られないばかりか、十年前に比し二百社近くの会員増（三月末現在会員八百五十七）は得られなかったのかもしれない。このことからしても会はずいぶん

ニーズに合致してはじめて存在理由（レゾン・デートル）が見い出せることになるのではとの思いがあり十年近くこの原理にフォーカスしつづけた。

とはいえ、何故毎年これほど呪文のように掲げること固執してきたのかと問われれば、答はいたって簡単で、それが会員の期待するミッションだからということになる。仮に、奇を衒った事業を実施して世間やマスコミ受けをし、喝采を浴びたとしても会員のニ

存在理由（レゾン・デートル）

専務理事 野上 武利

ズとかけ離れたものであるならば、それは決して会員から負託されたミッションを履行したことにはならないから。したがって会員のニーズにコミットしてはじめて会の存在価値も生まれる。

こうした観点から長年行動原理に会員ニーズの集約と実現を掲げてきたが、意固地でそうしてきたわけではない。当協会の定款にもこうした方向を示唆する条項がある。第三条に「この会は、会員相互の連絡・連携、啓発により、健

全な労使関係の確立や企業を取り巻く経営環境の変化に的確に対応し、企業経営の発展を通じて、産業経済および地域社会に貢献することを目的とする」と、会の発展には時代の環境変化への対応が欠かせないとうたっていることから掲げた行動原理に妥当性があったと認識している。

〈存在意義は成果次第〉

要は掲げた行動原理によって実施される事業の成果次第で行動原

理の評価も決まるといふことだ。会員の評価、満足度が得られないとなれば、原理の見直しに着手しなければならないが、そうした状況にならないためにも、常日頃のニーズ収集に怠りがあつてならぬことはいうまでもない。

〈目から鱗の本との出会い〉

例年の計画案づくりは以上の手順で進み、二月ともなると何とも落ちつかない日々を送ってきたが、つい最近長年のこうした悩みを一

瞬にして払拭してくれる本との出会いがあった。著書はP・F・ドラッカー著の「経営者に贈る5つの質問」（ダイヤモンド社発行）。訳者は当協会とご縁のある上田惇生ものつくり大学名誉教授。上田氏は訳者としてのまえがきの中で、組織の在り様を「組織はすべて、人と社会をより良いものにするために存在する。すなわちミッションがある。目的があり、存在理由がある」と述べている。この組織を当協会と置き換えて読み直した時、私の心の中のモヤモヤが一瞬に消えた。つい少し前まで「当協会は誰れのためにあるのだろうか」「当協会にとつてのミッションとはどのようなものなのか」「当協会にとつての成果とはどのようなものなのか」といったことを考え悶々とした日々を送ってきたのがまるで嘘のように僅か一時間の読書時間で消えてしまった。さらに書では「組織は顧客のために自らを見つめ、自らの強みと自らの直面する問題を確認し、イノベーションを推進し、顧客からの反応をフィードバックし、不要なものを廃棄し、評価可能な成果を追及していかなければならない。」とドラッカーは、組織にあつても怠惰と惰性な時間を送らぬよう警鐘

を鳴らすとともに組織の発展について「未来へのコミット、顧客へのコミット、ミッションへのコミット、自己評価へのコミットが必ず「要不可欠」と述べていることから、この十年のこだわりには相応の意義があつたと思つてゐる。もし、十年前にこの本に出会えていたならば例年これほどまでに悩まなかつたのではと思つたが、自身の生来の怠惰な性格からすればきつと安易な方向に流れたことだけは想像に難くなく、改めてこの書との出会いは今でよかつたと述懐している。

ところで目から鱗が落ちたこの本の読書時間が僅か一時間と前述したが最後の頁に著者は「本書の具体的な使い方について、私からの希望は一つしかない。大急ぎで、読まないで、いただきたい。」と印していたが後のまつりで著者の意思に背いて早読みしてしまったが、興味深かつたから読んでしまったと今では開き直つてゐる。

何はともあれ、これからも会員のニーズに伝えることが、会員が事務局に与えたミッションであり、このミッションに伝えることで会の意義を高めていきたいと念じてゐる。

『激動の時代を切り拓く』

日本 経団連 労使フォーラムを開く

日本経団連は一月八日(木)、九日(金)の二日間にわたり、グランドプリンスホテル新高輪・飛天において「第百十二回日本経団連労使フォーラム」を開催した。

フォーラムには、全国の経営トップや人事・労務担当者ら四百五十人が参加し、「激動の時代を切り拓く」労使一丸となって新たな飛躍を」とを総合テーマに、直面する経済危機の打開策や今年の春季労使交渉における課題・対応策などを探った。

一日目は御手洗富士夫会長が開会あいさつと基調講演(要旨別掲)を行い、現下の経済情勢は極めて厳しいとの認識を示したうえで、今次春季労使交渉・協議においては、(一)雇用の安定を重視した交渉・協議、(二)ワーク・ライフ・



御手洗富士夫会長開会挨拶、基調講演

バランスの推進、(三)労使による自社の経営課題の共有化と労使一丸による難局の打開が重要であることを強調した。続いて、伊藤元重東京大学大学院経済学研究科教授が「二〇〇九年・日本経済の行方」と題し講演を行った。この中で伊藤教授は、円高を前提とすれば輸出企業はよりグローバルな展開を求められることや、医療・教育・住宅などの内需が拡大する可能性があるが、そのためには制度改革が不可欠であることなどを指摘した。

次に、川本裕康日本経団連常務理事が、今年の春季労使交渉における経営側の基本的スタンスを示した。「二〇〇九年版経営労働政策委員会報告」の要点を解説。今年は雇用の安定への努力が求められる点、賃上げに関しての基本スタンスは、個々の支払い能力による対応が必要で、ベースアップは困難と判断する企業が多いと見込まれることなどを強調した。

続いて、「挑戦を続ける経営とは」をテーマに、大橋洋治日本経団連副会長・全日本空輸会長、鈴木正一郎日本経団連評議員会副議長、王子製紙会長、高木晴夫慶応義塾大学大学院教授が鼎談。「労使一体となってビジョンを明確化し、中期のなびビジョンで付加価値の高い製品を作ることが必要」「場の展開を読み取れる力や動体認識力を持ったリーダーを発掘し活用することが重要」「人間の能力は資質と経験で成り立っており、資質を持った者を訓練していくかが鍵となる」などの意見が出された。

組合総連合会副事務局長が「日本の課題と労組の役割」と題し講演し、「日本再生のためには中間層の復元、消費の回復、将来不安の解消が必要」と述べ、労使がマクロの視点を持ち、産業界を復活させることが重要との考えを説明した。

二日目はまず、「今次労使交渉に臨む方針」と題し、西原浩一郎自動車総連会長、中村正武電機連合中央執行委員長、河野和治JAM会長が差別労組リーダーとして講演し、厳しい経済情勢は十分認識しているとした上で、「企業の持続的発展は人が支えるものであり、もつと人に投資するべきである」など、組合としての意見を主張した。一方、企業労務担当役員による講演で

第一二回 日本経団連労使フォーラム 御手洗会長基調講演(要旨)

■わが国経済の状況

世界経済も同様に厳しい局面が続く中、わが国経済を牽引してきた輸出産業は、海外経済の減速・円高の影響を受け、需要の急減から大幅な減産を余儀なくされている。内需についても、企業の設備投資は企業収益の急減を受けて今後、計画的な下方修正が相次ぐとみられ、個人消費も雇用情勢の悪化・将来不安の拡大などにより、消費マインドがさらに冷え込むことと伸び悩むおそれがある。

昨年十二月の一月別経済報告でも、わが国経済の先行きについて「当面、悪化が続くとみられ、急速な減産の動きなどが雇用の大幅な調整につながるおそれ懸念される」との厳しい見方を示している。

二〇〇九年度の実質GDP成長率については、政府は人口成長との見通しを発表しているが、民間調査機関の多くはマイナス成長を予測している。内需・外需とも当面、日本経済を牽引し得る材料を見つけないと大変難しい状況にあり、景気後退がさらに深刻になることも覚悟する必要がある。

■雇用への取り組み

まず政府は、昨年取りまとめた経済対策を早急かつ着実に実施するため、関連予算の早期成立に向けて努力し、可能な限り早く景気回復のきっかけをつくる。

復は最良の処方箋であるものの、その効果が上がるまでに雇用情勢が一層悪化するおそれがあることから、雇用のセーフティネットを拡充する必要もある。さらなる追加対策が必要である。躊躇せず弾力的な対応を行うべきである。

今回の不況の特徴は、これまで経験している以上に上回る規模とスピードで進行している点にある。雇用情勢の悪化は避けられない状況だが、雇用の維持・安定は人の資本の蓄積や労使の信頼関係構築の土台となり、企業の競争力の源泉となることを肝に銘じ、雇用の安定に最大限努力してほしい。

■特別労働契約

期間中の中途解約は、やむを得ない場合でない限り認められないことから、経営者は十分な配慮が求められる。また、採用内定取り消しの問題については、回避に向けて各社が求められる。各社に事情は異なるので、雇用の安定に向けた具体的な取り組みについて一律には言えないが、緊密的に時間外労働や所定労働時間を短縮することで、企業もまた、景気後退がさらに深刻化する、企業の努力だけでは難しい場面も出てくることから、官民が一体となり、社会全体で雇用の安否を因りていく必要がある。

■中長期的な取り組みとしては、介護や保育サービス、農業など人材不足の分野もあり、国全体として円滑な労働移動を

は、宮崎直樹トヨタ自動車常務役員、大野健二日立製作所執行役員常務、平山誠一郎Jフロントリテイリング執行役員業務本部人事部長の三氏が講演し、各産業・企業が置かれている現状は極めて厳しいと述べるとともに、「今次交渉は賃金・賞与に関して極めて厳しい姿勢で臨まざるを得ない」との認識を示した。その上で、働き方やワーク・ライフ・バランスの問題、メンタルヘルスを含めた健康問題、介護施策などについて労使間で話し合うべきであるとの指摘をした。

続いて、「全員参加型社会の人事・賃金・雇用戦略」をテーマとし、浦元 献吾キヤノン執行役員人事部長、明比実也高島屋執行役員人事部長、青木

可能とし、新しい雇用を生み出していくための施策が必要である。産業界をまたがった転職の場合、能力開発が不可欠であり、職業訓練の充実に向けて官民が協力して取り組んでいくことも重要である。また、企業こそが経済のダイナミズムを生み出す原動力であるとの原則に立ち戻り、民間企業の柔軟な活動によって、自律的な景気回復を遂げることが重要であり、新たな付加価値を生み出すイノベーションの推進やビジネスモデルの構築などに積極的に挑戦していくことが必要である。

一方、政府には、企業の取り組みを後押しし、新しい市場の開拓や需要の喚起につながるような環境の整備が求められる。世界トップクラスな環境を整備する。それは単なる子育て支援、労働時間短縮の取り組みではなく、生産性向上を前提とした新しい働き方への挑戦である。社内の競争力強に結び付くことが重要であり、粘り強く取り組んでいくことが重要である。

第三に、今回のような危機的状況にこそ、企業内労使関係の真価が問われる。わが国は、過去の石油ショックやバブル崩壊後の長期不況という一度の経済危機を経験しているが、それ以上に繰り返している。現在の第二の危機は過去の経済危機をはるかに上回る深刻なものだが、労使が自社の経営課題を共有し、一丸となって難局打開に向けて挑戦を続けるだけでは必ず

基調講演

御手洗富士夫会長は、開会あいさつと基調講演(要旨別掲)を行い、現下の経済情勢は極めて厳しいとの認識を示したうえで、今次春季労使交渉・協議においては、(一)雇用の安定を重視した交渉・協議、(二)ワーク・ライフ・

WLB、人事・賃金のあり方巡り2氏が講演

西部地区協議会

西部地区協議会の本年度下期の集会が二月四日(水)午後、川越の丸広百貨店で会員三〇名が参加して開催された。

まず、当地区議長のボッシュ(株)齊藤俊雄取締役副社長が開会の挨拶を行い「厳しい時代に入った、企業そのもののあり方や、どう乗り切っていくか経営の資質・手腕も問われている、心して臨むべき」などと述べられた。

第一部講演①は「今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応―今後の人事・賃金・評価制度の

あり方を中心として」と題して

日本経団連事業サービス・人事賃金センター長の吉田純一氏が講演。全社員一律型賃金は限界で多立型の賃金管理への転換が必要とされ、

納得性・公平性ある仕組みづくり、即ち①メリハリを納得もって受け入れられる条件整備②透明・公正・明確な基準の設定③契約概念の取り入れ(目標管理制度)が大切とし、具体的な解説を頂いた。やはり公正で開かれた人事・賃金システムの実現(企業の競争力の維持・強化のためには、人の活力を生み

出す人事・賃金システムの構築が必要)が肝要で、①仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用②広く開かれた雇用機会の提供③いきいきと働ける環境の整備などが求められる、としめく

くられた。講演②は「経営戦略としてのワークライフバランス―各種の取り組み事例を中心に」と題して、

(株)富士通総研主任研究員渥美由喜氏の講演を拝聴。ワークライフバランス(WLB)は権利を独善的に主張することではない、「思いやり」の相互作用である。今や「労働は美德」がいつしか「長時間は美德」になってしまった、WLBワクチンを接種すると、従業員は覚醒し、同僚や部下、家族などに

「相手の時間」への敬意を持つようになる。職場に「思いやり」が広がっていく。つまり、WLBワクチンの即効性は低く、中長期的に従業員体質や企業体質を強靱にする「漢方薬」で、しつこく服用し続けることが重要、目先の業績向上に目を奪われていると後回しになってしまふ、じり貧になる、

などと各種の事例とユーモアをまじえ解説された。第二部の交流懇親会は丸広百貨店さんのご好意で、春の四地区協議会ではこの西部だけ唯一行われている。まず、齊藤議長の開会挨拶・乾杯ののち吉田講師もまじえてなごやかに懇談・交流ののち散会した。

富士通総研・金堅敏氏が中国経済将来展望を講演

中部地区協議会

中部地区協議会(議長 片岡和久東京電力執行役員埼玉支店長)が、二月五日(木)サイサンKSビル会議室にて五一名が参加し開催された。

片岡議長は挨拶で現下の厳しい経済情勢を踏まえ、経営側として春季労使交渉に関する所感を述べられた。続いて野上専務理事より事務局報告として、協会の各種事

齊藤俊雄議長



吉田純一講師



渥美由喜講師



開会挨拶する片岡和久議長



講演を行う輪島忍講師



今春の労使交渉をめぐる

業の紹介・参加依頼とともに、今後増加が懸念される各種労務面の課題・問題への対応に際し当協会機能を積極的に活用するよう要請がなされた。

その後、講演へと移り、はじめに「秋季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して日本経団連労働政策本部の輪島忍氏より、「経営労働政策委員会報告」の内容を中心に講演が行われた。

講演は、「今後は、経済状況がさらに悪くなるが見込まれるが、逆境の時にこそ日本の安定的な企業内労使関係の真価が問われる。危機的な状況の中にあっても、労使で問題意識を共有しながら、一丸となって取り組み道は必ず拓ける」という基本認識に基づき、労使一丸で難局を乗り越え、さら

なる飛躍に挑戦して欲しいとの要請がなされた。

そして、かかる基本認識の下、①雇用の安定を重視した交渉・協議、②生産性を基軸とした人件費管理、③課題解決型の労使交渉の重要性という三点を十分に踏まえ、今後の労使交渉・協議に臨むとの経営側基本姿勢についての説明がなされた。

また、併せて今後予定される主な労働関係法令改正の施行時期と内容についての報告もなされた。

続いて、富士通総合研究所の金堅敏氏より「リスクの高まった中国経済の将来展望」と題して、①中国経済の最新動向、②高まるチャイナリスク、③中国の政策対応、④成長の潜在力と中国経済の将来性等について講演が行われた。(講演内容は別掲)

金氏は、講演終了後の質疑応答の中で、今後の政治体制・経済情勢面の不透明性に加えて知的財産権未整備等のビジネスリスクから中国企業等との取引に慎重な日本企業が多くなっている。しかしながら、中国経済の潜在成長率は高く、中国当局も各種政策対応を図ってきており、日本企業はもっと積極的に中国企業との取引に取

り組むべきである。そうしなければ、中国ビジネスの果実は他国の企業に奪取されてしまうと日本企業の現状の取組状況に対し警鐘を鳴らされていたのが印象的であった。

最後に、(株)デサン代表取締役藤池誠治氏より閉会挨拶が行われ、協議会は終了した。

金堅敏氏講演内容

「リスクの高まった中国経済の将来展望」をテーマに、①中国経済の最新動向、②高まるチャイナリスク、③中国の政策対応、④成長の潜在力と中国経済の将来性の四点を骨子とする講演が行われた。講演の要旨は以下のとおり。

①中国経済の最新動向

中国経済の現状をみると、不動産バブルの崩壊、輸出の二カ月連続減少、企業倒産の急増等経済失速の状況を呈してきている。しかしながら、失速したといえ、二〇

〇八年経済成長率は依然九%成長を遂げている。

加えて二兆ドル近い世界一の外貨準備、国債残高の対GDP比二

〇%という健全な財政状況、三〇%近い家計貯蓄率等の強固な経済基盤を背景に、日本円で総額五五兆円の投資拡大、家電製品購入へ一三%の補助金を出す「家電下乡」等の消費喚起策など、内需拡大に向けて、現在大規模経済対策を立案・推進中である。

②高まるチャイナリスク

一方、中国に関するリスク面を転じると、北京オリンピック後の経済失速論、上海万博後の経済失速論、さらには二〇二二年の現政権交代後の経済失速論など、依然中国経済失速論が衰える気配がない。

さらに「コピー天国中国」に代表される知的財産問題、安全性・品質問題、対外不均衡の加速に伴う貿易摩擦の増加、さらに深刻さを増す資源・環境問題、産業面・所得面での地域格差拡大等の国内不均衡問題など、ビジネスサイドからみたチャイナリスクはさらに高まりを見せている。

③中国の政策対応

次に中国の政策面について見ていきたい。現在、中国では過去三〇年にわたる「改革開放政策」が

限界にきたとの認識の下、二〇五〇年に向けた次の四〇年の戦略を策定・推進中である。

具体的な戦略の基本方針は、まず、国内格差是正、「和谐社会」に代表される均衡のとれた社会経済発展、環境保護を柱とする「経済成長から全面発展へ」。第二は輸出・投資依存の経済成長から消費主導、生産性向上、サービス産業育成を通じた「GDP成長モデルの転換」、第三はイノベーション戦略の推進を通じた「産業高度化の加速」の三つである。

この基本方針をもとに、すでにいくつかの政策転換が図られている。主なものをみると、国内政策では、最低賃金の大幅な引き上げ、労働者保護を図る労働契約法の施行等を柱とする「ブルーカラー層の収入向上と権利保護」、環境基準、省エネルギー基準、品質・安全基準の引き上げ等の「環境コスト等の内部化」、「法人税率の統一」、「労働集約的産業の優遇廃止」等をあげることができる。また、通商政策では、「輸出還付税の引き下げ」、「人民元の切上げ容認」等があげられる。

④成長の潜在力と中国経済の将来

中国経済の将来展望について講演する金堅敏氏



諸情勢と経営側の対応

性

中国のGDPは二〇〇七年にドイツを抜き、世界第三位となり、あと三〜四年で日本を抜き、世界第二位の経済大国となる見込みとなるなどこれまで高い成長を遂げてきた。

しかしながら、二〇〇八年は六年ぶりの一桁成長になるとともに、高まるチャイナリスク等を考慮すると、中国経済の将来に対し一部悲観的な見方もでてきている。

講演を締めくくるにあたり、今までお話ししてきた内容を踏まえ中国経済の将来性について触れてみたい。

結論を申し上げれば、①人材・技術・資本ともに順調に蓄積が進むと予想されること、②広大な内

陸部の都市化による膨大なインフラ需要等の内需の創出が見込まれること、③和諧社会に代表される民生重視政策に対する国民からの支持が得られていること、④労働

分配率の向上による所得増加から現在一億人の中産階級が二〇一五年には六億人へと大幅に増加する

今春春季労使交渉等で東 京経協顧問ら2氏が講演

北部地区協議会

北部地区協議会（議長＝根本清司（株）リケン顧問）の本年度下期の会合が二月六日（金）、（株）リケン熊谷事業所にて三十五名が参加し開催された。

まず、根本議長が「全世界で瀕

と想定されること等から、今後の中国の潜在成長率は一〇％前後を期待できるのではないかと考えられる。

今後の政治的・経済的な不確実性を考慮しても、中国経済に対する私の立場は「慎重的楽観論」である。

死の経済状況となっている。特に十一月以降の落ち込みは激しく、自動車業界も相当の打撃を受けている。こういう時はいかに経営効率化を図るかが鍵になるが、打開策を講じたりするために身体にも

無理が生じると思う。健康第一、健康に留意しながら一丸となり難局を乗り越えていただきたい」と挨拶され、本会三国雅裕常務理事

事務局長の挨拶・事務局報告で開会した。

続いて、講演へと移り、はじめに「激変する経営環境と今春春季労使交渉」〜企業はどう対応し、どう決断するか〜と題し、大久保力東京経営者協会顧問（前専務理事）が講演（講演要旨は別掲参照）。

二本目の講演は、「改正パートタイム労働法と新労働契約法の概要、実務対応」と題し、新弘江弁護士（第一東京弁護士会所属、外井法律事務所）が講演、「改正パートタイム労働法」（平成二十年四月一日に改正法施行）では、改正のポイント、労働条件の文書の交付等、差別的取扱の禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生、待遇決定に当たつての考慮事項、苦情処理・紛争解決の援助などのポイントを説明され、「労働契約法」（平成二十年三月一日から施行）では、法制定の背景、労働契約の当事者の定義、原則、内容の理解促進、安全配慮義務、成立・合意の原則、変更にかかる手続、就業規則との関係、出向の効力、

懲戒・解雇権濫用についての規定、期間の定める労働契約などについて解説された。

今春春季労使交渉を目前に控え、経営側のスタンスと労働関係法令改正の実務対応について、参加者は熱心に内容を聞き取っていた。

大久保力氏講演要旨

「激動する経営環境と今春春季労使交渉」〜企業はどう対応し、どう決断するか〜

東京経営者協会 顧問
大久保力氏 講演

はじめに、今春春季労使交渉の展望について、賃上げすれば景気が良くなったのはずっと前の話。成熟経済に入っている現在では消費は伸びないと思う。景気が半年で急変した状況で、ベアは無理と判断する経営者が七割との予測が出ている。労使の十分な話し合いにより、各社の身の丈に合った決着が望ましく、問題意識を労使で共有することが大切だと指摘し本論の解説をされた。

■今後の日本経済の動向と景気回復の見通し



講演①
大久保力東京経営者協会顧問



講演②
新弘江弁護士



根本清司議長あいさつ
（株）リケン顧問

今春の労使交渉をめぐる

「夜明けのない夜はない」。労使が我慢して協力を惜しまないことが肝要。今年の十一月までは景気の悪化が続くと思う。オバマ政権発足後のアメリカの消費意欲に期待するとともに中国農村部の家電消費にも期待。日本の景気回復の鍵には、米中の景気（消費）が大きく寄与すると思う。

■企業業績の現状と生き残り戦略
大和証券調べで、来年（二〇一〇年）の春には景気は回復するとの見通しが出されているが、短期的にはあらゆる産業で倒産が起こることは避けられない。老舗企業でも破たんするケースが発生すると思う。ここ二年くらいは労使で凌ぐことが必要となる。

■今後の企業経営のあり方
今後は新しいことをどうやっていくかがポイントとなる。参考としてお話するとユニクロやマクドナルド、ニトリなど元気の良い企業の共通点は、消費者志向を敏感にキャッチし、低価格、個性、店舗のつくりなどを徹底分析し、世界中から低価格の原料を仕入れ、積極的なPRと経営者の素早い前向きな判断により成功している。

■今年春季労使交渉をめぐる動向と賃金決定
今年の労使交渉では、総額人件費管理の徹底を行い、中長期的な視野に立ち判断することが大切。

毎年分析している経営計画数値表に当てはめると、所定内は上げられる状況ではなく、逆に下げの方向性の数値になっている。

■新時代に対応する人事労務管理の考え方と労使関係のあり方
新時代には「人を大切にする経営」「長期的視点を考えた経営」が大切。労使の信頼関係を堅持し求められる是々非々の協議と経営者の責任ある決定が必要。

■まとめ
雇用第一を優先に考え、賃上げ



講演する大久保力氏

が景気の向上につながるという考えは疑問。日本の売りは技術力。今後は製造業でも技術力のある会社が生き残る。良い情報と悪い情報を選別しながら、スピード感のある情報を発信するためにはITを良

い方向に活用していくことが大切。おわりに、労使が自社の経営課題を共有し、全員で考え、全員で行動することが必要であると話しを結ばれた。

新弘江弁護士が改正パートタイム労働法等を解説

南部地区協議会

南部地区協議会が二月九日(月)午後、川口市の川口総合文化センター(リリア十二階)にて三十名が参加し開催された。

最初に、小嶋隆善南部地区議長(株小島鉄工所社長)は挨拶で日本経済の現状を分析され、未曾有の経済状況であり、前途は大変厳しいが、この会で経営側として、

春季労使交渉に臨む姿勢をしつかり確認して欲しいと述べられた。次いで、本会の事業状況について野上武利専務理事が報告し、続いて、東京経営者協会顧問の大久保力氏が「激動する経営環境と今次春季労使交渉」——中小企業はどう対応し、どう決断するのか——と題し講演を行った。(講演内容は



講演する新弘江弁護士



挨拶する小嶋隆善南部地区議長

二十三ページに別掲) (氏の略歴は、昭和三十九年、日経連入局。組織部、労働経済研究室、労政部調査部勤務の後、理事・組織協力部長を歴任。平成十年、オムロン(株)入社、理事・顧問就任。平成十四年、東京経営者協会・専務理事に就任。平成十五年、日本経団連・地方経協専務理事会・議長に就任、現在に至る)

その後、第一東京弁護士会所属、外井法律事務所の新弘江氏氏が「改正パートタイム労働法と新労働契約法の概要、実務対応」と題し講演を行った。

改正パートタイム労働法では、改正のポイント、労働条件の文書の交付、差別的取扱の禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生、通常の労働者への転換の促進、待遇決定に当たって考慮した事項の説明、苦情処理・紛争解決の援助などのポイントを説明。

労働契約法では、法制定の背景、労働契約の当事者の定義、労働契約の原則等々の実務を細かに解説された。さらに、外国人労働における注意点も分かり易く述べられた。講演終了後、中興電機(株)代表取締役社長出井善元氏の謝辞ならびに挨拶で閉会した。

経営側の基本的考え方説明

春の労使交渉 JAM埼玉労使会議開催

春季労使交渉・協議に向けて労使の主張と意見を交換する「JAM埼玉第19回労使会議」（使側幹事長・西城宏人日本ビストンリング執行役員、労側・那珂通敏JAM埼玉会長）が先ごろ開催され、会員企業労使を中心に約80名の関係者が参加した。使用者側として出席した当会の三国雅裕常務理事・事務局長は、今春の労使交渉に臨む経営側の基本的な考え方を説明した。

三国常務理事は、現下の厳しい経済情勢について、米国経済の悪化が深刻であること、また、米国以外の各国の実体経済も同時に悪



経営側のスタンスを説明する三国常務理事

化していることから世界経済の回復には相当な期間を要すると指摘。日本経済についても、現在の状況は未曾有の危機であるとし、その要因として、円高と需要減退の大幅な同時進行が多きく影響していることをあげ、企業収益の影響は計り知れないと述べた。その上で、日本経済の回復までには相当期間を要することが想定され、長く深い景気後退も覚悟しなくてはならないことを強調した。

雇用の安定を重視した交渉・協議が求められることを指摘した。さらにこれに関連し、若年者雇用問題への対応を強化することの重要性に言及したほか、雇用のセーフティネットを早急に強化し、雇用の安定に向けて官民が協力することの必要性などを示した。また賃金決定にかかわる基本スタンスについては、賃金をはじめとする「総額人件費の決定は、個々の企業の支払い能力に即して判断すべき」という大原則は、従来と変えてはいないものの、企業の減益傾向が一層強まる中、ベースアップは困難と判断する企業も多いものと見込まれるとし、昨年までは経営環境が異なることを踏まえ、賃金交渉に対する厳しい認識を強調していると説明した。



臨時総会で挨拶する古川元一部会長

は、世界的に激変する経済環境下で、マクロ的な分配のゆがみを是正し、物価上昇に対する生活防衛を行い、企業の人材を確保し育てていくための「人への投資」を強め、個人消費拡大による日本経済の建て直しを図らねばならないと交渉のポイントを説明。賃金に関しては、「月例賃金については、賃金構造維持分に加えて、4500円以上のベースアップを要求する。このベースアップは消費者物

会員増強へ規約の一部変更

青年経営者部会が臨時総会開く

青年経営者部会の臨時総会が、会の規約第十五条と第十六条により、規約の変更を議題に、二月十六日(月)午後、パレスホテル大宮で、二十八名が参加して開催された。

臨時総会は古川元一部会長（川口土木建築工業・社長）が議長となり、川本武彦副部長（サイサン・社長）より、第四条①「この部会は埼玉県経営者協会の会員であつて、四月一日現在で五十歳未満の代表取締役をもつて構成する」を「この部会は埼玉県経営者協会の会員であつて、四月一日現在で五十歳未満の代表取締役及び事業継承予定者をもつて構成する」との変更提案があり、提案理由として、事業継承予定者に、特別会員の力を拝借しながら、次代

価上昇分（生活水準維持分）に各種は正分（賃金体系の是正・整備、賃金水準の是正、男女間の賃金格差是正など）を加えたものである」などと要求した。三国常務理事は、「労使が一体となつて、共通認識を深め、この100年に1度と目される難局に立ち向かい、新たな各社の発展に結び付くような『合意』に至ることを祈念する」と述べた。

を担う人材になっていただけるよう相互研鑽して参りたい。また、事業継承予定者であれば、当部会の目的にも合致し、ともに歩み、発展できるとの発言があった。

その後、意見、質問を会員、特別会員の多くの皆様から受け、活発な意見交換がなされ、採決に移り圧倒的多数で、本件は承認された。

古川部会長は、今般の規約変更により、部会をより活性化し、会員増強を図り、質の高い、他会の模範となるような、青年経営者部会にしたいと述べられた。

また、その後の例会では、澤田泰行氏（アイジャパン・社長）の入会が承認され、四月例会の開催日、四月十七日が告知された。

就職希望者に対する「四者面談会」

深谷、さいたま会場で開催

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、県教育委員会と共催で「県立高校就職希望者に対する四者面談会」を一月十七日(土)は埼玉グランドホテル深谷、一月二十四日(土)にはラフレさいたまを会場とし開催した。

この面談会は県内公立高校の生徒、保護者、教員による三者に産業者(本会会員企業経営者)を加えた四者が一組となって、それぞれ各一時間、個別に面談を行うもの。毎年一月、県内二カ所で開催し、今年度は深谷会場、さいたま会場の二カ所で開催、四十一組の面談を実施。本年度で六年目を迎えたこの面談会には、経営者は延べ五十九人が参加、高校は延べ百三十校、五十三の高校から二一組が参加している。

就職支援機構使用者側代表を務める本会野上武利専務理事は、両会場で冒頭「いま取り組むべきことは未来を担う人材づくり。産業界も含め社会総がかりで若者の育成に取り組むことが大切。経験豊かな産業者から職業観などのアドバイスをしてもらうことで、将来について真剣に考え、より良い進路を選択するきっかけにしてもらう。すべての参加者にこの会を通

じて気づきが生まれれば幸い」と、この会の重要性を強調した。

産業界、労働界、県教育委が連携し高校生の進路、就職を支援している取り組みは全国でも例がなく、モデル事例として関心を集めている。

面談会後の意見交換会で、参加した教員は「生徒には正社員という形で就職してほしいが、アルバイトの延長として考えている者もおり心配。親や教員が指導しても話を聞かないが、企業の方からの話は、同様のことを言っても説得力があり、生徒も真剣に傾聴していた」と感想を述べた。

また、県教育局高校教育指導課の関根郁夫課長も「産業者も交えて子どもたちとどう向き合うのかという姿勢が必要で総合的な人材教育が重要。教育界も大きく変わるべきで、様々な人の知恵を借りながら人材育成を実践していくことが大切」と語った。

面談した経営者からは「日常はなかなか親子の会話が無いということを実感した。こういう機会に会話ができることは大変良いこと。親子のコミュニケーションは家庭教育としても必要」という意見や「母子家庭で介護の仕事をしてい

る母親が参加し、面談の中で子どもが自分と同じ介護職を希望していることを初めて知り、普段は話す機会のない子どもが、自分の仕事を理解してくれていたことに感動のあまり涙する場面があった」と語り、やはり親子での会話の大切さを訴えた。

今年度のさいたま会場では、両親同席で参加した組が複数あり、生徒が進路選択のミスマッチを防ぐ方法や、企業が望む人材像などについて、経営者が語る生のアドバイスを真剣に聴いていた。

参加した生徒や保護者は、面談前と面談後では明らかに表情が異なり、緊張感から満足感へと変化したことがうかがえた。面談会終了後の参加者アンケートでは、商業高校の生徒から「この会の参加には最初あまり乗り気でなく、軽い気持ちで臨んだが、経営者の話

を聞くうちに、自分にとって本当に何が大切なのか再確認させられた」などの意見が寄せられた。高校生にとっては一時間企業経営者と直接向き合い話し合えたことが有意義であったし、関係者にしても産業界を含め社会総がかりで次代を担う若者を育てることの大切さを再認識させられた会であったのではなからうか。

〔産業界側面談者、参加高校〕

(敬称略、順不同)

◆一月十七日(土)・深谷会場

- 〔産業界側面談者〕
- ▽北風 良雄 ボッシュ(株)東松山 第一工場 執行役員 人事部門長
- ▽石塚 巧 キヤノン電子(株) 取締役 人事センター所長(現常務取締役)
- ▽野上 信輔 日産ディーゼル工業(株) 人事部部长

- ▽鈴木 昇 サンケン電気(株) 総務人事統括部総務人事グループリーダー
- ▽村木 徹 (株)埼玉りそな銀行 執行役員(人材サービス担当)

〔面談会参加高校〕(順不同)

- ▽熊谷商業高等学校、深谷商業高等学校、川本高等学校、鴻巣女子高等学校、皆野高等学校、吹上高等学校、誠和福祉高等学校、鳩山高等学校、妻沼高等学校

◆一月二十四日(土)・さいたま会場

- 〔産業界側面談者〕
- ▽藤池 誠治 (株)デサン 代表取締役社長
- ▽牛窪 啓詞 (株)愛工舎製作所 代表取締役社長
- ▽鳥羽山伸夫 フジノン(株) 前取締役総務部長
- ▽小坂 良二 (株)パレスエンタープライズ 業務支配人・総務人事支配人
- ▽長谷川 正 (株)埼玉りそな銀行 人材サービス部長

〔面談会参加高校〕

- ▽新座総合技術高等学校、浦和商业高等学校、越谷総合技術高等学校、浦和工業高等学校、新修館高等学校、新座柳瀬高等学校、鴻巣女子高等学校、鴻巣高等学校、岩槻商業高等学校、吉川高等学校、川口工業高等学校、大井高等学校、戸田翔陽高等学校、伊奈総合高等学校、大宮商業高等学校

以上十五校から二十二組



1月17日(土) 深谷会場



1月24日(土) さいたま会場

南部 アスリート工業(株)

業界で異例の光学式画像処理の印刷検査機も導入



片岡一之社長

アスリート工業株式会社は、鳩ヶ谷市の本社にお邪魔し、事業内容の外観部品、ネームプレート製造とはどのようなものかと、片岡一之社長にお伺いしたところ、インタビュ

ムプレート」を製造していると話して下さり、外観部品の内容がたちどころに理解できました。また、カーナビ、オーディオ等の額縁の飾りや各種印刷物、ツマミ等も製造している。さらに、ある自動車会社北米向け全車の車体ナンバープレートも製造しており、興行きかなり深い。

に持参した富士フィルムのデジカメ「FINEPIX」をご覧になり、レンズのところがリングと二つに分かれたカバー等を示され、これまた持参した、オリンパスの録音機のネームプレートも指示し、この様な「外観部品」・「ネ

当社の沿革は、昭和三十一年、ユーコー金属を設立、四十二年、アルマイト処理設備を主とした本社工場を新設、同時に法人化し、社名をアスリート工業(株)に変更、昭和五十一年から五十六年にかけて、第二工場を開設、拡張し、金属プレス加工、塗装、シルク印刷設備を新設し、その後、

たのは、との生々しい問いに、片岡社長は微笑みながら「運しかないですよ」と謙虚と思える回答をなされ、「車、家電、カメラ等の良い会社につき、誠実な付き合いをすること」と続けた。だが、当社は四十余年の技術と経験の蓄積により、金属から樹脂、紙に至るまで、あらゆる素材に適合でき、業界では、関東で二つしかない機械、全国でも一つしかない機械も備え、お客様の要望に、一個から十万個単位まで応えられる体制が構築されている。「誰もやらない仕事ですよ」と話されたが、誰にもできない仕事ができるのが、当社の本質と理解した。

また、この様な経済状況の中でも、次モデル対応のためコストダウンのため、協力会社と折半で、リスクを分散し、新たな設備投資を行って、来るべき時代に備え、無限の可能性を形にする創造力を絶対のものにすべく、万全を図っている。

その後、次々と国内の四大オートバイメーカーで使用され、短期間の内に二輪部門で五〇%近いシェアを獲得するまでに至った。また、八六年、マツダの

間、軌道に乗せた。会長が今一番燃えている趣味はゴルフ、四十七歳で本格的に始め、昨年七十歳を迎え、現在ハンデキャップはシングル、昨年はクラブドシニアの関東大会で予選を通過し、今年も全大会でのベストテンを目指すという。毎日腹筋運動と自作の練習機による素振りとはバタリは欠かさない。

北部 日本メタルガスケット(株)

エコロジー時代に対応した製品開発で世界へ飛躍



植田耕作 代表取締役会長

乗用車で国内で初めてメタルガスケットが採用され、四輪車部門での本格展開の道を切り開き急成長を遂げる。

日本メタルガスケットは八三年には量産体制対応のため本社・工場を熊谷市に移転、日本のメーカーのみならずドイツ、アメリカ、韓国、インドのメーカーと特許契約し、台湾、上海、韓国、タイなどにも製造拠点を展開している。未曾有の経済危機による自動車産業の生産減の影響は顕著で、今年度は大幅な売り上げの減少を見込んでいた。この様な状況に手をこまねいていたのではなく、さらに廉価で効率の良いガスケットの開発や電気自動車用部品、また、新規分野でのプロジェクトを立ち上げ一年以内に再浮上を狙う。今後もエコロジー時代に対応した製品開発で世界へ飛躍する。

内燃機関用金属製シリンドラヘッドガスケットの販売を目的として一九八〇年、浦和市に設立した日本メタルガスケット(株)は、同年にスズキの二輪車用にメタルガスケットの納入を開始し、過酷な条件のもとその技術の頂点を競い合うオートバイレースで金属ガスケットの高い信頼性を実証させた。

その後、次々と国内の四大オートバイメーカーで使用され、短期間の内に二輪部門で五〇%近いシェアを獲得するまでに至った。また、八六年、マツダの

間、軌道に乗せた。会長が今一番燃えている趣味はゴルフ、四十七歳で本格的に始め、昨年七十歳を迎え、現在ハンデキャップはシングル、昨年はクラブドシニアの関東大会で予選を通過し、今年も全大会でのベストテンを目指すという。毎日腹筋運動と自作の練習機による素振りとはバタリは欠かさない。



当社の製造品の一部

次々に最新設備を導入し、品質マネジメントを高め、平成十六年にISO9001の認証を取得した。さらに、平成十九年、エコステージ(ステージ1)の認証を取得し、平成二十年には、業界での導入は大変異例の光学式画像処理型の印刷検査機をも導入した。今、車や家電の販売が低迷する中、また、オイルショック、バブルの崩壊等で、生き残り

DATA	
会社名	アスリート工業(株)
本社	鳩ヶ谷市南6-9-16
代表者	代表取締役 片岡一之
設立	昭和39年
設本資	金: 1,000万円
事業内容	外観部品、ネームプレートの製造
電話	048-281-6957
http	://www.athlete-kogyo.co.jp



本社・工場

植田会長は、香川県の工業高校を卒業後上京し、自動車部品メーカーに就職。子供の頃から何事にもがむしゃらに努力するタイプで負けず嫌いの性格からオートバイレースの最高峰、鈴鹿の耐久レース用部品開発のプロジェクトチームの一員になると、開発者魂から納得のいくまで部品を改良し、レースの好成績に貢献した。

DATA	
会社名	日本メタルガスケット(株)
本社・工場	熊谷市三ヶ尻出口3308番地
代表者	代表取締役会長 植田耕作 代表取締役社長 植田耕司
設立	1980年4月
設本資	金: 2億100万円
従業員数	127名
事業内容	メタルガスケット及び各種ガスケットの開発・製造販売

中部 (株)サイホー

人材総合サービス業で 県内企業の就職を支援

サイホーは、1961年から保険業務を主に埼玉トヨペットグループの一翼を担ってきたが、グループ内の業務効率化の観点から、保険事業は埼玉トヨペットに集約、今後は人材総合サービス業に転換し、県内企業の就職を支援する。「昨年4月から準備を進めてきた。経験豊かで熱心なスタッフを確保するため、面接などできると話合った」と語る平沼大二郎氏(写真)。

「真」。レストラン・不動産・資産管理会社を保有する氏だからこそ可能な業態変更とも思えるが、「企業の人材ニーズは肌で感じており、景気が悪化しているとはいえ、県内の元気な企業からのニーズが多い」と言う。平沼氏という、県内のベンチャー企業などで組織する「埼玉ニュービジネス協議会」の会長を務めるが、業態変更もベンチャー魂の現れかこの「埼玉ニュービジネス協議会」だが、1年半前に、埼玉県創業・ベンチャー支援センターや埼玉りそな銀行の全面的応援のもと設立した。「会員は50社程度だが、今では、埼玉りそな銀行さんのご支援のもと、「埼玉NBC・Vファンド」を創設していただいた。投資と融資合計10億円のファンドだが、すでに利用している会員が出ている。こうした連携事例は全国でも珍しい。



平沼大二郎コーポレートアドバイザー

氏のプライベートもエネルギーシユだ。お2人の娘さんは昨年揃って嫁がれ、今は奥様と愛犬(シーズ)2匹との生活だが、地元の「アルディージャ」・「レッズ」・「レッズレディーズ」を熱烈に応援するサポーター。「昨年は45試合を観戦した。一昨年はAFCの予選を韓国にまで応援にい

きました」。殆どが奥様との観戦というが、時として奥様ひとりで海外に応援に行くことも。

その他の趣味は読書と旅行。読書はジャンルを問わないが、「家庭画報」はレストラン経営のアイデアやヒントが盛り沢山と言う。

このインタビュの最後に平沼氏は、03年に社長に就任し、06年にレストランを分社した。今年09年は、実は社長を妻の昭子さんに交代した話を始めた。「今の肩書きはコーポレートアドバイザーですが、当社とレストランと資産管理会社を束ねる『ホールディング』の設立を計画している。狙いはグループ力の強化と責任の明確化。こう強調する姿に、平沼氏の事業への意気込みが更に充滿している様子が見て取れる。この会報が発行になるころは、新たな体制が確立され、目標に向かい前進していることを望んでやまない。

DATA	
社名	株式会社サイホー
設立	昭和36年
資本金	1,000万円
従業員	5人
事業内容	人材紹介、人材派遣、新卒支援、再就職支援、アウトソーシング他
本社	さいたま市中央区下落合4-14-22
本電	048-852-7740
関連会社	埼玉トヨペット、トヨタレンタリース新埼玉、埼玉トヨペット陸送、ハッポーライフ彩生、K&D レストランズ、サイホープロパティーズ

西部 (株)さいたまリバーフロンティア

お客様に喜んでいただけるゴルフ場づくりで健やか社会を

（株）さいたまリバーフロンティアは、平成十二年二月に、それまで県営であった四つのゴルフ場を経営する株式会社として設立された。

経営するゴルフ場は、吉見町の吉見ゴルフ場(二七ホール)、熊谷市の大麻生ゴルフ場(一八ホール)、同市の妻沼ゴルフ場(二八ホール)、上里町の上里ゴルフ場(一八ホール)の四か所となっている。各ゴルフ場とも良好なフラットコースで特色に富み、プレーヤーを堪能させてくれる。吉見ゴルフ場(049331543115)は、後記3ヶ所の特徴を併せ持っている。各ホールとも樹木や池が絶妙にレイアウトされ、変化に富んだコースで、政略には大胆さと繊細さを要求される。大麻生ゴルフ場(0485330888)は、河川敷とは思えない、ゆったりとした広い各ホールが自然林でセパレートされ、高原のリゾート気分が味わえる。四か所のゴルフ場では唯一のオールベントグリーン。妻沼ゴルフ場(048588565)は、JGA公認の本格派コース。全体的に広々とした距離のあるコースで構成され、ショットの正確さと飛距離を要求され、アスリートにも十分楽しめる。上里ゴルフ場(0495331150)は、微妙なアン



上里ゴルフ場 2番ホール



妻沼ゴルフ場 9番ホール

DATA	
社名	(株)さいたまリバーフロンティア
本社	〒355-0104 比企郡吉見町地頭方680
電話	0493-54-9091(代)
FAX	0493-54-9092
代表者	代表取締役社長 吉澤 利文
設立	平成12年2月9日
資本金	130(百万円)
従業員数	68名(正社員)
主な事業内容	ゴルフ場経営
http	://www.river-golf.com

最後に、吉澤利文社長は「お客様に喜んでいただけ、何度でも来ていただけるようなゴルフ場作りを今後とも目指していきたい」と抱負を語られた。

ジュレーションのグリーンが配置され、スコアメイクを目指すシニアやレディーズにも人気のコースとなっている。距離のある話題のパー六もある。雄大な浅間山や赤城山などが眺望できる。同社では「良いコースをリーズナブルな価格で提供」することを経営のコンセプトにしている。そのため、芝の管理や樹木の手入れなどに人手や経費を存分にかけている。また、友の会(年会員)制度の導入をはじめ、時代のニーズにあわせたツアープレーヤーや、各種イベントの開催、食事等も含めたバック料金の設定など、それぞれのゴルフ場で工夫してサービスを提供している。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第52回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
 埼経協 事務局長 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 260 546"> </div> <div data-bbox="293 418 984 463"> <h2>国際協力による地圏環境管理技術の開発</h2> </div> <div data-bbox="612 470 1169 504"> <p>地圏科学研究センター 渡辺 邦夫 教授</p> </div> <div data-bbox="122 519 627 826"> <p>地圏という言葉は、人間生活に深く関係する地盤や岩盤を総称した学術用語で、「大地」と言う言葉にはほぼ対応します。地圏研究センターは、大地の性質を理解した上で、長期安定的な、また安心かつ安全な社会の基盤を構築する技術開発を行なっています。具体的には、突発的に発生する地震などの災害に強い社会基盤、地下水や地盤の汚染を引き起こさない危険廃棄物の地下処分技術の開発、建設材料の長期劣化などを研究しています。</p> </div> <div data-bbox="122 828 627 1200"> <p>最近、原子力発電所等から出てくる放射性廃棄物など、高度に危険な廃棄物を地下数百メートル以深のトンネル群の中に埋めて処分する「地層処分」が問題となってきました。この場合、廃棄物中の危険物質の漏洩の防止は勿論重要ですが、それ以外にも、トンネル掘削時や廃棄物処分作業中の地下水低下による周辺の環境問題を防止することが必要になります。地下の状態は目で直接見ることが出来ません。そのため、例えば、水圧変化を計って環境への悪影響が発生しないかを常時監視し、異常な現象が発生した場合、早期に対策を講ずる管理が必要となります。問題は、異常現象</p> </div> <div data-bbox="667 519 1187 795"> <p>が発生した初期はその変化も小さく、なかなか原因が特定できず対応を遅らせることです。そのため、変化の原因を特定し異常な変化があれば警告を発するシステムを長年の研究により作りました。このシステムのソフト化を、ネパールのIT技術者及びIT会社と一緒に進めています。これは、国際技術開発ネットワークの第一歩と考えています。なお、この技術は、一般廃棄物処分場の水質管理や土壌汚染浄化の効果判定に適用できます。</p> </div> <div data-bbox="667 797 1187 920"> <p>この外、水資源や農業開発で問題となる蒸発散を測定する装置などを開発して居ます。写真は、最近開発した携帯型蒸発散計です。日本のみならず、タイ、中央アジアでの計測実績があります。</p> </div> <div data-bbox="823 940 1169 1200"> </div> <div data-bbox="662 1151 820 1200"> <p>開発した、携帯型蒸発散計装置</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廃棄物処分場周辺の、地下環境の管理 2. 土壌汚染浄化効果の判定 3. 水資源開発 <p>渡辺 邦夫 (わたなべ くにお) 昭和48年3月 名古屋大学理学部地球科学科卒業 昭和48年3月 名古屋大学理学部地球科学科卒業 昭和49年8月 埼玉大学 助手 理工学部地盤水理実験施設 昭和60年4月 埼玉大学 助教授 工学部地盤水理実験施設 平成9年10月 埼玉大学 大学院 教授 理工学研究科 平成13年4月 埼玉大学 教授 地圏科学研究センター 現在に至る</p>
<div data-bbox="122 1256 260 1426"> </div> <div data-bbox="293 1296 1157 1341"> <h2>構造物の動的挙動の解明および最適設計を目指して</h2> </div> <div data-bbox="510 1348 1169 1382"> <p>埼玉大学大学院理工学研究科 渡邊 鉄也 准教授</p> </div> <div data-bbox="279 1397 606 1429"> <p>○産業施設内構造物の耐震設計</p> </div> <div data-bbox="122 1429 636 1901"> <p>近年、兵庫県南部地震や新潟県中越地震などをはじめとする大規模な地震が多発しており、一般家屋もさることながら産業施設内構造物の被害も多く報告されている。産業施設内構造物は2次的な災害が懸念されるため、一般家屋とは異なる耐震設計基準が定められている。ここ数年、産業施設内構造物の耐震設計において、免震構造が目立ってきている。免震構造としては、積層ゴム、転がり支承、摩擦支承、ベアリング機構を利用したものなどがあり、系を長周期化することにより、地震荷重の伝達を低減させている。転がり支承、摩擦支承などでは、系に摩擦特性が介在するため、その特性によって免震効果が左右される。したがって、摩擦力の調整は非常に重要な要素となっている。そこで、摩擦などの非線形要素が介在する系の簡易耐震設計法を提案している。</p> </div> <div data-bbox="122 1904 513 1933"> <p>○スポーツ工学における動的挙動解明</p> </div> <div data-bbox="122 1933 627 2080"> <p>フライフィッシングは従来の日本のフィッシングスタイルとは異なる点でスポーツの1つとして位置づけられてきている。フライフィッシングではラインの重さで疑似餌となるフライを飛ばすという独特な方法をとっているため、フライフィッ</p> </div> <div data-bbox="667 1397 1187 1724"> <p>シングを行う上でキャストはマスターしなくてはならない事項である。フライフィッシングはさまざまな要素によって構成されているが、中でもキャストの占める割合は極めて大きい。キャストではラインの重さを利用して投げなくてはならないので、ラインを遠くへ飛ばすのは容易ではない。本研究はキャストにおけるライン挙動を明らかにし、適切なキャスト方法方法を提案するとともに、ロッドやラインの設計に資することを目標としている。また、テニス、ゴルフ、野球に関する研究も遂行している。</p> </div> <div data-bbox="667 1727 1177 1933"> <p>その他、耐震・防振のための各種ダンパ、防音のための吸音材に関する研究。衝突音の調査および快音化の研究。筋電や脳波などの生体情報を用いた感性評価。指先の摩擦特性などの研究も行っている。</p> </div> <div data-bbox="823 1821 1169 2080"> </div> <div data-bbox="758 2056 820 2080"> <p>無響室</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各種ダンパの開発 2. 防振・防音、快音化 3. 動的挙動の解明 <p>渡邊 鉄也 (わたなべ てつや) 平成元年3月 東京都立大学工学部機械工学科卒業 平成3年3月 東京都立大学大学院工学研究科機械工学専攻修了 平成3年4月 東京都立大学工学部助手 平成11年4月 埼玉大学 工学部機械工学科講師 平成13年4月 埼玉大学 工学部機械工学科助教授 平成19年4月 埼玉大学 大学院理工学研究科准教授</p>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第32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



製造現場におけるトヨタ生産方式の考え方

製造技能工芸学科 河内 眞 作 准教授

私はこれまで多くの製造現場を歩いてきましたが、トヨタ生産方式に対する理解が不十分である人が多いことに気がつきました。そこで、私の経験、研究からその考え方を紹介します。トヨタ生産方式の基本には「ジャスト・イン・タイム」と「自動化」の2本の柱があります。ここで、「ジャスト・イン・タイム」とは「必要な時に、必要なものを、必要な量だけ、後工程が前工程に引き取りに行く」ことです。生産指示は組立ラインの最終工程の一カ所だけに行えば、工程全体が自律的に生産活動を行うことができる非常にシンプルな生産システムが可能となります。買ってもらう品物を買ってもらうと同時に買ってもらう順番で一個ずつ作って行くことに限りなく近づけていくことで、変化に強い生産ラインを作り上げることができます。例えば、自動車の最終工程である組立ラインでは、売れに結びついた生産品目の種類と量を平均化することにより、タクトタイ

ム（自動車を1台作るのに必要とする時間）が決まり、生産と物流のスピードが決まります。タクトタイムが決まると、安全に、安く、良い製品を作るために作業者は「標準作業」に基づいて、生産活動を行うことができます。「ジャスト・イン・タイム」を実現するためには、自動車の組立工程が、例えばユニットなどの部品を前工程に取りに行く必要がありますが、この生産方式を実現する道具として「かんばん」があります。また、前工程では、引き取られた分だけユニットの生産を行います。ここでも「かんばん」が必要となります。このような生産活動の中で、生産設備に異常が発生した場合には、設備が停止して不良品が生産できないような、人間の知恵がついた仕組みがあります。これがニンペンの付いた「自動化」です。こうした点でご質問があれば私の経験、研究からノウハウを述べたいと考えています。

河内眞作（かわちしんさく）准教授・技術士（機械） 武蔵工業大学工学部卒、トヨタ自動車㈱、関東自動車㈱、2007年4月からものづくり大学准教授、現在にいたる。専門分野：トヨタ生産方式、プレス金型製作、トヨタ生産方式の実戦指導などに実績（連絡先：048-564-3841）



建築における環境保全と健康安全の重要性

建設技能工芸学科 近藤 照 夫 教授

昨今は、世界的な規模で地球環境の保全と健康安全が注目されていることは皆様もご承知のとおりですが、この問題は業務ではなく私達自身の日常生活に直結したものです。

私が専門とします建築の内外装仕上げや防水の技術は、建築工事の中でも環境影響の大きい材料を使用しており、この問題を避けてとおすることは不可能です。したがって、昨今における私の研究内容も、全て環境と関連したものになっております。私は研究や学会活動を通じて、国土交通省や日本建築学会関係の仕様書や指針類の作成あるいは東京地裁の建築紛争調停にも多数参画しており、関連の情報を入手しやすい立場にあります。

現在も、本学ものづくり研究情報センターの技術交流会

において、県内建設関係者との情報交換を1年に1回継続しています。この技術交流会等では、現代の建築における環境保全と健康安全の重要性に関する研究成果や関連情報を提供しています。この問題に関しては、既に法規制が設けられており、将来はさらに厳しくなることが予想されます。このような世の中の動きを建設関係者の方々もよく認識されていますが、法規制や仕様書等は短期間で変化を続けています。このような変化を十分に把握していなくては、企業の存続に大きく影響してきます。

埼玉県経営者協会のメンバーの方々とともに連携を深め、時代の変化を的確に捉えた建築や教育を考えていきたいと思っています。

近藤照夫（こんどうてるお）教授・博士（工学） 慶應義塾大学大学院修士修了、清水建設㈱を経て、2002年よりものづくり大学教授、現在にいたる。専門分野：建設材料・施工、劣化診断、耐久性・保水性、地球環境・健康安全（連絡先：048-564-3866）

協力を得て実施しました。交流会に参加して頂く企業経営者は、三郷市商工会等の紹介を得て地元の15の企業経営者においてお願い致しました。

県立三郷高校で生徒と企業経営者との交流会を実施！

県では、今年度、教育界、産業界、行政などの関係機関による総合支援体制である「産業人材育成プラットフォーム」を構築し、関係機関の連携強化による、学校段階から企業での在職段階まで段階に応じた産業人材の育成に積極的に取り組んでいます。

産業人材育成プラットフォームにおけるキャリア教育支援について

産業人材育成プラットフォームでは、児童生徒に体験を通して、生きることに、学ぶことに、働くことの大切さ、ものづくりの喜びを伝えるための、キャリア教育支援を行っています。

県立三郷高校では、この支援を受けて2月5日にインターンシップ（職場体験）でお世話になる企業経営者と生徒の交流会を行いました。この交流会は、企業で働くとは、実際、どのようなものか、何が必要かなどについて、生徒が実感を持って理解するためのもので、若者自立支援センター埼玉の

交流会概要

生徒10名でグループを作り、グループごとに企業経営者から説明を受け、質疑応答を行います。一教室当たり三社のコーナーを設け、時間を決めてローテーションをします。生徒はあらかじめ質問を用意し企業経営者と活発に話し合いました。生徒は、この交流会で得た働くことや企業に関する認識を基に、今後のインターンシップに臨むこととなります。交流会終了後、企業経営者の皆様から、生徒達の真面目な姿勢が何え大変好感が持てたとの感想をいただきました。
《問合せ》 県産業人材育成課（048・830・4607）



交流会の様子

学びの万博、いよいよ開催

平成21年10月30日(金)～11月3日(火・祝)の5日間、さいたまスーパーアリーナを主会場に、県内全70市町村で「まなびピア埼玉2009（第21回全国生涯学習フェスティバル）」を開催します。

まなびピアは、埼玉県知事を会長とする実行委員会が主催し、学びの場を提供する全国規模の多彩なイベントです。

1 史上最多150万人の来場者
埼玉県では全70市町村の参加で開催することになりました。また、関東平野の中央という地理的条件と交通アクセスの良さを活かして、まなびピア史上最多の来場者150万人を目指します。



生涯学習見本市イメージ



ブース出展の様子

2 民間企業等の力を活用して新たな学びの場を！

これまでのまなびピアは行政主体のイベントでしたが、より多くの企業等に企画・参加していただくことにより、官民協働の活力あるイベントを目指します。

まなびピアの柱の事業は、生涯学習見本市と生涯学習体験広場です。これまでのまなびピアでも、企業等が見本市にブース出展し、情報、商品・サービス等を提案してきました。埼玉県では、見本市を拡大して実施することにしてい

本会からのコメント

百年に一度の危機といわれる現在、この状況を打開、克服するため国を挙げての取り組みが行なわれているが、最終的にはその地域が持つ人材力の差でその後の方向性が違ってしまふ。

ますので、皆様の御参加と御協力をお願いいたします。御不明の点等、県職員が訪問して御説明いたしますので、御連絡をお願いします。また、出展等の御依頼もいたします。その際には御協力をお願いいたします。

《問合せ》 県教育局全国生涯学習フェスティバル推進室(048・830・6929)
<http://www.speced.jp/manabipia/>

ふれあいネットワークフェスタの開催

講演会や福祉情報の紹介等を通じて福祉現場のアップと共に、福祉に関する県民理解の向上を目指すことを目的に標記フェスタを開催します。
日時：平成21年5月16日(土) 9:00～
会場：彩の国すこやかプラザ (JR京浜東北線与野駅下車徒歩約10分)

《問合せ》 県社会福祉課(048・830・3221)又は県社会福祉協議会(048・822・1191)

県はこうした背景から人材育成策に注力しているが「産業人材育成プラットフォーム」や、学びの万博「まなびピア埼玉2009」もその一環で行なうもの。本会は両事業に当初から深く関わっており、会員各位におかれては積極的な参画をお願いしたい。

第44期労働法ゼミ全八講終わる

開講満三四周年を迎えて、昨年一〇月に開講した本会主催の「第四期労働法ゼミナール全八講」が一月二日の最終講で終了した。

会場は全講ソニックスティビルで行われ、全講（及び準全講）ご参加による修了証授与者は七名様であった。個別講ご参加を含むのべ受講者は一一〇名様となり、今期は最近の期のうちではややご参

加が少なかったものの、各講師のご支援を頂きつつすべての課程が修了した（第三講までは本誌一〇・一一月号で既報）。

第四講（写真①）は一月一日、安西愈弁護士のご担当で「こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ」を、あらかじめ講師から提示されたケーススタディを中心に研

修後、名刺交換交流会を開催。
第五講（写真②）は二月二日、外井浩志弁護士のご担当で、「労働安全衛生、労災、職業病など」。
第六講（写真③）は二月一日、岩本充史弁護士のご担当で、「労働時間・休日・休暇・裁量・割増など」。

第七講（写真④）は年が明けた一月一日、山中健児弁護士のご担当で、「今日的な人事制度改定に伴う法律問題と実務対策」。

最終の第八講（写真⑤）は一月二二日、岡芹健夫弁護士のご担当で「労働組合活動の変化と対応など」を、それぞれ半日または一日かけて研修した。最終講では修了証も授与され、のべ四カ月にわたる当期のゼミのすべてが終わった。次期の当第四五期ゼミは改めて本年秋頃より開講の予定。



改正労働法への対応 弁護士 安西 愈

労働基準法の改正が国会で成立し、一月二日に公布され、来年（平成二十二年）四月一日から施行される。

今回の労働基準法の改正の主な内容は次のとおりである。

①一ヵ月四五時間を超え六〇時間までの時間外労働に対する割増賃金率については、二割五分を上回る労使協定を締結するよう努力義務を課すこと、②月六〇時間を超える時間外労働の割増賃金率を五〇%以上に引き上げること、③月六〇時間を超えて時間外労働をさせた労働者について、労使協定により、引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えることも可能とすること、④年次有給休暇について、労使協定により、五日の範囲内で時間単位での取得を可能とすること、⑤中小事業主については、割増賃金率の五〇%への引上げを猶予し、法施行後三年を経過した後に検討を行うこととされている。

インポート労働法

今回の法改正では、現行の「労働基準法第三六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」は、「延長時間」の基準しか規定されていないが、それに「割増賃金率」を加えるものである。現在の時間外労働時間の基準の限度である一ヵ月四五時間を超える時間（これには特別条項付三六協定と届出が必要）について、「一ヵ月の時間外労働が四五時間を超える特別の事情による延長時間について協定する場合は、その超えた部分の労働に対しては二割五分を上回る率の割増賃金を支払うよう努めること」といったような内容の告示が想定されている。しかし、労働者側が高率の割増率の要求に固執し、使用者が応じないなら三六協定自体が結ばれないという問題も起こる。

第二の改正点は、一ヵ月六〇時間（法定労働時間の一週四〇時間、一日八時間を超えた時間）を超える時間外労働の部分については、五割以上の率の割増賃金を支払わなければならない、との条項を現行の割増賃金の規定に加えたものである。

なお、法定休日労働の労働時間は、右の「時間外労働」に該当しないので、休日については、従来どおりで、三割五分増のままである。

第三は、一ヵ月六〇時間を超える時間外労働に対しては、五割増の割増賃金を支払わなければならないこととなったが、この加算割増し部分に該当する時間（加算二割五分増の部分）について、労使協定を締結した場合は、その時間外労働分に対して、休暇の付与によって割増賃金の支払に代えることができるとの規定が新設された。

代替付与の対象となる部分は、六〇時間超過の加算された二割五分の部分であるから、そこで六〇時間を四時間超えたときに割増賃金の加算部分の時間が一時間になる（四時間×〇・二五＝一時間）。

なお、これは割増賃金の支払に代える休暇であるから、法第二四条の毎月払いの原則の適用との関係で、次期支払月まで、または精算調整として三ヵ月以内なら認められるのか、省令ないし通達が待たれる。

また、一日ではなく時間単位での取得も可能か、現行代休の併用も可能か、問題がある。

第四は、年次有給休暇の最低単位は、従来原則として「一日単位」であり、通達で「労働者の請求に応じて半日単位で付与することは妨げない」（昭三三年三月一日、基発第一五〇号）とされてきたが、時間単位での付与は認められていなかった。

今回の改正で、労使協定をしたときは年次有給休暇日数のうち五日を限度として、時間単位での取得が可能となった。これは従来から、公務員については、時間単位の休暇取得が行われてきたことや家庭責任を有する労働者にとっても利用価値があるという点で法改正がなされたものである。

渋沢栄一賞などを表彰

川野幸夫氏ら二人が受賞

去る二月十日、埼玉県出身の実業家、渋沢栄一の精神を受け継ぐ全国経営者や企業に贈られる「第七回渋沢栄一賞」の表彰式がさいたま市内の知事公館で開催され、本会が推薦した当会会員企業食品スーパー「株式会社ヤオコー」会長の川野幸夫氏を含む三人が表彰を受けた。

また同時に県内産業の活性化とベンチャー企業の躍進を支援するために設けた「第四回渋沢栄一ベンチャードリーム賞」の表彰式もあわせて行われた。

渋沢栄一賞は、本会推薦の川野幸夫のほか、静岡県経営者協会が推薦したはごろもフーズ株式会社顧問の後藤磯吉氏、財団法人川崎市産業振興財団が推薦した日本理化学工業株

式会社会長の大山泰弘氏の2名も受賞した。

表彰は、渋沢栄一賞選考委員長の利根忠博本会会長の講評の後、上田清司埼玉県知事から表彰状と記念品が贈呈された。そして渋沢栄一記念財団と、渋沢栄一の生誕地深谷市からもそれぞれ記念品が贈呈された。受賞理由は次のとおり。

◇川野幸夫氏

スーパーマーケット展開で一九年連続増収増益を達成するなど優れた経営力を発揮するとともに、平成元年川野小児医学奨学財団を設立、以来現在まで一〇五名の医学生への奨学金貸与を実施するなど、長年、小児医療に貢献した実績が高く評価された。

◇後藤磯吉氏

缶詰の「シーチキン」ブランド確立で缶詰シェアトップを達成。昭和六二年財団法人はごろも教育研究奨励会を設立、静岡県の教育研究機関・教職員の研究活動への助成を実施するなど、教育振興をはじめ、長年の社会貢献活動が高く評価された。

◇大山泰弘氏

粉の飛び散らないチョークで市場の三〇％を占めるシェアトップ企業。昭和五年から障害者の雇用を開始し、昭和五〇年度の心身障害者多数雇用モデル工場第一号を開設、現在の障害者雇用率七五％と長年の障害者雇用に貢献した実績が高く評価された。

受賞者は何れも経営者協会等が推薦した方々で本章程関係者から本会をはじめ、日本経団連に対し謝意が届くとともに本会の取組みに高い評価が寄せられている。

なお、同時に開催された「第四回渋沢栄一ベンチャードリーム賞」の大賞（賞金三〇〇万円）には、世界最高レベルの分析能力を持つナノ粒子測定装置開発などオンリーワンの技術力を有する富士計測システム株式会社、優秀賞（賞金七〇万円）はデジタル複合機を活用し、大量の文書、図面などの紙データを電子化するソフトを開発・販売している株式会社ハイパーギアが受賞、このほか奨励賞（賞金三〇万円）はリングアンドリンク株式会社、特別賞は株式会社スーパードレインブレイの二社が受賞した。

本会は、渋沢栄一賞、渋沢栄一ベンチャードリーム賞の両賞の創設に深く関わり、近代日本を築いた渋沢翁の生き方や功績を全国に発信したいとする埼玉県の活動を全面的に支援し本賞の普及に努めている。

渋沢スピリッツ人材育成事業作品発表会開催

明日の埼玉を担う県内高校生の自立心やチャレンジ意欲の醸成、並びに想像力の涵養を目的とした埼玉県産業労働部主管、県教育局連携の下推進してきた「渋沢スピリッツ人材育成事業作品発表会」が、二月十三日、新都心ビジネス交流プラザで岡島敦子副知事や教育関係者等約二〇〇名が出席し開催された。

本事業は、県立高校の授業の中で産業人材育成プログラムを実施するもので、本年度は実在する大手企業から出されたミッションに取り組み「コーポレートアクセスコース」と、夢を実現させた先人の足跡を探究する「私の履歴書コース」の二コースが設定され、十三日の発表会には「コーポレ

ートアクセスコース」十二校、「私の履歴書コース」一校の十三校全校の代表者が参加した。

本年度「コーポレートアクセスコース」に課題を提案した企業は、クレディセゾン、大和ハウス、TOKYOFM、野村證券、日立、良品計画の六社。私の履歴書コースで研究対象として選んだ人物は日清食品創業者の安藤百福氏であった。

大半の学校が選択した「コーポレートアクセスコース」の企業から出されたミッションは、クレディセゾンが「二六〇〇万人のカードホルダー全員参加で、世界が大きく変わる」大イベンツを提案せよ！、大和ハウスが「今の日本にこそ絶対になくはない、全てのイノチにやさしい夢の街を提案せよ！」、TOKYOFMが「全国のティーンエイジャーがココにつながる、ことが愛を運ぶラジオドラマ番組を提案せよ！」、野村證券が「株の力」で見える人に勇気と元気を与える、今までだれもつくらなかったCM企画を提案せよ！、日立が「地球の最も幸福な姿の実現のために、技術でかなえる」世界再生プロジェクトを提案せよ！、良品計画が「それがあって生活が本モノになる」ストーリーのある商品ラインナップを提案せよ！というものであった。

発表会では、これらのミッションに対し一年間をかけ研究した成果が発表され、見事な出来栄に会場から大きな拍手がその都度起こるなど発表会は大盛況であった。なお、発表会の冒頭、岡島副知事が主催者挨拶を、発表終了後、本事業の創設当初からかわった関係で本会野上専務理事が総評を行った。



講評を行う利根本会会長



上田清司知事より表彰状を授与される川野幸夫氏



取り組み成果を発表する高校生

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

お気軽に
ご相談ください

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

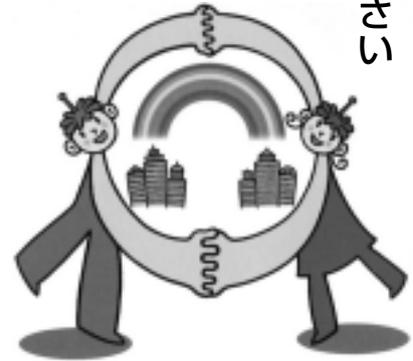
経済・産業団体と
厚生労働省の協力で
設立された公益
法人です。

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、
あっせん費用は
かかりません。



出向・移籍の専門機関

 財団法人 産業雇用安定センター

埼玉
事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

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

UR賃貸住宅

コスト削減!

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、
コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!

単身者用から、家族向けまで。首都圏
で約700団地(埼玉県内130団地)から
選べます。

埼玉県内130団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

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

社宅UR

HPからも予約できます

検索

入居者募集中!

まだまだありますUR賃貸住宅!物件探しはこちらへ
UR池袋営業センター 上福岡分室

街に、ルネッサンス

 UR 都市機構

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

上記URLから資料請求して下さったお客様で、ご意見欄に「埼経協を見た」とご記入された方に粗品を進呈致します!

労働保険のお知らせ

平成21年度から年度更新の申告・納付時期が変わります

平成21年度から、労働保険(労災保険・雇用保険)年度更新の手続きは6月1日から7月10日までの間に行
っていただくことになります。また、年度更新申告書は5月末に送付する予定です。

なお、労働保険料等の算定方法は変わりません(確定保険料額の算定に際しては、4月1日から翌年3月
31日までに支払う賃金総額に保険料率を乗じて得た額となります)。

詳しくは、埼玉労働局労働保険徴収課(電話048-600-6203)または最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

日本経団連 提言 提案など

道州制導入へ第2次提言

道州制で期待される効果明示／道州制の制度設計や導入までのロードマップを示す

日本経団連（御手洗富士夫会長）は11月18日、「道州制の導入に向けた第2次提言」を取りまとめた。

日本経団連ではかねて、各地域が自らの活力を引き出すことを通じて日本全体を変えていくため、2015年を目途に道州制を導入することを求めている。07年3月には道州制の意義や目的について整理した「道州制の導入に向けた第1次提言」を公表しており、今後、今年3月に公表した「道州制の導入に向けた第2次提言（中間とりまとめ）」に加筆することから、提言を取りまとめた。提言のポイントは以下のとおり。

道州制に期待される効果

21世紀政策研究所では、道州制を導入して行財政改革を進めることで、九州7県で8945億円、全国で5兆8483億円の新たな財源を生むことができると試算している。道州制の下では、欧州の中堅国に匹敵する地域がこうした財源をもとに、地域の実情に応じてインフラ整備や人材育成などに取り組んで競争力を付けたり、子育て支援や医療・介護体制の充実など可能なきめ細やかな行政サービスを提供することが可能となる。

道州制の制度設計

道州制の下では、国の役割は「選択と集中」を図り、内政は道州と基礎自治体が主体となり政策を立案・実施することとなる。そこで、国、道州、基礎自治体のそれぞれが必要な財源を確保するために、税財政制度を抜本的・一体的に改革し、地域による偏在性が少ない地方消費税を充実させる必要がある。また、道州制の先行導入に向けて道州制特区法を活用する観点から、同法の対象である北海道からの提案を最大限認めることや権限と財源を一体的に移譲すること、都府県による広域連合も同法の対象とすることも必要である。

さらに、(1)北海道と沖縄に対しては、国による財政的な支援を確保した特例型の道州を時限的に認めること(2)大都市圏を見直すことや首都のあり方について検討すること(3)道州議会議員数を大幅に削減することや参議院議員選挙を改革すること「などが必要となる。

道州制導入までのロードマップ

道州制の導入を見据え、いまずく地方分権改革や地方支分部局の整理、地方公共団体の行財政能力やガバナンスの強化に着手すべきである。

政府・与党には、道州制の導入をめざし、09年に

内閣に道州制の導入に関する検討機関を設置し、早期に道州制推進基本法（仮称）を制定することが求められる。また、同法において、政府に道州制推進基本本部（仮称）を設けることや、有識者で構成される道州制諮問会議（仮称）を設けて重要事項について答申を策定することなどを規定することも重要である。

なお、区割りに関しては、国が各地域の意見を踏まえて道州の予定区域を定め、それぞれの区域で住民代表が参加する「道州制推進協議会」（仮称）で検討し決定すべきである。

道州制の導入に向けた機運をさらに盛り上げるためには、何よりも各地域で主体的・積極的な検討を進めていくことが重要である。積極的な検討を進めるためのわかりやすいメリットを示すことにより、住民の理解を広げることが重要である。日本経団連としても、引き続き各界との意見交換を重ね、道州制の議論を盛り上げるために働きかけていく予定である。

提言「実効的な電子行政の実現に向けた推進体制と法制度のあり方について」を発表
「電子行政推進法」に反映へ／利用者の利便性向上など電子行政推進の目的提示

日本経団連は11月18日、提言「実効的な電子行政の実現に向けた推進体制と法制度のあり方について」を発表した。同提言は、次期通常国会に提出が予定されている「電子行政推進法」への反映の目的とし、わが国における電子行政の実現に向けた推進体制および法制度の整備について取りまとめたものである。

第1章「はじめに」では、同提言を取りまとめた背景を述べた後、電子行政推進法に盛り込むべき柱として4つのポイントを挙げている。1つ目は、予算権限と責任を持ってトップダウンで電子行政を強力に推進する組織として、総理大臣を議長とする「電子行政推進会議」と実務担当機関である「電子行政推進センター」の設置および行政全体の取り組みを指揮するCIOの任命。2つ目は、各行政機関に対し、電子化に先立ち業務改革による行政業務全般の簡素化・標準化を実施することの義務付け。3つ目は、個人・企業を一意に特定できる共通コードの導入による国民本位の行政サービス実現と、第三者機関の設置によるプライバシー保護体制の確立。4つ目は、行政の透明性を高めるため、業務処理のプロセスや個人情報へのアクセスの履歴を、国民がインターネット等を通じて直接確認できる仕組みの確立である。

第2章では、電子行政を推進する目的として、利用者の利便性向上、行政業務の効率化、行政の透明化の3点を明確に示した上で、電子行政の進捗度を4段階に分類し、わが国が先進各国と比べて立ち遅れていることを指摘している。そして、ワンストップ・サービスとシングル・サインオン、プッシュ型サービス、eID（アイデンティティ）の4つのサービスで、電子行政を推進する上でカギとなる重要サービスと位置付けている。

第3章ではこのようなサービスをわが国で実現するにあたり、解決すべき5つの課題を指摘している。第1に行政業務の簡素化・標準化、第2に推進体制の整備、第3に法制度の整備、第4に共通コードの導入、第5に電子化についての広範な周知である。

第4章では、これら5つの課題を解決するために、新たな法制度に盛り込むべき8つのポイントを提示している。第1章で述べた4つの点以外に、(1)原則としてデータのやりとりをすべて電子化し、極力、紙ベースのデータをなくすこと(2)国民の満足感や実感に直接つながる成果指標の目標設定と、その結果の公開を義務付けること(3)電子認証や署名をオンライン上でより簡便に使えるように電子認証基盤を整備すること(4)費用対効果を踏まえて積極的な民間サービスを活用すること——を挙げている。

第5章「おわりに」では、電子行政は、事務部門で浮いた人的資源を社会保障分野など人手のかかる分野へシフトさせ、少子高齢化社会における良質な行政サービスの維持に貢献すると指摘。また、電子行政という「この国のかたち」を問い直す過程では、地方分権や道州制の議論と並行して都道府県や市町村、民間企業の役割を国民視座から見つめ、再設計する必要があると述べ、締めくくっている。

日本経団連としては、同提言で提案した体制・法制度の整備を含め、電子行政推進法への反映に向け、政府への働きかけを強化するとともに、電子行政の実現に向けた広報活動等を推進する予定である。

「高齢者雇用の促進に向けた取組みと今後の課題」発表

企業への取組み状況と高齢者雇用促進への課題を整理

日本経団連は昨年11月18日、報告書「高齢者雇用の促進に向けた取組みと今後の課題」を発表した。高齢者の雇用確保措置の上限年齢が2013年度までに段階的に65歳へと引き上げられていく中、同報告書はアンケートやヒアリングを基に、企業における高齢者雇用に関する取組み状況と今後の高齢者雇用促進に向けての課題を整理している。

企業における高齢者雇用確保措置の取組み

日本経団連が行ったアンケート調査によれば、改正高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置への対応として98・4％の企業が「継続雇用期間の制度」で対応しており、継続雇用期間の上限年齢につ

いては、65歳までの措置を既に制度化している企業が68・2％に達している。

継続雇用制度における対象者の選定については、「希望者全員」とする企業が15・6％であるのに対し、「一定の基準を満たした者」とする回答が84・2％と大多数を占めている。別途行われたヒアリング調査によれば、具体的な基準として「健康状態」や人事考課などこれまでの「勤務実績」を採用しているケースが多く見られたが、何らかの基準を設けていても、実際には希望者の大多数が継続雇用されている。

高齢者雇用確保措置の際の処遇のあり方は各社各様であるものの、多くの場合は在職高齢者年金、高齢者雇用継続給付といった公的給付を考慮して設計を行っている。一方で賃金水準の引き上げは公的給付額の減少につながるため、処遇水準の引き上げが必ずしも労働者のインセンティブに直結しないなどの意見もあった。

65歳までの雇用確保のためのさらなる課題

継続雇用されている高齢者の企業に対する評価や雇用確保措置に対する従業員側の受け止め方はおおむね良好であるものの、高齢者雇用を促進する上でさらなる課題として、2点が指摘できる。

第1は、対象者の定年到達時点での職務上の能力と提供できる職務のマッチングをいかに図っていくかという問題であり、職務の開発、処遇、高齢者の意欲、そして健康状態なども配慮した上で、高齢者が自ら満足できる働き方をいかに見いだしていくことが重要な観点となる。

第2は、処遇面からも、個々人の能力や健康面に加え、「短時間で働きたい」「定年退職前より軽微な仕事に就きたい」などの本人の希望も勘案し、仕事内容や就労形態に応じた賃金の設定をいかに行うかである。この点については、各企業の処遇のあり方とはもちろんのこと、公的給付のあり方なども検討課題となる。

65歳以上の雇用の確保への課題

65歳以降の雇用については、「法律などで義務付けられるのではなく、各企業が実情に応じて可能な限り取り組んでいくべきである」という意見が多数を占めた。個人差の大きい健康面や能力、あるいは高齢者自身の意思の尊重といった観点からも一律に法定化していくことに対しては慎重な意見が多い。当面は改正高齢者に即り、65歳までの雇用確保措置をいかに着実に進展させていくかが企業にとっての最優先の課題であるといえる。

日本経団連環境自主行動計画08年度フォローアップ結果を公表

生産活動当たりのCO₂排出量減少、生産活動の増加上回る効率の改善達成

日本経団連は昨年11月18日、環境自主行動計画2

008年度フォローアップ結果（07年度実績）を取りまとめ、公表した。日本経団連では、京都議定書の策定に先立ち、環境自主行動計画を策定。「産業部門およびエネルギー転換部門からのCO₂排出量を、2008年度・12年度の平均で1990年度レベル以下に抑制する」という統一目標の下、地球温暖化防止対策を進めている。フォローアップ結果の概要は以下のとおり。

10年ぶりに目標レベルのクリアならず

環境自主行動計画には、産業・エネルギー転換部門から、合計34業種が参加している。この34業種からのCO₂排出量は、90年度で5億1537万tCO₂であり、これは、基準年である90年度の方が全体のCO₂排出量（約45億t）の約11％を占める。エネルギー転換部門全体の排出量の約84％をカバーする規模である。

フォローアップ調査の結果、07年度のCO₂の排出量は5億2190万tCO₂となり、90年度比で1・3％減少（06年度比で3・1％増加）となり、97年度以来、10年ぶりに目標レベルをクリアできなかった。

一部の原子力発電所の長期停止に伴う電力のCO₂排出係数の悪化の影響により、CO₂排出量は1635万tCO₂増加している。試算され、この影響を除いた場合、06年度のCO₂排出量は90年度比で約1・9％減の約5555万tCO₂と試算される。

CO₂排出量削減の要因

90年度と比較して07年度は生産活動が14・4％増加したが、生産活動当たりのCO₂排出量は14・6％の減少となっており、生産活動の増加を上回る効率の改善がなされている。他方で、CO₂排出係数が1・4％増加したため、CO₂排出量は、結果として、1・3％の増加となった。

目標達成の見通し

産業部門およびエネルギー転換部門の排出量の約9割を占める7業種（電気事業連合会、石油連盟、日本鉄鋼連盟、日本化学工業協会、日本製紙連合会、セメント協会、電機・電子4団体）の見通しをみると、08年度・12年度における同部門34業種からの平均CO₂排出量を試算したところ、90年度対比の排出量は3・9％減少となった（昨年度フォローアップにおける試算では2・9％減少）。

引き続き、自主行動計画に基づき取り組みを着実に推進することによって、「1990年度レベル以下」という自主行動計画の全体目標は十分に達成可能といえる。

2007年度福利厚生費調査結果を公表

日本経団連は1月19日、2007年度福利厚生費調査（第52回）の集計結果を公表した。概要は次のとおり。

07年度における企業の福利厚生費負担額は、従業員1人1カ月当たり10万5,334円(全産業平均)、前年度比で0.8%減少した。福利厚生費のうち、社会保険料等の企業提出分である「法定福利費」は7万5,936円、企業が任意に行う福祉施策に要する費用である「法定外福利費」は2万7,998円となり、前年度比でそれぞれ0.7%、1.2%減少した。

現金給与総額は、58万6,008円、前年度比0.3%の減少である。法定福利費の減少の要因は、現金給与総額の減少に加え、社会保険料、労働保険の各種率変更に伴う全体としての引き下げに対応したものである。しかし、厚生年金保険料は17年まで毎年引き上げられるなど、法定福利費が増加傾向にあることは変わらず、退職金も含めた総額人件費の観点からは重要な要素であることに変わりがない。

法定外福利費を大項目でみると、すべての項目で前年度からマイナスとなった。「住宅関連」は1万3,473円、前年度比0.2%の減少となった。住宅関連費用は、法定外福利費の中で最も額の大きい項目であるが、法定外福利費全体に占める割合は2年連続で50%を割っていた。「ライオポット」は、629,4円、前年度比で0.1%の減少となった。小項目でみると、増加した項目のうち「ファミリーサポート」「育児関連」については、02年度より急増し、5年間でそれぞれ約2.5倍、約3倍の額など顕著な伸びが示されている。「文化・体育」「レクリエーション」は222,3円、前年度比で0.8%の減少となった。そのうち「施設・運営」が17,4円となったのに対し、「活動」への補助は、1,049円となり、両者の金額は近年接近する傾向がみられる。

また、法定外福利費について参考として、カフェテリアプランについて調査を実施した。カフェテリアプランとは、福利厚生運営手法の一つで、従業員に一定の福利厚生利用枠と給付の選択権を与え、従業員が個々の必要性に応じて給付を選択する仕組みである。消化ポイント総額は、利用枠のうち、実際に利用された部分を換算したものであり、法定外福利費の中から特別集計した。07年度のカフェテリアプランの導入企業は74社、導入企業割合は11.1%といずれも過去最高となった。1人1カ月当たりの消化ポイント総額は4,269円と、はじめて4千円台となった。

日本経団連福利厚生費調査は、1955年度から毎年実施し、今回で52回目。半世紀以上にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる日本において唯一、毎年実施している福利厚生費の調査である。同調査は、福利厚生費の各項目について企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値(加重平均)を算出したものである。有効回答企業数は668社。

日本版ニューディール政策推進求め提言

日本経団連は2月9日、わが国経済が直面している極めて厳しい状況を打開するために、雇用の維持・安定に向けて官民が全力で取り組むとともに、新たな雇用の創出と中長期的な成長力強化をめざす国家的なプロジェクトの推進を求め、取りまとめ、政府・与党に建議した。

日本版ニューディールの推進を求め雇用の安定・創出と成長力強化につながる国家的プロジェクトの実施

1. はじめに

世界経済が同時不況に陥りつつある中で、わが国経済も極めて厳しい状況に直面している。まずは、政策を総動員して景気の底割れを回避するとともに、雇用の維持・安定に官民を挙げ、全力で取り組むべきである。経済界としては、あらゆる手を尽くして雇用の維持・安定に努力するとともに、国・地方の施策に全面的に協力する。政府は、雇用のセーフティネットを抜本的に拡充するとともに、成長産業への労働力のシフトや新たな産業構造の転換を円滑に行える基盤整備を急ぐべきである。同時に、こうした経済状況にある時こそ、来るべき将来を見通し、新たな雇用の創出と中長期的な成長力強化につながる国家的プロジェクトを立ち上げ、日本版ニューディールとして、官民一体となって強力に推進すべきである。これにより、わが国経済が現下の停滞のトンネルを速やかに抜け出し、21世紀の世界経済をリードしていくことを目指さなければならぬ。

2. 雇用の維持・安定の取組みとセーフティネットの拡充

過去に類を見ないほどの厳しい経営環境の中、企業は雇用の維持に向け、最大限の努力をしなければならない。すでに個別企業においては、労使が話し合いを踏まえた配置転換、休業、時間外労働の削減や時短、さらには副業の容認など、ワークシェアリングをはじめさまざまな形で雇用の維持・確保の取組みが進みつつある。雇用の安定は企業の社会的責任であることを十分認識し、今後、企業はこうした取組みを継続的かつ積極的に推し進めることを通じて、社会の不安を払しょくしていかなければならない。

緊急避難的には、企業としても離職者等に対する住居提供などの生活支援に最大限の努力を尽くす必要がある。同時に、雇用のセーフティネット強化を官民一体となって実現することが求められる。例えば、「ある」として雇用再生特別交付金」により各都道府県に基

金や創設され、地域ブランド商品の開発など地域の実情や創意工夫に基づき、地域求職者を雇い入れる事業を支援する施策を展開する予定である。その基金に企業が提出を行う仕組みを設けるとともに、個々の事業支援に向けてアイデアや人材、施設等を提供していく方策などについても検討していくべきである。

また、政府は、企業の雇用維持努力を補完するべく、雇用保険制度の適用拡大や給付拡充を行う改正法案を国会に提出したほか、雇用調整助成金制度の要件緩和を進めているが、今後の雇用失業情勢を見極めつつ、雇用調整助成金制度のさらなる拡充などを進めたい。さらに、就労機会を拡大を通じて国民生活の安定や経済活力の維持・向上のために、雇用の創出に向けた取組みを、国を挙げて推進していかなければならない。そのためには、雇用創出が見込まれる分野への円滑な労働移動と人材の定着に向け、必要とされる技能と技術を獲得し、向上できる公的訓練プログラムの開発・実施を急ぐとともに、ワンストップで職業紹介までを行える拠点整備し、労働力需給調整機能を強化すべきである。訓練プログラムの充実に向けた、訓練施設の提供など、企業も積極的に貢献すべきである。

また、ジョブカード制度の活用促進に向け、ICカード化を行うべきである。なお、雇用失業情勢が悪化していることから、セーフティネットからもれる離職者が増加している。そのため、従業員、求職者、労働者の加入などの徹底を図るべきである。また、派遣先のコンプライアンスの徹底を求めていくことが不可欠である。さらに、職業訓練の受講条件に、一般財源を活用して生活保障のために暫定的に給付を行う仕組みを速やかに検討すべきである。

3. 国家的プロジェクトの推進

新しい雇用の創出と中長期的な成長力の強化に向けて、(1)産業競争力の強化、(2)国民生活の向上、(3)地域の活性化、(4)低炭素・循環型社会の実現を重点分野として、省庁横断的に取り組むとともに、官民の有する人材、資源、資金等を集中的に投入し、早期に国家プロジェクトを実施すべきである。

(1) 産業競争力の強化
激化するグローバル競争を勝ち抜くためには、基盤となる技術力の抜本的強化、高度人材の育成を行うとともに、インフラを加速的に整備することで、産業競争力の強化を図る必要がある。

技術力の強化については、第三期科学技術基本計画の中で様々な施策が展開されているが、政府研究開発投資が当初計画を大きく下回るなど多くの問題を抱えている。基本計画の着実な実施を図るとともに、とりわけ基盤技術として他産業への波及効果の大きいICT分野の高度な研究開発、人材育成を加速する必要がある。インフラ面では、物流、交通網の整備の遅れが経済発展の大きなボトルネックとなっている地域があり、ハード・ソフト両面での重点的な投資が求められる。

以上を通じ、生産性のさらなる向上、新たな需要および雇用の創出を図ることが可能となる。

(2) 国民生活の向上
安心・安全で利便性の高い社会の構築は、国民にとって何より身近な問題であり、政府が省庁間や国・地方の壁を越えて取り組まなければならない重要課題である。

わが国は、世界最高水準のICT関連技術やインフラを持ちながら、公共システム等における活用は大きく遅れている。そこで電子行政の推進により、国民が様々な行政サービスを容易に享受できるよう、かつ、安全で安全な社会の実現を目指すべきである。同時に、十分な保育・介護人材の確保や地域のサービス供給体制の整備等を通じて、本格化する少子高齢化社会の中でも、安心・安全な生活を国民が享受できるようにすることも重要である。

(3) 地域の活性化
地域の活性化には、その地域が有する資源を最大限に有効活用し、新産業、新事業を育成することは不可欠である。例えば、各地域においては、産学官連携や、既存の様々な制度を活用し、地域の中堅・中小企業を支援しながら、地域産業クラスターの形成等に引き続き努力していく必要がある。

こうした従来型の取組みに加え、農業や観光分野において、地域の持つ資源のさらなる有効活用や高度化を進めることにより、地域経済の活力の回復と、新規雇用の創出を図ることが可能である。とりわけ農業分野においては、耕作放棄地の再生活用や農工商連携の拡大などの分野で大きなポテンシャルがある。特区制度の活用も視野に入れつつ、政府の積極的な支援により、その顕在化を図るべきである。

同時に、「地域からの改革」を通じてわが国全体の成長を促すため、「道州制推進基本法(仮称)」を早期に成立させ、道州制の導入に向けた具体的な工程表を国民に示すとともに、その着実な推進を図るべきである。

(4) 低炭素・循環型社会の実現
産業部門で世界最高水準のエネルギー効率を実現しているわが国は、今後、更なる低炭素社会の実現に向け、とりわけ民生・運輸部門への取組みの強化が求められる。家庭における高効率省エネ・新エネルギーの導入を促すとともに、次世代型自動車の開発、普及、交通インフラ、都市インフラの整備を行

うことで、低炭素技術の普及を図る必要がある。同時に、循環型社会を確立する上で、リサイクル関連技術の高度化と関連する社会システムの変革も急務である。

また、資源小国であるわが国は、エネルギーの供給面では、国内、近海に賦存する未利用のエネルギー資源の積極活用を図ることが不可欠であり、原力発電を着実に推進していくことが可能となる。

わが国が世界に誇る環境、エネルギー技術にさら

改正労働法成立の経緯と改正のポイント

日本経団連の労働法規委員会(浦修委員長)は2月12日、東京・大手町の経団連会館で会を開き、厚生労働省労働基準局長の金子順一氏から「改正労働法成立の経緯とその概要」について、説明を聴いた。

同法改正の主な内容は、(1)使用者が1カ月について60時間を超えて労働させた場合、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の50%以上の割増賃金を適用する(中小企業については当分の間、適用を猶予)、(2)前記(1)の割増賃金の支払いに代えて代替休暇(有給)の付与を可能とする(3)法定労働時間を超える労働に係る労務協定いわゆる36協定の、厚生労働大臣の定めることのできる基準(労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等)に関する基準、労働省告示第154号に、割増賃金に関する事項を追加する(4)5日を上限に時間単位の年次有給休暇の付与を可能とする――である。

金子氏はまず、労働政策審議会答申(2007年2月2日)に基づく法案要綱から、政府与党によって自己管理型労働制および企画業務型裁量労働制に関する記述の削除と、月80時間を超える労働時間について、同年3月13日の第166回通常国会に提出されたことや、その後の国会審議で、(1)50%以上の割増賃金を適用する基準を原法案の「月80時間超」から「月60時間超」に変更(2)施行期日を原法案の「交付の日から起算して1年を超えない範囲内において法令で定める日」から「平成22年4月1日」に変更――の2点の修正が加えられたことなど、改正の経緯について説明した。

続いて、それぞれの改正事項について説明。主なポイントとして、(1)法定割増率50%以上が適用される1カ月60時間のカウントには、法定休日労働時間を含まない(2)月60時間超50%割増の適用が猶予さ

れる中小企業等事業場単位ではなく、企業単位で判断する(3)限度基準告示の改正により盛り込まれる予定の努力義務は、「1カ月45時間を超える時間外労働をさせる場合は、特別条項付の36協定で、当該45時間超の時間外労働に対する割増賃金率を定めること」「その割増賃金率は法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること」「1月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること」の3点を挙げた。

会場からは、「1カ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率引き上げの努力義務について、指導の対象となるある程度の目安があるのか」「時間単位の年休となる取得できる時間の単位を定めることができるのか(例えば2時間単位とする等)」などの質問が出され、それぞれ、「割増賃金率引き上げの努力義務について、目安をつくることはない。事例を集め、参考として情報提供しようと考えている。」「時間単位年休の取得できる時間の単位は、今後の労働政策審議会で検討事項となるが、各企業が労使協定によって決められるようにしたいと考えている」との回答があった。

そのほか、会では「育児・介護休業法改正への対応等」や、「労災保険料率の改定」等についての報告が行われた。

「少子化対策」についての提言 取りまとめ ——「国の最重要課題」に位置付け/財政の重点的投入を

日本経団連は2月17日、「少子化対策」についての提言を取りまとめ、少子化対策を「国の最重要課題」として位置付けた上で、財政の重点的投入を行い、緊急かつ抜本的な少子化対策を講じるよう求めている。

少子化対策をめぐっては、2009年度に政府の少子化対策の実施計画が改定時期を迎える一方、保育制度改革も審議途上にある。このような状況を踏まえ、少子化対策委員会(池田守男共同委員長、鈴木茂晴共同委員長)において対策の基本的なあり方について検討を進め、今後5年間の重点施策やスケジュール、必要とされる財政投入規模などを具体的に提示した。

提言ではまず、急激な少子・高齢化の進行による社会システムの弱体化などの深刻な影響を指摘している。さらに今後、少子化対策を進める上で、(1)少子化対策の具体的な政策目標として、国民の結婚・出産の希望が高まった場合の合計特殊出生率(1・75)を掲げ、今後の子育て環境整備の進捗状況を見る目安とする(2)施策の達成度を確実に評価すること(3)効果の高い施策に重点的に財政投入すること

——を基本的な方向とすべきとしている。

また、待機児童の解消を最優先課題とし、保育制度改革を進め、保育サービスの量的拡充や多様なニ

ーズに対応したサービスの提供を実現するとともに、保育ママ制度や認定こども園制度など、柔軟かつ効率的な保育サービスを拡充すべきとしている。併せて、保育を支える多様な人材の育成・確保、保育サービスの提供に係る地域の裁量拡大、地方自治体の独自財源の確保、関係省庁の連携が必要と指摘している。

このような施策の財源としては、緊急かつ戦略的に公費を投入し、保育所をはじめとする保育サービスの拡充を図るべきとしている。例えば、潜在需要も含めた待機児童の解消には、保育所などの施設整備で約1兆円、運営費として約7000億円の追加費用が必要であると試算している。また、将来の追加費用の引き上げにより安定財源を確保し、子育て世代に対する経済的支援なども含め、少子化対策の拡充に充てるべきとしている。

さらに、企業自らの課題は、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進であるとし、厳しい経営環境にあるいまこそ、「将来への投資」との認識の下、各社の実情に応じた幅広い施策展開を行うよう求めている。さらに、教育を通じて子育ての意義を伝えるとともに、子を慈しむ育てる文化を取り戻すことに国民一人ひとりが共感し、社会全体で子育てを温かく見守り支えていく雰囲気醸成することが重要であると述べている。

日本経団連では、ワーク・ライフ・バランス施策に関する情報交換の場の設定など、各社の取り組みを支援するとともに、引き続き「家族の日」「家族の週間」といった国民運動の機会を活かし、「子育てに優しい社会づくり」に積極的に関わり、少子化対策の展開に重要な役割を担うとの決意を明らかにしている。

提言「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して」取りまとめ ——社会保障制度改革推進に向けた基本的な視点や重要施策を提示

日本経団連は2月17日、提言「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して」を取りまとめ公表した。国民が生き生きとした暮らしができるような社会の実現には、社会保障制度の抜本的な改革が不可欠との認識の下、社会保障委員会(森田富治郎委員長、井手明彦共同委員長)において、医療・介護・年金、少子化それぞれの改革の方向性を含め、改革に向けた重要施策を制度横断的に取りまとめた。

まず「総論」では、社会保障制度の改革を進める上での基本的な視点を示している。少子高齢化や人口減少の進行、核家族化や就業形態の変化などにより、従前のような世代間扶養を基礎とすることや、家族や企業が社会保障の一部を代替することは限界に達していることから、国民全体で支え合う体系へと再構築する必要があるとしている。

抜本的な改革にあたっては、「中福祉・中負担の社会保障制度の確立」「社会保険の役割の明確化と安定財源の確保」「社会保障番号やカードなどの早期導入をはじめとする、制度横断的なインフラ整備と適切なモニタリング」の3点を中心に取り組むべきとしている。具体的に、「中福祉・中負担の社会保険制度」では、社会保障制度の機能強化により、真の意味での「中福祉」を確立する一方、負担も引き上げ、給付と負担の適切なバランスを取るべきとした。この場合、イギリスやドイツを念頭において、将来的に、国民負担率はおおむね50%台、消費税率は10%台後半になることを想定している。

次に「各論」では、医療・介護・年金、少子化について、各分野の課題、問題点と改革の方向性を示している。

医療・介護では、サービス提供体制の大胆な改革により、安心で質の高い医療・介護サービスを受けられる環境を早急に整備すべきとしている。特に医療では、医師・診療科の偏在の解消、勤務医の就業環境の改善といった緊急課題への対応とともに、一層の包括化・標準化、混合診療などの施策を推進すべきとした。また、介護では、人材の安定的な確保と併せて、多様な居住系サービスの普及の必要性などを指摘した。

加えて、保険制度の改革についても言及しており、現行の長寿医療制度について、65歳以上の高齢者を包括的にとらえる体系に組み替えるとともに、給付財源も高齢化の進行にあわせて公費割合を高めるべきとした。

年金では、現行制度に起因する問題を抜本的に解決し、中長期的に持続可能な制度とするため、基礎年金の財源を税を基礎とする方向へ見直し、2025年度の全額税方式化に向けて、段階的に国庫負担割合を引き上げるべきとした。

少子化対策については、国の最重要課題として財政を重点投入し、保育サービスの拡充等に充てることを求めている。

これらの改革を実現するには、国民の理解を得つつ、段階的に負担を引き上げていく必要がある。そこで、15年度までの第1段階と最終目標年次の25年度までの第2段階に分けられ、第1段階を「緊急課題への対応と社会保障制度の基盤整備」とし、消費税率換算で5%程度が、また第2段階を「安心で信頼できる社会保障制度の完成」と位置付け、消費税率換算で12%程度が、現状に比してそれぞれ追加的に必要な額であると示した。

「経済危機からの脱却に向けた緊急提言」公表 ——即効性のある需要創出策など/平成21年度補正予算の早期実行を求めて

日本経団連は3月9日、わが国経済が直面している

る危機的な状況から脱却するために早急には実施すべき需要創出策、雇用の安定・創出策、企業金融の安定化策に焦点を当てた平成21年度補正予算の早期実行を求め、提言「経済危機からの脱却に向けた緊急提言」を公表し、政府・与党に建議した。

経済危機からの脱却に向けた緊急提言 ——平成21年度補正予算の早期実行を求める

わが国経済は、これまで経験したことのない危機的な状況に直面している。国際金融危機の影響が实体经济に波及し、世界経済は同時不況に突入した。輸出主導型成長を続けている2008年第4四半期、甚大な打撃を被っている。また08年第4四半期の経済成長率は、米国がマイナス6・2%(前期比半率)、ユーロ圏がマイナス5・7%であるのに対し、日本はマイナス12・7%と、主要3極のなかで最も厳しい状況に陥っている。さらに2009年第1四半期も連続して二桁のマイナス成長となる見込みである。

足もとの需要の急速な落ち込みにより、各業界では急激な減産が続く、雇用も大幅に悪化している。いまや国民の間には、先行きが全く見通せない不安感が広がりつつある。目下最大の課題は、実体経済の悪化と金融面の信用収縮による負のスパイラルの発生・拡大を何としても回避することである。

こうした状況下において、国民の不安心理を断ち切り、景気の底割れを防ぐためには、政府が前面に出て抜本的な対策を発動するほかにない。景気刺激策の実行は、世界同時不況を打開するための国際的な政策協調の一環でもある。

経団連は先般、雇用の安定・創出と成長力強化に資する国家的プロジェクトを「日本版ニューディール」として推進するよう求めた。ここで提案した政策のうち、即効性のある需要創出策と雇用のセーフティネットの拡充は前倒しして実施すべきである。また、企業の資金調達・資金繰りの円滑化も急務である。

このため、平成21年度予算ならびに関連法案、税制改正法案を年度末までに確実に成立させるとともに、直ちに平成21年度補正予算(税制改正を含む)を編成し、以下を柱とする大規模な経済対策をスピード感をもって実行すべきである。足もとは、対GDP比5%・25兆円程度を超える需給ギャップを生じている。このような状況を踏まえ、雇用の安定・創出と成長力強化に確実につながる財政支出を執行すべきである。

- #### 1. 即効性のある需要創出策
- (1)低炭素・循環型社会の実現
 - 環境対応自動車(電気自動車、ハイブリッド車等)の購入、買換の促進のための支援措置(例…車齡13年型家電製品、高効率給湯機、家庭用燃

料電化、太陽光パネル等の開発、普及促進のための支援措置

- 省エネなど良質な住宅の建設、建替え促進のための支援措置
- 重要インフラの整備推進・前倒し
- 大都市圏環状道路の前倒し完成ならびに地方の産業活性化、観光に資する道路整備、美しい景観づくり(無電柱化等)
- 羽田空港のさらなる国際化、首都圏空港のさらなる容量拡大、成田空港など拠点港と都市部とのアクセス改善
- 京浜港、伊勢湾、阪神港等における広域連携強化と外資コンテンツの整備
- 地域活性化に資する整備新幹線の建設前倒し
- 公立小中学校をはじめとする公共施設の耐震化・グリーン化
- 老朽化した道路・橋梁の修繕・整備
- 地上波デジタル対応機器の普及促進のための支援措置
- ICTを活用した地域活性化のためのプロジェクト基盤の整備促進
- 再開発・改築等による住宅の耐震化・不燃化の促進
- 保育施設、高齢者向けの多様な居宅・介護施設の整備
- 個人金融資産の活用促進のための税制措置
- 贈与税の基礎控除額(現行110万円)の時限的大幅拡充

- #### 2. 雇用のセーフティネットの拡充と労働移動の円滑化
- (1)官民一体となつてのセーフティネットの拡充
 - 雇用調整助成金制度の一層の拡充
 - 「ふるさと雇用再生特別交付金」により創設された地域の雇用創出に向けた基金の積極的活用と企業等の協力
 - 雇用保険等の給付を受給できない者が職業訓練を受講する際の生活安定を確保するための「就労支援給付制度(仮称)」の創設(一般会計により拠出)
 - (2)労働移動の円滑化(定住外国人を含む)
 - 幅広い業種の求人・求職に対応可能なワンストップの総合就業支援拠点の整備
 - 公的職業訓練プログラムの拡充
 - ジョブカード制度の活用促進、ICTカード化
 - 雇用の創出・拡大が期待できる分野の振興
 - 介護・保育分野における人材の大幅増員・待遇改善
 - 耕作放棄地の再生、新規就農の促進、農商工連携の推進
 - 行政文書のデジタル化推進、高度ICT人材の育成

- #### 3. 企業の資金調達・資金繰りの円滑化

1. 政府系金融機関（日本政策投資銀行等を含む）による緊急投融資・信用保証の拡大
2. 日本銀行・政府系金融機関によるCP・社債・株式・資信保証の買取拡大
3. 銀行等保有株式取得機構等による資産の買取拡大
4. 株式会社市場低迷の対応策（TOPIX転換政府保証の発行など）
5. 為替相場（安定）適正化に向けた対応
6. 大企業への欠損金の繰戻しによる法人税還付制度の復活

日本経団連生物多様性宣言

〈前文〉

1. 日本経団連は、1991年の「経団連地球環境憲章」、2003年の「活力と魅力溢れる日本を目指して」で示した「環境立国」の理念等に基づいて、人類の豊かな未来のために地球環境問題に積極的に取り組んでいる。

自然保護の分野においては、経済活動と自然環境の共生を目指して、1992年に「経団連自然保護基金」および「経団連自然保護協会」を設立し、自然保護の啓蒙、普及と、アジア太平洋地域を中心とするNGOの自然保護プロジェクト支援を開始し、基金設立以来、支援総数は約800件に達している。また、2009年には「日本経団連自然保護宣言」（以下「自然保護宣言」という）を発表して、一層の啓蒙および活動の推進を図ってきた。

2. 生物多様性の危機

1992年にリオデジャネイロで開催された国連環境開発会議（地球サミット）において、「気候変動枠組条約」とともに、「生物多様性条約」が採択された。しかしながら、「生物多様性条約」は、深刻な状況に陥り、生物多様性については、予測したり実感したりすることが難しく、その重要性に対する認識はまだまだ十分とは言えない。

人類は生物多様性から計り知れない自然の恵みを受けており、生物多様性が損なわれれば、将来の生活文化をはじめ、水や食料、貧困などの諸問題に多大な影響をもたらす恐れがある。社会経済活動が生物多様性に様々な負荷を与えてきた事実を認識し、すべての人と組織が、持てる睿智を結集、協力して、生物多様性の危機に立ち向かわなければならない。

3. 私たちの決意

私たちは、「自然保護宣言」に基づいて、生物多様性の保全を重視した自然保護活動を推進してきた。今こそ、生物多様性が将来の持続可能な社会にとって重要な基盤であることをより深く認識し、国際社会の一人として、すべての人々との間で役割と責任を分かち合い、連携・協力して生物多様性に資する行動を一層推進する決意である。

そこで、生物多様性の保全、生物資源の持続可能な利用、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分を目指して、さらに積極的に取り組んでいくため、「自然保護宣言」に掲げた生物多様性への取り組みを進化させた「生物多様性宣言」をここに定める。

なお、この宣言および行動指針については、今後進捗状況を把握するとともに、必要に応じて改善を図っていく。

〈宣言〉

1. 自然の恵みに感謝し、自然循環と事業活動との調和を志す

私たちは、生物多様性が生み出す自然の恵み（生態系サービス）に大きく依存している事実を感謝する心を養い、地球誕生以来営まれてきた大気、水、土、生物を含む自然循環機能と事業活動との調和を目指し、自然との共生を志す。

2. 生物多様性の危機に対してグローバルな視点をもち行動する

私たちは、国境を越えた生態系サービスの恩恵を受けていることを改めて認識するとともに、生物多様性が損なわれつつあるという危機感をすべての人々と共有し、グローバルな視点に基づき、多様な地域性にも配慮した生物多様性の保全を図る。また、遺伝資源の利用にあたっては、生物多様性条約の理念を尊重するとともに、遺伝資源を次世代につなぐよう努める。

3. 生物多様性に資する行動に自発的かつ着実に取り組む

私たちは、自らの社会的責任の大きさを自覚し、事業活動に伴う生物多様性への影響低減や、生物多様性の実質的な保全につながる社会貢献活動に、自発的かつ着実に取り組む。取り組みにあたっては、個々の経営内容や経営理念に応じて、持てる経営資源を活用し、創意工夫を凝らして行動するよう心掛ける。

4. 資源循環型経営を推進する

私たちは、省資源、省エネルギー、3R等の活動を通じて、限りある地球の資源を繰り返し利用する資源循環型の社会風土の形成に努め、生物多様性や気候変動の問題解決につながる経営をより一層推進する。

5. 生物多様性に学ぶ産業・暮らし、文化の創造を目指す

私たちは、奥深く計り知れない自然の摂理と、伝統や先人の叡智を学ぶとともに、生物多様性によって低負荷な事業活動や環境技術の開発を促進することによって、経営革新を図り、持続可能な産業、暮らし、文化の創造を目指す。

6. 国内外の関係組織との連携、協力に努める

私たちは、生物多様性への取り組みをより実効あるものにするため、国内外のあらゆる関係者との間で生物多様性に関する認識の共有を図り、連携、協力を積極的に推進する。

7. 生物多様性を育む社会づくりに向け率先して行動する

私たちは、生物多様性に関する深い認識のもと、社会とのコミュニケーションを図りつつ、率先して生物多様性に対する社会的責任を果たすことにより、持続可能な地球社会のために貢献する。私たちは、以上の7原則を尊重し、生物多様性のために一層固い決意で取り組むことをここに宣言する。

行動指針

※本行動指針は、「宣言」を受けて、言行一致した確かな行動をとるための手引書として作成したものであり、宣言の内容をより具体化した以下の各項目について、解説や例示を加えて発表する。なお、行動にあたっては、各企業が独自の経営資源を活用し、創意工夫を凝らすことが望ましく、企業の行動基準を定めたものではない。

1. 自然の恵みに感謝し、自然循環と事業活動との調和を志す

- 1-1 生物多様性や自然の恵み（生態系サービス）の重要性を認識し、経営の基本に反映させる。
- 1-2 生物多様性に配慮するよう、経営者はビジョンを確立し、リーダーシップを発揮する。

2. 生物多様性の危機に対してグローバルな視点をもち行動する

- 2-1 事業計画の立案等にあたっては、関係する国内外の生態系、地域社会に及ぼす影響などに配慮する。
- 2-2 遺伝資源の利用にあたっては、提供者と利用者とともに利益を享受できるように努める。

3. 生物多様性に資する行動に自発的かつ着実に取り組む

- 3-1 自らの事業活動による生物多様性への影響の把握・分析、及び事業の進め方の改善に努める。
- 3-2 実質的に生物多様性保全に資する事業活動に努め、生物多様性の経済的評価に基づく取引やオプセット等の利用は慎重に行う。
- 3-3 自らの事業活動に関与しない生物多様性問題についても、社会貢献活動として取り組む。

4. 資源循環型経営を推進する

- 4-1 自らの事業活動はもとより、商品・サービス

2009年3月17日
(社)日本経済団体連合会

「わが国の総合的な食料供給力強化に向けた提言」(概要)

わが国農業を巡る内外の状況

○世界的な人口増加等による食料需給の不安定化
○耕作放棄地の増加や農業従事者の高齢化・後継者難等による国内食料供給基盤の崩壊の危機
○国民の食と農に関する関心の高まり、農業分野の新規就職希望者の増大、海外における国産農産物への高い評価

上記の状況をわが国農業の活性化と競争力強化の絶好の機会と捉え、**国民に対し食料を安定的に供給していくための、わが国の総合的な食料供給力の強化を図る**

農業の活性化は、地域振興、雇用促進、環境問題への対応等の観点からも重要

総合的な食料供給力強化のための方策

<p>わが国の自給力の強化</p> <p>1. 食料生産基盤の強化</p> <p>①優良農地の確保と有効利用の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農地法第1条改正 ・「自作農主義」を改め所有と利用の分離 ・農地を有効利用する責務の法定化 ・転用規制の見直し（農用地区域からの除外による転用の厳格化） <p>②多様な担い手による農地の有効利用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リース方式の拡大（区域制限の廃止） ・長期貸借制度の創設（20年超の契約容認） ・農業生産法人の要件緩和（企業の出資を1/2未満まで容認） ・農業人材の育成・確保（農業高校・大学校等での実践教育の充実及び経営手法の習得） <p>③経営面積の大規模化と農地集約への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農地の基盤整備（大区画化、畦畔除去） ・情報インフラ・利用集約機能の充実 ・相続税納税猶予制度の見直し（農地を担い手に貸出した場合も適用） <p>④改正農地法の早期成立・施行と適正運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業生産法人の要件緩和の対象を広く設定 ・農地リースの許可に関する審査基準の具体的設定・公表による公正・透明性確保 	<p>海外からの安定的な輸入の確保</p> <p>3. 国際連携・協力の推進</p> <p>①国内の農業構造改革の進展とWTO・EPA交渉の円滑な推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構造改革の加速化による国際化に対応した競争力のある国内農業の確立 ・品目別交渉戦略と国内対策等の策定 ・重要品目の取扱い等についての国益全体からのコンセンサス形成 ・EPAにおけるWTO交渉との整合性確保と相手国の関心品目を中心とした積極的対応、関税割当等の活用 <p>②WTO・EPAにおける輸出規律の強化と東アジア連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WTOでの輸出規律の強化 ・東アジア諸国との包括的な経済連携強化の取り組み（市場アクセスの改善、人材育成などの各種の協力、輸出規制に関するルールの整備、共同備蓄の拡充・本格実施等） <p>③海外での食料生産のための基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・EPA・投資協定による投資ルールの整備 ・官民合同によるビジネス環境整備 ・基盤インフラ整備のためのODAの活用 <p>④世界の食料生産の促進に貢献する国際開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業生産基盤、生産技術や新品種等の開発 ・人材育成、食品安全の確保等への資金・技術面での協力
--	---

スーパー特区の整備(耕作放棄地解消・新規就農促進、農商工連携、農産物輸出促進)

- 5-1 自然の摂理と伝統に学ぶ技術開発を推進し、生活文化のイノベーションを促す。
- 5-2 生物多様性保全に寄与する技術の開発、普及に努める。
- 5-3 既に自然の恵みが損なわれている地域において事業活動を行う場合には、生物多様性の回復を促すよう努める。
- 6-1 国内の関係組織との連携、協力に努める
- 6-2 生物多様性への取組みに関する情報の適切な発信、及び共有を図る。
- 7-1 従業者に対する自然環境教育を、地域社会、NGO等と連携して、積極的に実施する。
- 7-2 社会全体の生物多様性を育む意識の向上に努める。

採用に意欲ある会員企業紹介

県と本 会共催 内定取消者等緊急セミナー

一 埼玉センター長は「就職活動中の若者にはこのような不況時でも求人意欲の旺盛な企業があることを分かってほしい。あきらめず前に進むことが大切で、一人で悩まずに積極的な行動をしてほしい」と期待を込めた。

【参加企業】

- ◆ 企業名・本社所在地
- ◆ アイルグループ・さいたま市
- ◆ (株)ウイズネット・さいたま市
- ◆ (株)遠山鐵工所・蕨蒲町
- ◆ (株)どん・鶴ヶ島市
- ◆ (株)ハイデイ日高・さいたま市
- ◆ (株)馬車道・熊谷市
- ◆ (株)ファミリーマート・豊島区
- ◆ (社)埼玉県医師会・さいたま市

【参加者の属性】

- ◆ 参加者計 二十七名
- ◆ 男性・二十一名、女性・六名
- ◆ 年齢層別人数
- ◆ 二十歳～二十四歳・二十五名
- ◆ 二十五歳～二十九歳・一名
- ◆ 二十九歳～三十四歳・一名

県（ヤングキャリアセンター埼玉・県の若者向け就職支援施設）と本会が共催し「内定取消者等緊急支援セミナー」を一月二十九日（木）、午前、大宮ソニックシティビル六〇一会議室にて開催した。

景気の急速な悪化に伴い、三月卒業予定の大学生・短大生、高校

生・専門学校生の採用内定が取り消されるなど、雇用情勢が深刻化している。そこでこのセミナーは内定取消者やそもそも内定が得られていない未内定者などを対象とし、三月までの内定を目標とし緊急に開催したもので、就職活動中の学生らを中心に二十七名が参加した。

セミナーは二部構成で行われ、一部ではキャリアアコンサルタントの細田咲江氏（株）インテリジェンス契約講師）が「今すべき就職活動とは！」と題し、就職活動に必要な言葉遣いや身だしなみなどのビジネスマナーを指導、面接時の自己表現やプレゼンテーション方法などをアドバイスした。

二部は本会が推薦した採用に意欲のある企業な



会社説明会の様子



近藤繁樹ヤングキャリアセンター埼玉センター長の開会あいさつ



会社説明会

雇用安定・創出に向けた 労使共同宣言

(社)日本経済団体連合会
日本労働組合総連合会

を支えてきたことを再認識し、
労使は雇用の安定、景気回復
に向けて最大限の努力を行う。
2009年1月15日

以上

政府に求められる 雇用対策

1. 雇用のセーフティネ ットの拡充

雇用情勢は、今後一層の深刻化
が懸念される。企業の雇用維持努
力への支援に加え、失業給付等の
拡充を中心に、雇用のセーフティ
ネットに万全を期すべきである。

(1)雇用調整助成金のさらなる要件
緩和と助成率拡大、制度の活用
に向けた周知や申請手続きの簡
素化

(2)失業給付の支給要件緩和と雇用
保険制度の適用者拡大の早期実
施

(3)安定した就労への移行のための
公共職業訓練メニューの拡大
(社会・企業のニーズに即した訓
練科目の多様化や、訓練期間の
長期化による高度な訓練の充実
など)

(4)雇用促進住宅の最大限確保に加
え、国や地方公共団体が民間ア

パート等を借り上げ、離職者に
迅速かつ低負担で提供する仕組
みの検討

2. 雇用の創出

わが国の将来的な経済成長と生
産性向上につながる分野に対して、
集中的に政府支出の大幅拡大を行
うことを基本として、新たな需要
や雇用の創出を積極的に行ってい
くことが不可欠である。とくに介
護・保育、農業分野における雇用
創出は、国民生活の安心や地域経
済の活力維持にとって重要である。

(1)競争力強化につながるインフラ
整備等

①物流・交通ネットワークの整備
港湾・京浜港、伊勢湾、阪神港
等における広域連携の強
化と外貿コンテナの整備

空港：国際観光立国の実現に向
け羽田空港の思い切った
国際化、成田空港も含め
た首都圏空港の更なる容
量拡大、都心と成田空港
のアクセス改善

道路：首都圏三環状道路の早期
整備、国際海上コンテナ
が輸送できない国道の緊
急整備

②公共施設の耐震化・エコ化、老

朽化した道路、橋梁の修繕・整
備、局的集中豪雨対策

③耕作放棄地再生など農地基盤整
備および法人経営体の参入・新
規就農の促進、農商工連携の推
進

④育林(下草刈り、手入れなど)
のための雇用支援(給与補助、
労災保険料負担軽減等)

(2)研究開発・情報通信基盤の強化
①国・地方を通じた電子行政基盤
の整備
②高度IT人材育成拠点大学の拡
充
③電気自動車の開発促進とインフ
ラ整備

④政府研究開発投資の大幅拡充と
「革新的技術戦略」の加速的推進

(3)国民生活の安心確保に向けた基
盤整備
①高齢者向けの多様な居宅・介護
施設の整備
②保育所など子育て支援サービ
スの拡充

③介護・保育分野の有資格者の復
職支援、資格の取得支援
④保育従事者拡充に向けた資格要
件等の緩和

以上

1. 米国の金融危機に端を發した
世界同時不況の中で、雇用失
業情勢は一層深刻化すること
が懸念され、国民の間には雇
用不安が広がっている。

しかし、雇用の安定は社会
の安定の基盤である。先行き
不透明感が強まる中で、実効
性ある景気回復策と併せて、
雇用の安定・雇用の創出策を
速やかに講ずることが、我が
国の喫緊の課題である。

2. 日本経団連と連合は、このよ
うな認識を共有し、いまこそ
労使が真摯に向き合い、雇用
の安定と新たな雇用創出に向
けた政策を展開すべきである
ことを確認した。そのため、

今後、雇用にかかわる様々な
問題について、必要に応じて
協議や研究等を行っていく。

3. 政府は、別紙のとおり、緊急
対策として、雇用調整助成金

の要件緩和など企業の雇用維
持に対する支援や、失業者の

雇用・住宅確保対策、雇用保
険の適用拡大・給付改善、職
業訓練の抜本拡充など、すべ
ての労働者のための雇用のセ
ーフティネットの整備を早急
に行うべきである。

また、新たな雇用の創出も
不可欠である。とくに、医療・
介護・保育等の分野でのマン
パワーの前倒し配置、環境・
農業・教育分野での雇用創出、
社会資本の復元・整備等、社
会が必要としている分野にお
ける雇用創出策を、公的支出
も拡大しつつ、早急に実施す
べきである。

4. 我が国は、これまでも大きな
経済危機を労使の努力で乗り
越えてきた経験がある。長期
雇用システムが、人材の育成
および労使関係の安定をはか
り、企業・経済の成長・発展

以上

第27期 人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座 全6講

＝開講満27周年＝ 2009年6月～7月、毎週午後開講、21時間30分コース

—— 本会主催ご案内 ——

講番号	日程・会場	時間	テーマ	ご指導講師
第1講	6月10日(水) ソニックシティ 902研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅠ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(採用、労働契約、新労働契約法、労働慣行、職場生活の基礎・賃金)～	弁護士 外井 浩志 氏
第2講	6月17日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅡ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(労働時間、外勤・裁量のみなし労働時間、休憩・休日、時間外・休日労働、サービス残業)～	弁護士 外井 浩志 氏
第3講	6月24日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅢ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース (休暇、企業内・外人事異動、懲戒、退職、解雇)～	弁護士 外井 浩志 氏
第4講	7月1日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅣ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(改正法に対応・パート・新パート法・臨時・嘱託、就業規則、男女均等と母性保護、セクハラ、個別紛争解決手続、労働審判制度)～	弁護士 新 弘江 氏
第5講	7月8日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	1日でわかる社会保険の手続き・実務ポイントⅠ ～社会保険実務コース (健康保険・厚生年金保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 鈴木 早苗 氏
第6講	7月15日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	1日でわかる労働保険の手続き・実務ポイントⅡ ～労働保険実務コース (労災保険・雇用保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 鈴木 早苗 氏

注) 詳細のご案内状は後日お届けいたします。

会費 (1)全講参加: 全講一括参加 会員 75,000円
(1名に付) 非会員 93,000円
(2)特定講参加: 個別の希望講 会員 13,000円
(1講・1名に付) ご参加 非会員 16,000円

お茶代、資料代、参考図書代(講によって配布)、消費税などの費用を含みます。全講参加お申込の場合、交代でのご参加もけっこうです。会場は、すべて大宮ソニックシティビル9階、講義時には、休憩・質問時間が含まれています。受付はいずれも開講10分前から(13時頃)。

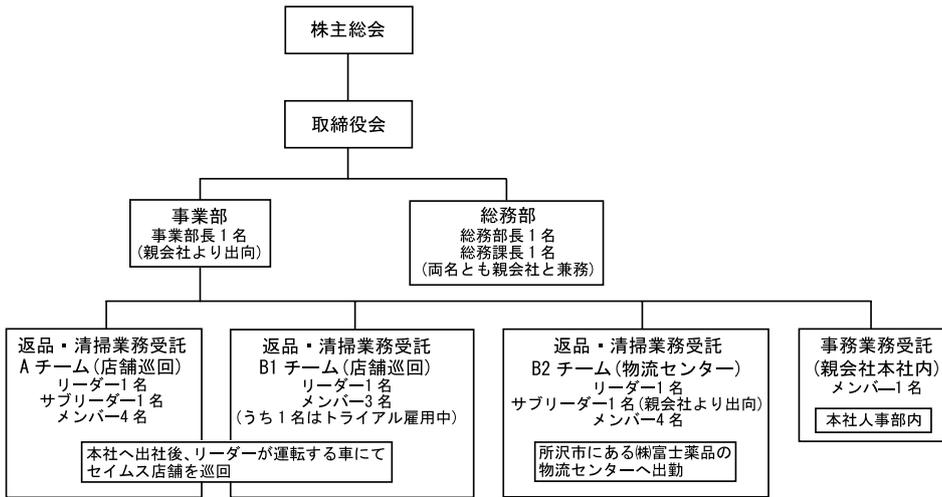
◎会費振込み先: 埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212
または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419

申込・問い合わせ先 〒330-8669 さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9F
社団法人 埼玉県経営者協会 担当:法規部 会場は事務局と同じ住所(大宮駅西口正面200m)
TEL 048-647-4100(代) FAX 048-641-0924 <主会場・ソニックシティビル TEL 048-647-4111(代)>

※参加お申込はFAXでも可能です。後程参加費をお振込み下さい。または、申込書に参加費を添えて現金書留でお送り下さい。送金費用はご負担下さい。

※全講一括ご参加(その場合は交代出席も可能です、会費割引)はもとより、ご希望の個別講分割参加も可能です。

◎定員 各講 40名(申込先着順メ切)



常用雇用者5500人を超える(株)富士薬品が、障害者雇用の特例子会社「富士薬品ユニバーサルネット」を設立した。特例子会社とは、「障害者の雇用促進等に関する法律」に基づき、事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社で一定の条件を満たしているとの厚生労働大臣の認定を受けた会社をさす。認定を受けるのと、子会社に雇用させている障害者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることになる。埼玉県内では、15社目の特例子会社。

(株)富士薬品が障害者雇用の特例子会社を設立



犬童伸平社長

社。

今回の特例子会社の設立で富士薬品の雇用率は1・58%となり、計画では今年中には、法定雇用率1・8%を達成する予定。障害者の採用にあたっては、ハローワークの支援を得、24歳から49歳の身体障害者4名、知的障害者6名、精神障害者3名を採用した。主な

業務は返品・清掃業務受託で、県南店舗中心に80店舗を巡回し、商品をチェック後、返品・清掃処理を行うチームが2班と物流センターで返品業務を行うチームの計3班が編成されている。

犬童伸平社長(写真)に一番苦労したことを尋ねると、「接客中心の事業であり、職域の確保が難しかった。実現にあたっては、県や労働局の具体的な支援・アドバイスをいただいた」と振り返りつつ、「バリアフリーやメンタルヘルスなどの体制整備を進め、現在の倍の4チーム体制を検討していた。今年には県立養護学校『さいたま桜高等学校』の卒業生も受け入れるが、雇用以外でも学園の製品販売コーナーを当社店舗内に設置することなど、地域とのネットワークづくりを模索したい。こういった連携を図りながら、特例子会社の早期黒字化にもこぎつきたい」と抱負を語る。

富士薬品も活用した障害者雇用の支援機関としては、ハローワーク以外にも県の機関として「埼玉県障害者雇用サポートセンター」が北浦和の浦和合同庁舎内に設置されている。ここでは障害者雇用のプロが無料で相談のつてくれたり、各種セミナーや見学会、情報交換会を開催している。障害者雇用を検討されている企業や不安・悩みをお持ちの企業に対し、雇用の場の創設などについて、専門的な提案や助言をしている。そういう面で、障害者雇用を検討している企業にとっては有益であろう。ご活用下さい。

◆株式会社富士薬品ユニバーサルネットの会社概要◆

設立：平成二十年九月
資本金：一千万円
従業員：常用雇用者十五人
主要業務：返品処理代行業務、店舗清掃業務、事務委託業務
本社：埼玉県さいたま市大宮区桜木町四一三八三
電話：〇四八―六四四―三二八一

返品業務



長時間労働抑制へ

有給の休日付与も可能に

時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進といった長時間労働の抑制を主眼に、2010年4月からの施行を目指していた改正労働基準法が昨年12月5日、参院本会議で可決、成立した。

時間外労働の削減については、一律で25%以上50%以下と規定している現行の割増賃金を残業時間の長さ按比例して適用。「月45時間まで」は25%以上として、「月45時間超から60時間まで」は労使で時間短縮や割増賃金率を引上げるよう努力義務化した。与野党で修正合意した焦点の「月60時間超」については、50%以上の割増賃金率の適用を義務づけるとともに、引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能となるように改めた。

一方、現行で日単位の取得としている年次有給休暇についても、最大5日分に限って時間単位での取得も可能としている。

50%以上の割増率を義務づける「月60時間超」の適用についてだ

けは当面、資本金または出資総額が3億円以下の事業主や、常時使用する従業員数が300人以下の事業主——いわゆる中小事業主に對して猶予措置を講じる。割増率引上げに伴う負担を考慮して、改正施行3年後に改めて適用を検討するとしている。

労働基準法の一部を改正する法律(第121号)の概要

基発第1212001号
平成20年12月12日

1 時間外労働

(1)法定労働時間を超える労働に係る労使協定(当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。)による労働時間の延長を適正なものとするために厚生労働大臣が定める基準で定めることができる

事項として、割増賃金の率に関する事項を追加するものとしたこと。(第36条第2項関係)

(2)使用者が、1箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとしたこと。(第37条第1項関係)

(3)使用者が、労使協定により、(2)の割増賃金を支払うべき労働者に対して、(2)の割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(年次有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の(2)の時間を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、(2)の割増賃金を支払うことを要しないものとしたこと。(第37条第3項関係)

2 年次有給休暇

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、(1)の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち(2)の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとしたこと。(第39条第4項関係)

て、(1)の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち(2)の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとしたこと。(第39条第4項関係)

(1)時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

(2)時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数(5日以内に限る。)

(3)その他厚生労働省令で定める事項

3 その他

(1)中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう。)の

以下である事業主をいう。)の

事業については、当分の間、1の(2)は、適用しないものとしたこと。(第138条関係)

(2)その他所要の整備を行うものとしたこと。

4 附則

(1)施行期日

この法律は、平成22年4月1日から施行するものとしたこと。

(附則第1条関係)

(2)経過措置等

ア 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、1の(2)及び3の(1)の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、1の(2)及び3の(1)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと。(附則第3条第1項関係)

イ この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとしたこと。(附則第2条関係)

ウ 関係法律について所要の改正を行うものとしたこと。

(附則第4条から第6条まで関係)

※関連記事をP31、P35、P43に掲載

労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 概要

〈現在〉

〈改正後〉

(1)時間外労働の削減

- 時間外労働
- 割増賃金 25%



- 1か月の時間外労働
 - ～45時間 ○割増賃金 25%
 - 45時間超～ ◎労使で時間短縮・割増賃金率を引上げ（努力義務）
 - 60時間超～
 - ◎割増賃金 50%（法的措置）（注）
 - ◎引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

(2)年次有給休暇の有効活用

- 日単位での年休取得



- ◎5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位での年休取得を可能とする

（注）(1)60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる（(1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし）。

II 施行期日 平成22年4月1日

事業だより

一月二六日～三月一五日

◆一・二二 第四四期労働法ゼミ
ナール第八講（ソニックシティ）

◆二・四 西部地区協議会（株丸
広百貨店）

◆二・五 中部地区協議会（株サ
イサン）

◆二・六 北部地区協議会（株リ
ケン熊谷事業所）

◆二・九 南部地区協議会（川口
リリア）

◆二・一六 青年経営者部会新春
特別講演会（パレスホテル大宮）

◆二・一九 第三二回生き生き職
場体験交流の集い打ち合わせ
（事務局）

◆二・二五 地域社会問題委員会
（ソニックシティ）

◆三・一三 労務委員会（ソニッ
クシティ）



第168回

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

も言いたくなる。
さて、この「賃下げをともなうワーキングシェアリング」について考えてみると、比較としてよくヨーロッパの事例が紹介されるが成功例としての多くは各国の社会保障制度や賃金制度、そして国民性などに大きな違いが随所にみられるので、果たして日本での導入はと考えると難しいともいえる。

雇用確保を第一と考える施策なので、企業の今日までの歴史や土壌が与える影響が絶大であり、急場凌ぎの施策ではなかなか通用しない気がしてならない。

「人は企業の宝だ!」どのような事態が起こっても人は解雇しない」との企業姿勢などが社内に浸透しているかどうかであるし、こんな時こそ率先して経営者層が大幅な減給を実行したり、賃下げをカバーするために副業を認めたりしなければならぬ。併せて、従業員の家族にも詳細を説明して協力を得なければならぬであろう。

企業で実際に業務を行なうのは人であり、一旦解雇をしてしまうと景気回復後の業務に大きく影響を及ぼすことにもなってしまう。人材育成や企業イメージの回復には相当な時間や経費を要する。

今日の企業での経営状況の大変さは理解できるが、労使双方で十分話し合い、緊急避難型の解雇は何としても避ける努力をして、雇用確保に尽力してもらいたいと願っている。

告知版

★正・副会長会議

日時 4月24日(金)13時30分～14時
20分
会場 ソニックシティ502会議室
内容 理事会に付議する議題の検討、その他
★理事會・懇親會
日時 4月24日(金)14時30分～18時

30分

日時 5月12日(火)13時30分～17時
30分
会場 パレスホテル大宮ロビー
内容 平成20年度決算・事業報告、平成21年度予算・事業計画、その他、懇親會

★定時総会

日時 5月12日(火)13時30分～17時
30分
会場 パレスホテル大宮ロビー
内容 平成20年度決算・事業報告、平成21年度予算・事業計画、その他、懇親會

〈新入会のご案内〉

アイジャパン(株)

代表取締役社長 澤田 泰行
さいたま市北区宮原町一五〇
五一
電話〇四八―六六〇―一一一
(資) 四億九千五百万円
(従) 七五〇名

〈代表者変更〉

(株)イワキ

総務部次長
川端 秀和(旧 今井 重雄)

(株)岡部新電元

代表取締役社長
新関 清司(旧 大野 昌美)

片岡食品(株)

工場長
井口 雅人(旧 大城 豊行)

(学)佐藤栄学園

理事長
佐藤 孝司(旧 佐藤栄太郎)

(株)ジャパンエナジー

戸田管理センター所長
山本 一郎(旧 松田 健二)

通信興業(株)川越工場

常務取締役工場長
山崎 恒夫(旧 石橋 栄子)

北辰図書(株)

代表取締役社長
佐藤 裕二(旧 桑折 吉家)

三國フーズ(株)

代表取締役社長
小暮 信幸(旧 富澤 雅章)

望月印刷(株)

代表取締役社長
高田 純一(旧 望月 憲)

(株)ヨシケイ大宮

代表取締役
井野口雄一(旧 井野口慶久)

〈社名変更〉

三光ソフランホールディングス(株)
(旧 三光ソフラン(株))

〈住所変更〉

池上金型工業(株)

北埼玉郡大利根町豊野台二一六
六四一八
(旧 久喜市南五一五―三〇)

丸和セレクトホーム(株)

北本市宮内三一―五九一―
(旧 さいたま市大宮区東町一
―三三―二)

会員の動き

小企業事業

自動車販売・整備
日本政策金融公庫さいたま支店中
事業統轄 西岡 武男
さいたま市大宮区宮町一―一〇
九―一
電話〇四八―六四三―八三三〇
(資) 二兆三千三百四十八億円
(従) 八〇〇〇名
政府系金融

グランディーババレエ団 2009年ジャパンツアー

Grandiva Power, Grandiva Family ~みんなのチカラ~

平成21年 7月17日(金) 18:00 開場 18:30 開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/S席 7,600円 (一般8,000円を)(全席指定・税込)



埼玉音協

林家ゆっ平改メ二代林家三平襲名披露 特選落語名人会

共演：桂歌丸・春風亭小朝・林家正蔵

平成21年 5月24日(日) 13:00 開場 13:30 開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/S席 4,400円 (一般4,500円を)(全席指定・税込)

*未就学児童のご入場はご遠慮ください。

埼経協ニュース三四九号
2009年3月31日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八七
ソニックシティビル九階
発行所 埼玉県経営者協会
発行人 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
さいたま市中央区阿弥五八三六