



ローヴァーズ株式会社

CHIBA EMPLOYERS' ASSOCIATION

2024.3 千葉経協

【No.506】



会報誌「千葉経協」は
ホームページ上からもご覧いただけます！
(左のQRコードをお読みとり下さい)

C O N T E N T S

新春金融経済講演会……………2

「2024年 わが国経済の展望」

日本銀行 調査統計局参事役 鴛海 健起 氏

誌上ゴルフレッスン……………6

「月イチゴルファーの90切りへの近道」

書評「経営者に役立つこの一冊」……………8

『湖池屋の流儀』

佐藤 章 著

人事労務Q & A ……………9

「ロウムカフェ」

「労務法制委員会Q & A」

セミナー・行事のご案内……………11

事務局だより……………16

ふさの国Hot News ……………21

2023年年末賞与調査結果……………24

『2024年 わが国経済の展望』



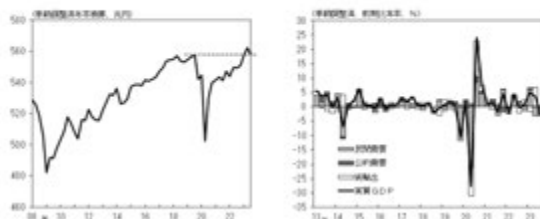
日本銀行 調査統計局
参事役 鷺海 健起 氏

私は日本銀行の調査統計局で、日本経済、特に全国の地域経済の調査業務に携わっている。日銀というと難しい数式やデータを使って分析しているというイメージをお持ちの方が多いかもしいない。しかし、今日のように物価が上がる、賃金も上がる、時給を上げてでも人手を確保しにくいという変化がみられる状況にあって、ここ20年以上続いたデフレ的な経験則を当てはめても、この先がどうなっていくか読めない時代になった。そこで、私どもが力を入れているのは、全国で企業の皆様に、何に困っておられ、どのような手を打とうと考えているのか等をお伺いし、現場目線で経済情勢を判断する「ミクロ調査」である。日銀では、データに基づくマクロの分析とミクロの調査を「両輪」として、大きな変化の時期を迎えた日本経済を調査・分析している。今日はミクロとマクロの両方から今の経済情勢について、大きく三つのお話をさせていただきます。

第一の話題は、最近の経済情勢である。景気全体の動きとして実質GDPをみると、水準はようやくコロナ前に回復し、成長率をみると振れを伴いながらも緩やかな回復が基調として続いている。私どもでは一時的な弱さはあっても、この先も回復基調が続くとみている。

景気の全体感：緩やかに回復している

(1) 実質GDP (水準) (2) 実質GDP (前期比年率)



海外経済は全体として回復ペースが鈍化した状況が続いている。こうした中で日本からの輸出は

横ばいの動きとなっている。また、外需として輸出と並んで影響が大きいのがインバウンドである。日本への入国者は2022年後半を底に急回復し、既にコロナ前のレベルとなっており、地域別にみると、中国の回復は遅れているが、NIES（新興工業経済地域）はコロナ前を上回り、欧米も回復している。

マクロ的にみた企業収益は改善傾向が続き、歴史的にみて相当の高水準となっている。価格転嫁の進捗、経済活動や人流の回復、半導体供給制約の緩和、円安による為替差益、海外からの受取配当の増加などが要因である。私どもの短観における企業の業況感も改善している。企業の設備投資は、年度途中までの実績・進捗には弱めの動きもみられるが、企業は積極的な投資計画を維持している。

次に個人消費は、物価高のもとでも緩やかな増加が続いている。ただし、低所得層を中心に生活防衛的な行動が強まり、この影響が非耐久財、食品や日用品などの弱さに表れている。また、旅行や外食など、コロナ流行中の行動制限で先送りされ、その間に蓄積された需要（ペントアップ）が顕在化するペースも期待より鈍い。個人消費関連のマインド指標としての消費者態度指数は、このところ物価上昇ペースが落ち着いてきたことを映じて、悪化に歯止めがかかっているが、物価の上昇や実質所得のマイナスは、家計の節約意識の強まりという影響を生じている。企業の節約意識は企業の行動も変化させ、例えば、スーパーでは、低価格のPB商品の比率が上昇しているほか、値下げの動きもみられる。

この先、個人消費が腰折れしないかは、賃金・所得の改善が物価高をカバーしていくか、あるいは家計がその実現を期待できる経済情勢になっていくかがポイントとなる。足もとまでの動きをみ

ると、一人当たり名目賃金は緩やかに増加し、所定内給与は昨年春闘結果を受けてこのところ伸びを高めている。マクロの雇用者所得も改善方向にある。もっとも、物価上昇を勘案した実質ベースでは、最近の物価上昇率の低下と名目賃金の改善が相まってマイナス幅は縮小傾向にあるとはいえ、依然マイナスとなっており、消費マインドの重石となっている。今後、実質ベースでプラスに転じていくかは、物価・賃金の両方の動きが注目される。

そこで、ここ2年近く上昇が続いてきた物価の現状であるが、企業にとっての「中間投入コスト」（原油などのエネルギーや小麦等の穀物、金属といった原材料コスト、部品、物流などサービス分野で企業が負うコストの合計）の前年比は伸び率が明確に鈍化している。コストプッシュの起点であった輸入物価が昨年春頃から前年比マイナスとなるなど、「川上」の物価が落ち着いてきたためである。このため、消費者が値上げを実感する小売段階の食料品の値上げ件数はかなり落ち着いてきている。食料品メーカーでも、昨年夏場の事業計画での想定対比で原材料コストが下方修正されるなど、追加的な値上げ圧力は小さくなっている。こうしたもて、消費者物価の前年比伸び率は低下方向ある。もっとも、なおプラスであり、家計の負担が小さくなった訳ではない。この先、物価高で消費が腰折れすれば、小売企業等の値下げ競争が再燃し、デフレに逆戻りというリスクもある。一方で、賃上げの流れが明確化していけば消費の腰折れリスクも小さくなり、景気はしっかりさを増し、賃金・物価も安定的に緩やかに上昇するという望ましい展開も射程に入る。

このように中間投入コストが落ち着いてきた中でも、値上げを展望する企業の割合は依然として高い。価格転嫁し切れていない既往の原材料コスト等の上昇を転嫁していこうという姿勢がみとれるほか、同時に、昨年の賃上げ分を価格に転嫁したい、さらに今後の賃上げ分も念頭に値上げを進めようという企業の姿勢も反映されている可能性がある。「物価から賃金へ」、「賃金から物価へ」という形で、物価と賃金が相互に関連を強める方向で進んでいくか注目される。

二つ目の話題は、当面の景気見通しである。注目ポイントを3点挙げたい。

第1は、企業の設備投資の先行きについて。私

どもは、企業収益の改善が続くもて、設備投資は緩やかに増加していくとみている。建設資材価格が高騰したことで、今年度入り後、建設投資を先送りする動きがみられているが、川上のコストが落ち着き、今後、資材価格上昇に伴う不確実性は薄れていくことで、先送りされた案件も実行に移されるとみられる。さらに、建設会社の手持ち工事高が増加していること、大規模なオフィスビルの工事が続くことも今後の建設投資を後押ししていく。加えて、人手不足の強まりが人手を代替する自動化など省力化投資を促す効果もある。例えば、宿泊・飲食サービス、小売など多くの人手を要する業種では、ソフトウェア投資が大幅に伸びており、デジタル技術により人手不足に対応する動きが強まっている。人手不足には、設備投資による生産性を改善の努力を促す力がある。



第2は、個人消費の先行きである。確かに、最近、消費者の生活防衛的な行動は広がっているが、今後も消費は腰折れまではせず、緩やかな増加を続けていくとみている。その理由は、①コロナ流行中に蓄積されたマクロ的な貯蓄（待機資金）の存在、②そうした貯蓄が潤沢でないことが多い低所得層向けの政府の給付金や減税による下支え、そして、③今年も、昨年並みあるいは昨年以上の賃上げが続く可能性が徐々に高まってきていることである。①の待機資金については、足もと、低所得層で減少に転じており、そうした層では待機資金を取り崩して消費に回し始めている可能性がある。もうしばらくは待機資金が物価高のバッファーとして機能すると期待されるが、時間経過とともに、待機資金が底をつく家計が徐々に増えていくことになる。このため、消費を支える力が、この先、待機資金から賃金上昇へ、バトンタッチしていくかがポイントとなる。賃金の大半を占める

所定内給与は前年比+1%台と、消費者物価の+2%台に比べ弱めである。この理由の一つとして、中小・零細の賃上げの弱さが指摘できる。昨年のベア実施割合をみると中小企業は4割弱にとどまっており、6割程度はベアを実施していない計算となる。こうした中小企業の厳しい賃上げ状況は、地方経済を中心に幅広い家計の節約志向の強まりに繋がり、個人消費に影を落としていると考えられる。賃金の動きは、今後の景気全体を左右する要素である。

第3は、今年の春闘での賃上げの方向性、そして、賃上げを踏まえた価格設定・値上げの動きがどうなっていくかである。売上高経常利益率をみると、企業規模を問わず企業収益は改善し、春闘の労使交渉で参照される「前年のインフレ率」も昨年の春闘時点より上昇している。中小企業の労働分配率は大企業等と比較して高い水準にあるが、近年、低下傾向にある。また、最低賃金の引き上げを中心に、政府の政策も賃上げを促す方向で作用すると予想される。大企業・労組・政府の賃上げの旗振りも強力である。

今年の賃上げを巡る環境は整ってきている印象がある。こうした中で、全国で実施した企業ヒアリングによると、各地域の産業構造や人口減少ペースの違いなどによるバラツキはあるものの、地方でも昨年より早いタイミングで賃上げ機運が醸成されてきていると判断している。確かに、収益面の制約などから慎重さを崩さない中小企業もまだまだ多い状況ではあるが、そうした企業でも、厳しい人手不足に対処するための賃上げの必要性自体は強く認識されている。この先、影響力の大きな業界トップ企業や地域の代表企業がどのような賃上げ方針を示し、それが横並び的な、あるいは防衛的な賃上げの動きとなって広がっていくか注目される。不確実性はなお残るが、業種、地域を問わず世の中全体として人手不足に直面している中で、昨年と同じく、人材の確保・係留を理由に、賃上げ波及のメカニズムが働く可能性は高いとみられる。

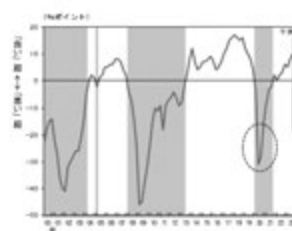
その上で注目されるのは、人件費増加分の価格への転嫁の広がりや定着、すなわち、社会の理解を得られるかである。賃上げがコストを押し上げ、収益性を悪化させる事態を避けるには、生産性を上げるか、価格転嫁をするかのいずれかであり、それが実現できなければ、賃上げは経営の重

石になってしまう。私どものヒアリングによれば、これまでのところ、「賃上げを理由とした値上げは困難」という声が少ない。ただし過去と比べると、人件費を「転嫁した」とか「転嫁したい」と発言する企業は増加方向にある。また、「他のコストに紛れ込ませる形で転嫁してきている」という声も聞かれるようになった。

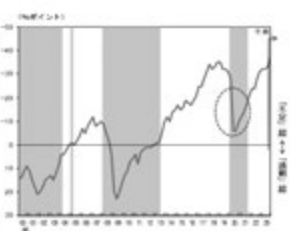
こうした「賃金から物価という方向の動き」については、特に人件費の割合が高いサービスの価格の動きが注目される。これまで値上げの理由としてきた原材料コストの上昇圧力は和らいできたが、人手不足は非常に強いという状況で、企業は、省人化投資等を通じて生産性を上げる努力を進めつつ、それでも足りない人的資源の確保に必要な賃上げを実現するために、「人件費を価格に転嫁する」という行動をとっていきけるかに、私どもでは目を凝らしている。この点、1月11日に公表した「地域経済報告」（さくらレポート）で紹介した全国の企業からの声によると、既往の原材料コストの上昇分を転嫁する動きのペース鈍化や、家計の節約志向の強まりに対応した値下げの動きの事例が増える一方で、顧客に値上げが受け入れられていると感じている企業（その多くは製品・サービスの差別化ができている企業）は値上げを継続する姿勢にある。さらに、賃上げを念頭に置いた価格設定を進めたいという声も、時間経過とともに着実に増加している。今後、この動きがさらに広がっていくか注目したい。

企業の人手不足感：構造的な人手不足経済への変化を示唆

(1) 業況判断DI



(2) 雇用人員判断DI



以上ご説明した設備投資、賃上げ、価格転嫁という行動を企業に促している共通の要素は、やはり、人手不足である。そこで最後に第三の話題として、人口減少の減少が「確実に起きる未来」であるわが国で、全国の企業が人手不足を一時的な問題ではなく構造的な問題と位置づけ、どのような対応を進めているか紹介したい。

わが国では2010年代、景気回復に伴って労働需

要が強まる中、シニア層と女性の労働参加が進み、総人口が減少する下でも労働力人口は増加してきた。しかし、今後はシニア層や女性の追加的な労働参加の余地は限られ、労働力人口の大幅な増加は見込みにくい。実際、コロナ禍後に経済活動が正常化してきた局面で就業者数はごく緩やかな増加に止まり、人手不足の強まりに繋がっている。過去を振り返ると、業況感がマイナスの時期には企業の雇用には過剰感が生じたが、直近で景気が急悪化したコロナ流行期には業況感は大幅なマイナスとなったが、人手不足感は解消しなかった。この先も、余程の不景気にならない限り、企業は人手不足に対処し続ける必要があることを示唆している。最近の転職市場の活性化も、企業が実感する人手不足に拍車をかけている。転職は今や若手の話でなく、30代、40代まで広がってきている。昨年の高水準の賃上げのニュースは、労働者に「隣の芝生は青い」との感覚を持たせ、転職の加速要因にもなったのではないかと。

こうした経営環境で地域の企業がどのような対応をとっているのか、私どもでは昨年、全国で集中的に企業ヒアリングを実施した。その結果は、大きく、①賃上げや勤務環境の改善による処遇の改善、②人材獲得の多様化、③継続的な賃上げを実現していく手段としての人事制度改革や能力開発支援に分類される（紙面の制約のため、個別具体的な事例は「さくらレポート別冊（23年6月）」をご覧ください）。

私が人手不足や賃上げについて企業と話をする中で感じているのは、多くの企業が、多少の賃金改善では従業員のつなぎ止めや確保はできないという「気づき」を深めているということだ。労働政策研究研修機構が行ったアンケート調査をみると、「目先の利く」企業では、賃金以外の労働環境の整備や、人手不足の継続を前提に仕事のし方や業務内容を変える取り組みが進められていることが分かる。これから就職活動をする学生の価値観も賃金だけでなく、むしろそれ以上に「働き易さ」を意識する方向に変化しており、企業に、従業員確保にかかる基本的な考え方の修正を促している。

さらには、必要な従業員に選んでもらえる経営体質になるには、「既存の人事制度ではダメ」という問題意識を持つ企業も増加している。例えば、いわゆるジョブ型の人事制度を導入する動きは都

会の大企業だけでなく、地方企業でもみられるようになってきている。年功序列ではなく、ポジションや役割とその成果に基づく給与制度で、社員に専門性獲得や成長を促すとともに、企業としてその「果実」を取り込んで儲ける力を高め、継続的な賃上げ力を高めていく方向に舵を切る動きと言える。また、貴重な人材を大切に育てて活用する観点で、人材開発・人材投資を重視する傾向も強まり、リスクリングを謳う企業も増加している。ただし、こうした企業経営や事業モデルの変革を地域の企業が単独で実現していくのは容易なことではない。そこで、地域活性化策として、各地で経済団体、大学、行政、金融機関等が連携し、人材育成や人材マッチング等で企業を支援する動きも目立つ。お悩みを抱えている企業は、そうした産官学金の施策を是非活用されるのがよいと思われる。

今日ご説明したように、今年の賃上げを巡る動きは、目先の景気だけでなく、日本経済の行方を左右する大きなポイントになりそうである。同時に、人口減少社会である日本では、人手不足は、単年の賃上げで到底解決できるものではなく、企業が事業を継続する限りは付きまとう課題である。継続的な賃上げができる経営の実現とともに、賃上げ以外の様々な方法も併せて人手不足に対応していく必要性が高まっている。

最後に、前任地である長崎における印象的な事例を紹介したい。人手不足を理由に長崎名物の「ちゃんぽん」をメニューから外した中華料理屋があった。経営環境の変化に対して、名物料理を止めるほどのしなやかな変革を進め、経営のアップデートする動きだと感じた。人手不足を理由にコア事業を見直すという動きが、日本の西端にある中華料理店でも起きるほどに日本経済や企業の経営環境は変化してきている。このことをご紹介して、私の話を終えたい。

（文責 事務局）



石渡俊彦プロ

第84回

月イチゴルファーの 90切りへの近道

Golf Studio
f by TOSHIBA



「ゴルファーの老化は指先から」

みなさんこんにちは。石渡俊彦です。

春のゴルフシーズンが待ち遠しい気分ですが、みなさんゴルフを楽しんでいらっしゃいますか？

日頃いろんな課題を持ってゴルファーのみなさんが、レッスンやボディケアまたトレーニングに來られます。

そんな中でゴルファーとしての“老化”が始めている方は要注意です！

それはどこか？と言うと、筋力はもちろんですが、筋肉を動かす神経の反応に衰えが見え始めることです。

特に注意したいのは“指先の力”です。

私は肉体の老化は四肢の末端である“指先”から始まると思っています。足の指が動きにくいと平らな所で躓く、握力が弱まるとビンのキャップが回せない！

心当たりがありませんか？

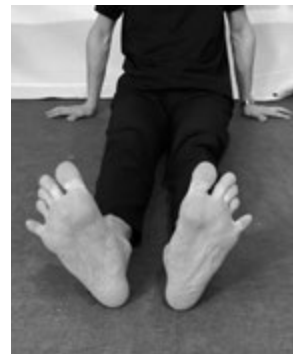
そういう状態でゴルフをすると、まずアプローチやパターといった“小さな動き”がぎこちなくなります。

中高年層によく見られるアプローチチップスなどは、まさに典型と言えます。

このような方に共通しているのは、自分の体を支える筋力が十分でないことです。そして、足や手の握力低下となります。

今回は手足の指先の機能改善を目的とした運動をご紹介します。

やり方は簡単！手と足の指に力を入れて「ゲー」「パー」を繰り返します。



飛距離を伸ばしたい場合は、お風呂に入ったときに手をお湯の中で行うと効果が増します。

足は座った状態でしっかりと「ゲー」「パー」を繰り返してください。

いずれも10回を2～3セットからはじめて、慣れてきたら回数やセット数を増やすといいでしょう。

足の指先がしっかりしてくると、アドレスで地面を掴む感覚が出て、スイング軸が安定します。

また、手の握力が増すとインパクトでクラブフェースのブレが減り、ミート率が向上します。

まずは、指先の感覚を取り戻しましょう！

● すぐに使えるゴルフ上達のヒント満載！

石渡俊彦 youtube

検索



詳しい指導は「ゴルフスタジオ f 千葉みなと」までお問い合わせください。

千葉市中央区中央港1-16-3 TEL. 043-239-7782

3月 就職戦線レポート ～マイナビ就活直前フェア 幕張会場 開催のご報告～

株式会社マイナビ 千葉支社
支社長 今泉庄治

PROFILE：2005年入社。東京都足立区出身。
入社以来、本社にて様々な業務を経験し、
2018年から京都支社長に着任し地域の採用
支援を行う。その後、本社に戻り新規事業
(M&A事業)の立ち上げに携わった後、千葉
支社長に至る。



早春の候、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。さて、今回は2月初旬に千葉県幕張で開催されたマイナビ就活直前フェアについて、開催報告をお送りさせていただきます。就職活動において、学生は準備不足を感じたまま、採用選考に突入するケースが増えています。このような状況を鑑みて、3月からの就職活動をスムーズに始められるように開催され、学生の意欲の高さが伺えるイベントとなりました。一人一人の学生にとって、実りある就職活動に繋がることを願っております。

イベント名：2月1日 就活直前フェア 幕張会場
開催日時：2024年2月1日(木) 13：00～17：00
会場名：幕張メッセ
出展社数：81社
来場学生数：844名

前年実績
開催日時：2023年2月1日(水) 13：00～17：00
会場名：幕張メッセ
出展社数：76社
来場学生数：836名



会場内の様子



入場時の様子



ブースの様子

当日の様子

オープニングコンテンツでは、現役のJAL客室乗務員による第一印象向上セミナーと業界研究講座（航空業界）を実施。13時開始時点では約250名の来場数でしたが、その後伸び続けて最終的に844名の学生が来場し、昨対比101.0%という結果となりました。

また、会期中には顔タイプ診断コーナーや就活準備相談コーナーなど、コンテンツも豊富に取り揃え、盛況のあるイベントとなりました。学生からは「様々な企業が参加していて有意義なイベントでした」などと好評でした。

採用広報解禁前の学生のインターンシップ参加割合が8割を超える一方で、就職活動に対し「準備ができていない」と不安を感じている学生が多くなる現状です。

学生の職業観涵養とともに、採用選考前の不安を払拭するため、さまざまな準備を進めてもらいたいと考えています。

今後の千葉県内開催予定イベント

就職EXPO幕張 3月1日

就職セミナー幕張 3月16日

就職セミナー幕張 4月13日

その他のセミナーや詳細については、関東採用支援担当まで (s-kanto-salespromotion@mynavi.jp) ご連絡ください。

●HUMAN CAPITAL サポネット <https://saponet.mynavi.jp/>

採用・育成・組織戦略ご担当者様のための総合情報メディアです。マイナビの各種調査や採用書類・雛形などを展開し、採用で抱えている課題を解決できるような情報を随時ご提案いたします。
・学生 & 企業動向データの公開 ・新卒採用の基礎をご紹介 ・マイナビの開催する新卒採用支援セミナーのお申込み

書評「経営者に役立つこの一冊」第108回

『湖池屋の流儀』

佐藤 章 著

中央公論新社：2023年



日本のスナック菓子市場、特にポテトチップスには巨大な市場支配者であるカルビーがいる。トップのカルビーを追いかける二番手企業が湖池屋である。二番手企業だからこそ、チャレンジの継続が宿命である。しかしながら、その道のりは厳しく、甘いものではない。トップ企業は規模の優位を生かして安値攻勢を展開し、ライバル企業を突き放していく。スナック菓子市場も例外ではなく、湖池屋も苦境に立たされた。

湖池屋はライバル企業との安売り競争で疲弊し、2012年、2013年と2年連続で赤字に陥った。社内には重たい空気が漂い、従業員は自信を喪失し委縮していた。それに拍車をかけるように、ロングセラー商品でも、いずれは終焉を迎える可能性がある。実際に、2017年にはあの「カール」が東日本エリアで販売を終了していることから明らかであろう。

経営の立て直しが急務であった湖池屋に社外から登用されたのが、缶コーヒーの「FIRE」やアルコール0%飲料の「キリンフリー」など数々のヒット商品を世に生み出した佐藤章氏である。本書は、稀代のマーケターが指揮した老舗の再生劇を紹介する一冊である。

老舗の再生には、創業者の想いを知ることが不可欠である。特に肉声が残っていれば、なおさらだ。創業への想いは未来につながるヒントが隠れているからである。本質を探ることが大事である。そうすれば、有効な打ち手にたどり着ける。

湖池屋の場合、アメリカ生まれのポテトチップスに感銘を受けた創業者が、日本人の味覚にあった、日本人が美味しいと感じられるポテトチップスをつくりたかったのが原点である。舶来品を忠実に模倣しては、コカ・コーラやマクドナルドのように、均一化や単一化した商品をつくることになってしまう。規模では太刀打ちできないからこそ、キラリと光る付加価値を提案することである。そうすれば、商品自体に根強いファンがつき、安

値攻勢にも十分に対抗できる。

もちろん、ライバルを知ることで、自社の強みを再確認するうえで大事な作業である。とりわけ、業界トップの多くは市場シェアを拡大するために価格競争を仕掛けてくる。大量に生産し市場に供給するためには、原材料や工程に関するこだわりを犠牲する。物量で攻勢をかけてくるパワー・マーケティングの手法である。しかし、世の中が成熟化し、生活水準の上ってしまった消費者は欲しいものしか買わない。だからこそ、安さが取り得だけの商品には見向きもしない消費者層が一定数存在する。そして増えている。

これからの老舗の再建に招聘される経営者には、一般消費者をファンへと変貌させる手腕を持つ人物が向いているのかもしれない。数々のヒット商品を生み出した実績のあるマーケターは有力な人物に該当するのであろう。そうした経営者は創業者の想いを、変化を続ける社会のトレンドや消費者の嗜好など、現在の世相にフィットさせることができるかと期待されている。

よくよく考えてみると、創業当時の社会情勢や市場環境は現在までに変化してきた。そして自社の経営資源は曲がりなりにも蓄積され、隠れた資源も気づかれぬまま厚みを増していく。こうした当たり前の事実を見落とすことなく、冷静かつ客観的に分析する能力が老舗の再生に挑む経営者には不可欠なのかもしれない。老舗を再生させたブランディングの正体は、時代のトレンドに合わせて、高くても買ってもらえる品質をめざすモノづくりの姿勢を続けていくことにありと感じられた。マーケターの存在感が増していくことが示唆される一冊ではなかろうか。

評者

千葉大学大学院社会科学研究院 教授

小川 真実 氏(おがわ まさみ)



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q

来月新人が入社します。雇用契約書を正しく結ばないと後でトラブルになると聞きました。気を付ける点はありますか？

A

実は来月から「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正され、明示すべき労働条件が追加されます。入社時の雇用契約書はもちろん、募集や職業紹介業者へ求人申し込みをする際にも明示する必要があります。

追加される明示事項は次の通りです(労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要)

働く全ての労働者に対して

1 就業場所・業務の変更の範囲

① 就業場所・業務に限定がない場合

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 広島支店(海外及び全国へ配置転換あり)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 広告営業(会社内の全ての業務)

② 就業場所・業務に一部に限定がある場合

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 豊橋(愛知県内)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 運送(運送及び運行管理)

③ 完全に限定(就業場所や業務の変更が想定されない場合)

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 品川オフィス及び在宅勤務(変更なし)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 運送(雇入れ時と同じ)

④ その他の場合

一時的に限定がある場合など、就業規則等により明示することが考えられます。

有期契約労働者に対して

2 更新上限に関する事項

▶更新上限(更新回数や通算年数の上限)がある場合は、その内容の明示が必要

▶更新上限を新設・短縮しようとする場合は、あらかじめ労働者に文書・面談等により説明が必要

3 無期転換に関する事項

① 無期転換申込機会の書面明示

▶「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、「無期転換を申し込みすることができる」旨を書面により明示する必要がある

▶有期雇用者からの相談体制を整備する

② 無期転換後の労働条件の書面明示

▶「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示する必要がある

③ 均衡を考慮した事項の説明に務めること

▶例) Aさんは無期転換後も業務内容が以前と変わらず(レジや接客)、店舗の運営には責任がない。一方正社員はレジや接客、発注に加え店舗運営に責任があり、クレーム処理も行う。

など、「業務の内容と責任の程度」の違いを考慮し給与水準を決めている等の説明をしましょう。

今回の改正は、入社後に自分のやりたい仕事に就けるか、転勤はどの範囲かと言った、大切な労働条件をはっきりとさせるという意味で、とても大切な改正だと思います。

私も夫が全国転勤だったので、若い時は様々な都市に行けて良かったですが、両親が年老いてくると「地元で暮らしたい」と思いました。

また、有期契約労働者は入社して5年間経つと無期転換を会社に申し込むことができるのにも関わらず、労働者が知らない為に不安定な働き方(いつ契約が切られるかわからない)を強いられることがあり、トラブルとなっています。それを防止するためにも説明が必要となります。

新しい労働条件明示ルールに基づいた「モデル労働条件通知書」がダウンロードできますので、総務ご担当の方はぜひお使い下さい。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

Tel 043-273-5980

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所
弁護士 宮崎 寛之 氏



今回のテーマは労働時間管理です。

中小企業であっても月60時間以上の時間外労働に対し、50%の割増賃金を払わなければならないようになってから、もうすぐ1年が経過しようとしています。

この間、労働時間に関係する裁判例もいくつか出てきていますので、取り上げます。

Q1 当社では、制服の着用を義務づけています。家から制服を着て通勤しても構わない運用です。

ただし、電車通勤の従業員の多くは、勤務先が周囲に明らかとなる制服を着用しての通勤には抵抗があるらしく、ロッカー室内で着替えています。

当社では、制服に着替えてからタイムカードを打刻し、業務に入るよう指示をしていますが、従業員の一部から、着替えも労働時間にあたるから着替え前にタイムカードを打刻し、その間の給料を支払うべきだという意見が出ています。この意見に従って支払いをすべきでしょうか。

A1 結論としては、払わなくとも良いと考えます。

自宅での着替えも認められ、制服での通勤が不可能といった事情もない以上、着替え時間は使用者の指揮命令下にはないと考えられるからです。

参考裁判例としては、看護師の制服への着替えを労働時間と認めた大阪地裁令和2年5月29日判決（淀川勤労者厚生協会事件）、郵便局の制服への着替えを労働時間と認めた神戸地裁令和5年12月22日判決があります。

Q2 当社には直行直帰の外回りの営業職がありますが、報告は週に1度だけ週報を出せば良く、出退勤の時間は、スマートフォンで勤怠管理システムにアクセスして入力させています。残業が生じそうなときは事前申請により、上司の指示を貰うことになっています。

事業場外みなし労働時間制を採用しようと思っていますが、採用できるでしょうか。

A2 難しいと考えます。

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事し、労働時間算定が困難な場合に採用することができる制度です。

労働時間算定が困難な場合といえるかについて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」では、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことという要件を満たせば、労働時間算定が困難な場合にあたると示しています。

しかし、東京高裁令和4年11月16日判決は、同様の場合に事業場外みなし労働時間制の適用を否定しました。

その理由は、時間外労働について把握できる運用となっているのであるから、所定労働時間内でも同様の対応が可能であること、週報の内容を変更し、日報の提出により労働時間の管理が可能であること、等です。

この理由・結論を突き詰めると、現状では事業場外みなし労働時間制の採用は極めて困難といわざるを得ませんが、高等裁判所の判断が示された今となつては、この制度の採用には慎重にならざるを得ません。




セミナー・行事のご案内

詳しくは同封のチラシをご覧くださいか、
右のQRコードのページをご覧ください



＜千葉県経営者会館には受講生用駐車場はございませんのでご注意ください＞

講演会

| 内容 | 講師 | 日時 場所 |
|---|--|---------------------------------------|
| 第211回経協フォーラム（県西4支部主催） 「DX改革 ～デジタル技術による業務や ビジネスの変革～」 | 日本マイクロソフト㈱ 業務執行役員 /エバンジェリスト 西脇 資哲 氏  | 6月4日（火） 13：30～15：00 ザ・クレストホテル柏 |
| 第212回経協フォーラム（船橋支部主催） 「想定外を想定内に！ 日本で生じる災害を学び対策に生かす」 | 合同会社ソナエルワークス 備え・防災アドバイザー 高荷 智也 氏  | 6月11日（火） 15：00～16：30 ホテルフローラ船橋 |
| 時事セミナー 「岐路に立たされる日本の政治」 | 産経新聞 上席論説委員 乾 正人 氏  | 6月13日（木） 13：30～15：00 京成ホテルミラマーレ |

委員会・研究部会

| 内容 | 講師 | 日時 場所 |
|--|--|--|
| 第1回中小企業委員会【セミナー】 「中小企業向けChat GPTの活用法」 | 日本経営士会 千葉支部講師陣 | 5月9日（木） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第1回労務法制委員会【セミナー】 「ハラスメント対応・調査の実務と法的留意点」 | けやき総合法律事務所 弁護士 柿田 徳宏 氏 鳩貝 滋 氏 | 5月13日（月） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第1回空港特別委員会【講演会】 「成田空港の将来像と課題について」 | 成田国際空港㈱ 経営計画部長 金谷 英生 氏 日本航空㈱ 成田空港支店長 大八木 淳子 氏 | 5月21日（火） 13：30～15：00 三井ガーデンホテル千葉 |
| 第2回中小企業委員会【講演会】 「人を動かす力 ～YouTube広告の新しい形と インフルエンサービジネスのこれから～」 | 観光誘致㈱ 代表取締役社長 伊藤 雄吉 氏 | 6月5日（水） 13：30～15：00 千葉県経営者会館 |
| 第2回労務法制委員会【セミナー】 「LGBTQ等への対応の在り方」 | 弁護士法人リーガルプラス市川法律事務所 弁護士 小林 貴行 氏 | 6月7日（金） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |

視察・交流

| 内 容 | 日 時 | 場 所 |
|---|------------------------------|---------------------------|
| 春季親睦ゴルフ大会（印旛支部主催） | 5月24日（金） 9：00集合 | 久能カントリー倶楽部 |
| BMW新車整備センター視察会（青年経営者クラブ主催） | 5月28日（火） JR千葉駅 12：00集合 | BMW新車整備センター |
| あいねすと（行徳野鳥観察舎）他視察会（市川・浦安支部主催） | 5月30日（木） JR西船橋駅 9：10集合 | あいねすと 鳥獣保護区 道の駅いちかわ |
| 寺と温泉（印旛支部主催） 旧渋沢邸「中の家」と長瀨温泉「長生館」～バス視察会 | 6月19日（水） 京成成田駅 7：50集合 | 旧渋沢邸「中の家」 長瀨温泉「長生館」 |

研修・セミナー

| 内 容 | 講 師 | 日 時 場 所 |
|--|---|---|
| 第11回人事労務講座 「労働基準監督署の臨検（調査）への対応」 | 社会保険労務士法人 曾我事務所 所長 特定社会保険労務士 曾我 浩 氏 | 3月21日（木） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 新入社員研修 | ㈱パルスE&T 代表取締役社長 伊藤 亜彩子 氏 | A日程 4月2日（火）、3日（水） B日程 4月8日（月）、9日（火） 両日 9：30～17：00 千葉県経営者会館 |
| 新入社員フォローアップ研修 ※新入社員研修とセット申込で割引となります | | A日程 10月15日（火） B日程 10月16日（水） 両日 9：30～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第1回人事労務講座 「なぜダイバーシティを推進するのか ～千葉銀行の場合～」 | ㈱千葉銀行 取締役専務執行役員 淡路 睦 氏 | 4月25日（木） 13：00～14：30 京成ホテルミラマーレ |
| 2年目社員 ブラッシュアップ研修 | ㈱エム・アイ・エス・インターナショナル 山本 恵子 氏 | 4月26日（金） 9：30～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第2回人事労務講座 「“就業規則”見直し点検 ～注意点と対応策を徹底解説～」 | 社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 高橋 直樹 氏 | 5月8日（水） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第3回人事労務講座 「基礎から理解する社会保険・ 労働保険の仕組みと実務」 | 社会保険労務士法人ハーモニー 代表社員 特定社会保険労務士 徳永 康子 氏 | 5月16日（木） 14：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 労務管理セミナー 「知っておきたい 人事労務の基礎知識」 ※千葉県社会保険労務士会、 千葉県労働基準協会連合会との3者協定事業 | 福岡社会保険労務士事務所 福岡 康洋 氏 | 5月27日（月） 15：00～17：00 千葉県経営者会館 |
| 第4回人事労務講座 「基礎から理解する給与計算」 | 社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏 | 6月6日（木） 14：00～17：00 千葉県経営者会館 |

| | | |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|
| 地方創生セミナー 「地域の公共交通の課題解決に向けた 取り組みについて」 | (株)京葉銀行 法人営業部 デジタルビジネス推進部 講師陣 | 6月12日 (水) 15:00~16:30 千葉県経営者会館 |
| 新任管理職研修 | (株)パルスE&T 代表取締役 伊藤 亜彩子 氏 | 6月17日 (月) 9:30~17:00 千葉県経営者会館 |

【お知らせ】 教育・研修事業参加費の価格改定について

昨今の物価・人件費等の上昇に伴い、以下の通り2023年10月以降の教育・研修事業参加費用の価格改定を行う運びとなりましたのでお知らせ致します。何卒ご理解のほどよろしくお願い致します。

①半日研修 (目安: 13:30~17:00)

【変更前】 5,500円 (税込) **【変更後】 6,600円 (税込)**

②終日研修 (目安: 9:00~17:00)

【変更前】 11,000円 (税込) **【変更後】 13,200円 (税込)**

第52期労働法大学講座のご案内

権威ある経営法曹会議所属の弁護士が、受講者を労働法の第一人者に育てます！

研修の主な内容

| 日 | 程 | テ | ー | マ | 講 | 師 |
|------|-----------|--|---|---|------------------------|---|
| 第1講 | 6/20 (木) | 労働法の基礎と人事管理 | | | 皆川宏之 氏 (千葉大学大学院 教授) | |
| 第2講 | 7/19 (金) | (1)就業規則・労働協約と労働契約 (2)賃金・賞与・退職金の法律実務 | | | 石井妙子 氏 (弁護士) | |
| 第3講 | 8/1 (木) | 労働時間・休憩と休日・休暇の法律実務 | | | 峰隆之 氏 (弁護士) | |
| 第4講 | 8/27 (火) | 人事異動と出向・転籍の法律実務 | | | 中井智子 氏 (弁護士) | |
| 第5講 | 9/12 (木) | 女性労働、高年齢者雇用、障害者雇用等に関する法律実務 | | | 深野和男 氏 (弁護士) | |
| 第6講 | 10/8 (火) | 労働災害、安全配慮義務、その他健康問題への対応と法律実務 | | | 山中健児 氏 (弁護士) | |
| 第7講 | 10/30 (水) | 有期労働者・パートタイマー・派遣労働者の法律実務と管理 | | | 和田一郎 氏 (弁護士) | |
| 第8講 | 11/7 (木) | 退職・解雇・懲戒の法律実務 | | | 三浦聖爾 氏 (弁護士) | |
| 第9講 | 11/26 (火) | 事例研究「日常管理上のトラブル防止対策」 | | | 丸尾拓養 氏 (弁護士) | |
| 第10講 | 12/5 (木) | 組合活動・団体交渉と不当労働行為 | | | 木下潮音 氏 (弁護士) | |

| | |
|----------------|---|
| 時 間 | 全10講 各日13:30~17:00 |
| 場 所 | 千葉県経営者会館 (千葉市中央区千葉港4-3) |
| 定 員 | 30名 |
| 対 象 | 総務・人事・労務担当者 |
| 参加費 (消費税込み) | 全講: 会員 143,000円 非会員 176,000円 単講: 会員 15,400円 非会員 18,700円 単講申込者は菅野和夫著「労働法」第13版補正版 (弘文堂刊 2024年3月改訂予定) と「労働関係法規集2024年版」を別途ご用意下さい。(全講申込者は参加費に含みます) |

出張研修

教育研修のプロが貴社の社内研修をお手伝いいたします。当協会の経験豊富な「階層別教育」「テーマ別研修」ノウハウを活かし、あらゆるニーズに合わせた社内研修プログラムをご提示します。これまでに経協で実施したテーマだけでなく、貴社のニーズにあわせ講師・テーマのピックアップも可能です。費用は、講師費用（謝礼・交通費）、資料代、会場費のみ。低廉な費用で、講師派遣による社内研修をお考えなら、まずはお気軽にご相談ください！

研修テーマ お勧めテーマ

「ビジネスで失敗しないためのマナー」・「リスクマネジメント」

「法律知識・コンプライアンス」・「ハラスメント」・「すぐ役立つクレーム対応」

「決算書の読み方」など

(階層別)

「新入社員研修」・「若手社員研修」・「中堅社員研修」(担当者向け)

「管理職研修」・「リーダーシップ研修」(幹部候補者向け) など

研修プログラムを豊富にご用意しております。貴社のニーズに合わせ、ご提案させていただきます。

- ・ 申込・手配 実施希望の2~3カ月前までにご相談ください。
(ご要望のテーマに合わせて、講師を紹介させていただきます)
- ・ 場 所 貴社会議室、地域の商工会議所会議室等ご指定ください。
- ・ 費 用 千葉県経営者会館も会員料金で利用可能です。
講師謝礼 階層別研修(1日から) : 10万円~20万円程度(交通費別)
テーマ別研修(半日から) : 7万円~15万円程度(交通費別)
研修内容・人数等により異なりますので、お打合せの上見積りいたします。

お申込・お問い合わせは、事務局まで

TEL 043-246-1158

FAX 043-246-0729

E-mail kaseh@chibakeikyo.jp

2024年度支部総会のご案内

| 支 部 | 目 程 | 曜 日 | 時 間 | 会 場 |
|-------|-------|-----|-----------------------------------|-------------------------------|
| 山 武 | 4月2日 | 火 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 蓬莱閣 (東金) |
| 長 夷 | 4月3日 | 水 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 竹りん (茂原) |
| 北 総 | 4月4日 | 木 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | ザ・クレストホテル柏 (柏) |
| 船 橋 | 4月9日 | 火 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | ホテルフローラ船橋 (船橋) |
| 市川・浦安 | 4月11日 | 木 | 16:30 総会 17:00 懇親会 18:30 終了 | 山崎製パン企業年金基金会館 (市川) |
| 海 匝 | 4月12日 | 金 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | ホテルサンモール (旭) |
| 香 取 | 4月16日 | 火 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 寿茂登 (佐原) |
| 八 千 代 | 4月17日 | 水 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | ユアエルム八千代台店 「洋食亭ブラームス」(八千代) |
| 銚 子 | 4月18日 | 木 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 犬吠埼ホテル (銚子) |
| 千 葉 | 4月23日 | 火 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 京成ホテルミラマーレ (千葉) |
| 印 旛 | 4月24日 | 水 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | ウィシュトンホテルユーカリ (佐倉) |
| 君 津 | 4月30日 | 火 | 16:00 総会 16:30 懇親会 18:00 終了 | 木更津ワシントンホテル |

事務局だより (委員会・支部・セミナーなど)

●船橋支部主催 千葉ジェッツふなばし応援会

支部長 坂齊 和彦 氏
(京成建設㈱ 代表取締役社長)

1月20日(土)、千葉ジェッツふなばし応援会がレバンガ北海道を対戦相手に迎え、12会員40名参加のもと、船橋アリーナにて開催された。



発売開始後すぐにチケットが売り切れとなった会場には約4,700名のサポーターが集い、スタンドはジェッツ一色に染まった。試合開始前の練習から試合中まで、プロのプレーに酔い入り会場は大いに沸きあがった。

試合は2Q(第2クォーター)まで拮抗した展開となったが、3Q以降は千葉ジェッツがリードし始め98対79で見事勝利を飾った。また、千葉ジェッツには欠かせない司令塔かつ得点源である富樫選手は、この試合でキャリアハイに並ぶ42得点をあげるなど、爆発的な活躍を見せ、勝利に貢献した。

会場ではプロジェクションマッピングを活用した演出や、試合開始前・タイムアウト中・ハーフタイム中等におけるイベントなど、大いにエンターテインメント性に溢れる応援会となった。

●第5回労務法制委員会

委員長 羽生 弘 氏
(千葉瓦斯㈱ 相談役)

1月24日(水)、第5回労務法制委員会が「労働時間管理の実務と法的留意点」をテーマに弁護士法人リーガルプラスの宮崎寛之弁護士を講師に招き、22会員25名の参加により開催された。



講義は労働時間に関する基礎知識を導入として説明され、労働時間のQ&Aや実務対応について、判断が難しいケースが取り上げられ、参加者間で労働時間に該当するか、賃金を支払うべきか等をテーマにディスカッション等も行われた後、それぞれのケースに対する考え方について講師より解説があった。

講義は締めくくりに「労務トラブルと企業のリスク」として、労働時間管理を疎かにしたことにより起こり得るリスクと経営への影響について事例を交え説かれたのち、改めて労働時間管理を含めた労務管理を確実に行うことがトラブルや紛争回避に繋がる旨が説かれ、委員会は終了した。

※講義のポイントは労務法制Q&Aに掲載しています。

●印旛支部主催「道経塾」～守屋 淳氏 講演会

支部長 赤海 守 氏
(株)あかうみ 代表取締役会長)

1月26日(金)、成田商工会議所において印旛支部会員に加え他支部からも参加者を迎え、総勢20名16会員の参加により「道経塾」が開催された。

本塾は、故平山金吾氏(弊協会元副会長)が印旛支部で塾長をつとめられ、20年以上続く勉強会で、「道徳経済一体」の理念に基づき経営やリーダーのあり方を学んでいる。

1月は毎年外部講師を招いての講演会であり、本年は作家の守屋淳氏を講師に迎え、同氏の代表的な著書「現代語訳 論語と算盤」をテーマに「論



【参加者の皆様～前列右から4人目が守屋氏】



【講師の守屋 淳氏】

語と算盤に学ぶ企業経営と生き方」と題してご講演をいただいた。

赤海支部長のご挨拶に続いての講演会では、①渋沢栄一の関わった企業や社会事業②渋沢栄一の志の元となった時代背景③思想と行動④「論語と算盤」の現代的な意義についてなど、詳細な解説があった。

渋沢は、日本の近代化には「信用で回す経済」の確立、「合本主義～公益を追求するという使命や目的を達成するのに適した人材と資本を集め事業を推進させるという考え方」が不可欠であると、「論語と算盤」を著した背景には、ビジネス・経済の核は「信用」、倫理の核も「信用」、お互いの核が一緒であるならば、両社は一致するとの考え方がベースにある。但し双方には行き過ぎると弊害もあり、どちらもバランスよく意識することが重要だと説かれた。

多くの参加者から、資本主義の本質を見抜き、経営、労働、人材育成の核心をつく渋沢栄一の哲学・思想に改めて触れ、大きな感銘を受けたとのこと言葉をいただき大変盛況のなか閉会となった。

●第3回人づくり委員会 講演会・教育庁報告

「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」
委員長 市川 由貴子 氏
(株)ハッピースマイル 相談役)

1月30日(火)、第3回人づくり委員会が開催され、千葉県教育庁取り組み報告及び日本経済団体連合会(経団連)の池田本部長による講演会が行われた。



【市川委員長(左)、井田教育次長(右)】

冒頭、人づくり委員会の市川委員長より挨拶があった後、千葉県教育庁取り組み報告が行われた。

取り組み報告でははじめに、井田教育次長よりご挨拶を頂き、日頃からの当協会と教育庁との連

携に関する御礼に加え、千葉県の教育行政の現状についてご紹介を頂いたのち、①生涯学習課、②学習指導課、③特別支援教育課、④教育政策課、各課の幹部職員よりそれぞれ今年度の取り組みと次年度の方針等について丁寧な解説を頂いた。



【講師の池田三知子氏】

その後、日本経済団体連合会SDGs本部より、本部長の池田三知子氏をお招きし、「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」と題した講演会が開催された。講演会は目指すべき新たな社会「Society 5.0」に向け、「仕事と学びの好循環」を実現させることが重要である旨が説かれた。

講演会は、主体的なキャリア形成として学生インターンシップやリカレント教育・リスキリングについての支援活動について触れ、これからは産学官が一体となり、経営と学校等との連携・協働に主体的かつ積極的に取り組むべきであるといった総括が行われ、閉会となった。

●第6回労務法制委員会

委員長 羽生 弘 氏
(京葉瓦斯株 相談役)

2月6日(火)、第6回労務法制委員会が「判例から学ぶ労務管理の落とし穴」をテーマに弁護士法人リバーシティ法律事務所和田はる子弁護士を講師に招き、16会員18名の参加により開催された。



今回は、労働時間管理及び管理監督者について、従業員間トラブルと企業の責任、多様性に配慮した職場環境調整の3例を中心とした最近の裁判例を参考に、労働時間管理、従業員間の利害調整に関し、企業側がどのような対応を検討すべきか解説が行われた。

労務管理を行う上で必要とされる知識は、労働基準法や労働契約法等を中心とした関係法令のほか、多様性尊重等多岐にわたっており、法律で定められていない部分を補う裁判例の知識も重要である。タイムリーな話題も扱っていただき、詳細な解説とどう対応すべきかの講義が行われ、委員会は終了した。

※講義のポイントは4月号の労務法制Q&Aに掲載予定です。

●千葉県との懇談会 (政策要望回答受領)

2月7日(水)、千葉県との懇談会が京成ホテルミラマーレにて開催された。本懇談会は昨年7月に当協会が熊谷知事宛提出した政策要望への回答を受けるものであり、千葉県からは黒野副知事をはじめ幹部職員29名、当協会からは正副会長、監事をはじめ25名の計54名が出席した。



【黒野副知事(左)、三枝会長(右)】

冒頭、三枝会長より「社会経済活動は本格的に再開し県内経済は緩やかな回復を見せているが、足元では人手不足が深刻化し、回復途上にある経済の停滞が懸念されている。今後は『ヒトへの投資』を促進し、構造的・持続的な賃上げと分厚い

中間層の形成に貢献し『賃金と物価の好循環』を加速させることが重要である。熊谷知事や黒野副知事をはじめとした強いリーダーシップのもと、様々な面からご支援頂いていることに感謝申し上げます」と挨拶を行った。

黒野副知事からは、「日頃より千葉県経済発展のためのご尽力に御礼申し上げます。県内経済は全体として徐々に持ち直しているものの、原材料エネルギー価格の高騰や人材不足などの課題に直面している。この課題に対し経済の活性化に向けて、中小企業におけるデジタル技術の活用や生産性向上のための設備投資、観光誘客や企業立地の促進など、これまで以上に積極的に取り組むこととしている。今回要望頂いた内容については県の発展として重要なものであり、検討し力を入れていきたい」と挨拶を頂いた。

その後、昨年7月に熊谷知事宛に提出した政策要望について、各項目に対する回答の説明を担当部課の幹部職員より受け、同内容に対する質疑応答を行った後、終了した。

●山武支部・印旛支部共催『飯沼本家』酒蔵視察と新酒試飲会

山武支部長 都築 正明 氏
 (株)銚洋陸運 代表取締役会長
 印旛支部長 赤海 守 氏
 (株)あかうみ 代表取締役会長

2月8日(木)、山武支部・印旛支部共催にて、他支部からも参加者を迎え総勢22名15会員の参加により「『飯沼本家』酒蔵視察と試飲会」が開催された。

江戸元禄年間に創業した『飯沼本家』は、明治初期に日本酒醸造所を設立。昭和に入り事業の拡大を目的に精米機を導入以来、自家精米へのこだわりと酒造りの機械化により伝統を重んじながらも、常に新たな味に挑戦している千葉を代表する酒蔵である。



【工場内視察の様子】



【参加者の皆様】

本視察会では、精米から蒸米、仕込みから濾過、貯蔵、調合まで、蔵人から酒造りの行程を詳細に説明いただきながら工場の内外を視察した。

視察会終了後は、会場を代々飯沼本家の当主が住み継いできた築約300年の母屋を改装した、酒と二十四節気料理を楽しめる古民家レストラン「きのえねomoya」に移動。都築山武支部長の乾杯に続いての試飲会・昼食会では、蔵人より新酒3種の特徴と風味について解説をいただき、旬の料理と蔵元でしか味わえない特別な日本酒、ゆったりと配置された客席と古民家の落ち着いた空間で上質な時間を堪能した。試飲会・昼食会は、赤海印旛支部長の挨拶をいただき大変盛況のうちに閉会となった。

●埼玉、茨城、千葉3県の青年部会合同事業 高円宮記念JFA夢フィールド視察会

代表幹事 浅見 英知 氏
 (日本データマテリアル株) 代表取締役社長

2月9日(金) 青年経営者クラブ主催で埼玉、茨城、千葉3県の青年部会合同事業である「高円宮記念JFA夢フィールド視察会」が高知県3名を加えた23名の参加により開催された。

12時にTKPガーデンシティ幕張セントラルタワー46階に集合し浅見代表幹事の挨拶の後、昼食となった。当日は風もないまずまずの天候で穏やかな東京湾を臨むことができ、参加者はその雄大な美しさに感激していた。その後、次年度全国大会を主催する高知県の山中部会長から全国大会のPRが行われた。

昼食後は「高円宮記念JFA夢フィールド」を視察



【高知県の全国大会PR】

【高円宮記念JFA夢フィールド】

した。高円宮記念JFA夢フィールドは2020年6月にオープンした“各世代のサッカー日本代表”のトレーニング施設で、代表選手は主要大会の前にこの場所に集まりトレーニングを行うと(公財)日本サッカー協会の島田氏より説明された。

視察後はサッポロビール千葉ビール園へ移動し4年ぶりの懇親会が行われた。茨城県の木瀬会長による乾杯で始まった懇親会は100分間のジンギスカン食べ放題、ビール飲み放題で終始和やかに行われ、最後は埼玉県の内藤部会長の中締めで幕を閉じた。



【サッポロビール千葉ビール園にて】

快く視察を受け入れていただいた(公財)日本サッカー協会の皆様、遠方より参加された埼玉、茨城、高知県経営者協会青年部会の皆様に感謝申し上げます。ありがとうございました。

●第47回 連合千葉との定期懇談会

2月15日（木）、連合千葉との定期懇談会が経営者協会より三枝会長をはじめ12名、連合千葉より永富会長をはじめ12名出席のもと、京成ホテルミラマーレにおいて開催された。



【三枝会長（左）、永富会長（右）】

冒頭、三枝会長より「多様な人材が活躍出来る魅力ある職場環境の整備とイノベーションの創出を通じて生産性向上を図り『賃金と物価の好循環』を加速させることが重要であり、個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、労使双方が知恵を出し合い様々な観点から課題を共有し、幅広い議論を交わしていきたい」と挨拶を行った。

続いて連合千葉の永富会長より「今年の賃上げでは一定の水準を達成したかのように感じられるが、厳しい企業との格差が広がったとの見方もある。今年も含めた今後は、喫緊の課題とも言える人材の確保だけではなく働き方や生産性向上のための議論も当然重要であり、安心して暮らせる社会の実現に向けて取り組んでいきたい。本日は経営者協会の皆様の状況も聞きながら、労使交渉に向けて有益な場となることを期待したい」と挨拶があった。

次に、両団体の活動報告として連合千葉より「2024年連合白書について」、「労働相談の現状について」説明を受けたのち経営者協会より「2024年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）について」、「2023年度労働法制関係の情報提供について」それぞれ要点やセミナーの実施状況について説明を行った。

その後、連合千葉から3つのテーマが提起され両団体の課題や取り組み状況について意見交換が行われる等、活発な議論が交わされ、締めくくりに経営者協会羽生副会長兼労務法制委員長、連合千葉中島事務局長よりそれぞれ総括が述べられ閉会した。



会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

令和5年度 千葉県労働大学オンライン講座のご案内

千葉県では、県民の皆様が働く上で必要となる知識を習得できるよう、労働に関する様々なテーマを扱った千葉県労働大学講座を開催しています。

働くための基本的なルールを学びたい方、会社の人事労務管理のヒントをお探しの方は、ぜひご参加ください。

■実施方法：YouTubeによるオンデマンド配信（申込者のみに視聴URLを送付する限定公開です。）

■配信期間：令和6年3月25日（月）（各科目共通です。）

■対象者：県内に在住または在勤の方 ■受講料：無料

■申込期間：令和6年3月21日（木）（1科目のみの受講も可能です。）

| No. | 科目 | 講師 |
|-----|----------------------|---------------------------------|
| 1 | 労働法の基礎知識（1） | 成蹊大学法学部教授 原 昌登 氏 |
| 2 | 労働法の基礎知識（2） | 成蹊大学法学部教授 原 昌登 氏 |
| 3 | 働き方改革と多様な人材の活躍推進のために | 早稲田大学商学学術院商学部 教授 小倉 一哉 氏 |
| 4 | 労働安全衛生 | 東洋大学法学部准教授 特定社会保険労務士 北岡 大介 氏 |
| 5 | 誰もが知っておきたいハラスメント対策 | 職場のハラスメント研究所所長 金子 雅臣 氏 |
| 6 | 社会保障の基礎知識 | 社会保険労務士 森 慎一 氏 |
| 7 | 職場のメンタルヘルス対策 | こころの耳運営事務局長 石見 忠士 氏 |
| 8 | 判例で学ぶ労働契約の基本知識 | ウェール法律事務所弁護士 小川 英郎 氏 |

【お申込み】

①右記の二次元コードから申込フォームにアクセスし、必要事項をご入力の上、お申込みください。

②申込み確認後、各科目の視聴URL及びテキストをメールでお送りします。

③配信期間中に視聴URLへアクセスして受講ください。

※下記の県ホームページ「令和5年度千葉県労働大学オンライン講座」内のリンクからも申込みフォームにアクセスできます。



【お問い合わせ先】

千葉県 商工労働部 雇用労働課 多様な働き方推進班 電話：043-223-2743

ホームページ：https://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/event/2023/2023roudoudaigaku.html

35歳からの正社員チャレンジスクエアのご案内

県では、県内企業への正社員就職を目指す、おおむね35～50歳の方を対象とした専門相談窓口「35歳からの正社員チャレンジスクエア」を設置しています。

ただいま、「就職氷河期世代人材」の活用を希望する企業様を募集しています！

意欲のある人材が、貴社で活躍できるよう、全力でサポートさせていただきます。

事業内容（費用は一切かかりません）

- 求人登録
- 意欲のある人材のご紹介
- 求職者との交流イベント開催（説明会、職場見学等）
- 採用・定着のノウハウの提供（セミナー等）

◆◆◆ お問い合わせ先 ◆◆◆ 35歳からの正社員チャレンジスクエア

TEL：043-245-9431

URL：https://chiba-challenge-square.com/

E-mail：chiba-hyougaki@lec.co.jp

受付時間：平日9：00～17：00 第1・3・5土曜日10：00～17：00





会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

ちば企業人スキルアップセミナー

ちばテク[※]では、職業に必要な技能や知識を習得しようとする方を対象に、能力向上などを短期間で目指す「ちば企業人スキルアップセミナー」を開催しています。

経験豊富な講師の指導を3,000～6,000円(コースによっては別途テキスト代)の費用で受講できます。

3月～4月中旬にお申込みいただけるセミナーは下記のとおりです。皆様のお申し込みをお待ちしております。

※ちばテクは、令和6年4月1日から正式名称が「千葉県立高等技術専門学校」から「千葉県立テクノスクール」に変わります。

| コース名 | 実施日 | 申込期間 | 定員 | 実施校 |
|----------------------|-----------------------------|-----------------|----|-----|
| 第二種電気工事士(上期)筆記試験対策 | 5/7(火)・9(木)・14(火) ・21(火) | 3/7(木)～4/5(金) | 15 | 市原 |
| 第二種電気工事士(上期)筆記試験対策 | 5/8(水)・15(水)・22(水) | 3/8(金)～4/8(月) | 15 | 船橋 |
| 大工工具手入れの基礎 | 5/25(土)・26(日) | 3/25(月)～4/25(木) | 5 | 東金 |
| クレーン運転特別教育 | 6/4(火)・5(水)・6(木) | 4/4(木)～5/2(木) | 10 | 船橋 |
| AutoCADの基礎(操作編) | 6/4(火)・5(水) | 4/4(木)～5/2(木) | 5 | 我孫子 |
| 機械製図の基礎知識 | 6/5(水)・6(木)・7(金) | 4/5(金)～5/2(木) | 10 | 船橋 |
| AutoCADの基礎(操作編) | 6/10(月)・11(火) | 4/10(水)～5/10(金) | 10 | 船橋 |
| HTML+CSS ウェブサイト構築の基礎 | 6/15(土)・16(日) | 4/15(月)～5/15(水) | 10 | 船橋 |
| リフォーム工事(フローリングの張り方) | 6/22(土)・23(日) | 4/22(月)～5/22(水) | 4 | 東金 |

※申込み方法や費用等については、下記URLをご参照ください。

【お問い合わせ先】

千葉県 商工労働部 産業人材課 職業能力開発班

電話：043-223-2754

URL：<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/kunren/skillup/>



お申し込みは、
電子申込で！

会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

労働者福祉資金融資制度のご案内

中小企業にお勤めの方、育児・介護休業者や離職者の生活の安定のための融資制度です。

[千葉県]と[ろうきん]による提携制度で安心してご利用いただけます。

| | 中小企業労働者生活安定資金 | 育児・介護休業者生活安定資金 | 離職者生活安定資金 |
|--------------|--|--|---|
| お申込み できる方 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 中小企業にお勤めの方。 2. 1年以上同一の事業者に雇用されていて、年間所得が150万円以上の方。 3. 県内の同一住所に1年以上居住し、世帯の生計を維持している方。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 中小企業にお勤めの方。 2. 1年以上同一の事業者に雇用されていて、年間の所得が150万円以上の方。 3. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に基づく育児休業・介護休業中の方。 4. 県内の同一住所に1年以上居住している方。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 会社の都合又は自己の都合により離職している方。 2. 離職時に雇用保険法（昭和49年法律第116号）第10条に規定する失業給付を受けることができる資格を有する方で、現にその申請を行った方。 3. 労働の意思および能力を有し、現に求職活動を行っている方で離職後18カ月以内の方。 4. 県内に1年以上居住し、世帯の生計を維持していた方。 |
| 資金使途 | 療養費または分娩費・冠婚葬祭費・教育費・災害または事故による損失に充てる費用・住宅の補修費・その他知事が必要と認める生活に伴う臨時の出費に要する費用。 | 育児・介護休業期間中の生活資金。（育児・介護休業による賃金の減少により生活上必要とする資金） | 融資対象者およびその扶養家族が必要とする生活安定資金。 一般：基本的な生活を維持するために日常的に必要なとする資金 特別：中小企業労働者生活安定資金と同じ |
| 融資額 | 最高100万円 | 最高50万円 （育児・介護休業の期間3か月以下の場合） 最高100万円 （育児・介護休業の期間3か月超の場合） | 最高30万円（一般資金） 最高20万円（特別資金） *限度額は一般と特別併せて最高50万円 |
| 金利 （固定金利） | 年1.7% （別途保証料0.7%要） | 年1.0% （別途保証料0.7%要） | 年1.2% （別途保証料0.7%要） |
| 返済期間 | 最長5年 | 最長5年 （育児・介護休業期間中は据え置き、その据え置き期間を含む） | 最長3年 （3カ月の据え置き期間を含む） |
| 返済方法 | 元利均等月賦または月賦・半年賦併用返済 | 元利均等月賦または月賦・半年賦併用返済 | 元利均等月賦返済 |
| 担保 | 不要 | 不要 | 不要 |
| 保証 | 日本労信協の保証。（別途0.7%の保証料が必要・上記融資金利に上乗せとなります。）連帯保証人不要。 | | |

融資条件・申込方法など詳しくは、千葉県内の<中央ろうきん>各支店へお問い合わせください。

千葉県ホームページ：労働者福祉資金融資制度

<https://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/kin-fukushi/yuushi/fukushishikin.html>



<千葉県ホームページ>

会員企業の年末賞与に関する調査(加重平均)

～160社平均受結額 638,286円、前年比+5.97%～

(1) 調査結果のポイント

2023年年末賞与の平均受結額は、638,286円（前年比+35,978円）となり、前年比5.97%のプラスとなった。

- ① 全体として月数より受結額の上がり幅が大きく、賃上げの影響と考えられる。
- ② 製造業の受結額は695,034円（前年比+7,541円）、増加率で+1.10%となった。一方、月数は▲0.04月のため、ベースアップにより受結額が増加したものと捉えられる。
- ③ 非製造業の受結額は617,132円（前年比+46,579円）、増加率で+8.16%となった。これは、卸売・小売業や運輸通信業を中心とした業績回復により受結額が増加したことが寄与している。
- ④ 規模別では従業員1,000人未満の企業の増加率が最も大きく、受結額で前年比+9.48%となった。

(業種別前年比増減率)

| | 2023年末 | | 2022年末 | | 前年比 | |
|---------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | 受結額 (円) | 月数 (月) | 受結額 (円) | 月数 (月) | 増減額 (円) | 増減率 (%) |
| 食料品 | 899,749 | 2.74 | 890,299 | 2.80 | 9,451 | 1.06 |
| 金属工業 | 512,697 | 2.27 | 478,457 | 2.12 | 34,239 | 7.16 |
| 機械器具 | 625,023 | 1.95 | 622,334 | 1.99 | 2,689 | 0.43 |
| 製造業計 | 695,034 | 2.26 | 687,493 | 2.30 | 7,541 | 1.10 |
| 土木建設業 | 544,769 | 2.12 | 531,070 | 2.12 | 13,699 | 2.58 |
| 卸売・小売業 | 583,030 | 2.15 | 527,879 | 2.03 | 55,151 | 10.45 |
| 金融・保険業 | 879,076 | 2.51 | 835,344 | 2.51 | 43,731 | 5.24 |
| 運輸・通信業 | 527,047 | 2.52 | 440,431 | 2.14 | 86,616 | 19.67 |
| サービス業 | 430,667 | 1.92 | 416,848 | 1.96 | 13,819 | 3.32 |
| その他非製造業 | 470,078 | 2.05 | 454,114 | 2.05 | 15,964 | 3.52 |
| 非製造業計 | 617,132 | 2.33 | 570,553 | 2.21 | 46,579 | 8.16 |
| 全産業計 | 638,286 | 2.31 | 602,308 | 2.24 | 35,978 | 5.97 |

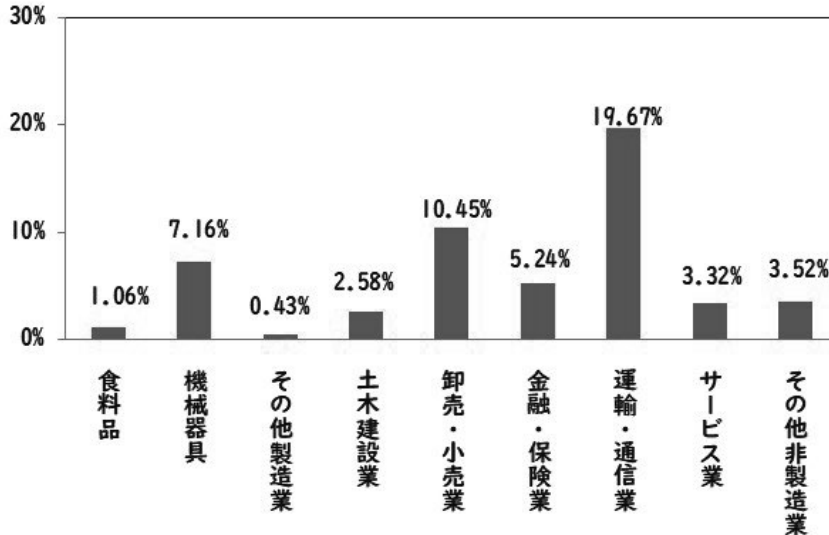
*増減率は小数点3位を四捨五入

(2) 調査結果概要 会員企業 160 社 (製造業 30 社、非製造業 130 社)

※妥結額は円未満を四捨五入、月数は小数点第 3 位を四捨五入

※月数は回答があった企業の平均

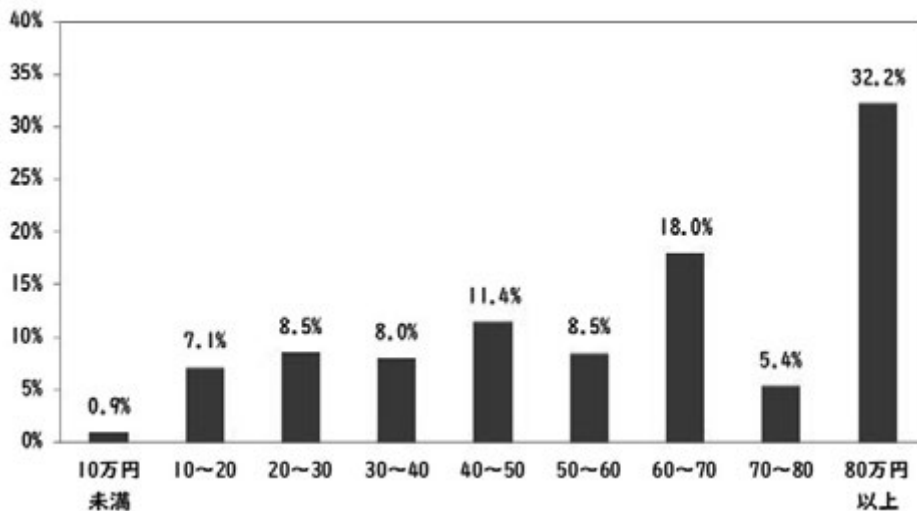
①業種別前年比増減率



②規模別前年比増減率

| | 2023 年末 | | 2022 年末 | | 前年比 | |
|-------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | 妥結額 (円) | 月数 (月) | 妥結額 (円) | 月数 (月) | 増減額 (円) | 増減率 (%) |
| 1,000 人以上 | 771,614 | 2.25 | 742,293 | 2.25 | 29,321 | 3.95 |
| 300~1,000 人 | 812,230 | 2.86 | 741,930 | 2.63 | 70,300 | 9.48 |
| 100~299 人 | 461,460 | 2.03 | 441,612 | 2.04 | 19,848 | 4.49 |
| 100 人未満 | 431,796 | 1.75 | 421,453 | 1.74 | 10,343 | 2.45 |
| 全産業計 | 638,286 | 2.31 | 602,308 | 2.24 | 35,978 | 5.97 |

③金額別割合



調査にご協力を頂き、誠にありがとうございました。

構造的な賃上げによる経済好循環の実現に向けて

～価格転嫁など取引適正化の推進～

2024年1月17日

日本経済団体連合会 会長 十倉 雅和
日本商工会議所 会頭 小林 健
経済同友会 代表幹事 新浪 剛史

わが国経済は、コロナ禍からの活動正常化に伴い、設備投資意欲が顕在化し、約30年ぶりの高い賃上げが実現されるなど、停滞から成長への転換局面を迎えている。デフレからの完全脱却を図るべく、構造的な賃上げや投資拡大による経済好循環を実現していく主体は、我々民間、経済界である。経済好循環の実現は、全従業員数の約7割を雇用する中小企業が自己変革による付加価値拡大とともに、価格転嫁を通じて持続的な賃上げの原資を確保できるかが鍵となる。

昨年1月、経済3団体で「パートナーシップ構築宣言」の実効性向上について共同要請を発出し、宣言企業数は倍増し、政府の取組みも強化されてきているが、公正取引委員会や中小企業庁の調査では、未だ十分な価格転嫁が進んでいるとは言い難いのが実情である。

ここに経済3団体として、会員企業、特にサプライチェーン上位に位置する大企業、中堅企業に対して、「パートナーシップ構築宣言」の趣旨の徹底と実行を強力に進めるとともに、未宣言企業に対して宣言への参画を呼びかける。

1. 経営者自らが先頭に立った、取引適正化への取組み強化

- 経営者自らが先頭に立ち、「パートナーシップ構築宣言」について、積極的に宣言・公表を行うとともに、実行とフォローのための社内体制を明確に示し、取引適正化の徹底を図る。
- 大企業等の発注者は、受注者である中小企業等の要請に真摯に向き合うとともに、中小企業等の受注者は、臆することなく価格交渉を申し入れ、価格転嫁を新たな商習慣としていく。
- 宣言内容について、下請中小企業法に基づく振興基準の改正等を踏まえ、不断に見直すとともに、直接の取引先を通じて、その先の取引先へ働きかけることで宣言の実効性確保と社会全体への浸透を図る。

2. 労務費を含む適切な価格転嫁の推進

- 業界の商習慣等により対応が極めて困難な労務費の転嫁を推進するため、昨年11月、内閣官房と公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表された。発注者及び受注者双方が同指針に示された「12の行動指針」（別添参照）に沿った行為を徹底することで、持続的な賃上げと価格転嫁の商習慣化をサプライチェーン全体で実現させる。
- とりわけ、経営トップが社内外に方針を示すとともに、最低賃金上昇率、春季労使交渉の妥結額・上昇率等公表資料を基に価格交渉・転嫁を行う。

3. サプライチェーン全体の成長に向けた取組み

- サプライチェーン全体で商品・サービスの付加価値向上を図るとともに、適正価格での提供について最終消費者の理解を得られるよう啓発を行う。政府には、メディア等を活用し、「良いものには値が付く」ことへの理解促進を図られたい。
- パートナー企業との連携により、サプライチェーン全体での付加価値向上を図る。人手不足が深刻化する中、デジタル化による生産性向上や省力化など、下請中小企業単体では対応が難しい課題解決にも積極的に挑戦する。
- 自社の属する業種・業界・サプライチェーンにおける課題を適切に把握するとともに、業界内で依るべき優良な取引慣行について体系的な改善サイクルの確立を図る。

以上

「適切な価格転嫁と生産性向上による持続的な賃上げの実現」 ちば共同宣言

エネルギー・原材料価格の高騰や人手不足が、企業の事業活動に大きな影響を及ぼす中、持続可能な地域経済を構築するためには、企業の成長、賃上げ、消費拡大という好循環を生み出していく必要がある。

しかしながら、特に雇用の約7割を占める中小企業においては、物価高騰によるコスト上昇分が取引価格に十分反映できていないことなどから、賃上げを持続的なものとするのが難しい状況となっている。

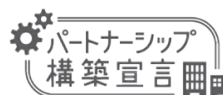
このため、サプライチェーンを構成する全ての企業が賃上げを持続的に行うことができるよう、労務費を含む適切な価格転嫁を進めるとともに、併せて、各企業において、働き方改革や業務効率化の一層の推進、働き手のスキルアップ等に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である。

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議は、適切な価格転嫁と生産性向上を促進し、県内企業の持続的な賃上げを実現するため、次の事項について連携・協力して取り組むことを宣言する。

1 適切な価格転嫁に向けて、以下の取組を促進します。

ア 労務費・原材料価格・エネルギーコスト等の上昇分を適切に取引価格に反映するため、積極的に価格協議を行うこと

イ 企業間取引の適正化によるサプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」に取り組むこと



ウ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、発注者・受注者が採るべき行動・求められる行動を遵守すること

2 生産性向上に向けて、以下の取組を促進します。

ア 働き手一人ひとりの意欲を高め、能力を十分発揮できるよう、働き方改革や業務効率化を一層推進すること

イ 働き手のスキルアップに向けて、人材育成やリスクリングを推進すること

令和6年1月19日

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議

| | | |
|---------|------------------|-----------------|
| 千葉県 | (一社) 千葉県経営者協会 | 千葉県社会保険労務士会 |
| 千葉市 | 千葉県中小企業団体中央会 | 千葉県税理士会 |
| 千葉市長会 | (一社) 千葉県商工会議所連合会 | 千葉県よろず支援拠点 |
| 千葉町村会 | 千葉県商工会連合会 | 千葉産業保健総合支援センター |
| 関東経済産業局 | (一社) 千葉県経済協議会 | 千葉働き方改革推進支援センター |
| 千葉労働局 | 千葉県経済同友会 | (株) 千葉銀行 |
| | (一社) 千葉県中小企業家同友会 | 千葉信用金庫 |
| | 日本労働組合総連合会千葉県連合会 | |

新 入 会 員

(株) LEON GROUP

代 表 者 代表取締役

田口 大智

所 在 地 茨城県神栖市

平泉東2-5-14

T E L 0299-77-8750

F A X 0299-77-8740

営 業 種 目 財務コンサルタント（資金調達・経費
削減・資産運用・事業承継）



2019年に創業した弊社は、現在首都圏を中心に法人・個人向けの財務コンサル業を営んでおります。“時間とは命”と考え、お客様の潜在的な課題や顕在化している課題を、決算書を基に紐解きます。5年かけて構築した123項目に及ぶ弊社のサービスを企業の利益最大化への一助となるべくイノベーションを提案致します。完全成果報酬型のサービスですので、財務診断を無料でお受けできます。

会 員 異 動

(変更箇所のみ掲載しています)

藤海ビルサービス(株)

代表者：代表取締役 小川 英世

(株)菱興社 千葉工場

代表者：工場長 石田 武三郎

(株)オカムラ 千葉支店

代表者：支店長 小幡 家嗣

(株)袖ヶ浦カンツリー倶楽部

代表者：代表取締役社長 金網 一男

兼六土地建物(株)船橋支店

代表者：取締役船橋支店長 中吉 光彦

(株)サンレー

所在地：流山市南流山3-17-3

大平エンジニア(株)

所在地：柏市酒井根2-7-22

大和ハウス工業(株)東関東支社

所在地：船橋市本町1-27-1 9階

T E L : 047-406-4713

F A X : 047-406-4623

山万総合サービス(株) (社名)

(ワイエム総合サービス(株)佐倉支店)

代表者：代表取締役社長 野元 聡

所在地：佐倉市ユーカリが丘4-1-1

代表者、所在地、Eメール等に変更がある場合はご記入の上、事務局までFAXをお願いします。

一般社団法人千葉県経営者協会 行
(FAX : 043-246-0729)

2024年 月 日

代表者等変更届

(変更年月日： 年 月 日)

| 該当箇所 | 新 | 旧 |
|----------------|------|------|
| 会社名 | | |
| 代表者役職 | | |
| (ふりがな) 代表者名 | () | () |
| 所在地 | (〒) | (〒) |
| TEL | | |
| FAX | | |
| メール | | |
| その他 | | |

※変更箇所のみのご記入で結構です。

メールでの各種情報提供を行っております。是非ご登録ください！

Eメール登録

| | 代表者 | 代表者以外の方 |
|-----|-----|---------|
| 役職 | | |
| 氏名 | | |
| メール | | |

会社名

記入担当者氏名

所属・役職

TEL

FAX

メール

WITH YOU

ちば興銀

法人・個人事業主向けポータルサービス

ちば興銀ビジネスポータル

ちば興銀ビジネスポータルのポイント
ちば興銀ビジネスポータルでできること
機能は順次拡大予定!

ちば興銀ビジネスポータルのポイント

Point 1 法人、個人事業主のお客さまは無料で利用可能!

Point 2 当行に保有頂いている預金残高や取引明細の確認がWEB上で可能!

Point 3 お申込みはWEB完結! 来店不要でお申し込み可能!

Point 4 ID連携により他の法人向けWEBサービスへの移動もスムーズに。

くわしくは、当行ホームページをご覧ください

つなぐ快適、うごく未来。

どんな電機設備やシステムも、人の手でつなげなければ動きません。だからこそ私たちは長年にわたって、その“つなぐ”技術を磨き、公共インフラや工場、オフィスや住宅など、あらゆる環境に快適さを生み出してきました。提案から設計・施工、保守メンテナンスまで。設置するだけにとどまらず、ずっと快適さを保ち続けるという強い使命感を持ち、いかなる時もお客様に寄り添う気持ちを大切にしています。

私たちがつなぐことで、お客様の未来も“うごく”。

これからも、時代の変化にあわせ新たな技術を取り入れながら、人々の暮らしや産業を支えつづけていきます。



FUKUI
福井電機株式会社
千葉市中央区間屋町16-3



www.fukuidenki.co.jp

千葉中央会計事務所

税務、会計、監査、公益法人会計、相続税相談



お客様から信頼される会計事務所を目指して

公認会計士・税理士 手島英男
公認会計士・税理士 田中昌夫
公認会計士・税理士 本橋雄一
公認会計士・税理士 岸健介

<http://www.ccaf.jp> 千葉市中央区中央1-2-1
☎043-225-1211(代)

「伝えること」のお手伝い。

たくさんのお情報があふれている時代。伝えたいことを正確に伝えられますか？ 私たちは、皆様の「伝える」をカタチにします。

企画・打ち合わせなど


デザイン・撮影（静止画・動画）など

印刷・製本など

企画・デザインから印刷・製本、納品までワンストップサービスでお客様のご要望にお応えします。

三陽メディア株式会社

印刷、WEB制作、OA、出版、写真撮影・動画広告製作
会社案内ムービーは こちら→
〒260-0824 千葉市中央区浜野町1397
TEL:043-209-3411 FAX:043-209-3451
\自社で製作しました!!/\



千葉県経営者協会会報 「千葉経協」 表紙写真を飾っていただける会員様募集中！！

千葉県経営者協会では、協会報の表紙写真を飾って頂ける会員様を募集中です
「〇〇周年！」「新オフィス移転！」「新店開業！」
など、**節目の記録やPRの場**として、是非ご活用ください。

1. 概要

- 原則毎月1日全会員へ協会報を発行
- 撮影費用は無料です

2. 流れ

- (1) 会員様より事務局へ電話またはMailにて受付
- (2) 日程・場所の調整 ※ 創立記念月等、年月もご相談に応じます。
- (3) 撮影当日 ※ ロケハン含め30分程度お時間を頂きます。
- (4) 写真セレクト・巻末コメント作成
※巻末にお寄せ頂くコメント（200～300字程度）をお願いしております。
※撮影した写真データはお送り致します。記録等にご活用ください。
- (5) 発行！



3. お申込先

千葉県経営者協会 事務局 長江・若菜 Tel：043-246-1158
Mail: nagaet@chibakeikyo.jp

◀表紙写真のコメント▶

ローヴァーズ株式会社

木更津市をホームタウンにしたサッカーチーム「ローヴァーズ 木更津FC」を持ち、木更津から房総半島初のJリーグ加入を目指し活動しています。

また、千葉県内にサッカー場2面とフットサル場3面を展開し、そこを拠点に小中高のサッカークラブ、サッカースクールを運営し、子どもたちにサッカーの楽しさや夢を持つ大切さを教えるなど地域の活性化に寄与しています。

さらに、木更津市立中郷中学校の跡地活用として総合型スポーツ合宿施設を開業し、県外からたくさんの方の利用者にご来場いただいております。

これらの活動を通じて、世代、人種、障害の有無、経済格差、性別を問わず、すべての人がスポーツを楽しめる環境づくりに、全力で取り組んでいます！

「会費の自動引落とし」へご協力を

会費の自動引落としにご協力下さい。

全ての金融機関において、引落し手数料は無料（協会負担）で、事務の効率化がはかれます。事務局までご連絡ください。申請書を送付します。

担当：武藤 TEL 043-246-1158

千葉経協会報 第506号
2024年3月1日発行

発行所 (一社)千葉県経営者協会
千葉市中央区千葉港4-3
TEL 043-246-1158

発行人 専務理事 高橋 秀穂

印刷所 三陽メディア㈱ 千葉営業所
千葉市中央区浜野町1397
TEL 043-266-8437

気付いていますか、物流の危機。

2024年以降、このままでは営業用トラックが不足してしまいます！



ちとらくん

| | 不足する輸送能力の割合 | 不足する営業用トラックの輸送トン数 |
|----------|-------------|-------------------|
| 2019年度比較 | 14.2% | 4.0億トン |

さらに6年後・・・

| | 不足する輸送能力の割合 | 不足する営業用トラックの輸送トン数 |
|--------|-------------|-------------------|
| 2030年度 | 34.1% | 9.4億トン |

※(株)NX 総合研究所 試算データ

年間の拘束時間の上限を原則3,300時間とした際に、荷待ち時間削減等の対策を行わなかった場合に不足する輸送能力について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前の2019年の貨物輸送量等と比較して、輸送能力の14.2%（営業用トラックの輸送トン数換算で4.0億トン相当）が不足することが見込まれる。

2024年問題

改善基準告示の改正

売上の減少

低賃金

ドライバー不足

荷待ち時間の削減や運賃の見直しなど、荷主を含めた社会全体のご協力をお願いします。



2024年以降
あなたの荷物

大丈夫？



CTA 一般社団法人
千葉県トラック協会
CHIBA TRUCKING ASSOCIATION