

■発行日：2019年4月30日
 ■発行者：栃木県中小企業家同友会
 〒321-0968 栃木県宇都宮市中今泉2-3-13
 TEL 028-612-3826 FAX 028-612-3827
 E-mail：t-doyu@ninus.ocn.ne.jp
 URL：http://www.tochigi.doyu.jp/
 ■企画編集：広報委員会 ■印刷：有限会社 赤札堂印刷所



様

News Topic 01

栃木のNEWS 栃木県中小企業家同友会第34回定時総会

第34回定時総会は、議長に齊藤秀樹氏を選出し開会した。

第一号議案は八木代表理事が2018年度活動結果報告、高井泰宏氏が決算報告を行い、小林恒夫氏の会計監査報告ののち可決された。

第二号議案は石川大樹氏より2019年度役員選出案が提案され可決。続いて第一回理事会が開催され、代表理事に山中重雄氏を選出した。

山中代表は就任あいさつで、現在伸び率が全国トップであることを披露し、この勢いで早急に

200名会員を達成しようと呼びかけた。

第三号議案は2019年度活動方針案を石綱知進氏、予算案を高井泰宏氏が提案。合わせて規約変更と支部運営規定が新たに提案されすべて議案通り可決され総会は終了した。



山中重雄・八木仁代表理事

総会記念講演

パネルディスカッション「中小企業の事業承継」 ～継ぐ側の本音、継がせる側の本音～

パネラー (株)こぶし 代表取締役 山中重雄氏 (株)シンデン 代表取締役 八木 仁氏
 タカマチ産業(株) 専務取締役 山崎俊也氏 (株)総研 専務取締役 小岩圭一氏
 コーディネーター (株)イシカワ 代表取締役 石川大樹氏

まず、継がせる側として八木氏より、親族内承継として息子（社外）を説得して帰ってきてもらうプランAがベストだが、だめだった場合のプランB、C、Dと次善の策を想定しながら10年計画で準備しているとの現状が話された。続く山中氏は親族内承継の対象がいないので、本音は他人に渡すのは寂しいが、親族外の承継を考えているとのこと。

いずれにしろ、承継する者には相応の資質と覚悟が必要で時間がかかり、見極めも難しいようだ。また信頼できる幹部の育成など、自分が離れても自立的に経営を維持発展させられるしくみづくりが大切だと感じた。

継ぐ側として、山崎氏は例会で「覚悟がない」と指摘されたのに奮起して勉強し今では経営に自信が持てるようになると共に、批判的に見ていた

社長（父）を評価できるようになったという。小岩氏は、創業者の義父と共に仕事をしながら非親族の承継をした生え抜きの現社長に対し引け目を感じていたが、経営指針を学び、社員の提案を取り入れるなどする中で社内が活性化してきて、やはり自信がついてきたとの事。

それぞれの本音が聞ける有意義なディスカッションとなった。最後に、会場の深澤相談役より、二人に「機は熟している。早く継ぐべきだ」とエールが送られた。

[文]
 広報委員長
 (有)赤札堂印刷所
 小山研一



パネルディスカッション

目指せ我が社の「働き方改革」

同友会で学ばれている皆さんであれば、今年4月から施行された「働き方改革」をご存知のことと思いますが、改めて社会保険労務士の立場から「働き方改革」に関する関連法についてアナウンスさせていただきます。また、同友会から就業規則を作るための書籍が発売されましたのでそちらを紹介させていただきます。

働き方改革

1、有給休暇を1年間に5日を与える（中小企業は2019年）

10日以上有給休暇を保有している労働者が対象です。有給休暇は雇い入れ日から半年で発生しますが、各人の雇い入れ日ごとで管理するか、基準日を決めて管理するか、管理しやすい方法で有給休暇管理簿を作成して管理して下さい。この5日の付与義務は、労働者が自ら取得とした日数と合わせて5日あれば足りることになります。5日付与でいなかった場合、未達労働者一人あたり30万円の罰金が発生します。

2、時間外労働の上限が設定された（中小企業は2020年）

残業時間は原則月45時間・年360時間が上限となります。今までは告示としての基準でしたが、罰則を伴う法律となったので36協定を提出する場合は気を付けて下さい。また、36協定の様式が変更になりましたので、あわせてご留意下さい。

3、正社員と非正規社員の間不合理な待遇差の禁止（中小企業は2021年）

基本給などの待遇ごとに不合理な待遇差が禁止（同一労働同一賃金）となります。例えば、正社員には通勤手当が支給されて、パートには通勤手当がない、というのは禁止となります。

書籍紹介

「求人票や雇用契約書に書くことをまとめ直すだけで 手間なく簡単にできる就業規則の作り方」



八木澤和良氏

10人未満の会社が就業規則を作成するための書籍である。ハローワークの求人票や雇用契約書（労働条件通知書）を基に就業規則を作っていくというもの。労働局などのホームページに就業規則のひな形が存在するが、私的には中小企業には多少オーバースペックに感じる。つまり中小企業では運用しきれない規定となっているように感じるのである。この書籍は必要最低限の書くべき項目を作り、その後必要な項目を追加していくというものなので、自社の身の丈にあった就業規則が作れるというわけである。60ページ程の書籍であるが、一般

的に規定する各条項の説明も丁寧になされている。就業規則がない会社はもとより、就業規則がある会社でも現在規定されている項目の意味を今一度確認するためにも良い書籍なので、是非この書籍を片手に自社の就業規則を見直してみてはいかがでしょうか。

[文] 県北支部長
八木澤和良（八木澤社会保険労務士事務所）

求人票や雇用契約書
に書くことをまとめ直すだけで
手間なく簡単にできる

就業規則の
作り方

監修 中小企業家同友会全国協議会
共著 社会保険労務士 藤浦隆英・林哲也

1人でも
雇用したら
作成しよう

ここから始める
10人未満事業所の働き方改革