

NEXUS

2020
No.700

4

「NEXUS (ネクサス)」とは、ラテン語で“結びつける”という意味で、会員組合はもとより、中小企業の方々、関係機関等との結びつきを緊密にしなが、ご活用頂ける情報誌をめざします。



CONTENTS

- 01 ●Opinion
岩手県電気工業工業組合青年部
部長 平野 喜英 氏
- 02~13 ●主要記事
- 02 新型コロナウイルス感染症関連対策について
～全国中央会 森会長が自民党国会議員へ要望～
- 03~05 新型コロナウイルス感染症を踏まえた組合の総(代)会の対応について
総会終了後の手続きについて
新型コロナウイルス感染症の影響により納税が困難な方に対する猶予制度
- 06~10 同一労働同一賃金が施行されました!
(中小企業は2021年4月1日施行)
- 11 令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金
公募開始のお知らせ[一般型](2次締切分)
- 12 令和2年度 中小企業人材確保・定着支援事業の概要
- 13 令和2年度の中央会事務局体制
- 14~15 ●岩手県内中小企業概況(2月)
- 16 ●中央会Information
第65回岩手県中小企業団体通常総会開催のご案内
令和2年度岩手県4広域振興局体制について
※特集号延期のご連絡

岩手県中小企業団体中央会

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

「電気工事業の魅力発信の取り組み」

岩手県電気工事業工業組合青年部

部長 平野 喜英



我々青年部の親会である岩手県電気工事業工業組合は、2019年に創立70周年を迎えました。この70周年記念事業として、青年部では電気工事業をアピールするパンフレットを作成したほか、各工業高校に出向いて電気工事業の魅力を高校生に伝える出前授業を行いました。

この背景には、電気工事士の不足が進んでいることがあげられます。経済産業省の調査では2020年には第1種電気工事士が全国で2万人不足するとされています。実際、おそらくどの事業所でも人手不足を実感しているのではないのでしょうか。そしてこの需給バランスのギャップは今後さらに拡大することが予想されています。また平成31年2月の調査では、岩手県の電気工事士1252人のうち3分の1が60代以上です。これらから、電気工事業界としては若手に電気工事業を認知してもらい入職者を増やすことが課題となっており、組合活動のなかでも重要な取り組みになっています。

電気工事士は国家資格です。膨大なエネルギーを手軽に扱うことができる電気は、扱い方を間違えると感電や火災の事故につながるため、電気工事は正しい知識と施工方法を身に着けた電気工事士にしか許可されていません。また現場では膨大な種類の電材や建材を施工しなくてはならないため、AIやロボットに置き換わることは当面考えられません。そして電気工事の需要が過多であることから、一度手に職をつけるとずっと仕事が続けられる魅力のある仕事なのです。

また、電気工事の実力を底上げするイベントとして、全日本電気工事業工業組合連合会では2年に1度電気工事技能競技全国大会を開催しており、今回は今年の11月に横浜アリーナで開催が予定されています。2年前に両国国技館で開催された大会では、花巻支部から日興電気株式会社の佐々木隼君が出場しました。本人が猛練習を重ね、そして青年部総出で支援をした結果、準優勝に該当する銀賞という華々しい結果を残すことができました。電気工事業界のスターが岩手で誕生したのは大変に意義のあることであり、業界全体が盛り上がったことは言うまでもありません。なお銀賞を手にした佐々木隼君が母校の黒沢尻工業高校で行った報告会が、昨年度各高校で行った出前授業の原型になっています。

これからも、業界の魅力アップと青年部活動の盛り上がりのため、我々自身が楽しんで活動を続けていきたいと思っています。



新型コロナウイルス感染症関連対策について ～全国中央会 森会長が自民党国会議員へ要望～

全国中小企業団体中央会の森会長は、3月23日から25日に自民党国会議員と面会し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と早期終息に向けて、より一層強力な対策を講じるとともに、危機に陥っている中小企業・小規模事業者への資金繰りや事業環境の整備等の対策が迅速・確実に講じられるよう要望を行った。同要望は本会の意見も反映した内容となっている。要望の概要（一部要約済）は以下のとおり。

経済対策に向けた要望事項

I. 当面の対策

1. 予算・補助金

- (1) 令和2年度予算の早期成立等による各種支援策の拡大と迅速な資金等の供給
- (2) ものづくり補助金等の交付要件緩和等
- (3) ものづくり補助金等の補助率を、中小企業は2/3に、小規模事業者は100%に引上げ
- (4) 中小企業生産性革命推進事業における加点要件や減点要件等の応募要件の緩和

2. 資金繰り支援

- (1) 事業者に特化した返済義務のない現金給付
- (2) セーフティネット保証4号・5号、危機関連保証等の売上高減少基準の撤廃ないし緩和
- (3) 通常より長期の返済期間・据置期間の設定
- (4) 既存債務の一本化や借換融資制度の拡充・強化
- (5) 商工中金を通じた特別融資や利子補給等の支援
- (6) 給食関連・イベント関連事業者等への急なキャンセルに対する補填、補償の早急実施
- (7) 法人税・所得税、地方税の大幅な減税措置
- (8) 法人税・消費税等の納税猶予措置の実施
- (9) 社会保険料等の免除、減免、納期限の延長
- (10) 知的財産権の担保化など中小企業の資金調達手段の積極的な活用

3. 雇用・労働

- (1) 雇用調整助成金の支給期間の300日への拡大と助成割合の4/5への拡大の全国一律の実施、申請・報告について事務の簡素化、現行の最大支給期間（100日）、支給割合（中小企業2/3）を超える部分の一般財源からの支給
- (2) 助成金制度のインターネット申請、報告簡略化
- (3) 組合・組合員企業のテレワーク等導入支援の拡充

4. 事業環境の整備

- (1) マスク等衛生資材の製造体制確立と早期配布
- (2) 官公需適格組合等への随意契約特別枠の創設と前倒し発注の実施
- (3) 生活物資運送等に関わる組合の積極的な活用

5. 消費喚起

- (1) 東京オリンピック等の完全な形での実施
- (2) 地域商店街活性化事業（にぎわい補助金）復活
- (3) ETC及びETC2.0利用者への高速料金減免

6. 中小企業組合等

- (1) 食料・マスク・消毒液等の備蓄機能を組合が持つ等、連携事業継続力強化計画策定のため支援
- (2) サプライチェーン強化を図る調達先分散化支援

II. 大規模な経済対策

- (1) 収束後のイベント等の再開可能な時期や条件について明確に示すことが必要
- (2) 観光地への早期申込や、旅行移動距離に応じた「旅費割引制度」「観光客宿泊補助金制度」の創設
- (3) プレミアム付き商品券等の大規模・早急な発行
- (4) ふっこう割適用拡大・期限延長と割引旅行クーポンの大規模・早急な発行
- (5) 小売・飲食業等の割引販売等への割引額補填

なお、対応した国会議員の発言要旨は以下のとおり。

- 甘利明税制調査会長「4月の経済対策骨子の取り纏めに向け、要望内容を確実に伝達する。」
- 岸田文雄政務調査会長「消費税減税の声もあるが現実的でないと考える。」
- 根本匠中小企業・小規模事業者政策調査会長「官公需適格組合への随意契約は悪くない考え。」
- 蓬沢一郎衆議院議員「働き方改革の罰則規定を指導に止める通達を3月6日に各県に発信済み。」



新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた組合の総(代)会の対応について

中小企業組合の通常総(代)会については、中小企業等協同組合法第46条(総会の招集)及び中小企業団体の組織に関する法律第47条(準用)において「通常総会は、定款の定めるところにより、毎事業年度1回招集しなければならない。」と規定されていますが、今般の新型コロナウイルス感染症の発生状況を踏まえ、感染拡大防止の観点から、総(代)会の開催方法及び定款で規定する時期に通常総会を開催できない場合の対応について、多くの相談が寄せられています。

各組合等におかれましては、以下の点を踏まえてご対応頂きますようお願い致します。不明点等ございましたら、中央会(TEL019-624-1363)までお問合せください。なお、本件については別途会員組合へて通知の内容と同様です。

通常総(代)会を開催する際の留意点等

総(代)会は会議形式により開催されなければなりません。

しかし、書面等(書面議決書)又は代理人をもって議決権を行使できる旨を定款で定めている組合においては、これらを活用して開催することにより、当日会場に参集する出席者数を少なくすることが可能になります。ただし、書面議決書を活用する際には、総会に上程する全議案について、招集案内時に組合員に対して原案を示す必要があります。

また、組合法第53条の2(理事及び監事の説明義務)において「総会で組合員から説明を求められた際には必要な説明を行わなければならない」と規定されていることから、役員全員とは規定されていないものの理事、監事の出席のほか、議案の説明者も必要と考えられます。

1. 役員改選がない組合(少数の参集者による開催(例示))

組合員たる議長1人と、議席で各議案に対し意思表示をする組合員1人以上の出席者で総会を開催します。ただし、会場出席者数に議決権行使書(書面議決書)数や委任状を合わせて定款に定めた総会成立のための出席者数を上回る必要があります。(例:定款第〇条(総会の議事)「…総組合員の半数以上が出席…」)

その場合、委任状については本人出席者の代理できる人数にご注意ください。また、委任状を持参した代理出席者は他の委任状を代理できません。

2. 役員改選がある場合

役員改選がある組合については「投票用紙の事前送付による選出」「総(代)会の開催の延期」などが考えられますが、組合等の規模、組合員の分布状況(地区)、定款規定などにより対応が異なりますので、本会にご相談くださいようお願い致します。

通常総(代)会の延期を検討する際の留意点等

多数の組合員がいる組合や地区の広い組合では、開催することにより感染リスクが高くなると考えられる場合であって、書面等での議決権の行使を定款で定めていない等やむを得ず延期を検討する場合には、所管行政庁に事前確認のうえ、開催が可能となった時点で直ちに実施してください。

組合等の規模、組合員の分布状況(地区)、定款規定などにより対応が異なりますので、不明点については中央会(TEL019-624-1363)までご相談ください。

なお、通常総(代)会の延期を検討する際には、法人税等の申告及び納付期限の問題が発生するおそれがありますので、申告期限延長の特例申請等の取扱いについて、事前に所轄税務署、県税・市税窓口までご相談ください。

(参考)

国税庁:「新型コロナ関連FAQ」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/pdf/faq.pdf>

国税庁:「新型コロナウイルス感染症の影響により納税が困難な方へ」

https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu_konnan.htm



通常総会終了後の手続きについて

総会終了後の事務手続きは、法律や定款により規定されています。ルールに則った適切な手続きが必要です。

● 通常総会終了後の手続き等

1. 議事録の作成

議事録は組合会議の討議状況の記録のほか、代表理事変更登記などの各種手続で添付書類として求められるので、総会及び理事会終了後遅滞なく作成する必要があります。

2. 理事会の開催

役員改選をした場合、新しい理事の中から役付理事を選任するため、総会終了直後、若しくは後日に開催。

※理事会は原則として、総会終了後に開催してください。 総会を中断して代表理事選定のための理事会を開催した際は、不適切な手順として法務局で登記申請が受理されない場合があります。

3. 所管行政庁への提出（中央会へも送付願います。）

(1) 決算関係書類：通常総会で承認を受けた日から2週間以内に提出。

添付書類；①事業報告書、財産目録、貸借対照表、損益計算書、剰余金処分又は損失処理の方法を記載した書面 ②総会議事録の謄本

(2) 役員の変更届出：役員改選があり、役員に変更があった場合、就任日の翌日から2週間以内に提出。

※全員が再選となり、役員の名住所にまったく変更が生じていないときは不要。

添付書類；①変更した事項を記載した書面（新旧役員と比較対照表）

②変更年月日及び変更理由を記載した書面

③総会議事録の謄本（通常総会の場合は不要）

④理事会議事録の謄本（役付理事に変更があった場合）

(3) 定款変更の認可申請：定款変更は行政庁から認可されて初めて効力を発するので、速やかに行う。

添付書類；①変更理由書 ②変更しようとする箇所を記載した書面 ③定款変更を決議した総会議事録の謄本（認可申請書は正本2通、協業組合・商工組合は正本2通と写し1通、生活衛生同業組合は正本1通と写し2通を要する。※所管庁が共管となっている場合はその必要部数）④定款変更後の事業計画書又は収支予算書（変更が事業計画又は収支予算に係るものであるとき）

4. 変更登記（※代表理事以外の方が申請する場合は、委任状が必要。）

(1) 定款変更（登記事項のみ）：所管行政庁の定款変更認可書が到着した日の翌日から起算して2週間以内。

添付書類；①総会議事録の謄本 ②定款変更の認可書

(2) 代表理事変更：就任承諾日の翌日より起算して2週間以内。再任の場合も必要です！

添付書類(再任)；①総会・理事会議事録の謄本 ②就任承諾書 ③定款

添付書類(新任)；①総会・理事会議事録の謄本 ②就任承諾書 ③定款 ④印鑑届出（理事長印）

⑤印鑑証明書（新代表理事個人の実印） ⑥新代表理事を選任した理事会議事録に名捺印した理事全員の印鑑証明書（前代表理事が理事に残り、当該議事録に前代表理事が届け出た理事長印を押印した場合は添付不要）⑦辞任届（辞任の場合）

※a. 出資総口数及び払込済出資総額の変更登記は随時または事業年度末の総額で一括登記できる。一括登記の場合、事業年度終了日の翌日より起算して4週間以内に行う必要がある。

b. 商業登記規則等の一部改正の省令（H27.2/27付施行）により、代表理事の辞任に伴う変更登記の申請書には、前代表理事の実印が押された辞任届とその印鑑証明書を添付するか、又は当該代表理事の登記所届出印が押された辞任届を添付することが必要となった。

5. 申告及び納税

事業年度終了後2ヶ月以内に行う（総会終了後）。なお、定款変更の手続き（総会の議決、行政庁の認可）を経て、定款変更をすれば、事業年度終了後3ヶ月以内の通常総会の開催も可能で、税務申告についても申告期限の1ヶ月延長の特例を受け、3ヶ月以内に申告することも可能。ただし、延長期間中は原則として利子税がかかる。

6. その他

経理面では、剰余金処分の振替、脱退者への持分の払い戻し、配当金の支払い等の処理を行う。また、円滑な組合運営を行うためにも欠席組合員への決議事項の通知が必要。



新型コロナウイルス感染症の影響により納税が困難な方に対する猶予制度

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税を一時に納付することができない場合、税務署への申請により次の要件の全てに該当するときは、原則として1年以内の期間に限り、換価の猶予が認められますので、所轄の税務署（徴収担当）までご相談ください（申請による換価の猶予：国税徴収法第151条の2）。

○要件

- ① 国税を一時に納付することにより、事業の継続又は生活の維持を困難にするおそれがあると認められること。
- ② 納税について誠実な意思を有すると認められること。
- ③ 換価の猶予を受けようとする国税以外の国税の滞納がないこと。
- ④ 納付すべき国税の納期限（※1）から6か月以内に申請書が提出されていること。
- ⑤ 原則として、担保の提供があること。（担保が不要な場合があります）。
 - （※1）令和元年分の申告所得税、贈与税及び個人事業者の消費税の確定申告は、延長された期限（令和2年4月16日）が納期限となります。
 - （※2）既に滞納がある場合や滞納となつてから6月を超える場合であっても、税務署長の職権による換価の猶予（同法第151条）が受けられる場合もあります。

○申請が認められた場合

- ☞ 原則、1年間猶予が認められます。（状況に応じて更に1年間猶予される場合があります。）
- ☞ 猶予期間中の延滞税の一部が免除されます。
- ☞ 財産の差押えや換価（売却）が猶予されます。

○個別の事情に該当する場合

新型コロナウイルス感染症に納税者（ご家族を含む。）が罹患された場合のほか、新型コロナウイルス感染症に関連するなどして、次のようなケースに該当する場合は、納税の猶予が認められることがありますので、所轄の税務署（徴収担当）にご相談ください（納税の猶予：国税通則法第46条）。

○個別の事情

【ケース1】災害により財産に相当な損失が生じた場合

- ☛ 新型コロナウイルス感染症の患者が発生した施設で消毒作業が行われたことにより、備品や棚卸資産を廃棄した場合

【ケース2】ご本人又はご家族が病気にかかった場合

- ☛ 納税者ご本人又は生計を同じにするご家族が病気にかかった場合、国税を一時に納付できない額のうち、医療費や治療等に付随する費用

【ケース3】事業を廃止し、又は休止した場合

- ☛ 納税者の方が営む事業について、やむを得ず休廃業をした場合、国税を一時に納付できない額のうち、休廃業に関して生じた損失や費用に相当する金額

【ケース4】ご本人又はご家族が病気にかかった場合

- ☛ 納税者の方が営む事業について、利益の減少等により、著しい損失を受けた場合、国税を一時に納付できない額のうち、受けた損失額に相当する金額

（※3）申請に必要な書類等はケースにより異なりますので、最寄りの税務署（徴収担当）にご相談ください。

○申請により個別の事情が認められた場合

- ☞ 原則、1年間猶予が認められます。（状況に応じて更に1年間猶予される場合があります。）
- ☞ 猶予期間中の延滞税の一部が免除されます。
- ☞ 財産の差押えや換価（売却）が猶予されます。



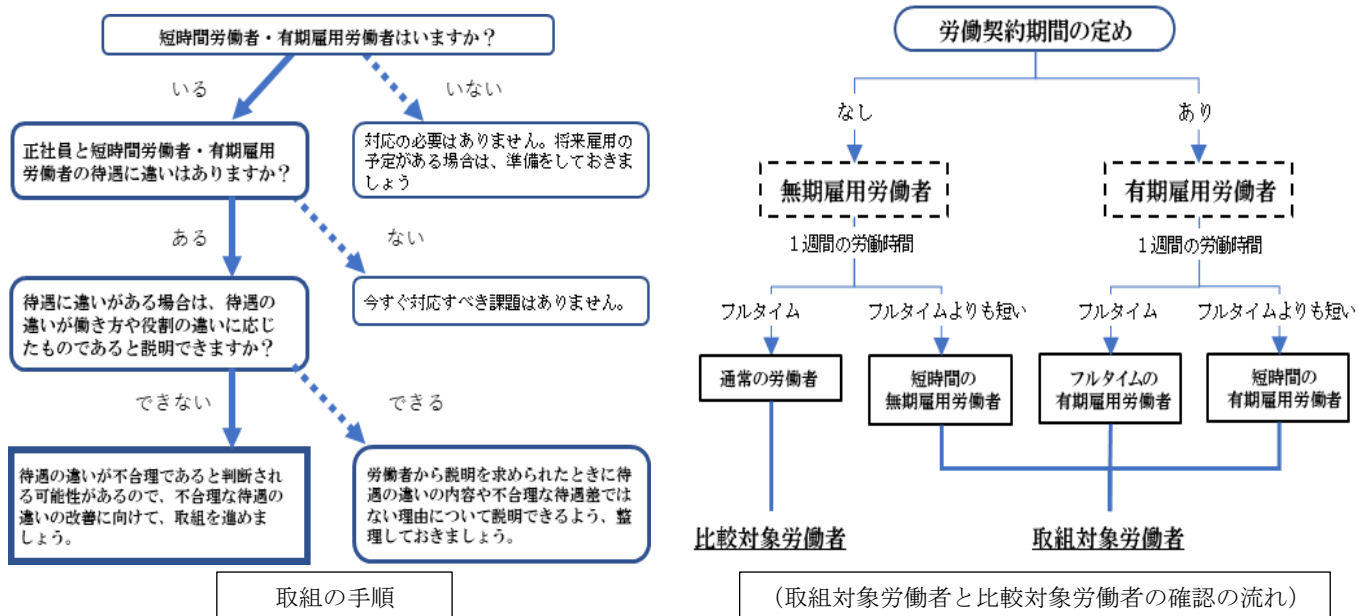
同一労働同一賃金が施行されました！ (中小企業は2021年4月1日施行)

働き方改革関連法により、非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）に不合理な待遇差をなくすための「同一労働同一賃金」を盛り込んだ「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月1日から施行されました。（中小企業は2021年4月1日から施行されます。）

この法施行に伴い、事業主には下記について対応が求められます。

1. 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
2. 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

これらを踏まえ、自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、下記の図を参考に社内制度の点検を行いましょ。左側が取組の手順を示したフロー図、右側が取組対象労働者と比較対象労働者の確認の流れの図です。



同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法施行）

1. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均等待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第9条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること。 ※均等待遇では、待遇について同じ取り扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
均衡待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第8条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(※)を考慮して不合理な待遇差を禁止すること ※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。

2. 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

なお、待遇の決定基準自体に違いがある場合は、その基準の違いが不合理でないことについても、客観的かつ具体的な説明が求められます。その際には、以下の3点に留意する必要があります。

I. 説明するに当たり、比較する通常の労働者は誰か

パートタイム・有期雇用労働法では、全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、職務の内容等が最も近い通常の労働者が比較対象になります。

II. 待遇差の内容と理由として、何を説明するのか

「待遇差の内容」としては、①通常の労働者と短時間・有期雇用労働者とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか、②通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準を説明する必要があります。

「待遇差の理由」としては、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的、具体的に説明する必要があります。

≪ 「待遇差の内容」の説明の例 ≫

待遇の個別具体的な内容 ⇒ ・基本給の平均額又はモデル基本給額を説明

・手当の標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容を説明

待遇の決定基準 ⇒ ・賃金テーブル等の支給基準を説明

※ 待遇の決定基準により説明する場合は、比較対象となる通常の労働者の待遇の水準を把握できるものである必要があります。従って、「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では十分ではありません。

≪ 「待遇差の理由」の説明 ≫

待遇の決定基準が同一である場合

⇒ ・同一の決定基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明

※ 例えば、能力に基づいて基本給を決定している場合には、能力レベルが異なるために基本給の額の差が発生することを説明

待遇の決定基準が異なる場合

⇒ ・待遇の性質・目的を踏まえた決定基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）を説明

・それぞれの決定基準を通常の労働者、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明

III. 短時間・有期雇用労働者への説明の仕方

説明に当たっては、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料を活用して、口頭で説明することが基本です。この場合の資料としては、就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容を記載した資料等が考えられます。この他、説明すべき事項を全てわかりやすく記載した文書を作成した場合は、当該文書を交付する等の方法でも差し支えありません。

なお、説明資料を新たに作成する場合には、厚生労働省が示している「説明書モデル様式（右図）」も参考にしてください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf>) の図表1-9をご参照ください)

就業規則やその一部を構成する賃金規程の労働者への周知は義務です。労使間のトラブルを未然に防ぐためにも、短時間・有期雇用労働者に待遇の情報を開示しましょう。

【図 14 条第 2 項の説明書の例】

○年○月○日

○○ ○○ 殿 事業所名称・代表者職氏名 ○○百貨店
△△ △△

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> ない
	アルバイト社員は時給7100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。	
	待遇の違いがある理由	正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。
賞与	待遇の目的	社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> ない
	アルバイト社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給（www円～xx円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大xx円）を支給しています。	
	待遇の違いがある理由	アルバイト社員には売上目標がないので、店舗全体の売り上げが一定額以上を越えた場合、一律に支給しています。正社員には売上目標を課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員より支給額が多くなる場合があります。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書内、図表1-9 説明書モデル様式より一部抜粋

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

本概要で示されている待遇については以下の表内の項目となります。また、これらの待遇に関する原則となる考え方について、一部を紹介します。

○示されている待遇

<p>1 基本給 (1)能力又は経験に応じて支給するもの (2)業績又は成果に応じて支給するもの (3)勤続年数に応じて支給するもの (4)昇給</p> <p>2 賞与</p>	<p>3 手当 (1)役職手当 (2)特種作業手当 (3)特殊勤務手当 (4)精皆勤手当 (5)時間外労働手当 (6)深夜労働手当、休日労働手当 (7)通勤手当、出張旅費 (8)食事手当 (9)単身赴任手当 (10)地域手当</p>	<p>4 福利厚生 (1)福利厚生施設 (2)転勤者用社宅 (3)慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除 受診時間に係る給与の保証 (4)病気休職 (5)法定外の有休の休暇その他の法定外の休暇</p> <p>5 その他 (1)教育訓練 (2)安全管理に関する措置及び給付</p>
--	--	--

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの主旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

《問題とならない例》

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している A 社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者である X 氏は、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者である Y 氏は、その能力を習得していない。A 社は、その能力に応じた基本給を X 氏には支給し、Y 氏には支給していない。

《問題となる例》

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X 氏が有期雇用労働者である Y 氏に比べて多くの経験を有することを理由として、X 氏に対し、Y 氏よりも基本給を高く支給しているが、X 氏のこれまでの経験は X 氏の現在の業務に関連性をもたない。

- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

《問題とならない例》

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X 氏と同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者である Y 氏に対し、X 氏と同一の賞与を支給している。

《問題となる例》

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している A 社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

《問題とならない例》

役職手当について、役職の内容に対して支給している A 社において、通常の労働者である X 氏の役職と同一の役職名（例えば店長）であって同一の内容（例えば営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者である Y 氏に、所定労働時間に比例した役職手当（例えば所定労働時間が通

常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当)を支給している。

《問題となる例》

役職手当について、役職の内容に対して支給している A 社において、通常の労働者である X 氏の役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者である Y 氏に、X 氏に比べ役職手当を低く支給している。

- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

《問題とならない例》

A 社においては、通常の労働者である X 氏と時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者である Y 氏に、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

《問題となる例》

A 社においては、通常の労働者である X 氏と時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者である Y 氏に、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

④ 福利厚生

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。

《問題とならない例》

A 社においては、通常の労働者である X 氏と同様の出勤日が設定されている短時間労働者である Y 氏に対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週 2 日の勤務の短時間労働者である Z 氏に対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

- 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。

《問題とならない例》

A 社においては、労働契約の期間が 1 年である有期雇用労働者である X 氏について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めている者については、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。

《問題とならない例》

A 社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者である X 氏に対しては、勤続 10 年で 3 日、20 年で 5 日、30 年で 7 日の休暇を付与しており、短時間労働者である Y 氏に対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

裁判例が示す「不合理な待遇差」と「不合理でない待遇差」

以下では、労働契約法に基づく代表的な裁判例の概要を紹介します。

- ◆ **裁判例 1 ハマキョウレックス事件** 「平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決・平成 28 年 (受) 第 2099 号、第 2100 号 未払賃金等支払請求事件」

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かを争われた事件の最高裁判決

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）のドライバーとの間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、6 つの手当てについて、正社員との間に待遇差を設けることは「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。なお、判断に関連する考慮要素にかかわる事情の概要は次ページです。

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給	労働契約期間に定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡には直接関係がない。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の違いにより異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
給食手当	不合理	労働者の食事に係る補助として支給	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じである上、職務の内容・配置の変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の違いによって異なるものではない。
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の違いによって異なるものではない。

◆**裁判例 2 長澤運輸事件** 「平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決・平成 29 年（受）第 442 号 地位確認等請求事件」

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かを争われた事件の最高裁判決

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員（通常の労働者）の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、5 つの手当てについて、正社員との間に待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断されました。

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は 1 日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給したいことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。

●掲載記事の詳細に関しては、厚生労働省の HP 内“同一労働同一賃金特集ページ”をご覧ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>)

また、以下のパンフレットにつきましても併せてご覧ください。

◇パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>)

◇職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf>)

◇不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>)

◇同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>)

<お問合せ先>

岩手県労働局雇用環境・均等室 TEL : 019-604-3010

令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 公募開始のお知らせ【一般型】（2次締切分）

【事業概要】

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金は、中小企業・小規模事業者等が今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更（働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等）に対応するため、中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援するものです。

補助上限 1,000万円

補助率 中小企業 1/2、小規模企業者・小規模事業者 2/3

補助要件 以下を満たす3～5年の事業計画の策定及び実行

- ・付加価値額 +3%以上/年
- ・給与支給総額 +1.5%以上/年
- ・事業場内最低賃金 \geq 地域別最低賃金+30円

【公募期間】

公募開始：令和2年3月31日（火）17時～

申請受付：令和2年4月20日（月）17時～

応募締切：令和2年5月20日（水）17時～

○4月末頃（予定）に1次締切分の採択発表を行います。1次締切で不採択だった方は、2次締切に再度ご応募いただくことが可能です。2次締切分の採択発表は、6月末を目途に予定しています。2次締切後も申請受付を継続し、令和2年度内には8月（3次）、11月（4次）、令和3年2月（5次）に締切を設け、それまでに申請のあった分を審査し、随時、採択発表を行います。（予定は変更する場合がございます。）

【申請方法】

○申請は、電子申請システムでのみ受け付けます。入力については、電子申請システム操作マニュアル（4月20日に更新予定）に従って作業してください。詳細は、ものづくり補助金HPをご覧ください。

○本補助金の申請にはGビズIDプライムアカウントの取得が必要です。アカウントの取得には最大2週間程度を要しますので、未取得の方は、お早めに利用登録を行ってください。同アカウントは、事業者情報の再入力の手間を省くため、採択後の手続きにおいても活用いただきます。

【お問い合わせ先・ものづくり補助金ホームページ】

○応募に関する不明点は、ものづくり補助金事務局サポートセンターまでお問い合わせください。

ものづくり補助金事務局サポートセンター

受付時間：10：00～17：00（土日祝日を除く）

電話番号：050-8880-4053

ものづくり補助金HP：<https://www.chuokai.or.jp/hotinfo/reiwamono-0420koubo20200331.html>

○上記サポートセンターの職員が不適切な対応を行った場合や、申請支援者とのトラブルについて通報いただく場合、本補助金の不正利用や要件違反に関する内部告発等は、以下の窓口までご連絡ください。（一般的な応募に関するお問い合わせは、上記サポートセンターをご利用ください。）なお、公益通報者は公益通報者保護法に基づき適切に保護されます。

トラブル通報窓口（全国中小企業団体中央会）

受付時間：10：00～12：00／13：00～17：00（土日祝日を除く）

電話番号：03-3523-4906 メールアドレス：houkoku-mh@mail.chuokai.or.jp



令和2年度 中小企業人材確保・定着支援事業の概要

(1) 東日本大震災被災地域中小企業人材確保支援等事業【東北経済産業局委託事業】

少子高齢化を背景に、生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻になりつつある中、地域中小企業の成長・発展には、付加価値の拡大や労働生産性を向上させる多様な人材が不可欠である。

このような状況において、東日本大震災の被害が大きい岩手県では、少子高齢化や大都市への人口流出が顕著であるだけでなく、復興の進展に伴い工場等の再開が加速する中、企業が必要な人材を確保することが極めて困難な状況である。

本事業では、被災地域の中小企業等の経営課題に即し、多様な形態（兼業・副業等）で、多様な人材（若者、女性、シニア、外国人、就職氷河期世代等）を確保できるよう支援する。

また、首都圏等から被災地域への人材還流を促進するとともに、被災地企業と必要な人材が適切にマッチングできる環境を構築することを目指す。

(2) 主な事業実施内容

【人材確保・定着セミナーの開催】

「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」及び「ダイバーシティ経営」等に関する生産性向上・働き方改革セミナーを開催し、経営課題や業務の見直し、求人像の明確化、職場環境改善など、企業が取り組むべきポイント、一步を踏み出すための施策提案など、人材確保から育成・定着につながる一貫性のある組織変革に向けた実践につながるセミナーを6回程度開催する。

【専門家派遣による企業の人材確保・育成・定着の強化】

中央会所属のキャリアコンサルタントや中小企業診断士等の内部専門家を活用する他、人事コンサルタントや社会保険労務士等の外部専門家とチームを形成しながらハンズオン支援を行い、中小企業の多様な人材の確保、働き方改革の推進、生産性向上を図り、キラリと光る強みを持った企業の創出を目指す。

【中小企業の魅力発信強化】

中小企業の人材確保支援ホームページとして、「いわて就職情報ナビサイト」を運営し、各種イベント情報を随時情報配信するとともに、若者、女性、キャリア人材向けに各カテゴリーの求人情報を掲載し、中小企業の情報発信力強化のための支援を行うとともに、インターネット社会に対応したWEBマッチング環境の円滑化を図る。

【中核人材の確保に向けた多様なマッチング】

県内中小企業に就職を目指す若者、女性、キャリア人材等の多様な人材と採用意欲のある中小企業とのマッチングを図るため、企業の魅力別（例：「地域NO.1」、「オンリー1」、「職場定着率90%以上」「ワークライフバランス推進」など）の魅力発信・プレゼンテーション型の合同就職説明会、企業研究セミナー等を開催し、人材が求める職場環境ニーズと企業の魅力とのマッチングを図り、県内中小企業の人材確保を支援する。

【社員の定着に向けた人材育成支援】

社員の離職は、企業にとって最も金銭的、時間的損失の大きい問題であることから、採用の内定辞退や若手従業員からの早期離職の低減を図るため、経営者や人事担当者向けの研修会、若手社員や新入社員向けに感情のセルフコントロール法やレジリエンス力を鍛えるスキルアップセミナーを開催し離職防止策の基本を押さえるとともに、組織ライン上の両面からの対策を通じて定着率の向上を図る。



○企業ガイドブックの作成



○合同就職説明会の開催



令和2年度の中央会事務局体制

専務理事 菅原和弘

事務局長 岩淵哲宏

統括管理部

部長 於本立也

部長代理 渡辺泰孝

主幹 田村 恵

主任 鈴木敦子

主事 安保裕之

企画振興部

参事兼部長 坂本 淳

部長代理 川原光雄

主任指導員 青木英樹

主事 高橋健一

主事 早野貴圭

連携支援部

部長 鈴江良章

部長代理 柳田欣知

部長代理 菅原宏太郎

主幹 池田 亘

主任指導員 佐藤清亮

主事 井上敬済

主事 湊 宏一

主事 藤木政彦

商業支援専門監 佐々木 修

ものづくり支援センター

センター長 於本立也（兼務）

副センター長 渡辺泰孝（兼務）

主任指導員 茨木暢浩

令和2年度の事務局体制は、昨年度体制の継続によりスムーズな業務遂行を確保する。

今年度は、震災からの復興完遂と被災事業者の課題解決への支援、働き方改革の実現に向けた生産性向上や人手不足対策、連携による新たな産業・事業の創出等をすすめるほか、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける組合等に対する支援も実施する。

統括管理部は、総会・理事会、県及び市町村等補助金、会員管理等を主な業務とするほか、建議・陳情等の政策立案に関する業務を行う。企画振興部は、企業等の人材確保・育成の業務を行うとともに、機関誌の発行やHPの運営を通じ情報提供等を行う。連携支援部は、グループ補助金等の復興支援や商店街支援並びに連携を通じた新商品開発等を推進する。

なお、会員組合等に対する支援事業については、引き続き全職員一丸となって取り組む。

また、本会が「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」の推進を行う「地域事務局」業務と過去の本事業実施者の販路開拓支援などを行うフォローアップ業務の受託を継続することに伴い、引き続きものづくり支援センターを設置する。



1. 全国の景況

(全国中小企業団体中央会令和2年2月25日発表)

2月末時点ではほとんどの業種のDIが悪く、多くの業種で、新型コロナウイルスの影響を受けていると言える。資金繰りDIも悪化してきており、このまま長期化すると景気の悪化につながる恐れがあり、先行きを中止する必要がある。業種を問わず、人手不足の影響も継続しており、受注・収益に留まらず、事業継続等にも大きな影響を与える懸念がある。

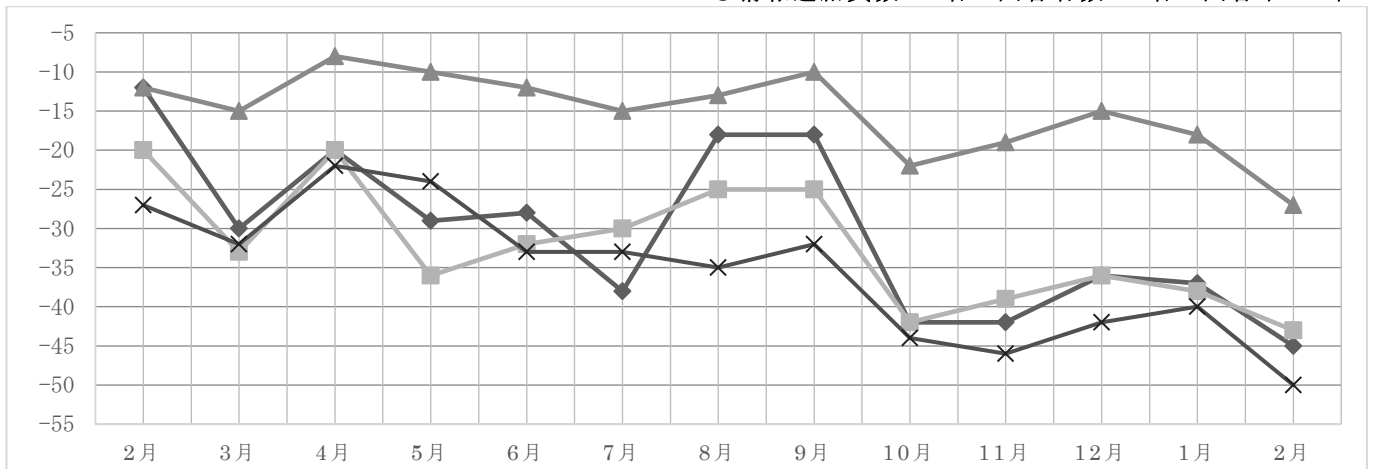
2. 景況天気図（県内）…令和2年1月と令和2年2月のDI比較

令和2年 2月分	全産業			製造業			非製造業			天気
	1月	2月	前月比	1月	2月	前月比	1月	2月	前月比	
売上高	△37	△45	8P↘	△52	△57	5P↘	△28	△38	10P↘	30以上
在庫数量	△19	△17	2P↘	△14	△10	4P↘	△24	△24	0P→	10~29
販売価格	5	△3	8P↘	0	△5	5P↘	10	△3	13P↘	△9~9
取引条件	△8	△17	9P↘	△10	△10	0P→	△8	△21	13P↘	△10~△29
収益状況	△38	△43	5P↘	△43	△52	9P↘	△36	△38	2P↘	△30~△49
資金繰り	△18	△27	9P↘	△10	△19	9P↘	△23	△31	8P↘	△50以下
設備操業度	△33	△28	5P↗	△33	△29	4P↗	-	-	-	△50以下
雇用人員	△15	△18	3P↘	△14	△10	4P↗	△15	△23	8P↘	△50以下
業界の景況	△40	△50	10P↘	△38	△57	19P↘	△41	△46	5P↘	△50以下

DI (Diffusion Index) とは、景気動向指数や景気判断指数と呼ばれており、景気動向を早期に把握するために使われる指標である。「増加・上昇・好転」といったプラス回答の比率から「減少・低下・悪化」というマイナス回答の比率を差し引いた指数のこと。

3. 全産業（県内）…平成31年2月～令和2年2月DI推移（売上高・収益・資金繰り・景況）

○情報連絡員数 60名・回答者数 60名・回答率 100%



令和2年2月DI 《 ◆…売上 -37 ■…収益 -38 ▲…資金繰り -18 ×…景況 -40 》

4. 各業種の概況（県内）…令和2年2月分

◇パン製造業

「全国一律休校」要請に応えての休校措置決定に学校給食主食（パン・米飯）の加工受託事業所は先行きに不安を募らせている。

◇酒類製造業

コロナウイルスの影響で、例年行っていた岩手県新酒鑑評会も中止となった。今後の消費冷え込みや社会的な影響が甚大にならないことを願う。

◇めん類製造業

コロナウイルスの影響が今後どの程度会社の売上を左右するのか不安。売上保証、人件費の補助、助成金の対応が無ければ会社継続が今以上に難しくなる、早急な安心材料の明示が欲しい。

◇一般製材業

県内の素材需給は、地域によってバラツキが激しくなっている。製材品の荷動きは好調な企業と停滞している企業があり、製材用原木の不足も同様。原木価格の上昇にも危機感を持っている。

◇印刷業

新型コロナウイルス感染拡大によるイベント中止等での印刷紙製品の受注減及び景気悪化に伴う印刷需要の減少等これからの影響が心配される。

◇銑鉄鋳物製造業

新型コロナウイルスの影響により、中国人・台湾・香港人によるインバウンド需要が減少している。

◇金属製品製造業

米中関税問題の影響で業績はゆるやかな下降を続けているが、2月中旬以降にはコロナウイルスの影響が少しずつ出始め、更に見通しが不透明。

◇燃料小売業

灯油・重油の販売数量は、暖冬で減少している。2月後半からは、新型コロナウイルスの影響も懸念される。

◇野菜果実卸売業

コロナウイルスの影響で学校給食や飲食・ホテル旅館等の取り扱いが伸び悩みと見込まれ、今後その影響がどこまで拡大するのか非常に不安を感じる。

◇酒・調味料小売業

ホテル・飲食店では、予約のキャンセルが続いており、感染が沈静化するまで、この状態がしばらく続くと思われる。

◇家庭用機械器具小売業

販売促進のためのイベントがすべて新型コロナの影響で中止となり、最大の痛手となりそう。また中国での生産が見通せなく、かなりの商品が生産で

きず、納期遅延の連絡が入ってきている。

◇食肉小売業

一般小売部門では、新型コロナウイルスによる外食や行楽等の自粛により家庭内での調理が増加している。卸売りを主務としている組合員は大変な被害になると思われる。受注、配送人員や配送車両等を要しながら、受注のキャンセルや減少は即経営を圧迫する。

◇商店街（盛岡市）

新型コロナウイルスの影響で飲食店を中心に売上減少しているが、日用必需品や食料品関連は買い置きが増加し、総体では売上・来街数とも微増。

◇自動車整備業

消費税増税や暖冬による影響で売上の落ち込みが続いている。新型コロナウイルス問題も絡んでどのような状況になるか不安を抱いている。

◇旅館業

先秋の台風被害への補助事業「いわてふっこう割」が2月からの開始となり、その部分は良い流れとなったが、新型コロナウイルス感染症の影響で、キャンセルも発生、早期の終息を願う。

◇建物サービス業

コロナウイルスの影響で必要資材が入手困難な状況。備蓄しているもので凌いでいるが、このまま続くと業務にも支障をきたす。

◇旅行業

新型コロナウイルス発生の影響で、修学旅行、学生旅行が延期され、個人旅行及び一般ツアー催行中止となり、業務が皆無の状態。この先も全く見通しできず危機的事態が目前に迫っている。

◇土木工事業①

新規物件はあるものの、新型コロナウイルスの影響で設備投資が予定通り行われるか、先が読めない状況である。この状況が長引けば出荷が落ち込んでくると思われる。

◇倉庫業

常温倉庫扱では、新型コロナウイルスの影響で中国からの海上コンテナの到着が遅れている顧客、見通しが立たない顧客もあり、保管在庫数量が底をつく状況となっている。

◇一般乗用旅客自動車運送業

全国的なコロナウイルス感染症拡大に伴う観光やイベント等への影響は深刻で、タクシー利用者数は軒並み大幅な落ち込みを見せている。歓送迎会の時期を控え、未だ先の見えない状況は続いている。

第 65 回岩手県中小企業団体通常総会開催のご案内

下記日程にて、第 65 回中央会通常総会を開催いたします。

■ 開催日時 令和 2 年 6 月 19 日（金）15：00～

■ 開催場所 ホテルメトロポリタン盛岡ニューウイング

※詳細につきましては、後日改めてお知らせ致します。

○担当：統括管理部 TEL：019-624-1363

令和 2 年度岩手県の 4 広域振興局体制について

本県の令和 2 年度 4 広域振興局体制は以下の通りとなっております。振興局への届出等の際にご参照下さい。なお、その際の各種書類の宛名は、各広域振興局長名とし、提出先は各広域振興局経営企画部または各地域振興センターとなります。

＜提出先・所管区域等一覧＞

（令和 2 年 4 月 1 日現在・敬称略）

圏域	広域振興局の名称 局長名	認可申請・届出等提出先	電話番号	所管区域※
県 央	盛岡広域振興局 局長 泉 裕之	盛岡広域振興局 経営企画室 〒020-0023 盛岡市内丸 11-1	019-629-6507 019-629-6517	盛岡市・八幡平市・雫石町・岩手町・紫波町・矢巾町・葛巻町・滝沢市
県 南	県南広域振興局 局長 佐々木 隆	県南広域振興局 経営企画部 〒023-0053 奥州市水沢大手町 1-2	0197-22-2812	花巻市・北上市・遠野市・一関市・奥州市・平泉町・西和賀町
沿 岸	沿岸広域振興局 局長 森 達也	沿岸広域振興局 経営企画部 〒026-0043 釜石市新町 6-50	0193-25-2701	釜石市・大槌町
		大船渡地域振興センター 〒022-8502 大船渡市猪川町字前田 6-1	0192-27-9911	大船渡市・陸前高田市・住田町
		宮古地域振興センター 〒027-0072 宮古市五月町 1-20	0193-64-2211	宮古市・岩泉町・山田町・田野畑村
県 北	県北広域振興局 局長 高橋 進	県北広域振興局 経営企画部 〒028-8042 久慈市八日町 1-1	0194-53-4981	久慈市・洋野町・野田村・普代村
		二戸地域振興センター 〒028-6103 二戸市石切所字荷渡 6-3	0195-23-9201	二戸市・一戸町・軽米町・九戸村

※ 県事務の移譲を受けた市町村（宮古市・一関市・奥州市・大船渡市・花巻市・矢巾町・紫波町・雫石町・西和賀町・金ヶ崎町・葛巻町）に主たる事務所の登記上所在地があり、事務所所在地と組合の地区が同一である事業協同組合と企業組合及び協業組合は、各市町村担当部署が提出先となります。なお、組合の地区が複数の市町村を含む場合は、上記表のようになります。

岩手県中小企業団体中央会 主要日誌		令和2年3月分
■岩手県中央会主な実施事業等		
3月17日	岩手県中小企業団体中央会三役会	3月11日 コロナウイルス感染対応意見交換会
	岩手県中小企業団体中央会理事会	3月14日 新型コロナウイルスによる影響についての意見交換会
		3月16日 伝統的工芸品月間推進協議会
■関係機関・団体主催行事への出席等		
3月5日	岩手県健康経営実践支援会議	3月18日 岩手県発明協会理事会
	岩手県事業承継ネットワーク第2回連絡会議	3月19日 岩手県地域人材育成協議会
		3月25日 岩手県信用保証協会理事会
3月9日	岩手県生活衛生営業指導センター理事会	3月26日 岩手町中小企業・小規模企業振興基本計画策定委員会
3月10日	岩手県空港利用促進協議会幹事会	3月27日 いきいき支援財団評議員会
3月11日	いわて産業振興センター理事会	3月30日 ラグビーワールドカップ2019釜石開催実行委員会解散総会

＜皆様へ・お知らせ（発行責任者／菅原和弘）＞

ネクサスは、おかげさまで通算 700 号を迎えました。

このため、本号で記念特集を企画しておりましたが、新型コロナウイルスの影響により、闊達なご寄稿等が危ぶまれることから、事態の収束を待って特集記事を編集したいと考えております。

読者の皆様のご理解を賜りますようお願いいたします。