

2017年7月



# 葵総合経営センターだより

## 特集

- ・ 『個人情報保護法改正』セミナー報告
- ・ 第48回康友会総会

発行人 葵総合経営センター  
代表 杉浦 康晴

〒460-0012  
名古屋市中区千代田三丁目14番22号  
TEL<052>331-1740(代表) FAX<052>339-1816

E-Mail [aoi@aoi-cms.com](mailto:aoi@aoi-cms.com)  
URL <http://www.aoi-cms.com/>



「夏のセブ島」 医療法人 稲垣婦人科 様 撮影

## 目次

2	中小企業の経営課題	8	ランサムウェアから身を守る方法
3	『個人情報保護法改正』 セミナー報告	9	民法改正(1) 保証
4	第48回康友会総会	10	(随想)「三権分立」が危うい!
6	定年再雇用時の労働条件①	11	康友会入会ご案内・税務労務
7	医療機関のアライアンス!?	12	ご案内

No.564

# 中小企業の経営課題

センター代表 杉浦 康晴

近頃スポーツにおいて日本勢の活躍が大変注目を集めています。卓球、テニス、ゴルフなど世界のトップクラスで活躍する選手たちを見て、刺激を受けた方も多いのではないのでしょうか。また、将棋界では地元愛知の中学生プロ棋士・藤井聡太四段が最近の将棋ブームのきっかけになっているようです。若者に対して身近な年齢の人の活躍は大いに良い影響力があるように思います。

さて、度々センターだよりでも書いておりましたが、地元名古屋では名古屋駅前の再開発が進むにつれ、景気の回復を感じさせるような求人倍率になっております。特に名古屋駅前の飲食業、小売販売業などは10倍を超える求人倍率です。しかし日本企業を見てもと良いことばかりではありません。自動車産業を中心にモノづくりが盛んな地元東海地方では、航空機分野でも話題に上っています。現在400機以上の受注がある初の国産ジェット旅客機MR Jは、今年1月に5度目の納入延期を発表しました。航空会社からのキャンセルが懸念される中、先月フランスで行われた航空ショーにて国外で初めて実際の機体を展示しました。ヨーロッパではまだ正式契約がないMR Jにとって遅れのイメージを払拭し新たな受注を獲得できるか、正念場のショーと言われています。

他でもシャープや東芝など経営判断のミスで日本企業の地位の失墜が相次いでいる中であらためて日本式経営が問われています。経

営判断ミスは全体の士気にも影響することから、現場の技術力とプライドだけでは通用しないと思う次第です。

中小企業においては、さらに慢性的な人手不足と依然として厳しい経営環境が続いている現実があります。これらの課題はそうそう簡単に改善できることではありませんが、できることはすぐに取り組むことが必要です。長時間労働の是正により、生産額が減り付加価値が生まれなくなります。確かに残業時間は何が何でも減らすべきですが短時間でいかに付加価値を上げるか、経営者の判断は今後の企業経営の舵取りに大きな影響を及ぼします。平成31年10月からは消費税税率の引き上げもあります。今後も中小企業にとって、頭を悩ませる課題は出てきますが、これらの課題を是非チャンスと考え、企業経営について今一度真剣に見直す良い機会と考えていきたいものです。

私ども葵総合経営センターとしましては顧問先企業が様々な経営課題を解決し成長発展をしていただくことを願い、今後とも皆様方のお役に立てるよう努力してまいります。

先日も康友会総会、講演会、懇親会に多数の方にお越しいただきまして誠にありがとうございました。今後もより良い行事を企画してまいりますので皆様のお越しを心よりお待ちしております。

## 『個人情報保護法改正』セミナー報告

平成29年5月9日（火）午後2時より、第2杉浦ビルの葵リレーションホールにて、『個人情報保護法改正』セミナーを開催いたしました。

平成29年5月30日完全施行、個人情報保護法の改正のポイントについて、長谷川留美子法律事務所 長谷川留美子弁護士より解説がありました。



改正により、取扱う個人データの数が5,000件以下の個人情報取扱事業者も、すべて規制の対象となりました。盛りだくさんな内容のため、詳細にはお知らせできませんが、まず押さえていただきたいポイントは次のとおりです。

- ①自分のところは、個人情報を何の目的で使うのか、利用目的を具体的につくる  
※目的を決めた以上は、目的外の利用は絶対にしない
- ②個人情報を不正な手段で取得しない、要配慮個人情報を本人の同意なしで取得しない  
※個人情報を取得した場合には、利用目的を通知または公表する  
※契約書など書面で個人情報を取得する時には、利用目的を明示する
- ③個人情報データ（データベース等になっているもの）の安全管理措置をしっかりと行う
- ④個人データを第三者へ渡さなければいけない時は、本人の同意を得るのが大原則  
※同意して提供する場合、提供する側も、受け取る側も確認をして、記録をつくる
- ⑤保有個人データの開示請求があった場合、何らかの回答をしなければならない



ご多忙の中お集まりいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

今後も、皆様に喜んでいただけるようなセミナーを企画していきたいと考えております。

次回も多数のご参加をお待ちしております。  
(文責 小林 浩子)

## 第48回康友会総会

6月16日（金）に名古屋マリオットアソシアホテルにて、第48回康友会総会を開催いたしました。平日でしたが、多くの方々にお集まりいただき深く感謝申し上げます。

当日は、第一部総会議事、第二部講演会、第三部懇親会とし、会員様をはじめ、総勢25社（68名）の方々にお集まりいただきました。



〈会長 箆橋 美久様〉

第一部の総会議事は、17F「ルピナス」の間にて、康友会会長の箆橋 美久様のご挨拶により議案審議が始まりました。第一号議案から第五号議案まで審議され、すべて出席者の拍手をもって承認されました。改選後の役員の方々は次頁の通りです。議案議事終了後には葵総合経営センター代表杉浦 康晴より挨拶がありました。

第二部の講演会は、引き続き17F「ルピナス」の間にて、「日本経済の行方」のテーマで、株式会社第一生命経済研究所 経済調査部首席エコノミストの永濱利廣様をお招きし、講演をしていただきました。

東海の街角景気、経済見通し、輸出・生産、中部企業の生産と利益計画、個人消費の底打ち、日本経済・世界経済、リスク、株価見通し、為替見通し、80年前に似る世界情勢等について、解説していただきました。



〈講演会の様子〉

第三部の懇親会は、51F「シリウス」の間にて、行われました。

康友会会長の箆橋 美久様のご挨拶から始まり、乾杯のご発声を康友会監事の橋本 浩宗様から頂きました。

今年のアトラクションは、カードマジック専門のカリスマカードディショナの丸山 真一さんにお願ひしました。丸山さんによるパフォーマンスや、各テーブルへのカードマジックで会場全体が盛り上がり、来場者の皆さまに大いに楽しんでいただきました。



〈アトラクション〉



〈ビンゴ大会〉



〈閉会の辞〉

その後のビンゴ大会では、来場者全員にご参加いただき、楽しいひと時を過ごしながらか当選された皆様には豪華景品をお持ち帰りいただきました。

閉会の辞を康友会理事の岡庭 好和様より頂き、最後に会場の皆様全員で手締めを行いました。懇親会は短い時間でしたが、大変好評のうちに終えることができました。

康友会事務局では、皆様により一層お楽しみいただける内容を盛り込んだ康友会総会を開催できるように努めていきます。そして、顧問先の皆様にお気軽にご参加いただけるセミナー、イベントを企画していきますので今後ともよろしくお願ひいたします。

尚、秋にも行事を予定しております。詳細が決まり次第、ご案内いたしますので、皆様のご参加をお待ち申しております。  
(文責 近藤 陽介)

康友会のお問い合わせ：

葵総合経営センター 康友会事務局

電話：052-331-1740

## 康友会第48期新役員

### <会長>

東菱電子株式会社

籠橋 美久

### <監事>

シバタ貿易株式会社

柴田 浩司

株式会社ティーエーシー

橋本 浩宗

### <副会長>

木下精密工業株式会社

木下 治彦

### <相談役>

幸栄電気株式会社

吉見 益男

### <理事長>

葵総合経営センター

杉浦 康晴

### <顧問>

葵総合経営センター

杉浦 正康

長谷川留美子法律事務所

長谷川 留美子

### <理事>

株式会社伊藤美藝社製版所

伊藤 博之

岡部建設株式会社

岡庭 好和

医療法人清水会

近藤 喜博

株式会社リオンエンターテック

大川 秀樹

(社名により五十音順、敬称略)

# 定年再雇用時の労働条件①

葵労務管理事務所 松原 里美

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されています。この改正により、65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するために次のいずれかの導入が義務付けられています。

## ①定年の廃止、②継続雇用制度の導入、③定年の引き上げ

以上のうち、現在多くの会社で「②継続雇用制度」を導入されているように見受けられますが、定年再雇用のタイミングで嘱託職員として労働契約を取り交わす場合、どのようなことに注意すればよいか、お問い合わせを頂くことがあります。そこで、今回は定年再雇用時の労働契約のルールと注意点についてQ&Aの形で2回に分けてご紹介させていただきます。

Q1. 定年前と労働条件を変えることはできますか？

A1. 再雇用後の労働条件は、定年前と同じでなくても差し支えはありません。ただし、定年再雇用後有期雇用とする場合には、労働契約法第20条との関係で、無期契約労働者である正職員の労働条件と比較して、不合理な条件になっていないかを確認する必要があります。同法第20条では、業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置変更の範囲、その他の事情等を考慮してそれらに差がないようであれば、期間の定めがあることを理由として有期契約労働者と無期契約労働者との間に不合理に労働条件を相違させることを禁止しています。そのため、再雇用後の労働条件において賃金その他の条件に差を設ける場合には、業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置変更の範囲、その他の事情等において合理的な範囲で正職員と異なる旨を説明できるようにしておく必要があります。

Q2. 能力や勤務成績により、再雇用する人を選ぶことができますか？

A2. できません。現行法においては、原則として前述の①～③のいずれかにより希望者全員に65歳までの雇用の機会を与えることを義務付けています。

Q3. 労働条件を変える場合、改めて労働契約を交わす必要はありますか？

A3. はい。労働条件通知書もしくは労働契約書にて変更した労働条件を明示していただく必要があります。再雇用にあたっては、会社としてどのように働いていただきたいかということと、どのように働きたいかという本人の希望等を労使で確認し、合意のもとで労働契約を交わしていただくことが大切です。

次回に続きます