

Iwamizawa Chamber of Commerce and Industry

岩見沢商工会議所だより

'22.10

発行所 / 岩見沢商工会議所
1西1 Tel22-3445 Fax22-3441

【No.488】

岩見沢商工会議所 会員限定 **無料法律相談会** ~ささいなことでもお気軽に~

開催日時 令和4年10月27日(木)
13:00~15:00

相談員 弁護士法人PLAZA総合法律事務所
弁護士 馬場 聡

Topics

- ・日本商工会議所は今年で創立100周年 **2** ページ
- ・健康経営有料法人認定制度の紹介 **4** ページ
- ・いわみざわ百餅祭り3年ぶりに開催 **3** ページ
- ・中小企業のための法律講座 **6** ページ

第30期 岩見沢商工会議所 1号議員決定

任期満了に伴う岩見沢商工会議所議員改選は、2号議員・3号議員の選任に続き、選挙により選ばれる1号議員について、9月9日から15日まで立候補を受け付け、21日までに辞退者がなかったため、22日に選挙委員会を開催しました。

選挙委員会では、立候補者数が定数(31名)と同数だったことから、無投票によって立候補者を当選者と決定し、1号議員31名を9月22日に告知しました。

今回決定した1号議員は次のとおりです。

なお、会頭を始めとする役員は臨時議員総会(令和4年11月1日開催)で決定されます。

第30期 岩見沢商工会議所 1号議員(31名)

No.	事業所名	所在地
1	空知石炭(株)	4条西15丁目8
2	東光電機工業(株)	3条東14丁目2
3	日の出交通(株)	大和2条9丁目19-5
4	(株)ライフネット	4条東14丁目1
5	(株)政安土木	稔町71-94
6	(株)高橋工務店	4条東11丁目4-2
7	(株)フラワーショップ虹花	7条西7丁目25
8	(株)ASK	2条西5丁目8-1
9	(社福)岩見沢福祉会	北2条西12丁目
10	(株)本山測量設計	7条東5丁目5
11	(株)組合印刷	上幌向町559-4
12	ラウンジBerryBerry 波田野 愛	3条西2丁目
13	(株)コンドウ生コンクリート	上幌向町564-2
14	行政書士内田総合法務事務所 内田 茂伸	3条東17丁目3-1
15	玉田産業(株)	4条西15丁目3

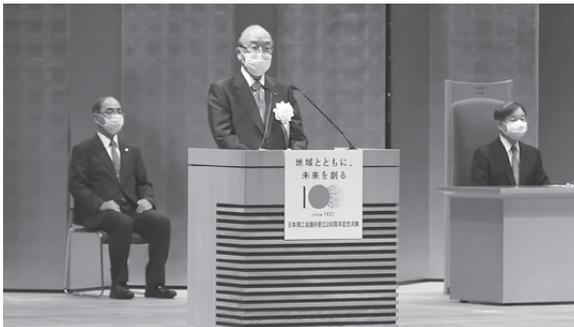
No.	事業所名	所在地
16	ランドシステム(株)	4条西5丁目1-1
17	共進工業(株)	4条東12丁目
18	(有)建元	西川町372
19	津島工業(株)	1条東6丁目1
20	(株)鈴木造園	栄町7丁目46
21	岩見沢液化ガス(株)	3条東14丁目9
22	栄建設(株)	岡山町18-9
23	(株)文明堂	9条西1丁目1
24	アクサ生命保険(株) 岩見沢営業所	1条西1丁目16 岩見沢商工会議所会館3F
25	(株)ヤマシチ	4条西8丁目
26	(有)コロナ	2条西3丁目4
27	北燃商事(株)	8条東1丁目3
28	(株)サン研ライフサービス	岡山町129-26
29	(株)大和商会	6条東3丁目1-1
30	空知印刷(株)	2条東2丁目2-5
31	(株)西方建設	志文町995-19

日本商工会議所創立100周年記念式典開催

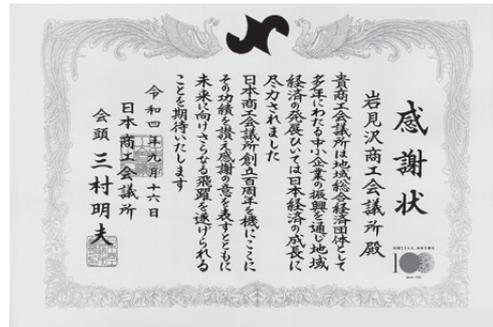
～日本商工会議所から感謝状～

日本商工会議所は1922年(大正11年)6月29日に、全国の商工会議所の発意のもと、常設機構を有する商業会議所連合会として創立され、本年、創立100周年を迎えました。9月16日には東京国際フォーラムにおいて創立100周年記念式典が開催され、天皇陛下ご臨席のもと、岸田内閣総理大臣など多くの来賓もご列席され、当所松浦会頭も式典に参加しました。

また、これまで中小企業の振興を通じ、地域経済の活性化に貢献したことに対する感謝とさらなる飛躍への期待を込め、全国515の商工会議所に感謝状が贈呈されました。



式辞を述べる日商三村会頭 出典:日本商工会議所



日商から贈呈された感謝状

岩見沢商工会議所 第64回永年勤続優良従業員表彰式のお知らせ

先月の会議所だより(9月号)でご案内しました永年勤続優良従業員表彰式を11月22日(火)18時から北海道グリーンランド ホテルサンプラザにおいて開催します。

申請がお済みでない企業におかれましては、申請用紙(先月の会議所だより)と同封、又はホームページに掲載)に必要な事項を記入し、負担金を添えて10月31日(月)までにお申し込み下さい。

なお、期間終了後の受付はできませんので期間厳守をお願いします。

【受付期間】

9月12日(月)～10月31日(月)

【申込・問合せ先】

岩見沢商工会議所 総務課

【電話】 22-3445

【FAX】 22-3441

協賛などご協力いただきました会員の皆様、ありがとうございました

第2回 World Baseball of Children NORTH FIGHT 2022で16チームが熱戦

NORTH FIGHTが9月24日～25日に岩見沢市営球場の他4球場で開催されました。新型コロナウイルスの関係で、海外、道外チームが不参加となりましたが、全道から16チームが岩見沢に集結し熱戦を繰り広げました。

岩見沢ねぶた祭2022盛會に終了

岩見沢ねぶた祭が8月27日～28日、岩見沢駅東市民広場で開催されました。今年は夜に加え初めて昼運行も実施され、2日間で延べ1万2千人が訪れました。多くの皆様のご協力に感謝いたします。ありがとうございました。

北海道コロナ通知システム廃止

～今後とも、感染防止対策へのご協力をお願いいたします～

本年9月25日をもって「北海道コロナ通知システム」は廃止となりましたので

◆建物や施設、イベント会場などにおけるバーコードの掲示を取りやめてください。

◆来店者などによるバーコードの読み込みを取りやめてください。

今後とも、感染防止対策へのご協力をお願いいたします。

コロナ通知システムについての詳細は、北海道のホームページをご覧ください。



北海道のHPはこちら



第40回
いわみざわ百餅祭り
延べ2万5千人が来場!



9月17日(土)から18日(日)の2日間、五穀豊穰、健康長寿、商売繁盛などを祈願する「第40回いわみざわ百餅祭り」が3年ぶりに開催されました。新型コロナウイルス対策のため木遣りや、百餅長寿餅まきは中止いたしました。両日合わせて延べ2万5千人が訪れました。



メインイベントの大白餅つきでは、直径2・2mの大白を使い、百餅若衆と来場者が協力して200キロの杵で60キロの餅を「ヨイトマケ方式」で豪快につき上げます。杵を下ろすたびに「餅のしぶき」が飛び散る光景に歓声が上がっていました。

つき上がった餅は、お汁粉にして来場者に振る舞われ、お汁粉配付所には毎回長蛇の列ができるほどの、大盛況ぶりでした。

また、17日と18日には駅東市民広場公園で開催された「いわみざわ情熱フェスティバル」にて、農産物の販売等が行われ、中心街と駅周辺が一体となって盛り上がりを見せました。

18日には雨の中、4条通り商店街振興組合の「チビっ子百うす祭り」と3条通り商店街振興会の「子供百餅もちつき大会」も行われました。

百餅祭りは岩見沢のお祭りの一つとして、道内はもとより全国的にも有名になりました。この集客力を岩見沢の経済の発展につなげるとともに、今後もより魅力のあるいわみざわ百餅祭りとなるよう、努力して参ります。

お礼

多くの市民の皆様からご支援・ご協力を賜り、今年も百餅祭りが無事盛会裡に終了いたしましたことを、実行委員会として感謝を申し上げます。

いわみざわ百餅祭り 実行委員会

岩見沢商工会議所生命共済 病気入院見舞金について ～新型コロナウイルス感染症「みなし入院」入院給付金の対象の変更～

これまで生命共済制度では、新型コロナに罹患し入院が必要でありながら、医療機関の受入態勢等の観点から宿泊療養・自宅療養による入院(いわゆる「みなし入院」)をした場合において、入院給付金をお支払いしておりました。

政府の方針変更に伴い、2022年9月26日以降に新型コロナウイルス感染症と診断された方のうち、重症化リスクの高い方^(※)以外を入院給付金の対象外とさせていただきます。

なお、9月25日迄に新型コロナウイルス感染症と診断された方への「みなし入院」の入院給付金のお支払いは、これまでどおりの対応といたします。

※重症化リスクの高い方とは

65歳以上の方、入院を要する方、妊婦の方、
新型コロナ治療薬の投与または新型コロナ
罹患により酸素投与が必要な方

「健康経営」はじめませんか？ ～従業員の健康を守ることは 会社の大事な投資のひとつです～

健康経営の紹介

健康経営とは、従業員等の健康管理や健康増進の取組みを「投資」と捉え、経営的な視点で考えて、戦略的に実行する新たな経営手法です。

これまで、従業員の健康管理は自己責任、あるいは企業にとってコストとして考えられてきましたが、今後も続くであろう深刻な「人手不足問題」などを背景に、「健康経営」に注目する経営者が増えています。

健康経営のメリット

労働生産性の向上

医療費負担の軽減

企業のイメージアップ

採用力の強化

離職率・定着率の改善

健康経営優良法人認定制度の紹介

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度。

健康経営に取り組む優良な企業を『見える化』し、社会的評価を受けられる

健康優良法人2023【中小規模法人部門】

※ブライト500含む

申請：令和4年10月21（金）17時まで

認定：令和5年3月（予定）

まずは、「健康企業宣言運動」に参加！

事業所独自の健康プランを検討し、健康宣言を実施します。

「健康企業宣言運動」HP：http://www.sapporo-cci.or.jp/health_declaration/

岩見沢商工会議所まで
お気軽にご相談ください！

「必ずチェック 最低賃金！ 使用者も、労働者も」

北海道最低賃金

北海道内で事業を営む使用者及びその事業場で働くすべての労働者（会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人）に適用される北海道最低賃金が次のとおり改定されました。

最低賃金額

時間額 **920円**

効力発生日

令和**4**年**10**月**2**日

- 最低賃金には、精皆動手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反として処罰されることがあります。
- 特定の産業（「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」、「鉄鋼業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く者には北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。

厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署（支署）

日商LOBO調査(早期景気観測)

【8月調査結果のポイント】

8月の全産業合計の業況DIは、▲21.0(前月比▲3.2ポイント)。感染拡大の継続に猛暑や大雨が重なり、帰省や旅行、会食等を控える動きが見られ、飲食・宿泊業などのサービス業や百貨店などの小売業で業況が悪化。小売業・サービス業からの引き合いが減少した卸売業も業況が悪化した。半導体等の部品供給不足が継続する製造業も業況が悪化した。堅調な民間工事に下支えされた建設業では業況が改善するも、資材や燃料価格の高止まりによる負担増が続き、力強さを欠いている。資源・原材料価格の高騰や円安によるコスト負担増が継続する中、物価高による消費マインドの低下や、感染拡大の継続、猛暑・大雨による外出控えにより、中小企業の業況は、半年ぶりの悪化となった。

業況DI(前年同月比)の推移

	22年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	先行き見通し 9月~11月
全産業	▲32.7	▲25.7	▲20.4	▲20.3	▲17.8	▲21.0	▲26.6
建設	▲23.6	▲27.0	▲31.3	▲29.3	▲28.7	▲26.4	▲24.9
製造	▲25.0	▲17.0	▲15.4	▲19.8	▲17.9	▲18.9	▲22.0
卸売	▲33.3	▲28.3	▲20.2	▲22.0	▲18.1	▲24.8	▲29.1
小売	▲40.9	▲39.5	▲31.8	▲32.2	▲25.2	▲30.7	▲35.3
サービス	▲39.0	▲21.1	▲9.3	▲4.4	▲4.1	▲10.2	▲24.2

※「先行き見通し」は当月に比べた向こう3カ月の先行き見通しDI

先行き見通しDIは、▲26.6(今月比▲5.6ポイント)今後も感染拡大が継続し、従業員の感染による生産や取引などへの影響を懸念する声が業種を問わず聞かれた。特に、サービス業や小売業では、消費者の外出控えによる需要減を危惧する事業者が増加している。資源・資材価格の高騰が長期化し、コスト増加分の十分な価格転嫁が追い付かず、収益確保も難しい中、感染の沈静化を見通せず、中小企業の先行きは、厳しい見方となった。

【建設業】

「民間企業からの工事受注数は順調に推移しており、売上も着実に確保できている。資材価格の高騰などでコスト負担は増加しているものの、生産性向上に向けた対策を実施することで、全体として経費削減に取り組んでいる」(一般工事業)

「工事受注数は増えてきている。従業員の感染により、受注を止めることがないよう、感染対策を継続していく」(管工事業)

【製造業】

「原材料価格や燃料費の高騰によってコスト増が続いているが、消費者の購買意欲の低下が見られ、既存商品は値上げが厳しい状況である。付加価値のついた新しい製品の販売に着手し、売上改善を図っていきたい」(水産食料品製造業)
「供給不足の継続で、部品の値上がりが続いており、収益を圧迫しているが、必要不可欠な機械設備の受注は増えている」(一般産業用機械製造業)

【卸売業】

「包装資材の価格高騰が続いているものの、コロナ禍以降に開拓した販路先との取引が好調のため、売上確保に繋がっている。一方で、物価高の影響で生活必需品以外の商品の売れ行きが伸び悩んでおり、今後も新たな打開策を検討する必要があると考えている」(繊維品卸売業)

「感染拡大により、取引先の飲食店などで会食等のキャンセルが一部出ており、受注が減少傾向にある」(食料・飲料卸売業)

【小売業】

「度重なる仕入価格の上昇が続く中、新型コロナの感染拡大による消費者の外出控えと異常気象の影響もあり、見込んでいたよりも店舗への来客数は減少しており、売上確保に苦戦を強いられている」(書籍・文房具小売業)

「感染拡大により、顧客の来店頻度は減少するも、まとめ買いで客単価は上昇。客単価は維持し、顧客確保を図り、売上改善に努めたい」(総合スーパー)

【サービス業】

「人流の回復で、宴会等の予約状況も改善に向かっていたため、準備を進めていたものの、感染再拡大による直前での予約キャンセルが増加し、予想よりも売上が上がらなかった」(飲食業)

「前年と比較すると、新型コロナウイルスによる影響は限定的であるが、このまま感染者数の増加が続くと再び経営が苦しくなる」(旅行業)

中小企業のための 法律講座

ハラスメントと企業対応

1. はじめに

労働施策総合推進法が令和元年5月に改正され、令和4年4月1日より、全ての企業に対し、パワーハラスメントの防止措置を講じる義務が課せられるようになりました。このように、近年、職場におけるハラスメント（パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等）は社会問題と化しており、その是正に向けて法改正が進められています。

ハラスメントが従業員（被害者・加害者）や企業に与える悪影響やリスクとして、主に次のようなものが考えられます。まず、被害者について、ハラスメントによる勤労意欲の低下や心身の不調、それに伴う長期欠勤や休職等が考えられます。次に、加害者について、（自業自得ではありませんが、）懲戒処分を受けることや、民事上の責任（不法行為を理由とする損害賠償責任）、刑事上の責任（パワーハラスメントに関して、暴行罪や名誉棄損罪。セクシャルハラスメントに関して、強制わいせつ罪等。）を負うこと等が考えられます。そして、企業について、民事上の責任（使用者責任や職場環境配慮義務違反を理由とする損害賠償責任）を負うことや、職場環境の悪化に伴う生産性の低下等が考えられます。このように、ハラスメントがもたらす悪影響やリスクは多岐にわたります。そのため、企業として、どのような行動がハラスメントに該当するのかを理解の上、ハラスメントを発生させないような環境作りや、ハラスメントが発生してしまった際の事後対応の準備をしておく必要があります。

本稿では、各種ハラスメントのうち、セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについて取り上げた上、企業がとるべき対応の一例を紹介したいと思います。

2. セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントとは、「職場における労働者の意に反する性的言動」を指します。具体例としては、職場内において、業務上の必要性もないのに相手方の身体に触ること（いわゆる環境型セクシャルハラスメント）、相手方に性的な関係を迫って拒否されたことを理由に相手方を降格させること（いわゆる対価型セクシャルハラスメント）等が挙げられます。また、裁判例上、違法性の判断にあたって、諸般の事情を総合的に分析し、平

均的女性労働者（被害者が男性の場合は、平均的男性労働者）が性的不快感を抱くかどうかを検討の上、社会通念上相当な行為といえるのかが検討される傾向にあります。

3. パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されること」を指します。パワーハラスメントの行為類型としては、a身体的攻撃（暴行等）、b精神的攻撃（ひどい暴言、侮辱等）、c人間関係からの切り離し（隔離、無視等）、d過大な要求（過大な仕事の押し付け等）、e過少な要求（簡単な仕事しか与えないこと等）、f個の侵害（私的なことへの過度な立入り等）といったものが主に挙げられます。特に、d～fの行為類型については、業務上の指導との区別が難しい面もあるため、当事者から②の必要性、相当性に関わる事情を丁寧に聴取・検討する必要があります。

4. 企業がとるべき対応

企業がとるべき対応として、就業規則にハラスメントを禁止する旨や懲戒処分の対象となる旨を記載すること、ハラスメントの禁止について労働者に周知・啓発を図ること、ハラスメントに関する相談窓口を設置することが考えられます。

また、ハラスメントが疑われる事案が発生した場合の対応として、①早急に相談者や相手方、第三者からヒヤリングを行い事実関係の有無や具体的内容を把握の上、②調査結果を当事者に説明する。③判明した事実関係を精査し、就業規則の規定に則って懲戒処分を行うかどうかを検討する。④懲戒処分を行わない場合であっても、加害者を被害者から引き離すような配置転換や、加害者と被害者の関係改善に向けた援助等を行うこと等の対応を模索する、といったことが考えられます。

なお、法令上、ハラスメントの相談に関して、ハラスメントの相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いが禁止されている点にご留意ください（男女雇用機会均等法11条2項、労働施策総合推進法30条の2第2項）。



記事協力 弁護士法人 P L A Z A 総合法律事務所
 弁護士 馬場 聡
 弁護士 小熊 克暢