

反貧困ネット北海道主催

## 最賃の大幅引き上げと中小企業支援の抜本的な改善を求めるシンポジウム

日時：2010年7月30日

会場：かでの2・7／札幌市

シンポジウムでは、まず、高瀬典幸さん（北海道地方最低賃金審議会委員）、出口憲次さん（北海道労働組合総連合）より、労働組合の立場から、この最賃をめぐる問題についての報告を受けました。その後に、吉田孝義さん（北海道中小企業家同友会 政策委員長）から基調報告をいただき、最後に、全体で議論を深めました。本稿では、吉田さんからの基調報告をまとめます（文責：反貧困ネット北海道 事務局）。

## 基調報告：中小企業経営の実態と最低賃金をめぐる問題

### ○事業経営の概要について

ただいまご紹介いただきました北海道中小企業家同友会の政策委員長の吉田と申します。会社は石狩新港にございますトーワラダンボール株式会社と申しまして、生產品目は、ダンボールの箱、そして化成品という、本日こちらに持参しましたような製品を生産しております。食品・お菓子などの保存のための、いわゆる保冷バックでございます。千歳空港などでよくご覧になるのではないのでしょうか。

さて、なぜ私がこうしたものを持参したかと申しますと、私たちの仕事ほど一般の経済の影響を反映するものはないのではないかと思います。こうした不景気になりますと、ダンボールの需要が落ちます、又、観光客が少なくなると、お土産等が売れなくなります。そういうことを理解していただきたくて持参した次第です。

私は、わが社の社長を務めておりますが、入社以来 49 年間の勤務になります。親会社は東ワラ商事株式会社と申します。東ワラのワラは稲ワラで出来た縄、筵が道内の一次産業の水産物、農産物梱包の主流だった時代に由来します。段々こうした新しい包装材に変わってきて、昭和 49 年に事業の拡大で段ボールを製造する新しい工場を立ち上げました。

### ○従業員について

レジュメを使ってわが社の説明をし

す。社員数は 50 名、男子社員は 24 名、そのうち軽度の障がいをもった社員が 2 名おります。養護高等学校を卒業して、1 名は 22 年間の勤務、もう 1 名は 3 年前からの勤務です。

女子社員は 8 名です。パートタイマーは 14 名で、そのうちフルタイムで 5 名働いています。フルタイムというのは、9 時から 17 時あるいは 17 時半まで働いています。そして扶養の 103 万円の壁以上に働いてもよいですよ、というタイプです。残りは、その反対に、時間調整と申しまして、世帯主の扶養の範囲で働いているので 103 万円以内で働きたいというタイプです。そのため、後者は忙しい時期に、仕事を休ませざるを得ないので、会社としては悩ましいものがございます。

最近の売上げ状況として過去 5 年分をレジュメに書いておきました。追い風によって、売上げ状況は割合に良かったんですね。ところが、平成 21 年にドンと 11%も売上げがダウンしました。例の 100 年に 1 度という、リーマン・ショック以降の不況の中で私たちも大きく影響を受けた訳です。

### ○縮小を続ける事業経営—北海道における中小企業の状況

さて、私たち中小企業家同友会の会員数は、北海道内で約 5400 社で、来年度には 5500 社を目指している訳ですが、よい経営者になろう、よい会社をつくろう、よい経営環境をつくろう、この三つの目

的をもって、活動をしております。

しかしながら北海道は、1997年11月に拓殖銀行が経営破綻をします。この1997年の1年前が北海道の総投資額はピークで、6兆4千億円あった訳です。これが、拓銀の破綻と同時に北海道の経済は波が引くように厳しい状況に落ちていった訳です。それから12年が経ちましたが、総投資額は約3兆で、ピーク時の50%を割っている訳ですね。

当時、北海道には緊急的な予算がついたこともあって、例えばわが社でいえば、1999年が売上げのピークでございました。大体その他の企業も同様ではないかと思えます。そして、その当時に比べると、リーマン・ショックまでの間に、約2割程度売上げがダウンしております。その上にリーマン・ショックで各企業がダメージを受けた。これが実態です。

その結果として、丸井今井さんが経営破綻をする。あるいは、いろいろな企業が、大手企業も含めて倒産していく訳です。私たち中小企業も含め、企業の経営規模がこの12年の間に小さくなってきた訳です。

#### ○雇用・労務管理の現状

わが社の雇用・労務管理の現状についてまとめてみました。

21年度の実績ですが、男子社員の平均年齢は39歳、年収平均は330万円になっております。彼らの勤続年数は平均で11年で、短い人は(ここでは3年未満としておきますが)9名おります。石狩で採用されたものです。わが社は、もともとは手稲の工業団地にあり、そこから石狩に引

越しいたしました。石狩は日本一大きい工業団地でございます。私どものような小さな企業が進出しても、求職者は少ないのではないかと、そんな不安の中で募集をかけ、来てくれた人達です。

女子社員の平均年齢は47歳。若い社員もおりますが、現在、定年の60歳を超えて再雇用を続けて66歳の方がおりますので、平均値が上がっております。年収は平均260万円。勤続年数は13年で、3年未満は2名です。

パートタイム14名の平均勤続年数は12年。4名は3年未満です。

昇給は4月に実施します。業績や世間相場を勘案して行います。

#### ○多くの中小企業で、賃上げは困難

北海道中小企業家同友会では毎年2月から3月にかけて、会員に対して、今年の昇給の腹積もりをアンケートで尋ねます。2009年の一番多かった回答は、賃上げはしないという企業が約半分、50%を若干下回る程度ですが、それだけありました。賃上げ率も1%以下がほとんどでした。さらに2010年、つまり今年ですが、賃上げはしないという企業が半分を超えております。経営環境の厳しい北海道の中小企業は、努力しても、順調に進まない実態がございます。

先程の労働組合の方々の報告を聞きながら、大変な暮らしの中にいる労働者の方々の状況に本当に胸が痛むと同時に、私たち経営者は、従業員の雇用や生活を保障しなければならない責任があります。

いずれにせよ、実態は本当に厳しいということをご理解していただきたいと思

います。

#### ○最賃の判断基準への疑問

さて、わが社では障がい者の雇用をしておりますので、労働基準監督署に対して最低賃金除外申請を行います。

ただし、除外申請は行いますが、時間数で割った際、最低賃金を上回る賃金を支払っております。

ところで、これは不思議というか、みなさんにも考えていただきたいのですが、最低賃金の基準はあくまでも時給な訳です。そうすると、例えば私どもは、ボーナスを出しております、それから燃料手当などの各種手当を出しております、それらは一切入らない訳ですね。あくまでも時給での判断、ということなので、私はそれに対して非常に疑問を感じます。実際にはボーナスや手当でも、現在は生活給になっている訳ですね。

ですから、どんなに苦しくても、出せる状態にあるときは出す訳です。また障がい者であるからといって、ボーナスを出さないというようなことはしない。勿論金額は少ないですが。その意味では、最賃の基準について、経営者としては、年収で判断していただきたいと思う訳です。

#### ○マニフェスト・時給 1000 円への違和感、減少を続ける仕事

さて、わが社のパートタイマーの賃金については、今年 5 円を上げました。

今年の 6 月 26 日、ちょうど参院選の前に、『毎日新聞』の方が取材に来られまして、5 円上げるのも大変ということを書い

ていただきました。

ところで、一年前、つまり、政権選択の年と言われた昨年 8 月 18 日の『朝日新聞』に各政党のマニフェストが出ております。私はこの記事を見て、エッと驚いた訳です。みなさんはどうだったでしょうか。

というのも、記事には、政権交代で、明日にでも最低賃金が 1000 円になるかのような印象を受けた訳です。私は、北海道の実態からみると、たいへんな問題であると思いました。まず賃上げの前に雇用を守ることが大事であって、景気の回復があって、仕事が増えて、賃上げはそのつぎである、と思いました。

「1000 円、経営の壁」ということで、このときも、『朝日新聞』の記者さんが取材に来られました。

私は、企業の経営状況にあったかたちで、10 円でも 20 円でも上げたいという気持ちは、経営者としてある訳ですが、皆さんにご理解いただきたいのは、繰り返しになりますが、本当にいま仕事が少ない状況です。

私どもでいうと、第 1・第 3 土曜日も稼働しているのですが、本当に仕事が少ないので、今日は 15 時で終了、お昼で終了します。これは堪れないことです。

去年の場合には、春に新型インフルエンザが大流行しました。皆さん旅行を自粛されました。私たちが追い風を受けていたのは、北海道でブームだった、生キャラメルです。この商品は、常温ではお土産にできませんので、私どもの会社で製造している保冷袋に入れて、お土産としてお買い求めいただいていた訳です。

私どもは本当に嬉しかった。ところが、あつという間にそういう仕事がなくなってしまった。ダンボールなども同様です。

#### ○年収 103 万円の壁による支障

それからもう 1 つ私には疑問がございます。103 万円の壁です。パートタイマーの方々は私どもにとっては、貴重な労働の戦力でございます。そしてパートの方は家庭の主婦ですので配偶者控除をうけるため、12 月の年末調整に合わせて、10 月から 12 月までの間は働くことができないんですね。扶養の範囲に収まらないとなりますので。丁度その時期が北海道の会社は忙しくなり、代わりの方を募集しても、すぐには仕事に慣れる訳ではないということがございます。

ですから、この 103 万円の壁というのは私どもにとって悩ましい問題です。

#### ○最近の雇用動向に感じること

最近の雇用のことで申しますと、女性でシングルマザーの方が多くなったなどということを感じます。それから、男子社員で申しますと、1 人の募集に対して 30 人、40 人の履歴書が集まります。

私たち企業にとっては、定着率のよい新卒者が有難いです。ただ、中小企業の場合はどこもそうだと思いますが、経営の見通しが立たない為に、新卒者を定期的に募集するということはできませんので、どうしても、退職者が出るとなった段階で募集をかけざるを得ない。

中途採用に関連して申しますと、人材派遣会社で長く勤務してきた経験がある方は、定着率が悪いと感じています。

これは、たいへん失礼な物言いかもしれませんが、履歴書やハローワークの書類は、本当に立派に書かれておりますが、私にはこういう資格がある、こういう資格もあり、そして面接でも、ぜひ働きたいと言う訳です。ところが、働いて 1 ヶ月、2 ヶ月経ったら、辞めますというんですね。それで、どうしてなのか聞いてみても、いや、自分にはあわない、職場にあわない、そういうことで、辞められていく。

#### ○中小企業を取り巻く状況

さて、すでに話してきましたが、最近の経営状況に移ります。

いま企業に貸上げの財源はあるでしょうか。中小企業はいま、業種を問わず、激変消滅の時代に入っております。どこが倒産しても不思議ではない状況です。昨年からは政府によって融資の保証制度がはじまりました。保証協会が保証するといえば、銀行は 100%貸してくれる。ガソリンが高騰した際も、緊急保証制度がありました。

それからもう 1 つは、昨年の 12 月に金融円滑化法案というものができました。これは返済猶予法とも言われまして、お金を借りて返済時期がきても、返済ができない場合には 1 年間猶予してもらえる制度です。それによって、利用希望の企業 11,000 社の申し込みがあり、この制度のおかげで潰れずにすんだという訳です。

しかしながら、今年の秋から返済が始まります。もし返済ができなかったら倒産が増えていくでしょう。

関連して、今年の 6 月に貸金法が施行

されました。サラ金の非社会性が明らかになって、利息がおさえられたり、いろいろな規制が入り、新しい貸金法では収入の3分の1という規制ができ、そして給与証明書などが必要になりました。

その結果、お金がなかなか借りられない状況が生まれ、この点も、中小企業の経営にとって厳しい要素となるでしょう。

卸売・小売業も含め、一般の企業で1億円の売上げがある場合、だいたい15%から20%が営業粗利益になります。

いまデフレで商品価格が下がり続けている。そして商品が売れなくなっている。売上げが縮小して、その上に安売りしなければならぬということは、総利益が少なくなります。

私たち製造加工販売の場合は、25%から30%の粗利益ですが、これが今、売上げが15%、20%と下がっていると、コストが上がって、利益は無くなり赤字経営になります。

北海道は先程も申しましたがピーク時から売上げが2割の減少に加えてリーマン・ショックが重なり、収支を合わせるのに、リストラをせざるを得ない。あるいは、経営に行き詰った経営者が自殺を選択する。経営者の自殺というのは非常に多くなりました。全国で3万人を超える自殺者の中でも、経営者の自殺者が多くなっている、これが実態です。

#### ○土地建物も借金の担保に

私たちも、中小企業家同友会で日々勉強を重ねておりますが、なかなかこの状況を脱することができない。

今は中小企業の7割が赤字経営です。

徐々に経営の中で資金繰りの影響が出て来ると思います。銀行では、金融検査マニュアルで1年赤字を出した場合は若干多めにみるものの、2年赤字が続いた場合は、経営が危ないというほうに分類される訳です。健全だった分類が、要注意、経営破綻先、といった具合に、マニュアルをたてにしてお金を貸さないことがあります。銀行も商売ですから、実際にお金を借りるとするのは、本当に大変なことです。

そして私たち経営者は、個人や家族の土地建物も、全て銀行の担保になります。いくなれば、命がけで経営をしなければならない訳です。その意味でも、北海道の中小企業者は厳しい状況にあります。

#### ○業界における競争の熾烈化と、コストアップ要因

わが社の経営環境でいいますと、包装材というのは、不景気という理由だけではなく、リサイクル法の施行等もあって、需要が減少している訳です。ごみになるものはあまり使わないというようになっています。

もちろん、私たちは紙、段ボール、プラスチックは資源としてリサイクルします。札幌市のごみも3割減って市長も喜んでおりますが、それは、容器・包装リサイクル法の影響が大きいのです。結果、私たちのマーケットは縮小していくことになりました。

それから企業経営をしていけばつきものの競争相手があることです。私たちの場合は、ホームセンターや通販会社です。あるいは宅配便のクロネコさんや佐川急

便さんです。これらの会社も、ダンボールを販売している訳です、非常に安い価格で。そして他の業界からも新規の参入があります。

私たちの同業者は、道内に 18 社ございます。その上に、シート・材料を供給する大手メーカーが 5 社ございます。そして北海道の需要が全体的に減少している中で、いよいよ私たちも、淘汰・統合・廃業の懸念が生じております。生き残るとすれば、大手の系列下に入らなければならない。その動きが加速化していくことになるでしょう。

道路を走っていると、あちこちのガソリンスタンドが廃業しております。代わって入っているのが、コンビニやレンタカーなど。もう、油を売ってはいは商売になりません。しゃれでもありますが（笑）、ここでも業界再編・淘汰が進んでおります。

我社は 3 年前に新工場を建てましたが、古い工場では、世の流れに対応できないという事情がありました。

つまり、雪印の問題がご記憶にあるかと思いますが、あの事件以降、食品製造に関する検査が非常に厳しくなりました。そこを契機に、大手メーカーから査察に来られます。あなたの工場ではどのようにして製品をつくっていますか、衛生管理はどうなっていますか、異物混入の対応はどうなっていますか、こういう感じで点数をつけられる訳です。そして、満点は 52 点なのですが、半分すなわち 26 点以下では下請としてはダメという判断をされる訳です。

そこで、私たちはなんとしても、その

基準をクリアしなければならないということで、石狩に進出して、新しい工場を建てた訳です。なんとかして生き残りを図って、従業員を雇い続けていかなければならない。

そういう中でいま一番私たちが心掛けているのは、全員参加型の経営をどう創っていくかということです。

○最賃をどうするか、真剣に検討を

さて、最賃に話を戻しましょう。

この、最賃の引き上げを決めた際、経済成長率について、名目 3%、実質 2% を目標にして、最賃の引き上げを決めた訳です。それが現在はトーンダウンして、10 年後に 1000 円となりました。

でも 10 年後というのは経済がどうなっているのか誰も全くわからない訳ですね。そして生活保護費との逆転現象ですが、北海道では 36 円の差があると先程報告されておりました。

ただ、毎年春に銀行が発表する北海道の経済成長率は、先程の数値を下回っております。であればこそ、この最賃引き上げについてはもう少し真剣に考えなければならないと思います。

そして時給 1000 円になった場合の企業側の負担ですが、社会保険等がありますので、1250 円程度の時給プラス経費を支払わなければならない。これは企業にとっては一般社員の給与水準なんですね。ですから、今回の発表では 10 年となりましたので、いますぐになると本当に厳しい。

それから、北海道には季節労働者がおり、私たちダンボールの販売先でいえば、

農業や水産業です。いまこれから秋刀魚の漁がはじまります。でも釧路の工場では、労働力が用意できないから、外国人労働者がどっと入っております。そして、農家には、若い女性がたくさん働いていると思ったら、ぜんぶ外国人労働者です。その意味では、北海道の一次産業にとって、最賃の引き上げは本当に深刻な影響を与えるのではないかと考えています。

○中小企業に対する給玉か？

政府もまた中小企業に対して給玉を与えるような姿勢を出しております。

例えば、最賃の引き上げとあわせて、中小企業の所得減税ということを持ち出してきました。現行で18%の税率を11%にします、という内容です。

これは減税ですから、一見するとよいことのように思われますが、しかしながら考えていただきたいのは、中小企業の7割が赤字です。赤字の場合は、税金を納めなくてよい訳です。ということは、3割の中小企業がこの減税の対象という訳ですが、この3割の企業にしても、大きく儲けている訳ではなく、多少の利益の企業が多いのではないのでしょうか。そう考えると、何もこれは効果はない訳です。

結局、法人減税でどこが得をするかというと、輸出で大きくなっている企業がございしますが、そういうところが対象になる訳です。

その意味では、私たちは、政府の打ち出す政策というものを一つひとつチェックしていく必要があると思います。

○派遣労働について思うこと一直接雇用

を中心に

ところで話はちょっと変わって、派遣労働者のことです。

いまや派遣業は製造業でも解禁されました。最近話題になりましたが、郵政の現場でも、多くが非常勤・臨時職員として働いています。こういうところをきちっと正社員で採用するようすべきだと思います。

と申しますのも、2年前に、たまたま私どもで採用した社員がおりまして、彼は専門学校を卒業してからずっと4年ぐらい郵政で働いていた訳ですが、正社員にはなれなかった。仕事は、夜中の仕分け作業なんかもあります。彼を我社で採用して、暫くしてから、どうだい？って聞いてみたところ、ずっと我社のほうがいいって言うってくれる訳ですね。勿論、社長からの質問ですからそういわざるを得ないところもあったのかもしれませんが、それでも、勤務や処遇の実態面からいって、そうだったのではないかと考えています。

そして、私どももかつて人材派遣会社から2名の女性を採用したことがあります。しかしながら、会社の従業員とコミュニケーションをとってはいけな、とまでは申しませんが、何かあったときには、派遣会社に連絡をしてください、となっております。ですから、些細なことであっても、会社には人材派遣会社から連絡がくる訳です。例えば、突然具合が悪くなって休まれたことがあって、なんで来ないのかなと思っていたら、ずっと遅くなってから派遣会社から連絡が来る訳です、これが実態です。

そして、そのときに支払っていたのが時間当たり 1200 円なんです。そこから人材派遣会社が経費を引く訳です。そういうこともあって、私が社長になってすぐ派遣の使用はやめました。

もちろん、人材派遣会社には立派な経営をしている所もありますが、私は、雨後の竹の子のように増えた人材派遣会社は必要ないのではないか、そういう部分を正規労働者に振り替えていくべきだと思います。

○日本経済の再生は地域をささえる中小企業の発展で可能になる

それから、政府は、地域経済というものを足元から立て直すという努力を優先していかなければならないのではないか、と思います。

いわゆるこの間の小泉内閣の構造改革そして規制緩和で、あつという間に、状況が厳しくなった訳ですが、その上に、北海道の予算が削減されていく。いま、12年前からみて、公共工事が50%以上少なくなっている。一般の企業の設備投資が30%以上少なくなった。住宅も、およそ半分の着工数になっている。これだけ大きな変化があった。

そして去年の12月でしょうか、政権交代後に鳩山内閣は北海道の予算を17%また削減した訳です。ですから、本当に厳しい状況です。

そういう意味では、レジュメにも書きましたが、「日本経済の再生は地域をささえる中小企業の発展」、これしかないなど私は思っております。私たち中小企業は地域がなければ成り立ちません。地域も

また中小企業を必要としております。

考えていただきたいのは、大企業は、地域がなくてもやっていけます。大企業は世界中で仕事をしております。流通の大手企業も同じです、売上げが悪ければすぐ撤退します。それから、採算があわないので中国へ行ったり、中国がだめであればベトナムへ行ったりします。

ところが中小企業は地域がなければ存在できない。その意味では、私たちは、地域をどう守り、発展させていくかが問われているし、地域の活性化のためにも中小企業、そしてそこで働く従業員や経営者が元気になることが必要です。

私たち中小企業家同友会では先程も申しました3つの目標をもって、社員とともに歩んでいます。ですから、私たちは社員をパートナーとしてみております。私も29年間、同友会で、経営について勉強してきました。これからたいへんな世の中になる中で、中小企業として何をしなければならぬのか、真剣に考えている毎日です。

日本の企業の90%は中小企業であります。労働者の80%以上がそこで働いている訳です。そして中小企業は地域資源を活用したり、雇用を生み出したり、納税したり、地域づくりを通して、地域との絆を強めている訳です。北海道はほとんどが過疎です。これをなんとしても食い止めなければなりません。稚内にしても留萌にしても、大きな水産加工工場を作ろうとしても、働く人がいない。まったく人が集まらない。人々が全部都会に流出した結果です。地域では、もはや病院さえない。安心して子どもが産めない。

病院にかかるには札幌まで出てこなければならぬ。一日がかりです。それが地域の実態です。

#### ○直接雇用で労使対話の促進・労使関係の改善を

それから先程も申しましたが、派遣など雇用形態が複雑化して、労使関係が悪くなっております。私ども経験からしても、派遣というのは、職場を転々としていかざるを得ない、もちろんそれを好んでいる方もいるかもしれないけれども、本来的には職場に定着して働き、認められ、お互いに喜びを分かち合うような、そしてそこで生活をつくっていくような、そういうものを派遣という働き方は、根こそぎなくしてしまうのではないかと。

秋葉原の事件や広島市の事件の背景にそういうことはないだろうか。私は経営者という立場ですが、ああいう事件をいたたまれなく思っております。

#### ○中小企業憲章、中小企業振興基本条例の制定に取り組む

さて、全道で 5500 社に近い私ども同友会の会員はいまどんな活動をしているのでしょうか。

中小企業家同友会では、中小企業憲章をつくらうということで、2003 年から全国で取り組みを強めています。

というのは、この頃、ヨーロッパでは小企業憲章というものができたんですね。

「Think Small First」。小企業を第一に考える。つまり、ヨーロッパでも、この経済のグローバル化の中で、21 世紀は中小企業の時代になるということを高らかに

宣言した訳です。各国の経済の基本には中小企業にあるということで、国の政策の中に位置づけた訳です。

日本でも、いち早く中小企業家同友会がこうした中小企業憲章をつくらうということで、2003 年に運動を展開しました。北海道でも、その方針のもとで取り組みが始まっています。私も、2004 年から関わり 2005 年には全国の集まりで勉強してまいりました。そして、この憲章の地域版ともいえる、中小企業振興基本条例の制定を働きかけております。

話がちょっと長くなりますが、そもそも、中小企業基本法が 1999 年に改正されております。この改正時に、中小企業に対する国の評価・見方が変わりました。すなわち、それまでは、弱い中小企業に対して様々な助成を行うというのが、昭和 38 年にできた、中小企業基本法の基本的なスタンスだった。これが 1999 年の改正で変わった。ちょうどこの年は、派遣法の大幅な改正もありました。

#### ○憲章・条例の現時点での到達レベル

さて、この基本条例では、基本的な理念のほか、市長の責務、中小企業者の努力、市民の理解と協力等々定めている訳です。札幌市にも条例が制定されました。全国に先駆けてつくったのは北海道では帯広なんですね。そして、札幌、釧路、函館、「町」では別海町があげられます。

国も 6 月 18 日、選挙の前に中小企業憲章を作りました。先程中小企業庁には職員が 200 名しかいないという報告がありました。その意味では、私たちも、中小企業省の設置、そして中小企業大臣を置

くことを目指したいと思います。そして地域の中小企業が世の光となって輝けるような環境整備を求めたいのです。

憲章をちょっと読んでみますと、こんなことが書いています。

すなわち、中小企業憲章の制定にあたってということで、中小企業の意義や役割、重要性そして中小企業への期待がますます高まっていることを踏まえ、政府は中小企業憲章を制定いたしました、世界的な経済の混乱、少子高齢化、経済社会の停滞の中で、憲章では、中小企業の役割と中小企業政策の基本的な考え方及び方針を明確にしました、そして中小企業のみなさんが不況に直面してもこれを乗り越え一層の発展を遂げていく上でこの憲章がよりどころとなれば、これにまさるものはありません、この憲章によって、中小企業に対する前向きな評価と敬意がひろく国民に浸透し、中小企業の方々一人ひとりの力が存分に発揮され、安定的で活力ある経済と豊かな国民生活が実現していくよう、政府としても全力をあげてまいりますというのが、憲章としてできあがりました。

もちろん、内容的にはまだ課題がありますが、私たちは憲章の制定を受けて、各地に基本条例の制定を働きかけていこうと思います。行政だけでなく、私たち経営者、そして市民が一体となって、連携して、ことにあたっていこうということで取り組んでおります。

#### ○社員とともに歩む 21 世紀型企業づくり

最後になりますが、私たちは、「社員と

ともに歩む 21 世紀型企業づくり」という観点で、一つには、お客さまや地域社会の期待にこたえられる、存在価値のある企業を目指します、とレジュメには書きました。企業は人なり、ですから、やはり働いている人によって企業の成長は決まります。

二つ目は、労使の信頼関係が確立され士気の高い企業づくりを目指します。あわせて地域の金融機関や研究機関・大学等との連携を強めていくことを謳っています。

三つ目は、企業活動を通じて納税者としての社会的責任を果たすとともに、税金の適正な使い方や行政のあり方にも関心を持ち、提言、行動していきます。

そして四つ目に、経営者自らの教育を含めた人づくりと次世代を担う、若者が働くことに誇りを持てる職場と社会の環境づくりに努めます。

以上のようなことを掲げて、北海道中小企業家同友会は活動しております。昨年創立 40 周年を迎え、地域社会や企業経営に必要とされる同友会運動を目指して活動しております。

なんだか宣伝のようになってしまいましたが、私たちは、決して、労働者のみなさんと対立する立場にはない、しかしながら、やはり中小企業の厳しさについてはご理解いただきたいと思います。

取り留めがなく恐縮ですが、私の話を終えさせていただきます。

ご清聴有り難うございました。