

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協

CONTENTS

- 01 第27回連合茨城との労使懇談会を開催**
「賃金改定は個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき」とのスタンスを表明
春季労使交渉・協議への基本的な考え方
「2016年春季生活改善労使交渉等についての要請」（連合茨城）
- 05 経団連「2016年版経営労働政策特別委員会報告」を公表**
—人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現—
- 06 「2015会員増強運動」の状況**
～会員数970社 上方修正目標に到達～
新入会員の紹介
- 07 茨城大学寄付講座**
「働く意義・学ぶ意義『人生、考え方が大切』」
株式会社三栄製作所 代表取締役社長 南雲京子氏
- 09 委員会報告**
労働企画／経営教育／環境／青年経営研究会
- 12 支部だより**
県北／水戸／土浦・石岡・つくば／古河・坂東／鹿行／
- 14 NPO情報Vol.184<横田能洋>**
「常総市の災害からの復興を目指して」
- 15 役員力⑪<葛田一雄>**
「王佐の才（おうさのさい）ある者は役員になれる」
- 17 セミナー・事業等のご案内**

第27回連合茨城との労使懇談会を開催 「賃金改定は個別企業の支払能力、 生産性向上に応じて判断すべき」とのスタンスを表明

当協会主要役員（政策委員）と連合茨城（和田浩美会長）との第27回目の懇談会を2月5日（金）に水戸市・三の丸ホテルにて開催した。

懇談会では、まず鬼澤邦夫会長（株）常陽銀行取締役会長）が挨拶に立ち「連合茨城の皆様には日頃から茨城経協の活動にご理解を頂き、また、県内の労使関係の正常化にご尽力を頂いておりまして、誠にありがとうございます。本日は和田会長さんはじめ、連合茨城の幹部の皆様にご出席を頂いており、忌憚のない意見交換ができますことをご期待申し上げます。今春の労使交渉をめぐるしましては、各方面におきまして、さまざまな議論がなされてきております。連合さんのスローガンであります『働くことを軸とする安心社会』を実現するとの方向は、経営にとりましても思いは同じでございます。また、本年は、政府の掲げる“地方創生”を軌道に乗せる節目の年になると思われまします。経営者協会といたしましても、地方創生を踏まえた県内経済の活性化、そして働き甲斐のある職場づくりと安心して働ける社会づくりに全力を尽くして行く所存でございます。

企業の成長を担う従業員にどのように報いていくかについては、労使で真摯に話し合いを行うべきと考えます。本日は、連合茨城の皆さんと忌憚のない意見交換を行いたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します」と述べた。

続いて、和田浩美連合茨城会長が、「われわれ連合茨城と致しましては『デフレからの脱却』と『経済の好循環実現』に向けて、月例賃金の改善への取組みを継続するとともに、それぞれの産業全体の『底上げ・底支え』『格差是正』に寄与する取組みを進めます。貴協会におかれましても、趣旨をご理解頂きますとともに、共通する課題についての共同、健全な労使関係の確立に向けてご協力をお願い致します」と挨拶した後、要請書を鬼澤会長へ手渡した。

懇談ではまず、連合茨城の綿引副事務局長より「2016春季生活改善労使交渉等についての要請」（後掲）の説明がなされた。

続いて、当協会の館岡司労働企画委員

長（株）日立製作所電力システム社日立事業所副事業所長）が、「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」（後掲）を説明した。その中で、今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、賃金改定は、個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべきと述べ労働側の理解を求めた。

意見交換では、まず労働側からすべての組合が月例賃金にこだわり2%以上の引き上げを求めていく姿勢が表明された。経協側からは「デフレ脱却に向けての取り組みの必要性は経営側も認識しているものの、経済の先行き不透明感が払拭できない中で産業、企業規模を考慮せず一律に2%以上のベースアップに対応していくのは極めて困難。賃金改定は個別企業の業績を判断基準とすべきである」と応えた。



春季労使交渉・協議への基本的な考え方

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

昨今の日本経済は、大胆な金融緩和、財政政策の断行から3年が経過し、デフレ経済からの脱却の道筋が見え始めた。

本県においても産業経済、雇用、消費に明るい材料も見られるものの、なお景気の先行きは不透明感を拭えない状況である。

バブル経済崩壊後から続くデフレ経済から脱却するためには、現実を即し、具体的に取り組める事項を確認しながら、政労使が一致協力する必要がある。

以下は、今次春季労使交渉・協議に臨む日本経済団体連合会（経団連）および当協会の基本的な考え方をまとめたものである。



1 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、経団連は2016年1月19日に経営労働政策特別委員会報告2016年版「人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」を発表した。

同報告書では特に、デフレからの脱却は、もう一息のところまできているとし、経済再生の歩みを止めないためにも、「社会的要請」を十分に考慮しながら、自社の成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策を実行することを求めている。

1.1 わが国企業を取り巻く経営環境

わが国経済は緩やかに回復し、多くの企業が好業績を持続すると見込まれるが、業績見通しを下方修正した業種が多数あるほか、米国の利上げ等の新興国経済への影響などにより先行きの不透明感も強い。

1.2 連合「2016春季生活闘争方針」への見解

「2%程度を基準」とする連合の方針を踏まえて企業別労働組合が要求する際、賃金決定における考慮要素に照らして具体的な根拠を示すことが必要。多くの大企業が2年連続でベアを実施したことを踏まえた議論も重要。大手との格差是正を目指す中小組合の要求方針は納得感が得られにくい。

1.3 経営側の基本スタンス

賃金は、さまざまな考慮要素を踏まえ、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づいて決定することが原則。今年は、経済の好循環を回すという社会的要請をどう勘案していくかが大き

な課題。

収益が拡大した企業において、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」に向け、自社の実情に適った方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが重要。

2 今次の労使交渉への対応方針

2.1 自社の支払い能力による賃金決定が基本

- (1) 経済政策により県内の一部産業において、経済指標の改善がみられるが、全面的に先行き不透明感を払拭するには至っていない。労使交渉については個別企業でみた業績に応じた対応が基本である。
- (2) 賃金決定は、これまで同様、個別企業の支払能力に応じた賃金決定を基本とすべきである。賃金改定に際しては、個別企業の付加価値生産性を基準とすべきである。
- (3) 賃金交渉では所定内給与、賞与・一時金など現金給与の改定を論議するが、人件費コストである賞与、退職金、法定内外福利費、教育訓練費、現物給与等を含めた総額人件費の観点を重視して人件費を決定すべきである（総額人件費は定期給与の約168%になる）。
- (4) 短期的な業績向上は、賞与・一時金に反映することが原則となる。

2.2 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度の構築が不可欠

- (1) 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度が多く企業で取り入れられ、従業員にも受け入れられつつある。従業員の努力に報いるため、個々の成果・業績をより適切に評価した人事処遇制度を構築することが重要である。
- (2) 従業員の誰もが勤続年数や年齢により一律、自動的に昇給する定期昇給制度については、持続可能性について個々の企業において慎重な議論が必要である。

2.3 異なる働き方、勤労観にあわせた柔軟な人事制度

- (1) 個々の従業員の異なるライフスタイル、勤労観を認め、一律の労働条件のもとに従業員をあてはめるのではなく、個々人の状況にあわせた仕事や労働時間の提案と納得性ある処遇が求められる。
- (2) これからの時代は、特に女性の更なる活躍が期待されている。女性のライフイベントのあわせた職場環境、配置、労働時間、教育体系、キャリアパスの明示等の整備が求められる。一方で、働く女性のライフイベントへの対応は、企業内の整備だけで完遂する課題ではなく、政労使が一体となり取り組むべき事項といえよう。
- (3) 高齢化の急速な進行は、介護を必要とする人々が増加させ、現役世代の「介護離職」という課題を顕在化させている。企業においては、従業員が仕事と介護との両立を図れるよう環境整備が求められる。

おわりに

今次労使交渉にあたっては、以上のような考え方をふまえて、労使で真剣な話し合いを重ねていくことが重要である。

春季労使交渉・協議においては、中長期的な視点から、自社の存続、そして競争力強化に向けた建設的な議論が求められる。

当協会では、地域社会の安定と発展に向けて、企業の経営力向上の支援を中核としながら、地域社会から求められる課題について協力支援を行っていく所存である。

以上

2016年春季生活改善労使交渉等についての要請

日本労働組合総連合会茨城県連合会 会長 和田 浩美

— 2016年春季生活闘争にあたっての基本スタンス —

昨年の2015年春季生活闘争において月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことで賃金の引き上げを実現してきたものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至らず、格差の是正も実現していないことを踏まえ、2016年春季生活闘争においても月例賃金にこだわり、賃上げを求めます。

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要です。また、人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めます。

そして、雇用安定の促進や処遇改善など短時間・有期雇用労働者労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要です。

こうした観点から、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とします。

つきましては、下記の2016年春季生活闘争方針の取り組みを進めて参りたいと考えておりますので、健全な労使関係を通じ、個別労使交渉の中で解決が図られますようご理解とご協力いただき、貴会員各位へご周知いただきますようお願い申し上げます。

〔連合2016年春季生活闘争方針〕

2016年春季生活闘争の具体的な要求項目

- 賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。
- 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。
- 賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるという役割を果たしており、最低限の生活水準保障である賃金カーブ維持分は必ず確保する。賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組む。

経団連「2016年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表 —人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現—

経団連は、1月19日「2016年版経営労働政策特別委員会報告」（略称、経労委報告）を公表した。経労委報告は、1974年に当時の危機的なインフレと大幅な賃上げを憂慮した経団連（当時、日経連）が、労使交渉の臨む基本的な方針を示した報告書を公表したことが始まりで、2016年版が42冊目となる。

同報告書の副題は副題を「人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」とし、人口減少という中長期的な問題を取り上げ、それに対応するためにも、経済の好循環という喫緊の重要課題に取り組み、企業の持続的な成長を実現していくという強い決意を表した。今次労使交渉では、収益の拡大した企業において、昨年を上回る年収ベースの賃金引き上げを期待して、企業経営者へ前向きで踏み込んだ検討を呼びかけていることを強調している。

報告書の主なポイントは次のとおり。

多様な人材の活躍と働き方改革によるイノベーションの創出（第1章）

企業の成長のためには労働力の「量」と「質」の両面からの維持・確保に加え、性別に関係なく働きやすい職場環境の整備が必要である。そこで、女性や若年者、高齢者、障害者、外国人材といった「多様な人材の活躍推進」や、「働き方・休み方改革の推進」「健康経営のさらなる推進」「仕事と介護の両立支援」の4項目を掲げ、現状と課題、企業に求められる対応や取り組みなどを記述した。

雇用・労働における政策的な課題（第2章）

働き方・休み方改革の推進に役立つ労働基準法等改正案や改正労働者派遣法への対応といった法改正事項のほか、「非正規労働者の現状と課題」や「採用選考活動のあり方」などの課題も取り上げ、経団連の考え方や人事・労務管理上の留意点などを整理した。

2016年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢（第3章）

春季労使交渉・協議を迎えるにあたり、交渉実施のベースとなる良好な労使関係の深化に向けた「労使パートナーシップ対話」促進の重要性や、大幅な賃金引き上げが実現した昨年の春季労使交渉・協議の総括のほか、「労働生産性の現状と向上への対応」や「総額人件費の適切な管理」「企業経営のグローバル化と賃金決定」など、理解を深めておくべき事項をまとめた。

自社の実情にかなった多様な賃金引き上げに向けて—経営側の基本姿勢

賃金は、さまざまな考慮要素を踏まえ、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づき企業が決定するとの原則をあらためて明確にしたうえで、今次労使交渉・協議で重視すべき考慮要素として「経済の好循環を回すという社会的要請」があることを強調。各社の収益に見合った積極的な対応を図ることが求められるとして、収益が拡大した企業に対して、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、15年を上回る「年収ベースの賃金引き上げ」に向けた前向きで踏み込んだ検討を呼びかけた。

具体的な方法として、定期昇給の実施はもとより、月例賃金の一律的な水準引き上げ（全体的ベースアップ）に限られず、若年層や子育て世代への重点配分（重点的ベースアップ）、賞与・一時金の増額、各種手当の見直しなど、さまざまな方策を例示列挙した。そのうえで、企業の置かれている経営環境や業績の状況は各社各様であることから、自社の実情にかなった方法を多様な選択肢のなかから見いだしていくことが求められると結んでいる。

（出典「経団連タイムス」No.3254）

『2015 会員増強運動』 の状況

～ 会員数 970 社 上方修正目標に到達！ ～

会員の状況（1月31日現在）

項目	支部									
	県北	日立	常陸・那珂	水戸	土浦・石岡 つくば	取手・ 龍ヶ崎	県西	古河・坂東	鹿行	合計
26年度末会員数	39	94	80	259	133	66	71	53	103	898
入会数	1	11	15	24	29	2	2	2	2	88
退会数		1	2	3	3		3	1	3	16
会員数	40	104	93	280	159	68	70	54	102	970
									前年度比	72

平成27年度目標 (年度当初目標)	970 (950)
----------------------	--------------

目標比	0 (20)
-----	-----------

新入会員紹介

大里ブロック工業株式会社

■代表取締役 大里 喜彦



Data 所在地／つくば市中1682番地
 明治安田生命水戸南町ビル
 T E L 029-867-0832
 F A X 029-867-1315
 業 種／窯業
 従業員／8名

Appeal point

当社は、1950年、砂利・砂の採取業として創業して以来、厳選された原材料と厳しい工程管理のもと、お客様に満足していただける製品づくりを目指しています。「ひとと大地の接点に」をコンセプトに、品質へのこだわりと自然環境への配慮をつらぬき、各種建築用コンクリートブロック・インターロッキングブロック・生コンクリートの製造販売を展開しております。

常盤警備保障株式会社

■代表取締役 小山田 久人



Data 所在地／水戸市渡里町3266-1
 T E L 029-284-1130
 F A X 029-246-9325
 業 種／警備業
 従業員／20名

Appeal point

当社は、昭和58年創立以来、地域に必要とされる企業として「地域社会に貢献する」をモットーに、茨城県全域で警備業務を行っております。

警備における有資格者や教育訓練の行き届いた警備員を派遣することにより、高度の目配り・気配り・心配りで良質の警備サービスを提供します。

警備というお仕事を通じて、お客様の安心・安全な暮らしの創造を目指し日々精進し、信頼され続ける警備会社でありたいと願っております。

『働く意義・学ぶ意味『人生、考え方が大切』』

株式会社 三栄製作所 代表取締役社長 南雲 京子氏



今日は学生の皆さんに、思いもつかないことが自分の身に起こって、そこでどう思い、どういう気づきをもって乗り越えてきたのか、という私自身が体験・経験したことを中心にお話しし、いかに人生考え方が大事なのか、を伝えることが出来たら、と思っております。

株式会社三栄製作所はエレベーターを動かすために必要な「巻上機」を製造・販売している笠間市の会社です。中国天津市に子会社があり、販売地域は沖縄から北海道までの日本国内ほぼ全域と、中国・タイ・ベトナム・インドネシア・マレーシアなどの東南アジア各国か

らサウジアラビア他の中東地域やオーストラリアを含むオセアニア地域まで海外市場は拡大しております。「自利利他」（他人によかれと思ひ行動することが自分の幸せとなる）を社是とし、仕事の焦点を常に「お客様の為」に合わせ、その線の上に「会社の為」「みんなの為」を目標にしてベストを尽くすことが、全従業員の幸せにつながると考えております。

私は学生時代、引っ込み思案の自分を変えるために、親を説得し一年間海外留学を経験しました。楽しいことやいじめなどの辛いこともありました。今思えば「自分を変えたい」

という目標達成に向けて、留学経験全てが良い経験で、今の自分の土台となっています。目標達成出来る人と出来ない人の一番の差は、願望を明確に出来るか否かに懸かっています。願望が弱く曖昧であれば曖昧な結果しか得られません。特別な才能や能力よりも願望を強く求める思考、願望を明確にして成就した姿を心に描き目標に向かう姿勢が大切です。

人生にはいくつもの岐路、転機と決断の時期が訪れます。私は帰国後、民間会社で4年間働いていましたが、父親からの強烈な誘いを受け、父が創業した三栄製作所に転職入社しました。数年後、父が病気で倒れ、社長不在となり一般経理事務社員の私が会社全体のことを考えてなければならない事態が起きました。私の人生・生活が一変した出来事、そして試練が訪れたのです。「出来るか出来ないか分からないがやってみよう」と自分で決断し、全役員総意により私は社長に就任しました。父から会社につ

いての計画ビジョンを聞かされていませんでしたので、社長就任後はとにかく「会社を潰さないこと」の一心でしたが、辛いことばかりだったと記憶しています。ただ、弱音だけは吐かず経営者としての責任を果たそうと無我夢中でした。

一生懸命やっていると不思議と協力者が現れます。「経営というのはこうやるんだ。社長は社員を幸せにするんだぞ」と、私に社長としての考え方を厳しく教えてくれたある方からの「人として正しい考え方、心でどう思うかで将来が決まる。少しでもだめかと思えば出来ないし、きっと出来る、出来るようにするためにどうしたら良いかを考えれば出来る。こうしたいと望まないに向こうからはやってこない。思いは叶う」との教えが衝撃でした。今自分が楽しいと思うのも、辛い状況にあるのも、誰のせいでもなく、自分の心が作り出したものだったことに気づきました。

『人生・仕事の結果＝考え方（-100～100）×熱意（0～100）×能力（0～100）』

それまで辛い状況を父のせいにしていた私のマイナスの心を改め、ある時から父への感謝の心、「感謝」というプラスの心を持つようになると、大きく

前進し会社の業績も好転しました。考え方がプラスなのかマイナスなのかによって、結果が大きく変わってくるということを学びました。一歩先を考えるようになった私は、海外の取引先へ率先して訪問し、中国に自社工場も設立しました。その頃になると、仕事が楽しく思えるようになっていました。将来会社をこうしたい、と思いつけるようになりました。

皆さんには幸せな人生を送るために、目標達成に生きて欲しいと願っています。目標達成に生きて、人生の成功をつかんで欲しいと思っています。目標達成に生きるためには自分を人生ドラマの主人公に置いて欲しいです。たった一度の人生なので、なりたい自分の姿を思い描き、想像し、自分には出来る可能性がある、ということを感じてあげてください。大切なのは人生ドラマの脚本をどう描くかです。そのドラマの実現に向かって、一日一日を、誰にも負けない努力を続け、謙虚さ、感謝の心、反省の心を忘れず持ちながら、一生懸命に生きていくことが、私たち人間としての価値を高めることになると考えます。

仕事の「仕」という字は「人が一を学んで十を生み出す」と書きます。新しい価値を見出

していく、ということです。「働く」という字は「人が動くことで、傍（はた、他者）を楽にする」、社会に貢献するという意味があります。人間は働くことを通して成長します。自分の能力を高め、成長していく評価として、生活の糧を得ることが出来ると考えます。『知識×体験＝知恵』。仕事の能力を高めるには、謙虚な姿勢で学ぶ姿勢が大切です。学ぶが縦糸なら、行動・実行することが横糸です。この二つが織りなすことで、知恵が出て創意工夫が出来るようになります。

自分を進化させ向上させるためにも学ぶことが必要です。人生は判断の連続です。自分で判断することで自分に責任を持つようになります。日頃の小さな判断一つ一つを積み重ね、正しい判断をする方法を身につけていくことが、皆さんの人生の成功に繋がっていくと思います。

今日の私の実体験を通しての話が、皆さんの働く意義・学ぶ意味の気づきに繋がれば幸いです。

労働企画委員会

春季労使交渉に臨む基本的考え方を協議、茨城労働局との意見交換会を実施

労働企画委員会（委員長 館岡氏（株）日立製作所電力システム社日立事業所副所長）は、1月22日（金）、産業会館会議室において第2回委員会を開催した。

主な報告・協議事項は、①連合茨城との懇談会への対応、茨城経協「春季労使交渉への基本的考え方（案）」について、②第7期「若手の人事労務担当者の勉強会」開催計画について、③28年度採用支援関係事業についてであった。

はじめに館岡委員長が「本年度の第1回委員会は昨年9月10日、関東・東北豪雨の日ということもあり忘れ難い委員会であった。第2回目となる本委員会では、来る2月5日開催予定の連合茨城との懇談会に向けての基本的考え方の検討、第7期若手の勉強会の進め方、次年度の採用関連事業計画の検討をお願いしたい。委員会終了後に予定している茨城労働局との懇談会では、忌憚のない発言を期待している」と挨拶をされた。

①茨城経協「春季労使交渉への基本的考え方（案）」の検討については、「年明けから株価も下がり続けており、景気判断としては『先行き不透明』と判断せざるを得ない。茨城経協としては、経団連が表明した通り『収益が拡大した企業は』賃上げを行う、というスタンスで良いのではないか」との意見が出され、個別企業の収益を労使



交渉の前提にすべきことを強調し、政策委員会に委員会案を上程することとなった。

②第7期「若手人事労務担当者のための勉強会」の開催計画については、「人口減少社会における人材の確保」を一つの切り口として、女性、高齢者、若年者の雇用政策をテーマに全5回の会合とすることとなった。

③採用関連事業では、学内企業説明会の実施大学の拡大等の方向性が決まった。

また、当日は委員会終了後に、茨城労働局との意見交換会を開催した。

茨城労働局からは、中屋敷茨城労働局長、藤原総務部長、松田労働基準部長、大森職業安定部長、青木雇用均等室長らが出席した。

中屋敷茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「国は経済活性

化の施策として、女性の活躍推進に本格的に取り組むことを決めた。労働局としても地域の経営者の意見を聞き、施策に反映させていきたいと考えている。企業における女性の活躍推進に現状と課題を率直にお聞かせ頂きたいと思っている」と述べた。

引き続き、館岡委員長が「われわれ経営者協会としては、労働局としての重点施策をお聞きし、企業としてどのような協力ができるかを検討していきたいと思っている。本日は有意義な意見交換を行いたい」と挨拶をした。

その後、現在の労働行政の課題と対応について、労働局各担当課から説明がなされた後、意見交換を行った。

労働企画委員会（委員長 館岡司氏（株）日立製作所電力システム社日立事業所副所長）は、1月28日（木）、茨城県産業会館において春季労使問題対策セミナーを開催した。

日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹の布山祐子氏をお招き「2016年の春季労使交渉・労使協議に対する経営側の基本的考え方」と題して、今次労使交渉への経営側の対応策等をご講演頂いた。

布山氏は「労使交渉の原則として、賃金等の労働条件は、企業労使が徹底的に議論した上で、総額人件費の適切な管理のもと、自社の支払能力に基づき決定である。賃金の引き上げについては、賃金事態が多様であるため、『賃金の引き上げ＝

ベースアップ』といった単純なものとはならない。ベースアップは、賃金を引き上げる場合の選択肢の一つである。今次の労使交渉においても、自社の生産性向上や競争力強化を図りつつ、企業収益を適性に配分することで、経済成長に貢献することが求められる」と経営側の基本スタンスを述べられた。

一方で、日本労働組合総連合会（連合）が主張している「大手との『格差是正』と『底上げ・底支え』のため、中小企業に対して、賃金カーブ維持分4,500円を含む『総額10,500円



以上』を目安に要求」している点については、各企業の支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係への悪影響を懸念、と経団連の見解を主張された。

経営教育委員会

平成27年度 第3回目となる委員会を開催



経営教育委員会（委員長 植木誠氏（株）筑波銀行 代表取締役副頭取）は1月20日（水）、経営者協会会議室にて本年3回目となる委員会を開催。20名の委員出席のもと、これまでの

事業の反省と下期事業の具体化について協議された。

また委員会後には、行政懇談会も併設した。今回は茨城県副知事の楠田幹人氏を講師にお招きし、「県政の当面の課題につ

いて」をテーマに、①関東・東北豪雨による茨城県の被害及び対応、②地方創生における本県の課題と今後の施策について、お話をいただいた。また関連して、茨城県の魅力度アップ

に向けた様々な取り組みについてもご紹介いただいた。

また同委員会主催により、下記の講演会を開催することも了承された。

日時：平成28年4月6日（水）
14:00～16:30

場所：茨城県産業会館（茨城県水戸市桜川2-2-35）

テーマ：人づくりを基点に徳島から世界へファインパーツの極みを発信する（仮題）

講師：西精工株式会社 代表取締役社長 西泰宏氏

環境委員会

環境委員会・環境研究会、環境見学会・情報交換会を開催

環境委員会（委員長 坂井雅紀氏 キヤノンエコロジーインダストリー（株）代表取締役社長）、環境研究会（代表幹事 大川泰弘氏（株）リーテム 業務改革委員 渉外統括）は、1月21日（木）、キヤノンエコロジーインダストリーにて、環境見学会および情報交換会を開催した。

はじめに、キヤノンエコロジーインダストリーの見学を実施。見学では、回収したトナーやインクのカートリッジを再利用するラインなどをご案内いただき、カートリッジを粉砕して鉄やアルミなど不純物を取り除き、再利用する粒状の樹脂だけを取り出す工程などを見聞した。

見学後には、情報交換会を行



い「環境活動における過去に失敗した事例」「環境活動への取組みについて」の2テーマを設け、各社から紹介いただいた。

参加者からは「行政とのタイアップ事例や、エアリー漏れのチェック活動、また、廃棄物の分別を徹底するための活動内容

など、自社では取入っていないような事例を紹介いただき、参考になった」といった感想が寄せられた。

青年経営研究会

青年経営研究会が役員会・新年交流会を開催



青年経営研究会（会長 磯崎寛也氏（株）アイ・ティ・エイチ代表取締役）は、1月19日

役員会では、本年度事業の反省と今後の例会スケジュールと内容について協議がなされ

（火）、青研OBでもある北茨城市の「五浦観光ホテル」にて役員会・新年交流会を開催、当日は会員34名が参加した。

た。

新年交流会では、交流拡大委員会（委員長 大澤健司氏（株）サンヨーホーム専務取締役）の取り纏めにより進められ、講師には茨城県副知事の楠田幹人氏をお招きし、①関東・東北豪雨による茨城県の被害及びその対応、②地方創生における本県の課題と今後の施策について解説いただいた。

講演終了後には交流会も併設され、メンバー間の交流を深めることができた。

県北地区支部

茨城プレイング工業、茨城技研を見学



県北地区支部(支部長 三浦利春氏 (株)茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長)は1月29日(金)、会員企業の茨城プレイング工業(株)、(株)茨城技研の2社を見学した。

茨城プレイング工業(株)は、微小・微細部品への貴金属を中心としためっき加工を主力事業としており、「お

客様に、従業員に、地域社会に信頼され、貢献できる会社になる」ことを理念として、めっき加工分野の技術者集団を目指し、特に精密、微細な電子部品へのめっき加工技術を追求している。

(株)茨城技研は、精密プレス金型の設計、製造および販売を手掛け、信頼性の高いマイクロパーツを提供することで、自動車部品、TV、オーディオ、デジタルカメラ、ハンディフォン、コンピューター、先端エレクトロニクス部品等々のあらゆる精密電子部品業界において、製品と技術が活躍している。

両社の沿革、概要等の説明をお聞きした後、生産施設・生産

現場の見学を行った。

最後に三浦支部長が「はじめて両社の生産施設を見学させて頂き、世界と競争する企業の凄さを感じ取らせて頂いた。県北地区の北茨城市にこのような素晴らしい企業があることを誇りに思います。本日はありがとうございました」と謝辞を述べた。



水戸地区支部

茨城県総務部長との懇談会を開催

水戸地区支部(支部長 西村寛氏 (株)水戸京成百貨店代表取締役社長)は、11月26日(木)、大洗パークホテルにおいて、旧八郷町出身の菊地健太郎茨城県総務部長をお招きしての行

政懇談会を開催、52名が参加した。

当日は、西村支部長による主催者挨拶の後、菊地総務部長が「地方創生・人口減少社会対策～今後の注目課題」と題し、①

今後の主要日程②経済金融政策・税制③地方創生・人口減少対策④憲法改正国民投票法・公選法を柱に講演いただいた。また、ご自身の経験から大阪都構想に関する話題についても触れていただき、

幅広い視点で捉えることができた。

意見交換会では、異なる業種の参加者から、積極的な意見、質問が出され、それらに対し丁寧な回答をいただいたことで見識を深めることができ、充実した懇談会となった。

また、参加者からは、「様々な切り口から地方創生のポイントを説明いただき、地方が抱える課題等を再認識できた」、「国の方針や県行政の考え方に関する説明が分かりやすく大変有意義であった」などの声が寄せられた。



土浦・石岡・つくば地区支部



土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 本井正氏 日立建機（株）執行役開発・生産統括本部副本部長）の人事労務研究会（代表世話人 塚崎俊一氏 関東情報サービス（株）常務取締役

役）は1月25日（月）、ホテルベストランド会議室において第3回情報交換を開催した。

本会合での情報交換テーマは「各社の若手社員の人材育成、早期離職防止策について」。情報交換に先立ち、先進事例として、ウシオ電機（株）人材開発課課長の井澤良夫氏から、「新入社員の成長を支援して30年『シスター／ブラザー制度』とは」をテーマに発表を頂き、その後、各社の対応状況や疑問点などを意見

交換した。

同社で30年続く、新人社員育成のポイントとしては、①課長が新人社員育成に対して、積極的に関わり、部署全体で新人社員と新入社員を育成するシスター／ブラザーをきちんとフォローアップする体制にしていくことが重要、②研修と職場のギャップを小さくするため、研修で出来ていたことを、職場に伝えていくことが重要、③人事部門が熱意を持って配属後も支援する姿勢が重要、と3点をあげられた。

古河・坂東地区支部

第2回幹事会を開催

古河・坂東地区支部（支部長 阪好弘氏 京三電機（株）取締役社長）は、1月25日（月）古河市において、平成27年度第2回幹事会（幹事長 古谷孝氏（株）古河第一自動車学校 総務部長）を開催した。

本会合では、主に支部事業活

動、次期幹事長・副幹事長の選任などについて報告した。次回の支部活動では、労働法セミナーや優良企業視察会を実施していくこととなり、次期幹事長（平成28年4月～）には、「三桜工業（株）総務部長 小林太志氏」にご就任いただくことになった。

幹事会終了後には、当支部活動の事業活動運営に8年間ご協力をいただいた浜野・元副幹事長（キヤノンセミコンダクターエキップメント（株）顧問）の慰労会および懇親会を併設し、参加者の親睦を深め散会した。

鹿行地区支部

27年度3回目となる鹿行地区支部役員幹事会を開催

鹿行地区支部（支部長 竹中弘明氏 新日鉄住金（株）鹿島製鐵所副所長）は、1月7日（木）、神栖市・鹿島セントラルホテルにおいて27年度3回目となる役員幹事会を開催、15名が出席した。

竹中支部長、替地享二副支部

長（鹿島都市開発（株）代表取締役社長）出席のもと、原一也幹事長（（株）タイヨー総務部長）の進行により、今年度これまで実施してきた事業の反省と、下期に計画されている経営セミナーの内容について協議がなされ、3月中の開催に向け

“茨城県におけるインバウンド戦略とその可能性” また “県内企業の海外展開動向・最近の状況と海外展開の好事例” をテーマに勉強会を開催していくことが確認された。

常総市の災害からの復興を目指して

茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田 能洋

災害を考える場合、緊急期と復旧期、復興期という3段階があると言われます。常総市は、2月10日で発災から5ヶ月ですが、復旧が遅れている中で、復興のための計画を検討している状況です。復旧が遅れているのは、民間住宅、特に個人が所有するアパート、公園や公民館などの集会施設、農地で、特に農地は用水路の工事などが今年の米作に間に合わない可能性が出てきています。空家増大、人口流出、コミュニティ分断、農業や個人事業の再開困難、これらが今表面化している問題です。さらに、住まいや仕事、生きがいをなくした高齢者が引きこもりやすくなり医療や介護を必要とする人が増えることも懸念されます。このような状況でどう復興していけるのか、コモンズが水海道で運営している「助け合いセンター juntos」では今年から新たなプロジェクトを立ち上げています。

●情報発信事業

「常総はもう落ち着いたのでは」という外部の人の感覚と、生活を再建するための公的支援が全く足りず先が見えないという被災地の感覚のギャップを埋める必要があります。そこで常総市の状況、個々の市民がどんな避難生活を送っているか、などを伝えるために、毎週月曜の20時からコミュニティFMラジオつくばで「ラジオ juntos」を流しています。被災された方々の体験や思いを手紙に書いていただ

たものも冊子にして配布しています。(ラジオも体験談集もコモンズのwebで公開しています。ぜひ多くの方に知ってほしいと思います。)

●空家を公共の場に変える事業

被災エリアの公民館、集会所の殆どが使えず、人が集える場がない状況と、投資が回収できない恐れからかアパートの改修が手付かずの状況を変える必要があります。そこで、空家になっていた一軒家やホテルだった施設をボランティアの手で修復し、今月2つの新たな拠点が生まれます。一軒家はこどもの学習支援と近所の人がお茶飲話ができる場になります。ホテルは、集会所、コミュニティレストラン、ボランティアや家を修理中の人向けの簡易宿泊施設として開き、さらなる改修工事を行った後、この地に留まりたいが家に住めない高齢者などが共同生活出来る福祉長屋にしようとしています。これが実現すれば、空家を活用した共同居住のモデルを作ることができます。

●被災地・常総ならではの仕事づくり

町が活力を取り戻すには、人が必要ですが、今では殆どボランティアの姿を見かけなくなりました。私たちは、施設の修復や高齢者宅などで業者に頼めない世帯の修復支援や外出支援、支援物資のお届けや見守りを継続します。そしてその活動をひきこもりがちな若者の社会参加のための訓練として行うほか、できれば企業の社

員研修にも取り入れていただけるようにしていきたいと思っています。こうした活動は、「忘れられている」と感じている常総の住民にとっても、「誰かの役に立ちたい」と思っている方の両者に意義があると思いますし、人が来ることで宿舎や飲食店にも経済的メリットが生まれます。

外国人人口が5%という常総の特色を生かし、地元で育った若者が英語、ポルトガル語、スペイン語などを生かして地域のお店、病院、福祉施設などで翻訳や通訳の仕事に就けるような訓練の場や就労ルートを作れば若者が活躍できる場ができ、人財の市外流出が防げます。またオリンピック対応や外国人顧客へのサービス拡大を考えている県内外の事業所にとってもメリットが生まれ、地域産業や公共サービスの国際化に寄与できます。農業の再生においても、ブラジル料理の食材やイスラム教の方向けのハラールフード生産や流通が事業化できれば、常総周辺に多い外国籍住民は消費者にも担い手にもなりえる存在です。

このように、私たちは、9月の水害で多くのものを失いましたが、地域にある不動産や人財、様々な住宅関連ニーズを組み合わせて、今までにない地域再生のモデルを作っていこうと思います。今後ご支援をお願いいたします。

コモンズの web
<http://www.npocommons.org>
tel 0297-44-4281

王佐の才(おうさのさい)ある者は 役員になれる

k2 マネジメント代表取締役 葛田 一雄

役員に求められるものは身を挺して、社長に尽くすことである。企業経営には、社長を補佐(ほさ)することのできる有能な役員を傍らに配置しなければならない。

人に付いて、仕事をたすけることを輔佐あるいは補佐という。江戸時代のこと、老中(ろうじゅう)の上位職にあり、將軍をたすける政務を統督した人物が輔佐である。老中は、將軍に直属し、幕政を総理して朝廷、大名の事柄を扱い、遠国(おんごく)の役人などを直轄した。老中は、通常、3万石以上の譜代大名から選ばれ、定員は、4から5名、月番で交代勤務をした。譜代大名とは、家格であり、関ヶ原の合戦以前から徳川氏の臣であったものおよびその家格に準ぜられたものである。ちなみに、親藩(しいばん)は、徳川家の近親が封じられた藩をいい、尾張、紀伊、水戸をはじめ越前家など家門に列する諸藩である。言わずもがなのことであるが、水戸家は、常陸を領し、家康の第11子頼房(よりふさ)を祖とし、石高28万石、綱条(つなえだ)からは35万石になった。

1. 王佐の才

役員には王佐の才が求められる。王佐の才とは、中国の逸話による成語であり、「余人は惜しむに足らず。如晦(じょかい)は王佐の才なり。大王、四方を經營せんと欲せば、如晦にあらざれば不可なり」。王が、唐の国を本当の大国にしようとするなら補佐の才の秀れた如晦をはずしてはならない。王を補佐することができる才能を有している人物は余人に変えがたし。

役員に求められる王佐の才の1つは、身を挺して社長に忠告や厳しい助言をすることである。ところが、妬みや敵対意識から社長に中傷や謹言をするものが現れて、真に受けた社長が「王佐の才」のある役員を退任に追い込んでしまうことがある。身を挺して忠告した役員は王佐の才があると同時に、それを聞き入れる社長は企業経営には欠かすことができない人物である。

王佐の才のある役員は社長の手となり足となり、社長に身を挺することができる。社長の手となり足となる役員を類型化すると2つに分類できる。

1つは、内部管理型、ブレインの役割を果たすタイプである。企画や戦略を考える才があり、総務、経理などに明るい人物である。2つは、積極攻撃型、外部の人と接触して、困難な折衝を熟して、良質な情報をもたらす人物である。王佐の才のある役員が社長を補佐し、企業戦略さらには経営計画の推進力として企業経営が機能させることになる。

2. 彼を知り己を知れば百戦殆(あやう)からず

彼を知り己を知れば百戦殆(あやう)からず、これは、「孫子」謀攻編の格言である。「孫子」は、詳細、綿密に戦略あるいは戦術を論じた。「彼を知らずして、己を知れば、一たび勝ちて、一たび負く。彼を知らず、己を知らざれば戦うごとに必ず敗る」と続く。敵の実力や現状をしつかりと把握し、自分自身のことをよくわきまえて戦えば、何度戦っても、勝つことができる。勝負の原則が、「敵を知ること」とともに、「味方の内容をよく認識すること」にあるという教えである。精度の高い、価値ある情報を収集することも「己を知る」ということが

できていない場合には、「戦うごとに敗る」という結果に陥る。

自己認識の判断の誤りは、過小評価と過大評価があり、両者とも戦いにはマイナス要素となる。過小評価の場合は、積極的に、打って出るべき事態に対し慎重になりすぎて、決定や施策がノビノビになってしまう。自己の実力、自社の実力を過大評価することも企業経営にはリスクとなる。

企業経営に陥りがちなことがある。それは、「己を知る」ことができず状態に陥ることである。「君は、その欲する所を見すなかれ。君その欲するところを見せは、臣まさに彫琢(ちょうたく)せん」とす(韓非子…かんびし 主道)、上これを行えば、下従うである。

役員は、社員がどのように感ずるかを考えて行動しなければならない。社員は些細な行動でもよく見ているし、それを見習うようにするから軽はずみな行動はつつしみたい。

(1) 隗(かい)より始めよ

隗より始めよ。ものごとを始めるとき、自分の考えどおりの行動を部下に求めるとしたら、まず自分から率先して着手することだ。「百の説法、屁一つ」という俗諺があるが、行動規範をいくら説いていても、自らの行いが規範を損なうようなことをやったのでは負の効果でしかない。

(2) 先憂後楽(せんゆうこうらく)

役員は将来のことを先へ、先へ考えておかなければならない。天下の安危について真っ先に憂い、楽しむのは人より後にすることを先憂後楽という。

(3) 後世畏(おそ)る可し

後進の者は努力次第で将来どんな大人物になるのかわからないからおそるべきである。原文では「後生」、後に「後世」と書かれるようになった。若者や後輩といった後から生まれた人びとは大きく伸びる可能性を持っている。「後世畏るべし」(孔子「論語・子罕篇」)に続いて、「いづくんぞ、来者の今に如かざるを知らんや」。孔子は、驕りを諫め、後輩にも凄いのが生れてくるかも知れないと戒めている。

3. 名参謀たれ

自分が嫌だと思ふようなことを人にしてはいけない。己の欲せざる所は、人に施す勿(なか)れ、である。自分の行動を慎み、全体のルールに従う。孔子は、「まず許し合うことだ、そして自分のいやだと思ふことは、人に対してもやらないことだ」と教えている。

(1) 誰もが参謀になれる

藤沢武夫(ふじさわたけお)は、本田宗一郎の名参謀と言われた人物であり、父の出身地である茨城県結城市が本籍地である。藤沢と本田は、ホンダの配当金などから得た創業者利益を元に、1961年に「財団法人作行会」を設立した。同会が給付する奨学金・助成金には、藤沢が考案した5つの約束事がある。①奨学金の用途は問わない。②レポートは必要ない。③進路は自由である。④返還の必要はない。⑤支給者を知らせてはならない。

作行会は1983年(昭和58年)に解散するが、解散記念謝恩会の席で初めて二人がスポンサーであった事実が公開された。

役員誰もが参謀「藤沢」にな

れる。その反面、次の3つのいずれかに該当するとしたら会社を潰す当事者になってしまいかねない。①社長のイエスマンになっている。②雇われ意識やサラリーマン根性が残っている。③社長のやり方を陰で批判している。

(2) 参謀の条件

社長の参謀になるための第一条件は、欠点も短所も含めて社長の全人格に心酔することである。欠点を論うのではなく、人物全体つまりは全人格を受け止めて全霊で補佐する。そのためには、以下の3つを実践することが必然となる。①社長の夢や目標を理解する。②社長の気持ちや本音を理解する。③社長の分身になる。

(3) 潔い覚悟があるか

社長と役員は信頼関係が絆である。信頼関係がなくなったら潔く辞めることだ。①社長の夢や目標を社員に伝え続け、そして行動に落としこむ。②社長の決断を助ける知識・能力・情報を持つ。③社長にやらせてはいけないことは何かを明確化する。

参謀は社長の下に一人だけいるのではない。参謀の役割とは、自分が所轄する業務を全うする責任者としての役割である。自分の直属の上司に所用が発生したときには、代理人として代行を務めなければならない。社長に企業経営の陣頭指揮をしてもらうための補佐の役割を担う人物が役員である。役員のもっとも役員らしい役割といえるものが補佐役機能ではないだろうか。

Seminar & Business

セミナー・事業等のご案内

＝詳細は、事務局までお問合せください＝

セミナー名	日時	テーマ・内容	講師	会場
日立・常陸那珂・水戸地区水戸地区労働行政懇談会	3月2日(水) 13:30～16:45 無料	I部 (1)「働き方改革の取組み」について (2)「ストレスチェック制度」について (3)「改正パートタイム労働法」について (4)「女性活躍推進法」について II部 (1)「ニセ電話詐欺」対策について	I部 茨城労働局 II部 茨城県警察本部 ニセ電話詐欺対策室	茨城県産業会館 大会議室
人事労務セミナー	3月23日(水) 14:00～16:30 経協会員 4,000円 非会員 8,000円	従業員の精神疾患をめぐる法律と実務対策 ～トラブルを回避し現場の混乱を防ぐ上手な進め方～	丸尾法律事務所 弁護士 丸尾 拓養氏	茨城県産業会館 大会議室

地域のために 未来のために

筑波銀行は、より充実した金融サービスのために。

そして、もっと豊かな日々の暮らしのために。

地域エリアの皆様とともに、

未来に向かって力強く前進いたします。



筑波銀行は地域復興支援プロジェクト「あゆみ」に取り組んでいます。



<http://www.tsukubabank.co.jp>

 筑波銀行
Tsukuba Bank



未来のために、よりよい自然環境を保全し、
希望と生命力にあふれた社会の実現に貢献します。

すぐに役立つ各種セミナー開催中
詳しくはこちらから→



QRコード

資源リサイクル・環境コンサルティング・エコマネジメント

資源循環の総合ソリューションカンパニー

株式会社 リーテム

水戸工場 〒311-3116茨城県東茨城郡茨城町長岡3520 Tel:029-292-1220
東京工場 〒143-0002東京都大田区城南島3-2-9 Tel:03-3790-2100
本社 〒101-0021東京都千代田区外神田3-6-10 Tel:03-3258-8586
<http://www.re-tem.com/>

心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

Esquire



エスクエア

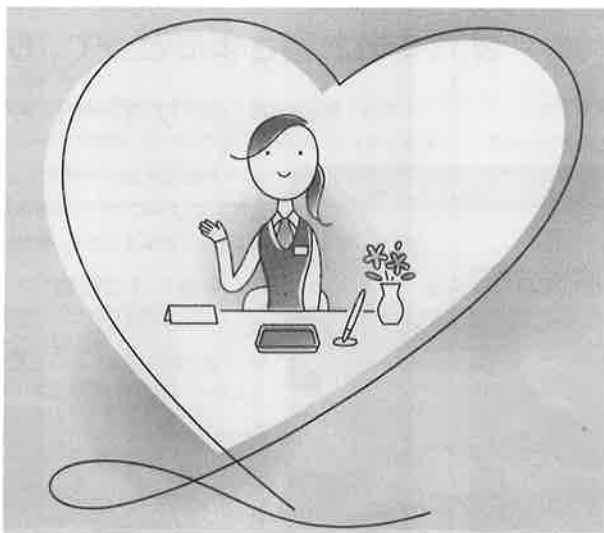
茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町1887 〒310-0851
TEL 0120-090110
<http://www.nakama-online.jp/>

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ。



人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたでも
ご利用しやすい銀行を
めざしています。

ベストパートナーバンク



経営労務相談(無料)のご案内

当協会では経営労務相談の機能を強化し、会員企業様が抱える経営課題の解決に向けたサポート体制を整えております。

協会の顧問弁護士、社会保険労務士、税理士、経営コンサルタント等の各分野のエキスパートが様々な経営課題の解決に向けたアドバイスを致します。

開催日 毎週木曜日 ①10:00~12:00
(祝日は除く) ②14:00~16:00

会場 経営者協会・相談室
(水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館11F) 水戸駅南口より徒歩5分。

申込方法 下記TEL・FAXまたはE-mailにて各開催日の2日前までにお申込み下さい。

賃金関係 未払い残業代を請求されたがどのように対応すればよいのか？

労働組合 従業員の一人が加盟した労働組合から団体交渉を申し入れられた。交渉にどのように向かえばよいのか？

助成金制度 人員整理を回避するためにはどのような方法があるのか？活用できる助成金制度について教えて欲しい。

人事労務 人事制度の変更を行うとしたが、従業員から不利益変更ではないかと訴えがあった。

精神疾病 メンタル不全の従業員がトラブルを起こしたがどのように対応すべきか？

その他 事業承継の問題、資金繰りの問題、経営に関することの課題全般の悩みについて。

人事労務相談室
が総合窓口
(ワンストップ)

課題解決に最適な専門家を紹介

協会・顧問弁護士

清水謙弁護士
大和田一雄弁護士

社会保険労務士

税理士

経営
コンサルタント

その他
各専門家

お問い合わせ：一般社団法人茨城県経営者協会 事務局(後藤)
TEL:029-221-5301 FAX:029-224-1109
E-mail gotou@ikk.or.jp