

2 | No.586
FEB.2020

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<http://www.ikk.or.jp> Email info@ikk.or.jp

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協



茨城産業会議・大井川知事に要望書を手渡す



連合茨城・内山会長より要請書を受け取る



青年経営研究会 交流拡大委員会「浅草神社」

CONTENTS

- 01 第31回 連合茨城との労使懇談会を開催
- 03 茨城経協「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」
- 04 茨城産業会議
 - ① 大井川知事との懇談会を開く
「令和元年度 県政への要望・提言」を提出
 - ② 茨城大学工学部・農学部研究室訪問交流会を開催
- 05 寄付講座(茨城大学)講演録
 - ・「社会・経済の構造変化と地域金融」
株式会社常陽銀行 取締役会長 寺門一義氏
 - ・「オーガニックな日本酒造りを目指して」
株式会社月の井酒造店 代表取締役 坂本敬子氏
- 07 委員会報告
労働企画委員会／総務委員会／科学技術委員会／青年経営研究会
- 11 支部だより
県北地区支部／日立地区支部／水戸地区支部／
土浦・石岡・つくば地区支部／県西地区支部
- 13 最近の労働判例から 一般社団法人 日本経済団体連合会 労働法制本部
- 14 慶事のお知らせ(関名誉会長が渋沢栄一賞を受賞)／新入会員ご紹介
- 15 <寄稿>
茨城労働局雇用環境・均等室室長補佐(指導) 大久保一樹氏
「労働相談から見える職場のトラブル」
- 16 NPO情報V o l . 231
<茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田能洋氏>

第31回連合茨城との労使懇談会を開催

今次の春季労使交渉においては「賃金改定の交渉のみに拘泥することなく、従業員の働き方、評価、処遇など幅広く労使で議論することを期待する」ことを表明

労使ともに「働き方改革」に取り組む必要性を確認

当協会主要役員（政策委員）と連合茨城（内山裕会長）との第31回目の懇談会を2月6日（木）に三の丸ホテルにて開催した。

懇談会では、まず加子茂会長（㈱日立ライフ取締役社長）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す。誠にありがとうございます。本日は内山会長さんをはじめ、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。本県におきましては、経済活動は緩やかに回復しているものの全産業が、堅調な経済活動であるとは言いがたく、また大手企業と中小企業に見た場合にも相当程度のバラツキが見られます。このような状況を踏まえ、茨城経協といたしましては、賃金改定の大原則は個別企業の支払能力によるものと考えております。産業、企業ごとにバラツキのある状況を鑑み、実態に則した労使交渉が進められることを期待しております。とりわけ労働力不足による成長の足かせになっていること、そして、世界的な景気動向に注視すべきことが論点となろうと思っております。さて、連合茨城さんが今次の労使交渉

の柱の一つに掲げておられます『すべての労働者の立場にたった働き方』につきましては、茨城経協におきましても、重要な取り組みであると考えております。経営者と致しましても、従業員個々

に異なる価値観、ライフイベント、働き方に対して、従業員ひとり一人が、持てる力を最大限の仕事に発揮できるような労働環境、労働時間などの整備が必要であると認識しております。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、連合茨城の皆様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、内山裕連合茨城会長が「現在の日本は、生産年齢人口の急速な減少による深刻な人手不足の中でもゆるやかな成長を続けていた経済がここに来て停滞感を見せており、先行きについても、米中対立や日韓関係などの通商問題、第4次産業革命などによる産業構造の変化、消費税増



挨拶される加子茂会長

税の影響が懸念されるなど、見通しが不透明な状況にあります。しかしながら、社会保障に関して様々な場で議論がなされてますが、すべての国民の将来不安を払拭し得る、安心の社会保障制度に向けて、さらなる充実が必要であると思慮します。公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ」「底支え」による所得の向上と「格差是正」を実現することは、消費の拡大によって企業の経営基盤を健全化するのみならず、税や社会保障など社会制度の持続性を支えていくことにもつながるものがあります。引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇



連合茨城・内山会長より要請書を受け取る

用拡大)に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげる取り組みを進めてまいります。つきましては、貴協会におかれましても、要請事項の趣旨をご理解いただくとともに、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます」と挨拶した後、要請書を加子会長へ手渡した。

懇談ではまず、連合茨城の綿引副事務局長より「2020春季生活改善労使交渉等についての要請」の説明がなされた。

続いて、当協会の曾根徹労働企画委員長(㈱日立製作所日立事業所事業所長)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、

今回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ことを表明した。さらに、これから本格化する労使交渉においては、賃金改定の交渉のみに拘泥することなく、従業員の働き方、評価、処遇など幅広く労使で議論することを期待することを述べ理解を求めた。

意見交換では、連合茨城から「働き方改革関連法」の一つ、時間外労働の上限規制に関連し長時間労働の削減について、経営者協会としての取り組みについて問われ、加藤専務理事が「長時間労働の是正は経営者協会としても従業員の労働環境の改善のため、そして社会からの要請に応えるためにも、経営者が取り組むべき重要な課題であると認識し

ている。長時間労働の是正のためには、生産性の向上が不可欠であり、経営側と労働側がともに知恵を出し合い、さらなる生産性向上に取り組むことで大きな成果を得られると考えている。今回の春季労使交渉においては、これまでの慣習に捉われず、生産性を向上するための『働き方改革』の議論をお願いしたい」と長時間労働の是正は労使の共通の課題であり、そのために労使が協力して生産性の向上のための取り組みを実践していくことが必要であることを確認した。



経協のスタンスを表明する曾根委員長

出席者名簿

(敬称略)

(連合茨城)

- 1 会長
- 2 副会長
- 3 副会長
- 4 副会長
- 5 副会長
- 6 副会長
- 7 副会長
- 8 副会長
- 9 副会長
- 10 事務局長
- 11 副事務局長
- 12 副事務局長
- 13 副事務局長
- 14 担当執行委員
- 15 東北地協議長
- 16 中央地協議長
- 17 土浦地協議長
- 18 県西地協議長
- 19 事務局
- 20 事務局
- 21 事務局

(茨城県経営者協会)

- 1 会長
- 2 副会長
- 3 副会長
- 4 副会長
- 5 副会長
- 6 副会長
- 7 専務理事
- 8 日立地区支部長
- 9 水戸地区支部長
- 10 総務委員長
- 11 労働企画委員長
- 12 経営教育中小企業部会長
- 13 地域関係委員長
- 14 産業政策委員長
- 15 事務局長
- 16 総務企画担当部長
- 17 労働企画担当課長

- 内山 裕
小島 弘行
山田 康裕
千歳 益彦
杉山 繁一
山本 昌利
西條 昌利
関口 喜一
菅原 康弘
高木 英見
縮引 哲也
12 副事務局長 根本 泰則
13 副事務局長 藤田 陸男
14 担当執行委員 根本 実
15 東北地協議長 蛭田 光一
16 中央地協議長 根矢 和弘
17 土浦地協議長 久保田 利克
18 県西地協議長 鈴木 隆
19 事務局 坪 明弘
20 事務局 中根 麻里
21 事務局 川城 さおり

- 電機連合
U Aゼンセン
電機連合
自治労
日教組
J A M
電力総連
情報労連
私鉄総連
U Aゼンセン
基幹労連
電力総連
自治労
電機連合
電機連合
情報労連
電機連合
基幹労連
連合茨城
連合茨城
連合茨城

- 日立グローバルライフソリューションズ労働組合多賀支部
茨城県支部
日立製作所労働組合日立国分支部
茨城県本部
茨城県教職員組合
東京製綱労働組合土浦支部
東京電力労働組合茨城地区本部
N T T労働組合南関東総支部茨城分会
茨城交通労働組合
茨城県支部
日立製作所労働組合水戸支部
日立金属労働組合日立支部
N T T労働組合南関東総支部茨城分会
日立製作所労働組合土浦支部
三菱マテリアル筑波製作所労働組合

- (㈱)日立ライフ 取締役社長
(㈱)カスミ 取締役会長
(㈱)協立製作所 代表取締役会長
茨城トヨタ自動車(㈱) 代表取締役社長
(㈱)常陽銀行 取締役会長
茨城県経営者協会
茨城県経営者協会
日立埠頭(㈱) 取締役社長
(㈱)水戸京成百貨店 代表取締役社長
(㈱)常陽銀行 常務取締役
(㈱)日立製作所日立事業所 事業所長
社会保険労務士法人葵経営 代表社員
東日本電信電話(㈱) 茨城支店長
(㈱)小松製作所 執行役員茨城工場長
茨城県経営者協会
茨城県経営者協会
茨城県経営者協会

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、財政政策の断行に加え、世界的に堅調な生産活動にも支えられ、デフレ経済からの脱却の道筋が見え始めた。一方で、世界的な政治経済の情勢、そして東京オリンピック・パラリンピック後の景気動向等について、注視しなければならない。

本県においては、昨年未より、一部経済動向の先行きについて不透明感が広がっていることや、労働力不足が深刻化するなど、経営環境については厳しく見ざるを得ない状況といえよう。

本年4月より「働き方改革」関連法の一つ「パートタイム・有期雇用労働法」（いわゆる「同一労働同一賃金」）が施行されることで、これまでの雇用慣行から大きな転換を迫られる企業も出てこよう。

今次の春季労使交渉においては、賃金改定の交渉のみに拘泥することなく、個別企業における全ての従業員の働き方、評価、処遇など幅広く労使で議論することを期待する。

1 今次の労使交渉への対応方針

1.1 個別企業の賃金決定は自社の支払能力が基本となる

労使交渉において、基盤となる検討材料は、自社の支払能力であることは不変のものである。賃金改定を検討する際には、付加価値生産性の向上を基準とすべきである。

賃金交渉においては所定内賃金、賞与・一時金など現金給与の改定が主たる交渉事項としてあげられるが、所定内賃金、賞与・一時金の他、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重視して検討すべきである（総額人件費は所定内賃金の約1.7倍に達する）。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。

本県の特に中小企業における業況には業種等により跛行性が認められ、厳しい経営実態の企業も少なくない。近年のマクロ的な賃金改定の要請については、各社の経営実態に則した慎重な協議を行うべきである。

1.2 多様な人材に合わせた柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築

「働き方改革」が進められている中で、多様な人材が活躍できる柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築が求められる。

多様な人材が活躍するためには、異なるライフサイクル、ライフイベントに合わせた就労環境の整備、労働時間、配置、教育体系、キャリアパスの明示等の社内整備が不可欠となる。

多様な人材が同じ経営目標達成のため貢献する職場においては、性別、年齢、勤続年数、国籍等の属人的なファクターに捉われず、個々の従業員の成果・業績、能力・スキルをより適切に評価し、処遇すべきである。その意味では、終身雇用を基本とした年齢、勤続年数により一律自動的に昇給する定期昇給制度については、制度の合理性について検討の余地があろう。

さらに、デジタル化の加速度的進展は、従来の働き方を大きく変えようとしている。変わる企業が求める人材要件、従業員が求める働き方に対して、市場価値を適切に反映した処遇制度に変革することを求められる。

1.3 若年者に魅力ある職場づくり

本県においては、大都市への人口流出等の要因により若年者が減少している。また、若年労働者の早期離職も労務管理上の大きな課題となっている。

今次の労使協議においては、処遇面だけではなく、若年労働者にとって、働きがいと活力に満ちた魅力ある職場づくりのため、適切な評価制度に加え、良好な人間関係の維持、構築を労使共通する課題として議論を交わすことが期待される。

2 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、日本経済団体連合会は2020年1月21日に経営労働政策特別委員会報告2020年版「Society5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上」を発表し、経団連としての経営側のスタンスを示した。

報告書では、労使交渉の前提となる経営環境について、世界経済が減速する中、先行き不透明感が強いとの認識を示した。

その上で、各企業は「労使自治」の原則に則り、様々な考慮要素を総合的に勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払い能力を踏まえて賃金を決定する、とこれまで同様基本スタンスを示した。

「賃金決定の大原則」に則った上で、各企業は生産性向上による収益拡大を社員へ還元する「賃金引上げ」と、働き手の職場環境の整備や能力開発に資する「総合的な処遇改善」を両輪として位置づけ、多様な選択肢の中から自社に適した方法・施策を検討・実施していくことが重要であると言及した。

さらに、「働き方改革」における中心的な課題として、一人ひとりの自発性と主体性を高める「エンゲージメント」向上の重要性をあげ、社員の成長を促し、働きやすい職場環境と働きがいのある職務や役割を提供していくことが求められることを表した。

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、労使で真摯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、個別企業における全ての従業員にとり多様で合理的な働き方、人事処遇制度の構築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、企業の経営力向上に向けた取り組みを中核としながら、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。

大井川知事を囲む懇談会開く 「令和元年度県政への提言・要望」を提出

茨城産業会議(議長 阿部真也氏)は、12月18日(水)、水戸プラザホテルで第2回拡大総会を開催し、構成団体からの要望事項を取り纏めた「令和元年度県政要望」(案)を原案通り承認した。

続いて、「知事を囲む懇談会」が開かれ、阿部議長より大井川知事に「県政要望」が手渡された。

同懇談会には、茨城県から、大井川知事、玉川政策企画部長、木庭保健福祉部長、小泉産業戦略部長、伊佐間産業戦略部産業政策課長が出席した。

開会に際し、はじめに、阿部議長、続いて、大井川知事が挨拶をした後、弊協会の加子会長、県商工会連合会の外山会長、県商工会議所連合会の中川副会長より分野ごとの重点要望が述べられた。

その後、茨城県側から要望に関する各部の取組状況として「地域の魅力づくりとSDGsへ

の取組に向けた支援」「台風被災企業への支援」「ICT活用による医療体制強化支援」等の説明がなされた。

取組状況説明後、質疑応答・意見交換に移り、活発な討議が行われた。

<令和元年度茨城県政に関する提言・要望>

提言・要望項目

- 1 中小・小規模事業者の労働力確保と生産性向上への支援
 - (1) 働き方改革への対応と生産性向上への支援
 - (2) 外国人労働者の受け入れ拡大、及び女性雇用促進に向けた支援の充実
 - (3) 最低賃金の引上げに係る対策の強化
- 2 地域の魅力づくりとSDGs(持続可能な開発目標)への取り組み
 - (1) 中小・小規模事業者へのSDGsの取り組みに向けた支援
 - (2) 地方創生の実現に向けた観



第2回拡大総会と知事懇談

光の支援

- (3) 医療体制の充実とICTの活用
- 3 大規模災害への対応と事業継続への支援
 - (1) 事業継続力強化支援計画策定の支援
 - (2) 中小・小規模事業者のBCP(事業継続計画)策定等の支援
 - (3) 地域コミュニティ機能を有する公共施設の耐震化促進
- 4 交通基盤の整備
 - (1) つくばエクスプレスの東京駅乗り入れと県内延伸による早期利便性拡充
 - (2) JR常磐線の利便性向上と地下鉄8号線の延伸実現に向けた取り組み強化
 - (3) 茨城空港の利活用促進と高速道路網の早期整備の促進

～茨城大学工学部・農学部研究室訪問交流会を開催～

茨城産業会議(経営者協会含4団体で構成)は、大学との産学連携事業である茨城大学農学部、及び、工学部研究室訪問交流会をそれぞれ12月6日(金)と12月17日(火)に開催した。

この研究室訪問交流会は、平成13年に茨城産業会議と茨城大学が産学連携協定を結んだことをきっかけに始まり、農学部訪問は今年で12回目、工学部訪

問は今年で17回目となる。本交流会は、双方の学部における日頃の研究情報を共有し、産業界と大学との連携強化を図ることで、県内産業の活性化に資する目的で毎年開催している。

当日は、企業・行政側から農学部58名・工学部125名が参加。研究発表会等の後、各参加者は対象の研究室(農学部7つ・工学部8つ)の中から希望する研究

室を訪問した。参加者からは、「先進的な研究情報に触れることができた。」「実際の企業と大学の共同研究事例についての発表があり、大変参考になった。」との声が寄せられた。また、研究成果だけでなく、就職・インターンシップ状況についての報告や学部生と企業担当者との交流の機会が設けられ、親交を図ることができた。

「社会・経済の構造変化と地域金融」

株式会社常陽銀行 取締役会長 寺門 一義 氏



それではこれから限られた時間ではありますが、「社会・経済の構造変化と地域金融」をテーマにお話を致します。構成と致しましては、まずは地域金融機関を取り巻く環境変化について俯瞰し、この環境変化を受けて、地域金融機関がどのような施策を展開すべきかについて事例をお話し、それを実行するのにどのような人材が求められるのかについて述べさせていただきます。

第一に、地域金融機関を取り巻く環境変化の中では、特徴的な2つの指標をあげることができます。一つ目は、企業の純利益の推移です。近年の企業業績は極めて堅調であり、企業全体のおおよそ純利益は60兆円程度です。1990年代前半、後に「バブル経済」と称されるほど景気が過熱していた時期においても純利益は20兆円程度でしたので、現在の企業業績がいかに底堅いか理解頂けると思います。もう一方の指標は、企業の支払利息です。支払利息の指標においては、90年代前半が40兆円程度あったものが、現在は6兆円程度に落ち込んでおります。実にピーク時の6分の1です。これがバブル経済崩壊以降の金融緩和、特に2016年以降の「異次元」の金融緩和、マイナス金利政策の導入により、貸出金利

利息を中心とする銀行の収益環境は激変しています。

第二に、ではこの環境変化を受けて、地域金融機関がどのような施策を行っているかをご説明致します。

企業はなぜ存在するのか、マネジメントの生み親のドラッカーは、「顧客の創造」である、こう定義付けています。ドラッカーはさらに続けて、「企業は利益をあげるために存在するのではない、社会の役に立つために企業は存在する」と。劇的に変わる環境の中で、地域金融機関が社会で果たすべき役割の中心は、コーディネート、コンサルティングに移りつつあると思います。地域金融機関のコーディネート力、ネットワークを使った情報の提供力は、商社と変わらない程度とされています。金融機関がネットワークを有し、そのネットワークを活用することで、ある商材を必要とする企業Aが、商材を有する企業Bに出会い、取引を開始するまでの経路を最短にすることが出来ます。このように地域に広く顧客を有する金融機関が顧客と顧客とをつなぎ、新たな取引、価値創造に貢献することがより求められる時代といえます。

第三に、では今そしてこれからの時代、どのような人材が求められるのか、についてです。これから求められる人材像の第一は、チャレンジ精神を持った人材です(熱意)。第二に、問題解決能力を持った人材です(創意)。最後に、明るく誠実で、協調性を持った人材です(誠意)。特に、最後の誠意についてです

が、企業活動の中において、1人であげられる成果は限られています。多くの仕事は、組織として行われています。トヨタ自動車の言葉を借りれば、自分の行っている仕事は、それで完結するのではなく、自分の仕事に前工程と後工程がある。前工程というのは自分に仕事をくれる人だからお客さま。後工程というのは、自分の仕事を完成させてくれる人だから紳さま、なのだと。組織で仕事をしていくために大事なことは、周りから協力を得られること、そして周りからの協力を得る源泉は誠意なのだと私は思います。

最後に、平成の30年間は経済成長が非常に低い時代でした。失われた10年、20年、いつの間にか失われた30年になってしまいました。このような状況を生み出した要因の一つに、革新的な行動を起こせなかったからだと思います。構造変化の中で、革新的な取り組みを始めようとすると、考えれば考えるほど問題点が過大評価され、問題解決能力は小さく評価されて来ました。これからの時代に求められる姿勢は、困難を乗り越える思いもかけない人の知恵と努力、つまり「神の隠す手」の存在を信じ、「まず動く」ことだと私は思います。社会人と学生の最大の違いは、行動を求められることです。ある情報を「知っている」だけではなく、知っている情報を自分の行動にどのように展開し、いかに成果を出していくかが社会人に求められることで、ここに学生と社会人の最大の違いがあります。失敗を恐れずに行動を心掛ける、これから社会人になるみなさんには大いに期待しています。

「オーガニックな日本酒造りを目指して」

株式会社月の井酒造店 代表取締役 坂本 敬子 氏



私は土浦市の出身で、大洗町の酒蔵「月の井酒造店」にお嫁に参りました。専業主婦として3人の子供を育てておりましたが、6代目の主人が45歳の時に癌で亡くなりました。思い返せば、造り酒屋の他に問屋も営んでおり、その取引先が突然倒産するなど、ストレスのかかる仕事を抱えながら業務に従事する中、病は進行していったのだと思います。主人が病に打ち克つために何かできることはないか？色々調べまして、健康な体には有機野菜や玄米など良い食物を体に取り入れることが大切だと感じ、勉強を続けていきました。

現商品であるオーガニック日本酒『和の月（亡くなった主人が病床で筆をとった筆跡をラベルに）』を造り始めたきっかけは、主人の病に打ち克つためでした。有機的製造工程でお酒を造るのは大変で素材集めから苦労しました。お米の選定から製造設備・工程・清掃に至るまで、農薬や化学肥料・洗剤など化学薬品を使用せず、また“有機的製造工程で造られたお酒です”と専門機関から第3者認定も頂きました。

始まった当初は“有機とは何か？”社員間で勉強したり、建屋を構成する木材の塗装におい

ても化学薬品の使用はないか？など、全てをクリアするのは大変でした。

私が社長を引継ぎ、無我夢中で酒造りに取り組みましたが、造るだけでなく販売もしなければなりません。当時、岩手県からお越し頂いていた南部杜氏さんから「社長、あの蔵にある40本の大きなタンクのお酒が空にならないと、私達は次に来ることは出来ないのです。頑張って売って下さい」と言われたこともありまして。有機のお酒はコストもかかります。原料のお米も割高ですしメンテナンスも薬剤を使わないため、手間も人手も3倍以上かかります。

こんな悩みを親交のあった残間里江子さんに相談したら、マスコミに協力頂いては？とアドバイス頂き、新聞に投稿したら取材に来て頂きました。掲載された記事にはオーガニック日本酒の紹介よりも、亡くなった主人と私のエピソードにスポットが当てられていました。新聞記事を元に、ご縁があつて本出版の機会を頂き、本出版をきっかけにテレビドラマ化もされました。テレビの影響は大きくドラマが放映されると、オーガニック日本酒への注文がひっきりなしに参りました。一晩で5千通のメールが届くこともありまして。オーガニック日本酒は1,000本しか作れませんので要望に応えられずとても反省し、現在は迅速な対応ができるよう体制を整えています。

そのような中、東日本大震災

が発生し大洗町も被害は大きく、当社も壁や屋根などメンテナンスが必要になり、また風評被害の影響もあり売上げは落ちました。売上げ回復に向け良い知恵がないか模索していたところ、大洗町を舞台にしたアニメ“ガルパン”が人気で、商品ラベルにガルパンを使用しては？と社員からアイデアが寄せられ販売したところ、アニメファンからの注文が全国から届くようになりました。また商品購入をきっかけにガルパンラベルではない、他の商品に興味を示して頂く機会にもなりまして、売上也回復していきました。

最近では海外販路も開拓しており、当初は従来商品をそのまま持ち込み販売へ結び付けようと努力したのですがなかなか売れません。海外のお客様にご購入頂くためには、ラベル&パッケージへの配慮は当然ながら、嗜好においても甘いor辛いお酒を好む国もありますので、その国々に適した商品の提供が求められることも経験を通じて大変勉強になりました。

今の悩みは蔵人となる“作り手”が不足していることです。従来は南部杜氏をお招きし酒造りに取り組んでいましたが、現社長の息子は、地元の人間で酒造りにチャレンジしたいとの思いが強く、現在4人で酒造りに取り組み商品“彦市（歴代の蔵元が代々襲名してきた名前をとった）”が完成しました。

学生の皆さんで“酒造り”に興味をお持ちの方がいらっしゃったら、大変ですが面白い仕事だと思いますので、一度見学にお越し下さい。

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 曾根徹氏（株）日立製作所日立事業所副所長）は、1月28日（火）、ホテルレイクビュー水戸において第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9次中期運営要綱（案）」の協議検討、③令和2年度労働関係事業の素案策定についてであった。

はじめに曾根委員長が「先程の茨城労働局との懇談会では、各職場での課題を率直にご発言頂きまして、ありがとうございました。会員企業が抱える労務課題について、懇談会での意見表明に留まらず、さまざまな場面で提言、要望をしていくことが本委員会の役割であると思います。委員のみなさまにはこれからもご協力をお願い致します。本日は2月6日に予定されております連合茨城との懇談会に向けて、春季労使交渉に臨む茨城経協としての考え方について、また次年度以降の当委員会の活

動方針についてご協議頂きたいと思っております」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）」についての協議では「今次の労使交渉においては、世界的な景気動向に言及せざるえないのではないかと。昨年末から各所から公表されている経済指標が必ずしも堅調な動向を示すものだけではなくなってきた。県内企業もグローバル経済と密接に結びついている故に、労使交渉においても経済動向に注視すべき点を明記すべきではないか。」といった意見が出され、修正案を政策委員会に上程することとなった。

②「第9次中期運営要綱（案）」については、これからの3年間労働関係事業について活動の軸となるテーマの検討がなされた。委員からは以下のような人事労務管理をめぐり課題が提起され、中期計画に反映させていくこととなった。

・高齢者雇用とりわけ雇用延長の要請が65歳から70歳まで引き上げられていく情勢におい

て、処遇、賃金体系、業務の与え方など、人事労務管理上非常に大きな課題である。新卒採用から70歳までのキャリアパスを企業がどのように考えていくべきかを真剣に議論しなければならないのではないか。

- ・若手の採用が困難である状況はここ数年続いているし、今後変わらないと考える。せつかく採用した若年者を早期離職させないためにも、若手社員同士のつながりを強めることが必要だと思われる。当委員会主催で開催している「若手の人事労務担当者の勉強会」においても、他社異業種の若手社員が参加しているので、レクリエーションなどを取り入れ、地域での人脈づくりの一助となることに期待している。
- ・人材不足が本県にとっての最大の課題ではないか。人員が足りていないので、現在の人員が残業することで何とか対応している企業も散見される。労働力確保と生産性の向上、この二つの柱を事業に反映させていくことが求められるのではないかと。
- ・県内で外国人を雇用する企業が増えているが、一方で労務トラブルも起きているようだ。外国人労働者は独自のネットワークを有しており、とある企業では、外国人労働者がユニオンに紛争解決を委ねると



いうケースも確認されている。また、外国人を差別するような言動にも気を付ける必要があり、経営者向けに注意喚起を促してはどうか。

③令和2年度労働関係事業の素案策定については、「第9次中期運営要綱」の議論を踏まえ、高齢者、若年者、外国人雇用を重点活動とすることを確認した。

また、当日は委員会開始に、茨城労働局との意見交換会を開催した。

茨城労働局からは福元局長、中野総務部長、俵田雇用環境・

均等室長、細江労働基準部長、小川職業安定部長、関雇用環境改善・均等推進監理官らが出席した。

福元茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「本日は、茨城労働局として労働行政に関する地域の経営者のご意見を聞き、諸施策に反映させていきたいと考えております。各企業において労務管理の第一線におられる皆さまから、労務管理に取り組む上での課題等を率直にお聞かせ頂きたいと思っております」と述べた。

引き続いて、曾根委員長が「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出来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。

その後の意見交換では、4月施行「働き方改革」関連法の中でも特に労働時間管理、年次有給休暇の時季指定に関して、業界の労働実態を踏まえて柔軟な対応を求める意見等が出されるなど、労務管理の第一線で生じている諸課題について、活発な意見交換がなされた。

労働企画委員会

春季労使問題対策セミナーを開催



労働企画委員会（委員長 曾根徹氏（株）日立製作所日立事業所事業所長）は、2月4日（火）、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法制本部統括主幹 布山祐子氏をお招き「2020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「企業は、労働組合等の要求を踏まえ、『賃金決定の大原則』（賃金は様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労使間の徹底した議論を経て企業が決定する）に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。とりわけ、収益が拡大

あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業には、賃金引上げに対する社会的な期待を考慮しながら、引き続き、多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められる」と従来通りの経団連としての経営側の基本スタンスを述べた。

一方で「日本の労使は企業別を基本に、良好で安定した関係を構築し、相互理解と協調関係を深めてきた。このことは生産性向上や技術革新への柔軟な対応を可能とするなど、各企業の発展に貢献してきた。『春季労使交渉』は、自社の実情を共有しながら議論を重ね、合意した内容を実行へつなげていく場として有効に機能しており、良好な労使関係の礎となっている。一方で、労働組合の推定組織率は低下傾向にあるほか、いわゆる

る『春闘』が主導してきた業種横並びによる集团的賃金交渉が実態に合わなくなっているのではないか。同一企業の社員間においても、個々人の処遇の違いが明確化していくにつれ、全社員を対象とした一律的な賃金要

求は適さなくなってきている。横並びではなく、個別企業が『賃金決定の大原則』に則って生産性向上による収益拡大を社員へ還元する『賃金引上げ』と、働き手の職場環境の整備や能力開発に資する『総合的な処遇改

善』を車の両輪として位置付け、多様な選択肢の中から自社に適した方法と施策を検討、実施していくことが重要となる」と主張された。

総務委員会

第9次中期運営要綱案を検討

総務委員会（委員長 西野英文氏（株常陽銀行常務取締役）

は、1月16日（木）、茨城県経営者協会会議室にて、今年度最後となる第4回総務委員会を開催した。

報告・協議事項において、始めに令和元年度収支決算見込、令和2年度収支予算案が報告された。

次に、令和2年度から令和4年度までの3年間の経営者協会の事業活動指針となる第9次中期運営要綱策定について、当委

員会における最終的な協議がなされた。

これまでの協議により、第9次要綱の「スローガン」として、「会員、地域、時代からの要請に応え、会員企業と地域経済の継続的発展に貢献します」に集約。また、3年後の目指すべき姿として「会員の事業に対する満足度」「会員の事業への参加率」「会員数」について数値目標を設定し取り組むこと。重点取組事項として、「情報発信の強化」「会員の経営課題への対応」「事業参

加率向上に向けた体制づくり」について取り組むこととした。

これらに、各支部・委員会・研究会での課題や、取り組んでいる分野別のテーマも踏まえ、3年間の活用計画を織り込み、第9次要綱案を作成した。

各委員からは、第9次要綱において新たに取組む・拡充するとした施策について、会員に分かり易く表現すべきであること、計画の実効性を高めるために他団体との連携と、一方で差別化が必要であること、また、事業を評価・改善するためのアンケート内容等について意見が出された。

第9次要綱の策定もいよいよ大詰め、今回の総務委員会での協議、および現在進行中の各支部・委員会・研究会での協議を踏まえ、内容を精査し、次回理事会における承認に向けて総仕上げを図っていく。



科学技術委員会

浜野製作所（東京都墨田区）を見学

科学技術委員会（委員長 柳澤志好氏（株日立製作所理事日立事業所長）は、去る12月19日（木）、「ものづくり先進企業見学

会」を開催した。

本見学会は例年、会員企業の製品開発能力や技術向上の一助として、ものづくりをされてい

る先進企業の取り組みを見聞し、生産現場の改善や革新的なものづくり精神などを学ぶ機会として実施している。

今回のものづくり先進企業見学会では、火災の受難をきっかけに多品種少量・短納期生産体制を確立され、大学・ベンチャー・大手企業など様々な取引先（約4,500社）との間で仕事の幅を広げ続けている「浜野製作所（東京都墨田区）」に伺った。

当日は始めに、同社代表取締役の浜野慶一氏より、会社概要ならびに厳しい状況からの復活秘話等についてのお話をいただいた後、生産現場を見聞した。

同社は、町工場が直面する量産加工の厳しい環境から脱却するため、事業構造を見直し、自社の強みを活かした様々なプ

ロジェクトに挑戦。産学官連携としての電気自動車「HOKUSAI」、深海探査艇「江戸っ子一号」、異業種連携としてアウトオブキザニアによる「工作教室」、工場巡りツアー・スミファが主催する「配財プロジェクト」、ベンチャー企業を支援する「Garage

Sumida」等、その取組みは多岐に渡る。

こうした実績により、数々の賞を受賞する他、2018年には上皇陛下もご視察に訪れ、TV東京「ガイアの夜明け」の番組等でも取り上げられた。



青年経営研究会

新年1月例会を開催

青年経営研究会（会長 栗山武志氏 栗山電気株 代表取締役社長）は、新年1月例会を開催した。例会では、交流拡大委員会（委員長 増田貴之氏（有）ヘルスケア下妻代表取締役社長）のメンバーが企画運営の主

体となり、事業が進められた。今回の例会では、第三代徳川将軍家光公により建立寄進された社殿であり、国の重要文化財にも指定されている「浅草神社」に伺い、御祈祷（願意；商売繁昌）を受けた後、大相撲1月場

所を観戦した。

大相撲観戦後の懇親会では、第43代横綱吉葉山の名前を譲り受け、旧宮城野部屋の当時の原型をそのまま残し、日本建築の粋を凝らした総檜造りの由緒ある建屋、力士たちが稽古に励んだ土俵などがある「割烹吉葉」を訪れメンバー間の交流を深めた。

なお、例会前には役員会も併設し、本年度の事業活動計画等について協議がなされ、特に外交委員会（委員長 鈴木達二氏 鈴縫工業株代表取締役社長）が企画運営をしている海外視察研修会「ウラジオストク（視察日程；4月15日（水）～4月18日（土））」の内容等について検討した。



県北・日立地区支部共催

講演会、合同役員幹事会・懇親会を開催

県北地区支部（支部長 津村昭洋氏（株茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長）、日立地区支部（支部長 館岡司氏 日立埠頭（株）取締役社長）は1月18日（金）、ホテル天地閣において、共催にて新春講演会を開催した。

講師に株式会社アビリティトレーニング代表取締役の木下晴弘氏をお招き、「動かない人が動きたくなる魔法のリーダーシップ」をテーマにご講演頂いた。ご講演では「自らが考え、主体的に動く最高の組織になるためには、法則があります。まずは『組織の存在目的を共有する』ことです。目的とは『何のために』、目標とは『何を指すか』です。これがなくては組織、人は主体的には動きません。そし

て、成果ではなく、行動でもなく、まずは従業員一人ひとりの存在を承認することです。存在承認とも言えます。また、リーダー、経営者は肯定的なノーム（規範）を作り上げることが心掛けて頂きたいと思います。法則は心掛け次第でどんな組織でも、どなたでも活用が出来ますので、ぜひみなさまの組織においても実践されますことを期待しております」と人を中心に置いた組織運営の重要性について、これまでの経験を通じて語られた。

講演終了後は、県北地区支部、日立地区支部がそれぞれ役員幹事会を開催し、現在策定中の「第9次中期運営要綱」における支部での取り組みについて、また令和2年度の活動骨子について協議を行った。

合同懇親会では館岡日立地区支部長より、両地区支部の今後の活発な活動を期待する旨の挨拶がなされ、懇親を深めた。

両地区支部では、特に人材の確保、観光振興について共同して活動していく計画である。



主催者挨拶をする館岡支部長



講演される木下講師

水戸地区支部

令和元年度第2回役員幹事会を開催

水戸地区支部（支部長 斎藤貢氏（株水戸京成百貨店代表取締役社長）は、12月16日（月）水戸京成百貨店会議室において、令和元年度第2回役員幹事会（幹事長 内海稔和氏（株ニコソコ水戸製作所長）を開催した。

はじめに、斎藤支部長および加藤専務理事が挨拶をし、その

後、本年度の支部活動経過報告ならびに下期の支部活動計画についての協議検討に入った。

支部活動経過報告では、前回役員幹事会以降に開催された事業報告、並びに、来月以降に実施予定の支部活動計画についての協議検討を行い、続いて「第9次中期運営要綱の進捗状況に

ついて」「役員幹事の増員について」「会員増強運動について」「インド企業視察会について」などの内容にて、それぞれ協議検討を行った。

役員幹事会終了後には忘年会を兼ねた懇親会を行い、各社の近況報告等をするなど交流を深め散会した。

土浦・石岡・つくば地区支部

人事労務研究会総会・第3回例会を開催
～“売り手市場”における採用力強化セミナーを開催～

土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 田淵道文氏 日立建機(株)執行役専務開発・生産統括本部長）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)代表取締役）は1月23日（木）、ホテルグリーンコア土浦において第3回例会を開催した。

本例会のテーマは、“売り手市場”における採用力強化。お二方の講師をお招きした。

第1部として、「『採用』に繋がる自社の経営資源を再確認、そして、経営資源を最大限に活用するためのワークショップ」をテーマに徳田社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士の徳田徹也氏にレクチャー頂いた。徳田氏は、現在の採用市

場についてデータを用いて読み解かれた他、①自社にとって“使える”採用ツールとは何か？採用支援サービスの比較検証、②求職者は就職先企業のどこを見ているのか？訴求ポイントの棚卸、③直ぐにでも取り組める、直ぐに効果が現れる改善ポイントについて、参加者同士のディスカッションを踏まえながら、学びを深めていかれた。

引き続き、第2部では、印象エクスパート株式会社代表取締役の柳沼佐千子氏に、

「応募者獲得に臨む採用担当者のスキルアップ」についてポイントをご解説頂いた。柳沼氏からは、著書でもある「空気を読まずに0.1秒で好かれる方法。」をテキストに、数十社、数百人来場の合同説明会でも“選ばれる”担当者となる印象形成スキルをトレーニング頂いた。



県西地区支部

令和元年度第2回役員幹事会を開催

県西地区支部（支部長 大野豊氏 NC東日本コンクリート工業(株)代表取締役社長）は、1月14日（火）に筑西市のホテル新東において、令和元年度第2回役員幹事会（幹事長 岡本俊一氏

関彰商事(株)取締役常務執行役員）を開催した。

大野支部長の挨拶後、令和元年度支部活動経過報告、および令和2年度支部活動計画、現在策定中の第9次中期運営要綱について協議検討がなされた。支部活動報告としては、当支部がホスト支部として開催した「県南・県西・鹿行ブロック経営者懇談会」、また当支部において初めて開催した「ランチ

セミナー」等が報告された。支部活動計画については、企業視察会、および研修・セミナーについては、「働き方改革・生産性向上・人材確保・外国人雇用・高齢者雇用」等を主要テーマとして、成功事例・先進事例により、それら経営課題をいかに実現させるか？させたのか？を見聞したいという意見が多く出された。第9次中期運営要綱については、支部会員の事業参加率向上や、会員増強に向けて取り組むことを確認した。



◆◆◆ 最近の労働判例から ◆◆◆

会社が把握していた時間外労働時間数との間に相当程度の差異がある時間外手当が固定残業代として有効とされた例

飯島企画事件
東京地裁 平成31.4.26 判決

【事件の概要】

Aは、会社においてトラック運転手として就労していたところ、Aの労働条件通知書には「時間外手当約81時間分」「上記手当を超過する場合、別途超過分を支給する」との記載があり、被告の賃金規程には、「固定残業代は、一賃金支払期間当たり一定時間の時間外割増賃金相当分として支払う」と記載されていた。Aの賃金の総額は23万円ないし24万円であったところ、そのうち時間外手当は時間外労働時間の実情を踏まえ順次減額されていき、他方で基本給は増額されていった（時間外手当に相当する残業時間は、当初の約81時間分から約51時間分にまで減少した）。

Aは、配送後、営業所において、翌日の配送コースを組む作業を行うため時間外労働に従事しており、また、時間外手当は有効な固定残業代ではないとして割

増賃金等の支払いを求め、提訴した。

【判決の要旨】

1、固定残業代の有効性について

- (1) 本件時間外手当は、その名称および実際の時間外労働時間数を踏まえて改定されていたことから、時間外労働に対する対価であると認められ、また、時間外手当と通常の労働時間の賃金である基本給は明確に区

分されているから、有効な固定残業代の定めである。

- (2) 時間当たりの単価や予定する時間外労働時間数等は、有効な固定残業代の定めであるために必ずしも必要なものではない。
- (3) 会社が把握していた時間外労働時間数と、時間外手当に相当する残業時間数は相当程度異なるが、上記(1)の各事実が認められること、会社の給与計算においてコース組み作業の時間が含まれていないこと、会社の給与計算によっても38時間以上または47時間以上時間外労働をしていた月もあることから、上記判断は左右されない。

2、実労働時間について

コース組み作業は、会社の明示または黙示の指示を受けて行われていたといえるため、これに従事した時間も労働時間にあたる。

もつとも、Aが、時間外手当を上回る割増賃金を発生させる程度に時間外労働をしていたと認められないから、割増賃金請求には理由がない。

【一般社団法人 日本経済団体連合会 労働法制本部】

会社が把握した時間外労働時間数と時間外手当に相当する時間数は相当程度異なるが本件各事情のもとでは本件時間外手当は固定残業代の定めとして有効である

慶事のお知らせ



関正夫名誉会長が 第18回「渋沢栄一賞」を受賞

多くの企業の設立や育成に携わる一方で、福祉や教育などの社会事業にも尽力した渋沢栄一の生き方や功績を顕彰するとともに、今日の企業家のあるべき姿を示すため、渋沢栄一の精神を今に受け継ぐ全国の企業経営者を表彰する「渋沢栄一賞」の第18回受賞者に当協会6代会長（平成15年～24年）の関正夫氏（関彰商事株式会社代表取締役会長）が選出されました。

新入会員紹介

株式会社インソース土浦事業所

■所長 木村 裕貴



Data 所在地/茨城県土浦市大和町9-3
ウララ 3 4階
TEL/029-896-8380
業 種/教育関連
従業員/3名

税理士・社労士・FP君和田昭一事務所

■所長 君和田 昭一



Data 所在地/茨城県神栖市筒井1659番地18
サニーサイドビル2F
TEL/0299-90-1655
業 種/税理士・社会保険労務士事務所
従業員/18名

Appeal point

当社は、2003年1月に事業を開始し、教育や人事関連システム等の提供を通じて、社会課題を解決していく企業でございます。2016年には東証マザーズに上場し、翌2017年には東証一部へと市場変更いたしました。昨日の当たり前が非常識になってしまう程、変化の多い時代の中、教育のリーディングカンパニーとして「現状維持は衰退」を合言葉とし、多くの社会課題に挑んでいます。

私たち土浦事業所は2019年5月20日に開所し、茨城県内のお客さまの多種多様なお悩みにお応えするため、精一杯努めております。

「働くを楽しく」をモットーに働くうえでのお悩みを一つずつ伺い、その解決のため研修やシステムを日々開発・提供し続けております。土浦事業所のメンバーは3名と少ないですが、茨城県出身者も多く何かと縁がある者ばかりです。この度の入会を機に、私自身管理者としての研鑽を積ませていただき、茨城県の発展のために貢献できる組織となれるよう、沢山学んで参りたいと存じます。

今後とも、ご指導を賜りますようどうぞ宜しくお願いします。

Appeal point

弊所は平成10年に神栖市で開業し、22年目の事務所です。

中小企業経営者のお役に立つブレーンとして税務会計、人事労務、FPに関する専門サービスをご提供しております。

現在スタッフ18名、うち税理士3名、社労士3名、FP8名で業務にあたっております。

弁護士、司法書士、行政書士、金融機関とも連携をはかりサービスの質の向上にも努めております。

この度の入会を機に、経営者として勉強させていただく場を持つことができましたので研鑽を積んでいきたいと思っております。

どうぞご指導ご鞭撻を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

労働相談から見える職場のトラブル

茨城労働局 雇用環境・均等室 室長補佐（指導） 大久保 一樹氏

茨城労働局の相談窓口ではセクハラ・パワハラだけでなく職場でのトラブル、法律違反の疑いなどに関して幅広く相談を受け付けています。

ただ、困っていることはわかるけれども、「何が問題なのか?」「どういったことを指導してほしいのか?」が明確でない相談も少なくありません。



ブラック企業なので指導してください!

ブラック企業=悪い会社、ということが言いたいことは理解できますが、いきなりブラック企業だから!、と切り出されても、どういうところがブラックなの?と聞き返して、会社の状況などを詳しくお伺いするしかありません。

相談される方（労働者側）が「ブラック企業」と呼ぶ場合、おおよそ次のようなことに当てはまる会社を指していることが多いのですが、ブラック企業について明確な判断基準はないので、そのまま相談を進めて良いものかどうかいつも迷います。

- 長時間労働・違法残業を行わせている。(休日が少ない。夜遅くまで仕事をしている。)
- 働きすぎで病気になった（過労死した）人がいる。
- パワハラ、セクハラなどのハラスメント行為が日常茶飯事に行われている。



昨年に持ち込まれた相談の中で、冒頭に「ブラック企業なので指導してください」というような表現をされたものがあり、よくお話を聞くと、親族に不幸があったときや重い病気であれば有休を認めてもらえないので、旅行や子供の学校行事などでも有給休暇が申請出来るよう会社を指導して欲しいという意味でした。

年休の取得理由に制限が無いことや昨年4月から施行されている年次有給休暇の年5日取得義務化のことをご説明しましたが、有休の取得率が悪いということもブラック企業と言われる理由になるようです。

【「ブラック企業」という言葉の由来】

「ブラック企業」の由来は、これといったものが無いようで1990年代後半にはネット上で使われていたそうです。

2012年（平成23年）に第1回「ブラック企業大賞」のノミネート企業の募集と投票結果が発表され、その翌年に「ブラック企業」が新語・流行語大賞（2013年）を受賞したことから、それ以降「ブラック企業」ともに「ブラック○○」という言葉が広まっていきました。

ちなみに、火付け役となった「ブラック企業大賞」ですが、現在でも毎年1回開催されており、昨年（2019年）には第8回が開催されています。年々マスコミ等で取り上げられることが少なくなっていますが、ノミネート企業を見るとその年の話題や事件などを思い出します。



帯刀 治(たてわき・いさお) 茨城大学名誉教授 ご逝去

去る1月2日に茨城大学名誉教授の帯刀治先生が内蔵出血ショックのため75歳でお亡くなりになりました。先生には、当協会の地域関係委員会の「社会貢献顕彰事業」「地域団体との共生事業」の推進等で大変お世話になりました。特に平成2年に設置した地域活性化研究会では24回に亘る会合の座長として貴重なアドバイスをいただきました。その成果の「地域に生きる企業像を求めて～経営意識刷新のための提言～」(平成4年4月刊行；284頁)の執筆でも多大のご貢献をいただき、会員企業の「人に優しい、地域に優しい、環境に優しい企業経営」を進めようという、その後の協会活動の指針をまとめていただきました。

ここに謹んで帯刀先生のご冥福をお祈り申し上げます。

NPO情報

NPO information

Vol.231

帯刀 治先生を偲んで

茨城NPOセンター・コモンズ
代表理事 横田 能洋氏



故帯刀治氏(右)と筆者

先月初め、茨城大学で教鞭をとられていた帯刀治先生が他界されました。先生は私を茨城県経営者協会に紹介いただいた方であり、コモンズの初代代表として30年間ご指導いただいた私の恩師です。その先生のことを書かせていただきます。

私と帯刀先生との出会いは、1986年の茨城大学での地域社会論の講義でした。先生の熱い授業に触れ、帯刀ゼミを志望しました。地域社会とは、家族から地球全体まで、人が構成する世界であれば何でも研究対象になると言われ、基地問題、原子力、ジェンダーなど、ゼミ生は様々なテーマに挑みました。私は障がい者問題をテーマに卒論を書こうとしましたが、書けず留年して、教育社会学をベースに高度成長期に特別支援学校に障がい児が分離されていく過程をまとめました。先生からは、「法に照らしてこうあるべきとは言わない」、「なぜこのような現象が生じるのか、社会的現実の背景にある構造を解く」、「人々に選択肢を示す」のが社会学と教わりました。分離教育では、子どもが共に育つ機会が得られません。私の母と聴覚障がいの弟が選択した普通小学校への就学、つまり「統合教育」は、何の配慮もない中で学ぶことで多くの困難を伴いましたが、聾学校では得られなかったことも得られました。私は、統合教育(分離せずに混ぜる)は相互に変化を生む「共感

的实践」であり、効率化や分断化が進む社会で、共感的実践が人間らしさを取り戻す可能性を持つと結論づけました。共感的実践を具体化する手段がボランティアやNPOであり、いかに分断を防ぎ、他者と共生できる社会をつくるかが、私のライフテーマになりました。そのように社会学を通じて教えてくださったのが帯刀先生でした。

1991年の春、先生の紹介で茨城県経営者協会に入局することができました。この年は企業の社会貢献元年と呼ばれた年で、協会でも社会貢献に関する研究会が置かれ、帯刀先生は座長をしておられました。私は、学生時代、障がい者関係の様々なボランティア活動に関わっていたこともあり、行政ではなく、民間企業だから生み出せる障がい者福祉があるのではと考え、障がい者雇用、誰もが使える商品・サービスなど、企業の皆さんと検討する仕事に恵まれました。アメリカの企業の社会貢献について調べていくと、NPOという存在を知りました。市民団体が寄付や民間資金を集めスタッフを雇用し、専門性を持って企業に事業を提案し、協働で社会貢献をしていることがわかりました。そのようなアメリカの状況を帯刀先生に報告しながら、1996年に茨城NPO研究会を立ち上げ、NPO法が実現した後、帯刀先生が活躍された茨城大学の地域総合研究所の一室で、1998年にコモンズは設立総会を行いました。

帯刀先生には代表を引き受けていただき、私は茨城県経営者協会を退職して、コモンズ専従職員となりました。前例がない事業を始めたので、とにかく出会った地域課題(高齢者や障がい者などの外出支援、地域福祉、若者のひきこもり、災害、外国人との共生など)を素材に、何ができるか考え、チャレンジを重ねてきました。リスクを厭わず私が前に進むことができたのは、帯刀先生、そしてその後を引き継いでくださった斎藤義則先生が、ずっと背中を支えてくださったからです。

帯刀先生は、大学の中でも外でも、NPOについて多くの人に伝え続けてくださいました。若い頃、先生とタイや韓国にも一緒に旅をしました。先生は、陰ながら地域に暮らす外国籍の方々のサポートもしておられました。常に弱い立場に置かれた人を心に留めつつ、社会全体でどうすれば課題を克服できるか、幅広いセクターの方との討議と連帯を進めるという、先生から教わった道を歩いてきました。帯刀先生の教えなくして、私の生き方、コモンズの事業はありえません。いつの日か、「ここまで来ました」と先生に報告させていただきたかったのですが、それはもう叶いません。私は先生と共に開拓してきた茨城のNPOという大地が、より豊かなものとなるように、様々な仲間と共に今後も取り組んでいこうと思います。

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。



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

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。



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

筑波銀行

検索する



筑波銀行

Tsukuba Bank



全国ネットの人材情報で 出向・移籍をサポート!

全国ネット

全国47都道府県の
事務所で取扱って
おります。

信頼と安心

経済・産業団体と国
の協力で設立された
公益財団法人です。

無料

情報の提供、相談、
あっせんの費用は
かかりません。

登録

在職中の登録が
必要です。



公益財団法人 **産業雇用安定センター 茨城事務所**

〒310-0803 茨城県水戸市城南 1-1-6 サザン水戸ビル4階

TEL 029-231-6044 FAX 029-233-3602

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>



心を込めて、信頼できるカーライフ

茨城トヨタ

PRIUS PHV



茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町 1887 〒310-0851

TEL 0120-090110

<https://www.ibaraki-toyota.jp/>

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ。



TOYOTA

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 随時開催
(祝日は除く)

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。

Flow chart

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
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