

2 | No.598
FEB.2021

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

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

一般社団法人茨城県経営者協会



水戸市 偕楽園



茨城経協

CONTENTS

- 01 第33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」
- 05 連合茨城からの要請
- 06 委員会報告
経営教育委員会／総務委員会／科学技術委員会
- 07 支部だより
常陸・那珂地区支部／県西地区支部
- 08 茨城産業会議
茨城大学工学部・理学部研究室訪問交流会
- 09 最近の労働判例から（一社）日本経済団体連合会 労働法制本部
- 10 <寄稿> 茨城労働局雇用環境・均等室
「労働相談から見える職場のトラブル」
- 11 無意識ゴルフ塾Vol.2
<印象エキスパート(株)代表取締役 柳沼佐千子氏>
- 12 NPO情報Vol.243
<茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田能洋氏>

経営者協会ホームページ
<https://www.ikk.or.jp/>



茨城経協



第33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「雇用の維持安定、事業継続が労使にとって最優先事項である」ことを表明 労使共に、厳しい経済状況下においては雇用を守ることが重要であることを確認

当協会主要役員と連合茨城（内山裕会長）との第33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、まず小濱裕正副会長（株カスミ取締役会長）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す、誠にありがとうございます。今春の労使交渉は、新型コロナウイルスの影響を抜きにしては進められないものと考えます。全国的にも、茨城県独自としても緊急事態宣言が解除できない状況を鑑みますと、新型コロナウイルスの終息にはまだまだ時間を要するものと思われます。事業運営に大きな制限が掛けられた状況が長期化することで、多くの企業が非常に厳しい局面に立たされています。このような非常に厳しい状況を踏まえ、茨城経協と致しましては、まずは雇用の維持安定こそが重要であるとの認識を労使で共有すべきと考えます。そして、この感染症の影響下においても若干業績が上向いている業種もあることから、賃金改定の大原則は、個別企業の支払能力であり、個別企業の業績見通しを慎重に予測した上で、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。

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、内山裕連合茨城会長が「新型コロナウイルス拡大により、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けています。今後、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、『底上げ』『底支え』による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の『格差是正』を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費の喚起、内需を拡大させていくことが不可欠と考えます。2021闘争においても、生産性三原則にもとづく『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



挨拶される小濱副会長

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や、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備を求めてまいります。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、要請書を小濱副会長へ手渡した。



連合茨城・内山会長より要請書を受け取る

懇談では、連合茨城の綿引副事務局長より「2021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、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、今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、世界的な感染症拡大による外部環境リスクが現在も拡大中であり、今後の企業活動、企業業績への影響は計り知れず、危機的状況下での交渉となるこ

とを共通認識とし、雇用の維持安定が大原則であること、さらに、賃金改定を協議する際の検討材料は、自社の支払能力であることを、を示した。また、全ての企業において従業員の安全を確実なものとするため、感染症対策への投資は最優先事項であるが、終息への道筋が見えにくい感染症対策には長期間に亘る対策費が必要となりその負担は大きなものとなる、ことも留意が必要である。最後に、感染症拡大で急務となった『新しい働き方』への変化については、デジ

る、ことを言及した。

意見交換では、連合茨城から「個人消費の喚起」について、経営者協会としての考え方について問われ、小濱副会長が「個人消費の喚起には、可処分所得の増加が必要である」と考える。近年は企業経営者の英断もあり賃上げの機運が継続しており、マクロでみた場合の賃金総額は増加傾向であるが、一方で、賃金から控除される社会保障費等についても年々乗率が増加しており、賃上げは行ったものの従業員が自由に消費に用いることができる可処分所得の飛躍的な増加に繋がっていない実態がある。個人消費を喚起させる可処分所得の増加は、経営側の努力だけでは限界があることから、より広い視野での検討も必要になると考える」と経営努力だけではなく国民的な議論の必要性について述べた。



経協のスタンスを説明する曾根労働企画委員長

タル技術を最大限活用したワーキングスタイルの確立、それに伴う人事制度の整備について、今次の労使協議においてより精緻に制度化されることを期待す

出席者名簿

（敬称略）

〔連合茨城〕

| | |
|---------|-------|
| 1 会長 | 内山 裕 |
| 2 副会長 | 赤澤 義明 |
| 3 副会長 | 山本 勇 |
| 4 事務局長 | 高木 英見 |
| 5 副事務局長 | 綿引 哲也 |
| 6 副事務局長 | 稲田 泰則 |
| 7 副事務局長 | 大森 玄則 |
| 8 副部長 | 坪 明弘 |

電機連合

基幹労連

J A M

U A ゼンセン

基幹労連

電力総連

電機連合

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

日本製鉄鹿島労働組合

東京製綱労働組合土浦支部

茨城県支部

日本製鉄鹿島労働組合

東京電力労働組合茨城地区本部

日立製作所労働組合水戸支部

事務局

〔茨城県経営者協会〕

| | |
|------------|-------|
| 1 副会長 | 小濱 裕正 |
| 2 副会長 | 高橋日出男 |
| 3 副会長 | 幡谷 史朗 |
| 4 副会長 | 関 正樹 |
| 5 副会長 | 館岡 司 |
| 6 副会長 | 澤畑 慎志 |
| 7 労働企画委員長 | 曾根 徹 |
| 8 専務理事 | 加藤 祐一 |
| 9 労働企画担当課長 | 後藤 泰男 |

㈱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

関彰商事㈱ 代表取締役社長

日立埠頭㈱ 取締役社長

茨城経協

㈱日立製作所日立事業所 事業所長

茨城経協

茨城経協 事務局

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

昨年の早春より、新型コロナウイルスの世界規模での拡大に伴い、社会および経済活動に多大なる制限が加えられた結果、幅広い業種において著しく企業業績が悪化している。各国の強い経済・財政政策により景気後退の速度を一定程度抑制しているものの、新型コロナウイルスの猛威は今もなお世界を覆っており、全世界的な景気後退への脅威は拭い切れていない。

本県においては、一部経済活動が復調し、業況が若干明るさを見せる業種はあるものの、新型コロナウイルスの拡大状況によっては、更なる下降局面も懸念され、先行きは極めて不透明といえる。

今次の春季労使交渉においては、世界的な感染症拡大による外部環境リスクが現在も拡大中であり、今後の企業活動、企業業績への影響は計り知れず、危機的状況下での交渉となることを共通認識とし、慎重な議論が行われることを期待する。

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・一時金その他、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。

世界的に社会および経済活動への厳しい制限が課せられた結果、業種による企業業績の跛行性がますます顕著となり、一部業績が改善しつつある企業がある一方で、極めて厳しい状況におかれている業種、企業も多い。さらに従業員の安全確保のため感染症予防対策への投資も避けられない。近年のマクロ的な賃金改定の要請については、従来以上に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。4月から中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」についてもその対応が求められる。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改革することを求められる。

1.3 働く人にとって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特に若年層が減少している。さらに、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、働く人にとって、魅力ある職場づくりという労使共通する課題について議論を交わすことが求められる。

1.4 感染症対策と変わる働き方への対応

全ての企業において従業員の安全を確実なものとするため、感染症対策への投資は最優先事項となる。終息への道筋が見えにくい感染症対策には、長期間に亘る対策費が必要となり、その負担は大きなものとなる。

感染症拡大で急務となった「新しい働き方」への変化については、労使共通の重要なテーマとなる。特に、デジタル技術を最大限活用したワーキングスタイルの確立、それに伴う人事制度の整備については、今次の労使協議においてより精緻に制度化されることを期待する。「新しい働き方」、特に在宅勤務等に伴うコミュニケーションの希薄化については、変わる働き方の新たな課題といえる。

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2021年1月19日に経営労働政策特別委員会報告2021年版「エンゲージメントを高めて、ウィズコロナ時代を乗り越え、Society5.0の実現を目指す」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、企業を取り巻く経営環境として、グローバルな経営環境は極めて不透明感が強く、日本経済の活動水準は感染症拡大前に比べ低い状況が続く見通しであり、地域経済の担い手である中小企業は、とりわけ厳しい収益環境に直面している、との認識を示した。

その上で、経営環境が激変し先行き不透明感が一層強まる中、「賃金決定の大原則」の堅持が極めて重要である、ことを言及。さらに、コロナ禍で業績はまだら模様であることから、業種横並びや各社一律の賃金引き上げは現実ではなく、自社の実情に適した賃金決定が必要である、との基本スタンスを示した。

一方で、連合「2021春季生活闘争方針」への見解としては、感染症対策と経済の自律的成長を両立していくための大前提に「雇用の確保」を捉えているほか、職場の基盤整備の重要性を指摘するなど、基本的な考え方において、経団連と方向性が一致している点が多い、との認識を示した。

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。

今次の春季労使交渉・協議においては、外部要因によって企業活動、企業業績が大きく左右される状況下であることを共通認識とした上で、真摯な議論がなされることを期待する。

従業員やその家族の安全を守るということも視点の一つとして、働く人にとって魅力ある職場づくりに向けた建設的な議論も求められる。

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。

一般社団法人茨城県経営者協会
会長 寺門 一義殿

日本労働組合総連合会茨城県連合会
会長 内山 裕

2021年春季生活改善労使交渉等についての要請

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染症は、私たちの社会・経済環境を変化させ続けています。2020年4月の緊急事態宣言の発令により、外出自粛や店舗の休業・営業時間の短縮が要請されたことによる需要減少は、地域経済に大きな影響を与えています。年明け1月7日には、1都3県・13日には7府県で緊急事態宣言が再発令され、感染拡大と共に不安が日増しに膨らむ状況下にあります。

日本経済についても、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年4－6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。今後の見通しも、感染症の抑制、ワクチンの普及状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況になると認識しています。

2021闘争においても、生産性三原則闘争においても、生産性三原則にもとづく「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や、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備を求めてまいります。とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きが価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現を目指します。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」にこだわり引き上げを求めてまいります。

つきましては、貴協会におかれましても、別紙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。

以上

[連合2021春季生活闘争方針] (抜粋)

○賃上げ要求

すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

○「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行う。

経営教育委員会

本年度第3回目となる経営教育委員会を開催、次年度研修事業の年間計画等を協議

経営教育委員会（委員長 篠原智氏（株）筑波銀行専務取締役）は、1月21日（木）、本年度第3回目となる委員会を開催。昨今のコロナウイルスによる感染被害拡大と、それに伴い県独自の緊急事態宣言が発令された

こと等を踏まえ、今回は書面表決による開催となった。

委員会では、前回委員会以降に実施した研修事業のアンケート結果、今年度の残りの事業の進捗についてや、次年度の研修事業計画の骨子について等の報

告、協議がなされた。

また、今回の委員会に併設し開催される予定となっていた茨城県教育長の小泉元伸氏との行政懇談会については、現状を踏まえ、次年度4月以降に開催延期となった。

総務委員会

令和2年度の事業開催状況並びに収支を検証

総務委員会（委員長 西野英文氏（株）常陽銀行常務執行役）は、1月26日（火）、茨城県経営者協会会議室にて、令和2年度第2回委員会を開催した。

西野委員長より「コロナ影響により、ビジネスにおいても様々な影響がでている中、お集まり頂き、感謝申し上げたい。本日はリモートによるご参加も頂いており、今後もこのようなスタイルで運営していくことが増えてくるだろう。本日は、収支決算や次年度予算等について

忌憚のないご意見を頂ければ有難い」と挨拶。

協議では、会員増強活動の進捗や決算の見通し、また下期でこれまで実施してきた事業アンケートの評価を検証した。

委員からは「事業運営がリアルだけでなくWEBと併用することで、これまで遠方で移動が困難、と感じていた会員にとってはメリットを感じて頂けるのでは」、「コロナ禍に

おいて試行錯誤しながら事業運営に取り組んで頂いているが、今後も課題は出てくるだろうから会員の声を伺いながら、事業を進めて頂きたい」といった意見が寄せられた。



科学技術委員会

茨城県産業戦略部技術革新課長 木名瀬貴久氏との意見交換会を実施

科学技術委員会（委員長 澤俊詩氏 キヤノン（株）取手工場長 取手事業所長）は12月22日（火）に、茨城県産業戦略部との懇談会をオンラインにて開催した。当委員会では、産学官連携の機会創出や科学技術・産業振興に関する行政施策に当協会会員の意見を反映することを目的に、例年、茨城県担当部署との懇談会を開催している。

今回は「茨城県のDX・イノ

ベーションの推進について」というテーマで、茨城県産業戦略部技術革新課長の木名瀬貴久氏に講演いただいた。「高度IT人材育成・確保について」や「いばらきデジタルトランスフォーメーション事業について」、茨城県産業技術イノベーションセンターの取り組み、今後の茨城県の施策（DXイノベーション推進プロジェクト）など幅広い内容について聞くことができた。

現在、木名瀬氏による講演の動画は、茨城県経営者協会ホームページで公開中のため、閲覧希望の方は、経営者協会代表メールアドレス(info@ikk.or.jp)までメールをいただきたい。

経営者協会としても、会員企業のDX支援セミナーなどを行っており、今後も茨城県などと連携をして、会員企業の支援を行っていく。

常陸・那珂地区支部、県西地区支部

“労務セミナー”を開催

常陸・那珂地区支部（支部長 柳生修氏 コロナ電気株代表取締役社長）、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、それぞれ12月14日（月）東海村産業・情報プラザ（東海村）、12月18日（金）ホテル新東（筑西市）において、人事・労務担当者向けに「同一労働・同一賃金セミナー&個別相談会〜中小企業の皆様、ご準備はお済ですか？残りの期間で対応すべき事項をチェック！〜2021年4月パートタイム・有期雇用労働

法施行（中小企業）への対応」をテーマとしたセミナーを開催した。

講師には、特定社会保険労務士で働き方改革推進支援センターアドバイザーの山口社会保険労務士事務所 所長 山口栄一氏をお招きし、ご指導頂いた。

2019年4月より働き方改革が本格稼働し、既に大企業に義務付けられている「同一労働・同一賃金」について、2021年4月からは中小企業に対しても義務化されることとなる。これまでも不合理な待遇差を禁じる法

律はあったが、待遇の説明義務が強化されるなど、より厳格化されることになり、各事業者においては今後これらへの対応が急務となっている。

本セミナーでは、ガイドラインや裁判例などを概説いただき、各事業者が法施行までに対応すべき事項のポイントを分かりやすく解説いただいた。

セミナー終了後、個別相談を希望する事業者が、自社の対応状況を踏まえアドバイスを受けた。



常陸・那珂地区支部 労務セミナー



県西地区支部 労務セミナー

県西地区支部

特別講演会を開催

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15日（金）、ダイヤモンドホール（筑西市）において、県西地区支部 特別講演会を開催した。なお、本講演会は会場でのリアル開催の他、後日オンデマンド配信にて聴講可能な設営とした。

はじめに開催支部を代表して、大野支部長より「コロナ禍にあって、セミナー・交流会等、

事業の開催が制限されてしまう状況ではあるが、今後とも皆様方のご意見ご要望を頂戴しながら、リモートを活用しての事業の拡充等、こうした状況においても、ご満足いただけるような支部活動を展開していきたい。」との挨拶を頂いた。

講演会講師には、自動車メーカーの孫請けだった鉄工所を、多品種・単品のアルミ加工メーカーに脱皮させ、今や、宇宙、

ロボット、医療やバイオの部品まで手がける企業へと変貌させた HILLTOP株式会社 代表取締役副社長 山本昌作氏をお迎えし、「楽しくなければ、仕事じゃない！〜常識を覆す高利益率のデジタルものづくりとは〜」と題して講演いただいた。

山本氏は油まみれの町工場を「量産ものはやらない」「職人はつukらない」「ルーティン作業はやらない」という型破りな発想

で改革を断行し「24時間無人加工の夢工場」へと変貌させた。鉄工所の働き方を変えたいという強い思いから、30年前から自動化の開発に取組み、工場のデジタル化を推進。ITを駆使した多品種単品・無人化生産システム「HILLTOPシステム」を確立した。ここ10年で売上、社員数、取引社数が急成長しており、特に利益率は業界平均を上回る国内で注目される企業となっている。

その成功のカギとなったのは、徹底的な「情報の整理整頓」にあった。多品種単品生産においてもその製造工程を全てデータ化し、再度同じモノを生産するのはこのデータを活用して効率的に生産が可能であるという。実に、年間3,000の単品オーダーの内、1,500がリピートし、この部分が利益率の高さに繋がっているのである。

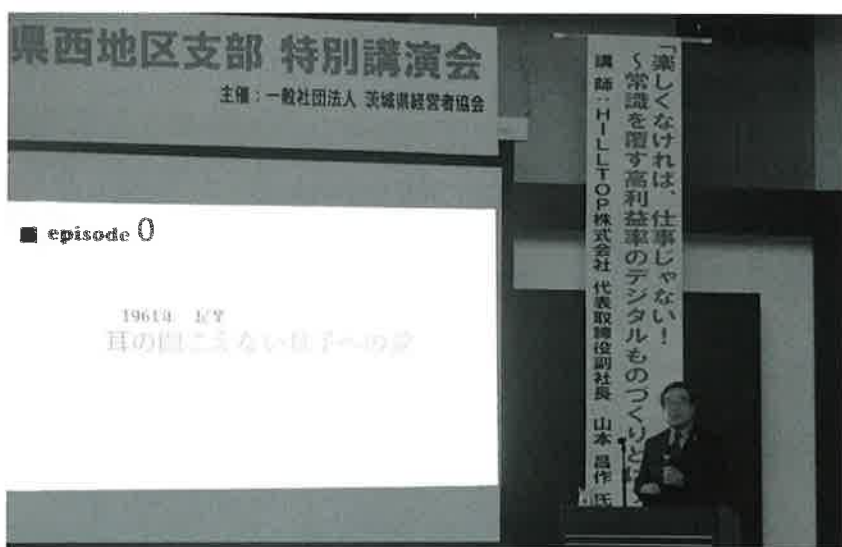
また、同社の企業理念は「理

解と寛容を以て人を育てる」、社員のモチベーションアップを企業経営の柱としており、社員をルーティン業務から解放し、より創造的な仕事に従事させるとともに、効率性を下げても「ジョブローテーション」をして、常に新たな仕事にチャレンジすることでモチベーションアップにつなげているのである。

同社がいかにして下請けから脱却できたのか、他に類を見な

い先進的なITモノづくりと人づくりの取り組みを学べる、大変に興味深い講演内容であった。

参加者アンケートでは「刺激的な講演で、機械加工業を営む同業者として全てが参考となった。」「目先の利益だけを優先せず、社員のモチベーション向上に軸足を置いていることが印象に残った。」といった感想が寄せられていた。



茨城産業会議

～茨城大学工学部・理学部研究室訪問交流会を開催～

茨城産業会議（経営者協会含経済4団体で構成）は、大学との産学連携事業である茨城大学工学部、及び、理学部研究室訪問交流会をそれぞれ12月24日（水）と1月19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、工学部訪問は今年で18回目、理学部訪問は今年で11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。

昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を鑑みて、今年度は、オンラインでの開催となった。当日は、企業・行政側から工学部116名・理学部103名が参加。Zoomを通じて、研究講演に加え、研究室紹介（工学部6つ・理学部3つ）、学

生発表会等が行われた。参加者からは、「昨年まではグループに分かれて特定の研究室のみ訪問でしたが、今回は全ての研究室を訪問（視聴）することができました。また、オンライン開催でしたので、自社内から気軽に参加することができました。」「学生の様々な研究内容に必死に取り組む姿勢が印象的でした。」との声が寄せられた。

パワーハラスメントを理由とする懲戒処分（訓戒）が有効とされた例

辻・本郷税理士法人事件
東京地裁 令和元・11・7 判決

【事件の概要】

被告は、パワーハラスメントに関する通報を受けて、顧問弁護士であるB弁護士にパワハラ行為の有無および評価について調査を依頼した。B弁護士は、関係者に対する事情聴取を行い、原告が部下のCに「なぜ付箋をつけたままコピーして配ったのか」「Cさんは自分のミス認めない」などと叱責したこと、原告が別の機会に叱責した際に「あなた何歳のときに日本に来たんだっけ？ 日本語わかってる？」と差別的言動をしたことなどの事実を認定する報告書を作成した。

同報告書を受け、被告は、原告に対し、Cに対する言動等を理由として訓戒の懲戒処分を行った。

これに対し、原告は、懲戒処分は懲戒権濫用により無効であると主張し、損害賠償金の支払い等を求めて訴訟を提起した。

【判決の要旨】

判決は、本件懲戒処分の基礎となったB弁護士作成の報告書について、B弁護士が被告から調査についての意見を聞くことなく調査を開始し、原告らから言い分等を記載した書面の提出を受け、原告が所属する人事部のみならず他の部署の従業員からも事情聴取を行った点に着目し、人事部における人間関係にとらわれない調査方法が用いられていると評価する。そのうえで、報告書の記載内容は詳細かつ具体的である

うえ、事実認定に至る過程に特段不自然・不合理な点は認められないとし、報告書に記載された内容は事実と認めるのが相当であると判示する。

そして、報告書において認定された行為の態様、原告の行為後にCが泣いていたことなどの事情に照らせば、原告のCに対する注意については、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与え、または職場環境を悪化させる行為をしたものとして、被告の就業規則所定のパワーハラスメントにあ

たと認めた。

釈明の機会を与えられていないとする原告主張についても、法的判断に関する専門的知見を有し、中立的

な立場にあるB弁護士により釈明の機会の付与の方法として適切な方法がとられたと判示している。

以上から、判決は、結論として就業規則所定の懲戒事由が認められ、訓戒の処分の相当性も認められ、手続上の瑕疵もないことから、本件懲戒処分を有効と判示して原告の請求をすべて棄却した。

【日本経団連労働法制本部】

判決の詳細については、経団連事業サービス発行『労働経済判例速報』第2412号をご参照ください。

他の部署からの事情聴取など、部
内の人間関係にとらわれない調査方
法が用いられた

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 労働紛争調整官 伊藤 英貴氏

「採用面接のときにフォークリフトの運転はできると言っていたのに、壁にぶつけるなんて（怒）！！修理代を支払え！！」

「溶接ができると言っていたのに、きちんと溶接できていないじゃないか（怒）！！もう会社に来なくていい！！」

このように労働者が面接のときに話をしていた内容を信用し、実際に採用してみたら思った程ではなかった・・・という経験をお持ちの方もいらっしゃるのではないのでしょうか？

「実際に採用してみたら思った程ではなかった」と社長が内心に留めているのであれば、労働者とトラブルは起きません。しかし、労働者に「修理代を支払え！！」とか「もう会社に来なくていい！！」と言ってしまった場合は、トラブルに発展することが多くなります。

実際にトラブルになってしまい、労働者が雇用環境・均等室や労働基準監督署に駆け込み、相談するという事例も多くあります。

能力の確認は、しっかりと



この場合、経営者はどうすれば良かったのでしょうか？

「フォークリフトの運転ができる」と言っていた労働者、「溶接ができる」と言っていた労働者は、労働者の独自の基準で「できる」と言ったのかもしれませんが。もしかすると、資格を取ったばかりで、資格があれば運転も溶接もできるので、「できる」と言ったのかもしれませんが。

この場合、労働者は「できる」と言ったことについて嘘は付いていないことになります。

労働者は「できる」と言っていますが、使用者が、即戦力を求めている場合は、労働者の「できる」は、使用者の基準で見ると「できない」ということになるケースがあり得ます。

「できる」という言葉は、とても抽象的な判断基準です。採用面接や適性試験の時間が取れないという場合もあるかもしれませんが、トラブルになると、もっと長い時間がかかる場合も少なくありません。

使用者は、採用するかしないかを決める重要な基準として、労働者の「能力」を挙げるのであれば、「できる」、「できない」だけではなく、これまで従事してきた作業内容や、経験年数、成果など、求人職種の職務を遂行するための適正な「能力」があるかどうかをきちんと確認してから、採否を決めてはいかがでしょうか？

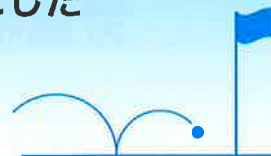
そして、「実際に採用してみたら思った程ではなかった」としても、必要な教育・指導を行っていく努力も必要だと思います。



たった1年でハンディキャップ14から1にした
サチコの劇的にスコアアップする！

無意識ゴルフ塾

Vol.2



こんにちは。柳沼佐千子です。

【プロになる人は、目に見えないものが見える】

わたしは、昔、プロゴルファーを目指す研修生として福島県のゴルフ場に所属していたことがありました。

研修生は、キャディーの仕事や、草むしり、ゴルフ場内にある練習場の集球やボールの洗浄など、業務しながら練習します。お客様が少ないと午前中から練習できる日もあれば、混んでいれば、夕方まで仕事をしている日もあります。

このような日々が続くので、研修生は、下積み生活から一日でもはやく脱出し、プロになりたいので必死です！

いつも通りに仕事が終わりと、プロを目指す同僚のAさんと一緒にコースラウンドをしているときのことでした。

Aさん：「調子がいいと、パットのラインがグリーン上に見えるんだよね」

わたし「え？」

Aさん「カップまでの道筋が、見えるから、その通りに構えて打つの」

「調子がいい日は、打つ方向を見ると、空中にボールの弾道も、打つ前に見えるよ」

衝撃でした。現実にあるはずのない、線が見えるというのです。

わたしには、見えないのです。Aさんは、のちにプロテストに合格しました。

「一度プレーすれば全ホール、思い出せる」というプロもたくさんいますよね。

頭の中のイメージだけで、どこに打って、というのがシミュレーションできるのです。

「見えない世界が、なにか存在しているのではないか。それがどうも現実を左右するくらいの結果を創っている」そんな風に確信していきました。

ビジネスの世界でも、トップアスリートも共通して、取り入れている「成功の法則」があります。それは、ざっくり一言でいえば、潜在意識のプログラムです。

経営者の方なら、過去に関連書を読んだこともあるのではないのでしょうか。

さて、ここでは、基本的な概念のひとつを押させておきましょう。

脳は、イメージと現実と区別がつかない

目を閉じて100回ナイスショットをイメージの中でしたら、脳は、実際にナイスショットを100回出したと全く同じ経験として保存します。

全く練習しなくていいというわけではありませんが、ゴルフ場にいかなくても、うまくなれるのです！

まずは、イメージする習慣をつくりましょう。

目をつぶって、心の中でビデオを再生するように「ナイスショット」を何度も繰り返します。休憩時間に、目をつぶって、ナイスショットをしている映像を心の中で何度も見ることからやってみてくださいね！

●無料メルマガ登録募集中！ 柳沼佐千子のハンディキャップ・シングルになるメール講座

柳沼佐千子 ゴルフメルマガ で検索



筆者 柳沼 佐千子（やぎぬまさちこ）
経営コンサルタント

大学卒業後、たった1年でハンディキャップを14から1にし、シングルプレーヤーとして全米女子ゴルフアマチュア選手権本選出場後、プロゴルファーを目指しプロテストを受験した経験がある。現在は企業の売上アップさせる経営士としてビジネス視点を融合させた、経営者向けの無意識からアプローチする経営コンサルティングを実施。講演や企業研修で全国から呼ばれる人気講師でもある。著書『空気を読まずに0.1秒で好かれる方法。』

印象エキスパート株式会社

代表取締役 柳沼佐千子

茨城県ひたちなか市新光町38番地

ひたちなかテクノセンター内

受付電話 03-5201-390

震災から10年

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋氏

もうすぐ東日本大震災から10年になります。地震直後の交通渋滞や停電が続く中、水戸のスタッフが県の社会福祉協議会の対応方針を確認、発災から3日目に漸く北茨城といわきの知人と連絡がとれました。薬品、灯油、防寒具などが欲しいというニーズを聴き、すべきことがわかりました。震災の数週間前に、地域円卓会議を開いたお陰で、経営者協会、新聞社、生協、バス会社、労働団体とメールだけで連携を確認し、北茨城といわきへの支援が動き出しました。メディアを通じて県民に支援を呼びかけ、3、4日で集めた物資を生協のトラックに積み3月19日に北茨城に。当時は生協の車は福島には入れず荷物をNGOの車に移し替え、緊張しながら、いわきの工業団地の中にあるNPOの倉庫につきました。

行政が管理する平競輪場の物資拠点、避難所からの要請がこないと物がなかなか動かないのに対し、民間拠点は、地元の人が各避難所で直にニーズを集め、どんどんモノを流していました。人もモノも一元管理するのではなく、大量に動かすところと、細かいニーズに柔軟に対応できる両方が必要であり、改めて仲介機関の必要性を学びました。その経験があったので、常総の水害でも災害ボランティアセンターとは別に、自分達で

仲介を行い、ニーズに対応していきました。

原発事故により、茨城県内にも4千人近い福島の方が避難をしました。私達は避難した方々の状況把握を試みましたが、避難所にも入れず、避難所を出た後は、個人情報の壁で住まいが分かりません。何とか繋がりを作りたいと開催した物資配布会には、2会場に約1,000名の方が来られました。みな、モノだけでなく、これからの生活に必要な情報と知人がどこへ行ったのかを知りたいがっていました。各地で茶話会や相談会を開く動きもありましたが、避難世帯への情報提供がネックでした。そこで、県内各地で動いていた人に声をかけ、震災の翌年の5月に“ふうあいねっと”というネットワークをつくりました。各団体のイベント情報をまとめた情報誌をつくり、封筒に入れて切手を貼り、宛名ラベルだけ自治体で貼って送ってもらうことで、1,700世帯に情報を届けることができました。この活動は今も続いています。

当時の相談では、放射線や健康への不安、残してきた家や土地のこと、慣れない土地で生活を始める不安、就職や子供の就学、いじめ、賠償のことなど、沢山の相談が寄せられました。“ふうあいねっと”はその後法人化して独立し、今も相談対応

を続けています。災害後、家が決まれば生活が再建されるというものではありません。人と繋がっていること、心の居場所があることが大事なのだと、移住を余儀なくされた福島から学びました。その後、2015年の常総水害で被災し、自分が支援を受ける側になり、人口流出が続く我が町がどうすれば明るくなるかを考え活動してきました。時間の経過で災害は風化が進みます。時間が経っても元に戻るわけではないですし、心の傷は残ります。ですが災害があったことで得られた出会いもありますし、復興を目指すことで新たなまちづくりもできます。今は常総で5年間取り組んできたコミュニティの再生を他の被災地の方と共有することに取り組んでいます。震災から10年が過ぎ、茨城に移住を決めた福島の方は沢山います。そうした方が茨城に来て良かった、仲間ができた、と思えるようになるには県民の理解と配慮が欠かせません。常総は日系ブラジル人など空き地に家を建てる人が増えました。新旧住民が、心の壁を越えて共に暮らせるようにするために何をしていけば良いか、これも福島の方との共生と重なるテーマです。誰もが避難する側になるかもしれない。そう思って隣人に接することが大切だと思います。

関東道路株式会社が経済産業省から 本年度地域未来牽引企業に選定されました



下記に記載しております、3月中開催予定の産業政策委員会主催の事例研究会にてご登壇いただきます当会会員企業である関東道路株式会社様（代表取締役 武藤正浩氏）が、このほど経済産業省から本年度の地域未来牽引企業に選定されました。

同社はこれまでも、自社開発した再生合材「エコファルト」で環境大臣表彰、国土交通大臣表彰、茨城県知事表彰を受賞すると共に、国が進めるICT施工推進にも意欲的で、県内ではいち早く舗装工事でのICT建機を自社保有し、生産効率を高める取組みを行っていました。そのような功績を踏まえ、今回、経産省より選定されることとなりました。

選定を受け、武藤社長は「建設業の枠組みを越え、環境ビジネスをリードする会社となるとともに、環境をキーワードとしたDXの構築に取組む」と今後の意気込みを語っております。

なお、事例研究会においては、同社のこれまでの取組みを基に「新しい働き方、IT等を活用した業務改善への取り組み事例」をテーマにご登壇いただきます。

産業政策委員会主催 事例研究会開催のお知らせ

当会では、この度、第9次中期運営要綱に基づいた産業政策委員会としての新たな取組といたしまして、事例研究会の開催を決定いたしました。

同研究会開催の趣旨といたしましては、広く県内企業から主にものづくり・働き方改革（生産性向上等）の先進的な取組における成功事例をご発表いただき、会員企業間での共有を図るというものです。

第1回となります今回は、会員満足度調査で希望の多かった下記2つのテーマにつきまして、

【1】「新しい働き方、IT等を活用した業務改善への取り組み事例」

- ① 株式会社小松製作所 様
- ② 関東道路株式会社 様

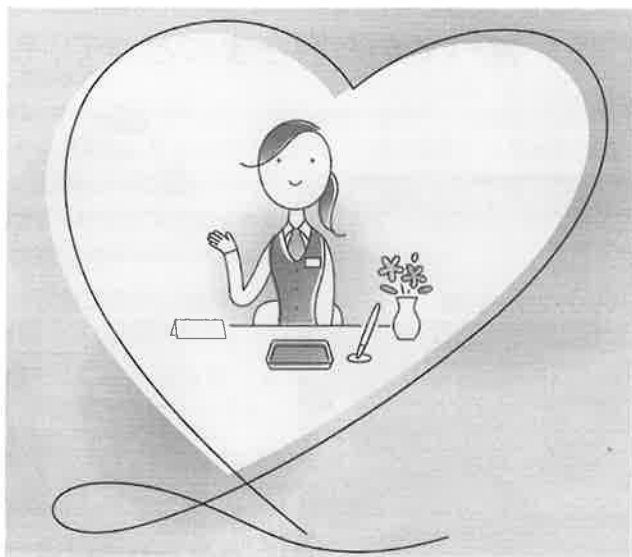
【2】「人材定着への取り組み」

調整中

それぞれご登壇いただく予定となっております。

なお、詳細につきましては、内容が確定次第、Eメール等にて改めて会員の皆様にお知らせ致します。皆様から沢山のご参加をお待ちしております。

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



心を込めて、信頼できるカーライフ

茨城トヨタ



ALPHARD



アルファードHV G "Fパッケージ"

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/>

START YOUR IMPOSSIBLE TOYOTA

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/>

2021年春、引越をご検討のお客様！

分散引越にご協力をおねがいします！

例年、3、4、9、10月の時期は引越のご依頼が集中します。
特に3月から4月に集中することが例年のパターンから予想されます。加えて、最近の人手不足により、混み合う時期は「希望日にあう事業者が見つからない」など、ご希望に添えない場合もあります。トラブルのないスムーズなお引越しのためにも、混雑時期を外したお引越しをご検討下さいますようお願い・ご協力をお願い致します。



3月

2021年引越混雑予想カレンダー

4月

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|----|----|----|----|-------------------|----|----|-------------------|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 特に混み合うことが予想されます → | | | 1 | 2 | 3 | |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | 特に混み合うことが予想されます → | | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |

特に混雑が予想されます

混雑が予想されます

やや混雑が予想されます

上記を参考に2月以前または5月以降のお引越しの検討をお願い致します



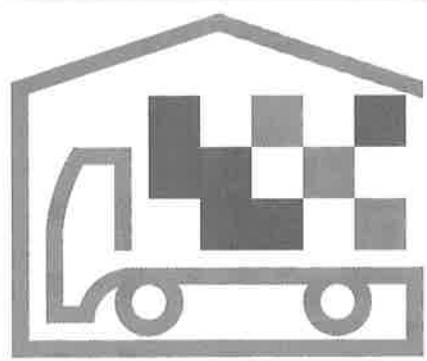
国土交通省



公益社団法人

全日本トラック協会

都道府県トラック協会



引越安心マーク

引越事業者選びで悩んだら、 このマーク

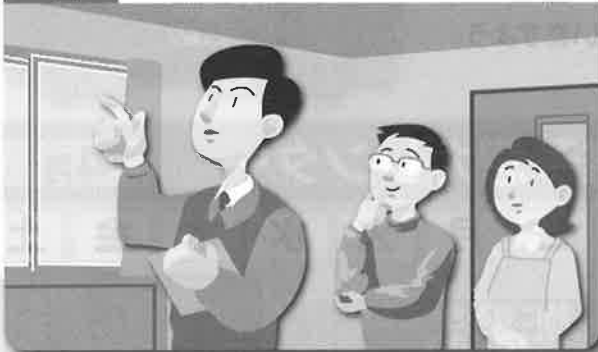
人生のうちに何度もない引越だから、いい事業者と出会い、安心して納得のいく、いい引越をしてほしい。そんな思いから全日本トラック協会では平成 26 年度より「引越事業者優良認定制度」を開始いたしました。この制度は、引越前の下見や見積り、確かな作業などに関する“引越のルール”を守る事業者を、全日本トラック協会が引越優良事業者として認定するもので、優良事業者には「引越安心マーク」を交付します。

引越の
ルール

1

しっかり下見

事前にお客様のお宅へお伺いし、荷物の量などから作業の段取りを提案します。



引越の
ルール

2

きちんと見積り

下見に基づいた運賃・料金を提示します。契約の重要事項(約款)を説明します。



引越の
ルール

3

確かな作業

建物や家具など適切な保護を行い、安全に運びます。



引越の
ルール

4

お客様窓口を設置

万が一、トラブルがあった際ご相談を頂ける窓口を本社(本部)に設けています。



「引越安心マーク」は、(公社)全日本トラック協会が認定する引越優良事業者のマークです。下見・見積り・確かな作業など、“引越のルール”を守る事業者であることのしるしです。

詳しくは… 引越安心マーク



経営者協会・会員企業間における人材交流プロジェクトのご案内 ～人材の過不足を会員間で解消する～

拝啓 日頃は協会活動に際しまして、ご協力下さり誠にありがとうございます。

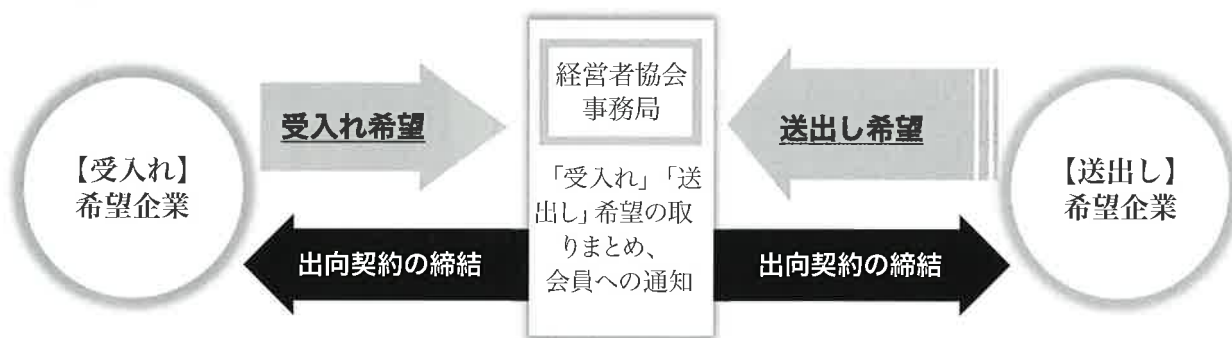
さて、当協会では2018年より、経済社会の変動により周期的に発生する人材の過不足を解消するため、経営者協会の会員企業（1月現在1,253社）間で、その解消を目指すプロジェクトを行っております。

本プロジェクトは、一定の期間を定め、過剰感のある企業から、不足感のある企業へ、人材の「送出し」「受入れ」を円滑に進める取り組みです。対象となりますのは、周期的に発生する人材の過不足への対応となるため、「送出し」企業との雇用契約は継続したまま、一定の期間を定め、「受け入れ」企業において就労する（いわゆる「出向制度」）ことが前提となります。

経済社会が大きく動いている昨今、人材の過不足が発生しておられます会員企業におかれましては、その解消のため、本プロジェクトをぜひご活用下さい。

敬具

- 趣旨 企業間における人材の最適配置を実現することで、地域社会の安定に資する。
- 活動 経営者協会会員企業における人材の「送出し」希望ならびに「受入れ」希望を事務局がとりまとめ、その情報を会員に届け、マッチングを図る(会員企業間の「出向」をサポートする)。
- プロジェクトのイメージ



- ①人材の「受入れ」「送出し」希望を事務局(FAXもしくはE-mail)までお知らせ下さい。
- ②「受入れ」「送出し」希望を取りまとめ、会員へ通知（会員のみに会社名を伏せてメールにて）します。
- ③希望する「受入れ」企業に、自社の従業員を「送出し」希望の場合、事務局までご連絡をお願い致します。
- ④具体的な出向契約については、個別企業間での申合わせ(出向契約の締結)をお願い致します。
(弁護士、社労士等の専門家のご紹介はさせていただきます)

本件担当：一般社団法人茨城県経営者協会 事務局（後藤）
〒310-0801 茨城県水戸市桜川2-2-35 産業会館11階 TEL 029-221-5301

FAX (029-224-1109) E-mail gotou@ikk.or.jp キリトリ

経営者協会・会員企業間における人材交流プロジェクト申込書

「受入れ」希望 / 「送出し」希望 ※希望される方に○を記してください。

| | |
|-----------|--|
| 会社名 | |
| 担当者役職名・氏名 | |
| 連絡用E-mail | |
| TEL | |

指定されましたE-mailに「人材【受入れ】希望シート」をお送り申し上げます。
必要事項をご記入の上、gotou@ikk.or.jp（担当 後藤）までご返送をお願い致します。

無料経営相談(士業ネットワーク)のご案内

当会では、会員士業36名（税理士・公認会計士8名、社会保険労務士14名、司法書士10名、行政書士3名、弁理士1名）のご協力のもと、会員の皆様が事業を推進していく上での様々な課題やニーズ等が発生した際、お気軽に専門家である士業に相談ができる「士業ネットワーク」を立上げております。

日頃の事業推進の際のお悩みごとに対応頂ける専門家による相談体制が整っておりますので、是非ご利用下さい。

例えば

- ・財務書類作成、法人税、相続税等の会計業務・税務に係るご相談
- ・経営改善・事業承継支援・働き方改革等の経営コンサルティングについてのご相談
- ・新型コロナウイルス関連をはじめとした各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- ・新型コロナウイルス対応も含む従業員の休業や賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直し、ハラスメント対応等を始めとした各種労務管理面のご相談
- ・テレワーク導入等労務のIT化に伴う就業規則の見直し
- ・勤怠システム導入・クラウド化、テレワーク化等の業務IT化の支援
- ・営業許可の取得・申請等に関するご相談
- ・行政関係手続きの電子申請のご支援又は代行に関するご相談
- ・外国人労働者の在留資格取得・帰化申請等手続きに関するご相談
- ・土地の売買や役員変更、株式発行等の不動産・商業登記に係るご相談
- ・民事信託を活用した事業承継・財産承継に関するご相談
- ・特許・商標等の取得に係るご相談 etc

ご相談は初回無料となります。当会士業会員の方々へのご相談の取り継ぎを行ってまいります。つきましては、お悩み事がございましたら、事務局宛にお気軽にお問い合わせ下さい。

本件に関するお問い合わせ先

一般社団法人 茨城県経営者協会 事務局（池田・澤畑）

TEL：029-221-5301

FAX：029-224-1109

E-MAIL：ikeda@ikk.or.jp