

# 未経験でも生き生きと！ シニアが活躍するモノづくり現場

～強みは複雑な形状でも継ぎ目なく成形できる「深絞り」～



## 株式会社 加藤製作所

代表取締役

## 加藤 景司氏

- 住 所：中津川市駒場447-5
- T E L：0573-65-4175
- F A X：0573-65-4177
- U R L：http://www.katog.co.jp/
- 事業内容：家庭電気器具部品、自動車部品、  
騒音防止機器(防音壁、消音機)、  
航空機部品の製造等
- 従業員数：114人

### ■「絞りのかとう」 対向液圧成形で複雑な形状にも対応

**聞き手**：まずは事業内容について教えていただけますか。

**加藤社長**：金属加工の中でも、水でもって1枚の鉄板等をいろいろな形に成形する「深絞り加工」に力を入れています。「対向液圧成形」という技法は文字通り液体の圧力を利用するため、つなぎ目なくいろいろな形状に成形できるのが一番の特徴です。

お客様から相談があった場合は、これまで導入されていたやり方を変えて、より高度な技術品質でご提案するようにしています。おかげさまで、家電製品から航空機関連の部品まで幅広くご利用いただいております、『絞りのかとう』とも呼んでいただけるようになってきました。

**聞き手**：地域社会における「高齢者雇用による働き方改革」という点でも知られていますよね。

**加藤社長**：取り組みを始めて18年になります。「働きたいのに働ける場所がない」という高齢者の方が多いことを知ったのがきっかけで、60歳以上の方を積極的に採用することにしました。中津川市は今後も高齢者が増えていく地域です。既に高齢者の比率は人口の31%を超えています。

今では、114名の社員のうち、約半数が「キャリア社員」

と呼んでいるシニアのパート社員です。

ただ、最近では年金の受給年齢も上がり、定年延長や再雇用を選択する方も増えたため、60代前半の方の雇用は難しくなってきました。そこで、数年前からは70代にも門戸を広げています。

### ■なんと定年はなし！ “キャリア社員”が活躍するために

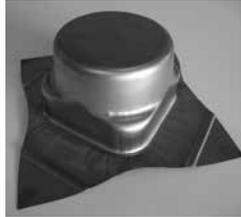
**聞き手**：シニアの方の定年はないのでしょうか。

**加藤社長**：そこはエンドレスなんです。当社には91歳になる父も会長として元気でいますから。

もちろん、時には、教えてもらったことを忘れてしまうこともあります。常にメモを取るなどの自助努力も大切ですが、若い社員には根気よく何度でも教えてほしいと言っています。シニアと若い世代がペアになって仕事をすることで、若い社員がフォローできる場面もあれば、逆にシニアのこれまで積み重ねてきた知識と経験が頼りになることもあります。

お互い話せば分かる、ということで、とにかく社内のコミュニケーションを大事にしています。小集団活動として、職場ごとや職制ごと、同世代で話す機会を作っています。

**聞き手**：人材育成についてはいかがでしょうか。高齢者



【写真左】60歳以上の高齢者も職場で生きいきと働いている。  
 【写真中】深絞り加工の製品の一例。  
 【写真右】91歳の会長と。「喜びから喜びを」は同社の経営理念。

の方に働いてもらう上で工夫されていることなども教えてください。

**加藤社長:** 求められる品質を維持しながら、経験のない方に生き生きと働いてもらうにはどうすると良いか。それぞれ、栗きんとんを作っていた人が、シニアになって今度は航空機部品の製造に取り組むことだってあるのです。

そこで、技術の習得については「かじや学校」として、部門ごとにコースとカリキュラムを設けています。技術の見える化、標準化も行っていますが、技術は人につくもので、暗黙知の部分もあります。そのため仕事をしながら知恵や体験を共有してもらうのです。どの技術をどのレベルまで引き上げるのかという目標を全員が決めチャレンジしています。

それから、会社が今後どうしていくのかを明文化した経営計画書を全社員に配っています。駒場という地名ですから、「駒場村塾」という名前で、私からは毎年当社としての方針、戦略等を伝えます。もちろんキャリア社員も含めた全員にです。心構えも含めて皆で勉強し、方向性をすり合わせるようにしています。

## ■「良い会社」の3要素

**聞き手:** 今後の展望についてもお聞かせください。

**加藤社長:** 私にとって「良い会社」というものには、3つのポイントがあります。

一つ目は会社の強みを活かして、製品とサービスを通してお客様や社会、地域に貢献すること。当社のコアコンピタンスはやはり深絞りをはじめとするモノづくりの力ですから、これをより高め、環境面も含めて貢献していくことです。

二つ目は、KATOグループで働く約200人の社員とその家族、合わせて1,000人近い皆さんが、物心両面で幸せだと思ってくれること。仕事を通じて人間的にも切磋琢磨し、成長できたと思ってもらえることです。

そして三つ目は、何よりも高収益であることです。当社は

今年で創業から131年を迎えます。私の代で儲かる仕組みをきっちり作り、150年、200年と続く会社になければなりません。もちろん、なかなか飛車角のようにはいきません。“歩”のように、一步一步の積み重ねだと思っています。

現在、当社のwebサイトには「絞り加工.com」や「難削材加工.com」など専門性の高いサテライトページが4つあります。これを作ったおかげで、加工でお困りのお客様から、毎日1件近くお問合せをいただいています。新規のお取引も年間数多くあります。いつまでも同じ製品にしがみつくのではなく、どんどん新しい製品に取り組み、技術を高めていくことが大切です。お客様とお取引の幅も当社の力になります。「なくてはならないパートナーになろう」という、強みで突き抜きたいという思いがあります。だからこそ、中小企業が生き残っていくためにも重要なことだと思っています。

**聞き手:** 最後に、休日の過ごし方についてもお聞かせいただけますか。

**加藤社長:** 趣味は仕事のためのものだと思っています。数年前から、知人の紹介でロードバイクを始めました。経営者にとって健康は必須ですから、土日の朝などに4、50km走ったりしています。あとは、書道。中津川の書家・洞田 和園先生のもと、市民展にも出展しています。

先輩の経営者からは「人を楽しませる趣味を持つべきだ」と言われ、アルトサックスも始めました。いろいろとやることがあって、なかなか忙しいですよ。

**聞き手:** 本日は貴重なお話をありがとうございました。

**聞き手** (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員  
 中津紙工(株)

専務取締役 **酒井 敏孝** 氏

## 【岐阜県の特定最低賃金の結審状況】

令和元年の中部3県の特定最低賃金の時間額が決定した。結審状況は下記の通り。

### ■ 岐阜県における特定最低賃金の推移

(単位:円)

	平成28年		平成29年		平成30年		令和元年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
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	829	+14	846	+17	866	+20	<b>886</b>	<b>+20</b>
自動車・同附属品製造業	872	+16	890	+18	910	+20	<b>930</b>	<b>+20</b>
航空機・同附属品製造業	917	+15	931	+14	950	+19	<b>970</b>	<b>+20</b>

### ■ 隣県における特定最低賃金の推移(抜粋)

(単位:円)

	平成28年		平成29年		平成30年		令和元年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
愛知 輸送用機械器具製造業	904	+14	919	+15	936	+17	<b>955</b>	<b>+19</b>

※ 昨年掲載の「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」は、令和元年10月1日以降、愛知県最低賃金の926円が適用されます。

	平成28年		平成29年		平成30年		令和元年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
三重 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	850	+16	867	+17	886	+19	<b>905</b>	<b>+19</b>
三重 建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業	885	+16	902	+17	921	+19	<b>941</b>	<b>+20</b>

資料出所:岐阜労働局「県内3業種の最低賃金を改正」、愛知労働局「特定最低賃金の改正」、三重労働局「4業種の三重県特定(産業別)最低賃金改正」

## 【令和元年6月末時点の在留外国人数 岐阜県は前年より4.3%増の5万7,606人】

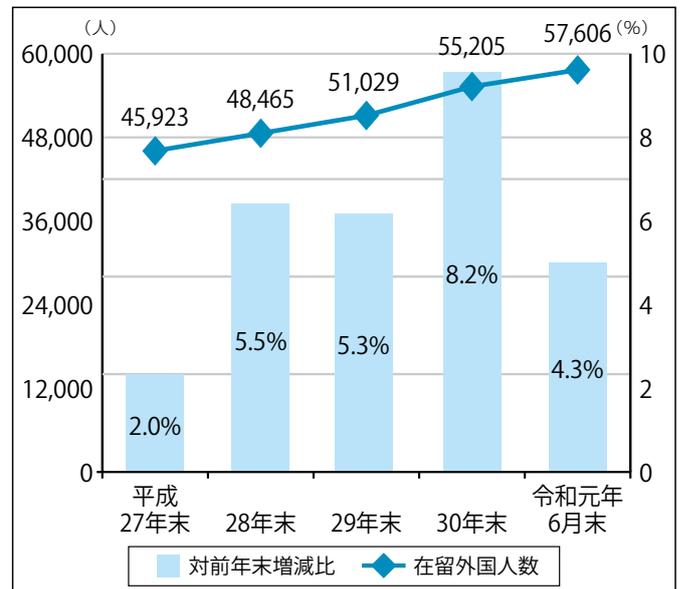
出入国在留管理庁(旧 入国管理局)の発表によると、令和元年6月末現在における在留外国人数は282万9,416人で、前年末に比べて9万8,323人(3.6%)の増加。在留資格別で見ると、「永住者」が最多の78万3,513人、対前年末比では「技能実習」が12.0%増加などとなっている。また、4月に新設された「特定技能」については20人ととどまっている。

国籍・地域別では中国が最多の78万6,241人。対前年末増減率ではベトナムが最高の12.4%増で37万1,755人となっている。

なお、岐阜県の在留外国人数は、全国で見ると2.0%を占めており13位。人数の推移はグラフの通りとなっている。

### ■ 在留資格別在留外国人数(全国/抜粋)

在留資格	在留外国人数	対前年末比
永住者	78万3,513人	+1.5%
技能実習	36万7,709人	+12.0%
留学	33万6,847人	0.0%
特別永住者	31万7,849人	-1.1%
技術・人文知識・国際業務	25万6,414人	+13.6%
特定技能	20人	—



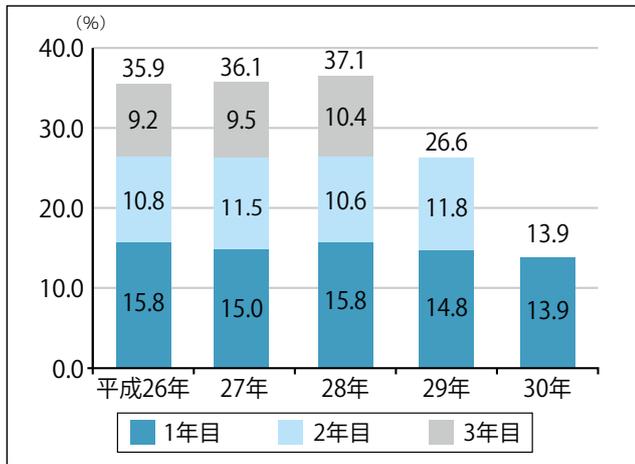
資料出所:法務省 出入国在留管理庁「令和元年6月末現在における在留外国人数について(速報値)」

## 【岐阜県における新規学卒就職者の離職状況】

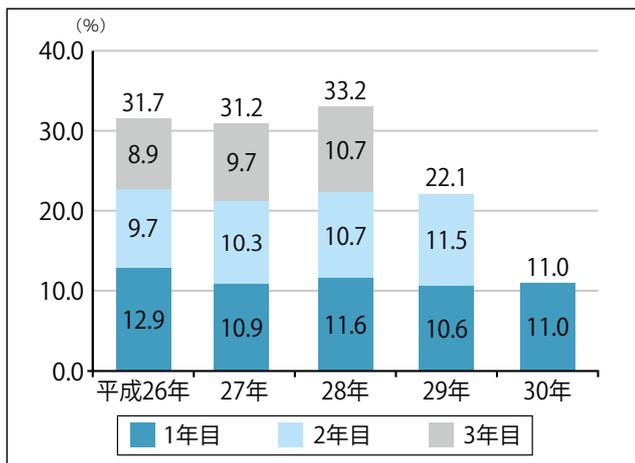
岐阜労働局によると、岐阜県における新規学卒就職者の離職状況は下記グラフの通り。

就職3年後の離職率(平成28年3月卒業者)は高校卒で37.1%(全国39.2%)、大学卒で33.2%(全国32.0%)。

### ■ 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(岐阜県) 【高校卒】



### 【大学卒】



※1 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出している。

3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

※2 離職率は離職した都道府県で計上されるため、必ずしも岐阜県で採用された者の離職を意味するものではない。

岐阜県における平成28年3月新規学卒就職者の3年後離職率を産業別に見ると、高校卒では「教育・学習支援業」、「その他・農、林、漁業」、「生活関連サービス業・娯楽業」の順に高く、大学卒では「宿泊業・飲食サービス業」、「不動産業・物品賃貸業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の順に高い。従業員数規模別では、規模が小さいほど離職率が高くなる傾向となっている。

資料出所:岐阜労働局提供

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 採用活動 90%超の企業が「売り手市場」と認識

文部科学省が7月中旬から8月初旬にかけて行った調査によると、2019年度の採用活動状況について、92.9%の企業が「売り手市場」と認識しており、52.5%は「昨年度よりも強い傾向」だと考えていることが判明。

広報活動の開始時期は大企業、中小企業とも3月が最も多かったが、採用選考活動の開始時期は大企業が6月、中小企業は3月がそれぞれ最多に。内々定を出し始めた時期については、どちらも6月が最多だった。

また、採用予定者数の確保状況について「概ね確保できた」は42.3%にとどまった。

資料出所:文部科学省「2019年度 就職・採用活動に関する調査(企業) 速報版(概要)」

### 平成30年の年次有給取得率は52.4%

厚生労働省によると、平成30年1年間の年次有給休暇の付与日数は18.0日(前年調査18.2日)、そのうち労働者が取得した日数は9.4日(同9.3日)。取得率は前年より1.3ポイント増となった。これを男女別に見ると、男性が49.1%、女性が58.0%となっている。

資料出所:厚生労働省「平成31年就業条件総合調査 結果の概況」

### 「令和元年版 過労死等防止対策白書」公表

政府は「平成30年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」を閣議決定。長時間労働の実態があると指摘される業種の過労死等の要因等について分析している。この白書は厚生労働省のホームページからダウンロードできる。

資料出所:厚生労働省「令和元年版 過労死等防止対策白書」を公表します」

## 〈岐阜労働局からのお知らせ〉

### 事業主の皆様へ

### 求人票と公開方法が変わります

2020年1月6日より、ハローワークのシステムが新しくなります。求人票の様式変更や公開方法が変わることに伴い、今後、求人条件や事業所情報などについて内容確認や追加情報の登録を行っていただく必要があります。ご理解とご協力をお願いいたします。

〔お問合せ〕

岐阜労働局 職業安定部 職業安定課

TEL 058-245-1311

# 「同一労働・同一賃金」対応のために 今から準備しておかなければならないこと。

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



同一労働・同一賃金が、大企業で2020年4月から、中小企業で2021年4月から施行されます。該当法令は、パート・有期労働法8条、9条ですが、8条は不合理な待遇の禁止(=均衡)を定め、9条は差別的取り扱いの禁止(=均等)を定めています。

9条の対象となるのは、いわゆる正社員と同視できる非正規社員で、ケースとしては少ないと思われまので、今回は、「均衡」を中心に説明します。

## 1 条文はどうなっているか？

パート・有期労働法8条は「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」と定めています。

## 2 「均衡」は前提条件の違いの見える化が必要

まず、正社員と非正社員が8条の「職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情」のどのような点で異なるのかを、就業規則などで明らかにしておく必要があります。正社員と非正社員は、一般的に役割や責任等において無限定性と限定性という違いがあることを前提に、身分ごとの雇用上の位置づけを明確にすることで、前提条件が違うことは説明できます。

これは、2018年11月号に記載したように、①職務や会社に対する義務の違い(経営協力義務⇔誠実業務遂行義務)②職業能力に対する姿勢(自己啓発⇔業務知識保持)、③担当職務の範囲(無限⇔限定)、④業務遂行方法(自己管理⇔指示に基づく)、⑤拘束性(原則兼業禁止⇔兼業自由)などの雇用上の位置づけの違いを明記することから始めます。

個別の業務内容や責任がその部分において同じだとしても、無限定の役割と限定された役割の違いを含めて判断すれば、差を圧縮すべきと言う均衡論はあっても、差を無くす均等までは求められないはずです。

従って、非正社員が待遇差を不満として労働局に訴えたケースであれば、行政指導はあり得ますが、当事者が十分

な説明を尽くし、合意していれば、行政が不合理と断定して是正指導することはできないと思います。大切なことは、待遇差の不满を、労使の話し合いの中で、解決(合意)するためには、これら前提条件の見える化が必要だということです。

## 3 待遇の性質及び待遇を行う目的を明確にする。

基本給や賞与、手当が、何を要件として決定されているかを、明らかにしておくことが必要です。

例えば、社会保険に加入するようなフルタイムパートと扶養の範囲内で就労する短時間パートで、通勤手当の支給に差がある場合、そもそも通勤手当が、法律上必ず支払う義務はない中で、会社側が、通勤に要する費用を負担するという目的のみ通勤手当を設けたのであれば、なぜ短時間パートに払わないのか?という疑問は生ずると思います。

しかし、通勤手当の目的を「私生活を優先する限定性のある働き方を認めた社員(パート)の中でも、扶養配偶者から外れ、私生活の中で業務のウェイトを高め、会社の定めるシフトに協力して勤務する者に支給する。」と定めた場合、私生活を最優先に考え、自分の都合に合わせて勤務時間帯を決められる短時間パートに通勤手当を支給しないことが、不合理と判断されるのでしょうか?労働契約法3条の就業の実態に応じた均衡考慮の原則から考えても、労務管理の平等性・公平性が、結果的に崩れてしまうことは会社としても避けなければなりません。

## 4 待遇差の説明義務は早めに進める。

正社員・非正社員の待遇の「均衡」、「均等」と同時に、待遇差についての説明義務も適用されます。

大切なことは、施行日より前の早めの段階で、待遇差について説明し、非正社員等に待遇差の理由等について理解と同意を得ておくことです。

前記2、3により、前提条件に違いと、待遇の性質及び目的の見える化しておけば、早めに説明することが可能であり、これにより、対象社員から疑問や不満を聞き取り、懇切丁寧な説明を行い、理解と同意が得られれば、法施行後の労使の紛争リスクを抑えることができますし、仮に、不合理な差で争われることがあっても、既に説明した内容の中でどの部分が問題なのか、個別に絞り込んで議論を進めていくことも可能になります。早めの説明をすることが労務リスクの低減につながるはずで