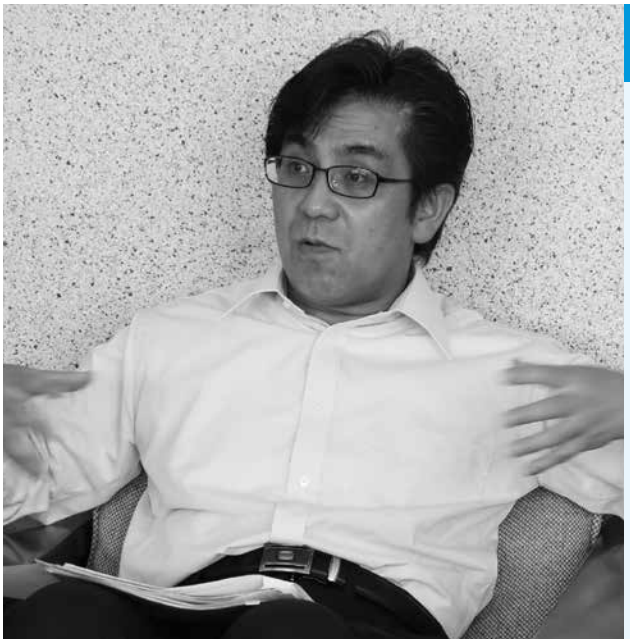
創業70年、お米屋さんから「まちのコンシェルジュ」へ

～各種食料品から電化製品まで幅広い業務で暮らしをサポート～



高山米穀協業組合

理事長

桑谷 康弘 氏

●住　　所：高山市初田町 2-32
●T E L：0577-32-3100
●F A X：0577-34-8404
●U R L：楽天市場／飛騨高山蔵屋敷
https://www.rakuten.co.jp/tbeikoku/
●事業内容：各種商品卸小売業（米穀、食肉、酒、業務用食品、水道工事、LP ガス、灯油、家電製品、飼料等）
●従業員数：141人

■「米穀」と名は付くものの実は多岐にわたる事業内容

聞き手：まずは貴組合の歴史についてお聞かせください。

桑谷理事長：戦時中、「岐阜県食糧営団高山支所」として、高山にあった15のお米屋さんが統制併合されたのが始まりです。昭和17年のことです。戦後には「食糧配給公団岐阜県高山支所」となり、民営化により昭和25年（1950年）に「高山米穀販売企業組合」として設立しました。昭和45年に協業組合に組織変更し現在に至っています。民営化から今年で70年となります。祖父が最初に集った第1世代の中で初代理事長に、父は第2世代として3代目の理事長を務めました。私は第3世代として6代目の理事長となります。我が家では3世代続いていますが、同族企業というわけでもありません。

聞き手：私も若い頃に二つの営業所（配給所）を担当させていただいたことがあります。一時はかなりの店舗数だったのですね。

桑谷理事長：昭和28年から飼料・食肉、翌年穀物類、その後もプロパンガスや灯油、家電製品の取扱いを始めるなど、少しずつ業態を広げてきました。昭和45年には今の組合名になるとともに、住宅設備も始めました。このあたりでほぼ現在の姿となりますが、かつての食糧管理法により、当時は拠点の配置により営業エリアが限定されましたので、ピーク時には23営業所ありました。

しかし、お米の販売は許可制から登録制へ、さらに平成16年に届け出制と変わりました。要は“自由化”で、スーパー等でも自由に販売できるようになったのです。そのため全国でお米屋さんは衰退してしまいました。私たちも今や「米穀」という名前ながら、お米の売上は1割もないくらいです。その他は肉が3割にその他の食材が2割、残りの4割が食材以外という状況で、存続できているのは、早い時期から様々な業種を手がけてきたからだと言えます。

■ 古くからの「ご用聞きスタイル」は一周回って最先端スタイルに？

聞き手：事業内容についても、詳しく教えていただけますでしょうか。

桑谷理事長：もともとの仕事のイメージは、「サザエさん」に登場する酒屋「三河屋」さんです。裏口で声をかけて頼まれごとを引き受けるような古い形態です。その後、スーパーに何でも置いてあるという時代になり衰退したわけですが、昨今は高年齢世帯が買い物難民になっているという状況があります。

コンビニ等も配送事業に乗り出したりしていますが、当社にはその配達の機能がもともと備わっています。さらに食材の他にガス・灯油、家電や水回りといった家庭を支える商材が揃っていますから、困りごとを相談してもらえれば大概解決できます。この部分をどう有効活用していくかが大切だと思っています。文字通りの「何でも屋」であることがありがたいですし、「周回遅れの最先端」だと思っています。

【写真左】
本社　昭和40年代
【写真右】
本社　現在

■ 手厚い子育て手当、全員面談 働きやすい職場にするために

聞き手：新卒採用も継続されているとのことですが、採用、人材育成についてはいかがですか。

桑谷理事長：昨年度までに関しては完全な売り手市場で、実際就職する高校生に対して10倍以上の求人があるような状況でした。その中でどうやって魅力を感じてもらうのか、私たちも苦慮しています。

3年ほど前、1年間で従業員が25人も辞めたことがありました。定年退職や結婚による離職も含んだ数ですが、全従業員の15%にあたる人が辞めるとなると、職場はパニックです。人材のやりくりには苦労しました。そこでいろいろ試算もした結果、子育て手当として、子ども1人当たり、月3万円を支給することにしました。子どもが高校もしくは大学を卒業するまでです。

聞き手：1人当たり3万円とは、かなり大きいですね。

桑谷理事長：基本給は低めですが、手当も含めて将来設計をしてもらい、子どもがいる間に頑張って昇進して、子どもが手を離れる頃には役職手当がつくように、というイメージです。この制度のおかげか、離職者もほとんどなくなりましたし、この半年で子どもが生まれた従業員が5人います。男性従業員には、子どもが誕生してから2カ月以内に1週間の育児休暇を取ってもらっています。ちなみに、副業も良いことにしています。

聞き手：従業員思いの制度ですね。その他にも何か施策があるのでしょうか。

桑谷理事長：5年前に理事長に就任した時に、従業員面談を毎年1人1回ずつやろうということを決めました。実際にやってみると、5分で終わる人もいれば、2時間半かかる人もいる。他の仕事もありますので、1日に2人が限度です。マンツーマンですから、誰の目も気にせず提案や不平不満、なんでも話してほしいと言っています。毎年、大体半年がかりですから、なかなか大変な制度だなと実感していますが、話してもらったことはメモしておき、その後も時々お子さんの様子を聞いたり、自分の子育て談を話したりしています。

■ 若い世代に利用してもらえる工夫を

聞き手：今後の事業展開についてもお聞かせください。

桑谷理事長：コロナ禍では、一時首都圏のスーパーでお米が入手できない状況なども発生し、出店している楽天サイトでは通常の倍以上の注文がありました。ですがECサイトのさらなる利用よりも、やはり高山市内でもっと注文しやすい、気軽に利用してもらえる工夫をしていきたいです。

高齢者の世帯であれば、だんだん家電量販店で商品を選ぶのも面倒になってきます。そんな時は私たちに予算や希望を伝えてもらえればご提案できます。とにかく何でも相談してもらえればワンストップで解決できるという良さがあり、良く言えば「コンシェルジュ」となれるわけです。その便利さをもっと若い世代に理解してもらうことが一番の課題ですね。

聞き手：最後に、ぜひ休日の過ごし方についても教えてください。

桑谷理事長：以前は子どもの部活動のサポートに熱心でしたが、それもなくなってきました。冬は30年ほど続けているスノーボードをやりますし、その他の時期は「マイナーな観光地に行こう」というのがマイブームです。コロナ禍の前には富山の魚津、新潟の糸魚川、滋賀の近江八幡などに行きました。県外への外出が解禁になった後には長野の善光寺に寄りながら新潟の清津峡へ。日帰り、宿泊それぞれでいろいろな行き先やパターンを考えてあるので、出かけるのが楽しみです。その他にも、ガンプラ世代ですから、粘土からフィギュアを作って着色して…といったこともやりますよ。

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
高山信用金庫
専務理事　野村 清彦 氏

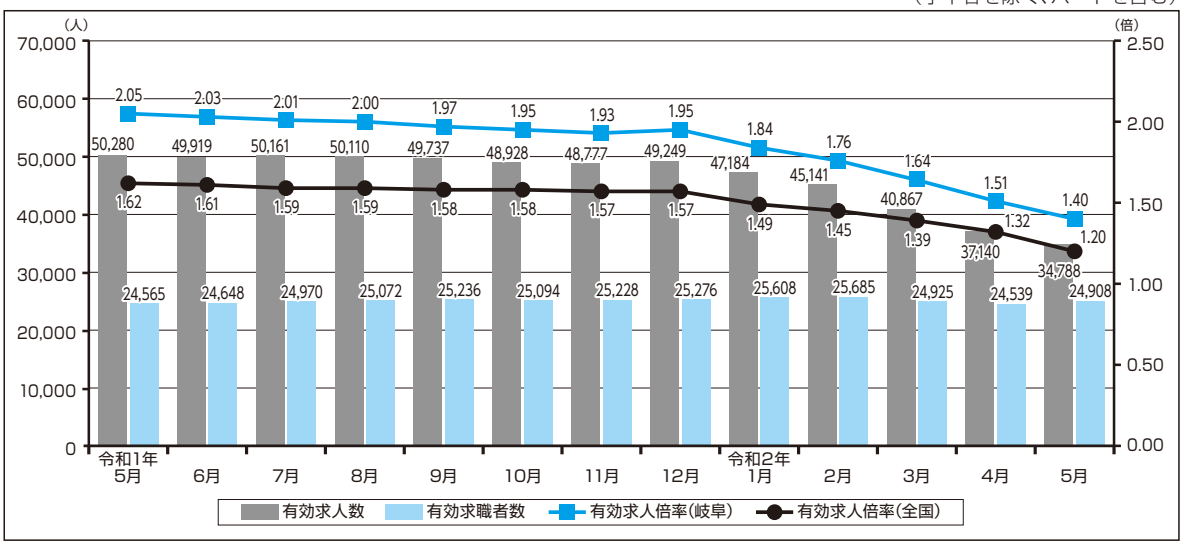
労働行政レーダー

【岐阜県内の有効求人倍率　5ヵ月連続大幅ダウン】

岐阜労働局は5月までの有効求人倍率について発表した。求人が求職を上回って推移しているものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率が急速に低下するなど、注意を要する状態にあるとしている。5月の岐阜県の有効求人倍率（季節調整値）は1.40倍で、1.4倍台は60ヵ月ぶり。全国順位は7位となっている。1年間の推移はグラフの通り。

■ 有効求人倍率の推移

（学卒者を除く、パートを含む）



資料出所：岐阜労働局「一般職業紹介状況（令和2年5月分）」

【令和元年「労使コミュニケーション調査」　結果の概要】

厚生労働省では、労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法やその運用状況等について、5年ごとに調査を行っている。事業所、労働者それぞれの調査の概要は下記の通り。
（有効回答数は事業所調査が常用労働者30人以上を雇用する民営事業所で2,999事業所、労働者調査は同事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した3,288人）

事業所調査

労使関係についての認識では、「安定的」と認識している事業所が81.9％。（前回平成26年調査時は86.9％）。

また、労使協議機関が「ある」事業所は37.1％（同40.3％）、このうち前年1年間に「成果があった」事業所は60.7％（同60.6％）となっている。

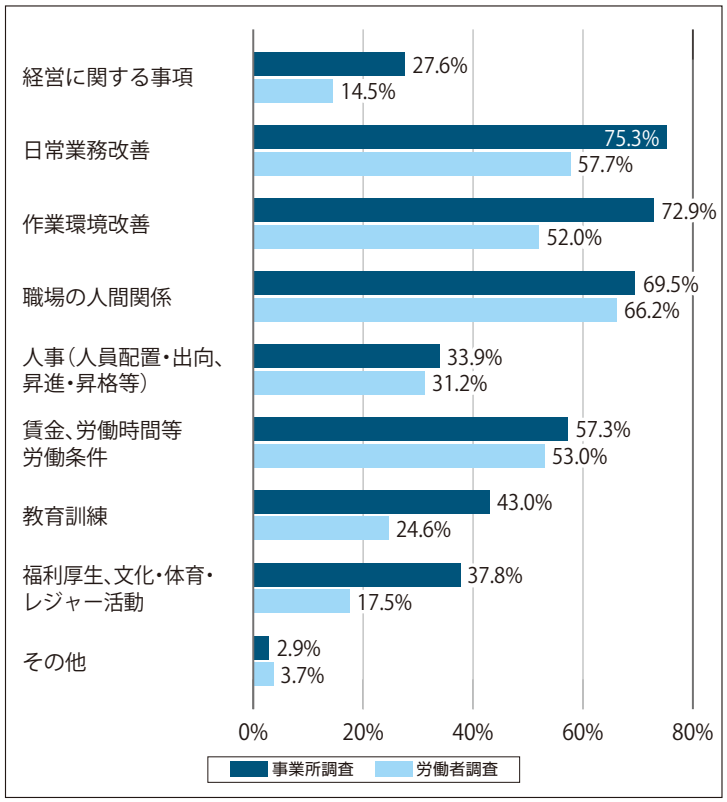
労働者調査

労使コミュニケーションが「良い」と認識している労働者は60.5％（同55.3％）。

「労使コミュニケーションを重視する内容（複数回答）」については、「日常業務改善」がトップとなった事業所調査とは異なり、「職場の人間関係」がトップとなった。

資料出所：厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」

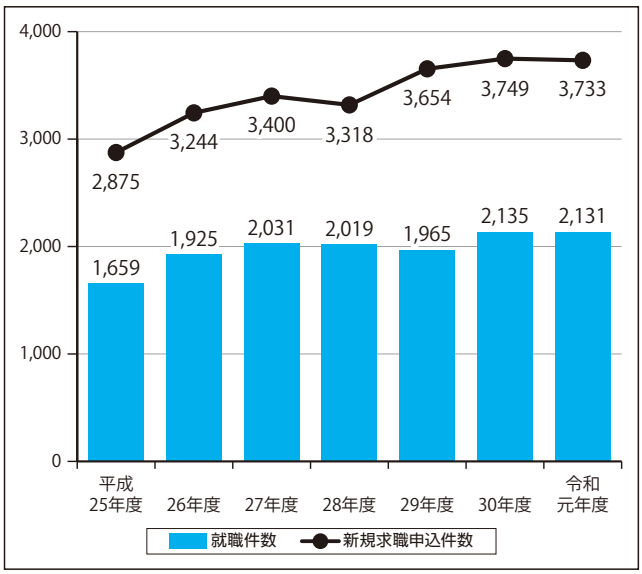
■ 事業所調査、労働者調査それぞれにおいて労使コミュニケーションを重視する内容（複数回答）



【令和元年度　障がい者の職業紹介状況 岐阜県内では2,131件】

岐阜労働局によると、県内のハローワークを通じた障がい者の就職件数は2,131件（対前年度比4件減／0.2%減）となった。全国では10万3,163件（同0.8%増）となり、11年連続の増加となった。

■ 岐阜県内におけるハローワークを通じた障がい者の就職件数及び新規求職申込件数の年次推移



障がいの内容による内訳は下記表の通り。

（単位：件）

	新規求職申込件数	前年度比	就職件数	前年度比
身体	1,114件	−6.0%	536件	−8.4%
知的	688件	+1.9%	501件	−1.6%
精神	1,658件	−0.8%	974件	+2.7%
その他	273件	+25.8%	120件	+29.0%
合計	3,733件	−0.4%	2,131件	−0.2%

※その他＝発達障がい者、高次脳機能障がい者、難病患者等

岐阜県内の就職状況を産業別で見ると「医療、福祉」が905件（構成比42.5%）でトップ。次いで「製造業」382件（同17.9%）、「卸売・小売業」236件（同11.1%）が多くなっている。

またこれを職業別に見ると、「運搬・清掃・包装等の職業」が844件（同39.6%）の割合が大きく、「生産工程の職業」421件（同19.8%）、「事務的職業」347件（同16.3%）、「サービスの職業」165件（同7.7%）と続いている。

資料出所：岐阜労働局「精神障害者の就職件数は過去最高 ―令和元年度　障害者の職業紹介状況等」、厚生労働省「令和元年度　障害者の職業紹介状況等」

労働行政レーダーヘッドライン

令和元年度の出生数は過去最少

厚生労働省によると、出生数は86万5,234人（前年比5万3,166人減少）。合計特殊出生率は1.36で前年より0.06ポイント低下。一方、死亡数は138万1,098人で戦後最多。自然増減数は51万5,864人減少と、過去最大の減少幅だった。婚姻件数、離婚件数は前年より増加している。

資料出所：厚生労働省「令和元年（2019）人口動態統計月報年計（概数）の概況」

働き方改革の取組状況は

日本商工会議所によると、働き方改革関連法の認知度・準備状況について「時間外労働の上限規制」では対応の目途がついていない企業の割合が18.5%。「年次有給休暇の取得義務化」では同割合が10.0%となった。

資料出所：日本商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査結果概要」

＜岐阜労働局からのお知らせ＞

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」をご活用ください

厚生労働省では、医師等の指導を受け、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るため、本助成金を創設しました。

妊娠中の女性労働者は、自ら休業を申し出づらい場合があることから、事業主におかれては、本助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境づくりに努め、積極的な配慮を行っていただくようお願いいたします。

助成内容：対象労働者1人当たり
有給休暇計5日以上20日未満：25万円
以降20日ごとに15万円加算（上限100万円）
申請期間：令和3年2月28日まで

※なお、助成金の対象となる事業主等の詳細や申請様式等は下記webサイトからご覧ください。

URL
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

人事・労務ワンポイントアドバイス

内定取消・本採用拒否の有効性

（一社）岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士　小森 正悟氏

Q. 当社は来年の卒業見込者に内定を出していたのですが、経営環境が悪化したことから内定を取り消したいと考えています。また、同様の理由から、試用期間中の従業員の本採用を拒否したいと考えています。

当社の対応に法的な問題があるのでしょうか。

A. 世間では、昨今の新型コロナウイルス感染症等の影響で人員計画に狂いが生じ、内定が取り消されたケースもあったと聞きますし、人員を抑制する場合には、正社員ではなく、内定者や試用期間中の従業員の削減から検討するのが一見妥当であるように思われ、ご質問のような対応が検討されることもあるかもしれません。しかしながら、以下のとおり、法的な問題が潜んでいますので、注意が必要です。

まず「採用内定」とは、法的には、解約権の留保の付いた労働契約が締結された状態であると理解されています。すなわち、内定によって、会社と内定者とは、既に、法的な拘束力が及ぶ段階に入っています。

従って、会社からの内定取消は、会社による解約権の行使、実質的には解雇に該当することとなります。よって、基本的には通常の解雇と同様の規律でその有効性が判定されることとなり、合理的理由なく一方的に内定取消をすることは認められません。

内定取消が有効となる場合の例としては、内定者側において、大学が卒業できなかった場合、重大な経歴詐称があった場合、健康診断の結果業務に耐えられない異常が発見された場合など、内定時には判明していなかった事情が発見された場合が挙げられます（トラブルを避けるためには、内定通知書に、内定取消事由を明記しておくのがよいでしょう）。

ご質問のように、経営状況の急激な悪化等を理由に内定取消が行われる場合もあり得ますが、この理由による内定取消の有効性は、いわゆる「整理解雇」の有効性に近い考え方で判断されます。よって、内定取消が会社経営上やむを得ない対応であることを客観的数値でもって説明できること、内定取消を回避する努力を尽くすこと、取消事由を適切に説明すること等が必要となります。

次に「試用期間」について説明します。試用期間中の従業員との法的状態も、やはり、解約権留保付雇用契約が締結された状態であると理解されています。

従って、本採用拒否は、この留保された解約権を会社が行使したことになります。確かに、正社員に対する普通解雇に比較すれば、使用者の判断に裁量の幅があるのが通常ですが、解雇には相違ないことから、やはり、合理的な理由が必要とされます。

特に注意すべきは、勤務成績や勤務態度が不良または期待した程度に達していなかったという理由だけで本採用拒否に踏み切ることはリスクが高いということです。本採用拒否が有効とされるためには、その労働者の能力や資質が低いことが具体的かつ客観的に説明できること、指導の内容とその結果の記録を残して改善の見込みが低いことを立証できることが必要となります。

また、労働者の能力や態度に鑑み、試用期間の途中に解約権を行使したいと思われる場面があるかもしれませんが、これは相当に困難であると考えておいたほうが無難です。その労働者の能力や資質は、試用期間の満了時に判断することが予定されているためです。

内定取消や本採用拒否が法的手続で争われる場合は、解雇紛争と同様、労働者の地位にあることの確認請求、未払賃金や慰謝料の支払い等の金銭請求が内容となりますが、「経営環境の悪化」といった、客観的かつ具体的な非違事由が理由ではないケースの場合、使用者が勝ち切ることは容易ではなく、金銭を支払う形での和解を強いられることが多いところです。

リスク回避の観点からは、内定取消や本採用拒否にあたり一定の金銭補償を提案して合意ベースで解決しておくことが望ましい事案もあるでしょう。