

おかげさまで100周年 今もこれからも、地元と共に

～東濃地域唯一の金融機関として フロント力強化に注力～



東濃信用金庫

理事長

加知 康之氏

- 住 所：多治見市本町2-5-1
- T E L：0572-22-1151
- F A X：0572-25-5411
- U R L： <https://www.shinkin.co.jp/tono/>
- 事業内容：金融業務全般
- 従業員数：830人

■ 令和3年6月の総代会で理事長に就任 東濃支部長 市原氏は会長に

聞き手：東濃地域唯一の金融機関として、地域密着の目標を掲げておられます。ぜひ詳しくお聞かせください。

加知理事長：現在は“経済成長が右肩上がり”という時代ではありません。人口減少や少子高齢化といった構造的な問題も生じ始めています。そんな今、私たち信用金庫が取り組むべきなのは、ビジネスマッチングをはじめとした地元の「情報仲介業」であることだと考えています。これはコロナ以前からの流れで、お客様のお困りごとを解決することを大きな柱として力を入れており、これをつないでいきたいと思っています。

聞き手：具体的にはどのような取り組みをされているのでしょうか。

加知理事長：例えば「創業塾」には継続的に力を入れており、融資のご利用だけでなく、アフターフォローもしっかり行っています。創業者同士で交流できる場も提供しており、異業種でもお互いにヒントが見つかったりと、うまく活用していただいています。全国へ進出される際にはビジネスマッチング等でお手伝いを、そして海外へ躍進される際には、信用金庫の上部組織のネットワークも利用するなど、きめ細やかな対応でサポートしています。

■ 建設中の新本店は 多治見駅前のランドマークに

聞き手：3つの信用金庫が合併して昭和54年に設立された「とうしん」ですが、令和4年1月に創業100周年を迎えられます。長い歴史の中には、いろいろな転換点もあったことと思います。

加知理事長：そうですね。近年で一番大きな出来事は、平成26年5月に預金量1兆円を達成したことです。また経営支援グループのスタートや、補助金申請の窓口や景況レポートの作成等も担う「とうしん地域活力研究所(TOS研)」の設立等も着実に今につながっています。また研修施設として開設した「とうしん学びの丘“エール”」は地元の方にも活用していただいています。先日も併設のサッカー場では、地元のサッカー協会主催の「24時間サッカー」が開催されました。

聞き手：周年記念としては何か実施されるのでしょうか。

加知理事長：1月に新しい本店がオープンします。現在の建物の解体や駐車場の整備等もあり、グランドオープンは今和5年3月です。その後は駐車場を利用してイベントを行うなど、多治見駅前のランドマークとして街を盛り上げる場所になればと考えております。建物の外観は焼き物の町らしく、美濃焼をイメージしています。また免震構造を採用し停電時に備え2カ所から受電を導入するなどBCP対策を充実しています。



【写真左】

新本店ビルは9階建てで延床面積は6015.7㎡。創業100周年を迎える令和4年1月にオープン予定。

【写真右】

地域の文化活動に貢献するべく、昭和62年から「美濃陶芸作品永年保存事業」も実施。毎年購入された作品はエール内の「とうしん美濃陶芸美術館」の展示で見ることができる。

その他、地域の方・お客様への感謝、先人(OBOG)への感謝、職員への感謝の3つを柱として、経済講演会や地元市町村への寄贈等も企画しています。

■ やりがいを持って働いてもらうために

聞き手: 人材育成についても教えてください。

加知理事長: 入庫から3年目くらいまでは、担当を1人ずつ決めてマンツーマン指導を行っています。業務上のことで頼れる人がいるというのは、離職率の低下にもつながると考えています。また、指導するのは頭を使いますから、教える側の教育にもなっていますね。もちろん、上司もフォローします。

市原会長が続けてきた職員に向けた毎週のメールマガジンは今も続けています。教育の一番の理想は、職員一人ひとりまで理念や目標が根付いていることだと思います。また、出勤するのがイヤになるような会社ではいけません。日々やりがいを持って、楽しいと感じながら働いてもらいたいと思っています。

聞き手: 女性の活躍についてはいかがでしょうか。

加知理事長: 平成22年に始まった「カンガルーポケットの会」の活動では、出産・育児を経験した女性職員がリーダーとなって、育休中の職員等が定期的に子どもを連れて集まる会を開催しています。エールの畳敷きの部屋で子どもを遊ばせながら、事務規程の改訂や事務処理の変更をはじめとする様々な情報を共有してもらっています。そうして職場とつながり続けることで、休暇中に生じがちな「温度差」を減らすことができます。多い時では50人ほどが育休に入っていることもあります。出産を理由に退職する職員はほとんどいなくなりました。

また平成26年に始まった「チームなでしこ」の活動では、“とうしんファン”を増やすべく、女性の目線からいろいろな企画を考えてもらっています。バザーを開催して収益を地震の義援金として寄付したり、卓球大会やミニコンサートを企画するなどしました。職員向けには、業務上の困りごとや今さら聞けない事務処理等について聞ける会も実施しています。この活動の主軸になっている場所も“エール”です。“エール”を通してさまざまな活動の可能性を広げています。

聞き手: なるほど、休暇中というのが大切なんですね。それでは、今後の展開についてもお聞かせください。

加知理事長: これからは通帳レスでのお取引ももっと進んでいくことと思います。ほとんどの手続きをスマートフォンで済ませられるアプリの開発等も進んでいくでしょう。一方、窓口業務はこれまで以上に相談業務に力を入れていくこととなります。

そのような状況においては、職員のスキルアップのためにも徹底した現場主義を貫いていく必要性を感じています。昨年からのコロナ禍によりお客様と直接面談できる機会が減少しましたが、現在は訪問に加えて電話やチャットなどもうまく利用し、工夫しながら対応しています。さらに、職員の応対に関しては顧客満足度を測るアンケートも実施しています。

また、渉外担当の持つ情報は社内でオンライン化し共有していますが、それ以上に現場を自分の目で見るのが一番の勉強になります。例えば同業種を何社も担当することで、金融機関である我々だからこそお役に立てる場面も増えていきます。現在は専門的なリーダーとして「マッチングオフィサー」を任命し、資格取得も含めて育成を進めているところです。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方についても教えてください。

加知理事長: コロナ禍で家にいることが多いですが、好きなゴルフに出かけることはたまにありますね。もともとは、溪流釣りや鮎の友釣りが好きですが、コロナ禍で行けません。地元の河川だけでなく、年に数回は富山県まで天然遡上の鮎を釣るべく足を運んでいました。天然物は塩焼きや甘露煮にしても味が違って美味しいですよ。

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
丸理印刷(株)

代表取締役社長 **伊藤 健太郎**

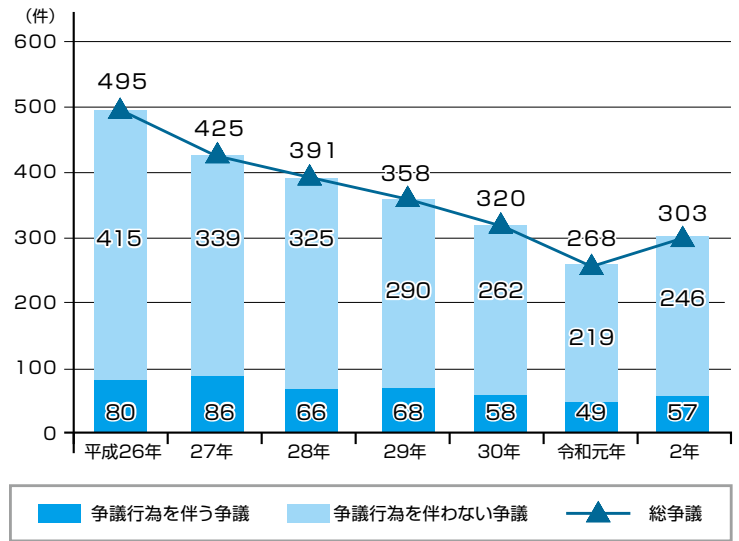
【令和2年の労働争議件数は 過去最低だった元年に次ぐ303件に】

厚生労働省によると、総争議の件数は前年(268件)に比べて35件増の303件。減少傾向にはあるものの、比較可能な昭和32年以降で最も少なかった前年よりは増加した。

争議の際の主な要求事項(複数回答。主要要求事項を2つまで集計)は、「賃金」に関するものが154件(前年比27件増)で最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの126件(同29件増)、「経営・雇用・人事」に関するもの74件(同12件減)だった。

「争議行為を伴う争議」では、前年と比べて件数は増加したが、総参加人員及び行為参加人員は減少。同盟罷業(ストライキ)についても、前年と比べて件数は増加したが、行為参加人員は減少となった。

■ 労働争議の種類別件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和2年『労働争議統計調査』」

【令和2年度の長時間労働に関する監督指導結果は】

厚生労働省では、各種情報から時間外・休日労働時間が1ヵ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、監督指導を行っている。

令和2年度に対象となったのは24,042事業場。このうち、73.2%にあたる17,594事業場において労働基準関係法令違反があった。主な違反事項としては、8,904事業場(37.0%)に違法な時間外労働があり、是正・改善に向けた指導を行った。このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1ヵ月あたり80時間を超えていたのは2,982事業場。それ以上については右表の通りとなっている。そのほか、賃金不払残業があったのは1,551事業場、過重労働による健康障害防止措置が行われていないものが4,628事業場だった。

また、違反があった事業場について、過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したのは9,676事業場、労働時間の把握が不適正なため指導したのは4,301事業場となっている。

■ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況

	令和元年度	令和2年度
監督指導の実施事業場	32,981	24,042
違法な時間外労働があったもの	15,593	8,904
このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が		
月80時間を超えるもの	5,785	2,982
月100時間を超えるもの	3,564	1,878
月150時間を超えるもの	730	419
月200時間を超えるもの	136	93
賃金不払残業があったもの	2,559	1,551
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	6,419	4,628

資料出所：厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果」

【令和2年の常用労働者 16.9万人の離職超過】

厚生労働省によると、令和2年1年間の入職者数は710万3,400人、離職者数は727万2,100人で、離職者が入職者を16万8,700人上回った。

■ 令和2年の常用労働者の動き

	1月1日現在の常用労働者数	入職者数	離職者数
計	5,109万5800人 (+31万6,100人)	710万3,400人 (-133万1,700人)	727万2,100人 (-58万6,000人)
一般労働者	3,674万8,900人 (+27万7,600人)	391万4,400人 (-43万3,700人)	392万8,400人 (-24万2,600人)
パートタイム労働者	1,434万6,900人 (+36万8,500人)	318万9,000人 (-89万8,100人)	334万3,700人 (-34万3,400人)

※()内は前年度差。

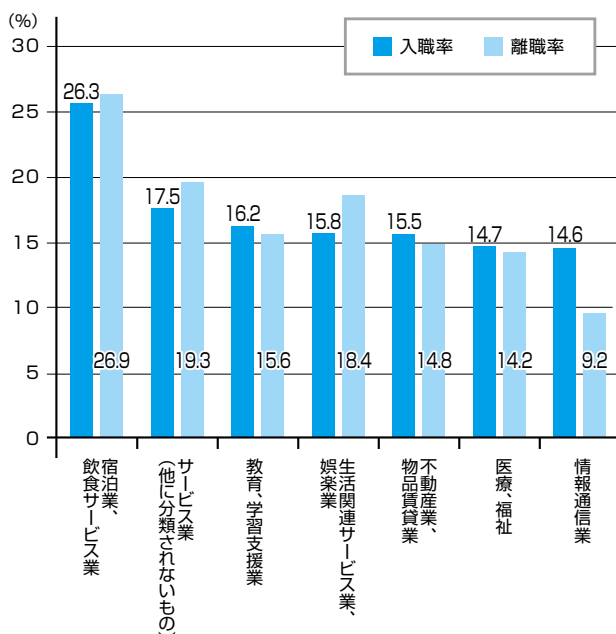
■ 令和2年の入職率・離職率 (年初の常用労働者数に対する割合)

	入職率	離職率	入職超過率
計	13.9% (-2.8%)	14.2% (-1.4%)	-0.3%
一般労働者	10.7% (-1.2%)	10.7% (-0.7%)	0.0%
パートタイム労働者	22.2% (-7.0%)	23.3% (-3.1%)	-1.1%

※()内は前年度差。

産業別の入職者数、離職者数が多いのは「宿泊業・飲食サービス業」、次いで「卸売り、小売業」。なお、入職超過だったのは16大産業のうち9産業。入職超過率が最も高かったのは「情報通信業」で5.4%だった。

■ 産業別入職率・離職率(抜粋)



資料出所: 厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概況」

労働行政リーダー ヘッドライン

係長以上の女性管理職がいる企業割合は増加

令和2年10月1日時点で係長相当職以上の女性管理職を有する企業を役職別に見ると、部長相当職ありの企業は13.1% (前年度11.0%)、課長相当職ありの企業は20.8% (同18.4%)、係長相当職ありの企業は22.6% (同19.5%)。管理職に占める女性の割合は、部長相当職では8.4% (同6.9%)、課長相当職では10.8% (同10.9%)、係長相当職では18.7% (同17.1%) だった。

資料出所: 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

総務省が多文化共生事例集を公開

地方公共団体における推進を促進するため、今年2月から開催された「多文化共生事例集作成ワーキンググループ」が優良な取組をまとめた事例集で、外国人住民のコミュニケーション支援や生活支援、留学生の就職促進等について幅広く紹介している。総務省のホームページで閲覧できる。

資料出所: 総務省「多文化共生事例集(令和3年度版)」

(株)市川工務店が「くるみん認定」を取得

「くるみん」は仕事と家庭の両立支援やワーク・ライフ・バランスを充実させる取組を評価して厚生労働大臣が認定する制度。(株)市川工務店では、出産・育児に係る制度の問合せに対応するため、各種制度をハンドブックにまとめて配付。また職場復帰や子育てについて相談できる「はぐ組」を開催し、スムーズな復帰を支援するなど、働きやすい環境づくりのための取組を行っている。

なお現在、県内の認定企業は59社となっている。

資料出所: 岐阜労働局「コースエール」「くるみん」認定のお知らせ」

来春卒業の高校生 就職希望は前年比10.3%減

厚生労働省によると、令和4年3月に卒業予定の高校生のうち、民間企業等に就職を希望しているのは14万4,935人で前年同期比10.3%減。8.0%減だった3年3月卒に続き、2年連続で大幅な減少となった。

一方、高卒者に対する求人数は34万5,563人で2.9%増。求人倍率については0.30ポイント上昇の2.38倍で2年ぶりに改善、平成31年と同水準となっている。

資料出所: 厚生労働省「令和4年3月高校・中学新卒者のハローワーク求人における求人・求職状況(7月末現在)」

兼業(副業)を申請する従業員への対応

(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. 当社の従業員が勤務時間外に会社の許可なく兼業(副業)をしていることを把握しました。当社の就業規則では、無許可での兼業を禁止していることから、ただちに兼業をやめさせたいですし、もし指示に従わず兼業を続けた場合には解雇などの懲戒処分をしようと考えています。このような対応は妥当でしょうか。

A. 近時、新型コロナの影響等でシフトが減ったために兼業や副業(以下本稿では、単に「兼業」と表記します)で収入を補いたいとか、あるいは、リモートを活用して効率的に兼業したいという従業員が増えているように感じられます。

また、ご存じのとおり、政府は従業員の兼業を解禁・奨励するスタンスを取っています。厚労省が公表しているモデル就業規則(令和3年4月版)でも、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」と、原則として従業員の兼業を認める内容となっています。

他方で、私が弁護士として県内の中小企業から従業員の兼業に関する法律相談をいただいた際の印象では、多くの会社が、「会社の許可なく兼業をすることを禁止する」という内容の就業規則を持ち、兼業申請に対して容易に許可しないという運用をしているように思われ、従業員の兼業を良しとしないマインドが存在しているようにも思われます。

さて、まずは従業員の兼業に関する法律的な整理ですが、勤務時間「外」に兼業することについては、(法律で兼業が禁止されている公務員と異なり)民間企業の従業員は原則として自由です。

勤務時間外については、使用者の従業員に対する支配は及ばず、憲法でも保障されている「職業選択の自由」が及ぶためです。したがって、仮に就業規則等で「一切の兼業を禁止する」という内容を定めたとしても無効となる可能性が高いです。

同様に、兼業を許可制としている多くの会社においても、

許可・不許可の判断について会社が全くの自由裁量で行ってよいわけではありません。兼業を禁止する合理的な理由が無いにもかかわらず、兼業許可を出さないという対応は違法と評価されます。

それでは、従業員の兼業を禁止する合理的な理由があるのか否かはどのように判断すればよいのでしょうか。

これについても、前出の厚労省のモデル就業規則の定め方が参考となりますが、兼業の許可を与えない場合として、①労務提供上の支障がある場合、②企業秘密が漏洩する場合、③会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合、④企業の利益を害する場合は挙げられています。

具体的には、兼業が深夜勤務にわたり、兼業の勤務終了後、本業の勤務開始までのインターバルが十分に取れないとか、兼業が本業と競業関係にある場合などには、兼業を不許可としても違法にはなりにくいと言えますが、事案ごとに個別具体的な判断が求められます。

ここからは私見ですが、裁判例の傾向や近時の政府のスタンス等を考慮すると、会社が従業員の兼業を不許可とできるケースは、会社が考えているよりもかなり狭いものと思われます。

そのため、今後は、従業員の兼業を一切認めないというスタンスよりは、兼業を許可するプロセスの中で、本業に悪影響を与えないように兼業の内容をコントロールしていくというスタンスが有用と考えられます。そして、兼業を許可することで、従業員が会社に抱く満足度を高めたり、従業員の能力向上につながり得るといった兼業のメリットにも目を向けてみてはいかがでしょうか。

ただし、兼業を認める場合、労働時間を通算して管理する必要があることから、兼業の内容について具体的に申告させて、定期的に兼業の状況を把握すべきであることに留意してください。