

コロナ後に目指すのは「ちょっと行きたくなる会社」

～板金プレス加工で「小型・小ロット・多品種」に対応～



岡村機工株式会社

代表取締役

岡村 佳祐 氏

- 住 所：不破郡関ヶ原町野上740
- T E L：0584-43-5777
- U R L：https://www.okamura-kiko.com/
- 事業内容：薄板精密板金加工、金型
＜製造品目＞電機器具部品／分析機械部品／機械部品／工事用信号機／航空機部品／工事用ロボット／光触媒応用機器
- 社 員 数：72人

■ 自転車屋さんを譲り受けて創業 当初から「小ロット」の仕事を中心に

聞き手：まずは御社の歴史からお聞かせください。

岡村社長：私の曾祖父・岡村 静次が、垂井町にあった自転車屋さんを譲り受けて板金プレス工場を始めたのが会社の始まりだと聞いています。それが1953年（昭和28年）のことです。ただ、既にその時点で業界の中では後発組だったため、最初からロット100個などの小さな仕事を中心に請け負ってきました。

現在手掛けているのも、いわゆる「薄板小物」と呼ばれる機械の部品が中心です。0.1mmから3mmほどの厚さの板を加工し、装置の中に組み込むものです。大きさとしては、電子レンジの中に入る程度という分かりやすいでしょうか。最近ではPCR検査装置やガス、液体の分析装置など、コロナ禍に関わる、また打破するような商品に携わることができています。

聞き手：転機などもあったのでしょうか。

岡村社長：30年程前になりますが、1992年、社長を継いだ頃の父が、業界で流行り始めたレーザー加工をいち早く取り入れたことですね。それが今請け負っている仕事にもつながっています。またちょうど同じ頃に、この関ヶ原へ移転しました。

■ 入社後すぐにリーマン・ショックを経験

聞き手：ところで、本日お会いしてまず、お若いなということに驚きました。

岡村社長：私で4代目となりますが、初代と2代目が60歳前後で逝去していることから、現会長である父は、早めに準備をしておきたいと考えていたようです。私は愛知県の企業に就職したのですが、3年程で当社に入ることになりました。

「社長は良いぞ」と言われて入社したものの、そのすぐ後にリーマン・ショックが起きました。仕事がない状況を何とかするため、いろいろな会社へ営業に行きました。今思えば、名刺の渡し方一つとっても、経験を積めたことは良かったようにも思いますが、本当に大変な時期でした。社長に就任したのは3年程前です。現在は父、他の役員2人とで、毎週2時間ほど役員会を行っています。文字にして残すことも大切にしつつ、何でも話し合える状況にしています。

聞き手：リーマン・ショックの時、物流業界では運ぶ荷物が少ない、という状況だったことをよく覚えています。コロナ禍に入ってからはいかがでしょうか。

岡村社長：現在は4、50社の得意先から仕事を受注していますので、落ち込む時期もありながら、踏み止まることが



【写真左】
女性が操作する最新のプレスブレーキ



【写真右】
ファイバーレーザー加工機KFL2048

できました。時間の余裕ができた際には、品質マネジメントに関するISO認証を取得しようと取り組みましたので、時間を持って余すこともありませんでした。

また、会長がこれまで「当社の板金と何かをコラボさせて自社製品を作れないか」と試行錯誤してきたことから、何か良いものがないかと今も考え続けています。他の事業者さんと協力しながら取り組めるような形を模索していければと思っていますところ。

聞き手: 今後の展開についてはいかがでしょうか。

岡村社長: 今年、11月頃に大きな設備を導入することになっています。この設備をうまく立ち上げていくことがしばらくの課題になります。これが軌道に乗れば、今の業務の中で人手がかかっていたところが無人化できるようになります。また、工場内のレイアウトも変えますので、状況に応じて社員の再教育、社外研修への派遣などもどんどん進めていきたいと考えています。

当社では定年の年齢を決めておらず、今、工場内では75歳の社員が現役で頑張ってくれています。一方で、若手の20代でもリーダーに任命しています。ベトナムからの技能実習生も来てくれていますので、会社全体が若返りつつあります。

■ 定年年齢は設けず 仕事は状況に合わせて工夫も

聞き手: 75歳で現役となると、仕事内容は若い頃とは変わるのでしょうか。

岡村社長: 仕事内容を変えることもあれば、例えば座って作業できるように工夫することもあります。周りのスタッフともよく相談しながら仕事してもらっています。

それから、社員からランダムで選抜した「見回り隊」に社内の点検をお願いしています。壁紙や貼り紙ははがれていないか、工場内の配置は縦横直角になっているか…など小さなポイントが中心ですが、気付いたことをきちんと伝えることの練習としています。

聞き手: せっかく気付いても、思い切って言えないうちに忘れてしまうケースもありそうですね。それは外国籍の方も参加されるのでしょうか。

岡村社長: 参加してもらっています。日本にいる間に日本の文化はもちろん、会社の文化も知ってほしいと思っています。会話の機会を増やすことで、日本語のスキルが上がっているの分かりますし、時には日本人とは違う視点で指摘してくれる場合もあり、頼もしいですよ。

ちなみに、彼らに仕事の説明をして「分かりました」と言われた時は「何がどう分かったか説明してみよう」というようになっています。少し意地悪にも聞こえますが、作業手順を間違えていないか確認できるだけでなく、日本語の上達にも役立っているように感じています。

聞き手: 人材育成について、その他いかがでしょうか。

岡村社長: 資格試験代については、合格した場合に支払っています。資格取得後は給与にも手当がつきます。

それから、朝掃除をしています。最初は一部の有志にお願いしていましたが、場所を振り分けて貼り出しておくと、「今日はここか」と掃除してくれる社員が増えてきました。始業前の5分程度の活動ですが、今は8割程度が自主的に協力してくれています。

当社は関ヶ原町ですが駅から距離があり、周りにはコンビニもありません。それでも、コロナ禍が明けた時に、社員やお客様にとって「ちょっと行きたくなる会社」になれば良いなと思っています。

聞き手: では最後の質問となりますが、休日の過ごし方やご趣味についてもお聞かせください。

岡村社長: 休日は、月に2回ほどゴルフに出かけていますね。始めて結構経ちますが、コロナ禍で時間ができたこともあり、練習にも出かけるようになりました。スコアもやっと100を切るようになりましたので、楽しくなってきました。

聞き手: ゴルフはスコアが100を切るか切らないかくらいの時期が一番楽しいという声もありますね。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

岐阜梱包(株)

代表取締役社長 **堀部 友里**

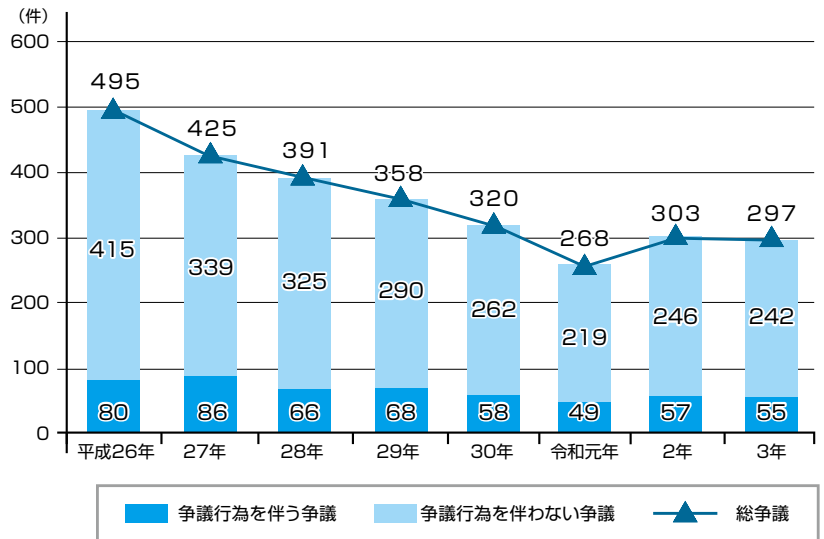
【令和3年の労働争議件数は 過去最低だった令和元年に次ぐ297件に】

総争議の件数は前年に比べて6件減の297件。比較可能な昭和32年以降で最も少なかった令和元年に次ぐ数字で、引き続き減少傾向となっている。

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150件（前年比4件減）で最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの137件（同11件増）、「経営・雇用・人事」に関するもの96件（同22件増）だった。

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

■ 労働争議の種類別件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和3年労働争議統計調査の概況」

【令和3年度の長時間労働に関する監督指導結果】

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3年度に対象となったのは32,025事業場。このうち、74.0%にあたる23,686事業場において労働基準関係法令違反が認められた。

主な違反事項としては、10,986事業場（34.3%）に違法な時間外労働があり、そのうち、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4,158事業場。それ以上については右表の通りとなっている。

また、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13,015事業場。このうち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したのは6,169事業場。また、労働時間の把握が不適正なため指導したのは5,105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

(単位：事業場)

	令和元年度	2年度	3年度
監督指導の実施事業場	32,981	24,042	32,025
違法な時間外労働があったもの	15,593	8,904	10,986
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	4,158
月100時間を超えるもの	3,564	1,878	2,643
月150時間を超えるもの	730	419	562
月200時間を超えるもの	136	93	121
賃金不払残業があったもの	2,559	1,551	2,652
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	6,020

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3年度の監督指導結果を公表します」

【令和3年の常用労働者 2万8,100人の入職超過】

令和3年1年間の入職者数は720万600人、離職者数は717万2,500人で、入職者が離職者を2万8,100人上回った。

■ 令和3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	5,145万8,800人 (+36万3,000人)	720万600人 (+9万7,200人)	717万2,500人 (-9万9,600人)
一般労働者	3,714万600人 (+39万1,700人)	404万5,700人 (+13万1,300人)	412万9,900人 (+20万1,500人)
パートタイム労働者	1,431万8,100人 (-2万8,800人)	315万4,800人 (-3万4,200人)	304万2,700人 (-30万1,000人)

※()内は前年度差。

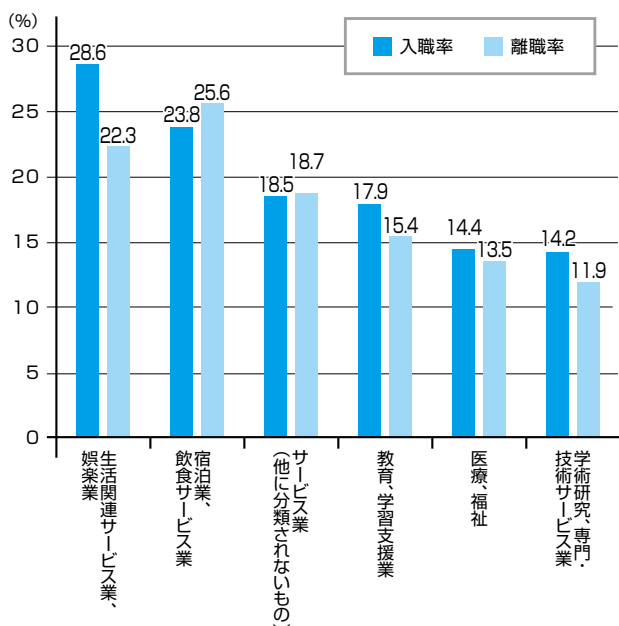
■ 令和3年の入職率・離職率 (年初の常用労働者数に対する割合)

	入職率	離職率	入職超過率
計	14.0% (+0.1ポイント)	13.9% (-0.3ポイント)	+0.1ポイント
一般労働者	10.9% (+0.2ポイント)	11.1% (+0.4ポイント)	-0.2ポイント
パートタイム労働者	22.0% (-0.2ポイント)	21.3% (-2.0ポイント)	+0.7ポイント

※()内は前年度差。

産業別でみると、入職者数・離職者数ともに多いのは「宿泊業・飲食サービス業」、次いで「卸売業、小売業」、「医療、福祉」。なお、入職超過だったのは16大産業のうち6産業。入職超過率が最も高かったのは「生活関連サービス業、娯楽業」で6.3%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3年雇用動向調査結果の概況」

労働行政レーダー ヘッドライン

内閣府が令和4年度年次経済報告を公表

今年の「経済財政白書」では、直面する世界的な物価上昇への対応、人口減少が本格化する下での雇用面の対応、長期にわたり伸び悩んできた投資の拡大に向けた対応について課題の把握と論点の整理を行っている。特に第2章では、人材の活用や労働の質の向上に向けた課題について、様々な観点から分析を行っている。

資料出所：内閣府経済財政分析担当
「令和4年度 年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告) 一人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ」

育児休業取得者の割合は男女ともに増加

令和元年10月から翌年9月までの1年間に在職中に出産した女性、または配偶者が出産した男性のうち、令和3年10月1日までに育児休業を開始したのは、女性が85.1%(前年度比3.5ポイント増)、男性が13.97%(同1.32ポイント増)だった。

また、管理職に占める女性の割合については、部長相当職が7.8%(前年度比0.6ポイント減)、課長相当職が10.7%(同0.1ポイント減)などわずかに減少傾向となった。

資料出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」の結果概要

来春卒の県内高校生の求人・求職状況 有効求人倍率は0.74ポイントの大幅増で3.06倍

令和4年7月末時点での高校生への求人数は、前年同時期から18%増加し10,200人となっている。求職者数は3,333人で400人(10.7%)減少、過去最低となっていることから、求人倍率については前年度よりも0.74ポイント増加し、3.06倍となっている。

資料出所：岐阜労働局「新規高卒者 職業紹介状況の推移(各年度7月末現在)」

賃金不払残業の是正企業数は1,069企業 1,000万円以上は115企業

労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に不払いとなっていた割増賃金が支払われた企業は1,069企業(前年度比7企業増)。対象となった労働者数は6万4,968人(同427人減)、支払われた割増賃金の合計額は65億781万円(同4億7,833万円減)。さらに支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり609万円、労働者1人当たり10万円となっている。

資料出所：厚生労働省「監督指導による賃金不払い残業の是正結果(令和3年度)」

採用選考時の応募者に関する情報収集について

(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. 当社は新入社員の採用選考を行うにあたって、面接時に犯罪歴を質問したり、会社で独自にインターネットからネガティブな情報を収集して、応募者が反社会性を有する人物かどうかのスクリーニングをして、採否の参考にしたいと考えています。

このような選考の進め方について、何か法的な問題はありますか。

A. 会社が社員を採用するにあたっては、どのような人物を、どのような基準で採用するか自由に決定することができるのが大原則です。しかし、プライバシーや個人情報保護等の観点から、どのような調査・質問でも無限定に許されているというわけではありません。

会社が採用プロセスにおいて正当な理由なく応募者のプライバシーにわたる質問・調査を行った場合、近時の人権意識の高まりやSNSの普及により、このことが世間に知れ渡る可能性は高まっており、会社にとってのレピュテーションリスクのひとつだと言えます。

初めに、国の指針において、採用面接の際に応募者への質問禁止事項が定められていることを押さえてください。本籍・出生地、家族の職業や経済状態、宗教、思想、労働組合に関する情報など、11項目が挙げられていますので、厚労省のホームページなどで改めてご確認をお願いします。

ここで、今回の質問にある「犯罪歴」については、国の指針における質問禁止事項に含まれていませんので、特に問題なく許されるという見解があります。一方で、「犯罪歴」は、会社が労働者から収集することが原則として禁止される個人情報である「社会的差別の原因となるおそれのある事項」と評価される可能性があるとして、無限定に質問することは許されず、応募者に想定される担当業務との関係で、犯罪歴の有無を確認することが必要な場合に限り質問できるという見解もあります。

このように見解は分かれているところですが、私見とし

ましては、市販されている定型的な履歴書に賞罰欄(確定した有罪判決は「罰」に含まれると解されています)が設けられていることが珍しくないことに鑑みますと、現在の社会通念としては、採用面接で犯罪歴を尋ねることが、直ちに違法とされる可能性は低いと考えています。ただ、応募者からの無用な反発を防止するため、口頭で尋ねるのではなく、会社所定の応募用紙に記入欄を設けて書かせるなど、穏当な方法を選択することも考えられます。

近時、求人に対する応募者について、過去に犯罪歴をはじめとするマイナスの言動がないか、インターネットで応募者の名前を検索して情報を収集することが行われるようになっていきます。

この点、公開範囲を限定せずに誰でもアクセスできるようなホームページやSNSに掲載されている情報については、不特定多数の者に閲覧されることを前提として発信されていますので、応募者本人から事前の同意を得なくとも、会社が収集することは、適法かつ公正な手段といえ、問題はないと考えられます(もちろん、アカウントのなりすましや、不正アクセスによる情報収集が許されないことは当然です)。

ただし、ネット上の情報が応募者本人の情報であるか否か(同姓同名の場合など)や、掲載されている情報の信憑性について、慎重に判断すべきことはいうまでもありません。

また、面接の際、会社がネット上で得た情報が、応募者本人に関する情報か否かを本人に直接確認すること自体に問題はありませんが、やはり、予定されている業務の内容と無関係な情報である場合には、会社に対するクレームや不信感につながりかねませんので、応募者本人に確認すべき情報か否かは、その情報の重要性によって、慎重に判断すべきだと思われます。