地元・大垣のインフラを支え続けて百有余年

～地域の資産家により設立された、現在では岐阜県唯一の都市ガス会社～

大垣ガス 株式会社

代表取締役社長

上田 元久 氏

●住　　所：大垣市寺内町3丁目67番地
●T E L：0584-78-9131
●U R L：https://www.ogakigas.co.jp/
●事業内容：都市ガスの供給、簡易ガス事業・LPガスの製造販売、ガス工事、ガス器具の販売、その他関連事業
●従業員数：130人

■ 創業から今年で111年 手掛けるのは都市・簡易・LPのガス3事業

聞き手：まずは御社の事業内容について教えてください。「ガス」と一口に言っても、3つのガス事業を手掛けていらっしゃるのですね。

上田社長：まず都市ガスは、メタンを主成分とする天然ガスを原料としており、道路等に埋設された導管でお客様のもとへ届けます。大きな規模のガス製造所が必要ですし、導管を張り巡らす必要があることから、供給するお客様が多い、人口密度の高い都市部で利用されます。

簡易ガスは都市ガスと同じく地下の導管で供給するのですが、LPガスと同様にプロパンを主成分とする液化石油ガスを使用します。これはガス製造所が天然ガスよりも簡易で済むため、数百戸程度までの中規模エリアで導入するケースが多いですね。

LPガスは更に小規模の集団や個別のお客様に対して、1m～1.5mの大きさのシリンダーに充填した液化石油ガスを配送車輛でお届けするものです。

この3種類のガス事業に伴う工事や、器具の販売を行っているほか、2016年4月には電力販売も開始しました。

聞き手：ガスの種類が違うということは、ガス器具等にも違いがあるのでしょうか。

上田社長：そうなんです。主成分により熱量が大きく異なりますので、ガスコンロ等も使用するガスを変える場合は、部品を取り替えたりして空気の混合量を調整する必要があります。引っ越しをされた際に、ガスの開栓をするには必ず立ち合いが必要になりますが、やはりそれも事故を起こさず、安全・安心に使っていただけるようにするためなのです。

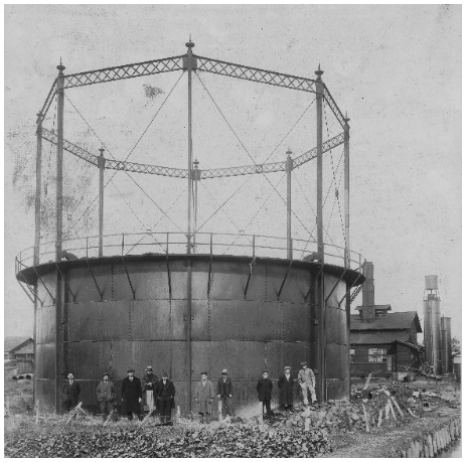
聞き手：創業から100年以上ということですが、御社の歴史についても教えてください。

上田社長：創業は1912年、明治最後の年です。全国の主要都市で都市ガスが普及し始め、大垣にも普及させたいという思いが地元の資産家の間で高まったことが切っ掛けでした。㈱大垣共立銀行の初代頭取で、大垣商工会議所の会頭も務めた戸田 鋭之介氏が筆頭発起人として出資を募り、「大垣瓦斯株式会社」が設立されました。初代の社長は、㈱十六銀行や岐阜ガス㈱等の設立に深く関わった箕浦 宗吉です。大垣と岐阜の有力者が一緒に立ち上げた、珍しい会社だと言えます。

■ 石炭から石油、そして天然ガスへ 災害時のガス供給への対策も

聞き手：長い歴史の中で転換点もあったのでしょうか。

上田社長：創業当初の都市ガスは、原料の石炭を蒸して作っていました。それが、1961年からは石炭よりも石油の時代だということになり、更に1989年からは天然ガスへと転換してきました。この天然ガスの供給にあたっては、愛知県から木曽三川を超えて、岐阜市そして大垣市へ導管が敷設されることになりました。



【写真左】
創業当時の様子。
大垣に都市ガスを普及させるためにガスの製造・供給を開始した。

【写真右】
LPWA端末。
取付済みのお客さまの使用状況を知ることができ、検針・配送業務の効率化を図ることができる。

2007年には都市ガスを自社で製造できる設備も建設しましたので、例えば大きな災害で愛知県からの導管が損傷した場合でも、ローリー車で液化天然ガスを運び、当社で製造して供給するというBCP対応ができるようになりました。この二元体制を取れるガス会社は全国でも少なく、更に当社ならば災害に強いLPガスを選んでいただくことも可能です。これが大きな強みだと考えています。

LPガスは、1959年から販売を始めました。

聞き手：事業の今後の展開についてはいかがでしょうか。

上田社長：エネルギー業界でも二股経営や多角化といった言葉が聞かれますが、当社は現在、事業範囲を大垣市中心から周辺エリアへと拡げているところです。拡大する余地が未だ有りますので、先ずは地元での供給範囲拡大に注力したいと考えています。

また、私は以前コンピューター関連の外資企業日本法人にいましたので、エネルギー業界のDXについてはかねてから期待をしてきました。最近はLPWA（Low Power Wide Area／低消費電力広域通信）の発達により電力会社ではスマートメーターを用いて、検針に出向かなくても使用量を知ることができるようになりました。ガス会社もこのシステムを活用させてもらうことで、都市ガス・簡易ガスでは遠隔監視ができますし、LPガスでは加えてガス切れを防ぐだけでなく配送を効率化できるなど、様々な利点が出てきています。

■ インフラ整備に「慣れ」は禁物！知識のアップデートを重視

聞き手：社員教育についてはいかがでしょうか。

上田社長：ガスの仕事というのは、大学までの学生生活では学んでこなかったものなので、入社後に全て教育を行わなければいけません。また「経験豊富」になるのは良いことでも、「慣れ」は事故にも繋がりかねず、決して良いことではありません。そのため、スキルアップ・トレーニング・センター（STC）制度を設け、毎年春には新入社員だけでなく全社員を対象として講習を行い、知識レベルを最新かつ一定の水準に保つようにしています。受講後には試験も行うのですが、部門ごとに合格となるレベルが異なり、不合格だと再試験となります。

その他、資格試験については、合格すれば勉強に要する費用と試験代は会社負担、更に基本給も上がるようにしています。つまり、若い時に資格を取得すれば断然おトクなのです。資格を取得した社員は社内報にも掲載します。若い社員には「先輩たちは『もっと早く勉強しておけば良かった！』と言っているよ」と話しています。

聞き手：人材育成に関して、ご自身のポリシーがあれば教えてください。

上田社長：「やったら報われないとね」ということは言っています。

福利厚生については、業務を滞りなく遂行するための一環として、インフルエンザワクチンの費用を、社員はもちろん家族の費用も、会社で全額負担しています。今後、新型コロナウイルスのワクチンについても、どうするべきか考えていきたいですね。

聞き手：最後になりましたが、休日の過ごし方やご趣味についてもお聞かせください。

上田社長：読書ですね。以前は年間300冊くらい読んでいましたが、今は200冊が限界ですね。好きな分野は進化論や宇宙物理学関係ですが、フィクション・ノンフィクションを問わず、ミステリーやライトノベルも読みますよ。

本は地元大垣の図書館で借りるのですが、東海3県と北陸3県のどの図書館からでも本を取り寄せてくれるので、とても便利です。「○○図書館にあります」と書いてリクエストしては、色々な本を読んでいます。電子書籍よりも、やはり印刷された、縦書きの書籍が好きですね。

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
西濃運輸㈱
総務部 部長補佐　前刀 康宏

労働行政レーダー

【2022年の労働力人口は6,902万人、うち完全失業率は178万人】

総務省統計局の「労働力調査」によると、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、2022年平均で6,902人と、前年に比べ5万人の減少（2年ぶりの減少）となった。

労働力調査
我が国における就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ることを目的とした調査。毎月末日現在で行われている。

就業者数

2022年平均の就業者数は6,723万人と、前年より10万人増（2年ぶりの増加）となった。男女別では、男性が3,699万人（前年比12万人減）、女性が3,024万人（同22万人増）。産業別の増減（抜粋）は右表の通り。

■ 産業別　就業者の増減（抜粋）

産業	就業者数	対前年比
医療、福祉	908万人	＋17万人
情報通信業	272万人	＋14万人
サービス業（他に分類されないもの）	463万人	＋11万人
建設業	479万人	－　6万人
卸売業、小売業	1,044万人	－25万人

失業者数

完全失業者数については、2022年平均で179万人と、前年に比べ16万人の減少（3年ぶりの減少）。男女別では男性が107万人（同10万人減）、女性が73万人（同5万人減）。これにより、完全失業率（労働力人口に占める完全失業者の割合）は2.6％（同0.2ポイント低下）となった。なお、完全失業者の求職理由は右表の通りとなっている。

■ 完全失業者の求職理由

求職理由	実数	対前年比
仕事をやめたため求職	118万人	－12万人
非自発的な離職	46万人	－10万人
定年または雇用契約の満了	18万人	－　2万人
勤め先や事業の都合	29万人	－　7万人
自発的な離職（自己都合）	72万人	－　2万人
新たに求職	47万人	－　4万人
学卒未就職	7万人	±　0万人
収入を得る必要が生じたから	24万人	－　2万人
その他	15万人	－　2万人

資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）2022年度（令和4年度）平均」

【障がい者の法定雇用率　来年4月以降、段階的に引き上げへ】

障がい者の法定雇用率については、「障害者雇用促進法」に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障がい者である労働者の割合を基準として、少なくとも5年ごとに、その割合の推移を勘案して設定することとされている。

■ 2023年度以降の法定雇用率

	2023年度	2024年4月	2026年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	**2.5%**	**2.7%**
対象事業主の範囲	43.5人以上	**40.0人以上**	**37.5人以上**

これにより、2023年4月からの法定雇用率は2.7％となるが、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう、2023年度については2.3％で据え置き、2024年度から2.5％、2026年度からは2.7％に引上げとなる。なお国及び地方公共団体等は3.0％（教育委員会は2.9％）となる。

また、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務については、雇用する労働者数を計算する際の「除外率」が決められているが、平成14年の法改正以降、廃止する方向で段階的に引き下げられており、現行の割合から2025年4月以降は10ポイントずつ引き下げられる。なお現在除外率が10％以下の業種については除外率制度の対象外となる。

精神障がい者の算定特例については、2023年4月以降も延長され、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障がい者について、当分の間、雇用率上は1カウントとして算定できる。さらに、2024年4月以降は週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、0.5カウントとして算定できるようになる。

また、2024年4月以降は障がい者雇用のための事業主支援として助成金が新設・拡充される。

資料出所：厚生労働省「事業主のみなさまへ　障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」

【岐阜県における3月末の就職内定率 大学97.7%、短大97.7%、高校99.7%】

岐阜労働局は2023年3月に県内大学・短期大学を卒業した学生について、3月末時点での就職内定状況を取りまとめた。

大学・短大それぞれの就職内定率は97.7%で、前年同期と比べて大学は0.8ポイント、短大は2.8ポイントも上昇している。双方を合わせた内定率も97.7%で、前年より1.3ポイントの上昇となった。詳細は下記の通り。

■ 新規大学・短大卒業者の就職内定状況（3月末現在）

	2023年3月	2022年3月	前年同期比
卒業者数	4,381人	4,059人	＋ 7.9%
就職希望者数	3,601人	3,076人	＋17.1%
就職内定者数	3,519人	2,982人	＋18.0%
就職内定率	97.7%	96.9%	＋0.8ポイント

■ 新規短期大学卒業者の就職内定状況（3月末現在）

	2023年3月	2022年3月	前年同期比
卒業者数	1,359人	1,301人	＋ 7.9%
就職希望者数	1,198人	1,141人	＋17.1%
就職内定者数	1,170人	1,083人	＋18.0%
就職内定率	97.7%	94.9%	＋2.8ポイント

岐阜労働局では、2023年3月に県内高校を卒業した生徒についても3月末時点での就職内定状況等を発表。前年同期より0.2ポイント低下となったものの、99.7%とコロナ禍前の高い水準を維持している。

特に求人倍率は3.45倍で昨年度より0.74ポイントも上昇しており、7年連続で2倍台を維持、そして現在と同様の集計を始めてから過去最高の倍率となっている。

■ 新規高卒者の就職内定状況（3月末現在）

	令和4年度	令和3年度	前年同期比
求人数	10,748人	9,365人	＋14.8%
求職者数	3,115人	3,462人	－10.0%
求人倍率	3.45倍	2.71倍	+0.74ポイント
就職内定者数	3,107人	3,458人	－10.2%
就職内定率	99.7%	99.9%	−0.2ポイント

資料出所：岐阜労働局「令和5年3月『大学等卒業者』の就職内定状況等（3月末現在）」、「令和5年3月『高校卒業者』の就職内定状況等（3月末現在）」

労働行政レーダー ヘッドライン

2022年 県内の労働災害 大幅増の3,975人

岐阜労働局によると、1年間の労働災害による死傷者数は3,975人で前年の2,535人よりも1,440人（56.8%）増となった。署別での構成比は「岐阜」が34.7%で最多。最も影響を受けたのは保健衛生業の1,238人で、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けている。

なお死亡災害については合計13人で前年比13人（50%）減となった。

資料出所：岐阜労働局「令和4年 死傷災害の発生状況【確定値】」

厚生労働省版「ストレスチェック実施プログラム」

労働安全衛生法第66条の10において規定されているストレスチェック制度について、各事業場で円滑に導入できるよう、厚生労働省が委託運営するサイトで実施用のプログラムをダウンロードすることができる。このプログラムでは、ストレスチェックの受検と結果出力だけでなく、事業場での集団分析等を行うこともできる。厚生労働省では、2023年10月までに最新版のダウンロードをしてほしいとしている。

URL　https://stresscheck.mhlw.go.jp/

ストレスチェック実施プログラム　検索

資料出所：厚生労働省「『厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム』の最新版を公開します」

2023年版「中小企業白書」「小規模企業白書」

足下の新型コロナや物価高騰、深刻な人手不足など、中小企業・小規模事業者が引き続き厳しい状況にある中、2023年版では「成長に向けた価値創出の実現／新たな担い手の創出」、「地域の持続的発展を支える事業者（地域課題解決等）」、「中小企業・小規模事業者の共通基盤」という3つのテーマで、中小企業が変革の好機を捉えて成長を遂げるために必要な取組や、小規模事業者が地域課題を解決し、持続的な発展を遂げるために必要な取組等について、企業事例を交えて分析を行っている。

資料出所：中小企業庁「2023年版中小企業白書・小規模企業白書」

＜岐阜労働局からのお知らせ＞

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です
～外国人雇用はルールを守って適正に～
誰もが活躍できる職場づくりを進めよう

外国人（特別永住者等を除く。）の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格などをハローワークへ届け出てください。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止を図ることについて、事業主をはじめ皆さんのご理解とご協力をお願いします。

〔お問合せ〕
岐阜労働局　職業対策課　TEL 058-245-1314
または最寄りのハローワーク

人事・労務ワンポイントアドバイス

派遣社員のミスにより生じた損害を派遣元会社に損害賠償請求することの可否

（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. 当社に勤務していただいている派遣社員が業務遂行中にミスをしてしまい、派遣先会社である当社に損害が発生しました。

当社としては、賠償能力の観点から、派遣元会社に対して損害賠償請求をしたいと考えていますが、法的な問題点はありますか。

A. 派遣社員が取引社会の中で広く活用されるようになるに伴って、派遣社員の故意・過失による行為によって派遣先会社が金銭的な損害を被ったというご相談は少なくないように思います。

たとえば、①派遣社員がフォークリフトの運転操作を誤って機械設備を破損させた場合など派遣先会社が直接損害を被るケース、②派遣社員が顧客と喧嘩して傷害を与えた場合に派遣先会社が第三者に損害賠償を行うケースなどがあります。このような場合、派遣先会社としては、自社が被った損害について、まずは、当該派遣社員の派遣元会社に責任を取ってほしいと考えるのも自然かと思います。

このような場合、まずは、派遣元会社と締結している「労働者派遣基本契約書」の内容を確認してください。契約書に損害補償規定（「派遣元会社は、派遣社員の故意または過失により生じた派遣先会社の損害を賠償する」旨の規定）が設けられていれば、それに基づく責任追及を行うことになります。

他方で、労働者派遣基本契約書に、「派遣社員が故意または重過失により派遣先会社に損害を生じさせた場合に限って賠償する」とか、「損害賠償の金額は、派遣料金を上限とする」などといった派遣元会社の損害賠償責任を制限する条項が設けられていることがあります。

このような免責条項が存在する場合、その条項の有効性が正面から争われた裁判例は見当たらないものの、事業者間で合意された契約条項を無効とする根拠も容易には考え難いことから、派遣社員の軽過失による損害（たとえば一般的なミスによる交通事故や器物の破損）の場合には、派遣元会社から重過失に該当しないとして免責を主張され、損害賠償請求ができない可能性があると考えられます。

私の実務感覚としては、全ての派遣会社が基本契約書の中にこのような免責条項を規定しているわけではありませんので、派遣先会社としては、派遣元会社を選択できる場合には、免責条項の有無をチェックすることや、免責条項の削除を求めるなどの交渉を行うことをお勧めします。

次に、労働者派遣基本契約書に上記のような免責条項がない場合とか、あるいは、派遣社員の不法行為が金品の横領といった故意行為であったり、著しい不注意によるミス（重過失）による場合には、派遣先会社は、派遣元会社に対して、民法上の「使用者責任」を根拠として、損害賠償請求ができると一般的に理解されています。

ただし、過去の裁判例等を参照すると、必ずしも全額の損害賠償請求が可能とはされていないのが実情です。

派遣社員は一定の職業訓練を派遣元会社で受けているという前提があったとしても、現実には、派遣先会社の指揮監督のもとで実際に従事する中で業務に習熟していくことになるため、派遣先会社による監督や教育訓練は重要です。したがって、派遣社員の不正行為やミスの発生防止のために派遣先会社が果たす役割は大きいです。

したがって、派遣先会社が派遣社員に対する監督責任を怠ったと評価される場合には「過失相殺」という考え方により、たとえば「補償の範囲は損害額の50％とする」などと制限されることがあります（具体的な割合は、事案によって様々です）。従って、派遣先会社においては、派遣社員に対しても、自社の従業員と同様の監督に普段から務める必要があることにご留意ください。

また、具体的な損害賠償の交渉にあたっては、派遣元会社が賠償責任保険に加入しているかどうかを確認することも有効でしょう。