

便利で丁寧、地元が一番近いソフトバンクショップ

～ スマホのことなら、安心して相談できる“まちの窓口”として30店舗超を展開 ～



スマートツール 株式会社

代表取締役

三輪 哲久氏

- 住 所：岐阜市芋島3-6-20
- T E L：058-337-7778
- U R L：<https://smarttool.jp/>
- 事業内容：ソフトバンクショップ・ワイモバイルショップ運営
(岐阜県内3店舗、愛知県11店舗、三重県10店舗、関西圏10店舗)
- 従業員数：295名(2025年3月現在)

■ ソフトバンクとワイモバイルのショップを東海・関西で展開

聞き手：まずは御社の事業内容について詳しく教えてください。

三輪社長：ソフトバンクのスマートフォン等を販売するショップの運営をしています。一次代理店として、ソフトバンクと直接やりとりをしながら店舗を展開しています。販売規模としては、全国で150社程度ある代理店の中で15番目となっています。以前は550社もあったのが、これまでにずいぶん統廃合されてきました。

今はドミナント戦略の流れになっていて、特定の地域に集中的に店舗を出店しています。また、当社の特徴はイオンやアピタといった商業施設の中にショップがあることですね。今もロードサイドのお店を、商業施設の中に順番に引っ越しをしている状況です。ユーザーの利便性という観点からも、「お客様が集まる場所」に出店するようにしています。

聞き手：創業は2011年ということですが、これまでの歴史や転換期についても聞かせてください。

三輪社長：私自身、実は大学時代に起業しまして、その頃からJ-PHONEやボーダフォン、ソフトバンクの携帯電話を取り扱ってきました。最終的にソフトバンクショップを23店舗を展開するまでになり、同時に他の商売も手掛けていたのですが、出資者の意向等で会社を売却することになってしまいました。何もなくなった時、改めて「携帯電話の販売って結構いい商売なんだな」と気付いたんです。

その2ヵ月後に、イーモバイルの一次代理店の契約を獲得することができました。商業施設での出店に勝機を見出し

て、新たに創業したのがスマートツールです。その後、イーモバイルがソフトバンクに買収されたことで、ソフトバンクの一次代理店に戻ることとなりました。現在は30店舗を超えましたが、過去の経験があって今があるんだなと感じています。そして今は、これまでとフェーズが変わったとも感じています。人と組織をしっかりと作っていく段階に入ったんだと考えていて、そういう意味では、ちょうど転換期に差し掛かっていると言えますね。

■ どうしたら会社に興味を持ってもらえるか、好きになってもらえるのか

聞き手：人材の採用や教育という点についてはいかがでしょうか。

三輪社長：人材については、本当に永遠の課題ですよ。今の若手には、「会社のために頑張る」という思考はあまりないと思うんです。そんな中で、どうしたら会社を好きになってもらえるのか。深掘りして考えるようにしていますが、まずは「地元で働けるから」という理由でも良いと思っています。入社後は研修を通して、会社を好きになって、前向きに頑張ってもらえたら、それが一番良いのかなと考えています。

そこにつなげるべく、今は営業エリア各地の銀行を通じて、私募債で大学等への寄付をしています。大学で話を聞くと、奨学金返還の支援制度がないか聞かれることも増えてきましたので、その検討も始めました。離職率が上がるのが一番の損失ですから、研修の仕方も工夫したりしています。



【写真左】
令和7年度の入社式の様子。

【写真右】
社内で実施している「新人接客No.1 グランプリ」決勝大会の様子。

■ 少人数での「ヒアリング型」研修を試行中

聞き手: ぜひ具体的にお聞かせください。

三輪社長: 研修はもともと、社員全体で管理職向けと一般スタッフ向けとで実施していましたが、あまり集中していない社員もいました。そこで実験的に、各務原エリアでは10人程度の規模で、社会保険労務士の先生にヒアリングをしてもらったんです。その中から見つかった課題をもとに研修を行うようにしました。これを手始めとして、少人数で皆が意見を言えて、考えられるスタイルの研修にしていきたいと考えているところです。

また、会社以外の「第三者の目線」を入れるのも大事なことで感じています。当社では目安箱として、管理部門につながるメール相談窓口を設けていますが、そこに、社労士さんに相談できる窓口を追加しました。男性の先生と女性の先生と、それぞれに協力してもらっています。セクハラ等のデリケートな問題でも相談しやすい体制になればという意図ですが、社労士の先生が次第に会社のことを理解してくださり、必要な研修を提案してもらえているのはありがたいですね。

聞き手: 個人の面談もされているのでしょうか。

三輪社長: lon1を月に1回、管理職と喫茶店でお茶をするような形で実施しています。ただ、「毎日仕事で一緒にいるから別にいいんじゃないか」という考え方からか、なかなか定着していません。OJTについては、「OJTを管理するOJT」を作ったところ、うまく動き出しました。ですので、まずは社員に「新卒で入社した方をはじめとして、1時間程度、きちんと話すことが大切なんだよ」と説明しています。

また、会社主催の新入社員歓迎会や夏のビアガーデン、新年会も実施していますが、最近は広く開催するよりも、小じんまりとした会のほうが集まってくれるようです。各店舗で強いチームを作れば、会社としてはトータルで良くなるのかなとも感じていますので、まずは各店舗内での風通しを良くすることを重視しています。

■ まずは社内で目指す「接客No.1」

聞き手: ホームページを拝見したところ、ソフトバンクでは

接客のコンテストがあるんですね。

三輪社長: 「接客No.1グランプリ」という大会が毎年開催されています。しかし、まだ当社からは全国大会に参加したことがないので、まずは社内で挑戦してみようと、5年前から独自で「接客グランプリ」を始めました。

エリアごとで予選を行って、それぞれソフトバンクの方に審査をしてもらいます。勝ち上がれば、岐阜市での本戦です。優勝したチームは選抜メンバーとして、ソフトバンクの予選に挑戦します。社内とはいえ優勝して泣き出す社員もいますので、やって良かったなと思います。

ちなみにこの活動では、岐阜県経営者協会の登録講師の先生にもとてもお世話になっています。過去の受賞者の接客動画も参考に、具体的にご指導いただいています。ディーラーさんも同じだと思うのですが、ソフトバンクのユーザーであるお客様をどのように大事にするのが一番重要ですから、これらの活動が店舗での対応やフォロー等の向上につながればと考えています。

聞き手: では、最後に休日の過ごし方や趣味についてもお聞かせください。

三輪社長: 休日はよく、子どもの塾の送迎をしていますね。電車が大好きな子なので、家族旅行では東京・横浜へ電車で行きましたし、今度は松本へ行こうと言っています。ただ、子どもが他県の中学へ進学して寮生活になってしまうので、今後は夫婦二人での楽しみ方を見つけないかと考えているところです。

聞き手: それはまた楽しみが増えそうですね。本日は貴重なお話をありがとうございました。

三輪社長: 最後にこれは宣伝になるのですが、会社のスマホ通信費削減のことなら、ぜひスマートツールにご相談ください。

まずはお電話を！ 090-4266-2216「岐阜県経営者協会 でみた!」と言っていただけるとスムーズです！

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員

岐阜トヨタ自動車(株)

人事部 人事業務室長 **野々村 勤**

経協ニュース

経済3団体合同記者会見を開催

1月16日(金)岐阜グランドホテルにおいて県内経済3団体、岐阜県経営者協会 林敬治会長、岐阜県商工会議所連合会 村瀬幸雄会長、岐阜県経済同友会 柳原幸一筆頭代表幹事の年頭記者会見が開かれ、各団体が2026年の基本方針を発表しました。

林会長は今年に懸ける決意に「育」という一字を示し、人手不足の中、「社員を育てることが従来以上に必要になってくる」と説明。「企業価値を高めていくには、今年は人の育成が大事なポイントだ」と指摘しました。また協会の重点方針として「企業経営における人の問題をテーマに取り組んできたが、2026年も変わりはない」と強調。「多様な人材の確保と働き手の能力開発の両面にアプローチする」としました。



▲右から
林敬治会長、村瀬幸雄会長、柳原幸一筆頭代表幹事

尚、当協会における2026年の重点取組事項は、以下の通りです。

重点取り組み事項

1. 人材確保・育成・定着への取組

- (1) 就職活動の早期化に対応し、採用活動の流れをインターンシップを始点とした採用支援体制に強化する。
大学、高校と連携したキャリア教育を通して企業の採用支援を行う。地元に着定して活躍し続ける人材確保と、県外からの新たな人材の流れを創出するため、行政、教育機関等との連携を強化し、多様な人材の確保を支援する。
- (2) AIの普及等、企業を取り巻く環境の変化に柔軟に対応できる人材育成を支援する。多様な企業ニーズに応じ登録講師の充実を図り、企業の人材育成を支援する。
- (3) 働き方改革を推進し、多様な人材の活用と業務の効率化を図り、最適な雇用システムや職場環境整備を支援する。

2. 社会経済変化への取組

- (1) 企業の賃金引上げを支援する為、行政の支援策や県内企業の賃金引上げ水準等の情報提供を行う。
- (2) サステナブルな資本主義に向けた好循環を実現するため、SDGs、DX、GXなどの社会課題への取組について啓発活動を推進する。
- (3) AIを活用しながら、人とデジタルの業務分担による労働生産性の向上を啓発する。

岐阜県キャリアガイダンスを開催

12月20日(土)岐阜市文化センターにて開催し、企業38社、参加者25名に参加いただきました。

本行事は就職活動の早期化への対応及び、企業の人材採用支援を目的に、対象者を全学年の学生(高校生を除く)、既卒3年以内の学生、45歳未満の若年求職者として実施しました。

参加者は企業の事業・業界研究を目的とされる方や、今後の就活先として担当者から詳細を確認される方など、参加理由は様々でしたが、皆さん共通して積極的に多くのブースを訪れ、企業担当者と交流を行っていました。



第43回 学術産業懇談会を開催

1月21日(水)岐阜大学にて、岐阜大学工学部と会員企業の人事担当者様での学術産業懇談会を開催しました。

岐阜大学工学部から学部長をはじめ、10名の教職員と、会員企業からは、43社49名の皆様に参加いただきました。

第1部では岐阜大学工学部の就職担当教授から各学科についてご紹介をいただいた後、第2部からは教師陣と企業採用担当者による名刺交換会を実施して、交流を深めていただきました。

※本会は、岐阜大学工学部の学生・院生の進路状況を説明していただき、会員企業と大学の交流を図る場です。



～会員の皆さま～ 新規会員を募っています。

当協会では、より多くの県内経営者の皆様に岐阜県経営者協会をご利用いただきたく、新規会員企業を募っています。当協会の趣旨にご賛同いただける経営者の方がいらっしゃいましたら、事務局員がご説明にまいりますので、何卒ご紹介くださいますようお願いいたします。

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ(<https://gifukeikyo.org>)でもご覧いただけます。

人と経営 2月号

(第75巻2号通巻581号) (2026年2月1日発行)

■編集発行人

広報部会長 堀 部 友 里

■発行所

一般社団法人 岐阜県経営者協会

〒500-8833 岐阜市神田町2-2 TEL 058-266-1151 URL <https://gifukeikyo.org/>

■印刷・製本

株式会社印刷工房 〒501-0597 岐阜県揖斐郡大野町下磯750-1 TEL 0585-36-0201

定年後再雇用の労働条件をめぐる トラブルについて

(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. 当社の定年は60歳であり、定年後の社員について65歳まで1年単位の再雇用制度を採用しています。先日、定年を迎える社員に対し、再雇用の雇用条件を提示したのですが、「給料が低過ぎて納得できない」といって、了承が得られませんでした。再雇用の条件について合意できないまま定年を迎えた場合、当社とその社員とはどのような関係になるのでしょうか。また、その社員は普段から会社に対する不平不満が多く、部署の士気を下げているのですが、再雇用しないことは可能なのでしょうか。

A. 高年齢者雇用安定法は、簡単にいいますと65歳までの安定した雇用を確保することを目的とした法律であり、定年が65歳未満の事業主については、65歳までの再雇用制度や勤務延長制度を導入することを義務づけています。以前は、労使協定によってこれらの継続雇用制度の対象者となる高年齢者にかかる基準を設けることが可能でしたが、その経過措置は令和7年3月31日をもって終了しました。そのため、令和7年4月1日以降、継続雇用制度を実施する場合は、解雇事由・退職事由に該当する場合を除いて、高年齢者が希望する場合、65歳までは、その全員の継続雇用の実施が必要です。

もっとも、同法が事業主に求めているのは65歳までの雇用を確保するための措置を講じることであって、当該高年齢者の希望に合致した労働条件での再雇用を義務づけるものではありません。したがって、事業主は、定年退職者を再雇用するに当たって合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、結果的に当該労働者を継続雇用しなかったとしても、同法に違反するものではないと解されています。よって、ご質問の場合も、再雇用の雇用条件が合理的なものであれば、再雇用契約が成立せず、定年をもって雇用契約は終了することになります。

他方で、提示した雇用条件が不合理なものと判断される

場合には、後述のとおり、一定の労働条件に基づく再雇用契約の成立が認められてしまう場合や、当該従業員に対して一定の労働条件に従った賃金支払義務を負担しなければならない場合があります。

このように、再雇用における労働条件をめぐる会社と従業員がトラブルになったケースにおいて、いずれの主張が通るかは、会社が提示した再雇用の条件が、合理的な裁量の範囲の条件といえるか否かによります。一例として、収入の条件は関心が高いと思われるところ、少々古いデータですが、(独)労働政策研究・研修機構による調査(平成20年実施)によれば、継続雇用時の年収が、年金等も含めて定年到達前の年収の6～7割となる者の割合及び4～5割となる者の割合がいずれも約3割程度を占めています。また、このようなトラブルの裁判例として、従前の賃金から約75%減少となるような短時間労働者での再雇用を提案したケースや、従前は相応の役職で事務職をしていた正社員に対してパートタイマーとして清掃業務の雇用を提示したケースなどで、事業主の対応が違法とされ、その事業主の再雇用規程に従った再雇用契約の締結を認めたケースや、さらに、不法行為に該当するとして慰謝料の支払いが認められたものがあります。

なお、冒頭に述べたとおり、現行法の下では、定年後65歳までは、解雇事由・退職事由が見出せない限り、継続雇用をせざるを得ず、ご質問のような「不平不満が多い」程度の理由で再雇用を拒否することはできません。会社として再雇用を回避したい場合には、解雇事由の存在を説明しつつ、一定の解決金の支払を条件として、再雇用に至ることなく退職する旨の合意を目指して交渉する対応も考えられるところです。

最後に、高年齢者雇用安定法の令和3年4月改正により、65歳から70歳の就業確保措置が事業主の努力義務とされたことにもご留意ください。今後益々、高年齢者も労務提供の担い手であるという前提で制度設計をしていく必要があると思われます。