

社会 労働 保険事務

おまかせ下さい

—(社)大森工場協会—

社団法人 大森工場協会 会報

第59号

平成18年 8月 1日

発行 大森工場協会

編集委員会

東京都大田区中央2-11-10

TEL 03 (3771) 4744

印刷 城南印刷工業株式会社

TEL 03 (3752) 3391

大森工場協会 第六十一回定期総会開催 役員改選で舟久保会長が四選される

社団法人大森工場協会は、第六十一回定期総会を去る平成十八年五月二十四日午後六時から、大森工業会館会議室において開催した。当日はご多忙の折にも拘らず、大田工業連合会小倉会長をはじめ、大田区産業経済部産業振興課萩原課長、大田区産業振興協会、大森学園高等学校、大田労働基準監督署、大森公共職業安定所等、各界から多くのご来賓の参列を得ての定期総会となった。

総会の開始に先立ち、長年協会理事として活躍され、かつ現職監事として在任中であつた有限会社マコト精密製作所社長柳谷恒誠様が、本年二月二十一日ご他界になったことに対して黙祷をささげ、生前のご功績に心から謝意を表すとともに、謹んでご冥福をお祈りした。事務局長の開会宣言の後、舟久保会長が主催者を代表して挨拶に立ち、平素の協会運

営に対する謝意を表したあと、「景気の動向が今一つはつきりしない中で協会運営は困難も多いが、当団体には目下区内で最も精力的に活動しているYMクラブが所属しており、若いYMクラブと手を携えて頑張っていきたい」との抱負を述べた。

議案の審議については、平成十七年度決算関係書類の承認、平成十八年度事業計画・予算計画の承認ともに満場一致で可決決定され、最後に任期満了となる理事・監事の改選が行われ、理事の互選により現会長である舟久保理事が四選目会長に推挙された。

総会の締めくくりに大田工業連合会の小倉会長からご祝辞をいただき、滞りなく定期総会を終了した。

今回選出された新理事及び監事の顔ぶれは次のとおりです。(敬称略)



職名	氏名	勤務先	職名	備考
会長	舟久保利明	株式会社昭和製作所	代表取締役	再任
副会長	竹内 栄多	ティヴィバルブ株式会社	代表取締役	〃
〃	上杉 信雄	東京メートル株式会社	代表取締役	〃
〃	木村 洋一	トキワ精機株式会社	代表取締役	〃
〃	森崎 眞洋	三光カーボン株式会社	代表取締役	新任
理事	池田 潤一	株式会社池田車框製作所	代表取締役	再任
〃	伊藤 裕敏	株式会社三恵	代表取締役	〃
〃	大竹 昌徳	株式会社大成	代表取締役	〃
〃	川村 有史	有限会社川村製作所	代表取締役	〃
〃	丸山 昌輝	株式会社旭製作所	常務取締役	〃
〃	柳沢 重幸	株式会社平川製作所	専務取締役	〃
〃	志田 矩昭	有限会社志田工業所	代表取締役	〃
〃	尾熊 稔文	有限会社尾熊シャリング	専務取締役	新任
監事	平林 孝博	有限会社平林製作所	代表取締役	再任
〃	神崎 国雄	有限会社神崎鋳工所	代表取締役	新任



現在の景気の状態と呼応しているかのように、最近あまり明るい話題がない。子が親を殺す、さては親が我が子を殺すといった風潮の中、道を歩いたり電車に乗っていたりするときに、なぜか昔とは違う殺伐感を嫌でも感じてしまう。

これらの事件をマスコミはわれ先にとドキュメント風にはやし立て、また評論家達もいかにも見てきたように論評をしているが、だから具体的にどうすればよいのかと言えばまったくの無力と言うほかない。

昨今年金の不払いやNHK受信料の不払いが問題になっている。これらの対処法として一見無関係な対応かも知れないが、年金不払者に対しては自動車免許や旅券を発行しないとか。またNHK受信料不払者に対しては電気やガス・水道を止めるといった対処の仕方もある。要はもつと効果を上げるための暴論も必要なのではないだろうか。

もつと始末が悪いものに選挙権の不行使がある。国民に与えられた権利でありながら、国が悪いとか政治が悪いとかの批判ばかりで、国民としての義務を果さない人たちの何と多いことか。余りにも低率で投票結果を左右するケースも少なくないが、これで本当の国民の意思が反映されたと言えるだろうか。むしろ投票率五十%以下の場合は無効として再投票するくらいの制度を考えてはどうだろうか。また投票者への優遇措置とか投票方式の改善等、選挙に対する関心を高めるためのアイデアもいろいろあるのでは

ないだろうか。米国ジョージア州の知事選挙では連続三選を不可とする制度を取り入れており、2期やったら一旦退き1期休んで改めて再出馬することになるのだが、これらも偏りやマンネリ化を防止する上での選挙に対する一つのアイデアとなっている。

話は変わるが、物事を判断するに当たって外国ではどうかを検証すべきだと思う。竹村健一流のご都合主義的外国数値の採用はともかくとして、このたびの福井日銀総裁の投資問題は、外国においてはこの種要職における投資等の行為が禁止され、資産公開を義務づけられていると言っている。少なくとも自らが副総裁当時定めた、日銀職員の内得に照らしてみれば今回の行為が適切か否かは明白であり、規則の有無を論ずるのは是れれるしかない嘆かわしい出来事である。

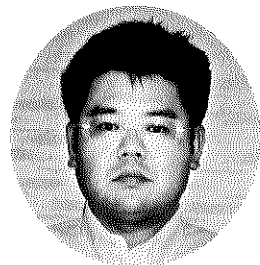
また日本の教育では「X+Y=?」という問題方式であるのに対し、欧米では「?+?=?」という問い方をすると言う。(答を出す方法をいくつか考える。今流行の無料ソフト駅前探検クラブが何通りかの行き方を教示してくれ



(社)大森工場協会
会長 舟久保利明

ると同様である。)この考え方の違いはとも大きく会社経営においても重要なことである。社長が戦略的結論を先に出し、社員がその具体的な戦略を様々な検討するのが基本である。戦略を社員に相談するくらいは社長であるなら社長としての存在意義はない。さらに言えば、社長はAを提示するに際して、それが古今東西のあらゆる歴史を前提にしないことである。

(写真・シヤトルにて)



新任幹事長 挨拶

YMクラブ幹事長 柳沢 重幸

この度、YMクラブの幹事長という大役を、何事にもチャレンジだと思ひ、若輩ながらお受けした(柳平川製作所の柳沢重幸です。

私の幹事長任期二年間のテーマは、言葉は悪いですが「先輩をうまく使うこと!!」です。YMクラブも

原点に戻り、地域企業の後継者の集まりだけではなく、次期経営者としてお互い切磋琢磨して学ぶ事をメインテーマとして、百戦錬磨の諸先輩方から、経営者としての多くの考え方を積極的に学んでいきたいと思ひます。

企業経営者として、十数年間の長い不況を乗り越えて競争に勝ち残

り、真面目にもづくりに取り組まれてきた諸先輩方のお話を聞き、自分達の肥やしとしていきたいと思ひます。もちろん、会員間の情報交換の場として、お互いの仕事のパートナーとして大いに活用していただきたいと思ひます。

具体的には、五月から(年五回の予定)約二十名の会員が集まって、経営サロン「YM社長塾」を開講しています。社長塾とは、先輩経営者から社長就任当時の苦労話や事業の成功・失敗談、それに仕事の取組み方や考え方を自分の言葉でお話いただくものです。

今後、ますますチャレンジして、進化していくYMクラブをお楽しみに!!

同世代経営者が、時代の寵児の様にもはやされ、巨万(虚万)の富を稼ぎ、また、散っていく様をTVやニュース等で目にしてきました。我々YMクラブのメンバーは、「町工場の町おた」の地場に根付き、また、確実に実のなる仕事(生き方)をしていきたいと考えています。

これから、我々は益々若い人達に入会していただき、学ぶ時は学び、遊ぶ時はみんなで大いに笑える様な、メリハリがあり若い力で活気に満ち溢れる「YMクラブ」にしていきたいと思ひます。

子供の頃から工場が身近だったとはいえ、いざ自分分が鉄を切削し製品を造らなければならぬと思うと、非常に不安で、戸惑いもありました。そもそも、削るとはどういう事なのか、段取とは何なのか、材質とはどういった種類があるのか。毎日、ストレスの連続でした。

そんな折、大森工場協会から一通のFAXを頂きました。大田技術専門校で開講されている、「ものづくり名工塾・大田」への入講の誘いのFAXでした。早速、申し込みし

「技能の継承にこころをこめて」

(有)東浦機器製作所 高橋 俊樹

私がこの金属加工業界に携わる様になって約五年余。それまでは、食品(乳製品)業界に身を置いておりましたので、柔らかな乳製品から、堅く鋭い金属へ劇的に変化しました。

子供の頃から工場が身近だったとはいえ、いざ自分分が鉄を切削し製品を造らなければならぬと思うと、非常に不安で、戸惑いもありました。そもそも、削るとはどういう事なのか、段取とは何なのか、材質とはどういった種類があるのか。毎日、ストレスの連続でした。

昨今の、二〇〇七年問題や少子化に依る人口の減少の影響で、中小企業の技術継承問題は深刻なものになりつつありますが、前述した「名工塾」の様な技能修練の場を行政には積極的に提供して頂くと共に、若い労働者自身が、そういった場から様々なネットワークを作り、お互いに切磋琢磨して、粘り強く技術を身に付ける努力をすることが大事だと、自分自身強く認識させられました。

自分自身

株式会社 エポソール
吉田 安孝



初めまして、私は、株式会社エポソールの吉田安孝と、申します。

私の会社は、オス型のみで行う、プラスチック成形、「ディッピング」をしています。防錆、絶縁、保護等の目的で、キャップやカバーを成形したり、キャップ、カバーで無理な形状には、コーティング(被膜)をつけています。興味のある方は、ご連絡ください。

私自身ですが、是と言って趣味はありませんが、拘っている事があります。

拘りと言うか、性格と言うべきなのかは分かりませんが、どんな小さな事でもいいから、人と同じ物よりは、違った物を選ぶようにしています。靴で例えると、人気のある、ナイキ、ニューバランスなんかより、「ポニー」と言うメーカーの方が好きですし、ジーパンなら、ピンテージのリーバイスなんかよりは、安価のラングラーの方を選びます。

車になりますと、人と違った車と言うよりは、個性のある車にしたいです。色を変えたり、変わった物を付けたたりして、どこから見ても「自分だけの車」にしたいと思っています。今の車には、バックメロディー(エレクトロカルパレード)を付けています。

この様な性格の私ですが、今後ともよろしくお願ひしたいと思ひます。

習い事

有限会社 磐梯工業
渡辺 美仁



昨年より、娘と一緒に週に一回空手を習い始めました。最初は、やるつもりはなく興味津々として見ましたが、娘が一人では嫌だから...と言ひ出し。以前より武道には興味があったものの、大勢の子供たちに混ざって、いい年のおじさんがと悩みましたが、一緒にやっている大人の方にも誘われて習い始める事にしました。

ところが、子供たちと一緒にやってみると面白いものですね。見ているだけで、あしたのほうがいい、こうしたほうがいい、と言っているよりは子供と一緒に、同じレベルからやってみるのも、同じ気持ちになれ、初心に返る気がしてとてもいいことだと思ひました。

主に空手の基本の突き・蹴り・受け、型の練習、それと組み手を行っています。最初は、自分より上手な子ばかりで、時には教えてもらったりもします。徐々に覚えていき春と秋に昇格試験を受けて帯の色が変わっていきます。この試験の緊張感というのも普段では味わえない新鮮なものだと思ひました。

今では、お兄ちゃんと弟を引っ張り出してファミリーで頑張っています。子供も、親と一緒にのせいか、だだだらせずに真面目に取り組んでいるようです。(やはり、褒めてもらいたいのでしょうか)

今は、仕事以外に多くの仲間(子供の方が多いです)が出来て、自分の子供たちともいつもと違ったコミュニケーションがとれ、空手を習って良かったと思ひます。特に、組み手が楽しくてはまっています。

秋には大会があるので、子供たちとデビューしたいと思ひます。

私は、体が硬いせいか脚が上がらず、夜な夜なビール片手にテレビを見ながら股割りの日々です。
目指せっ 黒帯!

従業員定年65歳制が施行

(平成18年4月1日)される

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正され、本年4月1日から従業員65歳までの段階的な定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務付けられた。

改正の背景

現在急速に進行している少子高齢化の進展に伴い、高年齢従業員が少なくとも年金支給開始年齢までは、労働意欲と能力を活かして、働き続けることができる労働環境の整備が必要になってきたとされる。

改正の内容

高年齢者の安定的な雇用確保のため、段階的に65歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となったほか、高齢者の再就職促進等を図る措置が定められた。

(一) 65歳までの従業員定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の義務化(平成18年4月1日施行)
定年(65歳未満の者に限る)の定めをしている事業主は、当該雇用する高年齢者の65歳(注)までの安定的な雇用を確保するため、

①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め、のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

ただし、事業主は労使協定により、上記②の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入した時は、上記

高年齢者雇用確保措置(継続雇用制度)の細部について

(一) 継続雇用制度の内容
現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者を、その定年後も引き続いて雇用する制度を言い、以下の二つの制度がある。

(i) 勤務延長制度
定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度。
(ii) 再雇用制度
定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度。

(iii) 平成22年4月1日から平成25年3月31日まで
平成25年3月31日まで
(iv) 平成25年4月1日以降
平成25年3月31日まで
64歳
65歳

(ii) 解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化(平成16年12月1日施行)
事業主都合の解雇等により、離職する事となつて

いる高年齢者等(45歳以上65歳未満の者)が希望するときは、事業主は当該高年齢者等の希望を聞き、その職務の経歴や職業能力等キャリアに資する事項、再就職援助措置等を記載した書面(求職活動支援書)を作成しなければならない。

(iii) 労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化(平成16年12月1日施行)

(iv) シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の手続きの特例(平成16年12月1日施行)

観点① 労働者の意欲、能力等を具体的に測るものであること。(具体的性)
労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、これらに到達していない労働者に対して能力開発等を促すことが出来るような具体性を有するものであること。

観点② 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することが出来るものであること。(客観性)
企業や上司等の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争をまねくことのないように配慮されたものであること。

(ii) 適切ではないと考えられる例
労使で十分に協議の上、定められたものであつても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとする等、高年齢雇用安定法の改正の趣旨や他の労働関連法規に反するものは公序良俗に反するものは認められない。

(iii) 継続雇用制度の対象者に係わる基準及び経過措置
継続雇用制度の対象者となる高年齢者の基準は労使協定によって定めるが、労使協定のための努力をしたにもかかわらず協議が調わない時は、特例として事業主が就業規則で定めることができる。ただし、労使協定によらず就業規則で定めることのできる期間は平成23年3月31日までとする。

(iv) 望ましい基準
継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係わる基準については、以下の二つの観点に留意して策定することが望ましい。

継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係わる基準については、以下の二つの観点に留意して策定することが望ましい。

就業規則が存在しない場合には就業規則に準ずるもの、具体的には様式は問わないが、就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものにより、継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係わる基準を定めることになる。

平成18年4月1日以降、当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも継続雇用制度の導入を行わなければならないか。

改正法においては、事業主に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているため、当分の間60歳以上の労働者が生じない企業であっても、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければならない。

継続雇用制度を導入して、平成18年4月1日以降の60歳定年による退職は無効となるか。
改正法においては、事業主に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではなく、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成18年4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられるが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には法違反となる。

改正法においては、事業主に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではなく、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成18年4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられるが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には法違反となる。

55歳の時点で、それまでと同等の労働条件で60歳定年で辞めるか、又は労働条件を変更して65歳まで継続して働くか選択

するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということだろうか。

高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈して問題はない。

改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、より具体的かつ客観的な基準が定められることが望ましいが、労使間で十分な協議のうえ定められたものであれば、改正法に違反することにはならない。

継続雇用制度について、定年退職者を再雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能か。その場合1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのか。
継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して事業主と労働者の間で決めることができる。1年ごとに雇用契約を更新する形態については、①65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと。②65歳までは、原則として契約が更新されること。③条件により更新は可能である。

継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して事業主と労働者の間で決めることができる。1年ごとに雇用契約を更新する形態については、①65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと。②65歳までは、原則として契約が更新されること。③条件により更新は可能である。

労働保険事務組合 小川

編集後記

第1次ベビーブームと言われた一九四七から一九五〇年生れの人達が、今や団塊の世代と言われて二〇〇七年からは多数の定年者が発生し、現役の第一線を退くという大きな社会問題が生じようとしている。

一方で合計特殊出生率は、今や一・二五人という低率の中で年々減少の一途をたどり、昨年末に発表された総務省統計によれば、ついに死亡者が出生者を上回り、初めて日本の人口が減少に転じたという事はまだ記憶に新しい。この状態では数年後には四人に一人が六十五歳以上という人口構成となり、政府が少子高齢化対策にやっきになってはいるものさっぱり歯止めがかからず、その改善の兆しは全くというほど現れていない。

片や若者の状況はというとニートやフリーターと呼ばれる働く意思のない者や定職につかない者が数多く発生しており、有効労働人口はますます減少し、労働力不足はまさに深刻な問題に発展しつつある。果たして今後の日本はどうなっていくのだろうか。

大森工業協同組合では一九九二年以来外国人研修生受入事業を導入して、百名を超える外国人を研修制度のもとに受け入れてきた。後進国に対する技術移転というのが制度の名目であるが、大なり小なり企業にとっての労働力になってきたのは事実である。今やどうか今後は技術を提供した彼達に労働者として戻ってきてもらわなければならない日が来るのではないだろうか。

それを裏付ける情報がある。今年五月三十日に法務省から発表された「外国人労働者の条件付解禁を提唱」という見出しで、法務省内でのプロジェクトチームが検討した今後の外国人労働者受入などの基本方針によれば、①専門的技術を持たない単純労働者の受入を条件付で解禁する。②在留外国人の活動を正確に把握するために在留カードを発行することなどが柱になっている。