

日本技術士会 中部本部 岐阜県支部

令和2年1月講演会メモ

日時：令和2年1月11日（土） 13：15～17：00

場所：ワークプラザ岐阜（岐阜勤労福祉センター 岐阜市鶴舞町2-6-7 TEL 058-245-2411）

後援：岐阜大学工学部、岐阜工業高等専門学校

出席者：支部員23名、非会員・一般2名、講演講師1名 計26名

司会：高木 智（建設/総合技術監理部門）

メモ作成：田島 暎久（航空・宇宙部門）

安田支部長 挨拶と諸連絡

- ・新妻参議院議員からの新年賀詞電報が披露された。
- ・前回、11月高山での講演会のアンケート結果は、「よかった」が72%、「まあよかった」が28%。岐阜から離れたのは多治見と岩村に続いて3回目だったが、高山は特に好評だった。諸準備で奔走された幹事の 中垣内氏に改めて感謝します。次は飛騨の更に奥の古川との声もあがっていたが、機会をみて検討したい。
- ・今後の講演会の予定を紹介。岐阜大学サテライト・キャンパスが大学行事でとれないため、次回3月14日はJR岐阜駅ビル内のハートフル・スクウェアで開催。
- ・中部本部の諸行事：4月9日、ゴルフ大会。5月30日、夏季講演会（名工大）。6月15日、統括本部定時総会（東京）。7月18日、中部本部年次大会（名鉄ニューグランドホテル）。10月2日～5日、全国大会・愛知。
- ・会報について（高木）：第5ステージの応募者を募集中。発刊は4月以降の予定。あらためて、岐阜県支部会員全員にメールで参加を呼びかけ。

会員講演

演題：「失敗が与えてくれた宝物 ～社会人生活50年をかえりみる～」

講師：テクノサポート SAKAI 代表 坂井 善幸 氏（電気・電子部門）

1級電気工事施工管理技士、第三種電気主任技術者

講師紹介：1950年、岐阜県各務原市生れ。1970年、岐阜工業高等専門学校・電気工学科卒業と同時に、（第二精工舎（現：セイコーインスツル））に入社（東京・亀戸）。1973年、中部日立電機（現：日立アイイーシステム）へ転職（愛知県稲沢市）。2010年、定年退職した後、シニア契約社員として65歳まで継続勤務。2014年、64歳で技術士資格取得して、翌年、テクノサポート SAKAI」を設立。2015年から岐阜工業高等専門学校・産学官連携アドバイザー。専門はマイコン応用組み込み製品開発、無停電電源装置開発など。趣味は那加中学入学と同時に始めた吹奏楽を58年続けている。演奏する楽器はクラリネット、オーボエ、コールアングレ。

講演概要：社会人生活50年の間、仕事や実生活において多くの失敗を重ねてきたが、そのおかげで仕事の進め方、人間関係の築き方など、少しずつではあるが進歩を積み重ねられました。これまでに得られた経験を整理・紹介し、今後の自らの生き方を考える機会とさせていただきます。



講演内容：

本日の講演テーマ選定の背景

- この3月で技術者としての社会人生活50年になるが、特別な発見・発明・研究成果もない。成功も少ないが、失敗は売るほどある。これが我が技術者人生の特徴。

めぐり合った環境

- 出身会社の創立背景と歴史：1959年の伊勢湾台風で中部地区は甚大な被害を受けたが、修理サービスの拠点が中部地区にない日立製作所は1962年に地元企業との合弁会社・中部機電工業（株）を設立してモ

ーターの修理と配電盤製造を主要業務にした。1966年に日立製作所の100%子会社になるとともに社名を「中部日立電気(株)」に変更。1973年の第1次オイルショックの直前に入社して情報系の仕事についた定年まで続けた。1987年の創立25周年に社名を「(株)中部日立エレクトリック」に変更。更に2000年に現在の社名「(株)日立アイイーシステム」に変更されたが、これはInformation & Energyの意味。日立グループの連結子会社は851社あるが、アで始まる社名は「あいうえお順」でいつも子会社リストのトップに記載される。2012年に50周年を迎えた。

- **系列会社の役割と立場**：系列会社は、親会社への貢献と忠誠とともに、親会社ではやりにくいことの代行、が求められた。例えば、海外からある製品を輸入する場合、不良品が多くて親会社が受入検査して原因究明してはせつかく安価で仕入れても割が合わないため、グループ企業に委託された。
- しかし、一旦不景気になると、「自分で稼げ！」と厳しい姿勢になる。業績低迷が続けば会社が統廃合されて「お家断絶」に至る。逆に業績が良くても統廃合でなくなった会社もある。系列会社には何が起こるか分からない。
- 系列会社が生きていくためには、①親会社のブランドだが自分達で開発した自社ブランド製品を持つこと（技術開発力と人材育成） ②複数の事業分野の市場を持つこと（電気・電力・情報の3本柱） ③グループ全体の販売網を活用（親会社の理解）などが必要。

失敗の遍歴と学んだこと ～ものづくりの失敗～

- オイルショック直前に入社以来、一貫して情報事業開拓の道を歩んで来た。常に自社ブランド製品を求めて、何が来ても「ノーと言わない」ことを信条にしてきたために営業からは「ゲテモノ屋の坂井」と呼ばれた。社内で何か問題があるといつも関わったが、その代わりダメなものはダメと断言できた。
- 技術者人生50年の内、前半の25年は失敗の連続だった。これから紹介する8件の製品開発で、完全な失敗は2件のみで、他はスタートこそダメだったが何とか挽回できた。
- 1) 初のコンピュータ制御システム(1974年)：高機能シーケンサを利用した工業用水向け監視制御システムで、機械言語8KWを手動入力。雷の多い北陸地方に設置したことから雷の誘導ノイズによるコアメモリーのデータ化けが頻繁に発生して、その都度、紙テープリーダーによる再ローディングで復旧。教訓は、①設置地域特有の情報収集 ②開発と同時に保守体制の事前検討。
- 2) マイコンの採用(1974年)：河川の水質監視システム、工場・病院・公共機関の受変電設備や浄水場などの運転監視記録装置。設置環境によるハードウェアの故障が発生した。例えば農薬工場に設置した装置は塩素系ガスによって端子が腐食。教訓は、設置環境による不具合予測。
- 3) NC旋盤用自動プログラム装置(1981年)：完全な失敗。某工作機械メーカーの自社ブランド装置として共同開発したが、要求仕様が際限なく拡大してソフト開発費が増加して赤字になり断念した。教訓は、異業種との協業では要求仕様の拡大を見極めること。
- 4) 工作機械用グラフィックモニター(1982年)：工作機械メーカーからの開発依頼を受けて、最新のグラフィック・ディスプレイ・コントローラー・LSIを採用した。会社の寮に泊まり込んで睡眠時間5時間の生活が2ヶ月続いた。開発遅延で苦労したが製品は順調に1300台を納入。教訓は新開発のLSIには落とし穴あり。
- 5) 穀物乾燥機用制御基板(1987年)：完全な失敗。乾燥機メーカーの2ベンダー化方針に従って、後発ベンダーとして参入。専用のワンチップCPUを開発。ノイズでプログラマブルI/Oが反転して灯油ポンプが夜間に作動し、納屋に灯油があふれたまま朝運転したら出火して納屋を焼損。製品を回収して契約金を返却するとともに参入を辞退した。教訓は、スタンバイ時に制御装置の誤作動があっても実害を食い止めるフェールセーフ対策を協業先と検討しておくこと。
- 6) NoxSox 監視システム(1986年～1989年)：火力発電所のNoxSox 排出量計算システムを他社品から切り替え受注。プログラム管理工程の管理不足で工程遅延。教訓は、工程管理者と開発設計者は別人物を配置してクールに客観的に管理すべき。
- 7) 薄型無停電電源UPS(1995年)：親会社の情報系事業部からの開発依頼。熱対策とVCCI規制対策で開発遅延と部品増加によるコストアップ。教訓は、熱対策とVCCI規制対策は最後まで足を引っ張るため、要素試作と事前のシミュレーションが重要。
- 8) UPSの生産受託事業(1998年～現在)：スピーディな対応とコスト競争力強化のために親会社の重電機工場生産していた小型UPSを生産移管。納品先の間違い、ネジ止め忘れ、7年目に突然起こ

った電圧不具合など様々な失敗を乗り越えて、後継機種の開発から生産管理・納入まで完全な事業移管が2011年に完了。教訓は、製品に愛着を持ったリーダーの育成と非属人的生産体制が重要。

失敗の遍歴と学んだこと ～コミュニケーションの失敗～

- お客様へお詫びの失敗：製品事故が発生したため茨城県まで朝一番にお詫びに伺ったが、「朝早く名古屋から大変だったでしょう？」の言葉に「いいえ、定期的に東京に駐在していますので—」と返したところ、「出張のついでにお詫びに寄った」と解された。教訓は、相手がどう受け取るか、を考えないで安易にすべてを話すと誤解を招くことがある。
- 部下への指導の失敗：優秀だが時々大失敗する部下に対して、「こんな単純なことは新人でも間違えない！」と叱咤激励したところ、開発終了と同時に突然他社へ転職。新人と比較されたことが本人のプライドを大きく傷つけて一緒にやっていくのが嫌になったことが理由。教訓は、何気なく発する言葉が相手を大きく傷つけることがある。特に他人との比較は絶対に慎む。

失敗の遍歴と学んだこと ～お金の失敗～

- 会社人生後半の25年で起こった。個人的なことでは、豊田商事事件（1985年）、日産生命の破綻（1997年）巻き込まれ、また貸したお金の回収に苦労（2005年）したことがあった。会社業務としては、顧客の計画倒産事件（2008年）、売掛金の入金遅延に対する時効回避（2019年）に苦労した。教訓は、①ジタバタせず、じっくり取り組むこと ②巧みに仕組まれると完全な回収は難しい ③信用している人でも裏切られることがある。

手に入れた宝もの

- へこたれない精神：①失敗してもあせらない ②この世のことはこの世で解決する ③仕事で命まで取られることはない ④どんなトラブルの時も吹奏楽の練習は参加
- 原因究明への執念：①トラブルに効く魔法はない ②事象を時間軸で整理する ③結論を急がない ④三現主義（現場・現物・現実）と再現主義。
- 開発管理の基本：①DRBFM（Design Review based on Failure Mode 不具合未然防止の設計審査）による変更点管理の徹底 ②担当者の真の声、悩みを吸い上げる ③進捗管理表だけでは本当の姿は見えない ④悪い話は聞きにいかなきや聞こえない ⑤失敗したデータほど後から役に立つ ⑥開発時点から製造部門を取り込み
- 数年毎に代わる社長や役員という言葉：「仕事も遊びもしっかりやれ」、「ベースの仕事を持って新しいことをやれ」、「君たちにノーと言う権限は与えてない」、「向こう岸に立て」（顧客の立場になれ）、「技術士を取得せよ」、「製品の名前（商標）を付けよ」、「管理者はバランスをとれ」、「箱だけの人から箱からの人になれ」（配電盤事業は箱を売っているようなものだから、先ず箱だけもらってきて、その制御から工事までを含めたシステム受注に発展させよ）、等々。
- 後輩たちの活躍：私の失敗を教訓にして頑張っている後輩たちの姿が一番の宝もので、次のような新しい製品に生かされている。①ECC（Embedded Communication Controller）は、「組み込み製品・システム開発ソリューション」として 空調管理やIoT関連など様々なシステム開発を支援 ②DGR（Digital Grid Router）による電力融通システムは、発電設備・蓄電設備・消費負荷を商用電力系統や自営線に接続して電力を自由にやり取りするための「電カルーター」として、温泉旅館で温泉の湯を使う発電・蓄電装置や電気自動車の廃バッテリーによる蓄電装置などに活用のお場を与えている。

現在とこれからの生き方

- 退職後の2015年から岐阜工業高等専門学校との産学官連携アドバイザーとして、技術相談や人材育成で地域産業を支援。
- 趣味の吹奏楽ではクラリネット、オーボエ、コーラアングレを演奏しているが、これからピアノと笛系統の伝統的和楽器も習いたい。
- 自己研鑽としては第二種電気主任技術者の資格取得にチャレンジ中で、次の寅年（72歳）までに合格することが目標。日本語以外の語学力を身に着けたい。（注記：第二種電気主任技術者の試験結果が2月5日に発表され、合格したとの連絡が講師からありました。）
- 健康維持（最新の定期健康診断結果と課題を披露）。何故か退職後に良くなった数値がある。

おわりに

- 健康な体を受けてくれた両親に感謝

- 仕事と遊びを自由にさせてくれた家族に感謝
- どんな失敗をしても、次にチャレンジする機会をくれた会社に感謝
- いつも一緒に頑張ってくれた同僚と部下に感謝

参考資料：「失敗学のすすめ」畑村洋太郎（東京大学名誉教授）著、講談社

Q&A（時間切れのため割愛）

Q：不具合未然防止方法のDRBFMIは変更点に着目した問題発見手法となっているが、新規製品開発にも適用できるのか？

A：新規製品といっても、世の中に全くないものではなく、既に似たようなものがある場合には十分に当てはまる。自社にない場合には社外からも知見を集める必要がある。

Q：社長の言葉で「君たちにノーと言う権限は与えてない」は、今ではパウハラのように聞こえるが？

A：それは場面による。新規受注や新製品開発に消極的な幹部や社員に対してチャレンジ精神を鼓舞するために発した言葉で、「これを明日までにやっておけ！ お前にノーと言う権限はない！」はパウハラになる。

グループ討議

この後、5~6人の小グループに分かれて、講演内容に関して自由討論を行った。

来賓講演

演題：「社会保険労務士の業務」

講師：山田社会保険労務士事務所 岐阜県労働基準協会 山田 孝二 氏

講師紹介：1981年、岐阜県立岐阜商業高等学校卒業。1990年、社会保険労務士登録。2003年、山田社会保険労務士事務所を開業。2006年、特定社会保険労務士登録。2011年から岐阜県社会保険労務士会副会長。

講演概要：、社会保険労務士の業務内容について概要を紹介するとともに、関連する法律に関して身近な視点および社労士目線で経験をベースに具体的事例を提示しながら説明する。



講演内容：

社会保険労務士

- 社会保険労務士（以下、社労士）は、制度が法制化されてから50年が経った。社労士制度の法律は議員立法で成立するため、社労士政治連盟を結成して政治活動を展開。
- 社労士の所管は厚生労働省。岐阜県は岐阜労働局で、その傘下に各地域の労働基準監督署とハローワークがある。また、社会保険関連では各地域に年金事務所があり、社会保険給付関連は全国保険協会岐阜支部がある。
- 関連法令は、労働基準法などの労働関係5法令、健康保険法などの社会保険関係3法令、その他の雇用対策法などが22法令で、合計30法令になる。
- 税理士が税務署と中小・零細企業間の業務を行っているように、社労士は行政機関と中小・零細企業の間に入って、人と関連法令に関わる代行業務、相談業務、提出業務などを行う。大企業ではこれらの業務を自社内の人事・総務部門で行っている。開業している社労士のほとんどは中小・零細企業と顧問契約。
- 社労士は全国で42,537名に達し、その約62%が独立した開業社労士、約38%が非開業（企業に所属する勤務社労士）。性別比は男性が約70%、女性が約30%。岐阜県社労士会は597名を擁して、内訳は開業が377名、非開業が220名。全国の社労士資格保有者の平均年齢は55歳。社労士試験は年1回、1日で実施され、その平均合格率は約7%、これまでの最低合格率は約2%。社労士試験に合格しても登録して社労士会に入会しない限り社労士の名称を使うことができない。年会費は開業で9万円、非開業は半額。社労士会の会則変更には、労働局に申告して承認を受ける手続きが必要。開業している社労士のほとんどは中小・零細企業と顧問契約。また、年金事務所の窓口での年金相談は社

労士が交代で担当。

- 特定社労士とは、労働者と雇用主が争いになった場合、裁判ではなく円満解決の「あっせん」を担う社労士であり、特別の研修を経て資格を取得する。
- 社労士の業務は、「1・2号業務」と「3号業務」に大別できる。「1・2号業務」は、行政機関に提出する各種書類の作成や事務手続きなど経営者の代行業務で、当の経営者以外では社労士のみ許されている独占業務。「3号業務」は、指導・相談などのコンサルタント業務で、社労士の独占業務ではない。
- 「1・2号業務」は定形的なのに対して、「3号業務」は答えのない場合が多い。例えば人事労務管理では、求人募集に際して給与の提示額を相談される場合があるが、下限の最低賃金は分かっても、妥当な提示額には答えがない。世間相場や既にいる従業員との釣り合いなどを考慮せねばならないし、賃金を上げると利益圧迫に直結する。しかし、賃金は従業員に心の満足感を与えるものと考えなければならない。
- 経営者が従業員に感謝の念を持たない企業はトラブルが多い。従業員に問題児が居て、その従業員をやめさせても、次に残った誰かが問題児になる。また、中小・零細企業では、たった一人の従業員が代わることで会社が直ぐに変わってしまうことがあるが、それに気づいていない経営者が多い。
- 労働基準法は労働者を保護するためであって、労働者には味方だが経営者には煙たい存在で、この法律の下では労働者が経営者より強くなれる。中小・零細企業にとって労働基準法の遵守は大変なことで、利益圧迫に直結することが多い。
- 経営者は利益を求めて目先の経営に専念せねばならないが、社労士の業務は利益に直結しないように見える。しかし、社労士の業務によって人をきちんと動かせば利益があがり、本当は利益に直結している。

労働基準法

- 労働者を守るために労働条件に関する最低基準を定めた法律。この法律に基づいて管理監督行政を担う労働基準監督署の署は警察署、税務署と同じ署であり、サービス行政を担うハローワーク・公共職業安定所や年金事務所の所とは異なる。管理監督行政は違反に対する権限を持って違反に対して厳格な姿勢で臨むが、罰則金の徴収が目的ではない。法律の周知と遵守をより重要視して、労働者から訴えがあった場合でも現実に即した柔軟な是正・勧告・指導を行い、税務署や警察署とは少し違う。大企業とは異なり、中小・零細企業にはやろうと思ってもできない様々な事情がある。例えば、従業員が僅か3人の零細企業では1人でも休まれると影響が大き過ぎて正常な運営ができないため、なかなか休むことができない。中小・零細の労働者が会社を辞める際に訴えて労働問題になることが多い。
- 労働条件の明示：中小・零細は中途採用が多く、採用条件となった賃金で問題が起こることがある。例えば、給料の「税込み」と「手取り」の誤解からもめることが多い。従って、賃金だけは明確に書面で交付することが義務付けられている。
- 解雇：30日前までに予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わねばならない。しかし、解雇理由で裁判になれば、客観的・合理的理由がない限り、解雇は無効になる。「ミスが多い」とか、「指示した通りにしない」、などは解雇理由にならない。「お前は首だ！」の言葉は労働者の心に突き刺さり、よけいに反目を煽る。こんな場合、社労士は「まあ、まあ、——」と、経営者の感情的な言動を抑えるように取り持って相談に乗ることが重要。
- 賃金払いの4原則：賃金は毎月1回以上、一定の期日に、全額を直接労働者に支払わねばならない。従業員の奥さんから「主人は給料をパチンコに使ってしまうので、私に渡して欲しい」と要求があった場合でも、本人直接払の原則に従わねばならない。中小・零細企業では賃金未払いが始まると倒産する。その前に自己破産する事業主もいる。残された従業員の失業給付などを社労士に託して「夜逃げ」する事業主がいた。リーマンショックの時は、残った資産で従業員への支払いを社労士に頼んで自殺した事業主もいた。監督署の是正で多いのは残業未払いだが、これは手待ち時間などを仕事と見なすか否かの見解の相違に起因するものが多い。有期雇用で帰国する外国人労働者の組合から未払残業の訴えが監督署にあったが、支払われた全額が本人に渡らず斡旋した組合員が手数料を取っていた。
- 労働時間の原則：昭和22年に制定されて以来、1日8時間、週48時間だったものが、昭和63年に週46時間になり、平成9年に週40時間になった。週40時間でも真剣に働けば残業などできないくらい疲れ

る。中小・零細は法律上認められた年単位の變形労働時間を導入しているところが多く、仕事の繁閑に合わせて休日を振替して年平均で週 40 時間にしている。

- 休憩：6 時間を超えたら 45 分、8 時間を超えたら 1 時間の休憩を与えねばならない。「手待ち時間」は労働時間になるが、事業者にとっては利益を生まないのに支払うことになる。紛争になった場合、両者が納得の金額で合意する場合もある。
- 休日：少なくとも週 1 回の休日を与えねばならない。4 週間を通じて 4 日以上でも可能。週 1 回の休日は労働者の健康維持に大切で、それが企業の発展力になる。懸命に働いていて過労死や自殺した場合には残された家族が訴えるが、この場合には休日が問題になる。自殺する直前までの 2 週間に休日があったかどうか、が問題になる。週 1 回休んでいれば徹夜があっても過労死と認められないケースが多い。使用者に責任があるか否かは、先ず、この法律通りの休日を守っているか、が大きな決め手になる。どんなに忙しくても休みを取り入れることが重要で、これまでの判例によれば、やはり週 1 回の休日が必要。いづれにしても従業員の健康あつての企業であることを、事業主は忘れてはならない。
- 時間外および休日の労働：監督署に届け出た労使協定（いわゆる 36 協定）の範囲内で労働時間延長と休日労働ができる。休日労働を除く時間外労働の上限は月 45 時間、年 360 時間。政府主導の働き方改革では、益々働かせない方向に向かっている。長時間労働に対して今までは罰則規定がなかったために協定違反しても謝罪して済んでいたが、今後は行政の対応が厳しくなってくる。罰金の適用もあり得るが、労働者の健康維持を第 1 の目的に、先ずは周知徹底して労働時間の減少を目指している。
- 時間外、休日および深夜労働の割増賃金：通常的时间外労働は 25%、休日労働（週 1 回の法定休日）は 35% など。違反すると罰則がある。
- 年次有給休暇：雇用してから 6 ヶ月勤務して全労働日の 8 割以上出勤した労働者に有給休暇 10 日を与えねばならない。例えば、今年 1 月 1 日に入社して 7 月まで働くと 10 日間の有給休暇の権利が生じるが、有休を取らないまま 12 月 31 日に退職するとして辞める 10 日前から 10 日間の有休を取る場合、使用者側からすれば「辞める者に有休は与えない」と言いたいところだが、法定通りに与えねば違反になる。労働者がこのようにして権利行使することが多い。
- 就業規則：常時 10 人以上の労働者を使用する場合には就業規則を作成して監督署に届け出せねばならない。昔は就業規則を従業員に見せていない事業主もいたが、裁判になった場合、従業員への周知が重要なポイントになる。就業規則に規定の解雇条件には、個人情報扱い、セクハラ、パワハラなど現代の諸情勢も幅広く盛り込む。そのように就業規則で明文化しておけば解雇の紛争時に対処が容易になる。
- 制裁規定の制限：労働者に対する減給の制裁では、減給の総額を 10 分の 1 以下に規定。従業員が業務で失敗して会社に損害を与えた場合でも、減給はしても賃金を保証せねばならないが、損害に対する民事訴訟が別途できる。

働き方改革のポイント

- 基本的には少子高齢化への対策であり、労働力の確保と国力増強が目的。
- 労働時間の長時間化の是正：2015 年に電通で起こった女性社員の過労による自殺を契機に長時間の時間外労働にメスが入った。電通ではその数年前にも社員が亡くなっていた。度々の是正にもかかわらず、電通のような大企業の方が相当にあくどいやり方をしてきた。それまでは労使協定を尊重してメスを入れにくかったが、「今後は許さない！」との当局の厳格な姿勢を示す大きな引き金になった。時間外労働については 100 時間を超えたら全く話にならない。上限 80 時間に対して、今月 90 時間したら、来月は 70 時間以下にしなければならない。2 か月、3 ヶ月、或いは 4 か月通して見ても、80 時間以下でなければ違反になる。労働者の健康目線の施策である。
- 年次有給休暇の取得義務：昨年 4 月から 5 日間の取得を義務化。これは中小・零細でも急激に浸透してきている。
- 正規・非正規の不合理的格差の解消：同じ仕事をしていても正社員とパートで格差がある。例えば、正社員には通勤手当が出ているのにパートにはない場合などがある。「その差の理由を説明しなさい」とか「同一賃金にしなさい」と当局から指導される。払っている人と払っていない人がいる場合、払っていない人に払うことになって、すべてが労働者に有利な形で進む。払っている人と払っていない人の平均をとっても、多くもっている正社員が文句を言う。つまり全体の人件費を減らさないで行うことは無理で、人件費の上昇は避けられない。また、従業員から賃金の額を決めた理由を聞かれた場合、使用者は答えな

けれどもならないが、答えることができなければ同一労働同一賃金にせねばならない。つまり、今後は同一労働同一賃金によって賃金上昇になるパターンが出てくる。同時に、テレワーク、時短勤務、副業・兼業、シニア層の活躍など柔軟な働き方も実現しつつある。

- ユーザーの利益は労働者の不利益：我々にとって手厚いサービス、痒いところに手が届くサービスは、労働者がそれなりのサービスをしてそれなりに労働時間が長いことを意味し、結果的に労働者にとっては不利益になる。ある企業は、リーマンショックの時に仕事がなくなって休業手当ばかり支払う羽目になり、遂に行き詰って従業員に辞めてもらった。辞めた従業員は生活せねばならないので必死になって求職活動したが、少ない求人募集に求職者が群がる状況下で、3回ほど不採用が続いて精神的に落ち込んでしまった。「自分は死ぬ気でやる気があるのに何故、社会は認めてくれないのか」と、不採用にした企業にいやがらせをして不満のはけ口にした。人は感情の生き物なので、3回の不採用で自身喪失に陥る。仲間がいて、何とかやれて、また新たな道へすすんでいけるうちはいいが、一旦、はみ出されると、社会に認められていないと思って自殺する人もいる。

最低賃金法

- 雇用主が労働者に支払う賃金の最低額を定めた法律。
- 最低賃金は各県別に毎年10月1日付で改定される。岐阜県の最低賃金は昨年10月に851円になった。全国加重平均は901円。岐阜県の最低賃金の推移を見ると、37年前は412円。問題は上り幅で、直近が26円でどんどん上がっている。政府は明言こそしていないが、先ずは1000円を目標にしているので、今後、850円、900円、950円と上がって行って、数年経てば地方でも1000円が当たり前になる。

労働安全衛生法

- 労働者の安全と衛生についての基準を定めた法律。労働災害の被災者や遺族の涙と痛みの結晶として、改正を繰り返し構築された。
- 当局は労働災害が発生すると労働災害報告書を出させ、検査して「やっぱり」となるが、国の動きは遅い。大事なことなので、もっと迅速な対応が求められている。

労働災害補償保険法

- 仕事中や通勤途中の事故で負傷したり、業務が原因で病気になったりした場合に労働者や遺族に補償を行う制度。
- 社労士を開業して30年の間に3人の死亡事故に遭遇した。事故から24時間以内に死亡すると即死扱いになる。ある木工企業で従業員が機械に挟まれという事故が起こった。通報を受けて現場に行ったところ、緊迫した空気に包まれていた。私が証拠隠滅のために来たかも知れないと思われたのか、その場にいた警察から盗人のような扱いを受けた。誰か分からない者には、現場に一切触らせないことが徹底していた。その従業員は病院で24時間以内に亡くなった。そのあとは、犯罪性を精査するために金銭の貸し借りに関する調査が警察目線であった。監督署目線では、機械整備状況、作業状況、過労はなかったか、などの調査があった。更に、その後、最低でも1年程度は毎月、安全衛生に関する講習を事業主と従業員が受講した。余談だが、事故が起こって救急車を呼ぶと警察と一緒に新聞社までくる。
- 全額没収と処罰：建設現場の飯場で長期間泊まり込みの労働者が、博打で負けて支払う金がないため、故意に指を切り落として仕事中の怪我と偽り、傷害の一時金を手にした。しかし、間髪置かず同じことを行ったところ、監督署の調査で詐欺が発覚し、せつかく手にした一時金は没収された。

健康保険法

- 労働者とその被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷、死亡、出産に関する医療保険給付等について定めた法律。
- 薬代は3割が自己負担で7割が健康保険による補填。通常風邪程度なら実費を払って様々な場所で購入できるようにする方向で議論が進んでいる。健康保険証の代わりにマイナンバーカードも使えるようになることが既に閣議決定されている。更に、マイナンバーで各個人に適合した健康情報を流すことも考えられている。
- 傷病手当金：高度成長期の頃の病気は癌が多かったが、近年はうつ病などの精神疾患が多くなってきた。病気の種類も時代背景で変化する。

国民年金保険

- 元来、国民年金は国民が路頭に迷うことがないようにするために創設されたものだが、昨今は保険料が高騰してきた。

厚生年金保険法

- 発足当時の考え：厚生年金保険は昭和19年頃に創設されたが、戦争中に保険料を徴取して国民の健康が大事と言っても意味がなかった。しかし、時を経て、意味を持ち必要になった。昔は子供が7～8人の大家族が普通で、子供7～8人で親二人を見ればよかった。核家族の今は財源が少なくなって、消費税を上げざるを得なくなった。
- 妻が受給する遺族年金：被保険者または被保険者であった方が、亡くなったときに、その方によって生計を維持されていた遺族が受けることができる。亭主が癌に侵されていることを知った妻からの相談は、先ず「主人が亡くなったらいくら支払われるのか」という金銭の相談。「すぐに手続きして欲しい」と必死に迫られて、亡くなる前に書類を用意させられたことがある。女性は男性に比べて収入力が低いし、子供がいればやむを得ない。
- 消えた年金：社会保険事務所の杜撰さに怒りをおぼえる人もいて社会問題化したが、あれはコンピュータ入力成されていなかったため、消えたのではない。その一つが、中途採用の人を1～2か月の試用期間を経て採用した場合、試用期間も含めて申請すべきなのにしていなかったこと。例えば、4月1日入社なのにも関わらず試用期間後の6月1日入社になってしまう。また、会社が倒産する場合には保険料の滞納が起こる。本来は保険料が給料から半分支払われるにもかかわらず、会社側と行政側が相談して倒産に伴う保険料支払いの停止日を合意して決めるが、それは実際に従業員が働いていたよりも随分前になることがある。サービス行政として経営上の諸事情を酌んでバランスよく、良かれと思ってやったことが、従業員にとっては保険料滞納に繋がった。当時これが問題にならなかったのは、失業保険の給付を受けることは恥ずかしい、と言う時代背景があった。消えた年金問題では、社会保険事務所の怠慢だけが報道されてクローズアップされたが、裏にはこのような事情もあった。
- 現在の年金支給額は現役世代の平均手取り収入の6割程度だが、このままでは2050年には4割程度まで低下する。
- 保険料が高いため、従業員も会社も支払いを止めたいとの思いが多々あるが、年金には老齢になって受ける他に、傷害になって障害年金を一生受ける場合もある。年金で元をとろうと思うなら、若いうちに障害になって障害年金を一生もらう以外にない。上をみればきりが無いが、普通に働いていれば今の保険制度によって年老いて路頭に迷うことはない。元気なうちは専門性を持って働けば生き生きとした人生になる。

雇用保険法

- 失業等給付と雇用保険に事業を行うことにより、労働者の生活と雇用の安定等を図ることを目的とする法律。
- 失業保険の不正受給が発覚するのはタレコミが多い。タレコミの震源地は本人の「自慢気なおしゃべり」で、正に「身から出たさび」。行政としてはタレコミがあれば、調べざるを得ない立場にある。

Q&A

Q：個人コンサルタントとして、「3号業務」に該当すると思われる労働問題の相談も受けることがあるが、これは社労士の独占業務か？

A：紛争の「あっせん」は特定社労士の独占業務につき、その目的で旗揚げすると問題になるが、紛争兆候の前段階での一般的な相談は微妙なグレーゾーン。

Q：働き方改革におけるシニア層の活躍について何か特別なことは？

A：昔は国の考えている労働力は60歳だったが、今は65歳になり、年金給付年齢も65歳に引き上げられた。働き方改革では、それを70歳まで引き上げようとしている。パート労働者は、500人以上の会社で週20時間以上働くと社会保険に加入せねばならないが、この枠が中小・零細企業まで広げられる。70歳になると年金を支払う必要がなくなるが、国としては収めてもらいたいと考えている。つまり、シニア層の活躍とは、国のためにもっと年金を支払って欲しいと言うことで、シニア層から見れば、そのメリットは微妙で何とも言えない。

グループ討議（時間切れで割愛）

懇親会 17:30～19:30

浜はま屋 岐阜市玉宮町2丁目7番 電話：058-214-8705

参加者：来賓講師を含めて計18名。

次回の講演会（午前は同場所で幹事会）

3月14日（土） 於 岐阜市生涯学習拠点 ハートフルスクエア-G 研修室50（JR岐阜駅高架下）

会員講演：太平洋工業（株） 奥田 努 氏（機械部門）

「次世代自動車について考える」

来賓講演： 岐阜大学 工学部社会基盤工学科 准教授 木下 幸治 氏

「寛解技術を用いた橋梁の維持管理を目指して

～考え方と試験施工・研究事例の紹介～ 」

以上