

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

**BUSINESS**

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

**FRIEND**

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

*Business friend Business friend*

**2011.06**

*Business friend Business friend*

# Business friend

## June-2011

### Contents

所長挨拶 . . . 2

特 集 . . . 3

使用者（会社）側の義務とは

実務Q & A . . . 6

シリーズ～判例紹介～ . . . 7

過労自殺と使用者の安全配慮義務責任（電通事件）

トピックス！ . . . 8

顧問先お仕事紹介 . . . 9

第3回 川村義肢株式会社様

# ごあいさつ

あつという間に梅雨の季節になりました。そして早くも台風が到来しました。人間社会の動きだけでなく、季節も年々足早になり、いわゆる異常気象になっているようです。そしてこの異常は、日本政府にも波及しているようです。ね…。

ところで、私は盛和塾に入塾させて頂いていますが、今年に入って、大阪塾の同業の先生方と一緒に「人事労務講座」というものを実施させて頂いております。盛和塾での取り組みですから、そこには稲盛哲学から人事労務を考える必要があるため、私は、非常に苦しい思いで課題の案出しや原稿作りに携わらせていただき、そして、自分自身も百四十名を超える参加各位の前に立って講師を務めさせて頂いています。

顧問先の皆様には、これまでも折に触れ機会あるごとにお伝えしてきたと思いますが、企業活動の中にあつて人事労務管理の分野は日の当たらない分野だと思えます。いわば最前線ともいべき営業の分野に比べると、きちんとできて当たり前、トラブルなく日常がおくれて合格点であり、少しでも支障があるとマイナス点となる分野なのです！いわゆる 100 点でゼロ点の世界です。

人事労務管理の分野には、労働基準法はじめ労働関係法令で定められた企業として遵守しなければならない事柄がたくさんあり、知らなかったでは済まされないことも多いのです。そして、法令遵守だけでなく、事業主には他にも多くの義務が課せられており、また一方で、経営者は常に社員の成長を願い企業の成長を願っているのですが、毎日の日々の中では、そうした経営者の思いをくじけさせるような問題やトラブルも生じてくるものです。

今回の人事労務講座を組み立てる立場からの経験させて頂いたことから、企業経営に大切な社員の成長を経営者としてどう考えていくのかを真剣に自身も学ぶことができました。そして、これまで自分の中で温めてきた人事労務管理に係るセオリーや考え方といったような物を形あるものにもできたとも感じております。人事労務は、100 点でゼロ点から、100 点で 200 点にもできる世界なんです。

人事についての悩みは尽きないものですが、社員と共に企業成長を考える。もっと深く学んでいきます。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所

有限会社 大手前総合労務管理事務所

代表社員・代表取締役 太田 恵子

## 使用者（会社）の義務とは

労働契約の当事者である使用者と労働者には、当然、そのどちらにも労働契約に基づく「権利・義務」が発生します。使用者側の「義務」というと、労働基準法をはじめとした労働法令を遵守する義務とだけ考えがちですが、実は判例や行政通達からの様々な義務が存在するのです。今回は、そんな使用者側の義務をご紹介します。



### 安全配慮義務

＜使用者は、業務上発生するおそれのある、生命・身体・健康等の災害から、労働者を保護する配慮義務がある＞

労働者が労働契約に基づいて労務提供を行う（仕事をする）場所というのは、通常、使用者が用意し指定しますから、**その労働環境に対する安全を配慮する義務**が使用者にあります。判例では（労働契約は）「労働者の業務提供と使用者の報酬支払いをその基本内容とする有償双務契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する施設、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供の為に設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、**労働者の生命、及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っている**ものと解するのが相当である」とし、使用者の安全配慮義務を求めています。

（昭和 59・4・10、最高裁三小、川義事件判決）

### ～最近の労働行政の動き・・・受動喫煙防止対策について～

安全配慮義務について少し身近な話題を取り上げてみますと、**職場における受動喫煙に関する法制化の動き**があります。（「受動喫煙」とは、喫煙者の周りの人間が、本人の意思によらず喫煙環境に置かれることをいいます。）喫煙に関する社会的認識が厳しくなり、愛煙家の方々は肩身の狭い思いをされていることは思いますが、今年の労働行政の重点課題として「**職場における受動喫煙の防止対策**」が職場の安全衛生対策のひとつとして取り上げられています。

この背景には平成15年施行の「健康増進法」の影響、国際的な動き、受動喫煙の有害性に関する知識の普及や健康志向の強まりなどから、労働者の意識も高まりつつあり、受動喫煙をとりまく環境が大きく変化していることが上げられます。

厚生労働省では、昨年12月13日開催の安全衛生分科会の「今後の職場における安全衛生対策に関する報告書」を元に、今年の通常国会で「労働安全衛生法改正案」を提出する方針です。報告書の概要は以下のとおりとなっています。

〈職場における受動喫煙防止対策の概要〉

- （1）一般の事務所、工場等：全面禁煙や空間分煙を事業者の義務とする。
- （2）飲食店、ホテル・旅館業等：全面禁煙や空間分煙を事業者の義務とする。  
ただし、営業上の支障が生じ、全面禁煙や空間分煙の措置をとることが困難な場合には、当分の間、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とする。
- （3）（1）および（2）の措置の履行を確保していくために、当面は、国による指導を中心に行うこととし、罰則は付さない

これにより、従来、快適職場形成という観点から「努力義務」とされていた事業所の全面禁煙や空間分煙が、労働者の健康障害防止という観点から、上記（2）にあげられる一部の事業者を除き**使用者に義務づけられること**になります。

これは、職場は労働者が選択することが容易でなく、しかも一定の時間拘束されること、事業者には「労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする（労働契約法第5条）」という安全配慮義務があることから、事業者の責任において措置を講ずる必要があるとされたものです。

この法案が可決されると、職場での喫煙を容認し、万一煙草を吸わない従業員が肺がんにかかり「企業がその対応を怠ったことにより肺がんにかかった」と訴えられた場合には、**安全配慮義務違反の観点から、使用者の責任が問われる可能性**もある、ということがいえ

## 健康診断実施義務

《使用者は、労働安全衛生法で定められた健康診断を実施する義務がある》

定期健康診断をはじめとする労働安全衛生法で定められた**健康診断の実施、結果の本人への通知と保存は、使用者の安全配慮義務のひとつであり、必ず実施すべき義務**とされています。例えば業務と因果関係のある病気やケガ、死亡という事態が発生したときに、この2つを怠っていた場合には、使用者責任を問われることは必至です。

診断結果で「要再検査」となった場合には、再検査を受けるよう指導し、その結果を報告するよう促すことが賢明です。本来的には、再検査は労働安全衛生法で定められた健康診断ではないので、受診させる義務までは使用者にはないのですが、再検査の受診も促さず、また異常があることを知りながら通常どおりの業務遂行にあたらせ、結果として死亡を含めた何らかの事故や病気を発生した場合、使用者の安全配慮義務違反が問われて損害賠償を求められる可能性も高くなっていくからです。

（健康診断については、6ページの「実務 Q&A」でさらに詳しく取り上げています。）



## 適正労働条件確保義務

《使用者は、業務命令等にあたって適正な労働条件を確保し、いわゆる過労死などを防止する配慮義務を負っている》

安全配慮義務に加えて、使用者は「労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について**適正な労働条件を確保し、さらに、健康診断を実施したうえ、労働者の健康に配慮し、年齢、健康状態等に応じて、労働者の従事する作業内容の軽減、就業場所の変更等適切な措置をとるべき義務を負う**」（平8・3・28、東京地裁、富士保安警備事件判決）とされています。

## 労働時間の把握

《使用者は、各労働者について、労働日ごとに始業・終業の時刻を確認し記録する必要がある》

労働時間の把握について、行政通達では「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、**使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としている**」とし、その方法は、原則次のいずれかによることと示されてされています。

- 使用者が自ら現認することによって確認し、記録すること
- タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること

～例外措置～

- 自己申告制によりこれを行わざるをえない場合、自己申告制による始業・終業時刻の確認でも可。ただしその場合、労働者が実際の労働時間を申告することを阻害しないよう次の措置を取るべき
  - \*自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことについて十分な説明を行うこと
  - \*自己申告により把握した労働時間が実際に労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること
  - \*労働者の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また時間外労働時間削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払い等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること



なお、本来、一般的な訴訟行為において、その請求行為が違法であること等の証明は原告である請求者本人が行うべきものですが、この労働時間の把握に関しては「使用者の義務」とされていますので、その**立証責任は使用者にあり**、万一、**労働時間について、未払い賃金の請求や、長時間労働による過労死問題などで争われた場合**に労働者から例えばタイムカードなどの客観的な資料ではなく、メモ書きなどの記録の提出でなされた場合も、**使用者がタイムカードなど反論できる客観的な証拠が出せなければ、労働者から提出されたメモでもって労働時間として認定されてしまう（即ち相手方に言われるがまま！）**恐れがあります。

教育指導義務

《使用者は、労働者が労働契約上の義務を果たせるように指導・教育しなければならない》

能力の低い社員や問題行動のある社員がいた場合、それを漫然と放置しておくことはダメということです。もちろん本人の自助努力は必要ですが、**会社もその社員の教育指導をする必要**があります。能力不足や問題行動で業務に支障をきたす社員がいた場合「解雇したい」と考える場合もあるでしょうが、**適切な教育・指導や注意をきちんと行いそれでも改善されない場合での解雇でなければ、解雇権の濫用とされる恐れがあります**。この義務に関する判例においては、「いかなる社会においても先輩による後進の指導育成は重要であり、それなくして個人の職業的能力の進歩はあり得ない」とされています。（昭 46・7・19、東京地裁、麴町学園事件判決）



セクシャルハラスメント対策

《セクシャルハラスメントについて、使用者は必要な体制の整備と措置を講じなければならない》

男女雇用機会均等法第 11 条の中で、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない**」と定められています。加えて、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の中で、次のような使用者がなすべき処置が定められています。

- ①セクハラ防止に関し、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発（パンフレット、就業規則などで明示）を行うこと。
- ②相談・苦情への対応体制の整備（窓口の設置など）
- ③職場におけるセクシャルハラスメントに係る事後の適切な対応（事実関係の確認、配置転換、懲戒処分などの措置）

さらには、こうした事案を取り扱った担当者等には、守秘義務の徹底も必要です。

セクシャルハラスメントについては、少子高齢化による今後深刻な労働力不足が予測される日本の労働市場において、女性の社会進出を促し優秀な労働力を確保することがますます重要となってきたという観点からも、女性の労働意欲を阻害するセクシャルハラスメント問題は、使用者に対し今後より一層厳しくその対応が求められる傾向が強くなるのが伺えます。



パワーハラスメント対策

《使用者からの業務命令や業務指示が、限度を超えて肉体的・精神的苦痛を伴うものであったり、懲罰・報復等の不当な目的で行われてはならない》

パワーハラスメントの定義はまだ固まったものではありません。一般的には「職権などのパワーを背景にして、部下に対して行う精神的暴力、精神的虐待であり、**本来の業務の範疇を超えて、継続的に相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること**」とされています。

労働者を退職に追い込むためのものや、村八分的な集団いじめも含めて、パワーハラスメント行為に対する配慮が使用者には求められます。ただし、パワハラ問題がセクハラ問題とは違い難しいのは、上記「教育指導義務」が使用者にはあり、能力不足や問題行動には指導・教育を行う責務が使用者にはあるのですが、いくら注意しても是正されない部下に対しての指導は当然に厳しくなり、それが部下にとってはいじめと受けとめられる可能性があるためです。

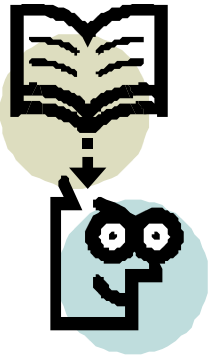
このように、使用者に求められている義務には様々なものがあり、何らかの問題が発生した場合には「知らなかった」で済ませることができないものではありません。

こうした義務への対応も、経営上の重要な事項と考えて適切に行っておくことが必要といえるでしょう。

## 実務Q & A

当社は毎年定期健康診断を実施しています。その中で、ある従業員はいつも健康診断を受診したくないと言って受診しません。健康診断の受診を命じて「健康だから大丈夫」といってきません。こういった場合、会社の健康診断を受診させることはできないのでしょうか。

●健康診断は、懲戒の威力をもってしても受診を義務付けることができます！  
会社の健康診断を受診しない場合、他の医師の健康診断を受診しその結果を会社に提出することも可能です。



労働安全衛生法では、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない」と定めており、会社側に健康診断の実施義務を課しています。

そして、この義務を怠ると使用者は50万円以下の罰金という刑罰を科されることとなります。

刑罰の威力をもってまで会社に健康診断の実施義務が課されているのですから、逆から言えば、会社が従業員に**健康診断の受診を義務付けることができる**のです。

定期健康診断を受診しない場合、**懲戒処分の対象**とし、それでも受診しない場合は、**普通解雇**をするように毅然とした対応をとることが適切です。

(ただしいずれも**就業規則の根拠が必要**です。)

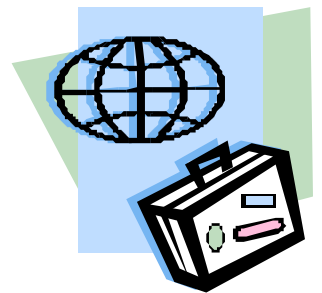
健康診断を外部の医療機関を利用し実施していますが、結果は本人のところに返ってきています。そのため会社は特に本人の健康状態を把握していないのですが、問題ありますか？

●健康診断の結果の保存は会社側の義務！  
本人の元に返ってきてても会社に提出してもらいましょう。

労働安全衛生法では、「事業者は厚生労働省令で定めるところにより、・・・健康診断の結果を記録しておかなければならない」と定めています。また、規則では健康診断の結果に基づいて、健康診断個人票を作成し5年間保存しなければならない、とされています。これも違反すると罰則があり、50万円以下の罰金が科されます。

最近は個人情報の関係から直接労働者の元へ結果を返す病院が多いようですが、定期健康診断の結果について、**会社は「把握して記録して保存する」義務**があるので、当然に結果の提出を求めることができます。

ただし、健康診断を受診した際にオプションで定期健康診断の項目以外のものを受診していた場合は注意が必要です(例えば女性の子宮がん検診など)。その部分については、個人情報ですので、提出はしないように伝達しておく必要があります。書類が一枚にまとまっている場合は、本人にその部分がわからないようにしてもらおうのもひとつです。



## シリーズ ～判例紹介～

今回は、労働者の過労による自殺について、最高裁で初めて使用者の損害賠償責任を認めたケース（電通事件）をご紹介します。これまでの過労自殺に対する考え方が一変された非常に有名な判例です。



### 事件の概要

Aさん（24歳男性）が、連日の徹夜業務や深夜業務でうつ状態に陥り、自殺した。両親から会社に対して損害賠償が請求され、ほぼ請求に沿った認容がされた事例である。

- 平成2年4月 Aさんは、大手広告代理店X社に入社（大学新卒）。
- 平成2年6月 ラジオ推進部に配属。
- 平成2年8月頃 残業が多くなり、Aさんの帰宅時間は午前1時ないし2時頃ということが多くなった。
- 平成2年11月頃 午前4時ないし5時頃に帰宅していた。
- 平成3年7月頃 出勤したまま帰宅しない日が多くなった。帰宅しても午前6時30分ないし7時頃で、午前8時頃までには再び自宅を出るという状況になった。

Aさんは疲労困ぱい状態になっておりそのことにAさんの上司も気づいていたが、上司も早く帰るように指導をするだけで、労働の量を軽減するための具体的な措置は何もとらなかった。

そしてその過重な労働からうつ状態に陥り、Aさんは「自分は役に立たない」「人間としてもうだめかもしれない」といった自殺の予兆のような発言をしたり、異常な言動をとるようになった。そして「霊が乗り移ったみたいだ」といった言動も見られるようになり、ついには、自殺をしてしまった。



### 最高裁判決

労働者が長時間にわたり業務に従事する状況が継続することによって疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは周知のところである。

使用者は、労働者に従事させる業務を定めて管理するときに、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う（＝安全配慮義務）。また、使用者に変わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者（上司等）も同様である。

また高等裁判所では、Aさんはもともとまじめで几帳面、責任感が強いなど、うつ親和性ないし病前性格があったにもかかわらず、精神科の病院に行くなり会社を休むなど合理的行動をとらなかったこと、両親もAさんが明け方に帰ってきてシャワーを浴びてすぐにまた出社していたことを知っていながら、何ら改善のための具体的な措置を取らなかったことを過失として、3割の過失相殺を認めた。

しかし最高裁判所では、Aさんのような性格の人は、一般の社会人の中にしばしばみられるもので、Aさんの上司は業務との関係でその性格を積極的に評価していた。従って、Aさんの性格は、同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲から外れる者であったと認めることはできないと判断した。

また両親についても、たとえ同居していたとしても独立の社会人として働いている者に対して「無理に仕事をするな」と勤務状況を改善する措置をとりうる立場にあったとはできないとして、過失相殺を否定している。

### 【結論】

- (1) 使用者の労働者に対する「心身の健康を損なわないように注意する義務」を認め、それに反すると損害賠償責任を生じさせることを認めた。
- (2) (1)の義務は、会社だけでなく実際に指揮監督にあたる上司等にも及ぶことを認めた。
- (3) 損害賠償における過失相殺を検討するにあたって、労働者の性格や本人及び家族の健康管理の状態等は相殺を基礎づける要因となりにくいことを明示した。

この事件は最終的に約1億6800万円の和解金で和解しました。こういった事件は、会社とその労働者や家族を不幸にするばかりでなく、まわりの社員にも影響し、また会社の利益から莫大なお金が消えていきます。またそれが公表されれば、「過労自殺を招いた会社」としてイメージダウンは免れません。そういったことを防ぐためにも日頃の心身両面の健康管理が非常に重要なのです。

\*判例を要約しておりますので判例の言葉通りではありません。



## トピックス！

### 算定基礎届

毎年、4月・5月・6月の3ヶ月の給与額を平均し、社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料・介護保険料）を算出するための『標準報酬月額』を決定します。この『標準報酬月額』は当年9月分保険料から翌年8月分保険料まで適用します。給与の固定部分に大きな変動がない限り1年間の保険料が4月・5月・6月の平均で決まることとなります。

算定基礎届の提出期限は7月11日です。



### 労働保険年度更新

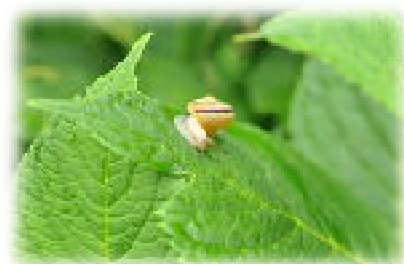
労働保険とは、雇用保険・労災保険の総称です。労働保険料は年に1回、当年度分を概算払いし、同時に前年度分の差額の精算を行います。この業務を年度更新といい、保険料の納付期限は7月11日です。（金額が多い事業所や労働保険事務組合に委託している事業所では3分割して納付ができます。）期限もせまっていますので早めに集計しておいた方が賢明でしょう。

（※事務組合に委託している会社は終了しています。）



### 36協定

36協定は、時間外・休日労働は本来、禁止されている労働であり、その違反に対しては刑事罰の科せられているものですが、それを労働者の健康と福祉に有害でない範囲において許すこととして、一定の要件を充足した場合には労働基準法上の禁止を緩和し刑事上の免責を与えて公法上適法な労働として認容することとするものです。よって、労使協定を締結しているだけではならず、所轄労働基準監督署長に届け出ることによって初めて効力を有するものです。36協定の未提出事業場の時間外労働は違法です。今一度お確かめください。



今回は、日本最大手の義肢会社、『川村義肢株式会社』さんです。

## 川村義肢さんの歴史について教えてください。

創業者である祖父が独立して会社を作りましたが、10ヶ月で亡くなってしまいました。当時父である先代はまだ学生でしたので、他の方に社長となっていただきました。その後先代社長が就任したのですが、品質を上げなければならないと尽力し続けた結果、どんどん業績が伸び、結果ナンバー1の義肢会社に追いつき追い越しました。

その先代が70歳で亡くなり、その2日後に私が社長に任命されました。最初は思い悩みましたが、川村義肢の経営理念を確固たるものにするのは自分しかいないと思い、自分が社長になりました。それが2000年です。

元々大阪天満宮の地に生まれて、そこから寝屋川へ移り、今は大東ですが、ずっと地域に根付いており、地域とともに大きくなっている会社です。

急激に大きくなって日本一の会社に追いついたから完成ではなく、昨日の自分に勝とう、という会社です。今まで何回も環境の変化につぶれそうになったのに生き残ってこれた、そのDNAは残っています。義肢装具だけではなくいろんなアイデアで商品を開発しなければいけないという精神で頑張っています。



## 経営理念をどのように浸透させているのでしょうか？

「経営理念は個々の心の中にある」というのは少し違うと思います。

先代は社是を作り、毎朝唱和していましたが、社是のひとつひとつについてどう思うかという話はありませんでした。

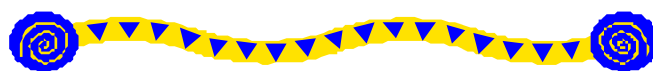
しかしそうではない！経営理念の考え方も形にない駄目だということに気がきました。

今の若い人は創造力を発揮するような教育を受けていません。そのため、経営理念を具体的に教えるために形が必要なのです。

そのために何をすればいいか考えました。

そんなときとある会社の社長からその会社のミッションステートメントいただきました。最初のミッションステートメントはそのものを真似して作成しましたが、どんどん改良を加えてた時、リッツカールトンのクレドに出会いました。これはいい！と思い、それも取り入れ、改良の結果、今のミッションステートメントの元となる20項目のものができました。今でもどんどん改良を加えていって現在は26項目になります。

現在のミッションステートメントは、社員たちがみんなで考えて作成し毎年進化しています。



## ミッションステートメントの効果は？

毎朝小集団ごとに、ミッションステートメントのうち今日一日何を意識して仕事をするか、を一人一人宣言し、一生懸命実行していこうと取り組んでいます。そのため、項目は1番2番・・・ではなく、1日2日・・・26日となっていて、毎日その日に該当する項目について取り組んでいます。27日以降は日曜日のもの等やり残したところを小集団で決めて重点的にしています。

中にはやっていないところややつつけ仕事でしているところもありました。しかし、一生懸命取り組んでいるところとは顕著に差ができました。売上が上がる、クレームがなくなる、個人情報の保護が完璧・・・等々。やはり考え方を正しい方向にする数字も変わるということです。それが実証されたので、今は皆が一生懸命取り組んでいます。すべてがいい方向に変わっていき、今では皆が楽しそうに仕事をしています。朝礼も笑顔が出てくるようになりました。



### 業界最大手の川村義肢さんの最大の魅力は？

人間力を高めていきたいと思っています。営業マンはお客様に会社の名前でなく個人の名前で呼んでもらえるようになってきたら最高です。それだけその営業マンに人間力があるということですから・・・。

そしてその営業マンを仲間が全力で支えています。もちろん営業マンもそれに甘えすぎていません。お互いを尊敬しあっています。

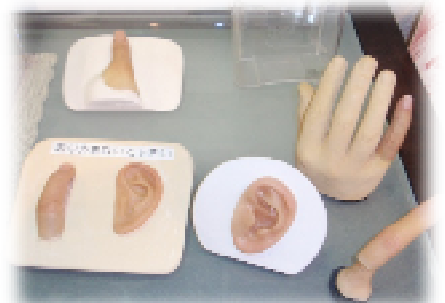
また以前はトップダウン方式性が続いていたのですがそこでは指示待ちの人間が多くなっていました。そこで、当社はミッションステートメントに基づいて何をしてもOKということにしています。当社の企業の最大の目的は、「ミッションステートメントに基づいて最大の利益を上げること」ということです。

### 東日本大地震で被災地への福祉用具の募集をされていますが、具体的にどういったものでしょうか？

最初は特に何かをしたわけではないのですが、自然と集まってきました。

会社としてはまずは、社員と家族を全力で守る、次にお客様とパートナー様を全力で守るということです。安全は最優先です。自分ところの社員を守れない人間がお客様のことを守ることは絶対できません。ただ、使命感の熱い人間もおおり、帰れといっても帰らずに仕事をしている社員もおりました。

この大震災の支援は最低3年はかかると思います。この何年かかるかわからない復興支援をやりきります。来期の行動計画を作成中ですが、明確に東日本大震災の復興事業に尽力する、ということを入れることを検討しています。



### 障害者雇用に力を入れているのですか？

特に障害者雇用に意識していたわけではないのですが、結果としてそうになりましたが障害者が障害者用具を作る技術にはすごいものがあります。そういう方々に支えられてきた会社です。現在は5%弱の障害者雇用率です。ただ、もっと重度の人でも雇用しなければならない、という使命感はあります。

また、現場も自ら進んでプロジェクトチームを作って障害者雇用に推進してきました。

### これからどういったことに力を入れていきたいですか？

今扱っている商品がいなくなる事業を目的としています。戦後、戦争で足がなくなった人がたくさんあり需要がありましたが、抗生物質の発達で足を切断する必要がなくなり、義肢の需要は大幅に減りました。それでも当社はそれを乗り越えてきました。

今後は「使わなければいけないもの」から「使いたくなるもの」へ発展する必要があります。革新を続け発展していきます。



川村社長と弊所所長・太田

川村社長は学生時からアメフトの選手で、現在も子供たちに指導をされています。熱血、超体育会系です。川村社長と並ぶと、私も小さく見えません。現在の本社工場は、最新技術を取り入れられた「におい」「ほこり」を取り除く装置が備え付けられ、働く人のために労働環境が整えられ、また、プラスチックはリサイクルさせて自然環境にも配慮がなされた素晴らしい工場です。工場見学もできますよ。

**K Kawamura Gishi**  
川村義肢株式会社

〒574-0064

大阪府大東市御領 1-12-1

TEL : 072-875-8000

FAX : 072-875-8005

## ★大手前コラム★

### facebookって???

facebookは、5億人以上のユーザーがいるといわれる世界最大のSNSサービス。全世界の人と、実名で情報をやり取りできるのが魅力です。

SNSサービスとは、インターネット上で人と人がつながる場所(コミュニティー)を提供するサービスのことです。

#### 【実名登録が原則】

日本で広がっている他のSNSサービス(ツイッター、ミクシィ)では愛称を登録しますが、facebookでは実名で登録されている方が多いので、友人や知人を探しやすく、また、プロフィールも登録が可能なので、「何処の誰」がはっきりします。

プロフィール等を登録することにより、同じ趣味を持った人、同じ目的を持った人を日本だけでなく、世界に探しにいけることが魅力の一つです。また実名登録が原則なので、「あっ！この人！」なんて思わぬ出会いがあるかもしれません。

ストレス発散のために新しい趣味を見つけることや、新しいお店の情報を見つけることができるかもしれません。もしかしたら新しい仲間が見つかるかも。。。

※インターネット上には、間違った情報もたくさんあります。ご利用される際は十分ご注意ください。

BY:服部裕介

## ビジネスフレンド 2011年6月号 No.105

2011年6月1日発行

#### ●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所  
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪市中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル 5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL: [www.ootemae.co.jp](http://www.ootemae.co.jp)

E-mail: [info@ootemae.co.jp](mailto:info@ootemae.co.jp)