

毎日の食卓をおいしく健康的にする「お母さんの手料理代行業」

～健康・健脳・安心・おいしさを追求する惣菜メーカー～

堀

代表取締役社長

富則氏



株式会社デリカスイト

- 住所：大垣市加賀野4丁目1-20
- TEL：0584-77-1811
- FAX：0584-78-0877
- URL：<http://www.delicasuito.co.jp/>
- 事業内容：HMR、料理品小売業
(惣菜、寿司、米飯等の調理・小売販売)
- 従業員：70名
- 会社略歴：
 - 1972年 水都食品(株)設立
 - 1985年 現所在地に本社ビルを設ける
 - 1992年 20周年を機に現社名に変更
 - 1997年 (株)めしあがっ亭設立
 - 1998年 ソフトピアジャパンに伝心情場ビル竣工
 - 2005年 大垣ブランド第1号に認定(芭蕉水御膳・健能SVS商品)
 - 2006年 岐阜県情報化先進企業表彰
 - 2008年 堀富則社長就任
 - 2008年 中期経営計画「STEP」をスタート

【磨きぬいた商品を世に送り出す】

佐藤氏：はじめに御社の歴史と企業発展の礎となった転換期についてお聞かせ下さい。

堀社長：当社は48年前に佃煮の卸売りを始めました。その後スーパーが普及していく中で、おそらく日本で初めてスーパーでの売り場を持たせていただきました。そのスーパーでの惣菜のセルフ販売(パック売り・集中レジでの一括精算方式)、これが現在の事業の前身となっています。

事業展開では、煮物を最初に出し、てんぷら・寿司など一つずつの商品に思いを込めて作り、増やしていきました。その中で1993年の冷夏による米不足は、商品に対する思い入れの決定的転換期となりました。米不足の影響からタイ米をブレンドした米が市場に広がり、純国産米の確保が通常価格では難しくなっていました。それでも国産米にこだわり、品質を落とさたくないという一途な思いから、3倍もの金額に跳ね上がった国産米を手当てし、誇りの持てる商品を出し続けました。その結果現在の商品価値と価格が決まったといえます。

現在お米は福井県・岩手県の農家と契約して、72時間天日で乾燥させたものを使用しています。天日乾燥米の弊社内でのシェアは、価格が高いため当初10%程度でしたが、現在では50%にもなっています。これは消費者の欲している商品の現れであり、今後とも生産者と同じ価値観を持って取り組むことが大変重要であると考えています。

私どもは、ご飯が美味しいと言ってもらえることを何よりも大事に考えています。またご飯は炊きたてが美味しいので、消費する場所で炊くことにしています。それに炊飯には当然のことながら、水の良し悪しも大きく影響するため、名古屋などの店舗にも、大垣の美味しい水を持って行って自慢のご飯を皆さんに提供しています。

昨年11月には、神奈川県川崎市に、いなり寿司の専門店を出店致しました。これは、単品力を強くし岐阜の知名度を上げたいと思ったからです。日本で一番競争の激しい首都圏で、こだわり商品を提供し、幅広い客層に理解を得られるかどうかの挑戦です。お店では、大垣藩いなり、飛騨牛入りごぼういなり、黒糖・黒ゴマいり等多様ないなり寿司を店頭に出しています。これはもちろん岐阜県産の大豆から豆腐・油揚げをつくり、伝統的な炊き方で稲荷のあげを炊き上げていますが、表面がまだまだつやつやしていません。そのため、見栄えが悪く完成度は未だと思っていますが、商品へのこだわりからつやの出る添加物を入れようとは思いません。

今後も、完成度の高い本来あるべきいなり寿司を作るために、更に商品開発を進めていきたいと考えています。

【商品へのこだわりは、お客様との信頼関係を築く】

佐藤氏：大垣の水、無添加・無着色・無化学調味料にこだわった商品づくりについてお聞かせ下さい。

堀社長：10数年前コンビニからの提案で弁当ベンダーの計画がありました。売上規模にも魅力があり、仕事を受けようと思えば大垣市築捨町の工場を増設しました。しかし、いざ始めようとしたとき72時間も腐敗しないような弁当を作らねばならない、あるいは自分たちの思いを商品に入

れてはいけないなどが分かり、思い入れのない商品は作りたくないという自社商品へのこだわりがあり、計画をやめる決断を致しました。そのかわり増築の工場では、それまで外部委託していたトンカツをつくることにしました。それまで肉は扱っていなかったのも、もっと磨きをかけて自慢の出来る商品を作っていくためです。

徹底的に衛生・品質管理をしながら、さらには自分達で米を作り天日乾燥をし、野菜も自分達で作る、無添加・無着色・無化学調味料の商品を提供するのが究極の理想です。そのため、商売を大きくしていくことは結果であって目的ではないと考えています。当然経営ですからある程度の規模は必要ですが、単に大きな会社を目指すよりも安心して安全な食を提供し、従業員が誇りに思えるような会社を追求したいのです。その事が、お客様から頼りにされることに繋がると考えています。一方で、売上高100億円には到達したいと思っていて、それはある程度の販売規模を持たないと、生産される農家の方達が安心出来ないということがあるからです。また、今後女性の社会進出は更に進み、家庭の調理時間はより一層短縮されていくと考えられますので、その代行として市場の役割も大きくなっていくと予測しています。

例え話でよく言っていることですが、大豆の硬さを調べるために手で潰す時どうするかという質問をすると、親指と人指し指で潰すという答えが多くかえってきます。しかし私は祖母から親指と薬指で潰すと教えられました。一番力の入らない指で確かめることが、日本古来の知恵であり技術であるのでしょうか。長年培ってきた日本の食文化をこれからも継承し、次代に引き継いでいかねばならないと思っています。

【社員の自主性尊重】

佐藤氏：人材育成について又貴社社員に求めることをお聞かせ下さい。

堀社長：大事な事は社員の皆さんがこの会社に居て良かったと思えることです。

中期経営計画の策定に関しては3つの目標を示しました。①デリカサイトで働いてよかった ②お客様に頼りにされる ③取引先に安心してもらえる の3点です。それを達成するための具体的な行動計画は若手からベテランまでの社員だけで意見を出し合って考え策定したものであり、私自身は一切口を出しておりません。社員だけで話し合い行動計画を策定したことは一つの人材教育になったと思っています。会社の将来に夢が持てる、自分達が誇りに思う会社・店舗でありたい、それに見合う商品を作りたいという発想から、やることは販売力の強化と商品力の強化ということになりました。社員の自主性は心強く、先々に大きな期待を抱かせてくれます。当社ではサラリーマンはいりません。商売人が欲しいと考えています。

繁盛している店は業態別・価格帯別ともバラバラです。その差は何か。お客様が、欲しくて買っているのか、仕方なく買っているのかを見極める心を売り手が持っているか持っていないかの差だと思います。

パートは千人余りありますが、能力はあるが諸事情からフルタイム勤務が出来ない方が多いという現実があります。しかしパートと社員との垣根があるとせっかくの能力を活かすことが出来ないため、3年前からパートを管理職に登用する制度を始めました。現在は係長までしかおりませんが、早く部長職にまで育てたいと思っています。もちろん管理職ですのでモチベーションの向上に繋がる反面、大きな負担を強いることもあります。パート、社員というより仕事に誇りを持ってもらうことによって、一人一人の能力を引き出す仕組み作りは大切な事だと思っています。

【店がコミュニティの役割を果たす】

佐藤氏：昨年4月に社長に就任されたばかりですが、抱負をお聞かせ下さい。

堀社長：近年食に対する不信が非常に強くなっています。まず消費者の皆様から安心して購買していただく為には、作り手が自信を持って商品を作り上げることが出来る会社にしなければなりません。価格にこだわる客層もありますが、その中でも出来る範囲で安心を提供します。

百貨店の売上が落ちていますが、逆にこういう状況下だからこそ当社を知っていただく良い機会であると同時に、磨きぬいた商品をアピールするのに追い風になる可能性があると思っています。

食品業界は、好不況の波がそれ程大きくはないものの経営そのものは厳しく、ようやく原油価格の低下や円高傾向などにより一息つく方向にはなっていくでしょう。今後の営業展開は、食品スーパーと駅ビルの営業が中心となっていきます。特に駅ビル営業では、首都圏で横浜・品川・新宿・八王子を結ぶエリアをドミナントとし、相乗効果を持たせながらまずは10店舗体制を目指していきます。

昭和の商店街では、お客様の家族構成まで頭に入れた上で、八百屋・魚屋などが今日の一番美味しいものを推奨し、調理方法まで提案していました。今社員に求めているのは、上から言われたからやるというのではなく、お客様のお抱え料理人的感覚を持って商品を提供していくということです。

昨年、機会があり、全国を点々と放浪しました。21都道府県に及びましたが、地域の生活や文化を見て歩くのが楽しく、各地で美味しいと言っているものは、それぞれが誇りを持って食文化を形成しているように思いました。同じようにスーパーでの商売も大事ですが、個々の店が地域のコミュニティ場となることが作り手の誇りと消費者の安心になると感じました。平田町の道の駅も地元の野菜が店頭並び、生産者と消費者のコミュニティがうまくいっている事例の一つです。そういう意味合いで岐阜駅へ70坪という最大級の店舗を出店したことを始め、コミュニティの場となるような出店を今後も増やしていきたいと思っています。

地元のネットワーク作りから始め、私達地元大垣の強みである自噴水を世界一の自噴水として観光名所にしたいという夢を持っています。この夢を実現するには、資金も場も必要ですし、私達だけで出来るものではありませんが、大垣や岐阜県の誇りを広げるために邁進していこうと思っています。



総務チームチームマネージャー
佐藤康司 氏

◆聞き手 イペデン株式会社

【非正規労働者の雇止等の状況について】

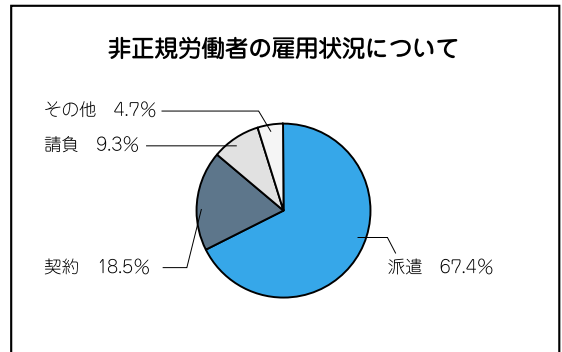
～昨年10月から6ヶ月間で

非正規労働者の雇い止め 85,000 人に～

12月26日、ハローワークが19日時点で把握できている、派遣・請負などの非正規労働者の雇用調整（契約の期間満了・中途解除、解雇）について調べた「非正規労働者の雇用などについて」によると非正規労働者の雇用調整（契約の期間満了・中途解除、解雇）が全国で、1,415件・85,012人にも上るものであると報告されています。就業形態別に見てみると、派遣が67.4%ともっとも多く、次いで契約社員（期間工等）18.5%、請負9.3%となっています。東海エリアでは、愛知10,509人、岐阜2,818人、三重2,281人の順になっており、全国的に見ても岐阜は愛知・長野・福島・静岡・栃木に次いで6番目に多い数になっています。

再就職状況については、全体の85,012人のうち17,171人（全体の約20%）について把握しており、就職先ありが11.8%、就職先無しが88.2%であったと報告されています。

（厚生省ホームページでご覧頂けます。）



【非正規労働者の雇用状況について】 (人)

	合計	派遣	契約	請負	その他
再就職状況判明者数	17,171	11,382	3,879	965	945
再就職先あり	2,026	1,440	444	102	40
再就職先無し	15,145	9,942	3,435	863	905
再就職無しの割合	88.2%	87.3%	88.6%	89.4%	95.8%

【障害者雇用促進法可決に伴い、中小企業も納付金支払い対象に】

中小企業における障害者雇用の促進を柱とする改正障害者雇用促進法が19日、参議院本会議で可決、成立しました。これに伴い障害者の法定雇用率（従業員数の1.8%）を達成していない企業に課される納付金について、101人以上の企業にも段階的に拡大し適用されます。これはわが国の企業全体の99.7%が中小企業でなりたっており、その中小企業での障害者雇用の促進を図る必要があると考えられた為です。

日本労働組合総連合会 事務局長 古河 伸明氏は、「障害者雇用は発展しつつあるものの、企業における実雇用は1.59%と低いまであり、中小企業にも障害者を雇用する機会が増加することを期待している」とのことです。平成21年4月1日から施行予定となっていますが、障害者納付金制度に関しては平成22年7月1日からの施行となり、101人以上企業への拡大は平成27年4月1日からとなっています。短時間労働者の雇用義務対象化については平成22年7月1日からとなっています。

【雇用義務創設からの企業規模別実雇用率の推移】

	制度創設時 (昭和52年)	現在 (平成19年)	
		現在 (平成19年)	増減値
1,000人以上	0.80%	1.74%	0.94%
500～999人	1.04%	1.57%	0.53%
300～499人	1.21%	1.49%	0.28%
100～299人	1.48%	1.30%	0.18%
～99人	1.71%	1.43%	0.28%
全体	1.09%	1.55%	0.46%

厚生労働省「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案より」

【納付金制度・短時間労働の拡大】

<基本的な法律に関しては平成21年4月1日施行>

	現行	2009年7月1日	2015年4月1日
障害者雇用納付金制度	301人以上	201人以上	101人以上
短時間労働者雇用の義務化	301人以上	101人以上	

【岐阜県経営者協会 2008年 年末賞与状況速報【特別集計】】

～業種・規模別ともに前年度割れ～

当協会が会員企業の皆様からご回答をいただき、集計をしております「2008年 年末賞与状況速報」の特別集計（1月5日時点）が発表されました。集計可能であった112社の平均は、**485,278円（1.92ヶ月）**となっています。

前月の調査では300人未満の会社様が減少したとの報告をさせていただきましたが、最終の調査報告では、300人以上の規模でも減少する結果となり、全体の平均でも最終的に前年度比6%ダウンという結果になりました。

【2008年 年末賞与 特別集計【1月5日時点】】

	集計社数 (単位:社)	08年末支給状況 (単位:円(ヶ月))	07年末支給状況 (単位:円(ヶ月))
総計	112	485,278 (1.92)	510,562 (2.01)
製造業	71	499,630 (2.00)	530,387 (2.10)
非製造業	41	460,424 (1.77)	466,947 (1.80)
100人未満	35	377,802 (1.50)	413,762 (1.68)
100～299人	48	527,985 (2.10)	547,540 (2.15)
300人以上	29	544,304 (2.11)	540,449 (2.07)

労働行政レーダー ヘッドライン

【次世代支援育成対策推進法が改正されます】

厚生労働省の通達によると、次世代育成支援対策推進法が改正され、平成21年4月1日より順次現行の規定なしから、義務化・努力化がされるようになります。これは、急速な少子化の流れを変えるため、地方公共団体以外が地域行動計画を策定・公表するように一般企業でも従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ることを義務づける法案となっています。

行動計画の公表及び従業員への周知の義務化は、301人以上の企業は300人以下の企業に先駆けて平成21年4月1日から施行され、平成23年4月1日からは101人以上300人以下の企業にも義務化が適用されます。

【行動計画の公表及び従業員への周知の義務化】

<平成21年4月1日施行>

	現行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	義務	義務
101人以上300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

*義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した行動計画について適用されます。なお、平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

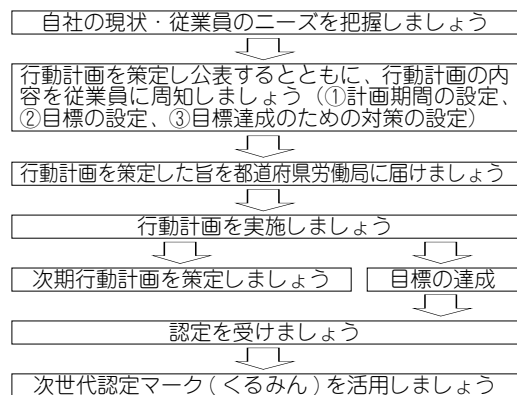
行動計画の届出義務企業も拡大し、一般事業主の行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上から101人以上に平成23年4月1日から拡大されます。

【行動計画の届出義務企業の拡大】

<平成23年4月1日施行>

	現行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

【一般事業主行動計画の策定、実施及び認定を受けるまでの流れ】



●改正法及び事業主計画にお問い合わせの方は、労働局雇用均等室まで
岐阜労働局（電話：058-263-1220）

平成19年派遣労働者数384万人、前年比約20%増

平成19年度の派遣労働者数が約384万人（対前年度比19.6%増）で常用換算派遣労働者も約177万人（対前年度比16.7%増）。事業者数は、一般労働者派遣事業所数20,095所（前年度比11.5%増）、特定労働者派遣事業所数は30,014所（同25.4%増）であり、全体でも50,109所（同19.4%増）増加。
厚生労働省「労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果について」より

採用内定取消しの増加

12月19日までに172事業所769人の内定取り消しが確認され、岐阜県内では、3事業所3人の内定取り消しが確認できている。
厚生労働省「新規学校卒業者の採用内定取消しへの対応について」より

平成20年度労働組合数11年連続で減少

労働組合数644組合、組合員数12万1,018人が前年に対し26組合1,352人減少し、推定組織率も0.2ポイントの低下。パートタイム労働者の組合加入者は、過去最多の9,084人となり、前年に比べ1,191人の増加で全組合員数の7.5%を占めた。

12月の完全失業率4.4%、前月比0.5ポイント上昇

12月の完全失業率（季節調整値）は前月比0.5ポイント上昇の4.4%。完全失業者数は270万人で1年前に比べ39万人増加。就業者数は、6,331万人で11ヶ月連続の減少。
総務省統計局「労働力調査平成20年11月分結果」より

お知らせ

平成21年度「均等・両立推進企業表彰」の募集

岐阜県労働局から労働行政の推進にあたり、平成21年度「均等・両立推進企業表彰」の募集がありました。1社でも多くの会社様にご協力頂ければと思います。

内容：女性労働者の能力発揮を推進するための積極的な取組
仕事と育児・介護との両立支援のための取組
上記2点に対して模範となる取組を推進している企業を公募し表彰を行います。

応募期間

平成21年1月1日～3月31日

過去表彰された会員企業様

岐阜信用金庫 (株)ソフィア総合研究所
(株)大垣共立銀行 (株)パールマネキン
(株)文溪堂 (株)十六銀行 未来工業(株)
タカケンサンシャイン(株) <表彰年が若い順番にて>

お問い合わせ

岐阜県労働雇用均等室 担当 祝迫、馬淵
〒500-8842 岐阜市金町4-30
明治安田生命岐阜金町ビル
TEL：058-263-1220 FAX：058-263-1707

労災認定範囲の現状と動向



端元博保法律事務所
弁護士

伊藤 公 郎 氏

本稿は、さる11月12日に長良川スポーツプラザで開催された「労働法ゼミナール第3講」における、ご講演の概要（事務局文責）

第1 ストレスに起因する労災事例

1 労災認定の基準（業務起因性）—旧労働省平成11年9月14日通達等による

まず、第1の要件として、①特定の精神障害（対象疾患）の発症が必要となりますが、ほとんどの事案はこの要件はクリアされていると思ってください。業務に関連する可能性のある精神障害は、うつ病等気分〔感情〕障害、重度ストレス反応等ストレス関連障害などがあります。第2の要件として②発病前6ヶ月以内の強い業務上の心理的負荷があり、その判断要素として極度の長時間労働が重視され、具体的には1ヶ月の残業時間や休日出勤時間の合計が80時間を越えている場合はこの要件を満たします。①②の要件を満たしたとき、阻害要因（業務以外の心理的負荷及び個人的要因—既往歴、生活史、アルコール等依存状況、性格傾向等）を検討して総合的に判断します。

労災を認めなかった事案として、日産自動車事件（最判平成4.9.24。新入社員がホテルで5日間合宿訓練で神経症→職場で集団生活をする上で通常受けるであろう精神的な負担以上に特に過大な精神的苦痛を生じさせるものでないとした。）、平田小学校教諭事件（最判平成15.7.17。転任1年目の小学校教員が自殺した事案→自殺した教員の公務が特に加重であったため軽症うつ病が発生したとはいえないとした。）があります。極めて常識的な結論ですが、地裁段階では首を傾げたくな

るような場合でも労災は認定されやすいと思ってください。

また、セクハラによる精神障害の場合は心理的負荷が弱い場合も一応対象とするという通達（平成17年12月1日）がありますので、ご注意ください。

2 安全配慮義務違反による損害賠償

労災でカバーされる補償分と損害賠償の範囲が異なります。労災には損害費目としての慰謝料はありません。逸失利益も60%まで（特別支給金で20%増額あり計80%）。労災で補償受けても、上記の足りない部分（慰謝料、逸失利益の4割）を損害賠償される可能性はあります。

よい題材として、安全配慮義務の一内容としての健康配慮義務を認めた電通事件（最高裁平成12年3月24日長時間労働の結果、睡眠不足で疲労困憊し、うつ病になり自殺した事案）があります。健康配慮義務の具体的内容として、健康診断結果告知義務、健康障害防止のための労働環境改良義務、増悪防止措置を採る義務を認めて、各々の義務の予見可能性と結果回避可能性を検討しています。その後の法改正で、長時間残業者に対する医師による面接指導の段階的義務付け（労働安全衛生法66条の8）がされましたので、これも健康配慮義務の一内容となると思います。

なお、当該労働者の心因的要因を一定程度斟酌されて過失相殺による賠償額の減額も可能ですが、

同種の業務に従事する労働者の個性の多様性として通常想定される範囲であれば、過失相殺は認められません。家族が具体的措置を採らなかったことを理由とした過失相殺も認めていません（上記最高裁判決）。

第2 管理者サイドが採るべき対策

1 上記第1から管理者サイドからみてしておくべきことを検討しましょう。まず、発見時の対応ですが、メンタルヘルス疾患は法定定期健康診断の検診項目外ですので、社員の同意を経て受診を勧め、当人が拒否しても就業規則等で受診命令出せる場合があるので、命令の検討をしてください。受診させた場合は、健康診断の結果を社員に対して通知する義務（労働安全衛生法66条の6）を負いますので、そこで次の対応段階に入ります。この際、当人の同意なく上司や同僚に伝達はできません（センシティブ情報としてプライバシーの根幹であり、後でこのこと自体でもめることになります）。

発見後の対応段階ですが、産業医の意見を聞いて（主治医よりも産業医の意見尊重）、増悪防止措置を採ります（業務の質と量の軽減、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など）。どの措置を採るのかは、ストレス原因が、職場の人間関係、業務内容、業務時間帯、職務責任の程度などその原因を特定して削除するという視点で考えてください（労働環境改良義務とリンク）。就業継続が不可能な場合、退職命令を出すことになります（本人との話し合い優先。本人不同意でも、産業医が不可能と判断すれば可能）。

このような増悪防止措置後の対応ですが、退職の場合、職場復帰の可否の判断は、職種・職務内容を特定した雇用契約か否かで基準が分かれます。判断は、主治医及び産業医双方の意見を聞くのがベターでして（無理に復帰させると、その判断自体に健康配慮義務違反となる場合も）、特定していない場合は、その者がこなすことのできるより軽いポジションを探す必要があります。いずれの場合も、段階的な復帰（軽作業、半日業務等）は、復帰支援システムがあろうとなかろうと、事業主は原則として拒否できません。退職期間満了時に復帰できないと判断される場合は、普通解雇の検

討をすることになります。

復職後の対応については、再発の兆候を見逃さないため、当人の勤怠管理と業務管理を把握し担当する者の権限と役割の確認が必要で、人事労務担当と現場管理職の役割分担と連絡体制をチェックしてください。

更に、復職後再発した場合の扱いとして、業務負担軽減で対応できない場合再度休職となりますが、再度の復職の際には、復職可能の判断は慎重にならざるを得ないものの、1回目の復職後の労働環境改良義務が果たされているか再度チェックしておいてください（再度の復職を拒否する場合に備えて）。

2 更に一歩進んでストレス負荷軽減のため体制作り

まず、管理者の心掛けレベルの話ですが、部下の勤怠の変化、業務パフォーマンスの低下、社内での態度の変化に注意するのは当然のこととして、経験則上特に注意すべき時期として、長期休み明け、人事異動1,2ヵ月後、人事考課前後に気を配ってください。

体制作りという面では、対外部問題（クレーマー対策）への制度的対応ができているのか検討してください。不当要求があった場合、窓口担当者が一人で抱え込まないように、組織上部にクレーム内容を自動的に上げる報告システムを作っているか。作っただけではだめであり、報告を義務化し、未報告自体にペナルティを課することが肝要です（考課への悪影響と考え自粛することを防止し、かつ聞いていないという上司の知らんぷりを防止するため）。クレームに該当するか否かの判断は、担当者が形式的に判断できるよう想定されるクレームに基づき、具体的基準を明記することをお奨めします。その上で、組織として対応し、代表者以外のクレーマーをはじめとする不当要求対策の担当責任者を決めておき（内部的に明示すること）、クレーマーなど不当要求者に対して特別扱いはせず、限度を超えた場合は部外の専門家（法律家）に委託して抱え込まないようにしてください。（過労死の認定の基準と認定の拡大傾向は書面の都合上割愛しました）。