

工業薬品用容器 国内シェア約 75%

～お客様が何を求めているかを常に追求～



コダマ樹脂工業株式会社

代表取締役社長

児玉 栄一氏

- 住 所：安八郡神戸町末守377-1
- T E L：0584-27-4141
- F A X：0584-27-6220
- U R L：<http://www.d-kjk.co.jp/>
- 事業内容：合成樹脂ブロー成型品および射出成形品の総合メーカー
- 従業員数：310人

■ 竹籠から合成樹脂容器の製造へ

聞き手：御社の歴史と転換期について教えてください。

児玉社長：1927(昭和2)年に創業し、今年91年目を迎えました。事業の始まりは、大垣市内で酢酸など化学薬品の生産が行われるようになり、使用される瓶の保護材として竹籠を供給したことによります。当時は竹藪が生い茂り、原材料に恵まれていたこともありましたが、昭和30年代後半に消防法が改正され、化学工業薬品にプラスチック製品が使用できるようになりました。当時、竹籠の国内シェアで約8割を占めていましたから、大転換を迫られました。先代は、一大決心し、最先端のドイツ製の成形機を導入し、竹籠から合成樹脂製容器の製造へと方向転換を図りました。ここが最大のターニングポイントと思っています。

その後、成形機メーカー、原料メーカー、納品先、私たち成形メーカーの4社で田植え機のプロトタイプを開発し、これが燃料タンクなど種々の大型製品の開発に結実して行きました。1980(昭和55)年には、ドイツのマウザー社とオープンドラムのライセンス契約を結び、ドラムをプラスチックで製造するようになり、容器の大型化というもう一つの転換期となりました。

■ 「安全性が高い」付加価値を見出す

聞き手：御社の業務内容について、あらためてご紹介します。

児玉社長：工業薬品や半導体関連の高純度薬品、塗料、食品、医薬品、農業薬品などの幅広い分野で利用していただいている工業用薬品容器が中心です。全体の売上の約8割で、国内シェアは約75%を占めています。そのほか、農薬散布や環境資材として利用されるタマローリー、雨水を溜めて有効活用できるホームダムなども製造しています。東日本大震災以降、トイレの排水利用など、生活用水として役立つということで、安定した需要があります。

聞き手：プラスチックの特性を生かした容器の開発に力を入れていますね。

児玉社長：内容液排出時に脈動しない容器を上市していますが、特に食品分野で錆や凹みに起因する安全、品質の担保の目的で鋼製容器から変更が進んでいます。また、テクノロジーを集めたハイパーピュアボトルは、半導体用高純度薬品容器として、高品質で高精度な多機能容器として注目されています。6種7層から成る容器で、特殊な機能を有する材料を積層することにより、圧倒的な耐薬品性、耐久性、バリア性に優れたハイクリーンなボトルです。

また、原料メーカーと協同して添加剤を含まない「ハイクリーン原料」を開発し、従来のクリーン容器と比べてパーティクルを10分の1まで低減しました。半導体製造工場と同等レベルの「クラス100」のクリーン工場で製造しており、安全の観点から付加価値を見出した商品と言えます。今後、このような容器が求められてくると考えられ、次の展開にも期待しています。

■ 環境対策、BCPにいち早く取り組む

聞き手：環境対策にもいち早く取り組んでこられましたね。

児玉社長：プラスチックは近年、海洋プラスチックごみと言われるように負のイメージがありますが、私たちは、ISO14001(環境マネジメントシステム)認証取得以前から、プラスチックを適正処理する業者とのネットワークづくりを進めてきました。

聞き手：CO2の「見える化」カーボンフットプリント(CFP)にも力を入れていますね。

児玉社長：CFPとは、商品やサービスの原材料調達から、生産、流通、使用・維持管理、破棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通じて排出される温室効果ガスの排出量をCO2に換算して数値化することです。当社は積極的にCO2削減に取り組んでおり、例えば、4リットルのピュアボトルは2.19kg、200リットルのドラム缶は75kgのCO2を排出しています。原材料の段階で多くのCO2を排出していますが、排出量をより少なくするために、軽量化、生産性向上・合格率向上などに取組み、社会的責任を果たしていきたいと考えています。

聞き手：2016年の熊本地震の際には、早急な対応をされて評価されたと聞いています。

児玉社長：従業員の活躍もあり、熊本工場は2週間操業が止まりましたが、九州のお客様にはご迷惑をおかけすることなく製品を納入することができました。実際、熊本の金型を岐阜に持ってきて、岐阜で成形して納品しました。岐阜の分は栃木工場でフォローするという形で、納品テリトリーを西にシフトして対応しました。

BCP(事業継続計画)を考え始めたのは、2011年に起きた東日本大震災の時です。栃木工場で一部被害を受け、南海トラフを想定した時に、対策をしっかり講じなければならなかったからです。国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドラインに基づき、(一社)レジリエンスジャパン推進協議会が認証を行った国土強靱化貢献団体に、岐阜県の製造業では2番目、県内では25社目として認証され、BCPを確立しました。「コダマに任せておけばしっかり納品してくれるから大丈夫」とお褒めのお言葉をいただいたことがあり、非常に励みになったことがあります。

聞き手：今年7月の西日本豪雨では、いち早く支援に動かれましたね。

児玉社長：飲料水や生活用水を入れる容器を手配しました。商売関係なしに、自分たちが製造しているものが社会に役立つことは嬉しく感じます。



▲ ピュアボトル

■ 「3年ひと昔」創業100年を見据える

聞き手：御社ではどのような人物像を求め、教育されていますか。

児玉社長：新入社員は、昨年12人、今年が11人。外部教育や1年研修を重ねながら、しっかりした形で新入社員に対し、その都度方向性を示せるように努めています。また、取引先であるお客様の会社を退職された方に顧問として来てもらっています。お客様は弊社に何を求めているのか、どうあつて欲しいかというコダマ像について考える場を塾形式で行っています。常にお客様から何を求められているかを追求していける社員を育成しています。

聞き手：今後の展望をどのようにお考えですか。

児玉社長：社員には今年から「3年ひと昔」と伝えていきます。10年も同じことをしていたら、企業は継続していきません。過去を振り返りながら、足元を見て、次どう展開していけばいいのかを繰り返し積み重ねていくことが大切であり、創業100年を見据えていきたいと思っています。

聞き手：最後に休日の過ごし方はいかがですか。

児玉社長：数カ月に1度遠方までトレッキングに出かけます。この秋には、秋田駒ヶ岳と森吉山へ妻と行く予定です。健康年齢を意識し、できるだけ動いて、休日はジムに行ったり、旅行したりして、リフレッシュしています。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
イビデン(株)

経営企画本部人事・総務部総務グループ
固定資産管理チーム チームマネジャー

岡本 正保 氏

【働き方改革関連法が公布】

I. 労働時間法制の見直し

■見直しの内容

1. 残業時間の上限を規制します
 - 原則として月45時間・年360時間
 - 臨時的な特別な事情でも年720時間以内、複数月平均80時間以内、月100時間未満
2. 「勤務間インターバル」制度の導入を促します
3. 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
4. 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます(25%⇒50%)
 - 中小企業で働く人にも適用(大企業は平成22年度～)
5. 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます
 - 働く人の健康管理を徹底
 - 管理職、裁量労働制適用者も対象
6. 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します
 - 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月⇒3か月)
 - 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
7. 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします。
 - 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき)
 - 対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)

■施行期日

2019年4月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げの適用は2023年4月1日

II. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

■見直しの内容

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

均衡待遇規定 ⇒ 下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します。

(不合理な待遇差の禁止) ①職務内容 ②職務内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情

均等待遇規定 ⇒ 下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します。

(差別的取扱いの禁止) ①職務内容 ②職務内容・配置の変更の範囲

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇 (2)一定の要件を満たす労使協定による待遇
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。
3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても行政ADRの対象となります。

■施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日

資料出所: 岐阜労働局「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

【平成30年度最低賃金の結審状況】

岐阜地方最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金は昨年より25円増となる825円で決定された。新しい地域別最低賃金は平成30年10月1日より発効となり、県内で働く全ての労働者に適用される。

なお、全国の決定状況は下記の通り。

■ 平成30年度地域別最低賃金決定状況

都道府県名	最低賃金時間額		
	29年度	30年度	増減額
北海道	810	835	25
青森	738	762	24
岩手	738	762	24
宮城	772	798	26
秋田	738	762	24
山形	739	763	24
福島	748	772	24
茨城	796	822	26
栃木	800	826	26
群馬	783	809	26
埼玉	871	898	27
千葉	868	895	27
東京	958	985	27
神奈川	956	983	27
新潟	778	803	25
富山	795	821	26
石川	781	806	25
福井	778	803	25
山梨	784	810	26
長野	795	821	26
岐阜	800	825	25
静岡	832	858	26
愛知	871	898	27
三重	820	846	26
滋賀	813	839	26
京都	856	882	26
大阪	909	936	27
兵庫	844	871	27
奈良	786	811	25
和歌山	777	803	26
鳥取	738	762	24
島根	740	764	24
岡山	781	807	26
広島	818	844	26
山口	777	802	25
徳島	740	766	26
香川	766	792	26
愛媛	739	764	25
高知	737	762	25
福岡	789	814	25
佐賀	737	762	25
長崎	737	762	25
熊本	737	762	25
大分	737	762	25
宮崎	737	762	25
鹿児島	737	761	24
沖縄	737	762	25

資料出所：厚生労働省「すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました」

労働行政レーダー ヘッドライン

企業における福利厚生施策の状況

企業の福利厚生施策について40%以上が「ある」と回答。項目では「慶弔休暇制度」90.7%、「慶弔見舞金制度」86.5%、「病気休暇制度」62.1%が上位を占めた。

制度・施策の目的では、「従業員の仕事に対する意欲の向上」が最も高く、「従業員の定着」、「人材の確保」で5割を超えた。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

平成29年監督指導、送検等の状況 (自動車運転者使用の事業場)

平成29年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対し監督指導や送検等を実施。監督指導を実施した事業場は5,436事業場で、労働基準関係法令違反が認められたのは4,564事業場(84.0%)、改善基準告示違反が認められたのは3,516事業場(64.7%)となった。

資料出所：厚生労働省「自動車運転者を使用する事業場に対する平成29年の監督指導、送検等の状況を公表します」

過去3年間の総労働時間 減少傾向

一般労働者における総実労働時間の過去3年間の状況について、1,996時間(2015年)、1,981時間(2016年)、1,972時間(2017年)と減少傾向となった。

人手不足感があると回答した企業では、全体平均より高めであるものの減少傾向。人手不足の中で総労働時間が減っていることは、生産性、業務効率が向上している証左となり得るのではないかと分析している。

資料出所：日本経済団体連合会「2018年労働時間等実態調査集計結果」

平成29年就業構造の状況

全国及び地域別の就業状況について、岐阜県では男性の有業率84.2%で全国10位、介護をしているものの有業率58.8%で4位といった特徴が見られた。

全国では、前回調査(平成24年調査)より育児をしている女性の就業率が15~24歳と45歳以上を除く年齢区分で約10.0ポイント以上の増加となっている。

資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査結果」

特定健診の実施率 約半数

特定健康検査の対象者は約5,360万人、受診者数は約2,756万人で実施率は51.4%となった。

なお、2008年度から、医療保険制度の保険者では、40歳から74歳までの加入者を対象に特定健康検査・特定保健指導を実施することが義務づけられている。

資料出所：厚生労働省「2016年度特定健康検査・特定保健指導の実施状況」

パワハラとならない教育・指導について

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



私は、使用者側から労働紛争のご相談や事件代理のご依頼をいただくことが多いのですが、その中でも、業種を問わず最近よくご相談いただく類型をご紹介します。

Q. 上司や先輩として部下や後輩を教育・指導しなければならないのですが、あとからパワハラだと訴えられるかもしれないと思うと、表面的な指導しかできず、対応に苦慮しています。部下や後輩からパワハラだと訴えられるのを避けるためには、どのような点に注意すればよいのでしょうか。

A. 近時、「こういう指導をすることはパワハラに該当しないか」「退職者から在職中のパワハラを理由として慰謝料を請求する内容証明郵便が届いたがどうすればよいか」といったパワハラに関する労使紛争が増加傾向にあることを肌で感じます。

パワハラが問題となる多くの事案において、上司は部下のために必要な指導をしていたのに、あとから「パワハラ」と言われると、上司にとっても心外であり、パワハラ事案は当事者間の感情的な対立が激しくなりやすいタイプのひとつだといえます。

部下に対する教育が、その人格権を侵害する「違法なパワハラ」にあたるのか、「正当な指導」の範囲なのかの線引きは難しいところです。この点、「指導される部下が嫌だと思えばパワハラである」という考え方があります(いわゆる被害者基準)。この考え方は、パワハラ問題を「よりよい職場環境づくりという観点」から捉える場合は正しい側面を持っています。しかし、慰謝料発生の有無や会社に職場環境維持義務違反が認められるかといった「法的観点」からは、正しくありません。違法なパワハラに該当するか否かは、平均的一般人の感じ方を基準に判断するというのが原則です。

その上で、仮に、部下が上司からの指示や注意・指導に不満を感じていても、「業務の適正な範囲」で行われてい

る場合には違法なパワハラに該当しません。より具体的には、①業務上の必要性があり、②嫌がらせや退職強要目的など社会的に不当な動機や目的に基づくものでなく、③当該指導の客観的な態様が受忍限度を超えて精神的苦痛を与えるものでなければ、違法なパワハラとはいえません。言い換えれば、部下に対する人格非難を伴わない指導や教育であれば、それが違法なパワハラだと評価される場合は限定されるというのが法的な考え方です。

もっとも、指導が違法行為でなければ問題がないかというと、そういうものでもないと思います。従業員にも様々な性格の方がいて、上司が新入社員だったころに比べてライフスタイルや価値観が多様化しています。自分が受けた指導が役に立ったからといって、部下に対しても同様に役に立つとは限りません。指導に際しては、部下とは人格や人生観が異なり得ることを前提とすべきだと考えます。

また、同じ内容の指導をされる場合でも、「誰から」指導されるのかで受け手の感じ方は変わります。指導場面以外での普段からの上司の振る舞いや、部下とのコミュニケーションのあり方が、パワハラに関するトラブルを防止することになります。

最後に、パワハラと感ずるか否かは部下の主観次第ですから、労基署や裁判所に対して訴えられることを100%事前に防止することはできません。

リスクマネジメントの観点からは、そのように紛争化した場合でも、違法なパワハラではなく、必要な指導であったと説明できることが大切です。パワハラ事案は言った言わない、あったなかったの水掛け論になりがちです。しかしながら、指導場面においてICレコーダーで常に録音して…というのも違和感があります。指導録や業務日誌などを作成し、部下に指導内容を確認した旨のチェックをさせるなど、無理のない範囲で後日の紛争に備えた記録化をしておくことが望ましいといえます。