

安全・堅牢な粉砕機「ボールミル」で産業を支える

～ニューセラミックスの原料製造に欠かせない粉体製造の技術を活かす～



中工精機 株式会社

代表取締役

工藤 好功氏

- 住 所：瑞浪市日吉町5177-7
- T E L：0572-69-1025
- U R L：http://chukoh-seiki.com/
- 事業内容：各種粉体装置機器の設計・製造・組立・据付事業、
各種粉体装置テスト事業、
各種精密～大物金属加工、溶接、組立事業、
精密～大物樹脂加工・組立事業
- 従業員数：26人

■ 壊れにくくて、長持ち&安全 あらゆる原料を粉にするボールミル

聞き手：まずは御社の歴史から教えてください。

工藤社長：創業は大正14年（1925年）、土岐郡稲津村で「稲津鉄工所」としてスタートしました。戦時中は各務原航空所の協力工場として航空機部品を製作していた時期もありますが、戦後には、本来の仕事である窯業機械に専念することになりました。

当社が手掛けている主な機械は、粉体製造装置“ボールミル”です。内側に天然ケイ石等を貼った機械を回転させることで、ニューセラミックスの原料となるアルミナ等を粉にするものです。「すべての製品は粉から始まる」と言っても過言ではなく、様々な業界にお使いいただいています。しかし、国内では高さが3mにもなるような大型の機械を製作できる企業は国内でどんどん減っており、ニッチな分野となっています。

聞き手：当社も瑞浪市ですので、陶器やタイルの原料メーカーの方からお話を聞くことがあります。粉砕機というと、内張り材は数年で交換しなければいけない、なかなか大変な機械というイメージがあります。

工藤社長：粉にする際に水を使う「湿式」と、そうでない「乾式」があり、湿式の方が摩耗は早くなります。さらに、海外製の機械は耐久年数が短くなります。

私が社長に就任したのは平成3年（1991年）で、その

際に両祖父から受け継いだ考え方が「本物のモノづくり」です。つまりは「壊れないモノづくり」ということです。飛行機やロケットよりもさらにレベルの高い安全率の製品づくりをしていると自負しております。

導入された企業様からベルトの交換等について心配されることもありますが、「大丈夫です、担当者様が現役でいらっしゃる間は交換不要ですよ」と説明することが多いです。総重量が30tにもなるような機械は、一度設置したら修理に出すのも大変ですから、丈夫で長持ちすることが大切ですね。また、大きいものが壊れれば大きな事故にもつながりますので、とにかく安全であることを大切にしています。

■ 大きなマザーマシンから造られる オーダーメイド機械の数々

聞き手：機械は設計からされているのですね。

工藤社長：お客様と相談しながら、1時間当たりでどれくらいの量を粉砕したいのか等を聞きながら進めます。お客様のところで不具合が出てはいけませんから、自社工場にて、お客様の立ち合いのもとで試運転を行った後に納品します。ほぼオーダーメイドですから、地元から機械の注文が増加したバブル期には、納入まで1年待っていたこともありました。

もともとは、明治初め頃に近くの屏風山で良質の釜戸長石が発見されたことから、大正時代には山から流れる佐々良木川の流れを利用して水車の動力で石を砕き、さ



▲ 左側が工場、右側が事務所。
このペンション風の建物の中には食堂も。



▲ 工場での作業の様子。大きな機械を製作するため、マザーマシンも大きなものが多い。

らに粉に加工していました。その頃に創業していますので、省エネ等の環境に対する意識も自然と根付いています。また、小さな装置から出発していますので、その繊細さが大きな機械にも活かしているのだと思います。

聞き手: 御社のwebページにもありますが、「健康経営」に力を入れておられるのですね。

工藤社長: 食堂をリニューアルし、そこで総務を担当している妻が週に1度腕を振るい、野菜もふんだんに使った“サラメシ”を社員に提供しています。

また、今年度はライザップのトップトレーナーを社内に招いたトレーニングを3回行いました。座学と実践が盛り込まれたメニューでしたが、短時間とはいえ結構キツく、これをきっかけに身体を鍛え始めた社員や、仕事へのモチベーションも上がったという社員がおり、やって良かったなと思っています。

聞き手: 人材の採用や育成についてはいかがでしょうか。

工藤社長: これからは人口がどんどん減っていく時代ですが、そんな中でも「ゴルフがしたいから瑞浪に住みたい」といった転職希望の方がいらっしゃいます。新卒の方も含めて、Iターン、Uターンの方に広く知っていただけるよう、webサイトでは動画等も積極的に発信しています。おかげさまで、最近では2年前に入社した社員の同級生が面接に来てくれました。また、入社後については、楽しく笑顔で働いてもらえることを一番考えています。

受注産業ですから、納期によっては残業が偏ってしまいます。きちんとした工程管理をするためにも、ISOを導入した際には社員を一人ひとり呼び、皆が腑に落ちるように丁寧に話しました。時間がかかりましたが、文字にする大切さや5S活動等も浸透してきました。汚い工場が良い機械が作れるわけがないと思っていますので、きれいにすることは大前提です。お客様には、まずは当社へ来て、とにかく工場を見てくださいと言っています。

■ 様々な産業を支える“粉”の可能性

聞き手: 今後への展望についてはいかがでしょう。

工藤社長: 新製品のヒントは、お客様の声にあります。社員にも、そういう耳を持ちなさいと言っています。

当社では20年程前から、毎年東京ビックサイトで開催される「国際粉体工業展」に出展するようになりました。その結果、製品についても間口を広げることができました。ブースにいれば、「こういうものを粉にしたいのですが」とお客様が自ら訪ねてきてくださるのです。お客様のニーズを知る絶好の機会ですから、私も出展する3日間は朝から晩まで対応しています。それがきっかけで新たな分野の仕事をいただくこともあり、改めて、“粉”が産業を支えているのだと感じています。

聞き手: 最後に休日の過ごし方についてはいかがでしょうか。社長は青年会議所の野球チームで140キロを投げたというスポーツマンでいらっしゃいますが。

工藤社長: 30歳でトライアスロンに挑戦しましたが、また挑戦してみたいという思いがあり、お酒を飲みに行くのを減らして、近隣の市民プールで泳いだりしています。周りでは私よりも年上の方たちがばんばん泳いでいるので、とても刺激になりますよ。それから、還暦野球にもそろそろ参加しようと思っているところです。

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
丸理印刷(株)

代表取締役 **伊藤 健太郎** 氏

【平成30年 民間企業における定年退職者の継続雇用、勤務間インターバル制度】

人事院の調査によると、平成30年10月1日現在における状況は下記の通り。なお、常勤従業員50人以上の全国の企業4,499社について集計したもの。

定年制の状況と定年退職者の継続雇用の状況

定年制がある企業は99.4%。そのうち、定年年齢が60歳である企業は84.9%、65歳以上の企業は11.0%。

定年制がある企業のうち、定年後の継続雇用制度がある企業は97.0%。その内訳は右の通りとなっている。

勤務間インターバル制度

制度がある企業は6.4%。インターバル時間数は「8時間以上9時間未満」との回答が28.0%と最多で、平均時間数は10.6時間。制度がない企業については、「退勤と出勤の間にインターバルが既に確保されている(49.8%)」を理由として挙げる企業が多く、さらに同制度の措置予定についても、「予定なし」が70.8%となっている。

■ 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合 (母集団: 定年制がある企業) (%)

継続雇用制度がある	97.0
再雇用制度のみ	91.0
再雇用制度・勤務延長制度両方	3.5
再雇用制度・特殊関係両方	0.7
勤務延長制度のみ	4.4
勤務延長制度・特殊関係両方	—
特殊関係のみ	0.2
再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係全部	0.1
継続雇用制度がない	2.9
不明	0.1

※グレーの枠内は継続雇用制度がある企業を100とした場合の割合。

資料出所: 人事院「平成30年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」

【岐阜県における最低賃金の違反状況 最低賃金の認識率は90%超】

法令違反状況

岐阜労働局は、平成31年1月～3月に県下7労働基準監督署において、県内事業場の最低賃金の履行状況を調査(監督指導)した。

監督指導対象は281件で、そのうち岐阜県の最低賃金(時間給825円)を下回る最低賃金法違反が確認されたのは34件(12.1%/前年比2.4ポイント上昇)。

業種別では、接客娯楽業(宿泊業、飲食店等)が17.9%、商業(卸、小売、理美容業等)が10.4%。製造業(食料品、縫製、金属製品製造等)で7.8%だった。規模別では、1～9名規模が14.8%、10～29名規模が5.9%、30名以上規模が19.2%となっている。

最低賃金の認識状況

監督対象となった事業場全体において、「最低賃金額を知っている」と答えたのは257件(91.5%/前年比2.6ポイント上昇)。最低賃金額を知らない事業場も制度自体は認識しており、存在自体を知らない事業場は1件のみだった。

なお、違反事業場が最低賃金額以上の賃金を支払っていない理由は右グラフの通り。

資料出所: 岐阜労働局「最低賃金監督(平成31年1月～3月)の結果について」

■ 年別最低賃金違反状況

年(平成)	31	30	29	28	27
監督指導件数	281	279	250	230	298
違反事業場数	34	27	28	39	21
違反率(%)	12.1	9.7	11.2	17.0	7.0

■ 監督実施事業場の最低賃金額の認識状況

年(平成)	31	30	29	28	27
最賃額を知っている	257	248	205	175	247
最賃額を知らない	24	31	45	55	51
認識率(%)	91.5	88.9	82.0	76.1	82.9

■ 違反事業場が最低賃金額以上を支払っていない理由 (抜粋/複数回答)

理由	事業場数
適用される最低賃金額を知らなかった	12
最賃の改定を知っていたが改定していなかった	6
賃金を時間額に換算していなかった	5
労働者からの同意があれば最賃未満でも良いと思っていた	3
計算誤り	3
最賃の改定を知った日から改正し、過去分を精算しなかった	2
高齢者には適用されないと思っていた	2
労働能力が低い場合には適用されないと思っていた	2

【2019年8月現在、正社員等、パートタイムともに引き続き不足】

厚生労働省が1年を四半期に分けて取りまとめている「労働経済動向調査」によると、正社員等労働者過不足判断D.I.(労働者について、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値)は調査産業計で40ポイントと、2011年8月調査から33期連続して不足超過となり、全ての産業においても不足超過となった。中でも特に人手不足を感じている事業所の割合が多いのは、「運輸業、郵便業(55ポイント)」、「情報通信業(54ポイント)」など。

パートタイム労働者過不足判断D.I.は、調査産業計で29ポイント。特に「宿泊業、飲食サービス業(58ポイント)」、「生活関連サービス業、娯楽業(52ポイント)」で人手不足を感じる事業所割合が多くなっている。

現在不足している労働力に対する対処状況と方法については下記の通り。

過去、今後1年間における労働者不足の対処方法別事業所割合

(2019年8月1日現在)

		過去1年間		今後1年間		
現在、労働者が不足している	対処した、またはする予定	70	66			
	労働者不足の対処方法(複数回答)	正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加	63	61		
		臨時、パートタイムの増加	44	44		
		派遣労働者の活用	40	36		
		配置転換・出向者の受入れ	24	23		
		求人条件(賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等)の緩和	32	31		
		在職者の労働条件の改善(賃金)	35	33		
		在職者の労働条件の改善(賃金以外)(休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実など)	30	34		
		離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用	36	38		
		省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等	15	18		
上記以外の対処	4	5				
特別な対処をしていない、またはする予定がない	8	12				
現在、労働者が不足していない	22	22				

※1 グレーの枠内は、「対処をした、またはする予定」と回答した企業を100とした場合の割合。

※2 「離転職の防止策」の例としては、労務管理(労働条件以外の福利厚生、労使関係など)の改善や教育訓練の実施などがある。

※3 「再雇用制度」には、定年退職者だけでなく、子育てのために一旦退職した女性などを再雇用する仕組みも含む。

資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査(2019年8月)の概況」

労働行政リーダー ヘッドライン

総人口中の高齢者割合は28.4% 過去最高に

総人口が前年より26万人減少する中、65歳以上の高齢者人口は32万人増の3,588万人となり、過去最多に。この割合は、世界201の国と地域の中で最高。高齢の就業者数も15年連続で増加しており、こちらも過去最多の862万人となっている。

資料出所:総務省「統計トピックスNo.121 統計からみた我が国の高齢者」

管理者と新入社員 意識のギャップには コミュニケーションの活性化が不可欠

管理職と新入社員への意識調査を比較すると、『新入社員に今後期待している能力』、『今後強化したい能力』として「業務上必要な専門知識・技術」、「コミュニケーション力」が双方から挙げられた。しかし管理職では「主体性」や「論理的思考力」を求める人が多い一方で、新入社員はあまり重視しておらず、管理職は求めている内容をきちんと伝える必要があるとしている。

資料出所:一般社団法人 日本能率協会経営・人材革新センター「管理者の「新入社員育成」に対する意識アンケート」

令和元年版の労働経済白書を公表

『令和元年版労働経済の分析』今年の分析テーマは「人手不足の下での『働き方』をめぐる課題について」。人手不足感の高まりが職場における働きやすさや働きがいへの影響を与えている可能性があるとして、「働きやすさ」や「働きがい」の観点から分析を行っている。※詳細は厚生労働省のホームページで閲覧できます。

資料出所:厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析」を公表します」

違法な時間外労働を11,776事業場で確認

厚生労働省では、時間外・休日労働時間数が1ヵ月当たり80時間を超えていると考えられる29,097事業所に対して監督指導を実施。このうち、20,244事業場(69.6%)で労働基準関係の法令違反が認められた。違法な時間外労働については11,766事業場(40.4%)で確認し、是正・改善に向けた指導を実施。このうち、1ヵ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められたのは7,857事業場。うち、219事業場では200時間を超えていた。

資料出所:厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する平成30年度の監督指導結果を公表します」

メンタル疾患社員の復職希望への備え

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社には、業務とは関係のないメンタル疾患で休職している従業員がいますが、このたび、主治医の診断書を提出し、復職を希望してきました。当社としては、復職は時期尚早であって復職させることは不安なのですが、どのように対応すればよいのでしょうか。

A. 近時、業界・業種を問わず、メンタルヘルスに問題を抱えている従業員への対応、休職期間からの復職希望への対応についてご相談をいただく機会が増えていきますので、ポイントを説明したいと思います。

多くの事業主が就業規則等で「傷病休職制度」を採用しており、「休職期間内に傷病が治癒しない場合には、休職期間の満了が退社事由となる」旨が定められていると思います。このため、休職している従業員にとっては、自身の傷病が休職期間満了までに「治癒」したかどうか、雇用関係が終了するか否かが決まる重要な関心事となります。

さて、「治癒」の定義ですが、原則として「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復したとき」をいいます。しかし、その従業員と会社との雇用契約において、職種や職務内容が特定されていない場合には、「その従業員が配置される現実的可能性がある業務について労務提供することができる状態」をもって治癒と捉える考え方もありますので、必ずしも従前の職務への復帰だけを念頭に置けばよいわけではないことに注意してください。

次に、その従業員が「治癒」したかどうかは、医師の診断や従業員本人との面談などを踏まえ、「会社」が判断します。なぜならば、休職自体が就業規則に基づいて会社が発令するものなので、休職事由の消滅の判断も会社がなすべきだからです。

もっとも、実際には、会社が治癒の有無を判断する際、「医師の診断書」は重要な意味を持ちます。「休職期間満了による退社の有効性」すなわち「治癒の有無」が裁判、労働審判

等の法的手続で争われる事案では、医師の診断書が証拠として重要な価値を持つことになります。

ここで、復職を希望する従業員は、自らの傷病の治癒を証明するために、主治医に対して、自己の意に沿うような診断書の作成を強く要望することがあることに留意が必要です。このような場合には、主治医と産業医の診断が異なる事態が生じやすいですが、会社としては、産業医の診断を尊重して治癒の有無を判断したいところです。

そこで、このような事態に備えて、会社は、休職制度を準備する段階で、復職判断のプロセス（特に、産業医または会社の指定する医師の診断を受けること）を明確にしておくことや、実際に休職期間に入る際にも当該従業員に対して休職制度の説明を文書で行って同意書を徴求するなど、復職のプロセスに関する従業員の認識に齟齬が無いようにしておくことが望ましいです。

また、就業規則などにおいて、復職の要件として産業医の許可を必要とする旨の規定や、主治医に対して会社が面談のうえ、業務内容を説明して意見を求めることができる旨の規定を設けることも有用です。

以上のとおり、会社としては、主治医の見解のみを参考にするのではなく、労働契約を履行できるか否かという観点に基づく産業医の判断を踏まえたうえで、最終的に会社が「治癒の有無」を判断するということを理解しておいてください。そして、この点に関する従業員との認識の齟齬を避けるため、就業規則や説明文書等で、復職のプロセスも含めて休職制度を周知しておくことが大切ということになります。

最後になりますが、その従業員が休職に至ったメンタル疾患が「業務上の疾病」であった場合には、労働基準法19条1項の適用がありますので、ここで説明した内容とは別途の検討・取扱いが必要となりますのでご注意ください。