

発酵の味方！ ヨーグルトメーカーの先駆者

～健康食、発酵食ブームで自社開発・国内生産商品が大きなヒットに～



タニカ電器 株式会社

代表取締役社長

谷口 幸子氏

- 住 所：多治見市上野町5丁目5番地
- T E L：0572-22-7371
- U R L：https://tanica.jp/
- 事業内容：業務用機器、家庭用機器及び関連商品の開発製造並びに販売
- 従業員数：35人

■ 始まりは手作りのサンドペーパー

聞き手：まずは御社の歴史について教えてください。

谷口社長：創業者は父・谷口 文雄です。もともと多治見で育った農家の長男だったのですが、私が3歳の時に家督を弟に譲り、春日井に移り住んでサンドペーパーを作って売る仕事を始めました。

陶器の工場では製品の仕上げに必ず使いますし、材料が手に入りやすかったこともあるのか、ニカワを溶かしてハケで塗って…と1枚ずつ手作りしていました。昭和25年頃といえばまだ運搬も自転車、庄内川の河原で自転車を倒して休憩しながら、これからどうなるんだろうと考えたこともあったそうです。

聞き手：戦後の大変な時期に創業されたのですね。

谷口社長：当時は「技研陶器製作所」と名乗っていました。タニカ電器(株)としたのは昭和47年です。

昭和27年には現在地に移転し、その3年ほど後に地場産業である陶磁器と電気を組み合わせた「湯沸かし」を作りました。これが最初の電気製品です。自社製品や東芝OEM製品として販売し、アメリカ、カナダへの輸出もしました。父はアイデアマンで、その後も開発を続け、特にお酒を飲んでいる人を見ていて思いついた「カンペット」が大ヒットとなりました。日本初の電気でお酒の燗ができる商品で、日本中のお父さんたちが「これで奥さんの手を煩わせなくて良い。」と喜ばれたわけです。父はというと1滴も飲めない人でしたが、おかげさまで全国から引き合いがあり、コンセントを差すとランプがつき、消えると燗ができていたので、「消えると“つぐ”もの、カンペット」というコピーもつきました。

他にも、吹きこぼれないミルク沸かしや卵を茹でる機械を作ったり、コンタクトレンズの煮沸消毒器を請負っていた時

期もありました。日本初のヨーグルトメーカーを作ったのは昭和46年(1971年)です。共通しているのは、中途半端な“沸騰しない温度”を一定時間保てるという点ですね。

■ ヨーグルトが「おうちで手軽に」

聞き手：実は私も昨年、母に貴社の製品をプレゼントしたのですが、誕生からは50年にもなるのですね。

谷口社長：ちょうど、大阪万博のブルガリア館で初めてヨーグルトが紹介された頃なんです。まだ日本で食べる習慣がなく、最初は瓶入りの種菌と一緒に売りました。ただ、家電売り場にあっても説明が必要な商品で、なかなか売れる商品とはなりませんでした。

私が社長に就任したのは平成16年(2004年)ですが、その当時はヨーグルトメーカーの出荷は年間数個程度で、廃番を考えるような商品でした。しかし、そこに転機が訪れます。京都大学名誉教授の家森 幸男先生がグルジアから「カスピ海ヨーグルト」を持ち帰られ、それが口コミでブームになったのです。

一般的なヨーグルトは40～43℃の設定で発酵させますが、カスピ海ヨーグルトは25℃。冬場は温度をうまく保てず、きちんと作れないという方が多かったのです。当社は企画設計製造販売を一貫して行っていることが強みですから、すぐに温度設定を変えた機械を「カスピメーカー」として開発しました。インターネットも広がってきた頃でしたので、ブログを書いている方をお願いして掲載してもらったところ、先行予約が1,000個にもなりました。

聞き手：年間数個から、一気にヒットしたのですね。

谷口社長：そこから、市販のヨーグルトでも作れるように温



【写真左】

自宅でヨーグルトが作れる「ヨーグルティア」のセット。ユーザーからの問合せには、「〇〇という牛乳で問題なく作れますか」といった他地方の銘形を指定するものも。そんな時は数千円かけて取り寄せ、試作して回答するという丁寧な対応。「会社として知識の蓄積になりますから」と谷口社長。

【写真右】

製造は女性が主力。子育てを重視してもらえる環境に、友人から羨ましがられる人も多いのだとか。

度幅を25℃～50℃としたのが、現在に続く「ヨーグルティア」です。その後、麴屋さんから「麴を発酵させるには60℃ないと…」と言われて温度幅を変えたりもして、現在では天然酵母や納豆の発酵、低温調理にも使えるようになっています。最近では健康食ブームも到来して“腸内環境の改善”や“腸内フローラ”といった言葉も聞かれるようになり、様々な発酵食品が取り上げられるようになりました。当時、私たちはいろいろな要望を聞きながら改良していただけなのですが、気付いた時には“他にはない商品”になっていました。

■ 売れてもこだわる「国内生産」

聞き手: ちなみに、注文から商品が手元に届くまでに「結構時間がかかるな」という印象でした。

谷口社長: 生産を海外に出せば安価でたくさん作れるかもしれないのですが、壊れやすかったり、温度設定が不安定では商品として意味がありません。といっても、正社員は20人にも満たない規模ですので、生産できる量には限度があり、少しお待ちいただく状況が続いていました。

クリーム対応にもとても苦労しましたが、今も社員が直接お電話に出ています。多くの従業員が同じ部屋で仕事をして、どんな業務もこなすようにしています。それが社員教育にもなっていると思います。さらに、製品のアンケートなどお客様の声は製造のパートさんまで回覧します。私にとっては、正社員もパートさんも働く形態が違うだけで、皆大切な社員ですから。

■ 産後の働き方を決めるのは社員自身

聞き手: 社員さんはごく少数とのことですが、人事面でのご苦労もあったのでしょうか。

谷口社長: 一時は、女性社員が「子育てと仕事の両立ができないから」と辞めてしまうことがあり、本当に残念な思いをしました。今は少子化の時代で、次世代を育てている人は何より偉いと私は思っています。そこで、子ども1人につき1万円の手当てを大学卒業まで出すようにして、子どもが病気になれば「遠慮せず休みなさい」、産休・育休の期間やその後の時短勤務は「自分の都合に応じて考えて、希望を出してください」と言っています。

子供の都合で早く帰る社員もいますが、そういう時

は他の社員に仕事の引き継ぎをきちんとしてくれてます。子どものいない社員には、自分たちの次世代を一緒に育てているんだと思って、仕事の面はフォローしてあげてほしいと伝えています。

■ おうちで作るから、安心だし美味しい

聞き手: ぜひ、今後の展開についても教えてください。

谷口社長: 常に思っているのは、「家で作れば素材も安心、市販より美味しく安価!」ということです。ただ、商品には寿命がありますから、時代に合わせて次期商品を作っていないかなければならず、それが大変ですね。

最近はだしを取る機械を開発中です。最適な温度と時間で、プロの味をご家庭でも楽しんでいただけるような商品です。それに、自社製品のティーサーバーも先日発表しました。どれも、しっかりとした造りであることには自信があります。

これまでの製品も、ご家庭で仕舞い込まずに日々使っていただける工夫を続けていきたいと思っています。今もレシピブックに力を入れたり、発酵の実験結果をブログで紹介したりしています。とにかく、ユーザーの方に楽しんで長く使っていただきたいですね。

聞き手: 最後に趣味についてもお聞かせください。

谷口社長: 趣味は沢山あります。特に「連句の会」のグループは、以前は月1回ほど東京まで出かけていましたが、こんなご時世で集まることもできず、Zoomで集まっています。連句はいろいろなルールがあり、森羅万象を考えないといけないので、良い刺激になります。

それから、美術大学出身ですから、絵を描くのも好きですね。以前は年2回、スケッチの会の旅行にも行っていました。自社発行のクッキングブックには、料理の先生のリクエストで野菜の絵を描きました。

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)

代表取締役社長 **伊藤 健太郎**

【岐阜県の特定最低賃金の結審状況】

令和2年の中部3県の特定最低賃金の時間額が決定した。結審状況は下記の通り。

■ 岐阜県における特定最低賃金の推移

(単位:円)

	平成29年		平成30年		令和元年		令和2年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	846	+17	866	+20	886	+20	887	+1
自動車・同附属品製造業	890	+18	910	+20	930	+20	932	+2
航空機・同附属品製造業	931	+14	950	+19	970	+20	971	+1

■ 隣県における特定最低賃金の推移(抜粋)

(単位:円)

	平成29年		平成30年		令和元年		令和2年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
愛知 輸送用機械器具製造業	919	+15	936	+17	955	+19	957	+2
三重 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	867	+17	886	+19	905	+19	906	+1
三重 建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業	902	+17	921	+19	941	+20	942	+1

資料出所:岐阜労働局「県内3業種の最低賃金を改正」、愛知労働局「特定最低賃金の改正」、三重労働局「4業種の三重県特定(産業別)最低賃金改正」

【令和元年度の監督指導による賃金不払残業是正結果は1,611企業98億円余に】

時間外労働等に対する割増賃金を支払っていないとして是正指導されたのは、前年度より157企業減の1,611企業。うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、161企業。(不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取り纏めた)

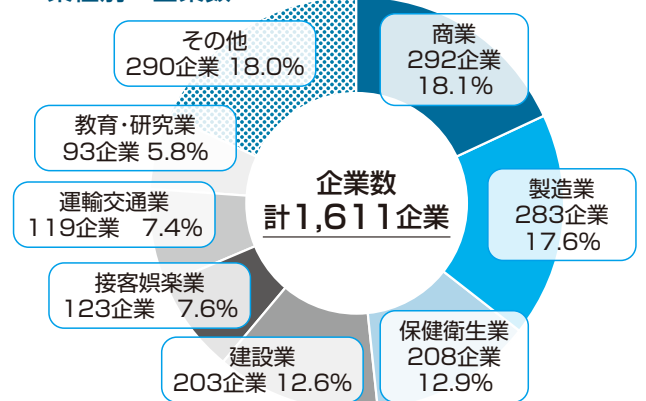
対象となった労働者数は7万8,717人(前年度比3万9,963人減)で、支払われた割増賃金の平均額は、1企業あたり611万円、労働者1人あたりでは13万円。支払われた割増賃金の合計額は前年度より26億815万円少ないものの、98億4,068万円にのぼる。

監督指導を受けた事業場では、タイムカード打刻前の朝礼や作業があった事例や、PCに入力された出退勤時間と入退場を管理する静脈認証システムの記録に乖離が見られたものなどがあつた。

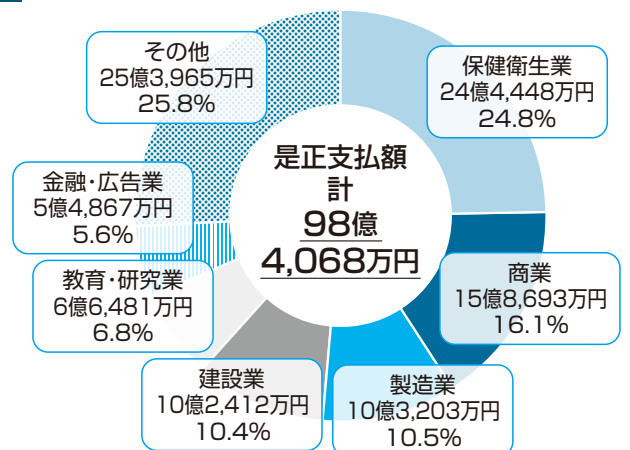
資料出所:厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成31年度・令和元年度)」

■ 100万円以上の割増賃金の訴求支払状況(平成31年度・令和元年度)

業種別 企業数



■ 業種別 是正支払額



【岐阜県における令和元年度 長時間労働への監督指導結果は】

平成31年4月から令和2年3月までに岐阜労働局が監督指導を実施したのは528事業場（前年度比104事業場減）。そのうち、労働基準関係法令違反が認められたのは332事業場（62.9%／同83事業場減）だった。違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものは67事業場、月100時間を超えるものは49事業場。主な業種別、事業所規模別の内訳は下記のグラフの通りとなっている。

■ 主な業種別、主な違反事項別事業場数

	監督指導 実施事業 場数	労働基準 関係 法令違反 があった 事業場数	主な違反事項		
			労働 時間	賃金 不払 残業	健康障害 防止措置
合 計	528	332	166	48	55
商 業	130	74	30	14	10
製 造 業	110	87	54	4	12
接客娯楽業	79	50	25	7	15
建 設 業	37	25	14	5	3
運輸交通業	9	7	6	2	0
その他の事業	61	41	18	8	8

※主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

■ 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～ 9人	10～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100～ 299人	300人 以上
528	111	247	94	41	29	6

資料出所：岐阜労働局「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（平成31年4月から令和2年3月までに実施）」

【イビデン(株)が 「プラチナくるみん」認定を取得】

「くるみん」は仕事と家庭の両立支援やワーク・ライフバランスを充実させる取り組みを評価して厚生労働大臣が認定する制度で、そのうち、より高い基準を満たした企業が「プラチナくるみん」に認定される。イビデン(株)では「両立支援に関する取組および制度」、「育児休業等取得状況」などが評価された。

なお令和2年11月現在、県内では「プラチナくるみん」認定は3例目、「くるみん」認定は57社となっている。



労働行政レーダー ヘッドライン

自動車運転者を使用する事業場 8割超で違反、送検は46件

トラック、バス、タクシー等の自動車運転者を使用する事業場について、平成31年・令和元年に監督指導をしたのは4,283事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは3,538事業場（82.6%）。改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）違反が認められたのは2,386事業場（55.7%）だった。

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監督指導、送検等の状況（平成31年・令和元年）」

外国人実習生の実習実施事業場 7割超で違反

平成31年・令和元年に外国人技能実習生の実習実施者（技能実習生が在籍している事業場）に対して行った監督指導件数は9,455事業場。そのうち、労働基準関係法令違反が認められたのは6,796事業場（71.9%）。違反事項で多いのは「労働時間（21.5%）」、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準（20.9%）」等。なお、重大・悪質な違反による送検は34件だった。

資料出所：厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検の状況（平成31年・令和元年）」

「令和2年版 厚生労働白書」公表

厚生労働行政の現状や今後の見通し等についてとりまとめたもので、第1部は「令和時代の社会保障と働き方を考える」と題して、「人生100年時代」、「担い手不足・人口減少」、「新たなつながり・支え合い」、「生活を支える社会保障制度の維持・発展」という4つの方向性に沿った対応の必要性を提示している。

資料出所：厚生労働省「令和2年版厚生労働白書」を公表します」

〈お知らせ〉

「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」 5つの地域に岐阜県も選出されました

厚生労働省が外国人材の受入れ・定着に積極的な都道府県を公募して行う事業で、実施年度は令和2年度から4年度にかけての2年間。国外の外国人材に対する募集・採用の方法や、定着に向けたノウハウ等についての知見を持つ民間職業紹介事業者が、モデル地域における外国人材の受入れから定着までを一貫して支援する。

選出されたモデル地域は、ほかに北海道、群馬、福井、鹿児島。5つの地域と各都道府県労働局が連携し、地域の特性を活かしつつ「働きやすい職場」、「住みやすい地域」を作り、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう調整して施策を実施する。

リモートワーク(在宅勤務)の導入にあたって

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社は、新型コロナウイルス感染症への対応として在宅でのリモートワーク(RW)を導入したのですが、今般RWを命じた従業員の数名から、①自分は入社して仕事をしたいから在宅勤務を拒否する、②自宅でも時間外労働が発生しているから残業代を支払ってほしい、③パソコンの購入やネット通信のための費用は会社に負担してほしい、などの要求が次々と出てきており、対応に苦慮しています。

A. 周知のとおり、在宅勤務をはじめとするRWは社会に定着しつつあり、今般の感染症の終息後も働き方の選択肢の一つとなりそうですので、会社側として、従業員からの各要望に対する法的な整理をしておくことも必要と思われます。

はじめに、①の要求ですが、そもそも、「就業場所」は労働契約における重要な条件の一つです(労基法施行規則5条1項)。これまで使用されている労働契約書や就業規則において、就業場所として在宅勤務を明示してあった例は少ないのではないのでしょうか。そのような場合、RWを命じることは、労働条件に記載のない勤務を命じることとなりますので、原則として従業員の同意が必要と考えられます。

もっとも、今般の命令は、感染症の防止といった従業員の生命身体の安全目的での業務命令ですので、RWを命ずることが必ずしも違法とまではいえないと考えられます。他方で、今後、治療薬やワクチンの完成、感染症の許容度に対する社会の意識の変化等で、感染症予防のためにRWが必須ではないという社会通念が一般化した場合などは、従業員の意に反してRWを命ずることが違法となる余地が生じてきます。

厚生労働省が発出している文書においても、RWを導入する場合には、就業規則にRW勤務に関する規定が必要と述べられており、早期に、就業規則等でRWを命じることがあることを規定することをお勧めします。

次に、②の要求ですが、まず大原則として、RWであると

否とを問わず、所定労働時間以上に従業員が労働した場合、会社には、時間外労働にかかる手当(残業代)の支払義務があります。よって、たとえば、「RW対象者については一律に定時退社と取り扱う」といった対応には法的リスクがあります。

問題は、RWの場合、「本当に所定労働時間を超えて労働したのかどうか不明」という点にあります。この点、法律論的には残業代の支払いを求める従業員側が労働の事実の立証責任を負担していますが、近時は、会社側が従業員の労働時間を把握する義務を負担していることに鑑み、労働時間の立証のハードルが下がってきたと言われています(自分で作成した業務日誌等、一応の証拠で立証し得る)。

従って、会社側としては、RW対象者であっても、労働時間を把握・管理する必要があり、業務開始時・休憩時・業務終了時の各ポイントでの就業状況の確認と、RW対象者についても残業の申請制を厳格に適用することが必要と考えます。

(また、紙幅の都合上詳しくは書けませんが、RWだからといって当然に「事業場外みなし労働時間制」が適用できるわけではないことにも留意が必要です。)

最後に、③の要求ですが、原則として、従業員に「作業用品その他の費用」を負担させる場合には就業規則に定めることとされています(労基法89条5号)。従って、RWのためにパソコンを購入する必要があったり、ネット通信の費用が必要な場合には、会社が負担すべきこととなります。

もっとも、ネット通信料は、従業員がプライベートで契約している通信を使用する場合もありますから、会社側が一定割合を負担したり、在宅勤務手当を創設して一定額を支給するという対応も考えられます。

いずれにしても、在宅勤務に際して、これらの費用を従業員に負担させることは違法となる可能性がありますので、トラブル防止のため、適切な内容によって書面で明確化しておく必要があります。