

快適な空間づくりに空気の技術でアプローチ

～“風の中津川”を支える各種部材を開発・設計～



株式会社 メルコエアテック

代表取締役

南角 昌克氏

- 住 所：中津川市駒場 526-2
- T E L：0573-66-9893
- U R L：<http://www.melcoairtec.co.jp/>
- 事業内容：換気扇・ロスナイ・産業用を含めた空調用換気送風機の屋内、屋外端末部材の開発及び販売、自社オリジナル商品の開発・販売
三菱分煙システムの交換用フィルターの販売
- 従業員数：約 90 人

■ 親会社の敷地内からのスタート

聞き手：まずは御社の事業内容について教えてください。

南角社長：換気扇群の中でも、外壁に取り付ける給排気用のフードや、屋内に取り付けるグリルといった配管端末に取り付ける製品（部材）を主に取り扱っています。

業務は営業と設計が中心で、生産については、社内では主に特殊品の製造をおこない、一般カタログ品は協力していただいている近郊の関係会社様をお願いしています。営業所は北海道から九州まで8ヵ所あり、現地スタッフが常駐しています。

聞き手：コロナ禍により換気扇に注目が集まっています。換気扇といえば“風の中津川”との異名をとる三菱電機㈱中津川製作所がありますが、もともとそこから独立されたのですよね。

南角社長：1998年6月、中津川製作所の敷地内で設立されて23年が経ちます。規模が大きくなり、2003年には現在の場所に移転しました。現在も三菱電機のグループ会社という位置づけとなっています。

設立の翌年からは自社ブランドの製品も販売しており、給気部材の交換用フィルターなどはwebサイトを通じてお客様に直接販売もしています。

特定顧客向けのデスクファンを受託生産するようになったことも一つの転機と言えるかもしれません。その後、空気

循環に世間の注目が集まった頃からは、サーキュレーターについても受託しています。

■ 1年間で大きく変わってしまった状況にいかに対応していくか

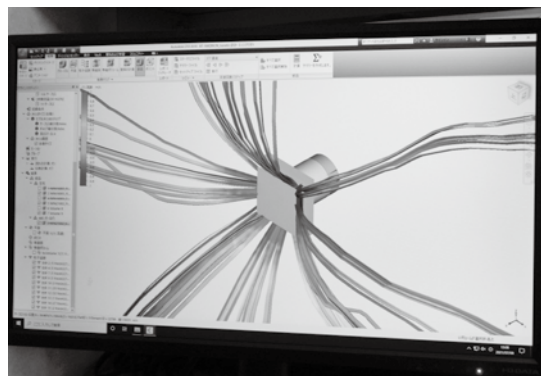
聞き手：ご就任は昨年4月とのことですが、本当に大変な1年でしたね。

南角社長：着任当初は市況の先行きも分からず、経営計画もなかなか立てられないような状況でした。今年に入っても混沌とした状況が続きこんなに長引くとは…というのが正直な思いです。

そしてこの1年、感染抑制のために換気の重要性が見直されたことやさまざまな国の施策など、世間の状況が大きく変わってきており、お客様の要望にもいろいろな変化が起きているのではないかと思います。今後は、そこに対応していくことが大切だと感じています。

聞き手：自動車部品等は何年かに1回はモデルチェンジがあるイメージですが、換気システムにもモデルチェンジがあったりするのでしょうか。

南角社長：大型の建築物であれば商談開始から竣工まで複数年かかることもありますので、建物に取り付ける部材などは、あまり頻繁なモデルチェンジはおこないません。



【写真左】
気流解析ソフト
活用事例

【写真右】
取扱製品
(代表機種)

ただ徐々に改良は重ねています。

当社としては部材の性能を向上させることでお客様に良い環境を提供できれば、快適な暮らしづくりに力をお貸しできると考えています。

■ 認定取得に向けて全社員で取り組む

聞き手: 最近の人材募集や人材育成についてはいかがでしょうか。

南角社長: 採用面はなかなか厳しい状況が続いていますね。当初は契約社員だった方を正社員に登用したりもしています。

人材育成については、自社単独でというよりは、三菱電機の教育カリキュラムを活用させていただきながら、実際の仕事に関わる部分は社内のOJTで進めています。例えばOJTでは中途入社の社員であれば、社内の部署を回って営業、設計などの全体像をつかんでもらってから本配属しています。

聞き手: 女性の活躍という点ではいかがでしょうか。

南角社長: 従業員の3分の1ほどが女性社員で、営業の発注関連や設計、品質管理、管理部門など様々な分野で活躍しています。産休・育休後は同じ部署に戻り、しばらくは時短で勤務できるように配慮しています。やはり対象の職場の理解がないとできないことですから、従業員全員を巻き込んで取り組んでいく必要がありますね。

聞き手: ホームページを拝見すると、各種の認証も取得されていますね。

南角社長: 昨年2月には岐阜県の「ワーク・ライフ・バランスエクセレント企業」の認定を、今年2月には厚生労働省の「安全衛生優良企業公表制度」の認定を再取得しました。3月には経済産業省・日本健康会議による「健康経営優良法人」認定、5月には次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定も受けました。

様々な認定を取得してきましたが、これらにより、従業員

の意識を合わせて働きやすい職場にしていければという思いがあります。起案は総務でも、従業員全員で取り組まないと認定は受けられません。前社長もいろいろな人から丁寧に話を聞きながら進めていましたので、継続していきたいと思っています。

従業員は90名くらいでお互い顔も知っているので、和気あいあいと社内の雰囲気も穏やかですし、定着率については良い方だと思います。

聞き手: 昨今、製造業ではSDGs(持続可能な開発目標)やDX(デジタルトランスフォーメーション)などの言葉もよく聞かれるようになりました。今後への展望などもお聞かせください。

南角社長: グループ全体で「価値創出によるサステナビリティ(持続可能性)への貢献」を経営方針に掲げているわけですが、当社も製品を開発・製造・販売する活動を通じて持続可能な社会を目指すこと、そして安心・安全な製品づくりを続けることで貢献したいと考えています。

また、このコロナ禍で出張は大幅に減りましたね。もちろん、実物を見て議論したい時などは別ですが、連絡の会議であればオンライン会議システム等で事足ります。ただ、機密に当たる情報もありますから、テレワークが本当に適している業務なのか、という点はきちんと判断する必要がありますよね。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方も教えてください。

南角社長: 会社では座っていることが多いので、休みはできるだけ散歩など、体を動かすようにしています。たまにゴルフも行きます。この辺りはゴルフ場がたくさんあって良いですね。コロナ禍で各種コンペが中止になってしまっているのは残念ですが…。

聞き手: 本日は貴重なお話をありがとうございました。

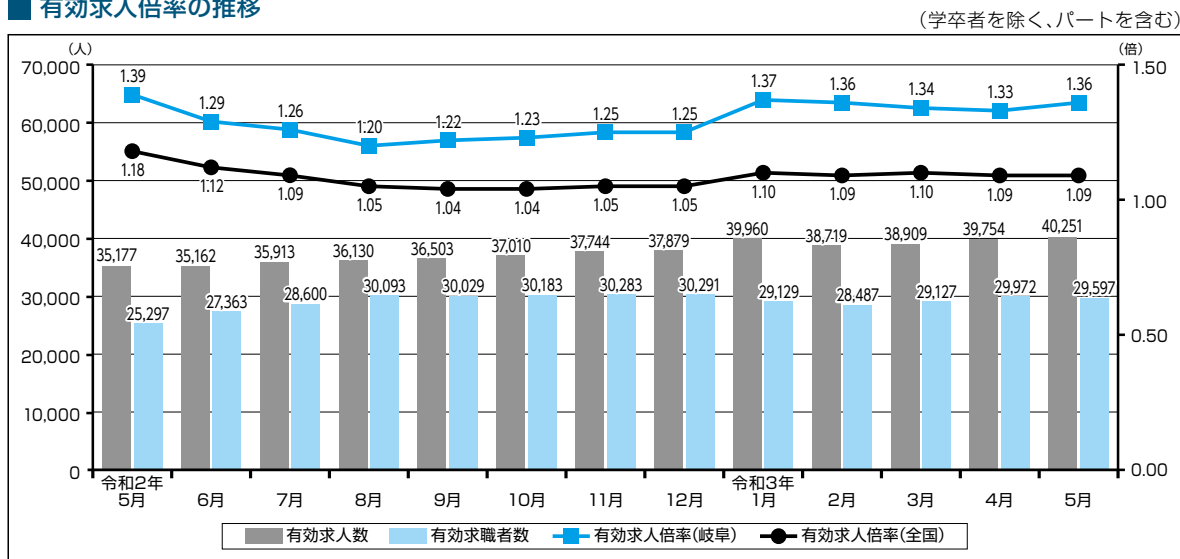
聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
中津紙工(株)

専務取締役 酒井 敏孝

【5月の岐阜県内の有効求人倍率は1.36倍 4ヵ月ぶりに上昇】

岐阜労働局は5月までの有効求人倍率について発表した。県内の雇用情勢は求人が減少から増加に転じているものの、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に注意する必要があるとしている。5月の岐阜県の有効求人倍率(季節調整値)は1.36倍で前月より0.03倍増。全国順位は7位となっている。なお全国における5月の有効求人倍率は1.09倍だった。

■ 有効求人倍率の推移



資料出所: 岐阜労働局「一般職業紹介状況(令和3年5月分)」

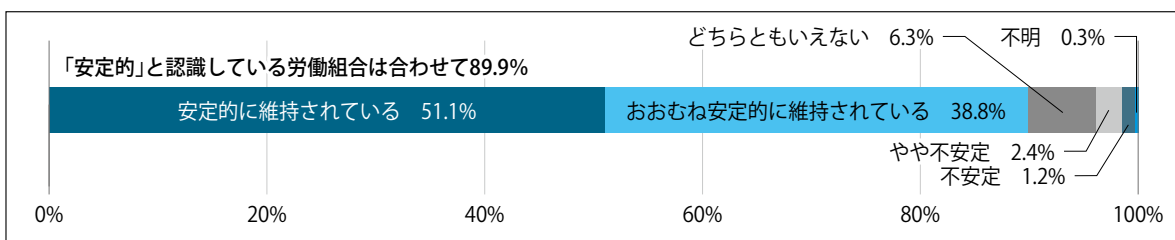
【令和2年における労使関係 安定的と認識している労働組合が89.9%】

厚生労働省では、労働環境が変化する中での労働組合と使用者の間で行われる団体交渉、労働争議及び労働協約の締結等について実態調査を行っている。結果は下記の通り。(対象は民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合で、調査時点は令和2年6月30日現在。有効回答数は一定の方法により抽出した5,161労働組合のうち3,335労働組合)

労使関係についての認識

本部組合及び単位労働組合と使用者側との労使関係の維持についての認識をみると、「安定的に維持されている」51.1%(平成30年調査53.1%)、「おおむね安定的に維持されている」38.8%(同38.2%)であり、「安定的」と認識している労働組合は89.9%(同91.3%)。

■ 使用者側との労使関係の維持についての認識別割合(本部組合及び単位労働組合)



労使間の交渉に関する状況

過去3年間(平成29年7月1日から令和2年6月30日の期間)において「何らかの労使間の交渉があった」事項を見ると、「賃金・退職給付に関する事項」74.9%(平成29年調査73.9%)、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%(同72.2%)、「雇用・人事に関する事項」61.0%(同60.2%)などとなっている。

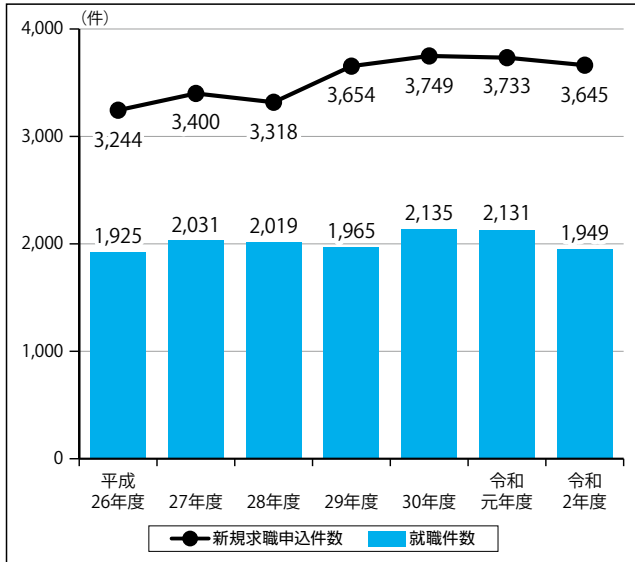
また、何らかの労使間の交渉があった結果、労働協約の改定や新たな労働協約の規定が設けられた割合を事項別に見ると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」が37.5%(同39.9%)、「賃金額」37.1%(同36.0%)、「賃金制度」33.3%(同34.3%)などとなっている。

資料出所: 厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」

【令和2年度 障がい者の職業紹介状況 コロナ禍により県内、全国ともに減少傾向に】

岐阜労働局によると、県内のハローワークを通じた障がい者の就職件数は1,949件で、前年度に比べ182件(8.5%)の減少となった。全国では8万9,840件で前年度よりも1万3,323件(12.9%)減少となり、平成20年度以来、12年ぶりの減少となった。

■ 就職件数及び新規求職申込件数の年次推移



障がいの内容による内訳は下記表の通り。

(単位:件)

	新規求職 申込件数	前年度比	就職件数	前年度比
身体	1,021件	-8.3%	424件	-20.9%
知的	684件	-0.6%	492件	-1.8%
精神	1,594件	-3.9%	859件	-11.8%
その他	346件	+26.7%	174件	+45.0%
合計	3,645件	-2.4%	1,949件	-8.5%

※その他＝発達障がい者、難病患者、高次脳機能障がい者等

岐阜県内の就職状況を産業別で見ると「医療、福祉」が871件(構成比44.7%)でトップ。次いで「製造業」325件(同16.7%)、「卸売・小売業」207件(同10.6%)が多くなっており、障がい種別にみた場合も同様の状態となっている。

またこれを職業別に見ると、「運搬・清掃・包装等の職業」が815件(同41.8%)の割合が大きく、「生産工程の職業」393件(同20.2%)、「事務的職業」245件(同12.6%)、「サービスの職業」168件(同8.6%)と続いている。

資料出所：岐阜労働局「ハローワークを通じた「障がい者の就職件数」が減少
—令和2年度 障害者の職業紹介状況等」、
厚生労働省「令和2年度 障害者の職業紹介状況等」

労働行政レーダー ヘッドライン

令和2年度の出生数は過去最少

厚生労働省によると、出生数は84万832人(前年比2万4,407人減少)、合計特殊出生率は1.34(同0.02ポイント低下)。死亡数については137万2,648人(同8,445人減)で11年ぶりの減少となった。しかし自然増減数は53万1,816人減少と、過去最大の減少幅に。また、婚姻件数は52万5,490組(同7万3,517組減)で戦後最少、離婚件数は19万3,251組(同1万5,245組減)となった。

資料出所：厚生労働省「令和2年(2020)人口動態統計月報年計(概数)の概況」

教育訓練への支出 令和2年度は減少傾向に

教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は49.7%。令和元年度の調査は57.5%で、そこから7.8%減少している。OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.7万円で、こちらも前回に比べて1.2万円と大幅に低下している。一方、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円で平成30年度の調査以降横ばいとなっている。

資料出所：厚生労働省「令和2年度「能力開発基本調査」の結果を公表します」

令和2年度の労災請求件数は2,835件

過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患についての請求件数は784件(前年度比152件減)、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害については2,051件(同9件減)。このうち、未遂を含む自殺の件数は155件(同47件減)。なお「業務上疾病」と認定され労災保険給付が決定されたのは802件(同77件増)だった。

資料出所：厚生労働省「令和2年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」

裁量労働制 導入後の実態は

厚生労働省が行った裁量労働制の実態調査によると、裁量労働制に対する意見として、専門型裁量労働制の適用労働者は「今のままでよい」が33.0%で最多となった一方、「制度を見直すべきだ」が28.3%となった。企画型でも「今のままでよい」41.0%、「制度を見直すべき」26.0%。同省では今回の結果を踏まえ、今後制度の在り方について検討していくとしている。

資料出所：厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」

SNSやネット掲示板で 会社や同僚を誹謗中傷する従業員への対応

(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. 当社の従業員が勤務時間外に、自身のSNSやインターネット上の掲示板に、パワハラ被害を受けたとして会社や同僚を誹謗中傷する書き込みをしていることを発見しました。

当社は、その書き込みを削除するように要請しましたが、その従業員は、「私生活上の行為まで規制されないはずだ」、「表現の自由の侵害だ」、「本当のことを書いて何が悪いのか」などと反論されて、削除に応じてもらえません。これらの反論は法的に正しいのでしょうか。

A. 情報技術の発達により、誰もがSNSやインターネットを通じて情報の発信者となり得る時代を迎えました。ところが、発信者としての十分な情報リテラシー教育が実施されているとはいえず、安易な投稿により、同僚従業員が被害者となったり、企業の評判が下がったりと、従業員によるネット上の書き込みはリスク要因として捉える必要があると感じています。

まず、今回のご相談の事案は、勤務時間内にネットが利用されたものではありません。確かに、会社は、従業員の私的なネット利用について制限できないのが原則です。

しかしながら、従業員のプライベートな時間だからといって、あらゆる行為が許されるものではなく、他の私生活上の非行(犯罪や飲酒運転など)と同様に、当該非違行為が企業秩序に関係してくる場合には、懲戒処分の対象となり得ます。すなわち、ネットへの書き込みの内容が、役職員や会社の社会的評価を毀損する場合には、懲戒処分の対象となり得ますので、会社として削除を求める根拠があることになります。

また、ネットへの書き込みは、憲法上保障されている「表現の自由」に属する行為であることはその通りですが、ビラの配布、雑誌の出版などの他の表現行為と同様に、絶対無

制約な権利というわけではありません。ネット上の書き込みも、会社の企業秘密や同僚従業員のプライバシーを侵害したり、それらの者の名誉を毀損する表現に対しては、表現の自由の保障は及びません。

具体的には、刑事的には、その書き込みが事実の摘示を伴うときは名誉棄損罪(刑法230条)、事実の摘示を伴わないときは侮辱罪(刑法231条)が成立し得ますし、民事的には不法行為として損害賠償請求の対象となり得ます。

さらに、「真実であれば書き込みは自由」というわけでもありません。法律上は、他人の名誉を毀損する事実(真実)の摘示が許されるのは、①公共の利害に関する事実であって、②公益を図る目的があるときに限られます。

すなわち、摘示された真実が同僚従業員のプライベートに関わる事実であったり、書き込みの目的が個人的な満足のためといった場合には、これらの要件に該当せず、真実であっても書き込みは許されないということになります。

このとおり、他人を誹謗中傷したり名誉を毀損する書き込みは違法行為と評価される場合があり、会社としては厳格な対応が望まれるところです。

とはいえ、多くの事案では、問題のある書き込みを消すことが企業秩序の維持にとっては優先事項となりますので、書き込み内容の重大性にもよりますが、書き込みを行った従業員に対して、まずは、要請に応じなければ懲戒手続を進めていくという警告書を交付して当該書き込みの削除を要請していく対応が適切である場合が多いと思われます。

最後に、SNSによる発信やネット掲示板への書き込みについて、会社としてガイドラインを定め、従業員に周知しておくことをお勧めしています。法的拘束力はなくとも、行動規範となりますので、事前の予防や、事後的な削除要求の根拠として用いることが可能となります。