

「ねじ」で困る人を独自の技術力で助けたい

～ものづくりを支える部品やネジの多品種少量生産を手掛ける～



株式会社 タカイコーポレーション

代表取締役社長

岩田 誠 氏

- 住 所：美濃市棚洞3189-1
- T E L：0575-33-0826
- U R L：https://takaicorp.co.jp/
- 事業内容：金型用標準部品、FA用標準部品、
特殊ネジ製品、搬送用部品等の製造
- 従業員数：82人

■ ミシンのねじを作る工場として創業

聞き手：まず事業内容についてお聞かせください。機械の標準部品、特に「ねじ」を生産されているということですが、どのようなものでしょうか。

岩田社長：事業内容として「金型用標準部品」、「FA用標準部品」という文言で表していますが、モノづくりのための生産設備、例えば自動車のボディを作るには金型が必要で、PCを作るには組立の生産ラインが必要となりますが、それらの装置に使われる標準的な部品、機械要素部品と呼ばれるものを作っています。

「標準部品」という呼び名が出てくる前には、それぞれのモノづくりの現場で寸法を取って図面を作り、ということを毎度やっていたわけです。それが規格化されたことで、今までよりも安く早く納品できるようになりました。

うちの創業は戦後の1953年（昭和28年）で、ミシンに使われるねじを作る工場として始まりました。ねじ以外の製品も作れますが、やはりねじの品質にこだわった製品づくりが認めていただけていて、多く注文をいただいています。

聞き手：私の会社もアルミダイカストを手掛けており、ロボットの部品としてボールブランジャやスプリングブランジャを使っていますので、きっとお世話になっているのだと思います。御社が現在に至るまでの歴史や転換期などについてもお聞かせください。

岩田社長：創業当時はまだ戦後間もない頃で、日本国内では縫製業が盛んでした。そこで初代の高井 周衛がミシ

ンのためのねじを作り始めるわけですが、徐々に自動車部品を請け負うことが増え、トランスミッションの部品の大量生産をしていた時代もありました。

とはいえ、価格競争も厳しい業界です。現会長の高井孝市朗が社長になった頃の1979年、県内でもまだ数台しかなかったNC旋盤（NC= Numerical Control / 数値制御）を導入しました。競争の厳しい下請け仕事からの脱却を目指してのことでしたが、おかげで精密な部品が生産できるようになり、これを機に多品種少量生産へとシフトしていくことになりました。

当時開発したのが、今も弊社の主力商品である「スプリングブランジャ」です。それから、大手機械メーカーの製品よりも安価で、ラフに使える「スライドガイド」など、大手がやらないニッチな部分を手掛け、自社商品として直販したり、OEM生産したものを他社のラインナップに加えてもらっています。

■ カーボン素材でねじをつくらう

聞き手：NC旋盤導入が成長の契機になったのですね。

岩田社長：そうですね。その後、BtoCの自社商品を作りたいという思いが、CFPR（炭素繊維強化プラスチック）自転車につながりました。丸ごとうちでデザインし、カーボンフレームは台湾に依頼。「ミライクル事業部」という名前で、自転車を組み立てる資格を取得した社員もいました。今はもう生産をしていないのですが、この一連の流れのおかげで、カーボンファイバーに関する知見が蓄積できました。そ



【写真左】 スプリングプランジャ、ボールローラ、ショルダーボルト、スクリュープラグ、ボールプランジャ など、様々なねじをラインナップしています。

【写真右】 当社で作るカーボンボルトは最軽量にして、最強度。樹脂ねじの新たな可能性を秘めた商品です。

して、うちはねじ屋だからカーボンでねじを作ろう、ということになりました。うちだけの製造技術も編み出して、特許を取って生産しています。例えば、半導体の製造工程では強酸を使って洗浄するような工程がありますが、カーボンボルトの耐薬品性という特性が評価されて、採用していただけるようになってきました。

また、東京の展示会で出展していたところ、医学系の方に興味を持っていただき、海外で作られるチタンボルトの代わりに、カーボンボルトを使えないかというご相談をいただいたりもしています。

聞き手: いろいろなところに需要があるんですね。

岩田社長: ただ、普通のねじが1本数十円で生産できるのに対し、カーボンボルトだと1,000円はかかり、使われる場面が限られてしまいます。その代わりに、当社では用途や形状に合わせて、カーボンの繊維に合わせる樹脂成分を最適な条件になるように配合を変えることも可能です。この先の市場の発展を見据えるに、医療分野への進出が今後の一つの柱になってくれると良いなと思っています。

■ 柔軟な発想で働きやすい環境づくりを

聞き手: カーボンボルトの展開が今後楽しみです。ITの活用という方面では、2011年に「中小企業IT経営力大賞」を受賞していらっしゃいます。また、YouTubeでは、再生回数が60万回を超える動画もあります。

岩田社長: 受賞当時は、まだクラウドという言葉もなかった頃です。工程管理システムは独自で構築していましたが、生産過程でどの製品が社内や協力工場のどの工程にあるのかをリアルタイムでチェックしたいという課題がありました。そこでソフトピアのIT無料相談も利用して、新たなシステムを構築しました。その際には協力工場にとっても便利になるよう心掛けました。今もアップデートは重ねつつ、現役で使っています。

YouTubeについては、会社の紹介をしたいと思ってたところに、動画編集経験のある方が入社してくれました。そこで良いところも悪いところも含めて知っていただけるよう、社員の1日であったり、製造工程だったり配信しています。若い方に見てもらいたいと思う一方で、ねじに困った方が見つけて、問い合わせくださるきっかけになれば、と

いう思いもありますね。

聞き手: 人材育成についてはいかがでしょうか。

岩田社長: 今まで実は経営理念を明文化したものがなく、当社の雰囲気にあった人が入ってくれたら良いな、というふんわりとした状態でした。もともと、加工内容等でのチームはあるものの、明確な部署や役職が存在しない会社なのです。それぞれの製品ごとに担当者が付き、一気通貫で関わり続ける体制となっています。以前から離職率は低いのですが、今働いてくれている方が働きやすく、働き甲斐のある職場環境を目指して、組織作りも含めて、いろいろな改善を進めているところです。

福利厚生に関しては、以前は慰安旅行として2年に1回海外へ行っていたのですが、コロナ禍で難しかったこともあり、2年程前に「サプライズ花火」を実施しました。美濃市を元気づけたいという思いと、社員に対してのお疲れ様の気持ちを込めての開催でした。他にも、会社の敷地内でバーベキューをやったりもします。

聞き手: 1つの製品を担当するには協調性や実行力、コミュニケーション能力等すべてが必要になり、自ずと鍛えられるわけですね。その製品のエキスパートになった社員がグレードアップすることで、製品にも良い影響が出そうですね。最後になりましたが、休日の過ごし方についても教えてください。

岩田社長: コロナ禍以前は登山もしていましたが、最近は晴れている日にロードバイクに乗るようになりました。去年は「Mt.富士ヒルクライム」にもエントリーして走りましたが、最近はあまりアップダウンの激しいところ等は行かず、遠出のついでに美味しいものを食べることも楽しんでいます。

聞き手: サイクリングの動画がいつかアップされるのではないかと思います。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

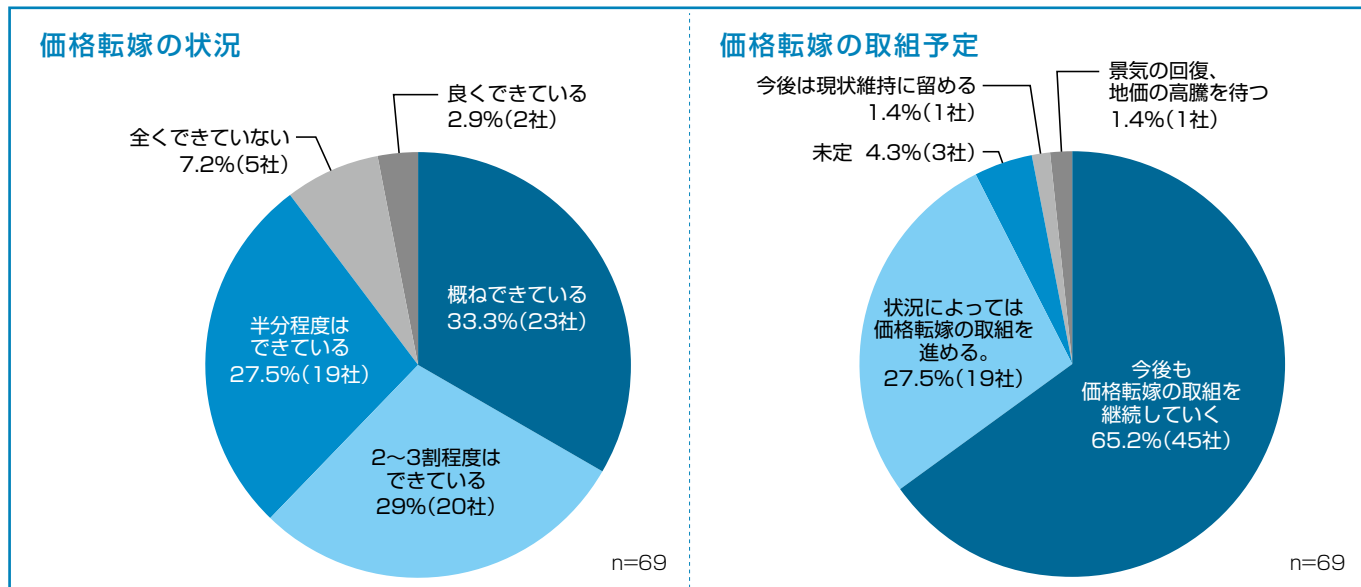
東海ダイカスト工業(株)

取締役営業部長 **田中 豊**

経協ニュース

令和6年度 価格転嫁に関するアンケート結果

当協会では、令和6年7月にWEBによる「価格転嫁に関するアンケート」を実施し、会員企業69社より回答をいただきました。結果は以下の通りです。



※本アンケートの詳細は当協会のwebサイト「会員専用ページ」、もしくは右記QRコード先よりご覧いただけます。

QRコードは
こちら



パーソナリティ理解セミナーを開催

会員企業の人事担当者向けに、面接スキルアップのための勉強会として、講師に(株)ソフィア総合研究所 参与 松尾 祥子氏をお迎えし、開催いたしました。当日は13名の方にご参加いただきました。

人のパーソナリティを形成する要素(性格、価値観等)について理解を深めた後、気質や特性といったその人らしさを理解する手がかりを見つける方法として、「文章完成法」適性検査による「紙上面接法」について、実践しながら解説いたしました。



推進会議を開催 **中濃支部**

7月24日(水)オンライン(Zoom)にて開催しました。事務局からセミナー開催案をいくつか提示し、各委員の方から優先順位や実施時期等のご意見をいただきました。

また、提示したセミナー案以外のご提案もいただき、実施について検討しました。他にも、採用状況について伺い、現在の状況や取り組まれている募集戦略など、様々なご意見をいただきました。

事務局会議を開催 **東濃支部**

7月25日(木)多治見商工会議所において開催し、2024年度の事業活動について検討を行いました。

セミナーについては、管理職のマネジメントや社員とのコミュニケーションについて話があり、本年度開催するセミナーテーマとして計画していきます。詳しい内容が決まり次第、ご案内いたします。



事務局会議・労使懇話会を開催 **西濃支部**

8月9日(金)、助六(大垣市高砂町)にて開催いたしました。

第1回パソコンセミナー、第1回、2回人事・労務担当者セミナーについて各担当会社よりセミナーの概要、応募状況などの報告がありました。事務局会議の後、労使懇話会を開催しました。

労使懇話会は、西濃支部独自の活動で、連合岐阜西濃地域協議会との意見交換を通じて労使の信頼関係をより一層高めることを目的としております。議場では、2024年度の西濃支部の事業計画について説明し、共催事業に関する協力体制についても確認いたしました。

開催案内

●第2回 人事労務セミナー

- 日 時** 9月11日(水) 13:30~16:15
- 会 場** グランヴェール岐山 2F(カルチャーホール)
- 講 師** 西協法律事務所 弁護士 西協 明典氏
- 費 用** 14,300円 ※人事労務 年間会員は無料

●第1回 各務原支部セミナー

- 日 時** 9月24日(火) 10:00~12:45
- 会 場** かとれあくらぶ(岐阜車体工業(株) 福利厚生施設)
- 講 師** 株式会社都築産業 代表取締役 都築 力氏
- 費 用** 無料 ※各務原支部会員企業限定のセミナーとなります。

～会員の皆さま～ 新規会員を募っています。

当協会では、より多くの県内経営者の皆様に岐阜県経営者協会をご利用いただきたく、新規会員企業を募っています。当協会の趣旨にご賛同いただける経営者の方がいらっしゃいましたら、事務局員がご説明にまいりますので、何卒ご紹介くださいますようお願いいたします。

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ(<https://gifukeikyo.org>)でもご覧いただけます。

従業員の給与差押えへの対応

(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. 先日、裁判所から「債権差押命令」が当社宛てに届き、当社の従業員の給与を差し押さえるという内容でした。当社としましては、従業員とその債権者との紛争に巻き込まれた感じがしており、できる限り関わりたくないのですが、どのように対応すればよいのでしょうか。

A. 債権者がその債権の回収を図るため、裁判所の確定判決等に基づいて債務者の財産(今回の場合は貴社従業員の給与債権)に強制執行するという事態は、どのような会社でも一定の頻度で生じ得ます。

そして、貴社は、この強制執行手続の中では「第三債務者」として扱われ、貴社が望むと否とにかかわらず、当事者として関わることを余儀なくされます。たとえば、第三債務者である貴社が「支払いを禁止された給与を従業員に支払ってしまった」「給与・賞与の内容について回答しなかったために債権者が損害を被った」などといった場合、第三債務者である貴社において、財産的損害を被るリスクがあります。裁判所から文書が来たら、決して放置することなく、適切に対応する必要があることを、まずはご理解ください。

従業員の給与が差し押さえられた場合、第三債務者である貴社にとって最も重要なことは、「給与のうち差押え部分を正しく計算すること」となります。すなわち、従業員の生活保障という観点から、給料債権については全額ではなく、その一部についてのみ差し押さえが可能となっているためです。

そこで、差押え部分の考え方ですが、①原則として、給与(基本給に諸手当を加えます。ただし、通勤手当は除きます)から源泉所得税・住民税・社会保険料などの法定控除額を控除した残額(いわゆる手取額)の4分の1が差押可能金額となります(養育費等の扶養料を回収するための給与差押の場合、この割合は2分の1に上がります)。

また、②上記のいわゆる手取額が44万円(扶養料を回収するための給与差押の場合は66万円)を超える場合には、

33万円を超える額について差押可能となります(つまり、②の場合、従業員の手元に残るのは常に33万円となります)。

なお、手取額の計算にあたっては、互助会会費・寮費など私的な契約に基づく控除項目は控除することができませんのでご注意ください。

また、以上の説明は裁判所の強制執行手続の場合であり、市区町村や県に税金の滞納があり、国税徴収法や地方税法によって滞納処分として給与の差押がなされる場合には、別の方法で差押可能額を算出する必要があることにもご注意ください。

もう一点重要なこととして、裁判所から送られてくる文書には「陳述書」が含まれていることが多いです。会社は、この「陳述書」に、従業員に対する給与の内容等に関する必要事項を記入して、返送しなければなりません。もし、陳述書の提出を怠ると、会社は債権者に対して損害賠償責任を負う可能性があります。

あと、会社は、給与支払日に先行して金融機関に対して給与振込手続を依頼することも多いかと思います。その依頼をした直後に、裁判所から差押命令の送達を受けた場合はどうなるのでしょうか。結論としては、その場合であっても、直ちに金融機関に連絡して、可能な限り振込依頼を撤回するよう努める必要があります、これを怠ると、二重払いのリスクが生じます(平成18年7月20日最高裁判決)。

このとおり、従業員の給与が差し押えられますと、会社としては余分な負担を被ることになり、酷のようにも思われますが、経済社会で事業活動を行う者の負担として元々予定されていると捉えるべきです(貴社が債権者の立場で債権回収のために強制執行手続を利用する場合があります)。

従って、給与の差押を受けた従業員について、そのこと自体を理由として、懲戒処分や不利益処分をすることはできないものと解されていますので、この点にもご注意ください。