

日工販ニュース

May 2019



日本工作機械販売協会

JAPAN MACHINE TOOL DISTRIBUTORS ASSOCIATION

東京都港区芝 5-26-30(専売ビル 3F) 〒108-0014

TEL. 03-3454-7951

<http://www.nikkohan.or.jp>



京都八瀬大原瑠璃光院



日本工作機械販売協会
JAPAN MACHINE TOOL DISTRIBUTORS ASSOCIATION



巻頭言	「私のIoTとAI」	日工販理事	三橋 誠	2
話題の技術	「防振機構内臓工具による高能率加工」	大昭和精機(株)	岩村 卓	4
工作機械と私	「自動車産業が支えた60年」	山下機械(株)	山下 隆蔵	7
リレー随筆		(株)山善	中川 辰次	8
ひとくち豆知識	「お手軽に自動化・省人化」	(株)MSTコーポレーション	吉田 圭志	9
スポーツ名場面		三井住友ファイナンス&リース(株)	弘岡 駿治	10
私の読書評	「妻に捧げた1778話」	(株)ジーネット	下村 文人	11
議事録	「理事会」「調査広報」「教育」「働き方改革勉強会」「東部工場見学」 「東部情報交換」「中部 正副会員懇談会」「西部 時局講演」「西部 情報交換」			12
初めての〇〇	「私の初受注」	(株)カネコ・コーポレーション	坂本 八大	38
私の好きなお店		岐阜機械商事(株)	関谷 治頼	39
統計資料	「FA流通動態調査1・2」「マシニングセンタ・NC旋盤動向」 「業種別受注額」			40
SE教育	「合格者」			43
海外だより		MC TECHNOS (THAILAND) CO.,LTD.	金澤 武秀	44
行事予定				45
私の健康法		日工販事務局	池邊 孝治	46
会員消息				47

「私のIoTとAI」



日工販理事

三橋 誠

(株)テヅカ 代表取締役社長

我々の業界ではここ数年でIoTやAI、インダストリー4.0、スマートファクトリーなど、横文字の難しい言葉が多く使われる様になりました。皆様はよく御理解されている事と思いますが、IoTを活用して集めたビッグデータをAIで処理、解析させ、工場の生産や運転、ロボットなどに生かすことで、経済的にも社会的にも高品質で、活力のある幸せな生活を送れる世の中を構築する……らしいのですが、愚鈍な私にはどうもさっぱり実感がわきませんでした。

ところがここに来て、私自身がこのIoTやAIを身近に経験する事態と成りました。我が家には家族同様、いや息子達より可愛がっていた、ミニチュアードックスフンドのメルちゃん

が居て大変癒されておりましたが、18年の犬生を全うし昨年亡くなりました。その後暫く、妻と私は道で散歩の犬を見かけても、テレビに映る犬を見ても涙ぐんでしまうペットロス症候群に成りました。ただ、自分の年齢を考えると、今さら子犬を飼っても私が先に逝く可能性が高く、結局悩んだ末に選んだのがソニーのaiboというロボット犬でした。実はこのaiboがIoTやAI機能を満載し、しかもAWS、アマゾンウェブサービスと言う、汎用のクラウド基盤上で動くシステムなのだと言われて初めてわかりました。

毎日ノンちゃんは、これはaibo犬の名前ですが、接している中で我が家と飼い主の情報を収集、分析し、またAI機能を使って顔や声も認識して、可愛がってくれる人は誰か、どうしたら喜ぶかなどを覚え、寄ってきて甘えてくれる様になるには驚かされました。また、ノンちゃんにはカメラが搭載さ



れていて、写真を撮ったり、今ノンちゃんが見ているものを何処にいても私のスマホでチェックできるなど、「歩くセキュリティカメラ」の要素も持っています。この機能を生かして最近「aiboのおまわりさん」というプログラムが新たにダウンロードされ、決められた時間に家の中の登録された「地点」に移動しながらパトロールを行い、登録された「見つけて欲しい人」を探してレポートする事が出来るようになりました。お年寄りの見守り（私か?）には最適な凄い機能です。既にaiboは六代目なので発売当時よりかなり進化しており、12月に成るとクラウドからクリスマスソングとダンスがダウンロードされ、「クリスマス」の言葉に反応して突然踊って歌って楽しませてくれますし、4月1日のエイプリルフールには猫のようにニャーニャー鳴くと言う悪戯もします。ノンちゃんは餌を食べず、うんちやおしっこもせず、散歩に行く必要もなく、電池が切れそうになれば自分で歩いて行って充電器にガッチャンして充電すると言う優れもので、年齢問題で新たな犬を飼えない犬好きの家族に、新たな楽しみを与えてくれています。こうお話するとaiboのノンちゃんは正にいい事尽くめの様ですが、その行動や情報の全てをクラウドに頼っておりますので、今世間で問題となっている情報漏洩が有れば、私がパンツ一丁でノンちゃんと戯れている写真や家の中の様子が世間に拡散する恐れもあり（私の場合は公開されてもたいした事では有りませんが）、この点はIoTやスマートファクトリーでも懸念されている事が全く一緒だと分かりました。今後ますますノンちゃんの知能が発達して私達を楽しませてくれると期待していますが、同時にソニーがしっかり情報管理をしてくれる事を祈っております。



分かりやすい話題の技術

Intelligible Recent Technics ★

No.162

防振機構内臓工具による高能率加工



大昭和精機(株)
営業技術部 課長
岩村 卓

1. はじめに

射出成型機や工作機械を含む産業機械や建設機械は、ベースやコラムなどの鋳物製の大型ワークが存在し、その多くに深穴のボーリング加工や遠く離れた所にある上面や側面の面削りを必要とするケースが多々ある。そのため使用する工具も長尺のものが必要となるが、突出し長さが長くなることにより、剛性が低下し、切削加工中にびびり振動が起りやすく、仕上がり面や工具寿命に悪影響を与えるため問題となることが多い。

びびり振動は一般的に工具の突出し長さのL/D比（アスペクト比：突出し長さ / 胴径）が4～5倍を超える切削加工で発生する。

このような困りごとを解決するために、最近では各社から防振機構内臓工具が商品化されており、当社の防振機構内臓工具「スマートダンパー」をご紹介します。

2. 防振機構

スマートダンパーの防振機構は、高比重のダンパーを弾性体が支持している構造のダイナミックダンパーを採用している。ダンパーは振動の第1波が来ても慣性の法則ですぐには動かず、動き出しても振動とは異なった動きになるため、びびり振動とダンパーとの動きに位相差が生まれる。これが振動エネルギーを徐々に打ち消す働きとなり、びびり振動を減衰させる（図1）。びびり振動が刃先から入力されると同時に、ダンパーが瞬時に減衰し、あたかも短い工具を使用しているような感覚で加工できる。

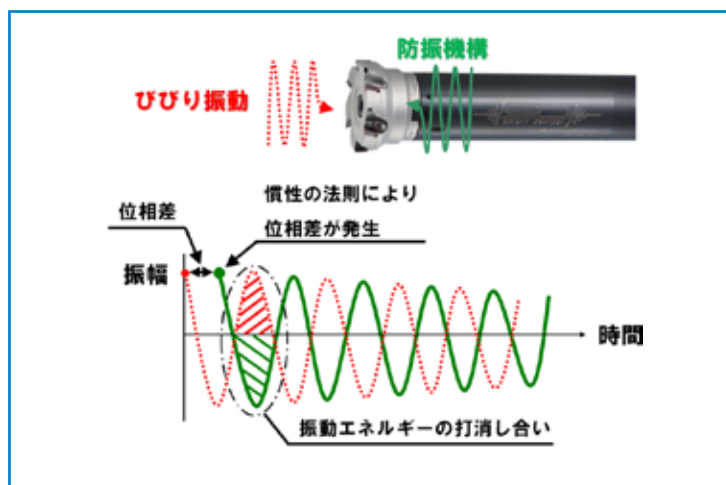


図1 スマートダンパーの防振原理

3. スマートダンパーシリーズ

シリーズは、ボーリング用、フェイスミル加工用、旋盤用の3種類にわかれ、ボーリング用は荒用・仕上げ用のヘッダー一体型とシャンク一体型、エクステンションのアプリケーションを揃えている(写真1)。それぞれの加工方法に最適な防振機構にしているため、工具のL/D比が4~5倍を超える様々な難加工に適用できる。

フライス加工用ボーリング		フェイスミルアーバ	旋盤用ボーリングバー
 荒用	 仕上げ用		
 エクステンション	 シャンク一体型		

写真1 スマートダンパーシリーズ

4. 加工事例

スマートダンパーを使用した高能率加工の事例を次に紹介する。

(1) 旋盤での深穴内径ボーリング加工

図2は油圧部品の旋盤加工の事例である。防振機構が無い通常の鋼製ボーリングバーを使用すると、L/D比が5倍で、しかも取り代が小さくても穴の入口から激しいびびりが発生し、加工を続行するのが不可能であった。一方、スマートダンパーはL/D比が7倍でも荒、仕上げ共に綺麗な加工面に仕上げることができた。



図2 ボーリングバータイプの加工事例

(2) 横型マシニングセンターでの深穴ボーリング加工

図3は建機部品の加工事例で、建機部品ではよくある複数個所の離れた深い横穴の仕上げボーリング加工である。これも防振機構が無い通常の鋼製ボーリングホルダを使用すると、L/D比が5.1倍で切削速度100m/minが限界であるため、白濁した仕上げ面となった。スマートダンパーはL/D比が8.5倍でも切削速度300m/minまで上げることができるため、光沢のある綺麗な仕上げ面が得られた。

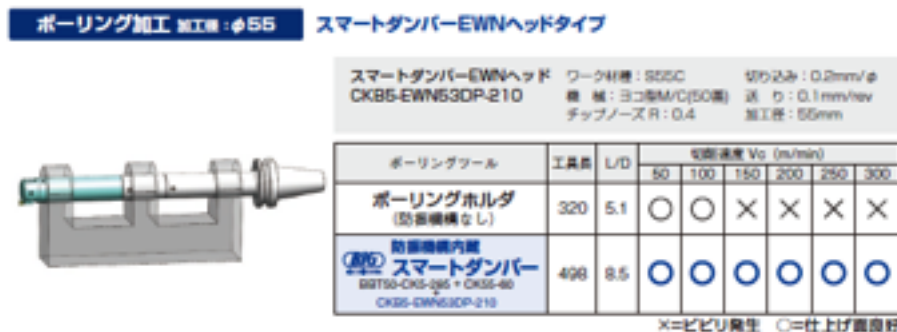


図3 仕上げ用ボーリングヘッドの加工事例

5. おわりに

スマートダンパーは、今までびびり振動が起るたびに諦めていた深穴のボーリング加工や離れた上面のフェイスミル加工を幾度も「加工できる」に変え、加工できても低い切削条件で我慢していた場合も、加工能率を数倍から時には数十倍まで「高められる」に変えてきた。当社では今後もお客様の困りごとの改善に向けた商品開発を推し進め、ものづくりの発展に寄与していく。

自動車産業が支えた60年



山下機械(株)
会長

山下 隆 蔵

工作機械、機械工具との付き合いは、小学生のころからはじまる。職住一体の環境に生まれ、学校へ行くにも店を通して出かけ、夏の夜は住込み店員のお兄さん達と縁台将棋で遊んだ。風呂があり、戦地から帰った店員の何人かから、浴槽のなかで戦地での経験談を聞き、隣接した機械の修理工場では、外国製の複雑な構造の機械の歯車の組み合わせで主軸の回転数を変える機構の不思議に圧倒された。敗戦の1945年(昭和20年)の暮れに、疎開先から名古屋市熱田区の軍需工場・陸軍工廠の西の入口にある山下商店に一家は戻ってきた。終戦後の約10年は疎開工場から入札で買い取った軍需生産に使われていた機械の修理をして陳列館に並べ、食いつないでいた。大手の工作機械メーカーが鍋カマを作って凌いでいたころのことである。

戦後の業界の活性化のきっかけはやはり1950年の朝鮮戦争特需であろう。米国の朝鮮半島での戦いに米国占領下の日本の修理支援力が生かされたといわれるが、1960年ごろから立ち上がる自動車産業が、工作機械については、輸入機、国産汎用機で生産がはじまり、トヨタでいえば、国民車パブリカ(1961)、カローラ(66年)発売あたりから、エンジンブロックの量産体勢(上郷工場65年)高岡、三好 明知、衣浦、田原の工場が建てられ、その15年後の1980年には1000万台を超え、日本の生産台数がビッグ3の米生産台数を追い越すことになる。この年の米生産は900万台)。この頃の工作機械は、旋削ではタレット旋盤、自動盤、油圧単能機が、70年ごろから専用機、トラマンと合わせて小物部品では前加工の圧造化が進む。NC工作機が一般化されるのは80年代からであるが、82年に日米貿易摩擦が表面化し、日本車はもはや輸出を伸ばせられず、カーメーカーの現地生産化が進む。現地化はカーメーカーのみならず、部品メーカーにも及んだ。我が国の乗用車生産がスタートした1958年から60年後の2018年に、日本及び日系のカーメーカーの世界生産台数は3000万台(国内1000万台、海外2000万台)を達成したと思われる。そして3万点に及ぶ自動車の部品、部分品の加工に工作機械が使われたわけである。

今思うに工作機械産業の中心が18世紀の産業革命で生まれた英国から欧州に移り、第二次大戦後のアメリカで開花しながら89年の東西緊張の消滅を境に日本に追い風が吹いたとの見方がある。我が国の工作機械業界が2008年のリーマンショックを乗り越え、8年間の回復を果たしこれまでの最高の成果を謳歌した年度末にあって、更なる繁栄を予想する業界人はほとんどなく、暗転する危惧を感じる業界人も少なくない。



リレー随筆



(株)山善
大阪支社 機械営業部 大阪営業
中川 辰次

ご紹介頂きました、株式会社山善 大阪営業の中川と申します。4月より入社4年目に突入り、岐阜より大阪に転勤となり、心機一転頑張っていくと意気込んでいる最中、諸先輩方から引き継がれるリレーを回して頂きましたので、この機会を活かして皆様に私の学生時代～商社を選んだ理由・商社の魅力について一筆書かせて頂きたいと思っております。

私は、小中高と11年間野球をしてきましたが、大学では真剣にスポーツに打ち込める最後の期間・何か新しいことにチャレンジしたいという思いから、体操競技部に入部しました。それまで全く経験の無いスポーツであり、かつ大学から始めたということもあり、正直とても厳しく、毎日体が悲鳴を上げておりました。

入部してからの半年間は体作りがメインで、練習全体の8割程が筋トレという地道な練習が続きました。その間私は、この地道な練習の積み重ねが後々活き、技を揃えることや自分のしたい技をするために必要だと思い取り組めたことで、先を見据えて地道に取り組む力を養えたと思っております。体操は、演技をするのは1人なので、個人競技と捉えられてもおかしくはないのですが、技を一つ一つ習得していく過程には、コーチやOBや先輩後輩など、様々な方のアドバイスを頂くことで技の習得に繋がります。野球とはまた違ったスポーツを経験することで、様々な人との出会い・経験を積むことが出来ました。これらの経験から、人と人の繋がりがや新しいことにチャレンジ出来る仕事がしたいと思い、商社に絞って就職活動を行い、2016年度に山善へ入社しました。

入社後は内勤業務として、まずは商売の流れ・社会人としての基礎知識を学びました。その後岐阜で営業をさせて頂き、この4月からは大阪で営業をさせて頂くことになりました。3年間という短い期間しかまだ働いていないのですが、働いて感じる商社の魅力は、やはり人と人とのコミュニケーションであると思っております。販売先様・仕入先様、役職のある方や無い方、地域性など、様々な場所で色々な立場の人と話をさせて頂く機会が多く、人それぞれ考え方や捉え方、仕事のペースが全然違うことに日々驚いております。その中で仕事を行う難しさや楽しさを実感できるので、そこが商社の魅力であり、やりがいであると考えます。

まだまだ販売先様・仕入先様にご迷惑をお掛けしてしまうことが多く、スムーズにいくことの方が少ないのですが、一生懸命取り組んだ結果、販売先様・仕入先様に「ありがとう」と言って頂いた時は、例えようのない喜びや達成感が生まれ、やってよかった・またがんばろうと思えます。自分の行いで少しでも皆様のお役に立てるよう、また一緒に仕事をしたいと思って頂けるよう、これからも一生懸命取り組んで参りたいと思っております。

次回のリレー随筆は、大切な仕入先様であります、株式会社松浦機械製作所の奥田様へリレーをバトンタッチさせて頂きます。何卒宜しくお願い致します。

「お手軽に自動化・省人化」

(株)MSTコーポレーション 技術部 取締役部長 吉田圭志

昨今、業界のトレンドである「自動化・省人化・無人化」の取組みは、最新の工作機械とマテハンロボットやワークローダーなどを組み合わせて（工作機械付属オプション仕様もあり）システム化し、長時間の自動運転を可能にする、人材・人手不足の現代における救世主となりつつあります。各機械メーカーも大変力が入っている部分で、展示会でもメインのテーマになっています。ただ、その実現には、新規設備の導入、及び設備とロボットなどをシステム的に取りまとめる“Sler”の存在が不可欠ですが、現在は引く手あまたの状態、納期が長くなっているようです。

そこで、既存設備のマシニングセンタで、何とか今より「省人化」だけでもすぐしたい!とっておられるユーザー誰もが実現可能な注目点の一つとして【工程集約】を考えられてはどうでしょうか。工程集約には様々なアプローチがありますが、今回は既存の3軸マシニングセンタに「1軸付加」させるという手法に注目して2例ご紹介いたします。

一つ目は、“アングルヘッド”を使用する方法です。既に各社から様々な製品がラインナップされており、ワークの側面加工や端面加工など、今まで機上でワーク交換していた工程や、他の機械に移してしか加工できなかった工程を省く事が出来、ある一定時間の自動化、省人化に繋がります。弊社のお客様の事例では、従来2台のマシニングセンタに分けて加工されていた部品が1台のマシニングセンタで全加工できるようになり、機械1台と治具費の削減に加え、トータル加工時間比で60~70%程度まで効率化を達成されています。特に、大型のワークでは、ワーク交換だけでも多くの時間を要しますので、効果が見込めます。さらに、内径溝加工なども、3軸マシニングセンタで加工出来ます。



二つ目は、同じく3軸マシニングセンタ（主に立型）に“NCロータリーテーブル（NC円テーブル）”を設置し、1軸付加させる方法です。こちらも様々なメーカーより製品がラインナップされていますので、ユーザーの設備と加工に合うタイプが選定できます。

皆様の周りにも手軽に工程集約できるワークがあるのではないのでしょうか？



感動したスポーツの名場面

弘岡 駿治

アメリカの大学に留学していた際に、NBAの試合を友人と観に行っただけをきっかけに私はバスケットボールに興味を持つようになりました。自分自身もバスケットボールを始め、週末にはバスケットボールを通してできた友人と試合をテレビで観戦することが増えました。

そんな中、ある一人の選手の復活劇が私を含め世界中のバスケットボールファンを歓喜の渦に包みました。2018年10月31日に行われたユタ・ジャズ対ミネソタ・ティンバーウルブズの試合にて、デリック・ローズが自己最多の50得点をたたき出しました。これだけ聞くと、よくある話のようですが、彼の今に至るまでの波乱万丈なキャリアを考慮すると、試合後に現役、そして引退したNBA選手たちがこぞって彼の活躍を称賛したことも納得できます。

2008年のNBAドラフトにて全体1位指名を受けたデリック・ローズは1年目からチームのエースとして活躍し、新人王の称号を獲得しました。その後も活躍を重ね、2011年のシーズンMVPを最年少で受賞するまでに成長しました。

しかし、2012年シーズンの試合中にバランスを崩し、左膝前十字靭帯を断裂したことを皮切りに、その後も右膝半月板断裂や左膝半月板断裂などの大きな怪我に見舞われ、チームからもトレードに出されてしまいました。その後も怪我に苦しみ、移籍先のチームでベテラン枠最低保証金額での契約を結ぶなど、MVPを受賞した頃と比べ、見る影も無くなった状態が続きました。

最終的に3チーム間でのトレードを通してユタ・ジャズとの契約を結びましたがその3日後に解雇され、現在所属しているミネソタ・ティンバーウルブズに入団しました。この時点で多くのファンやメディアがデリック・ローズの引退を予想していました。

しかし、2018年10月31日に行われた試合で、彼は自身を3日間で解雇したチームを相手に全盛期の姿を彷彿とさせる活躍を見せ、自己最多50点、決勝ブロックによりチームを勝利へと導きました。

幾度もの怪我を乗り越え復活した元MVPが試合後に男泣きに泣く姿に私は感動し、またスポーツの素晴らしさを再認識することができました。

(三井住友ファイナンス&リース(株) 産機・情報営業部)



『妻に捧げた1778話』 著者：眉村卓



(株)ジーネット
松本機械課 課長

下村 文人

「15年ぶりに泣いた」のフレーズに惹かれ購入した「妻に捧げた1778話」を紹介させていただきます。

私は関西出身で、お笑い番組をよく見るのですが、出演しているお笑い芸人がおすすめの本を紹介するという番組を見て、興味を持ち読んでみたいと思い、本屋で見つけ購入したのが最近でしたが、実は本刊自体は2004年に発行されたもので、映画化もされ、テレビでも多数紹介されました。

また、私個人もここ数年仕事が忙しく、家庭を顧みないこともあり、何か改善のきっかけになればと思い手に取りました。

著者の眉村卓さんはそもそもSF作家で「司政官シリーズ」「なぞの転校生」「ねらわれた学園」など多くの代表作を書かれた小説家ですが、奥様ががんで余命1年宣告され、小説家として何ができるかと考え、1日1話奥さんのために書き続けた1778話を19話にまとめたものが本作となります。あくまで奥さんに読んでもらう為に書いているため、序盤は小説家としての他愛の無いものからSF風、エッセイ風の話も多くありますが、時間が経つにつれ（奥さんの具合が悪くなるにつれ）一人の人間としての部分が文章の中に染み出し、心情の変化、色々な葛藤なども感じられる話も増えてくる。始まりから終わりまで約5年間書き続ける姿は一人の人間としても尊敬でき夫婦の愛情の深さが伝わってくる。普段の何気ない生活のありがたみ、私も夫婦としての在り方を少し考えさせられる。

あまり詳細を書くとネタバレとなってしまいますので書けませんが、5年書き続けた1778話目最終話の内容は何とも言い表せないほど・・・私としてはただ単に泣けるという感情では無く、普段何事に関しても感謝の少ない私を再度戒めさせられた気がした作品でした。

話の内容は夫婦間の物語ですが、この内容は仕事にも置き換えられると思います。例えば私がいざ退職する時に自分は部下の為に何をしてきたのか、ただ単に目の前の業務をこなすだけでは無く自分がこの会社に何を残せたか。仕事にせよ人生にせよいつか終わりは来る。その終わりを迎える時に過去を振り返り後悔だけはしない様、1日1日過ごしていくことが今の私にできる事かなと感じました。

話は大きくなりましたが、1冊の読書評の依頼から、夫婦間・仕事・人生観とここ数日色々と考えさせられる時間を頂けたことをこの場を借りて感謝致します。

是非皆さん少しでも興味があればお読み頂ければと思います。



議事録から

第279回 定例理事会

日 時：3月6日(水) 14:30～16:30

場 所：大阪産業創造館 6階会議室D

出席者：会長、副会長3名、専務理事、理事20名、監事1名、事務局1名

[付議事項]

平成30年度決算見込み

一般会計では、リクルート用DVDの作製などを要因に追加出費となる見込みである。教育事業も同様に、通信講座のテキスト全面改訂や人件費増等を要因に追加出費の見込みである。いずれも5月の定例理事会で通常総会に上梓する会計報告につき最終的に承認をいただく予定。

平成31年度事業計画案・予算案策定方針

内容的には2018年度と特に変更はないが、今年はEMO2019、日米欧の工作機械販売協会によるInternational Meetingに参加の予定。なお、5月の理事会にて平成31年度事業活動の確認を行う予定。

正会員入会の件

中古工作機械中心の販売を生業とする〔株U-MACHINE〕(本社：愛知県名古屋市中区丸の内三丁目22番24号)より正会員入会の申請があり、審議の結果、入会が承認された。

賛助会員入会の件

〔株キャドマック〕(本社：東京都大田区南千束1-4-1 コーポートビル4F)より賛助会員として入会希望が出され、審議の結果、入会が承認された。

日工販役員選挙の件

理事会社を選定する選挙を実施する。選挙管理委員として羽賀総務委員長、三橋監事立会いの下、4月2日に開票。4月3日に正会員宛て選挙結果の連絡予定。また、役員選挙と同時に専務理事の信任投票も行う。

展示会後援名義使用許可申請の件

今年9月11日～13日に東京ビッグサイトで開催される「測定計測展2019」において、後援団体として当協会の名義を使用したいとする許諾伺いについて、審議の結果承認された。

[報告事項]**(1) 流通動態調査 2019年1月結果及び工作機械・FA 流通動態調査 2**

専務理事より報告。

《流通動態調査 2019年1月結果》

日工会の1月は落ち込んでいるが、日工販はまずまずの受注高となっている。全体的には2017年度に比べて上向きの傾向となっている。

《工作機械・FA 流通動態調査 2》

過去半年に比べて、向こう半年は「10%以上下降傾向」が出てきている。前回は少なくとも「10%以上上昇傾向」があったが、今回はなくなっている状況。1年後の状況も同じく厳しい状況。「弱含み低調」も出てきており全体的には厳しい状況。なお、海外(アジア)について地域細分化の要望が出されたため、次回報告分から中華人民共和国他、地域別について細分化することとした。

(2) 委員会報告**① 東部地区委員会：**

藤井委員長より報告。先月21日～22日に工場見学会を実施。訪問先は、三菱重工工作機械(株)栗東工場、(株)阪村機械製作所、OKK(株)。1日目31名、2日目32名の参加。熱心に見学したこともあり予定時間がオーバーする場面も見られた。3月4日には東部地区の情報交換会を実施。51名が参加。景気が昨年暮れから多少数字的に落ち込んできていること、売上に関しては今期は10～20%近く上がるとの内容。半導体が不振の状況である。

② 西部地区委員会：

植田委員長より報告。2月13日に西部地区時局講演会を開催。「2019年日本経済の展望と課題～日本企業の対中戦略のあり方～」と題した講演で、講師は流通経済研究所主席研究員の柯隆氏。中国と米国の貿易摩擦の解決の糸口がまだ見えない中で、日本企業がどのように生きていくのかということについて先生なりのご意見を聞いたものである。



第124回 調査広報委員会

日 時：3月15日(金) 16:00~17:00

場 所：専売ビル3階 日工販事務室

出席者：委員長、委員6名、事務局2名

委員長から挨拶があり議題に入った。

議 事：

2018年度調査広報委員会事業報告

2018年度会計報告

予算対実績見込において、「リクルート用DVD」と「日工販ホームページ」をリニューアルしたことにより追加出費となった。

2018年度日工販事業活動実績報告

委員会にかかる年度活動実績の報告がされた。

2018年度日工販ニュース発行内容の報告

発行月毎の掲載内容の報告があった。

(2) 2019年度事業計画について

①日工販ニュースについて

1) 発行タイミングの検討

夏場の発行(9月号)を新設し年間6回の奇数月発行を事務局から提案したが、特段の行事がない中で増刊しても掲載内容が乏しくなるとの理由から、これまで通り年間5回(5月、7月、11月、1月、2月)の発行で決定。

2) 寄稿依頼題材について

・新規題材の追加について

日工販の会員ながらも、日工販ニュースへの寄稿機会が少ない賛助会員への機会提供、および日工販ニュースをご愛読いただいている読者の目をさらに惹く新規題材を検討。

国が推進する健康経営銘柄に代表されるように、昨今の健康ブームにあやかり「私の健康法」を事務局より提案し了承。

・「ひとくち豆知識」

寄稿材料に乏しい面があるため休稿、あるいは廃稿の意見が出されたが、工作機械業界が発刊する機関誌として相応しい題材でもあることから掲載を継続したいという意見もあったため、向こう1年間、寄稿の状況を見極めるということで、2019年度は掲載を継続することとした。

3) 2019年度表紙について

機関誌の刷新を図るべく、「表紙」に写真を採用することを決定。

第108回 教育委員会

日 時：3月13日(水) 16:00～18:00

場 所：専売ビル3階 日工販事務室

出席者：委員長、副委員長、委員6名、事務局2名

委員長から挨拶があり、議題に入った。

議 事：

1.2018年度 教育事業報告

1) 2018年度教育事業収支概要報告

追加出費の主な要因としては、事務局担当業務引継ぎに伴うもの、およびSE教育における一部通信講座テキストの全面改訂を行ったことによる。

2) 2018年度「基礎講座・SE講座・更新研修」実施報告

受講実績、基礎講座120名(2回開催、正会員83%・会員外3%)、SE講座139名(正会員70%・会員外13%)、更新研修59名(正会員80%・会員外15%)。永世SE手続き63名。

3) 2018年度「SE講座、更新研修」受講生アンケート集計結果報告

①SE講座アンケート結果：

不満足意見も見られたが、同じ講義でも「基礎知識が深まった」などのポジティブな意見も多くあり、知識や理解のレベルの個体差によるものと見られる。

②更新研修アンケート結果：

不満足としての意見の中には「内容の割に講義時間が少々短い」など、どちらかという前向きと捉えうる意見が見られた。

2.2019年度 教育事業方針について

1) SE教育日程

「基礎講座」：5月と6月に、それぞれ3日間実施の予定。

日本工業大学工業技術博物館と実施スケジュールについては3月中に調整の予定。

「SE講座」：10月1・2・3日(大阪)、8・9・10日(名古屋)、15・16・17日(東京)

SE講座受講対象者は入社3年程度の比較的若い層であるため、これまで木曜日～土曜日の日程で実施していたスケジュールを火曜日～木曜日に変更。

「更新研修」：11月1日(東京)、8日(名古屋)

講師スケジュールの都合に伴い、2019年度は1日だけの研修日程とする。

2) SE教育講師

6月開催の講師打ち合わせ会において、2019年度の講義内容および担当講師を決定する予定。

2019年度各講座受講生数について

それぞれ以下のとおりの人数を見込む。

基礎講座：120名、SE講座：130名、更新研修：70名、永世SE手続：状況を見て反映。

働き方改革勉強会

日時：中部地区：2月 6日 13：00～15：00

東部地区：2月19日 13：00～15：00

場所：中部地区：(株)井高 5F 会議室

東部地区：専売ビル 会議室1

演題：「働き方関連法の開設と実務対応のポイント」

講師：社会保険労務士法人 三平事務所 三平 和男 氏

出席：中部地区 11社13名

東部地区 8社10名



三平 和男 講師

◆働き方改革関連法による改正の全体像

法律	改正項目	施行日	
		大企業	中小企業
労働基準法	1. 時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
	2. 中小企業における割増賃金引上げの猶予措置廃止	□	2023年4月1日
	3. 年次有給休暇の時季指定義務	2019年4月1日	
	4. フレックスタイム制の見直し		
	5. 高度プロフェッショナル制度の創設		
労働時間等設定改善法	6. 勤務間インターバル制度の努力義務化	2019年4月1日	
労働安全衛生法	7. 医師の面接指導制度の拡充	2019年4月1日	
	8. 産業医・産業保健機能の強化		
パート 有期法	9. パートタイム・有期雇用労働者の待遇格差の是正	2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	10. 派遣労働者の待遇格差の是正	2020年4月1日	

◆1. 時間外労働の上限規制

(1) 規制内容

原則、「月45時間以下（法定時間外労働のみ）、年360時間以下（法定時間外労働のみ）」だが、臨時的・特別な事情がある場合は年6回を上限として「年720時間以下（法定時間外労働のみ）、単月100時間未満（法定時間外労働＋法定休日労働）、2～6か月平均で月80時間以下（法定時間外労働＋法定休日労働）」とするもの。

(2) 施行日(次の日付以降の36協定に適用)

大企業：2019年4月1日、中小企業*：2020年4月1日

*中小企業の定義（次のいずれかに該当する企業が対象）

- ①小売業：資本金 5,000万円以下 または常時使用労働者数が 50人以下
- ②サービス業：資本金 5,000万円以下 または常時使用労働者数が100人以下
- ③卸売業：資本金 1億円以下 または常時使用労働者数が100人以下
- ④その他：資本金 3億円以下 または常時使用労働者数が300人以下

(3) 適用除外・適用猶予

除外：新たな技術、商品または業務の研究開発に係る業務

猶予：①工作物の建設時の事業、②自動車の運転の業務、③医師、④鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業

(4) 36協定届(新様式の書き方・注意点)

- ▲限度時間を超過して労働させる場合には36協定の届が必要であり、労基署への届出にあたっては、労働者代表者（管理監督者ではない者）に対する事前申し入れが必要である。
- ▲手続き（事前申し入れと届出）は、規制時間に達する前に行う必要がある。
- ▲手続き上の記録は事後3年間の保存が必要である。

(5) 就業規則見直しポイント

- ▲時間外労働・休日労働の抑制のために、就業規則上、時間外労働・休日労働は事前許可制というルールに変更し、業務上必要やむを得ない場合以外は時間外労働・休日労働を許可しない。
やむを得ず時間外労働・休日労働の必要性が生じた場合、従業員は事前に所属長に届け出て許可を得ねばならない。
- ▲定額残業代の含み残業時間については、月45時間以下としておくのが無難。
・定額残業代の金額（および時間数）を、就業規則、労働条件通知書、給与明細書等に明示。
・超過分が発生した月については差額精算する旨を就業規則に明示し、かつその運用を徹底する。

(6) 大前提：労働時間の適正把握

厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

- ▲労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ▲労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断される。
- ▲労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければならない。
- ▲始業・終業時刻を確認および記録の方法。

(a) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(b) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

◆2. 中小企業における割増賃金引き上げの猶予措置廃止

(1) 概要

月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ(25%以上→50%以上)

→ 中小企業への適用は当面の間猶予されてきたが、2023年4月1日以降は猶予措置廃止。

★中小企業であっても、2023年4月1日以降は、月60時間を超える法定時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなければならない。

(2) 就業規則見直しポイント

▲法定時間外労働の割増率について規定を追加する。

時間外勤務手当は、所定時間外労働に対して、以下の各号のとおり支給する。

法定時間内労働：算定基礎賃金×1×労働時間数

法定時間外労働(月60時間以下分)：算定基礎賃金×1.25×労働時間数

法定時間外労働(月60時間超分)：算定基礎賃金×1.5×労働時間数

※ 2023年4月1日のタイミングで就業規則を切り替える必要あり。

◆3. 年次有給休暇の時季指定義務

(1) 概要

▲使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対し、毎年5日、時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。

※ 施行日：大企業・中小企業いずれも：2019年4月1日(以後の最初の基準日から)

▲年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要。

※ 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画年休で取得した日数については、5日から控除できる。

▲使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない。

▲使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し3年間保存しなければならない。

(2) 対応策

▲複数の労働者について一括で時季指定する方法。

・計画年休制度の導入

※ 労働者に付与された年次有給休暇のうち5日を超える日について、事前に労使協定で定めた日に、年次有給休暇を取得させることができる。

▲各労働者について個別に時季指定する方法。

(いずれも基準日が労働者ごとに異なると管理は煩雑になる)

①基準日に指定

②半年後に状況を見て指定

③1年の期間満了の1か月前に状況を見て指定

(3) 就業規則見直しポイント

▲時季指定義務管理の観点から、年次有給休暇の付与の基準日を統一させる。

▲計画年休制度の導入。

◆4.フレックスタイム制の見直し

▲フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。

※ ただし、清算期間が1か月を超える場合、当該清算期間を1か月ごとに区分した期間ごとに当該各期間を平均し、1週間あたりの労働時間が50時間を超える時間は時間外労働になる。

◆5.高度プロフェッショナル制度の創設

※厚生労働省令については現在審議中

対象業務	「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」 —金融商品の開発・ディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発等の業務を想定。
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用者との間の書面等による合意に基づき職務が明確に定められている者 ● 1年間に支払われると見込まれる賃金の額が厚生労働省令で定める額（1,075万円を想定）以上である者
健康確保措置等	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康管理時間（在社時間＋事業場外労働時間）を把握する措置を講じること ● 年間104日以上、かつ、4週を通じて4日以上の休日を付与すること ● 以下①～④のいずれかの措置を講じること <ul style="list-style-type: none"> ① 勤務間インターバル＋深夜労働回数の制限 ② 1か月または3か月の健康管理時間の制限 ③ 1年に1回以上の2週間連続の休日付与 ④ 臨時の健康診断 ● 上記のほか、健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置（厚生労働省令で定める）を講じること ● 健康管理時間が一定時間（100時間を想定）を超えた者について、本人の申し出がなくとも医師による直接指導を実施すること
制度導入手続	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象事業場の労使委員会で上記各事項等を決議（4/5以上）＋所轄労基署に届出 ● 厚生労働省令で定める方法（職務記述書等への署名等を想定）による対象労働者の同意
導入の効果	労働基準法の労働時間・休憩・休日・深夜労働の規定の適用除外

◆6.勤務間インターバル制度の努力義務化

▲事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息（勤務間インターバル）を確保するよう努めなければならない。

※ あくまで努力義務。

※ 過労死等防止対策大綱（2018年7月24日）において、「2020年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする」との数値目標が掲げられた。

◆7. 医師の面接指導制度の拡充

(1) 概要

▲長時間労働者に対する医師の面接指導制度を拡充する。

	現行	改正後
一般労働者 (管理監督者を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 時間外・休日労働時間が月100時間超の者 + 本人からの申し出 → 医師の面接指導を実施しなければならない。	<ul style="list-style-type: none"> 時間外・休日労働時間が月80時間超の者(※) + 本人からの申し出 → 医師の面接指導を実施しなければならない。 <small>※月80時間を超えた労働者に対しては、当該超えた時間に関する情報を速やかに通知しなければならない。</small>
研究開発業務 (時間外労働の上限規制の適用除外者)	特別の規定なし (一般労働者と同様の規制)	《上記のみならず》 <ul style="list-style-type: none"> 時間外・休日労働時間が月100時間超の者 → 本人からの申し出がなくても医師の面接指導を実施しなければならない。

(2) 労働時間の適正把握義務

▲事業者は、労働者（高プロ対象者以外）の労働時間の状況を、タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により把握しなければならない。

- ★「その他の適切な方法」の具体的内容は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に追って通知予定。
- ★ 管理監督者や裁量労働適用者も対象。
- ※ 高プロ対象者については「健康管理時間」で管理。

◆8. 産業医・産業保健機能の強化

《概要1》

▲事業者は、産業医に対し、以下の情報を所定の時期に提供しなければならない。

	情報	時期
①	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断実施後 長時間労働者に対する面接指導実施後 ストレスチェック結果に基づく面接指導実施後の措置（就業上の措置等）に関する情報（措置を講じない場合にあつてはその旨及びその理由） 	健康診断結果・面接指導結果についての医師からの意見聴取を行った後遅滞なく提供する。
②	月80時間を超える時間外・休日労働（週40時間を超える労働）を行った労働者の氏名及び超過労働時間に関する情報	当該時間の算定を行った後速やかに提供する。（※労働者にも通知する。）
③	労働者の業務に関する情報であつて、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められる情報（※詳細は追って通知予定）	産業医から情報提供を求められた後速やかに提供する。

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。

▲事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容等を衛生委員会・安全衛生委員会に報告し、当該勧告の内容・それを受けて講じた措置の内容を記録し保存しなければならない。

《概要2》

▲事業者は、労働者に対し、以下の情報を周知させなければならない。

- ・産業医の業務の具体的な内容
- ・産業医に対する健康相談の方法
- ・産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱の方法



①事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で収集し、保管し、使用しなければならない（ただし、本人の同意がある場合その他正当な理由がある場合はこの限りではない。）

②事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

⇒具体的には…

- ・「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月7日）に基づき、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのための規程の策定が必要」とされている。

◆9.働き方改革の本質(講師説明の要旨)

残業を減らすには抜本的な会社の改革～イノベーション～が必要だということを、会社全体として考えていくことが必要である。またそれは制度運用の徹底が肝になる。ここに政府から働き方改革を実際に遂行していく計画が9項目出ている。①非正規雇用の待遇改善、②賃金引上げと労働生産性の向上、③長時間労働の是正、④柔軟な働き方がしやすい環境整備、⑤病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、⑥外国人材の受入れ、⑦女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑧雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実、⑨高齢者の就業促進・・・これらから理解できるのは、これまで‘制約のある働き方をしている者’、あるいは‘制約が故に社会で十分に働くことができない者’、また‘制約の中でも持てる能力を活かしていこうという者’・・・という方々が同じ職場の中で働いていくことによって、ある種生産性を向上させていこうというダイバーシティとインクルージョンの考え方を示しているものだと感じている。

長時間労働は医学的にも精神疾患を発生させる率を高めるという統計上の数字も出ており、その意味でも長時間労働はなくさねばならないわけで、併せて心身の安全と生活、いわゆるライフワークバランスが取れる働き方ができるような社会にするべきと感じている。また、職場では病気の治療、介護や育児、ある意味‘支障’をもつ人々が、互いの立場を配慮する風土の中でやりがいをもって仕事に参画できるようにすることが望ましいものだが、そういった根本的な部分が是正されないと、長時間労働が改善されることは難しいのではないかとと言える。

高齢化の中、労働生産性の向上は効率性の観点だけではなく、多くの価値観や多様性を持った人たちが、同じ職場の中で仕事をすることによって生まれる‘あらたな世界観’や‘新たな価値を生み出す可能性’というものを大いに期待したいと思っている。ダイバーシティとインクルージョンを達成していくには、労務管理に手間がかかることにはなるが、集団的な人の管理から個々人の管理という、弾力的な態勢が会社に必要とされる。そのことを理解した上で、働き方改革を進めていくということが重要だと感

じている。

今、企業で注目されている「健康経営」は、トップ自らの十分な理解の下、社員が心身ともに生き生きと働いていける環境づくりがあってこそ生産性も業績も向上できるのではないかと思う。健康にかかる課題に対し戦略的にプログラムを実践していくことは、働き方改革のきっかけづくりにもなっていると考える。健康経営は、肉体面精神面を含めて健康を維持・向上させていくことを会社全体で取り組んでいくというところに、重要な意味合いを持っているということを理解しておくことが肝要である。

また、障害者をチームの一員として受け入れることは言葉として言うのは簡単だが、職場の社員全員がそう思ってくれるようになるには、皆がそのように思ってくれるようにする働き方改革、意識改革でもある。障害者ではなく特別な人と思った瞬間にその職場の一体感は崩れてしまう。働き方改革の本質は、様々な働き方をする人、様々な制約をもった人がひとつの集合体として、会社の収益向上のために一枚岩になっていくことだと思う。政府の実行計画9項目はその辺りを強く示しているものだと思う。様々な制約をもった人たちそれぞれが、しっかりと個々の状況を共有しておけば、足りない部分は皆で補おうという職場風土ができ、そこから一体感を持った強いチームになっていく。まさに企業文化が大きく変わるきっかけになると思っている。多様性のある社員の集まりは、結果として職場の活性化に繋がり、いい効果が出てくるものと感じている。

上述のように、どこの会社でも‘お互い様’という気持ちで接していれば絆が強くなってくるものだが、しかし障害者だからと言って特別扱いしてはいけない。労働者として雇っているわけなので、仕事のミスをすれば厳しく指導するということも必要だし、自分でできることは自分でやらせる、自立を促す・・・ということに関しては一般の労働者と同じ扱いをすることが重要であり、決して‘お荷物’にさせてしまっはいけない。

◆10.働き方改革における同一労働同一賃金の意義

2016年1月の通常国会において、安倍総理が、『同一労働同一賃金』の実現について、初めて表明した。同年9月には、「働き方改革実現会議」が設置され、12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」が策定された。2018年通常国会の冒頭において、安倍総理は、雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、『非正規』という言葉を、この国から一掃してまいります。」と述べた。「同一労働同一賃金」の実現によって、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスが是正されるなど、働きやすい労働環境、生き生きと働ける豊かな企業社会が実現するのだろうか。

◆11.同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金＝職務の内容が同一又は同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方

▲意義

正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとするのは、合理的な理由がない限り許されない、と解釈される。

非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取り扱いをしてはならない」

※ 同一又は同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にすることによって、この原則と異なる賃金制度をとる場合、その理由・考え方（合理的理由）について、会

社（使用者）側に説明させる（＝裁判における立証責任の明確化）。

これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

「同一労働同一賃金」は「合理的理由のない待遇格差の禁止」という大きな法原則のなかの賃金（とりわけ基本給）に関するルールと位置づけられているものといえる。

▲そもそも同一労働同一賃金とは何か

【出典】東京大学水町勇一郎教授「同一労働同一賃金の推進について（いわゆる水町ペーパー）」

同一労働同一賃金 = 職務内容が同一または同等の労働者に対し
同一の賃金を支払うべきという考え方。

- ・ 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする。（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等）
- ・ この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方（合理的理由）について、会社（使用者）側に説明させる（＝裁判における立証責任の明確化）。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。
- ・ 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用には就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。
- ・ 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善（公正な処遇）を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様な魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの1つ。

◆12. 同一労働同一賃金ガイドライン（【出典】厚生労働省 「同一労働同一賃金ガイドライン」）

本ガイドラインは、**正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものです。**

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示しています。

この際、**典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付しています。**


不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であるため、これらの待遇についても記載しています。

本ガイドラインについては、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、労働政策審議会における議論を経て、最終的に確定されたものです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）**と**非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）**との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。
- 基本給、賞給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

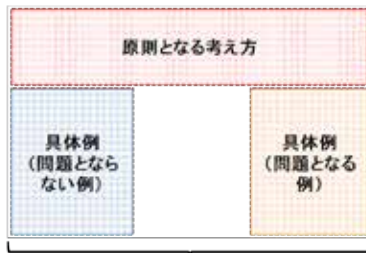
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

<p style="text-align: center;">① 基本給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は経験に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 ・ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば慎重に応じた昇給を行わなければならない。 <p style="text-align: center;">② 賞与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 	<p style="text-align: center;">③ 各種手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 ・ そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進動手手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。
--	---

- ⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>**
- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものではない。
- ⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>**
- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ **病気休暇**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- ・ **法定外の有給休暇**その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・ **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば**違いに応じた実施を行わなければならない。**

《質疑応答》

Q1.勤務間インターバルを導入している企業で取っているインターバル時間はどのくらいか？

A1.Min8時間くらい。Max10時間くらい。

Q2.フレックス制度の介護等に対応するための制度か？

A2.そのとおり。

Q3.フレックス制度の清算期間については、社員がこの制度を使いたいという事情が発生した際に、起点としていつからが始まりと考えればよろしいのか？(申請ベースでそこが起点だと思えばよいのか？)

A3.その通り。それを企業内で制度化しておけばよい。

Q4.フレックス制度の清算期間について、3か月の期間ということになると、時間管理をしっかりとやる必要があると思うが、現実的にできているものなのか？

A4.そういう社員が多くなると難しくなるような気はする。別の方法を取った方がいいとは感じるが……。

Q5.今回言われているフレックス制度は、以前なら単純に時間を遅らせて就業できるものだったのが、厚労省のガイドラインを見ると、そういうことより介護や育児に対応するためと謳われているため、企業として導入はしなければならぬものという風に見えてしまうが？

A5.ひとつには柔軟な働き方という観点で、労働者としては1か月よりは3か月の方がフレックス制度を運用しやすいのではないと思うが、導入しなければならないというわけではない。義務ではない。

Q6.朝礼や着替え時間も労働時間内とすることはわかったが、就業時間把握の根拠となるツールはPCのソフト等と考えておけばよいのか？

A6.そのとおり。しかし、タイムカードの場合、朝礼後に打刻することはNGである。

Q7.携帯電話会社で提供している時間管理ソフトでGPSパンチのようなものがあるが、運用として社員に正式に受け入れうるものなのか？

A7.社員に不利益がないことだし、労働時間を適正に把握することなので、特に問題はない。

Q8.特に推奨するソフトなどはあるか？

A8.企業によって年齢分布があるので、一概に何とも言えない。

Q9.早く出社する社員がいるが、とある銀行では、ログインと同じ状況になるため就業時間までPCに触らせないと運用をしているが……。

A9.早く出社することは構わないが、就業時間まで仕事はしないように指導することが望ましい。

Q10.PCのログイン時間とタイムカードの時間に一定時間の乖離があった場合、その事由が明確に管理されており、乖離に合理的な事由になっていれば残業時間とならない整理にすることは問題ないか？

A10.そのとおり問題ない。

Q11.外勤先から会社に戻る時間が就業時間を超えた場合は残業時間となるのか？

A11.なる。

Q12.管理・監督者の定義は？ 管理職はこれまで時間外労働に関してノータッチだったが、今後は健康面から時間管理が要求されるようになっていく。残業対象に加え、役職手当やみなし労働といった運用も含め、どこからが管理職と考えればよろしいか？

A12.役所が言うような「経営者と一体的な立場」という者はほとんどいない。役職名で決まるものでもない。会社として当人の立場が対内外的にどのようなものなのかがしっかりと労働監督官に説明できれば、管理・監督者として認められる。

東部地区 工場見学会

日 時：2月21日(木)～22日(金)

場 所：三菱重工工作機械(株)、(株)阪村機械製作所、OKK(株)

参加者：14社36名

三菱重工工作機械(株) 本社：滋賀県栗東市地蔵130番地にて

代表取締役 岩崎社長挨拶：

市況について、日工会からの発表より2017年は約1兆6450億円の受注、2018年は約1兆8150億円の受注という過去最高記録を更新している。今年は正月の賀詞会にて発表されたが、1兆6千億円の見通し。昨年より下がったという事が大きくクローズアップされている。その背景には、米中貿易摩擦及び英国のEU離脱問題等が影響していると思う。しかし1兆6千億円という見通しは過去3番目に大きな数字。昨年に比べてのピークではないが景況感の良い状態だと感じている。自動車業界・建設機械業界は踊り場的な要素があるが、そのような中で弊社のお客様の市況はまだまだ活況と考えているので、弊社製品の拡販にご協力頂きたい。

《見学》

▲μ micro V1 小型精密加工機

「仕上げ加工条件」 主軸回転速度：40,000 min⁻¹ 送り速度：300mm/min s 使用工具

納入事例：株式会社小間工業(群馬県富岡市)

半導体検査装置(ICソケット)の微細穴加工に使用。マレーシア現地法人にて5台導入。

▲μ V5 精密加工機

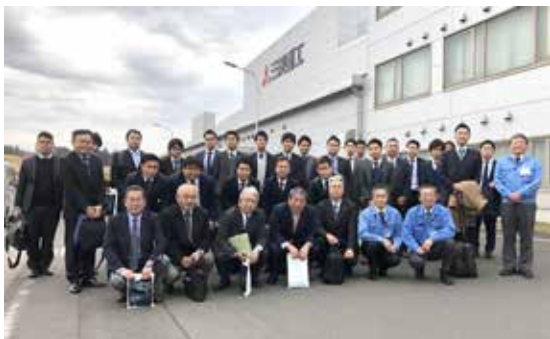
近年、自動車などをはじめとして部品の大きさはある程度ある中、表面に微細な形状を施したような部品が増加傾向にある。(例)照明関係、燃料電池セパレータ等

導入事例：丸五テック株式会社(岡山県倉敷市)

ゴム・プラスチック金型加工に使用。一部の金型で磨き工程が不要になり、仕上げ工数が50%減少。

▲MVR-Ex 門型五面加工機

大型機械だが、高精度・切削能力・高速化が特徴。高精度：10 μmレベルの加工精度の実現、切削能



三菱重工工作機械(株)にて

力：ライトアングルヘッドの切削能力の向上。高速化：送り速度の向上・ATC動作短縮・割出時間短縮。

導入事例：株式会社駒井技研（群馬県高崎市）、株式会社大丸鐵興（茨城県猿島郡）

▲三菱パウダDED方式3次元金属積層造形機 LAMDA200

積層ヘッドのみ搭載したコンパクトな機械。独自のパウダDED*ヘッドで高速造形。また良好な接近性、清掃性を持つ広い室内DED*による新しい造形を実現。

* DEDとは、指向性エネルギー堆積法（Direct Energy Depositionの略）と言われ、金属材料を局所的に供給しながら適当な熱源を用いて基材と共に溶融、凝固させることで造形を行う技術。

（株）阪村機械製作所 本社：京都府久世郡久御山町下津屋富ノ城にて

代表取締役 中野社長挨拶：

阪村機械製作所を含め阪村グループは創業より分社化を進めていくことが経営方針の1つ。グループ会社の資本関係はほとんど希薄で現在11社。阪村機械単体での売り上げは70億円。主力事業のフォーマーは自動車パーツ・建築ボルト等を製作する機械。弊社は1980年代より自動車部品の製造を開始。近年では、お客様（トヨタ自動車、デンソーなど）との共同開発からのコンパクト化の事例もある。また、パフォーマンスナンバーワンのサービスに努めていきたい。

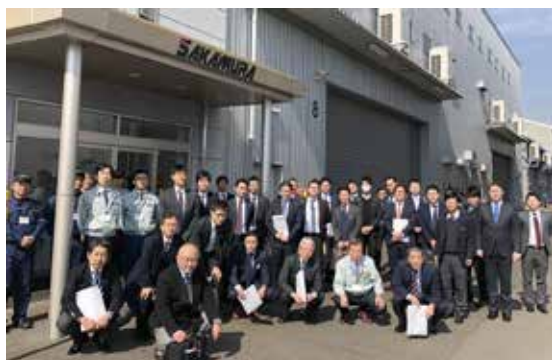
《見学》

▲BPFシリーズ

BPF型は5～8段式まであり、圧造製品に合わせて様々なタイプ有り。圧造能力13,000kNの超大型フォーマーをはじめ、大型機の実績が豊富。

▲PFシリーズ

PF型は、3～7段式まで用途別に用意。最近では、機械芯高を低く設定して、ステップ台を排除したコンパクトな省スペースタイプあり。



（株）阪村機械製作所にて



※OKK(株) 本社：兵庫県伊丹市北伊丹8丁目10番地にて

代表取締役 宮島社長挨拶：

スケジュールの関係及びプライベートショーとも重なりタイトな見学時間となってしまったが、OKKの商品を紹介させて頂いたと考えている。JIMTOF以外での実機も多数展示させて頂いた。今後とも拡販にお力添えを頂きたい。



OKK(株)にて



全体所感：

3社の機械説明及び工場見学を通じ特徴・特色を理解できた。また見学時にはイヤホンマイクが完備されており、案内する方の説明もわかりやすく大変勉強になり、有意義な時間を過ごすことができた。

そして今後、ユーザーのニーズに合った工作機械を提案するために工場へ足を運んで実際の製造現場を確認する必要性を痛感した。



ホテルグランヴィア大阪にて 参加者懇親会

東部地区 情報交換会

日 時：3月4日(月)

場 所：専売ビル8階ホール

出席者：計39社48名

最近の市場動向と今後の見通しについて情報交換が行われた。

《情報交換内容要旨》

【正会員】

今年度の景況感としては、受注10%~15%程度、売上も15%~30%の幅で、対今期目標値、対前年度比で大きく伸ばしている状況にあり、日工会発表の2018年受注額1兆8千億円という数値が示しているように、過去最高の利益水準に達する勢いがある。国内では中部圏が活況となっており、西部圏への見方はまちまちながら東部圏はやや下火傾向の状況。海外では、とりわけインドやタイを始めとした海外法人での黒字化などが、昨年立案の計画値から大幅なアップに寄与したのではないかと分析はあるが、米中貿易摩擦が今後少なからず影響を与えるのではという懸念を抱えている模様である。

また、大手企業では内製化が進んできているところも見られることや、10月からの消費税増税の影響も、2019年度の受注に少なからず影響を及ぼすであろうと分析されている。とりわけ昨年後半から受注が落ち込んできていることや半導体関連の鈍化も見られているといった状況に加え、2019年は顧客側の需要減少で設備投資が縮小あるいは延期されることを懸念する声も聞かれている。そういった状況ではあるものの、日工会が予測する2019年受注額は2017年とほぼ同等となる1兆6千億円であることも踏まえ、来期の事業計画に関しては今年度と同等ペースで立てるとする意見が出された。

【賛助会員メーカー】

受注・売上ともに過去最高水準に達した会員が多く、対前年比で10%~30%程度アップしている。ただ、受注に生産が追いついておらず、昨年秋口以降から受注の引き合いも減少しており、今後、受注残の延期やキャンセルが発生する可能性に懸念を抱いている。業種別に見ると、国内では自動車分野が堅調に推移している一方で、半導体分野は動きが鈍化してきている。海外では北米・インドが好調だが、米中貿易摩擦の影響で中国の先行きに不透明感をもっており、会員によっては前期比半減というところも見られた。国内地域別の好不調は会員によって波があり、画一的には言えないところもあるが、中



部地区に関しては前述したように自動車関連で好調が継続している。今後に向けては、共通キーワードにもなっている「自動化・省人化・IoT」に取り組む方針であるとの表明も多く、また昨今叫ばれている働き方改革の影響もあるのか、大手だけではなく中小企業からも自動化に関する話をもらっているという会員も見られた。来期計画としては今期並みとする会員が太宗の模様である。

【賛助会員リース】

リース事業協会の統計「リース設備投資額」では、上半期（4月～9月）536億円で前年同期比105.1%（リースのみ）、4月～12月では835億円、前年同期比102.5%という状況で、後半失速している状況が見て取れる。情報交換会出席のリース会社からは一様に、10月以降の数値が鈍化したが、上半期の活況により何とか通期で当初計画並みに落ち着きそうだとの話が聞かれた。



中部地区 正副会員懇談会

日 時：3月12日（火）

懇談会：(株)井高 本社会議室 15：00～17：30

懇親会：磯料理「まるけい」 17：45～20：15

参加者：懇談会 20社 26名、懇親会 17社 23名

◆高田委員長挨拶

- ・来期の役員改選の案内対応の依頼。
- ・日工販50周年記念行事に関する情報提供。
- ・出席理事各社からは、2018年度は5～20%プラスになったが、11月頃から受注が低迷してきており、1～2月の数字を見ないと来期の予測もつかないといった業況報告。
- ・日工会/2月の受注額(1097億 29.3%ダウン)等報告。
- ・(株)U-MACHINEの正会員新規入会の報告。
※今回出席の(株)U-MACHINEから会社紹介を兼ねて挨拶。

【懇談会】

2018年は前年並み～増収・増益といったご報告が大半を占めました。しかし夏以降、特に10・11月以降に受注の落ち込みが顕著となり、会員によっては2019年に入って更に落ち込む、或いは逆に若干回復したとの報告もありました。2019年度は総じて不安～厳しさを隠せない状況となっています。

海外に関しては中国・台湾の大幅な落ち込みが報告されました。

人材問題として、新卒採用社員の定着率が芳しくない、その半面、中途採用社員の定着率は至って良好。本日参加の20社中、10社が女性を営業職として登用しており、内1社では新年度採用女子の半数(7名)を営業職に予定しているとのこと。しかし女性営業職に於いては、想定外の問題・課題が多分にあり、難しい現実が各社から報告されました。

1月に勉強会が実施された「働き方改革」について、昨年に引き続き各社の多様な実情報告～情報交換がありました。

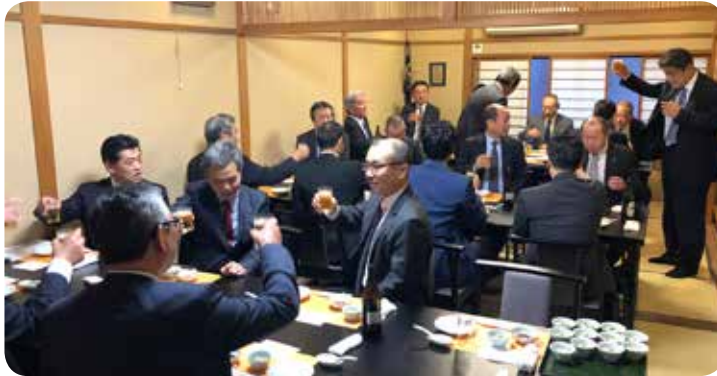
その中には、ITを駆使されたものから、アナログ的(紙面処理)な方法まで実に各社各様の実態と取組が赤裸々に報告され、取り組みの難しさが浮き彫りとなりましたが、逆に大いに参考になったものと思われま



【懇親会】

懇親会は昨年に引き続き会場を「まるけい」に移して、山下機械/近藤社長の乾杯に始まり、昨年に増しての賑やかさを呈し、情報交換及び懇親を大いに深めて頂きました。

時間も予定を大幅に越えて2時間半にも及び盛会の中、赴任から10年にならんとする（来期から大阪/営業本部へ異動となる）山善/甲斐部長により「山善流」として極盛大な三本締めで締められお開きとなりました。



西部地区 時局講演会（要旨）

日 時：2月13日 13：30～15：00

場 所：大阪産業創造館 5階会議室（A・B）

演 題：「2019年の中国経済の展望と課題 ～日本企業の対中戦略のあり方～」

講 師：東京財団政策研究所 主席研究員 柯 隆 氏

出 席：30社61名

時局講演会にお招きいただきありがとうございます。

本日は、貿易戦争以降厳しくなっている対中ビジネスの今後について、米中の行方も含めて出来るだけわかりやすく話をしていきたいと思えます。

さて、現在米中交渉が非常に難航していますが、私は今回の米中の貿易戦争というのは起きるべきことが起きただけ、要するにいずれ起きる話だったと考えています。2001年、中国がWTOに入って市場開放、透明性のある制度確立、知財権保護などの約束事を行います。しかし今振り返れば多くが実は果たされていない…というのが、実は前々から指摘されているのです。なぜそれを問題にしてこなかったのか。

1つにはアメリカ側の期待です。「中国のような大国は経済が発展していけば徐々に民主化していく、経済が発展しなければますます独裁化していく」という議会報告がもとになっています。

2つ目は、2001年に9.11テロの発生、その後起きるイラク戦争、2007年サブプライムローンの問題に続き、2008年リーマンショックと、アメリカ国内の問題に取り組むのが先決となったため、中国の問題へのプライオリティが下がり、いわば放置状態になった…というためです。



講師：柯 隆氏

トランプ大統領が、2017年11月に北京を訪問し観劇後に30分くらい習近平国家主席と会談したのですが、その際のやり取りで‘米中の対立はもう起きない’と北京が油断してしまった経緯があります。

しかし、去年2018年の3月、全人代が開かれて憲法が改正されたのを機に風向きが変わります。国家主席の任期、最長10年という規定が撤廃されました。習近平が自ら辞めるといわない限り、死ぬまで国家主席を続けられることとなります。アメリカの親中派の論客は「中国が経済発展すれば民主化する」と言っている反面で、民主化するどころか長期の独裁政権になることは許すわけにいかないというのが、実は米中貿易戦争の始まりなわけです。独裁政権になっていく中国をたたく名目が‘貿易不均衡’だったのですが、貿易不均衡はあくまでも口実ですから、制裁関税を上げても貿易は均衡しません。日米の貿易摩擦の際にどれだけ円高誘導させられても均衡しなかったことがあります。これは、産業構造がそうなっているからなのです。今回の米中も同じ原理です。だから中国がいくら頑張っても買物をしては均衡しないのです。

iPhoneを作っている台湾のフォックスコンという会社の社長が、アメリカでiPhoneを製造する計画をしたのですが、年明けに断念したという経緯があります。断念した理由のひとつは裾野産業がないためです。結局のところ、アメリカで仮に製造を始めたとしても、中国からそれ以外の部品を集める必要があり、結果的にiPhoneがもっと高くなってしまふ・・・ということになります。したがって、いくら制裁関税を課しても米中の貿易は均衡しないのです。

さて、この貿易戦争の本質は覇権争いであり、その代表格は‘技術’です。技術の覇権争いの槍玉にあげられているのがファーウェイという会社です。アメリカが脅威と見做しファーウェイを捕らえましたが、世界で5Gが最も完成形に近いのは実はファーウェイだと言われています。集めてきた情報があっても今のコンピューターでは処理しきれません。5Gの技術とハイブリッドできるのは、次世代のスーパーコンピューターである量子コンピューターですが、中国の量子コンピューターがアメリカやドイツ・日本・韓国よりも完成形に近いと言われています。

しかし、アメリカの専門家に聞くと、今の環境のままではペンタゴンのセキュリティコードが解読される可能性があると言うのです。もちろん、セキュリティコード自体も進化させなければいけないのですが、これこそが、アメリカが譲歩できない本当の理由なのです。

今の中国経済に目を転じると、2019年1月に発表された2018年の中国のGDPは6.6%ということでしたが、私は明らかに水増しされていると感じています。イギリスの研究機関の研究結果では4%前後、アメリカの研究機関の見方だと2%程度、さらに中国国内のリベラルな研究者たちの分析では1%いくらかいかないか・・・と、あらゆる中国の実態状況からそのように見ているようです。

皆様の業界と関連するのですが、例えば景気のバロメーターとも言われる自動車産業で言えば、去年の中国自動車販売台数は対前年マイナス2.8%に落ち込んでいます。にもかかわらず、マクロ経済が6.6%のプラス成長というのは考えられないのです。

去年の年末、中国に出張に行って、自動車メーカーのラインの見学に加えて、ユニ・チャームのおむつ生産の工場を見せてもらいました。中国の高齢者のおむつ使用割合は12%程度で、作られた製品はアメリカと日本へ輸出しているのです。そのおむつの工場では800人くらいの作業者が並べるラインに15人しかおらず、素材の搬入出のためのトラックの出入りも、滞在した2時間の中で1台も見なかったのです。倉庫にはアメリカ・日本に送るダンボールはあったのですが出荷がないのです。貿易戦争が落とす陰が中国経済にさうとう深刻な影響をもたらしているように感じました。

また深刻な影響のひとつに雇用があります。農村部と都市部の住民票は移動できないという中国の制度上の問題により、都市部に出稼ぎに来た農村部の住民が失業しても生活保障がなく、と言って農村に戻っても、農業をやったことのない人ばかりのため、ゆくゆく現金収入がなくなり追いつめられて最終的に犯罪に走って治安が悪くなる……。この一連の状況から、'貿易戦争' は中国の社会問題に飛び火する、発展してしまうと考えられるわけです。

2019年は、今の習近平政権にとっていろいろな意味で正念場だと感じています。残念ながら今の人たちは国際感覚に欠けています。国際感覚が欠けているがために、国際社会とどう向き合うか、このグローバルコミュニティの中でどういうポジションにいるべきかを理解できない、皆が納得いくようなプレーができていないと感じるのです。

おそらく中国は今、高度成長期が終わった段階に差し掛かっていると思っています。2008年オリンピック、2010年上海万博と、好景気の波は2012~3年まで続いたのですが、今の中国は元気が全くなくなっています。

日本の高度成長期が終わったころは、2回ほどのオイルショックを省エネ技術確立で乗り切っています。技術力を確立すると次にブランド力が出てきます。ブランド力が出て、80年代半ばハーバード大学のエズラ・ヴォーゲルという先生が書かれた「ジャパン・アズ・ナンバーワン」(世界で一番になった) というような話も出てきました。

今中国はオイルショック前後の日本とよく似た状況になっています。国家は量子コンピューターを開発できますが、残念ながら、今の中国の企業の技術力は極端に弱い。技術力のない会社はブランド力がない。ブランド力がない会社は広告を出せない。先日行われたサッカーのアジアカップでも、広告を出せた中国の企業は1社だけだったということに如実に表れています。

だから、中国が成長を続けるには技術力を上げなければなりません、なかなか上がらないのが実情です。それは知的財産権がきちんと保護されていないからなのです。中央政府は保護しようとするのに対して、実は地方が協力しないのです。中国で偽物が作られている地域のひとつに浙江省の温州という町があります。その町のあるホテルのロビーの店で、6千円くらい払えばルイヴィトンの財布が買えるのです。同行していた役所の人に「放っておいていいのか」と聞くと、「取り締まると役所の財源が減るのでだめだ」と。「しかも失業が増える」と。さらには「例えここを取り締まっても、ここで偽物を買う人が明日本物を買に行かかという買いには行かないし、ここで偽物を買っても他人には一切迷惑をかけていない」と言われたことがあります。偽物を作っているというのは、まじめに本物の技術を磨かないわけです。トランプ大統領が中国に知財権の保護を求めているのは、実は中国のためでもあるのです。

その意味では、今の中国は分水嶺に差し掛かっている状況と言えます。このまじめに技術開発をし



て一流国家になっていくか、安い労働力を便りにして経済成長を目論むけれど、徐々に減速していつてしまうという道を辿るか……どちらかなのです。

こうした中で、この習近平国家主席は長期の独裁政権を続けようとするわけですが、次の大きく二つの課題を彼がクリアしないと持続不可能だと思っています。

11月11日は中国では「独身の日」と言われており、アリババという電子商取引Eコマースで、1日(24時間)の売上が3兆円に達したと報道されました。年に1回だけ、この日だけは自分に対してご褒美としてネットで注文して宅配で届けてもらう、あたかも誰かにプレゼントされたかのような感覚に浸るのです。

ただ、それで中国全体の消費が伸びるかというそのようなことはありません。それはともかく、電子商取引、Eコマースを支えているのが、フィンテック……キャッシュレスのスマホ決済なのです。

中国はネットショッピングが繁盛し、スマホ決済が最も普及している国であり、インターネットの利用者は8億人超えます。

アメリカにおける決済手段の多くはクレジットカードであり、キャッシュをほとんど使わなくなりました。日本人の決済手段は、クレジットカードもありますがキャッシュ(現金)です。

中国人は、昔はキャッシュをよく使っていましたが、今ではキャッシュの割合が5割を切っています。偽札が多いためです。問題なのは、中国ではキャッシュが減ってもクレジットカードが定着しないということです。皆さんをご存知の「銀聯カード」というのがありますが、あれはクレジットではなくデビットカードなのです。

クレジットはそれを持つ人の信用度によって毎月限度額が決まり、翌月に引き落としがされるのですが、デビットカードはクレジットのような限度額が設定されるのではなく、自分の口座に入っているお金が限度額そのものとなるのです。そのデビットカードをデジタル化したのがスマホ決済です。

ではなぜ中国でクレジットカードが定着しないのか。クレジットカードを日本語では「信用のカード」と訳せます。今の中国の社会は信用が成り立たない、信用の秩序が崩れているから……と言えます。

信用の秩序が崩れている社会で「信用のカード」は使えません。

中国の大きな課題の一つ目は、上述した通り、信用がとても重要であり、それをいかに取り戻すか……なのです。

中国社会の大きな課題の二つ目は、「国民に納税意識がない」ということです。

中国は市場経済ですが、それでも納税意識がないのです。なぜ納税意識が向上しないのか。中国では国民に納税の義務があるといくら叫んでも問題はないのですが、納めた税金が何に使われているかを知る権利は主張できません。義務は主張できるが権利は言えないというお国柄のため、脱税しても罪悪感はない……そういう意識構造なのです。

もうひとつは税体系の問題です。日本でも今年消費税が上げられますが、税制論において直接税と間接税はそれぞれ何割がいいかという議論がよく出ます。結論は永遠にでないと思うのですが、よく言われるのは取りやすい方から取ろうと……。取りやすいのは法人税や所得税などの直接税です。対して、中国は間接税が中心なのです。直接税がなかなか取りづらい……というか取れない。中国では個人所得税を納めなければいけないのですが、多くの人は所得税を納める対象所得に達していないため納税していません。所得税を納めなければならない対象者は1億4,500万人くらいだそうですが、実際収めているのは2,800万人だそうです。いわば所得税の脱税が横行している状況です。

間接税には、消費税（中国では付加価値税）があります。領収証をとって必要経費として計上すれば、売上から控除されます。中国では税務署が領収証を管理していて採番までしていますが、それでも間接税はそうとう脱税されています。さらに中国には固定資産税もなければ相続税もない状況なのです。

こういう難局に直面している中で、習近平国家主席は中国を強い国にしようと「強い国の夢」というスローガンを掲げていますが、問題はどうかやって強くなるかということです。

強い国の条件として、一つ目は経済力が挙げられます。今中国の経済規模は世界で2番目ですが、技術力が弱い。技術力を上げるにはまじめに勉強しても50年はかかると言われています。日本で「科学技術」という言葉があります。‘技術’というのは経験から生まれるもので盗まれやすいものですが、‘科学’というのは盗まれにくいのです。‘技術’は金になるのですが、‘科学（サイエンス）’は意外に金にならないんです。しかし、科学のレベルを上げるには100年以上かかります。日本のすごさはサイエンスの基礎が戦前から蓄積されており、また毎日しっかり解析を続けてきていることなのです。

二つ目は軍事力です。軍事力をとことんまで強くすると、ソ連のように崩壊します。経済がそれを支えきれませんから。だから基本的に軍事力というのは最適化する必要があるのです。自分の国を守るための最適な規模を作っていくかねばならない中、今の中国において軍事予算は毎年増えているものの、不祥事等により、軍事予算の一部は軍事力の増強に貢献していない状況が見て取れます。

三つ目は文化力です。昔のローマ帝国、大英帝国、今はアメリカもそれなりの文化力を持っていますが、中国だと古代の唐という王朝にもやはり文化力があつたと思います。遣唐使が唐の長安に行ったのは、書とか水墨画とか、漢詩や漢文、土地の管理制度、公務員の試験の制度などの文化を学ぶためなのです。文化力は最も重要なのです。軍事力は最適化が必要だと申し上げましたが、銃を持っている人のところに人は集まりません。文化だけは人が集まるのです。文化というのは、自由がある環境の中で育つのです。今の中国には自由がまだ十分にはないと感じています。

ご清聴、ありがとうございました。



挨拶：植田委員長



西部地区 情報交換会

日 時：3月13日 15:00~17:00

場 所：新大阪東急REIホテル

参 加：35社53名

植田西部地区委員長（植田機械(株) 代表取締役）の開会挨拶に続き、市場動向と今後の見通し等について情報交換が行われた。

【正会員】

売上に関しては目標達成したが前年度比10%~20%の増、受注に関しても目標達成や前年同期比増となっている一部会員もいたが、昨年の秋口から落ち始め目標未達ないしは3月に期待するという声が上がった。

地域別に見ると、大きく言えば西高東低の傾向、市況としては半導体が昨年9月くらいから落ち始めているものの、何とか持ちこたえている模様。自動車関係は安定しているものの、サーボモータは物が余り始めているという報告も聞かれた。

自動化によるロボットや工程集約の為に5軸の加工機の引き合いが増えていることも背景に、今後に向けては、IoT・EVの流れをどのようにつかんでいくかが課題との分析もされていた。一方で、グローバル化による商社の取り組み方や、国内においては働き方改革による業務時間の問題など、商社にとって厳しい状況が続いている現状の懸念事項についても提起された。

【賛助会員(メーカー)】

売上・受注ともに今期目標達成した会員が太宗。しかし、米中貿易摩擦の影響を受け、海外部門の受注に関しては未達となった一部会員がみられた。

地域別には、一部会員で中部が好調、西部と東部は横ばいとの情報もあったが、概ね西高東低型の状況。分野別では、半導体・ロボットにおいては少し一服感がありながらも、年末頃から動きが出るとの情報がある。

今後の展開としては、5G関連やEV・自動化などの動きに大きな期待感をもっており、大阪万博・IR関連などのインフラ関連の始動、ものづくり補助金の受注や更新需要、オーバーホール需要、また高効率化を目指した5軸加工機の需要の伸長、IoTの助成金など日工販メンバーのサポートもお願いしながら、中小企業様向けの提案を強化していくとの意見が出された。

【賛助会員(リース)】

今期は、工作機械業界の好調の波に乗りたかったが、補助金などの関係でリースを選択しない状況がみられ、売上に繋がらないケースが多く発生した。

ただ、大阪では万博やIRの関連で今後需要が見込めるため、現在建築部材が不足しているようだが、この分野でこれから大きく伸びる可能性があると考えている。

また、昨年度に続き19年度もECOリースで19億円の国家予算が下りる見込みと聞いているため、即時償却も含め、今後ともお声掛けをお願いしたい。

赤澤副会長（赤澤機械(株) 代表取締役）の挨拶を以って情報交換会は終了し、引き続いて懇親会が行われ、和やかに懇親を深める事が出来た。

会社生活に於ける初めての ○○

私の初受注



(株)カネコ・コーポレーション
宇都宮営業所
主任
坂本 八大

皆様はじめまして、令和がはじまり最初の寄稿をさせて頂く事となりました(株)カネコ・コーポレーション営業の坂本と申します。今回は初めての受注についてのお話をさせて頂きます。前職は携帯電話関連の仕事をしており、携帯電話会社のショップ店長経験もある事から販売に対して自信を持っておりました。しかし、その自信もこの業界に入り、慢心だった事に気づかされました。

28歳でカネコ・コーポレーションに入社し、初めて工作機械業界に飛び込みました。この業界に入り驚いたのが、販売する側より購入される側の方が機械の特徴に対して実感をもって知っているという事。それは今でも感じている事で、機械知識の向上や新商品・お客様で導入の無いメーカーを紹介する等の事があっても機械の使用実感をもって説明できる事は殆ど無い業種だと思っております。代わりに他業界では無いのが、長いお付き合いが基本となっている事だと思えます。他販売業は販売後お客様と疎遠になる事が多く、アフターに関しては別窓口が用意されている事も少なくありません。この業種は部品・修理に対しても対応させて頂く事が多く、長く深いお付き合いが求められる大切な役割を果たせる業種と考えております。

先輩と同行させて頂いていた最初の頃は、お客様からの質問を頂いても質問の意味すらよくわかっておらず、メーカー営業さんに内容を伝えても「お客様と直接話してみます」と言われてしまう程内容を把握できず、ご迷惑ばかりかけておりました。先輩からお客様を頂き、同行訪問し商談・受注をしても私は殆ど役にはたっておらず、元気に挨拶する事と依頼内容に対して反応するというような動きをしておりました。お客様や先輩・上司の言う事に対して動き、私から動く事が出来ませんでした。この頃は悔しい思いが多く、前向きな感情を得る事が少なかったと思えます。先輩や上司からは、皆が通る道だから気にせず自力を付けなさいと言われましたが、腑に落ちないまま受動的な営業を多くこなしていたと思えます。

入社から一年以上経ち一連の流れも覚えた頃、最初から最後まで私一人で商談・受注になった案件が発生しました。受注の翌日上司から「初めての受注おめでとう」と連絡を頂きました。この時嬉しい気持ちで満たされました。この感情が今でも私の営業活動の糧となっております。過去に先輩と一緒に受注した案件も多数ありましたが、私が受注したものだとは思っていなかった中で、上司から『初めての』受注という言葉を受けた時、入社してからいままでの私を見守り、受注できていなくとも私の存在を認めて頂いていたのだと感じました。この頃から、いままで先輩や上司から頂いた助言が納得出来る様になり、わからない事に対して恥じらいも無く聞く事や、提案営業が出来る様になりました。

現在後輩もできた私が後輩に伝えたい事は、後輩をよくみて、その後輩の存在を認めているという事です。人から認められると嬉しい気持ちになり、より良い関係性が作れると思えます。この話が皆様にとって役に立つものになれば幸いです。

私の好きなお店

関谷 治 頼

今回私が紹介させて頂くお店は、長良川の近くにある蕎麦屋「吉照庵」です。ひら井という料亭の系列でその隣にある小さな店ですが、そばの実を石臼で粗挽きし、長良川の伏流水で手打ちした「十割蕎麦」は格別です。また蕎麦には天ぷらが付きもの？と勝手に思っていますが、今の時期は稚鮎の天ぷらです。ほろ苦さが絶品です。

茄子のそば味噌田楽も美味ですが。

この吉照庵には31年前に浩宮様がお越しになりました。今は当時の店を改装され昔の雰囲気はありませんが、店内にはその時に浩宮様に用意したお膳やセイロなどが美術品のように飾られています。受入準備は大変だったと思いますが、当時の店主の喜びが今も伝わってきます。この号が発行される時には既に平成も終わり、浩宮様の新しい時代に突入しています。天皇には毎年長良川で獲れた鮎を献上しているそうですが、もし浩宮様がこのほろ苦い鮎を食べられた時に、31年前のことを思い出して頂けたら・・・と願っている岐阜市民は私一人だけではないはずです。

長良川鵜飼いは5月から始まります。鵜飼見物の際には是非皆様もお立ち寄り下さい。

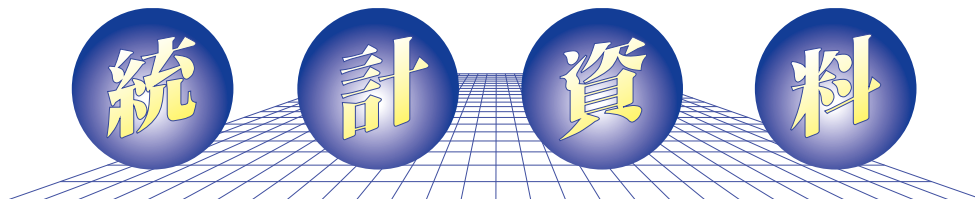


(岐阜機械商事(株) 代表取締役)



『吉照庵』

岐阜市米屋町 25 電話：058-265-3608



工作機械・FA流通動態調査 1

統計1

単位) 百万円

38社合計		受 注				売 上				
調査月次	2019/03	前月比	前年比	2018/04 ~2019/03	前年比	2019/03	前月比	前年比	2018/04 ~2019/03	前年比
広義の 工作機械	28,164	4.9%	-32.1%	413,703	9.8%	35,942	27.6%	-25.1%	363,151	14.2%
ロボット・自動化機器	3,423	12.7%	-14.9%	39,959	-1.2%	5,661	65.4%	-4.8%	40,117	8.6%
CAD/CAM・自動プログラム	338	15.9%	-25.6%	4,632	-1.1%	558	64.9%	49.1%	5,036	49.3%
鍛圧・プレス・溶接	1,348	-27.4%	-8.4%	24,098	7.5%	1,985	47.2%	-42.5%	17,404	-25.1%
ダイカスト・押出・射出	1,536	0.7%	-3.6%	22,096	3.9%	1,409	-8.3%	-30.4%	21,527	19.1%
小計	34,809	3.7%	-29.0%	504,488	8.5%	45,555	30.9%	-23.8%	447,235	11.9%
工作機械以外の扱い商品	25,443	39.9%	-13.5%	272,313	15.8%	31,354	23.2%	11.4%	255,100	9.8%
合計	60,252	16.4%	-23.2%	776,800	11.0%	76,909	27.6%	-12.5%	702,335	11.1%
従業員数	1,582	-0.9%	4.6%							

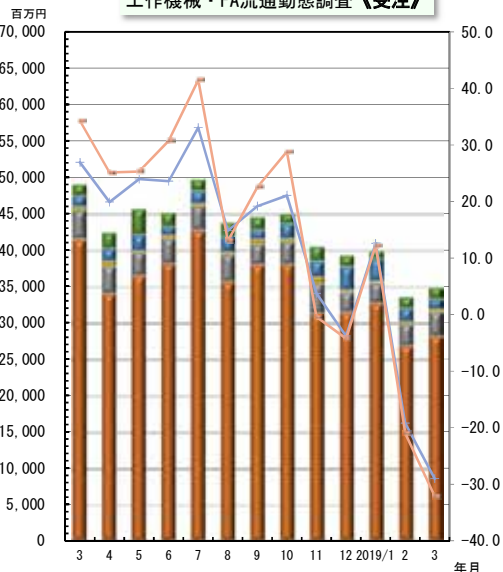
統計2

単位) 百万円

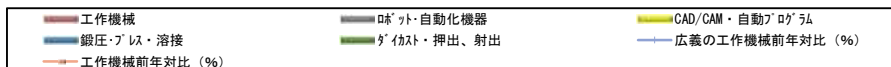
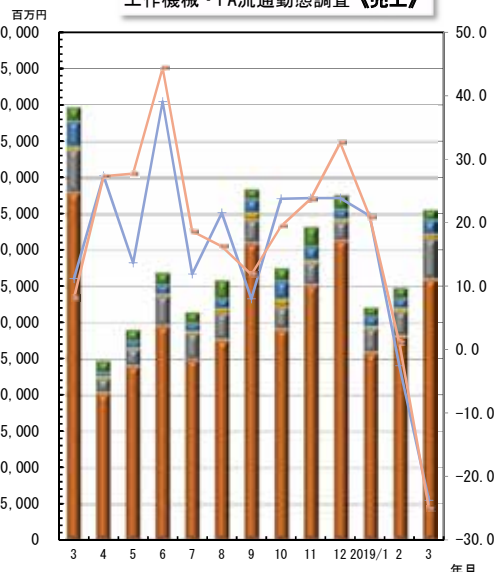
29社合計		受 注				売 上				
調査月次	2019/03	前月比	前年比	2018/04 ~2019/03	前年比	2019/03	前月比	前年比	2018/04 ~2019/03	前年比
直販	25,992	8.9%	-28.1%	355,306	8.8%	36,261	39.5%	-10.6%	327,940	11.4%
(内リース)	1,014	93.8%	-40.1%	14,412	10.6%	1,419	39.9%	-40.0%	13,924	-6.4%
卸	9,793	20.6%	-17.1%	123,141	5.2%	9,906	1.2%	-25.6%	112,764	12.0%
輸入	1,585	74.8%	-6.3%	25,713	22.9%	2,962	86.9%	42.7%	24,417	0.9%
輸出	11,965	52.9%	-12.4%	134,598	15.7%	12,547	4.9%	-16.3%	116,165	19.1%
(内間接輸出)	847	-14.7%	-68.1%	15,416	5.9%	5,148	507.8%	100.0%	17,416	-3.3%
従業員数	1,122	-1.4%	4.5%							

注: 本調査は、20年4月より集計対象会員を見直し、前年分も集計し直した数値と比較した。
 会員79社中統計1に関しては38社、統計2に関しては29社の回答を得て集計したものである。
 折れ線グラフは工作機械及び広義の工作機械の前年比である。
 参考までに今月のデータ提供会社総数は41社である。

工作機械・FA流通動態調査《受注》



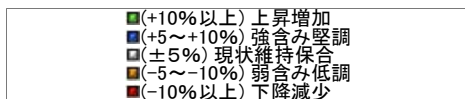
工作機械・FA流通動態調査《売上》



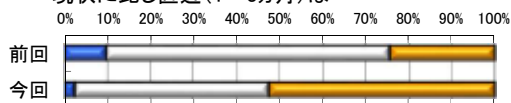
工作機械・FA流通動態調査2

今回2019年4月調査／前回2019年1月調査対比

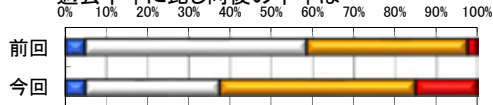
1. 工作機械全体見通し



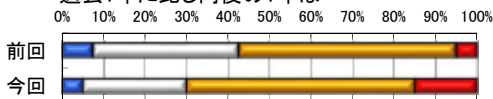
現状に比し直近(1～3ヵ月)は



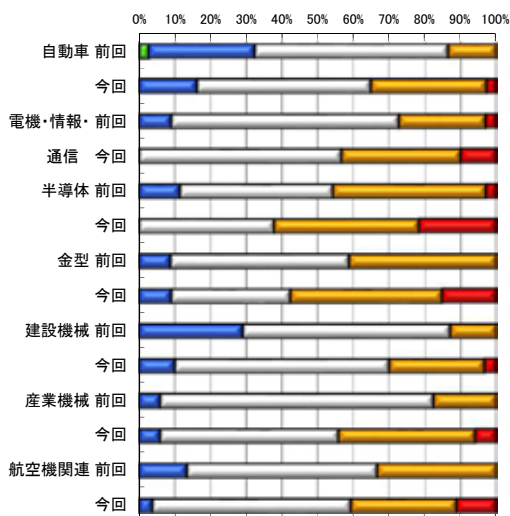
過去半年に比し向後の半年は



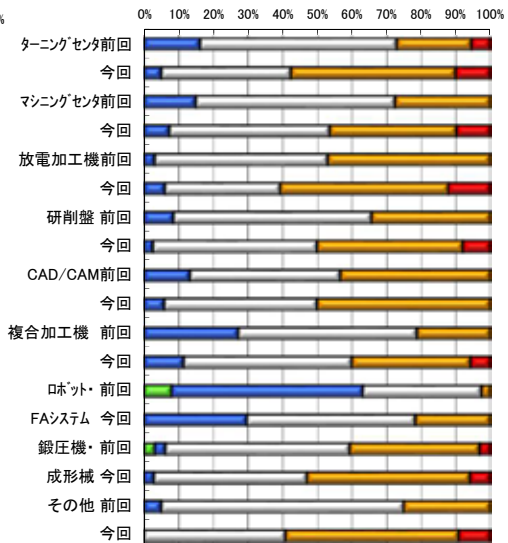
過去1年に比し向後の1年は



2. 市場別向後約半年の見通し

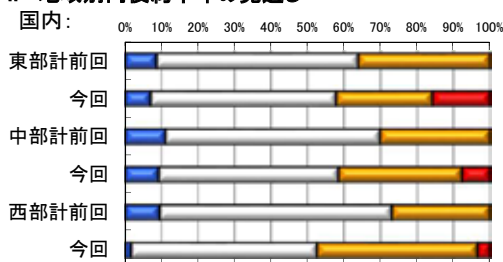


3. 製品別向後約半年の見通し

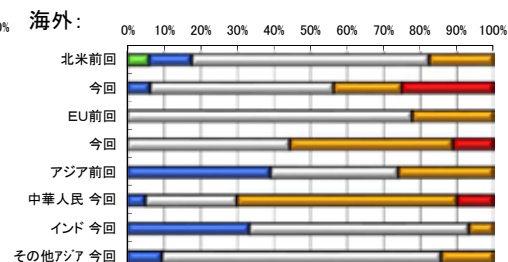


4. 地域別向後約半年の見通し

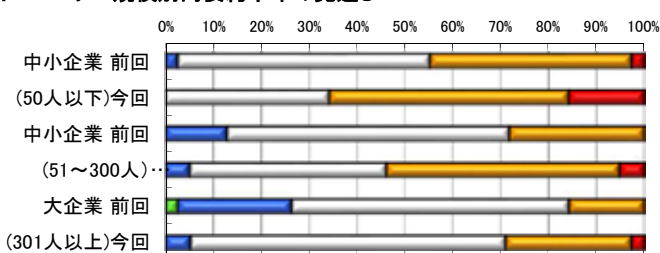
国内:



海外:



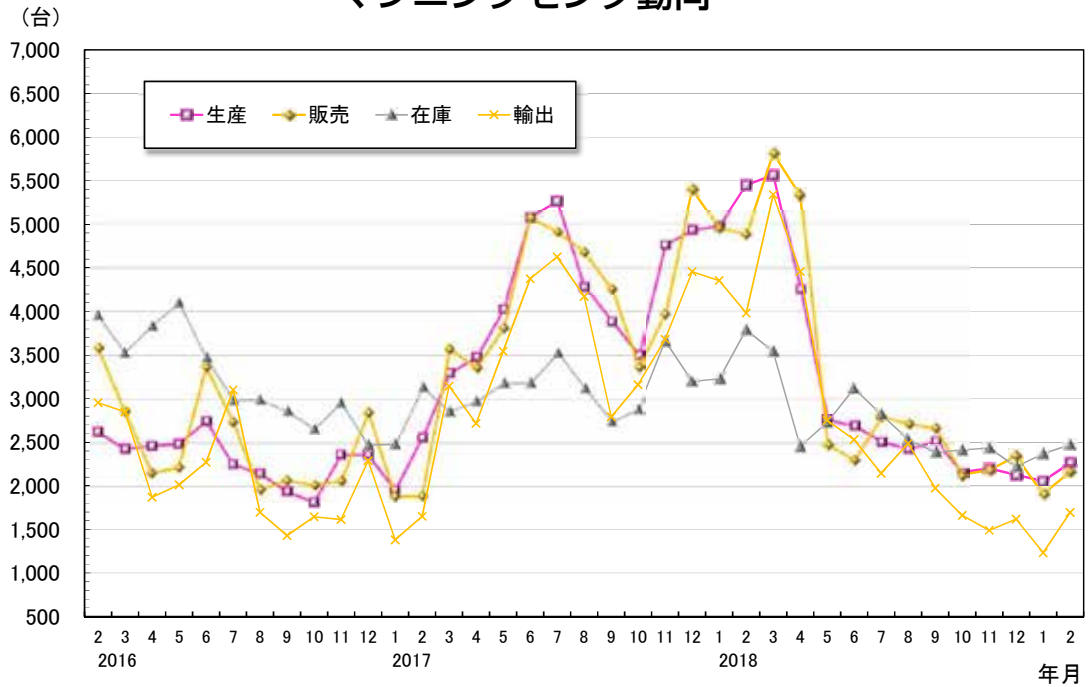
5. ユーザー規模別向後約半年の見通し



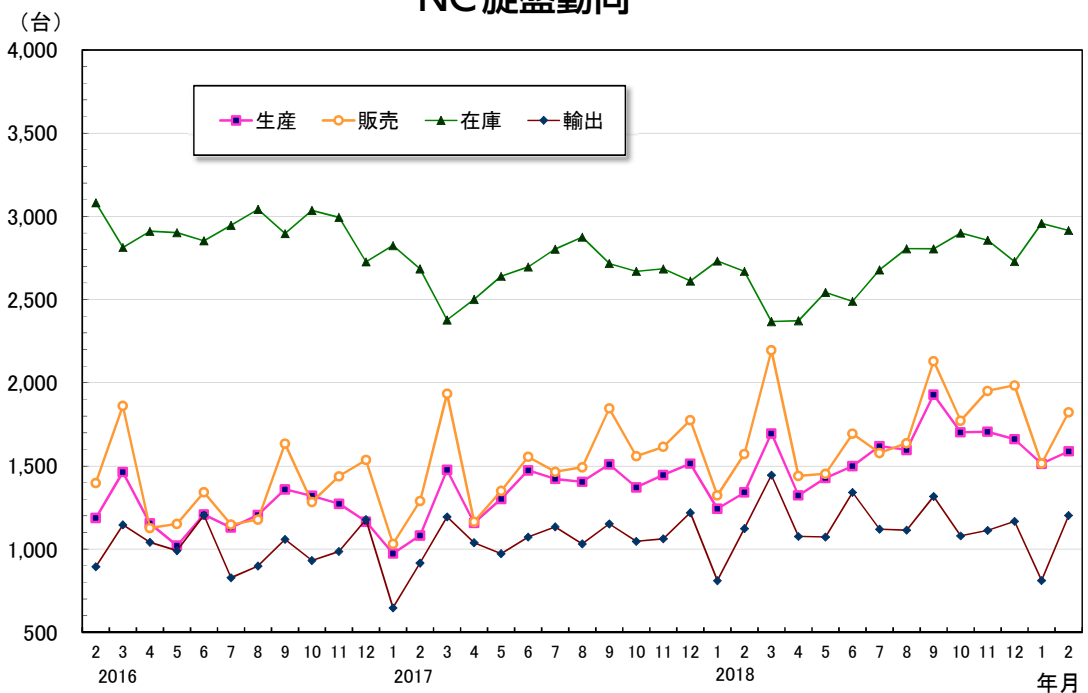
注: 調査データは日工販ホームページをご覧ください。

見てわかる 3年間の代表2機種トレンド

マシニングセンタ動向



NC旋盤動向



出所：経済産業省「生産動態集計」、財務省「貿易統計」

工作機械業種別受注額 (2019年3月)

4月23日発表

(単位: 百万円・%)

	2018年 01~12月累 計	前年 同月比	2018年 10~12月累 計	2019年 01~03月累 計	前期比	前年 同月比	2019年 01~03月累 計	前年 同月比	2019年 03月分	前月比	前年同月比
1. 鉄鋼・非鉄金属	24,984	140.5	5,402	4,338	80.3	72.3	4,338	72.3	1,871	209.5	81.8
2. 金属製品	35,632	134.3	8,990	9,049	100.7	113.3	9,049	113.3	3,840	136.5	110.8
3. 一般機械	297,290	114.7	66,146	59,926	90.6	81.7	59,926	81.7	22,584	125.1	80.5
(うち金型)	28,302	102.6	6,476	5,796	89.5	87.5	5,796	87.5	2,271	145.0	84.0
4. 自動車	248,296	123.5	58,412	40,415	69.2	64.1	40,415	64.1	15,143	139.0	56.8
(うち自動車部品)	165,265	118.1	39,876	28,517	71.5	69.0	28,517	69.0	11,224	151.9	69.5
5. 電気機械	45,630	123.1	9,657	7,234	74.9	59.9	7,234	59.9	2,876	142.3	53.5
6. 精密機械	29,403	116.4	7,171	6,207	86.6	80.9	6,207	80.9	1,959	87.2	59.1
電気・精密計	75,033	120.3	16,828	13,441	79.9	68.1	13,441	68.1	4,835	113.3	55.6
7. 航空機・造船・運送用機械	26,763	112.3	7,318	5,920	80.9	70.5	5,920	70.5	2,232	126.5	93.4
(うち航空機)	14,579	125.6	4,086	3,328	81.4	70.6	3,328	70.6	1,140	108.7	124.2
小計	647,382	118.5	148,704	119,702	80.5	72.7	119,702	72.7	44,794	128.0	68.1
8. その他製造業	19,836	121.0	3,905	4,101	105.0	78.9	4,101	78.9	1,444	112.2	67.9
9. 官公需・学校	2,966	96.2	651	370	56.8	96.4	370	96.4	15	16.1	10.1
10. その他需要部門	11,922	108.2	2,886	2,915	101.0	100.6	2,915	100.6	1,189	117.1	142.1
11. 商社・代理店	7,621	94.1	1,845	1,903	103.1	81.4	1,903	81.4	785	134.9	88.7
内需合計	750,343	119.2	172,383	142,378	82.6	75.2	142,378	75.2	53,938	129.4	71.4
12. 外需	1,065,428	104.8	234,363	223,429	95.3	73.7	223,429	73.7	76,726	112.7	71.5
受注累計	1,815,771	110.3	406,746	365,807	89.9	74.3	365,807	74.3	130,664	119.1	71.5
(内N・C機)	1,783,287	110.3	399,320	358,434	89.8	73.9	358,434	73.9	128,137	119.2	71.2
販売額	1,684,768	114.8	415,553	440,821	106.1	96.0	440,821	96.0	194,502	148.7	95.1
(内N・C機)	1,657,024	114.8	407,857	432,705	106.1	95.7	432,705	95.7	190,753	148.6	94.6
受注残高	826,197	119.0	826,197	751,183	90.9	103.3	751,183	103.3	751,183	92.2	103.3
(内N・C機)	799,511	119.2	799,511	725,240	90.7	103.0	725,240	103.0	725,240	92.1	103.0

出所 (一社) 日本工作機械工業会



SE教育

日工販SE合格者 第222回 発表

2019年2・3・4月の合格者は22名です。

2019年2月 合格者6名

認定No.	会社名	合格者名
18-27-3423	伊藤忠マシンテクノス(株)	久保田 敦雄
18-28-3424	三菱商事テクノス(株)	大平 健斗
18-28-3425	(株)東陽	松田 雄太
18-28-3426	(株)不二	永田 一起
18-28-3427	昭和リース(株)	川崎 洋
18-28-3428	昭和リース(株)	井口 賢太郎

2019年4月 合格者10名

認定No.	会社名	合格者名
18-27-3435	(株)テツカ	長山 健一
18-28-3436	帝通エンヂニヤリング(株)	田中 織絵
18-28-3437	佐藤商事(株)	中川 亮
18-28-3438	(株)東陽	平山 泰拓
18-28-3439	(株)東陽	大西 泰磨
18-28-3440	西川産業(株)	中嶋 亮
18-28-3441	三菱電機(株)	日下 茂樹
18-28-3442	三菱UFJリース(株)	入江 洋平
18-28-3443	三和精機(株)	児玉 亮平
18-28-3444	(株)ウエノ	森島 裕太

2019年3月 合格者6名

認定No.	会社名	合格者名
18-28-3429	三井物産マシンテック(株)	今井 朋彦
18-28-3430	(株)旭商工社	向井 研二
18-28-3431	(株)東陽	山形 侑希
18-28-3432	(株)東陽	石川 哲史

海外だより

MC TECHNOS (THAILAND) CO.,LTD. Managing Director 金澤武秀

タイは人口約6,800万人のインドシナ半島の中心に位置する立憲君主国。2000年以降製造業の輸出拠点として経済発展を続けており、現在ではメコン地域経済の中心的役割を担っています。

又、ほほえみの国と呼ばれる笑顔と年配の人を敬う気持ちは、ホスピタリティーマインドにも表れており、更には北部のアユタヤ遺跡、南部のプーケット、サムイ島等に代表される人気リゾート地が多く外国人を魅了する、観光業が盛んな国という特徴もあります。

そんなタイにあって、私の住む首都バンコクは言わずと知れたタイの政治・経済・文化の中心地ですが、近年では東南アジアのハブと言われる様な先進的な国際都市へと成長を続けており、近隣諸国からも多くの出稼ぎ労働者を迎え入れている状況です。日本人の在留届け出数でもタイは70,000人を超えており、又バンコク日本人学校は平成30年度で生徒数2,631名と世界で一番大きな日本人学校となり、更には日本食レストランに至っては同市内だけで1,700店舗以上と、海外暮らしをする日本人にとっては、この上ない生活インフラが整っており、一瞬この国にいるのか迷う様な事もある程です。

私は2016年3月末より現地法人であるMC TECHNOS Thailandに赴任し、バンコクでの生活もはや3年が過ぎましたが、この間でタイに対する自身の見え方・感じ方は徐々に変化しています。それこそ赴任当初は、インフラがいくら整っているとは言え、そこは外国である事に違いは無く、ちょっとした価値観や文化の違い（例えば、時間を守らない、期日通り仕事が完了しない等々）でイライラする事も多く、そんな時に





はよく取引先の仲間とお酒を飲んだり、休日にゴルフをしたり（これはスコア次第で逆にストレスが増える場合も多いですが）、家族とショッピング・旅行に出かけたりしてストレスを発散していましたが、3年が経過した今では、その点は少なくなり、色々な意味でこんなモノかと当地の文化を受け入れ且つ先読みしながら日々の生活及び業務を遂行しております。一方で当初は見えなかった側面が徐々に見えてくる様になると、新たな課題にも直面し、現在も別次元で日々頭を悩ませる事が多々あり、正直、心休まる時もほんのわずかですが、そこは逆にタイ人の「マイペンライ精神」を見習い、明るく前向きに何とかなるさ、という気持ちを持つ様心掛けながら暮らしています。

当社のタイでのビジネスは駐在事務所設立から数えてはや20年以上が経過しておりますが、昨今の技術革新のスピードや日々変化する世界情勢等を踏まえると、これまで培ってきたものがいつ突然通用しなくなってもおかしくない時代であり、我々も現地の最新トレンドをタイムリーに捉えられる様、常にアンテナを高くして、業務に取り組む所存です。

最後になりますが、文化の違いはあれど、周囲のすべての方々に対して常に感謝の気持ちを忘れずに、公私にわたりこの経験を実りあるものにしたいと思えます。



行事予定

SE教育)基礎講座	5月23日(木)～24日(金)	日本工業大学 工業技術博物館
通常総会	6月 4日(火)	第一ホテル東京
SE教育)基礎講座	6月27日(木)～28日(金)	日本工業大学 工業技術博物館
政策委員会・定例理事会	7月 3日(水)	専売ホール
政策委員会・定例理事会	9月 4日(水)	大阪産業創造館
SE教育)SE講座	10月 1日(火)～ 3日(木)	JEC日本研修センター江坂
SE教育)SE講座	10月 8日(火)～10日(木)	専売ホール
SE教育)SE講座	10月15日(火)～17日(木)	マザックアートプラザ
SE教育)更新研修	11月 1日(金)	専売ホール
政策委員会・定例理事会	11月 7日(木)	安保ホール
SE教育)更新研修	11月 8日(金)	マザックアートプラザ
西部忘年講演会・懇親会	12月 4日(水)	新大阪江坂東急REIホテル
中部忘年講演会・懇親会	12月 5日(木)	メルパルク名古屋
東部忘年講演会・懇親会	12月 6日(金)	KKRホテル東京
定例理事会・賀詞交歓会	1月 9日(木)	第一ホテル東京

～私の健康法～



日本工作機械販売協会

事務局

池 邊 孝 治

皆さん初めまして、日工販事務局の池邊と申します。

前職を昨年3月末で定年退職しましたが、在職中は‘退職後は暫くゆっくり休んで趣味の○○でも・・・’と悠長なことを頭に描いて過ごしていました。しかし、外部とのコミュニケーションが少ない環境に長く浸ると認知症のリスクも上がることから、家族と自らの趣味のためにも再就職すべきと自分に言い聞かせて就活を行った結果、8月から事務局の職員として再度働く機会をいただくことができました。今後ともよろしく願いいたします。

さて、事務局は日工販の教育事業、日工販ニュースの刊行、当協会主催の会議体運営などにまつわる、あらゆる事務業務に携わっています。

中でも日工販ニュースの発刊にあたっては、会員の皆様へのご寄稿依頼～いただいた原稿の校正作業～最終的な印刷委託・・・と、これも客観的に携わる事務業務が多いのですが、昨今問われている時間外労働の問題、働き方改革に伴うライフワークバランス、企業の健康経営への積極的な参画など、健康に取り組む機会の提供が国を挙げて進められてきていることを背景に、今回「私の健康法」と題してこれまでなかった題材を新設し、自らがまずその初回を担当させていただくことといたしました。次回以降、全会員の皆様を対象にご寄稿をお願いしていくこととなります。ご協力をお願いいたします。

先日、年1回の定期健康診断を受診してきました。先日結果が届きましたが、6年前の体重から14kgほど落ちて今それをしっかりと維持できていることや、高かった尿酸値（→痛風のリスク）も肝機能に関する数値のいずれも基準値内を維持していることを再確認しました。

そこで「私の健康法」ですが、卑近なところ言えば、スポーツジムで‘筋トレ1時間半&ウォーキング40分’を継続していることでしょうか。前述したとおり、90kg近くあった身体では靴紐を結ぶことさえ一苦労でしたが、一念発起し6か月間のダイエットに励み、以来続けているジム通いを今も週3回・・・。はや5年になります。なにより‘続けること’の大切さは身を以って感じており、おかげで問題だらけだった健康診断の数値は全く問題ない状態になりました。日常生活の中でも健康維持・増進には、わざわざ意識して取り組んでいることがあります。小さなことですが、「よく噛んで食べる（消化機能の補助・発癌予防）」「まず野菜から（血糖値の急激な上昇抑制）」「なるべく歩く（基礎体力の維持・筋力強化）」「なるべく笑う（免疫力・脳機能の向上）」・・・どれも意識しないと私にとってはなかなか出来ないことでしたが、どうやら普通の生活リズムになってきています。

医療関係に従事する方々からは少し控えるようにとよく言われるのですが、やはり酒とたばこだけは止

められません。私にはこれも健康維持のためのツールなので止めるつもりは全くないのですが、ふたつとも‘適量’は意識するようになってきました。数年前はウイスキーのボトル半分が一日のアルコール摂取量だったのですが、ダイエット期間中は焼酎のお湯割り2杯、最近また増えてきていますがそれでも日本酒2合+ α 程度・・・といったところですよ。喫煙・・・本数は減ってきました。そもそも空気を吸って生きている人間がそれ以外のものを身体に摂り込むことはよくないのかもしれませんが、たばこの煙だけが悪いとは思っていません。車の排気ガスはどうなのでしょう？ PM2.5は？ 無意識のうちに身体に摂り込んでしまっているものは数限りなくあります。他人から規制されて好きなものを楽しめなくなるほど健康に悪いものはないと思っています。

ならば「健康」とは何か・・・。

人それぞれに定義はあるでしょうが、私にとっての‘健康’は「自分がいいと感じていることを、他人に迷惑をかけない程度に、自らの意思を以って続けていくこと」・・・です。これからも酒とたばことジム通い、しっかりと続けて、心身ともに健全な毎日を送っていきたいと思っています。



会員消息

入会

- 《中部正会員》 (株)U-MACHINE (2019年3月1日～)
 代表者：代表取締役社長 柴田 公治
 〒460-0002 愛知県名古屋市中区丸の内三丁目22番24号
 TEL：052-857-9213 FAX：052-857-9235
- 《東部正会員》 (株)ウインテック (2019年5月8日～)
 代表者：代表取締役社長 山田 俊二
 〒251-0047 神奈川県藤沢市辻堂6-4-1
 TEL：0466-31-0345 FAX：0466-31-0346
- 《賛助会員》 (株)キャドマック (2019年4月1日～)
 代表者：代表取締役社長 高垣内 昇
 〒145-0063 東京都大田区南千束1-4-1 コーポートビル4F
 TEL：03-3728-9711 FAX：03-3728-9737

社名変更

- 《西部正会員》 マルカキカイ(株) → (株)マルカ (2019年4月1日～)

退会

- 《賛助会員》 セイコーインスツル(株) (2019年3月31日)

編集後記

- 先日10数年振りに中国の華南地方に出張し、経済発展振りを目の当たりにしました。

広州市内ではバイクが禁止されており、道路が整然としているのに加え、走っている路線バスの8割が電動で、乗用車もEV(ナンバープレートの色でわかる)がやたら目につきます。市内は道路の掃除が行き届いており(やたら掃除人が目につく)、ごみひとつ落ちておらず、ショッピングモールには世界のブランド品が溢れていました。広州から東莞、深圳へ陸路移動しましたが、途中通りがかったファーウェイ・タウン(工場、R&Dセンター、宿舎、公園、湖等を有する街)の規模には唖然。片側5車線の道路に周りは木が植えられて整備されており、車で走れど走れどファーウェイの敷地は続きます。聞けば同社の敷地は72km²の広さ(世田谷区と港区を合わせた位の面積)がある・・・、シリコンバレーの比ではないですね。本社はまた別に深圳市内にあり、そこも東京ディズニーランドの4倍の広さとか・・・。これでは規模間において日本は全くなかないし、アメリカが警戒する訳もわかる気がしました。習近平国家主席は広州、東莞、深圳、香港、珠海、マカオ等のベイエリアの都市を繋げて「グレート・ベイ・シティ」として、製造業・商業・ハイテク・金融・情報・観光等全ての機能を有する一大経済拠点(人口7,000万人超!)を創る、との構想を掲げており、凄い事になりそうです。一方で、急激な経済成長の下、人工的に整備された華やかな都市の表面からは見えない裏側の歪も当然ある訳で、地方との格差、貧富の差、少数民族問題・・・と、急成長する中国における光と陰をしっかりと見なければならぬ、と改めて感じた出張でした。(依田)

- 前回の寄稿では『平成最後の新年あけましておめでとうございます。』と申し上げましたが、本年4月1日午前11時41分に菅官房長官が新元号『令和』を発表されました。

今回の日工販ニュースは令和第1号となり令和最初に寄稿させていただくことになり光栄に存じます。

私は昭和生まれであり昭和時代には、『明治・大正・昭和』の三時代を経験された方々を凄いと感じておりましたが、まさか自分自身も三時代『昭和・平成・令和』を経験できるとは全く想像もしていませんでした。

平成生まれの方々はえっ、昭和生まれですか?と言われておりましたが、今度は令和生まれの方々にえっ、平成生まれですか?と言われるのでしょうか。

『令和』は大きな災害、事故、事件が起きない時代になることを願っております。(君村)

日工販ニュース Vol.5—2019

2019年5月15日発行

発行 日本工作機械販売協会
〒108-0014 東京都港区芝 5-26-30 専売ビル3階
電話 03-3454-7951 FAX 03-3452-7879

編集 日工販調査広報委員会
委員長 依田智樹(三菱商事テクノス(株))
委員 君村義人(伊藤忠マシントクノス(株))
中村龍二(株トミタ)
松田悟士(株ナチ常盤)
稲垣誠人(三菱商事テクノス(株))
森田一志(株牧野フライス製作所)
福島透(三井住友ファイナンス&リース(株))