

2013年問題に対応し熟練の技の活用を目指した5段階継続雇用制度の導入 中埜酒造株式会社

I 会社概要

本社所在地	愛知県半田市
設立年	1844年（弘化元年）
事業の種類 具体的事業内容	酒類製造業 清酒その他アルコール飲料製造
従業員数 60歳以上の高年齢者率	270名 18.9%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	労使協定に定めた選考基準により65歳まで継続雇用

中埜酒造株式会社は愛知県半田市に所在する酒造会社である。同社が創業した江戸末期には、知多半島全体で200以上の酒蔵があったが、現在は6社となっている。当地の酒は上方と江戸の間に位置することから中国酒として親しまれ、江戸に入る酒の大産地として成長した。総合アルコール企業として清酒以外にも梅酒やノンアルコールの甘酒等の製造にも力を入れているほか、(株)ミツカンの関連企業として同社から液体調味料や粉末食品の加工業務の委託も受けている。創業以来、「買う身になって、まごころこめて、よい品を」を経営理念として掲げており、旨い酒を深く追求していくことで今後の食文化の発展に貢献していきたいと考えている。



本社工場外観

II 雇用の概況

平成22年10月現在の年齢別従業員構成は、以下のとおりである。

合計	49歳以下	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
270名	157名	62名	38名	12名	1名
100.0%	58.1%	23.0%	14.1%	4.4%	0.4%

部門別でみると、製造179名、営業46名、その他45名となる。正社員は100名、正社員以外の社員は170名である。60歳以降の雇用形態はシニアパート（短時間）、嘱託社員（フルタイム）、契約社員（フルタイム）に分かれ、勤務内容に応じて5段階に分類している。最高年齢者は73歳であり、酒の品質管理に係る技術顧問として勤務している。

清酒メーカーとしては社員の年齢構成は若い方ではないかと考えるが、近年は売上状況から新卒採用を抑制しているため、年々高齢化が進んでいる状況にある。そのため、求人はパート主体の募

集となるが、主にハローワークを通して行っているほか、折込チラシ等求人広告も活用している。応募者は30代から40代の女性が多いが、子育てが一段落したものと思われる。また、他社を退職した高齢者を新規採用することもある。この場合は製造現場に入ることもあり、製造業出身者が多い。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

同社の65歳までの継続雇用制度は平成18年度に整備したものであるが、背景としてはベテランのもつ知識や技能を有効活用する一方、従業員側のニーズに応え、高齢者雇用の社会的要請（いわゆる「2013年問題」）への対応を迫られていたことがあった。継続雇用対象者の選定基準としては、①健康であること、②自宅から通勤できること等、4項目を設定している。現状としては対象者が少数であるため、当該制度はこれから検証していくこととなるが、年金支給開始年齢までの就業の場の確保のために設けたものであり、社員には安心感を持って働ける環境を整備できたのではないかと考えている。

平成20年2月には高齢者向け雇用制度の充実を図るため、多様な働き方として5段階の継続雇用制度を導入した。雇用形態としては勤務時間がフルタイムの3/4未満であるシニアパート（時給制）、フルタイムだが賞与がない嘱託社員が年収に応じて3段階（一般、上級、エキスパート）、フルタイムで賞与もある契約社員の5段階である。当該制度導入前は、シニアパート・嘱託社員・契約社員の3段階であったが、年金支給開始年齢の段階的引上げの影響もあり、継続雇用者に対しよりきめ細かい勤務体系を整備し、本人の能力と希望に応じた制度の充実を図ったものである。継続雇用希望者にフルタイム勤務か短時間勤務かの意向を確認した後、会社において5段階のいずれの雇用形態とするか決定する流れとなっている。定年到達者はまだ少数であるが、全体の8～9割の者が雇用を継続している。役職付き社員については、継続雇用後もその役職を責任をもって遂行できると判断される場合を除き、通常は役職定年をもって役職から外れることとなっている。60歳以降に新規採用した社員についてはシニアパートとしている。

なお、継続雇用の上限年齢である65歳以降については就業規則では規定していないが、運用では健康で本人に意欲があり、現場が必要としている場合は、上限年齢の制限は設けずに1年更新で雇用を継続している。会社としても人件費を抑えつつベテランを活用できることのメリットは大きく、今後も制度の検証を行いつつ、高齢者が働きやすい職場作りを進めていきたいと考えている。



就労風景

Ⅳ 高齢者雇用の実態

酒造りでは最後にもろみをろ過して原酒と酒粕に分離し、60歳以降の社員の多くがこのもろみ

処理作業に従事している。もろみ処理工程は一単位当たり半日～1日業務であり、シニアパートがチームを組んで実施している。シニアパート7～8名のうち5～6名を日替わりで配置するワークシェアリングにより各社員とも勤務時間がフルタイムの3/4となるように日数で調整している。

短時間勤務選択者からは、「年金をもらいながら働けるのでフルタイムの3/4がちょうど良い」「余暇で家庭菜園を楽しんでいる」という声が聞かれる。なお、60歳以上の女性については、全員60歳以前からのパート社員であるが、配偶者控除対策で年収を抑えている面があるものと推察される。

継続雇用者の賃金は雇用形態に応じて定めているが、1年ごとの契約更新時に評価を行うことにより本人の意欲を高めるよう工夫しているほか、シニアパートと嘱託社員は契約では賞与の支給はないこととなっているが、運用では年2回、雇用形態に応じて一定額を支給している。また、給与とは別に酒の現物支給も行っており、お酒好きには好評である。

高齢者雇用のメリットの一つとして挙げられるベテランの有する技能伝承については、短時間・短日勤務（15時間/週）である最高齢者（73歳）が技術顧問として担当している。同社では昭和59年の新工場完成後、約10年かけて杜氏とマンツーマンで技能伝承を進めた結果、製造工程の機械化と合わせて杜氏がいなくても高品質の酒造りができる体制となっている。しかし、酒造りについては、機械がお酒を造っているわけではなく、温度管理やその他一連の工程には経験や技術が重要であり、必要なときにはいつでも担当社員から指導を受けられる体制となっている。このことは会社としてはマニュアル化が難しい工程を伝承できる一方、本人からは「能力・知識を高く評価されて幸せだ」との声が寄せられており、本人が元気なうちはいつまでも働き続けて欲しいと考えている。



本社工場に隣接する中埜酒造榭「酒の文化館」約200年前の酒蔵を利用した酒づくりの資料館で伝統的な酒づくりの道具の展示や昔の酒づくりを和紙人形で再現するコーナー、試飲コーナーなどがある。

V 今後の課題

高齢者には健康で体力が続くうちは元気に働き続けて欲しいと考えるが、製造現場ではやはり事故・怪我を一番懸念しており、リーダーの目配りが重要である。健康管理面を十分に把握し適切に対応することが何より大切であるが、定期健康診断では血圧が高過ぎないか注意しているほか、診断結果を産業医に診てもらい、二次検査受診の通知を含め、産業医による指導の周知の徹底を図っている。

現場では、高齢者の一人作業は出来る限り避け、高齢者は同じ職場に複数配置することにより安心感を持たせるよう留意している。業務内容については、例えば、製造現場ではタンクのはしごを昇降することになるが、高齢者によるはしごの昇降を減らすためにはどうしたら良いか、検討していく必要がある。他にも、例えば事務室と製造現場との寒暖差対策として工夫できることがあるかもしれない。

高齢者雇用を進めていくためには、単に定年後の社員に対する目配りにとどまらず、定年前の段階から、継続雇用に対する意識啓発を如何に図るか、また定年後の活躍に対する期待のメッセージを如何に伝えていくかも重要であると考えている。5段階の継続雇用制度は、定年を控えた社員もモチベーションを下げずに働いてほしいという今後の期待を込めて整備したものであり、社員の制度への理解を深めさせつつ、今後も職場環境の改善を進めていきたい。