

高齢社員の要望に合わせた個別勤務制度の導入 梶原電気株式会社

I 会社概要

本社所在地	宮城県仙台市
設立年	1965年（昭和40年）
事業の種類 具体的事業内容	電気照明器具製造業 蛍光灯、白熱灯、その他電設資材等製造
従業員数 55歳以上の高年齢者率	43名 23.3%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年後は希望者全員を65歳まで再雇用

梶原電気株式会社は、照明器具を主体とした製造会社で、製品は電気メーカー、電気工事業、住宅メーカー、サインメーカー等からの注文により、素材（銅、ステン、アルミ、鉄等）から切断、溶接、塗装、組立加工まで一貫して製造し完成品を納めている。従業員は有資格者が多く、何事にもチャレンジする精神で、近年では省エネ環境対策としてLED・太陽パネル等の製造販売へと業務を拡大している。



本社外観

II 雇用の概況

当社の従業員構成は下表のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
43名	25名	8名	6名	1名	2名	1名
100.0%	58.1%	18.6%	14.0%	2.3%	4.7%	2.3%

当社は定年60歳、希望者全員を1年単位にて契約を更新することで65歳まで嘱託として再雇用する制度を確立している。

平成20年秋のリーマンショック以後、仕事量は激減し会社からの人員削減策は実施しなかったものの、定年到達した人や定年以降に継続雇用されている嘱託社員は、残念ながら会社の厳しい経営状況を理解し自ら退職していった者も多くいた。したがって以前は定年以降、継続雇用されている嘱託社員は10名以上いたが、現

在は4名であり最高年齢は74歳である。現在は少しずつ仕事量も回復している状況である。

今回の不況により意に反して高齢社員が多く会社を去ることになってしまったが、今後はこのようなことがないように雇用確保対策をしっかりと強化していきたい。また将来は若年労働者数の減少が見込まれており、その雇用は大変厳しいことが予想される。そのためにも中高年者にできるだけ長く働いてもらう体制の構築が急務であると考え。そこで他社を定年退職した高齢者をスムーズに当社に受け入れられる体制の構築も検討していきたいと考えている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

当社は素材の切断加工から折り曲げ、溶接、組立と一貫製造をしており、各工程において高い技術と経験が必要であり、玉掛けや溶接など資格を必要とする作業もある。また、危険を伴う作業や有害な化学薬品を使用することもあり、職場環境は大変厳しい状況である。そのためか、ハローワークに求人しても若年労働者は応募してこないのが実情で、いつのときも労働力不足が大きな経営問題となっていたため、必然的に高齢社員に長く勤めてもらわなければならない状態であった。現在、嘱託社員は組立の工程、営業、リサイクル作業に従事している。

また、定年以降の高齢社員は、年金や高年齢雇用継続給付等の併用により低めの賃金設定でも対応してもらえるほか、高い技術力と経験を持った人材を確保できることは、会社にとっても経営上大きなメリットとなっている。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

60歳の定年以降、就業規則上は65歳までの継続雇用となっているが、本人がさらに継続雇用を希望する場合は、労働時間、労働日数、スポット勤務など本人の要望を可能な限り取り入れ、安全・健康に配慮し年齢にかかわらず働ける環境を構築している。

概要については以下の表のとおりである。

対象年齢	60歳～
雇用形態	嘱託社員
勤務時間	・ 短日勤務（週1～5日等） ・ 短時間勤務（1日2時間から7時間勤務等） ・ スポット勤務（仕事がある時のみ会社の要請に応じ勤務） （労働者の要望にできるだけ沿う勤務形態を採用）
制度利用者数	4名
賃金制度の内容	時間給制（1時間：800円～1,000円ほど）

職務内容	<p>< 現在 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組立工 : 2名 (スポット勤務) ・ 営業 : 1名 (週2日勤務 1日8時間労働) ・ リサイクル : 1名 (週1日勤務 1日7時間労働)
------	--

60歳の定年以降の勤務体系は、できる限り本人の要望に合わせてとともに、特に安全と健康面に留意して、週1日から5日の勤務とする短日勤務、1日の所定労働時間を2時間から7時間とする短時間勤務、また仕事がある時のみ会社からの要請に応じて勤務するスポット勤務など、出社や退社時間を業務の遂行上問題がないよう工夫し、シフトを組んで個人の体力等に合わせ個人別に決定している。



就労風景

組立作業に従事している嘱託社員は現在64歳と74歳であり、回路設計図を見ながら一人で組立を行う大変技術と経験を要する業務に就いている。一人前になるためには3年以上を要する業務であり、会社のバックアップ（応援）的な立場でスポット勤務として勤務している。現在66歳で営業業務に従事している嘱託社員は、古くから顧客との太い人脈を持っているため、健康に配慮し1日8時間、週2日の勤務により当社の重要な顧客を担当し貢献してもらっている。

また、職場環境についても座ってできる作業を多く取り入れたり、極力運動量を少なくする工夫や、作業場における段差がないようバリアフリー化にも取り組み、高齢者が長く働きやすい環境を構築している。

賃金については定年以降、短日勤務や短時間勤務に移行するケースが多くあるため、時間給制を採用し、1時間800円から1,000円の設定としている。定年到達時の賃金と比較し減額となるが、老齢厚生年金等と併用すれば生活に必要な収入は確保できている状況である。また経済的に収入を多く得ようとする嘱託社員は、できるだけ長い労働時間を要望する場合もあり、その要望をできるだけ汲み取れることを優先に労働条件等を個別決定している。

現在74歳の最高齢嘱託社員は、常勤ではなくスポット勤務となっており、特に仕事量が増大した時や、納期が切迫した時などの対応のため会社からの要請に応じて勤務してもらっている。長年培われた経験と技術があり、本人も働けるうちは、どんな形態でも良いので働きたいとのことで、このスポット勤務体系を採用している。継続雇用者の中には、持病を抱え週に何度か病院通いをする者もいるため、勤務日や勤務時間を画一的でなくなるべく高齢社員の要望に応じて設定する事により、無理なく働くことができるようにしている。このまま働けるうちは働いていきたいと高齢社員は生きがいを見出しているようである。

V 今後の課題

当社は1つの製品を一貫して製造しており、素材の切断、溶接、塗装、組立など各工程に技術、経験、資格を持ったエキスパート社員を必要とし、今までこの分野で高齢社員が中心となりその威力を発揮していたが、今回の不況時には各工程における仕事量の偏りが顕著となり、人員余剰の作業工程部門が出てくるなどの問題が起こった。また、今後景気が回復した時には、また以前のような労働力不足に頭を悩ませることもあると考えるが、余剰の人員を確保できるほど余裕はない。したがって今後は各自専門の分野を持ちながらも、別の分野の仕事も十分こなせる多能工化を目指す必要がある、普段の業務の中にジョブローテーションの制度を取り入れ社員教育の充実を図りたい。また、できるだけ長く勤務してもらうためには健康が第一であり、現在でも高齢者から疲れたというような声があがった場合は、指定時間以外にも休憩をとらせる等配慮しているが、さらに高齢者を対象とした健康教育も行っていきたいと考えている。今後とも、高齢社員の体力・健康面に配慮し、できるだけ労働時間等の要望を取り入れ、高齢者が働きやすい環境を構築していきたい。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 黒川 一郎