

4. 株式会社桑原(秋田県)

～健康・能力・やる気が再雇用の扉を開く～

会社概要

会社名	株式会社桑原
業種	卸売業
代表者名	代表取締役社長 桑原 透
設立	昭和41年(創業:昭和35年)
資本金額	1,000万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 会社の概要

株式会社桑原は、昭和35年4月に創業、昭和41年に株式会社として設立された。「顧客(取引先)の要望にはすべて応えられること」をモットーに、包装用品・店舗内外備品・関連機器・厨房機器・清掃関連用品・文具・事務用機器に至るまで非常に多岐にわたる必要資材を取り扱っている。中でも、特に包装関連の企画及び開発に力を入れ、時代を先取りした提案を目指して、顧客とのコミュニケーションを大切に



するため、顧客への定期訪問を実施している。その取扱品目は数にしてなんと10万点以上にもなる。仕入先の90%以上がメーカーということもあり、豊富な情報を生かして、最低でも1週間に必ず1度、多いときは毎日顧客を訪問し、顧客とのコミュニケーションの充実を図っている。このコミュニケーションこそが、現在の不況下の逆境を跳ね返け、顧客とのつながりを深めていく強みとなっている。

(2) 雇用の概況

社員数は現在48名。本社の部署は、大きくは総務部、業務部、本社営業部から構成される他にメンテナンス部と特販部がある。

人員は、総務 4 名、業務 25 名、営業 19 名となっており、そのうち、継続雇用制度(再雇用)により、60 歳以上で働いている社員は春まで 2 名いたが、1 名(64 歳)が退職し、現在 1 名のみとなっている。来年 3 月にはさらに 1 名増える予定である。

パートタイマーは本社に 10 名おり、そのうち、フルタイムで勤務している者が 2 名、主に受発注業務を担当している。個人の持っている能力を重視し、正当に評価しているため、年齢、性別に関係なく昇進が行われている。能力のある社員をどんどん管理職に登用しているため、現在、女性の常務取締役 1 名の他に、女性課長が 2 名、課長代理も 2 名いる。頑張れば 2 階級昇進も可能であり、最近では、9 月に平社員を係長に昇格させている。社長は、「公平というのは社員が頑張って働いた分だけ、給料を渡すことである。常に頑張れる場を与え、競争力を高めている。」と話す。このため、年配社員の勤労意欲も高い。55 歳になると役職から退くこととなる役職定年制を採用している。これは、スムーズに継続雇用への移行を進めるためであり、後輩に対して仕事のノウハウを伝承するためでもある。

2. 高年齢者雇用・活用の背景

就業規則において、60 歳の一律定年制を採用していたが、現社長が就任した 2 年前の平成 15 年 4 月に就業規則を変更し、継続雇用制度(再雇用制度)を導入した。

当社の仕事の基本は、ピッキング(商品管理)とデリバリー(配達)であり、これがスムーズにできないと受発注業務に従事できない。このため、新卒で入社した者は、必ずこの商品管理業務に従事することとなる。ピッキングの担当を任せられると、10 万を超える商品名を覚えなければならない。商品名を聞いて実物が思い浮かび、仕様を把握できないと仕事にならないからである。これができるようになるまでには、半年位の期間が必要である。社長は、60 歳を過ぎても、①健康であり、②能力があり、また、③ヤル気さえあれば、必要な人材は 60 歳過ぎても雇用していきたい、という考えに基づき、比較的早期に継続雇用制度を導入した。

3. 高年齢者雇用の実態

継続雇用制度(再雇用制度)の内容は、希望者全員を対象に 65 歳までの就業を可能とするものであるが、労働時間、賃金及び待遇などに関しては、事業主と従業員の間で条件が合い健康状態を会社側が確認した上で雇用契約が締結される。その際、夫婦で職場に来てもらい話し合っている。これは、夫の体調の変化に最も早く気付くのは、一番の理解者である妻であるという考えに基づいており、職場での事故の防止策として行われている。したがって、再雇用を希望する者は妻の承認がない限り雇用契約を締結することができない。定年後の雇用契約の期間は誕生日から次の誕生日までの 1 年間で、従業員の区分は「嘱託社員」という身分となっている。これは、60 歳を過ぎると、まだ働けるといふ気力はあるが、体の方が追いついていかない、急に体調不良を訴えるということも少なからずあると

考えられ、もし貴重な人材が1名でも減るということになれば、大企業に比べ従業員数が少なく、1名あたりの比重が大きい中小企業にとっては大きな影響を及ぼす可能性があるからである。そのため、健康面を慎重に判断しての契約期間となっている。これは、従業員の側からみると、自分自身の健康を見つめ直すいい機会となっている。特に業務部の配属となると、物品の保管場所からの取出し、配送先ごとに仕分けるピッキング作業の負担は大きく、また、例えばポリエチレン袋は1ケース当たり約20キロと重いこともあり、配送担当は若い社員が多くなっているが、再雇用契約を結んだ高齢者も配送担当の業務部への配属がないとは必ずしも言い切れないことから、健康面が非常に重要となってくる。

再雇用された場合、賃金は、当然ながら退職時よりは下がる。退職時と再雇用された場合との賃金の下げ幅は役職により異なる。もし、営業所の所長程度の管理職を経験した社員であれば下げ幅は大きくなり、逆に管理職を経験したことがない社員であれば、下げ幅は小さくなっている。目安としては、高卒の初任給プラスアルファとなっている。仕事の内容及び労働時間については特に変わりはない。ただし、経営者は将来は高齢者に適した職種開発の必要性は認識している。

4. 高齢者雇用の展望

社長は、「100%の賃金を提供するので、120%の能力を発揮してほしい。また、健康であり、ヤル気と能力さえあれば、年齢は関係ない。60歳を過ぎても自分の存在意義及び存在価値というものをさらに高めていってほしい。それに対しては会社としてできる限り社員に応えていくよう努めたい。」と、常々語っている。現在、定年退職後も働きたいという年配職員の勤労意欲が高いこともあり、今後さらに定年退職後の雇用継続を希望する社員が出るのが予想される。これまでも制度の変更に伴う労働条件の変化に対しては、素早い対応を行ってきたこともあり、今のところ定年は60歳であるが、社会情勢及び会社のニーズ等を踏まえ、定年年齢の延長もありうるとしており、今後とも労働条件等の変化に対し迅速かつ柔軟な対応を実施して、企業の更なる発展に繋げていくと考えられる。