

8. グンダイ株式会社(群馬県)

～労働者第一主義の理念のもと、

高年齢者の継続雇用を積極的に推し進める～

会社概要

会社名	グンダイ株式会社
業種	アルミニウム合金によるダイカスト製品の製造・販売
代表者名	代表取締役社長 北原総一郎
設立	昭和37年
資本金額	1億円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

グンダイ株式会社は大手光学機器メーカーの関連会社（カメラボディ等の製造）に勤務していた前社長の細木 栄氏（現代表取締役社主）が、昭和37年に群馬県邑楽郡大泉町において資本金100万円をもって、群馬ダイカスト株式会社を設立したことに始まる。平成10年に現社名に変更した。

その後、昭和39年にさらなる好立地条件を求めて、同県伊勢崎市内に移転し、さらに順次、生産量の拡大を図るため工場を拡張した。

その後、昭和55年に伊勢崎南工業団地協同組合に加入し、集団化事業として現在地に本社及び工場（3棟）を移転した。同団地敷地内に主に金型の設計、鋳造試作等を行うグンケイ株式会社、北海道早来町にホクダイ株式会社の2社の系列会社が設立されており、これらとの相互取引により企業の総合力の拡大を図っている。



細木社主は長年にわたって、伊勢崎南工業団地協同組合の理事長の要職を担っている。当社は主に汎用カーエアコンのコンプレッサー部品に使用するアルミダイカスト製品を製造している。

最先端の技術を駆使し、最新技術と独創性で顧客に応えることをモットーに最新のCAD-

CAMやダイカストマシンを導入することにより、金型の設計製作から鑄造仕上げ、切削加工、そして最後の製品検査までの一貫生産体制を確立することにより、製造工程の合理化と省力化を実現し、県からIT推進モデル企業の表彰を受けている。

(2) 雇用の概況

従業員数は現在100名、平均年齢は約31歳、平均勤続年数は約10年である。

毎年10名程度の新卒(高・専・大)を創業者である細木社主の出身地の北海道内と地元の群馬県内から採用している。

当社の労務管理には、「会社において大切なものは労働者が第一、次に経営者で、資本の三位一体であるべき」という創業当初から経営哲学が色濃く反映されている。

この考え方は、細木社主のサラリーマン時代の労働組合運動に大きな関わりがある。10名の従業員で立ち上げた当社が現在の規模にまで成長した最大の原動力は、従業員の力であるとの考えから、「健康で気力、体力がある限り、雇用の場を提供すべき」としている。

この経営方針のもと、従業員の有する能力を最大限に発揮してもらうための職場環境の整備・向上と、鑄物製造という業種が元来有していた3K職場というイメージの払拭に向けて惜しみない設備投資を続けてきた。当社が生産工程の自動化を推進し、「IT推進モデル企業」として県下で評価されていることはその証左と言える。

福利厚生面への投資も順次行い、工場の拡張や移転により生じた跡地への従業員寮の建設、工場への食堂等の併設、避暑地への保養所の設置などを進めてきた。

こうした労働者第一主義、労働分配第一主義の徹底は、これまで幾多の困難に直面しても、従業員個々の同意を得ながらの賃金の抑制によって、従業員数そのものの削減を頑なに排してきたことや、業績を見極めながら定期的な賞与以外に臨時賞与を全従業員に支給することによる労働分配率の向上の定着に、垣間みることができる。

会社は大きく経営管理部と工場管理部に分かれ、総務・経理グループと業務グループからなる経営管理部には14名の従業員が配置されている。工場管理部は生産技術、品質保証、設備保全、鑄造、加工、含侵の各グループに86名が従事している。

2. 高年齢者雇用・活用の背景・目的と具体的方法

高年齢者の継続雇用に対する考え方も、上記の雇用の概況に示すとおり創業者の考え方が色濃く反映されている。

すなわち、「働ける体力と気力がある限り、会社は従業員を排除すべきではない」との考えから、55歳定年制が主流であった昭和37年の創業と同時に、60歳定年が制度化された経緯にも、そのことを如実に窺い知ることができる。

その後、常に従業員の雇用環境の近代化を先取りし、平成9年には就業規則を改定して、早くも希望者全員に対する65歳までの継続雇用制度を導入した。

この継続雇用制度の形態は再雇用の形態をとっているが、一般に行われている1年毎の労働契約の更新ではなく、確実に65歳までの5年間の雇用が保証された制度として導入された。したがって、再雇用後も、60歳までと同様に、昇給もあり、賞与の支給も行われている。処遇面は、他の従業員とまったく異なるところがない。

再雇用の時の賃金は、高年齢者個々の体力や作業内容への希望、年金支給の状況等を考慮して、それまでの手取り賃金を下回らないように配慮し決定している。さらに、65歳に達した後も、会社が必要とした場合には70歳まで雇用の延長が可能となっている。

勤務形態や労働時間なども、再雇用を希望する個々の高年齢者の意欲と能力と体力に応じて、それぞれの希望に沿った形態を選択することができる。

現在、14名の再雇用者がいる。そのうちの1名は短時間の勤務者であるが、結果として、他の13名は再雇用の前と同じく通常の勤務時間となっている。



60歳を超える高年齢者が勤務している部署は、事務部門と検査、金型保全、加工の各部門である。60歳を超える高年齢者の平均勤続年数は19年、最長の勤務者は37年に及んでおり、検査部門を担当している。

高年齢者の有する技術のうち、特に機械化が極めて困難な金型の交換作業などは手仕事に頼らざるを得ないことから、社内のQC活動の中で、若手従業員へ技術の伝承を積極的に進めている。

3. 高年齢者の雇用・活用が企業経営に与えた影響及び今後の課題と方針

従業員第一主義を標榜する当社では、高年齢者の雇用の企業経営への影響度合いを云々すること自体が憚られる環境にある。

それは、中小企業にとって従業員は経営者の「子供そのもの」であり、したがって、子供が働きたいと言っている以上、これを拒む経営は行うべきではないという方針が貫かれているからである。

今後は、高年齢者がより個々のライフスタイルに合わせた人生を有意義に送ることができるようになるため、より早い段階からの意思の確認のための会話の機会の増加と仕組みづくり、若年者への職務上の手助けがよりシステム的にできるような仕組みづくりに取り組みたいとしている。