

10.東伸工業株式会社(東京都)

～年齢の上限を定めない再雇用制度の導入～

会社概要

会社名	東伸工業株式会社
業種	製造業
代表者名	代表取締役 木下芳信
設立	昭和39年
資本金額	5,400万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

東伸工業株式会社は、昭和39年、東京に設立された。資本金は5,400万円である。

主な事業内容は以下のとおり。

- ・ 新素材・金属関係の材料試験装置、計測機器及び高温・高圧循環装置の製造販売。
- ・ 製造に伴う開発、設計、試作、検査、設置における諸工事、技術指導、コンサルティング、アフターサービス、修理及び保守。
- ・ コンピュータによるデータ収集処理装置のソフトウェアの開発、システム販売
- ・ コローシャン(NORWAY)製腐食モニタリング装置の販売、アフターサービス

同社は、主に金属材料試験装置の製造からスタートし、その後、特に耐熱鋼、耐食鋼の試験研究の分野にターゲットを絞って製品開発及び製造を行ってきた。また、新素材関係の試験研究分野にも積極的に取り組み実績を上げている。主な製品として、以下のものがある。



① 高温温試験装置

○ クリープ試験、疲労試験、応力緩和試験、周辺機器などセラミックス高温クリープ試験装置

「本装置は、極超高温環境下(大気/真空/不活性ガス雰囲気)における超耐熱材料のクリープ強度特性を求める試験機で、引張試験、曲げ試験が可能です。また、変位測定は従来にない新しい非接触方式で、極超高温下での変位量を高分解能 CCD カメラで直接観察し、画像処理コンピュータ

で、高速演算しデータ処理と作図を自動的に行うことができます。」（同社ホームページ <http://www.toshinkogyo.com/frame.html> より）

○腐食環境強度試験装置○応力腐食割れ試験装置○高温高圧用照合電極など

② 燃料電池試験装置

○燃料電池特性評価試験装置○高分子電解質膜加速評価試験装置

③ 専用試験機

○砂摩耗○3軸圧縮○コニカルカップ

④ 腐食モニタリングシステム

○データログタイプ MultiLog○ハンディタイプ Multicorr MkII○最新型 CorrLog

⑤ 汎用製品

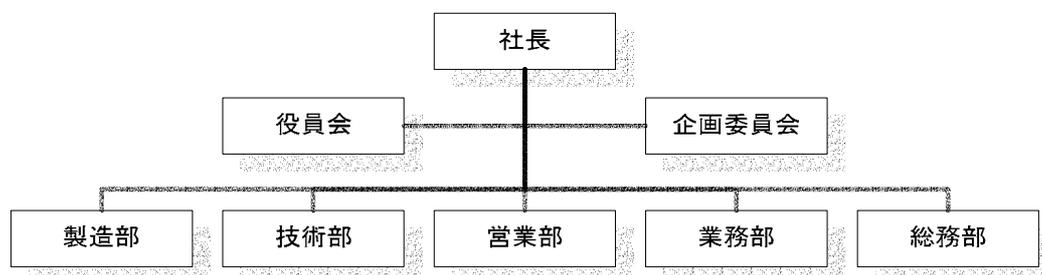
○真空関連○データ処理

同社は試験機という特殊な製品の開発、設計、製造を行っており、国内では競合する企業は2、3社である。高い品質の維持という点が、生き残りに成功してきた最大の理由である。特に、安全性においては、人の生命に関わる製品を製造していることから、求められる製品の品質が非常に高度なものがある。

平成13年にISO9000の認証を取得した。ISOの重要な柱として教育機能があるが、それぞれの部署毎に教育項目を設定した。また、新製品の開発に伴って、技術部門の従業員と営業部門の従業員が集まって、新技術についての情報を交換・循環し、情報の共有化を進めている。

（2）雇用の概況

現在、従業員数は44名であり、そのうち14名が設計部門に、15名が製造部門に従事している。組織図は以下のとおり。平均年齢は47歳、年齢構成は逆ピラミッド型になっており、従業員構成の大きな課題となっている。



（同社『会社案内』より）

茨城に工場をもっているが、基本的には、東京本社にある工場で製造を行っている。従業員の労働時間は、9時から17時45分までである。

人事管理面には、同社社長の経営哲学が色濃く反映されている。例えば、同社社長の哲学には、以下のようなものがある。

- ・ 経営哲学は、誠意。熱意。創意。決意の四点セット。
- ・ 逃げない。ごまかさない。あきらめない。機転、工夫、スピード
- ・ ばからしい、とかつまらないと思っていることはしない。自分で楽しめる仕事をやる。仕事がばからしいと思うようであれば、十分に話し合う。リーダーは、自分から話しかけるものである。そこから社長と従業員とのキャッチボールが始まる。
- ・ 月給取りはいらない、仕事人が必要。
- ・ 今日何をやったかがわかることが大きな動機付けになる。
- ・ 出る釘が打たれる。いらない釘は抜かれる。
- ・ 段取りをしろ。下ごしらえをする。納期を守る。

近年、業績が順調に推移しているため、アルバイトを雇用したり、嘱託もあり、人員を増やす傾向にある。一方で、営業部門の人材が不足しており、同社で開発・設計された高度なレベルの製品を営業できる人材を求めている。

新卒は採用せず、中途採用に依存している。現在緊要度の高い営業部門の場合、機械営業などの経験者を募集しており、年齢の条件は35～45歳である。他方、技術部門については、若年者の採用が厳しくなっている。

2. 高年齢者雇用の状況

(1) 定年後の契約：再雇用

会社設立当時より、定年年齢は60歳である。同社社長の考えは、60歳定年に賛成である。一旦、60歳定年時に選別を行い、能力のある者、企業が必要と認めた者については、継続雇用を認めるという形が望ましいと考えている。やる気がある人、気合いのある人は、年齢に関わらず働く能力があっても意欲のない人、企業が引っ張らないと動かないような人材については、定年を機に退職していただく。また、従業員によっては、定年を待ち遠しく思っている者もいる。仲間から是非残してくれという応援のメッセージがある高齢従業員もいれば、応援団の声がかからない高齢従業員もいる。いずれにせよ、担当部長と当該従業員との間で、定年以降について話し合った上で身の振り方が決定される。

すなわち、継続雇用の条件は、定年以降も働く意志を強くもっていること、健康であることである。継続雇用を望まない従業員に対しては、定年後に関する打診を行わない。

定年後は再雇用であり、1年更新の嘱託である。再雇用後の年齢上の上限は定めていない。能力がある者は何歳までも勤務することができる。

現在、60歳以上の従業員は5名で、多くの人たちが、15年以上長期間勤務している人たちである。

(2) 高年齢者の仕事

継続雇用者の仕事は、定年前と同じである。

継続雇用者 4 名の仕事の内訳は、製造 2 名、技術 1 名、総務 2 名である。技術を担当する 1 名は、技術部長代理を就いており、現在 63 歳で同社の技術、設計における重要な役割と責任を担っている。製造部門の 2 名は、高い製造技術を有しており、中堅の従業員 2 名が技術的な指導を受けている。基本的に、製造はチームで仕事をする事が多く、高齢者といえども、チームの重要な一員であり、この点で定年以前と大きな違いはない。また技能の伝承という同様の理由から、高齢者には、常に中堅の従業員と一緒に働き、仕事のノウハウを勉強している。

(3) 高齢者の賃金

定年到達までは月給制である。しかし、継続雇用者は年俸制である。基本的に、在職高齢年金が受給できるような配慮が行われている。

(4) 高齢者雇用の特徴

60 歳定年制を重視している。「ふるい」の意味として定年制は重要である。働く側の条件としては、「意欲があり、健康であること。会社が必要であると認めた者であること。」が再雇用の条件である。再雇用後は、1 年更新であり、最高年齢は定められていない。

仕事は定年前と同様である。ただし、製造、技術のいずれの場合においても、技能の伝承やノウハウの伝承、後継者の育成は高齢者の大きな責務となっている。