

16. 株式会社明石合銅(石川県)

～新技術開発と職人技の伝承を支える高年齢者の活用～

会社概要

会社名	株式会社明石合銅
業種	銅合金鋳物、バイメタル製品の製造・販売
代表者名	代表取締役社長 明石寛治
設立	昭和29年(創業:昭和21年)
資本金額	6,000万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社明石合銅は、昭和21年、初代の明石米吉氏が金沢市内において明石鋳造所を創設したことに始まる。昭和29年に株式会社を設立、その後、昭和52年に現所在地に工場を新設・移転と同時に現社名に変更された。

当社は、素形材産業の分野に軸足を置いて、半世紀を超えて金属と深く関わってきた。伝統的な鋳物製造技術に加え、特に、鋼などに銅合金を溶着させることによる新しい複合材料の研究開発にいち早く着手し、「鋼の持つ引っ張り強さ」と「疲労強度に銅合金の持つ耐焼性と耐摩耗性」を兼ね備えた独創的な複合材料である「AGバイメタル」の研究開発にいち早く取り組み、他社に先がけて、その実用化に成功した。

この「AGバイメタル」の実用化により、各種銅合金と炭素鋼、ダクタイル鋳鉄、鋳鋼、特殊鋼などとの自由な組み合わせが可能となり、複雑な形状の鋳物の一部に銅合金を溶着することができることとなった。これにより、これまで考えられなかった新しい機構の設計を実現することができたことが関連産業の注目を得るところとなっている。

このように単に銅を中心にした鋳造製品の製造・販売に加えて、新たな素材開発とそれを用いた製品の製造・販売にも積極かつ果敢に取り組んでおり、業界内の関心を集めている。

品質についても各種計測機器・試験装置等を駆使し、寸法測定・材料試験・成分分析・非破壊検査の体制も整備されており、品質水準面においても信頼が高い。

(2) 雇用の概況

現在の従業員数は125名(男性114名、女性11名)、平均年齢は35歳、平均勤続年数は約13年である。

バブル時は中途退職者の増加や技術を有する従業員の定着率の低下など、人手不足対策に苦心してきた。この状況に対応するため、個々の能力を見つめて処遇することを目指し、各グループ(職場)ごとの職務資格にも及ぶ職能資格等級制度、能力のレベルアップを目指した人事考課制度、面接制度、等級別賃金制度、能力開発制度など、労務管理面の改善に着手してきた。また、これら労務管理面に関する外部関係機関からのアドバイスの積極的な受入れとそれに基づく更なる改善を行ってきたことから、近年は高卒者を中心に新卒者の確保が図られている。さらに、業界に先駆けて開発された「AGバイメタル」技術に対する評価と相俟って、若年労働力の定着率も向上してきている。

企業組織としては、技術開発グループ、営業・生産管理グループ、品質保証グループ、総務グループ、鋳造グループ、溶着・焼結グループ、加工第1グループ、加工第2グループのフラットな8グループ制をとっている。

2. 高年齢者雇用・活用の背景と具体的方法

高年齢者の積極的な活用は、当社の会社方針と経営方針に基づいている。

会社方針では、「社員のより豊かな人生を希求する企業」を標榜するとともに、経営方針では「人材は人財、企業発展の礎」との方針を掲げている。

この考え方にに基づき、定年年齢にとらわれず、その後も個々の求める人生設計に合った形での働き方を積極的に認めようとしている。



10年前に就業規則を改定し、定年年齢である60歳に達した場合であっても、希望者全員を再雇用(一年毎の嘱託制)している。現実には、さらに65歳を超えて勤務している者もいる。独立して開業する者や体力的に不安を有する者も皆無ではなく、すべての該当者が再雇用を希望しているわけではないが、最近5年間では15名の者を再雇用してきている。

再雇用後の賃金形態は、定年前の月給制から時給制へ移行するが、在職老齢年金の支給額や社会保険料などとの見合いで、在職老齢年金支給額を含めた額が定年前の手取額とできるだけ見合うように配慮している。再雇用後も賞与については支給される。

この制度による60歳以上の従業員は現在6名で、最高齢者は70歳。6名の60歳を超える者はすべてが鋳造処理や検査などの中枢分野に携わっている。

対象者の多くは熟練の技術・技能を有する者であり、長年、同一分野で勤務してきた者であることから、再雇用後も担当分野を変えることはない。

ただし、体力的な面で作業負担の軽減を申し出る者に対しては、これを認め、配置転換を行い、切断など技術面がより活かされる作業を担当してもらうよう配慮している。

現在の最高齢者は70歳で、鋳物製造には欠くことができない「木型模型の製作と修理」を担当している。この者は40年を超えるキャリアの持ち主である。この分野を担当するには熟練した技術が必要であることに加え、電算化が極めて困難な分野でもあり、現在のところ、これを担当できる者は社内にほとんどいない。

また、これも鋳造工程では必要不可欠な「鋳造方案」（鋳造品の個数や要求される材質、形状、寸法、精度などに応じて、製造方法を決めるもので、経験が頼り）の製作作業に65歳になる者が携わっており、同様に貴重な戦力となっている。いずれもマニュアル化することのできない技術・技能の持ち主である。



再雇用された者は役職（マネージャー、グループ長）から離れることを原則としているが、該当者が管理部部門ではなく製造部門に属し、しかも長いキャリアを持つ技術者・技能者であり、社内の信頼も高いことなどから、役職を離れることによる事業へのマイナス面や若年者とのトラブルは生じていない。むしろ、役職を離れることにより管理責任が軽減された結果、一技術者・技能者として有する技術・技能・知識を同一グループの他の者へ引き継ぐ機会を増やしているものとも考えられる。

勤務形態については、定年までと同様、フルタイムでの勤務を前提としているが、個々の体力や希望に最大限配慮して、労働時間、勤務日数などを決定している。現在、「木型模型の製作と修理」を担当している者については、出勤日数や労働時間を特段定めず自主的な出勤を認めている。「鋳造方案」を担当する者については、週3日勤務制を適用している。いずれも本人の申し出に基づくものである。高年齢者個々の体力面や私生活面を優先した勤務時間を事実上選択することができるような配慮がなされているものと考えられる。

3. 高年齢者雇用・活用が企業経営に与えた影響及び今後の課題と方針

再雇用による高年齢者の継続雇用は、特殊技術を引き続き活用することを可能とするなど、当社にとって欠くことのできないものとなっている。

今後は、これまで以上に定年年齢に到達する者が一時に多数発生することが見込まれる。このことから、さらに再雇用を希望する者の数が増加することが予想されるが、再雇用される高年齢者個々人が有する技術・技能を社内でいかに体系的に伝承していくかが課題であるとしている。