

# 22. 株式会社アベックス(広島県)

～シルバー制度のもとで高齢者の継続雇用を進める～

## 会社概要

会社名	株式会社アベックス
業種	産業機械器具製造業
代表者名	取締役会長 阿部正博
設立	昭和14年(創業:大正7年)
資本金額	1,000万円

## 1. 企業の概要と雇用の概況

### (1) 企業の概要

株式会社アベックスは産業用機械の製造企業である。特に産業用機械のために使用される比較的規模の大きい歯車を製造している。主な納入先は、同地域に立地している大手重工メーカーなどである。主な事業内容は以下のとおり。

1. 歯車減速機的设计製作(小型から超大型まで)
2. 歯切、歯研磨加工
3. 製鉄機械用ライン設備的设计製作
4. 産業機械的设计製作
5. 給油装置的设计製作

### (2) 雇用の概況

従業員は70名で、長期勤続の従業員が多く、従業員の愛着は大きい。

## 2. 高齢者の雇用

定年年齢は60歳である。しかし、過去30年間、定年到達者はほとんど例外なく、引き続き勤務している。同社では、シルバー社員制度を15年ほど前に策定したが、これは定年到達者がそのまま定年以後も引き続き雇用されるという実態に即した形で制度を作ったものである。実質的に、長く勤務する者の中には67、8歳の者もいる。基本的には、65歳まで勤務を延長するのが一般的であり、65歳以前に退職する者はごく少数である。

## (1) 高年齢者の雇用のタイプ

同社における高年齢者の雇用には、次の3つのタイプがある。

### ①60歳以上であるが管理職

現在、このタイプに属する高年齢従業員は1名である。この従業員は、定年到達前に管理職に就いており、定年後も引き続き管理職である。大手取引先を定年の1年前に退職し、子会社に1年間勤務したが、その後、同社に採用された。採用にあたっては、同社からお願いする形で来てもらった。現在、設計部長のアドバイザーのような役割を果たしている。同社では、平成16年に研究室を立ち上げたが、研究室では製品の設計に対するクレームやトラブルへの対応を行っており、課員は2名である。現在、この従業員は67歳であるが、同部署のリーダー的な存在であり、業務の中心的な役割を果たしている。この人材は、確かに取引先で一線を退かれた者であるが、トラブル、不良などへの対応について長い経験と知識を有しており、同社にとって欠かせない存在になっている。

### ②定年前までリーダー（課長職相当）、サブリーダー（係長職相当）として勤めており、60歳定年と同時にこれらの役職から外れた者

このタイプの人たちは、さらに二つに分かれ、一つは製造現場の人たちであり、いま一つは事務関係の人たちである。製造関係の場合、定年と同時に管理職を外れ、一般作業員に戻る。このタイプの者は、現在4名程度いる。他方、事務関係の管理職は一般社員に戻る。例えば、品質管理部門の部長職をしていた人は、同じ部門の一般社員になり、記録関係を管理する仕事に就いている。この従業員の場合、かつて自分の指揮系統にあった部下の指揮下に置かれるようになったが、特に大きな人間関係上の問題はみられない。

### ③一般作業員が60歳定年を迎えた場合、目や肉体的に厳しい状況を訴えるような場合は、資材を横もちしたり、トラックへの荷物の積み下ろしなど、細かい作業ではない作業に異動する場合がある。このようなタイプの人には相当数確認できる。

### ④定年到達後も、定年以前と同様の仕事を続ける場合がある。例えば、長期間にわたって機械加工の専門工として勤務し、NC工作機械など新しい機械の作業に慣れ親しんでいないような場合、引き続き、自分が慣れ親しんでいる汎用機を使って仕事を続けることができるよう配慮している。現在、このタイプの人たちが2名いる。

## (2) 高年齢従業員の配置

高年齢従業員が定年年齢に到達した後の配置に関していくつかの教訓がある。例えば、ある従業員が設計のセクションにいて、その後、営業部に配置転換し、定年を迎えた際に設計のセクションに戻るような場合、かつて設計のセクションにいた際の部下が上司になることによって人間関係に気まずさが生じた。重要なことは、定年前と定年後で部署を変えることなく、仕事を続けられるような仕組みをつくるのが望ましい。もし、定年前後

で同じ部署で勤務するようであれば、職位を変えたり、上司と部下という関係が逆転してもそれほど大きなトラブルは生じない。

また、定年前に、リーダーであった従業員が定年後一般従業員になったり、あるいは新しいリーダーのもとに就いてアドバイザー的存在として活躍するようなケースはしばしばみられる。製造現場におけるリーダーやサブリーダーが、自分が定年を意識しはじめる58歳頃までに、自分の後任となるリーダーやサブリーダーを育てておくことが、自分たちに与えられた一つの重要な使命である。他方、近い将来リーダーやサブリーダーとなることが見込まれている従業員にとっては、自分のキャリアを意識して行動することができる。

### **(3) 高年齢者の労働時間**

昨年、導入したシルバー制度により、通常、従業員の年間休日が114日であるのに対して、60歳以上の高齢者に対しては10日多い124日の年間休日を付与した。また、高齢者に対しては残業をさせないようなムードづくりに取り組んだ。

### **(4) 高年齢者の動機付け**

現在、同社の高齢者を活気付けている3つの要因がある。1つは熱意であり企業に対する強い忠誠心と愛社精神がある。2つは、経験、技術、交渉、トラブル対応などについて長い経験がある。3つは、現実への対応である。この3つの要因が重なって、大きなパフォーマンスにつながっている。