

会社概要	
●設立	1968年4月
●所在地	東京都新宿区西早稲田2-14-1
●TEL	03-5285-0861
●売上高	40億円
●社員数	60名(パートを含む)
●URL	http://www.japanlaser.jp

けのような仕事を毎日しているのは、会社がるで養老院のようになっています。現に営業職につき外回りをこなしている63歳の社員もいれば、定年退職し地元町内会のボランティア

業績に貢献した社員には手厚く遇する。営業職の社員に対しては固定給のほか、自身が稼いだ粗利の7%を成果給として上乘せしている。社員の収入が年金支給額を含めて500万円前後になるよう設計した。会社全体の人件費を圧迫し、採用活動に影響を及ぼすこともないという。

「当社では通年採用を行っており、昨年とおとしは3人ずつ、今年はずでに2人採用しました。社員本人が留学したり、ご主人が海外勤務になりやむなく退職した場合など、必要に応じて募集をしています」

生涯雇用にこだわるのは、晩婚化も理由のひとつだと近藤社長はつづける。

「当社でも独身社員が多くなってきました。もし定年を迎えたときに業績が悪いから再雇用しないと、独身者は孤独死するおそれがありま

勤務していた社員の一人が59歳を迎えたのを機に、65歳まで働けるよう就業規則を改定した。今年の4月にはさらに5年延長し、70歳まで働けるようになった。60歳を超える社員は3人おり、うち65歳以上の社員が2人含まれる(9月30日現在)。

「定年を迎えた社員全員に働くチャンスを与えることが大事だと考えています。当社では本人が健康で意欲

さえあれば、誰でも働きつづけることができます」

日本レーザーの定年は60歳だが、希望者は嘱託社員として全員再雇用している。今のところ再雇用率は100%。定年後も働く社員には毎年意思を確認し、雇用契約を結びなおす。というのも社員を取り巻く家庭環境や健康状態により、本人の労働意欲は変わるのが常だからである。「収入が減って気の毒だから働いてもらおうという考えはありません。定年前と全く同じ仕事をこなしていただいています。ただはんこをつくだけ



近藤宣之社長

イアで、街路樹の剪定作業に携わる元社員もいたり」と「進路」はさまざま。

雇用は最大のセーフティネット

「当社では通年採用を行っており、昨年とおとしは3人ずつ、今年はずでに2人採用しました。社員本人が留学したり、ご主人が海外勤務になりやむなく退職した場合など、必要に応じて募集をしています」

生涯雇用にこだわるのは、晩婚化も理由のひとつだと近藤社長はつづける。

「当社でも独身社員が多くなってきました。もし定年を迎えたときに業績が悪いから再雇用しないと、独身者は孤独死するおそれがありま

勤務していた社員の一人が59歳を迎えたのを機に、65歳まで働けるよう就業規則を改定した。今年の4月にはさらに5年延長し、70歳まで働けるようになった。60歳を超える社員は3人おり、うち65歳以上の社員が2人含まれる(9月30日現在)。

「定年を迎えた社員全員に働くチャンスを与えることが大事だと考えています。当社では本人が健康で意欲

“生涯現役”で働きつづけられる時代の先を行く雇用システム

高齢者雇用事例① 日本レーザー

「高齢者が改正され『業務内容や賃金体系の見直しを迫られるのでは』という懸念を抱く方は多いはず。ですが当社では再雇用制度を導入しているため、とくに準備はしていま

せん」

東京都・新宿区に本社を置くレーザー機器専門商社、日本レーザーの近藤宣之社長は言いきる。日本レーザーの大きな特徴は、社員全員

が自社の株主であるという点。2007年、経営陣と従業員がMEO (Management and Employee Buyout) により株式を買取り、親会社から独立を果たしたのだ。ファンドの介在しないMEOは他に例を見ない。

「雇用を犠牲にしない経営」をモットーに掲げる近藤社長が再雇用制度を導入したのは6年前のこと。当時

勤務していた社員の一人が59歳を迎えたのを機に、65歳まで働けるよう就業規則を改定した。今年の4月にはさらに5年延長し、70歳まで働けるようになった。60歳を超える社員は3人おり、うち65歳以上の社員が2人含まれる(9月30日現在)。

「定年を迎えた社員全員に働くチャンスを与えることが大事だと考えています。当社では本人が健康で意欲



会社内サイト「夢と志の経営」でメッセージを発信している

す。会社に勤務しつづけ、万一出社してこなければ連絡することもできる。雇用は最大のセーフティネットなのです」

雇用を守る経営により得られた最大の効果は、社員に安心感を植え付けられたこと。再雇用制度の導入はセーフティネットをもう一段階広げる試みに他ならない。

そして社員のモチベーションを高める打ち手は、会社を赤字にしないことが第一だと訴える。赤字が取りも直さずリストラにつながるのではという疑心暗鬼を生むからである。定年後も働きつづける社員には若手社員のトレーナーを任命したり、現役時代と異なる仕事を任せる企業もある。しかし日本レーザーでは60歳を超えたからといって、何ら特別扱いすることはない。時代の変化を先取りした働き方といえよう。