

讃州製紙株式会社

<会社概要>

本 社	香川県高松市
創 業	1951年（昭和26年）
従業員数	143名（2007年4月1日）
事業内容	新聞巻取紙、印刷用紙、硝子合紙製造

1. 会社概要

同社は1951（昭和26）年に現在地で新聞用紙の生産を開始し、以来50猶予年にわたりこの分野で着実に発展を続けてきた企業である。特に資源のリサイクルや環境問題が叫ばれる以前から、業界でもいち早く古紙のリサイクルに取り組むなど、先進的な経営意識に評価が高い。

現在、当社の製造ラインから1日に抄き出される新聞用紙は約200トン。これは約140万部の新聞にあたるということだ。工場は年間を通じてフル稼働。製造部門の従業員は1日3交替勤務で対応している。

新聞紙といえば大量生産がイメージされるが、製品の仕上がりに対する要求は時代とともに高度化、多様化してきている。例えば、紙面のカラー化に 대응する色再現性の確保や各新聞社の輪転機やインクへの適合性、軽量化のための薄さなど、要求される仕様や品質に対して実にきめ細かな対応力が求められている。自動制御システムの導入など、製造ラインの技術革新はめざましいが、品質管理はやはり従業員の技術力に支えられている。熟練者になると、紙に触っただけで自社の製品と他社の製品を見分けることができるそうだ。



2. 雇用の概況

当社の従業員数は143名で、正社員132名、嘱託、パートタイマーが11名という内訳。また男女構成をみると、女性従業員は事務職の6名と製造部門の軽作業に従事する8名だけで、あとは全員男性である。これは、製造部門の勤務が24時間3交替制であるなど、工場内作業が体力を要求される業務であることによる。さらに、従業員の年齢構成をみると20歳代を中心に40歳以下が7割以上を占め、全社の平均年齢は39歳。60歳を超えて勤務している一般従業員は現在4名である。

新規採用は人員に不足が出たときに補充するという形だが、業務全般にわたる技術や知識を習得するまでには相当の経験が必要になるだけに、従業員には長期的な勤務を期待している。その中であって、中高齢従業員には、実際に製造現場で培われた技術力を発揮するとともに、若手の指導に当たるといった役割を果たしてもらいたいということだ。専門的な知識や技能は各種の講習会等で習得するとしても、その技能や知識をいかに実際の業務に生かしていくか、その知恵やノウハウを持っているのがベテラン従業員というわけだ。



3. 制度導入の背景及び制度の紹介

現社長（代表取締役 太田克己）は当社の創業者だが、現在満85歳。ヘルメットをかぶって工場内を巡回するのが日課。常に新しいアイデアや提案が尽きない人だ。社長本人が生涯現役を実践しているだけに、従業員に対しても意欲と体力があればいつまでも働いてもらいたいというのが基本的な考えのようである。

実際、当社では、従来より定年到達者の希望を確認したうえで、特に不都合がなければ定年後も継続して雇用するという制度が運用的に実施されていた。このたびの高齢法の改正に際して、従来の取り扱いを規定化して整備するとともに、再雇用後の賃金の決定および支給基準を明確にしたということである。

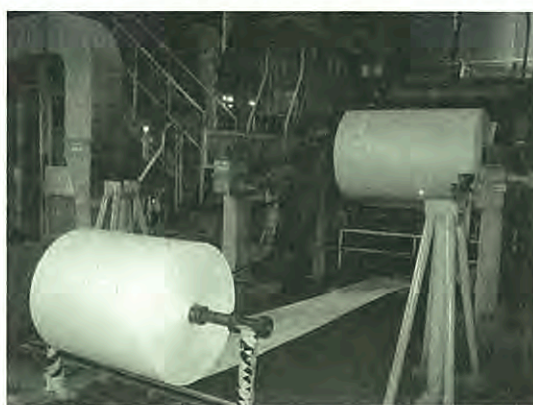
当社の再雇用制度は、60歳定年後、再雇用者の選定基準に該当した従業員を高年齢者雇用確保措置の実施義務化年齢まで雇用するというもの。選定基準には意欲、健康、勤務態度、能力等を掲げているが、通常の場合ほとんど

の人がクリアできる要件となっている。再雇用後の身分は嘱託、またはパートタイマーとなり、雇用契約期間は1年単位で、毎年契約更新により所定の年齢（高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢）まで勤務できる。

手続の手順は、まず、定年到達6ヵ月前頃に本人からの申告を受けて面接し、再雇用の希望を確認した上で選定基準に照らして審査する。基準に適合した者に対して、定年3ヶ月前までに再雇用後の処遇（職務、勤務形態、労働条件）を提示し、その後本人の承諾を確認することになる。

再雇用後は、原則として定年前の職務内容および勤務形態を継続することとしているが、本人の希望を考慮して他の職務に変わることもある。特に製造部門では夜勤のない昼間勤務を希望する者や労働時間の短縮を希望する者の割合が多くなりそうだ。

賃金は、フルタイム勤務の嘱託の場合で60歳時の基本給が60%に削減されるが、その他の諸手当は一般社員と同条件で支給されるし、賞与も支給されることになっている。パートタイマーの場合は時間給制となり、賞与の支給はない。



4. 高齢者雇用の実態

製造部門で再雇用されていた嘱託が昨年末に2名退職したため、現在は60歳以上で在籍する者は昼間勤務の嘱託が1名と、パートタイマー3名の計4名となった。

若い世代の従業員が多いので、今のところ高齢者の割合は低いですが、それでも今後数年間にわたって毎年1名から2名が定年を迎える予定となっている。すでに来年（平成20年）定年到達者からの再雇用の申し出も出てきているようだが、おそらくこれからはほとんどの者が再雇用を希望すると思われる。人数が多いとはいえないが、高齢者が常に職場に一定数以上在籍するような雇用状況となるだろう。また最近では、優秀な人材がいれば55歳前後でも新規採用するケースもあるなど、高齢者活用の意識は高い。

5. 今後の課題

再雇用制度を生かすためには、再雇用者が適材適所に配属され、自分の能力を十分発揮できる環境を整えることがポイントである。しかし、会社の業務上の都合から必ずしも本人の希望通りの配属や処遇にはならないという場合があるのはやむを得ないことである。また、年下の上司と再雇用者の意識

のすれ違いなど、制度の枠組みを超えたところでのさまざまなストレスを抱えることも予想される。会社としても、本人が上手に意識転換し、納得して働いてもらえるようにメンタルな部分での働きかけや支援も必要と考えている。

また、特に製造部門は体力が必要な勤務となるので、再雇用者の体力、健康面への配慮が常に欠かせない。働きやすいように、昼間勤務への異動や体力に見合った作業への転換も実施し、交替勤務の中でうまく人員調整しながらシフトを組むようにしているが、今後はさらに、新しい職務の創出なども含めて取り組むべき課題は多い。

