

11.長野リネンサプライ株式会社(長野県)

～障害者と高年齢者の継続雇用の両立をめざす～

会社概要

会社名	長野リネンサプライ株式会社
業種	リネンサプライ業
代表者名	代表取締役社長 納富廣幸
設立	昭和38年
資本金額	4,800万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

長野リネンサプライ株式会社は、昭和38年の設立以来、ホスピタルリネン、ホテルルーム、バンケットリネン、カンパニーユニフォームの企画・販売・リース・レンタルなどを主要な事業として企業活動を行ってきた。

基本理念は「和」「奉仕」「幸福」である。この3つの理念を大切に、実践に努め、社会福祉に貢献することが会社の発展につ

ながると考えている。特徴的な点は、障害者雇用を早い時期から積極的に推進しており、厚生労働省から重度障害者多数雇用事業所として認定されている。障害者の積極的な雇用に代表されるように、ノーマライゼーションの実現が基本理念に支えられて進められている。

同社の工場は長野市と須坂市にある。主な取引先には、病院などの医療機関、老人医療機関、ホテル・旅館、山荘・寮がある。基本的には長野を中心とした地域を対象にしているが、一部に新潟県の上越地域も含まれている。

昭和38年の設立以来、経営状況は順調に推移してきており、業務内容も年々拡充してきている。大手リネンサプライ企業をはじめ競合する企業は多く、市場は競争的であるが、長年の実績と信頼に基づいて、一定の市場領域を確保して来ている。



特に、平成 13 年、同社は大きな経営戦略上のチャレンジを行った。すなわち、価格をより下げるという競争に向かうのではなく、ISOに着目し差別化を進めようとした。その結果、同業界では初めてISO9002の認証取得に成功した。さらに、その後ISO9001への格上げを行っている。ISOは、特にその後の維持に大変な労力を費やすが、ISO取得に向けて努力したことは大きな選択であった。例えば、値段競争が厳しい中で、入札条件にISOの取得が入れられたため、同社の優位は確かなものとなったが、将来的には、ISOを取得していなければ、入札の参加資格を失うと考えられている。

工場内に多くの障害者が雇用されているため、作業手順などが簡単なフロー図として示されており、またマニュアル化された部分が多くあったため、ISOの取得にはそれほど大きな困難はなかった。

(2) 雇用の概況

従業員数は常用雇用者が125名である。これには、フルタイム正社員と嘱託が含まれている。この他に非正社員がいるが、年末年始の繁忙期に1ヶ月程度のアルバイトを5名～20名雇っている。

125名の内訳は、フルタイム106名(長野83名、須坂23名)、パート19名(長野16名、須坂3名)である。障害者は38名(男28名、女10名/知的障害者36名、身体障害者2名)雇用されており、全員がフルタイム勤務者である

2. 高年齢者雇用の状況

(1) 定年後の契約：再雇用

60歳定年制であるが、10年ほど前に就業規則を変え、希望があれば65歳まで雇用の継続ができる仕組みを取り入れた。1年間の有期契約である。平成2年頃までは、このためには条件があり、「会社が認めた者」とうたっていた。当時はこの条件を厳しく守っていたが、その後緩めてきている。

60歳以上の従業員は12名であり、内訳はフルタイム8名、パートが4名である。このうち4名が65歳以上であり、最高齢者は69歳である。12名のうち工場勤務者が10名、2名は特殊業務である。

(2) 高年齢者の仕事

2名の特殊業務は、1名が経理専門であり、いま1名は障害者の指導員である。同社では40名近い障害者を雇用していることから、障害者の指導は重要な業務である。障害者の指導員は、従来地元の養護学校の先生をしていた者が、60歳の定年後に転職してきた。障害者指導の専門家であり、障害者に対する指導の他、職業センターやハローワークなど対外的な仕事も担当している。現在68歳である。他方、経理専門の高齢者は、勤続年数が

39年であり、現在の年齢が61歳である。経理のスペシャリストであり、取締役総務部長である。60歳になってから取締役に就任した。

同社の仕事は、営業－洗濯－仕上げ－検査－出荷、という流れになっている。

営業部門には若年従業員が多く、取引先に出向いてのリネンの回収、洗浄し終わったりリネンの取引先への納品などを担当している。取引先から届けられたリネンは、工場では洗濯機にかけられる。洗濯機はオートメーション化が進んでおり、ボタンで操作することが可能であるが、洗濯機からリネンを出し入れする際は力を必要とすることから、男性が多い。仕上げは、洗浄されて出てきた水を含んだリネンをローラーに入れてプレスする作業であり、その後、プレスされたリネンは、検査工程を経て出荷される。

それぞれの工程の入口と出口の部分で長期勤続者である経験者が管理監督を行っている。職場は、高齢者、障害者、若年者が混在している。どの従業員にも、最初は、いくつかの部門を経験させその適正を見たうえで、配置を決定し、その後は配置された部門でのスペシャリストとして育成される。仕事の多くは、立ち仕事であり、たいへんな作業である。

高齢従業員の多くは15年以上勤務している長期経験者が多い。高齢者は、障害者の親代わりとして障害者のメンタルケア面でも重要な役割を果たしている。高齢者は、障害者の採用から定着まで、安心して仕事ができるようになるまで、日常の業務の中で親身になって障害者の面倒をみている。

男性は力を必要とする運搬などの仕事を行い、女性は仕分け作業に従事しているが、取り扱っているリネンの種類が多様であるため、それぞれのリネンをどのように洗浄するか、などを適格に判断して作業することが必要である。

特に中高年の女性従業員の場合、主任や班長といった責任のある仕事に就く者が多い。同社工場は、リネンの種類（シーツ、包布、ピローケース、浴衣、タオル）によってエリアが決まっているが、中高年の女性従業員は、それぞれのエリアの主任あるいは班長として活躍している。60歳前に主任になって、定年到達以降も引き続き主任として活躍している者も多い。例えば、長野工場には60歳を超える主任が2名いるが、1名は勤続16年、いま1名は勤続19年である。

中高年者の採用が基本であるが、残業がしばしばあるため、若年者の特に女性は働きづらい傾向がある。また、日曜日は休みだが祝日は出勤日であることも若年者の採用を難しくさせている。これに対して、40歳以上の中高年者の場合、採用した後に安定感がある。

平均年齢は男性36.3歳、女性42歳である。男性の場合、20歳代のルートマンが15名ほど雇用されているため、平均年齢を引き下げている。男性の平均勤続年数は10年、女性の平均勤続年数は8年である。40歳代後半に採用されて、そのまま60歳以降まで勤務するというのが、同社における雇用の一般的なスタイルである。

(3) 高年齢者の賃金

雇用の継続に伴って、特別な場合を除いて賃金は下がらない。役職も給与も定年時の水準がそのまま維持される。再雇用後は嘱託身分となる。給与の仕組みは年齢にとらわれていない。

営業、総務は月給制であり、基本給+手当である。現業者は、日給（実働 7 時間 10 分）制で、残業は 30 分ごとにカウントされる。主任は月給制であり、役職手当がある。65 歳以上になるとパート勤務になる。月給制の従業員については定期昇給がある。

嘱託の給与については、年金などを考慮せずに賃金を支払っている。給与を下げると、意欲が損なわれるからである。

(4) 高年齢者の労働時間

勤務時間は 8 時 30 分から 17 時までである。昼 1 時間の休憩、15 時に 20 分の休憩がある。年間 100 日の休みがある。高齢従業員、特に主任の中には熱心に朝 7 時 30 分ごろから入社してくる高齢従業員もいる。これらの人たちは、50 歳代で主任職に就き、役職を意気に感じ、責任をもって仕事を全うしたいという気持ちを強く持っている。

長期休暇は、労働基準法に定められているとおりであり、有給休暇の消化率がいい。

基本的に短時間勤務やワークシェアリングという働き方は、同社の場合にはそぐわない。但し、1 日 4 時間という働き方もあり、これは J R の背もたれカバーの洗浄業務で、この仕事だけを行っている。この部門の従業員は全員パート従業員である。これは例外的であり、全般的に一日 7 時間半立ち仕事ができるというのが採用条件となっている。その意味で、高齢者も障害者も同じである。

(5) 高年齢者雇用の特徴

一概に高齢者の雇用といっても多様な形態があることを同社の実状は示している。主任と呼ばれる人たちは、その多くは子育てを終わり、中年期に採用された女性が多いが、主任は作業現場で責任のあるポジションにいる。特に、同社の場合、障害者雇用を積極的に進めているが、障害者を見守る責任をも担っている。主任の給与は月給制であり労働時間も長い。現業作業者の賃金は日給制であるがフルタイムである。また、特殊な業務については、1 日 4 時間のパートタイム労働もある。