

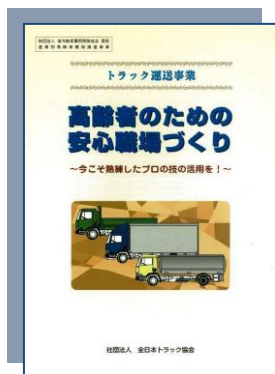
## ▶トラック運送事業

# 高齢者のための安心職場づくり

～今こそ熟練したプロの技の活用を！～

社団法人全日本トラック協会

トラック運送事業高齢者雇用推進委員会



### >>目次

- 今、なぜ高齢者の活用なのか
- エイジフリー職場の創造に向けて—高齢者活用のための具体的方策—

バブル経済崩壊後の長引く景気低迷の中で、トラック運送事業を取り巻く経営環境は厳しく、企業業績も悪化しています。経営環境を長期的にみただけでは、労働集約型の産業特性をもつトラック運送事業においては、急速に進む高齢化の中で、労働力不足の問題が今後大きな経営課題の1つとなることが確実視されています。

労働力を確保するためには、現有の経験豊かな高齢者の積極的な活用が欠かせません。本書では4項目の方策をまとめるとともに、企業ヒアリングの結果から実際の事例を併せて紹介しています。

### 今、なぜ高齢者の活用なのか

#### ■ 今後は高齢者の活用が不可避に

急速に進展する高齢化の中で、労働集約的な産業特性をもつトラック運送事業においては、今後一層、若年労働力の確保が難しくなる中、高齢者を基幹的な労働力として積極的に活用していく必要に迫られています。

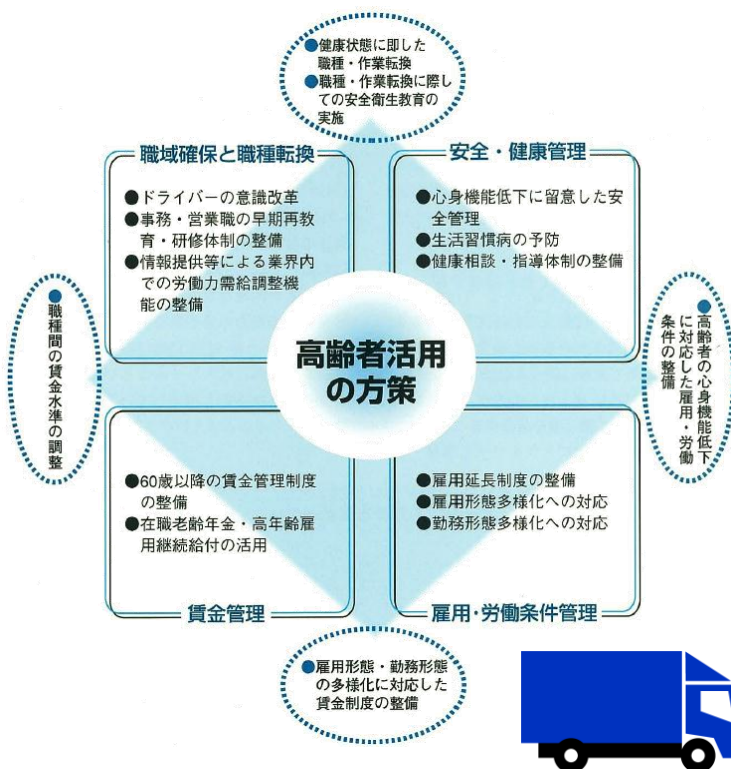
#### ■ 高齢者活用のメリット

- ☑ **豊富な経験と高い技能で即戦力**  
高齢者には若年者と異なり、これまで培ってきた豊富な経験と技能レベルの高さがあり、即戦力を期待できます。
- ☑ **若年者への教育効果で事業所全体をレベルアップ**  
高齢者による若年者への知識・技能の伝達により、事業所全体のレベルアップが期待できます。
- ☑ **公的年金・給付金の活用で賃金コスト負担の低減が可能に**  
高齢者雇用は、公的年金や給付金を活用することにより、賃金水準を大幅に低下させることなく、事業者の賃金コスト負担の低減を図ることができます。

### エイジフリー職場の創造に向けて

#### ■ 高齢者活用のための具体的方策

- ① 働く場の確保と職種転換に関する事項
- ② 雇用・労働条件に関する事項
- ③ 安全・健康管理に関する事項
- ④ 賃金に関する事項



## 1 働く場の確保と職種転換

トラック運送事業の特性として受注産業であること、企業の大半が小規模・零細事業者であることが高齢者の職場の確保を難しいものになっている現状があります。こうした中でどのように働く場を創造するかについての基本的な手順については、次のとおりです。

### 1. 現在の業務を見直す

現在の仕事内容の分析を行い、高齢期の心身機能の低下を補いながら、これまで培ってきた専門的知識・技能を十分に発揮できるように、高齢者に適した仕事に作り替えていくことが考えられます。

### 2. 周辺業務において働く場を確保する

例えばドライバーに安全運行に支障があるような心身機能の低下がみられた場合、引き続きドライバーとして業務に就くことはできません。但し、運送業務以外の他の職種へ転換することに強い抵抗感があり、また、賃金水準についても高い関心を示す人が多くなっています。そのため、運送事業の周辺業務において働く場を確保し、高齢者への意識改革を図るとともに、当人と賃金についてもしっかりと話し合うことが必要です。

一方、事務・営業職の場合には、60歳以降の職場の確保に向けて、早期の職務拡大や能力開発の研修・訓練を実施していく必要があります。

### 3. 業界内での高齢者労働市場の形成

中小・零細企業がほとんどを占めるトラック運送事業では、一企業における職域確保の限界があることから、業界全体で労働力の過不足を調整するような方策も模索していきたいところです。

## 2 雇用・労働条件を見直す

高齢者の活用においては、そのもてる意欲と能力を発揮できるよう雇用延長のための制度や雇用・労働条件を整備することが必要となります。

### 1. 定年延長、再雇用・勤務延長制度

現状の再雇用・勤務延長制度の運用状況は「会社が必要と認めた場合に限り」が多いため、60歳以降も安心して働くことのできる制度が望まれます。

### 2. 柔軟な雇用形態

雇用継続を進めるうえでは、雇用延長制度の運用に際して、雇用形態の多様化・柔軟化も併せて考えていく必要があります。但し、単なる補助労働力としてではなく、それぞれの能力、職責、職務内容、働き方を踏まえた上で、業務全体の見直しを図り、生産性をあげていくことが重要です。

### 3. 勤務形態の弾力化

勤務日や労働時間といった勤務形態の弾力化について、具体的には以下のような措置があります。

#### ① 勤務日の弾力化

- 交代制勤務(1日の業務時間を複数人で交代しながら勤務する方法)
- 隔日勤務(1日おきに勤務する方法)
- スポット勤務(業務の繁忙に合わせて、繁忙期等に就労する方法)

#### ② 労働時間の柔軟化

- 半日勤務、早朝勤務、日中勤務
- 夜間勤務や残業の免除

## 3 安全・健康管理面での充実を図る

加齢とともに進む心身機能の衰えは、その高齢者のおかれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右され、その衰えは個人差が大きくなります。ひとたび労災事故が発生すれば、被災高齢者はもとより事業者にも大きな損失となるため、個人に対するきめ細かい安全・健康管理が必要となります。

### 1. 安全管理

低下する心身機能の代表的なものとしては以下のようなものがあります。

筋力、反射動作、平衡機能、反応時間、視覚機能、聴覚機能、持久力・回復力、精神的機能

筋力、反射動作、平衡機能、反応時間等については日常の訓練などによるトレーニング効果が期待できますが、視覚機能や聴覚機能などはその効果を期待できないため、機能の低下を補完する保護具、補助具、作業方法の改善等による作業能率と安全の確保が求められます。

### 2. 健康管理

高齢者は若年者に比べ一般的に有病率が高く、外見上は健康に見えても、定期健康診断では異常所見を示すことも多くなるため注意が必要です。

## 4 賃金決定の仕方

60歳以降の高齢者の賃金は、どのように決定すればよいのでしょうか。本書では、60歳以上の高齢者賃金低下を最小限にとどめ、事業者の賃金コストを抑えることのできる方策として、在職老齢年金と高齢者雇用継続給付金を活用する方法について紹介するとともに、同制度を活用した場合の賃金シミュレーションについて例示を行っています。