

従業員の生活に合わせた勤務と仕事の取り方で高齢者雇用を推進 株式会社金津相互タクシー

I 会社概要

本社所在地	福井県あわら市
設立年	1973年（昭和48年）
事業の種類 具体的事業内容	一般乗用旅客自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送業 タクシー・バス業
従業員数 55歳以上の高齢者率	23名（平成23年9月1日現在） 73.9%
定年年齢	70歳
継続雇用制度	定年後は本人が希望し、体力面などで問題がなければ勤務延長が可能 （最高年齢73歳）

株式会社金津相互タクシーは福井県北部に所在する芦原(あわら)温泉への入り口である JR 芦原温泉駅前に立地している。同社は昭和48年にタクシー6台で創業し、芦原温泉に向かう浴客やテクノポート福井への出張者の利用を中心に営業してきた。

その後、顧客のニーズに合わせて平成3年には特定旅客自動車運送事業許可を取得しバス2台の導入によりバス業も開始し、さら

に平成9年には一般貸切旅客自動車運送事業許可を得てバスを4台とした。平成13年には旧社名である坂井相互タクシーから現社名に変更を行い、平成18年に現社長が就任。タクシー業の不振による経営の悪化を改善するため、地域の自治体からの受注に努め中小型バスでの契約を得て、現在の保有車両数はバス9台、タクシー7台となり、地域から支持される会社となっている。



本社外観

II 雇用の概況

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
23名	2名	4名	2名	7名	5名	3名
100.0%	8.7%	17.4%	8.7%	30.4%	21.7%	13.1%

従業員の年齢構成については上記の通り、勤務時間や給与面で若年者の採用ができていない。最高齢は73歳の男性タクシードライバー。

男女では男17名(全てドライバー)、女6名(添乗員)。23名の社員のうち6名が正社員で残り17名はパート社員となっている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

同社は平成 18 年に希望者全員 65 歳までの再雇用制度を導入、平成 20 年 6 月に定年 70 歳を導入したが背景としては拘束時間の長さや不規則さ、給与面で若年者を確保できなかったことが要因である。実際に高齢ドライバーに働いてもらうと、就労動機や倫理観も若年者より高く、かつ無理な運転を行わないため事故も少なく、顧客からの受けもよかった。

制度導入以前は、駅で客待ち中に顧客からの依頼があった場合など客待ちの車列から離れ顧客のところまで行ってもらうことなどがあると、ドライバーから苦情が上がってきたりとか、歩合を稼ぐために無理な運転で事故を起こしたりと問題があった。そこで、就労動機・倫理観の高い高齢者を採用するためにも業界の常識ともいえる歩合給制度を廃止し、パート社員は時間給、正社員は月給と言う固定給制度を全社に導入。導入当初は固定給に反対するドライバーの退職が続いたが結果としては質の高い高齢者が採用でき全社的に就労動機や倫理観が向上し、従業員同士の争いごととも無くなり社内の雰囲気は非常によく働きやすい職場に変わった。

高齢時間給パート社員の雇用を進めた結果、必要な時に必要なだけ労働力を投入できる体制ができた。このことを働く立場からいえば「高齢者からは公的年金の減額をされることなく働ける」「自分の都合に会社が合わせて働かせてくれる」ということになり双方にとり利益のあるものになった。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

タクシー部門では正社員が観光・旅行代理店業務対応など長距離を受け持ち、日中のタクシー業務を高齢パート社員で対応している。勤務時間は原則 8:00~17:00 と 9:00~18:00 のフルタイム勤務だが、月に 10 日程度の出勤日数となっており、いわゆる“流し”業務は無く“駅待ち”の業務となっている。高齢パート社員のなかには「日中は趣味のゴルフをしたい」「孫の面倒を日中はみているので」などの希望を持ちつつ勤務する者もあり、同社は各高齢パート社員の生活に合わせシフトを組んでいる。

バス部門では自治体から受託したスクールバス運営が中心であり、朝番（6:45~7:45）夕番（16:00~17:00）の 2 種の勤務時間帯となっている。現在従事しているのは元刑務官、元自衛官、元トラック運転手など他の業界から入ってきた人たちが中心である。

バスの業務は一般的に長距離運転となりがちで体力・気力が要求されることから、同社では近距離でのバス業務を積極的に受託し、観光バスなど長距離物は控えることにしている。決まったコースだけ、近場だけを走る仕事のため、定型的で瞬時の判断力を要求されることも少なく、高齢者には体力的にも無理のないうってつけの仕事となっている。



勤務風景（電話受付・配車業務）

就労働機・倫理観の高い高齢者を採用するために進めた歩合給制度の廃止が、時給制なので無理をしなくともよい→このため事故が減る→修理代が不要・粗利向上→処遇の向上→高齢者は安心して働けるという好循環ができた。また、固定給制なのでバス←→タクシー双方の運転を担当してもらうことができ、多能化にもなり効率的配置が可能になった。さらに、以前はドライバーが電話を取ることは考えられなかったが、現在は、顧客からかかってきた電話を取ってもらうことも



勤務風景（バス運転業務）

行っている。これは固定給化により他業界からの人材の受入が可能になったためである。

高齢者の活用を進めてきたことにより、仕事の取り方にも変化があり、「この日は何人いるから〇〇の仕事を取ろう」というスタンスになった。無理な仕事、利益の取れない仕事、労働時間に問題のある仕事、運行時間に無理がある仕事を取らなくなった、これは経営にとり大変好ましく、高齢者活用の2次効果と思われる。

V 今後の課題

同社の課題としては、まず一点目は健康管理と言える。旅客運送業にとっては乗客を安全に目的地に届けることが仕事であり、そのための道具である“車”を操作する従業員の健康管理が今後の重要課題である。

二点目は企業の中核となるのは、やはり正社員なので、正社員比率を上げていく事である。

さらに、同社の経営者は三点目の課題として、同社は現在、定年は満70歳となっているが、退職金制度がないため、将来的な退職金制度の創設を検討課題としつつ、当面は70歳以降は75歳までいきいきと働ける会社づくりを進めていきたい、現有の最高齢従業員とともに課題を見つけ改善していきたいと考えている。‘うちの会社は高齢者活用で成り立っている会社です’と胸を張って言える会社作りに取組んでいきたいと語る。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 橋 敏夫