

日勤・隔日勤務と健康管理に配慮して高齢者の生涯雇用を推進  
大丸タクシー株式会社

## I 会社概要

本社所在地	千葉県銚子市
設立年	1964年（昭和39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 タクシー業
従業員数 55歳以上の高年齢者率	42名 71.4%
定年年齢	65歳
継続雇用制度	定年後は本人の希望する限り継続雇用

大丸タクシー株式会社は昭和39年6月、先代社長が銚子通運株式会社から独立して創業したタクシー会社である。車両3台でスタートしたが、現在は中型車19台・ジャンボタクシー1台を保有し、銚子市内を主な業務エリアとしている。市内にはタクシー会社が7社（合計車両台数150台）あり、当社は中規模に位置する。利用者は地元の方々がほとんどである。過去には介護タクシー事業を行っていた時期もあるが、現在は車両を減量し（ピーク時は27台保有）、本業に注力しつつ、銚子市民の足代わりとして安全・安心運行をモットーに業務を展開している。



本社外観

## II 雇用の概況

平成22年12月現在の年齢別従業員構成は、以下のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
42名	4名	8名	8名	14名	5名	3名
100.0%	9.5%	19.1%	19.1%	33.3%	11.9%	7.1%

職種別では、乗務員35名、オペレーター（事務を含む）5名、燃料スタンド2名であり、正社員は28名、正社員以外の社員は14名である。60歳以降の雇用形態は、年金受給開始年齢までは正社員、その後は嘱託契約社員となる。乗務員には57歳と64歳の2名の女性乗務員がいるが、男性と同等に就労している。なお、最高年齢者は83歳で燃料スタンド担当である。

求人は主にハローワークを通して行っている。応募者は40代から50代が多いが、最近では57歳の方を採用したケースがある。他業種からの応募がほとんどであるが、1種免許保有者については2種免許取得費用を全額負担している。タクシー業界は従業員年収等から若年者の採用や定着

率等が伸び悩んでおり、同社においても同様の課題を抱えている。一方、同社ではこれまで団塊の世代の従業員が会社を担ってきた面がある。今後、彼らが段階的に定年を迎えることとなり、既に嘱託社員である高齢者も含め、社内の高齢化はより一層進行することが予測される。そのため、従来から運用上は65歳まで雇用し、希望者については65歳以降も継続雇用してきたが、平成21年11月、実態に合わせて定年を65歳に上げたところである。

高齢者については離職者がほとんどおらず、また仕事を熟知しており、乗客に対しても高齢者ならではの対応をするなど、長年の経験を活かしてもらえるため、会社としては大変助かっている。銚子市内では元々タクシーの流し運転は無く、同社については顧客の7割が電話対応、3割が駅・病院等での待機となるが、電話では高齢者が指名を受けることもある。重要な戦力である高齢者にいつまでもいきいきと働き続けてもらうため、彼らが無理せず安心して働ける職場づくりを進めていく必要があると考えている。

### Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

同社では高齢者を対象とした日勤の隔日勤務により高齢者のニーズに対応している。前述のとおり、同業界では年収の伸び悩みから若年者に敬遠される向きがあるため、ベテラン乗務員は貴重な戦力であり、定年退職後も引き続きベテランを活かすことを目的に整備しているものである。

乗務員の定年前後の勤務時間（拘束時間）を比べると、定年前は従業員を2つの班に分け、①8時～翌日8時、②8時～翌日2時、③14時～翌日8時の3パターンと公休を組み合わせているが、定年後は原則7時～21時の隔日勤務のみとしている。これは、深夜勤務を避けることによる高齢者の負担軽減のほか、年金の減額受給を避ける目的もある。継続雇用者からは「日を跨がずにその日のうちに帰宅でき助かる」「年金を受給しながら働けるので日勤の隔日勤務がちょうど良い」などの感想が寄せられている。

### Ⅳ 高齢者雇用の実態

継続雇用者（乗務員）は日勤の隔日勤務のみとなる一方、賃金の支払い形態は定年前後を通じて歩合制である。つまり、継続雇用者にとっては収入減となるものであるが、定年をもって退職する従業員がほとんどいないことから、当該制度は従業員に受け入れられているのではないかと考えている。なお、継続雇用者には売上高に応じた賞与の支給はないが、毎年2回、給与とは別に一定額を支給するなどモチベーションの維持に努めているほか、平成22年3月に銚子市内にオープンしたショッピングセンターでの待機は継続雇用者のみとするなど収入減への対応を図っている。



就労風景

高齢者が安心して乗務できるようにするため、勤務形態とともに作業設備の見直しも進めている。

カーナビ付きオートマチック車の導入、車内防犯ボードの設置のほか、車内外に対応するドライブレコーダシステムの整備を完了したところである。

最高年齢者（83歳）についてはタクシー乗務員ではなく、燃料スタンドで給油業務担当である。本人の健康・体力面を考慮し、勤務日数や勤務時間は本人の裁量としているが、本人の希望もあり勤務時間はフルタイムとなっている。スタンド勤務の正社員に対する指導もさることながら、定年までのオペレーター業務で培った地理や顧客に関する知識・情報は乗務員にとって大変貴重なものであり、業務に対する姿勢は高齢



就労風景

従業員の模範となっている。定年前から通算して40年以上の継続雇用であり、会社としては元気なうちにはいつまでも働いて欲しいと考えているが、本人からも「健康である限り生涯働きたい」との要望が出されている。

高齢者には、若手社員への接客マナー等の指導も期待している。会社では特段の取り組みは行っていないものの、普段の乗務員同士の会話の中で自然に指導が行われているように考えており、特段の課題は生じていない。会社としては、今後もそのような雰囲気づくりを心掛けていきたいと考えている。

## V 今後の課題

タクシー業界では乗客を安全にかつ確実に目的地まで届けることが使命であり、高齢者雇用を進めていくに当たっては従業員の健康面に対する配慮が最重要課題となる。定期健康診断については労働安全衛生法に従って実施しているが、診断結果は産業保健センターの担当医師に診てもらい助言を受けているほか、要精検者には必ず精密検査を受診するように促している。また、加齢に伴う判断力の低下は避けられないことから、運転者適性診断については、継続雇用契約更新時に必ず受講するよう指導している。ほかには、健康管理対策の一環として、夏場に熱中症対策としてこまめに飲料を支給したが、従業員からは好評であった。経営環境は厳しさを増しているが、社内の高齢化が進行する中、今後においても従業員の健康管理に充分留意しつつ、高齢者が働きやすい職場づくりを進めていきたい。