

パート・アルバイトによる短時間勤務と隔日勤務 河市水産株式会社

会社概要

所在地	京都市下京区
設立年	1963年（昭和38年）
事業の種類 具体的事業内容	鮮魚仲卸業 魚介類全般と冷凍商品の販売
従業員数 55歳以上の高齢者率	90名 14.4%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年後は希望者全員を65歳まで再雇用

河市水産株式会社は、大正13年“京の台所”と呼ばれる錦市場に水産物卸「河市商店」として創業。昭和2年、京都に日本最初の中央卸売市場が開設されたのと同時に鮮魚仲卸業者として参入した。当時は、鮮魚専門店を取引先とする個人商店だったが、昭和38年に河市水産株式会社を設立し、昭和50年以降は従来の取引先に、中小スーパーマーケットが加わり、その他に、旅館・ホテル・料亭・レストランなどにも鮮魚をはじめ魚介類全般、冷凍商品などを販売している。現在ではパート・アルバイトを含む労働者数は90名となっている。

平成20年度の年間取扱数量は個数販売約780万個・キロ販売約2,400トン・売り上げは71億5千万円である。



本社外観

雇用の概況

従業員構成は下記のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～69歳	70歳以上
90名	57名	20名	8名	3名	2名	-
100.0%	63.3%	22.2%	8.9%	3.3%	2.2%	-

会社全体の業務分担の根幹は、若年者層の正社員、契約社員、長期アルバイトによって成り立っているのがこれまでの状況であった。そこで、高齢者を業務の補助職として担当させることが、会社業務の拡大につながり、同時に業績アップにもつながる可能性が生まれてくるのではないかと期待して平成20年4月から高齢者の雇用に踏み切ったのが新たな就業形態導入の経緯である。

制度導入の背景および制度の紹介

就業形態の名称

パート・アルバイトによる短時間勤務と隔日勤務

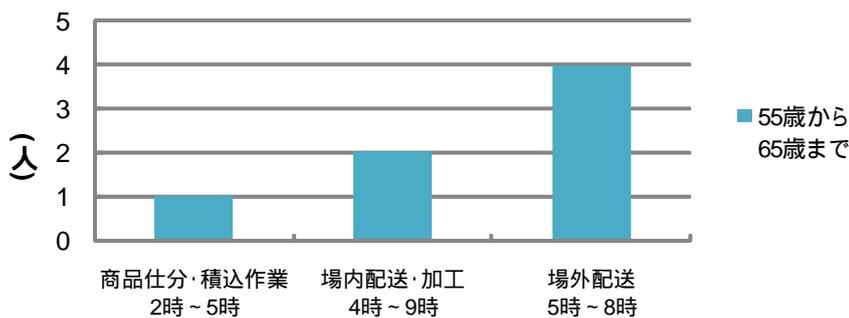
平成20年4月より導入

勤務時間・職種

深夜2:00~5:00は商品仕分・積込作業、深夜4:00~9:00は場内配送・加工
5:00~8:00は場外配送という具合に、正規作業の勤務時間帯に連動させ職種も大きく3つに分けることにより就業形態の基本を確立した。

	2AM	3AM	4AM	5AM	6AM	7AM	8AM	9AM
商品仕分・積込作業	←→							
場内配送・加工			←→					
場外配送				←→				

短時間勤務・隔日勤務を利用する高齢者の人数



勤務の概要

商品仕分【深夜2:00~5:00】

スーパーなどからの注文をまとめた受注表（ピッキング表）を確認しながら商品を店舗ごとに振分けていく作業であり、受注数量が多い大手量販店の対応は若年者層のアルバイトが中心に行っている。

積込作業【深夜2:00~5:00】

滋賀、大阪方面の顧客に納品する早便対応（4:00~5:00）の自社トラックへの商品積込作業補助が中心となっている。

場内配送【深夜4:00~9:00】

中小スーパーなど自社便で仕入れに来られている顧客のトラックまでの商品配達作業が中心となっている。

加工【深夜4:00~9:00】

未経験者でも少し経験を積めば対応できる、うろこ取り・内臓除去・2枚おろし・3枚おろしまでの第1次加工を中心に行っている。



加工

場外配送【5：00～8：00】

府内・滋賀を中心に早便対応で往復すれば、3時間で終了するよう設定された配送コースを配達して回る作業を中心にやっている。

なお、場内での商品運搬手段としてこれまで台車(2輪車をデッチ車、4輪車をネコ車という)を使っていた。それを、高齢者の労働負担を軽減するためハンドリフト及びモトラー(電動車)に切り換えた。



積荷

導入前に問題になっていたこと

平成19年までは、定年後の継続雇用制度に取り組み一定の成果を出し、高年齢者雇用開発コンテストにも入賞したが、もう一つの取り組みである一般公募による高年齢者の契約社員採用が思うように成果がでていなかった。

一方では、若年者の長時間アルバイトの定着率の低下という問題が生じてきた。そこで、発案されたのがワークシェアリング方式を活かした高年齢者による短時間勤務と隔日勤務制度の導入である。

高齢者雇用の実態

制度を利用している人の人数

深夜2：00～5：00の商品仕分・積込作業をしている人が1人、深夜4：00～9：00の場内配送・加工をしている人が2人、5：00～8：00の場外配送をしている人が4人でありそのうち、隔日勤務を利用している人は2名である。

利用者の声

ほとんどの人が、自営業者で短時間勤務・隔日勤務について大歓迎で従事している。5：00～8：00勤務のA氏は、『自営業での業績ダウンの分をカバーするため仕事が始まる(9：00)までの条件にピッタリのこの会社でお世話になっています。仕事も近場の小口場外配送が中心ですので正社員よりも体力的には負担が少ないので働きやすい職場です。』と言っている。

深夜4：00～9：00勤務で年金受給者であるB氏は、『長年勤めた鮮魚店を退職した後、年金をもらいながら少しだけ働こうと思い就職先を探したが全然見つからずにいるところを今の会社が採用してくれ、おまけに希望どおりの条件で働けるので喜んでいる。』と言っている。

多様な就業型ワークシェアリング方式の実態

まず、パート・アルバイトの年齢を問わず募集を行い、以下の就業システムをとっている。

A) 若年者層についてはスピードとパワーが要求される商品仕分・積込作業(午前2時から5時まで)を正規従業員とともに担当させている。なお、上図でも示しているように高齢者が1名この作業に参加している。

B) 高齢者は比較的スピードとパワーが軽度である場内配送・加工(午前4時～9時)もしくは場外配送(午前5時から8時)を担当させる。ただ、作業が遅れ勝ちの場合には、不足しているところを若年者層で補うというシステムをとっている。

このようにすべての時間帯において若年者層と高齢者の間で絶妙なバランスで作業が行われている。

以上の作業を若年者層から高年齢者までのパート・アルバイト総人員35名で担当している。

賃金について

パート・アルバイトについては、時間給方式をとっている。雇い入れ時は、若年者と同額設定であるが、更新時(半年に一度)には年齢ではなく仕事ぶりによって時間給に差をつけている。ほかに、通勤手当補助 300円(1日)、食事手当補助350円(1日)を支給している。

制度を導入したことで改善できたこと

多様就業型ワークシェアリング制度を導入することにより、制度導入以前に比べて定着率が大幅に上がった。このことは先に紹介したA氏、B氏の証言が証明しているところである。

また、退職者が出たとしても、短時間勤務なので全体業務に大きく影響を及ぼさない上に臨時募集をかけたときに早急に補充できるようになった。

さらに、短時間に集中して作業を行うので中だるみの不効率作業がほとんどなくなり高齢者による作業であるが作業効率が上がった。

今後の課題

現在取組んでいる就業形態は、営業補佐・加工・配送を中心とした現場作業であり、現時点では順調に進んでおり改善の予定はない。新規就業形態の導入計画として事務部門の短時間勤務の整備に取り組み高齢者の雇用促進に取り組む予定である。さらに、他の業務、階層でも、導入の道筋がないかを検討してみることで今後の展開を考えている。

執筆者

社団法人 京都府高齢・障害者雇用支援協会
高年齢者雇用アドバイザー 尾崎 泰雄