

職種転換、短時間勤務で継続雇用を実施 舎人運送有限公司

1. 会社概要

- ▶ 所在地： 鳥取県鳥取市
- ▶ 創業： 1961年（昭和36年）
- ▶ 従業員数： 111名
- ▶ 事業内容： 貨物運送業

「東京オリンピック」に向けて槌音高く「岩戸景気」の真ただ中、舎人運送（有）は昭和36年1月に、鳥取県東伯郡東郷町大字白石644に、舎人小型運送（有）として設立、以後昭和48年11月、舎人運送（有）に社名変更、事業区域を鳥取県内に拡張、昭和48年8月に鳥取市古市に鳥取営業所を開設、昭和61年4月に鳥取市千代水1丁目に本社を移転し、現在大型トラック44台を所有し、貨物運送事業を『安全・安心・安定』をモットーに展開している。



2. 雇用の概況

当社の人員構成はトラック輸送部門69名、製造部門42名の合計111名、平均年齢50.4歳で次のとおりとなっている。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
111名	37名	32名	26名	14名	2名
%	33.3	28.8	23.4	12.6	1.8

先代社長は、将来の事業経営を展望し、取引先との一層の連携を強化するため、中芯原紙製造の前後の工程（作業）を請負い経営基盤の確立を図った。

現在は、輸送部門で取引先が原料として使用する古紙を、中京・京阪地区から取引先の工場まで運んでいる。そして製造部門で、これらの古紙を原料とする前工程と工場及び倉庫の入・出荷作業の後工程も請負っている。

取引先の製品を主に中京・京阪地区へ配送し、帰り荷として古紙を持ち帰ることで運送効率が向上し安定した経営が確立した。

製造部門は屋外作業で厳しい職場であるが、定型業務があるため高年齢者の継続雇用の場は確保できると考えている。

3．制度概要

60歳定年制である。定年後については、定年延長、継続雇用制度どちらを導入するか、トラック業界の現状及び、将来の展望を予測しながら労使で協議を重ねた結果、就業規定上も正式に平成19年6月から継続雇用制度（希望者全員65歳）を導入した。

4．制度導入の背景及び制度の紹介

トラック運送業界の現状は、規制緩和により参入規制などの経済的規制を緩和する一方、社会的規制が強化され、平成18年2月には、事故を防止するための監査に重点を置き、再違反の処分量定を引き上げ、処分にメリハリをつけるなど監査手法、監査体制の見直しが行われた。

また、同年4月からは厚生労働省との相互通報制度の拡充など労働基準監督機関との連携強化による監査等強化が図られ、相互通報情報制度では、新たに最低賃金法違反の疑いのある場合も通報の対象とされた。

加えて、酒気帯び運転による重大事故が頻発していることなども踏まえて、同年8月には、悪質違反に対する行政処分が厳格化された。従来、監査に入り、処分点数の積み上げにより処分を決定していたが、過労運転や飲酒運転などの悪質な違反行為を事業主が下命・容認したような場合には、直ちに事業停止処分を行うなど厳罰化する方針が打ち出された。

さらに、トラック運送業界では営業優先で利益を重視する経営トップが運行管理者の意見を尊重しないことや、安全対策を運行管理者に任せることなど、現行の安全対策の不徹底や限界が見られることから、同年10月「運輸安全マネジメント」が導入された。

安全性の向上をすべての事業者の責務と明記し、経営トップが全社的な安全性の向上のための取り組みを指導し、企業全体に安全意識の浸透を図るとともに、現場の声を安全性の向上に反映させることなどにより、企業全体の安全性の向上を図ることとされた。

こうした社会の要請を受けた制度改革により、運行管理、教育訓練、安全衛生、健康管理等労務政策全般の見直しを迫られた。

5．高齢者雇用の現状

(1) 職務再設計等について

本年2月に60歳定年者（H氏）があることから、顧問社会保険労務士を交えて当事者と相談を重ねた。

H氏(男性)は、昭和48年11月に入社以来35年間長距離運転手として、北は新



潟、東は群馬、南は鹿児島へと東奔西走し、運転業務を全うした。

定年を迎えるに当たって「運転業務については身体能力（視力）の低下により少し心配だが、働く意欲はあるので継続雇用を希望する」との意思を示し、継続雇用後は、嘱託の身分でフルタイム勤務している。H氏は大型1種免許、トレーラー、移動クレーン、フォークリフト、ガス溶接、危険物丙等多くの資格を有するほか、長年の運転経験と持ち前の器用さも手伝って、ちょっとした車両補修ができることから、本人との相談の結果、運転業務は行わず、サポート役の車両補修補助者として継続雇用することとなった。現在は、トラックの荷台の溶接修理、荷台を覆うシートの補修等テキパキと仕事をこなし、運転手仲間から感謝・信頼されて、楽しく働いている。

N氏(女性)は平成11年3月にハローワークの紹介で採用され、構内清掃、給湯作業等に従事している。N氏は世話好きで職場内を明るくするキャラクターの持ち主で得がたい人材のため、65歳到達後も引き続き継続雇用をお願いした。68歳到達後は、通常の1年契約ではなく、6か月契約で更新していたが、体力・気力の減退を理由に本人から退職の申出があった。

本人と話し合いを持った結果、本年7月をもって退職とし、以後は短時間勤務での継続雇用をお願いしている。構内清掃業務の日は労働時間が7時間15分、給湯作業等の業務は2時間勤務であり、平均すると週19時間勤務となっている。



(2) 健康管理について

健康管理は事業活動の活性化の面からも最重要事項と考え、定期健康診断の全員受診、有所見者の再診制度の充実等を図っている。企業の従業員に対する健康に関する責任は、ますます重くなっているが、健康管理は自己管理能力を問われる部分があり、特に生活習慣病は若年層からの適度の運動、健全な食生活、ストレスのコントロール等の健康的な生活習慣を身につけることで、予防し、発症の時期を遅らせ、発症の程度を軽くするとされている。そのため、当社では体力づくり運動を奨励し、歩け歩け運動の展開、始業前の一斉ラジオ体操、健康測定器の設置（体重計、血圧計）等、高年齢者対策として実施している。特に飲酒については、飲酒運転の撲滅の観点から朝までアルコールが残らないように節酒の指導をし、点呼時にはアルコール検知器を活用して万全を期している。

さらに、大型フォークリフトの導入により、作業の効率化を図るとともに、高年齢者の体力負担軽減により腰痛予防に効果を上げている。

(3) 教育訓練について

当社は研修など会社が必要と判断した研修会、講習会については、積極的に参加させている。交通事故防止の観点から従業員に安全運転の意識高揚を図り、特に運転手に対しては運転上のくせを心理面・生理面から科学的に分析し、個々の運転手が指摘された事項を認識し、安全運転向上に努めている。

更に会社にとって必要な資格についても会社が費用を負担して習得させている。このことが、高年齢者の継続雇用に役立っている。

今後、従業員は65歳あるいは70歳まで働くためには、会社がどのような要件を求めているかを理解し、その要件に照らし合わせて、これからどのような取り組み・仕事への関わり方等、工夫が必要となる。そのため従業員を支援するための教育訓練の充実を図るとともに、職場改善提案制度を導入して、従業員のスキルアップを図っていくこととしたい。

6. 今後の課題について

運送業は労働集約型産業のため、高年齢者の職務再設計が難しい業種である。特に運転業務一筋の長距離運転手にとっての職務再設計は厳しいものがある。

当社の平均年齢が50.4（長距離運転手48.2歳、地場運転手51.1歳）と高いため、早めの対応が求められている。

運転業務において、乗務時間の短縮、深夜・遠隔地運行のツーマン化（2人一組）等を検討し、高年齢者が継続雇用後も運転業務ができる体制を整備しなければならないと考えているが、こうした変更はコスト増を伴うものなので、経営とのバランスが課題となる。

また、先に紹介したH氏は現役時代に多くの資格を取得していたこともあり、運転業務を辞めた後でも、車両補修補助者となることができたが、皆ができるとは限らず、再雇用後を見据えた教育訓練の必要性も感じている。

執筆者

社団法人 鳥取県高齢・障害者雇用促進協会
高年齢者雇用アドバイザー 藤田 誠