

株式会社JFEウイング

～フルタイムと短時間勤務を希望により選択～

<会社概要>

本 社	神奈川県川崎市
創 業	1895年（明治28年）
従業員数	794人（2007年3月31日）
事業内容	JFEスチール東日本製鉄所（京浜地区）内における、鋼片精整作業、厚板表面処理および精整処理作業、熱延コイルのスリット作業、家電向スチールのカット・梱包保管・出荷作業、溶接鋼管の塩ビ樹脂内外装被覆作業、プラスチックライニング鋼管の被覆作業、熱延・冷延・継目無管ロールの研磨・組立・整備作業

1. 会社概要

（株）JFEウイングは、創業は1895年（明治28年）と極めて古く、1913年（大正2年）に、日本鋼管（株）平炉創設時より同社の協力会社となった。1946年（昭和21年）に（株）鈴捨組に改組したが、1977年（昭和52年）、日本鋼管（当時）の扇島地区での設備増強に連動して、上記事業内容に示すように製鉄所内での作業委託業務を順次拡大し、1996年（平成8年）に同社のグループ会社となった。2003年（平成15年）4月NKKと川崎製鉄との経営統合によりJFEスチール（株）が設立されたことに伴い、2004年4月、社名を（株）JFEウイングと改め、JFEスチール東日本製鉄所京浜地区工場の製造ラインの中間部分を担う機能分担企業として重要な地位を占めている。

資本金は96,150千円、売上高は2006年度で60億円に達する。

2. 雇用の概況

従業員数は、2007年3月31日現在で正社員455人（男子430人、女子25人）、特別社員89人（フルタイム35人、ハーフタイム＝短時間勤務者54人）JFE出向者等116人、派遣社員等134人、合計794人である。

3. 制度導入の背景及び制度の紹介

1991年に2000年以降の少子高齢化・技能継承問題等を考慮し、女性、高齢者、外国人を対象に働く場所を確保することを計画した。

高齢者に関しては、1991年頃に上記問題に対応すべく労働力確保を目的に、定年退職者の希望者全員を65歳まで雇用延長する制度を導入した。

当初、再雇用者は嘱託として扱われていたが、鉄鋼不況の時期においても、当社の高齢者数は制度化とともに着実に増加していた。



ビレット（円柱状の鋼材）精整工場

その後2002年以降鉄鋼の増産体制を迎えるに至って、技能承継・労働力確保の観点と、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が順次上昇して就業を希望する人間が多くなってきたという事情から、従来60歳定年に到達した社員を嘱託として再雇用していた制度を改め、特別社員（三級）として取り扱うこととし、ハーフタイム勤務の導入や給与等の見直しを行った。当社の場合、希望者全員を最長65歳まで就労させることは従来からも行われていたことであり、改正高齢法の趣旨を15年前に先取りしていたということができよう。

4. 高齢者雇用の実態

(1) 再雇用者の処遇

再雇用者は特別社員に位置づけられるが、従来従事していた仕事に従事することが建前であり、技能系・事務系いずれも扱いは同じである。

勤務形態は、本人の希望に応じフルタイム勤務とハーフタイム勤務とを選択できるようになっている。一旦ハーフタイムを選択した者が何年か経過してフルタイムに復帰することはない。

フルタイム勤務は、勤務時間が月間164.94時間（1日7時間15分×22.75日）となっており、給与は、定年到達時の基本給の60%（平均約19万円）と時給1,150円のいずれかを選択することができる。交替勤務に従事すれば交替勤務手当が支給され、時間外勤務の割増率は30%、日曜日に勤務すればサンデープレミアムが加算される。

ハーフタイム勤務は、勤務時間が月間120時間未満の者であり、週当たり3日～4日出勤することになる。給与は、時間給1,150円である。交替勤務

手当、時間外勤務割増率、サンデープレミアムは、フルタイム勤務と同様に支給される。

賞与・退職金は、再雇用者には支給しない、ただし、会社の業績がよければ、特別一時金を支給することがある。

(2) ハーフタイム勤務について

再雇用社員（特別社員）は、前述のように2007年3月末現在で89人であるがそのうちフルタイムが35人、ハーフタイムが54人である。ハーフタイム勤務者は、若年層の指導や、定期修理日の立会いなど個別的に課せられた業務のほか、製造ラインで機械運転・クレーン運転・玉掛作業などの交替勤務にも従事する。ハーフタイム勤務者は一般的には2人で1人分の勤務時間を分担するというので、交替勤務に従事する場合は、週の前半を勤務する者と週の後半を勤務する者とハーフタイムの者がペアで存在することが制度運営上必要となるのであるが、当社の場合は、1ヵ月を単位として、作業量に合わせてフルタイム勤務者と月間120～90時間の勤務を行うハーフタイム勤務者を含めてチームで運用していくことで対応している。同社管理本部主任部員木村充氏は、「月単位で編成される要員配置表で就業を義務づけることにより、特段問題なく運用されている」と説明していた。また、特別社員とする措置は管理職にも同様に適用されており、安全衛生室などでは、工場長経験者がハーフタイムで勤務しているとのことであった。

5. 今後の課題

特別社員の雇用にあたっての課題の一つは、身体のケアや体力レベル低下への配慮やその対処をどうしていくかということである。このため、会社としてはライフサポート（健康のアドバイザー）と契約し、体調のヒアリング、安全に注力した高齢者教育、年3回前屈や握力等の体力測定などを行っている。

二つ目の課題は、65歳以上の就労希望者をいかに受け入れていくかということだ。65歳を雇用の上限年齢とはしているが、65歳を超えてさらに就労を希望する者も多いので、今後の少子高齢化の展望や保有する技能の活用といった見地から、会社としては全面的なサポートを行っていききたい。現在、最高年齢者は69歳



ロールショップ（圧延口ロールを分解・研磨しストックする。）

で、ハーフタイム勤務でクレーンの運転を行っている。安全管理面などいろいろ問題はあるが、勤務形態を改善したり職場環境を整備充実させるなど前向きな検討を進めていきたいと考えている、と木村主任部員は明るく語っていた。