

# J F E 物流株式会社

～従業員の希望により勤務を選択～

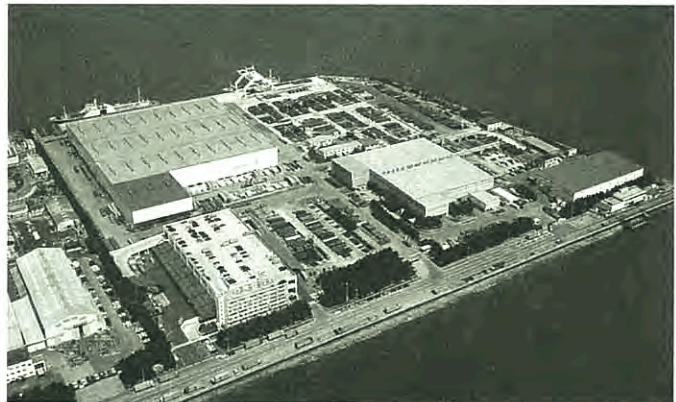
## <会社概要>

本 社	東京都千代田区
創 業	1949年（昭和24年）
従業員数	2,023名（2007年3月31日）
事業内容	港湾物流事業／製鉄所構内物流事業、内航・外航海運事業／船舶代理店業／倉庫事業／機工事業／環境関連事業／自動車運送事業／車両整備等サービス事業

## 1. 会社概要

平成16年4月、エヌケーケー物流株式会社と川鉄物流株式会社が合併し、J F E 物流株式会社と改称した。

会社は、海上輸送（内航海運・外航海運）、陸上輸送、物流センター・倉庫、機工・テクノロジー、環境・リサイクル等鉄鋼業に附帯した幅広い業務を担当している。



東京物流センター

資本金は40億円、売上高は2006年度約1,800億円強である。

## 2. 雇用の概況

従業員数は2,023名で、社員区分1（60歳未満のプロパー社員およびJ F E スチール等からの受入社員）が1,782名、社員区分2（シニア・エキスパート社員、嘱託社員、派遣社員、契約社員等）が241名（うちシニア・エキスパート社員は117名）である。（表1）

表 1 社員構成図

・社員区分 1 (60歳未満のプロパー社員および J F E スチール等からの出向社員)	・グループ I (総合職)
	・グループ II (一般事務、技能)
・社員区分 2 (シニア・エキスパート社員、嘱託社員、派遣社員、契約社員、パート社員、アルバイト社員)	・グループ I (シニア I、シニア II、嘱託)
	・グループ II <一般事務> (シニア I、シニア II、派遣) <技 能> (シニア I、シニア II、契約他)

(注) グループ I は、職能資格副課長以上の者をいう。

### 3. 制度導入の背景及び制度の紹介

同社は、平成16年4月に定年退職者再雇用のためのシニア・エキスパート制度をスタートさせたが、平成18年4月に、改正高齢法の施行に伴い制度の見直しを行った。

シニア・エキスパート I は、フルタイム勤務（一般社員と同様の勤務形態）に従事し、シニア・エキスパート II は、月間14日以内の勤務に従事する。

雇用基準は、①引き続き現職にて勤務する意欲のある者、②定年到達時に一定の資格に到達している者および本給昇給査定率が一定率以上である者、③産業医から就業制限を受けていない者、④定年退職前1年間の出勤率が90%以上である者、⑤その他会社が必要と認めた者等である。

会社は、原則として57歳以降毎年、人事記録票を活用して定年退職後の再雇用の希望について十分本人と話し合いを行い、退職の3カ月前を目途に再雇用の可否を本人に通知する。

従事業務は現職の継続が原則で、グループ I（職能資格副課長以上の者）は高年齢者雇用確保措置義務化年齢を雇用上限年齢とし、グループ II（職能資格基幹2級以上）は65歳を雇用上限年齢としている。



表2 シニア・エキスパート制度

	シニアエキスパートⅠ	シニアエキスパートⅡ
就業形態	フルタイム勤務	月間14日以内
労働時間 (注)	常昼勤務 7.75h /日 × 20.6日 /月 = 1,916h /年 交替勤務 7.25h /日 × 21.8日 /月 = 1,899h /年	
賃金	145～150千円 /月	時給 1,100円
時間外勤務 手当	社員に準じた割増率（3割増）+ 手当額の半額	法定割増率（2割5分増）
賞与	あり：定年退職時の職能資格に応じて支給	支給対象外
退職金	あり：定年退職時の職能資格に応じ支給	支給対象外
その他	年休：新規付与日数 20日 /年 （定年退職時の年休残日数は継続保持） 社会保険・労働保険に加入	年休：新規付与日数 11日 /年 （定年退職時の年休残日数は継続保持） 労働保険のみに加入

（注）年間労働時間は、フルタイムの場合を示す。

#### 4. 高齢者雇用の実態

##### （1）賃金・賞与・退職金等の取扱い（表2）

月例賃金は、①シニア・エキスパートⅠは、定年退職時の職能資格に応じて145,000～150,000円とされており、時間外労働割増賃金、深夜労働割増賃金および交替勤務手当等は社員に準じて支給される。ただし、所定就業時間外労働（時間外労働および休日労働）を行った場合は、通常的时间外割増賃金・休日労働割増賃金に加えて、それぞれの半額が別途支給される。

シニア・エキスパートⅡは、定年退職時の職能資格に関わらず一律時給1,100円が支給され、時間外労働の場合は時給の割増率が2割5分、深夜労働の場合は時給の2割5分が支給される。交替勤務手当、呼出手当および特別出勤手当は社員に準じて支給される。

賞与は、シニア・エキスパートⅠは定年退職時の職能資格に応じて所定の金額が設定されており、成績査定により支給額が決定される。シニア・エキスパートⅡには賞与の支給はない。

退職金は、シニア・エキスパートⅠは定年退職時の職能資格に応じて定



められた金額に雇用期間を乗じて支給される。シニア・エキスパートⅡによる雇用期間は、当該退職金の支給対象外とされている。

その他、シニア・エキスパートⅡに特殊なものとして①年次有給休暇の2年度の新規付与日数は11日とされており、②社会保険は労働保険のみ加入するとしている。

## (2) シニア・エキスパート制度に関する会社の見解

これまでの実績で、定年退職者の約7割がシニア・エキスパートとして勤務することを希望し、そのうち約10%がシニア・エキスパートⅡを希望している。会社としては、基本的にはフルタイムで勤務してもらうことが望ましいと考えているが、勤務日数が短い勤務を希望する者についても、会社は前向きに対応している。その背景としては、労働力不足・技能承継への対応といった会社側の事情と団塊の世代の厚生年金がほとんど部分年金になるという社員側の事情とがあり、この両者の調和をはかった形で、フルタイムの勤務と勤務日数が少ない勤務を社員の選択にまかせた継続雇用の態様をとっている。

## 5. 今後の課題

当社は、物流の管理を主体に行っている会社であるが、製鉄所構内で、クレーンのオペレーターや特殊車両の運転等製鉄業に附帯して行われる作業に従事することが多い。製鉄の作業は高炉など連続操業の場合は勿論のこと、鋼片の処理、圧延、精整の工程も多くは3交替勤務で作業が行われる。シニア・エキスパートⅡは2人で1人分の勤務時間を分担する



原料船からのアンセーダー作業

ということで、一般的には交替勤務の場合、週の前半を勤務する者と週の後半を勤務する者とペアを組む相手が存在することが制度運営の前提と考えられており、対象となる短時間勤務者が2人以上いればペアを組むことが可能となるが、同社の場合、こうした条件を満たすケースは限られているとのことである。交替勤務に短時間勤務者を組み入れるためにはこうした制約があるが、ペア勤務を可能とする短時間勤務者が増加すれば、かなり交替勤務におけるワークシェアリングが普及するものと考えられる。