

昭和商事石油株式会社

<会社概要>

本 社	福岡県福岡市
創 業	1946年（昭和21年）
従業員数	264名（2007年8月1日現在）
事業内容	各種石油類・液化石油ガス・タイヤ・自動車用品販売、 自動車整備、保険代理業 等

1. 会社概要

同社は1946年10月、佐賀県唐津市において唐津港を中心に石油の販売を開始。1962年3月福岡市に本社を移転した。

主な業務内容は、

- ①石油小売販売等（直営スタンド25ヶ所、販売店21店舗）
- ②産業エネルギー販売
- ③カーケアー
- ④油槽所業務である。

昭和シェル石油特約店として唐津市の西唐津給油所開設を皮切りに、北部九州一帯にネットワークを広げて大きく成長。現在では、福岡を拠点に西日本一帯を網羅する販売サービス体制を確立している。

創業時より「お客様のより豊かな暮らしに奉仕、良品供給と真心こめたサービスで豊かな未来を創造する」という経営理念のもと、石油エネルギーの提供を通じて地域社会の発展に努め、豊かな暮らし・地域発信の文化を育むことを目標に事業を展開中。ガソリン・軽油・灯油など良質な商品だけでなく、洗車や車検サービスにおける丁寧で卓越した技術力も各方面から厚い信頼を寄せられている。継続する企業のテーマ「時代の変化に呼応したサービスの質の向上」を軸に、これからも時代や地域のニーズに応え、給油所網の整備・拡大とさらなるサービスの向上を目指して躍進を続けている。

2. 雇用の概況

同社は、勤務場所のほとんどがガソリンスタンドであり若い従業員が中心に働いている。毎年高等学校新卒者を5～10名採用し、中途採用も若年者を多く採用している。

従業員数は264名で、内訳は正社員142名、パート・アルバイト122名である。従業員の平均年齢は31歳と若い。



従来、定年後の再雇用は、特殊な能力を持った者や会社に必要な資格を持っている者に限られていた。しかし、平成18年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法に対応する為、運用で実施していた継続雇用を制度化することとした。この制度化に伴い若年者と高齢者で職務をワークシェアリングする働き方を導入することになった。

3. 制度導入の背景及び制度の紹介

従来、同社は継続雇用制度は定めておらず、運用で「会社が認める者を最高99歳まで」雇用していた。しかし、平成17年ハローワークの雇用指導官と高年齢者雇用アドバイザーの同行訪問時に、平成18年4月1日より改正高齢法が施行されることを知り対応を始めた。

従前は会社が必要とする特殊な能力や資格を持った人に限られていた継続雇用を、一般職にも適用するため高年齢雇用アドバイザーに企画・立案を依頼した。常務取締役を中心に執行役員、各部門長7人のプロジェクトチームを作り、高年齢者雇用アドバイザーと共に継続雇用制度を設計した。プロジェクトチームで高齢者の職務を検討したところ、現在昼間は正社員とパート・アルバイト（若年者中心）が運営し、深夜のみ外注しているセルフスタンド（24H、365日営業）を定年後の継続雇用者に任せることとした。同時に制度化（労使協定で基準を定め、1年更新で65歳まで）予定の就業規則案と労使協定案を持って各スタンドや事業所を回り、説明と理解を求め、平成18年10月1日より施行した。

4. 高齢者雇用の実態

制度化導入当初、一般職の60歳以上の者はいなかったため50代後半の従業員6名に事情を説明し、夜間警備勤務をスタートさせた（平成18年10月）。

継続雇用制度は、再雇用制度を導入したので、賃金については公的給付を活用することとした。この考え方に基づき新賃金を提示した。即ち一人ひとりの年金額と雇用保険の高年齢雇用継続給付（助成金）を活用する為、賃金総額を60歳到達時の賃金の60%とし、総支給額から通勤手当と残業手当を控除したものを基本給とした。又、60歳までの現在の賃金を保証する為、差額（40%分）を調整給として定年まで付けることとした。

加えて、ローテーションは週休2日制、労働時間を20時～8時の1日12時間勤務（休憩時間は1日120分、労働日は月18日、残業時間は月36時間）とした。

しかし、それまで昼間ガソリントラックで働いていた50代後半の従業員からは「深夜お客様が少なく労働負荷は少なくなったが、夜働いて昼間休む為体調管理が難しい。3日連続休みが欲しい」との声で、その後週休3日のローテーションに変更した。

5. 今後の課題等

本年（平成19年）5月に最初の定年到達者が発生したが、本人は家庭の事情で再雇用を希望しなかった。7月に定年を迎えた2人目のA氏は再雇用を希望したので、同社は会社の意向を十分に説明し、再雇用制度導入後、初事例となるので後輩の為にも是非チャレンジしてほしい旨を理解してもらい、現在元気に働いている。又、賃金は調整給を外して老齢年金の受給と高年齢者雇用継続給付を活用する。9月には2人目の継続雇用適用者が予定されている。

今後の課題は、

第1に、公的給付を活用した賃金の試算に誤差が無いか？ また、あるとすれば原因は何か？

第2に、スタンド以外の業務に就いている従業員の為の次なる職域開発。ちなみに同社では石油を輸送する船員（船長、機関長、甲板長を含む）や配送をする運転手もいる。

このように昨年から導入された継続雇用制度を試行錯誤しながらも積極的に取り組んでいる。