

第2章 企業事例

1. 札幌ボデー工業株式会社(北海道)

～スキルアップ・スキルドワーカーの育成～

会社概要

会社名	札幌ボデー工業株式会社
業種	車体製作・レンタカー事業
代表者名	取締役社長 堀田 彰
設立	昭和54年(創業:昭和24年)
資本金額	3,500万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

札幌ボデー工業株式会社は、昭和24年の創業以来、一貫してトラックの車体製作を主たる業務としている。今日に至る間には、昭和34年に自動車ディーラーとの合併も経験し、その後、昭和52年に現在の鉄工団地に移転後、昭和54年に再度独立し、ボデーメーカーとしてスタートした。

FRP(ガラス繊維強化プラスチック)の成形加工技術を駆使し、これを車体製作に応用したり、ユニットバスの生産を始める(現在は行っていない)など、新製品の開発や技術開発に力を傾注している。そのことを象徴する製品が、「4WD高規格救急車:トライハート」である。この製品は、地元の消防局と共同開発して、完成したも



ので、日本の大手自動車メーカーと並び、消防庁から認定を受けるとともに、「第6回北の生活産業デザインコンペティション」で銀賞を受賞している。まさに、当社が発信している「他社と同じモノは造らない」というポリシーを実証したといえる。

昨今は、車体製作に加え、北海道という土地柄を活かして、観光の面も手がけ、365日間営業のレンタカー事業にも進出し、一定の成果を上げている。

(2) 雇用の概況

従業員は全部で83名、従業員の雇用形態は正社員、準社員（契約社員）、パートの4種類に分かれている。さらに、正社員は、労働組合に加入している正社員と非加入の正社員の2種類からなっている。組合員（30名）の平均年齢は33歳と若い。従事している部門毎の割合は、レンタカー部門を除くと、製造・開発部門で4分の3を占めており、4分の1が総務・営業部門である。

労働時間は8時30分から17時20分までで、実質は7時間45分となっている。定年年齢は平成2年を境に、55歳から60歳に延長した。退職金は55歳から支払うことができることとなっている。ここ数年の採用については、昨年が新規大卒1名採用、今年が同4名採用（うち1名は自主退職）、来年も3名が採用予定となっている。

2. 高年齢者雇用・活用の背景

継続雇用制度導入奨励金を活用するなどして、平成8年から継続雇用制度を導入した。制度導入の背景には、その当時が創業時から勤務してきた従業員が定年を迎える時期に重なっていたためである。経営トップ自身も年齢に関係なく働いてほしいという考えに加え、仕事柄、技術的職種が多く、個人差はあるものの、年齢が上がっても熟練の度合いは余り落ちないとの認識を持っていることから、仕事と能力に応じて、それ相当の待遇をしたいとも語っている。

3. 高年齢者雇用の実態

当社の継続雇用制度は、希望すれば、個別の面接を経て、原則全員が再雇用されることとなっている。現在、65歳未満が5名、65歳以上が2名在職している。これは、現在、50歳代が2名いるが、定年まで達していないため、65歳未満の4名は他社を定年退職した者を採用している。一日の勤務時間は、実労7時間45分で正社員と同じであるが、休日のうち土曜日（土曜日は隔週が休日）は全休であり、さらに水曜日も休日にするができる。

高齢者が従事している業務は製造現場であっても部下の育成が中心であるが、他社から採用した高齢者の中には、「顧問」という肩書きで安全衛生教育を専門に行っている者や営業関係に従事している者もいる。

待遇面では、賃金は退職時の6割程度となるが、ボーナスや年金と組み合わせて、余り下がらないように工夫している。

4. 高年齢者雇用の課題

今後、年金の支給開始年齢が上がるにつれて、定年年齢とのかい離が大きくなることから、定年年齢の延長（当面62歳）の必要性は認識しつつも、社内に該当者がいないため、躊躇している面がある。一方、不足している人材があれば、高齢者であれ、外部からも積

極的に採用している実態がある。さらに、前述したように当社の雇用形態は極めて多様性に富んでいる。こうした人事政策について考えた場合、現状では問題はないとしても、企業風土も異なる社外の高齢者が社内に入ると、社内高齢者との関係はもとより、他の従業員と意識やコミュニケーションの面で一層配慮するといった人事管理が必要となってくると考えられる。また、多様な雇用形態には、待遇面の多様性が伴うことから、モラルの低下とならないよう、より公平な基準作りが求められるといえることができる。