

高齢者の意欲とライフスタイルに配慮し雇用機会を提供

特別勤務乗務員制度

大和自動車交通株式会社

1. 会社の概要と雇用の概況

| | |
|--------------|--|
| 会社名 | 大和自動車交通株式会社 代表取締役社長 新倉 尚文 住所 東京都中央区銀座 1-9-7 |
| 資本金 設立 | 5億2,500万円 昭和14年9月13日 |
| 事業の種類 売上高 | 旅客運送事業（ハイヤー、タクシー）、不動産業 16,838百万円（平成16年3月期） |
| 事業所数 | 都内18ヶ所（本店、営業所、案内所等） |
| 従業員数 | 2,289人（男：2,261人、女：28人） 内訳 30歳未満34人、30～39歳235人、40～49歳380人、 50～59歳1,009人、60～65歳188人、65歳以上0 （50歳以上の高齢者率：52.3%） |
| 労働組合 | 全自交労連 大和自動車交通労働組合 |
| 定年制度 | 60歳定年制 |

大和自動車交通株式会社の主な事業は旅客運送事業であり、都内13の営業所においてハイヤー420台、タクシー544台を導入し展開している。

同社を含むタクシー業界は、バブル経済崩壊後の利用者数減と2002年初めの自動車運送業における規制緩和で新規参入の「敷居」が低くなり、企業間競争が激化している。しかし、乗務員の確保という点においては、拘束時間及び賃金の不安定性等の事情により、景気動向の如何に拘らず人手不足の状況が続いている。

同社の年齢構成を見ると、中途採用者が多いという業界の特性もあり、50歳台が突出して多く、特に若手乗務員が少ない。

同社の高年齢者雇用制度については、75歳まで短縮勤務で柔軟な働き方が設定されている「特別勤務乗務員制度」と、65歳まで現役と同様にフルタイム勤務する「勤務延長制度」がある（これらとは別に、制度化されておらず運用でのみ機能している制度もある）。

これら高年齢者雇用については、全社的にこうした人手不足の状況にあるため、健康状態と勤務態度がクリアされれば原則として全員雇用されている。

ここでは、柔軟な働き方により高年齢者に多くの雇用機会を与えている特別勤務乗務員制度にスポットを当て記述する。

2．特別勤務乗務員制度導入の経緯

(1) 導入の背景

当制度は1991年に労働組合との協定締結に基づき導入された。この背景は、乗務員の人手不足及び「働く意欲のある定年定職者に職場を確保し、ゆとりあるライフスタイルを実現する」ことを目指そうとしたことである。また、社会保険一部非適用による低廉な人件費コストでの活用という面も挙げられる。

以上のように、業界全般的に人手不足であるため、高年齢者であっても貴重な労働力と見なされ、柔軟で働きやすい環境が整備される必要があった。

(2) 労働組合との協議など

こうした状況を背景に、労働組合との協議に入ったが、労働組合としても歓迎の意向であり、また、大掛かりな組織再編や業務付与の見直し等を実施する必要も無かったので、経営協議会で会社側提案 職場討議・組合本部委員会という流れで協定締結に至った。なお、当制度導入に際して特別な労使の協議体及び従業員向けのアンケート等は設置・実施されなかった。つまり、当制度は従業員及び会社両方の実益に叶うものとして導入されたといえる。

3．特別勤務乗務員制度の概要について

| 項目 | 内容 |
|------|---|
| 対象者 | 60歳定年退職者で、健康状態と勤務態度が良好な者 |
| 雇用期間 | 1年更新で最高75歳まで更新可能 |
| 勤務形態 | フルタイムの3/4未満の勤務時間とする。 1ヶ月当りフルタイムが12出番に対し、8出番勤務（詳細は後述） |
| 勤務内容 | タクシー乗務員及びハイヤー運転手 |
| 給与 | 歩合給制 |
| 賞与 | 支給しない |
| 退職金 | 支給しない |
| 健康保険 | 国民健康保険に加入 |

| | |
|------|---------|
| 厚生年金 | 加入しない |
| 雇用保険 | 加入する |
| 有給休暇 | 法定日数分付与 |
| 特別休暇 | 付与しない |

(1) 採用について

当制度への希望者は定年退職時点で各営業所において申請し、当該営業所で採用の可否を判断し、最終的には本社で認定される。採用の状況としては、人手不足ということも相俟って、健康状態及び勤務態度の面で問題なければ全員の雇用を認めている。

なお、当制度には、65歳まで現役と同様フルタイム勤務する「勤務延長制度」適用者からの変更も可能であり、最近では公的年金満額支給年齢までフルタイム勤務の勤務延長制度適用で勤務し、その後は短縮勤務である当制度の適用者として勤務するという例が多い。

なお、事務職員（いわゆるホワイトカラー）については、要望も多くないこと等から短縮勤務は導入されておらず、勤務延長制度が適用され65歳までの雇用が可能となっている。

(2) 勤務形態について

高年齢者のゆとりあるライフスタイルへの配慮及び社会保険料負担との兼ね合いから、フルタイム勤務の3/4未満の勤務時間となることを念頭に、1ヶ月当たり8出番勤務という形態を採っている。この「出番」とは1回の勤務のことを指し、タクシー乗務員であると、「通常2日間にわたり継続して16時間勤務（途中、休憩有り）」を1出番としてカウントする。よって、フルタイム勤務の場合は、1ヶ月当たり法定休日を除くと大体12出番の勤務をこなすことになる。特別勤務乗務員制度では、この12出番の3/4未満ということで、1ヶ月当たり8出番勤務となっている。

なお、ハイヤー運転手については業務の性格上昼間の勤務が主であり、同じ8番でも実際の出勤日数は16日間とみることができる。

(3) 運用状況について

特別勤務乗務員制度及び、当制度と併せ60歳以上の高年齢者の継続雇用制度として機能している勤務延長制度の適用者数（平成16年9月30日現在）は以下のとおりである。

| 特別勤務乗務員制度 (75歳まで：短縮勤務) | 勤務延長制度 (65歳まで：フルタイム勤務) |
|---------------------------|---------------------------|
| 399人 | 188人 |

また、2003年度中の定年退職者数143名に対し、特別勤務制度と勤務延長制度への採用者数は、それぞれ、30名と83名である。

定年退職者の進路を見るとフルタイム勤務の勤務延長制度の適用者数が特別勤務乗務員制度のそれよりも上回っているが、在籍数を見ると特別勤務乗務員の方が多い。これは、先述のように、公的年金が60歳定年退職後すぐには満額支給されないこと等から最初はフルタイム勤務に従事し、その後ライフスタイルの変化や経済的な見通しが立った段階で短縮勤務に切り替える者が多いためであると考えられる。

(4) 事業所における勤務状況及び評価について

特別勤務乗務員はタクシー及びハイヤーの営業所ごとに適用者数の違いはあるが在籍しており、タクシー乗務員の方がハイヤーより適用者が多い。

タクシー乗務員については、各営業所に乗務員を取りまとめる管理者として「班長」がおり、現役の乗務員、特別勤務乗務員及び勤務延長の乗務員といった雇用形態にかかわらず車約40台に1人の割合で配置されている。車の割振りについては、制度導入以降現在まで人手不足で車が余っている状態にあるため、本人の希望に沿ってシフトを組める状況にあり問題は生じていない。これが人手不足の解消により、車の台数と乗務員の希望する勤務スケジュールとのバランスが保てなくなればシフト管理の工夫が必要になってくる。

また、管理面での重要事項としては健康管理が挙げられる。特別勤務乗務員は深夜勤務を伴うため1年間に2回の定期健康診断が課されるが、管理者としても各人の健康面については留意しているとのことであった。但し、一般的に特にタクシー乗務員は体力的な負担が大きいと考えられがちであるが、慣れてしまえば問題なく勤務可能とのことである。

このように、事業所における管理面では特段問題なく、労働組合との間でも特に懸案もなく、スムーズな運用ができています。

制度適用者の側に立つと、人手不足の状況にも拘らず、収入面とライフスタイル面に配慮した働き方を維持することにより、現役で頑張る意思を持つ高齢者の活躍の場を75歳までという殆どエイジレス雇用と言って良い年齢まで提供している点で、高い評価を与えることができよう。出番の回数及び賃金を減らしつつも柔軟な働き方により多数の高齢者の雇用機会を確保している点において、ワークシェアリング機能を十分果たしていると言える。

4．今後の課題について

(1) 人手不足対応

今後、更なる人手不足の状況になった場合、柔軟な働き方のできる特別勤務乗務員制度維持が可能かという懸念がある。ただ、当制度が人手不足の中で高年齢者のドライバーを引き付けてきた側面は大きいので、まだ具体的な検討をしている段階ではないが、慎重に対応していかざるを得ないのではないかとのことであった。

(2) 高年齢者雇用安定法改正等に関して

既に 65 歳までの雇用は確保しているので高年齢者雇用安定法改正への対応に関する問題意識はあまりないが、短縮勤務者に対する厚生年金保険の被保険者範囲の拡大については関心を寄せているとのことであった。人件費コストの増大ともなれば現行制度への大きな影響は避けられず、引き続き注視していきたいという。