

26. 株式会社矢野特殊自動車(福岡県)

～平成2年に導入した「63歳定年制」を維持～

会 社 概 要

会 社 名	株式会社矢野特殊自動車
業 種	輸送用機械器具製造業
代表者名	代表取締役社長 矢野羊祐
設 立	昭和28年（創業：大正11年）
資本金額	4,900万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社矢野特殊自動車は、大正11年11月創業、昭和28年11月に株式会社を設立した。冷凍・冷蔵車、タンクローリ、車両運搬車、航空機関連車両等、特殊車体を設計・製造・販売するメーカーである。

特に、冷凍車については、昭和33年に福岡運輸と共同で国産第一号となる冷凍車を開発してきた経緯もあり、業界のパイオニアとして常にお客様に喜んでいただける高性能、高品質の特装車づくりと、高いレベルのサービスの追求を従業員一同心がけている。

売上高は平成16年度約80億円で、関連会社グループ企業を含めた総売上高は約100億円に達するまでになり、平成11年度より6連続で増収・増益を上げている。このように発展できたのも、ひとえに会社の経営理念である「人類の発展に貢献する企業の経営」、経営方針である「お客様に喜ばれる経営」「情報によって革新しつづける経営」「人創りを大切にする経営」を実践するために、全社一丸となり、一步一步新たな試みにチャレンジしてきた結果であると考えられる。

(2) 雇用の概況

従業員280名のうち、55～59歳が15%、60歳以上が5%であるが、高年齢者雇用として行ってきた方針は、「定年63歳の維持」である。

<従業員の状況>

30 歳未満	22%
30 歳代	24%
40 歳代	21%
50 歳代	28%
60 歳代	5% (13 名)

従業員の平均年齢は、40 歳弱であるが、35～45 歳の中堅層が少ない。また、特殊車両のメーカーという業種柄、女性の割合は 30 名弱と少ない。部門別では、約半数が工場現場の技能職という構成である。

2. 定年年齢の見直しと継続雇用制度の導入の背景とねらい

生産体制としては、労働集約型であり生産するものが大きく重労働であるため、高年齢者の雇用というのは本来難しい面もあるが、平成 2 年に、当時の時代背景であった人材不足を補うために就業規則を変更し、定年年齢を 60 歳から 63 歳に延長した。

導入当初は、60 歳での退職も可とし、本人が希望すれば会社が指定する健康診断の受診を条件に 63 歳まで 3 年間の雇用の継続も可とする選択制であったが、今では「一律 63 歳定年」に一本化している。

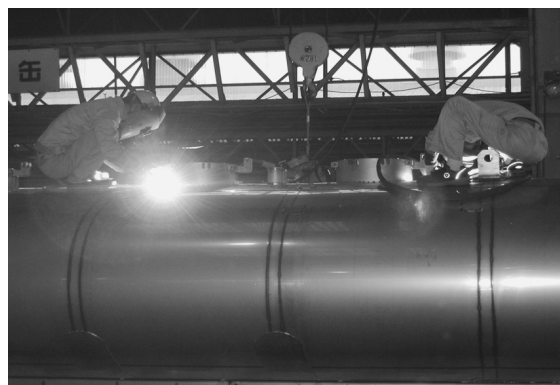
さらに、業務上必要であれば定年退職後、臨時雇または嘱託として再雇用していたが、その後の人材不足の解消と業績の好転により、継続雇用制度は明確に制度化していなかった。それでも、雇用条件を悪化させぬよう、また退職金制度の継続の観点からも定年年齢 63 歳は維持しつづけてきた。

少子高齢化の進展に伴い、平成 18 年 4 月より高年齢者雇用安定法の改正で定年年齢の引上げ、あるいは継続雇用制度導入等の制度導入が義務付けられるとともに、平成 22 年からの 64 歳年金支給年齢の繰下げ、平成 25 年からの 65 歳支給年齢繰下げに対応すべく、継続雇用制度の本格的導入や適格退職年金制度の廃止に伴う退職金の制度変更が重大な問題となってきたが、今後、本人が希望し、かつ、人事評価を行ったうえで一定の評価基準以上であれば、臨時雇い嘱託として 65 歳まで積極的に再雇用を行う継続雇用制度を導入する予定である。

3. 職場環境の改善

現在、60 歳以上の高年齢者 13 名のうち、現場の技能職が 7 名と過半数を占めている。高年齢者の雇用確保と安全で効率的な生産体制を両立させていくには、高年齢者でも働きやすい職場の改善と職場環境の改善を実践していくことが肝要であるが、各種活動により問題を明確にし、改善対策の実行を積み重ねている。

具体的には、工場現場の力作業に対する高年齢者の負担を減らすために、治具の改善や機械設備への代替を行ったり、工場内に休憩所を設けたりして、働きやすい環境作りに努めている。改善項目を見出すのに社員満足度アンケートを活用するなど、高年齢者のみならず、若手や女性従業員にとっても、安全で能率のよい職場のインフラ整備が進められている。



4. 今後の課題と方向性

当社は、昭和 58 年に高齢者雇用に関する県知事表彰を受賞、三代目の現社長は平成 9 年から県の障害者雇用促進協会の理事や副会長を務めるなど、技術ある高年齢者を貴重な人材として優遇し、若い人に技術を伝承していくことについて、非常に熱心な社風であった。

現在の中期ビジョン（3 ヶ年計画）の中には、「平成 19 年 3 月シルバー事業立ち上げ」という構想が織り込まれ、一旦退職した者を再雇用するための「夢」をもたせる工夫もしている。このシルバー事業構想では、再雇用者 20 名で週 2～3 日の交代勤務制といったワークシェアリングの発想も取り入れている。

また、昭和 47 年に工場跡地を利用して事業を開始したボウリング場事業について、ボウリング機械に強い工場現場の高齢者に働く場を与えるべく、事業の拡大も画策中である。

なお、人事制度についてもすでに改善に着手し、目標管理制度を導入し、年功序列の給与体系を能力重視の職能資格制度に変更した。55 歳からは昇給ストップとなるが、人事考課の評価ランクが高い社員は 55 歳以降でもわずかながらも昇給するシステムを採っている。

人材の豊富な大企業とは違い、人材確保に苦勞する当社にとって、最も現実的な高年齢者雇用・活用方法は何かを常に模索し、対応可能なことについては着実に実施していくという方針を今後も続けていくという。