

固定観念からの脱却



我が社では2010年10月、改正労働基準法の施行に合わせ、トラック運送会社にはなじまないと思われる時間給制度の導入に踏み切った。給与体系や人事考課制度の再構築などかなり苦労したが、原価計算が楽になり、損益分岐点が分かりやすくなった。その結果、バランスの良い設備投資計画が立てられるようになった。

時間給導入は、ほかにも様々なメリットをもたらしている。我が社の人材戦略も以前は若年層の確保が中心だった。ただ、65歳までの雇用が義務付けられるなど、世の中は「定年」を無くす方向に動きつつある。

「年金があるから、週30時間未満で仕事をしたい」という60代も元気に働いている。時間給導入により、本人の希望に応じた働き方を提案できるようになった。昔と違い、何が何でも稼ぎたい人はかりではない。「一週間フルで働いてもらわないと困る」と条件を付ければ、来る人が減るのは必然だ。土日のみ、夜間のみ、リフトマン専従など、

「運送会社だから」という固定観念に縛られるあまり、自ら行動半径を狭くしてはいないだろうか。「運送会社だから、したらアカン」「運送会社だから、できない」と思ったら最後、そこから先へは一步も進めなくなってしまう。

中田商事社長 中田 純一

時間給導入で新しい風吹く

労働条件を柔軟に設定すれば働きやすくなる。

下は18歳の新卒女子社員から、上は65歳の路線会社OBまで、我が社では「3世代」の従業員が働いており、保険会社、郵便局などの異業種からの転職組もいる。運送業界の場合、中途採用は経験者が圧倒的に多いが、「運送会社だから、経験者でなければ」という固定観念も早く捨てた方がいい。

運送会社を渡り歩くドライバーの中には、社会常識に欠けた人も少なくない。一方、異業種出身者は社会人としての基本を備えている。仕事は40〜50歳代からでも覚えられるが、社会常識は若いうちでなければ身につかない。我が社の転職組は、若手社員の良い手本になっている。

不思議なことに、高齢者や異業種出身者の採用を続けていると、次第に女性社員も増えてくる。四日市営業所（三重県四日市市）のドライバーは3分の1が女性だ。そして、女性が多くなるにつれ、新卒などの若年層も徐々に増えてきた。

高齢者の姿が女性の信頼感につながり、女性社員の

姿が若者に安心感を与えているのだろう。高齢者雇用が結果的に若年労働力をもたらすとは、想像すらできなかった。つまり、私自身も業界の固定観念に縛られていたのだ。

我が社の場合、時間給の導入で新しい風が吹いてきたが、運送会社はそれぞれ規模や業態が大きく異なるため、必ずしも全てに時間給が当てはまるわけではない。我が社がたまたま時間給だっただけで、会社を変えろきつかけは何でもいと思う。

トラック業界のイメージアップについて私が論じているのはおこがましい。ただ、経営者が目の前の固定観念を一つひとつ捨て去ることで、少なくともその企業は確実に変わってくる。固定観念にとらわれない運送会社が増えてくれば、次第に業界全体のイメージも変わるのではないだろうか。

（三重県伊賀市）

私の主張