

乗鞍とともに歩み続けて75年

～「安全」「安心」人に優しい輸送サービスの提供を～



濃飛乗合自動車株式会社

代表取締役社長

齋藤 尚正 氏

- 住 所：高山市花里町6-125
- T E L：0577-32-0045
- F A X：0577-32-2193
- U R L：https://www.nouhibus.co.jp/
- 事業内容：一般乗合旅客自動車運送事業、
一般貸切旅客自動車運送事業、
一般乗用旅客自動車運送事業、
旅行事業、ドライブイン事業、販売事業
- 従業員数：325人

■ 乗鞍岳の軍用ルートを整備

聞き手：御社の歴史についてご紹介をお願いします。

齋藤社長：ルーツをたどると、1912(大正元)年に高山と岐阜との間を乗合自動車が試走していたころまでさかのぼります。その後の陸上交通事業調整法により、飛騨と美濃の一部の11社が統合して1943(昭和18)年4月に設立、今年で75周年を迎えました。戦後間もないころには、初代社長である上嶋 清一が私財を投じ、陸軍が切り拓いた乗鞍岳の軍用ルートを整備しました。事業経営を拡大した第一のスタートと言えます。

聞き手：事業を運営してきた中で転換期について教えてくださいいただけますか。

齋藤社長：大きな転換期は何度か訪れました。一つはモータリゼーションの進化による路線バスの衰退です。昭和30年後半までは順調でしたが、1964(昭和39)年の東京オリンピックを機にモータリゼーションが進み、バスの利用者は急激に落ち込みました。当社も翌65年には赤字になりました。

2つ目の転換期は1968(昭和43)年に名古屋鉄道の系列になったことです。合理化が進められたため、翌年には春闘が長期化し、大きな労働争議に発展しました。しかし、会社再建のために信頼協力関係でやっていこうという協定が結ばれ、自主的に解決できました。企業経営していくための基盤が作られたと思っています。

再浮上のきっかけは、高速道路などのインフラが整備されたことです。1997(平成9)年、飛騨の夜明けともいふべき安房峠道路(安房トンネル)が開通し、その後、東海北陸自

動車道などが整備されたのに併せ、当社も高速路線網を拡充しました。2011(平成23)年に、当社と高山市のコミュニティ路線の役割分担を明確にしたことなども挙げられます。

■ 高山を拠点にした着地型商品を企画

聞き手：業務内容について、あらためてご紹介いただけますか。

齋藤社長：旅をプロデュースする「総合観光事業(旅行事業)」、一般路線やコミュニティバス、高速バスや定期観光バスの運行を担う「乗合事業」、バスの「貸切事業」、タクシーなどの「乗用事業」といった旅客運送事業を中心に、レストランやショップを運営する「ドライブイン事業」なども行っています。

聞き手：中でも、外国人観光客を対象とした取り組みに力を入れていますね。

齋藤社長：外国人に向けた商品開発として、高山を拠点に近隣の観光地を日帰りなどで巡る「飛騨を楽しむ!気ままなバス旅」という着地型旅行商品に力を入れています。例えば立山黒部アルペンルートを訪ねるコースは、高山濃飛バスセンターを出発し、長野県大町の扇沢駅までは高速バスを、さらにロープウェイやケーブルカーなどを利用してアルペンルートを通り抜け、富山駅から再び高速バスで高山まで戻ってくるという日帰りの行程で、外国人観光客に人気です。

そのほかにも、飛騨市神岡町にある「レールマウンテンバ



▲ レールマウンテンバイク

イクGattan Go!!」を体験できるコースや、「天生の森」や下呂市にある「小坂の滝」など自然を巡るツアーなど、滞在型のさまざまな商品を企画しています。

■ 地域や社員に貢献できる会社づくり

聞き手: どんな人材を求めていますか。

齋藤社長: 会社の大きなテーマは「『安全』『安心』人に優しい輸送サービスの提供」です。公共交通事業者として、安全や法令順守に高い意識を持った人材を求めています。その上で大切なのは表情が豊かなことです。自分自身でテーマや問題点を見つけ、人に伝えることが豊かな表情につながっていくと考えています。

聞き手: 社員研修も積極的にされていますね。

齋藤社長: 人材の教育には時間と費用をかける必要があると思っています。「お客様に貢献」「地域に貢献」「社員に貢献」に取り組んでいます。中でも社員に貢献できる会社づくりに力を入れています。一人ひとりが力を付け、人間力がアップすれば、自ずと地域にも当社を利用いただけるお客様にも貢献できると考えています。

そこで、コンプライアンス教育では外部講師による研修を行っているほか、一人ひとりの社員に対しては、直接、業務上必要な法令や知識などを繰り返し伝えていきます。そのほかにも、初任者教育、階層別、職務別などさまざまな研修を行っています。

今、特に重視しているのは、健康増進指導教育です。スポーツジムと契約を結び、専属の保健師とともに健康管理指導を行っています。また、高山市の管理栄養士にも来てもらい、必要な社員には食事管理指導も行っています。

また、養成運転士制度もあります。大型二種免許を持っていなくても、当社で3年間、運行管理やバス業務など現場で経験を積み、知識を養いながら、ドライバー資格の取得



▲ 運転競技会

を目指します。今年、第一期生の高校卒業養成運転士が、この制度を利用し22歳で運転士となりました。今ではオールマイティーに仕事をこなすことができ、白川郷線や新穂高線など観光路線業務にも就いています。

■ 観光資源を掘り起こし、新たな魅力を発信

聞き手: 今後の展望をどのようにお考えですか。

齋藤社長: 当社は乗鞍とともに生きてきた会社です。「もう一度、乗鞍を復活させよう」ということで、日頃入れないエリアへの専門ガイドと巡るトレッキングツアー、雷鳥ウォッチングツアー、剣ヶ峰お手軽登山ツアーの実施など新たな取り組みに挑戦しています。高山市は東京都と同じ面積があり、中心部の古い町並み以外にも、大自然など価値の高い財産がたくさんあります。地元の観光資源を掘り起こしながら、新たな魅力と楽しみ方を発信していく必要があると考えています。

聞き手: 最後に休日の過ごし方はいかがですか。

齋藤社長: 現在は単身赴任をしているので、休日には簡単な料理を作っています。高山では宴会など外食する機会が多く、美味しかったと感じた料理で真似ができそうなものを自分で作ってみようと試していて、それが気分転換になっています。また、マイカーでふらりと出かけることもあります。

聞き手: 本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
高山信用金庫

常務理事 総務部長
兼 資金運用部長 **野村 清彦 氏**

【民間企業の定年退職者の継続雇用と休暇制度の状況】

人事院が平成29年10月現在で行った民間企業に関する調査によると、定年制がある企業のうち、定年後の継続雇用制度がある企業は97.3%だった。

そのうち、「再雇用制度」がある企業の割合は94.6%、定年年齢に達した従業員を退職させることなく引き続き常勤の従業員として雇用する「勤務延長制度」がある企業の割合は6.4%、「特殊関係事業主(子会社等のグループ会社)での継続雇用」制度がある企業の割合は1.2%となっている。

一方、各休暇制度の措置状況については、有期雇用従業員を雇用する制度が「ある」企業のうち、忌引休暇がある企業の割合が94.0%。そのうちでは、「正社員と有期雇用従業員に同じ制度がある」企業は57.5%にとどまり、「正社員とは異なる制度がある」企業は20.1%だった。

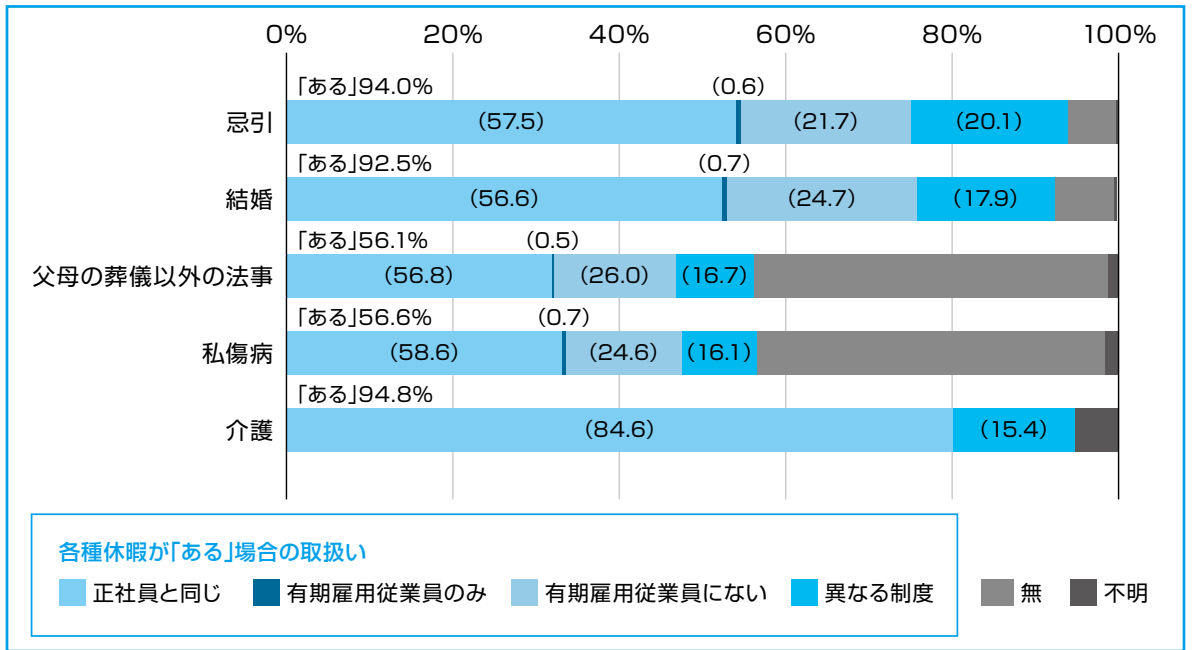
資料出所：人事院「平成29年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」

■ 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合 (母集団：定年制がある企業) (%)

継続雇用制度がある	97.3
再雇用制度のみ	92.5
再雇用制度・勤務延長制度両方	1.4
再雇用制度・特殊関係両方	0.7
勤務延長制度のみ	4.9
勤務延長制度・特殊関係両方	—
特殊関係のみ	0.5
再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係全部	0.0
継続雇用制度がない	2.6
不明	0.1

※グレーの枠内は継続雇用制度がある企業を100とした場合の割合。

■ 有期雇用従業員の各休暇制度の措置状況別企業数割合 (抜粋/母集団：有期雇用従業員を雇用する制度がある企業)



【ストレスチェック 結果活用の内容は「衛生委員会等での審議」が最多】

厚生労働省の実態調査(平成29年)によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は58.4%。そのうち、労働者のストレスの状態などについて調査票を用いて調査(=ストレスチェック)した事業所の割合は64.3%となった。(前月号既出)

さらに、結果の集団(部、課など)ごとの分析を実施した事業所の割合は58.3%で、このうち、結果を活用した事業所の割合は72.6%だった。活用内容と割合は表の通りで、「衛生委員会等での審議」が最も多かった。

資料出所：厚生労働省「平成29年「労働安全衛生調査(実態調査)」の結果」

■ ストレスチェック結果の活用の有無 及び活用内容別事業所割合 (%)

結果を活用した	72.6
業務配分の見直し	22.0
人員体制・組織の見直し	26.2
管理監督者向け研修の実施	22.8
衛生委員会等での審議	47.9
その他	25.0
結果を特に活用していない	27.1
不明	0.4

※グレーの枠内は「結果を活用した」企業を100とした場合の割合。

【8月現在、正社員等、パートタイムともに引き続き不足】

厚生労働省が1年を四半期に分けて取りまとめている「労働経済動向調査」によると、正社員等労働者過不足判断D.I.(労働者について、「不足(やや不足、おおいに不足)」と回答した事業所の割合から「過剰(やや過剰、おおいに過剰)」と回答した事業所の割合を差し引いた値)は調査産業計で43ポイントと、平成23年8月調査から29期連続して不足超過となった。特に「情報通信業(56ポイント)」、「運輸業、郵便業(54ポイント)」、「建設業(51ポイント)」、「学術研究、専門・技術サービス業(49ポイント)」、「製造業(46ポイント)」の順で不足の割合が多かった。

現在不足している労働力に対する対処方法(複数回答)については、過去1年間及び今後1年間とも「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」の割合が最多。その他の方法については下記の通り。

■ 過去、今後1年間における労働者不足の対処方法別事業所割合

(平成30年8月1日現在)

(%)

		過去1年間	今後1年間
現在、労働者が不足している	対処した、またはする予定	69	67
	正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加	63	61
	臨時、パートタイムの増加	46	46
	派遣労働者の活用	41	37
	配置転換・出向者の受入れ	24	22
	求人条件(賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等)の緩和	29	30
	在職者の労働条件の改善(賃金)	35	29
	在職者の労働条件の改善(その他) ^{※2}	24	24
	離転職の防止策 ^{※3} の強化、または再雇用制度 ^{※4} 、定年延長、継続雇用	33	34
	省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等	14	17
上記以外の対処	3	4	
特別な対処をしていない、またはする予定がない	10	12	
現在、労働者が不足していない	21	21	

※1 グレーの枠内は「対処をした、またはする予定」と回答した企業を100とした場合の割合。

※2 休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実など。

※3 「離転職の防止策」の例としては、労務管理の改善(労働条件以外の福利厚生、労使関係など)や教育訓練の実施などがある。

※4 「再雇用制度」には定年退職者だけでなく、子育てのために一旦退職した女性などを再雇用する仕組みも含む。

資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査(平成30年8月)の概況」

労働行政リーダー ヘッドライン

総人口に占める高齢者人口 28.1%で過去最高に

総人口が前年より27万人減少する一方、65歳以上の高齢者は44万人増加。また70歳以上人口の割合は初めて20%を超えた。「団塊の世代」が2017年に70歳を迎え始めたことなどから、高齢者の就業者も増加している。

資料出所：総務省「統計トピックスNo.113 統計からみた我が国の高齢者」

「副業・兼業の許可する予定はない」企業75.8%

副業・兼業を許可している企業は11.2%、検討している企業が8.4%。許可しない理由(複数回答)は「過重労働となり、本業に支障をきたすため(82.7%)」、「労働時間の管理・把握が困難になる(45.3%)」、「職場の他の従業員の業務負担が増大する懸念があるため(35.2%)」の順が多かった。

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」

勤務間インターバル 最多は「14時間以上15時間未満」

平成28年「社会生活基本調査」の分析による推計では、「14時間以上15時間未満」の人が21.7%と最多だったが、「11時間未満」が10.4%で、中でも「教員」では「11時間未満」の人が26.3%と高かった。なおEUでは労働時間指令により、24時間につき最低連続11時間の休息時間付与が義務づけられている。

資料出所：総務省「統計トピックスNo.112 我が国における勤務間インターバルの状況－ホワイトカラー労働者について－」

〈岐阜労働局からのお知らせ〉

長時間労働の是正、過労死等防止の取組について

本年7月6日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、時間外労働の上限規制や年5日間の年次有給休暇の取得義務、労働時間の客観的な把握等が規定されました。さらに、過労死等防止対策推進法に基づく大綱(7月24日閣議決定)に、新たに勤務間インターバル制度の周知・導入に関する数値目標等が盛り込まれました。

そこで岐阜労働局では、11月の過労死等防止月間に「過重労働解消キャンペーン」として、

- ①長時間労働の削減と過重労働による健康障害防止対策
- ②労働時間の適正な把握
- ③賃金不払残業の解消

を中心に、労使を始めとする関係者に対して、広く周知・啓発等を行い、その主体的な取組を促進します。

従業員の身分の違い(社員とパート等)を就業規則でどう定義づけるか?

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



前回(2018.6月号 Vol.489)は、就業規則の労働契約上の役割を確認し、運用の大切さをご説明しましたが、今回は、最近話題の同一労働・同一賃金を念頭に、従業員の役割や責任の違いによる待遇の違いについて、就業規則でどう説明したらよいかを考えてみたいと思います。

労働契約法第3条2項は「労使が「就業の実態」に応じて、「均衡を考慮」しつつ締結又は変更すべきもの」と定めています。

「就業の実態」とは、使用者が、従業員を、その身分(職務内容・役割・責任等)に応じて決められる。)に応じて使用(指揮命令)し、労働者がそれに基づいて労務提供した結果、表れるものです。

従って、使用者が、従業員の身分に応じて指揮命令を使い分けなければ、就業の実態は変わらないことになりませんが、皆さんの職場で、身分に応じた指揮命令の使い分けが意識されているでしょうか?

普段の作業だけを見ていれば、社員やパートといった身分に関わらずお客様に均一のサービスを提供し、或いは、一定の品質基準を満たした製品作りをしなければならないのは当然です。

それでも、皆さんの会社で、社員、パート等と分けているのは、理由があるはずで

社員やパートから、「なぜ違うの?」と問われた時に、抽象的であれ、具体的であれ、根拠を明確にしておくことは大切ではないかと思

職場の中で、使用者(経営者や管理者)が、従業員の身分に応じた指揮命令を使い分ける根拠となるのは、身分に応じた「雇用上の位置付け」の定義です。

「雇用上の位置付け」とは、例えば、①職務や会社に対する義務の違い(経営協力義務⇔誠実業務遂行義務)②職業能力に対する姿勢(自己啓発⇔業務知識保持)、③担当職務の範囲(無限⇔限定)、④業務遂行方法(自己管理⇔指示に基づく)、⑤拘束性(原則兼業禁止⇔兼業自由)などがあります。

これらを社内で整理し、指揮命令する立場の使用者・管理者で共有するために、就業規則や人事制度あるいは人事内規等で、見える化することになります。

例えば、就業規則に「正社員は、会社に対し忠実に経営協力義務を負い、会社全体の業務運営に貢献する役割と責任を担う者を言い、その他の従業員(嘱託、契約社員、パートタイム、アルバイト)は、担当する業務を指揮命令に

従って誠実に遂行する役割と責任を担う者を言う。」と定義し、人事制度や内規で「雇用上の位置付け」を補強することが考えられます。

このような表現だけでは、万が一争いになった際に、持たないのではないか?というご意見もあるかもしれませんが、労務リスクの回避は、まず争いにならないためにどのように運用するのか、そのための仕組みがあるのか、を明らかにしておくことから始まります。

前回、ご説明したように、就業規則の指揮命令の基本になる部分を、指揮命令する立場の管理者が共有し、普段から意識して部下と接することが大切なのです。

さて、働き方改革関連法の成立で、国は企業に、同一労働・同一賃金への適応を求めています。

この狙いは、非正規(パート社員等)の処遇改善で、同時に正社員の賃金見直しにつなげ、安いパート社員、安い正社員を改善し、賃金上昇で、日本経済の成長と分配の好循環を実現することにあるようです。

今後、明らかにされる「同一労働・同一賃金ガイドライン」は、基本的に平成28年12月に出されたものを踏襲するようですが、基本的な考え方は、下記の通りです。

- ①前提条件が同じ場合は「均等」=平等にすること。
- ②前提条件が違う場合は「均衡」=バランスを考え、その違いに合わせた処遇決定をすること。

この「前提条件」とは「業務内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情」とされています。そして、これを踏まえた上で、「当該待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして」個別に、適切か否かを判断することになります。

さらに、今回の法改正では、短時間・有期雇用労働者に対する「待遇差の説明義務」が盛り込まれました。

この説明義務に違反すると「待遇差の不合理性の判断に影響する。」(参議院の大臣答弁)ことになり、使用者が十分な説明ができなければ、裁判で不合理性が補強されることとなります。

同一労働・同一賃金の問題は、個別の待遇について判断することになりますので、個別の諸手当等を設けた趣旨や目的を明確にすることも大切ですが、その前に、待遇差の「前提条件」を明らかにすることに目を向け、今から準備を進めていただくと良いと思います。