

# 適用業務拡大と柔軟な働き方により高年齢者のニーズ実現

## e - スタッフ制度

### 関西電力株式会社

#### 1. 会社の概要と雇用の概況

会社名	関西電力株式会社 取締役社長 藤 洋作 住所 大阪市北区中之島 3-6-16
資本金 設立	4,893 億円 (平成 16 年 3 月末現在) 昭和 26 年 5 月 1 日
事業の種類 売上高	電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業 等 2 兆 3,752 億円 (平成 16 年 3 月期)
事業所数	1,304 ヶ所 (本店、支店、支社、火力発電所、原子力発電所、営業所、電力所 等)
従業員数	22,728 人 (男 21,174、女 1,554) 内訳 30 歳未満 4,465 人、30~39 歳 8,230 人、40~49 歳 7,171 人、 50~59 歳 2,836 人、60~65 歳 26 人、65 歳以上 0 (50 歳以上の高年齢者率 12.6%)
労働組合	電力総連 関西電力労働組合
定年制度	60 歳定年制

関西電力株式会社は、昭和 26 年 5 月、日本の電力事業が 9 つの地域会社に分割されたことに伴い発足した。電力供給エリアは、大阪、京都、兵庫 (一部を除く)、奈良、滋賀、和歌山の各府県、並びに三重、岐阜、福井各県の各一部であり、約 28,700 k<sup>2</sup>の広さに及ぶ。お客様口数は約 1,300 万口で、規模で見ると日本の 10 電力会社中東京電力に次いで 2 番目の大きさである。

電力業界は平成 12 年 3 月から電力小売市場の段階的自由化という現 10 社体制になって以来の大きな変革の時を迎えており、同社も経営全般に渡る抜本的改革を推進しているところである。

その中で人事面に関しては、要員・組織の効率化として、採用の抑制や早期退職優遇制度の充実に伴う要員削減と共にスリムな業務運営体制の構築による労働生産性の向上を図っている。同社の高年齢者再雇用制度 (e - スタッフ制度) は高年齢者の多様な能力発揮によりこうした経営方針に応え、また高年齢

者雇用に対する社会的な要請も考慮して導入され、運用されている。

## 2 . e - スタッフ制度導入の経緯

### (1) 導入の背景

e - スタッフ制度（以下、同制度という）導入以前、同社には「シニアパートナー制度」という60歳定年退職後の社員が従事できる再雇用制度があった。しかしながら、公的年金の支給開始年齢繰り上げ等更なる高年齢者雇用への社会的要請の高まりと、より大きな生産性向上を目指す会社の方針を受け、平成13年度から同制度が導入された。この制度改訂は、人材活性化諸制度の改訂の一環として実施され、将来に亘って安心感が得られる仕組を整備することにより定年退職後の雇用機会を拡大することに主眼が置かれ、以前は外部に委託していた業務を同社内に取込む等、シニアパートナー制度よりも対象業務を拡充し、高年齢者の就労の場を確保すると共に、多様・柔軟な就業形態への対応を可能とすることとした。

### (2) 労働組合との協議など

上述のような背景及び検討内容を基に、平成12年度初頭に労働組合に提示、交渉に入り、平成12年度末までに妥結したことを受け、平成13年度から実施の運びとなった。

この交渉においては、組合側から特に、会社側は本人が希望する就労形態にできる限り配慮することを求められた。勤務地及び従事する職種等により、多様な就労形態を準備することが可能な場合と困難な場合が発生することが予想されたからであるが、会社側は最大限努力するとした上で組合側の理解を得られ、実際、現在の運用の中でも本人の希望に対応できている。

## 3 . e - スタッフ制度の内容と運用状況

### (1) 制度の概要および特徴

e スタッフ制度の概要は表1の通りである。

当制度の採用者は、原則として退職月の翌月から雇用期間1年以内の従業員として、健康診断等の審査を踏まえた上で、満62歳到達月の末日までを上限として雇用される。

定年退職前に行う諸手続き及び採用・更新については、その時所属している事業所及び受入先事業所の人事担当箇所にて対応する。

付与業務は、定年退職者の知識、経験を活かせ、会社の生産性に寄与できる

業務とし、以下の中から選定される。

検針、官有地における電柱敷地取得、営業所における外線工事関連業務、架空送電線下異苦情対応、火力発電所現場作業、守衛、看護等の業務

表1 eスタッフ制度の概要

項目	内容	
対象者	60歳定年退職者で、能力、適性があり会社の生産性向上に寄与することが期待できる者	
雇用期間	1年更新で62歳まで更新可能	
処遇	定年前とは切り離し、新たな雇用契約を締結	
勤務形態	日勤勤務（フルタイム勤務） パート勤務（短日数又は短時間勤務） 3交替勤務等	
勤務内容	日勤勤務	短縮勤務
	所定労働時間、就業時間帯は社員に準ずる	短時間勤務：所定労働時間を1～3時間短縮 短日数勤務：週勤務日数を1～4日に設定可能
給与	社会的な水準を勘案し決定。	日勤勤務の月額を勤務日数及び勤務時間数に応じ按分
賞与	期中の出来高等に応じ相当額を支給	
退職金	支給しない	
健康保険	加入する	勤務日数及び勤務時間によっては加入しない
厚生年金	加入する	同上
雇用保険	加入する	
有給休暇	1年度につき20日付与	勤務日数により異なる
特別休暇	罹災休暇、忌服休暇等。日数は社員と同数。	

なお、業務付与に当っては本人の意向をできるだけ尊重するが、必ずしも定年退職以前に従事してきた業務や出身部門の業務に従事できるとは限らない。

月例賃金及び賞与については、一部の業務において出来高に応じて支給額が上下する仕組みを取り入れており、仕事のマンネリ化を防ぎ、各人のやり甲斐がより高められている。

## (2) 利用状況について

平成 16 年 9 月末現在の当制度利用者は 24 名、うちフルタイム勤務者は 23 名、短縮勤務者は 1 名である。この短縮勤務者は週 3 日勤務で管内の支店で看護業務に従事している。平成 14 年度末の利用者は 34 名（フルタイム 31 名、短縮勤務 3 名）であり、時期によって利用者の増減が若干はあるものの、特定の時期の断面で見たら 20～30 名程度が在籍している。

今のところフルタイム勤務希望者がまだ多いため、短縮勤務の利用については、平成 14 年度末で 3 名、現在で 1 名と少数である。なお、平成 14 年度末の短縮勤務利用者の業務は、営業所における外線工事机上検査業務に 1 名、電力所における架空送電線下異苦情対応に 2 名で、週勤務日数を短縮して従事していた。いずれも大阪以外の地域の事業所であった。これらの者が平成 16 年 9 月までに退職したため、現在では看護業務に従事する 1 名のみとなっている。

## (3) 評価について

短縮勤務利用実績が現在のところ 4 名と少ないが、利用者本人からの評価としては以下の通り順調に運用されている。営業所における外線工事机上検査業務は本人の希望及び当該営業所における配慮、また、電力所における架空送電線下異苦情処理対応については、業務量自体がフルタイム分に達していなかった点と本人希望がマッチしたこと、により本人の評価は高かった。また、現在利用中の看護業務従事者についても、その業務特性上他の職種にない重要なものであることから、柔軟なライフスタイルへの対応と働き甲斐が満たされている点で、利用者本人も満足しているとのことである。

職場においては、短縮勤務者の希望と業務の内容及び量がマッチしていることから、業務遂行上の問題点は特に無く、職場内の人間関係及び意思疎通も悪い点は無いとのことである。

さらに会社全体にとっても、旧制度から職種拡大したことで現在のところ希望者全員の雇用が確保されていること、及び、高年齢者の知識経験を生産性向上に繋がる業務を付与し有効活用できていること、等の点において、短縮勤務を含む当制度全般の評価は高い。

短縮勤務については、数の面から見れば、利用希望者自体がまだ少ないため現在のところ数名の利用に止まっているが、各業務の持つ特性及び量と多様・柔軟な就業形態に対する本人の希望とをうまくマッチさせる柔軟性を持っていることから、高年齢者の雇用機会の確保に資する点では非常に大きな役割を果たす可能性を秘めている。こうした点から同社の制度は多様就業型ワークシェアリングと言えよう。

#### 4．今後の方向性・課題について

業務内容及び処遇については、上述の通り本人及び会社にとって順調に運用されていることから、今のところは現状維持の方向とのことであった。

ただ、適用年齢の上限が62歳であるため、改正高年齢者雇用安定法の求める65歳までの雇用確保に対してどう対処していくかが大きな課題である。この件については、今後労使で検討を進めていくことになるということであった。