

短時間勤務などの勤務の弾力化について

1. 中間取りまとめの内容

第3 65歳までの定年延長について

9 選択定年制

公務では再就職あっせんが禁止されることになり、総量的にも外郭団体のポストが減らされている。そうした中で職員を外に出すことを前提にする選択定年制の導入は、容易ではない。

一方で、常勤職員として定年延長されるよりも、60歳でいったん退職して退職手当を受け取り、その後は短時間勤務等で働くことを希望する職員もいると考えられる。この場合は、職員が希望すれば60歳時点での定年扱いの退職及び再任用短時間勤務の選択を認めることも考えられよう。

10 高年齢者が増加する中での多様な働き方

(1) 短時間勤務

一般職員へのアンケート調査などによると、現在のところ、60歳以降の働き方としては、短時間勤務の希望者が多い。今後、報酬比例部分の年金が60歳から支給されなくなると、この希望も変化することが予想されるが、60歳台前半層の働き方としては、時間単位、週単位の勤務など勤務時間の弾力的な運用との組合せを可能にすることも検討していく必要がある。

60歳台前半層の短時間勤務に限定して考える場合には、定年延長して常勤職員として勤務するやり方よりも、再任用短時間勤務による勤務がより適しているとも考えられる。したがって、定年延長がなされた場合でも、上記9で述べたような再任用短時間勤務の選択制を認める方向で検討することも考えられる。

(2) その他

高齢期の働き方として、テレワーク、フレックスタイム等、勤務時間の柔軟な仕組みが考えられる。

これらの柔軟な働き方に関しては、できる限り取り込めるよう、まず現行法制でどの程度可能か見極める必要がある。その際、これらの仕組みに適した職務をどう構成するかについても検討する必要がある。

2. 短時間勤務について

短時間勤務を選択できるようにする場合、どのような方法が考えられるか。

部分年金が支給される期間について

- ・段階的な定年延長が行われている経過期間中は、延長された定年年齢で退職した時から65歳までの間は、部分年金のみが支給されることから、この間については、引き続き、短時間勤務の形態も有する現行の再任用制度を残す必要があるのではないか。

一旦退職することなく短時間勤務を選択することについて

- ・段階的な定年延長が開始された後、例えば現在の定年年齢から、延長された定年年齢までの間、短時間勤務を選択できるとする場合には、(ア)現在の育児短時間勤務のように、一旦退職することなしに、例えば、現行の定年年齢である60歳以降については、短時間勤務の形態を認める方法と、(イ)現行の定年年齢である60歳で退職し、短時間勤務職員として再任用する方法が考えられる。
- ・本来定年までフルタイムで勤務できるにも関わらず、個別の事情により定年退職の時期より少し早めに短時間勤務を希望するということを考えると、将来の継続勤務を前提に今までの職務を継続するために一時的に短時間勤務を認める育児短時間勤務とは異なり、職務の中身や責任の変更を行いやすい(イ)の方法が適切か。
- ・また、短時間勤務については、外部との調整を行う部署や組織の意思決定に関わる管理職では、国民への行政サービスの質の維持など公務能率の観点から導入が困難であることを考えると、人事管理上のコストや国民の理解といった観点からも(イ)の方法により行う方が、実現可能性が高いのではないか。

再任用短時間勤務の選択を認める場合の留意点

- ・現在の再任用制度は、雇用と年金の連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするために設けられている制度であるが、定年年齢前に再任用短時間勤務を認める場合には、雇用が確保されている状況のもとで職員の希望により選択されることから、例えば、「高齢職員に適した新しい働き方の提供」など、今までとは異なった切り口で制度設計を行う必要があるのではないか。

年金が全く支給されない場合に、再任用短時間勤務は、どの程度のニーズがあるのか。

短時間勤務の現状

- ・平成20年度は、1891人いる再任用職員のうち、短時間勤務職員は、1197人（給与法ベース）【別添1】
- ・行政職(一)の場合、現在の短時間勤務職員の給与（年収）は、週勤務時間が平均で25時間程度で、平均211万円程度と見込まれる（3級で約228万円、2級で約195万円）。
- ・平成18年度の定年退職者を対象にした調査（退職公務員生活状況調査報告書）によると、再任用を希望した職員のうち、41.7%が短時間勤務を希望している（なお、調査対象者は、60歳の誕生日から月額平均12.8万円程度の部分年金を受給しており、63歳の誕生日から満額年金が支給される）【別添2】
- ・また、再任用短時間勤務職員についても、職務遂行の公正確保の観点から、営利企業における兼業は制限されている。

必要とされる生活費【別添3】

- ・前掲調査では、退職公務員の毎月の平均支出額は、28.8万円。
- ・同じ調査では、生活費の赤字補填の方法として、75.8%が「退職手当の取り崩し」を上げている。
- ・45歳から59歳の現職の国家公務員を対象とした調査によると、現在自宅を保有している職員のうち、半数程度が定年時に住宅ローンを有している。他方、退職公務員のうち、住宅ローンの返済を行っている割合は、16.4%。

留意点

- ・現在の再任用短時間勤務職員については、給与だけでは必要な生活費を賄うために十分とはいえず、部分年金と合わせて必要な収入を得ているものと推測される。
- ・また、支出が収入を上回る場合には、赤字補填の方法として、退職手当の取り崩しに頼っている様子が伺われる。
- ・なお、自宅を有している公務員は定年退職時に住宅ローンが完済できていない者も多く、退職手当は、住宅ローンの繰上げ返済にも充てられているものと推測される。

- ・年金受給までに空白期間が生じる場合、それが、例えば1年から2年程度であれば、再任用短時間勤務でも、退職手当の取り崩し等により生活していくことは可能かもしれないが、4年から5年といった長期間となると、そのような方法により生活していくことも難しくなるのではないか。

3. テレワークやフレックスタイム制などについて

テレワークやフレックスタイム制など柔軟な勤務時間による働き方についてどのように考えるか。

テレワーク

- ・政府はワークライフバランスの観点から、テレワークを推進しており、2010年までに、2005年比でテレワーカー人口比率倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成することを目標としている。
【別添4】
- ・テレワークを企業が実施する目的としては、育児・介護などの家庭生活と仕事との両立のほか、障害者への対応、移動時間の短縮・効率化、オフィスコストの削減などが挙げられるが、企業アンケートによると高齢の社員への対応を目的とする企業は少ない。【別添5】
- ・国家公務員のテレワークについても政府が導入を推進しており、現行人事制度等においてテレワークを導入する際の勤務遂行体制の管理、勤務時間管理、公務災害等の考え方が指針として各府省に示されている。
- ・平成20年4月現在で、18府省がテレワークを実施しているが、ほとんどの府省が数名程度の者を対象に週1日～2日程度の試行を行っているにとどまっている。

フレックスタイム制

- ・民間における普及状況をみると、事務・管理職種を対象にフレックスタイム制を導入している企業は12%（人事院調査）。
- ・事務・管理職種にフレックスタイム制が導入されている企業のうち、適用される事情が制限されている場合についてみると、「育児」（13.5%）や「介護」（12.1%）などワークライフバランスに配慮した事情が多い。
【別添6】
- ・なお、職種を事務・管理職種に限定していない別の調査では、フレック

- スタイム制の導入状況は、平成17年以降、企業数割合、労働者数割合の両方で僅かながら、減少傾向にある（厚生労働省調査）。【別添7】
- ・現在の公務におけるフレックスタイム制は、研究職員及び専門スタッフ職員が対象となっている。【別添8】

留意点

- ・民間企業におけるテレワークとフレックスタイム制の状況を見ると、高齢者雇用の促進という観点から導入されている事例は多くはないものと思われる。
- ・しかしながら、高齢期の職員にとって特に高いニーズとして想定されるものとして、介護の問題が考えられる。平成18年度の国家公務員の定年退職者を対象にした調査では、64.2%が今後の生活の不安の一つとして「家族の健康や介護」を挙げている。【別添9】
- ・これらの柔軟な勤務形態については、短時間勤務と同様、国民への行政サービスの質の維持など公務能率の観点から、その勤務形態によっては、外部との調整を行う部署や組織の意思決定に関わる管理職など導入に当たって一定の困難性を有する職務もある点に留意する必要がある。