

# 「選択制定年延長制度」

- 制度導入の経過と運営の現状 -

富士電機ホールディングス株式会社

2004年11月

## < 目 次 >

### **A . 2000年(平成12年)選択定年延長制度 導入時の経過**

- . 雇用延長問題をめぐる背景
- . 検討の基本スタンス
- . 制度改訂内容の骨子(一般社員)
  - 1 . 選択制定年延長制度
  - 2 . 定年延長選択者の給与水準(賃金・賞与)減額措置
  - 3 . 退職一時金制度の改訂
  - 4 . 企業年金制度の改訂
  - 5 . まとめ

### **B . 制度導入後の運営状況と状況変化への対応**

- . 制度運用の現状
- . 2000年以降の状況変化と当社の対応
- . 代行返上と企業年金基金への移行
- . 運営の現状に関する総括
- . 今後の検討課題

## A . 選択定年延長制度導入時(2000年)の経過

# ・雇用延長問題をめぐる背景

## 1. 社会状況

- ・少子高齢化進展への対応
- ・年金法改正

## 2. 当社経営の状況

- ・雇用延長に伴うコスト増
- ・退職給付債務の償却負担

## 3. 年金基金の状況

- ・資産運用環境の長期低迷
- ・成熟度の急速な高まり

## 4. 労働組合からの定年延長要求

# ・ 検討の基本スタンス

- 1 . 何らかの形での雇用延長実施
- 2 . 関連諸制度の改訂をセットにした総合的な見直し
- 3 . 経営のコスト負担増の軽減
- 4 . 年金基金財政健全化に資する改訂

# 制度改訂内容の骨子(一般社員)

## 1. 選択制定年延長制度

- ・ 55才時点での面談で本人が選択



- ・ 延長後の職務: 現職継続を含め、会社が指定する業務
- ・ 延長後の勤務: 原則として通常勤務
- ・ 組合員資格 : 継続

## 2. 定年延長選択者の給与水準(賃金・賞与)減額措置

…(図1参照)

- ・56才からの減額 : 55才時対比で85%水準  
(経過措置有り)
- ・60才からの再減額: 55才時対比で55～50%水準  
(既存の年金併給型雇用制度をベースにした処遇水準)
- ・60才以降は、賃金は定額、賞与に査定を入れてインセンティブ
- ・定年延長選択者の年収レベルの見直しイメージ…(図1参照)
- ・(60才退職を選択した場合は、減額措置なし。)

### 3. 退職一時金制度の改訂 ... (図2参照)

- ・定年加算金(56才以上を対象に加算支給する部分で、定年退職金の約40%を構成)の廃止
- ・定年加算金の廃止相当分を、56才から定年までの賞与時に分割支給(税負担分として10%の加算支給)
- ・他の退職一時金は、年金基金への繰入れ、確定拠出年金への移行等を中心に継続検討

## 4. 企業年金制度の改訂・・・ (図3参照)

- ・支給開始年令の繰延べ(60才 65才まで段階的に)  
= 加入員期間の延長  
(但し、60才退職選択者のために60才からの繰上げ受給選択可能)
- ・有期年金部分の支給期間短縮  
(15年 10年に段階的に短縮 = 支給終了75才は据置き)
- ・予定利率、給付利率の改訂  
(会社拠出:5.5% 4.0%、個人拠出:5.5% 2.9%)
- ・改訂手続にも留意 ( 不利益変更)

## 5.まとめ

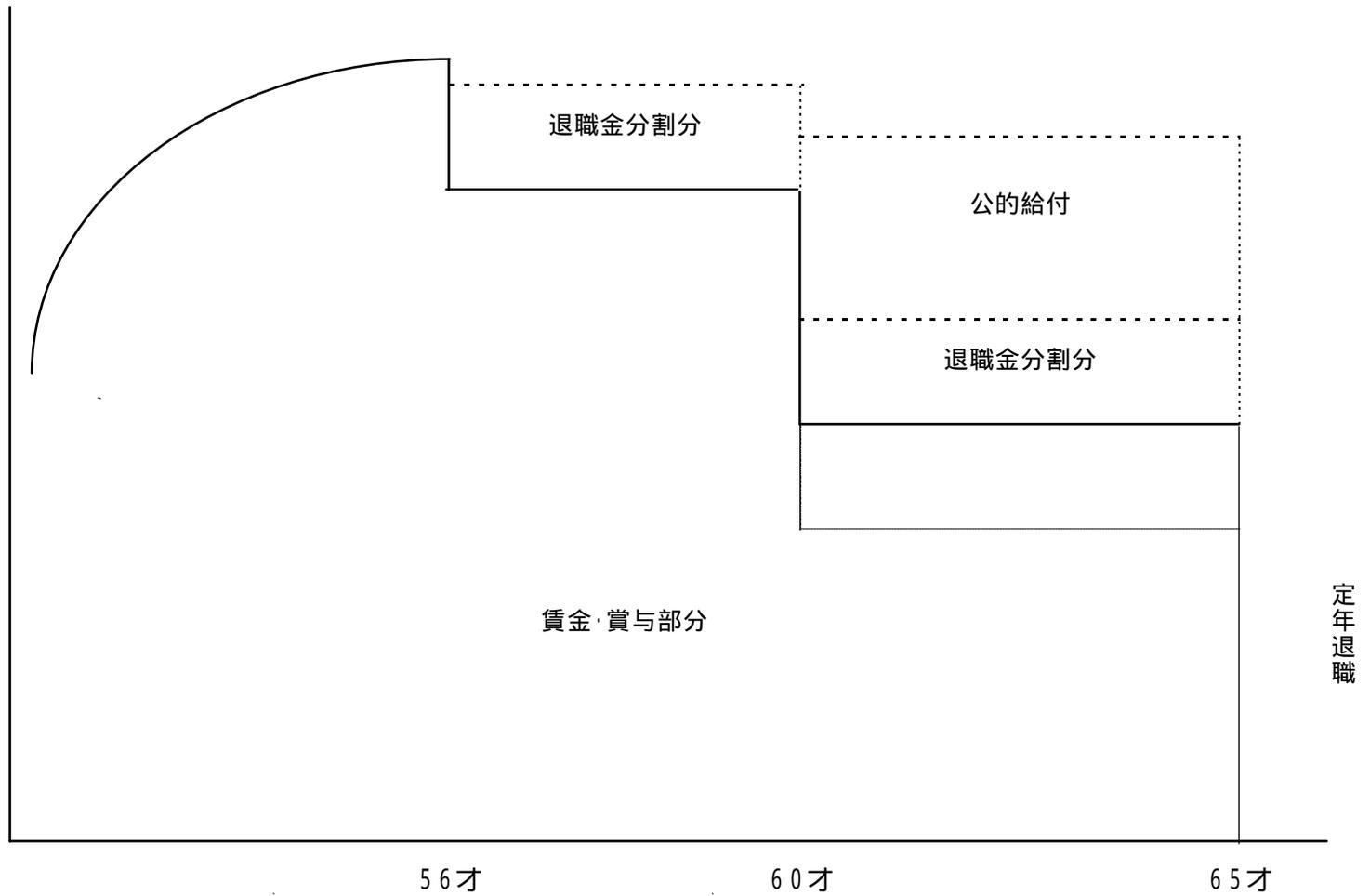
- \* 以上、
  1. 選択制定年延長制度
  2. 定年延長選択者の給与水準減額措置
  3. 退職一時金制度の改訂
  4. 企業年金制度の改訂

の4項目の改訂をセットで展開したことがポイント  
(雇用延長を切り離しての展開では、いずれも実現困難)

- \* 定年延長方式を選択した理由
  - ・「65才現役社会」への対応 (理念)
  - ・退職金の一割払い化、基金の加入員期間の延長措置をとったことの帰結 (現実的判断)

(図1)

年収レベルの見直しイメージ



(図2)

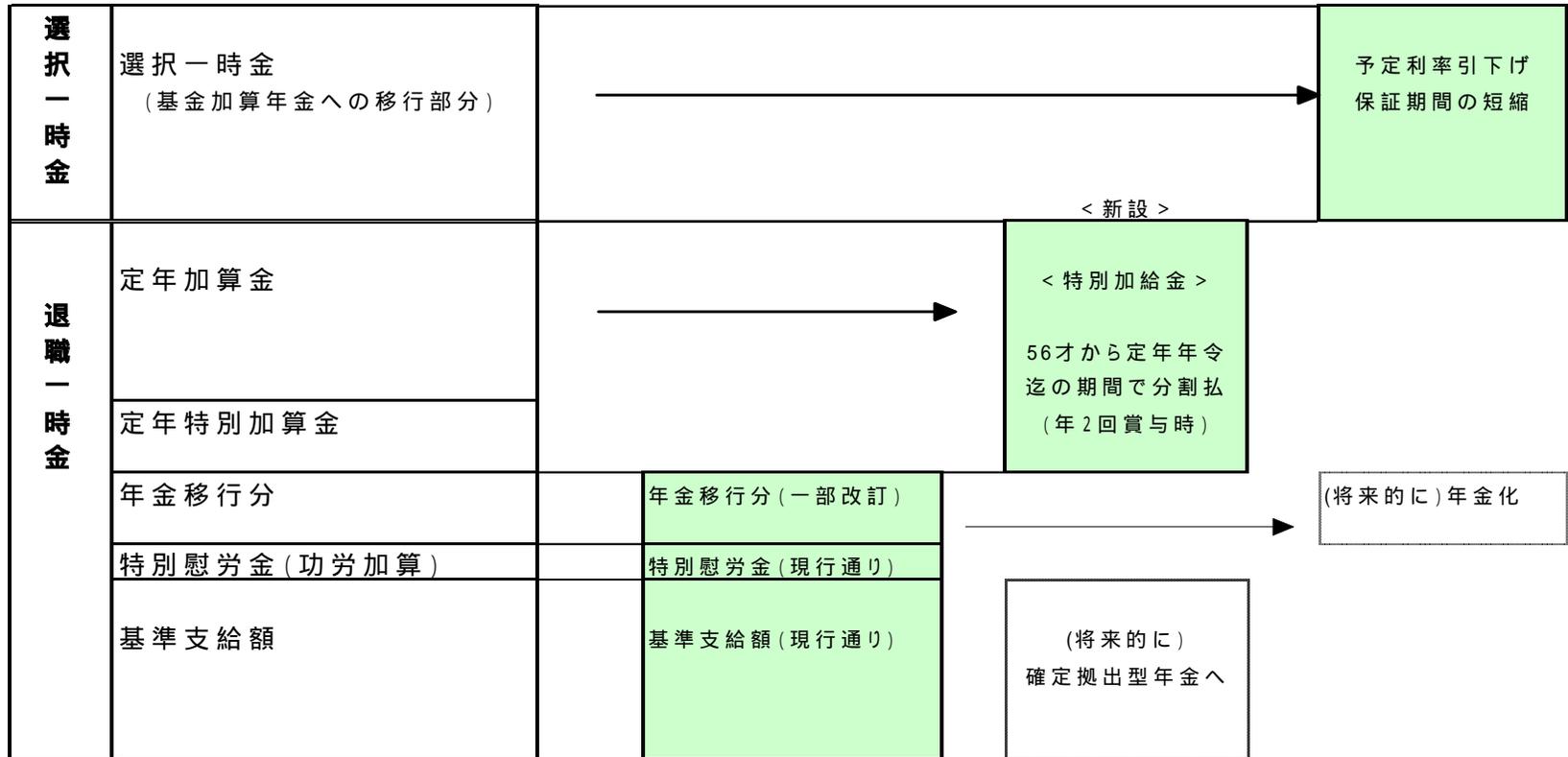
# 退職一時金の改訂イメージ

< 現行制度 >

< 退職一時金として存続 >

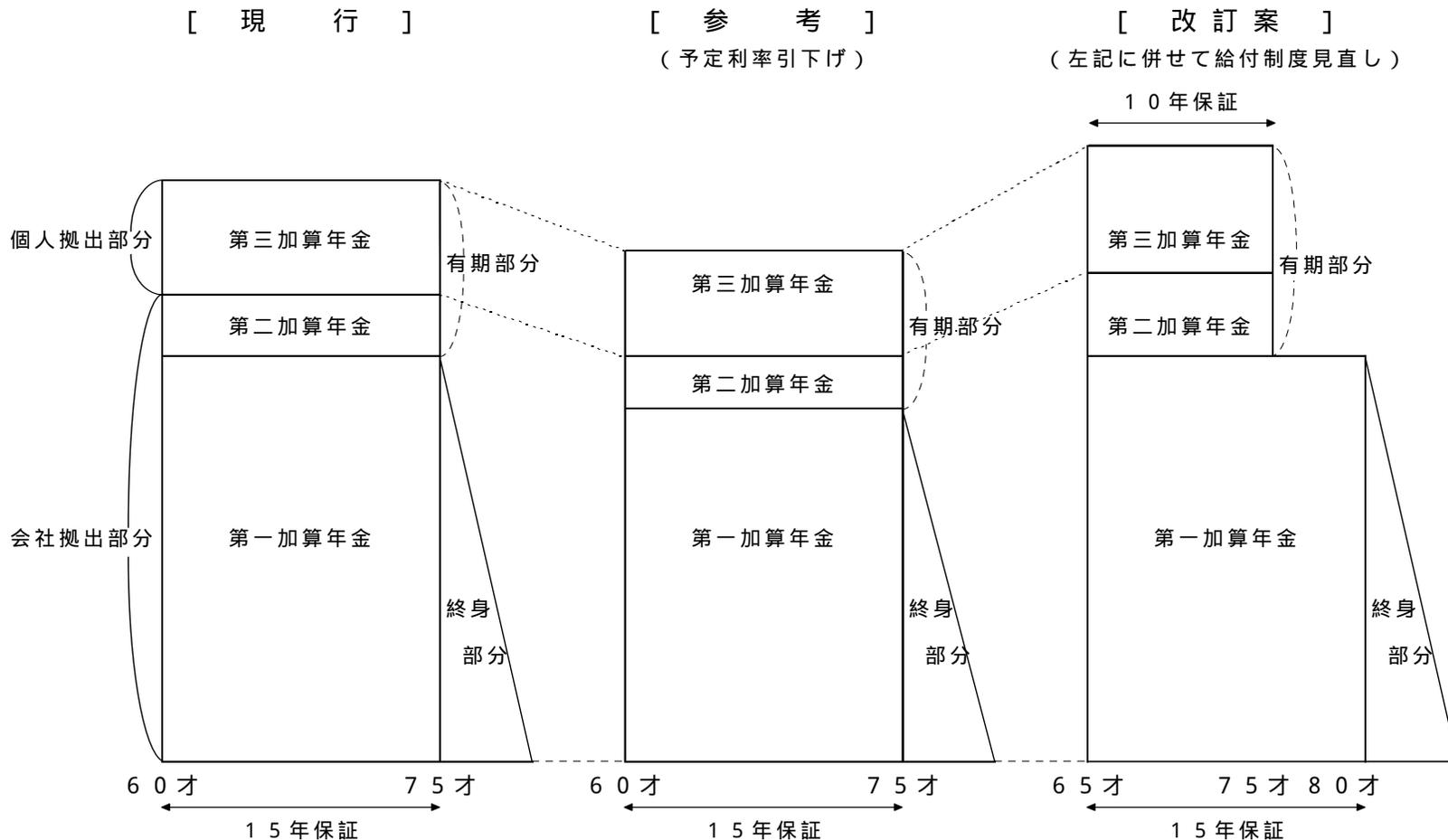
< 給与払い化 >

< 年金制度改訂 >



(図3)

# 加算年金の改訂イメージ



## B . 制度導入後の運営状況と状況変化への対応

# 一般社員選択定年延長制の運用状況

生年月日	定年 年令	選択(面接) 時期	処遇見直し 時期	60才 到達	定年到達	対象人員		賃 金 減 率
						総数	延長選択	
1943-4-2 1944-4-1	62才	2000年度 (57才)	2001年度 (58才)	2003年度	2005年度	313	50 (16.0%)	10 %
1944-4-2 1945-4-1	"	2000年度 (56才)	2001年度 (57才)	2004年度	2006年度	292	39 (13.4%)	10 %
1945-4-2 1946-4-1	63才	2000年度 (55才)	2001年度 (56才)	2005年度	2008年度	261	41 (15.7%)	10 %
1946-4-2 1947-4-1	"	2001年度	2002年度	2006年度	2009年度	384	30 (7.8%)	10 %
1947-4-2 1948-4-1	64才	2002年度	2003年度	2007年度	2011年度	404	8 (2.0%)	15 %
1948-4-2 1949-4-1	"	2003年度	2004年度	2008年度	2012年度	338	17 (5.0%)	15 %
1949-4-2 1950-4-1	65才	2004年度	2005年度	2009年度	2014年度	455	-	15 %

代行返上決定

注1) 基本形は、選択時期55才・処遇見直し時期56才到達時。但し、1943・1944年度出生者は導入時の特例有り。

注2) 延長選択欄は、左側が面談終了時の選択結果、右側が再面談実施後の選択結果を表している。

代行返上に伴い延長選択の前提条件が大きく変化したことを踏まえ既選択者について再面談を実施したため。

## . 2000年以降の状況変化と当社の対応

### 1. 公的給付に関わる法制見直し

「総報酬制」の導入(2003年4月～)

60才以降の給与・賞与の配分比率の見直し。

「高年齢雇用継続給付」の引き下げ(2003年～、助成率25% 15%)

会社として特段の対応はせず。

### 2. 厚生年金基金の代行部分返上と企業年金基金への移行

「在職老齢年金」の取扱変更(2004年4月～)

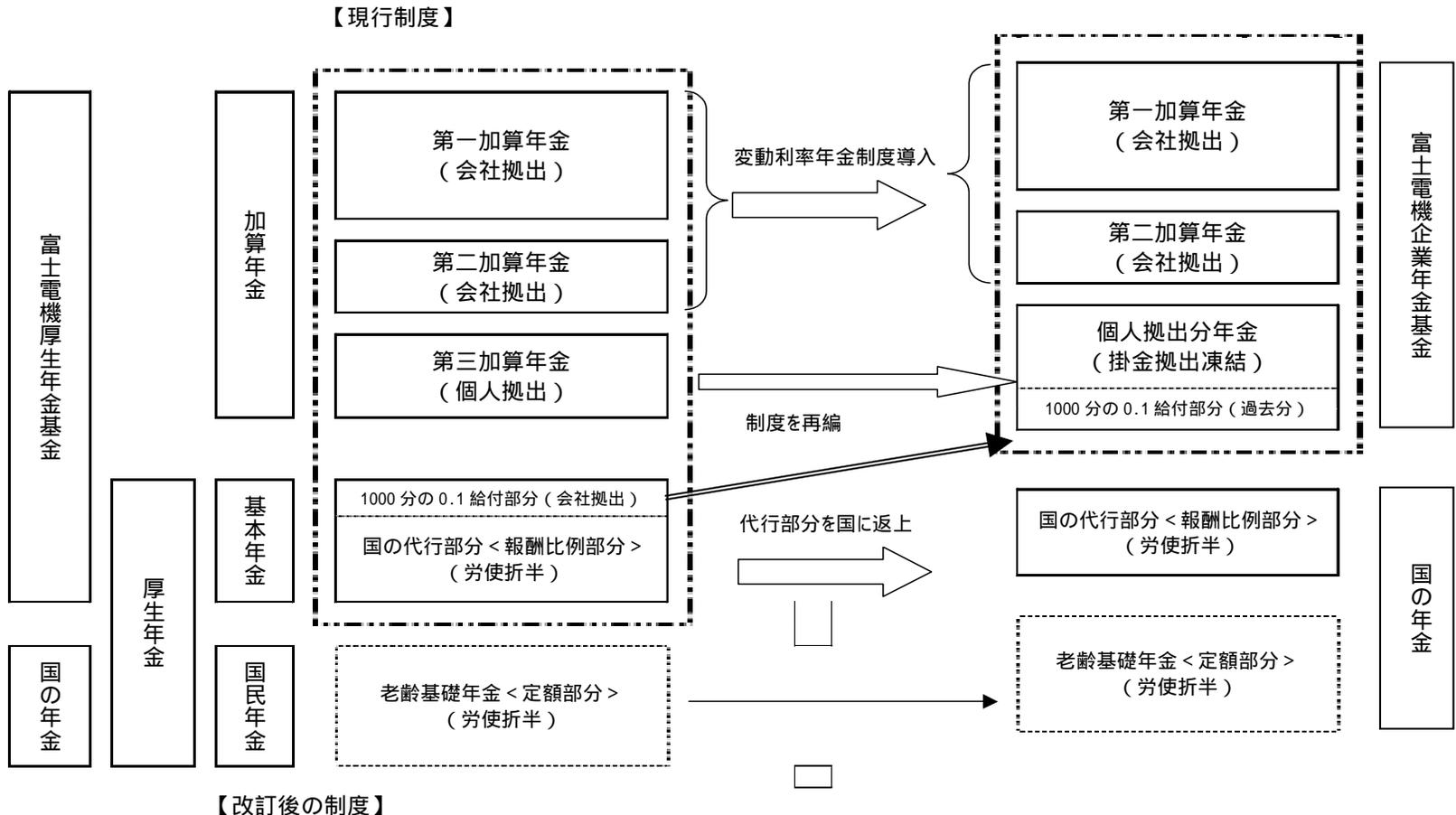
代行部分について富士電機厚生年金基金は2割支給停止(=制度導入時の制度的前提)であったが、国への代行部分返上後は法定の計算式に従って、ほぼ全額支給停止となっているのが実態

企業年金基金への「変動利率年金制度」の導入(2004年4月～)

年金給付利率が市場金利に連動して変動する制度へ改訂

(年金受給額が3年毎に市場金利に連動して一定幅で増減)

# 代行返上と企業年金基金への移行



# 運営の現状に関する総括

## 1. 定年延長選択率の低迷の要因分析

### 対象者の意識の問題

- \* 60才定年を前提としたライフプランの軌道修正に対応しきれていない。
- \* 社会保障制度全般への制度不信(早期に保護される「受給者」側へ)
- \* 雇用と能力のミスマッチ状況に対する意識改革が不十分

### 経営環境の問題

- \* ここ数年取り組んできた会社の事業構造改革の取組みは未だ途半ばであり、経営として雇用の過剰感が完全には払拭しきれていない。
- \* 60才以降の者を有効活用しようという明確なニーズが、現実の職場で形成できていない。(世代交代・新陳代謝が優先)

## 2. 前提条件の変化

制度導入時に前提としていた諸制度(高年齢雇用継続給付、在職老齢年金)が変化している一方で、必ずしも労働条件面ではその変化への対応が取れていない。

## 今後の検討課題

### 1. 「2007年問題」への対応

当社においても、「団塊の世代」の60才到達のピークが2007年に訪れ、当該層が持つ有用なスキル・人脈その他をいかに低コストで継承・活用するかが大きな課題。

賃金減額をセットにした選択定年延長制度の積極活用の余地拡大

### 2. 就業形態の多様化ニーズへの対応

現状は、60才以降の就業については、「(59才以前の)現職継続を含め会社が指定、かつ、フルタイム勤務が基本」としており、特別扱いはしていないが、より個々人のニーズに適合した就業形態(短時間勤務、在宅勤務等)の模索も課題。

### 3. 潜在的雇用ニーズの掘り起こしへの対応

事業構造改革を進めつつ、いかに潜在的雇用ニーズを掘り起こしていくかが最大の課題であり、そのためには雇用と能力のミスマッチ解消が不可欠。

### 4. 公的制度の見直しに対応した労働条件の再設計

在職老齢年金・高年齢雇用継続給付等が、制度導入時に前提とした内容から変化しており、これら公的制度の変更を踏まえた労働条件全体の再設計の必要性の検討。