

「選択制定年延長制度」

- 制度をめぐる問題点と今後の方向性 -

2006年3月24日

富士電機ホールディングス株式会社

黒江 義則

会社概要

- 商号 富士電機ホールディングス株式会社
- 設立年月日 1923年(大正12年)8月29日
- 資本金 47,586百万円
- 売上高 [連結] 844,200百万円
(平成16年度)
- 従業員数 [連結] 24,597人
(平成17年3月末)

<目次>

. 現行制度の概要

- 1 制度導入の背景と制度概要
- 2 2000年以降の状況変化と当社の対応
- 3 定年延長選択率の推移
- 4 当社グループの年齢別人員構成

. 制度見直しに向けて

- 1 定年延長制度見直し検討プロジェクトの設置
- 2 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

. 制度の改訂内容

. 幹部社員層の60歳以降の雇用

- 1 . 制度導入(2000年)の背景と制度概要

制度導入の背景

社会状況

- ・少子高齢化進展への対応
- ・年金法改正

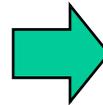
当社経営の状況

- ・雇用延長に伴うコスト増
- ・退職給付債務の償却負担

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

労働組合からの定年延長要求



検討の基本スタンス

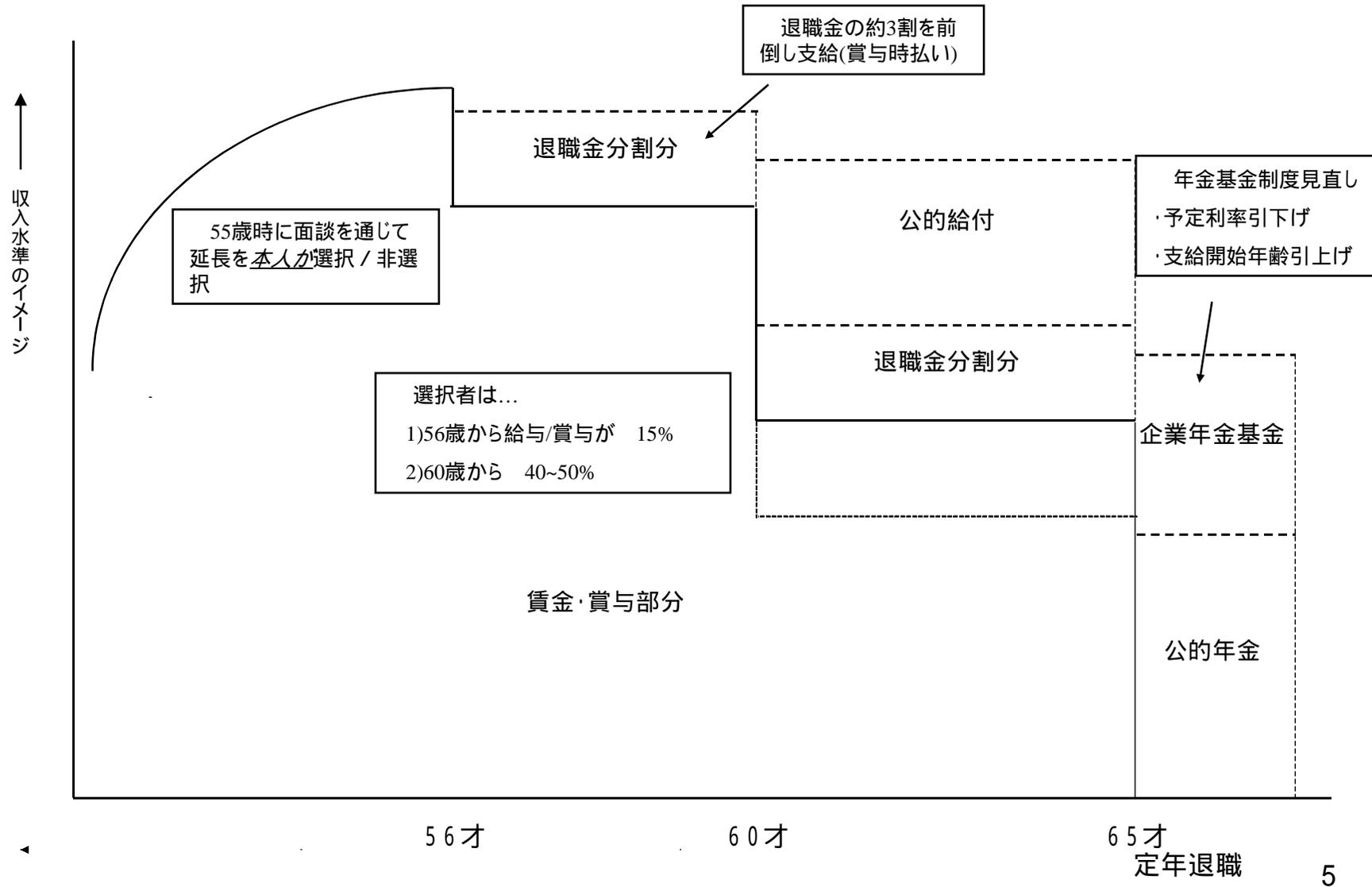
何らかの形での雇用延長実施

関連諸制度の改訂をセットにした総合的な見直し

経営のコスト負担増の軽減

年金基金財政健全化に資する改訂

- 1 . 制度導入(2000年)の背景と制度概要



- 2 . 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～)

【当社の対応】 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%)

【当社の対応】 会社として特段の対応はせず。

(公的給付も含めて本人が受け取る「総収入」の減少)

(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

厚生年金基金の代行返上

認可時期: 将来分 2003年1月、過去分 2004年4月

「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では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)

- 3 . 定年延長選択率の推移

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 9 (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 12 (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 13 (15.7%)	10 %
1946-4-2 1947-4-1	"	2001年度	2002年度	2006年度	2009年度	384	30 15 (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 7 (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	425	9 (2.1%)	15 %

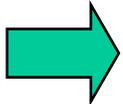
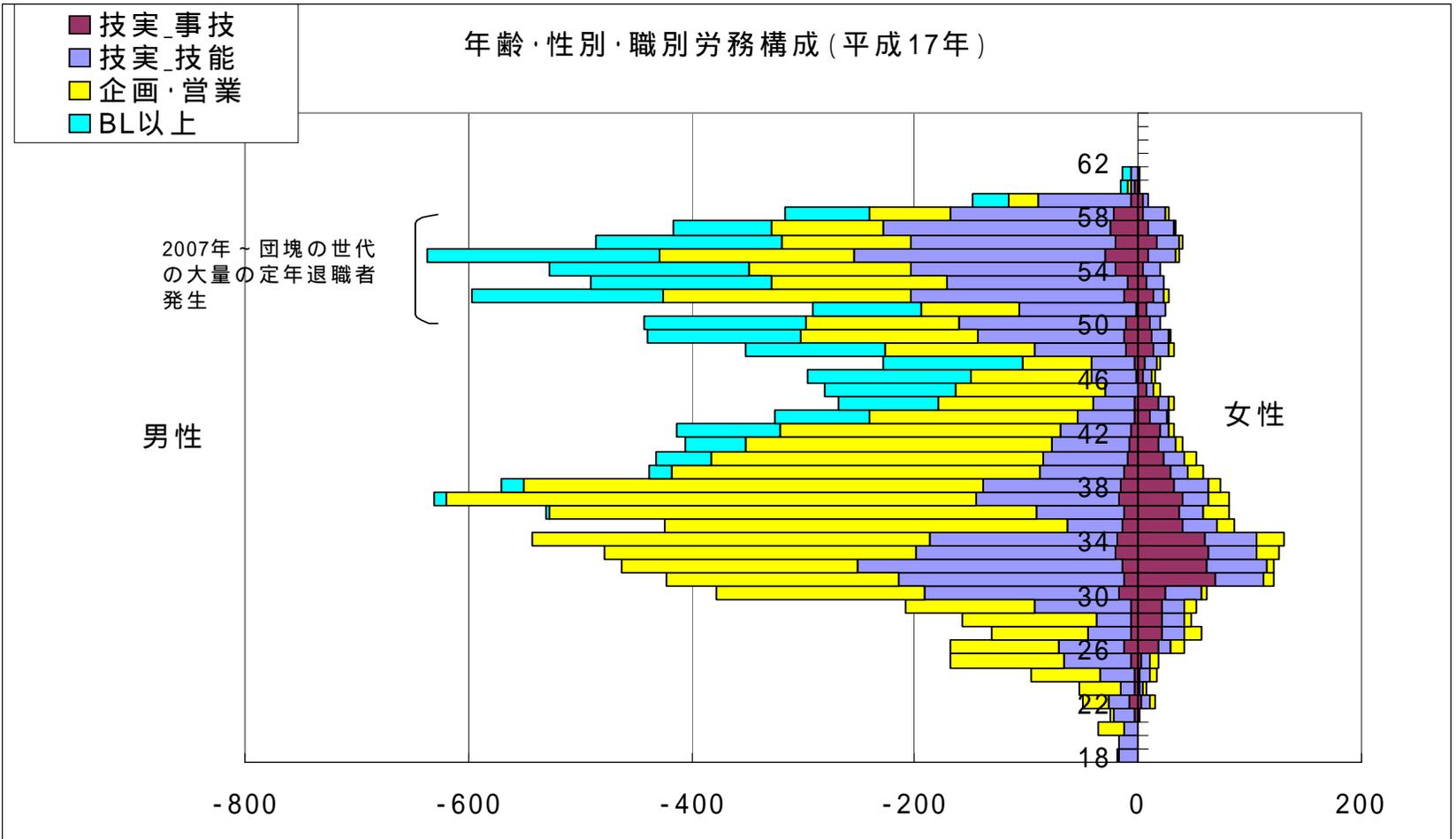
代行返上決定

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。

- 4 . 当社グループの年齢別人員構成



団塊の世代の大量定年、来るべき65歳現役社会に対する備えの必要性

- 1 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの設置

(1)設置の主旨

2006年度実施予定の退職金制度見直し検討にあたり、これまでの定年延長制度の運営総括と当面の法制(雇用安定法・年金法等)動向・当社グループの労務構成等を見通した上での視点・施策を加味することにより、新退職金制度と想定される中長期的な人材活用・多様な雇用システムとのマッチングをはかる。

(2)主な活動内容

高齢者雇用に関わる内外環境認識(法制動向、現行制度 等)

現行「選択制定年延長制度」運営の総括

今後の高齢者雇用、処遇に関する富士電機グループのスタンスおよびしくみ

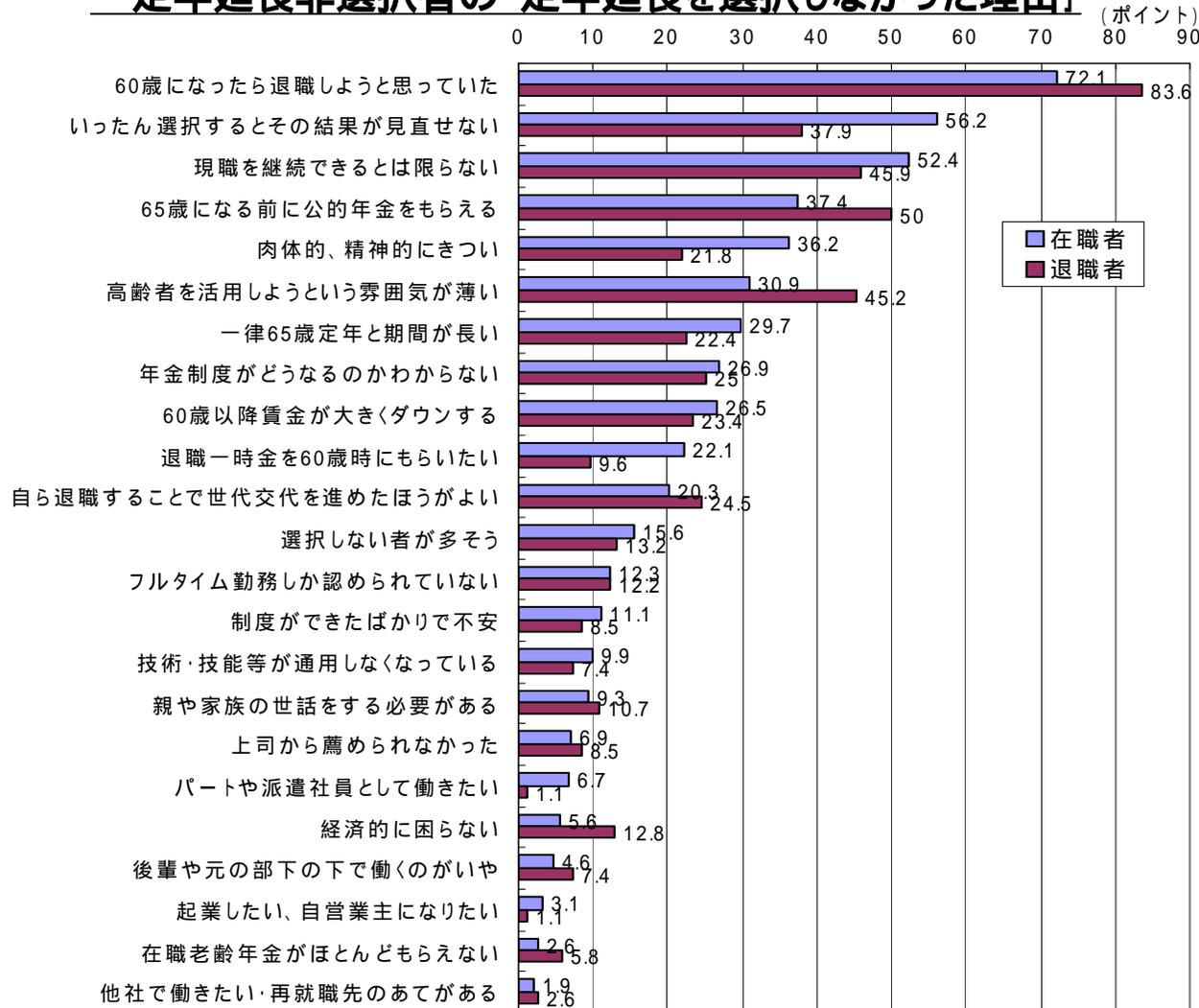
(3)メンバー構成

富士電機ホールディングス(株)、各事業会社、R & D会社の本社人事担当課長クラス
主な工場の総務課長クラス、企業年金基金 などから約20名

- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考) 従業員アンケートより

定年延長非選択者の「定年延長を選択しなかった理由」



【参考】

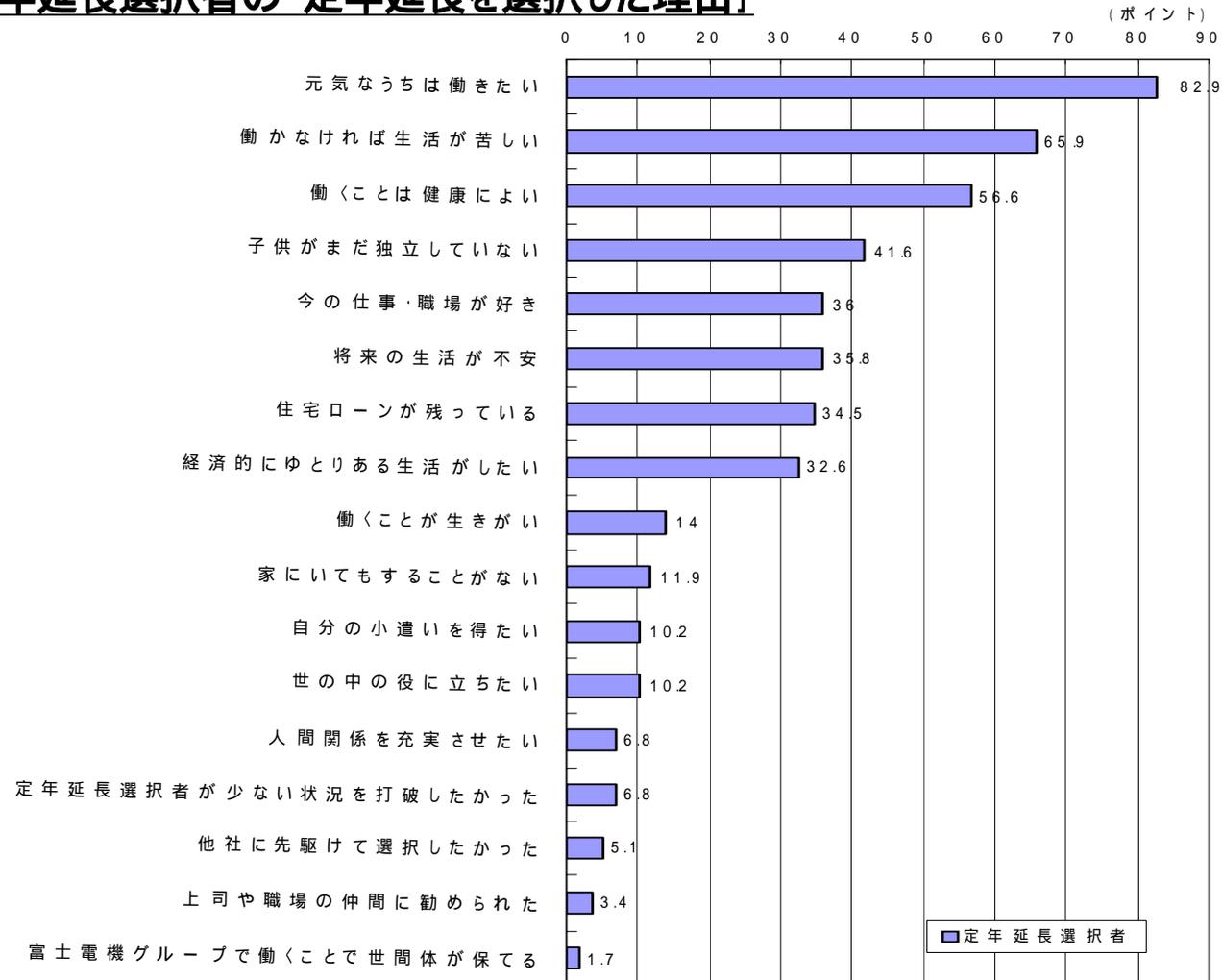
「ポイント」はいずれも、「最も大きな理由」を2ポイント、「大きな理由」を1ポイントとして計算し、選択肢全体におけるポイント数の割合を点数化したものである。

(次ページ以降同様)

- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考) 従業員アンケートより

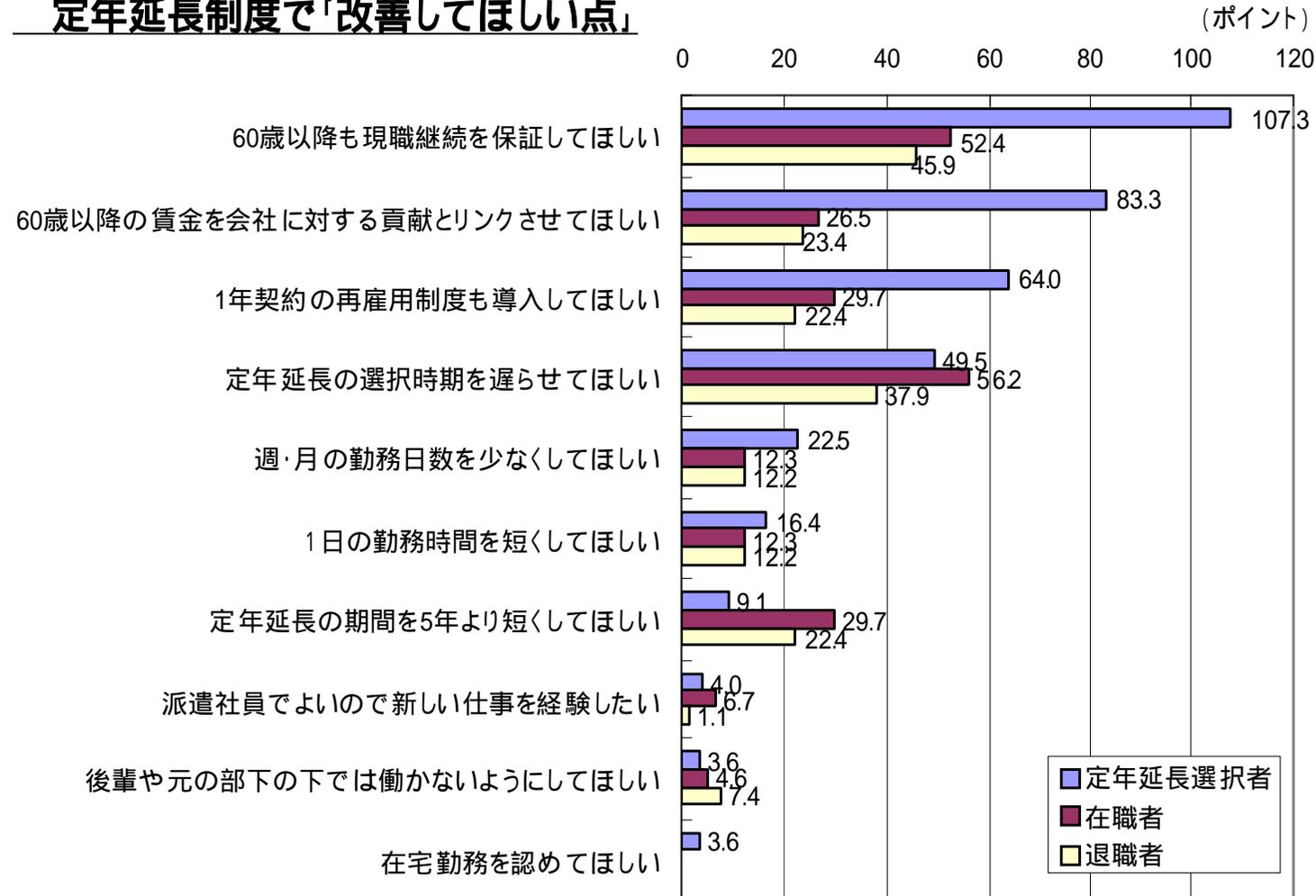
定年延長選択者の「定年延長を選択した理由」



- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考) 従業員アンケートより

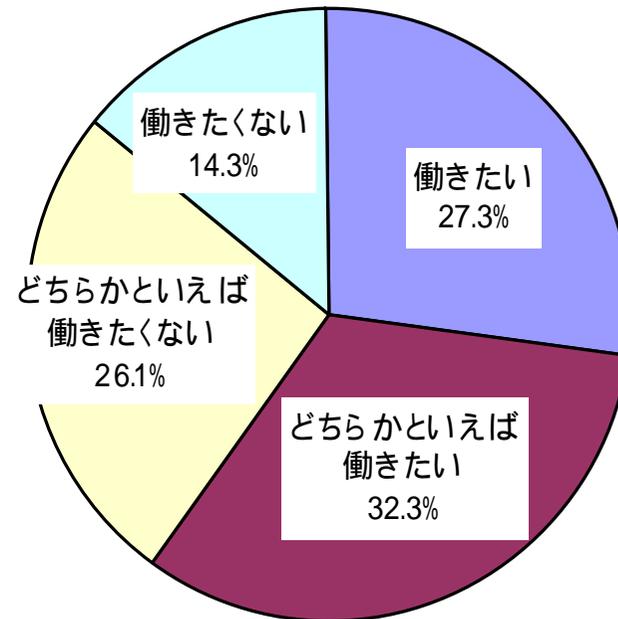
定年延長制度で「改善してほしい点」



- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考)従業員アンケートより

「60歳以降の就業意欲」(50～54歳者)

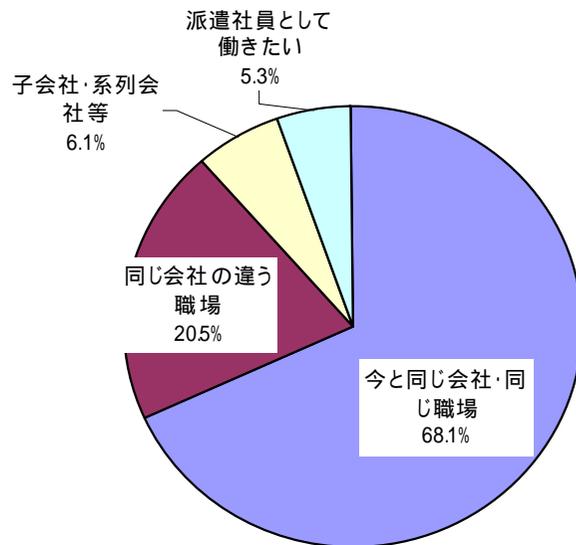


- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

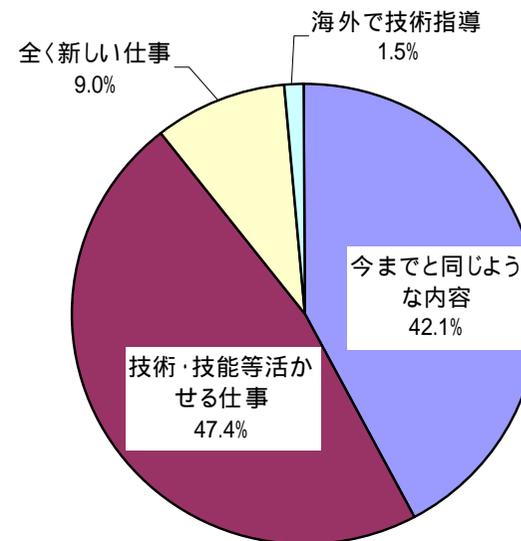
(参考) 従業員アンケートより

- 1 仮に当社グループで60歳以降働く場合の、希望する就労条件

【雇用・就業条件】



【仕事の内容】

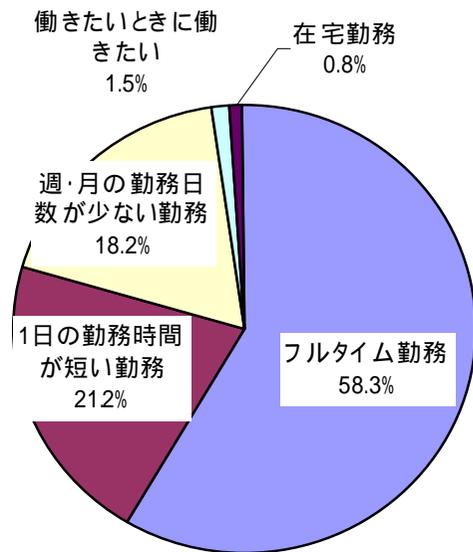


- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

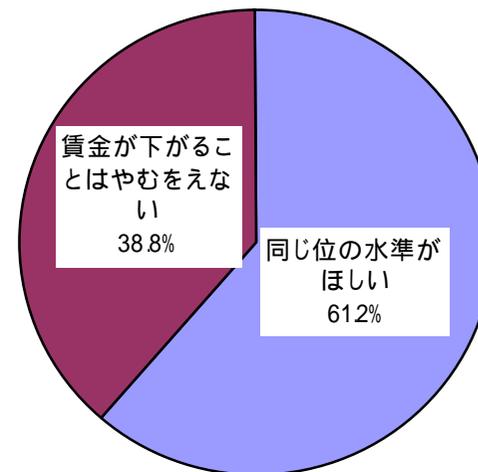
(参考) 従業員アンケートより

- 2 仮に当社グループで60歳以降働く場合の、希望する就労条件

【勤務時間】



【賃金水準】

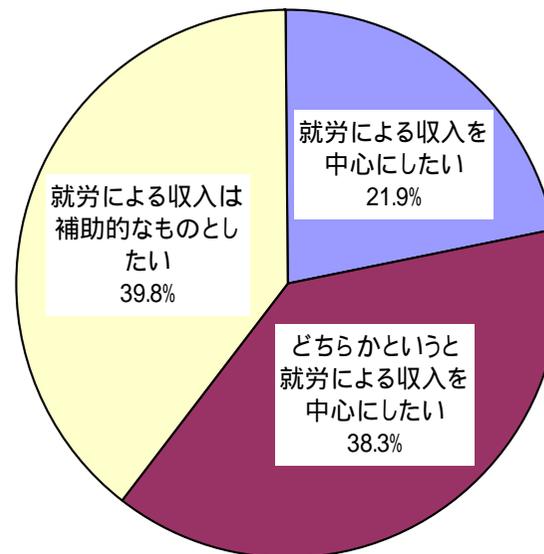


- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考)従業員アンケートより

- 3 仮に当社グループで60歳以降働く場合の、希望する就労条件

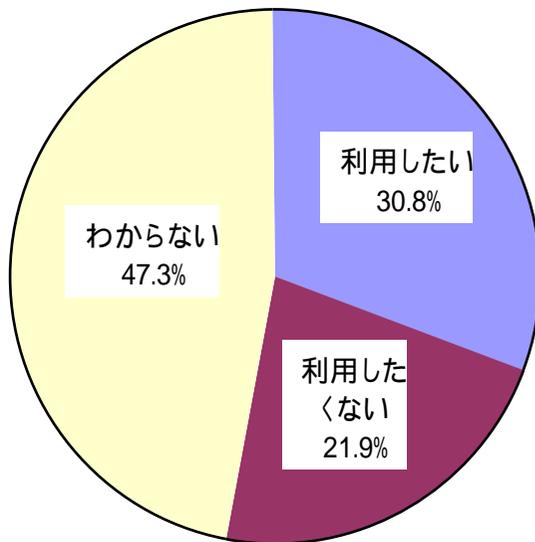
【年金と収入の関係】



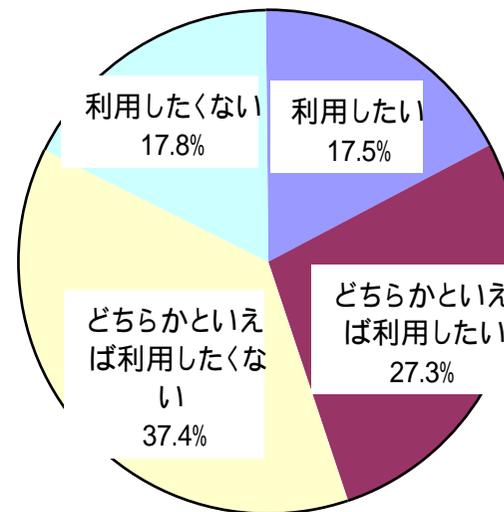
- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考)従業員アンケートより
当社グループ定年延長制度の利用意向

【50歳未満者】



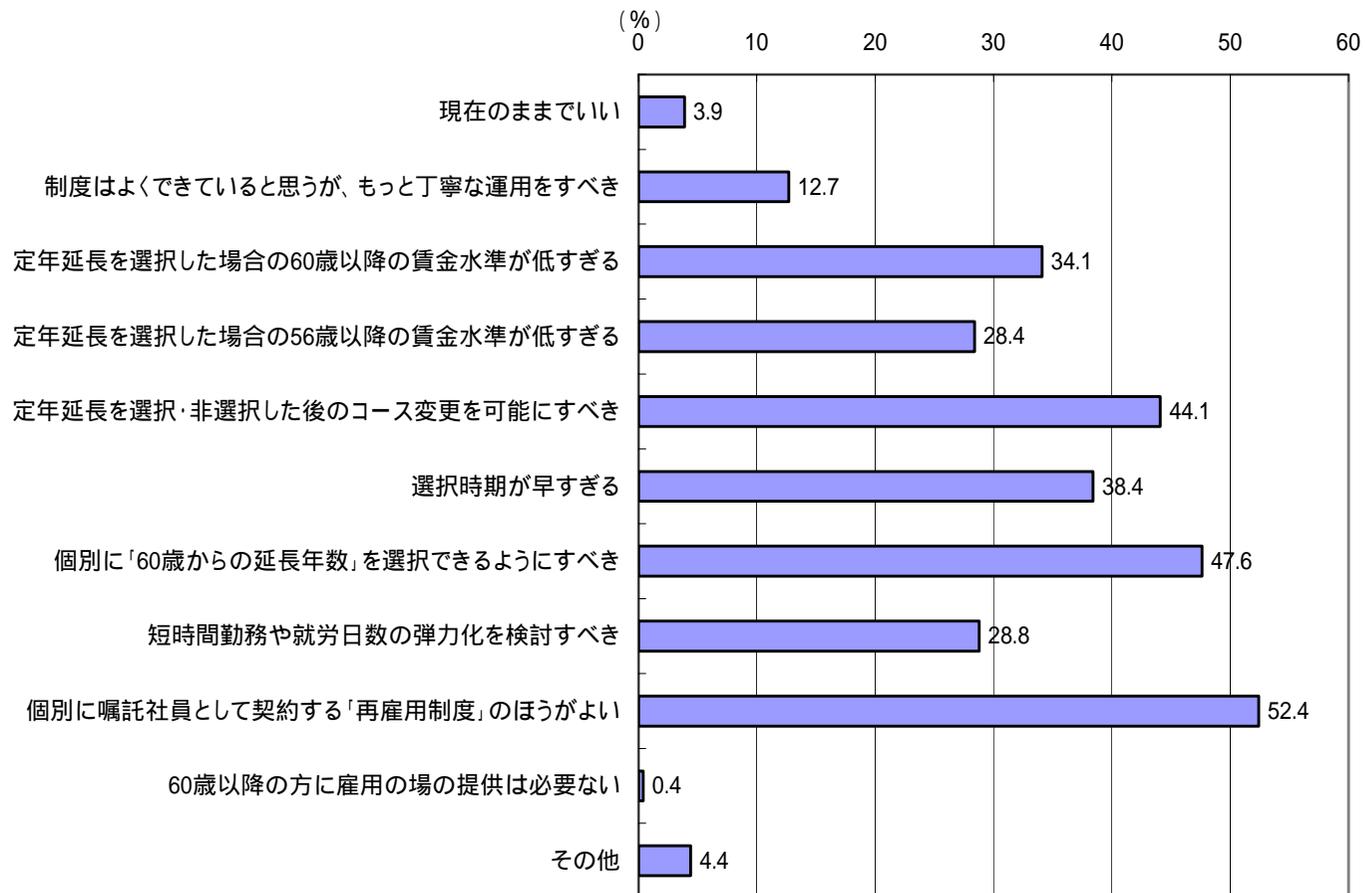
【50～54歳者】



- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(参考) 管理者アンケートより

当社定年延長制度に対して管理者として感じていること



- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(2) - 1 従業員アンケート・ヒアリングの結果(主な意見の抜粋)

利用率低迷の要因

1)対象者のライフプランの問題

- ・今までずっと「60歳定年」を前提としたライフプランを考えており、そのライフプランを今さら変えたくない
- ・今なら65歳になる前に公的年金をもらえるので、早めに年金をもらい始めたい

2)現行制度の内容にかかわる問題

- ・いったん選択するとその結果が見直せず、プレッシャーがかかる
- ・選択時期である55歳時点で、65歳までのビジョンを描くことができない
- ・65歳までの定年延長だけではなく、1年契約の再雇用制度も導入してほしい
- ・60歳以降の処遇が一律的で魅力がない。(会社に対する貢献とリンクさせてほしい)
- ・定年延長を選択した者について、56歳時点から賃金が減額されるのは受け入れられない

3)経営環境から派生してくる問題

- ・職場に高齢者を活用しようという雰囲気薄いから

- 2 . 定年延長制度見直し検討プロジェクトの取り組み

(2) - 2 管理者アンケート・ヒアリングの結果(主な意見の抜粋)

利用率低迷の要因

1) 現行制度の内容にかかわる問題

- ・定年延長を選択すると、56歳から賃金が下がるのは問題がある
- ・正社員としての勤務は体力的、精神的に厳しい

2) 対象者のライフプランの問題

- ・対象者にそもそも定年延長をしたいという要望があまりない

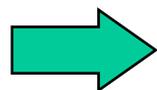
3) 経営環境から派生してくる問題

- ・会社や職場が延長をよしとする雰囲気ではない
- ・管理者が対象者に定年延長を勧めなかった

要因分析はほぼ従業員と
同じ内容

管理者から見た定年延長制度

- ・会社や職場が必要とする人だけ残ってもらえるような制度のほうがよい
- ・65歳までの定年延長だけでなく、1年契約の再雇用制度も導入してほしい



管理者側では、「残ってほしい人に個別に声をかけたい」と思っていることが見て取れた。

. 制度の改訂(2006年6月1日)

現段階での改訂アイテム

	現行制度	改訂点
選択できる退職年齢選択肢の拡大	60才もしくは65才から選択	60～65才の各年齢から選択
選択する時期の見直し	55才到達年度に選択	57才到達年度に選択 (55才で制度説明、59才で最終確認)
給与水準の見直し	56～59才:従前の 15% 60才～:定額制 (55才の50～55%程度)	56～59才:カット無し 60才～:従前の60%レベル
勤務形態の弾力化	通常勤務のみ	通常勤務を基本とする。 一方、事業会社のオプションとして、 会社・職種事情に応じて短時間勤務 や小日数勤務コースの設置を検討。

・幹部社員層の60歳以降の雇用



経営職群(理事・副理事)および企画職群(BL職)にある正社員については、以下の「雇用延長制度適用者選定基準」に照らして、雇用延長対象とする適用者を決定するとともに、雇用延長後における継続雇用可否も、本基準に照らした判定結果を勘案して決定する。

[雇用延長制度適用者選定基準]

1. 判定項目および要求レベル

以下の4項目を具体的かつ客観的に判定した上で、その全てを満たす者を適用者とする。

働く意欲 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者

健康状態 直近の定期健康診断結果におけるWORK判定が3ないし4の者

(1:要休業、2:就労制限、3:日常生活注意、4:生活正常)

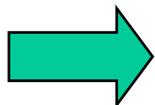
業務成果・経験 過去3年間の個人業績評価が標準的ないしはそれ以上の評価の者

勤務態度 職場の風紀や秩序を乱すような行為がみられない者

2. 判定時期

雇用延長判定時期は、満60歳定年年月日の1年前までとする。

以降、随時本基準に照らした判定を実施し、継続雇用可否判断時に勘案する。



非組合員であるが、労使協定