

合からも感謝された。

- 移行時には過去分の精算を行ったが、会社都合で100%支給した。精算した時点で不利益が生じた者はなく、手厚い給付を行ったといえる。
- なお、キャッシュバランスの導入は検討しなかった。年金に対する債務を極力会社は持たないとの考えがあった。

(7) DCについて

- DC導入に対する社員の抵抗感はほとんどなかった。加入は選択制であり、証券と関係ある仕事をしている人が多いと思われる。
- DCの運用商品としては、23商品。6割はグループのものだが、自社株はなし。
- 商品の選択割合としては、最初は安全資産が多かったが、相場が下がるにつれて株の組み入れ割合が増加している様子。
- DCに加入しない人の理由としては、①中途引出しができない（女性が加入しない理由に多い）、②50歳を超えている、③特別法人税がかかるのならば入らない。
- DCに加入する人の理由としては、①自らも運用したい、②自分で人生設計をしたい、など。
- そもそも改定前の制度で定年退職者は年金の選択率は低く、一時金を自分で運用したいというニーズがあった。
- DCのポータビリティについては、現状では評価しづらい。
- 前払いを選択した場合、所得税の補填はなしだが、そこは皆割りきっている。なお、前払いから据置に変更することは可能だが、据置から前払いに変更することは不可。

(8) 今後の課題

- 年金の選択肢をつけずに、受給権を保護する方法があるか否か考える。
- 現在のDC拠出金では十分な年金給付が出来ない可能性がある。

3. 人事戦略について

- 平成10年4月からは管理職の給与体系を年俸制にし、平成11年4月からは等級と人事考課により1年間でもらえる分の給与と退職金に分かる形にした。
- 再雇用については、60～63歳を対象に登録制で、グループ会社を活用しており、実施した人数は数十人。
- 年間の退職者人数はグループ全体で300～400人、うち定年退職者100人のうち、約半数が再雇用制度に登録している。
- 早期退職制度はない。
- グループ内でも事業内容により新卒、長期雇用を重視する会社、即戦力も欲しい会社等あるが、人事評価やプラットフォームは統一し、差はボーナスでつけている。

4. その他

- DCの問題点としては、①中途引出しができないこと。ペナルティーがあっても可能にして欲しい。特に当社のように一時金から移行した場合は、60歳未満の退職者が退職金として受け取れないのは使いづらい。②特別法人税が課税される、③拠出限度額の上限が低い。

<2002年10月ヒアリング実施>

