

高年齢者雇用制度および企業年金制度の見直しの概要

1. 高年齢者雇用制度の見直しについて

(1) 概 要

- ・ 55歳から57歳までに、「再雇用や転籍により65歳まで就労する」または「60歳の定年まで当社社員として就労する」のいずれかの就労形態を選択できることとする。
- ・ 「再雇用や転籍により65歳まで就労する」ことを選択した社員に対しては、本人の希望等に基づき、当社または他社での就労を斡旋する。

(2) 対象者

一般職社員

(3) 再雇用・転籍の条件

雇用期間

最長で65歳まで。なお、雇用契約は、再雇用・転籍を選択した年度の8月1日から60歳まで継続。それ以降は1年契約。

労働条件

本人のやりがいや、自分にあった働き方に応じて幅広く選択できるよう、週3～5日勤務および短日勤務を設定する。

業務内容

高年齢社員の多様な能力・経験を活かすことで能力発揮、やりがいを高めるとともに、生産性向上の観点も踏まえながら、本人の希望等に基づき、会社が調整する。

給 与

業務内容や労働条件等を踏まえ、個別に決定する。

(4) 導入時期

平成19年4月1日

2. 企業年金制度の見直しについて

(1) 概要

企業年金に関する法整備に対応するとともに、長期安定的な運営が可能となる仕組みとするため、現行の「税制適格年金^{*3}」を見直し、その7割程度を「規約型確定給付企業年金制度」、3割程度を「確定拠出年金制度」に移行する。

「規約型確定給付企業年金制度」の標準的な年金給付期間を、今回見直した雇用制度の内容を踏まえたものとする。

	現行	見直し後
有期年金	60～75歳	65～80歳
終身年金	75歳以降	80歳以降

(2) 対象者

全社員

(3) 導入時期

平成19年10月1日目途

*3 税制適格年金：

一定の税制優遇措置を受けることが認められた退職年金制度。一般的には、社外に積み立てた将来の退職金の支払原資を、退職後に年金として給付する。昭和37年4月に導入されて以来、日本の企業年金制度の中心的役割を果たしてきたが、法改正により、平成14年度以降の制度の新設が認められなくなった。また、既存の制度についても、平成24年3月31日までに廃止あるいは他の年金制度へ移行することが求められている。

以上