

輸送リーダー

2014
January 1
Vol. 198

空飛ぶ五ツ星、ANA。

「格付け」と言えば、「三ツ星レストラン」や「三ツ星ホテル」がすぐに頭に思い浮かぶが、こうした格付けは航空会社に対しても行われている。同社は2012年度、ロンドンに拠点を置くSKYTRAX社が運営する「エアライン・スターランキング」において、空港から機内サービスまで800を超えるカテゴリーにおいて、「5スター」を獲得。格付け対象となった航空会社のうち、5スターを獲得したのはわずか7社のみであり、日本国内では初の快挙となった。
「輸創企業」全日本空輸株式会社 | 4ページより



業界羅針盤

国交省 災害物流で手引書作成 これまでの教訓を基に
特殊車両で長さ規制見直し 国交省
中企庁「消費税転嫁対策室」を設置 全国に調査官500人配置

【各論82】 退職金・厚生年金基金の見直しには… —支給基準の引き下げに伴う労働条件の不利益変更—



退職金・厚生年金基金の積立不足問題

事業主が最も頭を悩ませているのが、退職金・厚生年金基金の積立不足でないでしょうか。現在、「中小企業退職金共済制度」の基本退職金の予定運用利回りは1.0%、付加退職金の支給率は平成19年度からずっと0%という状況です。また、厚生年金基金は昨年2月に発覚した年金資金消失事件などで、深刻な積み立て不足が表面化しました。そのため厚生年金基金の制度を見直す「改正厚生年金保険法」が、6月に参院本会議で可決・成立しました。

改正法は「財政状況が特に深刻な基金を5年以内に解散させ、母体企業に代行部分を返上させる。それ以外の基金も基準を下回れば厚生労働相が解散命令を出せる」というもので、平成26年4月1日に施行予定。これにより、約560ある厚生年金基金のほぼ9割が廃止となる見通しです。

「退職慰労金」見直しのポイント

多くの会社は、退任する役員に退職慰労金を支給しています。退職慰労金は、商法に基づいた定款で定めるか、株主総会の決議が必要になります。

近年は、上場会社を中心に「年功的な性格が強い」という理由で廃止されるケースが増加していますが、退職慰労金は「在任中の業績に対する褒賞」という性格が強く、廃止という

は難しいものがあります。もちろん廃止に伴う打ち切り支給についても株主総会の承認が必要です。

従業員の退職金を見直すということになると、まず役員の退職慰労金を先行させなければなりません。退職慰労金には明文化された通達のような基準はないのですが、「最終報酬月額×在任年数×功績倍率×特別功労加算」というのが一般的です。

在任年数は動かさませんので、ポイントは①最終報酬月額を平均報酬月額にする、②功績倍率を下げる、③特別功労加算を減らすあるいは無くすことにより、新たな基準に変更することが考えられます。

「退職金制度」見直しには 高い合理性が必要

退職金制度の見直しと退職金規定の改定はすでに行われている会社も多いのですが、最近の業績悪化のため、さらに支給基準を引き下げざるを得ない状況になっています。ここで問題になるのが、支給基準の引き下げに伴う労働条件の不利益変更です。

判例では、「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に

法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものであるというべきである」(昭和63.2.16最高裁)と示しています。つまり退職金制度の変更は、高度の必要性に基づく合理性が必要であるということであり、単に経営不振という程度だけでは合理的理由があるとはいえないということです。

人事労務制度を改革する

そうすると抜本的な人事労務制度の改革を考えなければなりません。次の2つが基点となります。

①地域・規模・業種・支払い能力等から自分の会社を知る
例えば、運送業は人が命といえる業界です。人を大事にしなければ成長できない業界でしょう。

②自社の退職金制度の意義を考える
退職金の性格として(イ)功労報奨、(ロ)賃金後払い、(ハ)老後の生活保障が挙げられますが、会社の方針としてどこを重点的に考えるかということです。

上記①と②から会社の退職金の現状分析をして、そのうえで細かなシミュレーションをして最適な退職金制度を作ることになります。細かなシミュレーションとは、たとえば40歳前後の従業員ならば「住宅ローンと教育資金が重なっているため給与・賞与に上乗せして支払う」というように、前払退職金について考慮して計算するなどです。50台後半の従業員ならば「60歳の定年時に一括してもらいたい」というような希望があるかもしれません。本当にきめの細かい制度を作ることになります。

退職金積立制度は

〈確定給付〉と〈確定拠出〉で大きく異なる

退職金制度の見直しの後にしなければならないのは、退職金積立方法をどうするかということです。社内積立としては退職給与引当金があります。社外積立としては、〈確定給付〉退職金の額を決めておく

- ①確定給付企業年金
- ②厚生年金基金
- ③生命保険

〈確定拠出〉退職金の掛け金のみを決めておく

- ①確定拠出年金(日本版401K)
- ②中小企業退職金共済
- ③特定退職金共済があります。

これらそれぞれのメリット、デメリットを考えなければなりません。会社としては退職金の額をあらかじめ決めておく確定給付よりも退職金の掛け金のみを決めておく確定拠出のほうが、負担が少なくなります。

その中でも確定拠出年金(日本版401K)は、従業員にとって①税金面、②転職しても移管可能、③自分で運用指示ができるなどのメリットがあります。一方、自己責任というリスクも背負うことになります。

退職金制度には、労務の知識、公的年金の知識、積立金の知識等が要求されますので、まず退職金コンサルタントか、この分野に詳しい社会保険労務士に相談することが必要かと思えます。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。

厚生年金基金の積み立て不足

