



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025 年 6 月 7 日 No.905

退職給付金の見直しについて 解明の団体交渉を行う

東日本ユニオンは 6 月 5 日、申第 27 号で経営側に申し入れを行った退職給付金の見直しについて、制度や今回変更に至った理由など様々な点について明らかにしてきました。

1. 提案されている「企業型確定拠出年金」の仕組みについて明らかにすること。

回答：企業型確定拠出年金は、社員が会社拠出金を自ら運用し、年金資産として原則 65 歳から 75 歳までの希望する時期に、老齢給付金として受け取ることができる制度である。

《制度について》

組 合：企業型確定拠出年金の制度自体は、国の制度ということで良いか？

経営側：国の制度である、企業型確定拠出年金制度を利用する。

《運営管理会社について》

組 合：企業型確定拠出年金の運営管理機関はどこになるのか？

経営側：現在のところ日本生命保険相互会社を予定している。

《運営管理会社破綻の場合の補償について》

組 合：運営管理機関が破綻した場合、全額補償になるのか？

経営側：運営管理会社の破綻は想定していないが、会社として社員に不利の無いように対応していく。

《運用口座について》

組 合：社員は新たに口座を作るのか？

経営側：社員が個々に口座をつくる必要がある。

《資産の引き出しについて》

組 合：原則 65 歳以降、資産の引き出しが可能とはどういうことか？

経営側：在職中で会社拠出金を拠出している期間は引き出しできない。満 65 歳の定年退職以降、一括で一時金として受け取るか、年金として毎月受け取るか選択できる。

組 合：年金として受け取る場合は、残高は運用したままになるのか？

経営側：受け取りを開始した時点で資産の運用は終わりとなる。

《早期退職した場合の取扱いについて》

組 合：早期退職をした場合はどのようなになるのか？

経営側：個人型確定拠出年金（iDeCo）に資産が移換する。転職先に企業型確定拠出年金制度がある場合は、これまで積み立てた資産を移換することができる。

組 合：転職せずに退職する場合はどのようなになるのか？

経営側：企業型確定拠出年金の仕組みとして、通算の加入期間によって受け取り開始期間が異なる。

- ① 1 ヶ月以上、2 年未満・・・退職後 65 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。
- ② 2 年以上、4 年未満・・・退職後 64 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。
- ③ 4 年以上、6 年未満・・・退職後 63 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。
- ④ 6 年以上、8 年未満・・・退職後 62 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。
- ⑤ 8 年以上、10 年未満・・・退職後 61 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。
- ⑥ 10 年以上・・・退職後 60 歳～75 歳の間で受取りを開始できる。

※続く

《早期退職した場合の取扱いについて 続き》

組 合：制度開始後、60 歳以前で早期退職した場合でも受け取りはできないということか？

経営側：制度上、加入期間による受け取り開始年齢までは受け取ることができない。そのため移換金を企業型確定拠出年金個人口座に移換せずに、退職時に受け取ることを選択できる経過措置を設けることとした。令和 8 年 4 月 1 日時点で満 50 歳以上の社員は、どちらにするか選択するようになる。

《運用商品について》

組 合：運用商品は何種類あるのか？

経営側：日本生命と調整中だが、10 商品以上は選択できるようになる予定である。

組 合：元本保証型のプランはあるのか？

経営側：定期預金や国債などの商品がある。

組 合：移換金と会社拠出金を運用していくということだが、元本割れするリスクはあるのか？

経営側：選ぶ商品によっては元本割れする場合もある。

組 合：運用商品は、いつ選択するようになるのか？

経営側：基本的には、いつでも選択できるようになる。

組 合：個人の PC やスマートフォン等で運用を指図するのか？

経営側：商品は個人で決めることになるがその際の手続きは、会社への申請、個人で行うなど、詳細は調整中である。

組 合：運用商品の変更や複数選択することも可能なのか？

経営側：可能である。ライフプランや商品のリスク等も考えて選択することができる。

組 合：変更する度に手数料は発生するのか？

経営側：運用を指図する手数料などは発生しない。

2. 現行の「退職一時金制度」を第二基本給制度を含めて廃止し「企業型確定拠出年金」に移行する理由を明らかにすること。

回答：人生 100 年時代における資産形成の必要性を踏まえ、社員が自身のライフプランに応じて資産を運用し、退職後の生活を充実させることができるよう、第二基本給も含め退職一時金制度を廃止し、全社員を対象とした企業型確定拠出年金を導入することとした。

《変更する理由について》

組 合：この間、第二基本給単体での廃止を求めて経営側と議論してきたが、第二基本給制度も含めて退職一時金制度そのものを見直す理由は何か？

経営側：第二基本給制度や自身の退職手当がいくらになるのかわかりにくいという意見があった。社員が自身のライフプランに応じて資産を運用することによって退職手当の額がわかりやすくなり、日々人生設計を考えてもらえることになるためである。

組 合：退職手当に関して、この間経営側は退職後の生活のためではないと言ってきたが、考え方を変えたのか？

経営側：退職後の生活を充実させるということもあるが、現職で長く働き続け、能力を発揮してもらうことが目的である。

組 合：転職先で企業型確定拠出年金を導入している場合は、転職先に持ち越せるということだが、社員の流出につながるリスクは無いのか？

経営側：離転職の流れは大きくなっているが転入も多い。中途採用の相談でも企業型確定拠出年金についての問い合わせも多く、採用市場でのメリットはある。

3. 現行の第二基本給制度を廃止して「企業型確定拠出年金」の移行で、社員にどのような効果があるのか明らかにすること。

回答：社員自らの退職後の資産を把握でき、また、自身のライフプランに合わせ運用もできるため、人生100年時代における資産形成を促し、より安心して長期にわたって活躍する社員の後押しになると考えている。

《社員への効果について》

組 合：社員へのメリットは何か？

経営側：これまで退職手当は会社が決めたものというイメージがあったが、今後は社員が決められるものというイメージになる。社員自らの退職後の資産の把握や自身のライフプランに合わせ運用もできるため、より安心して長期にわたって活躍する社員の後押しになると考えている。

組 合：現在の制度で60歳定年を迎えた場合と、新制度に移行して元本保証型のプランで運用した場合の60歳時点での差額はどのように見込んでいるのか？

経営側：定年が現行60歳から新制度は65歳になるため一概に比較することは難しい。60歳で退職手当を受け取り、65歳でエルダー功労金を合算した金額よりは多くなると見込んでいる。元本保証型のプランであっても1%程度の運用益を見込んだ商品を予定している。1%以下の商品も出てくるかもしれないが、社員が選択をして運用することにより、リスクの分散もできるようになる。

《移換係数について》

組 合：移行係数はどのように算出したのか？

経営側：制度導入時点で整理退職した場合の年金額を基準とした考えである。移換時に整理退職した場合の金額が移換金を上回る場合は、その金額が移換金となる。

組 合：職制によって毎月の会社拠出金が異なる理由は何か？

経営側：現在の退職手当も職制によって上がる仕組みになっており、その考えを用いて毎月の拠出金の額を決定した。

《移換金を8年かけて移換する理由について》

組 合：移換金を8年かけて移換する理由は何か？

経営側：全社員の移換金を一気に移換すると財務の状況などもあり、8年かけて移換することとした。

組 合：8年とした理由は何か？

経営側：制度上の上限が8年であり、財務の状況なども踏まえて8年とした。

《早期退職加算金及びニューライフプラン休職の廃止について》

組 合：経過措置を設けた理由については何か？

経営側：社員のライフプランに配慮して、令和13年度までの間経過措置として制度を維持する。

組 合：令和8年度に満45歳以上とした理由は何か？

経営側：社員に早期退職してもらうために経過措置を行うものではない。長期雇用を前提としつつ、社員のライフプランを考慮して、令和13年度に早期退職加算金が一番多い50歳を迎える、満45歳以上とした。

長年勤めあげてきた社員にとって 有益になる制度を目指していこう！