

# 2014～2015 年度 政策委員会検討結果

2014 年度(中間報告)

○ 「退職金」について

**全日本電線関連産業労働組合連合会(全電線)**

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions(JEWU)

## 政策委員会委員および検討経過

委員長	市吉 健二(住友電工)	事務局	海老ヶ瀬豊(中 執)
副委員長	真弓 晋一(フジクラ)	〃	岩本 潮( 〃 )
委員	小川 富春(古河G労連)	〃	佐藤 裕二( 〃 )
〃	吉田 潤一(昭和)	〃	阿曾 正之( 〃 )
〃	勝部 真一(三菱)	〃	石井 直樹( 〃 )
〃	小池 祐司( 沖 )	〃	戸丸 晴樹( 〃 )
〃	内堀 泰徳(東 特)	〃	柏原 博( 〃 )
〃	下間 健一(FMGW)	〃	志波 正隆( 〃 )
〃	林 達郎(タツタ)		
〃	坂井 純一(O C C)		
〃	間野 伸治(住友電装)		

	開催月日	主な検討事項
第 1 回	2014 年 9 月 26 日	○正・副委員長の選出 ○検討項目について ○年間スケジュールについて
第 2 回	2014 年 11 月 10 日	○「退職金」調査について ○過去からの経緯について
第 3 回	2015 年 2 月 18 日	○「退職金」調査結果報告 ○定年退職後の試算について
第 4 回	2015 年 4 月 9 日	○退職金モデル設定の経緯について ○新しい退職金モデルについて
第 5 回	2015 年 5 月 12 日	○退職金モデル(案)について
第 6 回	2015 年 6 月 16 日	○2014-2015 年度政策委員会 2014 年度報告(中間報告)案について

# 目 次

はじめに	1
1. これまでの退職金取り組みの経過	2
2. 退職金をとりまく環境	2
3. 世間の退職金取り組み状況について	3
4. 全電線の退職金実態について	5
5. これまでの論議と方向性について	6
6. 2015年度の政策委員会の取り組みについて	10
おわりに	11
全電線中央執行委員会見解	12

## はじめに

全電線ではこれまで、全電線 中期基本政策に沿って、「安定した老後生活保障を最重点とする社会保障の補完的給付」との位置づけのもと、退職金の取り組みを進めてきた結果、一定の前進を図ってきたものと考えます。

超少子・高齢化が進展するなかで、公的年金の問題など老後生活の不安から、退職金の重要性はますます高まっています。一方で、厚生年金基金の解散、自己の責任において老後資産の運用の指図を行う確定拠出年金制度の導入企業の増加、労務構成の変化や退職給付債務問題など、退職金をとりまく環境は、より一層厳しさを増している状況にあります。

こうしたなか、全電線においても、退職金をとりまく環境の変化を認識するなかで、世間動向等を注視しつつ、諸課題について整理を行い、新銘柄での水準なども含め検討をするべく諮問され、6 回に亘る政策委員会において、退職金について幅広く検討を重ねながら論議を進めてきました。

ここに、2014 年度の諮問事項に対する検討結果をまとめましたので提起いたします。

## 1. これまでの退職金取り組みの経過

### (1) 1998 年度政策委員会検討結果

全電線における、これまでの退職金の経過については、1998 年度政策委員会において、格差是正を図る観点から、それまで取り組んできた上げ幅方式では、引き上げが難しくなってきたことや全電線退職金水準が世間と比較して低位にあること、AブロックとBCブロックとの格差が拡大傾向にあったことなどから、退職金水準の引き上げや産業間格差圧縮を図る政策として、中卒・勤続 35 年・60 歳の銘柄において、1,600 万円水準への到達方式に政策が転換され、着実な前進につなげてきました。

### (2) 2008-2009 年度政策委員会検討結果

銘柄については、中卒・勤続 35 年・60 歳銘柄の実在者が少なくなっていることや、世間比較が容易にでき、かつ納得性のある銘柄設定に向け、組織論議を重ねた結果、2008-2009 年度政策委員会において、全電線の実態に合わせ、勤続 42 年・60 歳の銘柄で取り組みを進めていくことを基本とすることが確認されました。また、中卒・勤続 35 年・60 歳については、これまでの到達闘争の経過も踏まえ、当面は各単組の実態に即し取り組んでいくことが、適切であるとの考えが確認されました。

要求水準については、Aブロックにおいて、勤続 42 年の平均で概ね 1,800 万円となっている実態を踏まえ、勤続 42 年・60 歳銘柄の要求水準については、当面は A ブロック平均の 1,800 万円を基本としつつ、退職後の生活保障や世間水準などの観点から水準改善の必要性も含め、今後、十分な論議・検討を行いながら設定していくことが望ましいとの考えが確認されました。また、これまでの銘柄である、中卒・勤続 35 年・60 歳 1,600 万円に未到達単組もあることから、各単組の実態に即した要求水準にすることが望ましいとも考えられました。

## 2. 退職金をとりまく課題

世間の退職金をとりまく環境は、公的年金の動向、資産運用市場の変動制の増大に伴い、企業の企業年金制度において年金資産の積立不足の発生が社会的問題となるなど、社会環境の変化により 2000 年代を中心に制度の枠組みに大きな変化をもたらし、新しい価値観の導入もあり、様変わりしてきました。

### (1) 全電線における課題

全電線における退職金の取り組みは、前述の経過を経て現在に至っており、退職金をとりまく環境は、より一層厳しさを増している状況にあります。また、退職金に求められる役割が増している反面、長きにわたる日本経済低迷などから、世間における退職金改善への取り組みの停滞などを背景に、われわれ全電線における退職金政策も、全体の前進に繋がっていないのが実情であります。

ここに、退職金水準と銘柄のとりまく課題を整理し、それらを踏まえたうえで、論議を深めていくことにしました。

#### 【退職金銘柄をとりまく課題】

- ・中卒者の退職者が比較的多かった過去と比べると、現在の全電線組織内の調査では、高卒者以上がほとんどを占め、中卒者については全体の割合の1.3%程度と、実在者が限りなく少なくなっていること
- ・「全電線 中期基本政策」では、全電線の実態に合わせ勤続42年・60歳を基本としつつ取り組みを進めていくこととし、要求水準については、退職後の生活保障や世間水準などの観点から水準改善の必要性も含めて十分な論議・検討を行いながら設定していくことが望ましいと考えられたことから、具体的到達水準が明確ではなく、取り組みを前進させることが難しくなっていたこと
- ・全電線水準と世間との画一的な比較が難しい実態にはあるものの、具体的取り組みの停滞などから、世間より低い水準にあること
- ・大手単組においても、日本経済の低迷などから、新退職制度導入以降、退職金の取り組みの進展が少なく、産業全体の進展に繋がっていない状況となっていること
- ・雇用延長制度の導入や公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴った働き方を考えるにあたり、60歳以降の雇用に対応した、退職金のあり方の論議を進める必要があること

これら諸課題を整理するなかでその対応を検討し、各単組の前進に向けた退職金政策の策定に繋げていく必要があります。

### 3. 世間の退職金取り組み状況について

#### (1) 上部団体の取り組み状況

##### ①連合の取り組み状況

連合の主要組合の高卒生産者における退職金を見ると、上位層で2,359万円となっています。

単位：万円

		中卒生産者 (27 単組)	高卒生産者 (158 単組)	高卒技術者 (140 単組)
上位層	第9十分位	2,002	2,359	2,541
	第3四分位	1,751	2,141	2,189
中位		1,600	1,830	1,859

( )内は、調査単組数

2014 年度連合政策資料 連合構成組織の賃金・一時金・退職金より

※十分位数とは、変量の値を大きさの順に並べたとき、全体をサイズの等しい 10 のグループに分ける位置にある変量の値

## ②JCM の取り組み状況

各産別の退職金水準を見ても、産別ごとに統一性はないものの、勤続 40 年・60 歳では、1,500 万円～2,530 万円台となっています。

自動車総連	1,506 万円～2,100 万円
電機連合	2,014 万円～2,300 万円
J A M	1,600 万円～2,308 万円
基幹労連	1,816 万円～2,531 万円

2014 年度 JCM 加盟各組合労働諸条件一覧より

## (2) 他産別の取り組み状況

世間の退職金実態を見ると、中卒者を対象とした銘柄については、実在者の減少に伴い、極めて少なくなっていることから、高卒者を対象とした銘柄である勤続 42 年・60 歳が主流となり、水準については、各産別・単組の取り組み方の違いなどから、画一的な水準比較が難しいものの、勤続 42 年・60 歳標準労働者で概ね 1,700 万円～2,100 万円程度と、全電線の退職金水準より、相対的には高位にあると判断します。

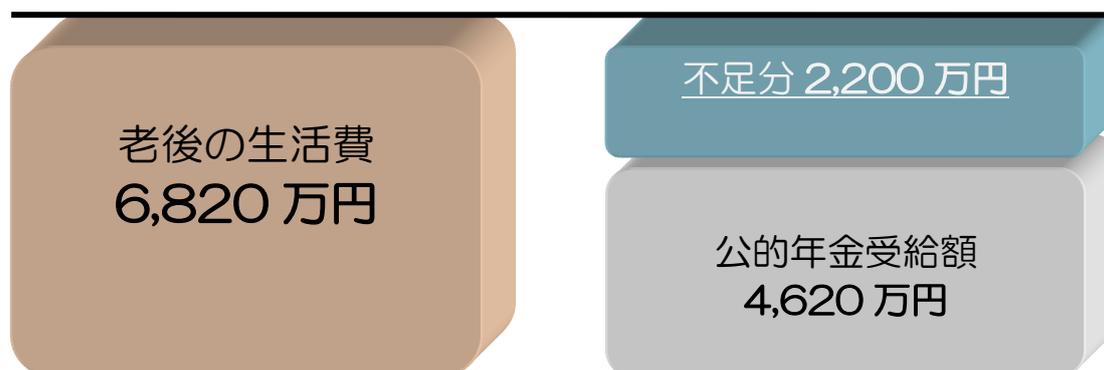
## (3) 老後に必要な資金

生活保険文化センターが行った意識調査によると、夫婦 2 人で老後生活をおくるうえで必要と考える最低日常生活費は、平均 22.0 万円/月となっています。また、ゆとりある老後生活をおくるための費用として、旅行や趣味など最低日常生活費以外に必要なと考える金額は、平均 13.4 万円/月となっており、全体では平均 35.4 万円/月にも上ります。

安定した老後の生活費については、一般的には 60 歳定年時の収入の 60%(公的年金制度が設計された際の原則として設定された水準であり、支給額を算出する際に用いられている数値)を確保することが必要とされていることから、退職後の安心を得るためには、60 歳以降の就労にかかわらず、公的年金と退

職金・企業年金を合わせた水準を確保していかなければならないとされています。

また、退職後の生活の安心を得るためには、公的年金と退職金・企業年金を合わせた水準 6,820 万円(※1)を確保していかなければならないとされていることから、不足分が最低でも 2,200 万円と試算されます。



(※1) 老後の生活費については、生存期間から算出すると定年後 60 歳での平均余命は、男性で 23.14(23)年です。それを基に 60 歳を起点とする老後の生活費は、高齢世帯の消費支出をみると 24 万 7,000 円となっていることから、6,820 万円と試算されました。

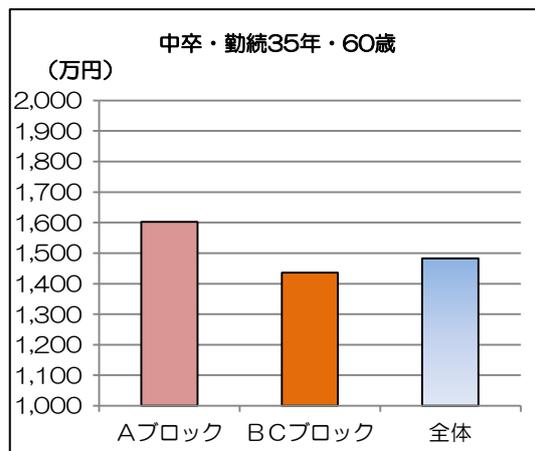
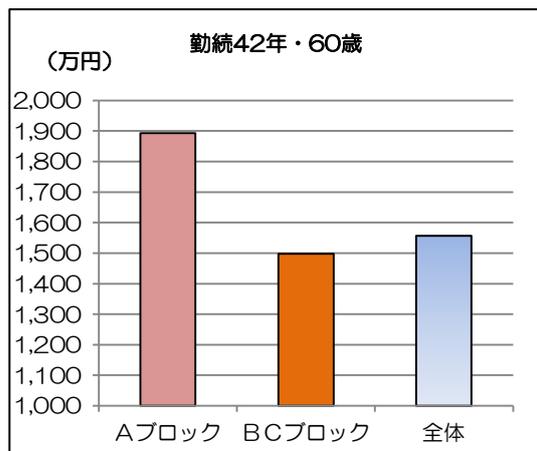
一方、公的年金受給額の状況を見ると、公的年金の支給開始年齢が 65 歳まで引き上げられていることや「高齢者雇用安定法」の改正などを踏まえると、社会的側面に影響されやすくなっており、受給者本人の死亡時までの公的年金受給額が減少傾向にあることから、不足部分が試算した以上に必要になってくる可能性があります。

#### 4. 全電線の退職金実態について

全電線では、1998 年度の政策策定以降、2000 年度以降の早い段階から、中卒・勤続 35 年・60 歳の銘柄において、A ブロック全単組が 1,600 万円に到達するとともに、BC ブロック単組においても、バラツキはあるものの全体としては着実な成果に繋げてきたものと判断します。

2014 年度政策委員会では、各単組の退職金実態把握の観点から、各加盟単組のご理解とご協力を得るなかで、退職金調査を実施いたしました。

その結果、現行の退職金水準として、勤続 42 年・60 歳の A ブロック単組平均 1,893 万円、BC ブロック単組平均 1,497 万円、全体平均 1,557 万円、中卒・勤続 35 年・60 歳の A ブロック単組平均 1,602 万円、BC ブロック単組平均 1,436 万円、全体平均で 1,483 万円と、どちらの銘柄についても、A ブロックと BC ブロック平均との差は大きいと言えます。また、世間水準と比較した場合についても相対的に低位な実態にあると言えます。



2014年度全電線退職金調査より

## 5. これまでの論議と方向性について

### (1) 基本的な考え方

退職金は、老後の生活保障や賃金の後払いの側面、企業活動への功勞の対価などの性格を持つものです。

老後の生活安定を図るには、公的年金を基礎として、退職金・企業年金、自効努力が必要であるものの、社会保障が十分とはいえないなか、とりまく環境がより一層厳しさを増している実態などから、これまで通り退職金については、「全電線 中期基本政策」を踏まえ、「安定した老後生活保障の確保を最重点とする社会保障の補完的給付」との位置づけのもと、取り組みを進めていく必要があると考えます。

### (2) 取り組み銘柄について

#### ① 勤続42年・60歳銘柄について

中卒・勤続35年・60歳銘柄の実在者が限りなく少なくなっていることなどから、全電線の実態に合わせ、勤続42年・60歳の銘柄で取り組みを進めていくこととします。また、退職金水準を見ても世間対比で低位にあることから、世間比較が容易にでき、かつ納得性のある銘柄設定の必要性の観点から、引き続き、勤続42年・60歳の銘柄で取り組みを進めていくことが妥当であると考えます。

## ②中卒・勤続 35 年・60 歳銘柄について

これまでの中卒・勤続 35 年・60 歳の銘柄については未到達単組において、現在取り組みを進めている単組については、引き続き実態に即し、単組の判断のもと取り組みを進めていくものとします。

今後については、実在者が限りなく少なくなっている実態や世間水準との比較、銘柄の納得性の観点などから、課題を整理したうえで準備が整った段階より各単組の判断のもと、勤続 42 年・60 歳銘柄による取り組みに移行することが望ましいと考えます。

## ③65 歳雇用時代における銘柄の検討について

わが国では、少子高齢化による労働人口の減少や公的年金の支給開始年齢の引き上げといった社会の変化を背景に、60 歳以降の働き方の変化が大きく様変わりしつつあるなか、今後、65 歳雇用時代における課題の論議もますます深まっていくと思われまます。

全電線においても、それに対応する退職金・年金制度などの給付のあり方についても検討をしていく必要があり、将来的には銘柄の検討についても、世間動向を踏まえた論議・検討を行っていく必要もあります。

## (3) 闘争方式について

退職金の基本的な考え方やこれまでの取り組み経過、全電線水準および産業内格差の実態などから、世間動向を踏まえつつ、到達すべき目標を明確にし、退職金水準の引き上げや格差改善に繋げていくため、これまで同様、到達方式で取り組むことが望ましいと考えます。

## (4) 水準について

世間の退職金実態は、それぞれの産別の取り組み経過や世間水準の捉え方など、様々な要因から画一的に捉える難しさはあるものの、勤続 42 年・60 歳で概ね 2,200 万円を到達水準として取り組んでおり、また、先行している単組においては、2,500 万円に到達しています。今後については、年金の給付減額など社会保障費の抑制が検討されることも考慮すると、以下の水準で取り組みを進めることが望ましいと考えます。

### ①めざすべき目標水準

JCM の他産別単組の状況を見ても、上位層では 2,500 万円に達しているところもあり、また、連合主要組合の高卒生産者における退職金を見ても、2,400 万円近くに到達している単組もあります。

これらを踏まえ全電線としては、同じものづくり産業に携わる JCM に集う単組で 2,400 万円近くに達していることを考慮すると、電線産業の水準を世間水準に近づけるため、めざすべき目標水準として、2,400 万円とすることが望ましいと考えます。

また、2015 年 4 月からは、その時の社会情勢(現役人口の減少や平均余命の伸び)に合わせて、賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を調整する仕組みの「マクロ経済スライド」が実施されたことや、厚生年金・国民年金の受給額についても、1999 年をピークに減少傾向にあるなか、今後、公的年金の伸び悩みも考慮したうえで、全電線として試算した老後の生活費の不足分(2,200 万円)以上の積み上げが必要とも考え、世間水準として見る 2,400 万円に到達させる取り組みが重要と考えます。

## **②当面取り組むべき水準**

全電線としても、世間の退職金水準や老後生活に必要なとされる資産などから、将来的には 2,400 万円をめざすべき目標水準と考えますが、全電線のこれまでの取り組み経過や退職金実態調査による現行水準などを踏まえ、全電線として試算した退職後の生計費の不足部分 2,200 万円を必要とし、それを当面の取り組みべき水準として行くことが望ましいと考えます。

また、各単組の主体的取り組みにより、2,200 万円に到達した単組においては、めざすべき目標水準である 2,400 万円の到達に向け、引き続き取り組みを進めていく必要があるものと考えます。

## **③留意すべき基準**

勤続年数が少ない場合の退職金の水準を世間水準も踏まえ検証した結果、低位な水準とならないよう底支えの観点から、勤続 35 年・60 歳のポイントで、2,200 万円の 80%以上になるよう留意していく必要があるものと考えます。

## 銘柄と水準について

### めざすべき目標水準

勤続・42年・60歳の銘柄で2,400万円

- ・ゆとりある老後生活に近づけるための水準
- ・電線産業の底上げ、世間水準との格差是正のため
- ・逼迫している公的年金への対応

### 当面取り組むべき水準

勤続・42年・60歳の銘柄で2,200万円

- ・老後の生活に必要な資金を根拠とするもの
- ・高卒新卒者 標準労働者で獲得すべき水準
- ・他産別を意識した水準

### 留意すべき基準

勤続・35年・60歳ポイントで到達水準の80% (フィックポイント)  
2,200万円×80% (1,760万円)

- ・底支えの視点
- ・低勤続年数にある標準労働者の水準
- ・他産別を意識した水準

## **(5) 到達方式の補完について**

退職金の到達水準に向けた取り組みを基本とする一方で、現行水準が低位にある単組では、格差を踏まえた取り組み水準や額の設定など、到達方式を補完する形で実効性のある方策も必要となることも考えられます。

具体的には、着実な改善に結び付けていく観点からも、その補完として、単組の主體的な判断のもと、上げ幅による取り組みを選択できる方針も必要であるものと考えます。

## **(6) 企業年金について**

安定した老後生活保障を確保するうえで、企業年金の果たす役割は大きいものがあり、その充実に向けた取り組みが重要となっています。特に、特別支給の老齢厚生年金(定額部分)は支給開始年齢が 65 歳へ引き上がり老齢基礎年金に移行され、報酬比例部分については段階的に支給開始年齢が引き上げられ、2025 年度には 65 歳から支給される老齢厚生年金へと移行されるなど、今後の公的年金の動向を見据えると、企業年金の重要性はますます高まっているものと考えます。

退職金の年金化にあたっては、確定拠出年金など様々な制度の導入が進んでいますが、退職後の生活設計や公的年金の動向を踏まえ、老後の生活安定を基本に設計する必要があります。また、マッチング拠出の導入など、制度の改定にあたっては、運用リスクも考えられることから、労働組合・個人としても、積極的に投資教育に参画していくことが重要です。

## **6. 2015 年度の政策委員会の取り組みについて**

2015 年度の政策委員会の取り組みについては、以下のことを中心に論議・検討を進めていきます。

- ・ 確定拠出年金制度など様々な制度へ移行するときの労働組合としてのサポートについて
- ・ 自助努力部分の啓蒙活動のあり方について
- ・ 退職金交渉の進め方について
- ・ 60歳以降の雇用に対する退職給付のあり方の研究

## おわりに

以上、本年度政策委員会では、諮問事項の「退職金」について精力的に検討を重ね前述のような方向性を見出してきました。

退職金については、各単組の実態に即した取り組みを進め、基本的には「全電線中期基本政策」の考え方に沿った運動を進めてきましたが、世間動向に見合った政策としてさらに前進をさせるべく、退職金にかかわる過去からの経緯を踏まえるなか、他産別の動向や老後の生計費の分析などを参考に論議・検討し、銘柄の検証と新たな水準について一定の方向性を取りまとめてきました。

退職金をとりまく環境が、退職給付制度の再編などを通して多様化していることや公的年金制度のとりまく多くの課題を考慮すると安心して老後生活を営める実態にはなく、自助努力を含めた総合的な検討が必要となります。

そのようなことから、次年度については、過去からの退職金の動向を分析するなかで、引き続き各単組の抱える問題点を含めたうえで、退職金給付のあり方などを論議・検討し、さらなる前進につながる退職金政策となるよう、各単組のご理解と積極的なご協力をお願いいたします。

以 上

## 全電線中央執行委員会見解

2014年度の政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました「退職金」について精力的に検討をいただき、ここに中間報告として答申されましたことに対し心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、「退職金」についての中間報告を慎重に検討した結果、とりまく環境が変化していくなかでの重要な提言であると受け止め、本報告を尊重するなかで引き続き2015年度を最終年度と位置づけ、論議・検討を進めることとします。

以 上