

JTの退職給付制度

日本たばこ産業株式会社 人事部 課長 田中 正樹

当冊子においては以下の略称を用いております。

CB：キャッシュ・バランス・プラン（Cash Balance Plan）

DC：確定拠出年金（Defined Contribution）

新DB：確定給付企業年金（Defined Benefit）

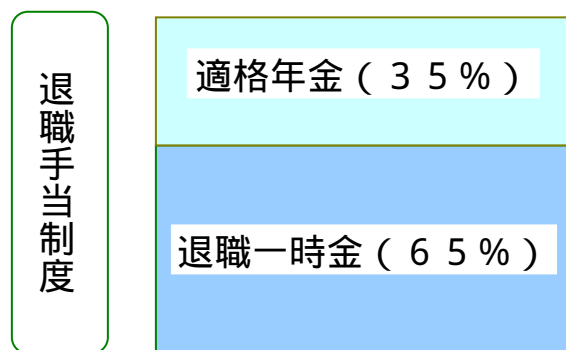
【目 次】

1 . 退職手当制度改革の概要	P 2
退職手当制度の現状	
人事諸制度全般の見直し	
退職手当制度見直しの基本方向	
退職手当制度改革の全体像	
制度改革にあたっての考え方（前提など）	
制度改革スケジュール	
2 . 制度改革のポイント	P 8
機関決定までのポイント	
労使合意までのポイント	
社員教育について	
今後の課題	
<u>資料編</u>	P 1 2
ポイント制（退職一時金）/キャッシュバランスプラン	
/確定拠出年金/確定拠出年金の運用商品/確定拠出年金の選択結果	
/新旧退職金カーブの比較/移行措置・その他	

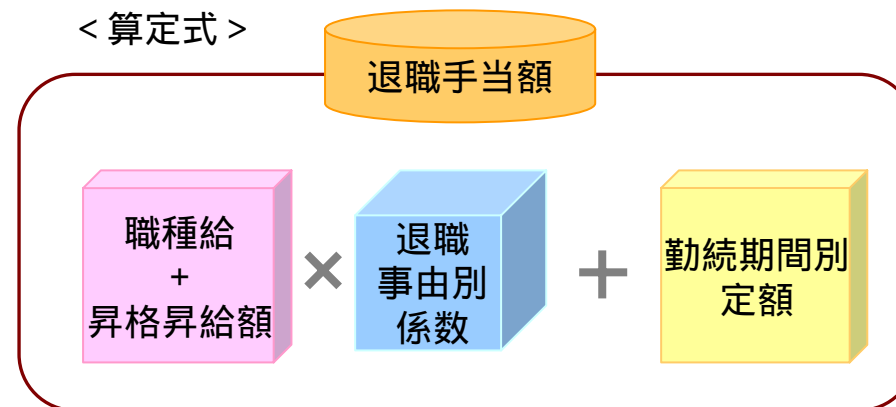
退職手当制度の現状

退職手当制度の概要

< 構成 >



< 算定式 >



退職事由別係数、勤続期間別定額ともに勤続に伴い上昇

退職手当制度の課題

1. 退職手当の算定方式 : 最終比例方式 (結果) 毎年の成果の積上げ方式
2. 経済環境の悪化 : 経済環境の悪化に伴い、適格年金への掛金増加
退職後の生活安定のための年金制度維持が困難
3. その他 : 厚生年金保険料の違い

人事諸制度全般の見直し

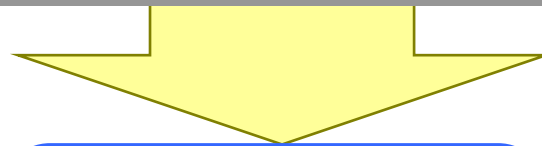
人材マネジメントポリシー

求められる人材像

「変化を好機に」「個々の違いを尊重」「壁を超えること/作らないこと」「自律/自立」「スピード」「クオリティ」「成果の継続」

人材マネジメントにおける基本方針

「透明性の追求」「公正な処遇の推進」「成長の機会の提供」
「柔軟性の高い制度の実現」



人事諸制度の見直し

給与制度：昇格しなければ給与が上がらない仕組みの強化

賞与制度：より業績に連動した支給方法のルール化 等

退職手当制度見直しの基本方向

退職手当の位置付けの再確認

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. 退職後の生活安定は必要 | 一時金である必要性はない |
| 2. 年金制度は必要 | 社員にとって、退職後の生活安定のため
会社にとって、支払の平準化のため |
| 3. 年金制度を維持するためには、
社員の負担も不可欠 | 予定利率、給付利率の引下げ等 |

退職手当制度見直しの基本的な考え方

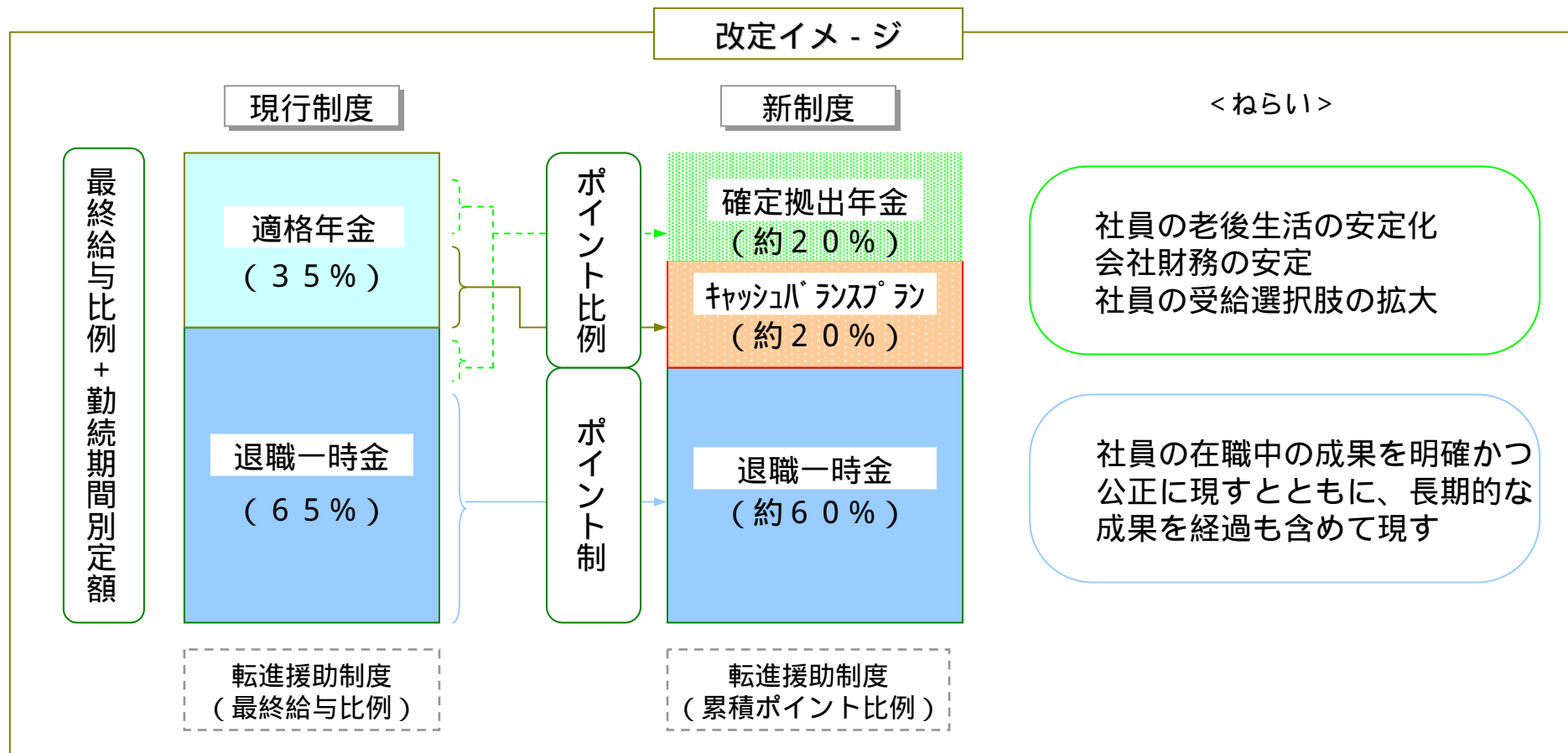
1. 退職手当の水準は下げない
2. 会社も一定の負担を行うが、社員の負担も求める

制度改定の方向性

ポイント制、DC、DB(CB)の導入

退職手当制度改定の全体像

- 1. 社員の在職中の成果の明確化・公正化 ⇒ ポイント制の導入
- 2. 一定の年金給付が保証された制度の継続 ⇒ キャッシュバランスプランの導入
- 3. 社員の老後生活と会社財務の安定化の両立 } ⇒ 確定拠出年金の導入
 社員の選択肢の拡大



制度改定にあたっての考え方（前提など）

その1 モデル上の水準は維持

その2 職務に見合ったポイント設計

退職一時金、DB、DCの共通のツール

その3 モデル上の年金額を維持

その4 累積退職手当算定ポイントの設定

昇格しなければ、退職手当は増加しない

その5 賞与原資の一部を取り込み

機関決定までのポイント

- ポイント1 退職給付会計の理解
- ポイント2 会社としての優先基準
- ポイント3 DB、DCの並存理由
- ポイント4 DC、ポイントの設計思想
- ポイント5 財務インパクトの理解・検証

労使合意までのポイント

ポイント1 想定利回り

ポイント2 対象者

ポイント3 移行時の取扱い

社員教育について

基本的な考え

- 1．退職手当制度に関し無関心
- 2．投資に関して無関心

従業員説明＜制度編＞

【実施期間：2003年5月～7月】

- 1．退職手当制度の概要
- 2．退職一時金制度の仕組み
- 3．C Bの仕組み
- 4．D Cの仕組み
- 5．切替方法

従業員説明＜投資教育編＞

（実施期間：2003年6月～8月
実施回数：計470回）

- 1．投資とは
- 2．リスクとリターン
- 3．資産別の特徴
- 4．具体的な商品紹介
- 5．今後の手続

今後の課題

その1

DCと退職金前払いの選択結果



その2

運用商品の選択結果



その3

自立意識の向上

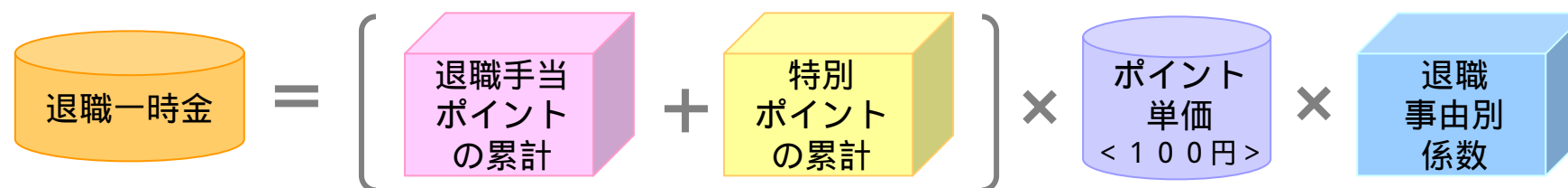
その4

社員教育の継続

資料編

ポイント制（退職一時金）

退職一時金の算定



退職手当ポイント : 職掌職級等に応じた、職務の大きさに応じて設定されたポイント

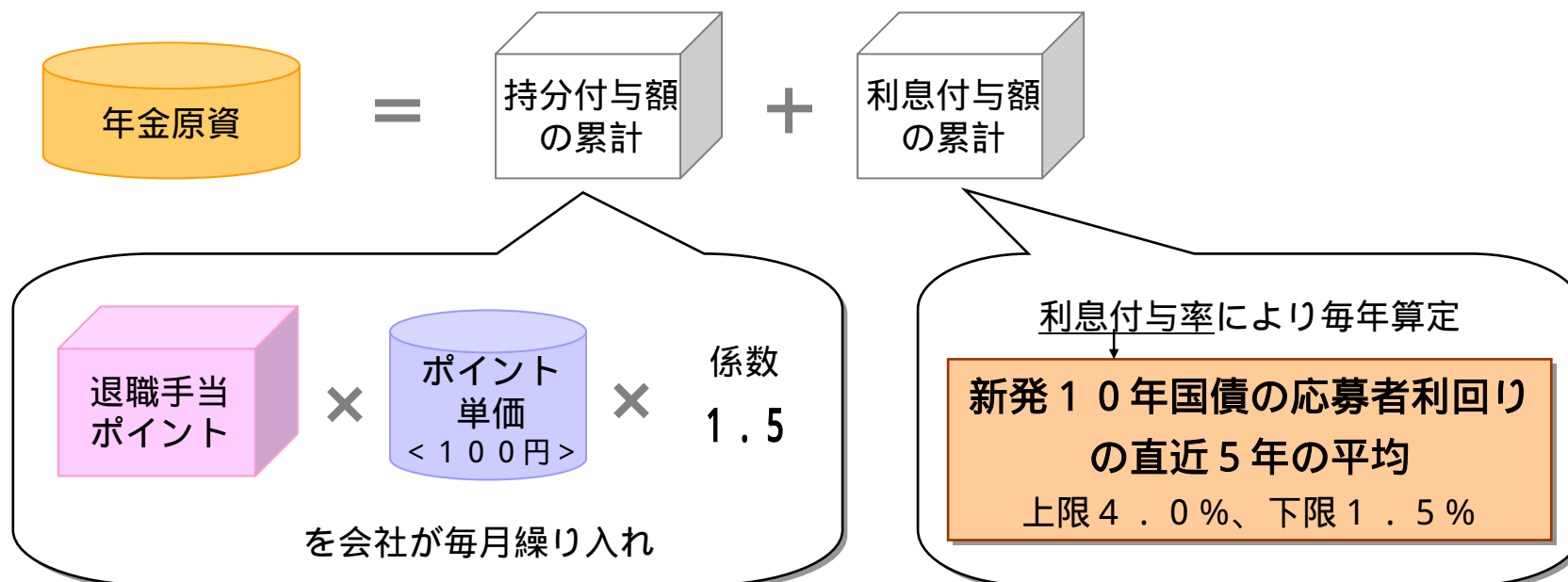
特別ポイント : 特定の職掌職級に昇格した際に付与されるポイント。
昇格に対するインセンティブ付与。

累積ポイントの上限

職掌職級等に応じて累積ポイントの上限を設定 : 現行退職手当制度との連続性を勘案

キャッシュバランスプラン

年金原資の算定



係数 : 設計上の想定利回り(2.5%)で推移した場合、年金原資が制度全体の20%程度となるよう設定。

累積ポイントの上限

職掌職級等に応じて累積ポイントの上限を設定 : 該当すると、持分付与額は付与しない

キャッシュバランスプラン

年金での支給

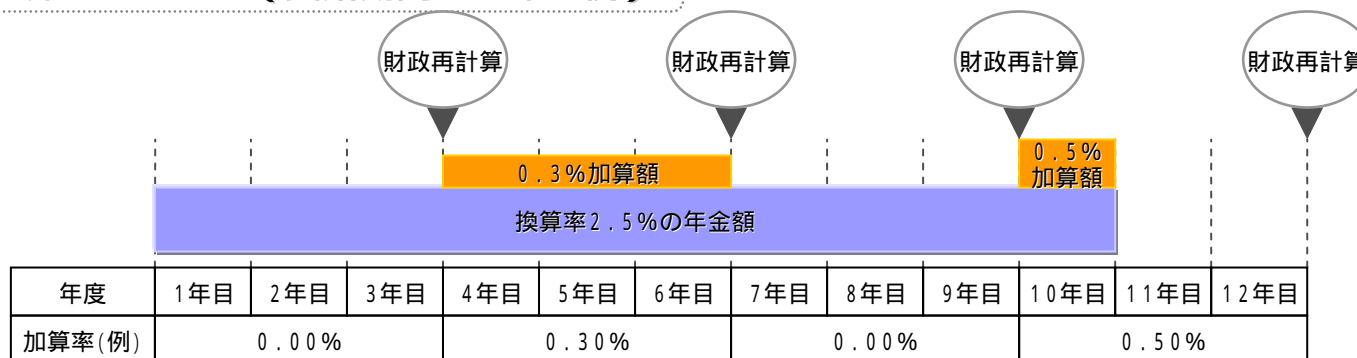


年金種類 1 5年確定年金
1 0年確定年金
5年確定年金（新設） から選択

指標（年金受給中）：2.5%保証

（ 財政再計算時に利息付与率の
3年平均が2.5%を超えた
場合はその利率 ）

年金加算のイメージ（支給期間10年の例）



確定拠出年金

確定拠出年金の掛金



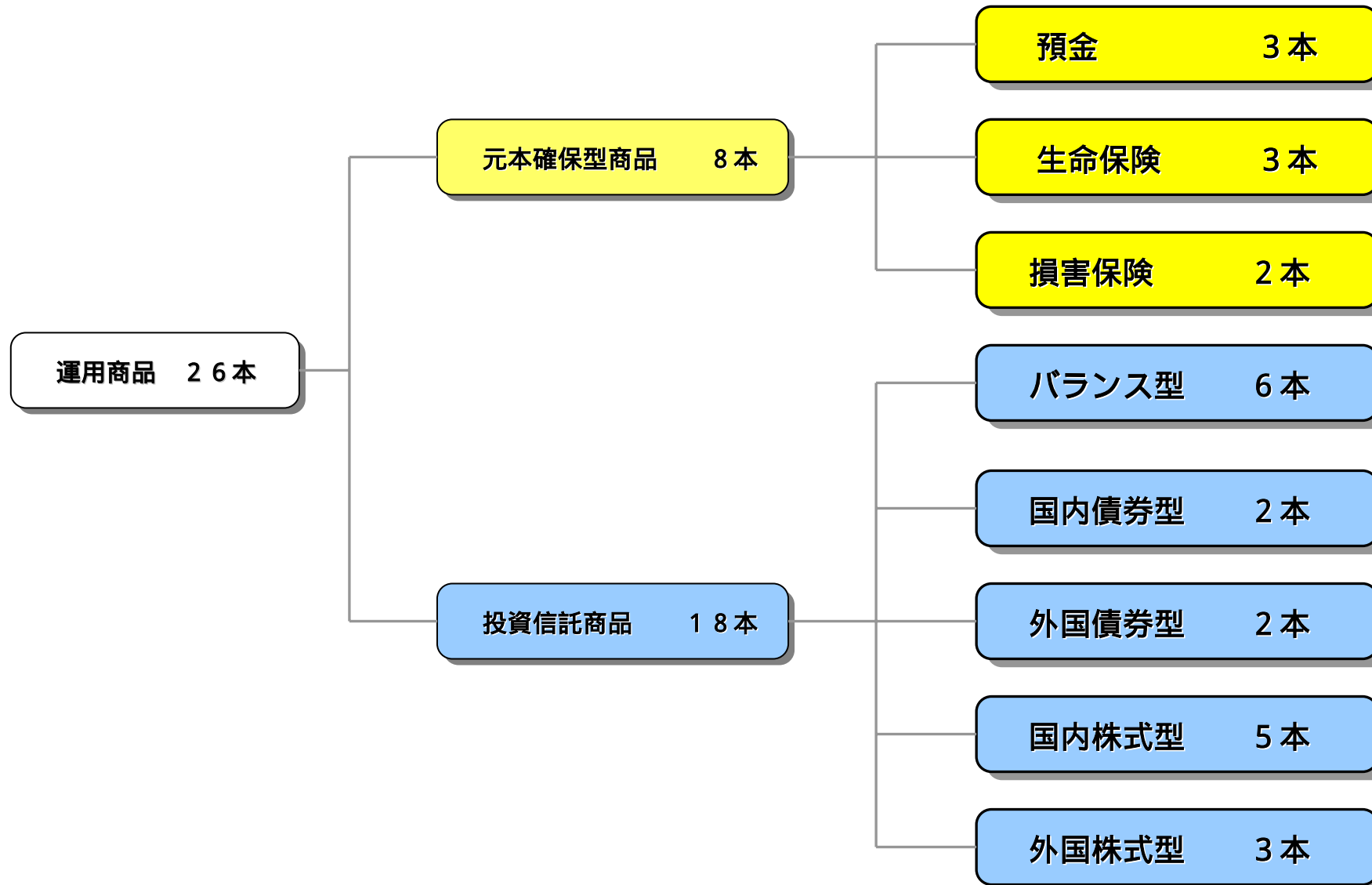
係数 : 設計上の想定利回り (2 . 5 %) で推移した場合、年金原資が制度全体の 2 0 % 程度となるよう設定。

キャッシュバランスプランとの係数の差は、賞与体系の変更に伴い賞与財源の一部を確定拠出年金へ移行することによって生じたもの。

累積ポイントの上限

職掌職級等に応じて累積ポイントの上限を設定 : 該当すると、係数は 1 . 5 を用いる。

確定拠出年金の運用商品



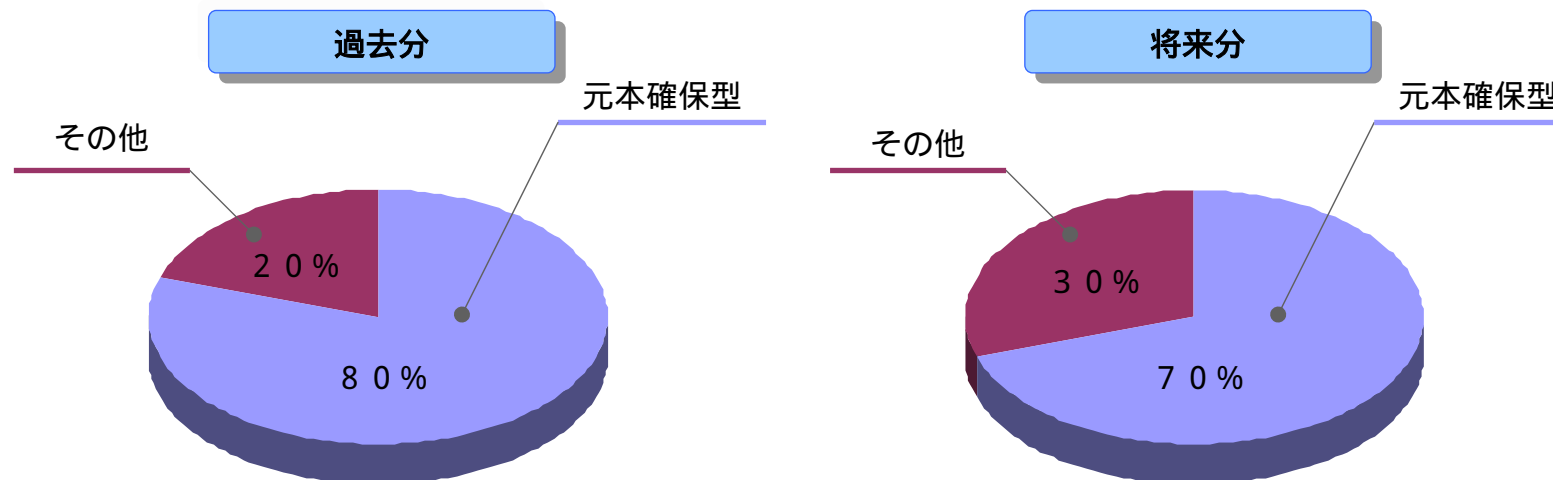
確定拠出年金の選択結果

DC・前払いの選択結果

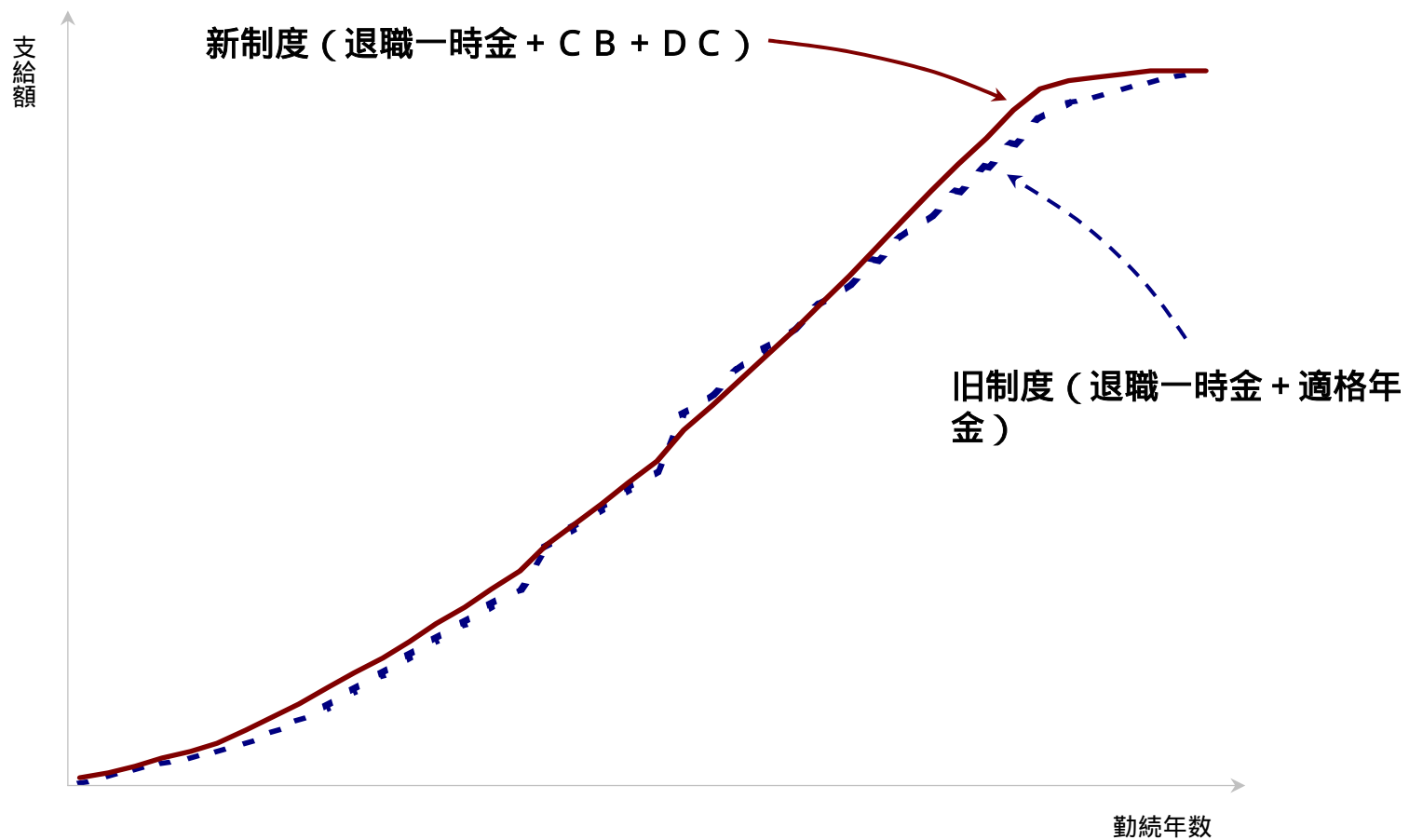
確定拠出年金の加入は個人による選択

	過去分	将来分	制度移行時の選択結果
選択肢 1	DCに移換	DCへ拠出	約80%
選択肢 2	現金で受け取り	DCへ拠出	約10%
選択肢 3	現金で受け取り	給与に上乗せ	約10%

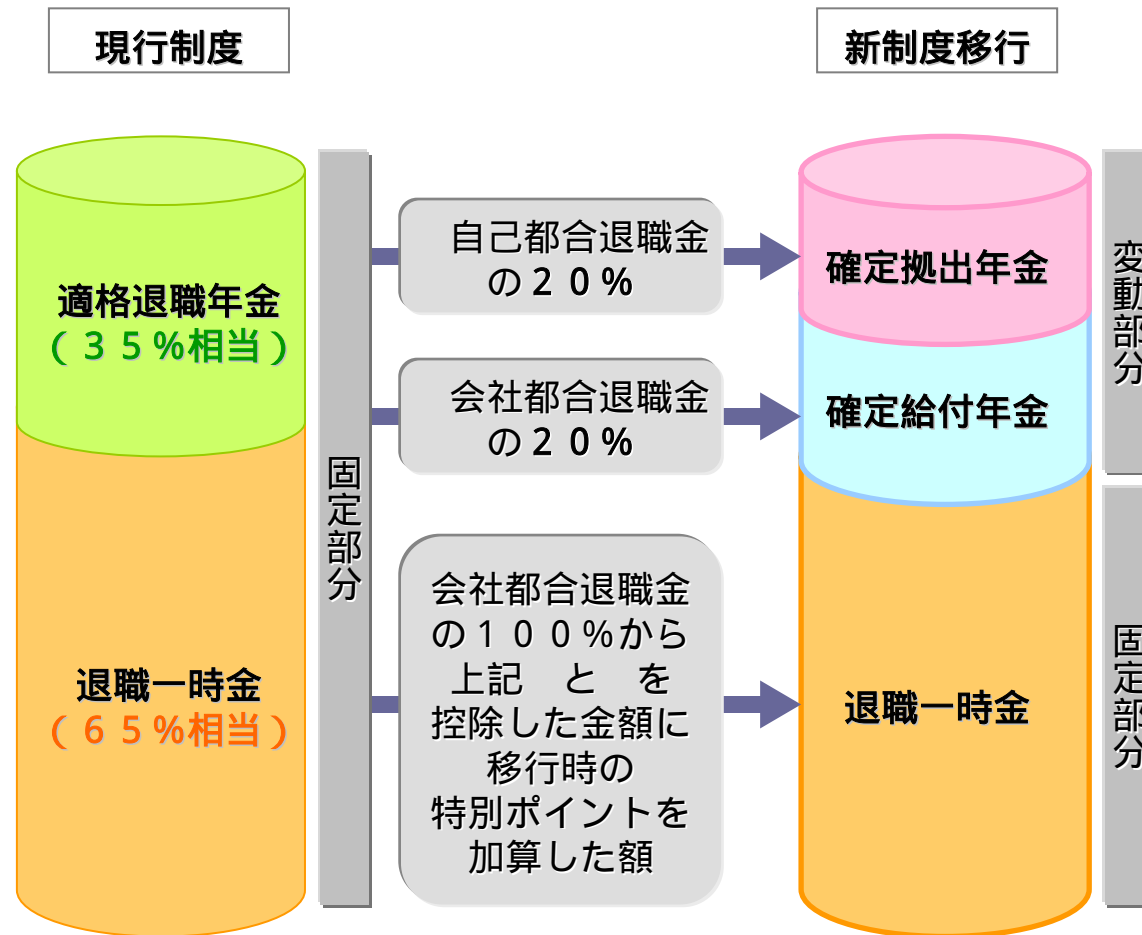
運用商品の選択結果



新旧退職金カーブの比較



移行措置・その他



確定拠出年金への移換金

主に、適格退職年金からの分配金を移換し、差額については、会社から4年で分割拠出。