

退職給付ビッグバン研究会

セコムの退職金年金制度

2006年8月24日
セコム企業年金基金
八木 博一

セコムグループの事業



▶ セキュリティ事業



▶ 情報系事業



▶ メディカル事業



▶ 海外事業



▶ 保険事業



▶ 不動産事業



▶ 地理情報サービス事業



▶ グループ支援事業

セコムグループ概況

- 総グループ会社数 155社 (2006年3月31日現在)
- 総グループ事業所数 1,472カ所 (同上)
(国内1,121カ所、海外351カ所)
- 総グループ社員数 39,634名 (同上)
(国内28,682名、海外10,952名)
- 連結子会社数 125社 (同上)
- 連結売上高 5,673億円 (2006年3月期)
- 連結経常利益 966億円 (同上)
- 連結当期純利益 529億円 (同上)
- 国内グループ契約件数 約101万4千件 (2006年3月31日現在)
(事業所約66万5千件、家庭約34万9千件)
- 海外グループ契約件数 約50万4千件 (同上)

当基金の概要

■設 立 日 2003年10月1日

(1970年4月1日セコム厚生年金基金設立。代行返上により、
企業年金基金へ移行。)

■実施事業所 19社

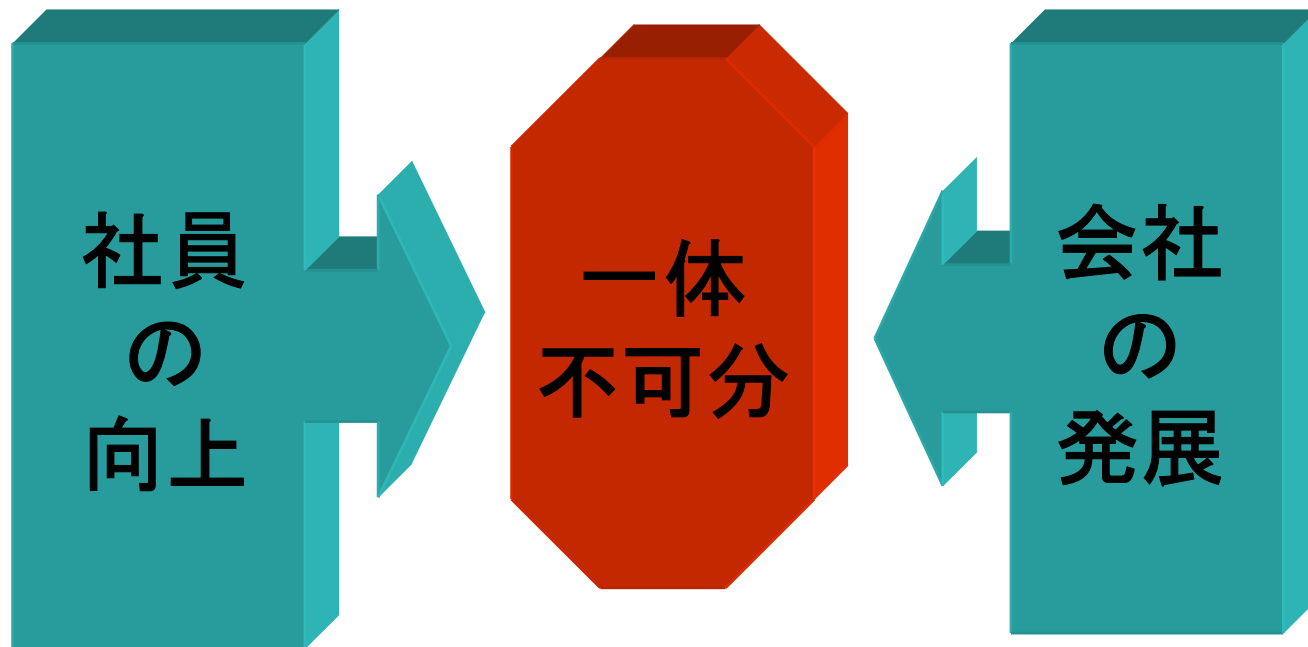
■加入者数 14,963人

■年金受給者数 927人

■年金資産 52,376百万円

※数字は2006年3月31日現在

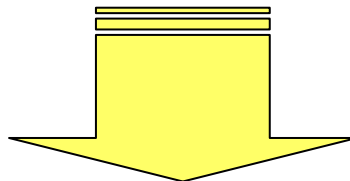
人事運営の基本理念



創業以来の基本理念：どちらか一方だけはない

人事の報酬の基本方針

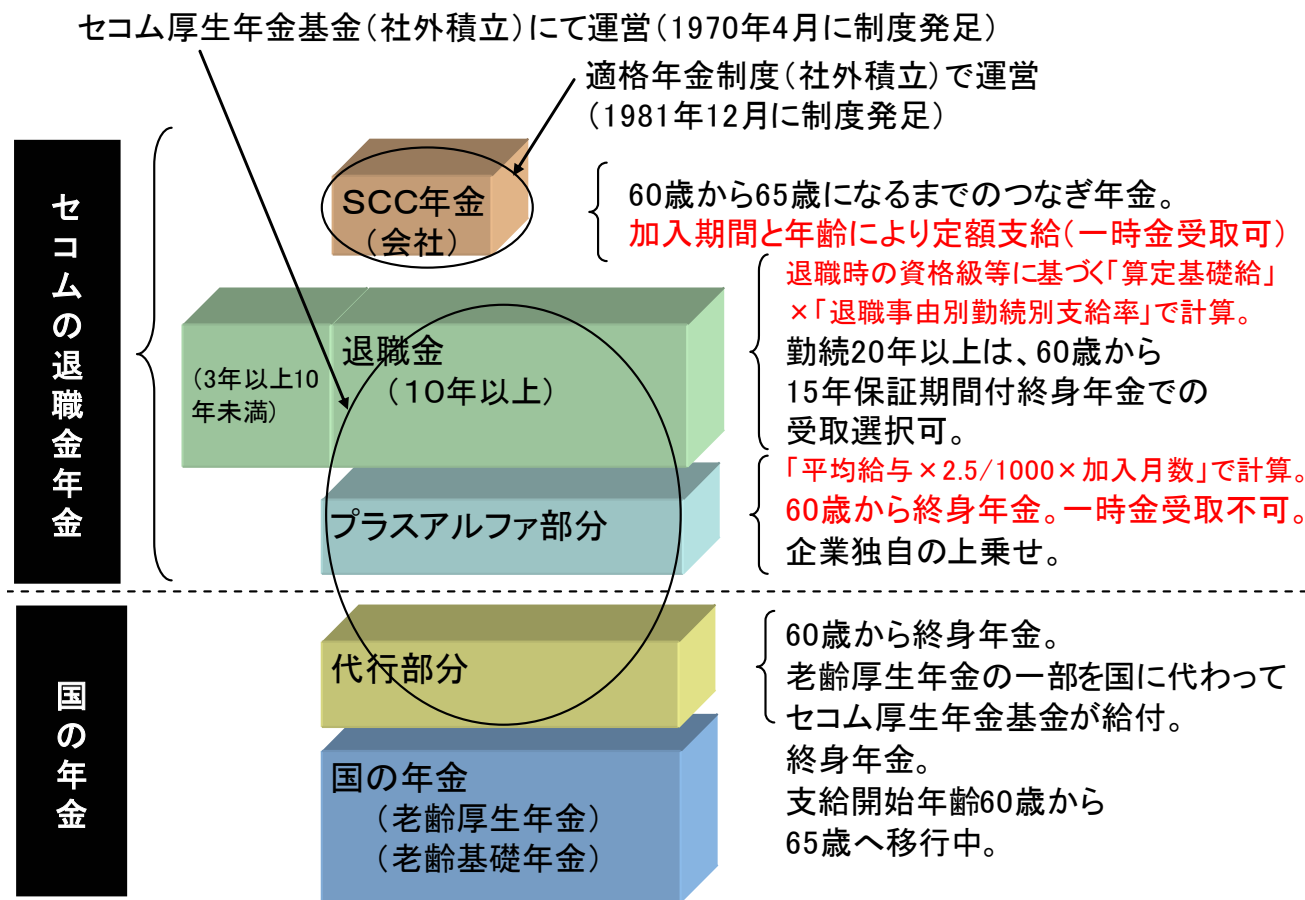
社員の向上と会社の発展は一体不可分



能力、成果に応じた報酬を支払う

より努力し、能力を上げ、成果を発揮した人にふさわしく報いる。

旧退職金年金制度(～2002年3月)の概要



なぜ抜本改革が必要だったか (問題は何か)

人事上の問題

- 必ずしも社員の貢献(能力、成果)を適切に反映する制度となっていなかった
 - ・退職金:退職時給与ベースの計算式
 - 途中経過を適切に反映していない
 - ・退職金、SCC年金:長期勤続定年退職の極端な優遇
 - 中途入社、中途退職者に不利
 - ・基金プラスアルファ部分:終身年金
 - 60歳からの終身年金のため、早く死ぬと働いた分もらえない
- 3つの制度と複雑な計算式
 - いくらもらえるかわかりにくい
 - 生活設計しにくい

財務上の問題

- 持続が保証できない制度となっていた
 - ・利回り5.5%で積立し、利息5.5%で年金払い、終身給付する仕組み
 - 「掛金+運用収益=確定給付」
 - ・資産運用収益が長期低迷していた(バブル崩壊後運用利回り:<3%)
 - 資産運用目標利回り5.5%の破綻
 - 巨額な積立不足による負担大
 - ・高齢化による支給額、支給対象者の増加による終身年金負担増
 - 資産運用難とダブルで効く
 - ・厚生年金基金代行部分
 - 国の年金の代行給付の積立不足を企業が負担

なぜ抜本改革が必要だったか (そのまま放置するとどうなるか)

人事上

- これからの時代に必ずしもマッチしていない制度が存続する
 - 労働人口の減少と雇用の流動化が進む中、セコムグループに必要な多様な人材(セキュリティー系、情報系、医療系等の様々な職種の人材)が来なくなる
- 分かりにくい複雑な制度が存続する
 - 社員の自己実現のための生活設計への自助努力を阻害する

財務上

- セコムの事業と関係ないところで、セコムの業績が大きく変動し続け財務の安定性を欠く
(特に、経済低成長下、資産運用環境低迷下において、セコムの収益が大きく圧迫され続ける)
 - 将来的にセコムの成長、存続に大きな影響を及ぼし続ける

抜本改革の基本方針 (どうあるべきか)

人事上の方針

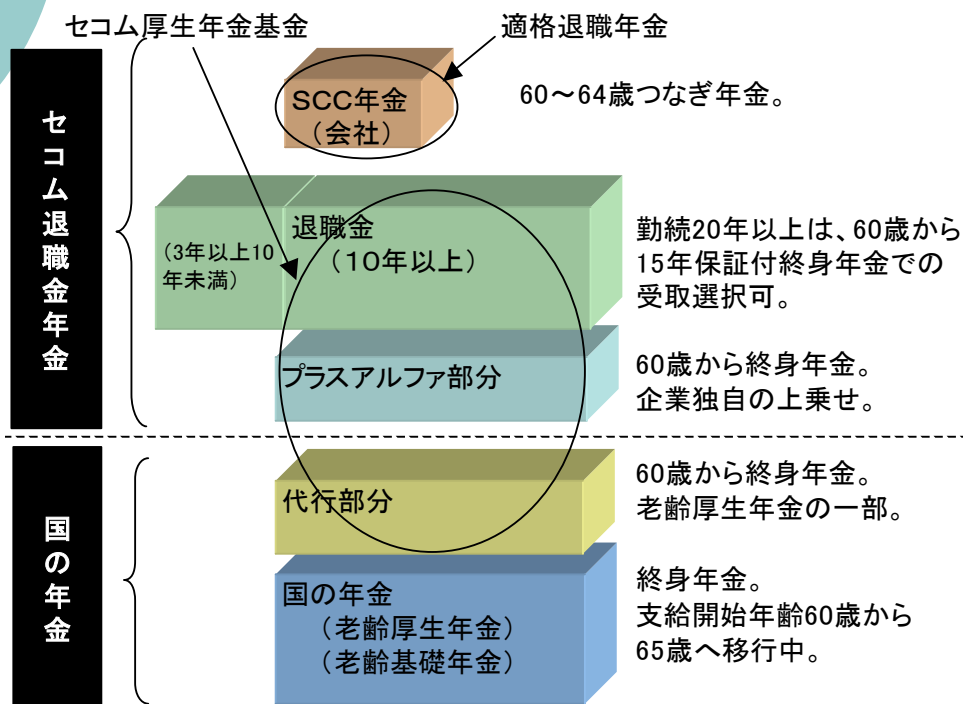
- 能力主義、成果主義に基づき、社員の貢献をより適切に反映する制度、時代によりマッチした制度にするべき
 - ・「長期勤続定年退職に対する功労」から「後払い賃金」としての退職金へシフト
 - ・在籍期間中の毎年の貢献を累積
 - ・年齢勤続に対して中立的な算式
 - ・雇用の流動化に対応する
- シンプルかつ理解しやすい制度にするべき
 - ・後払い、年金払いのメリットは活かす(税制、生活設計メリット)

財務上の方針

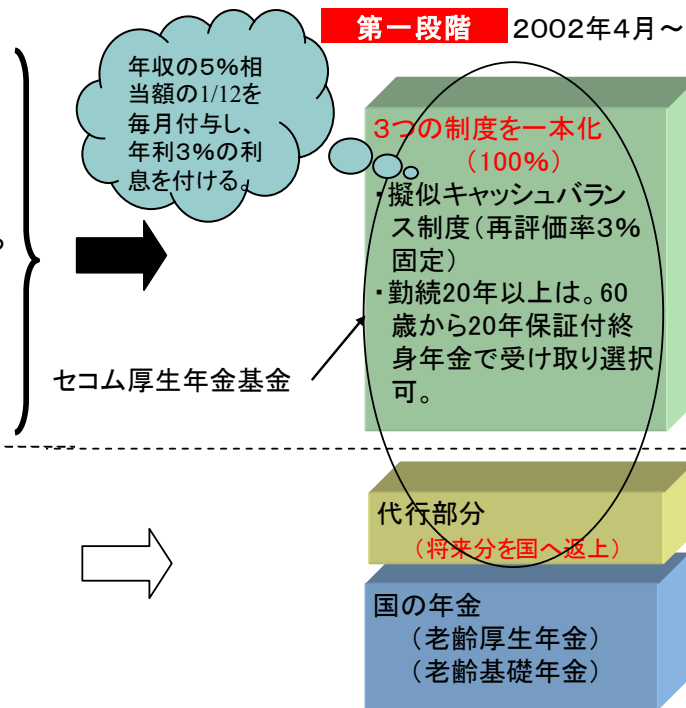
- 資産運用環境の影響を受けにくい「持続可能」な制度にするべき
 - ・積立や年金払いの前提の利回りを5.5%(固定)から資産運用環境に応じて変動させる
 - ・資産運用変動の影響は会社と社員とで分担する
 - ・代行部分は国に返上
 - ・社外積立のメリットは活かす(税制、資産保全メリット)

制度改革のステップ①

旧制度（～2002年3月）



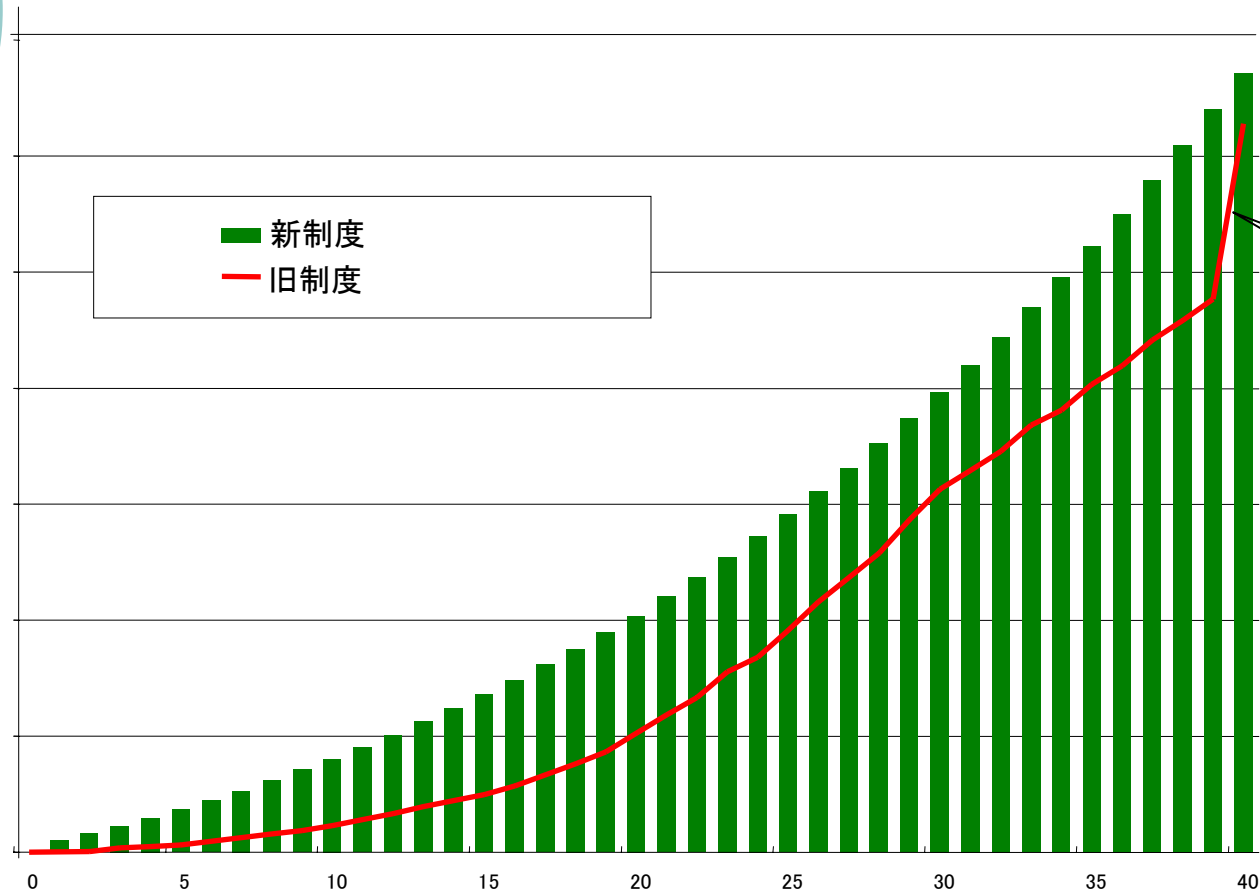
新制度（2002年4月～）



※プラスアルファ部分の残り(1/25)は図中から省略している。

新旧制度の比較

給付額

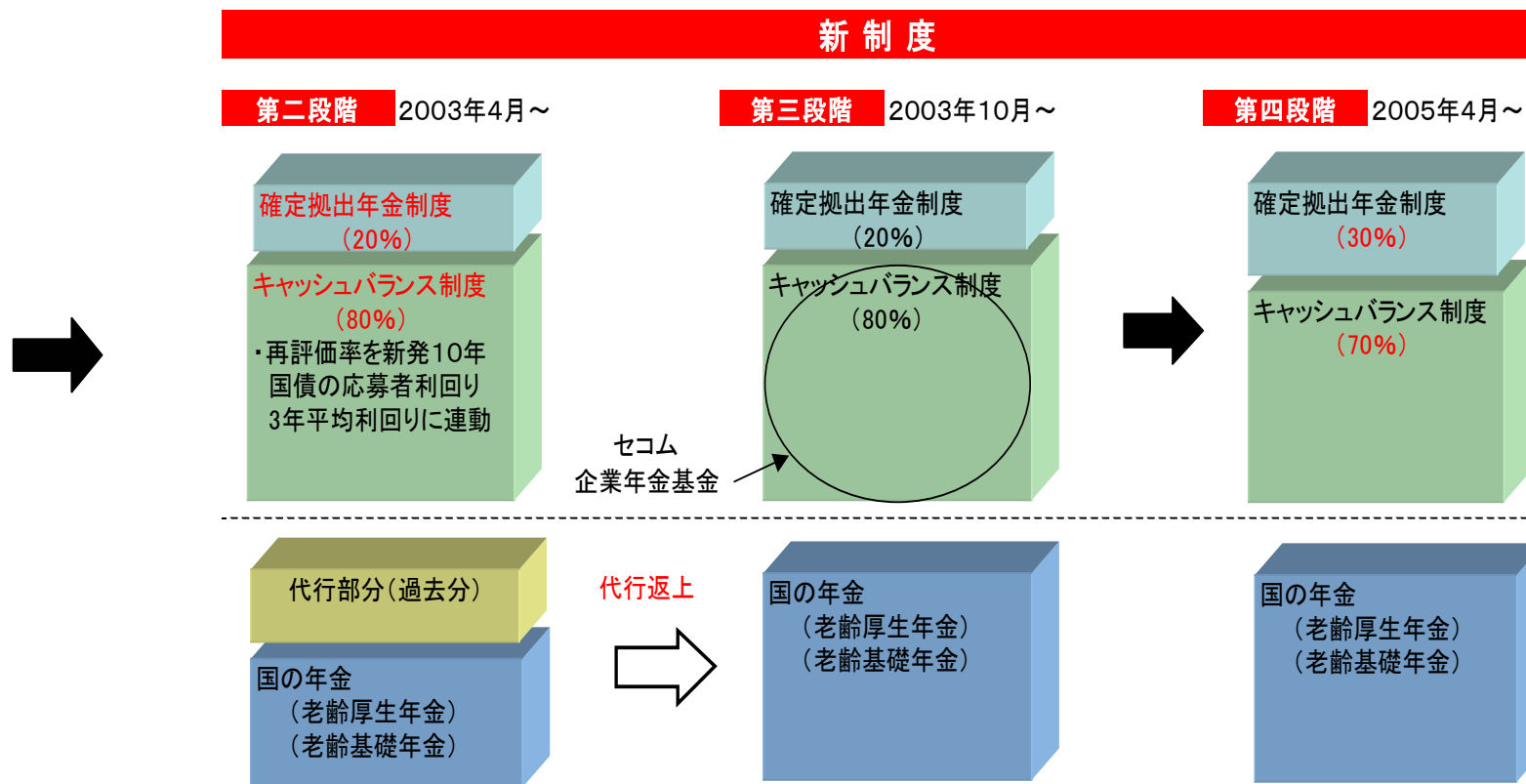


20歳入社、勤続40年、60歳定年のケース

旧制度は長期勤続定年退職を極端に優遇していた

勤続年数

制度改革のステップ②



※プラスアルファ部分の残り(1/25)は
図中から省略している。

※プラスアルファ部分の残り(1/25)は
キャッシュバランス制度に統合。

制度改革による企業財務上の影響

連結ベース、単位：百万円

会計年度	年金資産	退職給付 債務	未積立 退職給付 債務	割引率	イベント
2000年度	91,744	146,989	55,245	3.0%	退職給付会計基準スタート
2001年度	88,249	137,867	49,617	2.5%	制度改革第一段階実施
2002年度	82,717	127,927	45,210	2.5%	制度改革第二段階実施
2003年度	49,560	62,460	12,899	2.0%	制度改革第三段階実施
2004年度	51,695	61,213	9,518	2.0%	
2005年度	57,293	57,118	175	1.9%	制度改革第四段階実施

※上記数字には、セコム企業年金基金未加入の会社も含まれている。

制度改革による基金財政上の影響

単位：百万円

決算年度	年金資産	数理債務	積立過不足	予定利率	イベント
2000年度	75,313	82,743	-7,430	5.5%	
2001年度	78,439	70,202	8,237	3.0%	制度改革第一段階実施
2002年度	72,622	64,915	7,707	3.0%	制度改革第二段階実施
2003年度	46,346	38,524	7,822	3.0%	制度改革第三段階実施
2004年度	43,825	34,965	8,860	1.8%	制度改革第四段階実施
2005年度	52,563	37,880	14,683	1.4%	

※2001年度、2002年度の代行部分の予定利率は5.5%。

人員推移

単位:人

事業年度	セコムグループ人員数			基金
	国内	海外	合計	資格喪失者数
2000年度	24,475	6,955	31,430	1,309
2001年度	25,419	7,426	32,845	1,280
2002年度	26,601	8,006	34,607	1,329
2003年度	27,830	8,597	36,427	1,082
2004年度	28,372	9,639	38,011	869
2005年度	28,682	10,952	39,634	784

※2003年10月に代行返上している。

制度改革のステップ③

年金通算制度の導入（2005年10月1日～）

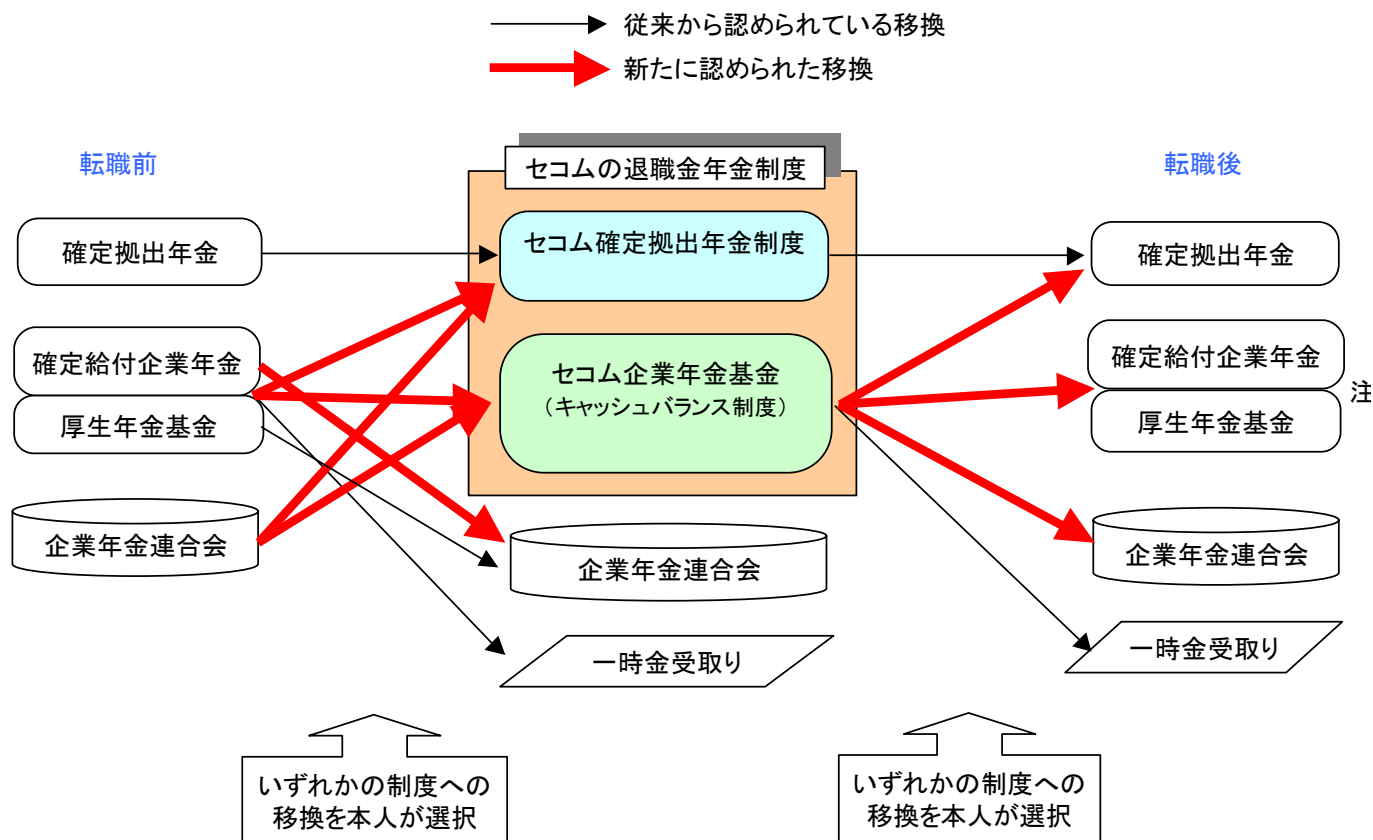
他の企業年金制度への移換のみならず、他の企業年金から加入期間と脱退一時金相当額等を引き継ぐ制度を導入した。
（日本で最初）

導入趣旨

- ・雇用流動化へのさらなる対応

加入期間と脱退一時金相当額を通算することにより、将来の年金受給について転職者に不利にならない制度を導入し、雇用の流動化に対応する。

セコムの年金通算制度の枠組み



注: 規約で移換を受け入れる旨が定められている場合にのみ移換ができる。

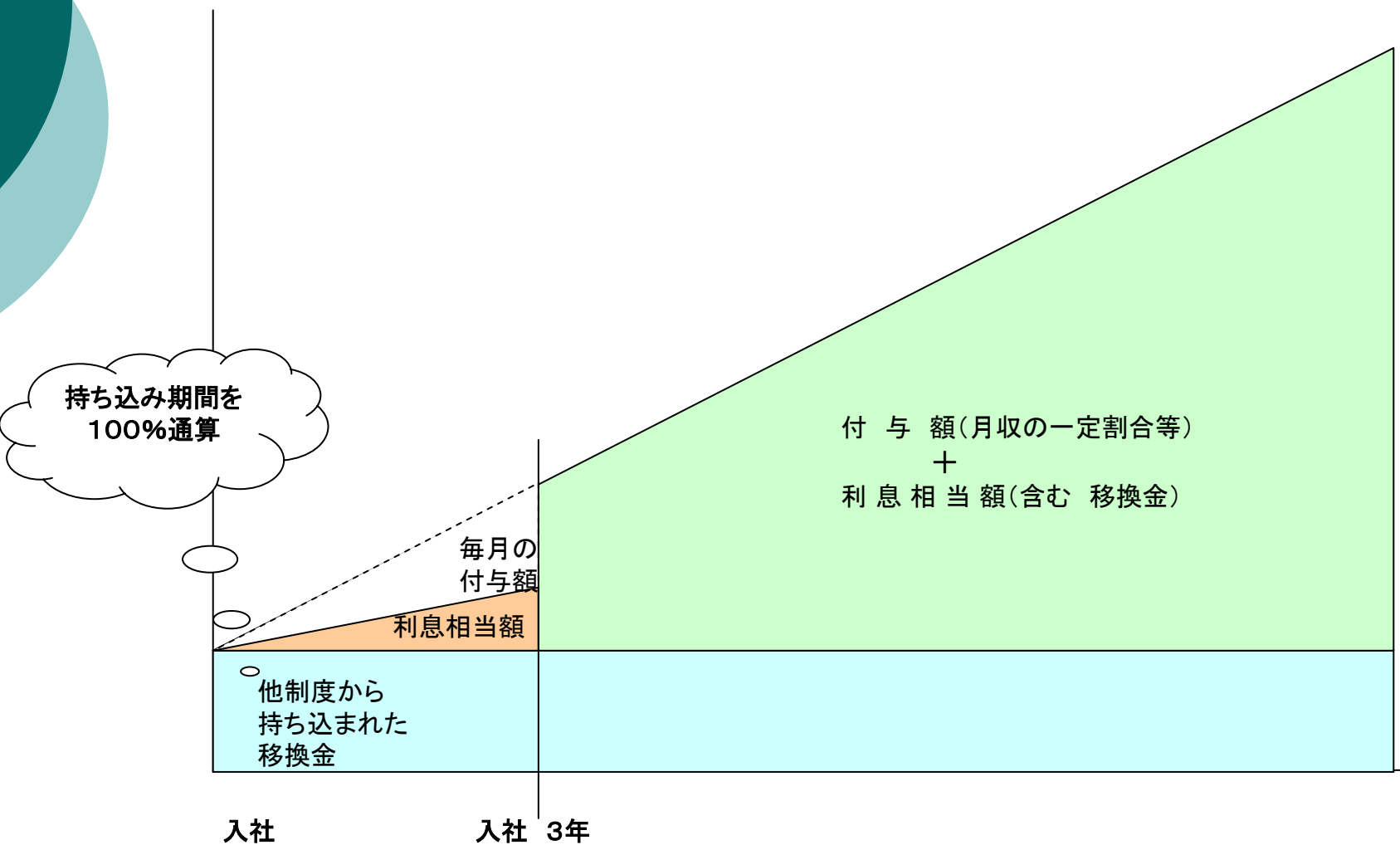
セコム年金通算制度の特徴①

1. 移換先企業年金制度としてキャッシュバランス制度と確定拠出年金制度のいずれかを選択できる。
2. 移換者の移換元制度の加入期間と脱退一時金相当額等をそのまま引き継ぐことができる。
3. キャッシュバランス制度に通算した場合、加入3年未満の退職は「移換額」と「移換金の利息」のみを支給する。
(脱退一時金(仮想個人勘定残高)は勤続3年以上の場合に支給。)

セコム年金通算制度の特徴②

4. 脱退後1年を経過して、**移換先の申出がなかった場合は、脱退一時金を支給**する。ただし、口座解約等の事由により脱退一時金を支給できない場合は、**企業年金連合会へ移換**する。

年金通算制度に対応したCB制度



移換金を受入れる場合の規約例①

第〇条 第〇条に規定する従業者から移換申出期限内に次の各号に定める他の年金からの脱退一時金相当額等の移換の申出があった時は、第〇条の規定にかかわらず加入者の資格を取得することができるものとする。ただし、従業者となった日の3年後の応答日前々日までの期間は仮想個人勘定残高を0とし、標準給与の合計額から当該従業者の標準給与を除外して掛金を算出す

るものとする。

(1) 厚生年金基金

(2) ...

(3) ...

2 従業者となった日の3年後の応答日前日に当該移換金と第5項に定めた付与額を第〇条に規定する仮想個人勘定残高に合算する。

移換金を受入れる場合の規約例②

- 3 移換金の算定の基礎となった期間と実施事業所に使用された日の属する月から加入者でなくなった日の属する月までを合算する。
- 4 当該従業者が従業者となった日の3年後の応答日前日までに加入者でなくなったときは、当該移換金に第5項に定めた付与額を加算した額を脱退一時金として給付するものとする。ただし、他の制度から移換金を受けていないときは給付を行わない。
- 5 当該移換金を受けた月の翌月以降、仮想個人勘定算高に合算するまでの期間について、第〇条に定める再評価率を用いて月単位で複利計算により算出して得た額を付与する。
- 6 当該加入者が給付の制限を受けるときは、当該移換金を脱退一時金として給付するものとする。

年金通算制度の利用実績

2006年7月31日現在

■受換 ・CB 7件 ・DC 1件

(DB年金1件、総合型厚年基金5件、連合会1件)

※2005/10～2006/3の入社人数520名

■移換 30件

(うち19件は脱退一時金受給、残り11件は移換先制度未定)

※ 2005/10～2006/3の加入者期間20年未満の資格喪失者数144名

年金通算制度の課題①

1. 移換金振込方法(使用帳票)のアンマッチ
当基金:銀行口座振込
信託銀行、連合会:信託銀行間振替
→銀行口座振込で対応
2. システム未対応
当基金および信託銀行の移受換の管理システムが未対応。
→現在対応中。(I型への移行)
3. 前職退職時に年金通算の説明がなされていないケースあり
移換申出の手続きが遅れたり、手続書類の作成が遅延したりしている。

年金通算制度の課題②

4. 受換可能なDB年金、厚生年金基金が少なすぎる
受け皿が少ないため、一旦は年金通算を申出て退職するも、最終的には、一時金で受給してしまう。
5. DCからの移換も実現すべき



END

ご清聴どうもありがとうございました。