

2003年6月13日

## キャッシュバランスプランの導入について

株式会社日立製作所(取締役社長：庄山悦彦)は、日立製作所厚生年金基金の代行返上に伴う確定給付企業年金制度への移行に合わせて、キャッシュバランスプランの導入を柱とする制度の再構築を行うべく労使で協議を進めてきましたが、このたびその基本的枠組みについて合意に達しました。

企業年金の運営は、昨今の低金利や株式市場の低迷を受け、資産運用が3年連続のマイナスとなるなど大変厳しい状況におかれています。加えて、退職給付会計制度の適用によって、年金制度が企業経営に与えるインパクトは多大なものとなっています。中でも、基金が国に代わって運用・給付を行っている厚生年金の代行部分については、近年企業経営の規模に対する比率が上昇し、影響が過大となっているため、当社では、昨年4月に、日立製作所厚生年金基金の将来分の代行返上について厚生労働省の認可を受け、現在、過去分の返上に向けた準備を進めています。

代行返上後の年金制度においては、厳しい資産運用環境の中で、制度を安定的に維持、存続していくことが最大の課題と考え、2003年3月にキャッシュバランスプラン(変動利率制)の導入を中心とする制度の再構築を労働組合に提案し、これまで労使で論議を重ねてきました。

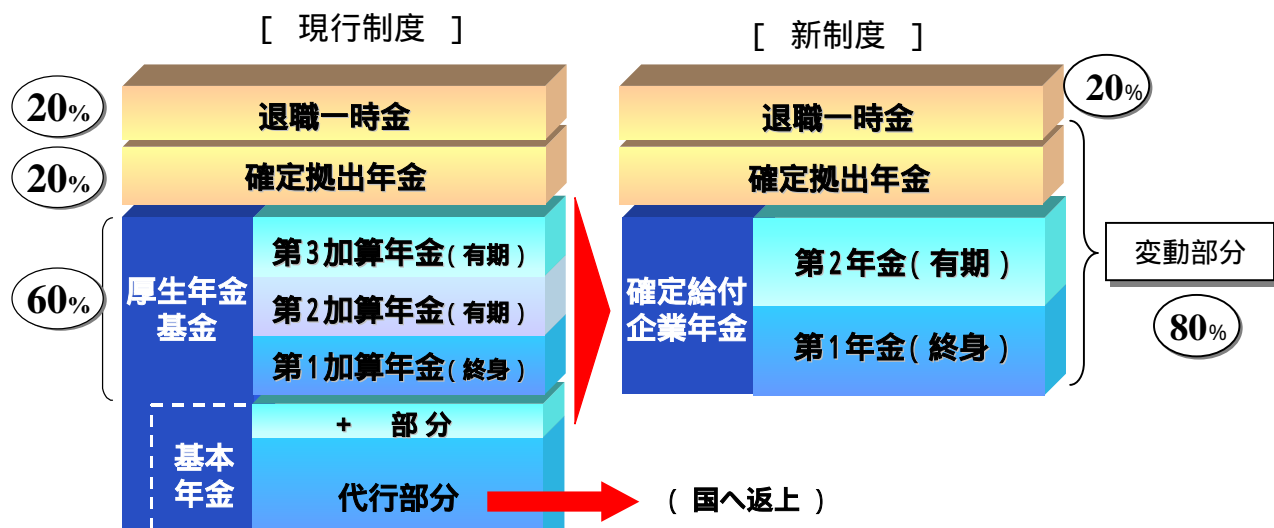
キャッシュバランスプランでは、経済(金利)の動向に応じて年金額等が自動調整されるため、資産運用環境の変化や経済変動に対する制度の柔軟性が高まり、年金制度の安定運営が可能となります。会計面においても、金利や株式市場の変動による業績への影響が緩和され、企業収益の安定化が図られるものと考えています。

また、キャッシュバランスプランは、個人別の仮想口座を設けて年金源資を管理するしくみであることから、従業員にとってはその時々積立状況が明確となり、インセンティブ効果が高まるとともに、退職後の生活設計や将来に向けたライフプランについて考える契機となることが期待されます。

今後は、10月1日付の制度導入を目標として、代行返上ならびに規約申請手続きを行う予定です。

## 1. 制度改訂の概要

### (1) 支給体系の見直し



現行の厚生年金基金制度における3つの加算年金と代行上乗せ部分である基本年金のプラス部分を、60歳支給開始20年保証付終身年金である「第1年金」と、60歳支給開始5年または10年確定年金である「第2年金」の2つに再構築しました。これにより、退職給付制度全体の約80%が経済情勢に応じて変動することとなります。

### (2) 支給カーブの変更

特定の年齢・勤続年数で支給額が大きく上昇する現行の支給カーブを改め、キャッシュバランスプランにおける仮想個人口座の残高そのもの(=元利合計の勤続に対してリニアに上昇するカーブ)を支給カーブとしました。

## 2. 当社のキャッシュバランスプランの特徴点

### (1) 指標利率

積立額ならびに年金額の計算に用いる指標利率は、10年国債応募者利回りの過去1年平均を使用します。指標利率の上下限は、下表の通りとしています。

積立期間中、年金受給期間中とも、適用する利率は毎年見直しを行うこととし、経済変動に対してより柔軟に対応できる制度としました。

	積立期間	受給期間
上限	4.5%	5.0%
下限	1.5%または法定下限予定利率のいずれか高い方	

(2) 年金受給の選択肢拡大

年金の受給は60歳からの開始を基本としますが、高齢期のライフスタイルの多様化を踏まえて、50歳以上での退職時から65歳到達までの任意の時期においても開始できるようにしました。

また、有期年金である第2年金については、各人のニーズに合わせて支給期間を5年または10年のいずれかとすることができます。

(3) 運営形態

グループ会社7社との連合設立となります。

共通の運営主体を整備し、円滑な制度運営を行うという観点から、運営スキームは基金型を選択しました。

以上

---

このニュースリリースに掲載されている情報は、発表日現在の情報です。  
発表日以降に変更される場合もありますので、あらかじめご了承ください。

---