

## スポット

### 厚労省の年金改革案がまとまる 注目される与野党の議論

公的年金制度の改正案が通常国会に提出されます。厚生労働省の改革案を示した報告書が昨年末に出されましたが、今後、これを踏まえ、政府・与野党の協議や野党との議論が焦点となります。

2024年財政検証結果を踏まえた主な改革案は、①短時間労働者の被用者保険加入対象の拡大 ②在職老齢年金制度の縮小による収入増 ③標準報酬月額上限の見直し ④遺族年金の男女差の是正 ⑤年金財政における基礎年金の底上げの5つです。短時間労働者の被用者保険の適用拡大については、「年収の壁」問題を踏まえ、現行の月額賃金8・8万円(年収換算106万円)、従業員51人以上の企業、週20時間以上の所定労働時

間の要件のうち、賃金と企業規模要件が撤廃されます。

在職老齢年金制度は、現状では厚生年金と給与の合計が月50万円を超えると、上回った額の2分の1の厚生年金が支給停止となります。しかし、年金支給停止を回避するため就業調整の動きもあります。そのため改革案では、①制度自体を撤廃する ②支給停止の基準額を現行の50万円から62万円に引き上げる ③同様に71万円に引き上げる案が提示されています。遺族厚生年金については男性が主たる家計の担い手であるという考え方に基づいた制度になっていることから、①20代から50代に死別した、子のない配偶者に対する遺族厚生年金を男女ともに原則5年間の

有期給付として男女差を解消する ②子のある配偶者の遺族厚生年金は、子が18歳に到達して受給権を失った後も、原則5年間の有期給付を受給できる——ことを提起しています。

基礎年金の底上げ対策は、2024年の年金財政検証の過去30年投影の経済前提のケースでは、マクロ経済スライドによる基礎年金の抑制は2057年まで継続し、所得代替率は2024年度の36・2%から25・5%に低下します。そのためマクロ経済スライドを早期に終了し、給付水準を下げないとする方向性が確認されました。その財源を巡っては意見が分かれており、今後、政府・与野党との議論が注目されます。

2025

3



# 第15回 幹部社員層の処遇制度を刷新

## 高齢者雇用に どう向き合うか

### 戦力化と 生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保を努力義務としています。今回は管理職など幹部社員層の処遇について、担当するタスクレベルと成果に基づく処遇に刷新し、働く意欲を高めた電機メーカーの事例を紹介します。

コースは、ライン長は例外的にライン職にとどまり62歳まで定年延

## タスクと成果で処遇にメリハリ 多様な働き方で75歳まで働く

年延長することは変わりません。その他のタスクレベルの重さをⅠ～Ⅳの4段階設定し、1年ごとにタスクと成果に応じて処遇を見直します。レベルⅠの「本部長・事業部長の指示に基づき業務を遂行」からⅣの「課長の指示に基づき業務を遂行」という基本定義を決め、さらに本部分・職種別の業務に立脚した41の細かい定義を作成し、この定義に照らして一人ひとりのタスクレベルを決めます。

いるが、相応の待遇で報いることができ、新制度になってありがたいという声もいただいている（人事担当者）と言います。シニアタスク制度導入以降、2023年度は対象者の94.8%が再雇用を希望しています。

また、65歳以降は全社共通の75歳まで雇用する「65歳以降雇用ガイドライン」を2020年に制定しています。適用対象者は幹部社員・一般社員問わず、知力・体力に問題なく、会社として高いアウトプットが期待できる者を選んで雇用します。処遇は仕事の内容、難易度、スキルなどの視点から5つのランクを設定し、賞与は成果に応じて3段階に設定しています。

働き方も少日数や短時間勤務も可能です。実際に週3日勤務、1日4～6時間勤務の人など多様な働き方をしており、基本的に上司が承認すればニーズに応じた働き方を選択できるようにしています。

電機メーカーのA社は一般社員層の65歳まで選択定年制や幹部社員の再雇用制度を導入しています。一般社員層は60～65歳の各年齢の6パターンの定年年齢を選択でき、選択時期は55歳時に制度説明し、57歳時に定年年齢を選択。59歳時に最終確認するという3段階に分けています。60歳以降の処遇は給与・賞与ともに59歳時の6割を支給します。

幹部社員層の旧制度は60歳前の「役割グレード」に基づいて再雇用後の役割と処遇を決定。再雇用後は60歳時点のグレードでA～Cの3つのコースが決まり、A

長され、処遇は以前のグレードの報酬を100%保障。Bコースは以前のグレードの70～80%、Cコースは定額で約300～400万円の範囲でした。この仕組みを2020年に改定し、新たに「シニアタスク制度」を設けました。

ライン長継続者は62歳まで定

給与はレベルⅠがライン部長、Ⅱは課長、Ⅲは係長、Ⅳは一般社員と同じになるように設計しています。賞与も成果評価で±20%の幅を設け、同じタスクレベルでも差がつくようにしています。

制度導入以降、「一律の待遇」と研究開発部門で価値の高い業務に従事している人は転職する人も