

PSCSU News

発行所：パナソニック セミコンダクターソリューションズ労働組合
住 所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：南 俊幸 編集人：吉井 英喜

2019-No.17
2020年 3月12日

人事制度・労働条件・福祉シリーズ③

CONTENTS

1. 前回の振り返り
2. 健康保険の方向性について
3. 住宅融資制度
4. 確定給付年金(DB)について
5. 現時点での組合の受け止め
6. 今後のスケジュール(予定)

パナソニック セミコンダクターソリューションズ(株)グループの 株式譲渡後の人事制度・労働条件・福祉について

3月9日に第3回パナソニック セミコンダクターソリューションズ(以下PSCS)労働対策委員会を開催しました。今回は、主に健康保険の方向性と確定給付年金(DB)の取り扱いについて論議を行いました。その内容について報告しますので、職場での論議をお願いします。

※労働条件・福祉条件一覧更新版(案)は、職場けいじばん(2020年2月25日)別紙参照(ScPortal_部門/関係会社_人事・総務部に掲載)

1. 前回の振り返り

前回会社側より提示された、労働・福祉条件一覧(案)のなかで、株式譲渡後(2020年6月1日時点)でTransition Service Agreement(TSA)で一旦継続する制度について論議を行い、現時点での方向性について報告しました。今回は、健康保険の方向性と住宅融資制度、確定給付年金(DB)に絞って論議を行いました。

2. 健康保険の方向性について

組合 パナソニック健康保険組合のTSA終了後、新たな健康保険組合への加入を検討とのことだが、具体的な検討状況はどうか。

会社 選択肢は幾つかあるが、それぞれ条件が違う。具体的な検討はこれから行う段階である。

組合 健康保険組合によって保険料も変わってくると思うが、現在想定している範囲でどれくらいの差が生じるのか。

会社 まだ具体的な検討が進んでいるわけではないが、現状と比べ月額数千円程度の増加となる見込みである。

組合 まだ正式に加入する健康保険組合が決まったわけではないとのことだが、現在の想定で月額数千円程度の負担増は、個人にとって大きな変化だと考える。激変緩和措置として一定期間での補償が必要だと考えるが、会社の考えを伺いたい。

会社 個々の健康保険組合の保険料が将来的にどう変わるかが分からない中での試算であり、あくまでも現時点での目安である。また、激変緩和措置としてすでにTSA期間を設けている。一方で、健康保険は従業員の安心・安全のベースとなる重要項目であると認識している。

組合 新たな健康保険業務内容も比較検討が必要であり、慎重な論議が必要と考える。

組合 個々人によってライフプランは様々ではあるが、健康保険に限ったことではなく、将来にわたり、可処分所得に影響する部分、また有形無形、心情的なことも含め踏み込んだ対応をお願いする。

会社 会社としても、従業員が安心して働ける環境整備に向け、最大限の対応を考えていきたい。

3. 住宅融資制度

会社 住宅融資制度には、旧・住宅貸付金制度とパナソニックグループ提携住宅ローンの2種類あり、それぞれ扱いが異なることが分かった。(下表)

貸付日		貸付制度	TSA後の対応
1996年 9月25日	以前	旧・住宅貸付金制度	一括返済
	以後	パナソニックグループ提携 住宅ローン	継続可 (提携銀行により、手続き・条件等変更あり) 新規貸し付け不可

組合 貸付時期や提携銀行により取り扱いが異なるという事だが、対象者にとっては大きな変化である。一人ひとりに丁寧に説明をしてほしい。特に旧・住宅貸付金制度利用者は、一括返済が必須となっており、個々人の状況にもよるが新たな住宅ローンへの借換えが必要になる場合、検討時間や融資までの期間も必要であり、早急な対応をお願いする。

会社 労使委員会の答申前だが、対象者に対し、個別に対応していく。

4. 確定給付年金(DB)について

会社 株式譲渡後のDB対象者(2019年7月にて55歳以上の方)の取り扱いについては、前回説明させて頂いた通り、基金からは脱退扱いとなり、第1年金、第2年金の受給方法・受給時期等について選択して頂く形になる。(裏面図)

■企業年金基金脱退時の勤続年数別 給付要件

脱退時 勤続年数	給付の要件	第1年金	第2年金
20年以上	受給方法	「年金」 または 「一時金」※1	「年金」 または 「一時金」※1
	年金の 受給開始時期	・脱退時 ・60歳	・脱退時 ・60歳 ・65歳
15年以上 20年未満	受給方法	「年金」 または 「一時金」※1	「一時金」※1 または 年金通算制度利用 ※2
	年金の 受給開始時期	・脱退時 ・60歳	
15年未満	受給方法	「一時金」※1 または 年金通算制度利用 ※2	「一時金」※1 または 年金通算制度利用 ※2

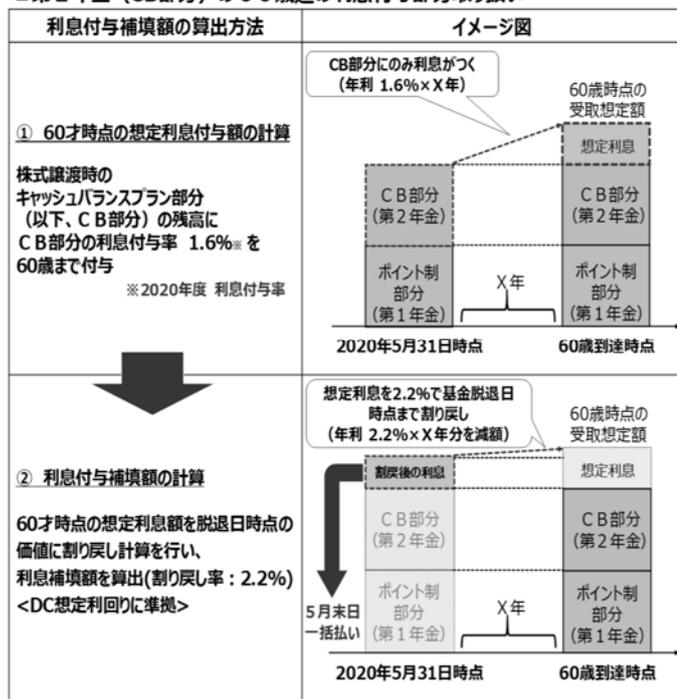
※1 脱退時に「一時金」で受け取る際は「一時所得」扱いとなるため、課税対象となります。(退職所得控除の対象外)
 ※2 確定拠出年金(DC)への移管等

会社 今回は、第2年金(キャッシュバランスプラン部分(以下CB部分))の60歳迄の利息付与部分の取り扱いについて明確になったのでお知らせしたい。

組合 パナソニック企業年金基金から脱退扱いとなることは制度上致し方ない。ただし、個々人の本来の退職時の扱いが不利益になると想定される部分は善処願いたい。年金基金外での補填はできないか。

会社 CB部分の残高に基金が付与するCB部分の利息(2020年度利息付与率1.6%)を60歳まで付与すると仮定し、60歳時点受取想定額における利息付与部分を確定拠出年金(DC)想定利回りの2.2%で基金脱退日時時点で割り戻した金額を利息付与部分補填額として一時払いでお支払いする。但し、一時所得課税対象となる。(下図)

■第2年金(CB部分)の60歳迄の利息付与部分取り扱い



組合 前回は申し上げたが、今回の対象者は通常の退職金扱いとは違う。利息補填額を一時金で受け取った場合、退職金扱いとはならず、雑所得の一時金課税対象となり、個人にとって不利益となる。会社として課税部分に対しての補填はできないか。

会社 本来は、退職金として受け取るものであるため、課税部分については何らかの措置を検討したい。

組合 対象者は、個々人によって勤続年数や積立額が違う。個人毎に丁寧な対応が必要であると思うが、会社としてどのような対応を考えているのか。

会社 5月31日に基金脱退となるので、それまでに手続きを完了させなければならない。その為には4月中旬までに個々人の給付受給方法や受給開始時期等について選択して頂く必要がある。最終答申批准前になるが、答申後速やかに対象者に対して説明をしていきたい。

組合 了解した。丁寧な対応をお願いする。

5. 現時点での組合の受け止め

これまでの労働対策委員会にて、現労働・福祉条件のうち株式譲渡後に承継されるもの、承継されないもの、TSAで一旦継続するもの、代替案が示されたもの、などを明確化してきました。各サービスとの交渉の結果、一定期間のTSAや代替案を引き出せたものもありますが、承継できない部分、将来的不利益になり得る部分について、今回は特に確定給付年金(DB)、健康保険の今後の方向性について重点的に議論を行いました。承継できない部分については、引き続き代替案を検討してまいります。最終的な将来的不利益部分については、金銭解決を要求せざるを得ないと考えています。

また個々人のライフプランも多様であることから、早急な情報共有と各種説明会を開催し、個々人自らが考え、判断・選択する機会を確保する必要があると考えています。組合スタンスとしては新会社運営に向けて全従業員が一致団結して前向きになれる環境を構築していきたいと考えています。

6. 今後のスケジュール(予定)

- 3月19日 第4回労対委員会
- 3月30日 第5回労対委員会(答申)