川崎大師ロータリークラブ週報

第 41 期
会　長　鈴木昇二
副会長　牛山裕子
幹　事　清水宏明
ＳＡＡ　秦　琢二

例会場：大本山川崎大師平間寺信徒会館
例会日：毎週水曜日　PM12：30

事務局：〒210-0812 川崎市川崎区東門前 1-15-10 カーサ石井 1F
Tel.044-277-7569　Fax.044-288-8550
URL http://kawasakidaishi-rc.com/　E-mail:daisi-rc@eagle.ocn.ne.jp

第 1985 回（本年度　第 26 回）　例会　平成 26 年 1 月 15 日　曇り

●司会　須山　文夫　SAA

●点鐘　鈴木　昇二　会長

●斉唱　奉仕の理想」ソングリーダー　増田　昌美　会員

ゲスト紹介　鈴木　昇二　会長

卓話講師　社会保険労務士　松永　憲吾　様

乾杯　横山　俊夫　直前会長

入会祝・奥様誕生祝・会員誕生祝　水口　衛　委員長

入会祝

荒金　眞弘　会員　1994 年 1 月 12 日

大藪　善一　会員　2000 年 1 月 12 日

清水　宏明　会員　2002 年 1 月 30 日

奥様誕生祝

島岡　榮基　会員　奥様　克子様

荒金　眞弘　会員　奥様　法子様

白石　浩司　会員　奥様　教子様

岩井　茂次　会員　お母様　キヨ子様

会員誕生祝

須藤　宏・倉成　保巳　各会員

会長報告　鈴木　昇二　会長

1、米山功労者の感謝状の件

第 11 回米山功労者　牛山　副会長

第 6 回米山功労者　遠藤会員

第 3 回米山功労者　大藪　会員

第 3 回米山功労者　久保（博）会員

2、ゆずりは園まつりのお祝いのお礼状、園の皆さんがつくった小物を頂きました

3、フィリピンの大災害の募金　35,000 円

4、ＩＭの件

5、ポールハリスフェロー　須藤会員.白石会員.小林会員

6、米山奨学生　白さんからお手紙を頂きました

幹事報告　清水　宏明　幹事

1、ロータリーレート変更のお知らせ　1 ドル＝102 円

２、R 青少年交換学生嶋﨑君からの定期レポート回覧します。

３、地区から前年度の報告書が届いています。

４、長島会員事業所　FAX 番号の変更　044-287-3102

５、ガバナー月信が届いています

６、D2590 米山学友会会報が届いています

７、他クラブの例会変更のお知らせを回覧いたします。

出席報告　　須山　文夫　出席委員長

		会員数	対象者	出席	欠席	出席率	
1985	回	56	44	31	13	70.45	%
1983	回	56	46	34	12	73.91	%
前々回の修正・ﾒｰｸｱｯﾌﾟ				1	修正出席率	76.09	%

メークアップ

林　鶴　会員

12 月ホームクラブ 100%

布川　二三夫・鈴木　幹久・宮山　光男・中村　眞治
竹中　裕彦・増田　昌美・横山　俊夫・渡辺　冨士夫
清水　宏明・矢野　清久・岩井　茂次・鈴木　昇二
石渡　勝朗・水口　衛・須山　文夫・牛山　裕子・
船木　幸雄・飯塚　元明・永松　慎太郎　各会員

11 月出席順位

267%　横山　俊夫
233%　鈴木　昇二・須山　文夫
167%　竹中　裕彦・牛山　裕子
133%　鈴木　幹久・中村　眞治・矢野　清久
岩井　茂次・飯塚　元明　各会員

スマイルレポート(ニコニコボックス)　小林　勇次 会員

遠藤　悦弘　会員
おめでとうございます。本年もよろしくお願いします。

嶋崎　嘉夫　会員
新年おめでとうございます。今年も宜しくお願いします。

水口　衛　会員
あけましておめでとうございます。1 月 8 日新春 4 クラブ合同例会に参加された皆様お疲れ様でした。今年も宜しくお願い致します。

出井　宏樹　会員
新年おめでとうございます。

小林　勇次　会員
明けましておめでとうございます。今年もよろしくお願い致します。

清水　宏明　幹事
皆様　今年もよろしくお願い致します。

鈴木　昇二　会長
松永憲吾様、ようこそおいで下さいました。卓話楽しみにしています。どうぞ宜しくお願い致します。

事務局　竹下　美代子　様
年忘れ家族会では大変お世話になり、ありがとうございました。皆様に心より感謝致します。

本日のニコニコのテーマ
「松永　憲吾様　卓話宜しくお願い致します。」
鈴木　幹久、寺尾　巌、中村　眞治、矢野　清久、牛山　裕子、横山　俊夫、前田　良賢、中村　孝、船山　昭三、伊藤　佳子、増田　昌美、岩井　茂次　各会員

委員会報告

地区　第 30 回青少年指導者養成セミナー（ＲＹＬＡ）
横山　俊夫　実行医院長

2 月 15・16 日に三浦市の YMCA 県立ふれあいの村にて総勢 60 名で開催されます。当クラブがホストクラブです。皆様の協力をお願いします。なお資料はポスティングしてあります。

社会奉仕委員会　岩井茂次　委員長

1/4 に大師駅前にて献血活動 19 名、清水会員の女性社員 5 名、沼田会員奥さま、矢野　清久の会員ご子息、メアリーさんにも参加していただきました。献血の結果は 45 名の

かたに献血をしていただきました。

交換学生カウンセラー　　増田　昌美　会員

地区青少年交換学生スキースクールに同行しました。パルコール嬬恋スキー場で全員楽しく滑り帰ってまいりました。皆様もたくさんの行事に参加して楽しいロータリーライフをおくりましょう。

クラブ奉仕委員会　　牛山裕子　委員長

年初に「魅力あるクラブづくり」を目標に計画を出していただきましたが半期が過ぎ各委員会の事業の進捗状況を見直し 2 月以降にどうしたら目標を達成できるか 2 月中のいずれかの例会後にクラブ奉仕委員会を開催いたします。

春日山千秋楽打上ﾊﾟｰﾃｨｰのご案内　　矢野　清久　会員

1 月 29 日に卓話をしていただく予定の春日山部屋,春日山親方の千秋楽の打ち上げパーティーが 1 月 26 日に稲毛神社にて開かれます。会費は 10000 円ですが興味のある方は矢野に声をかけてください。

卓話者紹介　**プログラム委員会**　　鈴木　幹久　委員長

卓話

「厚生年金支給開始年齢引き上げと６５歳継続雇用時代到来に伴う新しい定年後の賃金・処遇制度」

ただ今、ご紹介頂きました社会保険労務士の松永憲吾と申します。かなり前の話で恐縮ですが、三菱信託銀行の四国高松の支店長をしていた時に、実は私も高松ロータリークラブのメンバーに加えていただいておりましたので、この席でその当時のことを思い起こしながら本日お招き頂いたことを光栄に思っている次第です。ところで、今日お話するテーマはかなり複雑な内容で、通常は最低でも 2～3 時間を要するところを本日は説明時間が 30 分ですので、配布した説明資料を中心に要領よく説明させていただく積りですが、うまく説明できない場合はご容赦願います。では早速、本題に入ります。

1. ＜わが国の人口構成の急激な変化と年金支給開始年齢引き上げ・希望者全員 65 歳継続雇用義務化＞

（1）皆様もご存知の通り、わが国は少子高齢化が進み、人口構成が予想を上回るペースで急速に変化しております。資料の表 0－1 のチ欄の通り、65 歳以上の高齢世代の比率は 4．8%－ 23．1%です。戦後のわが国の年金や医療などの社会保障制度は、基本的には 65 歳以上の高齢世代を 20～64 歳の現役世代が扶養するという「世代間扶養」の考えで構築されてきました。しかし、表のリ欄の通り昭和 20 年代前半では 10 人強の現役世代で 1 人の高齢世代を支えていたのが、現在では 2．56 人（実質的にはヌ欄の 1，28 人）で 1 人の高齢者を支えなければならない状況になっており、制度改革を急ぐ必要があります。

（2）このため、厚生年金制度ではこれまで老齢年金は 60 歳支給開始であったのを、H25／4 から 3 年ごとに 1 歳ずつ引き上げて 65 歳支給開始に移行することになりました。したがって、H25／4 以降に 60 歳定年を迎える勤労者は定年直後には年金を受給できない期間が生じることになりました。また、これに伴い国は高齢者雇用安定法という法律を改正して、勤労者が 60 歳定年後の生活に困らないよ

う H25／4 からは 60 歳定年退職者が希望する場合は希望者全員を原則として 65 歳まで継続して雇用することを企業に義務付けました。

2. ＜H25／3 以前の状況；高齢者雇用確保措置と公的制度活用型賃金方式＞

（1）他方、国は定年後の賃金が定年時よりも一定率以下に低下する高齢者には、次の公的制度を設けて 65 歳までの継続雇用を支援することとしています。

①雇用保険の高齢者雇用継続給付金制度・・・最大定年後賃金の 15%相当額

②厚生年金の在職老齢年金制度・・・在職年金＝（本来の年金額）－（在職支給停止額）これらの公的制度は会社が定年後の賃金を定年時の賃金の 60%程度に定めるとき公的制度からの給付を最も有利に受給できる仕組みになっている。

（2）このため、殆どの企業は、これらの公的制度を活用する賃金方式を採用して、表 2－1 の通り、会社の人件費負担の軽減と高齢社員の手取り収入維持を両立させていた。

①表 2－1 標準者モデルでの試算

H25／3 までは、会社の賃金が定年前の 60%程度に引き下げられても、公的制度活用型賃金方式では手取り収入が定年前の 87．1%とはほぼ 9 割の水準が維持できていた。

②しかし、公的制度活用型賃金方式の場合には、頑張って働く高齢者の賃金を昇給させると公的給付が減少して、手取総収入は増加しないこととなるので、殆どの企業は定年後社員には昇給制度の導入を見送ってきた。このため、悪平等の状態となり、高齢社員のモラール低下を助長するという問題点があった。

3. ＜H25／4 からの改正に伴う課題＞一資料 2 頁こうした状況の中で、H25／4 から法律改正に伴い 2 つの課題が生じております。

（1）第 1 の点は、60 歳定年を迎える者は定年後に在職老齢年金を受給できない期間が生じることとなった点です。

こうなると表 2－1 の定年後 60 歳欄の通り手取り収入合計額は定年前の 70%程度まで大幅に低下する。したがって、生活が苦しくなり、会社の賃金が定年前の 60%程度まで引き下げられたことへの不満が増大し、従来以上のモラール低下が予想されるので、対策が必要。・・第 1 の課題

（2）第 2 の点は、法改正で希望者全員を原則 65 歳まで継続雇用義務化により、企業は定年者の 70%→ほぼ 100%を継続雇用することとなり、人件費負担の増加が避けられない点です。したがって、増加する高齢社員を従来のモラールの低い状態のまま放置することは許されなくなっており、企業としては今後増加する高齢社員のモラルを向上させ、戦力化する施策を急ぐ必要あります。‥第 2 の課題

4. ＜経団連の考え方とその問題点＞

（1）経団連は、第 1 の課題の解決策として「定年前の賃金を一部削って、それを 60～65 歳の賃金に貼り付けて定年後の高齢者の生活を安定させる」方式の採用を主張。

（2）従来の在職老齢年金の月額 5 万円（＝年 60 万円、5 年間 300 万円）を定年前から削り、定年後賃金を月額 24 万円から 29 万円にすると、表 2－4 処遇改善後欄の通り、公的制度活用型賃金方式の場合には、本人手取り収入合計は処遇改善前の賃金月額 24 万円のときと比較して増加しない。（表 2－5 の通り、むしろマイナスとなることが解る。）→一部の大企業以外は、この方式は採用できない。

5. ＜中小企業での課題解決上の制約要件と処遇改善手法の選択＞中小企業の場合に考えるべき点は、次の 3 点である。

（1）中小企業では、処遇改善の予算には限界があり、限られた予算で課題を解決するには引き続き公的制度活用型賃金方式が前提とならざるを得ない。

（2）定年後社員の処遇改善の手法は、具体的には①月例賃金の引き上げ②賞与の増額③退職金での支払いがある

①は問題あり。②も①に準じる。これに対して③は表 2－6 の通り非常に有利。・理由①公的制度給付に悪影響なし。

②社会保険料負担なし。③税制上も有利。

（3）現在、退職金は定年後の老後生活充当資金である。退職金の企業年金化実施企業では 60 歳から企業年金が支給されるので課題 1 が問題化していない点がヒント。

6.＜提案内容の概要＞　そこで、私どもが考案した方式は

次の通りです。

（1）中小企業が限られた予算で定年後社員の処遇を改善するには、まず、従来殆どの企業は定年後の継続雇用社員には退職金制度なし。→非常に少額の定額型退職金（基本退職金）制度を新設する。そのうえで

（2）課題 1 への対応策；①退職金の企業年金化に準じて、60 歳時の受取り退職金の一部（例えば 300 万円）を銀行に積立て、60～65 歳の 5 年間に在職年金額相当の月額 5 万円の退職金分割払い年金を受給する制度を新設する。②会社はこの制度で高齢者が 5 年間の生活を安定させて職務に励むことを奨励するため、65 歳退職時に第 2 加算退職金を支給する。

（3）課題 2 への対応策；①高齢社員のモラールアップ・戦力化のため、定年後社員に人事考課連動型昇給制度を導入して頑張って働く高齢社員に限り昇給を行う。②ただし、月例賃金を増額せず、昇給分を累計して 65 歳退職時に第 1 加算退職金として支給する。

7.＜具体的事例と所要予算額＞

次に、どの程度の予算で、どの程度の処遇改善（＝課題解決）が出来るかを事例で見ると次の通り。

（1）事例 1：表 4－1 参照、所要予算 1 人当り月額 7，300 円

（2）事例 2：表 4－2 参照、所要予算 1 人当り月額 15，200 円

（3）これら事例の処遇改善内容と予算額を参考にして、各企業での実情等に応じた高齢社員の処遇改善内容を検討して課題 1 および課題 2 の解決に役立てて頂きたい。

8.＜総括（年金支給開始年齢引き上げと希望者全員 65 歳継続雇用への対応策）＞

（1）前述の通り、経団連の主張する解決策は少なくとも中小企業では採用できず、そのほかには有効な解決策が見当たらない中で、唯今ご説明した私が独自に考案した解決手法は、実際に私どもの顧問先企業で採用していただき好評でした。

（2）そこで昨年春に社労士会の研修会で川崎地区の社労士の先生方に説明したところ「この手法が中小企業には大変有効な課題解決手法となるから、この手法を広めるよう是非本を出版する」よう薦められ、昨年末に完成したのが、本日持参した書籍です。この書籍は近く全国社会保険労務士会連合会の月刊誌でも紹介される予定ですので、この手法が全国の中小企業での課題解決に役立つことが出来ればと願っている。

（3）今日の説明をお聞きいただき、もう少し詳しく内容を知りたいと希望される方は是非この書籍を入手してご一読願いたい。現在、大手の書店とインターネット書店で入手可能ですが、本日は若干書籍を持参しておりますので、この機会にご購入願えれば幸いです。

（4）又、課題解決のためこの手法を採用したいと考えるものの、本を読んでも内容が相当複雑なので社労士等の支援を希望されるケースも多いと予想される。その場合には、この手法で高齢社員の雇用環境を改善する企業に対しては、国が「高齢者雇用安定助成金」という助成金を独立行政法人「高齢者雇用支援機構」を通じて支給してくれることになっている。是非これらの助成金も活用してご検討を進めていただくようお勧めしたい。皆様の会社の課題解決にも今日の話が役立てば幸いです。

以上で私の説明を終わります。ご静聴有り難うございました。

スケジュール予定

1 月 26 日　日台ロータリー親善会議　台湾

2 月 12 日　IM　多摩市民館　12：30

2 月 15･16 日 RYLA　三浦市 YMCA 県立ふれあいの村

2 月 19 日　創立移動例会　商工会議所ビル
「トップラウンジ」18：00

3 月 11 日　台北西門 RC 創立 37 年記念式典
17：30 シェラトン　台北ホテル

次回例会　1 月 29 日（水）

卓話

春日山部屋　春日山親方

：クラブ会報委員会：

増田昌美／竹田正和／須山文夫／飯塚元明
竹中裕彦／水口　衛／岩井茂次／中村　孝

12月度出席報告

氏　名	例会数	ホクラム	メアックプ	出席率	ホームクラブ100%	氏　名	例会数	ホクラム	メアックプ	出席率	ホームクラブ100%
寺尾　巌	3	2	0	免1回		布野　真治	3	0	0	免3回	
布川　二三夫	3	3	0	100	○	清水　宏明	3	3	0	100	○
久保　栄弘	3	0	0	免3回		白石　浩司	3	0	0	0	
長島　亨	3	2	0	66.67		岡　真治	3	0	0	免3回	
船山　昭三	3	2	0	免1回		矢野　清久	3	3	1	133.3	○
島岡　栄基	3	2	0	免1回		岩井　茂次	3	3	1	133.3	○
遠藤　悦弘	3	1	0	免2回		鈴木　昇二	3	3	4	233.3	○
鈴木　幹久	3	3	1	133.3	○	伊藤　佳子	3	2	0	66.67	
宮山　光男	3	3	0	100	○	武者　惠吾	3	0	0	免3回	
野沢　隆幸	3	0	0	免3回		石渡　勝朗	3	3	0	100	○
林　鶴	3	1	2	100		水口　衛	3	3	0	100	○
安藤　賢一	3	0	0	0		須山　文夫	3	3	4	233.3	○
小泉　敏和	3	0	0	免3回		秦　琢二	3	1	0	33.33	
荒金　眞弘	3	0	0	免3回		小林　勇次	3	1	0	33.33	
嶋崎　嘉夫	3	2	0	66.67		牛山　裕子	3	3	2	166.7	○
炭谷　博功	3	2	0	66.67		坂東　保則	3	1	0	33.33	
中村　眞治	3	3	1	133.3	○	須釜　賢治	3	0	0	免3回	
細谷　重徳	3	2	0	66.67		船木　幸雄	3	3	0	100	○
竹中　裕彦	3	3	2	166.7	○	飯塚　元明	3	3	1	133.3	○
須藤　宏	3	0	0	0		沼田　直輝	3	0	0	0	
久保　博和	3	0	0	0		竹内　祥晴	3	2	1	100	
増田　昌美	3	3	0	100	○	澤口　みよ子	3	0	0	免3回	
倉成　保巳	3	0	0	免3回		中村　孝	3	1	1	66.67	
大藪　善一	3	2	0	免1回		前田　良賢	3	1	0	33.33	
竹田　正和	3	2	1	100		宮沢　和徳	3	1	0	33.33	
横山　俊夫	3	3	5	266.7	○	出井　宏樹	3	2	0	66.67	
石渡　利治	3	1	0	33.33		内田　省治	3	2	0	66.67	
渡辺　冨士夫	3	3	0	100	○	永松　慎太郎	3	3	0	100	○

12月　73.12%