

人事・労務制度の見直しについて

平成12年2月28日
北陸電力株式会社

当社は、電力小売自由化による本格的な競争時代の到来を目前に控え、職場の価値基準をより成果重視の方向に変革し、社員一人ひとりが能力を最大限発揮する企業風土を構築するための新しい人事制度を検討してまいりました。

また、超低金利の長期化などに伴う年金資産の運用利回りの低迷や退職給付に係る会計基準の導入など、年金制度を取り巻く環境が大きく変化している中で、社員の退職後の生活を支える適格退職年金制度を長期的かつ安定的に運営するため、制度の総合的な見直しについて労使で協議を進めてきた結果、このほど合意に達しました。

それぞれの内容については、別紙のとおりです。

以 上

1．特別管理職を対象とした転籍制度の新設

関係会社などへの人的支援を通して北陸電力グループの総合力強化を図るため、満55歳以上の特別管理職を対象とした転籍制度を平成12年3月に新設する。

転籍による退職は定年退職扱いとし、所定の退職金を支給する。

2．特別管理職の賃金・評価制度の見直し

競争時代に向けて職場の中核をなす特別管理職の意識変革を促すため、特別管理職の賃金・評価制度を平成12年度から業績・成果重視の方向に改め、査定部分を拡大する。

3．選択定年制度の新設

社員の就業意識やライフスタイルの変化に対応し、個々人の将来生活設計を支援するため、満50歳以上かつ勤続25年以上の社員を対象とした選択定年制度を平成12年3月に新設する。

選択定年による退職は定年退職扱いとし、所定の退職金を支給する。

4．適格退職年金制度の改定

適格退職年金制度を取り巻く状況は、超低金利の長期化などによる運用環境の悪化から、年金資産の運用利回りが低迷しており、非常に厳しいものとなっている。

また、平成12年度より、退職一時金および年金などの退職給付に係る新しい会計基準が適用されることも踏まえ、年金・企業財務の健全性を確保するため、平成12年3月から給付利率を現行「5.5%」から「4.0%」に改定する。