

確定拠出年金 連絡会議	第 3 回 平成14年10月3日
----------------	---------------------

資料 7

確定拠出年金連絡会議（第 2 回）

議 事 録

平成14年8月1日

確定拠出年金連絡会議（第2回） 議事録

日 時：平成14年8月1日（水） 10:00～12:11

場 所：厚生労働省 省議室（9階）

出席委員：御手洗座長、太田委員、大場委員、河合委員、徳住委員、長久保委員

中村委員、秦 委員、光谷委員、渡邊委員、泉 委員、

オブザーバー

田村正雄（社団法人生活福祉研究機構理事）

石田成則（山口大学経済学部教授）

関係団体等

平井康行（日本経済団体連合会国民生活本部副本部長）

向山孝史（代）村杉直美（日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局部長）

小野 明（日本商工会議所新規プロジェクト担当付副部長）

持永哲志（経済産業省経済産業政策局参事官）

事務局

厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

○ 御手洗座長

それでは、定刻になりましたので、ただいまから「第2回確定拠出年金連絡会議」を開催いたします。

本日は大変お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、事務局よりメンバーの出欠状況を報告していただきたいと思います。

○ 山崎課長

本日は、メンバーの方は全員が出席されております。

なお、前回の連絡会議の最後に、座長よりご指示いただきまして、私どもの方から、この確定拠出年金の実施企業の方々に情報提供を行いましたところ、本日は二十数名の実施企業の方々が傍聴されていらっしゃることをご報告させていただきます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

それでは、早速議事に入りたいと思います。まず「確定拠出年金の施行状況について」、事務局から説明をお願いいたします。

○ 山崎課長

お手元の資料1でございます。これは前回6月にも同じように施行状況を報告させていただきました。その後、実施企業数が伸びておりまして、簡単でございますが、ご紹介させていただきます。

企業型の方でございますが、7月31日現在で134社（又はグループ）ということでございます。前回は6月18日時点で、105社でございますので、その後、増えてございます。加入者につきましては、約10万8,000人というところでございます。

また、個人型の方も増えておまして、全体で2,262名となっております。

あと、一覧表等をおつけしておりますが、何かございましたらご参照いただきたいと思います。

以上でございます。

○ 御手洗座長

それでは、次の議題でございます「各実施事業所の実施状況等の報告」に移ります。

前回の連絡会議で事務局から説明がありましたとおり、概ね確定拠出年金の導入順に、各メンバーの方々からそれぞれの企業における実施状況等をご報告していただくことになっております。

本日は、まず私の方から日立製作所の実施状況について報告させていただいて、その後、サンデン株式会社の秦様、アプライドバイオシステムズジャパン株式会社の太田様からご報告をお願いしたいと思います。

各メンバーそれぞれ15分、相当厚い資料でございますので、少し延びるかもしれませんが、15分めどでご報告していただきまして、ご質問等につきましては、3名の報告が終わった後、まとめて時間をとりたいと思っております。

それでは、まず私から日立製作所の実施状況につきまして、お手元の資料に従って報告させていただきます。

まず1ページ目、「1. 確定拠出年金制度の導入経緯」と書いてございます。左側にはいろいろな環境の変化の部分をまとめて書いてございます。

それに対応して真ん中の部分で退職給付の在り方という観点から、我々としての課題が書いてございます。他施策とのアンマッチ解消ということで、実力・成果主義との関係、時価主義の徹底との関係、対費用効果の改善、退職給付費用の適正化、これは積立不足の問題がありまして、その解消という問題がございます。経営インパクトの最小化というのは、会計が変わりまして退職給付債務の問題が非常に大きな問題になっておまして、これの圧縮という問題がございます、制度移行時の柔軟性確保、年金資産のポータビリティの向上。

このような課題を持っておまして、その対応策ということで、右にありますような給付の適正化、これは年金の給付でございます。それから退職金、年金のポイント制、確定拠出年金、代行返上。

更にキャッシュバランス化ということについても検討しなければと思っております、こんな全体の位置づけの中で確定拠出年金があるということでございます。

次のページは、少し年次別に展開させていただきますと、1968年に厚生年金基金ができて、ずっと給付等をやっておったのですが、直近の節目になりましたのは、98年に基

金の予定利率の引下げ、年金水準の適正化を行ったということでございます。これは右側に外的環境を書いておりますが、こういったことを踏まえて実施したということでございます。

2000年に退職一時金・年金につきまして、ポイント制化、このときはS字カーブを勤続にリニアな形に変えるという支給体系の変更もやっております。2001年度には、確定拠出年金制度導入、2002年度には、基金代行返上ということございまして、多分1年半程度のうちに新しい確定給付年金制度へ移行するというところで、ここでどういう形でやるかということも大きな課題であると考えております。

3ページ目、確定拠出年金制度導入の狙いですが、大きく人事戦略と財務戦略の二つに分かれると思っております、人事戦略的には、そこにありますような最近のいろんな制度を貫くモノの考え方、その根っこには自立した強い“個”の確保・育成が必要だということございまして、まさに個の確保・育成に確定拠出年金制度は大いに役立つのではないかと。

財務戦略的には、退職給付費用の適正化ということございまして、こういった二つの狙いをもとに確定拠出年金制度を導入しました。

続きまして、4ページ目、当社の退職給付制度全体の状況でございますが、公的年金が根っこにございまして、その上に厚生年金基金、更に当社は退職金一時金がございまして、年金化してない退職一時金の半分を確定拠出年金に移行したということでございます。ですから基本的モノの考え方は、確定給付年金が根っこにあつて、そういう安定した土台の上に確定拠出年金をのせるということにして、欧米の企業もかなりこういうところも多いと聞いておりますが、そういう方向で考えておるということでございます。

全体の水準ですが、退職金・年金制度ということで書いてございまして、技能職60歳・勤続40年で2,000万円となっております、2,000万円の20%で60歳時点の確定拠出年金移行後は約400万円ということでございます。ただ、これも拠出限度額が大きくなってくれば、多分もう少し違った形になってくるだろうと思っております。

次の5ページは、支給でございますが、60歳～70歳の間で必要とする時期に一時金、または5年有期年金を選択し給付することになってございます。そこにありますように、当社の基金の加算年金、いろんな形ございまして、そこに新たなバリエーションで確定拠出年金を加えるということで、老後生活のプランの充実を図る、そんなことができるのかなと思っております。

次の6ページ、制度の概要でございますが、制度の選択につきましては、今回導入時に、50歳以上か50歳未満かで二つに分けました。運用の年限等々を考えまして、大きくその二つに分けた方がいいだろうということございまして、50歳以上につきましては、確定拠出年金を選択してもいいし、退職一時金でもいいと、そういう選択でございます。50歳未満につきましては、確定拠出年金か退職金の前払いか、そういう選択をしてもらったということでございます。

次の7ページは、運用商品でございます、そこにありますような商品、バランス型から成長性重視のインデックス、自社株。安定性重視の債券のインデックス。安全性重視ということで、そこにあるような19商品ということで、数は多いのですが、ニーズは多様にあるだろうということで、そのニーズに見合った、それぞれ特徴のあるものを入れようということでこういう形になっております。

次の8ページでございますが、労使でどんなことが論議のポイントになったかということでございますが、一つは、制度内容では、想定利率をどうするかということでございまして、これにつきましては、2.5%ということで考えております。シミュレーション等を行い、リスク等を見まして、お互いに妥当性の確認をし合ったということでございます。

それから費用負担につきましては、下表のとおりの方でございます、個人が持つのは、商品の運用手数料等はなかなか分けられないものです。記録関連運営管理機関管理手数料、ただし、8年間は会社負担でございます。特別法人税、これは凍結中ということでございます。

次の9ページでございます。このような制度を決めまして、今度は従業員に教育したわけでございます。全体的に言いますと、そこにありますが、テキストと説明会、コールセンター、これを三位一体であろうということでございます。それぞれ次のページ以降で詳細があります。

まず説明会でございますが、制度への参画の動機づけをやらないとなかなか徹底しないということもございまして、そこにありますが、約700回(2カ月間)でやりました。就業時間内に80分程度でやりまして、説明者は会社から制度を説明して、専門のフィナンシャル・プランナーの人を派遣してもらいまして、資産運用、商品の説明をやっていただいたということでございます。

次の10ページに、工夫点ということで書いてございますが、ノートブック、これは書き込み可能なようにしたり、終了後のアンケートを回収し、どんなことがわからないか明らかにしたり、欠席者等のためにビデオ・DVDなども作って、同じような教育がきちんとできるような平準化を図りました。

留意事項は非常に苦労したことでございまして、推奨・助言をしないようにということを徹底しました。

そういうことで、説明会をやりまして、あとweb、ノートブックで見えていただいて、あとはわからないところはコールセンターを開設して、コールセンターで聞くと、三位一体でやっております。

そういうことで、今度は制度に入ることになります。今度は制度のモニタリングをきちんとしていかなければいけないだろうと。このモニタリングをして、それを明らかにすることによって、導入後の教育もある程度兼ねられるのではないかとということで、これを精緻にやっていこうということで今やっております。そこにモニタリングの考え方が書いてございますが、制度を導入して、モニタリング、評価・分析、フィードバックとい

うのは今申し上げたとおりでございます、個人の情報を制度全体に集約するという
ことでございます。

次の13ページに、どのような感じでやっているかということで、JIS&Tさんから
ファイルをもらいまして、運用情報のデータベースを作りまして、これと人事情報のデー
タベースをマッチングしまして、評価・分析し、各種レポートを作るということござい
ます。これは自前で運営管理機関やっております、そういう関係から少し評価・分析に
ついては詳細なものがより出せるのではないかと、そんなふうに思っておる次第ござい
ます。

次の14ページは、そのモニタリングをしている現状でございますが、確定拠出年金制
度選択状況でございます。全体的に言いますと、一番下にありますように、制度の選択率
は73%なのですが、先ほど申し上げましたように、50歳以上につきましては、退職一時金
の選択と、基本的にはそちらでいいですよというような、そんな感じでございます、50
～59歳については26%、50歳未満については86%の選択率なのですが、もう少し上を見
てみますと年齢別の状況が書いてございます。赤線が女性、青線が男性でございます。明
らかなように若い女性の選択率が大きく落ちております。これは予想していたとおりで
ございまして、60歳までおろせないということがございまして、長期勤続を前提としない方々
にとってはそういう面では少しきついのかというのがこういう形で出ております。

続きまして、資産の配分の状況でございますが、最初の1月時点では投資信託が約半分
49.7%、自社株が3.6%、生保7.2%、定期預金39.5%でございます。自社株3.6%につ
きましては、こんなものかなと思っております。当社は持株会がございまして、そこでか
なり優遇した制度を出しておりますので、健全な結果かと思っております。

次の16ページ、資産配分状況の変化でございますが、1月の資産残高と3月、これは
拠出分なので単純には比べられないのですが、見ていただきますと、投資信託が49.7%が
52.8%ということで、こういう感じで過去分を移管した経過もありますので、1月はかなり
金額が多いのと、毎月の拠出分は少しそういう意味で違いがあるのですが、1月と3月と
比べますと、少し世の中の状況を見たりしながらも変わっているのではないかと
思っております。

次の17ページには、今度は資産の組入れ比率と選択商品数、全体状況、職群というの
は、当社は職群制度をとっております、総合職、これはおわかりのとりの総合職でござい
ますが、事務職というのはいわゆる一般職、総合職に移らないような人たち、技能職は現
場で働いている方でございます。

そういう点で言いますと、資産の組入れ比率も随分違っております、総合職が投資信
託中心、技能職が定期預金中心でございまして、これは教育の浸透度との関係もあるのか
なということで、我々としては考えさせられる結果だったと思っております。

商品の選択数もそのとおりでございまして、総合職と技能職は随分違うということ
でございます。

18 ページは、スイッチング状況が書いてございます。5カ月間で650回ということで、一人当たり0.014回。これは多いか少ないかという評価なのですけれども、決して多くはなく少ないと思っておる次第でございます。

次の19ページに資産運用状況ということで、これは個人の資産残高を想定利率での理論運用残高で割った、さっきの2.5が入っているということです。それを加えてどうかということですが、1月にやって3月なので、まだこういうモニタリングをしますという結果でしかないのですが、3月時点ではこういう状況です。今はいろんな形でまた厳しい運用状況になっていますので、これが相当悪くなっているかなど、そんな感じでございます。

続きまして最後のページになるのですが、今後の課題でございます。制度的な課題はいっぱいあると思っております、これはまたおいおいここで議論させていただいたらと思っております。それ以外の当社の今現在考えていることございまして、一つは、日立製作所自体としましては、モニタリングをもう少しきめ細かくやって、きちんとした制度運営のモデルをつくりたいと思っております。

それから日立グループ、当社は連結対象で1,000社あるのですが、1,000社全部というわけにいかないものですから、主だったところが100社ぐらいありまして、少なくとも100社が確定拠出年金を入れましょうということをやりたいと思っております、その際に、より効率的な運営、規模による効率化が大事だと思っております、そういう意味でグループ企業の運営管理業務を集約して実施するというをやりたいと思っております。

それから、日立製作所、グループも含めてそういうことございましてけれども、日立製作所を退職される方との関係でいいますと、一つは個人型との関係では事務手続がまだまだ円滑にしているとは思えないものですから、ここを国基連さんとよく相談しながら円滑にやっていくようにしていかなければいけないか、これを少し工夫していかなければいけないと思っております。

それから他企業型との関係でございますが、特に同じような、例えば日立グループの他社との関係で言いますと、現物移換をやっていかないと全く意味がないわけございまして、金融機関の方とかレコードキーピングの方をお願いしたいのは、現物移換をきちんとやれるような体制を是非つくっていただきたいと思っております、こんなところをこれから要請していこうと思っております。

いずれにしても、これの一番大きなメリットはポータビリティだと思っております、ポータビリティによって人事交流も円滑化していくということでございまして、それがメリットになるように努力していかなければいけないと思っております。

以上でございます。

それでは、次にサンデン株式会社の秦様からご報告をお願いいたします。

○秦委員 おはようございます。

私のご説明は、今、日立製作所さんからありましたように、どういう形で制度移行する

かということと、それ以外に現状この確定拠出年金制度がいろいろ仕組み上問題あるのではないかということについて、ちょっと長く時間をとらせていただこうと思っております。大分大胆なお話をさせていただきますが、とはいうものの、多分導入された企業の多くの方々が、確かにそうだなとか、ここは問題だなと思っておられるような点がたくさんあるのではないかと思います。まだ、今の段階でどうこうということではないかもしれませんが、例えばこういう見方もあるということで、今後の議論に役立たせていただければと思います。

次の2ページなのですが、サンデンの仕組みにつきましては、いろんなところで既に出ておりますので説明は少し省かせていただきます。特にサンデンがなぜ移ったかという基本的なポリシーは、一番上にあります給付負担を先送りしないで、自分の退職金は自分で稼いでもらう。または会社は社員の退職金用のお金は毎年きちんと支払って終わりにしようよと、こういう仕組みにさせていただいたということでございます。

次の3ページですが、特徴といたしましては、サンデンの厚生年金基金を解散して、その厚生年金基金のお金をもって確定拠出年金に行く第1号であるということとともに、もう一つの特徴は、残る40%部分、旧一時金の部分につきましては、ここにも税制非適格の確定拠出年金制度を入れた。したがって100%確定拠出になっているという形でございます。

少し飛ばさせていただきます5ページをお願いいたします。サンデン型の退職金制度のある意味で設計上のユニーク性を並べてございますけれども、第一には、会社の基本的ニーズに基づいて純論的に仕組みを作り上げたということでございます。従いまして、過去のいきさつなどは一度無視してというかご破算にして、過去分も含めて組み直したというところが一つの大きな特徴になるかと思えます。

3番目は、私ども先ほどの日立さんと違いまして、工場が伊勢崎というところにあることもあって、余り社員が動くということが前提にされておられませんので、基本的に確定拠出年金の一つの特徴であるポータビリティということを設計上余り重視してないというのが逆に言うと変な特徴になるかもしれません。

4番目は、先ほど申しましたように、基金のお金を使って確定拠出年金へ行くということです。

社員全員が確定拠出年金に行く。つまりどこか年齢で区切ることも考えたわけですが、区切ると必ず1年前、半年前の人に不利が出て、その議論をやるのは非常に難しいということです。社員全員が行く。極端に言うと、59歳11カ月、私ども60歳定年ですが、全員行っていただいたということです。

それから、検討を開始したのが1998年と非常に早かったこともあって、組合交渉等も十分時間がとれた。結果として社員に対する説明会も、制度の変更の説明会と確定拠出年金用の投資の説明会が別個に行うことができたということで、時間的には相当余裕があったということでございます。

次の6ページですが、サンデン型の確定拠出年金の特徴といたしましては、私ども運営管理機関をサンデン自身が行うこと。

それから、徹底した社員向け教育を行ったということで、先ほども申しましたけれども、制度変更は労使合同で1時間半の業中の勉強会を行っており、そこから実は法律の成立が遅れたために1年ぐらい間があきまして、投資教育用の勉強会をやった。これは就業時間内に約2時間半、大体30名~50名ぐらいのクラスでやっております。

私どものもう一つ特徴と思われるのは、投資商品というのは投資信託だけではなくて預金も含めてですが、全投資商品について半年毎に専門機関による定性評価を実施しています。投資信託は“三菱アセットブレインズ”さん、それ以外は“富士総合研究所”さんにやっていただいております。

制度のところを少しは省かせていただきましたが、次の7ページから少し細かくお話しをさせていただきます。

最初の話ですが、信託報酬、投資信託の大きな手数料としてあるわけですが、実は信託報酬というのは一本で取られていると見えるのですが、実は内訳があるわけです。その内訳が左側に書いてありますような図でございまして、運用金融機関が取る部分とカスタディアン、本来の資産管理機関が取る部分と販売金融機関が取っていく部分なのですが、そのうち、最近の議論ではほぼ金融機関さんの間で煮詰まっていると思いますが、販売金融機関の手数料のうち、運営運営機関への手数料を一部キックバックするという形で今この手数料ができています。

しかしながら、確定拠出年金というのは販売というコンセプトが基本的にはないはずで、ですから販売金融機関の手数料はそもそも確定拠出年金になじまないのではないかと、いうそもそも論の議論をもともと私はしていたわけですが、実際マーケットが、こちらにおられますトヨタさんのご尽力によりまして急速に変わってきておりまして、実際、今そういう形になりつつあるのではないかと考えております。したがって、信託報酬というのは、運用金融機関の部分、カスタディアンの部分、それと運営管理機関への部分、これだけにスクイーズ、全体が縮んできているのではないかと、こう思います。

従って、そうだとすると、運用金融機関と販売金融機関を分けて、販売金融機関しかそもそも確定拠出年金が販売できない、ないし記録関連機関に接続できないという今の仕組み自体がおかしいのではないかと。現在その制度のために外銀さんや外証さんを始めとして、これらの商品が自分で販売機関を持ってないために、銀行等に依頼して販売するというような形をとらざるを得ない。こういうものが、例えばユーザーに直接結べるようになってくるのではないかと。

後でも出てくるかもしれませんが、運営管理機関の手数料等が高いねと。つまり加入員の手数料が高いという一つの理由として、この部分があるかと思っておりますので、今後この部分は、私どもが予想した以上に早く、マーケットがそうなっている以上、仕組みも変えていく方向を考えていただいたらいいのではないかと。