

ありがとうございました。それでは、次に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いたします。

○ 太田委員

それでは、私、太田の方から当社の状況を説明させていただきます。

多分皆さんにはほとんど知られていない企業ですので、当社の概要をかいつまんで最初にご説明させていただきたいと思えます。こちらにありますとおり、いわゆる外資系の企業で、本社はアメリカにあります Applera Corporation という会社です。

日本における事業の歴史なのですけれども、ことしで約 17 年ほどになります。

次の 3 ページなのですが、当社の製品ですけれども、分子生物学の研究者の方々に利用されるようないわゆる分析器を販売しております。例えば DNA の塩基配列の解析装置あるいは分子の質量を測定する機器といったものになります。DNA の解析装置においては、世界的に 80% 以上のマーケットシェアを持っている企業です。

次のグラフなのですが、オレンジのグラフは売上高の推移を示してあります。ラインのグラフが人員のグラフなのですけれども、売上高の年間成長率は約 15~20%、人員は今約 300 名程度ということになります。

次の 5 ページは、当社は基本的に販売会社なのですけれども、セールスに従事している人間は極めて少なく 22%、反対に多いのは売っている機器がそういう特殊な機器ですので、研究者の方々をサポートする技術サポート、マーケティング、それから修理、単なる修理だけではなくていろんな操作説明等々も含むのですけど、そちらの方が極めて大きなウエイトを持っております。

続きまして、学歴構成なのですけれども、これはマスター以上が全社で 18%、大学卒以上、こういう切り口で見ますと 7 割以上、どちらかというが高学歴の人間が集まっているということが言えるかと思えます。

次の 7 ページ、年齢の分布、大体ピークは 20 代後半から 40 歳くらいに集中しておりますけれども、平均年齢は 36.8 歳です。

8 ページ目、勤続年数ですが、年間の離職率は 5%、外資系というと極めて高いのではないかということをおられるかもしれませんが、但し、人員を毎年かなり増加させているので平均勤続は 6.3 年、このような状況にあります。

次の入社時年齢分布ですが、これは当社に入社とき何歳だったのかというところで分析しているのですけれども、20 代の後半から 30 代の前半くらいで入社する方が多いのが見てとれるかと思えます。つまり当社を 2 社目、3 社目として入社される方が極めて多いのがこちらでご理解いただけるかと思えます。

これらの背景の中で、私たちはいろいろ確定拠出年金の導入についても考えていったわけですが、10 ページ目にありますとおり、一つ大きな背景が、1999 年にパーキンエルマーのアプライドバイオシステムズ事業部という部門とパーセプティブバイオシステムズという二つの会社の合併が大きな引き金になりました。

合併に伴い、当然処遇制度のいろんな統合等々を図っていったわけですが、一番大きなネックのところは、退職一時金、年金の制度だったわけです。その合併前の状況は、こちらに示されるとおり、一方の企業は適格年金、厚生年金基金に入っていた。もう一方は入っていなかった。この制度の格差をある程度時間をかけながら調整していこうというところではいろいろなことを進めていきました。

ただし、次12のページですが、厚生年金基金は存続会社の制度の方に加入することになったので、旧アプライドバイオシステムズ事業部の従業員に関しては脱退ということで、一時金もしくは年金の選択が99年の年に既に行われていました。

次の13ページ、合併の当初の段階から、私たち会社の中で「カンパニーミーティング」、人員数が200名とか300名ですのでこういうことができるのですが、全社集まって、経営状況等を説明する会議なのですけれども、年に2~3回行うカンパニーミーティングを通じて、99年当時から確定拠出年金を使って、脱退することになった厚生年金基金この不利益は解消するよ、退職金制度の統合も確定拠出年金によって上手くやっていくよ、というようなことをアナウンスしたわけです。法案の成立の準備を待っていたわけですが、それが整った昨年6月、この段階から従業員に対して、このような制度を入れたいということの説明をしていきました。

その骨子が次の14ページに載っております。こちらに書いてありますとおり、当社はいわゆる月給そのものが基本給になるわけですが、その2.25%を拠出します。手数料に関しては、運営管理手数料、資産管理に関しては両方とも会社で負担する。ただし、拠出の上限は1万1,000円というような形で決めました。これはちなみにですが、かつて入っていた厚生年金基金、これは標準報酬がベースになりますけれども、こちらに対しての3.35%程度の拠出だったのですけれども、この確定拠出年金になりますと、月給の2.4%というような差になりました。

次は、この2.25%ということを考えるときに、どのようにして決めたのかということですが、想定利率に関しまして、当社の場合、完全にゼロでやりました。累積の拠出額を持って、かつて入って厚生年金基金を十分補填できる水準というところで考えました。

次のページ、また併せて既に従業員に対しても適格年金、これは1987年から入ったのですけれども、この部分の取り込みも近い将来行うということも既にアナウンスしてある形になります。

次の17ページですが、どの程度のイメージになるかということですが、物すごくラフなモデルですけれども、当社の場合、モデル賃金といったものが存在しないので、どちらかというと実態に基づく推定値というような感じですが、もし仮に管理職で勤続30年の者がいたとしたらということですが、確定拠出からの給付が最終的には13%、適格年金からの給付、これは現在のものですが、30%、これはすべて取り込むということになりますと、都合45%くらいをごく近い将来に確定拠出の方に持ち込んでいこうということ考えています。

今回、確定拠出年金を入れるに当たってのステップのところですが、次の18ページに載っております。今のような制度のかなり詳細にわたる説明を10月の段階で全社員に対して行いました。その段階で運営管理機関を選定したのですけれども、当社は日本生命さんにさせていただいたのですが、そのときのポイントは、非常に限られた期間、2～3カ月の間で規約の制定等々も含めて実際の運用開始に持ち込みたいということで、いろんな生命保険会社、証券会社の方にいろいろ説明を受けたのですが、当社は先ほど申し上げたとおり300名程度の非常に小さな企業であること。人事の中を見ましても、福利制度の企画の担当部門があるわけでもない。そのような中で、どのような制度導入のサポートをしていただけるのかというのが私たちが選択する基準の中で極めて大きなポイントを置いたところなんです。

その後、社員の教育等々も行って導入したわけですが、実際導入までに至った中で、従業員の教育、当社はサイズが小さいので6回だったのですけれども、この部分、想定していたよりも極めて重要な項目だなというのを実感しました。このところに関してなのですが、それなりのプロの方、日本生命の方に派遣していただいて全面的にお願いしたわけですが、結果的に従業員からも非常に好評で、私どもとしては結果的に日本生命さんを運営管理機関にしたことは極めて正しい選択だったと考えております。

次に資産管理機関、これに関しては余り重要な事項ではなかったのですが、料金体系の違い、このことをポイントに選択させていただきました。

次に当社の場合、ちょっと特殊な、多分ほかの会社とは違うと思うところを説明させていただきます。商品の選択に関して、次の19ページにありますとおり、商品選択委員会というのを会社で募集しまして、商品選択に関して社員にリーダーシップをとらせるような形に持っていきました。年齢構成、性別、家族構成等を考慮して、2回のミーティングを通じて商品選択を自ら社員にやってもらうというところで運んでいきました。

結果的には次のとおり、11種 16品目、こちらのような選択になりました。

21ページですが、現時点での残高なのですけれども、元本確保型、預金自体は24%なのですけれども、いわゆる元本確保型が44%、信託が56%、このような状況になっています。

社員の反応なのですけれども、2年にわたる準備期間がありましたので、極めてポジティブに社員は受け取っております。もう一つは、当社の場合、アメリカ系の企業ということもありまして、ストックオプションの制度が10年以上前から導入されています。社員の7割以上がストックオプションを、株数はかなり違いますけれども、提供されているという状況の中で、いわゆる市場の株価の変動により、自分の持っている資産の経済的価値が大きく変動することにならされているので、そのことも受け入れやすかったことなのかなと思います。

それから、会社の中で Shared Value ということで、次の23ページ、24ページにあるのですが、要は会社の中全般にわたって「リスクをとっても行動する」、それから「自主的に行動する」ことに対して非常にいろんな機会を通じて社員に周知徹底を図っています。そ

ういった背景があるもので、確定拠出年金の基本的な考え方の一つである自己責任ということに関しては、むしろ社員は非常に魅力ある制度というふうにとらえるわけです。これは受け入れやすかったことなのかなと思っています。

導入後の状況の中で、もう一つ、いろんな運営管理機関が提供してくれるサービス、これが極めて重要な要素になってくるのでコールセンター、インターネットの状況に関して少し説明させていただきたいと思います。26 ページですが、当社は日本生命さんの方からのコールセンター、インターネットを通じた情報提供を受けているわけですが、インターネットのページが開設されたのが3月以降ですが、それまではコールセンターしかなかったもので、コールセンター、これは2月だけ発生していますけれども、3月以降、コールセンターとインターネットは併存していても、すべての照会はインターネットで行われている。ここからもいろんな情報提供においてインターネットが非常に重要なものであるというのがご理解いただけるとと思います。

次の27ページですが、では何のために使っているのかというところですが、そのほとんどが資産評価額の照会ということになっています。

実際のスイッチングですけれども、運用変更、これは1%とありますけれども、件数的には3月に1件、6月に1件と、実はこの程度しかない。これは日立さんからの説明でもまだ少ない状況です。

最後に今後の課題ということですが、当社の場合に、社員にも既に周知してあるとおり、適格年金制度を廃止して確定拠出年金に移行するということなので、社員のサイドとしては資産の運用経験、これを今の段階から蓄積していくという点だと思います。それから会社側としては、社員が自己責任を持って合理的な意思決定をしていく上でわかりやすい情報、使いやすい情報を提供していくということなので、このところインターネットの情報ですけれども、まだ私が見ても若干改善をしていかなければいけないところもあるのかなと思います。この部分に関しては、できるだけ早急に、NRKさんの問題もあるのですけれども、改善していかなければいけないと思っています。

次にインフラなのですけれども、特に中小企業にとっては、私どものようなサイズの企業にとってなのですけれども、制度の導入、維持といった面において、外部のパートナー、これに頼らなければいけない部分が極めて大きいわけです。運営管理機関、こちらの方はいろんな企業があるわけなのですけれども、企業の勤労厚生担当者に対して導入をサポートできるパッケージ、これを準備していただけることが導入の垣根を低くしていくことにつながるのではないかというふうに思います。

それから、資産管理機関なのですけれども、私どもの感覚としても、お金は払っているのだけれども、何ら便益を得てないというのが率直な感じですが。そういった面をもう少し合理化していただいて、導入した企業の運営コストを縮減していただけるような環境がつけられることを望みます。

以上です。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。それでは、ただいま3件の報告につきまして、何かご質問等ございましたらお願いしたいと思います。

太田さんと私のはどちらかという、導入の考え方とか運営の現状について、秦さんが運営のあり方という観点からかなり刺激的な問題提供をいただいたわけですが、その辺につきまして、特に秦さんの報告につきまして、こんなところ、私は思うよとか、いや、そうじゃないのではないかと等のご意見ありましたら、そういうのを含めていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

(傍聴席より「質問、よろしいですか」と声あり)

○ 御手洗座長

今は、委員さんに「どうぞ」ということですので、すみません。とりあえずこちらを優先で考えたいと思うのですが。

○ 吉武審議官

太田さんの企業だけでなくほかの企業の方もそうだと思うのですが、太田さんのところは一番典型ではないかと思うのですが、国内の規模が大きくなっておられて、これで拝見しますと世界ベースの5%ぐらい、人の数もそうですし、売上もだんだんそうになっておられます。想定できるのは今既にやっておられるかもしれませんが、例えば日本の本社で採用した従業員の方が、ある時期、米国本社に行かれてそこで仕事をされるというようなことが起きてくるのではないかと思うのですね。

公的年金で申し上げますと、私ども今アメリカなどと年金通算ということで、保険料の二重払いを避けるとか、給付を数珠つなぎでつないでいくというようなことを検討しているのですが、401kだけでなく、企業年金の世界でグローバル化して、日本人の従業員の方が20年アメリカで働かれ、20年日本で働かれるとか、場合によってはヨーロッパで10年、アメリカで15年、日本で15年、そういう時代が来たときに、そこをグループ全体で通算なり統合化するといったご議論があるかどうか、お聞かせください。

○ 太田委員

日本からアメリカの本社の方に出向というか出る人間は、会社の歴史が17年、人員の規模がこの程度ですので、人数でいってもまだ4~5名しかおりません。ただ、一般的な日本にある販売現地法人、製造現地法人、そういった企業よりは本社に行くというようなケースは私ども極めて多いのではないかと。行っている期間は大体2年から3年なのですけれども、当然行っている期間は日本の厚生年金基金、健康保険料はそのまま継続して払い続けるということになっています。残念ながら、本社がドイツでなくてアメリカにありますので。

確定拠出年金は、確かにアメリカでも制度があるのですけれども、当社グループ間で、例えばヨーロッパの人間がアメリカに行く、あるいはオランダの人間が日本に来るとか、そういうこともあるわけです。すべて基本に置いているのは、本国の付加給付の部分なので。

です。付加給付の水準自体が、例えばオランダの付加給付の水準と日本の付加給付の水準、アメリカの付加給付の水準が違いますので、あくまでもベースに置くのはその出身母体であるところ、それを基本的には継続するという考え方です。

○ 御手洗座長

法人を変わるときの年金のあり方は一番大きな問題だと思うのですね。特にアメリカと日本とかというものはありますけれども、日本の国内同士で、例えば我々の会社は分社とか他社との統合とかいろいろな形で会社が変わっています。そういう中で、最後に問題になってくるのは年金の問題でございまして、きちんと通算ができないとか、そういう意味でいろいろ我々として改善してもらいたいということを厚労省さんにいろいろ申し上げているところです。非常に大きな問題だと思っています。

○ 平井副本部長

太田さんへの質問が先にありましたので、関連してお伺いします。日本で確定拠出年金を導入するときに、本国の本社といろいろ相談をされたかと思います。そのとき、要は日米の制度が違うものですから、そういう意味で、日本の制度を理解してもらうために、どのような点が苦勞されたのか、差し支えない範囲でお伺いできればと思います。

○ 太田委員

いわゆる確定給付型と確定拠出型というところの考え方なのですけれども、これは実はアメリカの方にもおいても確定給付型という考え方は存在しているのです。特にヨーロッパの企業などにおきましては確定給付型、確定拠出型両方併存しているというような状況に既にあったわけです。ですから日本の方で、既に例えば確定給付型の制度がありますと。それに対して確定拠出を上乗せしたいといっても、それほど本社サイドの方で、給付の水準だとかそういうところでのいろんなやりとりはありますが、制度そのものが理解できなくて納得してもらうのに苦勞があったとか、そういうことは全くありません。

というか、日本が今まで確定給付型の制度しかなかった。それがむしろ珍しい状況だったのではないかと思いますけれども。

○ 平井副本部長

もう少し明確にお伺いすればよかったのかもかもしれませんが、例えばマッチングなどについて、どうして日本ではできないのかというような、本国からの指摘はあったのでしょうか。

○ 太田委員

本社の方と相談するときに、いわゆる基本的な考えのところだけしか相談しないので、そういうような問題は全く発生しませんでした。

○ 御手洗座長

他にございませんか。

○ 山崎課長

私が質問するのは何かと思いますが、秦さんのプレゼンテーションですけど、いつもこ

ういうお話を聞いておりました、大変感銘を受けているのですが、こういう本当の意味でのコストの問題、手続の問題、金融関係の問題等について、秦さんはどうやって対処していらっしゃるのか。今、お一人でやっていたらいらっしゃるのですか。こういう連絡会議があって情報がわかるようになって大変ありがたいと思っているのですが、逆に言うと、こういう問題は、個別に交渉相手とやっているというのが現実の状況なのですか。

○ 秦委員

大変お答えにくいご質問ですけれども、この手のたぐいの議論を、私自身が最初に金融機関にし始めたのは1999年夏に、今日、お話している販売会社手数料ではなくて、いわゆる販売手数料そのものです。これがあるのは論理的におかしいのではないかとということで、実は、私どもお声をおかけした金融機関全部に対して球を投げて、それは冗談じゃないということで、こちらとしては突っぱねたわけです。結果として、その段階で、二つの金融機関さんがディクラインされた。方針的にそれは飲めないということですね。

今のマーケットから見たら、そういうことはばかげた議論になってしまっていますね。今はノーロードが当たり前で、今販売手数料ある商品はないと思います。ところが私がそういうのを始めた頃は、まだどこにもそういうことを始めている会社さんがたまたまなかったということもあって、孤立無援で中にはディクラインしてこられたところもあったということですが、そういうところから始めたものですから、金融機関さんとかレコードキーピング会社さんもJ I S & Tさんを選択させていただいたわけですが、最初に走っていることもあって、いろいろ問題ありだねと。

きょうJ I S & Tさんがおられないことを願っているわけですが、例えば老齢給付金の支払い方法なんていうのは、私が指摘するまで開発してなかったのですね。解約するときはどうするのか。サンデンは59歳11カ月の人まで入るのだから、すぐ老齢給付金が始まるよと。そう言ったらば、びっくりしたような顔されて、とにかく受け入れる方だけしか考えてなかった。

例えば、そういうようなことがいろいろあって、J I S & Tさんの方も、秦が言うてくことは一応もっともな部分もあるなということで、都度お回りになられるような、いろいろな金融機関さんが、そういう意味では私のところにいろいろ情報提供なり、また意見を聞いていただけるような、そういうパイプが方々に結果としてできたというのが多分一番大きいと思います。

ですから今後同じようなご意見を是非、日立さんやトヨタさんが入られた。私どもと違って知名度高いですから、金融機関さんとの取引関係も強いので、そういうところからどんどん言っていたら、物事を進めるのに一番いいのではないかと思うので、是非こういう会議を使って圧力をかけていただきたいと思います。

敵は相手ごわいですが、正直言って、そういうことでございます。

○ 御手洗座長

思いは同じでございます、特に信託報酬、トヨタさんが今度随分頑張られて、やはり

自由競争と申しますか、非常に大事なことだと思っております、それぞれ最大限努力していい方向に持っていかねばいけない。是非この場でも、そういう議論を、今後積極的にやっていきたいと思っております。

とりあえずきょうは後ろにまだ議題がございますので、この質問につきましてはこれで終わりたいと思ひまして、その次は、大変申し訳ございませんが、また機会をとりまして、こういう議論は是非やっていきたいと思っております。

それでは、次の議題でございますけれども、本日、年金局企業年金国民年金基金課の水上孝基金数理室長に、3月にアメリカに訪問調査をされた際のご報告として、「米国401kにおける投資教育の現状と日本の確定拠出年金」というテーマでお話しをいただきたいと思ひます。

まず、室長から15分程度ご報告いただきまして、その後、質疑応答の時間を設けたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○ 水上室長

基金数理室長の水上でございます。3月にアメリカにて401kの投資教育に関する調査をしてきておりますので、ご報告したいと思ひます。

そもそも我が国の確定拠出年金においては、投資教育の責務は事業主が負っているとともに、内容や実施の方法について、労使合意で企業型の年金規約に明記する必要がありますけれども、米国の401kについて、金融機関が実際に行っている投資教育の内容についてはいろいろな情報があったわけですが、投資教育や運用商品の選定等につきまして、労使がどの程度実際に米国において関与しているのか、またどのような対応をしているのかという情報がほとんどありませんでしたので、その実態を十分明らかにすることが米国に行った目的の一つであります。

それから、我が国の国民性といひましようか、アメリカに比べて投資に不慣れなところがあるかと思ひますが、20年以上の確定拠出型のプランを持っております米国において、実際に企業が投資教育に関してどのようなものを行っているのか、その実態についても調べようということがありました。

最後に、昨年11月に米国のエンロン社の問題が起りまして、このエンロン問題を機に、自社株についてどのような変化が生じているのであろうかということ調査するという目的もありました。

それで、実際にいろいろ企業と従業員の方々、いわゆる企業の方々がどういうことをやっておられるのか、金融関係の方々もどういうことをやっておられるのかという観点から、企業・従業員関係者といたしましては、米国企業給付協議会というのがございますが、これは企業の代表のようなものでございますが、そこの方とかカミソリのジレット社、ECMという、これはもう少し小さい会社でございますけれども、そういったところを訪問しております。

金融機関関係としましては、米国の生命保険協議会、いわゆるアクチャリーのなところ

でありますけれども、そこと401kの米国の最大手の取り扱い金融機関になりますけれども、フィデリティとか、年金コンサルタント会社のタワースペリンなども訪問しております。

そういったことでいろいろ訪問しております、その結果を簡単ではございますが、お手元の資料5ということでまとめさせていただいております。

主な点ということで、日本の確定拠出年金と米国の401kを対比させて並べておりますが、まず当初の目的でありました労働組合や従業員がどのような形で投資教育の内容等について関与しているのかということでございますが、米国におきましては、基本的には企業が受託金融機関と相談の上、投資教育等について内容を決定しております、結果として労働組合や従業員が投資教育の中身について関与するということはほとんどない状況であります。

日本の場合ですと、労使の合意によって、規約の中に投資教育の内容を明記する必要があります。ただし、評価のモニタリングについては、法令や法令解釈通知においても特に明定はしていないという状況です。

それから、実施機関の選定の一つの着眼点といったものについては、受託金融機関をいろいろ選定するに当たって幾つかの視点があるわけですが、特に加入者への投資教育を重視している関係上、加入者とのいわゆる意思疎通が充実している、そういった教育の技術が高い。要するに加入している人の不満が生まれにくいというような環境を整えることができる。そういった投資教育のうまさを重要なポイントとして受託金融機関を選定するという傾向があるようでございます。

それから、定期性等ということで、三つ目に書いてありますことは、要するに投資教育を継続して行っているものがどの程度あるかということでありますが、9割の企業におきまして、加入時において投資教育はもちろん行われているわけでありまして、これを継続的に定期的なものとして実施しておところは金融機関としては6割程度にとどまっているということでありました。ただ、企業側としては、定期的な継続的な投資教育が必要とされているというような認識が今後強まっていくものだという感触を持っておるようでした。

最後に自社株の話でございますけれども、確かにエンロンの問題におきまして、自社株についての反省点といいたしでしょうか、そういった動きがあるのかということで関係者の意見等を集めてみたわけでございますけれども、もちろん企業のマッチング拠出について、運用規制を設けていること自身が問題であるということはあるかもしれないですけども、加入者が自由に自分の選択で自社株を運用するということにつきましては特段問題がない。むしろ401kの自己責任において資産を運用するという観点からは、401kの趣旨そのものではないかといったような感触でありました。ですからエンロン問題を契機として、投資教育の内容を変えとか、そういった動きは出ていないということでありました。

それから、欄外に小さく書いてございますのは、いろいろ投資教育ということで、内容

的に次のページに書いてございますような、リスク概念の内容、リスクの耐性、専門的な用語の解説とかいろいろ教育を行っているわけでございますけれども、教育を受けた上で利用者の方が何を言うかということ、投資教育全般について、投資というものはどういったものであるのかよくわかりましたと。ただ、それで私はどの商品を選んだらいいのでしょうかといったような声が聞かれるということが米国においてもよくあるようであります。

米国には、E R I S A法という受給権を保護する法律があり、金融機関の人が利益相反行為をやってはいけないと規定されています。つまり受託の金融機関が自社の商品の中に混じっておりますと、それについての、例えば投資アドバイスをしますと利益相反行為に当たるおそれがあるということで、投資アドバイスをしてはいけないというようなものがあります。今言ったように、利用者の側から、一体どのような商品を選んだらいいのといったときにアドバイスができないのは、金融機関にとっても不便ではないかというような考え方がございまして、人の名前が頭についていますけれども、投資アドバイスを行うことを解禁する法案が今出されているようであります。賛否両論があるというのは、金融機関や企業からは、これはこういった解禁をやってもらった方が利便性が上がるという観点からの賛成であるけれども、また、一方ではE R I S A法で規定されているような利益相反行為のきっかけになるというような観点から、米国の労働省や労働団体から反対の声があるということでもあります。

以上が概略でございますが、少し時点が古いものもありますけれども、後ろに投資教育についての統計を掲げさせていただいております。

表1の中で意外に思いましたのは、インターネットの活用というのが、62%ということで、思ったより少ないという感じでございます。ただ、インターネットの活用といいますのは、ここ数年で随分増加しているふうにも聞いておりますので、1999年から見ますと、現在の時点ではもう少し増えているかもしれないという感じだったと思います。

簡単ではございますが、以上で説明を終わらせていただきます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。それでは、ただいまの水上室長のご報告につきまして、何かご質問等ございましたらお願いいたします。

○ 秦委員

ご質問させていただきたいのですが、アメリカにおいて、アドバイザリー業務そのものはあると考えてよろしいのでしょうか。それとは別に、今回、教育をやる金融機関に対しても、その機能をやっていいよということなののでしょうか、法案ができてないのかどうかでわからないのかもしれないのですが、通常考えられておるアドバイザリーは1対1でやるわけだから、それはそれでいいのですけれども、例えば、この教育金融機関がやる場合には、1対1の部分もあるかもしれないけれども、全体としてこんな方向のものを勧めますよなんていうことまでを含んでいるのか、含んでないのか、その辺のあたりはどうなのでしょうか。