

○ 水上室長

このポーナー法案につきましては、詳しいことは私もとらえてないのですけれども、いわゆる投資のアドバイザーという職業はもちろんアメリカにあるわけでありまして、そういった観点からではなくて、日本で言うならば、運営管理機関に当たるところの401kの金融機関が投資教育も請け負ってやるわけなのでありますけれども、金融機関が投資商品の中にたまたま自社のものが入っておりますと、これをどんどん運用しなさいと言ったとすれば、それが金融機関のために勤めているとか、もしくはそういったおそれがあるということで今禁じられています。

そうすると利用者として本当にこの商品を選んでいいのかと聞いたときに、何も教えてくれないというような不便さがあるということで、これを解禁しましょうという考えが、このポーナー法案なのです。

○ 秦委員

そうするとある意味では少し狭いと考えてよろしいわけですね。

○ 水上委員

そうですね。多分相手が投資教育を請け負っているところに、受託機関に当たるところにアドバイスをできるように緩めるということになるのではないかと思います。

○ 吉武審議官

日本の立法過程でも、政府内でもそうなのですが、与党でもこれは議論になりました。その最大の原因は過去の変額保険の事例がございまして、変額保険のときに果たして生命保険会社が十分な説明をしたのかどうかというのがご議論になっておりまして、運営管理機関というのは相当数が金融機関設立の、あるいは金融機関自身でありますから必ずその問題が出てくると。いわゆる利益相反行為なり双方代理的な色彩が出てくるので、そこをどうするかということでありまして、金融機関自身はもちろん自分の金融商品の特質なりメリットを説明されるのは自由なわけですが、そこと運営管理機関の業務がダブってしまうという、問題がありまして、端的に申し上げますと、日本の場合にはスタートは相当慎重にやるべきではないかというのが与党での議論でもございまして、その経験というか、別の分野での経験があり、また、逆に金融サービス法などが制定されましたので、ある意味で金融サービス法などに基づく金融機関のサービスについて説明なり、通常で申し上げれば、インフォームド・コンセントみたいな、そういうことはどの程度の水準に上がっていくかということも影響してくるのではないかと思います。

多分いろんな考え方があって、そこは規制をしないで、そのかわり規制はしないけれども、利益相反行為みたいなことが起きたときに、事後的に厳しく監督していくという、今は規制緩和の流れですから、本来的にはそうなのかもしれませんが、ただ、そのときに、現実それぞれの働いている方に対する損失のようなことが生じますから、規制違反が起きて、事後的に例えば行政的な手段で監督を行ったところで、その損失はどうなるのかということになって、多分これは民事上の問題になりますから、民事上の問題になったときに、

個別のサラリーマンが果たして訴訟なりいろいろな手続で損失の回復がスムーズにいくかどうかという問題にも多分つながってくると思います。

○ 徳住委員

室長への質問と、先ほどサンデンの秦さんから非常に刺激的な話がございましたので、それに関して若干のコメントをさせてもらいたいと思います。出張へ行かれまして、アメリカはご案内のように、ここ10年、非常に運用環境が良かったということで、確定拠出が急激に伸びた背景にもそういうことがあったという考え方もあるようでございますが、最近マーケットの環境が非常に厳しくなっているというところで、逆に投資の問題、教育の問題、商品選択の問題ということについて従業員の方々からいろんな要望が出てきているというような形になっているのかどうかという、環境の変化に伴う従業員の対応の変化というような件について、もしご調査の例があればお聞かせいただきたい。

それとサンデンのご発表で非常に刺激적이ございましたのですが、二つほどコメントさせてもらいますと、今の話との絡みで、エンロンとの関係で自社株の制限については、向こうの方ではそんなに意識がなかったということでもございましたけど、サンデンさんからは、自社株というのは、要するに自分の人生を今会社にかけているリスクに加えて、老後のリスクまで会社にかけるということについては、ある一定の制限をするというような形でやった方がいいのではないかと、50%程度というような一つのご提案がございまして、非常に示唆的な話だとは思いますが、私は商品の選択に関して、できるだけ制約をつけない方が逆にいいのではないかと。これはアメリカでの話でもあったと思いますけれども、投資教育で自社株というのは、サンデンさんも当然そのことをご案内のとおりだと思いますので、そういう商品なのですよということを徹底する方が正論かと考えております。

以上でございます。

○ 水上室長

最初の方の、米国におきまして、運用の環境が昔ほどではなくなってきたことに関して、従業員から投資教育について何か要求というか要望の中身に変化が生じているのかという問いかけでございましたけれども、実際出張に行きまして、関連方面の方々にお会いして投資教育についていろいろなことを教えてもらったわけでございますが、特段そういった運用環境の変化によって、従業員の方から今までとは違った希望が出てきたということとは特に聞いてはございません。むしろ投資教育で利用者が一番気にしているのは、もちろんいろいろな仕組みなども知りたいというのはあるのですが、やはりリターンがどれだけになるのかということに一番関心が強いということでありました。昔に比べればリターンは少なくなっているということもあるのですが、リターンが非常に気になるわけですから、そのリターンを追求するためにどういう組み合わせが最適なのでしょうかとこの考え方が全面に出されてくるのだと思います。

そのリターンを達成するためには、こういった商品の組み合わせ方があるということはもちろん提示することはできるのですが、併せてそれにはそれに伴うリスクが生じている

のだというようなことを教育、きちんと伝えるということが必要になってくるのだと思います。

○ 御手洗座長

秦委員、何かございますか。

○ 秦委員

まず徳住さんのお話につきまして、私も基本線はそのとおりだと思います。基本的には教育を徹底すれば別に規制などは必要ない。問題は教育が徹底できるか、今の段階で日本において。アメリカは既に中学にまで投資の勉強をさせるというような状況で当たり前になっている。言葉がいいかどうかわかりませんが、自立しているような形の民族性の国民と、今、まだ日本はそういう状況になっていないのではないか。だから最終的な着地点は当然自分ですべて選び、規制などないというのがベストだと思いますけれども、スタートしていく段階で、本当にそれでいいのかというようなことは議論されていいのではないかとこの観点でございます。

それから、室長に引き続きお話しを伺いたいと思ったのですが、先ほど審議官からお話ありましたように、現実はこの教育をどうやっていくかということについては非常に悩ましい問題で、私どもも実は非常に解決に苦労した。多分多くの企業の方々が、この問題に本当は苦労しているはずだと思うのですね。

なぜかという、日本の場合には大体自分たちの企業の最も大事な金融機関さんを運営管理機関に指定するわけですね。したがって、その金融機関からの関連するところから、一切投資商品を選ばないなんていうことは形式的にはあり得ない形ですね。したがって、それを完全に分離させるとかなんかというのはなかなか難しいので、今どういうことをやっているかという、そういう教育をやる場所を、一応金融機関本体から少し放した、資本関係はもちろん100%であったり何十%だったりしますけど、そういうコンサルティングサービシ的な会社が一応請け負う形にして切り離してはいるけれども、同じグループの中であることに間違いのないというような形になっているわけですね。

そういう中で、それではどうやって、先ほど審議官からお話があった点をすり抜けてきたかという、個別の商品を勧めるようなことをしてはいけない。これは間違いのないわけですね。ところがこういうリスクをこうとっていきたいということに対しては、この商品がぶつかっていますという形ですね。言ってみれば、その方のリスクの取り方、それによってこういう商品が選択できますよと、そういう誘導の仕方がある意味ではしているわけです。ですから個別の商品に対してではなくてリスクの取り方に対して、各人の方々の判断をある意味では聞き、それに対しては、そうなったならば、こういうリスクを取れる商品がありますねという形でやらざるを得なかった。

アメリカでも出ていましたけど、そういう選択のフローチャートを私どももつくりまして、リスクのある形によって分散していくような形をとって、これがすれすれかなと思ってやったのですけれども、この辺のところのニーズというのは、組合から何かからも非常

に強かったですね。どういう商品、どういう選んだらいいのだということに対してのニーズは、日本の場合、私はどこの会社さんでも強いのではないかと思います。

○ 山崎課長

今の秦さんの関係ですが、一番悩ましい問題です。一方で本当の意味の教育が必要であります、一方では利益相反の問題もありますから。私たちも行為準則を決めて原則は出していますが、その上で、積み重ねの中で、どこまでできるのかという事例を一つ一つやっていく必要があると思っています。今の段階ではみんなトライアルでやっていますので、役所が一方的にこの辺だよというのではなくて、少しずつトライ・アンド・エラーで、皆さんで議論しながら、ここまでは大丈夫だろうとか、そういう形で進めていく、それを行政の方も見ながらやっていくという形ではないかと思っています。

正直言って、本当に微妙なケースありますし、ただ、一方で、先ほど言われたように、一般のサラリーマンが、まさに安いコストでやるという商品ですから、そんな高額なアドバイザーなんて当然雇えませんから、そういう現実的な要請ありますので、それこそこの連絡会議を含めていろいろな情報交換や議論をしていただきたいと思います。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。お時間もございませんので、室長の報告に対する質疑はこの辺で終わりたいと思います。

残りの時間でございますが、前回フリートーキングということで、税制と投資教育について議論したいということでございます。投資教育については、今軽く触れたようなことでございますけれども、時間もございませんので、今回、税制に絞りまして、自由にご発言をいただきたいと思います。お手元にパンフレットも用意してございますので、必要であればご参照いただきながらお願いしたいと思います。ご自由にご発言をお願いいたします。

税制と申しますと、一つは拠出限度額の問題、それから特別法人税の問題、そういうことだと思うのですけれども、いかがでしょう。

○ 中村委員

拠出限度額について、特に確定拠出年金の個人型の、なおかつ企業に勤めているサラリーマンタイプの場合の限度額があちこちで言われているわけですが、年額 18 万。今会社に入る人が 40 年拠出するとしてようやく 700 万ちょっとにしかならない。運用次第でありますけれども、そういう中ではなかなか老後の支えという部分では非常に不十分かなという気がします。

また、特に今の 40 代後半以降の人間については、到底それまでの期間の積み重ねができませんので、そういう意味では老後の生活の支えの一つという形で位置づけるのであれば、例えば中高年については、更に限度額を増やしてある程度たまるようにしていくとか、そういったことも必要かなと。もちろん現在の 18 万自体も低いのですけれども、更に 40 代、50 代、この人間についての特例措置もつけないと老後の備えには不十分だろうと思っています。

ます。

特に、なかなか公的年金についての信頼度というのがなくなってきている中で、そういう意味で、こういう自己責任の確定拠出年金は意味があるわけですので、意味があるような形の内容にしていく意味でも限度額の問題はもっと工夫すべきところがあると思っています。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

○ 太田委員

個人型年金の方に入ってしまうのですけれども、いわゆる専業主婦の人たちは制度自体に加入できないのです。多分これは税制の関係も大きくあるのかと思うのですけれども、そういった人たちのところも考えていく必要があるのかと思います。そういったこともあるから、例えば日立さんのところで、女性社員 20 代の方々の加入率が極めて低いというようなところも出てくるのだと思うのです。

○ 御手洗座長

それは中途引出しも含めて考えると、それかまたは専業主婦も含めて考えるか、いろんな選択肢がありますねということですね。

○ 長久保委員

日商岩井も日立さんと同じように、特別法人税は個人負担となっています。今は 2.5 % で期待運用益を設定はしているものの、今凍結になっている特別法人税が、万が一実行されるとなると、確定拠出年金導入の大きな障害になると思いますね。我々もこの確定拠出年金導入のときに、この点について大いなる議論になったのですが、これは凍結を続けるか、廃止になるということを目指して導入したこともあります。先取りして。

ですから考え方としては、拠出時とか運用時は利益が確定してないわけで、実際に自分が使える状況になったら税金も払えるということもあろうかと思うので、是非給付時に課税という形に変えていただきたいと思います。ですから廃止を是非、実現いただきたいと思っています。

○ 徳住委員

限度額の問題ですけれども、各社さんもいろいろご苦勞なさって今の退職給付プランの中に確定拠出プランをどうやって入れ込むかということで、上手い具合に入れられているところもございますけれども、今、日商岩井さんおっしゃいましたように、枠があるために限度枠外の部分は前払いにせざるをえない。その部分が本当に退職後まで用意されるのかどうかという意味からも限度額の問題は見直していただきたいと思います。そもそも額がいいのか、率ということがいいのかという手法もございますけれども、額でいいにしても、企業年金のない従業員の場合に、月額 3.6 万円という計算の前提は、ご案内のように、厚生年金基金の加算部分で特別法人税がかからない部分の、代行部分の 2.7 倍までということを前提に計算されていますけれども、それは 5.5 % で回ったことを前提に計算された

数字でありまして、今、おっしゃっておりますように、大体皆さん 2.5 %程度で割り引いているわけでございますし、5.5 %程度というのは高度成長時代のときの運用利回りということでございますから、それにまた特別法人税がかかるから 2.7 倍までという話の問題も含めてあるのだらうと思います。

確かにこの限度額について、五省庁の方でご検討いただいたときには、もっとこのあたりについての振れ幅について使いやすいようなものにしていきたいという話があったわけですが、課税当局、党税調でいろんなご議論の末、決まったという話でございますけれども、公的年金の役割は変わらないとは思いますが、私的年金の役割が非常に重要になってくるということは国際的な少子高齢化の進展する中では、世界的な潮流になっているわけですから、是非そのあたりを、行政当局の方のご理解と併せて政治の方々にも是非ご理解していただきたいと思えます。それぞれの企業で、労使で話し合っ、退職給付プランで本当にいいものをみんなで作っていきこうというような、本当にまじめな取組が各企業で行われているわけですから、決して浮ついた話ではないということも非常に大きな説得材料になると思えますので、是非抛出額の見直しをお願いしたい。

併せて特別法人税についても、先ほどご意見があったとおりでと思いますので、この問題についても撤廃の方向で是非進めていただきたいと思えます。

○ 渡邊委員

今のご意見に関連してですが、会社の抛出金ということだけが認められておりますけれども、自分が抛出する抛出金というものも、これも認めて一つの口座に納めていただくというような制度もつくっていただきたいと思えます。そうなることによって、限度額も不足してくるというようなことが出てくると思えますし、そういうことになって、自主的にやってみたいというような真剣性というものがはっきりしてくるのではないかというような気がいたします。

加入者の本人抛出を認めることによって、確定抛出年金への加入者の自主性と真剣性をより高じることができるのではないかと思います。

○ 御手洗座長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○ 泉委員

私の立場であまり制度論みたいなことを申し上げるのはいかがという感もあるのですが、限度額の問題や特法税の問題、これは皆さんおっしゃるので、議事録に残しておく意味でも、私も担当して感じていることを二つばかり申し上げようかと思います。

一つは、既に先ほどサンデンの秦さんがご指摘になった問題なのですけれども、残高の少ない個人型指図者という問題であります。今、企業型を導入した企業をお辞めになった方、転職先に企業型があればそこへ持っていけばよろしいのですけれども、まだない。ないけれども、厚年基金や適年はあると、こういうケースが非常に多いし今後増えてくると思うのですね。そういう方は、個人型指図者という道しかないわけでございます。

この制度の税制上の最大のメリットは掛金が所得控除になるという部分ですが、指図者というのはそのメリットが使えないわけですので、結局個人型指図者というのは、何とか手数料に負けないように頑張っただけ運用しようと、それだけの存在になってしまうということがあります。

この解決策として、先ほど秦さんからは一時金でもらえるようなことを工夫したらというご発言がありましたけれども、個人型の加入資格というところをどう考えるかというのが一つあるのかと思います。制度をつくられたときは、あくまで企業年金がまず普及している中で、企業年金のない方が入れる個人型とこういう考え方でつくられたことは十分承知しておりますけれども、今申し上げたようなケースがいろいろ出てくると、せっかくのポータビリティなのに、そうした方からいろいろ不満が出てくるのではないかとこのところを若干危惧しております。

もう一点、これはある方から、こういうことはできないのかという相談を受けたりしたことがあるのですが、今既に厚年基金や適格年金をやっておられる企業、これからそれをどうしていこうかということで非常にいろいろなことを苦慮されておられます。もちろん皆様方のように企業型を設立されて、そこに資産を入れられるという道があるわけですが、企業の置かれた状況によっては、企業型をつくるのもとてもしんどいのだと。何とか適年の後始末はやって、従業員には個人型をやらせたいと、こういうお考えの方もおられるようであります。それはそれで道はあるのですけれども、そうした場合に、これまでの企業年金部分をダイレクトに個人型に持っていくという道というのはないのですね。ですから、そうした方は、適年の後始末は後始末でやられ、別途個人型は一から始めることとなります。企業型をつくるというのも、今皆さんおっしゃったようにいろいろと検討事項が多々あって難しいということもあるようでありますので、そうしたニーズがどれくらいあるのか十分つかんでおりませんが、具体的に私の耳に入った話でそんなこともしもありましたので、制度論を言い出すといろんなポイントあるかと思いますが、そういうところの道ももし検討していく中であり得るのであれば考えていってもいいのではないかとこのところの道も少し検討しております。

○ 河合委員

目新しい意見でも何でもございませぬけれども、皆さん方おっしゃっている特法税の件は当然でありますし、途中でも出ました専業主婦の件、中途引出しの件等々すべて実現をしてほしいというところが正直なところでございませぬけれども、プライオリティをどういうふうにするのかという意味でいきますと、それぞれの企業の立場、個人の立場で優先度が違うと思うのですが、私どもなどですと、特法税のところはどこでも同じかと思っておりますけれども、加入者、今、制度のスタートを切ろうとしているところでいきますと、専業主婦の問題、途中での引出しの問題、脱退一時金で受け取れるかどうか、この辺のところをもう少しフレキシビリティのある制度にするということが、確定拠出年金という制度自身を広めていくためには緊急度が高いのではないかとこのところの認識を持っております。

これから、私どもグループの各社もいろいろ導入に向かって準備を進めてくると思っておりますけれども、グループの中でもとりわけ小さなところがこの制度を導入しやすいようにするために連合型、税制とは違うかも知れませんが、連合型という形を中小の企業も入ってきやすいような形で、そういう仕組みの整備ということも緊急度が高いのではないかと考えております。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。この場は結論を出す場ではございませんので、言いつばなしということでございますけれども、多分委員の皆さんのご意見は一つの方向なのかなと、そんな感じがいたしました。是非この辺を反映したく、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、そろそろ時間も参りましたので、最後に次回の予定につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○ 山崎課長

次回でございますが、引き続きまして、メンバーの方々から、各企業における実施状況の報告、更にその後、フリートーキングということをご予定しております。次回でございますけれども、トヨタ自動車の河合様、すかいらーくの大場様、日本ベニアの光谷様のお三方から、それぞれの企業における導入状況、今後の課題についてご報告いただきたいと思いますと考えておりますが、いかがでしょうか。

○ 御手洗座長

よろしいですか。

○ 河合委員

はい。

○ 山崎課長

よろしくお願ひします。次回の開催でございますが、ちょっと時間を置いておまして、11月上旬頃を予定しております。前回と同様に日程調整表を机の上にお配りさせていただいておりますので、会議終了後に皆さんのご都合をご記入の上、テーブルの上に置いていただきますようお願い申し上げます。開催日時、場所につきましては、今後調整しまして、また追ってご連絡申し上げたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

それでは、本日の連絡会議はこれで終了いたします。大変お忙しいところありがとうございました。