

確定拠出年金  
連絡会議

第 5 回  
平成15年3月24日

資料 7

確定拠出年金連絡会議  
(第4回)

議 事 録

平成15年1月17日

確定拠出年金連絡会議（第4回） 議事録

日 時：平成15年1月17日（金） 10:00～12:00

場 所：厚生労働省 専用第22会議室

出席委員：御手洗座長、太田委員、伊藤人事部主査（河合委員代理）、今井人事担当（田中委員代理）、  
徳住委員、矢部人事企画課長（長久保委員代理）、中村委員、秦 委員、光谷委員、渡邊委員、吉  
野委員

オブザーバー：

田村正雄（社団法人生活福祉研究機構理事）  
土井康晴（社団法人生活福祉研究機構専務理事）  
石田成則（山口大学経済学部教授）

関係団体等：

小野 明（日本商工会議所新規プロジェクト担当付副部長）  
池森啓雄（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4回確定拠出年金連絡会議」を開催いたします。

本日はお忙しい中、お集まりいただきまして大変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。

○ 矢崎課長

事務局を務めております企業年金国民年金基金課長の矢崎でございます。

最初にメンバー等の変更がございましたので、ご紹介させていただきたいと思います。資料1になりますが、その2枚目にメンバー表一覧がございますので、そちらをご参照願います。

まず株式会社すかいらーくの総合人事担当執行役員の大場様におかれましては、人事異動がございまして、田中基様に代わっておられます。

次に関係団体の方にまいりまして、経済産業省の経済産業政策局参事官でございますが、こちらも人事異動ございまして、持永様から池森啓雄様に代わっておられます。

次に本日のメンバーの出席状況についてご報告申し上げたいと思います。本日、トヨタ自動車株式会社の河合様、株式会社すかいらーくの田中様及び日商岩井株式会社の長久保様がご欠席でございますが、それぞれトヨタ自動車株式会社からは人事部主査の伊藤様、株式会社すかいらーくからは総合人事担当の今井様、日商岩井株式会社から矢部人事企画課長様にご出席いただいております。

その他のメンバーの方々のご出席いただいております。また、関係団体の方々につきましては、本日、日本経済団体連合会国民生活本部副本部長の平井様、日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長の小島様が欠席されております。

なお、私どもの方から、実施企業の方々にも本日の連絡会議についての開催のご連絡等を行っておりますが、本日は二十数名の企業の方々も傍聴にいらっしゃいます。その旨もご報告させていただきます。

以上でございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

ただいま、事務局から報告がありましたとおり、本日も実施企業の方々も傍聴にお越しいただいているようでございますので、前回同様、会議の最後に5分程度時間を設けます。傍聴者のうち確定拠出年金の実施企業の担当者の方々との意見交換を行いたいと思っておりますのが、よろしいでしょうか。

特に異議がないようでございますので、そのようにさせていただきます。

それでは、早速議事に移りたいと思います。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。

○ 松岡企画官

それでは、お手元にごございますの資料2の「確定拠出年金の施行状況について」ご説明したいと思います。企業型年金の承認規約数が平成14年12月31日時点のものでございますが、233社でございます。9月末では174社でございます。それから加入者数ですが、11月末時点では約27万4,000人でございます。前回の会議のときにお示した8月末では約18万6,000人でございます。

それから、個人型年金の加入者等でございますけれども、これは8,401名ということでございます。前回お示したものでは、8月末で4,162名ということでございました。

登録運営管理機関495社でございます。9月末では235社でございます。

それから、下には一覧表をつけてございます。

8ページは、「企業型年金の運用実態について」ということでございます。これは詳細についてお示しております。これまでと大体傾向は同じでございます。以下、ご参照いただければと思います。

以上でございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

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ついて」に移ります。本日は、まず日商岩井株式会社の矢部様からご説明いただきまして、続きまして、ジューテックの光谷様から、それぞれの企業における実施状況等のご説明をいただきたいと思います。それぞれ15分程度でご報告いただきまして、ご質問等につきましては、その後の個人型拠出年金の状況の説明をいただいた後にまとめて時間をとりたいと思っております。

それでは、まず日商岩井株式会社の矢部様からご報告をお願いいたします。

○ 矢部代理

日商岩井の矢部と申します。よろしく申し上げます。

お配りさせていただいております資料3に基づきまして、短い時間ではございますけれども、当社の状況についてご報告させていただきます。時間の関係もありますので、資料を1枚1枚読んでいくという形ではなくて、主なポイントを指摘させていただくという形でご報告させていただきたいと思います。

まず当社の場合、制度的には2002年4月に厚生年金基金制度を全面改定いたしまして、現在は年金制度といたしましては、確定拠出年金制度一本という形になっております。もちろん社員の退職金については、従来の退職一時金というのがございましたけれども、こちらも2002年4月からは前払退職金という形になっております。

厚生年金基金から確定拠出年金制度への全面改定ということの主な理由と申しますか、目的ですけれども、当然のことながら経営サイドの考え方と社員に対する考え方と、この二つの大きな観点から全面改定に至ったということでございます。

資料の1ページは、これはどちらかといいますと、経営サイドからの考え方ということになります。資料の2ページが社員の観点ということで考えた理由でございます。

そうした経営サイド、社員のサイドからの見直しをかけた結果として、現在の確定拠出年金制度一本という形になっているわけです。次に設計上のお話をさせていただきたいと思いますが、設計上は当然社員に対して不利益になることがまずいということでございまして、いわゆる想定利回りをどこに設定するかという問題も大きな課題になったわけですが、最終的には日立さんとトヨタさんをはじめといたしまして、他社の例も参考にさせていただきながら、想定利回り2.5%ということで、そこを確定した上で、従来の厚生年金基金と退職一時金の60歳時点における現価、現在価値が減らないような形で確定拠出年金と前払退職金の60歳時点での積み上がりというものを確定いたしました。

実際には確定拠出年金の掛金の上限が決まっておりましたので、従来の厚生年金基金の積み上がりよりはちょっと足りない。水準的に60歳時点で少し足りないという状況がありましたので、こち

らの方は前払退職金の金額を調整することによって、過去の積み上がりと新しい制度における積み上がりの水準を一致させるという手法をとりました。

そのイメージは、資料7ページで簡単に出させていただきますので、ご覧いただければと思います。

続きまして、運用面でございますけれども、確定拠出年金の制度運用、これは大体皆さん一緒かと思っておりますけれども、当社の場合たまたまでございますけれども、商社ということで、いわゆる財務資産運用という業務をやっておりました関係上、運営管理機関としましては事業主である日商岩井が運営管理機関となっております。ただし、実際の業務といたしましては、商品選定と提示の部分を日商岩井が行っておりますが、その他の部分につきましては、運営管理機関の方に委託をしているという状況でございます。そのイメージは9ページに書かせていただいておりますので、ご覧いただきたいと思っております。

給付の内容ですけれども、10ページのところで「終身年金」という形で書いてありますけれども、これは誤解をされるといけないので、正確には、60歳以降に生命保険会社の終身年金の商品を購入するということでございますので、実際には終身年金で制度的に支払うということではございませんので、訂正させていただきます。

それから、コストにつきましては、11ページに書いておりますけれども、制度の運営コストについては会社負担、資産の運用コストについては社員負担というふうに分けております。

掛金につきましては、従来の制度の中でもポイント制を採用しておりましたので、このポイント制を使った形で掛金を確定しております。勤続11年以上になりますと、3万6,000円という上限にぴったりと張りついてしまいますので、これは後で一つの課題かなとは思っておりますけれども、掛金の上限の問題、ここはひとつぜひ考慮いただきたいなと思っております。

現在の運用商品は、12ページのところに一覧として書かせていただいております。ただ、残念ながら、皆さん大体似たような状況かとは思っておりますけれども、いわゆる景気が余りよくないので、運用商品の指図のところではいわゆる元本確保が7割を超えてしまっているという状況。これは15ページで円グラフに書いております。ちなみに私事になりますけれども、制度導入の責任者として、私、元本確保ゼロで投資信託を100%やっているのでもありますが、4月から今月の状況は大体マイナス5%という成績になっております。したがって、社員の7割以上は、現在の状況で元本確保にお金を入れているというのは、別の意味で賢い選択をしているのかなという気がします。

ただ、中長期的にはデフレがずっと続くとは思いませんので、ある局面においては大きな変化が出てくるのではないかと予想しております。

それから、制度導入後において、いわゆる制度の周知徹底ということに関して、当社の場合は、組合と話をしまして、DC委員会というものを立ち上げております。16ページをご覧いただきたいと思っておりますけれども、会社側と組合側が5名ずつ委員を出しまして、月に一回DC委員会というものを実施しております。その目的は16ページに書かれている目的でございます。

ここで、2002年の4月からどんな話が出たかということについては、17ページでいくつかの課題が出ております。現在DC委員会でホットな話題になっておるのは、3番目の同一商品で手数料が変わってしまっているという状況が出てきてまして、ここはすなわち社員のメリットの観点からすると、当初入れた商品ではなく、同一商品であって手数料の安いものを入れなくてはいけないというような議論になってきております。非常に悩ましい問題ではありますけれども、いずれは解決していかなくてはならない。

もう一つは、実はある外資系の金融機関がいきなり投資信託商品における資金を引き上げてしまったという状況が1商品ありまして、これは非常に問題だなということで、現在その金融機関とは話をしております。どういうことかといいますと、投資信託商品をつくる際にはシーズマネー、種まきのお金ということだと思っておりますけれども、それを入れているんな商品を買いつけていくわけですが、そのシーズマネーがいきなり金融機関の都合で引き上げられて、大体25億円程度規模の商品がいきなり8億円ぐらいの規模になってしまった。これがインデックス商品なものですから、8億円という規模で本当にインデックスで回っていけるのだろうかというような問題が出てきております。

最後に今後の課題、これは過去の連絡会議でも、各社の皆さんからご指摘をいただいたようなところを18ページにいくつか列挙をさせていただいております。これはほぼ皆さんと共通の課題の認識ということだと思っております。

一つ、ここに書いていない課題がありまして、実は現在の経済状況ではちょっと考えにくいのですが、中長期的にはインフレになったときの確定拠出年金の水準と申しますか、掛金と申しますか、これはどういふことを申し上げているかといいますと、確定給付におきましては給付が確定しているわけですから、インフレの中ではいわゆる消費者物価指数の上昇に伴いまして給付水準を上げていくというようなことが、過去に労働組合との間で繰り返し行われてきたわけです。

ところが確定拠出年金の場合は、給付水準というのが実際には確定しておりませんので、インフレになったときに労働組合との間でどのような話がされるのかというような漠然とした問題意識というものを持っております。すなわち想定利回り2.5%といたしましても、それはあくまで想定のリターンでございますから、確定拠出年金制度におきましては、インフレ局面になりますと当然金利も上昇しますので、その金利メリットは会社は全く享受せず個人が100%享受するといったときに、組合の方として、物価が上がったので、60歳の現価を上げなくては行けないので、掛金を増やすとか、実際にはそういうことになるのだろうかという問題と物価指数の上昇は、金利の上昇とタイミングが一致するのかという問題、これは恐らくしないと思うのですが、という問題が仮に将来インフレになってきたときに出てくるのではないかと課題を、今、そのときの対応をどうしようかということと考えております。

どうもアメリカにもそのような対応の例がないようなので、今後、経験豊富な皆様からのアドバイスがいただければなというふうに考えております。

以上で、日商岩井の現在の状況について報告させていただきました。ありがとうございました。

○ 御手洗座長

矢部様ありがとうございました。それでは、次に株式会社ジューテックの光谷様からご報告をお願いいたします。

○ 光谷委員

資料4を見ていただきたいと思っております。当社ジューテックは、昨年10月に合併致しました。合併前の日本ベニアという会社、それから丸長産業という会社は、いずれも卸売業で住宅建材を販売している会社であります。規模は大体似通っておりまして、従業員数もほぼ同じぐらいで、現在は約800名弱の従業員となっております。

2ページ目にその構成比が書いてありますが、大体男子が85%、女子が15%、32~33歳中心で平均年齢は37歳前後となっております。

実は合併してまだ間もないということもありまして、退職金制度が両方別々に今走っております。旧日本ベニアにおきましては、既に昨年4月に確定拠出年金を導入しましたが、一方は、現在まだ旧来の適格年金と退職金一時金という制度で走っています。ただ、総合型の厚生年金基金には両社共に加入しておりまして、こちらの方は存続会社である旧日本ベニアの総合型基金に一本化しております。

4ページ目ですけれども、旧日本ベニアの時代に確定拠出年金をどうして実施したのか。合併する前にデューデリジェンスを行いますね。いわゆる資産査定。そのため、後から資産が目減りしないように最初にきちんとやっておくべきであるという議論が相当出ました。いわゆる退職給付債務というのはあらかじめなくしておこうというわけです。それが極めて強い動機としてあったということが、ちょっとほかの会社とは違うところかと思っております。

次に確定拠出年金をやったときであります。5ページ目に書いていますように、いわゆる総合型の厚生年金基金と適格年金の両方で退職金を構成していたわけでありまして。この中の適格年金に関して全額資産移換しました。その際に加入するのかわからないのかは本人の選択ということにいたしました。

ところが401kだけでは従来の給付水準に及ばないということで、401kとは別に、新たに第2前払退職金という制度を設けました。これは一時金の選択もあり得るということにしているのですが、制度としては、そのように二本立てになっております。基金を入れますと三本立て。その構成割合は基金が25%、確定拠出年金が4割、残りが35%と言う形です。

ここで問題だったのは、いわゆる厚生年金基金があるがために、しかも、それは総合型なので極めて比重が小さいにもかかわらず、限度額が半分になってしまい、それを補うことが必要になったということです。この辺は厚生年金基金、特に総合型の場合は極めて額も小さいのが通例なので、一律に半分ということではなくて、何か柔軟な対応が制度上必要なのではないかと考えております。現在の第2前払退職金の部分は、将来マッチングというのができれば、その予備軍になり得る資金ではないかというふうに考えておるわけでありませう。

6ページ目で制度の概要ですけれども、加入するのかもしれないのは本人の選択の自由にしたのですが、結果的には9割以上が加入した。加入しなかったのは、60歳までお金をもらえないことに不満を持つ女性の方だけで、男子に関してはほとんど全員これに加入したという形であります。

掛金の方なのですが、7ページに書いていますように、日本ベニアでは、従来から成果型あるいは適格年金もポイント制だったので、それをそのまま適用いたしまして、等級によって規準給を決めまして、その規準給に対する定率を3%に設定し、最終上限を1万8,000円にしたわけです。給付方法、費用負担はここに書いてあるとおりであります。

次に導入のときの説明会。当社の場合、労働組合がありませんが、その代わりに従業員代表をブロックごとに決めております。しかし、従業員代表に話すだけでは、なかなか全員に浸透させる事は難しいのではないかと思います。全国に30カ所近くある事業所ごとに、細かく大体20~30人ずつぐらい集めまして、私自身が一人でそこに回って時間をかけて説明と質疑応答をやりました。そうしたことが、いろいろな人が説明をするのとは違って、ニュアンスの違いなどを起こさずに、また、全社員の声をほとんど全部聞き取ることができましたので、結果的にはよかったのではないかと考えております。

問題は、下に書いてあります商品や投資に関する説明会を別途行いました。これは、運営管理機関あるいはそこから派遣された方々にやってもらったわけですが、結果として失敗でありました。

つまり、当社の場合、事業所がたくさんありますので、あちこちに分かれて説明会を開いたわけですが、その結果、いろいろな講師が出てくるということで、説明の内容にばらつきがあるのです。特に社会保険労務士の人で投資経験が余りないような人が説明をする。これは非常に問題がありまして、ここに書いてありますように、例えばコストとは一体何であるか、そのコストを10年単位で見た場合にどちらのコストが安いのか、そういう議論が全然ないわけですね。単に個別の商品のコストが述べられるだけであって、本当の意味のコストマインドが徹底されないとか、あるいはリスク許容度、資産配分に対する考え方、この辺もだれでも話ができるような通り一遍の教科書的な内容に終わってしまったというところが非常に問題でありました。

次に、実はそういったことを踏まえまして、昨年12月に、導入してから半年後ということで、当社自身で加入員に対してアンケートをとったわけがあります。先ほどからの話を踏まえてお話ししますと、確定拠出年金への移行についてどうであったか、ということに対しては、経営上、退職給付債務を減らすために移行するという点については、4割ぐらいの人がよかったと。さらにこの移行は、自助努力ということ踏まえて肯定的にとらえたいという意見が44%あった。つまり、全体の8割以上は極めて前向きにこの導入をとらえているということがわかりました。

しかし、その一方で、どういうところに問題があるのかという点では、いわゆる制度上の問題が三つありました。これは皆さんが今までおっしゃっていたようなことでありますが、その他で一番大きかった問題は、これは当社独特なのかもしれませんが、どういった商品を選択すればよいのかというアドバイザーがほしいということでした。この点に関しては、制度上の問題ではなくて我々自身の問題というふうにとらえなければいけないと考えております。

説明会における401kについての理解度は、ここに書いてありますように、まあまあそう悪くはないのですが、やはり商品や投資に関する事が理解できなかったという人が6人に1人ぐらいはいたということでもあります。その結果、今後こういうことについての説明会とかそんな機会があれば、自由参加であっても参加したいかとの質問に対して4分の3がぜひ参加したいという答えでした。

あと、コールセンターとかウェブ・サイトへのアクセス状況ですが、これは6カ月間の集計ですが、ウェブ・サイトの方が若干多いというものの、結局、平均で言えば、大体10人に1人ぐらいが毎月一回程度しかアクセスしておらず、極めて少ない、というのが当社の状況でありました。

次に、運用商品ですけれども、商品ごとの会社の名前はここであえて書きませんでした、左側に書いてありますのが現在の商品種群であります。この4月から右側に書いてあるようなものも投入していこうと思っております。

まず、この中で投入する予定のところは自社株として「×」とありますが、次のページを見ていただきたいと思っております。私の考えといたしまして、確定拠出年金に自社株というのはすぐわないという考え方であります。個人のリスクと会社のリスクということは別々に考えたい。自社株については、社員持株会の方でやってくださいということで、これについては今後も投入する予定はありません。

それから、ライフサイクル型ファンドを当社は導入しているわけですが、これについてはこんなお仕着せ型のものをやってもしょうがないという意見があります。しかし、当社の社員のほとんどは、資産というものを運用するのは、預金は別にすると、初めての人が多いんですね。したがって、自分の体の寸法さえよくわかっていない。そういう人いわゆる吊るしの既製服は着るなどと言っても、まずは一度試してみたい、という者もいるわけでありまして、それを、こうした商品はやるべきでない、というもどかななということで、我々の方では、特に勧めるということではありませんが、ライフサイクルファンドも選択の一つとして設けたということでもあります。

また、外国債券、外国株式につきましては、当社はなぜ入れなかったのかと申しますと、これは当社がまだ店頭登録して間もないこともあり、株式市場そのものに対する社員の知識と申しますか、そういうものが平均して不十分な段階で、余りいろんなものを入れてもどかななということで、この1年経過する今年の4月ぐらいから、そういうものも徐々に入れていこう、最初は余り手広くやらないでおこうという考え方でスタートさせた次第であります。

その資産の運用状況でございますけれども、実は現在、定期預金が75%と4分の3を占めております。これは、適格年金を全額移換しましたので、特に定年に近く、移換した金額の大きい人は、わざわざ無理をしないで定期預金にしておこうと、そういうのも一つの理由だと思っております。ここにありますように、30代、40代の男性になりますと、大体2割、3割ぐらいは株式の運用に力を入れているという結果が出ております。次のページに行きまして、では、一体どんな組み合わせで資産を運用しているか。これは実は半分強が定期預金だけとなっております。それ以外はいろいろでありまして、ここに書いてあるとおりであります。定期預金と株式、または一部債券との組み合わせなどです。

こういう状況になっている理由ですが、投資に対するリスク度というものに対して十分な理解が得られていないと申しますか、リスクが高過ぎると考えている者が多いということもあります。資産配分がわからないので、当面定期預金にしておきたいという人も大勢います。その一方では、株式市場が上向けば見直しを図っていききたい人も3分の1いますし、あるいは積極的に投信だとかやっていきたいという人もまあありますので、余り悲観的に考えなくても良いのかな、とも思っております。

最後に、今後の課題と取組みでありますけれども、最初に申しましたように、当社の場合、まだ合併前の2社がばらばらの退職金制度で走っているということで、とにかくこれを統一するという作業を今進めております。「半年以内」と書いてありますが、4月ぐらいをめどに考えております。

ただ、旧日本ベニアの方はポイント制度や成果主義給与を3年前から入れておきまして、したがって、先ほど言いましたように、割とすんなり社員の合意もとれたのですが、一方は、現在、完全な年功序列賃金、さらに旧来型の勤続年数に基づく退職金制度ということで、これは、実は人事制度も含めて統一化に向けていろいろやっているわけですが、社員の理解度をとるのは大変かもしれません。これはかなりハードランディングになるのではないかと申しております。

それから2つ目の課題である継続教育に関しましては、今までお話したことでおわかりいただけるかと思っておりますが、非常に大きな問題があります。今まで述べてきたようなことをこれから徹底的にやらねばいけない。説明会などを行うに際しては、運営管理機関に任せるのではなくて、プロの集団と申しますか、そういったところに来てもらって実施するとか、あるいは我々の方で1月から毎月、社内広報誌であるとか、パソコンを使いまして、いろいろ指導教育していくことを今考えているところでもあります。

当社からの説明は以上でございます。

○ 御手洗座長

光谷様、ありがとうございました。続きまして、個人型確定拠出年金の状況につきまして、国民年