

確定拠出年金
連絡会議

第 4 回
平成15年1月17日

資料 7

確定拠出年金連絡会議（第3回）

議事録

平成14年10月3日

確定拠出年金連絡会議（第3回） 議事録

日 時：平成14年10月3日（水） 10:00～12:00

場 所：厚生労働省 専用第22会議室（18階）

出席委員：御手洗座長、今井総合人事担当（大場委員代理）、河合委員、徳住委員、長久保委員、中村委員、秦 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

小島 茂（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3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。

初めに、8月30日に審議官に就任されました、井口審議官よりご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○ 井口審議官

おはようございます。ただいまご紹介いただきました大臣官房審議官の井口でございます。

私は年金局がこれで三度目に相なりますけれども、この間、制度に様々な改革が行われまして、その中の一番大きな柱の一つが、今回のご意見をいただいています確定拠出制度ということになるだろうというふうに存じます。私も何年前か前、介護保険の導入のときに、その業務に携わった経験から、その導入に当たっては大変関係者の方々にご苦勞いただいた。この新しい制度につきましても、大変皆様方にご苦勞をおかけしているのではないかとこのように思っております。その際、介護保険の経験から申し上げますと、比較的順調に導入がいつているように私どもは評価しているわけですが、その一つ的一端は、私ども行政の立場の者と第一線の方々との意見交換を、かなり制度導入前後におきまして密接に行ったのも一つの大きな要因かなという印象を持っております。

この確定拠出年金制度につきましても、こういう場で、皆様方のご意見を逐次お伺いしながら進めていくことが、今後の制度定着につきましても、大変大きな意味を持つのではないかと、そんな気持ちを強く持っております。

こういう機会で、皆様方導入に当たって直接的に携わった方々ばかりだと伺っていますので、ご議論いただきまして、その成果をぜひ今後の制度運営、制度の見直し等につきましても、ぜひ活用いたしてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げたいと存じております。

以上、簡単ですが、ご挨拶に替え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、まずメンバー等に変更がございますので、事務局よりご紹介をお願いいたします。併せて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

8月30日付で企業年金国民年金課長を拝命いたしました矢崎でございます。私も年金局は3回目となりますが、この間、企業年金制度は大きく変遷しているなというのが率直な実感でございます。いろいろご検討、ご議論いただきます確定拠出年金につきましても、今後どうやって大きく育てていくかという大事な時期にあらうかと思ひます。審議官が言われましたように、皆様方と率直な意見交換をさせていただいて取組んでいきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたしたいと思ひておりま

す。

同じく、やはり異動で参りました当課の企画官の松岡です。

○ 松岡企画官

松岡です。どうぞよろしく願ひいたします。

○ 矢崎課長

では、続きまして、メンバー等の変更のご紹介をさせていただきたいと思ひます。お手元の資料1というものがあろうかと思ひます。連絡会議の開催要綱でございますが、これの2枚目に「連絡会議参集者」という一覧がございますので、この順に沿ひましてご紹介申し上げたいと思ひます。

まずメンバーの中ほどでございますが、本日はご欠席でございますが、光谷様、10月1日に行われました日本ベニア株式会社と丸長産業株式会社との合併に伴ひまして、新会社である株式会社ジュテックの取締役業務副本部長にご就任されていらっしゃいます。それから、その少し下の方でございますけれども、国民年金基金連合会の確定拠出年金部長というところでございますが、人事異動がございまして、泉様に代わりまして吉野隆之様が新しくメンバーに就任されていらっしゃいます。

○ 吉野委員

吉野でございます。どうぞよろしく願ひいたします。

○ 矢崎課長

同じく下の方になりますけれども、日本労働組合総連合会の総合政策局生活福祉局長が人事異動に伴ひまして向山様から小島茂様に代わっております。なお、本日は小島様がご欠席でございますが、代理で村杉部長にご出席いただいております。

次に、本日のメンバーの出欠状況について、ご報告申し上げます。

本日は、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、株式会社ジュテックの光谷様がご欠席でございます。また、株式会社すかいらーくの大場様もご欠席ですが、代理で総合人事担当の今井様にご出席いただいております。

その他のメンバーの方は全員ご出席ということでございます。

なお、私どもの方から実施企業の皆様方に本連絡会議についての情報提供等を行っておりますが、本日は二十数名の実施企業の方々の方が傍聴されていらっしゃいますことを併せてご報告申し上げます。

以上でございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。

議事に入ります前に、一点、会議の運営につきまして、ご提案がございます。ただいま事務局から、二十数名の実施企業の方々の方が傍聴にいらっしゃっているとのことのご報告がありましたが、この連絡会議は確定拠出年金の実施企業の担当者を中心に意見交換を行う場ということでございますので、会議の最後に10分程度時間を設けまして、その日の議事内容に関しまして、傍聴者のうち、確定拠出年金実施企業の担当者の方々との意見交換を行いたいと考えておりますがよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○ 御手洗座長

では、そのようにさせていただきたいと思ひます。よろしく願ひいたします。

それでは、議事に移りたいと思ひます。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

説明させていただきます。資料2でございますけれども、確定拠出年金の施行状況でございます。1ページ目でございますが、9月30日現在の状況でございます。企業型年金の数は、7月末現在では134社ございましたが、現在174社となっております。それから、加入者については6月末現在では10万8,000人ございましたが、8月末で18万6,000人に増加しております。

個人型年金の加入者でございますが、6月の時点で2,262名ございましたが、8月末で4,162名ということで増加しております。

運営管理機関の登録数につきましては、195社ございましたが、235社ということでございます。

一覧表等を添付してございますので、ご参照いただければと思ひます。

以上でございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。次の議題でございますが、「確定拠出年金実態アンケート調査」につきまして、社団法人生活福祉研究機構の田村理事よりご報告をお願いいたします。

○ 田村理事

おはようございます。それでは説明させていただきます。第1回のこの会合で調査の概要をご説明申し上げましたけれども、その後、今ご覧いただいております資料3-1、3-2という調査票の検討を進めてまいりまして、でき上がりましたので、先週末、9月27日現在で調査票を発送いたしました。回収は今月末ということになっておりますけれども、どういうところを対象にして発送したかということをお知らせします。調査対象は企業型と個人型の二つに分けております。

まず企業型でございますけれども、8月31日現在承認を受けている企業全社に調査票を発送しています。先ほどの実施状況を見ますと、承認されているのは155社になっておりますけれども、私どもが発送したのは144社でございます。

同時に、企業型を実施している企業に勤めております加入者1,200人を対象とした個人票を発送しております。この1,200人の抽出はそれぞれの企業にお任せするという形になっております。

個人型につきましては、国民年金基金連合会のご協力を得まして、約8分の1の抽出率で400名の加入者を抽出しております。調査の内容は個人型と企業型の個人加入者は同じでございます。資料の3-2になります。

これから作業をするわけでございますけれども、私どもの予定といたしましては、11月から来年の2月あるいは3月にかけて集計・分析をいたしまして、報告書をまとめる予定になっております。

分厚い調査票で大変わかりにくいのでございますけれども、どんなことになっているかという概要だけここで申し上げますと、企業型は調査項目として大きく分けて8項目ございます。その中身は、まず第1番目は、制度の準備状況がどうなっていたかということで、これには10問がございます。

2番目が確定拠出年金以外の退職給付にはどのようなものがあるかということをお聞きしております。

3番目は、年金制度の中心になる部分でございますけれども、加入、掛金、給付といったものはどのようなことになっているかということでございまして、これには7問がございます。

4番目が運営管理機関について聞いておまして、これは4問でございます。

5番目が一番ウエイトが大きくなっております投資教育でございまして、これには12の設問がございます。

6番目は手数料がどうなっているかということでございまして、これには6問でございます。

その次の7番目が運用商品でございまして、この運用商品につきましては、調査の中身が細かくなっておまして、大変書きにくいのではないかという感じがいたしますけれども、よろしくお願ひしたいということでございます。

最後が、この制度に対する意見あるいはご要望というようなものを書いてもらうということで、6問が設けられております。

以上が企業型でございますけれども、3-2の資料の個人型につきましては少し内容が違っております。まず加入の状況でございまして、企業型に入っているのか、個人型に入っているかということも含めまして、7つの質問がございます。

2番目が投資教育でございまして、これは先ほどの企業型と少し違った観点からでございますけれども、5つの質問がございます。

個人型では一番ウエイトが高くなってございますのが3番目でございまして、運用あるいは記録管理に関して、運営管理機関に対してどのような感想を抱いているかということをお聞きしております。個人型の調査では、このウエイトが一番高くなってございます。

4番目が運用の状況です。どんな運用をしているかということで7問でございます。

最後が5番目で、意見、要望ということで2問ということになっております。

調査票をごらんになりますとわかりますとおり、大変分厚いものでございまして、ご苦勞をかけるのではないかと思いますけれども、発送いたしました企業、あるいは個人の方には、よろしくご協力いただきたいと思いますと思っております。なにとぞ、よろしくお願ひいたします。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。この調査は、今後の確定拠出年金のあり方を考える上で、大変貴重な資料になるものだというふうに思っております。

実施企業の担当者を始め調査票にご回答いただく方々におかれましては、是非とも協力いただきま
すよう、私からもお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは、次の議題であります「各実施事業所の実施状況等の報告」に移ります。

本日は、まずトヨタ自動車株式会社の河合様から、引き続きまして、株式会社すかいらーくの今井
様から、それぞれの企業における実施状況等についてご報告をお願いしたいと思います。

それぞれ15分程度でご報告していただきまして、ご質問等につきましては、2名の方のご報告が
終わった後、まとめて時間をとりたいと思います。

それでは、まずトヨタ自動車株式会社の河合様からご報告をお願いいたします。

○ 河合委員

トヨタ自動車の河合でございます。それでは、トヨタ自動車の確定拠出年金についてご紹介をさせ
ていただきたいと思います。1枚おめくりいただきたいと思います。確定拠出年金制度（確定拠出年
金）についてお話しさせていただく前に、簡単にその背景についてもお話しをさせていただきたいと
思います。

私どもトヨタ自動車では、退職金の約半分を厚生年金基金に積み立てておりますが、90年代半ば
から、ご承知のように運用環境が非常に悪くなりまして、多額の利差損・評価損が発生してまいりま
した。また、退職給付会計の見直しによりまして、基金の積立不足を会社会計上認識するということ
で、経営にとっても大きなインパクトを及ぼすようになった。

こういう状況の中で、2000年4月に給付設計の見直しを行いました。内容としましては、加算
部分の予定利率・給付利率を5.5から4.5%に引下げ、保証期間を15年から20年に延長、雇
用保険との併給調整等々を実施いたしました。

さらに代行部分の返上についても行ってきております。

こうした基金制度を見直していく一方で、社内の中で、従業員の意識としまして、会社に任せっき
りというような意識が非常に従来から強くございました。その意識改革としまして、福利厚生面にお
いても自己責任ですとか自助努力が基本であって、会社はそのサポートなんですよというふうなスタ
ンスを明確にしようということで、右の下に書いてございますが、2000年7月からは、社内では
「ウェルチョイス」と称しておりますけれども、カフェテリアプランを導入いたしました。

こうした一連の流れの中で確定拠出年金制度を導入ということで、当社の確定拠出年金制度の導入
には、退職給付会計の見直しという側面と社員の財産形成を自己責任、自助努力をベースに、より促
進をさせていきたいという側面があると言ってよいかと思っております。

1枚めくっていただきまして、当社の「年金・退職金制度」について触れさせていただきたいと思
います。当社では退職金の約半分を加算年金として基金に積み立てておりまして、残りの半分を退職
一時金として会社から支給をしております。

確定拠出年金制度の原資でございますが、会社から支給する退職金の退職一時金を原資としており
ます。社内の議論の過程では、現在でも大きな不確定債務を抱えている加算部分から移行すべきとの
意見もございましたけれども、給付設計の見直しを行ったばかりであったということですので、自己
責任で行う部分と、安心感を担保すべき部分ということのバランスを考慮して、退職一時金からの移
行ということにいたしました。

退職金との関係でございますが、多くの企業では、退職金制度の見直しを確定拠出年金制度よりも
先行して、あるいは同時に並行してご検討されている企業さんが多いかとお聞きしておりますが、私
どもにおきましては、現実問題として大変時間がかかると考えております。退職金制度そのものの見
直しと確定拠出年金制度導入のスピード感のどちらを優先させるかというふうなことから、退職金制
度につきましては、現行制度のまま確定拠出年金制度を導入することにいたしました。この部分につ
いては、後ほどもう少し触れさせていただきたいと思います。

1枚めくっていただきまして、「制度設計の概要」ということでございますが、導入の目的という
点は、公的年金縮小への備え、自助努力による資産形成のサポートということでございます。もちろ
ん退職給付債務の削減という会計上のメリットはございますけれども、当社の場合、移行割合も大き
くないということから、大きな影響とはなっておりません。

一方で、労働組合の反応でございますが、導入の目的は理解できるけれども、今すぐに必要なのか
疑問だ、というようなところが第一の反応でございました。

話し合いを進めていく中で、公的年金の縮小は既に始まっておりまして、できるだけ早い時期から

準備をすることが必要であるということ。社員にとっても非常に有利な制度であるのだということを説明いたしまして合意を得たというところでございます。

制度の特徴としては3点ほど挙げておりますけれども、とかく年金制度は難しいという声が非常に多数ございますので、わかりやすさということを重視した仕組みにしたつもりでございます。

次のページになりますが、制度の導入時期、加入対象はそこに記載をしております。55歳以上については選択制といたしましたのは、運用期間が非常に短いということを考慮してそのようにさせていただきました。

次のページは掛金の原資でございますが、先ほども触れさせていただきましたとおり、退職金一時金から移行をしております。移行の割合は資格によって異なりますけれども、およそ退職金全体の8分の1程度になっております。

掛金額でございますが、資格に応じて定めております確定拠出年金基礎給に定率を掛けて算出をするという方式をとっております。

「退職一時金との精算」につきましては次のページをごらんいただければと思います。先ほども申し上げましたけれども、退職金制度を維持したままで確定拠出年金制度を導入するというふうなことにいたしましたので、退職時までは全く割り引かない掛金を拠出したいたしました。最終的に退職時点で退職一時金から確定拠出年金の掛金の総額と確定拠出年金割引額を差し引く仕組みといたしております。確定拠出年金割引額の算出方法はそこに記載をいたしております。定期預金の利率に応じて毎年決定する確定拠出年金割引率によって算出をすることにしております。ちなみに現在非常に低金利下でありますので、本年度の確定拠出年金割引率は0.25%ということでスタートしております。

次のページ、給付方法、受給権、コスト負担につきまして、これは記載のとおりでございます。ごらんをいただければと思います。

その次のページで、「運用商品」でございますが、運用商品の選定の考え方といたしましては、先ほども申し上げましたとおり、シンプルでわかりやすいものにしたいということを最重点にいたしました。商品の具体的な選定に当たりましては、まずはコスト、いわゆる信託報酬が安いという点、2番目としましては、品質、トラッキングエラーですとか運用手法がよいこと、3点目に安全性、資産規模ですとか格付けが高いというようなチェックポイントから商品を選定いたしました。

前回のこの場でもご指摘を受けましたけれども、信託報酬につきましては、金融機関の皆様のご理解を得まして、非常に低いレートをご提示いただいております。非常に低いレートをいただいているのですが、残念ながら、当の社員でそれを理解している人たちは余りおりませんので、PRをしないといけないとは思っています。

具体的な商品名は次のページに提示をしております。こういう皆さんの前ですから申し上げてもいいのかなと思いますが、信託報酬につきまして、国内債券は0.16、外国債券が0.23、国内株式が0.25、外国株式0.25という形でやらせていただいております。

その次、もう一枚めくっていただきまして、「制度運営」についてでございますが、制度の設計及び導入に関するコンサルタントは三井アセット信託さんをお願いをしております。

また、運営管理業務につきましては、野村ディーシー・プランニングさんをお願いをしております。

なお、社員の窓口は一本化をいたしまして、基本的にはすべてコールセンターに問い合わせる形といたしました。

各運営機関また当社の社員などの関係図につきましてはイメージ図を次のページに載せておりますので、ごらんをいただければと思います。

その先へ進ませていただきます。次、6番目として「従業員教育」でございますが、私ども社員は6万人を超えておりますが、社員にどのようなふうな形で教育をしていくか、これは大きな課題、やる前から非常に不安を抱いていたところでございます。一度説明したぐらいでは十分な理解は得られるとも思いませんし、逆に「それでよし」などと思えば、私ども事務局としていけないというふうな考え方で、いろんな形で展開をして、社員の意識を徐々に高め、変えてきたというふうに思っております。

メインの導入教育につきましては、テキストとビデオを中心にいたしまして、各職場で60分間実施をいたしました。同じ情報が正確にわかりやすく伝えられるという点でビデオは有効であったというふうに思います。約4,000本のビデオを社内に配布をいたしました。

問い合わせにつきましては、基本的にはコールセンターで一括して受け付けるということで、応答

の標準化を図っております。先ほども申し上げましたけれども、一度の説明で十分な理解が得られる、そういう期待を持ってはいけないということで、説明会が終わった後からもいろんな資料が順次従業員の手に配布されるよう、つまりそれぞれの個人から忘れられないようにというふうな観点も留意をいたしまして、継続的にテキストが社員の手に届くように展開をいたしました。このあたりのスケジュールについては次のページに記載をしておりますので、ごらんをいただければと思います。

続きまして、その次のページの「資産配分状況」について触れさせていただきたいと思います。私ども8月の下旬に最初の掛金の拠出がございました。その結果でございますが、過去分を含めた8月末時点の資産全体の状況を見てみますと、定期預金の選択、全体の約5割にのぼっておりまして、社員の安定志向は高いなというふうにかがえます。また、投資信託につきまして、いずれも10%前後という結果でございました。

一方で、右のグラフでございますが、過去分を含まない定時拠出分みの配分状況を見てみますと、分散投資の傾向がやや強いことがうかがえます。過去分については安定志向が強い一方で、毎月の掛金についてはやや積極的に分散投資を行っているということかというふうに見られます。

次のページ、続きまして商品の選択数でございます。シンプルな非常に少ない品揃えにしたわけですが、その選択数ということで、選択数が一つという人、それと逆に五つという人がそれぞれ約3割ございました。二極化をしているということかと思っております。分散投資の重要性を教育で随分伝えてきたわけですが、ある程度理解をしてくれた層と、十分に伝わっていない層があるということが割とはっきり今の時点はしているということかと思っております。今後も引き続き資産運用セミナーを開催する予定でして、その際にもこの点は強調し続けていきたいと考えております。

その次のページはご参考で、ホワイトカラーとブルーカラーで何か特徴があったか、ややブルーカラーの方は安定志向が強いというような、スタートの一回目ではありますが、そういう形になっております。

めくっていただきまして最後でございますが、「確定拠出年金制度の普及のための課題」について申し上げさせていただきたいと思っております。もともと確定拠出年金制度は年金制度を持っていなかったような中小の企業さんにおかれて、年金制度を普及させるという側面があったかというふうに思います。しかし、現在はこういった企業さんが導入をする場合、割高なコストがネックになっているようにお聞きをしております。そのため、コストが低減されるようフレームワークの共有化などの点を工夫した連合型の確定拠出年金制度が必要になってくるというふうに認識をしております。

私どもトヨタグループにおきまして、この連合型を検討しております。

次のページにそのイメージを記載をさせていただいております。掛金の設計などは各社ごとに決定をしたい部分については、自由に設計できるようにして、テキストですとか運用商品についてはスケールメリットを活かせるように共通にしたいというふうに考えております。

また、ある会社が例えば掛金を変更しても、他社の労使合意の必要がないような仕組みにしたいというふうにも考えております。

運用商品については、先ほどご紹介させていただいた私どもトヨタの商品をベースに検討をいたしております。

恐れ入りますが、1枚戻っていただきまして、8の「確定拠出年金制度普及のための課題」というページでございますが、課題の2つ目という意味では、前回の会議、この場でもご指摘がございましたけれども、特別法人税の撤廃はもちろんのことでございますが、制度の仕組みとして脱退一時金の受給緩和ですとか、会社拠出と個人拠出のマッチングが認められること等が確定拠出年金制度の普及のためには必要だというふうに私どもとして思っております。

以上、大変駆け足でございましたが、トヨタ自動車の確定拠出年金制度のご紹介ということにさせていただきます。ありがとうございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございます。それでは、次に株式会社すかいらーくの今井様からご報告をお願いいたします。

○ 今井代理

株式会社すかいらーくの人事を担当しております今井でございます。本日は大場の代理ということで、弊社のケースをご紹介させていただきたいと思っております。

テーマは「退職給付制度の再構築」ということで、私どもの退職給付制度全般についてご紹介いた

したいと考えております。どうぞよろしくお願ひいたします。

さて、表紙に書いてある「お客様が増えつつけていること、すべての従業員が生き生きとしていること」という文言が書いてございますが、いささか青くさい文言でございますが、それをもって、私ども制度がうまくいっているか否かを判断する軸というふうにとらえております。そうでない制度は全く意味がないといった切り口でこういった制度も設計しているということでございます。

それでは実際お話しをさせていただきます。1枚めくっていただきまして、当社の概要ということから簡単にお話しいたします。ご存じのとおり、私どもファミリーレストランを中心にお店を展開している企業でございます。設立からおよそ40年たちまして、正社員数が現在のところ4,700名、平均年齢が30.7歳、平均勤続7.5年と比較的若い会社でございます。おかげさまで店舗数は全国で2,000店を数えるようになりました。今後5年間で、またこれまで30年間でつくり上げた2,000店という数と同数の店舗を出す計画でございます。したがって、単純計算で言いますと、従業員数も同数必要ということになってきますので、5年後の平均年齢はおよそ27歳というふうに大きく引き下がる予定でございます。そのところは、4月の定期入社、中途の入社を問わず多くの人材を採用していくという方向になろうかと思ひます。

1枚めくっていただきまして、「正社員年齢構成」ということで記載してございます。今年600名の新入社員・新卒採用をしたため、22歳の層といったところが非常に突出をしていることがうかがえるかと思ひます。弊社の社長である伊東が新卒採用の一期生ということもありまして、ことし53歳を迎えたわけですが、プロパーで定年退職を迎えたという者がまだ発生しておりません。したがって、定年者を多く迎えるのは、今後10年以上も後という形になります。

次のページに、弊社の退職給付制度の再構築と経緯ということでの図を示しております。始まりは、1993年にさかのぼります。バブルが崩壊、はじけた後、利益率が下がりました、労働分配率が上がってきてしまった。そのところでより従業員の活力を引き出すために、組合の方から人事制度の再構築という申し入れがあったということが特筆すべき点かと思ひます。

当時、無論、経営側でも人事制度の再構築ということも同様に考えておりましたので、そこで労使で人事改革プロジェクトというものを立ち上げまして、成果型の人事処遇制度というものを検討し始めました。そこで助走期間を設けまして、96年仮導入、00年の正式導入、おおよそ検討期間含めて7年近くの期間を設けて成果主義型の人事処遇制度を導入したという経緯がございます。

その際、労使人事改革プロジェクトでは、退職金制度も当然成果型にということで検討しておったのですが、93年～95年、制度設計のときの当時、弊社に合う退職金制度というものがなかったということの判断をし、退職金制度は一旦置いておこうという形にいたしました。

そこで99年になりまして、野村証券関係のコンサルタント会社から401Kという制度がアメリカにあって、近々日本にも導入されるということと、すかいらーくの私どもの理念に合致するのではないかということでご紹介をいただいて、また、そのところで再度労使プロジェクトといったものを立ち上げて、今度は退職給付制度の検討に入ったという経緯がございます。

そのところで、2000年4月にはポイント制、退職金はまずポイント制に切り換えようということでポイント制を導入いたしまして、2002年1月に確定拠出年金の制度の導入へという形になったという流れでございます。

次のページに図が書いてございますが、こういった流れで、私ども退職給付制度の再構築というのは、10年前から10年間かけて取り組んできたというような一連の人事処遇制度、成果型の人事処遇制度の総仕上げとして位置づけているということでございます。

そして、ことし(2002年)の4月には、2000年に正式導入した人事処遇制度も、新たに職務給という考え方を加えまして、より公正・透明で明快な制度という形で変革をしていったということでございます。

その理念がその箱の中に書いてあるものですが、こうした理念に基づいて私どもが行う人事処遇制度の改革サイクルというものは概ね5年というものを考えております。やはり時流の先頭に立つということを念頭に置くのであれば、ダイナミックに組織と制度を改革し続ける必要があるというふうに会社の姿勢として考えるからということでございます。

次のページに、「退職給付制度・再構築の背景と目的」ということで記させていただきました。私どもが制度を再構築するに当たって、労使とともに基本にする認識ということで4つ挙げております。とりわけ大切にしていることは、今後、私どもが5年で倍の大きさでというふうに成長していくに当

たりまして、定期の学卒採用・新入社員の学卒採用だけではなく、さまざまなキャリアを持った異能、異彩というのでしょうか、異能・異彩の人材を外から多く受け入れていく必要があると考えております。

その際に、そうした入ってくる中途入社の方々にとって、退職金という制度においてですが、不利益にならないような仕組みを持つということは、人材の流動というふうに言われていますけど、私どもは移動ということでは2番目のところは非常に意味が大きいと考えております。

また、一つ目の「不倒神話の崩壊」、従業員に確実に退職金を払い出す仕組みということは、当然従業員の退職金のリスクをヘッジするという意味からして、確定拠出年金の持つところの大きな背景の一つでもありますし、また3番目の「自己責任の時代」ということで言いますと、退職金の明細がそれぞれわかっていくということから言えば、ライフプランの視点ということと、それを見直すようなきっかけづくりといった意味から、確定拠出年金の持つ役割というのは非常に大きいというふうに考えております。

あと、四つ目の「国際標準の時代」ということは、将来的な財務リスクを経験する仕組みということですが、言うまでもなくPBO問題だということでございます。弊社は単体でも70億、グループでも100億程度のPBOというものしかありませんでしたので、将来のリスクをなくすという意味の4番目のところのプライオリティーはさほど高くなかったというふうに考えております。

次に制度の概要という形で簡単にご説明したいと思います。以前の制度はモデルで2,000万円。うち240万円は業界で構成しておりますJF厚生年金基金というものでございます。そして、1,000万円が適格年金、760万円が一時金という形でした。

これらのうち、適年と一時金部分を確定拠出年金制度を使った新しい退職給付制度へと移行したということでございます。名称は「MAP」というふうに呼んでおります。MY ACTIVE AGEING PLANの頭文字をとったものでございますが、意味はじっくりと、しかも主体的にしっかりと育てていくといった意味を込めてつけたということでございます。

拠出金の設計は60歳時点から現価に割引く現価方式をとっております。その際の割引率は3%ということで設定をしております。グループ11社で同一スキームを導入して運用をしているということでございます。

次のページに「MAP拠出モデル」ということで記しております。厚生年金基金を私ども残しておりますので、非課税限度額が21万6,000円と、モデルで言うと、入社15年程度で枠をはみ出してしまおうということになってしまいます。この部分を給与と一緒に紛れて支給をしてしまおうとわけがわからなくなってしまうというか、すぐ使ってしまうという形になってしまうので、こちらの方もあくまでも60歳以降の生活資金という形で位置づけしてもらうために、この部分、非課税枠をはみ出した部分を税制の非適格ですけれども、野村証券さんのご協力を得て、疑似確定拠出年金というのですか、そういうようなスキームで運用できる制度を活用しているということでございます。

その疑似確定拠出年金制度というのは、次のページに簡単に示してあります「MAP 第2口座概要」ということで記してありますが、この内容でございます。その制度は「第2口座」というふうに呼んでいるのですが、ポイントは定年後の資産という位置づけであるということと、確定拠出年金制度のスキームに可能な限り近づけるということ。そして買付け手数料がこの中で無料ということにさせていただいているということでございます。こちらの方は、当然希望者のみを対象にして、やりたいという方たちだけを対象にして実施しているというようなことでございます。

次のページに、私どもの制度導入に向けて気を配ってきたということでは記しているのですが、何よりも労使合意のプロセスの透明性ということに気を配ってまいりました。ファーストランナーで走ってきたということもありまして、前例がない中で、多様な選択肢の中からすかいらーくオリジナルの理由で、どういったものを選択していくか、また、制度の中身を決めていくか。そして合理性というのでしょうか、理由をきちんと立てていくということに腐心をしたということでございます。

次のページに「前提」ということで記しております。前提は公的年金のない60～64歳と。若い年齢層が多いですから、60～64歳の間の生活資金ということの手当てをしてもらいたいということ。

そして制度設計も60歳から。したがって、60歳からの現価方式ということの考えを入れしました。年金の受給期間も5年の有期、この期間60～64の5年間を担保するということでございます。

そして、事務費の負担は加入者均一で月額130円。

個人情報についても、個人の自主性を尊重するという意味合いから、事業主側は一切取らないという選択をしたということでございます。

1枚めくっていただきますと「MAP制度導入に向けた会議体」ということで簡単に記してございます。99年1月から労使勉強会を始め、さまざまな形で分化させていったという経緯がございます。その中で言うと、真ん中にあります制度設計部会は、毎週1回4時間程度、延べ200時間ぐらい労使とコンサルタント会社から講師を招いて勉強を重ねてまいりました。

次に投資教育ということでお話しをさせていただきたいのですが、次のページに「従業員に対する教育について（導入時）」ということに記してございます。

導入教育については、導入の1年以上前から着手し始めました。導入時期が見えた2001年8月には、ビデオを2本作りまして、従業員の自宅に送付をしたということにございます。そのビデオの内容のレベルは、基本的には高校生が見てもわかる内容ということで、シナリオは私ども素人が主体となって作って、監修を野村証券さんをお願いしたいということにございます。

自宅に送付した意図ということに言うと、ライフプランという切り口で私ども考えておりましたので、特に配偶者や家族という方と一緒に見ていただきたいと。それを考えるきっかけにさせていただきたいということで、あえて自宅にお送りしました。通信衛星のシステムを私どもも持っておりまして、通信衛星を使うと、15分後にはすべての店頭でビデオを配信するというシステムがあるのですけれども、あえて私どもはダビングをそれぞれし、一人一人の従業員の家庭に宅配便で送ったということにございます。コストはこれによって、この点に関して言えば倍以上かかったのですが、効果はあったというふうに考えております。

そして、10月から導入研修会を実施、一回当たり3時間程度で行ったということにございます。これが導入教育です。

次のページに継続教育というか、今、実際に行っている教育ということに記してございます。既に導入して、加入者の方に対しては、今3カ月に一遍、2万部ですけれども、社内報というものを刷って、全グループの社員に配っております。そののところに3カ月ごとに情報提供は、特に寄せられた質問に対して回答するというのを載せているということにございます。

あと、同時に新入社員に対しては継続的に当然行っているということと、あと組合の方で、組合の労連ライフセミナーということで、ゲーム主体の資産セミナーみたいなものを既に実施をしているということにございます。

次にご参考に「MAP商品ラインナップ」をまとめております。投資信託を中心に、元本確保型2本加えて、自社株ファンドを加えて11本ということのラインナップでスタートしております。

次のページに「従業員の運用状況」ということで簡単に記しております。

元本確保型に全体の35%、投資信託に過半数53%、自社株ファンドに12%という資産が配分されております。こちらは6月末時点でございますが、現在のところは若干また変わってきているのかなという気はしておりますけれども、6月末時点でございます。

自社株ファンドについては、従業員のインセンティブ効果という意味合いと、グループ会社の従業員のガバナンスという意味合いからも採用に踏み切ったということにございます。そこで採用した意味で言うと、何よりも従業員側、組合側から強い要請があったということがあって導入に踏み切ったという経緯もございます。

そして、導入前に調査した投資経験者がどれくらいありますかという調査で申し上げますと、全体の5%、投資信託だと1%未満ということであったのですが、投資教育を経た後、こういった分散を見る限りは、投資教育で分散を訴えたということの効果はある程度出ているのかなというふうに考えております。

次のページが、私どもの制度の関連機関ということに記してございます。

特に、私どものような、こういった年金ですとか、そういったものの素人集団だったわけですけれども、制度導入コンサルティングの野村ヒューマンキャピタル・ソリューションさんには、足かけ3年にわたって制度導入前の勉強会から何から非常に大変にお世話になったという経緯があります。私ども素人にそういったことを確実に教えていってくださったという経緯がございます。

次のページに、MAP導入に向けての苦勞と特筆すべきことという形でまとめさせていただきました。

駆け足になりましたが、最後に「今後の問題点」ということで整理させていただいたのですが、ご多分に漏れず、3号被保険者の運用指図者問題ということ、やはりペナルティタックス等の検討をしていただきたいなというふうに考えております。

また、非課税限度枠の問題も同様でございます。

あとは特別法人税問題もございますので、こちらもケア面でございます。

以上、非常に駆け足ではございましたが、皆様方のご参考になればというふうに考えております。どうもありがとうございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。それではただいまの報告につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。

口火を切る意味で、私から。きょう投資教育の議論を後ほどさせていただこうと思っているのですが、その観点から、トヨタさんとすかいらーくさん、それぞれ継続的な教育をされているように見えるのですが、トヨタさんは任意参加のセミナーですか、これを実施されている。すかいらーくさんは労連のセミナーを実施しているということで、その具体的な中身をもうちょっと教えていただけたらと思うのですが、

○ 河合委員

ちょっと今材料持っていないのですが、まだ始まったところなものですから、導入当時、4月に説明をしまして、8月からスタートしますよというときに1回目を実施しまして、まだ、2回目は実施していません。

○ 御手洗座長

1回目はどの程度の規模で。

○ 河合委員

任意ですから、200人ぐらいを何回ぐらいやった。

○ トヨタ自動車担当者(随行者席)

一応20回ぐらい。

○ 御手洗座長

どんな内容なのですか。

○ トヨタ自動車担当者(随行者席)

これは本当に一般的なことで、テキストのおさらいのような内容でございまして、年末にかけて、もう少し具体的な、実際に資産配分を始めた後で、具体的なところを同じような形で実施していこうという企画をしているところです。

○ 御手洗座長

継続的に今後も実施していこうということなのですね。

○ トヨタ自動車担当者(随行者席)

反応を見ながらですね。

○ 御手洗座長

反応を見ながら。すかいらーくさんの方は。

○ 今井代理

すかいらーくの労連のライフセミナーは、組合の方で、ファイナンシャルプランナーを招きまして、そのところで、投資のABCというのですか、株式の投資の考え方とか、そういったものを1時間ぐらいに話した後に、人生ゲームみたいな、シミュレーションというのでしょうか、グループ分けをして人生ゲームみたいなマス目をつくって、投資のシミュレーションというか、そういうゲーム形式のものをやって、実際にこういうふうに分散投資をして、ここに投資をしていったら幾らになったとか、失敗したとか、成功したとか、そして最終的に何年後にこうなってよかったね、みたいな、そういった投資のライフプランシミュレーションゲームみたいなものを中心に、実際に参加しながら、わいわいやりながらやっているというふうに聞いております。

最大人数は30人ぐらいでやっているということですので、今のところ、7月に第1回を終えたということで、組合の方でもいろんなセミナーをやったりするらしいのですが、このようなことを言ったらなんですか、大体募集をすると、1週間か2週間ぐらいで何とかいっぱいになるかなということなのですが、ライフプランセミナーの方は、1日でいっぱいになっちゃったということで、2

回目、3回目の企画を既にスケジュールは立てているということで聞いております。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。他にございますでしょうか。

○ 中村委員

トヨタさんの「導入までの教育関係スケジュール」、13ページ見ていると、「未登録者フォロー」というところが上の方にあるのですが、未登録者というのはどういうもので、どのぐらいの規模で、どういうフォローの内容をやったかというのを教えていただきたいと思います。

○ 河合委員

再度、担当の方から。

○ トヨタ自動車担当者（随行者席）

私ども商品少ないと言いながら、分散投資をしてきましたので、ここで配分指定の登録をしていたのですけれども、パソコンに入力するような形で基本的にはやりましたけれども、要はなかなかやってくれない人がいるものですから、そういう人たちに対してやってくださいよということを行ったのが未登録者フォローです。6月の末ぐらいの時点で、登録した人の比率がたしか75%ぐらいだったと記憶しております、最終的には九十数%まではいったと記憶しております。

○ 中村委員

九十数%までいった、これのお金についてはどういうふうな扱いになっていくのでしょうか。

○ トヨタ自動車担当者（随行者席）

結局、配分指定の登録しませんと、定期預金に自動的に振り込まれるということにしております。

○ 御手洗座長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 持永参事官

すかいらーくさんに2点ご質問ですが、いわゆる第2口座と言われている制度についてですけれども、希望者だけだということなのですが、大体どのぐらいの加入率なのかということと、もう一つは、月当たりの事務費が従業員負担130円ということなのですが、割と、今の運用利回りを考えると若干高いというか、従業員にとって負担かなという感じもあるのですが、その辺について、組合とは何か議論があったわけですか。2点お願いします。

○ 今井代理

第2口座の加入率のところは、加入対象者、要は15年以上たってオーバーしてきた人たちの3分の1ぐらいの人数が今加入している状況です。3分の2はそのまま払い出しをしているということですので。特に小額の場合でも1円でもはみ出たら、その対象者になるということからすると、やはり額が大きい数万円単位になってきた人の加入率は高いかなというふうに考えています。それ以下の方、数千円単位ですとか数百円単位の方も多数いらっしゃるということなので、形はまだ加入していないということでございます。

事務費130円ということの根拠については、当初いろいろ組合の方と、私ども経営側の方でも協議を重ねてきたところではあったのですけれども、不確定要素というようなところで、特に特別法人税のところの問題がひっかかっておりまして、1.173%が課税されると非常にその負担は大きいねと。そここのところが、今はいいけど、この先、将来どうなるのかといったときで言えば、130円という定額にすることで、仮に今後増えたとしても、その部分は会社として見るよと。そこを担保する代わりにという経緯もございました。

また、この水準についても、当時およそ1年ぐらい前にこういった水準も決めたのですけれども、ここまで悪くなるという体制が続くということも、その当時は、ここは底だよと労使ともに楽観的考えていた部分もあるのですが、5年ぐらいをめどに、もう一度水準というものは考え直していこうというふうに考えて、当面はこの水準でいこうということでも話し合ったという経緯がございます。

○ 御手洗座長

他にどなたかございませんか。

○ 石田教授

確定拠出年金の実態アンケート調査との関係で、従業員投資教育についてお聞きいたします。導入前ないしは導入後にセミナー等を開催なされたと思いますけれども、その際に、そのセミナーの終了後に、参加者のご意見ですとかご要望ないしは質問等があったとございます。こういった質問、意見