

異なっている方について、給与規定、就業規則、雇用形態、退職金制度の有無等の相違等という基準で判断してみるということをも明確化するというところでございます。これは〈Q&A事項〉でございます。

続きまして、3の「運用商品関係」であります。

運用商品の除外の要件緩和ということで、これは〈省令改正事項〉であります。

運営管理機関が運用商品を除外しようとするときには、商品提供会社の解散などによって商品の提供ができなくなったときには、商品購入者の全員の同意を必要としないということをも可能とするということでございまして、省令で定める事項としては、商品提供会社の解散等を想定いたしております。

それから、商品の情報提供方法の弾力化ということでございますけれども、これは〈Q&A事項〉でございます。基本的に前月末の直近情報の提供が難しい場合につきましては、その提供可能となった段階で加入者等へ提供する取扱いでよいということにするということでございます。

4が「資産移換関係」であります。

適格退職年金から確定拠出年金への資産移換期限の緩和ということでありまして、これは〈省令改正事項〉でございます。これは事務処理状況などを勘案いたしまして、この移換期限につきましては、現行の適格退職年金の解約等の属する月の「翌月の末日まで」というのを「翌々月の末日まで」に延長するといったことでございます。

2つ目が企業型年金の終了に伴う資産の移換期限の明確化ということで、これは〈省令改正事項〉になります。こういった場合の個人管理資産につきましては、国民年金基金連合会の方に移換するわけでありまして、その期限を「6カ月以内」ということで明確化する。期限が明記されていないということでも延びる可能性があるということでございますので、そういったところを明確化するということでございます。

5が「資格記録関係」でありまして、レコードキーパーの保存情報についての事業主の提供義務化でございまして〈省令改正事項〉でございます。一部現在事業主に報告義務が課されておられません。加入者の資格喪失年月日を事業主に提供を義務づけるといったことでございます。

2つ目がレコードキーパーの保存記録の期限の短縮ということでございまして、これは〈省令改正事項〉でございます。企業型の加入者の原簿や個人型加入者等帳簿の記載事項のうち、運用指図の内容及び年月日について保管期限を短縮するものでございまして、具体的にはほかのところに移って、ほかのレコードキーパーに記録が移った後につきましては、保存期間の記録を短縮するというところでございます。これはかなり長期に持つておかなければいけないということで現行はなっておりますので、その辺を短縮するというところでございます。

以上、法律改正事項につきましては、今回の年金制度改正の中に併せて盛り込むということでございます。それから、政省令の改正事項もありまして、法律、政省令改正事項については、年金制度改正法案の施行の時期と併せて実施できるようにということで考えております。

また、通知やQ&A事項につきましては、このほかいろいろ細かい事項等も併せまして、今年度末までに出せるようにしたいと、かように考えております。

以上でございます。

○ 加子座長

どうもありがとうございました。ただいま御説明いただきました資料につきまして、何か御質問があればお願いしたいと思います。

私の方から1つ、今般の確定拠出年金の拠出限度額の引上げに関しましては、厚生労働省さんの御尽力に対しまして感謝を申し上げます。ただ、今回引上げになりましたのが、企業年金のない場合がプラス1万円、企業年金がある場合プラス5,000円ということで、いわば厚生労働省さんの当初の案の3分の1が実現できたということかと理解しておりまして、今後も引き続き引上げに関しましては当初案に向けて御尽力いただけるのかなというふうに考えておりますが、いかがでございませうか。

○ 矢崎課長

私が説明の中で申しました非常に税収自体が厳しいという環境はあったと思います。私どもとしましても、今日の限度額引上げ後の各企業での実施状況、全般的なニーズ等々を見ながら、また必要な対応はしていくということはあるだろうと思っております。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御質問等ございますか。どうぞ。

○ 吉田委員

特法税につきまして撤廃が認められないということだったのですが、多分ここにいる全員の方

が確定拠出年金というのを広めたいという意識があると思います。その中でこのように、確定拠出年金の拡大を阻害してしまうような施策は、非常に企業側からすると相受け入れないものがあると思います。ですから、今年は仕方がないかもしれないですけども、継続的にぜひ撤廃の方向で動いていただきたいと思います。

○ 矢崎課長

特法税については、理屈の世界で言いますと、年金課税全体をどう考えるか、よく入口、中、出口というような言われ方しますが、そういった中で、今回給付時の課税も公的年金等控除の見直しをしていくという方向が年末の時点で検討されておりますので、そういった年金課税全体の構図等も踏まえまして、私どもとしては撤廃に向けて、先ほども申し上げましたが、ちょっと気の早い話ですが、来年度の税制改正要望に向けては非常に大きな課題だと思っております。また、いろいろなお知恵なり御支援を皆様方をお願いしたい。

○ 加子座長

ほかに御質問ございますか。それでは、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、次の議題であります実施事業所の実施状況等の報告に移りたいと思います。本日は、株式会社三越の小野委員から、確定拠出年金の実施状況等について御報告をお願いしたいと思います。15分程度、御報告いただいた後に、御質問等につきまして時間をとりたいと思います。それでは小野委員、よろしくお願ひいたします。

○ 小野委員

三越の小野でございます。私どものつたない取組でございますが、御報告をさせていただきたいと思います。お手元の「三越マイライフ年金制度について」というレジュメに沿いまして若干御説明を申し上げたいと思います。

当社は、皆様御存じのように小売業でございますが、ちょうど株式会社を設立してことしで10年目を迎える企業でございます。昨年9月に株式会社名古屋三越、千葉三越、鹿児島三越、福岡三越と別会社であった百貨店事業会社を統合いたしましたして一本の株式会社三越、もう一度新設合併という形で統一をした企業でございます。

したがって、2ページ目でございますように、昨年9月から、今まで株式会社千葉三越、株式会社名古屋三越というようなものが一本になりましたので、千葉店、名古屋栄店、福岡店というような形で整っておりまして、後ほど申し上げますけれども、地域事業の別会社であったものを一本化したために、確定拠出年金制度についても統合の問題があったということでございます。これは後ほど詳しく申し上げたいと思います。

そのような形でございますが、3ページ目をお開きいただきますと、平成11年の秋から退職給付会計の導入を睨みまして、労働組合と一緒に労使で年金問題研究会をスタートさせました。企業年金の進むべき方向性や制度の内容についていろんな角度からあらゆる選択肢を検討してまいりました。その中で三越厚生年金基金につきましては、加入員の大幅な減少がございましたので、また、今後の財政を維持していくことが非常に困難な状況に陥ることが予想されましたので、退職給付会計の導入もございまして、平成13年の8月に厚生年金基金を解散いたしました。平成4年当時で加入員が1万4,000人強ございましたのですが、7,000人規模になりましたので、この加入員の大幅な減少が大きな要因でございました。

その後、引き続き労使で検討していく中で、平成14年2月には人事賃金制度、人材開発プログラム、福利厚生の諸制度というようなものをいかに相乗効果を図れる仕組みにするかということで、ここに掲げましたとおり「キャリア&ライフサポート21」というようなことを銘打って構築をスタートさせて、社員のキャリアプラン、ライフプラン、そういうものに対する会社がやるべきこと、個人でやっていかなければならないというようなことを総合的に見直して、その中で新しい企業年金制度を位置づけることにしたいということでございます。

これは皆様方十分おわかりのように、社員一人一人が安心して老後生活を送るためには、公的年金を核とした企業年金の補完的役割が必要でございますし、自分のライフプランに合わせた自助努力も重要になってくる。今後自分自身のライフプランを自らが考えて、その実現に向けて必要なキャリアプランを設計して、自己啓発等主体的に行動を起こすということで、私ども三越としては、自立型社員の育成と意識改革ということが非常に重要なポイントだというふうに定めまして、どのように企業がこれから進めていけばいいかという課題を持って取り組んできたということでございます。

確定拠出年金制度を導入するということにつきましては、今申し上げましたとおり、社員が自己責任の下、年金資産を自ら運用し、その成果は自分のものとなる制度だというふうに位置づけまして、企業にもそういった観点からの制度設計とサポート体制の構築が求められている。企業

と社員との関係や社会情勢が大きく変化する中で、確定拠出年金制度が公的年金を補完する役割にある企業年金として、新たな時代にふさわしい制度だというふうに私どもは認識いたしまして、現行の適格退職年金制度の廃止をいたしまして、新たに確定拠出年金制度を導入するぞということで労使合意をいたしました。

また、確定拠出年金制度を導入するに当たっては、自分たちで自分たちの新しい年金制度を育てていくのだといった思いを込めまして「三越マイライフ年金制度」ということを名づけたということでございます。

4ページ目をお開きいただきますと、当社の今までの年金・退職金制度、厚生年金基金は解散いたしましたので、基金の部分はあれなのですが、退職金制度の中に適格退職年金制度がございました。これは大体退職金総額の6対4という割合でございまして、当社の今までの退職・年金制度では大体60歳定年時のモデル退職金約2,000万円としますと、退職金一時金が総支給額の60%、大体1,200万円、適格退職年金が40%で約800万ということで、確定拠出年金制度を導入することで、これも見直しをいたしまして、退職一時金総額が大体70%、「三越マイライフ年金」と名づけた確定拠出年金が30%といたしました。制度設計の基本的な考え方は、公的年金の支給開始年齢の引上げが決まっております65歳までのいわゆるつなぎの年金ということで位置づけ、当社の定年後再雇用制度もございまして、「シニアスタッフ制度」と申しておりますけれども、ここでの収入、高年齢雇用継続給付等の収入も活用して、老後安定して、特に60歳から65歳の間にしっかりした生活ができるということで、5年間の間の不足分、大体生計で言いますと500万から600万ぐらいということを確認拠出年金で補完するというような考え方で制度を設計したということでございます。それが4ページ、5ページのところでございます。

私どもは、適格退職年金制度は平成15年2月に廃止をいたしましたけれども、確定拠出年金制度に移換する際に3つの選択肢を設けまして、一人一人のライフプランに合わせて選択をさせていただきました。

1つは、今まで積み上げてきたものについても、マイライフ年金、いわゆる確定拠出年金制度の方の口座に移しますよと。これから拠出金についてもマイライフ年金で運用するというのが1つの選択肢。それから、今までの積み上げた分は一時金で受け取って、これからの拠出するものについてはマイライフ年金、いわゆる確定拠出年金制度で運用していくよというのが選択肢2つ目。それから、3番目が、私ども「前払い退職金制度」と呼んでおりますけれども、今まで積み上げたものもこれから積み上げるものもお給料の中に入れていく、マイライフ年金、今まで積み上げたものは一時金として受け取る、こういう選択肢を3つ設けまして選択をさせていただきました。

その結果が7ページにございます。1の選択肢が全体で66%、2の選択肢が20%、3の前払い退職金制度を選択された方が14%ということございまして、確定拠出年金制度を加入するというのが66と20%を足した86%が確定拠出年金制度を選んだということでございます。

その男女の選択の割合がこういうふうになっておりまして、女性が3番の選択肢、前払い退職金制度を選んだのが25%、男性では8%ということでございます。

年齢別にどうかといいますと、8ページにございますようなおりでございます。ここでは、特に男性の年齢別で言いますと、50代の男性は90%が1番の選択肢をお選びになったということでございます。女性の20代でありますと、前払い退職金制度を選択された方は40%いらっしゃるということで、それが9ページにございます。

次に10ページでございますが、私どもの制度の具体的な内容になります。加入対象資格につきましては、当社の人事制度のモデルケースとして一般職の上位職に格付けされる勤続6年以上の社員ということにいたしました。掛金の体系はシンプルな仕組みの方が従業員にわかりやすいだろうということで、だれもが同等レベルの年金原資を確保できるという考え方から定額制にいたしました。私どもの退職金制度は、ポイント制を既に導入しておりましたので、退職金のポイント単価（1万2,000円）というのがポイント単価でございましたので、わかりやすいということで、1万2,000円の会社拠出額ということで定額制にいたしました。

先ほど申し上げましたように、つなぎ年金をベースにスケールを試算いたしましたので、大体月額1万2,000円、年率で1.5%の組み合わせにしたということでございます。この想定運用利回りにつきましては、10年国債利回りの過去5年の平均の利回りが1.528%ぐらいでございましたので、退職給付会計上の割引率や加入者負担となる運用手数料を考慮して決定をいたしました。ここについては労使で相当議論したことでございます。

年金の受給開始が60歳から70歳までの間で、個人ごとのライフプランに合わせて選択してもらおうということで、受給期間も5年から10年の間で、1年刻みで任意に受給時期と受給額を選択で

きるようにいたしました。

先ほど申し上げましたとおり、選択肢3、すなわち前払い退職金制度も併せて導入したわけですが、この前払い退職金制度は将来支払われる退職金の一部を毎月の給与で先に給付する仕組みでございますので、退職一時金が減少して社員の老後の生活資金として充当する額が少なくなるといったことも懸念されましたけれども、自己管理の中で現在の生活資金に充当させることや将来の生活設計に向けた貯蓄原資にするといったニーズもあると判断をいたして導入をいたしました。

また、当社は運営の管理機関を自社で行うことといたしました。この理由としましては、従業員の意見、質問や要望みたいなものを直接収集することができる。主体的に取り組むことができるだろうということと、課題が発生した場合に柔軟に速やかな対応ができるだろうというような、自社内に年金制度に関する情報やノウハウが留保できますし、それを推進する人材の育成ということも考えておりましたので、この3つを理由として自社でやろうということにいたしました。ただ、専門的な知見やシステムを必要とする業務については外部委託をしようということで、具体的には、制度設計、運用商品の選定・提示、従業員教育、教宣は当社が責任持って主体的に運営しますけれども、運用商品の情報提供、記録関連業務は外部に委託をしたということでございます。

また、これを実施するに当たりまして、労使メンバーによる運用商品委員会をスタートさせまして、定性評価を重視した運用商品評価のガイドラインの決定をいたしました。11ページのその結果として、元本確保型の商品が3種類、投資信託の商品が8種類ということで、合計11の商品を厳選いたしまして、運用商品委員会というものを労使でつくりましてここで決定をしたということでございます。

気をつけたことは、長期に安定した運用が期待できる運用商品であること、加入者が理解しやすい運用商品、リスクの所在が明確な運用商品、リスク管理がしっかりしている運用商品、ディスクロージャーが充実している運用商品、また、十分な運用実績があって、経営の安定している運用商品というようなことも一応気をつけて厳選をいたしました。11商品でスタートをして、できるだけわかりやすさの観点からインデックス型を各カテゴリーで最低1商品ずつ用意すると。アクティブ型の商品については、制度開始時点では最小限でスタートさせようということを決めたわけでございます。

次に12ページの従業員教育でございますけれども、当社の場合、厚生年金の解散のときもそうだったのでございますけれども、厚生年金基金のいわゆる保険料といえますか、会社が負担しているということを知らない社員がほとんどでございました。自分のお給料から引かれていることが100%だと思っている方が相当数いらっしゃいました。そんなような認識から始まりましたので、従業員教育についてはイロハのイから、厚生年金の解散が先でございましたので、そこでしっかりと年金の話を説明いたしましたので、それを経た上で確定拠出年金の導入教育に入りましたので、この確定拠出年金の導入に関する従業員教育は基金の解散に比べれば割と楽だったということでございます。

適格退職年金というものの内容についてもよくわからない社員が多かったものですから、適格退職年金制度から確定拠出年金制度へ移換するということの理解を十分深めるということ、それから、確定拠出年金制度で自分に適した運用商品をどう選択していけばいいのかというようなことです。当社の社員の知識のレベルをしっかりと踏まえた上でわかりやすい教育内容の構築。

それから継続的に教育活動を実施していかないとだめだなということで、この基本的な考え方として教育ツールとしましては、制度編、投資知識編、運用商品編とビデオを自社で3つ作りまして、これを休憩室でありますとか、もちろん説明会のときに御説明もさせていただきましたけれども、このビデオを貸し出しもしましたし、相当ビデオを活用させていただきました。これを当社はオリジナルでつくりました。

それから、「三越マイライフ年金」というガイドブックとかテキストブックをこういうふうにつくりまして、これも自社でつくり上げまして、これを皆さんにお配りをして説明会でしっかりこれに基づいて、専門家の意見を取り入れながら当社で作成をしたということでございます。

まず一番最初にコアのメンバーをしっかりとつくりなければだめだということで、全国各事業所の厚生担当25人のコアメンバーをインストラクターと位置づけまして、この方たちと労働組合の各支部の役員、労働組合も相当いろんな質問が来るということも想定されましたので、労働組合の支部の委員長、書記長という方にはしっかり抑えていかなければならないということで、担当の方もいらっしゃいましたけれども、労働組合30人ぐらい、各事業所の厚生担当25人ぐらい、55人を徹底して社員のインストラクターにつくり上げたというのがまずスタートでございます。そ

れから、1カ月かけて全社員の制度移換や制度の概要の説明会を併せて300回ぐらい開催をいたしました。

それを終えた後、100回から150回ぐらいの間でございますけれども、投資教育を中心とした説明会を別途また設けて行いました。運用商品の特徴や手続についてのフォロー説明会もまた別途行いました。全国に店舗やまた複雑な勤務体系も持っておりますものですから、説明会の開催は何百回とやらざるを得なかったということでございます。

また、推進体制、サポート体制につきましては、ちょうど三越厚生年金基金を担当していた方は基金が解散したために業務がなくなってしまいましたので、この方をいわゆる年金プロジェクト、確定拠出年金プロジェクトのコアメンバーにしようということで、引き続き厚生年金基金で十分蓄えた知識もございましたから、この方たちが年金のインストラクターの長にしようということで、全国各地の説明会にはインストラクターと一緒に説明をするような形を整えたことと、それから、この年金プロジェクトのところに社内のコールセンターを設置いたしまして、疑問点の解消や情報の発信に努めたということでございます。大体ピーク時には一日400件ぐらいお問い合わせがございました。スタートしてからは大体一日平均で10件ぐらいの問い合わせが毎日ございます。大分落ちついてまいりました。

それから、労使との取組は導入後も引き続きまして、労使マイライフ年金推進委員会というものを設置いたしまして、運用商品のことや社員の疑問点というようなことをいろいろ解決に向けて労使で取り組んでいるということでございます。今、お話ししたのが12ページ、13ページ、14ページでございます。

15ページに移りまして、今、制度定着に向けた取組をどういうことを具体的にやっているのだということでございますけれども、具体的には、労使マイライフ年金推進委員会ですっきりと確認した上で、労使で取り組んでおりますけれども、広報誌を年2回出しております。「マイライフ年金通信」と、こういうような形でございますけれども、これを出してできるだけ年金に関心を持っていただけるような取組をしております。それから、ちょうど今やっているところですが、ちょうど1年たちますので、マイライフ年金アンケートというものを労使の推進委員会の主催といいますか、発案でやらせていただいております。このアンケートの結果は3月ぐらいに集計をして、また何らかの形で御説明をさせていただく機会があれば申し上げたいと思います。

それから、福利厚生パソコンというのを各店に全部置いてありまして、福利厚生のお入りから入ってきますと、年金のいろんなことがわかるような情報をパソコンで見られるような仕組みも取り入れております。

また、2月と10月に退職金ポイント、確定拠出年金のポイントをお給料明細のところに書かせていただきまして、社員が2月と10月の時点でどのようなポイントになっているかということを示しているということでございます。

もう一つ、取り込んでおりますのは、30歳セミナー、40歳セミナー、55歳セミナーということのことしからやっております。30歳セミナーは、ちょうど確定拠出年金を始めたころ、勤続6年ですから、大学卒の22歳で入ってきて28歳ぐらいですけども、始めて間もないころ、これもライフプランの重要性を認識してもらうことを目的に30歳セミナー。それから、40歳セミナーは自分を生かすためのライフプランでありますとか、年金だけではなくて、これからの三越人生をどうキャリアプランを立ててやっていくのか、見つめなおす棚卸しをするというような観点からのセミナー。55歳のセミナーは、退職後のより豊かな充実したライフプランをどうやって築いていったらいいのだろうかということを主としたセミナーで展開をしております。特に30歳セミナーにつきましては新設をいたしましたということでございます。以上が取組でございます。

あと16ページに今後の課題ということでございますけれども、当社は社内のインストラクターを活用して社員からの意見、要望、運用商品のモニタリング等の情報をきめ細かく社員にフィードバックして継続的な教育、わかりやすい教育を今まで以上にもっともっと精度を上げてやっていかなければならないだろうというのが課題の1つでございます。2つ目は、運用商品についてですが、運用状況が明らかになるにつれまして、今、特に株式市場が以前に比べて活況を呈しておりますので、社員の意識も大分変わってきておりますけれども、現在の商品構成では物足りなさを感じている社員も出てきております。今後は運用商品のパフォーマンスなど、労使の運営推進委員会ですっきり確認をして、運用商品の追加の要否もしっかり検討していかなければならないというのが課題の2つ目でございます。

3つ目は、加入対象者に年齢上限を設けていませんので、確定拠出年金の受給者または運用待機者が既に毎月発生をしております。今後どんどん増えていくということになりますので、現在社内コールセンターの問い合わせの大部分が退職時の手続、書類の記入方法、これがござい

ので、自己都合、会社都合退職者の説明のマニュアルをもうちょっとしっかり整備しなければならないなど思っております。

最後に要望でございますが、これは松岡企画官、アイ・ビー・エムの吉田さんからもお話がありましたけれども、4つほど書かせていただいております。当社は、冒頭申し上げましたとおり、昨年9月に新設合併という形で地方の百貨店事業会社を一本の株式会社三越にいたしましたけど、これから例えば分社による企業新設の場合、規約に企業を追加する申請が必要となってきましたけれども、膳本や厚生年金適用事業者としての書類が完備してないとなかなか申請ができないということで、企業の新設と同時に規約を追加することができないというようなことも、三越の新設合併についても相当や法令や手続での手当てが不十分だったわけですがけれども、非常に複雑な手続を必要といたしました。この辺は、ちょっと手続の簡素化というようなことを、私どもも細かい点もきちんとお伝えして簡素化に向けた取組をしていただきたいと思います。

それから、規約間異動の現物移換でございますけれども、例えば転籍による規約間異動の場合、当社で言えば、今、株式会社三越の中に三越規約と名古屋カンパニー規約と九州カンパニー規約というのを持っているわけですが、現状では現物移換が不可能だということで、また分社による企業新設の場合も同じことが言えます。加入者の観点から不利にならないように個別対応を柔軟にしてほしいというようなことでございます。

それから、記録管理手数料等のコストの問題でございます。例えば当社の場合、毎月1万2,000円、年間14万4,000円の拠出をいたします。運用利回りが年1.5%でございますので、2,160円の想定利息。しかしながらコストは年間計算をいたしますと、3,600円ぐらいかかります。高い、低いで言うと、非常に高いということで、この辺のコストをもうちょっと軽減するようなことを考えていただきたい。

それから、アイ・ビー・エムの吉田さんからもございましたけれども、特別法人税の撤廃。これは私どもの方からも企業年金の積立金にかかる特別法人税はぜひ撤廃していただきたい。年金課税については、基本的に拠出及び運用段階非課税、給付時課税ということが原点だろうと思っておりますので、特別法人税については、ぜひ撤廃の活動を精力的に行っていただきたい。

つたない説明でございましたが、以上でございます。

○ 加子座長

小野委員、どうもありがとうございました。それでは、ただまの御報告につきまして、何か御質問ありましたらお願いいたします。それでは、私から1点、御質問させていただきたいと思っております。11ページを見ますと、運用商品、資産の配分状況等々がございまして、4番の運用商品選択本数ということで、1本という方が47.1%、約半分の方が運用商品1本を選択しているということでございまして、実はこのところをどのように御評価されているのかということ伺わせていただければと思います、といいますのは、私どものところも、運用商品に関します教育で分散投資についてかなり一生懸命教育をやったのですが、なかなかこのところ苦労した経緯がございまして、そういった意味でこういう運用商品に関する教育に関しまして御苦労された点等を併せまして、この辺のところをお伺いさせていただければと思います。

○ 小野委員

はっきり申し上げまして、誠に遺憾な結果だと思っております。私どもも今座長から御指摘ございましたように、「分散投資、分散投資」というふうに念仏のように説明会では申し上げてまいりましたけれども、結果として、元本確保型一本やった方が47.1%ということ。これも年齢が高くなれば高くなるほど構成比が、50歳台で大げさですけれども、ほとんどの方が定年に近い年齢になればなるほど、この1本でまとめられた方が多かったということでございます。できるだけ分散投資ということで教宣をしております。40代、30代、20代の方は結構2本、3本という形で分散投資をされている方が多いのですけれども、年齢が高いとやはり1本という結果でございます。今この辺も集中して分散投資の方に向けていくような教宣活動をしておりまして、ほとんどの方が面倒くさいというような理由です。それから年金のことがわからないので、まとめおけばいいのではないかなというような、非常に消極的な方が多いものですから、この辺をどういうふうに打開していくのか、確かに大変な課題だと思っております。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに何か御質問ございますか。

○ 太田委員

同じく11ページのところなのですが、労使で商品選択をされたという過程ですが、そのときに基本姿勢としてアクティブ型を最小限にしたいというようなお考えの御説明があったかに覚えているのですが、むしろどちらかというと、自己責任でこれを運営しなければい

けないので、当初からアクティブ型をたくさん入れていこうというような議論はなかったのでしょうか。

○ 小野委員

先ほど私の説明にも申し上げましたけれども、年金の知識がなかなかしっかり持っていらっしゃる方が少なかったので教宣には大変苦勞したこともございますのですけれども、始めるに当たって外部機関からのアドバイスもございましたのですけれども、アクティブ型について非常にリスクだというような認識を持っている方が多いのではないかと。だから安全型、安全型というふうにとらえる方が多かったので、これは制度を1年経過して、その後、今、先ほど申し上げましたようにアンケートをとっておりますけれども、そのアンケートの結果をもってある程度見えてくるとお思いますので、これはアクティブ型を多少バラエティをとりながら増やしていかなければならないと思いましたが、導入当初は労使の商品選定委員会でも少なくしたところからスタートしようというような考え方に立ったということでございます。

○ 加子座長

よろしゅうございますか。

○ 太田委員

はい。

○ 加子座長

それでは、ほかに御質問等ございますか、どうぞ。

○ 徳住委員

どうもわかりやすい御説明ありがとうございました。三越さんのケースというのはモデルケースとして各社で話題になっていることとございまして、あえて教えていただきたいので、ご質問いたします。制度につきまして、労使で4年間にわたって制度の移行を円滑に進められてこられたということと思いますが、2001年8月に厚生年金基金を解散されて、2002年に適格退職年金を廃止されて、それで確定拠出年金と前払い退職金制度の導入をされたということだと思っておりますが、既受給者あるいは受給待機者への対応はどういうふうにされたのかということと、更に新しいマイライフ年金プラン等に移換された方の過去の積立金分の移行等々についてはどういうふうな形で行われたのかということも教えていただければありがたいと思います。

といいますのは、御説明の中にもございましたように、1万数千人いらっしゃった従業員の方が約半分ぐらいに減ってしまわれて、現役世代の方々が先輩世代の方を支える負担が非常に厳しいというような企業が今たくさん抱えているわけで、そういう状況の中で、労使でお話し合いされて新しい道をおつくりになったということとでございますので、できれば教えていただければありがたいということとでございます。

○ 小野委員

厚生年金基金の解散に向けた取組のところの受給待機者でありますとか、既に受給を受けられている方への対応をどうしたかということとよろしいのでしょうか、まず1つ目は。

○ 徳住委員

はい。

○ 小野委員

これにつきましては、まず、1999年の11月に労使の年金問題研究会をスタートさせまして、このときに受給待機者と既に受給を受けられている方につきましては、まず第一弾として基金の決算報告と基金の状況というのをまずやりました。ちょっと関心持ってほしいということで。その後、解散に向けた手続を具体的に折衝を始めた段階で、基金の代議委員会で決議した後でございますけれども、社長名と厚生年金基金の理事長名で、ちょっと数字忘れましてけれども、何千人になりますのですけれども、全部お手紙を出しました。これは3回ぐらいお手紙を出したと思います。社長名でも出しましたし、理事長名でも出しましたということとでございます。その上で、お問い合わせは基金へということと相当基金の方にもお電話がございました。

基本的にはお手紙をお出した中かなり具体的にいろんな当社の状況や基金がこのまま推移していけばどうなっていくのだろうかというようなことも説明させていただきましたので、概ね御理解はいただいたということとでございます。

あと、もう一つの質問は。

○ 徳住委員

申し訳ございません。厚生年金基金を解散された後の図柄が4ページにございます退職一時金60%、適格退職年金が40%という姿にこの段階でなったのかなというふうにご推測させていただいております、それで2002年2月に施行という形だろうと思うのですが、適格退職年金を解散し

て、適格年金で積み立てていた年金原資等々の部分について、ここでは40%ですけど、確定拠出年金に30%持っていったということで、加入者の方々はそういう形での移行が行われ、既受給者、待機者の方々は一応解散という形で新たなフレッシュスタートが加入者から実施をされたというふうに理解してよろしいのでございましょうか。

○ 小野委員

わかりました。どうも失礼いたしました。3ページに書いてあります流れでございますけれども、まず厚生年金基金の解散をするに当たりまして、加入員の皆さんに同意をいただかなければならないということがございましたので、これは相当しっかりした説明会の開催をいたしました。この中に基金の解散だけではなくて、当社の退職金制度の中の適格退職年金制度というのがあるのだよというようなことも含めて御説明をしたのがまず第1点でございます。基金の解散の説明会のときにトータルで一応話しました。ただ、ポイントは基金の解散の同意していただかなければなりませんので、エネルギーとして、80%ぐらいは基金の問題に充てたということでございます。

その方向をちょっと書いておりますけれども、その後、確定拠出年金制度に向けた取組を労使で99年からやっているわけですが、ここでしっかりと導入を腹づもりして、具体的な課題の抽出の活動に入っていました。それで2002年2月に、ここに変な表現になっているかもしれませんが、適格退職年金制度を廃止したのではなくて、廃止をして、確定拠出年金制度を導入するよということと、併せて前払い退職金制度も導入するよということをして労使で合意をしたということなんです。実際のスタートは2003年2月にスタートさせて、この時点で適格退職年金制度も廃止をしたということでございます。

その新しい設計に基づく退職金制度の中で計算をいたしました過去分の積立金については、個人口座の方に2月に移しました。それから3月に新たな1万2,000円の拠出をスタートさせたということでございます。よろしいでしょうか。

○ 徳住委員

はい。

○ 加子座長

小野委員、どうも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運営管理機関の実施状況について移らせていただきたいと思っております。まず、株式会社みずほ銀行の岩本様から御報告をいただきまして、続きまして、日本生命保険相互会社の鈴木様から御報告をいただいて、質疑応答につきましては、その後、まとめて行いたいと考えております。それでは、岩本様、よろしく願いいたします。

○ 岩本部長

みずほ銀行アセットマネジメント部の岩本でございます。弊行が全国銀行協会におきまして、確定拠出年金制度に関する検討を所管する委員会の委員長を務めておりますので、本日の会議に出席いたしました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、「確定拠出年金の現状と運営管理機関の対応」について御説明申し上げたいと考えております。なお、あらかじめお断りいたしますが、本日、御説明申し上げます内容は、みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行の実務等に基づくものでありますことを御了承いただきたいと存じます。お時間も限られておりますので早速御報告に移らせていただきます。

お手元、右上資料6、第8回確定拠出年金連絡会議報告資料「確定拠出年金の現状と運営管理機関の対応」という資料を御用意させていただきました。資料は表紙を除きまして11枚でございます。この資料に基づきまして、当方より15分ほど御説明申し上げます。それでは1ページをごらんください。

本日、御報告のアウトラインでございます。まず「確定拠出年金マーケットの変化」につきまして御説明申し上げます。

制度発足後、約2年が経過する中で生じた環境の変化やニーズの多様化、さらには競争激化に伴う運営管理機関の差別化戦略などの側面からお話し申し上げます。

続きまして、このマーケットの変化に対する運営管理機関の対応について御説明申し上げます。2ページをごらんください。環境の変化には大きく分けて確定給付年金サイドの変化と確定拠出年金サイドの変化の2つがあります。このページでは、まず確定給付年金サイドの変化について御説明いたします。

皆様もよく御存じのとおり、ここ数年の運用環境の低迷を受け、各企業年金の事業主様の負担が増大しております。加えて、雇用体系の多様化や退職給付会計基準への移行などの要因を背景にしまして、確定給付年金制度を見直そうという機運が生じていることが大きな変化であります。