

左のグラフをごらんください。厚生年金基金の解散が相次いだ結果、平成14年度末の基金の総数は、ピークであった平成8年度末、1,883基金から約1割強減少しております。先日の日本経済新聞の報道によれば、今年度の基金解散数は過去最高となる見込みでございます。

また、解散に至らずともいわゆる代行返上を行う基金は累計ベースで既に700基金強に達しております。今後も返上を希望する基金は続くと言われております。

同様の動きが適格退職年金制度についてもみられます。ページ右のグラフをごらんください。制度廃止が相次いだ結果、平成14年度末の適格退職年金契約数は、8年前の平成6年度末9万2,355件から3割弱減少しております。

3ページをごらんください。確定拠出年金サイドの環境変化について2点ございます。第1は、確定拠出年金の導入企業数が順調に増加を続けていることとあります。左のグラフをごらんください。先ほど12月末現在632件というお話がありましたが、このグラフでは昨年11月末現在の当局承認済み規約数は586規約でございます。この要因の1つとして、解散する厚生年金基金や廃止される適格退職年金の代替制度の一部として確定拠出年金が導入されていることが考えられます。

2点目は、従業員の少ない企業にも確定拠出年金が広まり始めたということとあります。右のグラフをごらんください。導入事業所を従業員数の階層で見た場合、従業員1,000人以上の企業の比率がやや減少しているのに対し、従業員99人以下の企業の比率が増大しています。この要因としては、様々な広報活動の結果、従業員が少ない企業における確定拠出年金の知名度が向上したこと、後ほど御説明申し上げますが、総合型プランなどの商品が開発・投入されたことなどが考えられます。

以上で環境の変化に関する御説明を終わります。

それでは、4ページをごらんください。ここからは、事業主様、加入者様それぞれがお持ちのニーズの多様化についての御説明に移ります。

まず、このページでは、事業主様サイドのニーズについて御説明いたします。データはすべて私どもみずほグループが過去に導入のお手伝いいたしました事業主様の主な御要望事項でございます。例えば、「制度」欄において見られますように、確定拠出年金制度導入前の御相談から、モニタリングのような制度導入後のフォローアップに至るまで広範囲にわたる御要望をいただいております。注目すべきことは、加入者教育や情報提供などの掛金拠出後のニーズが多様化していること、商品の追加や加入者の利便性向上についての御要望が多いことです。導入した確定拠出年金制度を少しでも加入者の皆さんの使い勝手の良い制度に改善し、その定着・活用を図りたいとの事業主様の気持ちのあらわれと考えております。

それでは5ページをごらんください。このページでは、加入者様サイドの要望について御説明いたします。データは前のページと同じく、私どもみずほグループが過去に実施いたしました多くの加入者様向けセミナーにおける主な御質問や御要望でございます。ページ向かいまして左の(1)「加入者向けセミナーにおける主な質問」、(2)「加入者向けセミナーにおける主な要望」をごらんください。

加入者様の要望も多様化しております。加入者様一人お一人が確定拠出年金を自らつくり上げる年金と認識された結果であると考えております。その一方で、加入者様向けセミナーの理解度と申しますと、ページ向かって右のグラフでごらんいただきますとおり、退職金制度や確定拠出年金制度概要に関しては、御参加された約9割の方が「わかりやすい」と回答されているのに対し、商品選定や個別商品説明に関しては「わかりやすい」との回答の比率が低く、反対に「難しい」との回答が30~40%を占めています。今後は、各運用商品の内容やそれらの選択に関する各加入者様の理解度をいかに高めていくかが運営管理機関の主要課題の1つであると認識しております。

以上でニーズに関する御説明を終わります。

6ページをごらんください。ここからは、今まで御説明いたしました事業主様、加入者様双方がお持ちのニーズの多様化に対し、運営管理機関がどのように対応しているかという点について御説明いたします。資料にお示ししておりますとおり、事業主様サイドのニーズ、加入者様サイドのニーズに加え、競争激化に対応するための運営管理機関自身の差別化戦略の結果、運営環境管理の提供するサービスも、確定拠出年金制度のスタート当初に比べ、はるかに多様化することになりました。「コンサルティングの充実」、「加入者教育のカスタマイズ」、「モニタリングと継続教育の提案」、「総合型プランの新設」など、お客様のニーズの多様化にお応えすべく努力してまいりました。これらの具体的内容につきましては、次のページ以降で御説明いたします。

それでは、7ページをごらんください。サービスの多様化の第1として、「コンサルティング

の充実」が挙げられます。確定拠出年金制度スタート時に運営管理機関が事業主様や加入者様に対して行っていた説明の大半は、確定拠出年金制度の概要もしくは確定拠出年金法令の条文に関するものであり、個別のニーズに対する具体的なアドバイスはごく限られたものでした。しかしながら、現行の退職給付制度を見直そうとする事業主様が増えるにつれ、確定拠出年金の領域を超えたコンサルティングニーズに対しソリューションを御提供するケースが増えております。

表は私どもみずほグループで承った主な御相談内容とそれに対するメニューをお示ししております。最近の傾向といたしましては、現行の確定給付年金制度の見直しと代替策としての確定拠出年金の導入に関する御相談が増えております。

それでは、8ページをごらんください。サービスの多様化の第2として、「加入者教育のカスタマイズ」が挙げられます。制度スタート当初に、各運営管理機関が準備しました教育プログラムには、単一のテキストによる加入者セミナーや単一内容のビデオの配布など画一的な内容が目立ちました。これらのプログラムに従って、御加入者の教育を進めるにつれ、自社の退職給付制度全体を十分に説明できない、あるいは各加入者の理解度に応じた説明が困難であるといった声が事業主様や加入者様からはもとより、加入者教育を担当する我々運営管理機関自身からも挙がるようになりました。

事業主様のニーズにお応えし、御加入者の方への教育効果を高めるため、運営管理機関は、各確定拠出年金プランの実態に合わせプログラムの内容を変えるいわゆるカスタマイズを行うことが多くなってきております。また、これは私どもみずほグループの例ですが、事業主様のより細やかなニーズにお応えする個別サポートも併せて実施しております。9ページをごらんください。サービスの多様化の第3として「モニタリングと継続教育の提案」が挙げられます。事業主様が自らの受託者責任を全うするためには、まず自社プランの全体像を理解する必要があります。運営管理機関はプランの概況や加入者階層別投資残高といった各種データを事業主様に還元し、自社プランへの理解をサポートするとともに、加入者様にとってより使いやすい制度にするため、データの分析結果に基づき商品ラインナップの見直しや追加セミナーの実施などの施策を提案いたします。

さらにモニタリングを通じて得られる各種データを加入者様に還元し、自社プランの現状についての認識を深めていただくとともに、資産運用に対するマインドアップ、レベルアップを目的とするツールを併せて御提供いたします。具体的にはイントラネットへのニューズレターの掲載やフォローアップセミナーなどの実施を通し必要に応じて提案しております。

それでは、10ページをごらんください。サービスの多様化の第4として「総合型プランの新設」が挙げられます。総合型プランにつきましては、本連絡会議の前々回（第6回）の話題として取り上げられておりますので、その仕組みやメリット・デメリットについては、皆様既に御存じのことと思います。事業主の皆様からいただいた御要望、具体的には確定拠出年金導入コストを極力圧縮したい、導入のための専任担当者を配置する余裕がない、そういった御要望にお応えするために各運営管理機関が独自の商品を開発・投入しております。ちなみにみずほグループの総合型プランは、みずほの関連会社の活用により年金データ作成事務を大幅に簡素化したこと、口座振替の活用により掛金・手数料の送金手続を不要としたことなどが大きな特徴となっております。先ほど御説明申し上げました従業員数別導入企業の変化には、各運営管理機関による総合型プランの新設も寄与しているものと考えられます。

それでは11ページをごらんください。最後に運営管理機関の最近の動向でございます。企業型年金については一部運営管理機関へ受託が集中する傾向が見られます。ページ向かって左は、規約承認ベースの各運営管理機関の受託プラン数をグラフ化したものですが、一部の運営管理機関への受託の集中の傾向がおわかりいただけるかと思っております。また、業務水準の向上を目的に、一部の運営管理機関ではISO9001シリーズの認証を取得する動きも出ております。今後、運営管理機関相互の競争はさらにその激しさを増すものと私どもは認識しております。

その中で、みずほフィナンシャルグループは、確定拠出年金制度の普及と事業主様、加入者様の利便性の一層の向上を目指し、引き続き経営努力を続けてまいり所存でございます。

駆け足になりましたが、以上で私どもの御報告を終わらせていただきます。御清聴ありがとうございました。

○ 加子座長

どうも岩本様、ありがとうございました。それでは続きまして、鈴木様、お願いいたします。

○ 鈴木部長

日本生命の鈴木と申します。よろしくお願いたします。資料7に沿って御説明申し上げますが、表紙にございますとおり、私どもはみずほ銀行さんと全く逆の立場でございます、生命保

険協会ということで、個社の話ではなくて業界ベースの話をしてくれというふうにリクエストがございまして、したがって、きょうは、私はたまたま日本生命でございますけれども、御報告する内容はすべて協会ベースといたしますか、生保業界のベースでございます。したがって、最初におわび申し上げますけれども、資料が全社経営でございますので、なかなかかゆいところに手が届くような資料になっておりませんので、無味乾燥な資料になってしまいましたので、その点につきましては冒頭におわびを申し上げたいと思います。

まず1ページめくっていただきますと、〈対象運営管理機関〉、これは生保業界で運営管理業務をやっておる会社を書いております。明治さんと安田さんはそれぞれやっておられたのですが、御承知のとおり、ことしの1月に合併をされまして、今1社になっておられる。次に住友生命さんと三井生命さんは、個社としては運営管理機関の業務はやっておられませんが、ジャパン・ペンション・ナビゲーター株式会社というところで業務を行っておられるということでございます。

ごらんのように確定拠出、これは私どもにとりましては、当然保険業でなくて運営管理業ということで、保険業の外の業務でございますけれども、各社によって、やや、それぞれ独自のスタンス・取組でやられているということかと理解をしております。

次の〈企業型対象規約〉、これは上の〈対象運営管理機関〉の合計でございますけれども、制度発足済みの規約が173件でございます。

その下に人数規模別、加入者の規模別の数字を出してございますが、欄外に(注)にございますが、「生保受託分のみ」と書いてございますのは、ジャパン・ペンション・ナビゲーターさんの方が入っていないという意味でありまして、その部分が除かれてございます。

それから、〈個人型対象者数〉でございますけれども、平成15年12月末時点で499名でございます。

次に2ページをごらんいただきたいと思います。企業型の実施状況、先ほどから総合型プランの話が出てございますが、先ほどの運営管理機関の中で5社が総合型のプランを既に販売をされてございます。

その5社の受託数の合計がその下でございます。40社でございますけれども、人数ランク別には100名未満が圧倒的に多いということでございます。私ども生命保険業界は適格年金を受託しておるわけですが、特に生命保険業界におきましては、100名未満の適格年金を数多く受託をいたしております。御承知のとおり、適格年金平成24年3月末までで終息をするということもございまして、これも生保各社が全部同じスタンスかどうかというところは私は自信はございませんが、やはり適格年金をお引受けしている関係で、中小企業についても前向きに取り組んでいかれるところが多いのではなかろうかと推察をいたすところでございます。

3ページにまいりたいと思います。先ほどの173件と申し上げましたけれども、このうちの3社は、先ほどの三越さんのように、事業主さんが選定業務をされているということでございまして、残り170社につきましては、平均の運用商品の本数分布を見たものでございます。ただ、バランス型につきましては(注)にございまして、いわゆる「ライフサイクル型」で、3本とか4本とか5本で1つのライフサイクル型のファンドを構成されているところがございまして、それはまとめて1本というふうに数えています。

一方、元本確保型につきましては、預金、保険、これは5年、10年というような期間が違うところがございまして、それぞれでカウントをいたしました。平均で9.9本で比率がこのようなになっています。ただ、ここの分布は、先ほどの1ページに戻っていただいて、1ページのこの分布をそれぞれボリュームの重みをつけていませんから、つまり100名以上300名未満、このあたりが非常に多いわけで、その企業の商品数がウエイトとして非常に効いてきておるので、平均で9.9本と少なめになっていると。大企業さんにつきましては、もう少し私の実感ではかなり多く、15本ぐらいはあるのではないかとというのが私の思っておりますところでございます。

同じ3ページの運用商品のところで追加でございますけれども、追加をされた規約は3つあって、一方、商品を除外されたところはない。その追加の理由につきましては、従業員さんからの拡充のラインナップの要望があって、それを受けて会社が応じられるということのようでございます。

続きまして企業型の話で4ページでございますけれども、こちらは先ほどの173件のうち、運用方法にかかる情報提供を運営管理機関でやったものが160件と、残りの13件は情報提供のところを運営管理機関の再委託先に委託をされているということでございます。その方法でございますけれども、そこにございますように、書面の配布、セミナー、ビデオ、コールセンター、インターネットということでございます。

継続的な情報提供としましては、コールセンター、インターネットというようなところが生保全体の実績ということでございます。

投資教育につきましては、169件で、こちらは商品選定をされた4企業さんは事業主さんがしておられているということでございます。方法につきましてもごらんのようにおりでございます。

続きまして5ページ、個人型の御説明をさせていただきます。個人型の運用商品の平均の本数は10本でございます。こちらは個人型のうち運営管理機関については1つのラインナップでございますので単純な平均ということでございます。こちら商品追加をされました運営管理機関さんは1社さんでございます。除外は企業型と同じように現在のところはございません。理由は以下のとおりでございます。

6ページも、つまらない資料で誠に恐縮でございます。個人型に関する情報提供というところでございます。ただ、この個人型のところは、先ほどの企業型と比べていただきますと、セミナーというものがありません。企業型につきましては、企業の従業員さん向けに投資教育のセミナーをやっておりますけれども、個人型について、生保業界ではセミナーのようなことを行っている実績がないということでございます。

敷衍して少し申し上げますと、生命保険業界で、いわゆる生命保険会社の営業職員が1号保険者のところに対して個人型を販売しているというようなことを行っているところは多分、これは全部確認したわけではないですけど、なかろうと思っております。

次、7ページ、最終ページでございますけれども、課題・要望等というようなところでございますが、まず運用方法の除外に際し、必ずしも同意を得る必要のない事由を具体的に示していただきたい。先ほど早速御当局の方から、商品提供機関が解散、破綻したときなどというお話がございましたところでございますけれども、さらに提供会社そのものは解散、破綻をしてないのでございますけれども、例えば投信で1つの投信をなくすと。会社自体はあるけれども、特定の投信について解散といえますか、やめるというようなことが起こり得るようございまして、そのような場合はいかんともしがたいのではなかろうかということを含弧の中は書いてございます。

その次の投資教育に関するガイドラインといいますのは、これは実は生命保険協会が昨年5月にいろいろ要望書をまとめさせていただいたときに、こういうことを言われておられる社さんが複数ございましたので載せていますが、ここはどの程度の強さでということがよくわかりません。その当時言われていたのは、昨年5月の話ですけれども、なかなか企業さんの方の投資教育に対する必要性等があまり高くない企業が多いので、むしろガイドラインというようなのが示されて、最低限これぐらいやってくださいというようなことがあった方がいいのではないかという問題意識で、そういう要望を出されたら、その社さんからは伺っております。

最後に、制度全般に関する要望でございますけれども、特別法人税につきましても、皆さん先ほどから重ねておっしゃっておりますので、私どももということで割愛をさせていただきます。

1つ、企業型における「中途退職時の給付の実現」というのは、これは生命保険業界としましては、この要望の形で従来から出させていただいております。これは先ほどもお話ございましたとおり、確定拠出については貯蓄との峻別ということで、老後の給付に限定ということで、60歳まで引出しができないということでございますけれども、一方で、実際の企業の要望としましては、根っこにある退職金、確定給付の企業年金から確定拠出に移行するわけでありまして、従来の退職金あるいは確定給付の企業年金が退職時に支払われるにもかかわらず、確定拠出のみが支払われないというのは非常に使い勝手が悪いという声を聞くところであります。

一方で、貯蓄との峻別という観点からしまして、退職時というふうに事由を限定するのであれば、それは貯蓄との峻別も可能ではないかと私どもは考えてございまして、ですから企業型の退職時、このときだけに限定してお金を支払うというのは税の理屈から何とかならないのかなというのが生命保険業界としての要望でございます。

以上でございます。

○ 加子座長

鈴木様、どうもありがとうございました。それでは、今のお二人の御報告に関しまして、御質問等ございましたら、よろしくお願いたします。どうぞ。

○ 光谷委員

特に生保さんの方の関係で総合型プランについての話がありましたが、これも確定拠出年金の普及には中小企業、特になかなく100人未満、50人とか60人規模の企業がどんどん増えていかなければならないのですが、私がいろいろ調べたところでは、そういうところが厚生年金基金なり、適年に入っていない。入っているとしても総合型の厚生年金基金であるとか、たいがいの場合

は退職一時金という格好で現在まで済ませている。そういったところは、どちらかというところと確定拠出年金に入らないで中退協の方を目指しているというか、選択している方がかなり多いようですね。実際いろいろ聞いてみますと。

そういった企業に対して総合型プランをどういうふうに確定拠出年金を普及しようと考えているのか。例えば聞くところによると、生保さんなどで活動されている企業は、従業員が100人未満といっても、100人に近いところが中心で、数十人単位のところは無視というかほとんど活動されてない。これでは実際問題として、そういうところが圧倒的に数としては多いわけですから、確定拠出年金の普及というのは難しいと思うのですね。そういったところに対しての取組をどういうふうにされているのかというところ、あるいは今後どういうふうに確定拠出年金の方に持っていくと考えられておられるのか、その辺のことをお伺いしたいと思います。

○ 鈴木部長

おっしゃるお話は大変よく理解できるお話でございまして、これはすいません、ここから先、個社ということではよろしゅうございますか。日本生命の考えということでお話しをさせていただきますが、当社の場合は、先ほど申しましたとおり、まずは、私どもが適格年金を受託している100名未満の企業さんについて、ここについて24年の3月で制度がなくなるということでありまして、我々の今お引受しているお客さんについて責任を持って何らかの、これは3つあるわけですけれども、確定給付の企業年金か確定拠出の企業年金、おっしゃられた中退協、いずれかの方向に行っていくということ、そういう活動をしているということが1点でございます。

そのときに、先ほどコストの話が出ましたけれども、中小企業さん向けにお話しを進めるときには、最大のネックという意味ではコストになるかと考えています。コストにつきましても、今の選択肢の中では確定給付の企業年金が恐らく中小企業において高く、確定拠出、中退協という順番かと思っております。したがって、なかなか確定給付の企業年金に適格年金で100名、50名の企業さんが移っていただくのは、我々なかなか現実問題としては難しいと思っております。確定拠出の方を何とかしたいと思っておりますが、ただ、ここはそういうコストが非常にネックだということで総合型というところが、各金融機関はやられている最大の理由だと思うのです。

総合型といっても、適格年金ですと20名からあるのですけれども、20名あるいは10名とか、そういった規模の企業さんでなかなかうまく、費用対効果という形でのコストで御提供できるかというところはなかなか厳しいところがありまして、我々はもちろんそういうコストを御負担いただけるのであれば、10名でも5名でもやらせていただくのですが、実際に日本生命ですと、1桁の加入者の企業さんもやっていたところありますが、さはさりながら現実問題としてはおっしゃるとおり、やはりそういう規模の企業さんでございますと、中退協というところに行かれるというのが多いと思っております。

一方で、中退協は退職時に支払われますので、中退協と確定拠出を併用されておられるというような中小企業さんもあります。退職時に支払われないというのは、100%確定拠出に退職金をしてしまうと致命的でありまして、その部分の現実的な解決策としては、大企業さんですとDBと併用をされておられるのでしょけれど、中小企業さんですと、中退協あるいは一時金との併用という形でその問題をクリアされているというところが多いかなというところがございます。

ごちゃごちゃ申し上げましたけれども、要するに企業さんとお話しをする中で、一番現実的なニーズにフィットした方法をお勧めしているというのが日本生命の考えでございます。

○ 加子座長

ほかに、どうぞ。

○ 秦委員

今、光谷委員からちょっと厳しい御質問があって、申し訳ないのですが、もう一つ、厳しい質問をさせていただきます。御質問というよりは意見と思って聞いていただければよろしいのですが、みずほ銀行さんから、事業主サイドと加入者サイドということに分けていろいろ要望事項等を並べていただいて大変いい整理だったと思うのですが、ただ、実態は何が問題かといいますと、特に金融機関さんにとって問題になるのは、事業主サイドと加入者サイドが同じ列のところと並んでいるのではなくて、実はこれが別な対象だったということなのです。

ちょっと言葉をかえて言いますと、どうしても金融機関さんの場合には、直接的には事業主との関係をまず第一に、商売の関係がありますから、これは取らなければ話になりませんので、どうしてもそちらのことになってしまうわけですね。そうすると必ずしもそれが加入者にとっていいことなのかどうなのかということで二律背反を起こしていることがたくさんあるのではないですか。