

確定拠出年金 連絡会議	第 14 回 平成17年11月25日	資料 8
----------------	-----------------------	------

確定拠出年金連絡会議

(第 13 回)

議 事 録

平成 17 年 3 月 24 日

確定拠出年連絡会議（第13回）議事録

日 時：平成17年3月24日（木） 9：59～11：30

場 所：厚生労働省専用第22会議室（18階）

議 事：（1）確定拠出年金の施行状況について
（2）投資教育について
（3）その他

出席委員：加子座長、伊藤委員、太田委員、秦委員、松田委員、光谷委員、吉田委員、渡邊委員、
中井川委員

オブザーバー：

田村正雄（社団法人生活福祉研究機構理事）

石田成則（山口大学経済学部教授）

関係団体等：

松井博志（日本経済団体連合会国民生活本部本部長）

小野 明（日本商工会議所新規プロジェクト担当付副部長）

鈴木英夫（経済産業省経済産業政策局企業行動課長）

石塚 栄（厚生年金基金連合会企画事業部長）

事 務 局：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

○ 加子座長

おはようございます。若干、定刻よりも早いですが、始めさせていただきたいと思います。

只今から第13回確定拠出年金連絡会議を開催いたしたいと思います。

本日は、大変お忙しい中をお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、本日の会議の出欠状況につきまして、事務局より御報告をお願いいたします。

○ 神田課長

それでは、まず最初に、メンバーの変更がございますので、御紹介させていただきます。お手元の資料1の2枚目に、会議参集者の一覧表がございますけれども、三越の福原様が早川様に代わられております。本日は御欠席でございますけれども、御紹介をさせていただきます。

続きまして、本日の出欠状況ですが、そのほかにすかいらーくの田中様、それから、新日鐵の徳住様、JR東日本の山根様、連合の小島様が御欠席でございます。それから、商工会議所の小野様は遅れて御出席いただくということになっております。

以上です。

○ 加子座長

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、資料2の「確定拠出年金の施行状況について」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○ 神田課長

それでは、お手元の資料2でございますけれども、毎回出させていただいているものでございますが、毎月、地方厚生局及び国民年金基金連合会から報告をしていただいているものを取りまとめているものであります。数字その他についての説明は省略させていただきます。また、2月末の承認規約数が1,260規約になっておりますので、今回から導入企業についての代表事業所の一覧表は資料から外させていただいております。ただ、資料としては当課にございますので、御入用の方はおいでいただければお渡しさせていただきますと思っております。

最後の4ページ目でございますが、昨年10月に拠出限度額が引上げになりまして、その後の状況ということで、この場にお出しするのは初めてでございますので、ここだけ御説明させていただきます。

規約上上限額に達しているものの数でありますけれども、ほかに企業年金がない場合、55万2,000円と書いてあるものが月額4万6,000円の上限額でございますが、全体で89規約でございます。前のページをごらんいただきますと、ほかの企業年金の有無ということで数が出ておりますが、ほかの企業年金がない場合でございますので、712の規約に対して89規約ということですので12.5%が上限に達しています。

それから、その下の27万6,000円というのが月額で2万3,000円ということで、これは別途給付建ての企業年金を持っているところでございます。これは548分の94ということで17.2%。全体ですと、1,260規約のうち183規約が、割合では14.5%になりますけれども、上限に達しているという状況でございます。これは、限度額変更前の9月時点と比較いたしますと、ほかに企業年金が何もない場合3万6,000円の上限、年額でいいますと43万2,000円の上限額に達していたのが、9月現在でいいますと607規約中の220規約と36.2%でありました。それから、ほかに給付建ての企業年金がある場合、月額で1万8,000円、年額で21万6,000円でございますけれども、これが461規約のうち243規約、52.7%、全体では9月時点では1,068規約中の463規約、43.4%ということでした。

したがって、ほかに企業年金が何もない場合は、9月末時点では220規約の上限、3万6,000円の上限に達していたものが、89規約が4万6,000円の上限に達しているということで、新規導入もありますので単純な比較はできませんけれども、9月末時点で上限に達していた数の4割近くが既に現在4万6,000円という上限に達しています。それから、ほかに給付建ての制度がある場合が243規約でありましたので、やはり4割程度94規約が2万3,000円の上限に達しているという状況になっております。上限に達しているデータをこの会議でお出しするのは初めてですので、それについてだけ御説明させていただきました。

以上でございます。

○ 加子座長

只今の御報告に対しまして、何か御質問等ございますでしょうか。

それでは、次の議題に移らせていただきます。資料3及び資料4の「確定拠出年金制度における投資教育について」に移らせていただきたいと思います。

まず資料3につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○ 神田課長

それでは、お手元の資料3について御説明させていただきます。

1枚おめくりいただきますと構成が出ておりますけれども、まず、委員の皆様方に投資教育の事例ということで加筆をいただきました事例につきまして、1枚おめくりいただきますと各執筆をいただいた企業名が出ておりますけれども、1～59ページ目までが個別の事例ということになっております。

それから、前回連合の伊藤様の方から労働組合の取り組み事例について御紹介をしたいというお話がありまして、それを登録いただいたのが60～65ページ目ということになっております。

その次に、前回の議論の概要を座談会という形で整理させていただいております。全体の構成はそのような形になっております。

個別の事例についての構成でございますけれども、3ページ目から簡単にどんな構成になっているのかということだけ御紹介をさせていただきたいと思っております。

基本的には、これは昨年の6月末のこの会議に、アンケート調査という形で実施しました結果を一度まとめて提出させていただいたわけでありまして、項目別にバラバラになっているということで、1つの事例として通して読みにくいということから、委員の皆様方をお願いをしまして、その取り組みを事例集という形で通して読めるような形に整理させていただきたいということでお願いしたものであります。2月に執筆依頼をして2週間ほどで加筆・修正をしていただきまして、大変短期間の間に御協力いただきましたことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げたいと思っております。

構成でありますけれども、3ページ目のアプライドバイオシステムズジャパンの例で申しますと、一番最初には企業のプロフィールが書いてございます。業種、従業員数、平均年齢等が書いてございます。

それから、2として導入している年金の状況ということで、確定拠出年金以外にどのような年金が

導入されているのか、退職一時金ですとか適格年金、給付建ての制度など、どのような比率で企業年金が導入されているのかというのが2の①でございます。

それから、②で確定拠出年金を導入した理由ということが書いてございます。

1枚おめぐりいただきまして、③として導入前後の体系図ですとか、制度改定の考え方などが書いてございます。この場合ですと、2つの会社が合併したということで、両社の退職給付の体系ですとか水準格差を補正する手段として確定拠出年金が導入されましたというようなことですとか、適格年金の確定拠出年金の移行を視野に入れて改正をしましたというようなことが書かれております。

④で、導入されている確定拠出年金の具体的な仕組みということで、対象者ですとか掛金の算出方法、それから、業務の委託先、運用商品の数、元本確保とそれ以外というような形で、確定拠出年金の概要を入れております。

それから、3で投資教育についてということで、①として投資教育についての基本的な考え方、運営管理機関との役割分担ですとか、事業主として実施する事項等についての企業としての考え方を記述していただいております。

それから、②としまして、投資教育の具体的な取り組みということで、1つは投資教育の内容を制度導入時、それから、新規加入時、これは新入社員等に対する説明ですとか、転職してこられた場合かと思えますけれども、それから、(ハ)として継続時の教育ということで、具体的な投資教育の内容を記述していただいております。

最後に、投資教育の課題ということで、それぞれお感じになっている問題、課題などを記述していただくという構成で記述していただきました。

併せて、投資教育の内容のところには、内容をわかりやすくするため、また、興味を持たせるために工夫した点などについても記述していただくようにしております。

2番目のところの導入の理由ですとか、制度導入前後の制度改定の考え方などについても、かなり詳しく記述していただきましたので、投資教育ということだけではなくて導入の事例としても非常に貴重な内容になっているのではないかと考えております。

当方として、特に加筆等はいたしておりません。特に表記、その他の不ぞろいなどの点以外には、基本的には手を加えておりません。ただ、1点申し上げますと、8ページ目に年金個人情報の整備という形で、こちらの方で資料を加えさせていただいております。これは7ページ目のところに御執筆いただいたアプラドバイオシステムズジャパンの投資教育の課題として、公的年金の具体的な給付水準についての情報をもっと簡単に入手できるようにすべきであるという御指摘がありましたので、これは前回の座談会のときにも公的年金の制度改正の概要ですとか、そういうものと併せて説明をすると非常に関心が高いというお話がありまして、その際にも議論に出ておりましたので、いい機会だということで資料として8ページ目に入れさせていただいております。詳しい説明は省略したいと思いますけれども、個人ごとの公的年金の情報も順次提供されるようになってきているということで、1にございますのは、社会保険事務所に年金相談に行ったときに具体的な見込み額を提供しているということで、平成16年1月13日から現行の55歳が、平成17年度からは50歳に引き下げられる。したがって、50歳までの方であれば具体的な見込み額を年金相談に行けば一応相談の中で知ることができるようになっていく。

それから、2番目に、インターネットを利用した個人情報の提供ということで、こちらについては公的個人認証サービスの活用によって平成17年1月31日から実施をされているということでございます。加入状況と年金見込み額の両方ということでありますけれども、年金見込み額は55歳以上の人を対象にするということですが、これも平成17年度中に50歳までに引き下げる予定だということでございます。

それから、3番目のところに、これは既に実施しておるものでございますけれども、受給の時期が近づいて58歳時点で加入記録に間違いがないかどうかというのは御本人に通知しまして、そのときに年金見込み額を知りたいですという印をつけて返送していただきますと、見込み額を別途通知するというようなことを既に始めております。

それから、4番目にあります、これは前回の年金改正におきまして、平成20年4月から具体的に

若い方々にとってもどれくらいの年金になるのかということを実感を持っていただくと、拠出意欲を高めるという観点から厚生年金、基礎年金それぞれにポイント制というものを導入しまして、1ポイント当たり単価というものを併せてお示しすることによって、大体、今自分が拠出したことによって年金額がどれくらいになるのかということが実感できるようにというようなことをしておりますので、参考ということでその点だけつけさせていただいております。

それから、60ページからでございますけれども、本来連合の委員の方から御紹介いただくのがよいかと思いますが、今日は御欠席ですので簡単に御紹介させていただきます。「セイコーエプソンの労働組合の投資教育を軸にした年金運営事例」というものが出ております。構成のところは60ページの1で厚生年金基金と書いてありますが、代行返上をしまして基金型の確定給付企業年金40%と、適格年金、退職金制度と書いてございますが、それを改組しまして、キャッシュバランス30%と確定拠出年金30%にしましたということで、過去分についても確定拠出年金と前払いとの選択ということでもあります。かなりの方が過去分も確定拠出年金を選択されているということで、その次に商品選択の概況というのが出ておりますけれども、過去資産の運用状況で投資信託が37%、61ページの上の方に行きまして、月ごとの掛金では48%と、かなり高い比率になっているということがわかります。

労働組合の取り組みとしまして、2の(2)にあります。導入前に労組内部でファイナンシャルプランナーですとか、産業カウンセラー、キャリアカウンセラーといった資格を取られたりして、アドバイザーとして活動を継続されるというような取り組みをされているということですか、62ページのステップ3というところをごらんいただきますと、運営管理機関とか運営商品の選定に当たっても、組合と一緒に人事部、財務部などと一緒に検討して選定しましたということが出ております。

それから、ステップ4・5で導入時の教育などが出ておりますが、この中でもステップ5のところにありますけれども、ライフプランセミナーを労組が実施されるということですか、

「UNISTASION」と書いてありますが、社内のイントラネット、62ページの左上のところにUNISTASIONの説明がありますけれども、シミュレーションソフトを追加して利回り計算とか住宅ローンの繰上げ返済などの試算ができるというようなものを労組でされている。あと、個別相談も労組で応じておられるというようなことでございます。

それから、63ページの2の(3)にあります。会社提供の教育で不足しているような点について労組で実施するというので、ライフプランセミナーですとか、前払いとか確定拠出年金制度加入の選択のポイントというようなことを労働組合の方で実施されているということでございます。

それから、現在のところでも63ページの4でありますけれども、労働組合独自として、名前はいろいろそこ書いてございますが、投資セミナーですとか確定申告セミナー、年金セミナー、それぞれいろいろ書いてございますけれども、この中で確定拠出年金やその他の企業年金ですとか公的年金などの内容を盛り込んで教育をしているというようなことが出ております。

それから、会社と一緒にやっている取り組みとして64ページのところに、導入後において各拠点組合の支部役員を対象にして、確定拠出年金の勉強会を開催しているということで、人数を絞っているというようなことですか、ボトムアップのために基礎的なメニューを勉強会で行っているというようなことが書いてございます。

それから、お手元の67ページ以降が、前回の座談会でございます。今回は資料6で議事録が入っておりますので、照らしていただくとほとんど同じ内容でございますけれども、内容的に若干行ったり来たりがありましたので、大きくお手元の資料の81ページ以降が前回の議論いただいた際の論点ペーパーということでありましたので、これに合わせまして一番最初に69ページのところが「投資教育への関わり方」ということで、事業主としてどこまでやるのかと、運営管理機関にどこまで任せるのかといった点ですとか、業務時間中にやるのかどうかというようなお話がありましたので、そういうことを中心に書かせていただいております。

それから、2点目が「投資教育の内容」ということで74ページからのところに投資教育の内容に関する事、それから、76ページ以降に法的な位置付けということで義務付けをした方がいいとか、あるいはガイドラインをつくること等についてどのように考えるのかという御議論の部分を整理させていただきます。

それから、参考資料としまして、前回の論点のペーパーが参考資料1、それから、参考資料2は現在の確定拠出年金法上の条文ですとか、法令解釈通知に書いてございます投資教育に関する部分、それから、前回御出席いただいて確定拠出年金の加入者実態調査について御報告をいただきましたNPOの確定拠出年金教育協会の斎藤様から御報告いただいたものですが、議論の中でかなり引用されておりますので、参考資料ということにつけさせていただきます。

以上のようなことになっております。御執筆につきましては、大変短い時間でありましたけれども、御協力いただきましたことを重ねて御礼申し上げたいと思います。

○ 加子座長

どうもありがとうございました。投資教育の在り方につきましては、今年度を通してこの連絡会議で議論してきたわけですが、各社様ならびに事務局の御尽力で、大変充実した資料ができたのではないかと考えております。今まで議論してきた中で特に各社様で強調しておきたい点、また特にこの機会に強調したい点等々ございましたら、御意見をいただきたいと思っております。あるいは、資料全般についても結構でございますが、何かございますでしょうか。

○ 光谷委員

ジュテックの光谷でございます。

ちょっと強調したいということではなくて、確認したいんですが、この事例集というのはどういうところに配付されるのかお聞きしておきたいんですか。

○ 神田課長

現時点でどこに配付ということまで決めているわけではございませんけれども、少なくともホームページ等で広く提供するということはしていきたいと思っております。

○ 光谷委員

わかりました。

○ 松井本部長

日本経団連の松井です。

皆さん方の御協力により、このように立派なものができることを大変ありがたく思っております。ただ、事例集ということで、勿論それでいいんですけれども、例えば、端書になぜこういう事例集をつくったのか、そういうことが恐らく後ろの方の議事録の要約を見ればわかるということなのかもしれないんですが、やはり投資教育といってもいろいろな取り組みがあるし、さまざまな企業の状況によっても違ってくるか、導入時と導入後でもいろいろな取り組みがあります。要するに端書というものをもう少し書いていただいて、それで、これはまた一つの参考事例だということがわかるようなものをちょっと添えておいていただくと、この事例集をごらんになれる方がより理解しやすいんじゃないかと思っております。と申しますのは、私も何度か申し上げたと思うんですが、場合によってはやらなければいけないのかとなり、確定拠出はやめたとなると、それも困りますので、これは本当にそれぞれの企業の独自の取り組みだということと、投資教育そのものがやはり多面的な意味合いも持っていて、一義的に取り組もうとしても割と難しいというところもわかってもらう、そういう端書みたいなものはちょっとつくっておいていただいた方がいいのではないかなと思うんですが、ほかの委員の方の御意見も承りたく存じます。

○ 神田課長

最終的に合本するに当たりまして、この後御報告いただく予定にしております生活福祉研究機構の方でいろいろな企業についてヒアリングをしていただいたものと合わせて合本する形にしたいと思っておりますので、その際には全体こういうものを取りまとめるに至った経緯、今、松井委員から御指摘があったような点についても趣旨を冒頭書くようにしたいと思います。

○ 加子座長

ほかにございますか。それでは、次の資料4の御説明を先にいただいて、後ほどまたフリートーキングの形にしたいと思います。

石田様、資料4「確定拠出年金制度の実態調査について」につきまして御報告をお願いいたします。

○ 石田教授

それでは、資料4に沿いまして、確定拠出年金制度の実態調査、平成16年度調査の概要を御報告申し上げます。

過去2年間のアンケートの調査に引き続きまして、今年度は個別企業に対しますヒアリング調査を行いました。制度概要等についても聞いておりますが、主に投資教育を中心に実施をいたしました。詳細につきましては、資料4の5ページ以降でございます。そこを御参照いただければと思います。私の方からは4ページまでの概要についてを御報告申し上げたいと思います。なお、この概要では対象となりました15社の共通項と、それから、特殊事例、特殊な工夫を併せて御報告しております。また、一部は前回の中間報告の際に御報告を申し上げておりますので、重複をしております点、御了解ください。

それでは、概要につきまして、全部で6項目御報告を申し上げます。

まず、大きな項目の(1)投資教育の内容でございます。多くの企業で導入時の説明会等におきましては、その導入の背景、それから、制度の概要といったものを説明するとともに、運用における自己責任、自助努力の必要性といったものが強調されております。また、多くの導入企業が既存の退職給付からの移行という形で導入しておりますので、その導入前後の制度の比較ということについても説明が行われております。

また、基本的な資産運用の知識、商品内容といったものの説明が行われているとともに、新入社員の少人数のケースでは説明内容に対する質疑応答を重視している企業もありました。

ただ、多くの企業で導入後間もない、ほとんど1年未満であるというようなことから、まだ継続教育に対する明確な方針を持っていないという企業が多かったことは事実でございます。

引き続きまして、(2)では情報提供の具体的な方法についてまとめております。ここにありますように、例外なく各企業では全加入者に対しまして資料、テキスト等を配布して、またビデオなどを活用しながら2時間程度の導入時の説明会を行っております。

1枚おめくりいただきまして、継続教育につきましては、主にWebサイトによる情報の提供、それから、コールセンターにより相談窓口としての活用といったことが行われております。それから、一部の企業ではございますが、フォローセミナーを開催したり、また、ライフプランセミナーを開催して、その中で確定拠出年金制度の概要、運用について説明をしております。

それから、定期的な運用実績に関するレポート、いわゆるニュースレター等を配布して運用状況や経済環境について報告をしております。

また、こうした機会をとらえて、メールにてWebの閲覧などを促すといった工夫も行われております。

引き続きまして、(3)情報提供などの工夫ということで、説明会の資料では多くの企業はいわゆるビジュアル化した資料を使って、わかりやすい説明を心掛けております。

それから、特殊なケースといたしまして、社内の人事の担当者の方と労働組合が共催で説明会を行っていたというところもございました。

それから、運営管理機関の方に寄せられましたコールセンターなどの相談窓口に寄せられました内容を把握し、それを共有していくことで継続教育に生かしていこうという企業がございました。

また、想定金利、想定利回りに満たないような加入者に対しまして、個別にアドバイスを行っている場合もありました。

それから、この2つは一部の企業ですが、各種のセミナーの後に希望者に対して個別に相談できる、こういった体制をとっている企業や、知識のレベル、それから、ライフスタイルに合わせてクラス別のセミナーを企画している企業もございました。

それから、大きな項目の(4)、ここでは事業主の協力内容について記載がございました。当然のことながら、説明の会場、機材の提供それから、就業時間内の実施といったことに便宜を与えておりました。

説明会の前に外部の講師の方に対して、加入者の平均的な知識レベルを伝えている企業もありました。これは金融機関でございます。

それから、一番下のところ、海外の勤務者に対して説明会のビデオといったものを配布して、便宜

を図っています。

それから、3ページ目になりますが、2番目のところで運用結果の分析等を社内報、インターネットに掲載している企業、更にはQ&A集や過去の配布資料をPDFファイルにしてイントラネットに掲載している企業もありました。

引き続きまして、大きな項目(5)加入者の理解度について御報告いたします。ここにありますように、制度導入時の説明会だけではどうしても全員共通の理解は求められない。それから、制度概要については理解しているけれども、資産運用についての理解度は低いという評価が一般的でした。

それから、1つ飛びまして、加入者自身がライフプランですとか資産形成といったものに関心を持つということも投資教育効果であるとしている企業がありました。

それから、次の2つ、これは問題点になりますが、説明内容が非常に多岐にわたって消化不良の感があります。投資経験がない者にとって専門用語が理解できない。更には、年齢、経験、関心など個人の特性によって二極分化が起こっていて、投資教育内容の理解度にかなり差があるとしている企業がありました。

それから、2つ飛ばしまして、ライフプランセミナー等の関連セミナーへの出席率によって加入者の関心度合いを見て、それに応じて投資教育を行っていかうとしている企業がありました。

それから、下の2つは少数になりますが、退職給付制度全般に対する満足度調査を行って、その中で投資教育の理解度を把握しようとしている企業もありました。

また、運用残高の推移を見て、それによってそれを代理変数として理解度を把握して、それを商品選定の変更に生かしているという企業もございました。

それから、最後、課題・問題点でございます。ここでは、まず最初に、退職給付制度全体の中で、ないしはライフプラン全体の中で理解してもらう、これが非常に重要であると。それから、加入者が必要としている投資情報、データといったもののニーズを把握したいと考えている企業がある一方で、運営管理機関から情報をもらったり、アンケートをしたとしても必ずしも継続教育には生かし切れていないという企業もありました。

それから、新入社員の教育について、詰め込み的に投資教育を行っても、その後の具体的な運用、商品選定には生かし切れない。だから、継続的にタイミングのよい情報提供が必要であると考えている企業がありました。

それから、先ほどの二極分化に対応してクラス別の説明会の必要性を痛感している企業が多かったんですが、実際にどうしたらいいのか、具体策はどうしたらいいのかということについては、余り具体案を持っているわけではないという結果が出ました。

それから、最後、下の2つでございます。個別の運用商品に対する推奨、更には投資のアドバイスといったものに対する要望が非常に強く見られました。

それから、行政側に対しまして、老後資産形成のために必要とされるような知識を中心として、確定拠出年金の枠を超えて投資教育のプランといったものを策定してほしいという要望もございました。

以上、調査いたしました15社の共通項を抽出し、また一部に特殊事例、特殊な工夫について御報告させていただきました。個別の15社のデータにつきましては、何か御質問があればお答えしたいと思います。

以上でございます。

○ 加子座長

石田様、どうもありがとうございました。

それでは、只今の御報告に対しまして、御意見、御質問等があればよろしく願いいたします。

それでは、私から1件質問させていただきたいと思っております。只今御説明いただきました2ページの(3)の6つ目の「○」でございますが、「運用実績が想定利回りに満たない加入者へ、個別にアドバイスしている場合もある」とあります。私どももかねがね個別アドバイスのニーズについて考えておりますが、法で禁止されている特定商品の推奨との関係整理が難しく、悩んでおります。事業主としては、運用実績や想定利回りに満たない加入者を把握すること自体がそもそも難しいかと思っておりますが、ヒアリングされた企業様では、具体的にどういうアドバイスをしているのか御存じであれば教えてい

ただきたいと思います。

○ 石田教授

この企業の事例では、想定利回り、想定金利に満たない加入者に対して、こういう運用をしなさいとかこういう商品がありますよということは紹介してごさいません。そういうことではなくて、予定した老後の試算というものが十分たまらない危険性、可能性がありますよと。そうであるならば、本来であればもう少しキケン資産といったものに資産を振り向けることも可能だよということを伝えた後に、どうしてそういう商品に対してなかなか気が向かないのかというようなことの相談といいたいでしょうか、そういったことについて話をしてもらって、そして、そういった商品に実際に頭では理解していても、行動として分散投資、長期投資を実際に行動するときどういう壁があるのか、心理的な壁があるのかということについて、いろいろと把握していらっしゃる。そういうことのために、何人かの加入者に聞き取りを行っているという状況でございませう。

○ 加子座長

御報告の4ページの下から2つ目のところにも「個別の運用商品の推奨や、投資アドバイスに対する要望が強い」とありますが、確かに従業員からは、「一般論はわかったけれども、具体的にどうすればいいか」という質問が往々に出るものですから、この辺りが非常に難しいところだと思いますが、具体的な運用の方法ではなく、ものの考え方を個別に説明しているということでしょうか。

○ 石田教授

それと、その1つの上のところに、想定利回りに満たないということを言いますと、自分はどうも運用能力が劣っているんじゃないか、それから、どうも自分は運用に向いていないんじゃないかというふうに考える加入者も出てきてしまうので、そのところをうまく対処する必要があるというお話もいただきました。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御質問はありますでしょうか。

それでは、資料5の御説明を事務局からいただきまして、その後フリーディスカッションという形にしたいと思います。

それでは、事務局から御説明をお願いします。

○ 神田課長

それでは、資料5について御説明させていただきます。この資料5というのは、先ほどの資料3の参考資料2で83ページになりますけれども、現在の法令解釈通知において投資教育の位置付けですとか、内容については一応書いてあるわけでありまして、今回いろいろ御執筆いただいた投資事例ですとか、今御報告のあった実態調査ですとか、あるいは前回の御議論等を踏まえまして、位置付け等で不十分であって、専ら新規導入時の教育を念頭に置いて法令解釈の通知は書かれておりますので、そういう意味でこれまでの議論を踏まえて追加すべきではないかと思われるようなことを書き出してみたいと思います。

1点目でありまして、加入時、加入後の投資教育の計画的な実施ということでありまして、まず①でありまして、加入時には実際には運用指図を経験していないことから、制度における運用の指図の意味を理解すること、具体的な資産配分が自らできること及び運用による収益状況の把握ができることを主たる目的として、そのために必要な基礎的な事項を中心に教育を行うことが効果的である。

事業主等は過大な内容や時間を設定して、形式的な伝達に陥ることのないように加入者等の知識水準や学習意欲等を勘案し、内容、時間、提供方法等について十分配慮し、効果的な実施に努める必要がある。

②でありまして、導入後の教育について、今法令解釈通知の中では加入時と加入後においても情報提供を行わなければならないという記述だけがあるわけでありまして、加入後の教育の位置付けということが必ずしも書かれておりませんが、加入後においては加入者が実際に運用指図を経験していることから、運用の実績データ等も活用して、より実践的、効果的な知識の習得が期待できる。特に、金融商品の特性や運用については、加入前の段階では難しい知識の習得が期待されるので極めて重要である。