

企業年金制度の方向性を探る

厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課 課長 内山 博之氏

秋来、社会保障審議会・企業年金部会では企業年金のあり方に関する多角的・総合的な議論が進められており、去る7月、今後の検討課題が設定されました。

課題設定の視点は、①老後所得保障の柱である公的年金制度は中長期の給付水準調整(マクロ経済スライド等)が予定され、また働き方の多様化が進む中で、個々人のライフスタイルに合わせた老後の生活設計を支える仕組みが必要であること。②諸外国でも、公的年金と私的年金とを組み合わせた形で老後の所得確保を図る流れが生じていること。③確定拠出年金(DC)法、確定給付企業年金(DB)法の企業年金2法が成立してから10年以上が経過し、社会経済情勢の変化に対応した全体的な見直しを行う時期にあること、の3点です。

検討すべきテーマとして挙げられたのは、「企業年金等の普及・拡大」



「ニーズの多様化への対応」「ガバナンスの確保」「その他・現行制度の改変など」の4つ。そのうち、すでに9月から議論が進んでいる最初の2テーマのDCにかかわる部分を中心に、簡単にご紹介します。

「企業年金等の普及・拡大」に関する論点は2つあります。1つは「一般企業向けの取り組み」で、DB・DC間のイコールフットイングの確保が大きな課題となっています。

たとえば拠出限度額については、DBとDCを一体的に考えたり、より自由な制度設計を可能にするために、DB・DCの両方を合わせた一つの水準を拠出限度に設定したり、あるいは定額ではなく、給与に対する一定割合(率)として設定してはどうかといったことが議論されています。また、中途引き出し要件や支給開始年齢、税制優遇の根拠である年金としての受給を促す方策についても、検討が重ねられています。

もう1つの論点は「中小企業向けの取り組み」で、中小企業が企業年金を実施・継続するための負担軽減の仕組み、たとえば投資教育の共同実施や、制度導入手続きが簡便で運営も容易な「簡易型DC(仮称)」の創設、あるいは企業年金の実施が困難な事業主のために、個人型DCの活用と小規模事業主掛金納付制度の導入などが、検討課題として挙げられました。

「ニーズの多様化への対応」も、「柔軟で弾力的な給付設計」と「ライフコース多様化への対応」という2つの側面から課題が設定されています。

「柔軟で弾力的な給付設計」は、これまでの純粋なDB・DCの二者択一でなく、労使間でリスクを柔軟に分担できるよう制度設計の選択肢を多様化しようとするもので、DB・DC双方の特徴を併せ持つ制度(ハイブリッド型制度)のあり方や、投資教育の実施を前提に資産を集団で運用する仕組みなどが検討課題となっています。

「ライフコース多様化への対応」は雇用の流動化と私的年金制度拡充の必要性を背景に、各制度間のポータビリティの拡充や資産移換時のコスト軽減、また、企業年金等における個人単位で加入する仕組みの位置づけや個人型DCの適用範囲などについても、議論が進んでいます。

このように議論はきわめて広範にわたっていますが、9~11月はDB・DCのイコールフットイング、ハイブリッド型制度、中小企業向けの取り組み、個人型DCなど税制と関係の深い問題を優先して討議し、12月以降は残りの課題について議論したうえで、年明け早々には部会としてのまとめを行う予定です。

なお企業年金部会における議論は、厚生労働省のHPに逐次掲載しております。ご意見等ありましたら、ぜひお聞かせください。 DC

「運用しないリスク」の時代」にどう備えるか(抜粋・要約)

パネリスト

アライアンス・バーンスタイン株式会社 DC推進室長/アライアンス・バーンスタイン未来総研ディレクター 後藤 順一郎氏
ブラックロック・ジャパン株式会社 営業部門コンサルタント・リレーションズ部長 川原 淳次氏

DC先進国の事例

川原 米国のDC制度の一番の問題は個人ベースでの資産形成が十分にできていないことで、DCのさらなる普及とともに、積み立ての実効性をどう高めるかが課題になっている。

米国のデフォルト商品は、2003年にはMMFやGICが80%を占めていたが、06年の年金保護法で、DCに関する3つの「自動化」が制定された。①は加入率を上げるための自動加入で、入りたい人が入る「オプトイン」から、いったん全員が入り、出ていきたい人は出ていく「オプトアウト」の仕組みに変わった。②は給与に対する拠出率を設定しない従業員の拠出率の自動的な引き上げで、1年目の最低3%から順次、4年目以降は6%へと引き上げていく。

③は加入者が運用方法を選択しなかった場合、企業は労働省の定める「適格デフォルト商品」を選んだものと見なせるようになり、ターゲットイヤー・ファンド、バランスファンド、投資アドバイス付きのマネージドアカウントが適格デフォルト商品として列挙された。結果、2012年にはデフォルト商品の73%がターゲットイヤー・ファンドになった。

後藤 DCは英国でも、独自の発展を遂げている。その代表例が2012年にスタートした国家雇用貯蓄信託(NEST)で、米国と違い国が運営している。全労働者の自動加入が基本で、デフォルト商品としてはターゲットイヤー型の活用が進んでいる。英国企業年金でもターゲットイ

ヤー型は普及しているが、1つの商品としてパッケージングされたファンドではなく、コンサルタントが個別のファンドを組み合わせ、加入者の年齢に合わせて次第に低リスク化させているのが一般的。また、米国では老後もリスクをとって運用するタイプが一般的だが、英国では退職時点まで運用するタイプが主流なのも大きな違いだ。

デフォルト商品の要件と日本への示唆

後藤 デフォルト商品の採用に当たっては、まず自社のスタンスを整理して見る必要がある。加入者に商品選択を任せる「選択重視」の立場を踏襲するのか、それとも投資教育の限界を認識したうえで、実際の資産形成に重きを置く「結果重視」の立場をとるか。

そこで大事な点は、企業が何に対してリスクを感じるのかを明確にすること。運用して損失を被ったことによる訴訟リスクなのか、あるいは、運用しなかったために十分な資産が形成できなかったと訴えられるリスクなのか。従来はほとんどの企業が前者のスタンスだったが、インフレが予測され、かつDCの受給者が増えていく今後は、後者のリスクも意識せざるを得なくなる。

デフォルト商品の導入は、運用は自己責任とされてきたDCから脱却して、加入者のために年金・退職金を準備するという本来の目的に立ち返ることを意味している。

川原 DCの役割をどう考えるかで、デフォルトの置き方は変わってくる。IOPS(年金監督者国際機構)が

示したデフォルト商品の選定基準においても、貯蓄としての資産保全を重視するのが年金確保を重視するのか、あるいは強制加入なのか任意加入なのかによって、デフォルト商品の役割・目的は異なるとされている。

また、運用指図を行わない加入者のリスク許容度に応じた投資目標の設定、分散投資の実行、加齢に伴う流動性資産への乗り換え、あるいはコストの低さや市場・経済環境等に留意すべきことにも言及されている。

諸外国の現状を見ると米国は先述のとおりだが、英国も従来の株式ファンド偏重からバランス型に移り、2011年5月の「デフォルト・オプション・ガイダンス」では「合理的な範囲で退職までの年数など、加入者の退職にかかわる諸要件を考慮に入れる」ことが望ましいとされて、今はターゲットイヤー型が主流になっている。オーストラリアも今年1月のデフォルト要件の設定により、バランス型またはターゲットイヤー型が中心になった。スウェーデンはバランス型が主流だったが、2010年5月からはターゲットイヤー型への移行が進んでいる。

後藤 日本でも「DCにもDBと同レベルの受託者責任を求める法整備」を前提に、第1に適格デフォルト商品の要件を明示すること、第2にデフォルト商品に対する免責条項の制定、第3に運用商品除外規定の改定、第4として、老後も運用しながら年金として引き出しやすくする税制や手数料体系の整備が必要だろう。 DC

「DC制度運営のマネジメントと加入者教育のあり方」(抜粋・要約)

パネリスト 武田薬品工業株式会社 人事部 課長代理 小川 寛六氏
 日本出版販売株式会社 人事部 多様化推進チーム 課長 鈴木 一成氏
 富士ゼロックス株式会社 人事部 社会保険年金チーム チーム長 西崎 保彦氏

モデレーター 株式会社オフィス・リベルタス 代表取締役 大江 英樹氏

大江 まずは、各社の退職給付制度を簡単にご紹介ください(エクセレントカンパニー受賞企業の武田薬品工業と富士ゼロックスはP19参照)。

鈴木 昨年の制度改正で、従来60%を占めていたDBを受給権者を含め完全終了し、退職一時金にしました。40%部分はDCか前払い退職金の選択制ですが、DCコースの中に、DCと前払いの組み合わせが可能な「一部DCコース」を設けました。DCの目標利回り(3年に一度の見直し)は2.2%から1.2%に下げ、DB終了後の過去の受け皿、新たな運用手法の導入という観点から運用商品を4本追加して、元本確保型6本、投資信託14本の計20本としました。マッチング拠出も導入しました。

大江 制度の枠組みは三者三様ですが、その運営方法にはどんな特徴があるのでしょうか。

小川 Total Rewardsという観点から金銭的報酬と非金銭的報酬をどのように結びつけて人材を処遇するべきかを意識しています。退職金・企業年金を含む金銭的報酬をTotal Compensationという観点で捉え、どうすれば企業がコスト負担を最小限に抑え、従業員の可処分所得を増やせるかを検討していた頃、ちょうど(税制優遇のある)マッチング拠出が解禁されたため、財産形成支援策の一環として、2014年1月に導入しました。現在、マッチング拠出への参加率は54.8%で、拠出限度額に対

する拠出枠の利用率は全社平均で93%に達していますが、若年層の利用率が相対的に低く、その改善が課題です。

一方、マッチング拠出の税制メリットはよく理解されているようです。投資教育は通常の開催案内ルートではなく、職場のラインを通じて従業員に参加の依頼をかけ、冒頭と総括の部分で会社側の意図・メッセージを明確に伝えたいという観点から、理解が進んだと思われます。

また、財産形成支援策の立場から中長期的なリターンと市場環境の変化に対応できるようにするため、投資信託を3本(新興国の株式・債券と機動的資産)追加しました。そうした取り組みを経て、現在の資産配分状況は元本確保型が世間平均を大きく下回る28%にとどまり、投資信託による運用が70%以上となっています。

鈴木 厚年基金の代行返上を行った後に人事部企業年金課という独自の組織ができましたが、以来一貫して従業員に寄り添っていくという姿勢で、「会社にとっても従業員にとっても受給権者にとっても、より良い制度」を目指してきました。

今回のDCに関する制度改革には、3つのメッセージを込めました。運用をより容易にするために目標利回りを下げたこと。資産形成をしやすくするためにマッチング拠出を導入したこと。そしてライフステージに応じた使い方ができるように「一部

DCコース」を導入したことです。

資産残高の状況は、今年7月末で元本確保58%、投資信託42%の割合ですが、DB終了の際の分配金の多くが元本確保に移された影響を排除すると52対48という数字になります。コースの選択状況は、DCを選んだ96%の加入者のうち、「一部DCコース」は5%(若年層が多い)にとどまっています。またマッチング拠出は54%の加入者が選んでいて、そのうち半数は限度額の上限まで使っています。

西崎 当社は企業年金基金(DB)とDCの併用ですが、どうしてもDBが主体で、DCはまだ補完的的制度という位置づけが強いです。

制度運営の特徴の1つは「運営の効率化」です。具体的には、基金とDC事務局を兼務することで窓口を一本化したこと。それと、事業主各社の人事システムと連携した独自の年金システムを構築し、DBもDCも同じシステムで対応しています。

2つ目の特徴は「社員への情報展開」で、イントラHP、基金HP、運営HPなどホームページを主体とした情報展開に力を注いでいます。HPのQ&Aを充実させた結果、最近はい問合わせが激減しました。

大江 さすがに各社とも、それぞれの制度に合わせたさまざまな運営手法を工夫されていますね。では次に、加入者教育について特徴的なことがあればお話しいただけませんか。

西崎 まず新卒の教育ですが、2004



武田薬品工業株式会社
人事部 課長代理
小川 寛六氏



日本出版販売株式会社
人事部 多様化推進チーム 課長
鈴木 一成氏



富士ゼロックス株式会社
人事部 社会保険年金チーム チーム長
西崎 保彦氏



株式会社オフィス・リベルタス
代表取締役
大江 英樹氏

年に制度を入れて8年ほどほとんど手をつけなかった結果、新卒のDC加入率が、特にグループの販売会社では3割ちょっとまで下がってしまいました。

そこで、それまでは運営管理機関の標準的なパッケージをそのまま使っていたのを、独自の資料を作って、独自で教育することにしました。思い切ってポイントを絞り、受講者を飽きさせない方法を追求したわけです。

誰でも必ずくる老後に備えて、資産形成は早ければ早いほどいい。時間が皆さんの味方だから、今が一番大事というところを強調した結果、販売会社における新卒の加入率は2012年の34%から今年69%に、グループ全社の平均でも50%から80%に上がりました。

一方、既加入者向けのeラーニングコンテンツでは「これだけは知っておきたいDCのポイント」とか「20代から始める」といったキャッチコピーで作ってみたところ、狙った無関心層より50代に受けるという予想外の事態で、「寝た子」を起こすのは容易ではないというのが実感です。

鈴木 社員に寄り添う取り組みとして全社員向けの「年金セミナー」(投資教育という言葉は使わない)や55歳社員が対象の「セミナー55」、配偶者同伴で定年後の生活設計を考える「セミナー58」などを、自社講師を基本として実施してきました。そのほか、DCの運用情報を盛り込ん

だ「半期レポート」や、メールマガジン(イントラ活用)、eラーニング等も提供しています。

大江 すべて自社講師でやるのは大変ではないですか。

鈴木 資料は基本、運営管理機関に見てもらっています。金融機関の講師を招かないことについては意見もありますが、やはり私たち社内の担当者とは目線が違ってしまうことが大きな理由です。それに専門家を育てるには、これが一番手っ取り早い方法ではないでしょうか。

セミナーの効果測定はどうするのか、配分割合は変わったのかといったことをよく聞かれますが、それは第一目的ではないと考えています。本来、老後のためのDC資産をどうやって運用し、残すかを考えること、投資は別問題だと思うからです。

ただ、運用商品の中に投資信託が入っている以上、投資のリスクはきちんと伝える必要があると思います。そのうえで、どれだけのリスクをとるかということこそが自己責任という判断です。

小川 制度や運用の大切さを理解してもらうには、その教育を人事施策上、どう位置づけ、どのような従業員をターゲットに、教育内容をどうセグメント化して実施するかといった、マーケティング的な発想で実施することが重要ではないでしょうか。また、投資教育に人事戦略的な

意味や目的を持たせれば持たせるほど、(外部講師の)一般的な説明だけでは会社の意図がなかなか伝わらないので、講師選定のあり方を含めて考えていくべきだと思っています。

昨年末から今年初めにかけて実施した投資教育の効果を検証すると、実施時期がアベノミクスに重なっていたこともあってか、コールセンターへのアクセス数や、預け替え・運用割合の変更が一気に増え、投資教育は加入者が運用を見直す有益な機会になっていると考えています。運用成績についても、2007年4月の初回拠出以来12年3月末までは年平均利回りが0%前後だったのが、14年3月末には想定利回りを大きく上回る5.7%に到達しました。

投資教育を行う以上、やはり60歳時点で想定利回りを超えているようにすることが最低限の到達点であり、財産形成支援策と位置づけるからには、そこをクリアしなければ責務を果たしたことはないでしょう。今後も、そのための情報提供を続けていきたいと思っています。

大江 3社のお話を聞いて強く感じたのは、皆さん責任感と当事者意識が非常に強いということです。DC制度はますます発展していきたく思います。今後も引き続きいろいろな面でチャレンジしていただき、その成果をぜひお聞かせください。本日は、ありがとうございました。 **DC**