

「株式会社日立製作所」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：株式会社日立製作所

設立年月日：大正9年2月1日

業 種：電気機械器具製造業

従業員数：平成16年3月31日現在

約36,600名（男31,400名、女5,200名）

平均年齢：38.9歳

2. 導入している年金制度等について

① 企業年金等の導入状況（平成16年3月31日現在）

| | 〔給付費の割合〕 | 〔加入者数〕 |
|-----------|----------|----------|
| ・確定拠出年金 | 20% | 約32,500名 |
| ・退職一時金 | 20% | 約36,600名 |
| ・確定給付企業年金 | 60% | 約36,600名 |

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・当社では、平成14年に退職金・年金制度の改訂を行い、「成果・貢献に見合った退職給付の実現」や「退職金・年金制度に対する在職時からの意識喚起」といった観点から、退職金支給カーブの見直しと算定基礎のポイント制化を行ったが、確定拠出年金制度の導入にあたっては、これらをさらに一步推し進め、従業員一人ひとりが自らの判断で資産運用等を行うことにより、退職後の生活設計についてより能動的に対処する姿勢や意識の醸成を図ることを主なねらいとした。
- ・実力・成果主義を真に実現するためには、会社依存型ではなく、自立的に行動する人材の確保・育成が重要であり、老後の生活保障についても「自らが設計する」という従業員の意識改革が必要と考えた。確定拠出年金の導入はそれを後押しする大きな契機であり、意識改革を推進する手段でもあったといえる。
- ・一方、従業員個人にとっても、平均寿命が伸びるなかで退職後の生活設計は非常に重要な問題であり、主体的に資産運用の勉強をしておくことはメリットが大きいと考えられる。労使により管理された一定の枠組みの中で安心して「練習」ができるという意味で、確定拠出年金制度は非常に有益な機会であるといえることができる。
- ・また、企業会計への影響という観点からは、退職一時金制度からの移行に伴い、退職給付引当金の圧縮と退職給付費用の削減により一定のメリットが得られた。加えて、確定拠出年金では会社の拠出が毎月の掛金というかたちで従業員の目に見えるようになるため、会社にとってはより「活きた支出」とすることが可能である。会計基準の変更により退職給付費用・債務の問題は企業経営上の重要課題となっているが、将来の退職給付に対する従業員の意識は総じて希薄であり、両者間のギャップを埋めるしかけとしても確定拠出年金は有効に機能するものと考えている。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

〔導入前〕

〔導入後〕

| | | |
|-----------------|--|------------------------|
| 退職一時金 (40%) | | 確定拠出年金／退職金前払い (20%) |
| 厚生年金基金 (60%) | | 退職一時金 (20%) |
| 厚生年金基金 (60%) | | 厚生年金基金 (60%) |

- ・当社における確定拠出年金制度は、退職一時金の2分の1を移行することにより導入した。
- ・制度移行後の具体的な水準イメージを技能職の勤続40年、60歳定年退職時のモデルで見ると、退職給付全体が約2,000万円で、うち2割を占める確定拠出年金部分は400万円程度となっている。制度の移行比率については、掛金を従業員の貢献・成果に見合せて配分するしくみとしているため、法定拠出限度額との関係で自ずと規模が決まってくることと、従業員の意識改革に主眼をおいた制度導入であったことなどを総合的に勘案した結果であるが、確定給付年金や退職一時金との組合せにより、バランスの取れた制度体系になったと考えている。
- ・導入に際しては、確定拠出年金と退職金前払いとの選択制としたが、制度移行時点で50歳以上の者については、60歳までの運用期間が短いことや前払いによる税制面でのデメリットが相対的に大きいこと等を考慮し、退職一時金と確定拠出年金との選択制とした。退職金前払いは、老後の生活保障という観点では必ずしも十分ではないが、退職給付における自己管理という観点や中途引出しが原則不可能であることへの対応として選択肢を用意したものである。
尚、過去分の取扱いについては、導入年度を含めて8年間に亘り分割移行することとしている。
- ・制度運営の要となる運営管理業務のうち、運用商品の選定・提示、情報提供といった運用関連の運営管理業務については、商品選択における独自性や柔軟性の維持、きめ細かい制度運営状況の把握・管理を行うことをねらいとし、自社で行うこととした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象者：正社員のうち希望する者

掛金の算出方法：基準給与に一定率を乗じて算出

業務委託の状況：・運用関連業務(運用方法(商品)の選定・提示及び情報提供)は自社で行い、記録関連業務は運営管理機関(1社)に委託

- ・資産管理機関1社に委託
- ・コールセンターは自社(運用関連運営管理機関)と記録関連運営管理機関の双方に設置

運用商品の数：・預金または貯金(元本確保型3・それ以外0)

- ・投資信託(元本確保型0・それ以外10)
- ・金銭信託(元本確保型0・それ以外1)
- ・有価証券(元本確保型0・それ以外0)
- ・生命保険(元本確保型5・それ以外0)
- ・損害保険(元本確保型0・それ以外0)

3. 投資教育について

① 企業における投資教育に対する基本的考え方(運営管理機関との役割分担、事業主として実施する事項等に関する企業としての考え方を含む。)

- ・投資教育については、制度導入時の労使論議における主要な論点の一つであり、制度の定着を図る上でも、また自己責任原則に基づく制度運営の実質化に向けても、最重要の課題となっている。
- ・当社の場合は、運用関連運営管理業務を自社で行っていることから、運営管理機関と事業主の役割分担について問題となることはなかったが、投資教育に係る第一義的責任は事業主にあると認識しており、運営管理機関との役割分担(=どこまで外部へ委託するか)は、各社における制度の位置づけや従業員特性等を踏まえて個々に判断すべきである。
- ・説明責任の所在や教育効果(従業員から見た印象)等を勘案すれば、一般的な事業会社においては、制度概要等の説明は、自社で行い、資産運用の基礎知識や商品説明は、専門的知見や選定責任を有する運営管理機関等に委託して行うのが自然であると考える。
- ・継続教育については、従業員各人の投資経験や知識レベルに応じた教育機会を付与することが望ましいのは事実だが、当社においては、例えば制度導入時と同様の一斉説明会等により対応することは現実的に困難であり、各人の知識や経験等に応じて能動的に学習できる教育環境(例えば、WEBやコールセンター)の提供を対応の基本に考えている。
- ・会社毎に確定拠出年金制度の位置づけや定着度、対象となる従業員の状況等も異なっているなかで、一律的な義務づけ等は事業主の負担増となり却って制度の普及を阻害する可能性も懸念されることから、先進企業における事例紹介や継続教育内容の例示等を通じて事業主の自発的取組みを促すことを基本に対応すべきであると考える。

② 投資教育の具体的取組

・投資教育の内容

(イ) 制度導入時

座学形式での教育には自ずと限界があることや、投資に関する予備知識の少ない

従業員が大半であること等を踏まえ、説明会については制度への積極的参画を促す動機づけの場と位置づけ、テキストやWEBとの組合せにより従業員個々人が主体的に学ぶ基礎を作ることを行ないとして下記の施策を実施した。

(1) 説明会

- ・ 全正社員を対象に、2ヶ月程度をかけた約700回実施。
- ・ 原則として就業時間内の実施とし、標準実施時間は80分/回。
- ・ 主な実施内容：日立の退職金・年金制度および確定拠出年金制度の概要
資産運用に関する基本的考え方と基礎知識
テキスト・WEBの活用方法
- ・ 制度概要については自社の人事労務担当者が、資産運用の基礎知識や運用商品の概要については外部のフィナンシャル・プランナーが説明。
- ・ 説明内容の要点や今後の手続き内容、復習クイズ等を掲載したノートブックを配布し、理解度の向上を支援。
- ・ 説明会に参加できない者(休職者・海外出向者等)については、説明会の様子をビデオ・DVDに収録して貸与。
- ・ 実施責任者となる各事業所の勤務担当部課長に対しては、投資教育を行う際の留意点(=事業主および運営管理機関としての禁止行為、推奨行為の具体事例、米国労働省ガイドラインの紹介等)について、外部講師による事前レクチャーを実施。

(2) テキストの配布

- ・ 確定拠出年金制度の概要や資産運用の基礎等に関する一般的事項については外部機関より提供を受けたが、その記載内容や表現については、自社の従業員の知識レベル等を踏まえて必要最小限の情報がわかり易く記載されるよう積極的に意見反映。
- ・ テキストは用途別に4分冊(制度概要・資産運用基礎・運用商品情報・手続き案内)化し、情報検索の利便性を向上。
- ・ 用語集を添付し、不慣れな言葉が多いテキストへの従業員の抵抗感を軽減。

(3) WEB

- ・ 運用商品の仕組みや特徴の解説に加え、日々の時価情報や過去実績データ、商品提供機関の格付情報等を提供。
- ・ 自己学習時の利便性を勘案し、テキストの内容も掲載。
- ・ 中長期的な視野に立ち、自分にふさわしい資産配分を検討するためのシミュレーション機能を付加。年齢や掛金拠出等の個人属性を反映の上、商品選択変更等に応じた資産残高シミュレーションが可能。
- ・ コールセンタへの問合せが多かった質問については、FAQ(よくある質問)として掲載し、情報を共有化。
- ・ 利便性向上の観点からインターネットで家庭からもアクセス可能な環境を整備。

(4) コールセンタ(自社)

- ・ 自社内のシェアード・サービス部門のコールセンタに資産運用に関する専門知識を持つスタッフを配置し、従業員個々人の疑問や制度内容、手続き方法等に関

する問い合わせに対応。

- ・平日はほぼ毎日 8:00～20:00 の間稼働。

(ロ) 新規加入時

- ・制度選択(確定拠出年金／退職金前払い)までの間に、事業所毎に実施。
- ・実施内容および考え方は、制度導入時の教育と同じ。

(ハ) 継続時

(1) 運用商品情報(テキスト)の定期配布

- ・年1回直接本人へ送付し、定期的に制度参画意識の高揚を促す。

(2) WEB

- ・制度導入時に同じ。

(3) コールセンタ

- ・制度導入時に同じ。

(4) 情報誌配布

- ・年に数回オリジナルの情報誌を加入者に送付し、投資に対する興味を喚起。
- ・資産配分の定期的な確認(および必要に応じた見直し)の必要性や退職時の必要手続き(個人型DCへの移換手続き)等を紹介。

(5) 既存セミナー等とのタイアップ

- ・従来から実施している中高年齢者を対象としたライフプラン設計に関するセミナーの中で、制度や手続きの概要、ライフプランに合わせた資産運用の必要性等について説明。
- ・事業所や労働組合の支部単位で開催する各種セミナーにおいても、随時確定拠出年金をテーマに取り上げ、年金額の試算や記録関連運営管理機関からの個人宛て通知書の見方等について解説。

・投資教育の課題、その他

- ・説明会等において資産運用に関する基礎的な教育を行っているが、従業員からは具体的な投資アドバイスの要望が多い。法令上問題ない範囲で、投資に係る何らかの支援を行いたいが、法的リスク回避の観点から、防衛的な対応に留まらざるを得ない。投資教育(努力義務)と投資アドバイス(禁止行為)の線引き及び事業主の責務に係るガイドラインの策定が望まれる。
- ・投資教育の効果測定が大きな課題である。アンケート調査やヒアリング等による本人理解度の確認は有益だが、投資行動や運用成果と投資教育との関連性についても分析が必要。

「株式会社三越」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：株式会社三越

設立年月日：平成15年9月1日

*旧㈱三越・旧㈱名古屋三越・旧㈱千葉三越・旧㈱鹿児島三越・旧㈱福岡三越の百貨店5社が新設合併した。

*旧㈱三越の会社設立は1904年12月6日。

業種：各種商品小売業

従業員数：平成16年2月29日現在

8,206名(男4,410名、女3,796名)

平均年齢：40.2歳

2. 導入している年金制度等について

① 企業年金等の導入状況(平成17年1月31日現在)

| | 〔給付費の割合〕 | 〔加入者数〕 |
|-----------------------|----------|--------|
| ・確定拠出年金 (前払い退職金含む) | 30% | 6,394名 |
| ・退職一時金 | 70% | 7,742名 |

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・当社では、平成11年秋より新退職給付会計制度導入を睨み「労使年金問題研究会」をスタートさせ、企業年金の進むべき方向性や制度内容についてあらゆる選択肢を検討してきた。その中で、三越厚生年金基金については加入員の大幅な減少等により、今後財政的に維持することが困難な状況に陥ることが予想され、平成13年8月に解散した。
- ・その後、新しい企業年金制度について引き続き労使で検討し、社員のキャリアプランやライフプランに対する会社のサポートを総合的に見直す中で、確定拠出年金制度を導入することとした。
- ・その理由としては今後、社員一人ひとりが、安心した老後生活を送るためには、公的年金を核として、企業年金を加えていくことが必要であり、自分のライフプランに合った自助努力がますます重要となってくる。
- ・現在、当社では自分自身のライフプランを自ら考え、その実現に向け必要なキャリアプランを設計し、自己啓発等、主体的に行動を起こす「自立型社員の育成と意識改革」をどのように進めていくかが課題となっている。
- ・確定拠出年金制度は、「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」であるため、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おり、企業と社員との関係や社会情勢が大きく変化する中で新たな時代に相応しい制度である、という結論に達したためである。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

| 〔導入前〕 | 〔導入後〕 |
|-----------------|---------------------------|
| 適格退職年金 (40%) | 確定拠出年金 ／前払退職金 (30%) |
| 退職一時金 (60%) | 退職一時金 (70%) |

- ・ 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き上げが決まっている65歳までのつなぎ年金」である。総務省の調査では、世帯主が60歳以上の無職世帯である高齢者世帯の全国平均支出額は月額約28万円であり、将来の60歳～65歳の収入イメージは、当社の再雇用制度であるシニアスタッフ制度や高年齢雇用継続給付を活用して月額約19万円となり、月々約9万円の不足となる。公的年金が満額受給になるまでの5年間の不足部分である約500～600万円を確定拠出年金で補完するという考え方で、制度設計した。
- ・ 結果、60歳定年時のモデルケースで退職金が約2,000万円、そのうち退職一時金が総支給額の60%、適格退職年金が40%だった割合が、確定拠出年金制度を導入することで、退職一時金が総支給額の70%となり、確定拠出年金が30%となった。
- ・ 適格退職年金制度は平成15年2月で廃止し、確定拠出年金制度に移管する際に3つの選択肢を設け1人1人のライフプランに応じて選択してもらった。

選択肢1. 適年積立金を確定拠出年金に移換。毎月の掛金も確定拠出年金で運用。
 選択肢2. 適年積立金を一時金として受け取る。毎月の掛金は確定拠出年金で運用。
 選択肢3. 適年積立金を一時金として受け取る。毎月の掛金は前払い退職金として受け取る。

- ・ 個人毎のライフプランに併せて「前払い退職金制度」を導入した。前払い退職金制度とは、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あり、退職一時金が減少し、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事も懸念されるが、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がある、と判断した。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：勤続6年以上の社員・嘱託社員

掛金の算出方法：掛金体系はシンプルな仕組みのほうが従業員にわかりやすいことと誰もが同等レベルの年金原資を確保できる、という考えから定額制とした。拠出額と想定運用利回りは制度設計の基本的な考え方である「つなぎ年金」をベースにスケールを試算し「月額12,000円、年率1.5%」の組み合わせ

とした。

業務委託の状況：当社は運営管理機関を自社で主体的に行うこととした。

理由としては

- ①従業員の意見・質問を直接収集することができる。
- ②課題が発生した場合、柔軟に速やかな対応ができる。
- ③自社内に年金制度に関する情報やノウハウが留保でき、推進する人材の育成が可能となる。の3つがあげられる。但し、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した。具体的には「制度設計」「運用商品の選定・提示」「従業員教育」は当社が主体的に運営するが、「運用商品の情報提供」や「記録関連業務」は外部委託した。

運用商品の数：・預金または貯金（元本確保型1・それ以外0）
・投資信託（元本確保型0・それ以外8）
・有価証券（元本確保型0・それ以外0）
・生命保険または生命共済（元本確保型1・それ以外0）
・損害保険（元本確保型1・それ以外0）

3. 投資教育について

① 企業における投資教育に対する基本的考え方

- ・この制度を導入するに当たり、労使間では投資教育に限ることなく、加入者教育に対してどう取り組んでいくべきなのか、が大きな論議の一つとなった。
- ・既に述べたように、確定拠出年金制度は「社員が自己責任の下、年金資産を自ら運用する制度」であり、企業は「自立した社員が十分制度を理解したうえで自分のライフプランに応じた資産形成を目的に、投資に対する知識を得ることのできる環境面の整備とサポート体制の構築」を基本に考えるべき、と考える。
- ・企業業態、展開規模、労務構成、加入者の価値観、運用スケール等さまざまな異なる要素が入り混じる中で、特に投資教育に特化して一律的な対応や義務を企業や加入者に求めることは非常に難しいのではないかと考える。
- ・当社は運営管理機関を主体的に行なうため、制度の推進体制を明確にし、社内アンケートやコールセンター等加入者の声を吸い上げる仕組みを構築している。
- ・そして、傾向の分析に基づいてタイムリーに加入者の問題意識を喚起することが肝要である。
- ・例えば、以前三越厚生年金基金を担当していたメンバーを中心とした年金プロジェクトは社員教育・問い合わせ対応・手続き等運用業務全般の窓口を担当している。制度導入後は、継続的かつ定期的に加入者状況のモニタリング、運用商品のモニタリング及び、加入者の声を把握・分析し、主に年間の教育計画を立案している。
- ・また、確定拠出年金制度の推進と課題解決等を目的に「労使マイライフ年金推進委員会」を年2回開催し、その後、議論の内容を広報誌により全社員にフィードバックしている。

② 投資教育の具体的取組

<投資教育の内容>

(イ)制度導入時、

- ・適格退職年金制度から確定拠出年金制度へ移管することに対する理解と自分に適した運用商品選択等ができるように、
 - 1) わかりやすい教育内容の構築
 - 2) 継続的な教育活動の実施、を基本的な考え方とした。
- ・教育ツールは「社員にわかりやすい」といった観点から、ビデオ（制度編・投資知識編・運用商品編）、テキスト、説明会資料等を専門家の意見を取り入れながら当社で作成した。耳慣れない金融用語や専門用語だけを使うのではなく、自分達が理解できる言葉に置き換えて説明することとした。
- ・まず各店、事業部の厚生担当者 25 名を社内インストラクターとして選抜し、併せて労働組合の幹部 30 名を対象に外部投資専門家を講師に研修会を延べ3日間実施した。又、社員の問い合わせに対して統一された対応ができるように「Q&A」を作成し、社内インストラクターとの情報の共有化を図った。そして、不明な点があれば「社内コールセンター」へ問い合わせするよう徹底した。
- ・その後、約1ヶ月かけて全社員を対象に制度移管や制度概要の説明会を約300回実施した。
- ・又、確定拠出年金制度選択者を対象に、投資教育を中心とした説明会を約100回実施した。
- ・最後に、運用商品の特徴や手続きについてのフォロー説明会を随時開催した。
- ・尚、全国の小型店舗勤務者や、出向者については現地に出向いて説明会を開催、海外店舗勤務者については別途ビデオを再編集し活用する等工夫した。

(ロ)新規加入時

- ・制度選択までに、各店・事業部ごとに社内インストラクターが教育を実施。内容は制度導入時同様である。

(ハ)継続時

- ・当社は運営管理機関を自社で主体的に行うことと決めたこともあり、様々なツール（広報誌やWEBサイト）や教育の場（ライフプランセミナーやオフタイムセミナー）を加入者に提供し、自主的に各々のレベルや必要に応じて活用してもらい投資全般の知識を深めてもらっている。
- ・サポート体制は、社内コールセンターを継続設置し、社員の疑問点の解消と情報の発信に努めている。
- ・インフラ整備として「手続きの利便性向上」と「情報の発信強化」を目的に、各店、事業部に「福利厚生パソコン」を設置している。
- ・確定拠出年金制度導入は安心した豊かな老後生活やしっかりとしたキャリアプランやライフプランを組み立てることへの意識が高まるきっかけ作りとなる、と考えているため、「30歳ライフプランセミナー」を新設し、投資教育をメニュー

の一つとして取り入れた。

- ・確定拠出年金拠出分の合計をポイント計算し、年2回明示している。

<投資教育の課題、その他>

- ・確定拠出年金制度はまだスタートしたばかりの制度である。年金資産の運用成果は自己責任であるものの、一般的に社員にとって馴染みの薄い投資や資産運用について、企業が継続的にサポートする取り組みが必要だ、と考える。
- ・それを怠ると、主旨や制度の不理解を招く事となり、社員の不利益と企業に対しての不満感に繋がってしまう。
- ・そのためには、制度運営について当社はモニタリング等の情報を肌理細かく社員にフィードバックし、社内インストラクターを活用しながら、資産運用についての継続的な教育を行なっている。
- ・運用商品についての社員の知識が深まるにつれ、現在の商品構成に物足りなさを感じる社員も出てくる事が予想される。今後は加入状況や運用商品のパフォーマンスなどを継続的に分析して、運用商品の追加の要否を検討するとともに、導入時が良いタイミングなので、改めて投資教育の場を設ける予定である。
- ・最後に、確定拠出年金の受給者又は運用指図者が多く発生している。手続を中心とした60歳以降の制度説明についてもしっかりとした間違いの無い対応が求められているため、更に社内インストラクターのレベル向上を図っていく。

セイコーエプソン労働組合の投資教育を軸にした年金運営事例

(NPO 法人 金融・年金問題教育普及ネットワーク主催「第6回テーマ別企業年金研究会」
(2004年11月26日)における清水学・セイコーエプソン労働組合書記長の講演より)

1. セイコーエプソンの退職金・年金制度改定の全体像

<厚生年金基金>

代行返上を行い、加算部分は基金型確定給付企業年金へ移行。

○代行部分→代行返上

○加算部分(基金加算部分と基本部分プラスアルファ)→基金型確定給付企業年金
(40%)

- ・厚生年金基金の代行部分を国(厚生年金)へ返上
- ・セイコーエプソン独自の上乗せ部分(加算部分と基本部分プラスアルファ)は制度を維持して新たに「企業年金基金」を設立
- ・2004年2月1日実施。

<退職金制度>

○適格年金→規約型確定給付企業年金(キャッシュバランスプラン)(30%)
→確定拠出年金(30%)

- ・退職金制度(適格年金)を「確定給付企業年金(キャッシュバランスプランの制度設計を導入)」と「確定拠出年金」の二つの制度に移行
- ・「確定拠出年金」は過去分も将来分も前払い制度との選択制。将来分はほとんどの従業員が「確定拠出年金」を選択した。
- ・(制度移行時)50歳以上の従業員は改定前の退職金制度との選択制
- ・2004年4月1日実施

<退職金(適格年金)過去分資産の移換(選択)状況>

過去分の資産も確定拠出年金を選択する従業員が多い。

- ・確定拠出年金を選択 約65%
- ・前払いを選択 約17%
- ・従来の退職金制度(50歳以上の従業員のみ)を選択 約18%

<退職金(適格年金)過去分資産の確定拠出年金移換後における運用商品選択状況>

- ・預金 46%
- ・投資信託 37%
- ・保険商品 17%
- ・4割弱が投資信託を選択。リスクの高い金融商品を選択しており、かなり積極的な資産配分になっている。一般には確定拠出年金導入当初は8割程度が元本確保型商品(預金、保険商品等)。

<確定拠出年金の月度掛け金における運用商品選択>

- ・預金 39%
- ・投資信託 48%
- ・保険商品 13%
- ・5割弱が投資信託を選択している。過去分の資産配分と比較して、さらに投資信託の比率が高くなっている。

2. セイコーエプソンの退職金・年金制度改定のステップとポイント

<ステップ1：退職金・年金制度改定(案)の正式提案以前>

(1) 労組は9年前からライフサポート活動を展開

(可処分所得を増やすのは賃上げだけではないという考え方と、生活や家計面で心配事やリスクを減らし従業員が仕事に集中できる環境をつくりたいという思いから)

○ライフプランセミナーの実施

○ライフアップニュースの発行

○UNISTATION(社内イントラネット上でライフプランが策定でき、コンサルティングも受けられるサービスがある)の開設

○個別相談の実施(1日最高80件もあった)

(2) 外部講師のみでなく、労組内部でプロを育成

(現在もプロフェッショナル集団を目指して活動中)

○ファイナンシャル・プランナー、産業カウンセラー、キャリアカウンセラー等

○労組役員退任者で有資格者はアドバイザーとして活動を継続している。

(3) 組合員も自然にライフプランへの興味が沸き、知識を身につけていく

○最初の制度説明会時の理解度は5割。

○投信や株式を購入している社員が多い。

(4) 会社も労組の活動を理解し、協力してくれる(現在も進行中)

○会社の新入社員プログラムの中にライフプランセミナーを取り込んでいる(ファイナンシャル・プランナーの労組役員が講師を担当)。

○労組主催のセミナーへ会社役員や管理職が自ら参加している。

<ステップ2：退職金・年金制度改定(案)の正式提案を受けて>

(1) 正式提案を受けた段階で、労組役員が公的年金から会社改定案まで熟知できている。これがポイントである。

(2) 労使で改定案の説明会を実施(途中で理解度調査を実施、50%が理解できていなかった。そのため理解不足点をフォローしたのも大きなポイント)。職場討議を開始、意見・質問に対し随時回答を開示。

- 中立的なファイナンシャル・プランナーとしてのコメントも配信
- Q&A集の充実
- UNISTASION(社内イントラネット)にシミュレーションソフトを追加(利回り計算、住宅ローンの繰上げ返済などの試算ができる。)

<ステップ3：運営管理機関、運営商品選択>

(1) 運営管理機関の選定プロセス(経営管理室、人事部、財務部、厚生年金基金、労組で検討)

- 候補金融機関の選定(主に以下の観点から8社選定)
 - ・1万人以上の大企業の受託実績があること。
 - ・現行企業年金制度(適格年金)の受託実績があること。
 - ・継続的かつ熱心に情報提供がある。
- 質問状を送付(8社に質問状を送付、6社に絞込み)
 - ・サービス提供体制(業務遂行能力)
 - ・サービス内容(特長、コスト)について質問
- プレゼンテーション(候補先6社による)
 - ・プレゼン内容は投資教育、コールセンターなど従業員へのサービス、事務サポート等
 - ・候補先にすでに委託している他企業へのヒアリングを実施。
- 最終選定(質問状、プレゼン内容を評価して、最上位の金融機関を選定)
(評価ウエイト)従業員サービス75%、コスト10%、受託実績、取引状況等15%

(2) 運用商品の選定プロセス(運営管理機関、人事部、厚生年金基金、労組で検討)

- 「基本方針」を人事部、厚生年金基金、労組の三者で策定
 - ・できるだけリスク・リターン特性が異なる幅広い運用商品の選択肢の提供
 - ・商品の説明責任を投資教育、コールセンターなどを通じて運営管理機関が遂行可能なラインアップ範囲であること。
 - ・加入者の投資知識の浸透度が制度導入当初は必ずしも高くないことを考慮して選定。
 - ・提示商品数は制度開始当初、分散投資の観点から必要と考えられる程度とし、投資教育の浸透度・ニーズを踏まえて、労使協議の上、段階的拡大を検討する。
 - ・個別商品は、信頼性、信託報酬等加入者メリットが中長期的に高いものを選定。
- 最終選定 コストを重視、労組の有資格者(ファイナンシャル・プランナー、DCプランナー)の意見を取り入れながら商品を選定。

<ステップ4：労使協議会で妥結>

- 導入前、導入後とも、投資教育を確実に継続実施していくことを確認。

・労組機関確認結果 賛成 93.7%、反対 0.5%、保留 5.8%

<ステップ5：導入教育内容検討、実施>

- (1) 教育メニューを複数用意
 - イーラーニング(会社が実施)
 - 全体セミナー(会社が実施、国内外で 230 回実施)
 - オプションセミナー(会社が実施、理解不足の加入者対象)
 - 個別相談会(会社)
 - ライフプランセミナー(労組)
 - UNISTASION(労組)
 - 個別相談(労組)・・・等
- (2) 全体セミナーはステップを踏んで実施
 - 最初は会社関係者、労組役員、資産運用を全く知らない加入者対象にプレセミナーを実施。
 - プレセミナーでのアンケート結果や要望・意見・質問をベースに全体セミナーを実施。
- (3) 労組は会社提供の教育(確定拠出中心の教育になりがち)で不足している点をカバー
 - ライフプラン全体、老後資金づくり全体についてフォロー
 - 「前払い又は確定拠出年金制度加入の選択のポイント」セミナーの開催

3. 現在(2004年11月時点)および今後の取り組み方針

- (1) 人事部、企業年金基金、労組で継続教育内容を検討
 - 継続教育は 2005 年 1 月頃スタート。
- (2) 労組では従来通りセミナーを定期的に関催、個別相談も随時受付
 - 労組のセミナーは 1 週間で定員オーバーとなるほど活況を呈している。
- (3) 運用状況を観察しながら運用商品追加も労使で検討
 - 労組としては確定拠出年金が老後資金づくりの全てではないと考えているため、むやみと商品を増やすつもりはない。

4. 現在(2005年2月現在)の状況(主に継続教育関係)

- (1) 労働組合独自の取り組み
 - 2004 年 12 月～から、確定拠出年金や投資に関するセミナーを継続開催中。
 - 就業時間外 2 時間コースは計 9 回、休日コースは毎月 1 回のペースで開催。
 - セミナー名(内容)は、「投資セミナー」、「確定申告セミナー(確定拠出年金制度移行時に過去分を前払いした従業員も多いため)」、「年金セミナー」、「経済的自立セミナー」、「生きがいとライフプランセミナー」等々、老後資金づく

りや人生について考えるセミナーを継続実施中。(講義の中には確定拠出年金やその他の企業年金はもちろん、公的年金や投資信託、株式投資等の話が盛り込まれている)

(2) 会社・企業年金基金・労働組合の取り組み

<基本的考え方>

人事部・企業年金基金・労働組合3者が協働して推進。実行主体は基金(年金課)。

<実施内容>

◇セイコーエプソン各拠点組合支部役員対象にDCの勉強会を開催。

- ・2004年12月から4月までほぼ全事業部(本社・広丘村井・豊科・島内・塩尻・諏訪南・伊那松島)〈4月〉・松本南〈4月〉)訪問
- ・内容は、DCの仕組み、金融商品の特徴、分散投資の勧め、過去の市場の動き、リバランスの勧め、運用成績表の見方説明、など。
- ・ここから得た教訓
 - ①10人程度の集まりにすると質問・発言も出易く理解が深まる。
 - ②ごく初歩的な疑問が多く出されることから、ボトムアップのための基礎的メニューがより必要と思われる。理解が進んでいる人対象のセミナーをDC継続教育として会社が実施する優先度は低い。
- ・よって当面は年金課が主体となり、10名程度集めてもらえればどこでも出張して勉強会を開催しますという活動をとっていきたい。(大ホールに100名集めて開催しても効果・反応は期待薄・・・導入事前教育の教訓)
- ・将来的には、年金課でごく基礎的な内容のパワーポイント教材を用意し個々の拠点総務担当者・拠点組合役員に勉強会を実施してもらい、対応できない質問については運営管理機関コールセンター或いは年金課につなげるという動きを作って継続教育活動に広がりを出していきたい。

◇社内にDC専用HPを開設(2004/12/28)

- ・1月度アクセス数約700名(重複除く。DC加入者の約6%)
 - ・主な内容
 - ①上半期実績報告
 - ②専用メール・内線電話によるQ&A対応
 - ③運用管理機関コールセンター、専用My Pageのプロモーション
 - ④過去分をキャッシュで受け取った者対象の確定申告書記入ガイダンス掲載
 - ⑤組合主催セミナー紹介(金融商品と運用・・・)
 - ⑥よくあるご質問掲載
- 配分指定・スイッチングの方法・手数料はかかるか

パスワード紛失対応

転勤に伴う住所変更方法が知りたい 等

◇3月に基金加入者（新たに入社5年を超える者対象）に開催する基金セミナーの第2部としてDCおさらい編を実施予定。

- ・セイコーエプソン事業所 18 拠点、エプソン販売事業所 10 拠点
- ・4月、9月にも開催

◇DC見直し委員会開催予定（5月頃）

- ・年2回実施される運営管理機関による実績報告時期に同期
- ・メンバー；人事部、経理部、基金、組合、オブザーバー；運営管理機関
- ・トピック

2004 下期実績報告（運営管理機関）

投資商品見直し（具体的分野の商品〈例…中国株投信等〉を挙げ新規追加する必要性を検討）

継続教育について（活動報告と意見交換）

従業員の声の紹介（組合）

以上