

## Ⅱ 確定拠出年金連絡会議・座談会

(参考資料1) 確定拠出年金制度における投資教育を行うに当たっての留意点

(参考資料2) 法令解釈(平成13年8月21日年発第213号の抜粋)

(参考資料3) 企業型確定拠出年金の加入者実態調査の結果

## 確定拠出年金連絡会議・座談会

－確定拠出年金制度における投資教育を行うに当たっての留意点－

日 時：平成16年12月14日（木）10：40～11：55

場 所：厚生労働省専用第15会議室

出席者：伊藤 彰久（日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局部長）

太田 健一（アプライドバイオシステムズジャパン株式会社シニアマネージャー）

小野 明（日本商工会議所新規プロジェクト担当付副部長）

（進行役）加子 茂（株式会社日立製作所労政人事部長）

斎藤 順子（特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会代表）

徳住 祥蔵（新日本製鐵株式会社顧問）

中井川 誠（国民年金基金連合会確定拠出年金部長）

秦 穰治（サンデン株式会社人事本部長）

福原 裕（株式会社三越人事部労務厚生担当ゼネラルマネージャー）

松井 博志（日本経済団体連合会国民生活本部本部長）

松田 健司（双日株式会社人事総務部長）

光谷 英彦（株式会社ジューテック顧問）

吉田 和男（日本アイ・ビー・エム株式会社人事管理課長）

渡邊 久夫（東京電設サービス株式会社労務人事部部長）

事務局：神田 裕二（厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長）

### ○加子

座談会の進行役を務めさせていただきます、㈱日立製作所の加子です。よろしくお願ひします。

本日は、今後確定拠出年金制度に参入される企業や継続教育に取り組もうとする企業等にとって、検討の際に参考としてもらえるよう、確定拠出年金制度における投資教育を行うに当たってどのような点に注意していくべきか、ということについて御議論いただきたいと思っております。

論点につきましては大きく三つ、1点目が「投資教育への関わり方」、2点目が「投資教育の内容」、3点目が「事業主が行う投資教育の法的位置付け」となっております。（参考資料1参照）

これら三つの論点に沿いまして、皆様方ご自身が苦勞されている点をご紹介いただいたり、逆に自社の取り組み状況にとられることなく、投資教育のあるべき姿等について、自由にご意見をいただければと思います。

### 【投資教育への関わり方】

#### ○加子

それでは一つ目の論点であります「投資教育の関わり方」について、御意見を願ひします。

#### ○小野

日本商工会議所の小野です。

確定拠出年金制度における投資教育を、事業主側、企業側サイドから論じますと、単に投資教育だけにとらえずに、確定拠出年金を導入する1つの大きなメリットは、従業員の自立化を促すということで、いわゆる「待ち」の社員から積極的に自分で考えて行動を起こしていく、会社は今そういう人材を求めていると思っておりますけれども、そういった従業員の自立化をより一層促していく、言わばキャリアアップにつながるんだと、キャリアアップ支援なんだという事業主側、経営者側の意識改革を起こさせていくというのが大事なのかなと思っております。

そういうことを考えていきますと、例えば、確定給付企業年金制度の総コストを考えますと、確定拠出年金制度の方が非常に節約と申しまししょうか、機会利益が出ているわけがございますので、その分の幾ばくかを投資教育の方の費用に振分けるということへの理解にも進んでいくでしょうし、それから、キャリアアップ支援だと考えれば、結果的には企業にとってもプラスになるのだと考えれば、投資教育

に対する理解が事業主、会社側に生まれます。そして、従業員側にしてもモチベーションの高揚につながります。

それから、私どもは年金の人材育成に特に力を入れておまして、1つには企業の中にDCプランナーという企業年金の総合的なエキスパートを育てるということを重視しております。専門家の育成は勿論のこと、企業の中に人材を育てることが、結局、急がば回れということになると思っております。特に、今、御相談を受けている中で、いわゆる事務部門と工場部門、勿論インターネットなどを使っているいろいろな継続教育が行われているわけですが、その情報の落差が大きいということが一つ大きな問題になっています。これは、どうしても工場の従業員の方々に1人1台のパソコンを与えるというのは難しいですし、地方に工場が置かれている場合が多いものですから、そこと東京とか大阪とか大都市部の、しかも、従業員1人1台ずつパソコンを与えられていて、いろいろな情報が入ってくるという環境の違いによる情報の格差、これはやはり考えなければいけない問題かと思っております。そういう意味では、例えば、DCプランナーのような企業年金に精通した企業内人材を育てることが、必要であると存じます。工場の人たちも何かわからないこととか質問があれば、その工場の中にそういった人材がいれば相談にも乗ってもらえます。そうすれば、企業から見たときの投資教育の全体のコストも軽減できます。論点メモに事業主と運営管理機関の役割分担というのがありましたが、企業内の制度の概要や運用商品のライナップとか、一番肝心なことがわかっておられるのは人事担当者あるいはそういう関係の方々だと思いますので、そういう方々が本来継続教育をすることができれば一番良いので、そういう意味では企業内人材を育てることが結局は急がば回れで一番効果があるし、かつ的確であると思っております。私どもとしては、DCプランナーのような企業内の人材育成ということに力を入れていく必要性を考えています。

したがって、経営者、従業員のモチベーションの高揚と、企業内人材の育成ということに一つの重きを置きたいと考えております。

○斎藤

確定拠出年金教育協会の斎藤でございます。

ちょっと抽象的な話になるかもしれないですけども、今まで企業様にとって教育というのは人材に対する投資という部分が大きかったんだと思います。業務教育とか技術教育といった人材の教育は非常に熱心にされていたし、それが企業収益に直結していたという部分もあると思うんですけども、こと確定拠出年金の加入者教育については、それは投資ではなくて企業にとっては結局コストになるわけです。

教育はやはり制度導入時の教育や新規加入時の教育よりも継続教育の方に重きを置くべきだなと私は思っておりますが、ただし、継続していくためには、やはりコストも掛かります。費用をどういうふうに捻出するのかということところが1つ目にあるわけなんですけれども、私どもで企業様のヒアリングを何社様かささせていただいている事例を御紹介したいと思います。まず、企業様の中には、継続教育を明らかにコストですというふうにとらまえられて、労務費というような観点で投資教育の費用を捻出し費用化されていらっしゃる場合があります。

一方で、これも実際にあったんですが、社員研修費として捻出していらっしゃる場所もございました。こちらの企業様は、既に社内でイントラネットでe-learningもやっていたりして、例えばISOの教育とかコンプライアンスの教育とかセクハラ教育といった、社員研修の上に乗っかるような格好で確定拠出年金の教育という部分を乗せていらっしゃるいました。e-learningであるかどうかは別としてなんですけど、そういった社員の力を強くするというような意味での費用捻出をされていらっしゃるというところがありましたので、それを御報告したいと思います。

○松井

日本経済団体連合会の松井です。

論点メモにある「1. 投資教育への関わり方」の②の2つ目にある「制度概要については人事担当者が、資産運用の基礎知識や金融商品の仕組みと特徴についてはフィナンシャル・プランナーがそれぞれ説明。」についてですが、人事担当の方が資産運用のどこまで本当に説明し得るかというのは、企業側として、そういう人たちをうまく教育するというのは、実は非常に難しいのではないかと思います。恐らく基本的な知識のみに限られるので、制度の概要など、企業側の制度を説明するのは問題ないかもしれないが、商品の中身、知識というものは、それを直接扱っておられる信託銀行とか生保さんも含め

て、日々変わるものをどこまで企業に求めていくか。現実には対応し切れない部分がやはりあるのではないかと思います。これは恐らく現場でも悩ましい点が多いのではないかと思います。

それから、事業主として勤務時間中の実施が望ましいというのが法令解釈（参考資料2参照）の中にも書かれているのは十分承知しているつもりですが、いわゆる基礎編については、ある程度企業としてもやむを得ないという気はしますが、いろいろな形があり、投資信託にかなり興味をお持ちの方についての、言わば上級コースみたいなものもすべて時間中にやらなくてはいけないのか。いろいろなメニューを用意するとなると、企業としても対応し切れない部分もあると思いますので、ここまでもすべて時間中でやれというのは、かえって企業が自由な教育をしようということの阻害にならないのかという若干懸念を覚えるところです。

○光谷

（株）ジュテックの光谷です。

実は私のところではまた来年2月ごろに継続教育をやろうと思っているんですけども、これは実はその前段階としまして10月ごろにアンケート調査、必ず継続教育をやる前に我々はアンケート調査をやっているんですけども、その結果も踏まえて、我々の会社では、希望者ということにしようと思っています。どうしてかということ、実際問題として、全国各地に営業所とかいっぱいあり、全員参加でやろうとなると大変なコストになってしまうということで、希望者ということにしたんですが、就業時間中ということもさることながら、そういった継続教育を全員参加という格好にすべきか、あるいは自由参加という格好にすべきかということも、皆さんどうお考えなのかということも議論してほしいなと思うんですけども。

○加子

わかりました。それでは、只今の光谷様と、先ほど松井様が御指摘になっています就業時間中に投資教育を行うことの是非、それから、教育を強制参加あるいは自由参加のいずれで行うか、これらの点について各企業で個々に工夫等されたことがございましたら、御紹介いただきたいと思います。

○福原

（株）三越の福原でございます。

手前どもの事例を申し上げますと、先ほど松井さんの方からも御指摘のあったように、制度概要については人事担当者が説明しました。又、制度導入にあたり確定拠出年金と前払退職金の選択性にいたしましたので、これについては選択をするための知識が必要である、ということもありますので、人事担当者自らが独自の資料、ビデオをつくって説明しました。先ほどの勤務時間内にするかどうか、これも悩みまして組合とも議論をした結果、具体的な商品知識の基本的なところ、つまりその選択を得られるところまでは勤務時間内にやろうと。それ以上について、例えば具体的な金融商品の詳細のところにつきましては、勤務時間外として区別して自主参加と致しました。

ただ、これは時間内で徹底的にやるといった考え方もあって悩みました。フォロー教育についても勿論、時間内で徹底的にやることも選択肢の一つだと思います。ただ、余り規定されますと、企業の様々な事情もございますし、ここからはちょっと私の意見になりますが、小さな会社、手前どもはグループ会社に確定拠出年金を導入することを検討しているんですけども、確定拠出年金普及にも影響してくるのではないかと、ということも事実だと思います。

私も皆さんのお話を聞いていて感じたのですが、この辺は例えば、私どもも変えているんですけども各社においても人事・賃金制度等、いろいろな仕組みを、今どんどん変えていращやると思いますし、これも教育が実際に相当必要なわけですね。ところが、よく考えてみると、これについては1回は説明を徹底的にいたしますけれども、それ以降の評価等については勿論フォローすることはあっても、制度そのものを何回も何回もわかるまで説明しているかということ、ほとんどの企業はそうではないのではないかと思います。そういったことを考えたときに、やはり今、確定拠出年金については相当社会的にもクローズアップされていますので、どうしても教育ということにスポットが当てられやすいんですけども、これについては企業姿勢そのものでございますので、ある程度企業の独自の判断に任されるべきことなのかなと感じております。

○渡邊

東京電設サービス（株）の渡邊です。

私ども継続投資教育につきましては、セミナーとしては実施はしていないんですけども、ガイドブックあ

るいは投資実績というようなことにつきましては全員に配布いたしまして、商品についての関心を高め  
ていただくというようなことは実施いたしております。

ただ、今後セミナーを全員にということではなくて、希望者に対して時間内に継続投資教育という  
ものを実施いたしまして、やっていきたいということを考えております。といいますのは、やはり希望者  
ということであれば、それだけ関心が強いから、それだけ理解度というものも高いであろうという  
ようなことを考えまして、そのような実施というものを考えております。

論点メモに労働組合との関係についてございましたけれども、これは継続投資ということではないん  
ですが、組合との関係ということで、私ども組合とは導入教育のときに一緒に検討会を2年間ほど実施  
してまいりました。専門家を10回ほど招いての検討会、あるいは会社側と組合常任部との自主的な検討  
会を10回ほど、合計20回ほどの検討会を実施してまいりまして、これは非常によかったですと思います。

そういうことで、導入ということにつきましては非常に導入がスムーズに済んだということが言えた  
と思うんですが、ただ、それが一般社員への導入ということには、なかなかうまくつながらなかったと  
いうことがございまして、組合は常任部の方がやはり一般社員全員に理解・納得をしてもらってからで  
ないと、導入というものをやらせてはもらえないというようなことで、計画を3か月ばかり遅らせた  
というようなことがございました。それでも組合との関係というのは、ともに検討会議を実施してきた  
ということが非常に効果があったということが言えるかと思えます。

ちょっと導入のことまで申し上げましたけれども、継続検討会というのは希望者を募っての検討会と  
いうようなことをこれから実施してまいりたいということを考えております。

#### ○光谷

先ほどの件に関係するのですが、実は自由参加というふうに申し上げましたけれども、非常に悩んで  
いるというか、アンケートでは、都合がつけば参加したいと書いている人が全体で8割以上なんです  
ね。ほとんどが営業マンなので、多分土曜日にやることになると思いますが、参加できるかどうかとい  
うのは実際やってみないとわからない。つまり、関心は一応あるけれども、それが行動に結びつくか  
どうかは別問題というか、わからないんですね。仮に、最低限の関心はあるにせよ、それが本当の意  
味で研修というものに参加するという行動に結びつくかどうかは、やはり本当の意味で強い関心  
があるかどうかということに掛かってくるんです。自由参加にすると、その辺が本当は、特に若い  
人たちには無関心層が非常に多いわけで、我々の会社で実施しているアンケートも、年代的に20  
~50歳代あるいは男性、女性に分けているんですが、企業型確定拠出年金の加入者実態調査の  
結果(参考資料3参照)と同じなんですね。そうしますと、そういう関心のない人たちを自由参  
加という格好でやると、関心を持つ層に引き上げられるかどうかというのは非常に難しい問題  
です。そう考えると、勿論法令上こうしなければならぬというふうなことはやるべきではなく、  
福原さんがおっしゃったように、企業の裁量に任せたらいいと思うんですが、実際問題として  
企業として自由参加という格好にすると、そういった関心がない人たちを引き上げられるのか  
どうか非常に懸念されるところで、私自身どうすればいいのかなと迷っている状態なん  
ですね。

#### ○秦

サンデン(株)の秦です。

継続教育についてですが、今回私どもは全社員強制で、しかも全部、基本的には業務中にや  
っておりますので、言ってみれば業務ですから全員参加という形で継続教育を実施して  
みました。

私どもも今の光谷さんとまさに同じ悩みで組合とずっとやっていたわけですがけれども、  
今回の継続教育の実施に当たっては組合の意見に乗ろうということで決めたわけ  
ですね。その理由はなぜかといいますと、まさに今、光谷さんがお話しされてい  
るように、時間内に興味がある人は集まれと言うと、興味がある人だけは多分集  
まるだろうということですね。ですから、本当に確定拠出年金制度を入れて一番  
問題になりそうな無関心層は恐らく出てこない可能性がある。組合側もそういう  
ことを主張してきたし、私どもも多分そうだろうなと考えました。だから、少  
なくとも導入して1年半経ったところで、無関心層を全滅させることは多分  
できないと思うのですけれども、少なくとも今我々が見るところ、恐らく弊  
社といえども50%以上無関心層が多分いると思うのですね。ですから、それ  
をある程度、例えば10~20%以内のところを押さえ込みたいという意思  
を持って、“今回は何が何でも仕事として出ろ”という形で、言ってみれば  
実験をやってみたところだろうと思うのです。これで本当に無関心層が撲滅  
できるのかなのか、正直まだ私も自信があるわけではないので、継続教育を  
実施してどの位の効果

があったのかアンケート調査を実施してみたいと思っていますので、そのアンケート調査の結果を待ちたいと思います。

したがって、やはり教育の主眼を無関心層に置いた場合に、それで選択性にしますよというのは、正直なかなか難しいところがあります。私どもも実はWebが使えない、パソコンが使えない人のための研修というのは、昼休みとか業後に自由参加で、工場とか営業所を随分回って何か月かやったわけですが、これはそこそこ効果は確かにありました。事実Webの使用回数というのは飛躍的に伸びたのですが、その辺のところまでは言ってみれば自由参加の形でやったわけですが、今回こういうことでやったのがどうなるか、まだ私もちよっと結論は出していないのですけれども、ただ、私が何が問題だと思っているかと申しますと、無関心層をそのまま置き去りにしたままで企業が確定拠出年金制度をずっとやっていったときに、10年後に“私に対して適切な教育をしてくれなかったから退職金がこうなってしまったじゃないか”というようなことで、例えば訴訟問題になる。日本も大分いろいろな訴訟問題が出てきています。アメリカでは、今この訴訟問題がかなり出ていると聞いています。したがって、選択的教育というのが企業の努力義務として本当に適当なものとして認められるのか、それともそうではないのかという辺りのところは、やはり少なくとも確定拠出年金制度についての先進国の事例等から見て、適切な判断をしていただく必要というのがあるのではないかと考えています。

○加子

只今の秦様のお話によりますと、今回は、無関心層の撲滅のために、就業時間中に強制参加で教育を行ったけれども、今後は、自己責任に委ねて自由参加の教育にするということでしょうか。

○秦

念のためですけれども、一応組合に対しては、“これで無関心層は一掃できたとは言わないけれども、そこそこ落ちるはずだから、これから先はもう業務後だぞ”というようなことは言っているのですが、どこまでいけるかまだわからないですね。

○吉田

日本アイ・ビー・エム㈱の吉田です。

大した事例ではないんですけれども、こういうITの企業でもございますので、その前に多分、確定拠出年金制度の主役は私は間違いなく社員だと思うんですね。では、会社は何をするのといったら、やはり動機付けさせる役割だと思うんです。動機付けするためにはいろいろな情報とかが必要であって、それは例えば運営管理機関さんに提供してもらおうと。多分、会社が一生懸命つくったところで、そんなにレベルが高いものはつくれないというのはよくわかっていますので、多分スペシャリティが高いところにいるいろいろ頼みながら分業していくという形が、私はベストだと思っています。

それと、あと研修とかそういう動機付けさせるためのやり方なんですけれども、多分、企業さんでいろいろ事情があったり、レベル間の差があったり、これはしようがないところですので、多分キーワードはこの研修全般に言えることだと思うんですけれども、「いつでも」と「どこでも」と「誰でも」だと思うんです。だから、時間内にやろうと、時間外にやろうと、それは企業さんの立場、立場で決めればよいことでもありますし、時間内にずっとそればかり見ていると、業務成績が悪くなったら、それはそういう処遇になるだけですので、その辺は余り強制的なものでやるのではなくて、やはり実態を見ながら個々に決めていく話だと思います。

ただ、何も無いというのはちょっとまずいと思いますので、例えば、社内からでもアクセスできる場所に情報がある、自宅からでも例えば見られる、それは別に朝だろうが、昼だろうが、夜だろうが、どこでも見れるといった環境をつくってあげるのが、多分私は企業の役割ではないかと考えています。

○伊藤

日本労働組合総連合会の伊藤です。

論点メモの投資教育を行うに当たっての留意点という中でも労働組合の関係、投資教育へのかかわり方として1つの項目に挙がっております。一義的には投資教育というのは事業主さんの責務だと思っておりますが、実態として私どもの参加の組合の中でも、組合の役員がフィナンシャル・プランナーの資格を取って教育をやっているというような事例もございます。

今日、組合との関係ということでいろいろ意見がありましたので、別途書面なりで出させていただければと思っております。(前出：労働組合の取組み状況の資料参照)

## 【投資教育の内容】

### ○加子

続きまして二つ目の論点であります「投資教育の内容」について、御意見を申し上げます。

### ○秦

既に多くの方が御存じだと思いますが、私どもは、実は時間内に継続教育を3つのコースに分けて実施したわけです。Aコースといういわゆる初級コースはゲーム感覚のもので、まさに確定拠出年金制度の勉強というよりは、投資の勉強というような感じのコースです。Cコースは相当難しい、金融知識の相当レベルの高いところまで持っていく。Bコースが、言わば導入時教育に若干色をつけたものということだったわけですが、自主選択とした訳ですが、全体としてはAコースが50%、Bコースが37%ぐらいですか、Cコースは13%ぐらいの選択率でした。出口調査というか、いろいろな人の意見を聞いたところによりますと、AコースとCコースというのは非常に面白かった、ためになったということを知るので、それに対して、導入時教育の焼き直しになっているBコースは、多分そういう意味では一番つまらなかったということになる。だから、やはり総花的に物事を教えるというのが一番難しいし、導入時教育の場合もそここのところつまらないという一番大きな理由になってしまっているのではないかと思います。

私が今申し上げたいのは、Cコースの方については直接アクションに結びつくと思うのでいいのですが、Aコースの人たち、一番初歩の投資に関心を持ってもらうというコースについて、組合を初めとして出口調査の結果は極めて良好で、全部で千数百人の人がサンデンの場合受けたわけですが、勿論寝る人は誰もいないし、真面目に受講してくれたということで、講師も非常にやりがいがあった。その研修自体としてはよかったと思うのですが、問題は、その結果が本当にアクションに結びつくのかどうか。こここのところに対してまだ私も100%自信がないので、1~2月の辺りで研修に対してどのくらい実質効果があったのかというのを測定してみたい、全社員にアンケート調査をやってみたいと思っていますが、やはり面白かったという研修と効果があるかということとは別の問題かもしれない。その辺のところを我々も少し見極めていく必要があるんだろうなと思っています。

### ○小野

論点メモにも書かれておりますけれども、投資教育内容をわかりやすくするための工夫としてどのようなことをすべきかということがあります。専門用語の取扱いにあると存じます。これが実は一つ大きなネックになっています。この専門用語に関しては難しいからと言って、他の言葉に会社の中で置き換えたとしても、外に出ればいろいろな専門用語が飛び交うわけで、むしろ専門用語を簡単な言葉で置き換えるというよりも、専門用語は専門用語として理解してもらうだけけれども、その意味をいかにわかりやすく説明するかということに重きを置くといいのではないかと。したがって、投資教育の事例集、いろいろな投資教育の事例が出てくると思うんですけれども、その中に専門用語を置き換えるのではなくて、専門用語は専門用語で使うだけけれども、それをわかりやすく説明しているという内容が入ると、特に中小企業の従業員にとっては非常にわかりやすいものになるのかなと思っています。

それから、Webの件なんですけれども、やはり低コストで効率よくやるには確かにWebが一つ有効な武器になると思います。できるだけ音声と画像を入れ込んだ形で、関心を持たせるような形でつくっていくというようなことを考える必要があります。Webを活用した投資教育構築の財政的支援を国が果たしていただくと良いと思いますが、結局最後はどんなにいい投資教育のシステムをつくっても、それに参加するあるいは運営する企業なり従業員側にやる気がないと、仏作って魂入れずになってしまいますので、やはり急がば回れで、その啓発が最後は重要になってくるものと存じます。

### ○福原

少しだけ皆さんにお伝えをしておきたいことがありますので説明させていただきます。先ほど各社の自由だとは言いながらも、手前どもは今、フォロー研修としてセミナーを実施してまして、これは希望者が自主参加なんです。その中で講師の話を聞きますと気がついたことは、実はそのフォロー研修に出てくる方は前向きの方ではあるんですが、基本的な知識である想定運用利回りについてしっかり説明をしたつもりではあったんですが、実はわかっていなかったというケースが散見されております。これは企業型確定拠出年金の加入者実態調査の結果にもございましたけれども、現場で販売一筋でやっている女性の方、男性の方、そういう方々がいきなり教育されたために、現実的には十分理解されていないケースも大分あるんだろうなと。ですから、多くの社員が元本は確保されている、と誤解されている

のではないかと考えています。これは大変基本的なことでもありますが、そういったこともあるのかなと思います。

ですから、先ほどお話がありましたように、本当に易しい言葉でいかに伝えるか、これが一番難しいと思うんですけれども、これを企業側としてはもう一回反省をして、基本的な知識がもし間違っ理解されていたら企業の責任だと思いますので、ここについてはある程度責任を持ってやるべきなのかなと思います。この辺は法令解釈の内容を見直す場合に、その中でそういったことをどこまで踏み込むかという課題はあるかもしれませんが、もし最低限のことを理解されていないのであれば、これは言ったという一つの責任を果たしているにしても、社員が理解していないことに対しては責任が生じる、と思いますので検討すべき項目だと考えます。

○秦

今の福原さんのお話に関連して、ちょっとだけ付け加えさせていただきたいのですが、今回、導入時教育と継続教育を併せてやってみて私を感じることは、やはり導入時教育というのは企業が思っているほど全然効果はないということが、かなりはっきりしているのではないかなと思うのです。それはなぜかという、まだ自分はやっていないわけですから、土壌がないわけですよね、そこに教育されても効果は限定的です。ですから、導入時教育にこと細かく余りたくさんやっても、もしかすると余り意味がない。だから、先ほど来、いろいろ出ていましたけれども、導入時教育というのは、これは極言ですが、なぜ自分はある商品を選択しなければいけないのかという必要性を教えることと、その結果をどうやって自分でフォローしていくか、という2点を教えれば、それ以上のことは言ってもほとんどむだなのではないかなという感じが正直しています。

それに対して、実は実際自分で動かすようになってからの教育の方がはるかに効果があるし、事実それをしていかないと、本当の意味で確定拠出年金制度について教育をやったことにならないのではないかなという、今のところ個人的な感情を持っております。

○光谷

実は私のところでは、先ほどちょっとアンケートという話もしましたけれども、実はずっと大体週一遍、最低でも月に3回ぐらい全社員にメールという格好で、年金に関するいろいろな説明をしているんですね。印刷しますと、1回分が3ページから4ページくらい。内容としては、確定拠出年金だけでは足りないなということで、公的年金の話も絡めてちょっとやっているんですけれども、その中で例えば、先ほど小野さんからお話がありましたように、専門用語を入れないと、短時間の間に説明ができないし、専門用語の意味を解説する時間もない、それで、メールの中で、こういう事例があって、それは実は専門用語ではこういう言葉なんですよという格好で説明する方法をとっているんですね。

我々の会社は基本的には全員がパソコンを持っていますので、それを活用して、ずっとそういった格好での継続教育をやっております。今、秦さんがおっしゃったように、まさに加入時の教育では、本当にみんな何もわからないところで話をしているので、雲をつかむような話といますか、それに近い状態。それだけではしょうがないので、集中的な研修といますか、教育といますか、それに至るまでは今言ったような格好で、社員に例えば、先ほど福原さんからもお話がありましたけれども、想定利回りを会社としてはこういうふうに考えているので、例えば元本だけで運用していると2年間経った現在では、これだけの差がついていますよと。実際の退職金の想定ベースからはこれだけの差がついており、10年後そのままいけば、これだけの差になりますよというようなことを、一応メールを通してやっているわけです。

○松井

無関心層に向けて投資教育でどうのこうののではなくて、いわゆる人事処遇制度の改定とか、あるいは退職金の在り方とか、あるいは自らのライフプランニングをどのようにするのかという一般的な説明の中で、更に公的年金の給付が削減されていくことや、これからの老後は、自己責任がより強く求められるという考え方を強調する中で、その1つのアイテムが確定拠出年金制度であるという動機付けをしないと、幾ら教育をそこだけで特化してやろうとしても、なかなか興味を持ってもらえないのではないかと私は感じております。ですから、ここでの投資教育あるいは継続教育は義務としてやるということではなくて、本当に関心を持たせるための仕掛けは、この投資教育だけでは十分できないのではないかと私は思います。

○太田



アプライドバイオシステムズジャパン㈱の太田です。

松井さんと全く同じ考えです。というのは、いわゆる公的年金のところ、ここの給付水準を全く知らないというのが、見ると一番多いんですね。家庭と言う経済主体において確定拠出年金制度の退職後給付というのは言ってみれば微々たるものはずなんです。はるかに大きい公的年金の部分が一体どれだけあるのかを知らずして、合理的な資金配分をどうするのかという意思決定などできるはずがないと思うんですよ。ですから、ここの確定拠出年金制度における投資教育云々ということに入る前に、本当に社員というのか、人々に対してどれだけの給付があるのかということをもっと知らしめて、その中で確定拠出年金の投資教育をどうするのか、それを考えるのが、どうも私としては先立つ考え方ではないかと思います。

○小野

今くしくもお話が出ていましたけれども、実は私どもは各地の商工会議所でいろいろなセミナーを行っているわけですが、この企業年金のセミナーというのは関心がある層と関心がない層の極端に2つに分かれてしまうんです。ところが、年金法改正が事業主あるいは従業員にどういう影響があるのかというテーマを前面に出しますと、結構人が集まる。実は、この投資教育も同様で私供もいろいろ御相談に預かっているんですけども、正面切って投資教育とやりますと事業主も従業員も何となく腰砕けというか、特に継続教育の部分ではどうしても、お互いにある意味熱が冷めてきてしまうところがあるのかなと思います。

例えば、従業員サイドで言えば、制度設計がなされるときに、あらかじめ設定されている目標とする想定利回りというのが幾らくらいあるのか、想定利回りはどの程度のものなのかということがなかなかわかっていないというようなこともあったりして、もし、そのような点について指摘がなされますと、1つの目標が出るわけですので、それを目指して自己責任、自助努力でやっていこうというような気運が生まれ、一つの意義付けにもなるだろうと思います。

○光谷

従来より、想定利回りと運用のシミュレーションを行った結果との差等のことについての投資教育を実施していますが、今年の夏ぐらいから確定拠出年金とのかかわり、つまりそれは老後の資金としてトータルにどのくらい必要なのかという観点から、公的年金の話も継続してメールで流しているんですけども、こちらの方はより関心が高いですね。これは確定拠出年金の部分というのは、投資して幾ら増えたとか損したといっても、まだ額としては知れているんですけども、公的年金の方は非常に大きな額になりますので、まさに自分の老後に直結するところがあるためだと思います。公的年金について、いろいろなケーススタディを交えながら、その場合に公的年金はどういうふうになるのか、ということ、ある家族を設定し、それをモデルにストーリーをつくるかたちで説明をしているんですけども。いずれにしても、やはり先ほど松井さんからもお話がありましたが、確定拠出年金だけではなくて、いわゆる年金そのものの中の確定拠出年金というふうに広げていけば、関心が高まっていくのかなというふうには思っている次第です。

○松田

双日㈱の松田です。

例えば、企業型確定拠出年金の加入者実態調査の結果からいろいろな課題が出ていましたけれども、「習うより慣れろ」とか体験的なプログラムといったことがありまして、やはり難しいことを幾ら厚い冊子をつくっても、ほとんど効果というのではない人にはないと思うんです。ですから、いかに簡単に教えるかということと、例えば、マネーゲームではないですけども、実際に我々は今、運用するときパソコンから入っているいろいろやっているわけですが、それが実際に本当の結果として運用成績が出てくるのはいいんですが、例えば、自信のない人には同じ本当のアクチュアルのそういった運用商品でもって、実際にはやらないけれどもゲームとしてバーチャルで、例えば1年、2年やってみたら、それがどういう効果があったのかみたいなものが体感できるようなものを開発していただくとか、やはりそういったことをもっと「べき論」よりもプラクティスというか、そちらをもっと研究していく必要があるのかなと思います。

【事業主が行う投資教育の法的位置付け】

○加子

最後に三つ目の論点であります「事業主が行う投資教育の法的位置付け」について、御意見を申し上げます。

○松井

投資教育の法的位置付けであります。これは一応ガイドラインみたいな形になっているのかもしれませんが、企業型確定拠出年金の加入者実態調査でも、年代別に必要かもしれないなどという調査結果がございました。そういったしますと、我が国の確定拠出年金における投資教育というものは、まだまだ研究途上という感じもいたしますので、できる限り平易な形での事例集みたいなものが提供され得る、そういうことが今は一番重要なのではないかと考えております。法的にきつく書くというよりも、いろいろな取り組みがあるというものをうまく行政としても集めていただいて、それが例えば、インターネットで公開された形で入手しやすくする、そのような仕組みを設けてもらえればと思います。

○中井川

国民年金基金連合会の中井川でございます。

今のことに関連してでございますが、論点メモにある投資教育の実施例については非常に具体的な実例で、私にとっても非常に有益な記載がなされていると思うんです。では、それを例えば、ガイドラインで言えば一定の標準であるわけでございますので、標準系という形ですべての企業型、私どもも含めてそういうふうやっていくというような道筋の、いわゆる一段階としてとらえられるのか、それとも、まず先進的な事例ということで事例集をつくられて、各企業さんなりでやって、こういうような実例をやることによって、投資教育の実質が上がっているという効果測定というものがある初めてガイドライン化できるというような考え方も一方ではあるかと思うんですが、そういう意味でガイドラインと事例集、それとの関係なり道筋なりというのは、やはり分けるなら分ける、連続性を持たせるなら持たせるということで、はっきり整理する必要があるのではないかと考えております。

○神田

松井さんと中井川さんからお話がありましたように、今の段階で言いますと、導入されて非常に長期にわたっているわけではないので、我が国における投資教育がまだ発展途上にあるということは御指摘のとおりだと思いますので、これだけが唯一絶対の方法というような形で押しつけるようなガイドラインというものを今つくるのは、いかがなものかと私どもも考えております。ただ、法令解釈などを見てみますと、今の段階で必ず改正するとかしないとかいうことを決めているということではありませんが、どうも見てみると、どちらかという制度導入時なり加入時を専ら念頭に置いて書いていて、その後の継続教育等についての記述ぶりなり視点というのが、少し足りないように思いますので、必要があればそういう部分も修正するということはあるかと思っております。どういうふう書いてみても、法律上は事業主の努力義務ですので、現状で言えば強制ということにはならないのではないかと認識しております。

○秦

松井さんからもお話がありましたけれども、企業からすれば継続教育というのは確かに非常に悩ましい問題であることは間違いないと思うのです。この「悩ましい」という意味が、何重の意味で悩ましいのです。1つは企業型確定拠出年金の加入者実態調査の結果からも見ますように、実態がかなりお寒い状況だということは、企業の担当者は皆知っていると思うのです。よほど例外的な外資系の企業さんとか、そういうものを除けば、かなり寂しい状況にあることは間違いないということは、皆知っているわけです。

ところが、一方、企業というか経営サイドからすると、導入するまではものすごい熱意を持ってやるわけですね。これはなぜかという、非常に財務的な効果が大きいからです。言ってみれば確定拠出年金制度というのは、極言すれば企業の論理で社員に対して導入していつている制度だと言えます。したがって、そういう観点からすると、入れるまでは例えば人事であれ、財務であれ、悪い言葉で言いますとエリートの優秀な社員をその業務に張りつけて、導入を実施するわけですね。ところが、ひとたび入ってしまうと、途端に企業側の熱が冷めてしまうということで、企業内での担当者も変わり、新担当者は必要だなど思っている、なかなか会社の中で、それが時間内であれ、時間外であれ実施していくには当然コストが、いずれにしても、どんな意味であれ労務費という観点からにせよコストが掛かるわけですが、このコストということがどうしても頭にこびりつくわけですね。本当のことを言えば、恐らく企業からすれば、確定給付企業年金制度をずっとキープしているより、確定拠出年金制

度にした方が総コストが下がることは間違いないわけですね。ところが、どうも確定給付企業年金制度というのは何か払っている方の企業がコストを払ったというよりは、税金を払っているような感覚で「しようがないや」と錯覚しているのではないかと思います。ところが、確定拠出年金制度になると途端に教育だ何だという、これは本当にコストを払っているという感覚になってしまうというようなことで、導入した企業さんなどと話をしても、ものすごく悩ましいポイントになっている。したがって、そういう人たちがものすごく悩んでいるにもかかわらず、うまい解決がなかなかできないというところに一つの大きな問題があるので、私は常日ごろお話し申し上げているのですが、“もう少し何らかのサポートがあってもいいのじゃないですか”ということを申し上げているのは、そこら辺にあるわけです。

#### ○小野

論点メモには投資教育や経済教育の法的位置付けやガイドラインの作成というのをどう考えるかというのがテーマとしてございますけれども、目安としてあることは非常にいいことだと思っております。ただ、問題なのは、コストとの関係が一つあると思います。この投資教育、今は確定拠出年金制度全般にも言えると思うんですけれども、やはり経済合理性というものを考える必要がある。導入企業は導入企業の立場、意見もありますし、運営管理機関は運営管理機関の考え、立場もありますし、いろいろそれぞれの立場があると思います。投資教育も経済合理性の中で成り立たなくてはいけない。大企業の場合は内部にいろいろな人材がいるでしょうし、システムもきちんとしておられるからいいのですけれども、中小企業の場合について言いますと、人材が少ないというようなこともあり、どうしても日々の仕事に追われているわけですから、ガイドラインは、一つの目安としてはものすごく大事であると同時に、それが過度なコスト負担に結びついていってしまうとなると、むしろ逆効果になってしまう。つまり、投資教育というのは名ばかりで、最小限の薄い、質が余りよくないと言うと怒られてしまいますが、要するに、内容はさておきとにかく形だけやっておけばいいんだとなってしまうことになりかねない。ですから、その兼ね合いを考えていく必要があります、難しさがあるのかなと考えております。目安としてのガイドラインは非常に大事だと思いますが、同時に、特に中小企業においてコスト負担が多く掛かるようなことになっていけませんものですから、その辺の兼ね合い、そういう意味ではガイドラインの位置付けというものが重要となってくると思います。

#### ○徳住

新日本製鐵㈱の徳住です。

導入教育並びに継続教育について、いかに従業員の方に理解をしていただくかということで、各社でアンケート調査をしながらも取り組んでいらっしゃる。どういう形でやっていくのかということについては、やはりその会社に合ったものを労使の中で話し合いをしながら行うのが基本だとは思いますが、行政サイドやこの会等で、何か努力的なガイドラインというようなものを作ってゆくことを是非お願いしたいと思います。

ただ、大きくとらえますと、日本全体の金融資産の配分を、より効率的な形にどう持っていくかは多年の問題であります。それに対してこの確定拠出年金制度が実施されている企業の中で、従業員の方々に自分の資産、老後の資産を本当にどういう形で運用していったらいいのかという教育をし、それも継続的に教育をしていく役割というのは、社会的に見て非常に大きな位置付けになるのではないかと思います。

それをお願いしたいのは、厚生労働省は主催者でございますけれども、経済産業省とか金融庁の各行政の方々にありまして、この確定拠出年金制度における教育について、もう少し意義をとらえられて、厚生労働省とタイアップして、やはり何らかのサポート体制を組んででもやる価値があるのではないかとこのように思った次第でございます。

本当に日本の金融資産の運用の在り方ということにおける確定拠出年金制度の意義、ここで議論されているこういうような形の問題について、もう少し諸官庁でも御興味・御関心をいただいて、日本の間接金融から直接金融への取り組みの努力の中での位置付けを是非明確にさせていただいて、御支援の措置なりをしていただくということを是非お考えいただきたいと要望しておきます。

#### ○松田

今日はいろいろな形で、この導入教育、それから、運用教育、継続的な教育ということについて、かなり「べき論」という話は出ているかと思います。今、徳住さんの方から出ましたように、当局の皆様とか大きな企業さんを中心に、具体的にどんな教育をしたらどんな効果があったみたいなのを情報提

供していただく、またはアドバイスいただくというようなことが、数ある企業にとっては、やはり自分のところで一つ一つ教育の中身をつくっていくというのは難しいところも多いと思いますので、是非そういった場、そういった機会をつくっていただいて、またはそういったところの教育の研究みたいなものをお願いできれば、本当にプラクティカルな教育ができると思うんです。「べき論」でいつまでとどまっていたとしてもしょうがなく、失敗があってもいいからやはり秦さんのところでやられたような、いろいろな実験といいますか、トライということが私は非常に大事だと思いますので、是非、御協力をいただきたいと思います。

○加子

本日は、幅広く本質的な御議論をたくさんいただきまして、本当にありがとうございました。