

商工会議所が中心になってやっているものもございまして、これは後に日商の小野様から御報告いただくこととなっておりますけれども、そういった形態も出てきております。

運営管理機関として、金融機関などが主体になりまして、ある事業所を代表事業所にして、それで中小企業などを募集するという形などが出てきておりまして、特に損保会社や生保会社などでこういった形が出てきているところでございます。

次に「主な事例」でございまして、3ページでございまして、事業所が主体となってやっているものとしては、トヨタグループで連合型の年金規約をつくっておられるといったものがございまして、このほかにも幾つか、こういった形態のものが出てきているところでございます。

それから、厚生年金基金を主体とするものがございまして、この例としては、日本複写産業厚生年金基金でありますとか、東北六県トラック厚生年金基金といったものがございまして。

それから、業界団体を主体としているものとして、社団法人日本ホテル協会が代表事業所になって規約をつくっているものがございまして。

それから、商工会議所が主体となっているものとして、札幌の商工会議所コンサルタントが代表事業所になってつくっているものがございまして。

それから、幾つかの運営管理機関、すなわち確定拠出年金の専門機関、金融機関で募集をしているものがございまして。こういった事例が出てきているところでございます。

4ページが複数の事業所で実施をしている例でございまして、代表する事業所が規約の作成等々行いまして、運営管理契約、資産管理機関などの契約を行って実施をいたしますけれども、事業主・従業員で合意ができた事業所から加わっていくという形態が大体の概略のものでございます。

簡単ではございますけれども、以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございます。それでは、続きまして、小野様から御報告をお願い申し上げます。

○ 小野副部長

それでは、御報告させていただきます。

お手元の資料に「中小企業の年金・退職金制度の実態と商工会議所の役割について」ということで資料6がございまして、恐縮でございますが、ごらんになっていただきたいと思います。

今、商工会議所として、この問題に対してどういうグランドデザインを描いて取り組んでいるかという点と、今、お話にもございましたけれども、実際に札幌の会議所と大阪の商工会議所で401 Kプランを導入してございまして、その点と2つについて簡単に御説明、御報告させていただきたいと思います。

まず、資料6の最後の8ページをごらんいただければと思います。

御案内のとおり、新企業年金二法の設立に伴いまして、私も日本商工会議所としまして、どういう形で取り組んでいくのかということで、各界からも御議論いただきまして、一昨年、平成13年9月12日に商工会議所年金教育センターというものを立ち上げました。商工会議所としましては、その前に日本商工会議所、それから各地の会議所、社団法人金融財政事情研究会とともに、年金の総合的なプランナー、アドバイザー役という位置づけで人材育成・専門家の養成という観点でDCプランナー認定制度というものを立ち上げておりましたので、それとこの商工会議所年金教育センター、これは主に年金教育啓発事業を展開していくということで設立されたセンターでございまして、それらが商工会議所の大きな枠組みの中で動いているということでございます。

御案内のとおり、商工会議所組織というのは連合体でございまして、私も日本商工会議所の会員というのは、各都市にある商工会議所、例えば東京であれば東京商工会議所、大阪であれば大阪商工会議所とこのような構図になってございます。

したがって、日本商工会議所としましては、特に企業年金、退職金問題に取り組むために、商工会議所年金教育センターというものを立ち上げたわけで、そこを中心にして、各地の商工会議所と連携をしながら進めていくということで、各地の商工会議所に直接働きかけを行う唯一の企業年金、退職金に関わるセクターであると御理解いただければと思います。ですから、必ず私も日商と御議論いただいた内容につきま

しては、商工会議所年金教育センターを通じて、各地の会議所と連携しながら行っていくというスタンスを取って参ります。

次に、具体的な活動についてご説明申し上げます。各地の会議所に対しては、商工会議所年金教育センターを通じまして、8ページの下の方でございますが、相談会の実施や大阪と札幌等のように、既に確定拠出年金を導入しているまたは、研究する商工会議所に対して側面的な支援を行っております。

あるいは、商工会議所自身が、特定退職金共済制度等々、いろんな共済事業を展開していますので、それとの連携事業を行っております。

また、国の事業でございますが、私ども商工会議所、商工会と力を合わせて今、経営改善普及事業を推進しておりますが、その担い手である経営指導員について、これは中小規模事業者の経営改善ということを担当する商工会議所等のフロント部隊として全国に配置されておりますけれども、その経営指導員への研修を通じて年金・退職金問題に対する意識、関心を高めて、日々の経営指導業務に役立たせていくということがございます。

更には、人材育成という観点から、先ほど申しましたDCプランナー資格制度の普及、あるいは資格までは取らなくても、それを勉強していただいて、知識を持っていただくという、企業の中や、金融機関の窓口業務をしていただく方の教育として人材を育てていくことを考えております。その他、企業年金をテーマにしたビジネス講座を開設していくというように、以上6つのアプローチを通じて各地の商工会議所に働きかけており、会議所もそれに対応した活動を行っております。

これは御案内のとおり、商工会議所は法律に基づく唯一の地域総合経済団体ということで、どうしても地域の産業構造等が強く反映されてきて、裏を返すと、地元が一番密着し、根差した形で、例えば今回のテーマでござる、企業年金・退職金制度、あるいは確定拠出年金制度の問題を含めてでございますけれども、それらを考えていくということで、常に地域性を考えながらやっていくということが大きな特徴としてございます。

したがいまして、私どもの商工会議所の取り組みとしましては、地域によって正直言いまして、例えば地元の中小企業の方々の認識、関心の度合もばらつきがございます。非常に関心の高いところもあれば、余り関心がないところがございますので、その地域事情に合わせた形で、先ほど申し上げました6つのアプローチの仕方で、現在、それぞれの会議所の活動を通じまして、中小企業の皆さんに、あるときは年金セミナーや相談会を開催したり、あるときは経営指導員が各中小企業、小規模事業者を回るときに、啓発したり相談に乗ったり等々、あるいは人材育成ということでビジネス講座を開設したり、DCプランナーの通信教育を進めたりとかいうその地域に応じたあるいはその状況に合わせた形でバリエーションを付けて行っているということでございます。

お手元に、これは東京の場合でございますが、御参考にお入れしましたけれども、セミナー・相談会のチラシが1枚入っております。これは参考例でございますが、具体的なアプローチの仕方で、例えば東京商工会議所、東商401 Kプランというのはまだできていませんので、今後、どう展開していくのか、東商内部でもいろいろ議論をしているとは存じます。そして23区には、それぞれ単独で支部がございます。支部と言っても、独自に支部の会長がいらっしゃいますし、また、支部の事務局長がいらっしゃいまして、1つのミニ商工会議所の機能を持っているわけでございます。

例えばこのチラシの内容のスタイルで、企業年金・退職金のテーマと、投資教育を組み合わせる形で、これは、たまたま豊島支部と板橋支部の共催でありますけれども、こんなような形で地元の中小企業の方々に啓発していく。これは必ず相談会とリンクさせてございますので、お陰様でこれを皮切りに今年の12月までに23支部、多少バリエーションはございますけれども、このようなパターンでセミナー等を展開することとしており、これを延べに直しますと、23区内で1,000社以上に上る中小企業の皆様方に啓発、教育、特に確定拠出年金も含めてでございますけれども、企業年金、退職金制度に関する、あるいは適格年金の移行も含めて総合的に啓発活動がしていかれるということでございます。

裏のページで、これは静岡県商工会議所連合会主催ということで、静岡の会議所が行ったものでございすけれども、ここに書いてございますが、日本版401 Kの仕組みと事例ということで、対象者は静岡県内1

16名の経営指導員を対象としたセミナーを行いました。私ども中立公平な立場で進めているものですから、登録講師ということでDCプランナーの方、それから社労士の方、あるいはファイナンシャル・プランナーの方、そういった独立系の専門の方々を再研修させていただきまして試験を受けて合格した方を本センターに登録して、紹介しているわけですが、その方を担当の講師として、更には、アルバイトタイムス社という、確定拠出年金を導入した中小企業でございますが、そこの方にもお越しいただきまして、事例発表しながら進めていくというようプログラムを組みました。

以上、今の商工会議所の全体のグランドデザインを描いた現在の取り組みということとして御理解いただいた上で、もう一度資料6に戻っていただきますけれども、今、中小企業の実情、これは言わずもがなでございますが、ハードルはいろいろありまして、特にここに書いてありますように、情報の部分、相談相手の部分、受け皿の部分ということで、非常にハードルが高いということで、これは2ページ目以降に、これは中小企業庁が行った適格退職年金の移行に絡めて調査したアンケートから抜粋して再構成したものでございますけれども、やはり中小企業の分野にいけますと、中小企業における情報格差も非常に多い。先ほど地域格差と申し上げましたけれども、これは地域も中央もそうですし、同じ中小企業間でも非常に情報格差がある。

それから、相談相手がないということが3ページ目にも出ておりまして、中立公平な立場でだれかに相談したいのだけれども、なかなか敷居が高い。あるいはコストがかかるということがございまして、このアンケート結果でも御案内のとおり、従業員規模が100人以上、100人未満では回答がくっきりと分かれています。100人以上ですと、生保、信託等々に相談する人が多いですけれども、100人未満になりますと、顧問契約を結んでいる専門家の方に相談をするということがありまして、どうしても100人を区切りにしますと、相談相手先も変わってきているというのがございます。

それから、4ページ目に回答内容が出ておりますとおり、受け皿がないということで、適格年金の移行ということで、廃止もしくは移行はわかっているのだけれども、どんな形で移行を考えているのかわからないということが非常に多いということがございます。

そのようなことを含めまして、6ページ目でございますけれども「商工会議所401 Kプランのポイント」ということで、総合型という仕組みを商工会議所という機能で提供していこうということで、今回、札幌の会議所と大阪の会議所が言わば先進的な事例として、それぞれ401 Kプランをつくったわけでございます。

なお、全部の会議所が総合型を採用すると決めているわけではありませんことをあえて、付け加えさせていただきます。

7ページ目にその比較がございます。基本的には同じでございますが、ここに書いてありますが、運営管理機関、これは大阪の場合にはりそな信託銀行が1社、札幌の場合には大和、野村ということですが。

先ほどお話に出ていましたけれども、代表企業は事前に札商の方で2社分用意しまして、大阪の方は1社という、加入企業が選定していくということで、現在加入の募集を札幌と大阪はしております、まだ、具体的な数として上がってきておりませんが、相談の企業が非常に多くなってきているということで徐々に関心は高まってきていると思われまます。ただ、両方の会議所とも4、5年の長いスパンでこの事業は考えておりまして、確定拠出年金制度だけを進めていくというスタンスではなくて、確定拠出年金制度も含めて、中小企業にとっての最適な企業年金制度、退職金制度の再構築はどうしたらいいのか、適格年金の移行、廃止等とも絡めまして、そういう観点から総合的な年金相談という形の中で確定拠出年金もとらえていくということでございます。

401 Kプランは非常に制度設計が弾力的にできるというメリットもありますし、勿論、まだまだ私どもも要望させていただいて参りますけれども、制度改善する余地はありますが、商工会議所としましては、この確定拠出年金制度につきましては、非常に高い大きな期待を寄せているというところでございます。

現在まだ401 Kプランを具体的に上げているところは2つの会議所だけでございますが、それぞれ多少の温度差はありまして、他の商工会議所も確定拠出年金も含めた形での中小企業の取り組み、再構築をどうしていこうかということをお考えしておりますので、ちょうど火山で言えば、噴火がぼんと上がっているのが、この2つの会議所かもしれないけれども、地中のマグマのところはぼこぼここと煮えたぎってきているとい

う状態でございますので、ここ1年以内で大きな動きが出てくるのではないかと考えておりますし、私ども日商としましては各地の商工会議所に対し、年金教育センターを通じまして、働き掛けているということでございます。

以上、簡単ではございますが、ポイントを説明させていただきました。どうもありがとうございました。

○ 加子座長

どうも小野様、ありがとうございました。

それでは、続きまして、福田様から御報告をお願い申し上げます。

○ 福田総務部長

ブロードネットマックスの福田でございます。よろしくお願ひいたします。

早速お手元の資料7に基づきまして、当社での導入目的、プロセス、現状等の御報告をさせていただきます。

まず、会社のアウトラインを簡単に触れさせていただきます。

当社ブロードネットマックスは、ちょうど4年半前になりますけれども、1999年1月、電線メーカー及び電機メーカーから営業譲渡を受ける形での合併により設立された企業でございます。

従業員は現在約100名。応援者等を含めまして、体制としては150名ほどの体制で事業をしている会社でございます。

事業内容の方は、ケーブルテレビを中心とするブロードバンドネットワーク、プラットフォームのシステム設計、開発、インテグレーションになります。

高速回線を利用した映像サービスというものが開始されたり、また今年末には地上波のデジタル放送が始まるということで、話題には事欠かない業界ではありますが、非常に混沌とした世界にあります。

退職金・企業年金制度の方は、会社設立時に、一応退職一時金の制度は制定をいたしました。それに上乗せする形で昨年確定拠出年金を導入しております。2本立ての制度になっております。

次のページで当社での制度導入の目的というところを御報告させていただきたいと思っております。

新しい会社でもございますので、まだまだ福利厚生制度というは不十分でございまして、その辺の充実を図って、社員の士気向上を図ることということがまずございました。特に営業譲渡を受けたというお話を申し上げましたけれども、営業譲渡とともに、職場を移してきました出向社員がおります。この出向社員は出向元企業年金制度の範囲の中におりますので、彼らと当社で実際に採用してきたプロパー社員の間に処遇面でかなり差があるということで、プロパー社員に不公平感、不利益感が芽生える前に早く手を打ちたかったということがあります。

また人材流動化への対応ですけれども、当社のような会社では、エンジニアの質が、直接的に事業を左右すると言っても過言ではありませぬので、優秀な人材の採用を少しでも有利に進めたい、そういうポイントになればという思いもありました。

大学へ新卒者の募集をするときに、求人票を企業として提出しますけれども、求人票上のいろんな制度のチェック欄に最近では確定拠出年金という欄があったりします。当社のような規模の会社ですと、ほとんどチェックするところはないものですから、やっとなチェックするところがあったと、ちょっとうれしい瞬間があります。

あと、株主の企業の方も、当然いろんな確定給付型の年金の再構築に直面しております。したがって、いずれ部分的にでも確定拠出年金というものに移っていくのではないかと。そのときに社員の異動と言うか、転籍等があったときに、あわてて受け皿を用意することなく、スムーズに移行ができるとか、あるいは株主企業の方でできたスキームをむりやり押し付けられなくても済むとか、色々な思いがあって、先手を打っておきたいという気持ちから制度をつくりました。株主企業の方はちょっと違う方向を向いているような感じですが。

また、確定拠出年金というのは、我々のような規模の会社から見たときに、小さいながらも独自の、フレキシブルな制度設計が比較的容易にできるというのが非常に大きなメリットだと私は考えております。

我々の業界にも一応総合型の厚生年金基金というのはございましたが、最終的には、将来を見て、我々自

身でいろいろなことが改革、変更していきやすいということもありまして、確定拠出年金の導入を決定した次第です。

独自設計ができるというせっかくのチャンスでありますので、中小企業においては、コンサルティング会社さんからひな形というか、そういうのをいただくというケースもあろうかと思うのですが、自らいろいろ考えていく、そのチャンスを生かすということが必要だと思っています。

最近見たある本というか、福利厚生の手引きに、中小企業の場合、効率が悪いので、資産管理機関さん、運営管理機関さんに、委託を断られるケースがあるのが確定拠出年金のデメリットだと書いてありまして、そんなことは実際にはないのだろうと思いますが、ああいうコメントもどうかと感じた次第です。

それから、次に導入のスケジュールでございます、制度開始までのスケジュールを記載させていただいております、導入の意思決定が2001年3月、制度開始は2002年4月ということで、ちょうど1年間の準備期間となりました。この年の10月に法が施行され、あるいは運営管理機関さんの登録もそのときにされておりますので、実質的には半年から8か月間くらいの期間で詰めたという形でございます。

主に当社での制度設計上の課題、検討事項のようなものを次の4ページに挙げさせていただいております。

1つは、先ほど申し上げましたように、一応退職一時金の制度がございましたので、それを廃止して、確定拠出年金に統合するかということでございました。退職一時金の規定の中にも、将来この制度は確定拠出年金制度ほか、その他の制度へ移行することがあるという条文をもともと入れていたものですから、いっそのこと統合してしまおうかということがありましたが、1つは、一時金の必要性というのは必ずしも定年のタイミングだけではなく独立開業の資金でもあること。それから、限度枠の問題で確定拠出年金単独では余り十分な額にならないということがございまして、併用という形にいたしました。加入資格でございますけれども、一応有期で雇用している契約社員と、役員は除外をいたしました。

先月、改正労働基準法が参議院を通過して、多分今年施行されるのかと思いますけれども、有期の労働雇用契約をする場合の期間が原則1年から3年、専門性を持った方については3年から5年とだんだん延びていく傾向にあるかと思っております。当社でもそういう人の雇用ニーズというのはあると思っておりますので、一旦外しましたけれども、今後は対象にする方向で検討してまいりたいと思っております。

もともとポータビリティということで、本制度自身、こういう方々にメリットがある制度かなと思っております。

役員についてですが、コーポレートガバナンスの強化という観点から、取締役は従来のように、社員の出世の最終到達地点というよりも、ある期間商法上のミッションを果たしてください、その後、降格という意味ではなく、もう一度ラインの責任者として指揮をとってくださいみたいな、そういう双方向化というのがあると思っております。そういうときに、役員を対象から外しておりますので、その都度資格喪失させてまた取得させてと、それを繰り返すのもいかなものかと。今のところ結論はないのですけれども、悩んでおります。

掛金の方は利回りを2%で想定をしてシミュレーションをいたしました。社員の資格別に月1万1,000円から3万2,000円の掛金設定をしております。

「57歳到達者は60%」と書いてありますのは、57歳に到達しますと、その時点でのその人の職責にもよるのですが、給与規則上資格給が若干減額されるようになっておりますので、それと連動するような扱いをしたということです。また、57歳以降ずっと60歳まで社員としての退職金と確定拠出年金の最大の掛金が続いていくと、実は最終的に平取の役員退職慰労金を上回る可能性があるということもあり、これは多分当社の役退の額が低いせいだとも思いますが、最後の方は低減するような設計にいたしました。

5ページ「掛金中断期間」は、給与が有給か無給かという基準に合わせて設定をしました。

「事業主返還」の方は若干厳しいかなと思いましたが、原則3年未満は全額返還ということにいたしました。

事由は自己都合退職、懲戒解雇ということでございますので、関連する企業へ会社・本人合意の上に、加入1年で移籍したというものが先月出たのですが、こういう場合は、全額返還ではなくて、本人に帰属するという取り扱いをしております。