

確定拠出年金 連絡会議	第 8 回 平成16年1月23日	資料10
----------------	---------------------	------

確定拠出年金連絡会議

(第7回)

議 事 録

平成15年10月16日

確定拠出年金連絡会議(第7回)議事録

日 時：平成15年10月16日(木)10:00~12:00

場 所：全国都市会館 第1会議室

議 事：(1) 確定拠出年金の施行状況について
(2) 各実施事業所の実施状況等の報告について
(3) 運営管理機関・資産管理機関の実施状況について
(4) 確定拠出年金実態アンケート調査について
(5) フリートーキング
(6) その他

出席委員：加子座長、太田委員、小野委員、伊藤人事部主査(河合委員代理)、田中委員、徳住委員、秦委員、姫野委員、光谷委員、吉田委員、渡邊委員、吉野委員

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副本部長)

村杉直美(日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局部長)

小野 晃(日本商工会議所新規プロジェクト担当付副本部長)

成瀬茂夫(経済産業省経済産業政策局企画官)

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

それでは定刻になりましたので、ただいまから第7回確定拠出年金連絡会議を開催いたします。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

初めに、本年8月29日に審議官に就任されました渡邊様よりごあいさつをいただきたいと思えます。渡邊様、よろしくお願ひいたします。

○ 渡邊審議官

今、座長からお話のございました渡邊でございます。8月29日付に前任の井口の後を受けまして年金担当の審議官ということでございます。よろしくお願ひ申し上げます。

これまで少子化対策担当の官房審議官をしておりまして、今度は年金の方に移ってきたということでございます。

この第7回の連絡会議開催に当たりまして、一言私の方からごあいさつさせていただきたいと思えます。過去6回、昨年度6月以来こうしてお集まりいただき、皆様方で活発な御議論をいただき、大変有意義でかつ関心を集めている会議ということで、本日もたくさんいらっしゃっております。非常にオープンな形で御議論を紹介し、また出していただく。こういうことは大変、有意義な会議であると思っております。

確定拠出制度施行後、2年ということでございますが、だんだんと導入企業、個人の加入者の方も増えてきておる中でございますが、まだまだ課題がございます。もう既にこれまでの会議でもいろいろ御意見は出ていると思えますけれども、私どもは御承知のように来年に向けてこの年末には取りまとめをしたいと思っております年金制度改革がございます。総理自らこの年末に取りまとめ、来期通常国会に法案を提出するという事を明言されておられますので今、政府部内でこういう政局の中ですけれども、大車輪で調整をしているところであります。おおむね11月の中下旬、選挙が明けて特別国会が召集される、そういうような頃合いから大変立て込んだ日程の中になると思えますけれども、厚生労働省案を出し、そしてそういう中に皆さん方の確定拠出の問題についても何とか柱立てをしっかりしていきたいというふうに考えている次第であります。

それらを経て、実際の政府案として与党との調整も経て、年内に大筋をまとめて、来年に至ればき

ちんとした政府の年金制度改革要綱として、また所定の手続を経て国会に出していきたいと、そんなふうに考えているところでございます。

御要請も強く、また審議会でも御指摘いただいております、例の拠出限度額をめぐる税制の問題につきましても、夏以来私どもとして税務当局の方に要望を出して、そして議論を始めているところでございます。こういう中で、また皆様方からもしっかり御議論いただきたいと思っております。

いずれにいたしましても、この連絡会議は有意義なものとして更にその機能を高め、発揮していただけますように、私の立場からも改めてお願い申し上げたいということを考えております。是非よろしくお願い申し上げます。

○加子座長

ありがとうございました。それでは、事務局よりメンバーの出欠状況を報告していただきたいと思っております。

○矢崎課長

それでは、事務局からメンバーの方々の出欠状況の御報告をまず申し上げたいと思っております。

まず、御参集いただいております方のうち、関係団体の方で変更がございますので、その御紹介をさせていただきますと思います。お手元の資料1の2枚目でございますけれども、連絡会議参集者の一覧がございますので、そちらもごらんいただきながらと存じます。

まず経済産業省経済産業政策局の方でございますが、担当の方が替わられまして、池森様から成瀬茂夫様に替わられてございます。

それから、厚生年金基金連合会の方でございますが、企画事業部長に人事異動がございまして、本田様から石塚栄様に替わっておられます。

なお、本日は後ほど御説明いただきますが、運用関連の運用管理機関、資産管理機関として社団法人信託協会の年金専門委員長の柴山様、記録関連運営管理機関、いわゆるレコードキーパーでございますけれども、そちらの日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社から経営企画部長の冨手様に御出席いただいております。

次に、本日のメンバーの方々の出欠状況について御報告申し上げます。本日は、東日本旅客鉄道株式会社の山根様が御欠席でございます。また、トヨタ自動車株式会社の河合様が御欠席ですが、人事部主査の伊藤様に代理で御出席いただいております。その他のメンバーの方々は全員御出席でございます。また、関係団体等におかれましては日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長の小島様が御欠席ですが、代理で村杉様に御出席いただいております。

なお、私どもの方から実施企業の方々にこの連絡会議について情報提供を常々行っておりますが、本日は十数名ほどの実施企業の方々が傍聴されていらっしゃることを御報告させていただきます。以上でございます。

○加子座長

ありがとうございました。ただいま事務局から御報告がありましたとおり、本日も実施企業の方々が傍聴にお越しいただいているということでございますので、前回と同様に会議の最後に若干の時間を設けまして、傍聴者の方々の御質問を受けさせていただきたいと思っております。何かございましたらよろしく願致します。

それでは、議事に移りたいと思っております。まず、確定拠出年金の施行状況等について事務局から説明をお願いいたします。

○松岡企画官

それでは、お手元の資料2から7の資料について簡単に御説明させていただきますと思います。

まず資料2の確定拠出年金の施行状況ですが、1ページ目でございます。企業型年金につきましては承認規約数が8月末現在で480件、加入者数が7月末現在で52万人ということになっております。個人型につきましては第1号加入者、自営業の方が9,900人余り、第2号が1万人余りということで、合計2万人を超えたところになっております。以下、毎回付けている資料でございますので御参照いただければと思います。

それから、資料3ですが、平成14年度の確定拠出年金関係の実績についてでございます。毎年度、確定拠出年金につきましては企業型年金の実施事業主、それから運営管理機関からその年度が終わりますと御報告をいただくということになっております。それで、平成14年度のものについて報告を受理いたしましたのでこれをまとめております。ただ、一部事業年度が平成14年12月で終わるよう

なものや、平成15年2月に終わるようなものもございますので、そういったものも加えております。これによりますと、全体の御報告いただいた数は238規約でございます。事業主数は後ろに付けておりますが614ということで、企業数としてはこういう数でございます。加入者数は33万人、運用指図者が773人ということになっております。

次に、掛金及び資産の状況でございますけれども、平成14年度に拠出されました掛金額というのは198億円、資産総額としては1,209億円ということになっております。掛金額の平均につきましては、1人当たりの平均は全規約の平均で1万2,000円です。このうち他に企業年金がない者の平均掛金額、これは限度額が3万6,000円でございますけれども、これは1万4,000円、他に企業年金のあるものは8,000円ということになっております。続きまして、2ページ目は運営管理機関の報告で、運営管理機関の方からも御報告をいただいております。運用関連の運用管理機関は628機関御報告をいただいております、このうち企業型年金のみを受託しているのが13、個人型年金のみが82、両方受託している機関は45機関ということになっております。

それから記録関連運営管理機関、レコードキーピング業務を実施している機関の御報告でございますけれども、平成14年度末ということでは加入者、運用指図者合計で37万4,000人ということになっております。運用状況は資産額が1,386億円ということでございます、給付の状況はまだまだ少ないということでございます。1ページ目の資料と若干違っておりますのは、この運営管理機関の集計につきましては平成15年の3月末現在のデータの集計でございます、事業年度末になっていない企業のデータも含んでいるといったことで違いが生じております。以上が資料3でございます。

続きまして資料4でございます。これは、国民年金基金連合会の方でおまとめいただいたものでございます。平成14年度末の個人型の確定拠出年金の業務状況としては加入者数1万4,000人ということとなっております。

それから、おめくりいただきまして資料の3ページになりますが、企業型の確定拠出年金からの資産の移換等を見ますと、平成14年度末までに2,025件ということでは徐々に出てきております。

続きまして4ページでございますが、掛金の拠出状況でございます。平均掛金月額が1号、自営業の方などが2万円、2号のサラリーマンの方は1万1,000円ということで、全体で1万5,000円という平均の掛金状況になっております。あとはまた御参照いただければと思います。

続きまして、資料の5でございます。先ほど審議官の方から御説明いたしましたように、平成16年度の税制改正要望を出しております。その中で確定拠出年金関係も出しておりますので、それについて簡単に御報告しておきます。

この中の(2)の中の①でございますが、「確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等」とございます。そこにございますように、公的年金制度の改革に合わせましてこの限度額を老後の所得保障を担うために所要の額まで引き上げるということが第1でございます。それからもう一つは、少額資産者の中途脱退の要件を緩和するといったことで、この2つを出ささせていただいております。

2ページ目でございますが、若干関連するところといたしましては②でございますけれども、確定給付企業年金等のポータビリティの向上を図るということで、この場合の資産移換を非課税で行えるようにするというので、この中に移換先としては確定拠出年金も想定をしております。その他、特法税の撤廃などといったことも出ささせていただいたところでございます。以上が資料の5でございます。

資料の6は、年金制度改革について御議論をいただいている中で、年金部会で先般まとめられました意見書でございます。この抜粋ということでございますけれども、資料の3ページ目をお開きいただければと思います。確定拠出年金制度の関係についてもここで報告がまとめられておまして、この中で拠出限度額の引上げ等、それから少額資産等の受給要件の緩和等が挙げられているところでございます。

続きまして、資料の7です。資料7は3点ございます。実態調査のアンケート調査ということでございます。この中で昨年度、平成14年度実施をいたしましたけれども、今年度も引き続き実施をするということでございます。今年度の実施方法といたしましては企業型のものにつきまして資料7-1と7-2になりますけれども、こちらの方は生活福祉研究機構の方で実施をしていただくということで予定をしております。企業用のアンケートといたしましては実施企業、7月までに承認を受けた企業で455社を選んで、そこでアンケートをさせていただく。それから、個人用のアンケートも大体1,000人程度を対象に企業を通じて行うということで予定しております。調査項目自体は昨年度のもの

のを踏まえまして少し書きやすくするなど、一部改良を加えたりしております。

それから、個人型の方につきましては資料7-3でございますけれども、実施主体としては厚生労働省の子ども企業年金国民年金基金課と国民年金基金連合会が共同して行うということで予定しております。対象としては個人型の確定拠出年金を実施している方、大体1,500人ということで加入者、運用指図者にお送りして調査をするということにいたしております。

実施のスケジュールとしては大体10月20日の週には発送をいたしまして、11月中には回収をして、それから集計をしていくということで予定いたしております。いずれ連絡会議の方でもまとめましたら御報告させていただきたいと考えておりますので、よろしく御協力のほどをお願いいたします。

私どもの方からは、以上でございます。

○ 加子座長

どうもありがとうございました。ただいま松岡企画官から御説明のありました中で、資料7の平成15年度確定拠出年金実態アンケート調査につきまして、生活福祉研究機構の田村理事より補足説明があるとお話でございますので、田村理事よろしくをお願いいたします。

○ 田村理事

今、松岡企画官から御説明がございましたけれども、昨年行いましたものに引き続きまして今年も調査を行うことになりました。今年は今お話がありましたように、去年の実績を踏まえまして少し様式を簡略化して書きやすい形になっております、具体的な中身につきましては石田教授の方からお話をさせていただきます。またいろいろ実施企業には御迷惑がかかるかと思っておりますけれども、よろしく御協力のほどをお願いいたします。

○ 石田教授

それでは、昨年度と今年度のアンケート項目の変更点についてだけ御説明をさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。資料の7-1をごらんください。

この中で、これまで大きい1からいきまして全部で7項目の大きな項目を立てて調査を行ってまいりました。その中で、多くの部分が昨年度の調査を踏まえまして、ほぼ同じ調査内容、調査項目を取り上げてございます。

その中で、ページをおめくりいただきまして問の16です。従来は、確定拠出年金の導入パターン及び変更後の企業年金の全体像をお聞きしておりました。それに加えて、問16で個別の従来の退職給付の種類を挙げていただき、確定拠出年金の導入に当たりまして廃止、凍結ないしは一部減額をされたもの、これを明記していただくという調査項目を加えております。

少しページをおめくりいただきまして、問の38でございます。大きな項目で言いますとVの投資教育の中の問の38、39、41、この3つの項目を新たに追加をいたしました。まず、従業員に対する投資教育につきまして力点を置いていらっしゃるものを事業主の方に選んでいただくという設問が問の38でございます。加えて問の39では現在、それから今後、投資教育に対してどのような取り組みをされているのか、その姿勢をお尋ねする設問でございます。それから最後に問の41では、社員、従業員が退職をされたときにどのような方法で個人型への移換手続のやり方を説明をしていらっしゃるのか。このような設問を加えております。

総じて、事業主から従業員ないしは加入者に対します情報提供の在り方ということについてやや詳しく調査をするという趣旨でございます。以上、補足説明をさせていただきました。

○ 加子座長

ありがとうございました。それでは、これまでにご説明いただきました資料2から資料7全般につきまして、何か御質問等がございましたらよろしくお願ひ致します。

○ 光谷委員

ジュテックの光谷でございます。初めにあった、厚生年金基金だとか、いろいろなものから移換する際のお話なのですが、例えば合併とかいろいろなことによって元の会社とまた違う形態の会社がありますよね。そういうものをどんどん受け入れていくという場合には、その全部を書くことになるのですか。あるいは、初めて元の企業がやった際のものを書くのか。あるいは、例えば元の会社では適格年金というものがあって、新しい合併した別の会社はそういうものがなくて退職一時金というものでやったという場合、その元の会社の分を書くのか、あるいは合併後の分も含めてどんどん増やして書いていったらいいのですか。

○ 田村理事

今のお話は問の16に関連してだと思えますけれども、この調査は一時点の調査になっておりますから、調査の時点で答えていただければよろしいと思えます。

○ 光谷委員

そのアンケートの時点ということですね。わかりました。

○ 加子座長

ほかに何か御質問等ございますか。

よろしいでしょうか。只今、御質問がございました平成15年度確定拠出年金の実態アンケート調査につきましては、今後の確定拠出年金の在り方を考える上で大変貴重な資料になるものと思っております。実施企業の担当者を始め、調査票に御回答していただく方におかれましては是非とも御協力いただきますよう、私の方からもよろしくお願い申し上げたいと思えます。

それでは、次の議題であります「各実施事業所の実施状況等の報告」に移りたいと思えます。本日は、日本IBM株式会社の吉田様から企業における実施状況等について御報告をお願いしたいと思います。15分程度で御報告いただきまして、その後、御質問等につきましてお時間を取りたいと思えます。それでは吉田様、よろしくお願いたします。

○ 吉田委員

IBMの吉田でございます。それでは、お手元でございます資料8を使いまして弊社の確定拠出年金の御説明をさせていただきます。

めくって最初の2枚は会社の概要でございますので、貴重な時間でございますのでここは省略させていただきます。

ページでいきますと、4ページ目からが本番でございます。実は私ども確定拠出年金を入れたのですが、同時にキャッシュバランスも入れております。キャッシュバランスは過去分及び将来部分の一部ということ、確定拠出年金の方は将来部分の一部であるというふうに御理解ください。ここではキャッシュバランスのことは説明いたしません。

次のページは、弊社の昨年までの退職金の制度を簡単に表したものでございます。中途退職者については社内で引き当てています退職一時金制度で実施、定年退職者につきましては適年でやっておりますということでございます。適年も退職一時金の方も支給の方法はよくある方法でありまして、最後の給与と勤続年数別、退職事由別の係数をかけて決める。年金は5.5%で終身年金を与えるといった制度でございました。

次のページにいかせていただきます。このページでは、何で退職金制度を変えたのかというところを記したものでございます。赤字で囲った一番上が主に確定拠出年金を入れた動機になっております。社員と会社がべったりするのではなく、ある程度緊張感を持ちながら、ある意味で社員の自主的なキャリアの開発を支援していきたいという点が新制度のねらいの1点でございます。ですから、会社が一方的に決めるのではなく、社員一人ひとりが判断をしたり、盛んに議論されますポータビリティを実現するのですとか、そういったものをまず支援していきたいというのが1点目の改革のねらいでございます。

2点目、3点目はどちらかというキャッシュバランスの方に関わるのですが、勤続が長くなればある程度自動的に退職金が高くなる仕組みはもうやめたいといったこととか、3点目には御多分に漏れず経済環境に応じた給付というものを実現したいといった観点で退職金制度を改定いたしました。

7ページが、日本IBMにおける確定拠出年金の仕組みでございます。まず拠出金の方は全社員一律1万8,000円でございます。税法上のマックスの利益を得ようという考えから全員一律になっております。全員一律になりますと退職金そのものに成果主義とかというものが実は反映されなくなってしまうのですが、実はそちらの方はキャッシュバランスの方でカバーしているというふうにお考えください。

社員に提供しているメニューはここでは21種類と書きましたが、定期6本、保険8本、投資信託7本と、こんな形で社員に提供しております。定期は1年物、3年物、5年物とか、そういったものを1本ずつと数えていますので、そういう意味で6種類ということになっております。社員はこの提供された商品の中から運用商品を選ぶのですが、私どもは確定拠出年金につきましては選択制を導入しております。したがって、社員個人がもしこういった運用を好まないというのであれば、その分を現金で受け取ることを認めております。現金で受け取りますと、毎月1万8,000円の拠出相当額を

受け取ることになるのですが、毎月1万8,000円もらうよりは6か月まとめて10万円もらった方がいいだろうということで、賞与時にまとめて社員の方に支給をしております。

導入をした時点では、特に若い層がかなり現金受取りにするのかなと個人的には思っておりましたが、ふたを開けてみますと大体8割ぐらいの社員が実際に運用の方を選んでいるというのが実態でございます。

投資教育につきましては、非常に悩ましいところがございます。非常に社員数が多くて、2万人の社員がいる。事業所につきましても日本全国で現在私どもは100か所ぐらいの事業所で商売をさせていただいております。そういった環境から集合研修とか、そういったものが物理的に厳しいところがございます。社員への教育はウェブを中心に社内のイントラネットを活用して実施しております。実は、確定拠出の投資教育だけではなく、通常の技術教育ですとか一般的な教育も現在、社内では集合研修よりはそういったウェブを通して、私どもEラーニングというふうに申しておりますが、実施しており、社員も余りアレルギーがございませんので、投資教育はほとんどEラーニングという形でやっております。

ただ、そう申しましても投資教育のコンテンツを自社で開発したりというのはなかなか厳しいところがございますので、コンテンツにつきましては運営管理機関様のサイトの情報を活用させていただいております。日本IBMのサイトでは、例えばそちらの方に誘導してあげるとか、大きなニュース、手続的なもので気を付けなければいけないところを社員に周知して漏れがないようにしていく。そういった形で、住み分けながら実施をしております。

御参考までに、この商品の実際の運用先です。ちょっと正確な資料ではないのですが、定期預金の方に5割ぐらいだというふうに聞いております。今年の1月から始めたということもございまして、まだまだ資産がそんなにたまっていないということもあるので、社員も様子見なのかなというふうに思っております。これが私ども確定拠出年金の仕組みになります。

最後のページはある意味でおまけでございます。政府を含めていろいろな検討をされているということをお聞きをしまして、大体我々が考えていることは検討されているのだということが理解できたのが今日のまず大きな収穫でございます。1つ私の方から申し上げたいことは、私どもは冒頭に申し上げましたとおりキャッシュバランスと確定拠出年金と両方入っております。社員から見ると、やはり退職金というのは制度としては1つでございまして、その中にたまたま2つあるということですので、例えば確定拠出年金の拠出額を上げることになりますと、必然的にキャッシュバランスの持ち分付与とかを下げざるを得ません。そのときには従業員の同意が必要になってくるのだろうというところがありますので、この辺は何とか柔軟に対応できないのかなということを実は要望として挙げたいと思っております。3分の2の同意が必要になるとか、給付減額になるとか、そういう条件があると思っておりますが、トータルで見たらどうなるのだという視点も何か考慮に入れていただけないかという気がしております。

日本IBMの確定拠出年金につきましては以上でございます。

○ 加子座長

どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの吉田様の御報告につきまして何か御質問等がございますればよろしくお願いたします。

では、私の方から投資教育について、1点御質問させていただきたいと思っております。私どもも投資教育のやり方について頭を悩ましているところで、実はEラーニングも検討しているところなのですが、具体的にはどのようなやり方をされているのでしょうか。

例えば、Eラーニングというのはそれぞれの人たちが自分からPCを見に行く必要があるわけですので、結局はなかなか投資教育に対する強制力が働かないとか、私どもの製造会社ですと直接作業をする人たちには必ずしもパソコンを貸与していない等、いろいろな問題があると思うのですが、そういった点について、具体的な運用方法、工夫している点等教えていただければと思います。

○ 吉田委員

わかりました。まずITのインフラという観点では変な話、商売柄ということもございまして、全員が1人1台はパソコンを持っている状況にございます。ですから、インフラの差によって情報の差が起きるとことはございません。

あとはおっしゃるとおりでございます。どこまで強制を働かせるかということでございますが、

ある程度これは社員が自主的に何かしないといけないのだよというのを意図的に発表時から社員に言っております。ですから、会社としては社内のイントラネットのトップのページになるべく目立つような形で、小さいことでもいいのですが、繰り返し繰り返しニュースを載せてあげて目を引きやすくする。そこを見ていただければ、社員は何をしなければいけないか誘導できるようになる。そういったところに力点を置いて今はやっております。どれだけ見させるかが勝負だと思っております。

○加子座長

どうもありがとうございました。ほかに御質問等はございますか。

○ 矢崎課長

今、御説明いただいた中で最後の拠出金率の変更、確定拠出年金とキャッシュバランスの組合せというようなお話があったかと思えます。実は、先ほどちょっと御紹介しました審議会の中でもこういった組合せをうまくやって、それぞれの企業、労使合意の下でいろいろな組合せができるようにしていくというのが大事じゃないかというような御議論はありました。

それで、ちょっとお尋ね申し上げたいのは、確定拠出年金とキャッシュバランスの組合せというのはあくまでも個人単位で選ぶというイメージではなくて、制度設計としてトータルは一緒だとしても、その比率なり何なりをどういうふうに変えるかということをもう少し弾力的にできないかというようなイメージなのでしょうか。

○ 吉田委員

今は確定拠出年金とキャッシュバランスという、社員にしてみると両方の制度が当たっているのですが、例えば今確定拠出年金は限度額の1万8,000円でやっているのですが、将来、限度額に関する法令が改正され、会社は、確定拠出年金の上限ぎりぎりまでいきたいと仮定します。キャッシュバランスの方は実は今、持ち分付与が給与の7%なのです。7%をそのままやっていると会社はもちませんので、確定拠出年金の増加分の見合いの分を下げざるを得ない。例えば7%から5%にしなければいけない。そのときに、キャッシュバランスだけから見ると多分給付の減額であろうという判断がされると思うのです。そうすると、また署名をもらわなければいけない。個人別の3分の2の同意が多分必要になってくると思うのです。

そういうものではなくて、トータルで見たときに減額変更でなければそういった手続がないようにしていただきたいというのがこの趣旨でございます。

○ 加子座長

他にございますでしょうか。どうぞ。

○ 石田教授

労使の合意につきまして1点お聞きしたいと思います。新制度のねらいということで、勤続重視から成果主義へ制度変更する。そのような場合に、賃金も含めて従来のインプット評価といいたいでしょうか、長期労働を評価することからアウトプット評価、言ってみれば効率労働ということへの移行ということもあると思います。

それからまた、将来の貢献を反映するという意味では、例えばポイント制の退職年金というものが考えられると思いますけれども、このような形で一気に制度変更されて確定拠出とキャッシュバランスを導入されたということにつきまして、外資系ならではの労使の合意の難しさというものと、それから容易さというものもあるかもしれませんけれども、そこら辺をお教えいただければと思います。

○ 吉田委員

実は、私どもの給与制度につきましては、こういった勤続の長さですとか、年功ですとか、そういったものは既に一切排除されております。逆に言いますと我々成果主義ですとか実績主義ですとか能力主義というものを掲げているわけなのですが、退職金制度だけが人事の根幹の考えに合致していなかったというのが昨年までの状況でございます。

ですから、人事制度トータルで考えたときにその根っこに沿わないものは、やはりそちらの方に持っていけないと社員も混乱してしまいます。そういった意味で、大きな流れとしてその中で退職金制度を変えましたので、従業員もそんなに混乱なく同意をしていただけたのではと考えております。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかにございませんでしょうか。

○ 松井副本部長

今日は御説明ありがとうございました。

要望事項のところでは引出しのタイミングと書いてありますけれども、IBMさんは私の知るどころでは例えば50歳以上だと定年退職扱いにされていると思うのですが、具体的にどういう感じでの引出しのタイミングが必要か、教えていただければと思います。

○ 吉田委員

今ですと確定拠出年金につきましては60歳ですね。私見ながら50歳くらいからできたらいいのかなというふうに思っていますが、60歳固定というのが今の時代だと相入れないのかなという気はしております。

○ 松井副本部長

もし若年層で、それこそ少額で確定拠出年金の積立残高が少ない方についても対象とすべきというお考えはないのですか。

○ 吉田委員

そこまではありません。というのは、もともと退職金というのは老後の資金だと思いますし、ポータビリティというのも確保されておりますので、あくまでも老後の資金という観点からすればそこまではする必要はないと思っております。

○ 加子座長

よろしいでしょうか。

それでは、次の議題の「運営管理機関・資産管理機関の実施状況等の報告」に移らせていただきたいと思います。

まず社団法人信託協会の柴山様から御報告をいただきまして、続きまして日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社の冨手様から御報告をいただきます。

質疑応答につきましてはまとめてその後にとらせていただきたいと思います。

それでは柴山様、よろしく申し上げます。

○ 柴山年金専門委員長

本年度、信託協会の会長行を務めておりますUFJ信託銀行の柴山と申します。私は信託協会の年金専門委員会、これは年金所管の部長会ということでございますが、その委員長の立場にありますことから本日この席に出席をさせていただきました。改めまして、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、本日は資産管理業務の現状について、それから課題と要望事項について、及び連絡会議における意見に関する実務とコメント、以上3点について御報告するよう、あらかじめ事務局様より御要請をいただいております。本日は皆様のお手元に資料ナンバー9として簡単な資料を用意しておりますので、こちらの資料に基づきまして御説明を申し上げたいと思います。

なお、あらかじめお断りいたしますが、信託協会では運営管理業務につきましては特段計数の取りまとめや意見交換を行っておりませんので、本日運営管理業務に関しまして御説明いたします内容は弊社個社、UFJ信託の取扱い並びに見解でありますことを御了承いただきたいと思います。

ちなみに、弊社の企業型確定拠出年金のスキームをお手元の資料の1ページに御参考として記載しておりますのでごらんいただきたいと思います。

弊社は運営管理機関としてその業務を行っておりますが、記録関連業務につきましては日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社さん、以降略称でJIS&Tさんと申し上げますが、そちらへ再委託をしております。また、資産管理業務につきましてはJIS&Tさんなどの記録関連運営管理機関とデータを接続しております。

なお、本日は時間の関係もございますので企業型年金を中心に御報告を申し上げたいと思います。

それでは、本題に入ります。

最初に資産管理の現況につきまして、信託協会の集計データに基づき、信託銀行がお預かりしております確定拠出年金の受託残高及び契約数について御説明をいたしたいと思います。

お手元の資料の2ページをごらんください。企業型年金の受託残高と契約数につきまして、平成14年3月末から四半期ごとの状況を表にまとめております。この9月末分につきましては現在集計中でございますので、直近は本年6月末となります。その本年6月末でございますが、受託契約数は362、受託残高は2,837億円となっております。

なお、受託残高につきましては時価ベースの集計を行っておりませんので、簿価ベースの残高を記載しております。また、受託残高の内訳としまして運用商品別の残高と構成比も記載しております。ごらんいただきますとおり、当初は有価証券が過半を占めておりましたが、直近では、これは6月末

でございますが、構成比で30%程度に減少する一方、元本確保型が70%近くとなっております。

なお、運用商品欄の「その他」は運用指図前の拠出金及び運用指図から商品購入までの間の待機資金が大宗を占めておりますので、構成比率からは除外しております。

次に個人型年金の受託状況でございますが、資料の4ページをごらんいただきたいと思います。同じく本年6月末現在で契約数は120、受託残高は104億円となっております。個人型の契約数は資産管理の事務委託の契約数を集計しております。資産管理の事務委託契約は国民年金基金連合会さんと事務委託先金融機関との間で締結しておりますが、運営管理機関ごとに契約を締結しておりますので、運営管理機関数が120とお考えいただきたいと思います。

なお、個人型の運用商品の構成比ですが、企業型同様、当初は有価証券が約40%を占めておりましたが、直近では構成比20%弱に減少する一方、元本確保型が80%強という構成比になっております。資産管理業務の現況につきましては以上でございます。

続きまして、資産管理や運営管理の実務を行う中で、私どもが日ごろ感じております確定拠出年金制度の課題と要望事項について御説明いたしたいと思っております。

お手元の資料の6ページ以降に、先月18日に信託協会が公表いたしました平成16年度税制改正に関する要望、また本年3月27日に信託協会から厚生労働省年金局長様あてに提出いたしました企業年金に係る制度改善要望の中から、それぞれ確定拠出年金に関する事項を抜粋しておりますので、これらに沿って御説明いたしたいと思います。

まず、税制改正要望でございますが、お手元の資料の6ページから7ページをごらんいただきたいと思います。信託協会の税制改正要望のうち、「特別法人税の撤廃」及び「拠出に係る税制上の優遇措置の拡充」を抜粋しております。御承知のとおり、特別法人税は平成11年度以降課税が停止されておりますが、仮に特別法人税の課税が再開された場合には年金制度の普及、発展に大きな阻害要因となることは申すまでもありません。取り分け年金受給段階での課税強化が議論される中で、特別法人税が取り残されて二重課税になるような事態は是非とも回避しなければならないと考えております。そういう意味で、早急に撤廃するよう要望している次第でございます。

次に、資料7ページの確定拠出年金における拠出に係る税制上の優遇措置の拡充につきまして御説明いたしたいと思っております。確定拠出年金制度は施行後2年近くが経過いたしまして、企業年金制度の新たな選択肢として定着しつつあると認識しております。今後、確定給付型の企業年金制度とともに公的年金を補完する役割が期待されておりますが、制度の一層の普及拡大のためには税制による優遇措置の拡充が不可欠と考えております。特に今後、公的年金の給付水準の調整が図られ、また給付時における課税が強化される際には、確定給付型の企業年金制度のみならず、確定拠出年金制度によってもこれらの給付減少分を補う給付額が確保できるよう、拠出限度額を引き上げる措置を要望しております。

また、自助努力によっても同様の給付額確保が可能となるよう、企業型年金において従業員拠出、いわゆるマッチング拠出でございますが、この導入を要望しておる次第でございます。

なお、要望書では拠出限度額の引上げ水準につきまして具体的な金額を明示してはおりませんが、信託協会といたしましては公的年金の給付水準が引き下げられる場合、少なくともその引下げ相当分を確定拠出年金でカバーできるような引上げが必要と考えております。

なお、マッチング拠出につきましても要望書には具体的なスキームを明示してはおりませんが、信託協会といたしましては確定拠出年金制度発足前に検討されておりましたスキーム、すなわち事業主拠出と合算して拠出限度額の範囲内とする方法を想定しております。

次に、制度改革要望につきまして御説明申し上げます。資料は8ページをごらんいただきたいと思います。3月に信託協会から年金局長様あてに提出いたしました要望の中では、確定拠出年金における制度運営の負担軽減として4項目を挙げさせていただいております。

まず8ページの左側でございますが、事業主さんが規約の承認申請を行う際に運営管理機関の登録済証、勧誘方針、あるいは運営管理機関選定理由書の添付を不要とするよう要望しているものでございまして、運営管理機関だけでなく事業主の皆様にとりましても負担軽減につながるものと考えております。

次に8ページの右側でございますが、運営管理機関や資産管理機関の名称、住所変更につきまして、規約変更の届出を行う際に労使合意を不要とするよう要望しているものですが、これも事業主の皆様負担軽減につながるものと考えております。