

年金個人情報提供の整備について

現行制度において拡充を図るもの

<年金相談による対応>

1. 社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引き下げ

社会保険事務所における年金相談に際し、具体的な年金見込額に関し情報提供を行う対象者の範囲を58歳以上から50歳以上に段階的に引き下げる。(平成16年1月13日から58歳以上を55歳以上に引き下げ・平成17年度から50歳以上に引き下げ予定)

2. インターネット等を利用した年金個人情報提供

○国民年金及び厚生年金の年金加入状況や年金見込額に関する照会について、公的個人認証サービス等の活用による本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより回答するシステムを構築する。
(平成17年1月31日実施。なお、実施当初においては、年金加入状況は全年齢の者を対象とし、年金見込額は55歳以上の者を対象とする。平成17年度中に対象年齢を50歳以上に引き下げ予定。)
○国民年金及び厚生年金の年金加入状況に関する照会について、ID・パスワード方式の認証により本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより即時に回答するシステムを構築する。(平成17年度中に実施予定。)
<行政側からのアプローチ>

3. 年金加入記録の事前通知と年金見込額の提供

○年金受給が近づいた58歳到達者に対し、被保険者記録を直接本人宛に通知するとともに、希望する者に対しては、年金見込額を別途通知する。(平成16年3月15日実施)
○ポイント制の導入に先立ち、毎年、年金加入者全員に対する保険料納付記録等の通知を行う仕組みを検討する。まず、国民年金第1号被保険者を対象に通知を行う。(平成17年度中に実施予定。)

平成16年年金改正により拡充を図るもの

4. ポイント制導入による年金個人情報提供

被保険者、特に若年世代の年金制度に対する理解を深めるため、保険料納付実績、年金額の見込み等の年金個人情報

を定期的に通知する。(平成20年4月実施予定)

「サンデン株式会社」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：サンデン株式会社
設立年月日：昭和18年7月31日
業 種：カーエアコン・コンプレッサーなど自動車関連機器、自販機・ショーケースなど流通機器、石油ストープなど住環境機器の製造販売
従業員数：平成16年11月30日現在 3,079名
男性 2,762名
女性 317名
平均年齢：41.9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11月30日現在）

	<給付の割合>	<加入者数>
・ 確定拠出年金	60%	3,079名
・ 税制非適格CBP	40%	3,070名
・ CBP部分の現金払 （前払い選択者）	(40%)	9名

② 確定拠出年金制度の導入理由

サンデン（株）は、自動車関連部品（コンプレッサー・エアコンディショナー）及び食品流通製品（自動販売機・ショーケース）メーカーで、売上の7割は海外で上げている、ある意味では典型的な日本の製造業会社である。加えて、顧客が世界・日本の超一流企業であり、且つ製品の性格上長期契約中心であることから、会計上の透明性を強く要求される業態である。

新制度設計の狙いですが、上記を踏まえ、

- ・ 給付負担を先送りせず、且つサンデンリスクから切り離す
- ・ 新会計基準への対応（退職給付債務から逃れる）
- ・ 本業がスロートに経営に反映
- ・ 経営の弾力性確保（既得権の完全確保により将来の制度変更に自由度）
- ・ 能力主義の退職金とし、且つマーケットに敏感な自律した社員作り

として設計、方々、サンデン社員には“サンデンの退職金は良い”とのイメージがある為、それを損なわぬよう配慮致した。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

<導入前>

60%	厚生年金 基金
40%	退職一時金

<導入後>

60%	確定拠出 年金
40%	税制非適格CBP (前払い選択可)

○具体的な制度設計上の留意点ですが、社員にとって確実に給付削減になってしま
う、確定給付制度に基づく給付利率削減に代えて、

“運用のよろしきを得れば、従来受取りレベルを確保可能な仕組”
に改訂すること。

○即ち、組合員のモデル賃金である係長・組長レベルまで資格が到達出来れば、3.
5%運用を前提に従来比遜色の無い退職金総額を確保可能となるようにテーブ
ル設計し、課長代理や管理職の課長になれば、3%程度、部長級になれば2%
程度で従来レベルが確保可能になるよう、能力主義化した設計である。

現在の金利レベルからすると、所謂想定利回りがやや高い印象を受けるかと思
われるが、

・そもそも設計が1999年であった

・そのころいくつかの業界で退職金総額の給付減額の嵐が吹き荒れたわけでは
な

が、サンデンの場合は給付減額を一切していない

ことから、レベル観としては妥当なものと思なされたことを付け加えておく。

○所謂、制度変更上の弱者に相当する、組合員上級レベルまで昇格可能性の少ない
社員には、新制度に移行する際に、追加補填（計算上出てくる過去分の金額に上
乗せ）を実施し、従来比不利にならぬよう対策を講じている。同様に従来比不利
になる可能性のある中途退職者にも経過措置（最長7年間、従来レベルを確保可
能なように一時金を追加支払）を講じている。

○更に、40%部分（税制非適格キャッシュバランズプラン）には、労使合意によ
る単年度ベースの利回り保証を付けている。これは、日本における運用環境が常
軌化するとともに、社員が401Kに慣れてくるまでは、少なくとも退職金総額
の歯止め策が必要との認識に基づくものである。

○組合が強く主張し、会社としては、一部に確定給付が残り、且つ、従来の厚生年
金基金でさえ年金受取実績が少くないということで反対したものの、最終的に4

0%部分に年金受取を可能にしたこと、加えて、議論はあったものの、40%部分に前払い選択を可能にしたことが上げられる。

○401K という難物を抱え込むことに抵抗は強かったものの、制度変更に社員が同意した背景には、以下の理由が考えられる。

- ・会社・労働組合執行部とも必死に説得に当たっている姿勢が評価された
- ・完全に男女平等で、透明で公正な制度であることが証明された
- ・従来制度では受取不明の一時金部分も自分の手元に引き寄せせる制度となった(100%会社リスクから解放された、要すれば、何があっても受取れる)

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象者：導入時点で在籍する全社員

掛け金の算出方法：職能資格等級に基づくポイント及び1年間働くことに伴う勤労ポイント(勤続33年で打ち止め)を合計し、一定額(現在は1ポイント当たり4,500円)を乗じて年間拠出額を算定。

毎月の掛金額は、ポイント×単価×1/12×60%。

(注) 勤労ポイント：勤続後33年間は、新入社員も30年勤めたべラン社員も関係なく、勿論、職能資格にも無関係に、一律同一ポイントを付与、ポイント数は職能資格の下から2番目のレベルのポイントよりやや高く、33年打ち止めは年功をそこまでとすの主旨。尚、本ポイント導入の意味は、職能資格ポイントのみだと、能力主義が極端になるのを回避する為。

業務委託の状況：運用方法(商品)の提示、投資教育の設計・実施(一部)、社内メールによる情報提供は自社で行い、それ以外は、下記機関に委託

運営管理サービス：確定拠出年金サービス(株)

記録関連機関：JIS&T

資産管理機関：みずほ信託銀行

運用商品の数：預金(元本確保型3・それ以外0)

生命保険(元本確保型3・それ以外0)

損害保険(元本確保型2・それ以外0)

投資信託(元本確保型0・それ以外17)

3. 投資教育について

① 投資教育の考え方

- (イ) 確定拠出年金制度導入は、あくまで経営ニーズから決定されたことであり、
- ・弊社のみならず、日本の労働者の一般的投資知識レベルに鑑み、社員の自主性のみ委ねるには無理がある。
 - ・確定拠出年金は拠出段階では公正なようでも、受取り段階で、企業の考え、ないし本人の貢献レベルに見合う水準になるとは限らない。

・投資教育は確定拠出年金のみならず本人のためになるものだから、何れも一企業が責任を負うべきものではない、との意見は一見有力だが、現状を考えれば責任回避と取られても致し方ない。

・導入後相当年数経過後に、制度への不満が爆発するのは極めて好ましくない。
(ロ) 以上のごとき、顕在・潜在両リスクを回避するためにも、企業・組合とも社員教育に注力するのは当然。

(ハ) そうは言っても、未だ、投資教育、特に継続教育についての決定版は無く、試行錯誤で実施し、その効果を測定しながら精緻化していくしかない。

(ニ) 弊社としても全社員が同等レベルになることを期待するには無理があり、同様に例えば1, 2割程度の無関心層がいるのは止むを得ないとしても、過半が無関心ないし、関心があっても行動に結びつかないようでは絶対にまずい、と考える。

(ホ) 企業である以上、コストを抜きに検討することは出来ない。従って、如何に効果的に実施するかは今後の大きな課題。

(ヘ) 組合との協調関係も非常に重要で、会社の言うことは聴かなくても組合の言うことは聴く、社員もおおり、いわば車の両輪として活動する必要がある。

② 投資教育の具体的取組

(イ) 制度導入時

<教育概要>

・漫画テキスト・正式テキスト配布、社内報による事前学習、初級ヴィデオを食堂で流し続けた後

・就業時間内 2 時間半、の全員参加の集合研修

<集合研修項目>

- ・弊社退職年金制度全般説明（弊社スタッフが実施）
- ・確定拠出年金とは（以降、確定拠出年金サービスのスタッフが実施）
- ・ライフプランニング
- ・投資とは（リスク・リターンの関係、分散投資など）
- ・運用商品の選び方（年齢別ケーススタディ）
- ・弊社運用商品説明（組合の要請でリスク嗜好別フローチャートによる説明）

<留意した点>

(A) 研修は少人数制をとり、最高でも 40 名弱、就業時間内の 2 時間半程度、当初 10 分程度を会社側から、公的年金と新企業年金の全体像の復習を行った後、委託した確定拠出年金サービス（株）（DCPS）が全 100 回程度の研修会をたった 2 人で繰り返し実施した。（講師が違おうとレベルが変わってしまいうリスクを避ける為）尚、DCPS は、組合執行部と弊社が、業者 3 社に具体的に研修をやらせてみて、最もレベルが高く、且つ弊社ニーズに弾力的に対応してくれる（教育内容でコストではありません）という事で選定したものだ。

(B) カリキュラムを一応確定後、組合執行部に模擬テストを行い、その風景をヴィデオに撮った上で、組合執行部から具体的改善要望があり、再度、カリ

キュラム、使用資料等を修正して、本番に臨み、その当初数回の間も組合執行部が同席し、一部修正を加えて、実施後 5 回目で組合委員長も完璧だと、感想をもらしたレベルになった。

(C) 弊社の場合、制度変更、確定拠出年金(401K)制度については事前に 2 度全社員に説明済みだった為、本研修では、投資の基本的な考え方(リスクとリターン、分散投資、ドルコスト平均法など)と、具体的な投資商品の説明に力点を置いた。商品説明だけでも 1 時間半を要し、説明資料として、組合から要求のあったチャート図による商品特性分類を別個作成して判り易い説明を行った。

(D) 全研修について会社側から 2 名、組合側から 1 名は最低同席し、社員を眠らせないよう、席を回って、こずいたり、ガムを噛ませたり、飲み物を与えたり、と色々努力した。

(E) 尚、テキストは当初業者が用意したものを逐一全頁にわたって修正したものを使用(この時点では弊社オリジナル)。

<感想及び効果>

(A) 最大の問題は関心のない社員に如何にして興味をもたせるか、につきる。眠らせない努力、関心を持たせる努力は、相応にやっただつてもりはあつたが結果をみると(アンケート結果等)散々であつた。

(B) 組合執行部と何度もテストを実施し、よかれ、と思つても、なかなか結果を伴わず厳しい課題となっている。

(C) 要すれば、内容がいくらか良くても、講師がいくらか一生懸命にやつても、それですばらしい研修にはならない、と言うことで、何でも盛り込めばよい、と言うのは恐らく間違いである。

⇒ 後述の新継続教育では、この無関心層への研修として、思い切つてゲームのみに特化する方式をトライ

(D) それでも拠出金の配分指定については投信が 50%を超え、アクティブ型がインデックス型を大幅に超え、ライフサイクルファンドでも選択率の多い順に安定成長・成長・安定型となつたなど、投資選択には一定の影響を与えたと思われる。組合執行部もその時点では配分率に一応の満足感を示した。

(F) 新規加入時

<新卒直入者>

- ・入社式から直結する新入社員研修の一環として、4 時間半のコマを使用
- ・前期導入時研修の前に、経済常識全般を 2 時間講習
- ・具体的には、上記研修の前に、そもそも景気、株価、利率などの言葉も知らない人のために、経済用語の基礎知識、日本経済の動向等、投資以前の知識習得に当てた。
- ・女子社員のなかには、“会社に入った途端に投資の話でびっくりした”、との感想をもつ人もいたが、技術系を中心に、全研修中で、一番面白かつた、という人もいて、当然と言えば当然ながら、バラバラだった。

- ・なお、会社側から3名、組合1名が同席し、業者はDCPSを利用
- ・課題としては、401K教育の前提としての、経済一般常識を約2時間加えて
いるが正直、高卒社員・女子事務職社員には退屈（ベースの基礎知識が充分で
ない為）で、眠たくなる人が出てきてしまう。理解出来るようにと丁寧にやる
と、長すぎて退屈、やらねば、肝心の部分が全く理解できない、とのジレンマ
あり

<中途入社社員>

- ・半年に1回実施されるNP研修（New Person 研修）に組み込み2時間半実施
- ・内容は導入時研修と同様

(ハ) 継続時

<導入直後より実施した項目>

- 勉強会のフォローとして、会社及び組合で別個に補習を実施
- よくあった質問事項は社内Webに載せ情報の共有化を図った
- 外部サービス機関である確定拠出年金サービスに対し、Webサービスの充実化
を要請、投資商品の詳細説明・運用状況、シミュレーション、初歩的な401
K研修を受けられるようにするなどの方策を講じた
- 会社及び組合にそれぞれ相談窓口を設け、個別相談に応じた

<導入1年後より実施した項目>

- ◆きっかけは2つのアンケート調査。1つは弊社自身で実施した抜き取り調査で
工場技能工にいかにかパソコンが不得手の人が多いかを知ったこと。もうひとつ
はNPO確定拠出年金教育協会の実施した全社員向けアンケートで、特に弱点は
国内営業フロント関係者と工場技能関係者であること。
- 各工場に毎週2、3回出向き、希望者に対し、昼休みと業後の時間を使って、
一人一人、自分でWeb操作が出来るまで研修
- 国内フロント関係者については、全員就業時間内にもう一度、約一時間のポイ
ント研修実施、同様の内容を工場の中堅管理者である、係長・課長代理クラス
に就業時間内に同じ内容で約一時間実施（中心的クラスからの伝播を狙った）
- その他、組合執行部が各地区を回り、業後に再教育実施

<導入2年後に実施の研修・・・新継続教育>

- 現在まさに、NPO確定拠出年金教育協会のアンケート結果をベースに、全社員
に対し、改めて、就業時間内に2時間強の集中的な、新継続教育を実施し、終
了したところ
- 新継続教育は、以下の3コースのいずれかを各社員が選択受講（いずれも選択
しない、2つ以上選択、の双方とも不可）
Aコース ・401Kに関心が薄い、乃至、過去にスイッチング等を一切や
っていないなど、最も問題の人
・ゲーム感覚で投資の面白さ（怖さ）を知ってもらおうのが趣旨