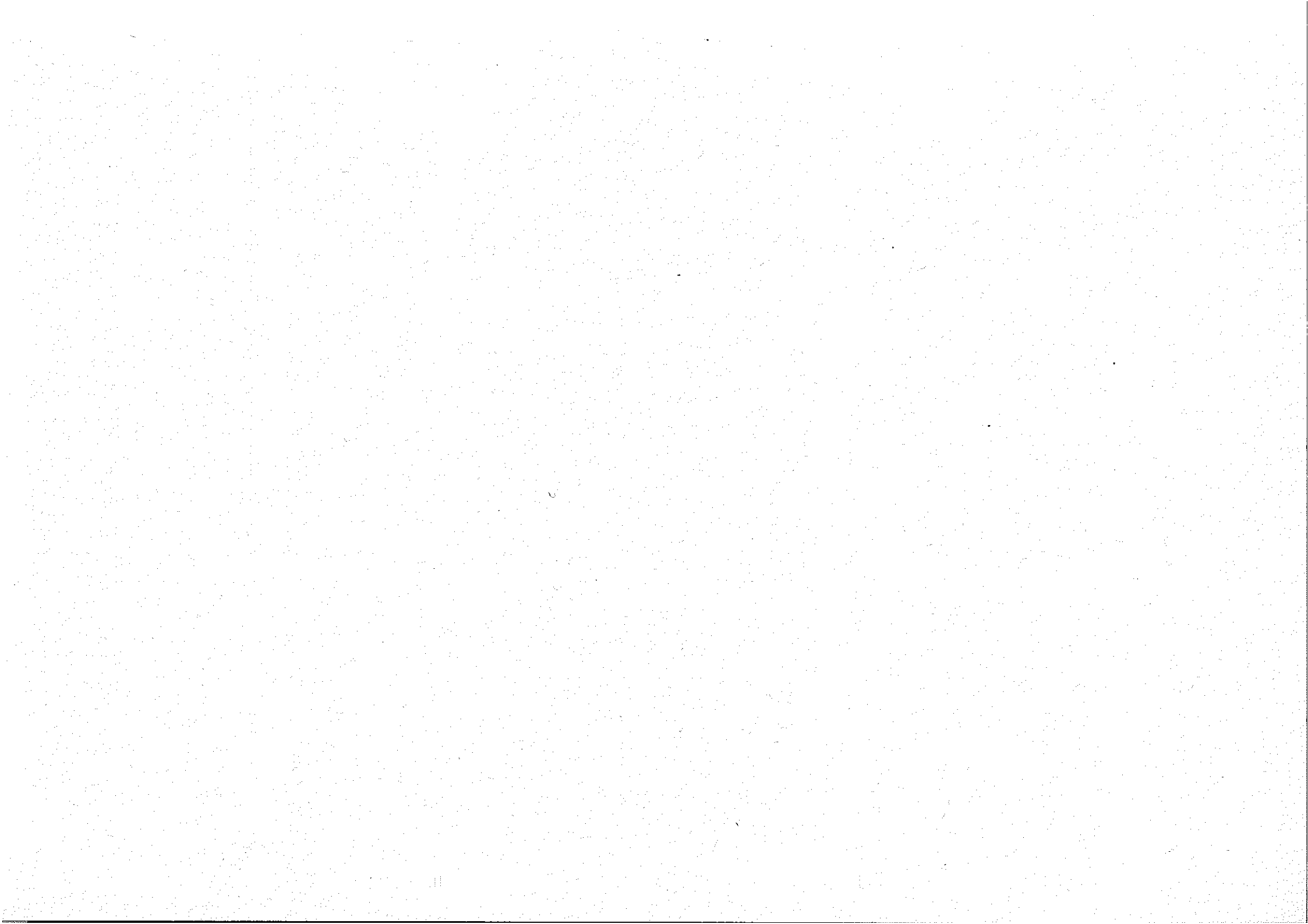


## Ⅱ 確定拠出年金連絡会議・座談会

(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

一 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一

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 穂治 (サンデン株式会社人事部長)

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 (株式会社ジェーテック顧問)

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长)

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みようとする企業等にとつて、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つ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つております。

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、逆に自社を取り組み状況にとらわれないことなど、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ひます。

### 【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られていると思ひますけれども、そういう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つております。

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よつか、機会利益が出ていますので、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ふ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つ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りました。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のは難しいですし、従業員1人1台ずつパソコンを与えられている、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、必要であるかと存じます。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、企業から見る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たいです。

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、今まで企業様にとつ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つ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など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見出すのかということが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され、労務費というふ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とうところがあります。

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とうところもございました。こちらの企業様は、既に社内でイントラネットでe-learningもやっつけていらっしゃるやっつて、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の教育といった、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に乗せていらっしゃるやっつていました。e-learningであるかどうかは別としてなんですが、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うようなところがありますので、それを御報告したいと思っております。

○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、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ごままで本当に説明し得るかというと、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っております。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知れないが、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ありあるいはないかと思えます。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っています。

それから、専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、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

関ジャネーテックの光谷です。

実は私のところではまた来年2月ごろに継続教育をやら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、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、希望者ということにしたんですけど、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ただけで就業時間中に投資教育を行うこととの是非、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えます。

#### ○福原

関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したので、人事担当者が独自の資料、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、余り規定されずと、企業の様々な事情もございまして、ここからはちよつ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、確定拠出年金普及にも影響してきているのか、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各社においても人事・賃金制度等、いろいろなる仕組みを、今どんどん変えていらつしやると思いますが、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らず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して、ある程度企業の独自の判断に任されるべきことなのかと感じております。

#### ○渡邊

東京電設サービス側の渡邊です。

私ども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、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たして、商品についての関心を高めたい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なって、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たして、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ところであれば、それだけ関心が強いのだから、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て、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、私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スムーズに済んだということが言えたと思っておりますが、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ところがございます。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、導入というものをやらせたいというようなことで、計画を3か月ばかり遅らせて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ところが非常に効果があったということが言えるかと思いません。

ちよつ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、やはり本来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、女性に分けています。そうしますと、そういう関心のない人たち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。そうしますと、そういう関心のない人たちの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わかりかねる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

サンデン側の案です。

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きたわけですね。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ると言うと、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、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は思っているんです。ですから、それを見るどころ、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。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る”という形で、言ってみれば実験をやってみたい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わかりかねるか、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だけですけども、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だけですが、今回こういうことでやったのがどうなるか、まだ私もちよつと結論は出していないのですけれども、ただ、私何が問題だと思っただけで言うと、無関心層をそのまま置き去りにしたまま企業が確定拠出年金制度をどう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つたから退職金がこうなつてしまつたじゃないか”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ますと聞いています。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、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思っています。

○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・エム隣の吉田です。

大した事例ではないんですけども、こういうITの企業でもございまして、その前に多分、確定拠出年金制度の主役は私は私はいない社員だと思ふんですね。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ふんです。動機付けするためにはいろいろな情報とかが必要であつて、それは例えば運営管理機関さんに提供してもらつと。多分、会社が一生懸命つくつたところで、そんなにレベルが高いものはないという形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の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つたり、レベル間の差があつたり、これはしようがないところですので、多分キープはこの研修全般に言えることだと思ふんですけれども、「いつでも」と「どこでも」と「誰でも」だと思ふんです。だから、時間内にやるうと、時間外にやるうと、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、時間内にとそればかり見ていると、業績成績が悪くなつたら、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、何もないうのはちよつ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つてあげるのが、多分私は企業の役割ではないかと思っています。

○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つ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つの項目に挙がつております。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つておりますが、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つて教育をやつているというような事例もございします。

今日、組合との関係ということではいろいろ意見がありましたが、別途書面なりで出させていただければと思つております。(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。

### ○菜

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ったことですね。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ころになる。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ところがつまらないうち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けれども、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けれども、勿論褒め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、講師も非常にやりがいいが良かった。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かどうか。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く思っています。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じゃないかと思っています。

### ○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。専門用語の取扱いがあると存じます。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えただけけれども、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方が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ころに重きを置く方がいいのではないかと。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んだけれども、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おります。

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にする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のと良いと思います。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ヤル気がないと、仏作って魂入れ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ませんが、手前どもは今、フォロー研修としてセミナーを実施していきまして、これは希望者が自主参加なんですね。その中で講師の話聞きま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回りについてはつかり説明をしたつもりではあったんですが、実はわかっているなかつ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て、現実的には十分理解されていない女性の方、男性の方、そういう方々がいまきまき教育されたために、現実的には十分理解されていないケースも大分あるんじゃないかと。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