

のではないかと思います。これは大変基本的なことで恥ずかしい話でもあるんですが、そうい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ただけで理解されたいたら企業の責任だと思えますので、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けれども、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、と思え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、ちよつとだけ付け加えさせていたきたいのですが、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ていることは、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、かなりはつきりしているのではないかと思います。それはなぜかという点、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から、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、いろいろ出ていきましたけれども、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つてからの教育の方がはるかに効果があるし、事実それをやっついていかないと、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、先ほどちよつ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週、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。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、公的年金の話も絡めてちよつとやっていると、短時間間に説明ができません、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、短時間間に説明ができません、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、こういう事例があつて、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きますので、それを活用して、ずっとそういう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うところで話をしているの、雲をつかむような話といいますか、それに近い状態。それだけではしようがないので、集中的な研修といいますか、教育といいますか、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な考えでいるので、例えば元本だけで運用しているのと2年間経った現在では、これだけの差がついていきますよと。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ことを、一応メールを通してやっています。

○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、本来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、この給付水準を全く知らないというものが、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括だけ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ふんですよ。ですから、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と、本当に社員なのか、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ひます。

○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つに分かれてしまふんです。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ひます。

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も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、自助努力でやっというふうな気運が生まれ、一つの意義付けにもなるだろうと思ひます。

○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、公的年金の話を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たも、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いうこと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、というところを、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。いずれにしましても、やはり先ほど松井さんからもお話がありましたけど、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

双日欄の松田です。

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しまいましたけれども、「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ふんです。ですから、いかに簡単に教えるかということ、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、運用するときには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う運用商品でもって、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のを体感できるようなものを開発していただくか、やはりそういうことをもっと「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ひます。

【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付け」について、御意見を願います。

○松井

投資教育の法的位付けでありますが、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ないませんが、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という調査結果がございます。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思っております。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は思っています。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して、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なやっつけ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って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うかと思っておりますが、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思っております。

○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に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思っております。ただ、法令解釈などを見てもみますと、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くということではありませんが、どうも見てみると、どちらかというと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っていますので、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うかと思っております。どういうふうな書いてみても、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かね。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ってくれるわけですね。これはなぜかというところ、非常に財務的な効果が大いからです。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る制度だと言えらると思えます。したがって、そういう観点からすると、入れるま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層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、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から、このコストということがどうしても頭に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も、確定拠出年金制

度にした方が総コストが下がることが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えます。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と、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ふということ、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うところ、一つ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ところがテーマとしてございませうけれども、目安として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えます。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、立場ありますし、いろいろそれぞれの立場があると思えます。投資教育も経済合理性の中で成り立たないといけない。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は言いますと、人材が少ないというふうなこともあり、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ふ。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っていると怒られてしまふ。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ると、難しきがあるのかなと考えるかと思っております。目安としてのガイドラインは非常に大事だと思えますが、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えます。

○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ふ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、老後の資産を本来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。

それでお願したいのは、厚生労働省は主催者でございませうけれども、経済産業省とか金融庁の各行の方々にありませう、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もやる価値があるのではないかと、ふふふに思った次第でございませう。

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・御関心をいただいで、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、これを是非お考えいただきたいと要望しておきます。

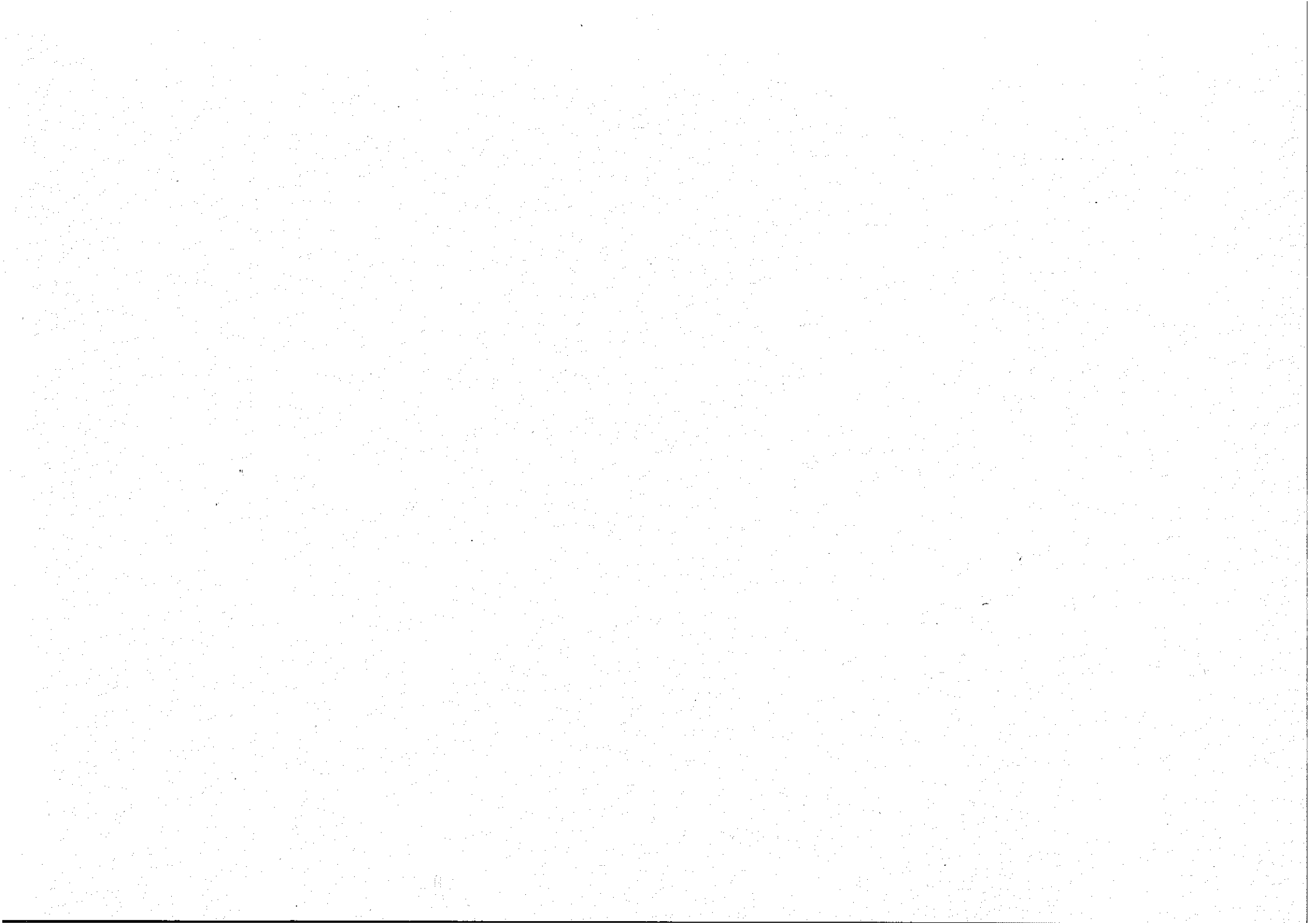
○松田

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」という話が出ています。今、徳住さんの方から出されたように、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、是非そういう場、そういう機会をつくっていただいて、またはそういうところの教育の研究みたいなものをお願いできれば、本当にブラクティカルな教育ができると思うんです。「べき論」でいつまでもやっていてもしょうがなく、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えますので、是非、御協力をいただきますたいと思います。

○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た。本当にありがとうございます。



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

1. 投資教育への関わり方

- ① 事業主、幹部にどのようなように必要性を説明し、費用を確保したらよいか。
- ② 事業主と運営管理機関の役割分担はどのようなにしたらよいか。事業主として直接行った方がよい部分は何か。
 - ・ 企業内にコールセンタを設置。
 - ・ 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。
 - ・ 事業主として、勤務時間中の実施、場所の提供、独自の資料の作成等を行う。
- ③ 労働組合との関係はどのようなにしたらよいか。

2. 投資教育の内容

- ① 制度導入時、新規加入時、継続教育時に行うべきことはどのようなことか。とりわけ継続教育時に行うべき内容はどのようなことか。
 - ・ 制度導入時は、確定拠出年金制度及び退職金等の福利厚生の概要、資産運用の基礎知識、金融商品の仕組み等について、説明会を開催したり、ビデオやテキストを配布。
 - ・ 新規加入時は、新人研修の一環として退職金や年金についての初歩的な説明を実施。
 - ・ 継続教育時は、資産配分の考え方、商品別の特徴の概要等について、制度導入時よりも進んだものを説明会で提供。
 - ・ 社内報等を活用し、過去の質問等のQ & Aや運用結果の事例等を掲載したり、インターネットを通じて資産運用に関する情報等を定期的に提供。
 - ・ 就業時間外に希望者を集め、質疑応答の形式で実施。
- ② 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。
 - ・ レベル別の教育の場を設ける。(ゲーム感覚で参加できる教室)
 - ・ テキストではできるだけ文字数を減らし絵や図を使ったり、マンガ本を活用したりしながら、初心者でもできるだけ見やすいように工夫。

- ・ ビデオ、テキストの説明会資料等を専門家の意見を取り入れながら、レベル別に作成。
 - ・ 投資教育内容について、事前に労働組合と打ち合わせし、できるだけわかりやすい資料を作成。
 - ・ 専門用語を簡単な言葉に置き換えて、わかりやすい教材を作成。
- ③ 興味をもたせるようにするために何をすべきか。
- ・ 社内報等により、実際の運用結果の事例を紹介し、自らの結果と成功例、失敗例等を比較できるようにしている例、将来の受取額等が簡易に計算できるキッド等の作成、配布している例がある。
- ④ 投資教育の効果はどのように把握すべきか。
- ・ アンケート調査等。
- ⑤ 具体的な運用方法についてのアドバイス等の求めに対する対応はどのようにすべきか。
- ・ 投資顧問会社等の専門会社と協力・連携している。
 - ・ 労働組合が独自に加入者からの相談を受けている例がある。

3. 事業主が行う投資教育の法的位置付け

- ① 投資教育、継続教育の法的位置付けやガイドラインの作成についてどう考えるか。
- ② 現行の年金局長通知（「確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈）」）の投資教育に関する部分の加筆、修正は必要か。