

「日本アイ・ビー・エム株式会社」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：日本アイ・ビー・エム株式会社
設立年月日：昭和12年6月17日
業 種：電気機械器具製造業
従業員数：平成15年12月31日現在
約20,000名（男16,600名、女3,400名）
平均年齢：34.2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15年12月31日現在）

	〔給付費の割合〕	〔加入者数〕
・ 確定拠出年金	-----	15,000名
・ 確定給付年金	-----	20,000名

② 確定拠出年金制度の導入理由

日本アイ・ビー・エム株式会社では、平成14年に退職金制度の見直しを行い、厚生労働省の認可のもと、以下のとおり新しい退職金制度を導入した。

1. 確定拠出年金法に基づく確定拠出年金制度（以下DC）
2. 確定給付企業年金法に基づくキヤッシュバランス型年金制度（規約型）（以下CB）

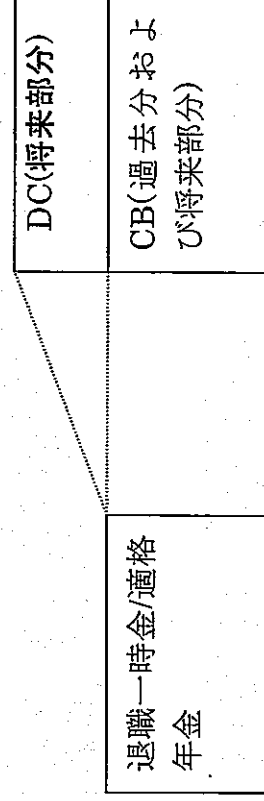
日本の経済が成長するためには、産業構造の変革が必要不可欠であり、そのためにはこれからの経済発展を支える新しい産業分野への労働力のシフトが求められている。これを実現するには、雇用の流動化を促進することが必要であろう。また一方では、働く側の意識やキャリアに対する考え方も、年々多様化しており、従来のように定年になるまで一つの会社で勤めることを望む社員は必ずしも多数とは言えなくなってきた。

このような環境のもと、新しい社会的ニーズへの対応を目的として企業の年金制度にかかわる二つの法律が相次いで制定された。一つは「確定拠出年金法」で、会社が資金を拠出しその運用は個人毎に行うという、新しい年金制度の要件を法的に定めたものである。これにより、年金資産の企業間での持ち運びが可能になった。もう一つは「確定給付企業年金法」である。これにより、資産状況のディスクリージャーが強化されるとともに、給付額が経済状況に応じて決定される制度も認められることになった。同時に、現行の適格退職年金制度については10年以内に廃止し、新しい制度に移行することが義務付けられた。

一方、現行の退職年金制度は、いずれも市場金利がある程度の水準で、かつ変動の範囲が限られている環境を前提に法制化され設定された制度である。ところが今日の

ような、従来想定し得なかった低金利の時期には、これらの制度の運営に問題が生じてきている。特に、年金資産を運用しながら支払いを行っていくという仕組みは、金利が低く、かつ株価も低迷するという環境下では、うまく機能しなくなっている。このようなことから、当社では既存の退職金制度を抜本から見直すこととした。

③ 導入前後の体系図（ポンチ絵）及び制度改定の考え方 〔導入前〕



具体的には、実施日以後の期間に係る給付の一部をDCに移行し、実施日前に係る期間の給付の全部と実施日以後の期間に係る給付のうちDCに移行した部分以外の給付をCBに移行した。両制度はセットで社員に適用されるものであり、どちらかを選択するのではない。なお、制度実施日以前は、定年退職者に対する退職金制度として適格退職年金が、中途退職者に対しては中途退職一時金制度が用意されていた。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

制度を開始時に、個人ごとに運用のための口座が設定される。会社は毎月 18,000 円を、それぞれの口座に拠出する。個人は、あらかじめ用意された運用商品の中からひとつないしは複数を選び、拠出された資金の運用を行う。

運営管理機関は、複数の候補機関にプレゼンテーションを依頼し、運営コストはもちろんであるが、サービス内容・レベル(Webの内容、社員からの質問への対応、サード・パーティ等)を総合的に判断し決定した。

運用商品は、元本確保型商品 14 本、元本が確保されていない商品が 7 本の計 21 本が用意され、その中で個人の判断により組み合わせを決めることになる。なお、資産運用に関する手数料は社員の負担であるが、その他の費用は原則として会社負担である。参考までに、運用商品のメニューの組み合わせは、Web や Call Center を通じていつでも変更することができる。

このようにして、拠出と運用を継続し、退職時に積みあがった額が給付額となるが、この制度での資産形成を望まない社員、または老後の生活設計よりも現在の収入を重視したい場合は、拠出相当額を賞与時に現金で受け取ることも可能である。

3. 投資教育について

- ① 企業における投資教育に対する基本的考え方（運営管理機関との役割分担、事業主として実施する事項等に関する企業としての考え方を含む。）

DCは社員の自らがその運用を行うものである。その意味では、今までのように会社が全てを抱えるのではなく、社員が自ら考え行動を起こす必要が今までの以上に必要である。その趣旨から、投資教育においては以下のような考えで実施している

<会社の役割>

投資教育に関する必要最低限の情報発信および社員へ啓蒙活動

<運営機関の役割>

投資教育に関するより詳細な情報の提供

投資に関する社員から寄せられる質問・疑問への対応

- ② 投資教育の具体的取組

<制度導入時>

IBMでは、全ての情報の発信はWebで実施しており、また既存のe-learning等を通じてWebでの情報取得に社員はあまり違和感を持っていない。したがって、制度導入時は集合研修を実施するのではなく、Webを通じた情報提供で実施した。当然、制度を理解していく中で様々な疑問・質問が出てくる。その際は、運営機関のほうで提供されるWeb Siteでの情報提供やCall Centerを通じて疑問・質問を解消していくことになる。なお、運営管理機関にお願いし、e-mailでの質問も可能にしている点がIBMの特徴であるかもしれない。

<継続時>

継続的にDCに興味を持たせるために、Webを通じ定期的に情報を発信している。この場合、社員の目を引くよう、WebのTop Pageの目立つところに情報を掲載するなどの工夫をしている。

<投資教育の課題>

いかに継続的に社員に興味を持たせるかにつきると考えられる。集合研修を定期的に実施することが一番効果があるかもしれないが、投資についての考え方やレベルは様々であること、日本国内に100箇所以上の事業所あることを考えると物理的に不可能である。したがって、会社としての投資教育は以下を課題として認識している

1. 定期的な情報発信の継続および啓蒙活動
2. いつでもどこでも情報を入力できる環境の整備。
3. 質問・疑問に即座に対応できる体制強化

「株式会社日立製作所」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：株式会社日立製作所
設立年月日：大正9年2月1日
業種：電気機械器具製造業
従業員数：平成16年3月31日現在
約36,600名（男31,400名、女5,200名）
平均年齢：38.9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3月31日現在）

	[給付費の割合]	[加入者数]
・ 確定拠出年金	20%	約32,500名
・ 退職一時金	20%	約36,600名
・ 確定給付企業年金	60%	約36,600名

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・ 当社では、平成14年に退職金・年金制度の改訂を行い、「成果・貢献に見合った退職給付の実現」や「退職金・年金制度に対する在職時からの意識喚起」といった観点から、退職金支給カーブの見直しと算定基礎のポイント制化を行ったが、確定拠出年金制度の導入にあたっては、これらをさらに一歩推し進め、従業員一人ひとりが自らの判断で資産運用等を行うことにより、退職後の生活設計についてより能動的に対処する姿勢や意識の醸成を図ることを主なねらいとした。
- ・ 実力・成果主義を真に実現するためには、会社依存型ではなく、自立的に行動する人材の確保・育成が重要であり、老後の生活保障についても「自らが設計する」という従業員の意識改革が必要と考えた。確定拠出年金の導入はそれを後押しする大きな契機であり、意識改革を推進する手段でもあったといえる。
- ・ 一方、従業員個人にとっても、平均寿命が伸びるなかで退職後の生活設計は非常に重要な問題であり、主体的に資産運用の勉強をしておくことはメリットが大きいと考えられる。労使により管理された一定の枠組みの中で安心して「練習」ができるという意味で、確定拠出年金制度は非常に有益な機会であるといえることができる。
- ・ また、企業会計への影響という観点からは、退職一時金制度からの移行に伴い、退職給付引当金の圧縮と退職給付費用の削減により一定のメリットが得られた。加えて、確定拠出年金では会社の拠出が毎月の掛金というかたちで従業員の目に見えるようになるため、会社にとってはより「活きた支出」とすることが可能である。会計基準の変更により退職給付費用・債務の問題は企業経営上の重要課題となっているが、将来の退職給付に対する従業員の意識は総じて希薄であり、両者間のギャップを埋めるしかけとしても確定拠出年金は有効に機能するものと考えている。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

[導入前]

退職一時金 (40%)	確定拠出年金／退職金前払い (20%)
厚生年金基金 (60%)	退職一時金 (20%)
	厚生年金基金 (60%)

[導入後]

・当社における確定拠出年金制度は、退職一時金の2分の1を移行することにより導入した。

・制度移行後の具体的な水準イメージを技能職の勤続40年、60歳定年退職時のモデルで見ると、退職給付全体が約2,000万円、うち2割を占める確定拠出年金部分は400万円程度となっている。制度の移行比率については、掛金を従業員の貢献・成果に見合せて配分することと、従業員の意識改革に主眼をおいた制度導入で自ずと規模が決まってくることで、従業員の意識改革に主眼をおいた制度導入との組合せにより、バランスの取れた制度体系になったと考えている。

・導入に際しては、確定拠出年金と退職金前払いとの選択制としたが、制度移行時点で50歳以上の者については、60歳までの運用期間が短いことや前払いによる税制面でのデメリットが相対的に大きいこと等を考慮し、退職一時金と確定拠出年金との選択制とした。退職金前払いは、老後の生活保障という観点では必ずしも十分ではないが、退職給付における自己管理という観点や中途引出しが原則不可能であることへの対応として選択肢を用意したものである。

尚、過去の取扱いについては、導入年度を含めて8年間に亘り分割移行することとしている。

・制度運営の要となる運営管理業務のうち、運用商品の選定・提示、情報提供といった運用関連の運営管理業務については、商品選択における独自性や柔軟性の維持、きめ細かい制度運営状況の把握・管理を行うことをねらいとし、自社で行うこととした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象者：正社員のうち希望する者

掛金の算出方法：基準給与に一定率を乗じて算出

業務委託の状況：・運用関連業務(運用方法(商品)の選定・提示及び情報提供)は自社で行い、記録関連業務は運営管理機関(1社)に委託

- ・資産管理機関1社に委託
- ・コールセンターは自社(運用関連運営管理機関)と記録関連運営管理機関の双方に設置

運用商品の数：・預金または貯金(元本確保型3・それ以外0)

- ・投資信託(元本確保型0・それ以外10)
- ・金銭信託(元本確保型0・それ以外1)
- ・有価証券(元本確保型0・それ以外0)
- ・生命保険(元本確保型5・それ以外0)
- ・損害保険(元本確保型0・それ以外0)

3. 投資教育について

① 企業における投資教育に対する基本的考え方(運営管理機関との役割分担、事業主として実施する事項等に関する企業としての考え方を含む。)

・投資教育については、制度導入時の労使論議における主要な論点の一つであり、制度の定着を図る上でも、また自己責任原則に基づき制度運営の実質化に向けても、重要な課題となっている。

・当社の場合は、運用関連運営管理業務を自社で行っていることから、運営管理機関と事業主の役割分担について問題となることはなかったが、投資教育に係る第一義的責任は事業主にあると認識しており、運営管理機関との役割分担(＝どこまで外部へ委託するか)は、各社における制度の位置づけや従業員特性等を踏まえて個々に判断すべきである。

・説明責任の所在や教育効果(従業員から見た印象)等を勘案すれば、一般的な事業会社においては、制度概要等の説明は、自社で行い、資産運用の基礎知識や商品説明は、専門的知見や選定責任を有する運営管理機関等に委託して行うのが自然であると考える。

・継続教育については、従業員各人の投資経験や知識レベルに応じた教育機会を付与することが望ましいのは事実だが、当社においては、例えば制度導入時と同様の一斉説明会等により対応することは現実的に困難であり、各人の知識や経験等に応じて能動的に学習できる教育環境(例えば、WEBやコールセンタ)の提供を対応の基本に考えている。

・会社毎に確定拠出年金制度の位置づけや定着度、対象となる従業員の状況等も異なっているなかで、一律的な義務づけ等は事業主の負担増となり却って制度の普及を阻害する可能性も懸念されることから、先進企業における事例紹介や継続教育内容の例示等を通じて事業主の自発的取組みを促すことを基本に対応すべきであると考える。

② 投資教育の具体的取組

- ・投資教育の内容
 - (イ) 制度導入時

座学形式での教育には自ずと限界があることや、投資に関する予備知識の少ない

従業員が大半であること等を踏まえ、説明会については制度への積極的参画を促す動機づけの場と位置づけ、テキストやWEBとの組合せにより従業員個々人が主体的に学ぶ基礎を作ることをねらいとして下記の施策を実施した。

(1) 説明会

- ・ 全正社員を対象に、2ヶ月程度をかけ約700回実施。
- ・ 原則として就業時間内の実施とし、標準実施時間は80分/回。
- ・ 主な実施内容：日立の退職金・年金制度および確定拠出年金制度の概要

資産運用に関する基本的考え方と基礎知識

テキスト・WEBの活用方法

- ・ 制度概要については自社の人事勤労担当者が、資産運用の基礎知識や運用商品の概要については外部のフィナンシャル・プランナーが説明。
- ・ 説明内容の要点や今後の手続き内容、復習クイズ等を掲載したノートブックを配布し、理解度の向上を支援。
- ・ 説明会に参加できない者(休職者・海外外向者等)については、説明会の様子をビデオ・DVDに収録して貸与。
- ・ 実施責任者となる各事業所の勤労担当部長に対しては、投資教育を行う際の留意点(=事業主および運営管理機関としての禁止行為、推奨行為の具体事例、米国労働省ガイドラインの紹介等)について、外部講師による事前レクチャーを実施。

(2) テキストの配布

- ・ 確定拠出年金制度の概要や資産運用の基礎等に関する一般的事項については外部機関より提供を受けたが、その記載内容や表現については、自社の従業員の知識レベル等を踏まえて必要最小限の情報がわかり易く記載されるよう積極的に意見反映。
- ・ テキストは用途別に4分冊(制度概要・資産運用基礎・運用商品情報・手続き案内)化し、情報検索の利便性を向上。
- ・ 用語集を添付し、不慣れな言葉が多いテキストへの従業員の抵抗感を軽減。

(3) WEB

- ・ 運用商品の仕組みや特徴の解説に加え、日々の時価情報や過去実績データ、商品提供機関の格付情報等を提供。
- ・ 自己学習時の利便性を勘案し、テキストの内容も掲載。
- ・ 中長期的な視野に立ち、自分にふさわしい資産配分を検討するためのシミュレーション機能を付加。年齢や掛金拠出等の個人属性を反映の上、商品選択変更等に応じた資産残高シミュレーションが可能。
- ・ コールセンターへの問合せが多かった質問については、FAQ(よくある質問)として掲載し、情報を共有化。
- ・ 利便性向上の観点からインターネットで家庭からもアクセス可能な環境を整備。

(4) コールセンター(自社)

- ・ 自社内のシェアード・サービス部門のコールセンターに資産運用に関する専門知識を持つスタッフを配置し、従業員個々人の疑問や制度内容、手続き方法等に関

する問い合わせに対応。

- ・平日はほぼ毎日 8:00～20:00 の間稼働。

(ロ) 新規加入時

- ・制度選択(確定拠出年金/退職金前払い)までの間に、事業所毎に実施。
- ・実施内容および考え方は、制度導入時の教育と同じ。

(ハ) 継続時

(1) 運用商品情報(テキスト)の定期配布

- ・年1回直接本人へ送付し、定期的に制度参画意識の高揚を促す。

(2) WEB

- ・制度導入時に同じ。

(3) コールセンタ

- ・制度導入時に同じ。

(4) 情報誌配布

- ・年に数回オリジナルの情報誌を加入者に送付し、投資に対する興味を喚起。
- ・資産配分の定期的な確認(および必要に応じた見直し)の必要性や退職時の必要手続き(個人型DCへの移換手続き)等を紹介。

(5) 既存セミナー等とのタイアップ

- ・従来から実施している中高年齢者を対象としたライフプラン設計に関するセミナーの中で、制度や手続きの概要、ライフプランに合わせた資産運用の必要性等について説明。
- ・事業所や労働組合の支部単位で開催する各種セミナーにおいても、随時確定拠出年金をテーマに取り上げ、年金額の試算や記録関連連運営管理機関からの個人宛て通知書の見方等について解説。

・投資教育の課題、その他

- ・説明会等において資産運用に関する基礎的な教育を行っているが、従業員からは具体的な投資アドバイスの要望が多い。法令上問題ない範囲で、投資に係る何らかの支援を行いたい。法的リスク回避の観点から、防衛的な対応に留まらざるを得ない。投資教育(努力義務)と投資アドバイス(禁止行為)の線引き及び事業主の責務に係るガイドラインの策定が望まれる。
- ・投資教育の効果測定が大きな課題である。アンケート調査やヒアリング等による本人理解度の確認は有益だが、投資行動や運用成果と投資教育との関連性についても分析が必要。

「株式会社三越」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：株式会社三越

設立年月日：平成15年9月1日

*旧㈱三越・旧㈱名古屋三越・旧㈱千葉三越・旧㈱鹿見島三越・旧㈱福岡三越の百貨店5社が新設合併した。

*旧㈱三越の会社設立は1904年12月6日。

業種：各種商品小売業

従業員数：平成16年2月29日現在

8,206名(男4,410名、女3,796名)

平均年齢：40.2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17年1月31日現在)

	[給付費の割合]	[加入者数]
・ 確定拠出年金	30%	6,394名
(前払い退職金含む)		
・ 退職一時金	70%	7,742名

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・ 当社では、平成11年秋より新退職給付会計制度導入を睨み「労使年金問題研究会」をスタートさせ、企業年金の進むべき方向性や制度内容についてあらゆる選択肢を検討してきた。その中で、三越厚生年金基金については加入員の大幅な減少等により、今後財政的に維持することが困難な状況に陥ることが予想され、平成13年8月に解散した。
- ・ その後、新しい企業年金制度について引き続き労使で検討し、社員のキャリアアップやライフプランに対する会社のサポートを総合的に見直す中で、確定拠出年金制度を導入することとした。
- ・ その理由としては今後、社員一人ひとりが、安心した老後生活を送るためには、公的年金を核として、企業年金を加えていくことが必要であり、自分のライフプランに合った自助努力がますます重要となってくる。
- ・ 現在、当社では自分自身のライフプランを自ら考え、その実現に向け必要なキャリアプランを設計し、自己啓発等、主体的に行動を起こす「自立型社員の育成と意識改革」をどのように進めていくかが課題となっている。
- ・ 確定拠出年金制度は、「社員が自己責任の下、年金資産を自ら運用し、その成果は自分のものとなる制度」であるため、企業にもそういった観点からの制度設計とサポート体制の構築が求められており、企業と社員との関係や社会情勢が大きく変化する中で新たな時代に相応しい制度である、という結論に達したためである。