

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

〔導入前〕

適格退職年金 (40%)	確定拠出年金 ／前払退職金 (30%)
退職一時金 (60%)	退職一時金 (70%)

〔導入後〕

- ・制度設計の基本的な考え方は「公的年金の支給開始年齢の引き上げが決まっている65歳までのつなぎ年金」である。総務省の調査では、世帯主が60歳以上の無職世帯である高齢者世帯の全国平均支出額は月額約28万円であり、将来の60歳～65歳の収入イメージは、当社の再雇用制度であるシニアスタッフ制度や高齢雇用継続給付を活用して月額約19万円となり、月々約9万円の不足となる。公的年金が満額受給になるまでの5年間の不足部分である約500～600万円を確定拠出年金で補完するという考え方で、制度設計した。
- ・結果、60歳定年時のモデルケースで退職金が約2,000万円、そのうち退職一時金が総支給額の60%、適格退職年金が40%だった割合が、確定拠出年金制度を導入することで、退職一時金が総支給額の70%となり、確定拠出年金が30%となった。
- ・適格退職年金制度は平成15年2月で廃止し、確定拠出年金制度に移管する際に3つの選択肢を設け1人1人のライフプランに応じて選択してもらった。

選択肢1. 適年積立金を確定拠出年金に移換。毎月の掛金も確定拠出年金で運用。
 選択肢2. 適年積立金を一時金として受け取る。毎月の掛金は確定拠出年金で運用。
 選択肢3. 適年積立金を一時金として受け取る。毎月の掛金は前払い退職金として受け取る。

- ・個人毎のライフプランに併せて「前払い退職金制度」を導入した。前払い退職金制度とは、将来支払われる退職金の一部を毎月の給与で先に給付する仕組みであり、退職一時金が減少し、社員の老後の生活資金として充当する額が少なくなるといった事も懸念されるが、自己管理の中で現在の生活資金に充当させることや、将来の生活設計に向けた貯蓄原資にするといったニーズがある、と判断した。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象 者：勤続6年以上の社員・嘱託社員

掛金の算出方法：掛金体系はシンプルな仕組みのほうから従業員にわかりやすいことと誰もが同等レベルの年金原資を確保できる、という考えから定額制とした。拠出額と想定運用利回りは制度設計の基本的な考え方である「つなぎ年金」をベースにスケールを試算し「月額12,000円、年率1.5%」の組み合わせ

とした。

業務委託の状況：当社は運営管理機関を自社で主体的に行うこととした。
理由としては

- ①従業員の見解・質問を直接収集することができる。
- ②課題が発生した場合、柔軟に速やかな対応ができる。
- ③自社内に年金制度に関する情報やノウハウが留保でき、
推進する人材の育成が可能となる。の3つがあげられる。

但し、専門的な知見やシステムを必要とする業務については
外部委託した。具体的には「制度設計」「運用商品の選定・
提示」「従業員教育」は当社が主体的に運営するが、「運用商
品の情報提供」や「記録関連業務」は外部委託した。

運用商品の数：・預金または貯金（元本確保型1・それ以外0）

- ・投資信託（元本確保型0・それ以外8）
- ・有価証券（元本確保型0・それ以外0）
- ・生命保険または生命共済（元本確保型1・それ以外0）
- ・損害保険（元本確保型1・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
・この制度を導入するに当たり、労使間では投資教育に限ることなく、加入者教育
に対してどう取組んでいくべきなのか、が大きな論議の一つとなった。
・既に述べたように、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
運用する制度」であり、企業は「自立した社員が十分制度を理解したうえで自分
のライフプランに応じた資産形成を目的に、投資に対する知識を得ることのでき
る環境面の整備とサポート体制の構築」を基本に考えるべき、と考える。
・企業業態、展開規模、労務構成、加入者の価値観、運用スタイル等さまざまな異
なる要素が入り混じる中で、特に投資教育に特化して一律的な対応や義務を企業
や加入者に求めることは非常に難しいのではないかと考える。
・当社は運営管理機関を主体的に行なうため、制度の推進体制を明確にし、社内ア
ンケートやコールセンター等加入者の声を吸い上げる仕組みを構築している。
・そして、傾向の分析に基づいてタイムリーに加入者の問題意識を喚起することが
肝要である。
・例えば、以前三越厚生年金基金を担当していたメンバーを中心とした年金プロジ
ェクトは社員教育・問い合わせ対応・手続き等運用業務全般の窓口を担当してい
る。制度導入後は、継続的かつ定期的に加入者状況のモニタリング、運用商品の
モニタリング及び、加入者の声を把握・分析し、主に年間の教育計画を立案し
ている。
・また、確定拠出年金制度の推進と課題解決等を目的に「労使マイライフ年金推進
委員会」を年2回開催し、その後、議論の内容を広報誌により全社員にフィード
バックしている。

② 投資教育の具体的取組

<投資教育の内容>

(イ)制度導入時、

・適格退職年金制度から確定拠出年金制度へ移管することに対する理解と自分に適した運用商品選択等ができるように、

(ロ)継続時

- 1) わかりやすい教育内容の構築
- 2) 継続的な教育活動の実施、を基本的な考え方とした。
・教育ツールは「社員にわかりやすい」といった観点から、ビデオ（制度編・投資知識編・運用商品編）、テキスト、説明会資料等を専門家の意見を取り入れながら当社で作成した。耳慣れない金融用語や専門用語だけを使うのではなく、自分達が理解できる言葉に置き換えて説明することとした。
- ・まず各店、事業部の厚生担当者 25 名を社内インストラクターとして選抜し、併せて労働組合の幹部 30 名を対象に外部投資専門家を講師に研修会を延べ3日間実施した。又、社員の問い合わせに対して統一された対応ができるように「Q&A」を作成し、社内インストラクターとの情報の共有化を図った。そして、不明な点があれば「社内コールセンター」へ問い合わせるよう徹底した。
- ・その後、約1ヶ月かけて全社員を対象に制度移管や制度概要の説明会を約300回実施した。
- ・又、確定拠出年金制度選択者を対象に、投資教育を中心とした説明会を約100回実施した。
- ・最後に、運用商品の特徴や手続きについてのフォロー説明会を随時開催した。
- ・尚、全国の小型店舗勤務者や、出向者については現地向いて説明会を開催、海外店舗勤務者については別途ビデオを再編集し活用する等工夫した。

(リ)新規加入時

- ・制度選択までに、各店・事業部ごとに社内インストラクターが教育を実施。内容は制度導入時同様である。

(ハ)継続時

- ・当社は運営管理機関を自社で主体的に行うことと決めたこともあり、様々なツール（広報誌やWEBサイト）や教育の場（ライブプランセミナーやオフタイムセミナー）を加入者に提供し、自主的に各々のレベルや必要に応じて活用してもらい投資全般の知識を深めてもらっている。
- ・サポート体制は、社内コールセンターを継続設置し、社員の疑問点の解消と情報の発信に努めている。
- ・インフラ整備として「手続きの利便性向上」と「情報の発信強化」を目的に、各店、事業部に「福利厚生パソコン」を設置している。
- ・確定拠出年金制度導入は安心した豊かな老後生活やしっかりとしたキャリアプランやライブプランを組み立てることへの意識が高まるきっかけ作りとなる、と考えているため、「30歳ライブプランセミナー」を新設し、投資教育をメニュ

の一つとして取り入れた。

- ・確定拠出年金拠出分の合計をポイント計算し、年2回明示している。

<投資教育の課題、その他>

- ・確定拠出年金制度はまだスタートしたばかりの制度である。年金資産の運用成果は自己責任であるものの、一般的に社員にとって馴染みの薄い投資や資産運用について、企業が継続的にサポートする取り組みが必要だ、と考える。
- ・それを怠ると、主旨や制度の不理解を招く事となり、社員の不利益と企業に対しての不満感に繋がってしまう。
- ・そのためには、制度運営について当社はモニタリング等の情報を肌理細かく社員にフィードバックし、社内インスタクターを活用しながら、資産運用についての継続的な教育を行なっている。
- ・運用商品についての社員の知識が深まるにつれ、現在の商品構成に物足りなさを感じる社員も出てくる事が予想される。今後は加入状況や運用商品のパフォーマンスなどを継続的に分析して、運用商品の追加の要否を検討するとともに、導入時が良いタイミングなので、改めて投資教育の場を設ける予定である。
- ・最後に、確定拠出年金の受給者又は運用指図者が多く発生している。手続を中心とした60歳以降の制度説明についてもしっかりとした間違いの無い対応が求められているため、更に社内インスタクターのレベル向上を図っていく。

セイコーエプソン労働組合の投資教育を軸にした年金運営事例

(NPO 法人 金融・年金問題教育普及ネットワーク主催「第6回ラーマ個別企業年金研究会」(2004年11月26日)における清水学・セイコーエプソン労働組合書記長の講演より)

1. セイコーエプソンの退職金・年金制度改定の全体像

<厚生年金基金>

代行返上を行い、加算部分は基金型確定給付企業年金へ移行。

○代行部分→代行返上

○加算部分(基金加算部分と基本部分プラスアルファ)→基金型確定給付企業年金(40%)

- ・厚生年金基金の代行部分を国(厚生年金)へ返上
- ・セイコーエプソン独自の上乗せ部分(加算部分と基本部分プラスアルファ)は制度を維持して新たに「企業年金基金」を設立
- ・2004年2月1日実施。

<退職金制度>

○適格年金→規約型確定給付企業年金(キャッシュバランスプラン)(30%)

→確定拠出年金(30%)

- ・退職金制度(適格年金)を「確定給付企業年金(キャッシュバランスプラン)の制度設計を導入」と「確定拠出年金」の二つの制度に移行
- ・「確定拠出年金」は過去分も将来分も前払い制度との選択制。将来分はほとんどの従業員が「確定拠出年金」を選択した。
- ・(制度移行時)50歳以上の従業員は改定前の退職金制度との選択制
- ・2004年4月1日実施

<退職金(適格年金)過去分資産の移換(選択)状況>

過去分の資産も確定拠出年金を選択する従業員が多い。

- ・確定拠出年金を選択 約65%
- ・前払いを選択 約17%
- ・従来の退職金制度(50歳以上の従業員のみ)を選択 約18%

<退職金(適格年金)過去分資産の確定拠出年金移換後における運用商品選択状況>

- ・預金 46%
- ・投資信託 37%
- ・保険商品 17%
- ・4割弱が投資信託を選択。リスクの高い金融商品を選択しており、かなり積極的な資産配分になっている。一般には確定拠出年金導入当初は8割程度が元本確保型商品(預金、保険商品等)。

<確定拠出年金の月度掛け金における運用商品選択>

- ・預金 39%
- ・投資信託 48%
- ・保険商品 13%
- ・5割弱が投資信託を選択している。過去分の資産配分と比較して、さらに投資信託の比率が高くなっている。

2. セイコーエプソンの退職金・年金制度改革のステップとポイント

<ステップ1：退職金・年金制度改革(案)の正式提案以前>

- (1) 労組は9年前からライフサポート活動を展開
(可処分所得を増やすのは賃上げだけではいけないという考え方と、生活や家計面での心配事やリスクを減らし従業員が仕事に集中できる環境をつくりたいという思いから)
 - ライフプランセミナーの実施
 - ライフアップニュースの発行
 - UNISTATION(社内イントラネット上でライフプランが策定でき、コンサルタントも受けられるサービスがある)の開設
 - 個別相談の実施(1日最高80件もあった)
- (2) 外部講師のみでなく、労組内部でプロを育成
(現在もプロフェッショナル集団を目指して活動中)
 - ファイナンシャル・プランナー、産業カウンセラー、キャリアカウンセラー等
 - 労組役員退任者で有資格者はアドバイザーとして活動を継続している。
- (3) 組合員も自然にライフプランへの興味が沸き、知識を身につけていく
 - 最初の制度説明会時の理解度は5割。
 - 投信や株式を購入している社員が多い。
- (4) 会社も労組の活動を理解し、協力してくれる(現在も進行中)
 - 会社の新入社員プログラムの中にライフプランセミナーを取り込んでいる(ファイナンシャル・プランナーの労組役員が講師を担当)。
 - 労組主催のセミナーへ会社役員や管理職が自ら参加している。

<ステップ2：退職金・年金制度改革(案)の正式提案を受けて>

- (1) 正式提案を受けた段階で、労組役員が公的年金から会社社改定案まで熟知できている。これがポイントである。
- (2) 労使で改定案の説明会を実施(途中で理解度調査を実施、50%が理解できていなかった。そのため理解不足点をフォローしたのも大きなポイント)。職場討議を開始、意見・質問に対し随時回答を開示。

- 中立的なファイナンシャル・プランナーとしてのコメントも配信
- Q&A集の充実
- UNISTASION(社内イントラネット)にシミュレーションソフトを追加(利回り計算、住宅ローンの繰上げ返済などの試算ができる。)

<ステップ3：運営管理機関、運営商品選択>

- (1) 運営管理機関の選定プロセス(経営管理室、人事部、財務部、厚生年金基金、労組で検討)

○候補金融機関の選定(主に以下の観点から8社選定)

- ・1万人以上の大企業の受託実績があること。
- ・現行企業年金制度(適格年金)の受託実績があること。
- ・継続的かつ熱心に情報提供がある。

○質問状を送付(8社に質問状を送付、6社に絞込み)

- ・サービス提供体制(業務遂行能力)
- ・サービス内容(特長、コスト)について質問
- プレゼンテーション(候補先6社による)
- ・プレゼン内容は投資教育、コールセンターなど従業員へのサービス、事務サポート等

- ・候補先にすでに委託している他企業へのヒアリングを実施。

○最終選定(質問状、プレゼン内容を評価して、最上位の金融機関を選定)

(評価ウエイト)従業員サービス75%、コスト10%、受託実績、取引状況等15%

(2) 運用商品の選定プロセス(運営管理機関、人事部、厚生年金基金、労組で検討)

- 「基本方針」を人事部、厚生年金基金、労組の三者で策定
 - ・できるだけリスク・リターン特性が異なる幅広い運用商品の選択肢の提供
 - ・商品の説明責任を投資教育、コールセンターなどを通じて運営管理機関が遂行可能なラインアップ範囲であること。
 - ・加入者の投資知識の浸透度が制度導入当初は必ずしも高くもないことを考慮して選定。
 - ・提示商品数は制度開始当初、分散投資の観点から必要と考えられる程度とし、投資教育の浸透度・ニーズを踏まえて、労使協議の上、段階的拡大を検討する。
 - ・個別商品は、信頼性、信託報酬等加入者メリットが中長期的に高いものを選定。

○最終選定 コストを重視、労組の有資格者(ファイナンシャル・プランナー、

DCプランナー)の意見を取り入れながら商品を選定。

<ステップ4：労使協議会で妥結>

- 導入前、導入後とも、投資教育を確実に継続実施していくことを確認。

・ 労組機関確認結果 賛成 93.7%、反対 0.5%、保留 5.8%

＜ステップ5：導入教育内容検討、実施＞

(1) 教育メニューを複数用意

- イーターニング(会社が実施)
- 全体セミナー(会社が実施、国内外で230回実施)
- オプショセミナー(会社が実施、理解不足の加入者対象)
- 個別相談会(会社)
- ライフプランセミナー(労組)
- UNISTASION(労組)
- 個別相談(労組)・・・等

(2) 全体セミナーはステップを踏んで実施

- 最初は会社関係者、労組役員、資産運用を全く知らない加入者対象にプレセミナーを実施。

- プレセミナーでのアンケート結果や要望・意見・質問をベースに全体セミナーを実施。

(3) 労組は会社提供の教育(確定拠出中心の教育になりがち)で不足している点をカバー

- ライフプラン全体、老後資金づくり全体についてフォロー
- 「前払い又は確定拠出年金制度加入の選択のポイント」セミナーの開催

3. 現在(2004年11月時点)および今後の取り組み方針

(1) 人事部、企業年金基金、労組で継続教育内容を検討

- 継続教育は2005年1月頃スタート。

(2) 労組では従来通りセミナーを定期的に開催、個別相談も随時受付

- 労組のセミナーは1週間で定員オーバーとなるほど活況を呈している。

(3) 運用状況を観察しながら運用商品追加も労使で検討

- 労組としては確定拠出年金が老後資金づくりの全てではないと考えているため、むやみやみと商品を増やすつもりはない。

4. 現在(2005年2月現在)の状況(主に継続教育関係)

(1) 労働組合独自の取り組み

- 2004年12月～から、確定拠出年金や投資に関するセミナーを継続開催中。
- 就業時間外2時間コースは計9回、休日コースは毎月1回のペースで開催。
- セミナー名(内容)は、「投資セミナー」、「確定申告セミナー(確定拠出年金制度移行時に過去分を前払いした従業員も多いため)」、「年金セミナー」、「経済的自立セミナー」、「生きがいとライフプランセミナー」等々、老後資金づく

りや人生について考えるセミナーを継続実施中。(講義の中には確定拠出年金やその他の企業年金はもちろん、公的年金や投資信託、株式投資等の話が盛り込まれている)

(2) 会社・企業年金基金・労働組合の取り組み

<基本的考え方>

人事部・企業年金基金・労働組合3者が協働して推進。実行主体は基金(年金課)。

<実施内容>

◇セイコーエプソン各拠点組合支部役員対象にDCの勉強会を開催。

- ・2004年12月から4月までほぼ金事業部(本社・広丘村井・豊科・島内・塩尻・諏訪南・伊那松島)<4月>・松本南<4月>訪問
- ・内容は、DCの仕組み、金融商品の特徴、分散投資の勧め、過去の市場の動き、リバランスの勧め、運用成績表の見方説明、など。
- ・ここから得た教訓

①10人程度の集まりにすると質問・発言も出易く理解が深まる。

②ごく初歩的な疑問が多く出されることから、ボトムアップのための基礎的メニューがより必要と思われる。理解が進んでいる人対象のセミナーをDC継続教育として会社の実施する優先度は低い。

・よって当面は年金課が主体となり、10名程度集めてもらえればどこでも出張して勉強会を開催しますという活動をとっていききたい。(大ホールに100名集めて開催しても効果・反応は期待薄・・・導入事前教育の教訓)

・将来的には、年金課でごく基礎的な内容のパワーポイント教材を用意し個々の拠点総務担当者・拠点組合役員に勉強会を実施してもらい、対応できない質問については運営管理機関コールセンター或いは年金課につなげるという動きを作って継続教育活動に広がりを出していきたい。

◇社内にDC専用HPを開設(2004/12/28)

・1月度アクセス数約700名(重複除く。DC加入者の約6%)

・主な内容

①上半期実績報告

②専用メール・内線電話によるQ&A対応

③運用管理機関コールセンター、専用My Pageのプロモーション

④過去分をキャッシュで受け取った者対象の確定申告書記入ガイダンス掲載

⑤組合主催セミナー紹介(金融商品と運用・・・)

⑥よくあるご質問掲載

配分指定・スウィッチングの方法・手数料はかかるか

パスワード紛失対応

転勤に伴う住所変更方法が知りたい 等

- ◇3月に基金加入者（新たに入社5年を超える者対象）に開催する基金セミナーの第2部としてDCおさらい編を実施予定。
- ・セイコーエプソン事業所 18 拠点、エプソン販売事業所 10 拠点
- ・4月、9月にも開催

◇DC見直し委員会開催予定（5月頃）

- ・年2回実施される運営管理機関による実績報告時期に同期
- ・メンバー；人事部、経理部、基金、組合、オプゾナーバー；運営管理機関
- ・トピック

2004 下期実績報告（運営管理機関）

投資商品見直し（具体的分野の商品＜例・・・中国株投信等＞を挙げ新規追加する必要性を検討）

継続教育について（活動報告と意見交換）

従業員の声の紹介（組合）

以上

