

東京電力の企業年金の概要 と企業年金の意義について

第2回 企業年金政策研究会

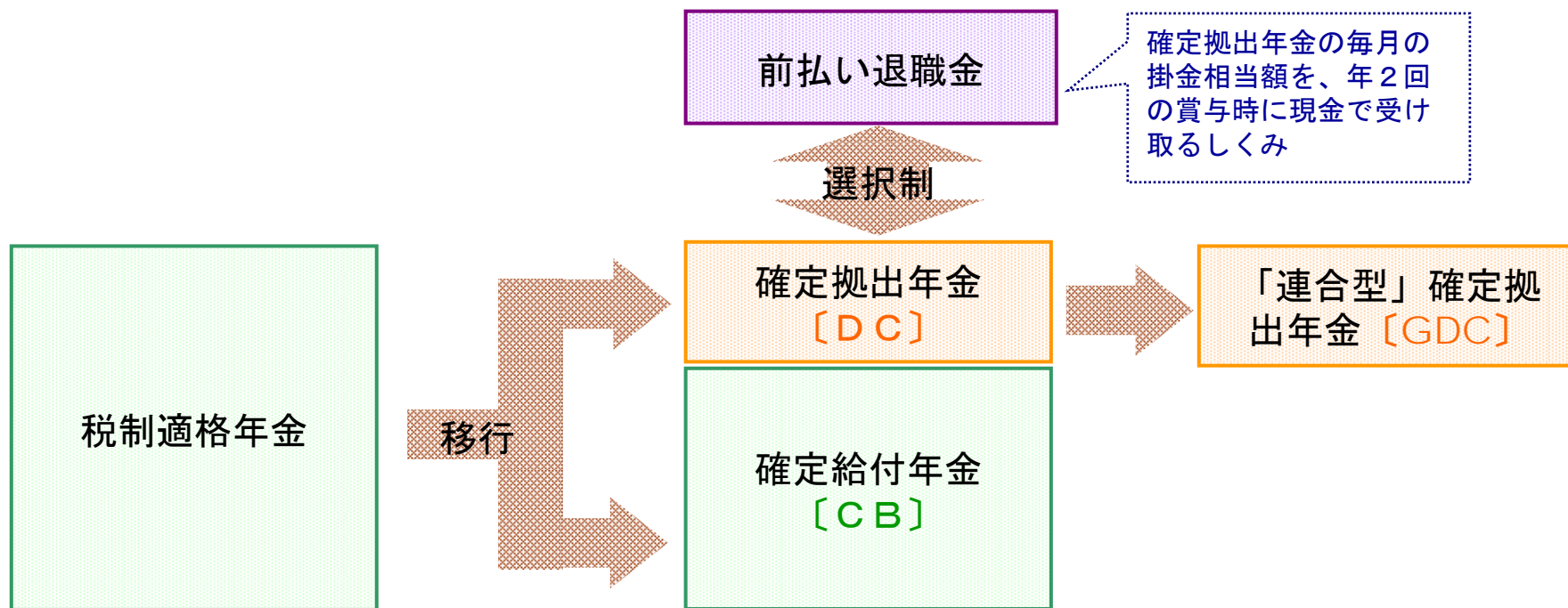
2009年3月31日

日本経済団体連合会

東京電力株式会社

1. 東京電力の企業年金制度の概要

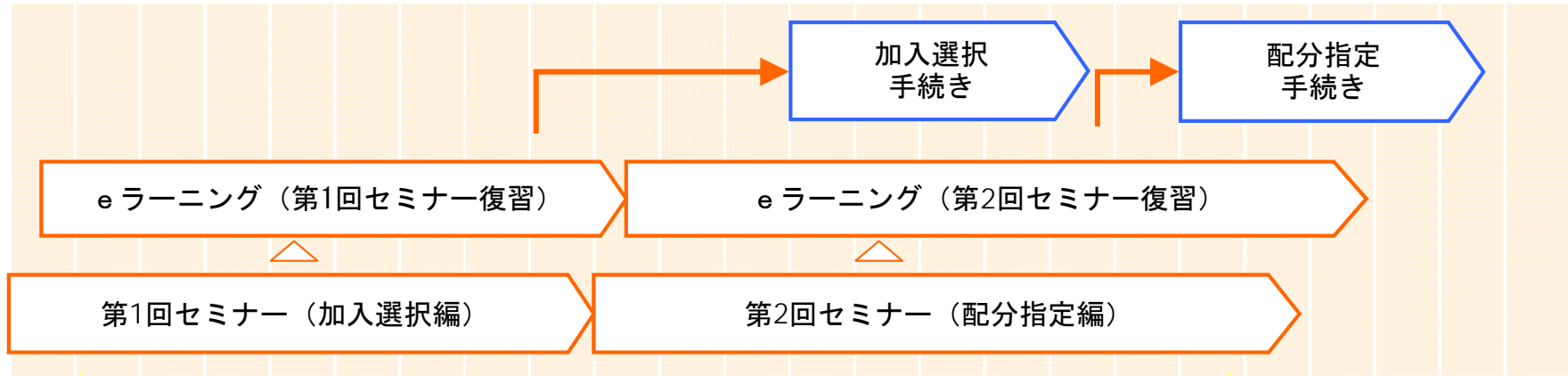
- 平成19年10月税制適格年金から**確定給付年金制度（金利変動型）**と**確定拠出年金制度（前払い退職金との選択制）**に移行。目的は以下3つ。
 - ・ 税制適格年金の廃止
 - ・ 改正高齢者雇用安定法・厚生年金の受給開始年齢引き上げへの対応
 - ・ **長期的に持続可能な企業年金制度の構築**
- 平成21年4月**確定拠出年金制度を「連合型」**に規約変更



2. 東京電力の確定拠出年金①導入時教育

- 投資教育
 - ・平成19年4月～10月にかけて、2回構成でセミナーを開催
 [1回2時間・のべ約3,000回、休職者等にはVTR/DVDを送付]
 - ・eラーニング（復習用）、個別相談会（随時）を実施
 - ・制度を平易に説明したてびきや、詳細なガイドブックを配布
- 手続き
 - ・平成19年8月に加入選択手続き、同10月に配分指定手続きを実施
 - ・専用のコールセンター・Webサイト等によりバックアップ

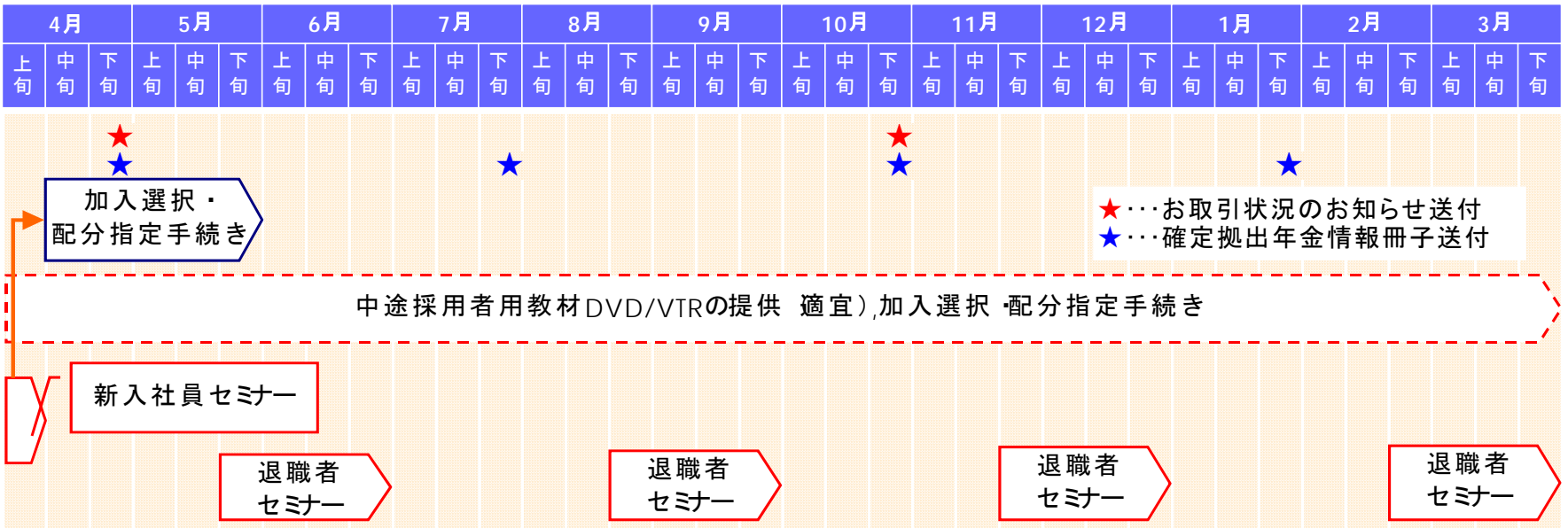
H19/4月			5月			6月			7月			8月			9月			10月			11月		
上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬



全社員対象の集合研修を実施（のべ約3,000回）

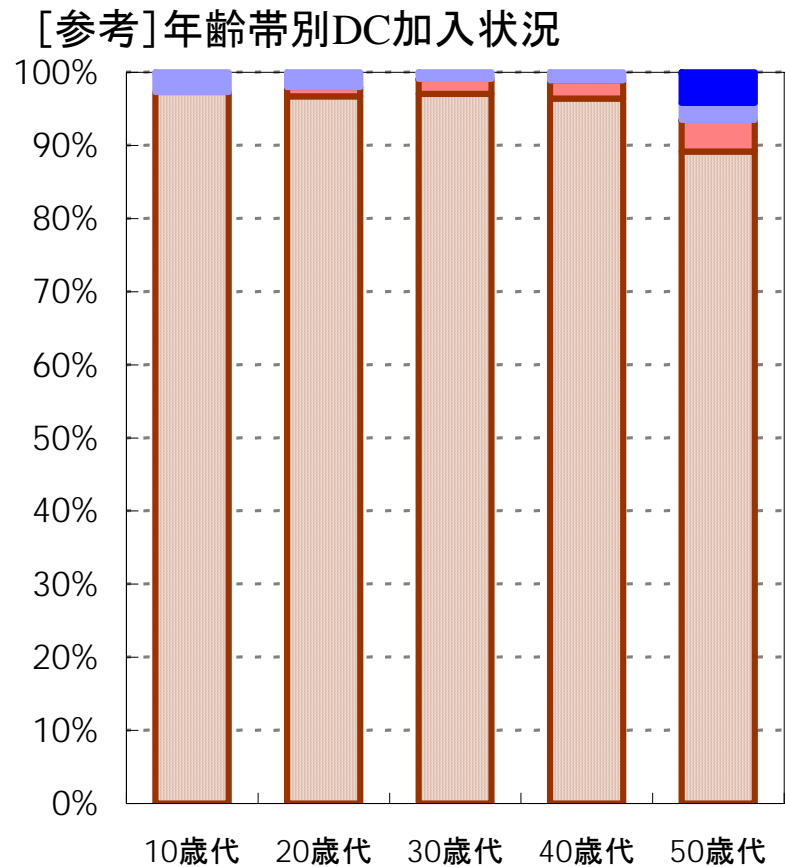
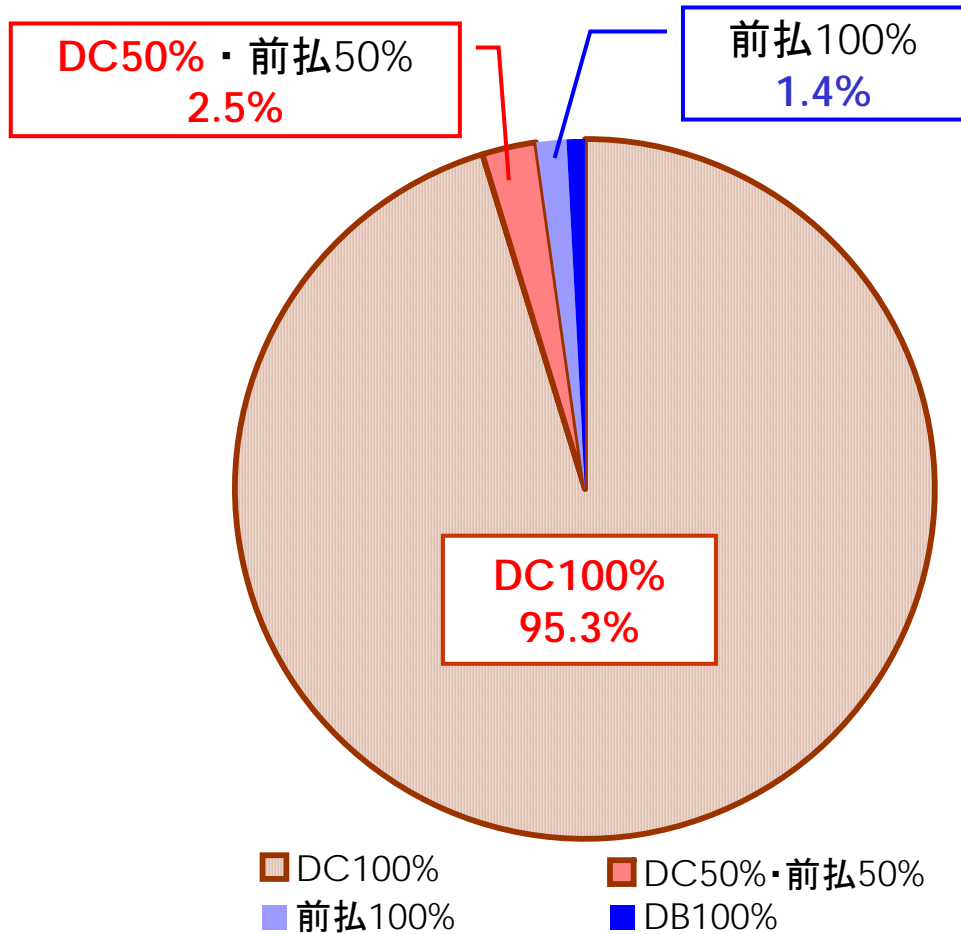
2. 東京電力の確定拠出年金②導入後教育

- 全社員共通
 - ・ 専用のコールセンターによるバックアップ
 - ・ 各個人宛に「お取引状況のお知らせ」を年2回送付
 - ・ 確定拠出年金・資産運用に関する情報冊子を年4回提供
- 退職者向け
 - ・ 年4回定期的に開催し、退職時の手続きについて説明
 - ・ 各個人に合った手続きに関するてびき（全4冊）を配布
- 新入社員向け
 - ・ 年金制度・投資教育・手続き方法等を新入社員研修時に実施
- 中途採用者向け
 - ・ 随時、年金制度・投資教育・手続き関係を説明したDVDを配布



3. 導入から1年間の確定拠出年金加入者の状況①DC制度加入状況

➤ 約98%の社員が確定拠出年金（DC）制度に加入し、そのほとんどは前払いを選択せず100%DCを選択

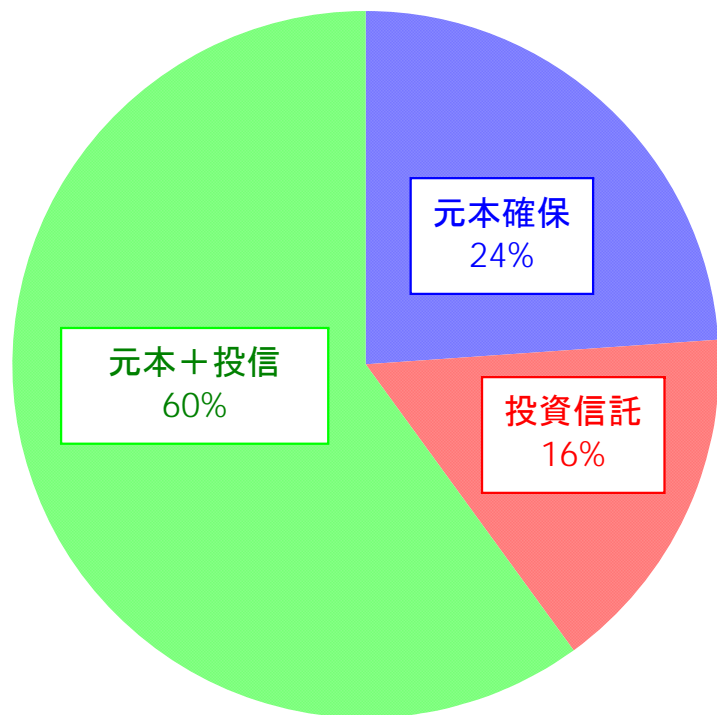


※DB100%は制度導入年度4月1日時点で56歳以上の者を対象に選択制とした

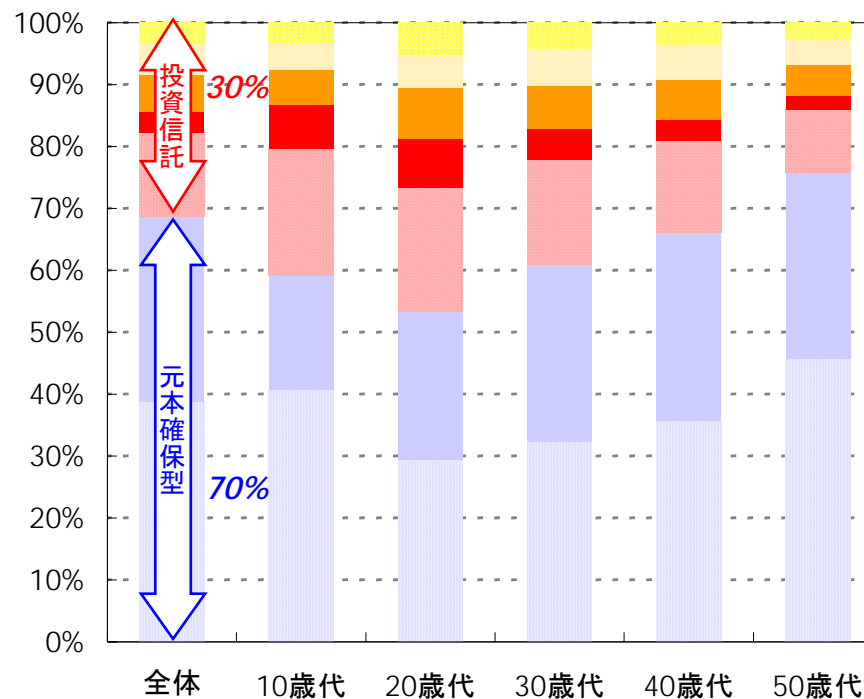
3. 導入から1年間の確定拠出年金加入者の状況②運用方法

- 約60%の加入者が元本確保型と投資信託を併用して運用
- 時価評価ベースの元本確保型と投資信託の保有割合は7：3で高齢層ほど元本確保の比率が高い（1人あたりの商品所有数は約3.4商品）

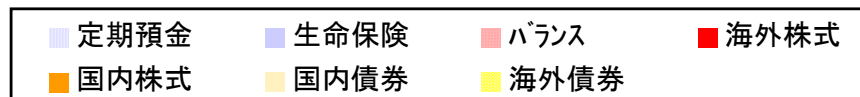
[加入者ベースの運用商品保有状況]



[年齢帯別運用商品保有状況（時価評価額ベース）]

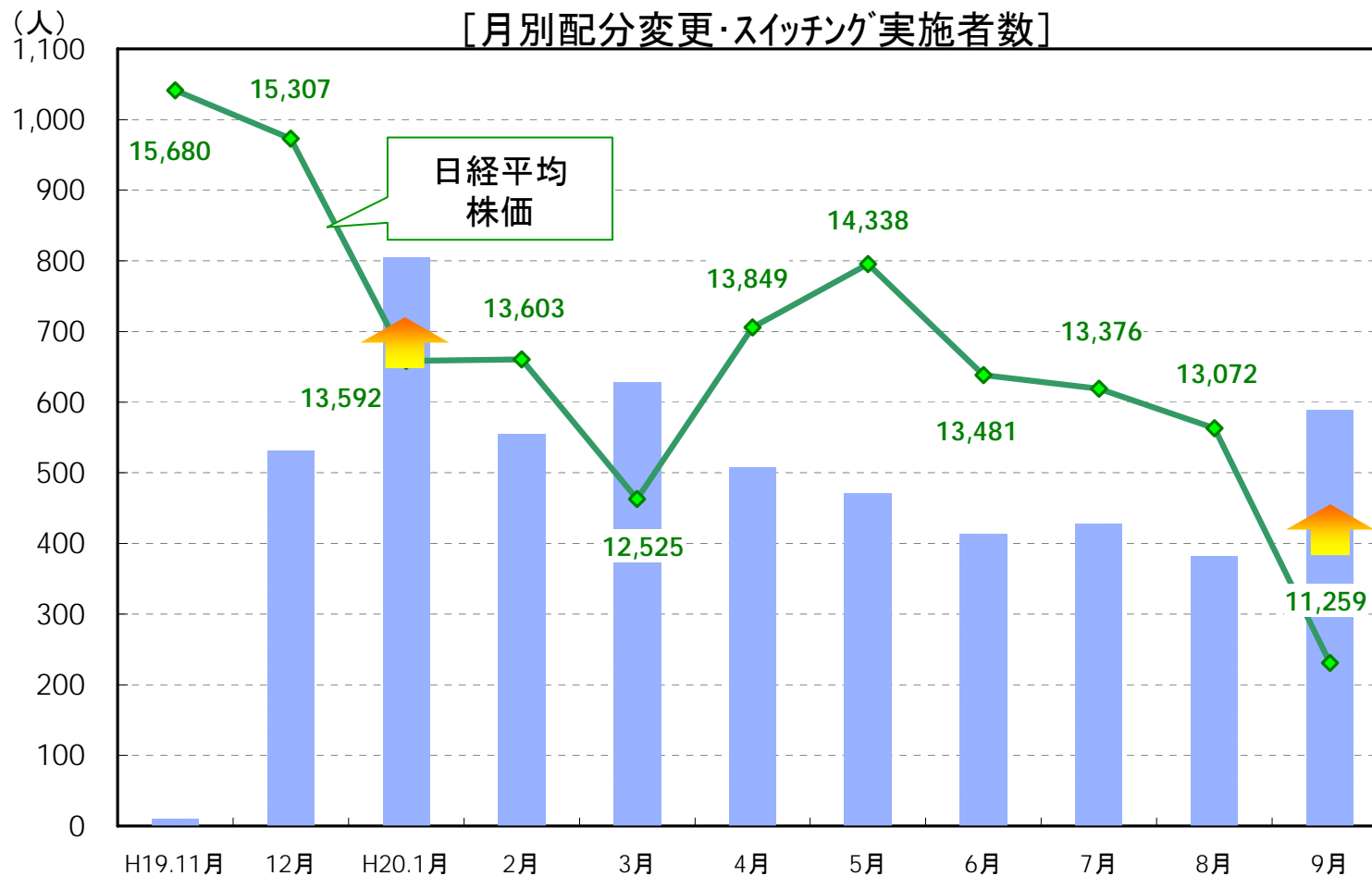


※平成20年9月末時点のデータ
 ※対象者は「個人情報提供の同意者」（同意率は93.7%）



3. 導入から1年間の確定拠出年金加入者の状況③配分変更・スイッチング

- 株価が大きく変動した時に、配分変更・スイッチングが増加する傾向
- 年間の1人あたり配分変更・スイッチング回数は0.12回/人

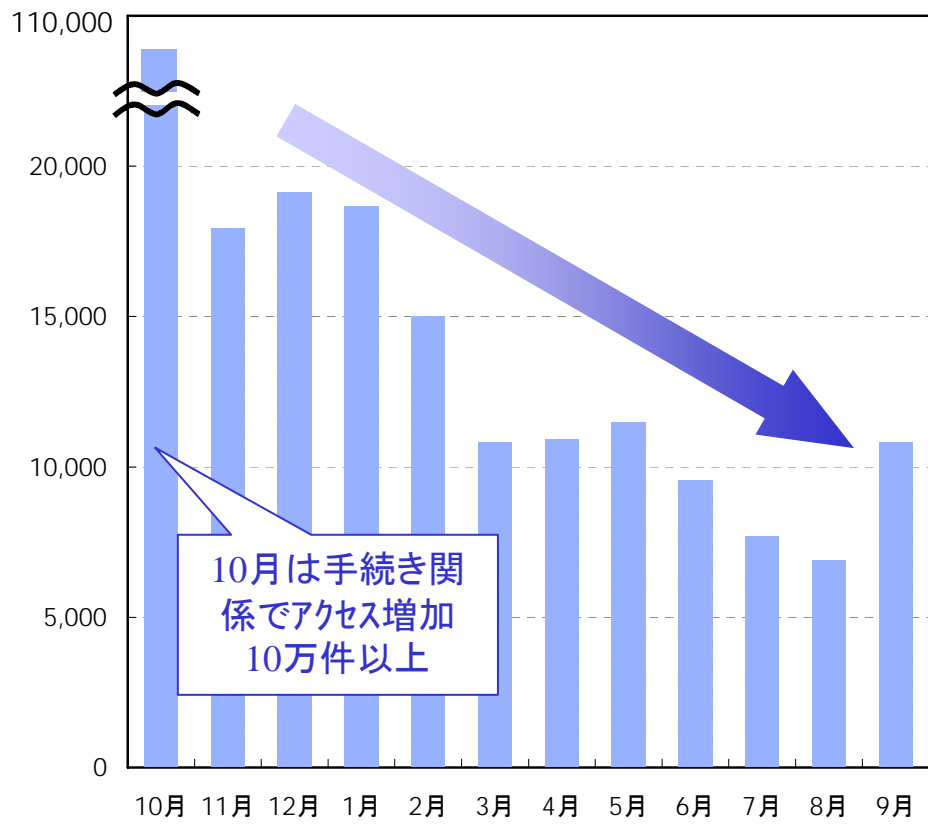


※対象者は「個人情報提供の同意者」 (同意率は93.7%)

3. 導入から1年間の確定拠出年金加入者の状況④ポータルサイト利用

- 「運用商品に関する情報」「個人運用実績」閲覧件数はともに減少
- 社員の確定拠出年金に対する関心が薄れている可能性

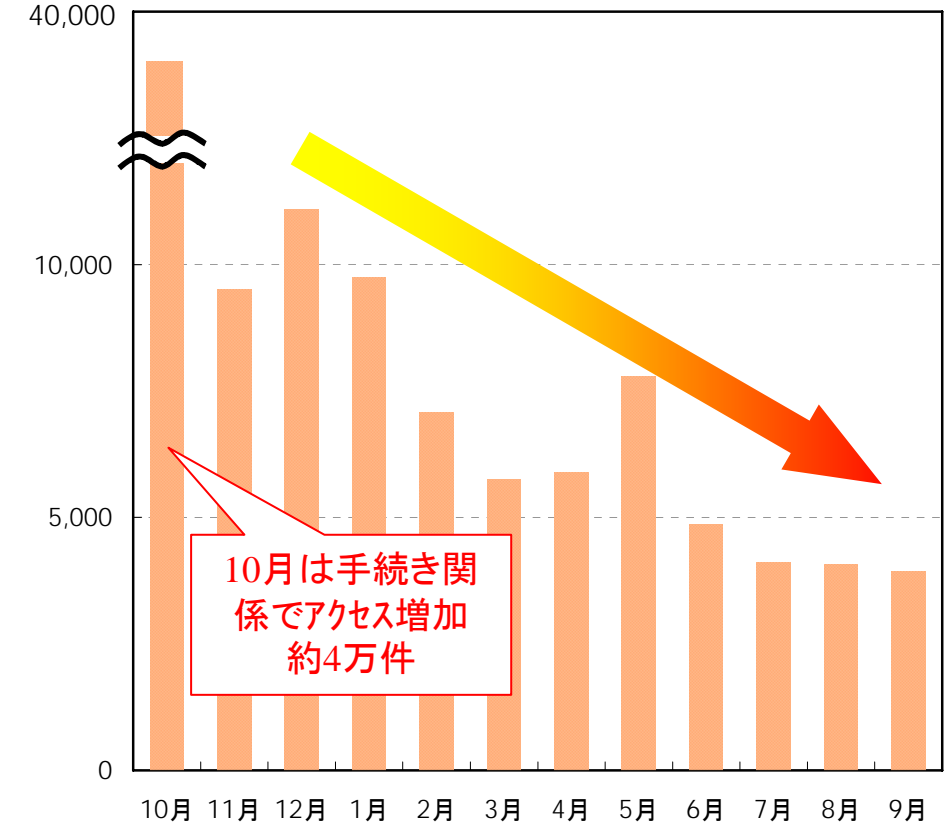
[各個人の運用実績閲覧件数 (Webサイト)]



※JIS&T 情報統合サイト利用状況より

※対象者は「個人情報提供の同意者」 (同意率は93.7%)

[運用商品情報閲覧件数 (Webサイト)]



※確定拠出年金サービス (DCPS) サイト利用状況より

4. 退職給付制度の歴史から見た企業年金を実施する意義①

➤ 退職給付制度の歴史を回顧し、企業年金の意義を考える

◆ 日本の退職金の原点（江戸時代）

- ・江戸時代に始まった「暖簾分け」がルーツ。
- ・当初は奉公人が独立する際の手助けとして「暖簾」を現物支給。時代を経て「暖簾代」という現金に変化し、永年の奉公人への報奨として奉公人全員に支払われる慣例に変化。

◆ 退職一時金制度の普及と企業年金の原点（明治時代～昭和中期）

- ・明治の「殖産興業」政策により近代化が急速化。労働力不足への対応策として長期雇用契約を締結するという慣行が一般化（有能な熟練技術者の流出防止）。
- ・大正時代に財閥系企業で軍人や役人の恩給制度に似た年金型の制度が一部存在。
- ・昭和初期の不況期は企業の合理化政策によって多くの従業員が解雇。この時期の退職一時金は失業保険的な機能も併せ持つ。
- ・昭和19年厚生年金保険法の制定。
- ・昭和中期は厚生年金保険制度が未成熟であったこともあり、企業は優秀な労働力を確保する手段として退職一時金制度を充実。同時期に創設された退職給与引当金制度（外部積立費用を損金算入）にも後押しされ退職一時金制度が広く普及。

◆ 企業年金の普及（昭和中期～バブル期）

- ・昭和中期以降、物価上昇と労働者不足の影響で賃金が大幅に上昇。給与比例方式の退職一時金の支給額が増大。一部の企業で退職一時金の給付平準化を目的に自社年金を実施（自社年金の掛金は損金不算入。従業員にとっては公的年金等控除のメリット）。
- ⇒次ページへ続く

4. 退職給付制度の歴史から見た企業年金を実施する意義②

◆ 企業年金の普及（昭和中期～バブル期） 続き

- ・ 年金制度に対する税制改革を求める声が高まり、昭和37年税制適格年金制度が制定（税法上の適格要件を満たせば積立金は全額損金算入）。企業年金が広く普及。
- ・ 高度経済成長のおかげで厚生年金保険制度の体制が整い始める。給付水準、保険料共に徐々に上昇（事業主の保険料および退職金の負担が徐々に過大化）。
- ・ 公的年金の成熟に併せて公的年金と企業年金の整理という意見。
企業側主張：脆弱な厚生年金保険の給付を背景に退職金・企業年金を充実。公的年金制度がそれなりの水準を維持するようになった以上、企業年金と厚生年金との調整が必要。
労働者側主張：企業年金と厚生年金の調整は社会保障の後退（反論）。
企業側の主張が受け入れられる結果となり、昭和41年厚生年金の報酬比例分を企業年金で代行する仕組みである厚生年金基金制度が誕生。
- ・ 日本の経済成長と共に企業年金は順調に発展。

◆ 企業年金積立状況の悪化と新しい企業年金の誕生（バブル崩壊後～現在）

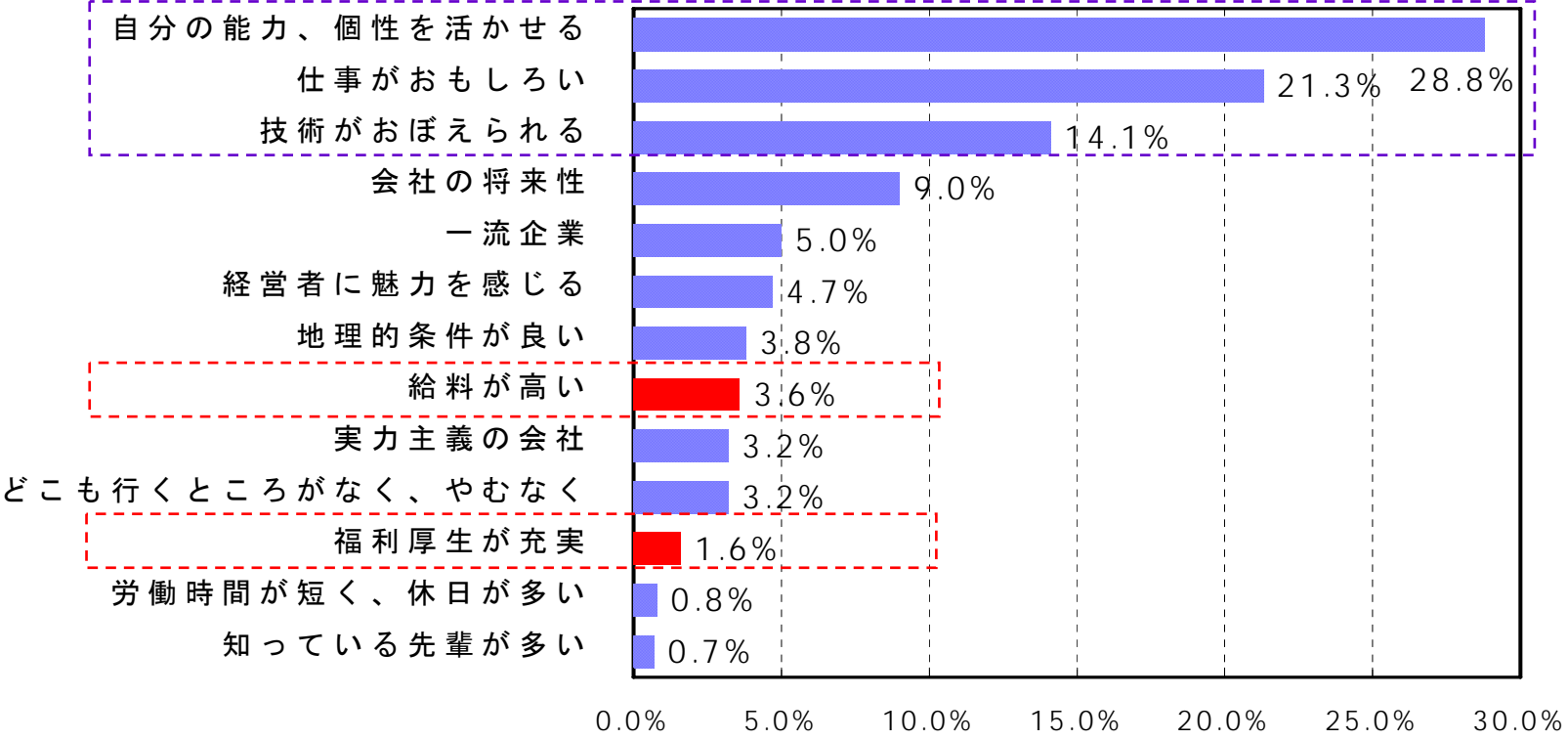
- ・ バブル崩壊による急激な株価下落により年金資産の時価残高は大幅に減少。
- ・ 既存の年金制度の見直し開始。
⇒資産運用規制の撤廃， 予定利率・給付水準の弾力化， 財政検証ルールの強化， 受託者責任の整備
- ・ 税制適格年金の廃止が決定し確定拠出年金法と確定給付企業年金法が制定。

- 退職一時金と企業年金は給付方法の違いのみで実施する意義は同じ
- 歴史的に、企業年金を実施してきた大きな意義は以下の2つであったと考えられる
 - (1) **優秀な人材の確保・流出防止のための人事・福利施策（企業経営上の意義）**
 - (2) **厚生年金と相まって従業員の老後生活を充実（社会保障上の意義）**
- 企業年金の普及から50年以上が経過するが現在でも企業年金の意義は変わらないのか？

5. 企業経営上の意義の変化①

- 自分に合った仕事であるか、仕事のおもしろさ、成長性に対する関心は高い
- 給与や福利厚生に対する関心は低い

[新入社員の企業を選ぶ基準]
社会経済性生産本部「平成19年 働くことの意識」調査より

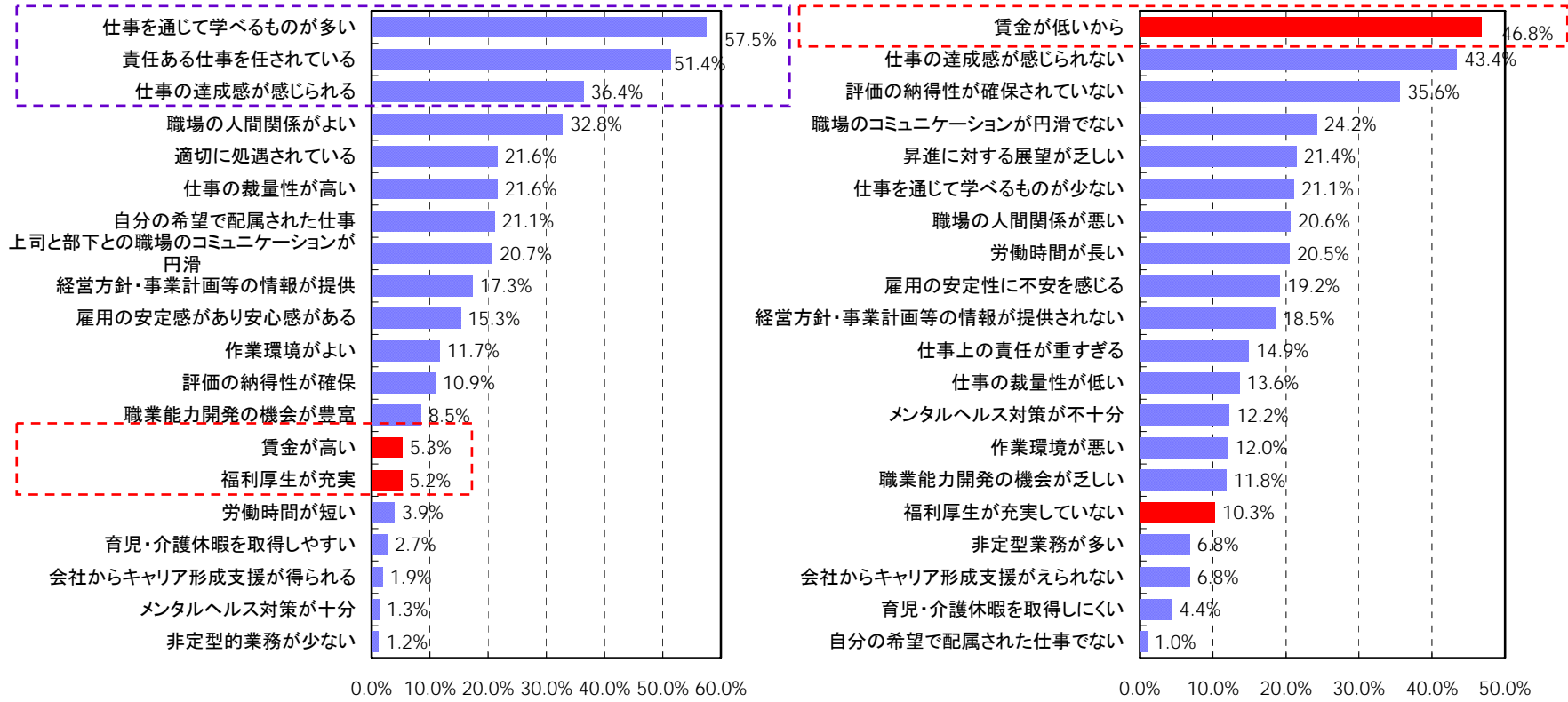


■ 『優秀な人材確保』のための企業年金は学生からあまり意識されない存在

5. 企業経営上の意義の変化②

- 従業員は、「自分を成長させる仕事」「責任」「達成感」にやりがいを求める傾向
- 「賃金上昇」「福利厚生の充実」による従業員のやりがい創出は難しい
- 一方で従業員が「賃金が低い」と感じた場合は著しくやりがいを損ねる可能性大

[従業員の仕事に対する意欲調査]
 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査（平成19末実施）」より



■ 『優秀な人材の流出防止』のための企業年金は従業員からあまり意識されない存在

6. 社会保障上の意義の高まり①

- 老後に必要な**最低生活費は27万円・最低限必要な貯蓄は2,100万円**
- **退職一時金等を全額老後に回せばなんとか生活できる水準？**

65歳時の年金月額	22.3万円	所得税・住民税・健康保険料等の控除	
年金月額（手取り）	17.8万円		
最低生活費平均	27.0万円	公的年金不足額	9.2万円
最低限必要な貯蓄	2,100万円	貯蓄取崩（月額）	8.7万円

※年金月額は標準的な年金受給世帯の年金額（夫婦の基礎年金＋夫の厚生年金）

※年金月額（手取り）は年金月額×0.8したもの（単純化）

※最低生活費・最低限必要な貯蓄は金融広報中央委員会「平成20年 家計の金融行動に関する世論調査」より

※貯蓄取崩（月額）は利息等は加味せず、65歳～85歳の20年間で取崩した際の月額

[退職金・年金の平均水準]

管理・事務・技術労働者		生産労働者
大学卒・男性	高校卒・男性	高校卒・男性
2,400万円	2,100万円	1,900万円

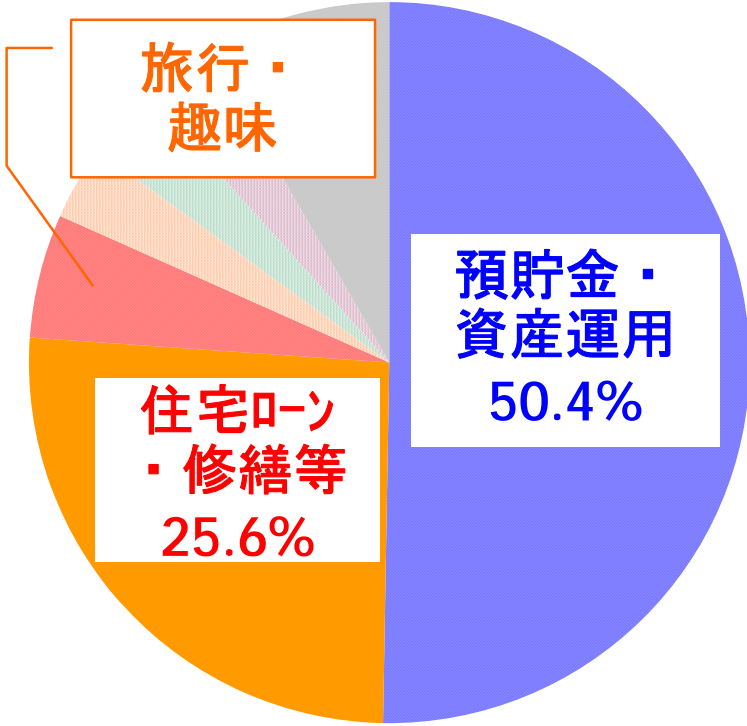
※日本経団連「平成18年退職金・年金に関する実態調査」より

※上記金額は、退職金・年金両方を含む水準

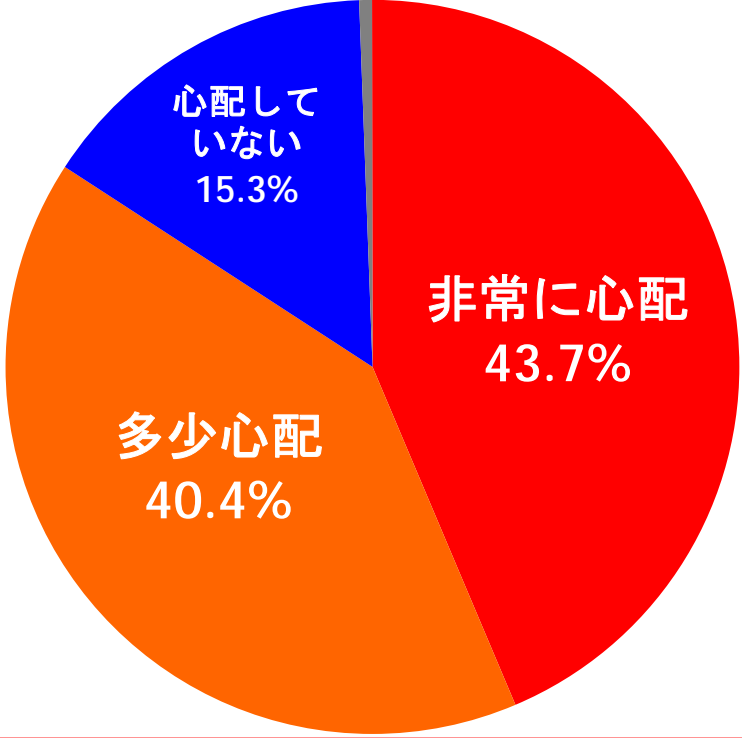
6. 社会保障上の意義の高まり②

- 退職金のうち老後に回すのは50%程度、残りは住宅ローン返済や自適に使用
- 結果として老後の生活に不安をいただいている者は全体の8割強存在
- 公的年金も貯蓄も不十分という意見も多数（金融広報中央委員会調査より）

[退職金の使い道]
電通「団塊世代の退職金に関する意識調査」より
(平成18年末実施)



[国民の老後への不安]
金融広報中央委員会
「平成20年 家計の金融行動に関する世論調査」より



■ 「老後の生活保障」という社会保障上の意義は従業員にとって高まりつつある

7. 東京電力にとって企業年金を実施する意義

◆東京電力の企業年金制度の過去と現状

- ・ 当時の社会保障制度の水準の低さを背景に、退職後の生活保障を充実させるために1966年に退職一時金の一部原資を移行し、税制適格年金制度を導入（導入当初から社会保障上の意義を重視）
- ・ 給付水準の引き下げ、ポイント制など適宜改定しつつ導入から40年以上が経過したこともあり、企業年金は社員にとって空気と同じような存在（目に見えにくい存在）
- ・ 自分の老後について学びはじめる退職直前になってはじめて企業年金のありがたさを認識する傾向
⇒確定拠出年金の投資教育の中で実施した理解度アンケートの自由記入欄
「老後は遠い先のことで興味がわからない」という無関心な社員が年齢層を問わず多数存在
⇒退職前の老後の生活設計セミナー（Sコース）参加者からの意見
「公的年金の支給額がこんなに少ないとは思わなかった。企業年金があってよかった」

- 電気事業を営む当社にとって「電気の安定供給」は至上命題であり、従業員はその担い手として24時間体制で会社に貢献。
- 昼夜を問わず、電気事業に貢献している従業員に対して、企業が老後の生活をある程度保障する企業年金という目に見えない安心を提供することで、従業員が勤務中に老後の心配をすることなく電気事業に邁進してもらうことに企業年金の意義があると考えている。

- かつて、多くの企業が企業年金を実施する意義として掲げた「優秀な人材の確保や流出防止」という企業経営上の意義は、時間的な経過もあって従業員にとってあまり意識されなくなったが、従業員が退職後の生活に困らないようある程度生活を保障する社会保障上の意義はますます重要になってきていると言える。社会保障上の意義を果たす意味で、企業年金を長期かつ安定的に存続させることは重要であると考えている。

8. 企業年金の意義と進むべき方向性

◆企業年金の意義

企業年金法の理念でもある「**高齢期の国民の生活の安定と福祉の向上**」という**社会保障上の意義**

◆企業年金の進むべき方向性

将来にわたり給付水準が引き下げられる公的年金と相まって、**企業年金制度を可能な限り長期的かつ安定的に存続させること**



労働基準法上で、企業年金は各企業の任意で実施する制度という位置づけであることから、**企業年金が会社経営悪化をもたらすような事態が生じた場合には、給付減額や廃止という動きが起こりうる**という点に留意すべきであると考えている

■ 先に退職給付制度の歴史を回顧したが、かつて退職給付制度が広く普及した背景には2つの要因が存在

- ・ 企業経営を脅かす人事上の出来事（優秀な人材の流出・確保が困難）
- ・ **税制優遇、規制撤廃**などの何らかの政策的措置

■ 企業年金を取り巻く環境は非常に厳しい

（年金資産は経済環境に大きく左右、将来の退職給付会計基準の変更）

◎企業年金が社会保障としての役割を果たし、長期かつ安定的に存続できるよう関係各省庁からの税制・規制面でのご支援をお願いしたい。

9. 企業年金制度に関する要望事項 (1)

➤ 企業年金の意義、進むべき方向性を踏まえ何点か要望したい

① 特別法人税の撤廃

確定給付企業年金・確定拠出年金共通

◆ 特別法人税

本来、事業主掛金は、給与所得として所得税を課税すべき対象だが、企業年金制度では拠出段階では従業員別の受給額がわからないため、**受給時まで課税を繰り延べる**こととした。**繰り延べによる遅延利息相当**として**1.173%**の特別法人税を徴収。

◆ 年金税制に関する政府見解（平成21年度税制改正大綱より抜粋）

企業年金、確定拠出年金等に係わる税制については年金制度改革の議論等を見極めつつ、**①老後を保障する公的年金と自助努力による私的資産形成の状況、②企業年金等における拠出の実態、③各制度間のバランス及び公的年金との関連、④ポータビリティ拡充に向けた環境整備の必要性、⑤貯蓄商品に対する課税との関連**等に留意して拠出・運用・給付段階を通じた課税のあり方について**抜本的な見直し**を行う



■ 企業年金法の理念に基づき、**特別法人税が撤廃**となるようお願いしたい

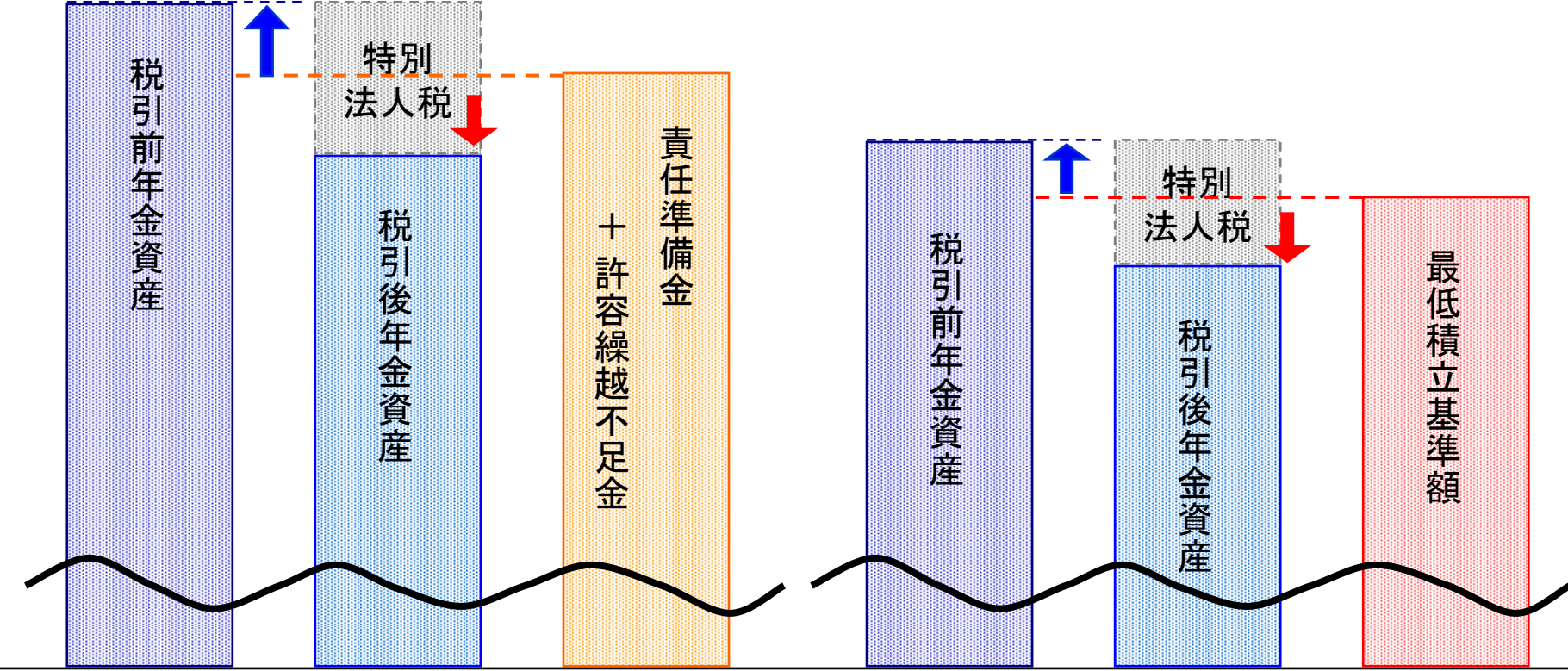
- ・ 確定給付企業年金においては受給者保護の観点から健全な年金財政を達成すべく企業は努力している。**受給者保護のための企業努力に報いる税制**であって欲しいと考える。
- ・ 確定拠出年金においては将来的に公的年金の給付水準が引き下げられるという状況のなかで、従業員が不慣れな資産運用を学び励んでいるところ。**従業員の自助努力に報いる税制**であって欲しいと考える。

[参考] 確定給付企業年金と特別法人税

➤ 特別法人税が凍結解除となった場合、特別法人税の徴収がなければ継続基準、非継続基準に抵触しなかったが、特別法人税の徴収により継続基準、非継続基準に抵触してしまう事例が生じる場合もありうる。

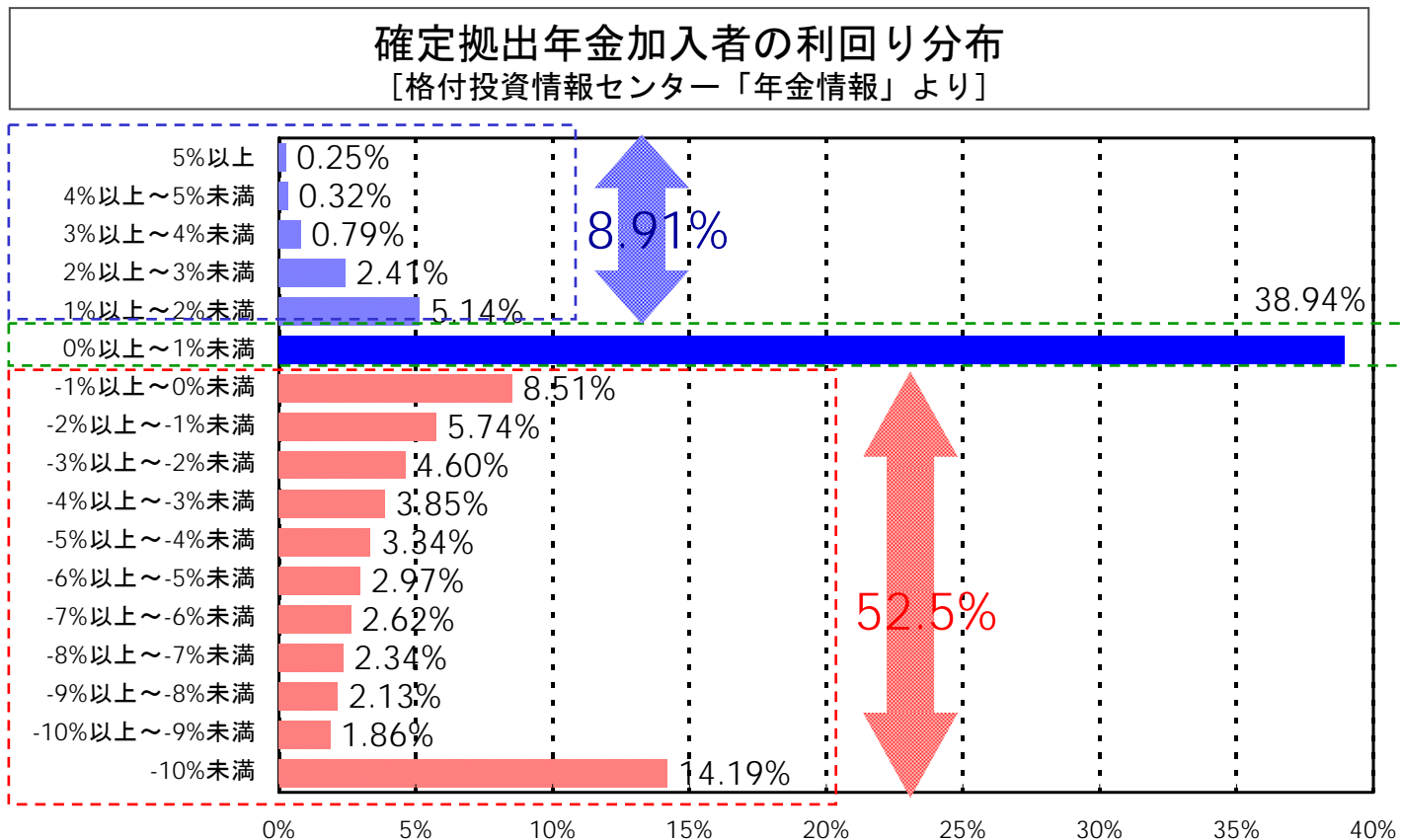
継続基準

非継続基準



[参考] 確定拠出年金と特別法人税

- 確定拠出年金加入者の利回りは0%以上～1%未満に多く分布
 - ・ 定期預金等の元本確保型商品で運用している加入者が多いなかで、凍結解除となった場合、元本割れを起こす可能性は極めて高い
- 利回りがマイナスの加入者は全体の50%を超える。



※みずほコーポレート銀行、日本確定拠出年金コンサルティング、野村年金パートナー&サービス3社の加入者90万人以上のデータ
 ※制度に加入してから08年9月末までの運用利回りを年率換算（加入期間6ヶ月未満の加入者は除く）。

9. 企業年金制度に関する要望事項（2）

② 拠出限度額の引き上げ

確定拠出年金

◆ 平成21年度与党税制改正大綱より抜粋

確定拠出年金の拠出限度額について、次のとおり引き上げる。

	(現行)	(改正案)
① 企業型		
他の企業年金がない場合	月額4.6万円	月額5.1万円
他の企業年金がある場合	月額2.3万円	月額2.55万円
② 個人型		
企業年金がない場合	月額1.8万円	月額2.3万円

◆ 日本経団連提言

（「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して」（2009年2月17日）より抜粋）
 平成21年度税制改正において、マッチング拠出（従業員拠出）を容認するとともに、拠出限度額を企業型で月額5,000円（他の企業年金がある企業型の場合は月額2,500円）引き上げることとされたが、これにとどまることなく、**制度の普及促進の観点から、拠出限度額の大幅な引き上げや、加入対象者の拡大を行うべきである。**



■ 確定拠出年金の拠出限度額を更に引き上げるようお願いしたい

- ・ 法第1条「国民の生活の安定と福祉の向上」の観点から、確定拠出年金による国民の自主的努力を拡充することになる。
- ・ 退職一時金を含む他の企業年金制度から移行するには、現状の拠出限度額では上限を超える従業員が多数を占める企業もあり、これを引き上げることにより確定拠出年金の普及に資することになる。
- ・ 平成23年度末に廃止される税制適格退職年金制度からの早期かつ円滑な移行を促すことにもつながる。

9. 企業年金制度に関する要望事項 (3)

③個人型の加入対象者の拡大

確定拠出年金

◆平成21年度与党税制改正大綱より抜粋

企業年金、確定拠出年金等に係わる税制については年金制度改革の議論等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と自助努力による私的資産形成の状況、企業年金等における拠出の実態、各制度間のバランス及び公的年金との関連、ポータビリティ拡充に向けた環境整備の必要性、貯蓄商品に対する課税との関連等に留意して拠出・運用・給付段階を通じた課税のあり方について抜本的な見直しを行う。この見直しと併せて、**個人型確定拠出年金の対象者のあり方についても、引き続き検討を行う。**

◆日本経団連提言

(「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して」(2009年2月17日)より抜粋)

現役期において、老後に向けた資産形成が適切に行われるよう、自助努力に対する税制上の支援等により拡充することが不可欠である。～(中略)～なかでも確定拠出年金はその中核として発展することが期待される。～(中略)～制度の普及促進の観点から、拠出限度額の大幅な引き上げや、**加入対象者の拡大**を行うべきである。



■個人型確定拠出年金の**加入対象者を拡大**するようお願いしたい

- ・老後の資産形成支援、ポータビリティ拡充の観点から、確定給付型の企業年金のみを実施し、企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員や、第3号被保険者についても加入を認めるべきである。
- ・高齢者雇用安定法の改正、公的年金支給開始年齢の引き上げといった環境変化や、確定給付企業年金法とのバランスを踏まえて、企業型制度における加入者資格の喪失年齢(=現行は一律60歳到達時)について、労使合意に基づいた柔軟な対応を可能とすべきである。(被用者年金一元化法案に記載)

9. 企業年金制度に関する要望事項（4）

④退職金・企業年金に関する政府統計の実施

- 会社員の老後の生活の基盤となるのは公的年金・企業年金
- 「国民の生活の安定と福祉の向上」という年金法令の理念が公的年金の給付水準と企業年金の給付水準でどの程度達成できているかを国が把握することは日本の年金制度全体の進むべき方向性を議論するうえで有益ではないか
- 当社では年に1回、各事業年度ごとに企業年金の現況を把握・検証している。自社の加入者の状況が他社の加入者の状況と比較してどうなのかを判断する指標としても利用可能である。



◎退職金・企業年金についても、各団体の自主的調査に任せるのではなく国の主体的な取り組みに期待したい。※給与・賞与は「賃金センサス（賃金構造基本統計調査）」が存在

■ 企業年金に関する様々な税制・「規制」がなぜ存在するのかを振り返り、企業年金法の理念である「国民の生活の安定と福祉の向上」に資する税制・規制なのかどうかを検証することがまず重要であると考えている。

[参考] 企業年金制度に関する要望事項 (5)

○加入者範囲の見直し 確定給付企業年金・確定拠出年金共通

◆ 加入者（確定給付企業年金法第25条，確定拠出年金法第9条抜粋）

・ 実施事業所に使用される被用者年金被保険者等は加入者とする

- 官民交流法で各省庁に派遣する者や、国際機関に（国際公務員扱いで）派遣する者は厚生年金被保険者の資格を喪失（厚生年金加入期間および企業年金加入期間に空白）
- 法令上、企業型から一旦脱退させるしかない現状

○企業型運用指図者となれる要件の緩和 確定拠出年金

◆ 企業型運用指図者（確定拠出年金法第15条抜粋）

・ 60歳に達して企業型確定拠出年金加入者の資格を喪失した者

- 確定給付企業年金においては、年金受給要件は原則として規約で定めることができる（確定給付企業年金法第31条⇒当社の場合は「加入期間20年以上」を要件に）
- 確定拠出年金の場合、60歳未満で退職した場合は全員個人型or転職先の企業型等に移換
- 当社は定期的に退職者セミナーを実施し、確定拠出年金の個人型移換方法などを説明しているが、その中で60歳間近の退職者から「確定給付企業年金は会社の制度に残れるが確定拠出年金はなぜ残れない？」という疑問の声があがる場合がある。「法律で決まっているため残してあげたくても残してあげられない」と答えている現状。

◎企業年金の加入者・運用指図者は企業と労使間で自由に決定できる仕組みとすべき

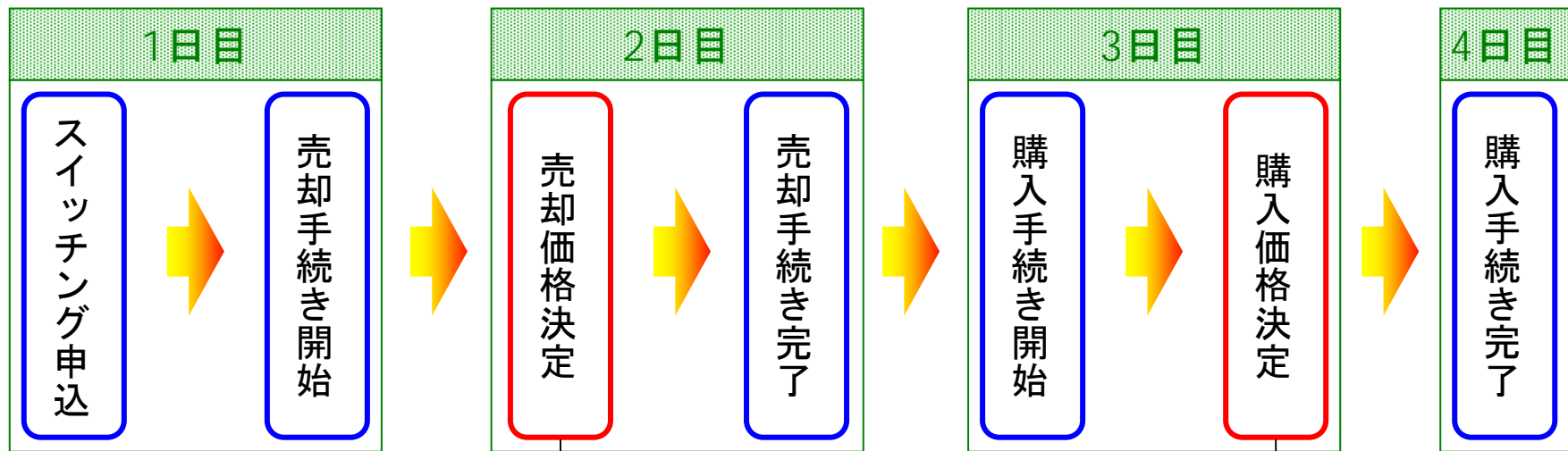
- ・ 法令上で差別的取り扱いの禁止について規定する程度で十分
- ・ 運用指図者については企業型運用指図者か、個人型かの選択制にしても良いのでは

[参考] 企業年金制度に関する要望事項 (6)

○スイッチングによる売却・購入間の日数短縮

確定拠出年金

スイッチング例 (定期預金を売却し国内の投資信託を購入の場合)



加入者はわからないままスイッチングを実施

◎売却価格と購入価格があらかじめわかるスイッチングのしくみの構築

- ・ 一般的に資産運用の経験が浅いこと、従業員に運用責任があることを踏まえ、わかりやすい取引方法を構築することは従業員サービス向上という観点から重要。
- ・ 一般に普及している金融商品には出来て、確定拠出年金で実現出来ないのは不思議