

3 C厚生年金基金（総合型）

3.1 制度概要

① 加入者数：5,879人

事業所数は減少しているものの加入員数は、ほぼ横這いの状況。事業主が基金への加入について打診してくる場合がある。事業主としては他社との差別化を図るため、福利厚生の一環として優秀な人材の確保を目指そうというものであろう。財政状況が比較的良いため、今まで給付減額も掛け金引き上げも行わずに済んでいる状況。

② 受給者数：2,497人

③ 受給要件：（加算部分）10年以上（実際に選択一時金を選択する人は約4割）
（脱退一時金）3年以上10円未満

④ 支給期間：（加算部分）15年保証終身

⑤ 給付額算定方法：給与比例制（平均標準報酬）

⑥ 年金額の改定：なし

⑦ 予定利率：5.5%

⑧ モデル年金額の開示：事業所加入促進用パンフレットで一定条件で記載あり

3.2 資産運用体制

① 資産運用委員会：6人（運用執行理事+理事5人）

通常は年4回、四半期報告時に実施。資産運用の勉強会を自主的に実施。

② 資産運用体制：運用執行理事1名

③ 資産運用割合：国内債：23.6%、一般勘定+GIC：33.0%、外国債：5.8%
国内株：26.7%（内LS：10.0%）、外国株：10.9%

④ 資産運用方針

平成22年10月に新しい政策アセットミックスに変更してスタート。基本的にはGPIFの政策アセットミックスと合わせる形としている。2000年からの3年間マイナス運用の時期に、2年目から資産配分の見直しを実施し、徐々にGICを導入し、一般勘定とGICの比率を上げていった。今般、正式に国内債券と一般勘定を中心とした政策アセットミックスを作成し、安定運用を目指している。また、今般、初めて国内株式にオルタナティブ（L/S）を導入。今後、新興国市場や他の運用方法についても検討していきたいと考えている。

⑤ 期待運用収益率：2.97%

（掛金算定上の予定利率と期待運用収益率の関係なし）

⑥ 資産運用リスクに対する考え方

安定運用を指向。成熟度が増しつつあり、今後3~4年後には「掛金<給付」という状況が発生するため、掛金を引き上げるか、給付を下げるのか、何らかの対応を検討しなければならないであろう。

- ⑦ 基金と加入員とのリスクシェアに対する考え方
基本的には事業主がリスクを負うものと考えている。
- ⑧ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
資産運用委員会でも議論したが、企業が社会貢献を行うのは当たり前であり、それ以上のものでなければならないという結論になり、現状は採用していない状況。
- ⑨ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
今まで理事会、代議員会で資産運用についての説明を毎回実施して来ており、オルタナティブ投資手法についてもひとつずつ説明を行ってきた。平成 22 年 10 月からの政策アセットミックスの変更についても、平成 22 年 2 月の代議員会で事前に説明を実施し、期待運用収益率や予定利率を引き下げるとどうなるのかなども説明を行った。必要な情報はこまめに理事会、代議員会で全て説明し、理事、代議員の理解を得るというスタンスで行っている。

3.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
毎月、運用報告書を運用執行理事がチェックし、理事長及び資産運用委員会メンバーへ回付する。四半期報告は資産運用委員会でチェックを実施している。また、月例監査で監事に報告している。
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
資産運用委員会で検討のうえ、理事会、代議員会へ説明して承認を得る。
- ③ 制度変更時の手順及び合意手続き方法
大幅な制度変更がある場合は「制度委員会」を立ち上げ、そこで検討のうえ理事会、代議員会へ説明し承認を得る。平成 16 年の厚生年金法改正の際は「制度委員会」を立ち上げた。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
監事による月例監査、四半期監査、総合監査を実施
- ⑤ 代議員会・理事会
代議員：26 名（任期：2 年）、設立母体の各地区から代議員を選出。各事業所の事業主になる場合が多い。
理事：12 名（任期：2 年）、設立母体の各地区から選出。
- ⑥ 各事業所の関与状況
各事業所は年金財政に関心を持っている。基本的には事業主が掛金を出して積立不足を解消すると考えている事業主が多い。

3.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護に対する考え方

今後 3～4 年後には「掛金<給付」という状況が発生するため、予定利率の引き下げも検討をしなければならない。さらに掛金を引き上げるか、給付を下げるかの検討も必要となつてこよう。基本的には受給者と加入者の受給権は一緒と考えるが既得権をどう考えるのかの検討が必要である。

② 支払保証制度に対する考え方

必要であると考えている。

3.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

年金制度概要、受取予想額、中途退職者に対する他制度等への資産移換手順については、基金ホームページ及び基金だよりで開示している。

② 財政状況

年金資産、年金債務、積立状況、資産運用結果については基金ホームページ及び基金だよりで開示。

③ 運用方針等

運用の基本方針、運用理念、ポートフォリオについては開示していない。

3.6 年金ライフプランセミナーの実施について

年金ライフプランセミナーの実施はしていない。

3.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上で大切と思われる考え方

公的年金を補完するものであり、やはり終身は必要と思われる。

② 厚生年金基金の存在意義について

公的年金の一部を担っているものであり、その存在意義はあろう。しかし、一方では代行返上も増えており、基金の存在意義を考え直す必要もあるのかもしれない。

3.8 企業年金制度に対する課題等について

年金制度の存続が第一と考えている。公的年金の一部を代行している厚生年金基金については、財政状況が厳しい基金に対しては、国が何らかの救済措置等の方策が必要である。財政の時価評価については、数カ月の資産評価のタイミングの違いで財政状況が違ってきてしまうことにもなっており、評価方法のタイミングによって、あまり影響がないような評価の仕組みがあればよいと考える。

4 D厚生年金基金（総合型）

4.1 制度概要

- ① 加人員数： 4,919人
- ② 受給者数： 3,635人
- ③ 受給資格：（加算部分）10年以上（実際に選択一時金を選択する人の割合は約6割）
（脱退一時金）3年以上10年未満
- ④ 支給期間：（加算部分）20年保証終身
- ⑤ 給付額算定方法：給与比例制（平均標準報酬）
- ⑥ 年金額の改定：なし
- ⑦ 予定利率：（加算部分）5.5%
- ⑧ モデル年金額の開示：なし

4.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：5人、理事代議員の中から基金役員経験の長い人を選定。
年3回程度実施（特に何もなければ年1~2回）、初めは資産運用の勉強会を実施、
- ② 資産運用体制：運用執行理事1名、専門知識を有する担当者なし
コンサルタント会社を採用、コンサルから推奨されたファンドを検討する
- ③ 資産運用割合：国内債券：46%、外国債券：7%、国内株：25%、外国株：20%
短期資産（キャッシュ）：2%
- ④ 資産運用方針：平成20年に政策アセットミックスの変更を実施し、株の割合を5%
引き下げ、債券を6%増やした。リーマンショック時も株の比率を下げた後だったのでよかった。新興国市場への運用はしておらず今後も検討の予定はない。
- ⑤ 期待運用収益率：4.1%
- ⑥ 資産運用リスクに対する考え方
リスクを抑えた運用方針としている。成熟度が上がってきて、平成14年度から「掛金<給付」の状態となっており、平成18年の財政再計算で政策アセットミックスの見直しを実施し、株の比率も下げ、安定運用にシフトしている。
- ⑦ 基金と加人員とのリスクシェアに対する考え方
基本的には基金が負うべきものであると考えている。
- ⑧ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
採用はなく特に意識していない、今後は検討しなければならないかもしれない。
- ⑨ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
ファンドに関する質疑を実施している。

4.3 ガバナンス体制

① 資産運用のチェック体制

運用執行理事が毎月チェック実施し、理事長へ報告。また、年3回、資産運用委員会でチェックを実施している。

② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法

資産運用委員会で議論のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。

③ 制度変時の手順及び合意手続き方法（各事業所との合意手順等）

基金事務局で検討のうえ、各事業所へ説明会または個別説明を実施。その後、理事会、代議員会で承認を得る。

④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制

毎月監事による監査を実施、年1回総合監査を実施。

⑤ 代議員会・理事会

代議員：26名（任期：2年）、各事業所の事業主・母体の役員などで構成。

理事：12名（任期：2年）各県の設立母体組合の理事長や事業主などで構成。

⑥ 各事業所の関与状況

各事業所では基金の制度内容や決算報告等については関心がある。

4.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護に対する考え方

財政検証の際、継続基準に抵触し、掛け金の引き上げを検討したが難しく、加入者の約35%の給付減額を実施したことがある。事業所、加入員へ説明を実施した際も止むを得ないという反応であった。基金存続のために止むを得ない措置であったと考えている。

② 支払保証制度に対する考え方

必要である。但し、厚生年金基金総合型への適用基準が厳しいため、もう少し緩やかな適用で運用して欲しい。また、受給者の受給権保護の考慮も必要。

4.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

加入者向けに、基金だよりを年2回送付。内容は代議委員会での議案報告、決算報告、業務報告、基金制度の概要、年金制度トピックス等を記載。事業所向けには、基金ニュースを毎月配布。代議員会の議案報告、基金の業務概況、年金制度のトピックス、事業所への連絡事項等を記載している。また、併せて代議員向けに、年金制度のトピックス、年金資産運用の記事、日本経済の記事等を記載したレポートを配布し、厚生年金基金制度への理解と関心を深めてもらっている。

② 財政状況

加入者向けの基金だよりに、年金資産額、年金債務額、積立状況を記載。

事業所向けの、基金ニュースには、資産運用結果等も記載している。

③ 運用方針等

基本方針、運用理念、ポートフォリオ等については開示していない。

4.6 年金ライフプランセミナーの実施について

退職直前の加入員に対してライフプランセミナーを個別に事業所からの依頼に基づいて実施している。

4.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上で大切であると思われる考え方

確定給付型及び終身であることが大事であり、加入員にとっては将来的いくら貰えるかという安心感が必要と考えている。年金制度に対する信頼感が大切である。

② 厚生年金基金の意義について

厚生年金基金の存在意義は失われておらず、まだまだ存在の意義はあるものと考えている。

4.8 企業年金制度に対する課題等について

① 業績不振な業種であり、将来的な事業所増加、加入員増加は中々望めない状況であり、現状維持が当面の課題である。厚生年金基金のメリットをアピール、宣伝広報し、厚生年金基金制度の良さを事業所に理解して貰い、加入促進を図っていききたい。事業所としては会社活性策として優秀な人材を集める手段として厚生年金基金を活用して貰い、基金と事業所の相乗効果を考えている。また、資産運用の環境が良くなり不足金が少なくなれば基金の運営も良くなるであろう。

② 現在のような経済環境及び資産運用環境下においては、基金だけの努力だけでは限界がある。厚生年金基金は国が促進した制度でもあり、国と基金と事業主（加入員）の三者が一体となって基金の存続を図っていくべきである。経済環境等の変化が大きく、業界の対応だけでは出来ない部分もあり、国の対応に係る部分が大きくなってきている。国が厚生年金基金を公的年金の補完として位置付けるのであれば、国として厚生年金基金を持続できるような何らかの対応をして欲しい。国による経済環境の向上策や、厚生年金基金の安定化策などが必要であり、厚生年金基金の給付減額の条件緩和も必要であろう。また、財政運営の弾力化措置などについても、長期運営計画を提出したとしても、資産運用の状況が良ければよしとするなどの措置もして欲しい。

③ 厚生年金基金の資産運用については、基金が希望すれば国に資産運用を任せることができるような仕組みがあると良い。国に委託する資産運用委託額は基金の自由とする。その際、国に委託した資産の運用利回りは国が保証してくれるようにする。そうすれば基金は安心して基金の制度運営が可能となり、事業所や加入員の基金制度に対する信頼も高まるであろう。

5 E厚生年金基金（単独型）

5.1. 制度概要

（厚生年金基金（内枠 72%）＋会社退職一時金 28%＋DC（前払退職金制度との選択）外枠）

- ① 加入者数：7,899人
- ② 受給者数：7,485人
- ③ 受給要件：（加算部分）20年以上
（脱退一時金）1ヶ月以上20年未満
- ④ 支給期間：（第1加算）60歳から支給開始（15年保証終身）
（第2加算）60歳～65歳（5年確定年金）
- ⑤ 給付額算定方法：ポイント制＋キャッシュバランス制度
指標利率：10年国債応募者利回りの5年平均値＋ α 、上下限あり
- ⑥ 予定利率：3.2%
- ⑦ モデル年金額の開示：制度変更の際に課長級資格によるモデル提示あり

5.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：9人（基金常務理事、母体企業の人事・投資部門の部長及び課長、労働組合委員長など）
- ② 資産運用体制：運用執行理事1名、事務長1名
- ③ 資産運用割合：国内債券：54%（内10%以内でオルタナティブ投資）、
外国債券：11%、短期資産：2%
国内株：20%、外国株：13%（外株の中に新興国株あり）
- ④ 期待運用収益率：3.5%（予定利率3.2%＋運用コスト0.3%＝期待運用収益率）
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
分散運用を心掛け安定運用を指向、制度の成熟度が高いが、積立水準が確保できており安定運用を指向。
- ⑥ 基金と加入員とのリスクシェアに対する考え方
基本的には基金で負うものとする。
- ⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
現在、SRI投資を実施しており、基金として実施すべきものであると考えている。
- ⑧ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
四半期毎に運用結果に基づいた運用方針及び政策アセットの方向性の確認と検討及び見直しについて議論。

<DCについて>

- ⑨ 運用商品の設定方法および選定基準：各リスクカテゴリー毎に商品を設定。
- ⑩ 提供商品数：23（年金商品8を除く）（内訳）定期預金2、GIC2、
投資信託（国内株式）3、（国内債券）2、（外国債券）2、
（外国株式）2、（バランス型）8、（J-REIT）1、（SRI）1

- ⑪ 加入者の商品選定状況：元本確保型の商品選定の割合は約 49%
- ⑫ 商品数についての考え方：必要なカテゴリーとしては新興国ファンドが考えられる。
- ⑬ デフォルトファンドに対する考え方：定期預金を設定
- ⑭ 想定利回り：外枠で給与の一部であるため想定利回りはなし

5.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制：資産運用委員会でチェックを実施
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
資産運用委員会で議論のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法
法改正に伴う事案は基金主体で検討し母体企業での労使合意のうえ、理事会代議員会で承認を得る。母体企業での人事政策上での年金制度変更は、母体企業の人事部が検討し、労使合意のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
監事による月次監査等実施
- ⑤ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組みについて
労働組合による意見収集を実施
- ⑥ 代議委員会・理事会
代議員：20名（任期は3年）、理事：8名（任期は3年）
- ⑦ 母体企業の関与状況
母体企業の基金財政に対する関心は高い、また積立不足については必要な範囲で対応していく考えである。

5.4 受給権保護に対する考え方

- ① 給付減額と受給権保護に対する考え方
給付減額については、労使合意のうえ減額基準をクリアし、制度の存続上止むを得ない場合にはあり得るのではないかと考える。受給者と加入者の受給権保護については異なるものではないか。受給者は年金所得が唯一の生活所得手段となる。一方、加入者は会社の様々な処遇の中で考えて行くものである。但し、状況によっては受給者の受給権についても踏み込んで行かなければならない場合もあろう。
- ② 支払保証制度に対する考え方
基本的には必要である。しかし、今後議論が必要であるとも考えている。

5.5 加入者受給者への情報提供について

- ① 制度概要
加入員受給者に基金だよりを配布。また、基金のホームページで掲載（年金制度概要、受取予想額、中途退職者に対する他制度等への資産移換手順、年金資産額、年金債務額、積立状況等）

② 運用方針等

基本方針、運用理念、ポートフォリオ、資産運用結果については開示していない

③ DC 手数料について

信託報酬、信託財産留保額、口座管理手数料、給付手数料、転職等による移換事務手数料等は、DC の加入テキストの中に記載。

④ DC の情報提供及び投資教育

DC（前払退職金制度との選択）は、60 歳～65 歳までのつなぎ年金の位置付けとして、平成 20 年 4 月に給与の一部を原資として導入。掛金額も小さく老後所得の主たるものとしては位置付けていない。導入時には全社員を対象とした説明会を実施したが、その後は集合研修は実施していない。導入後 2 年が経過したため、今後の継続研修のあり方について検討中。現在の加入率は約 3 割。若い社員ほど加入率は低い傾向。新入社員に対しては新入社員研修で 30 分程度の説明を実施。定時加入に合わせて、社内通達や DVD での加入案内を実施している。

5.6 年金ライフプランセミナーの実施について

定年退職者を対象にライフプランセミナーを実施。

5.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

基本的考え方は、成果を出す人に報いる制度を目指しており、退職金制度の見直しも実施した。給付水準も S 字カーブからフラットな制度へ変更。ポイント制を導入し、職能 P と職務 P による成果を反映する制度体系に変更した。

② 給付設計上での考え方

終身は大事な要素である、また、年金制度のわかりやすさも大事である。ライフプラン（老後の生活設計）の中で企業年金の給付をどのように位置付けるかを考える必要がある。高年齢になるにつれ必要支出額も減少していくため、給付設計としては支給開始後直後に給付の厚みを持たせ、ある一定年齢以上では減額するような仕組みがよいのではないかと考えている。

③ 厚生年金基金の意義について

現状の厚生年金基金は制約が多過ぎる。厚生年金保険法の改正に伴う実務上の事務負担も大きい。公的年金の一部を担うという代行部分の意義はあるものの、もう少しシンプルな制度事務が望まれる。

6 F 厚生年金基金（単独型）

6.1 制度概要（厚生年金基金 80%+会社退職一時金 20%）

- ① 加入者数： 4,083名
- ② 受給者数： 4,010名（成熟度が高く「掛金<給付」の状態）
- ③ 受給資格：（加算部分）45歳以上、勤続1年以上（実際に一時金選択をするのは約3割）
（脱退一時金）勤続1年以上
年金か一時金かの選択は受給者の意思を優先。過去には基金設立時のパンフレットに年金100%選択を推奨していた時期もあったが、現在はしていない。
- ④ 支給期間：（加算部分）60歳から支給、20年保証の終身（繰り下げの有無に拘わらず保証は80歳まで）
- ⑤ 給付額算定方法：ポイント制、キャッシュバランス制度
年齢ポイント（50歳まで加算）と役割（職能）ポイント（定年まで加算）がある。ポイントは年齢給、役割（職能）給をベースに算定、ほぼ同じウエイトだが、役割給に比重を置いた設計。
キャッシュバランス指標利率は20年長期国債利回りの5年平均、上下限利率あり。
- ⑥ 予定利率：2.5%（2010年4月に予定利率の引き下げ）
- ⑦ モデル年金額の開示：正式に定めた標準モデルは無いが、従業員宛説明のための例に給付利率2%で60歳給付開始の場合の年金月額を開示している。

6.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：7名（選定理事5名、互選理事2名）
メンバーは、理事長、運用執行理事、常務理事、財務部長、組合役員など。
基本は年1回開催であるが、必要なときは随時開催。今年度は5回開催。
資産運用委員会が実質的な資産運用に関する立案セクションである。
運用機関から講師を招いて勉強会も実施。
- ② 資産運用体制：運用専門担当者はいない、コンサルティング会社を1社採用。
コンサルティング会社からは、ALM分析、マネージャーストラクチャー、マネージャーセクション等について助言あり。毎月の運用実績の資料作成も委託。
- ③ 資産運用割合
（H22年10月まで）国内債（含む一般勘定）：46%、外国債：30%、国内株：12%、
外国株：12%
（H22年11月以降）国内債：29%、外国債：29%、国内株：5%、外国株：17%
一般勘定：20%
- ⑤ 期待運用収益率：2.5%（運用報酬控除後）
運用報酬控除後で予定利率並みに設定している。
- ⑥ 資産運用リスクに対する考え方
成熟度が高く「掛金<給付」の状態が続いており、リスクを抑えるとともに、流動

性に問題のある資産は組み入れない方針。母体企業からも下降れリスクの少ない安定運用をするよう要請がある。そのためオルタナティブ投資は考えていない。また、資産側のリターンのみ注目するのではなく、負債側の変動にも注目し、「資産額－負債額」のサープラス（当基金の場合はマイナスのサープラスであるが）管理を行っている。すなわちサープラスの金額水準を「許容」、「警戒」、「損失回避」の3段階に設定し、段階の変化によりリスクの取り方を変更する方針。

⑦ 基金と加入員とのリスクシェアに対する考え方

現場従業員も多くいるため、DCは従業員にとって馴染みにくく、従業員が資産運用においてモニタリングすることは難しいと考えており、DCは考えていない。

⑧ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方

当面は採用なし、安定的で流動性のある運用を優先する。

⑨ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容

会議開催前には各委員に議題や討議事項等の資料を事前に配布し、説明を行うなどして、事前準備をして貰ったうえで会議を開催しており、参加者の理解度は深まっていると考えている。また、場合によってはコンサルタント会社に説明を依頼することもある。

6.3 ガバナンス体制

① 資産運用のチェック体制

毎月、運用コンサル会社に運用成果とその解説をまとめた資料作成を依頼し、それをチェックし、資産運用検討委員会のメンバーにも送付し、モニタリングチェックを実施している。母体企業には年2回常務会へ運用状況を報告。

② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法

資産運用検討会において、運用実績と上記のサープラス水準が「許容」、「警戒」、「損失回避」のいずれかにあるかを報告確認し、次年度の運用方針やリスクの取り方を議論して決定する。その後、理事会、代議員会で承認を得る。

③ 制度変更時の手順及び合意手続き方法

事前に労使合意のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。

④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制

監事による監査を毎月実施している。

⑤ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組み

事前に労働組合に説明し、労使合意を実施。社内イントラネットでも情報は開示。

⑥ 代議員会・理事会

代議員：22人（任期3年）、理事：10人（任期3年）、選定代議員は人事部長、財務部長（執行役員）、各事業所の人事担当管理職など、互選代議員は各事業所の組合役員などで構成。通常、代議員会は年2回実施、必要に応じて臨時に開催することもある。

⑦ 母体企業の関与状況

母体企業の年金財政に対する関心高まってきている。掛金の追加抛出の問題よりも、PBO に対する積立不足の変動を重視しており、今後の退職給付会計の IFRS との収斂が進むので、より会社と基金の一体感が強くなっていくのではないかと考えている。

6.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護に対する考え方

給付減額に至ったことはないが、場合によってはあり得ると考えている。当基金は成熟度が高く加入者に係わる債務より受給者の債務の方が大きいため、受給者部分を含めて変更を行わないと負担軽減等の効果は薄くなる。受給権は保護されなければならないが、悩ましい部分がある。

② 支払保証制度に対する考え方

同基金では代行部分が全体のウエイトの中で小さいため、必要性はないとも考えられるが、国の基金制度全体にとっては必要があると思う。

6.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

制度概要については、公的年金についての解説も載せて 2004 年度の制度変更時に作成し、加入員に配布したパンフレットがある。同パンフレットは、その後の新入社員へも配布している。「基金便り」は年 2 回配布し、内容は会社のイントラネットでも見られる。また、イントラネットには基金規約も見られるようにしている。中途退職者には、退職時に年金制度に関わる必要な知識や手続きの説明を会社が実施。

② 財政状況

「年金便り」に年金資産額、年金債務額、積立状況等を掲載

③ 運用方針等

「年金便り」にポートフォリオ、資産運用結果を掲載。基本方針、運用理念は大きな変更等がなければ紙面の関係で記載はしていない。

6.6 年金ライフプランセミナーの実施について

58 歳及び 59 歳を対象に基金主催で実施（原則的には夫婦で参加）。現在は対象者が少ないため、年 1 回程度開催。講師は外部講師を依頼。

6.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

母体企業としても厚生年金基金をできるだけ維持したいと考えている。

② 給付設計上での考え方

給付設計上において、勤続期間を重視する設計は意識していない。基金としては終身年金が基本と考えている。会社退職金の移行割合が高い理由は、厚生年金基金は従業員の老後保障のための重要な制度であるとの認識が会社、基金、及び従業員ともに強いことである。従業員は定年退職まで長期勤続するものがほとんどであり、会社と社員がお互いにお互いを大切にしたいとする意思の強い社風ではないか？
しかしながら、母体企業では、国際会計基準の変更等をはじめとした企業経営における環境全体を考慮したうえでの戦略を検討中である。

6.8 企業年金制度に対する課題等について

- ① 老後の所得保障の観点から厚生年金基金に対して何らかの優位性を与えて欲しいと考えている。当基金では会社退職金からの移行割合が多く、積立金が代行部分の3.23倍を超えているため、特別法人税が課税される部分があり、特別法人税の復活は見送って欲しい。厚生年金基金の中には当基金のように特別法人税の課税の影響を受けるところがあることを認識して頂きたい。また、企業年金制度は決して大企業優遇のものではないことを理解頂きたい。
- ② 現在の当基金の年金制度については、今まで様々な可能性を考慮し様々なシミュレーションを行った結果として現行の年金制度を維持しているが、母体企業の経営の全体的な枠組みの中で、今後どのようにしてゆくかを現在検討している。基本理念は、母体企業及び当基金とも従業員を大切に考えるということで、その理念には変わりはないが。

7 G厚生年金基金（単独型）

7.1 制度概要（厚生年金基金 100%）

① 加入員数： 610 人

適格退職年金から移行。退職金は原則として100%年金化。2000年から3年連続でのマイナス運用により2004年に制度改革を実施し、5年有期の第2加算年金を導入。その時は代行返上について検討はしたものの実施までは至らなかった。しかし、2008年のリーマンショック時の運用損失により、2008年の決算でマイナスとなった。財政検証時に特別掛金の大幅な増加が見込まれることから、母体企業も財政的に厳しい状況であり、年金制度の存続が第一であると考え、持続可能な企業年金制度の検討を実施。企業年金の資産規模（スケール）を小さくし、現状の不透明な運用環境の影響を極力避け運用による損失リスクを回避すべく代行返上を進めている。

② 受給者数： 413人

③ 受給資格：（加算部分）20年以上かつ55歳以上

（脱退一時金）1年以上20年未満

④ 支給期間：（第1加算）20年保証終身年金、（第2加算）5年有期年金

⑤ 給付額算定方法：（第1加算）ポイント制

（第2加算）ポイント制、キャッシュバランス制度

キャッシュバランスの付与利率は20年国債の5年平均利回り

ポイントは勤続年数と資格により単年度付与ポイントが確定するマトリックス方式であり、勤続35年以上でポイントが下がる仕組み

⑥ 予定利率：（加算部分）3.0%

⑦ モデル年金額の開示：厚生年金基金のしおりで60歳定年退職時のモデル金額を掲示

7.2 資産運用体制

① 資産運用委員会：「年金運用研究会」があり、理事長（母体企業取締役）、部長、労働組合役員などで構成、四半期毎に年4回実施。

② 資産運用体制：運用執行理事1名、コンサルタント会社を採用

③ 資産運用割合：国内株：19.5%、外国株：15.7%（外株の中で新興国投資も実施）

国内債券：36.1%、外国債券：28.8%

④ 期待運用収益率：3.75%（予定利率＋運用コスト＝期待運用収益率）

⑤ 資産運用リスクについての考え方

成熟度が高く「掛金<給付」の状態であり、安定運用を指向。

⑥ 加入員とのリスクシェアの考え方

基本的には基金側で負うべきものであり、加入員に負わせるのは難しいと考える。

⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方

現状採用なし、今後も特に考えていない。加入員の資産を預かっており利回り確保が最優先であると考えている。

- ⑧ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
政策アセットミックス等の議論が中心。

7.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
受託機関からの運用報告書を毎月、運用執行理事がチェックし理事長に報告。
四半期報告は年金運用研究会に報告。
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
基金事務局（運用執行理事）で検討し、年金運用研究会で議論。その後、理事会、代議員会で承認を得る。
- ③ 制度変更時の手順及び合意手続き方法
会社（人事、財務、経理）で方針を作成し、労働組合に説明のうえ労使合意を実施。
その後、理事会、代議員会で承認を得る。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
監事による監査を毎月実施。
- ⑤ 制度運営に関する加入員「参加」の仕組みについて
労働組合による意見の吸い上げを実施。
- ⑥ 代議員会・理事会
代議員：14名（任期：3年）、理事：6名（任期：3年）
- ⑦ 母体企業の関与
母体企業としても年金財政には関心を持っている（年金財政の損失状況、掛金引き上げ状況等）。積立不足等に対する考え方は、年金制度の存続を第一に考えており、会社側の負担としても掛金の拠出を続けていく方針であるものの、掛金増額は厳しい状況でもある。

7.4 受給権保護に対する考え方

- ① 給付減額と受給権保護に対する考え方
年金制度の存続が第一と考えている。掛金が増えることは現在の産業情勢では母体企業での対応が困難であり、制度の存続を考えた場合、給付減額も止むを得ないものと考えている。成熟度が高く、受給者分の加算部分の数理債務額が大きいため、債務を考える場合には受給者を含めて考えなければならない。そのため、給付減額については受給者も含めて考える必要がある。但し、給付減額については、加入者受給者のそれぞれの原資分については減額すべきではないと考えており、原資分については加入者受給者に返したいと考えている。保証期間終了後の会社負担分については給付減額も有り得るという考え方である。
- ② 支払保証制度に対する考え方
必要であると考えている。

7.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

入社時にパンフレット「基金のしおり」と年金概要を記載した冊子を全員に配布。年金制度概要、受取予想額、中途退職者に対する他制度等への資産移換手順等を記載している。その後は基金ニュースを年3回程度配布している。

② 財政状況

基金ニュース(年3回程度配布)で年金資産額、年金債務額、積立状況、資産運用結果等を開示している。

③ 運用方針等

基本方針、運用理念、ポートフォリオについては変更時には開示している。

7.6 年金ライフプランセミナーの実施について

次の3種類のセミナーを実施

(50歳セミナー)：年金制度の仕組み、公的年金を含めた受取り予想額等

(58歳セミナー)：公的年金を含めた受取り予想額を提示、税金等

(60歳セミナー)：年金の受取方法を選択して貰う、税金、在職老齢年金等

7.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上で大切であると思われる考え方

企業年金は従業員の老後所得保障で有り、持続可能な制度であることが大切である。そのためには、持続可能な給付設計でなければならないと考えている。予定利率が高過ぎないかなどをきちんと考える必要がある。また、従業員の老後所得保障である限りは「終身」は大切な要素であり、終身性は続けていきたい。

7.8 企業年金制度の対する課題等について

① 確定給付企型から確定拠出型へ移行する先も多いことから、確定給付型が持続可能な制度であるのか多少の疑問がある。

② 企業年金の運営に関しては、母体企業の意向もあり、母体企業の意向が加入員受給者の受給権保護と相反することも発生し得る。企業年金の運営に関しては、企業、加入者、基金が同じ方向を向いていない場合もあり、基金としては悩む場合がある。

③ 給付減額を実施する歳に、選択一時金として受給できる特例一時金については、受給者の既得権として受給権の保護対象ではあるものの、加入員の受給権との比較から保護すべき範囲については、現行ルールよりもきめ細かい区分設定が望ましいのではないかと。

8 H確定給付企業年金(基金型)

8.1 制度概要 (DB 基金型+DC)

- ① 加入者数： 44,015人 (加入事業所数： 369社)
2000年度から3年連続して資産運用はマイナスの収益率という異常事態が続き、このままでは基金の存続は困難になってしまう状況となり、2005年に代行返上を実施して厚生年金基金から移行。
- ② 受給者数： 2,408人
- ③ 受給資格： (老齢給付金) 15年以上60歳退職 (選択一時金の選択率は約67%)
(脱退一時金) 3年以上 15年未満または 15年以上で 60歳未満退職
- ④ 支給期間： 5年有期、10年有期、20年有期から選択。
実際に選択する割合は、5年有期が58%、10年有期が37%、20年有期が5%
- ⑤ 給付額算定方法： キャッシュバランス制度
指標利率： 現 1.5%、10年国債の利回りの5年平均、上限 4.5%、下限 1%
- ⑥ 予定利率： 1.5%
- ⑦ モデル年金額の開示： 5年有期、10年有期、20年有期のモデル年金額を基金側で作成。
基金のホームページでは平均受給実績額を開示。

8.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会： 10名 (理事 5名、代議員 2名、事業所の財務担当役員等 3名)
年 4回実施
- ② 資産運用体制： 運用執行理事 1名、選任の担当者 1名、コンサルタント会社採用
- ③ 資産運用割合： 国内債： 35.3%、外国債： 13.6%、一般勘定： 17.6%、国内株： 12%
外国株： 8.7%、オルタナ： 11.3% (FOF、MN、エマージング etc.)、短期資産： 1.5%
- ④ 期待運用収益率： 2.45%
(予定利率 1.5% + 運用報酬 0.5% + 剰余金 0.5% = 期待運用収益率 2.5%)
- ⑤ 資産運用リスクについての考え方
【基本方針】 加入者、受給者に対して定められた年金給付を将来にわたって安定的に行うに十分な資産を確保することを目的とし、許容できるリスクのもと、可能な限り高い総合収益を確保し、長期的な拠出負担の軽減と給付を行うための財源の積立を図ることを目標とする。
【運用におけるリスク許容度】 中長期的な基金財政の将来推計を参考にするとともに、基金の母体事業主が属する業界の厳しい経営環境も考慮する。将来の年金債務の変動や年金資産の変動等が年金財政に与える影響 (不足金発生の可能性等) 及び年金資産の収益率の不確実性の許容される程度についても注意を払っていく。
【資産運用配分の策定】 将来にわたって健全な年金制度を維持するに足るだけの収益率の確保を最低限の中長期的な投資目標とする。個別の資産については、資産区分毎のベンチマークを中長期的に上回るよう努めることとする。運用目標を達成する

ため、投資対象としてふさわしい資産の期待収益率の予測に加え標準偏差と相関係数を考慮した上で、将来にわたる最適な資産の組み合わせである政策的資産構成割合（政策アセットミックス）を策定し、これに基づく資産配分を維持するよう努めるものとする。この政策資産配分は、中長期的観点から策定し、策定時の諸条件が変化した場合は、必要に応じて政策資産配分の見直しを行う。

【政策資産配分】第1期政策資産配分（2005～2009年度適用）では、安全資産とされる国内債券の比率を高め、「ローリスクローリターン」の資産運用方針を採用。第2期政策資産配分においても、「ローリスクローリターン」に徹し、過度なリスクを取らず、必要な収益を安定的に確保していくことを目指す。第1期政策資産配分では、オルタナティブ運用（FOF、MNなど）を国内債券の金利上昇リスクを抑制する効果を期待して「国内債券」の枠内に位置付けた。今後、独立した資産として管理することが必要と判断し、オルタナティブ運用を管理する枠として「その他」の資産枠を設定。

- ⑥ 基金と加入者のリスクシェアに対する考え方
企業と加入者それぞれのリスクシェアは必要と考える。
- ⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
現状採用はなし、今後の予定もなく特に考えていない。
- ⑧ 資産運用に関する理事会、代議員会での議論の内容
理事会は年4回、代議員会は年2回実施。内容はその時の資産運用状況による。運用結果についての質疑が多い。

<DCについて>

- ⑨ 提供商品数：15本（内訳）定期預金2、G I C 2、投資信託（国内株式）パッシブ1、アクティブ3、（国内債券）1、（外国債券）1、（外国株式）1、（バランス）3
- ⑩ 加入者の商品選定状況：元本保証型で約60%
- ⑪ デフォルトファンドに対する考え方
設定したほうが良いと考える（定期預金等）。

8.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
専任の運用担当者がチェックのうえ、資産運用委員会でもチェック
毎月リバランスチェックを実施
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
資産運用委員会で提案のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法
各事業所に対して説明を実施のうえ、理事会代議員会で承認を得る。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
監査は隔月で実施、基金の受託幹事金融機関による監査を実施。
- ⑤ 代議員会・理事会：代議員：42名、理事：14名

事業所の代表、事業所の労働組合代表など

⑥ 事業所の関与状況

年金財政については、掛金引き上げの状況に陥らない限り、ニューマネーで給付がすべて賄えている現状において特段議論はない。資産運用結果に対してはは関心があるため、代議員会でも質疑が多い。

8.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護に対する考え方

運用環境の低迷により 2001 年に加入員のみ給付減額を実施。年金制度の存続が第一であり、場合によっては給付減額もやむを得ない。

② 支払保証制度に対する考え方

DB は代行部分がなく、あくまで企業の任意の年金制度であるため不要と考える。

8.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要、財政状況

加入者向けは年 2 回、受給者向けは年 1 回、冊子を各々発行。基金の財政状況（掛け金の状況、給付の状況、CB の制度説明等）を掲載。基金のホームページでも開示している。退職者へは、ポータビリティを含めた給付手続きの説明を行っている。なお、事業所を集め、事務説明会を実施することもある。

② 運用方針等

基本方針、運用理念、ポートフォリオ等については、基金のホームページで開示。

③ DC 情報提供及び投資教育

年 1 回外部講師による研修会を実施しており DC 制度での手数料についてもだいたい説明している。今年度より希望者のみ外部講師による個別相談会を研修会の後に実施しており好評。個別の資産運用相談等実施。

8.6 年金ライフプランセミナーの実施状況について

関係組織が主催する「ライフビジョンセミナー」（年 1 回、11 会場で実施）に、基金加入者も参加可能。従来は 55 歳以上であったが、若い頃から考えた方がよいという考えで今年度から 50 歳以上を対象に変更した。

8.7 企業年金制度に対する考え方

年金制度がなくなってしまうのは仕方がないので、年金制度の存続が第一である。そのためには、安定的な運営が大事である。

8.8 企業年金制度に対する課題等について

DC の中途退職者の一時金支給要件が厳し過ぎる。自分で一時金で貰って資産運用をするという考えもあり、必要な時に貰えるようにすべきである。

9 J 確定給付企業年金(基金型)

9.1 制度概要 (DB 基金型 70%+DC 30%)

- ① 加入者数：約1万人
経済環境の低迷による運用環境の悪化および会計基準の変更による会社会計上への財務負担への影響を考え代行返上実施し、厚生年金基金制度から移行。さらに、DBの3割を確定拠出年金に移行。DCについて定率方式であり、拠出限度額を超える分はDBに再配分。
- ② 受給者数：約700人
- ③ 受給資格：(老齢給付金) 20年以上 (実際に選択一時金を選択をするのは約6割)
(脱退一時金) 3年以上～20年未満
- ④ 支給期間：20年保証終身
- ⑤ 給付額算定方法：ポイント制(職能ポイント)
同一資格で長期滞留すると職能ポイントの減額あり。
キャッシュバランス(指標利率は10年国債の5年平均、下限：1%、上限：4.5%)
- ⑥ 予定利率：2.5%
- ⑦ モデル年金額の開示：なし

9.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：11名(基金理事、副社長、経理部長、財務部長、労働組合役員)
年2回実施、その他場合により臨時で開催。
- ② 資産運用体制：運用執行理事1名、担当者1名
- ③ 資産運用割合：債券(国内債券、フルヘッジ外債)：34%、一般勘定：41%
不動産：10%、短期資産(キャッシュ)：15%
- ④ 期待運用収益率：2.5%(予定利率と期待運用収益率を等しく設定)
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
下振れリスクを極力避けた安定運用を指向。これにより計画的に債務額を把握することができ、計画的な積み立てが可能となる。予定利率に達していない場合でも基本的には安定運用の基本方針は変えず、その分の不足分は会社側で負担するという考え方である。リーマンショック直前までは、株やオルタナも保有していたが、経済環境悪化により株での保有はリスクがあると判断し、リーマンショック前に全て売却し安全性資産へ移した(2008年5～6月)。以降は安定運用を前提としている。現在は、基金財政上余剰が出ており、当面はこのままの運用方針を続ける。今後の積立状況及び運用環境の変化によっては、アセットミックスの変更も有り得る。
- ⑥ 基金と加入者とのリスクシェアに対する考え方
基本的には基金側でリスクを取るべきものと考えている。
- ⑦ 社会的責任投資(Social Responsible Investment)に対する考え方
現状では採用なし、今のところ検討の予定もない。