

⑧ 資産運用に関する理事会代議員会の議論

資産運用委員会で実質的に議論しており、その中で労働組合の代表者も入っており、理事会、代議員会は承認の場という位置付けである。

9.3 ガバナンス体制

① 資産運用のチェック体制

毎月の金融機関（資産管理会社）からの報告書を運用担当者と運用執行理事がチェックし、運用委員会のメンバーへ報告書を回付している。

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し、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

母体企業で骨子を検討のうえ労使合意を行ない、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

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 代議員会・理事会

代議員：22名（任期2年）、理事：10名（任期2年）、経理・人事の役員及び労働組合役員で構成

⑦ 母体企業の関与状況

退職給付会計上での即時認識の問題もあり、企業側は年金債務に対して非常に関心を持っている。予定利率に達していない場合でも安定運用の基本方針に変えず、積立不足があれば企業側で拠出するという考え方である。

9.4 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

年金制度の存続が第一であると考えている。現状は終身であり、もし今後積み立て不足等での何らかの対応が必要になった場合は、終身から有期への制度変更がまずは考えられ、給付減額についてはその後の話しになろう。また、基本的には加入者と受給者の受給権は対等であると考えたい。

② 支払保証制度に対する考え方

基本的には不要であると考えている。

9.5 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、受給者、待期者に年1回「基金だより」を送付。内容は基金の財政状況及び決算報告など。決算報告は基金のホームページにも掲載している。現在、年金制度の概要を説明した冊子を作りたいと考えている。

② 運用方針等

ポートフォリオは「基金だより」で掲載、基本方針、運用理念は掲載していない。

9.6 ライフプランニングの実施について

定年退職前の加入員全員に対して実施している（1泊2日、夫婦参加）。内容は、「マネープラン」「経済」「健康」。若い人向けのセミナー「今後のマネープラン」「女性のマネープラン」を今年度から実施。また、50歳代前半向けに「定年前プランセミナー」を実施する予定。なお、参加者からの関心事としては、「相続」「ローン」「退職金の運用」という声がある。

9.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上での考え方

従来はS字カーブの給付設計であったが、今はフラットな給付設計としている。同じ資格で長期滞留すると職能ポイントが減る仕組みであり、成果を求める仕組みともなっている。また、55歳以降退職については会社都合退職扱いで多少は厚い給付ともなっている。

9.8 企業年金制度の対する課題等について

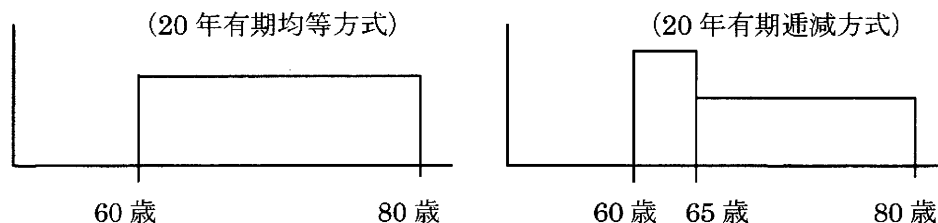
① 企業年金制度があるという事は従業員が安心して働くことができるため、重要と考えている。従業員の老後所得保障ということを考えるのであれば、確定給付企業年金制度を維持して行くべきである。企業年金を100%DC化することは現法の枠組みでは考えられない。

② 確定給付企業年金は厚生年金基金に比べて、公的部分（代行部分）がなくなっているため、企業の任意性が強くなっていると感じる。企業年金制度の継続のためには、企業と加入者相互が情報を共有し、前向きな検討の場が開かれていることも重要と考える。

10 K確定給付企業年金(基金型)

10.1 制度概要 (DB 基金型 80%+会社退職一時金 20%)

- ① 加入員数：4,653人
- ② 受給者数：477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するのは約4割)
(脱退一時金) 2年以上 20年未満
- ④ 支給期間：20年有期均等方式または当初5年間給付が厚い20年有期通減方式から選択



- ⑤ 給付額算定方法：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指標利率：20年国債5年平均利回り、現2.1%
- ⑥ 予定利率：3%
- ⑦ モデル年金額の開示：従業員に開示はしていないが人事部で「大卒定期入社」で作成している。

10.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：5名(人事担当役員、経理担当役員、労働組合役員、経理財務担当、基金常務運用執行理事)
- ② 資産運用体制：運用執行理事1名、コンサルタント会社採用
- ③ 資産運用割合：(国内債) 59%、(外国債) 8%、(国内株) 19%、(外国株) 12%
(短期資産) 2%
- ④ 期待運用収益率：3.5% (予定利率 3% + 運用報酬相当 0.5% = 期待運用収益率 3.5%)
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
安定運用を指向、リーマンショック後に株の比率を 8%下げた。期待収益率を重視するとともに、収益のブレの回避に注力。ポートフォリオの収益性を確保しつつ、ダウンサイドリスクの抑制を目指す。
- ⑥ 基金と加入者とのリスクシェアに対する考え方
退職金制度の一部を移行しており会社が負うものと考えている。また、前払い退職金制度は従業員が生活費として使ってしまうリスクもあると考えている。
- ⑦ 社会的責任投資 (Social Responsible Investment) に対する考え方
現在採用はなく利回りが最優先。特に意識していないが将来的課題と考えている。
- ⑧ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
理事会、代議員会とも年2回開催。議論の内容は、運用報告(年度、直近)、次年度に向けたマネージャーストラクチャーの協議及び決定など。

10.3 ガバナンス体制

① 資産運用のチェック体制

受託機関からの月次運用報告書を運用執行理事が毎月チェック後、経理担当役員及び資産運用委員会メンバーに報告。資産運用委員会では四半期+ α でチェック実施。理事会、代議員会では、年2回チェック実施している。

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

資産運用執行理事が理事長と相談後、資産運用委員会にて検討のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。コンサルタント会社からアドバイスを受けることもある。

③ 制度変更時の手順及び合意手続き

母体企業の人事部で労働組合と事前に協議、労使合意のうえ、理事会、代議員会にて承認を得る。

④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制

年2回、内部（事業所）の監査及び外部（監査法人）の監査実施

⑤ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組みについて

労働組合による従業員の意見収集を実施。

⑥ 代議員会・理事会

代議員：16名（任期3年）、選定代議員は人事責任者が中心（本社、営業、工場）で、互選代議員は組合執行委員が中心（中央執行委員、支部役員）

理事：8名（任期3年）、選定理事は本社人事責任者が中心（本社、営業）で、互選理事は組合中央執行委員が中心（中央執行委員、支部役員）

⑦ 母体企業の関与状況

IFRSの問題もあり、基金財政に対する関心度は高い。特に資産運用についての関心が高いと思われる。積立不足に対しては、積立不足を解消し基金存続をしていくべきであるとの考えである。母体企業の資産運用に対する考え方は安定運用である。今後、賞与の一部をDCへ移行することも検討中。

10.4 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

年金制度の存続が第一であり、一定の範囲内で給付減額をすることは止むなしと考える。受給者の給付水準は概して厚いため、受給者の一部給付減額もあり得るべしと考える。むしろ、加入者の受給権保護の規定を強化すべきでないかと考えている。加入者の最低保全給付に関する法的制限の規定を設けるべきではないか。受給権の保護は最大限に考慮すべきであり、加入者にも受給権者と同等の保護が必要と思う。

② 支払保証制度に対する考え方

確定給付企業年金についても支払保証制度を設けた方がよいと考えている。

10.5 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

入社時に人事制度の一部として年金制度について説明。基金のホームページに、年金制度概要、財政状況、年金規約を掲載。また、受取予想額の試算機能もあり。58才時にセミナー時には、各人の受取予想額を通知。中途退職者については個別に人事部で受取予想額及び他制度への移換手続きについて説明。

② 運用状況等

「基金通信」には、基本的な運用の考え方、資産配分状況、運用機関の配分状況、期待運用収益率、毎年度の運用結果報告等を掲載している。

10.6 年金ライフプランセミナーの実施について

30歳、40歳、58歳時に実施

(30歳)：会社生活におけるキャリアプラン・ライフイベント、生活設計の作成

(40歳)：会社生活におけるキャリアプラン・ライフイベントの再確認、60-64歳のセカンドステージの生活設計の再確認

(58歳)：定年後の生活設計、生活設計を中心に60歳以降の働き方、会社生活及び定年後の生活設計を見つめ直す機会として有意義なものである。

10.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上での考え方

長期勤続をある程度重視（勤続乗率を設定）した設計であり、老後の生活保障及び在籍時の貢献に対する功労的な要素もあると考えている。従来は50歳で給付水準がUPする給付設計（いわゆるS字カーブ型）であったが、ポイント制を導入し、少しフラットな給付設計とした。

② 給付設計上で大切であると思われる考え方

老後の生活設計を見据えた年金水準が必要である。しかし、その際には企業側の負担割合も考慮する必要がある。終身であることが大切であるが、企業側の財政上の負担が厳しい。有期であっても、60歳から80歳まで20年間の有期であれば、ほぼ寿命までとなるのではないかと考えている。

③ 企業年金制度の意義

老後の生活設計においては、やはり公的年金制度が主であり、公的年金制度の補完的な役割として重要な意義があると考えている。

10.8 企業年金制度の対する課題等について

① 給付減額についての条件緩和が必要。

② 特別法人税は公的年金を補完する企業年金に対しては優遇すべきである。

③ 本人が独自に拠出して運用できる仕組みがあったらよいと思われる。

11 L 確定給付企業年金(規約型)

11.1 制度概要 (DB 規約型 60%+会社退職一時金 40%)

- ① 加入者数： 5,959人
(2010年に適格退職年金制度から移行、給付設計は適年の横滑りで大きな変更はなし)
- ② 受給者数： 1,793人
- ③ 受給要件：(老齢給付金) 20年以上かつ53歳以上(選択一時金は3%程度)
(脱退一時金) 1年以上20年未満
選択一時金が少ない理由は、給付期間が20年とほぼ終身と変わらないということと、加入者の資産運用に関するリテラシーが高く自ら年金選択が優位であることを判断可能であることが考えられる。
- ④ 受給開始年齢：53歳(定年年齢：60歳)
- ⑤ 支給期間：10年保証20年有期年金
- ⑥ 給付額算定方法：ポイント制(勤続ポイント+職能ポイント+能力ポイント)
能力ポイントは管理職以上に付与される。勤続ポイントと職能ポイントは概ね同水準であり、勤続ポイントは勤続年数が増すにつれて累進的に増加し、職能ポイントも職能資格が上がるにつれて増加する。よって、長期勤続を優遇した制度と言えるが、一方で短期勤続者の給付が極端に低く設定されているわけでもない。
- ⑦ 年金額の改定：なし
- ⑧ 予定利率：3%
- ⑨ モデル年金額：大卒入社・定年退職(職種は上から2番目)で年金現価ベースで作成

11.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：なし
- ② 資産運用体制：専門知識を有する担当者なし
- ③ 資産運用割合：資産100%を一般勘定で合同運用
- ④ 期待運用収益率：1.51%
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
母体企業の関係から一般勘定での運用にならざるを得ない。財政上の予定利率には満たないが、そこは特別掛金で手当てしていく考え方。基本的に不足は速やかに解消していく予定。
- ⑥ 加入者とのリスクシェアに対する考え方
加入者にとっては給付のブレない確定給付型が望ましい。また、途中退職が非常に少ないため、ポータビリティに優れたDC導入の必要性はあまり感じていない。
- ⑦ 社会的責任投資(Social Responsible Investment)に対する考え方
特に考慮はしていない。

11.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
一般勘定での合同運用であるため特になし。
- 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
来年の3月がDB初回決算なので、そこで健全な財政運営を目指していく予定。
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法
制度変更時は労使合意のうえ実施。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
会社内の内部監査セクションで遂行状況をチェック。内部統制は人事部としての事務担当者向けのマニュアルを整備。
- 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。制度変更の際は全従業員、退職者に説明を実施。
- ⑥ 母体企業の関与状況
母体企業は年金財政に対して関心はある。IFRS適用について現在検討。
積立不足に対しては基本的に早期に解消するべきとの考えを持っている。

11.4 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
将来の制度変更についてはわからないが、今のところは、給付減額は基本的にすべきではないと考えており、DB移行時も減額にならないよう配慮した。基本的に制度終了は考えていない。約束したものは支払うという考えを持っており、企業年金でも変わるというものではないと考えている。
- ② 支払保証制度に対する考え方
不要と考えている。

11.5 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
入社時に年金制度の概要を説明。入社後の職員及び受給者には説明資料をイントラネットに掲載するなどに対応している。財政状況の開示については現在検討中であり、イントラネット等を通じて周知を図っていくつもり。運用結果のフォーマットは既存の一般勘定のものを使用できるのではと考えている。
- ② 運用方針等
全て一般勘定での運用であることから今のところ検討していない。

11.6 年金ライフプランニングの実施について

定年間近の職員を対象に税制等の説明会を実施している。それ以外の職員については実施していないが、社内ではFP取得者も多数いる等、資産運用、ライフプランに対する精通度が相当高いため、ニーズも必要性も小さいと考えている。

11.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

長期勤続、会社への貢献をある程度優遇したいと考えている。

② 給付設計上での考え方

長期勤続、会社への貢献をある程度優遇する給付設計としている。実際に、短期勤続での退職は給付を低く抑えているわけではないが、中途退職者は1~2%と非常に少ない状況である。

11.8 企業年金制度に対する課題等について

① DB制度の事務手間を軽減するような改定をして欲しい。現状、事業所住所等の制度に影響がないと思われる軽微な規約変更でさえ非常に煩雑な手続きが必要である。法改正に伴う規約変更も頻繁にあり事務負担が大きいと感じている。

② DCは脱退一時金が認められないと退職一時金の代わりとして導入するのは困難であると考えている。

③ 特別法人税は廃止して欲しい。

12 M確定給付企業年金(規約型)

12.1 制度概要 (DB 規約型 62%+DC 34%+会社退職一時金 4%)

- ① 加入者数：2,226人
2007年に子会社数社と適格退職年金からの移行により確定給付企業年金規約型を共同設立。
- ② 受給者数：27人
- ③ 受給資格：(老齢給付金) 20年以上 (ほとんどの人が選択一時金を選択)
(脱退一時金) 3年以上20年未満
- ④ 支給期間：5年有期、10年有期から選択
- ⑤ 給付額算定方法：ポイント制 (勤続ポイント+等級ポイント)
勤続ポイントは高年齢でポイントが多くなる設計としている。勤続30年以上では単年度付与ポイントは減少する仕組みもあるが、勤続ポイントに比重を置いた長期勤続を優遇した体系としている。
- ⑥ 年金額の改定：なし
- ⑦ 予定利率：2.5%
- ⑧ モデル年金額：制度導入時に等級別のモデル金額を提示

12.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：「年金運営協議会」あり、各共同事業所の課長クラスで構成
半年に1回開催、受託幹事機関及び受託金融機関も出席
- ② 資産運用体制：事務局として親会社の社員1名+担当者1名
- ③ 資産運用割合：国内債券：55% (内生保一般勘定10%、ヘッジ外債10%)、
外国債券：10%、国内株：22%、外国株：11%、短期資産：2%
- ④ 期待運用収益率：3.6% (DCの想定利回り：2.5%)
(予定利率2.5%+運用コスト1.1%=期待運用収益率3.6%)
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
年金は長期投資であり当面は安定運用を指向している。リーマンショック前は株式の比率が48% (国内株29%、外国株19%)であったが、2009年7月に現在の運用割合に変更、リスクを減らした安定運用としている。
- ⑥ 企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
財政上の制約はあるが可能な限り従業員のためにもDB制度の実施比率は守りたい。
- ⑦ 社会的責任投資 (Social Responsible Investment) に対する考え方
現在採用なし、加入員のためにも利回りが優先、今後も検討は難しいと考える。

<DC>

- ⑧ DC商品の設定方法
親会社のDCに加入しており商品選定は親会社で実施している。

- ⑨ 提供商品数：20本（商品内訳）：定期預金 3（1年、3年、ろうきん定期）、G I C 2、（年金商品）1、投資信託（国内株式）4、（国内債券）1、（外国株式）1、（外国債券）1、（バランス型）7
- ⑩ 加入者の商品選定状況：ほとんど元本確保型を選定
- ⑪ 商品数についての考え方：もう少しアクティブ運用の商品があってもよい
- ⑫ デフォルトファンドに対する考え方
デフォルトファンドは設定せず必ず商品を選定させている

12.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
毎週、運用機関からレポートが送付されてくるため、事務局でチェック。毎月の運用報告レポートは事務局でチェック後、各事業所の年金運営協議会メンバーへ回付。
- 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
事務局で企画立案後、各事業所の年金運営協議会メンバーへ連絡。各社内で検討調整のうえ、年金運営協議会の決定。なお、全体アセットミックスに影響を与えない各資産内での個別ファンドの入替は事務局で決めて、各事業所の年金運営協議会メンバーへ連絡。全体の運用方針の変更については年金運営協議会の場で決定。金融機関からの提案もあり検討する。
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法
労働組合がないため、制度変更時は全従業員に対して説明会を実施して意見収集を行っている。従業員からの意見はあまりない。なお、年金制度を共同設立している会社の中には労働組合がある会社もあり、労働組合がある会社では労働組合への説明、協議のうえ労使合意を行っている。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
決算時監査を実施、毎月は実施していない。
- ⑤ 企業の関与状況
会社側でも年金財務の状況は把握している。運用結果についてはベンチマークとの比較について考えている。積立不足に対しては状況により給付減額という考えも有り得るのではないかと思う。

12.4 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
給付減額を実施したことはないが、やはり年金制度の存続が第一であると考え。状況により給付減額も止むを得ずと考える。また、受給権については、必ずしも受給者優先ではなく加入者も同等に保護すべきと考えられる。給付減額についても加入者のみ行うのではなく、受給者にも理解をして欲しいと考えている。
- ② 支払保証制度に対する考え方
会社の財政負担を考えると参加は厳しいのではないかと考える。

12.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

制度導入時に年金制度の概要を全従業員に説明。入社時は年金制度の概要を説明。それ以外では特に開示しているものはない。受取予想額については、問い合わせがあれば教えている。中途退職者については退職時に他制度への資産移換を説明。

② 財政状況、運用方針等

現状は特に開示はしていない。

③ DC 情報提供及び投資教育

制度発足時に従業員全員に対して DC 説明会を実施。その後の継続教育は特に実施していない。運営管理会社からの情報提供を社内イントラで紹介。加入者の関心は薄く反応はあまりない状況。手数料については、転職等による移換事務手数料は中途退職時に説明。その他の信託報酬、信託財産留保額等の DC 手数料については特に説明していない。

12.6 年金ライフプランニングの実施について

特に実施していない。

12.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

長期勤続をある程度優遇する仕組みである。

② 給付設計上での考え方

長期勤続をある程度優遇する給付設計としている。

12.8 企業年金制度の対する課題等について

① 公的年金の支給開始が 65 歳に引き上げられているが、継続雇用制度では会社業績

により継続雇用が難しい状況もあり得るので、定年年齢を法令上で 65 歳に規定することも考えてもよいのではないかとと思われる。

② DB のポータビリティについては、もう少し柔軟性が欲しい。現状のように年金規約

に定めないと出来ないのでは、ほとんど出来ていないのではないかと考える。

③ DC については加入者の継続教育が重要であると考えている。

13 N確定給付企業年金(規約型)

13.1 制度概要 (DB 規約型 70%+DC(前払退職金との選択) 30%)

(実際に前払退職金を選択する人は約3~4割)

- ① 加入員数： 942人
厚生年金基金に加入していたが、企業の財政負担及び会計基準変更の観点から2003年に事業所脱退し、DB規約型を設立、併せてDCを設立。
- ② 受給資格：(老齢給付金) 20年以上 (実際に一時金を選択する割合は約5割
(脱退一時金) 3年以上20年未満)
- ③ 受給開始年齢：62歳 (定年年齢：62歳)
高年齢者雇用継続法施行に合わせ2005年に定年を62歳に引き上げ実施。
- ④ 支給期間：5年,10年,15年,20年有期から選択
- ⑤ 給付額算定方法：ポイント制 (勤続ポイント (3割) + 貢献ポイント (7割))
貢献ポイントは等級と人事評価によって決定され、成果給付の評価が大きい仕組み。
キャッシュバランスの指標利率は10年国債の5年平均+1%、下限2.5%、上限6%
- ⑥ 予定利率：2.5%
- ⑦ モデル年金額：制度設計の際には作成したが、加入者への開示はしていない

13.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：なし
- ② 資産運用体制：専門部署はなく専門的知識を有する専任担当者もいない
- ③ 資産運用割合：国内債券：70%、一般勘定：5%、国内株：20%、外国株：5%
- ④ 資産運用方針：安定運用を指向、リーマンショック時に株の比率を落とし債券の比率を上げた。
- ⑤ 期待運用収益率：2.5%、(DCの想定利回りは0%)
(予定利率2.5%と期待運用収益率2.5%を等しく設定)
- ⑥ 資産運用リスクに対する考え方
極力リスクを抑えた安定運用を指向。
- ⑦ 企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
年金制度は複利厚生の一環という考え方であり、加入者にリスクを負わせる考えはなく、基本的には企業が負うものであると考えている。現状ではDCの割合を増やすという議論も今のところはない。
- ⑧ 社会的責任投資 (Social Responsible Investment) に対する考え方
現状採用なし、今後も今のところ考えていない。但し、DCであればSRI商品があっても良いのではないかと思う。
- ⑨ 資産運用に関する会社内での議論の内容
決算時と半期報告時に議論をしている。

<DC>

⑩ 運用商品の設定方法及び選定基準

全てのカテゴリーが網羅できるように考えている、ハイリターンハイリスクに偏らないようなラインナップとしており、安定運用で手数料が低い商品を選定。

- ⑪ 提供商品数：23本（内訳）（定期預金）3（3年、5年、10年）、（G I C）2、
（投資信託）国内株式：4、国内債券：2、外国株式：4
外国債券：2、バランス型：6

投資信託で SRI の採用あり、DC であれば SRI 商品があっても良いと思う。

- ⑫ 加入者の商品選定状況：元本保証型の割合は約6~7割

⑬ 商品数についての考え方

現状でも多いと感じるが、必要な商品があれば追加していく。今後追加を考えるとすれば、新興国株が考えられる。さらに SRI 商品を増やしてもよいかもしれない。

⑭ デフォルトファンドに対する考え方

デフォルトファンドの設定はなく、加入者に必ず指定して貰うようにしている。

13.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック：四半期毎に実施

- 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

経理財務部門と人事部門の部門長で協議して決定。現状、コンサルタント会社の採用はなし。

- ③ 制度変更時の手順及び労働組合との合意手続き

最初に労働組合に説明し、労使合意を行う。

- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制：監査室で実施

- ⑤ 制度運営に関する加入員「参加」の仕組み：労働組合による意見収集を実施

- ⑥ 母体企業の関与

母体企業は年金財政に対する関心は高いというわけではないが、必要な情報は会社側でも認識されている。積立不足に対しては基本的には解消して制度を存続していくべきであると考えている。

13.4 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

給付減額は止むを得ない場合もあるだろうが、基本的には行うべきものではないと考える。そのため、給付減額にならないような状況を常に考えて行くべきである。加入者も大事であり初めから受給者優先であるということは考えていないが、実質的、現実的には受給者優先となってしまうかもしれない。

- ② 支払保証制度に対する考え方

特に議論はない（必要ない）。

13.5 加入者受給者への情報提供について

① 年金制度概要

年金制度概要については入社時及びライフプランセミナー（50歳以上の希望者）で説明。また、社内イントラにも掲載。受取予想額はポイント制であり、従来は、ポイント合計を給与明細に記載していたが、あまり見る人がいないので記載をやめて、年1回ポイント合計を記載したものを配布するように変更した。問い合わせがあればポイント合計は教えている。

② 財政状況、運用方針等

現状は特に開示はしていない。

<DC>

③ DC手数料について

入社時に説明している。運営管理機関からの説明資料にも記載されている。

④ 投資教育

新入社員研修で実施（投資の基礎知識、運用商品概要、リターンとリスク）

その後は運営管理会社により2～3年に1回、任意参加の形で実施。（約2時間程度）

13.6 年金ライフプランセミナーの実施について

50歳以上の希望者に対してライフプランセミナーを実施。（2時間程度）

各人の年金額を提示し、老後生活のシュミレーションを実施。

13.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

退職金制度は企業の複利厚生の一環であり、従業員の報酬の一部分と考えている。会社としては退職金をきちんと確保して従業員に支払っていく義務があると考えている。そのためには資産運用についてはリスクを避け、安定運用により資産を確保していくことが大事であると考えている。

② 給付設計上での考え方

長期勤続優遇は否定はしないが、勤続ベースでは一定額までしか積み上げがなされない給付設計としている。会社の業務への貢献・成果を重視していく給付設計である。

③ 給付設計上で大切であると思われる考え方

会社退職金は従業員の報酬の一部分であり、終身については退職金にはそぐわないと考えている。企業としてそこまで従業員の面倒を見る必要はないのではないか。

④ 企業年金制度の意義について

企業年金の複利厚生の一つであり、従業員の報酬の一部分である。そうである以上は従業員に対して、きちんと支払うべきものであると考えている。

13.8 企業年金制度の対する課題等について

- ① 今後、国際会計基準への対応について検討が必要と考えている。
- ② 現状のキャッシュバランス制度では下限利率を2.5%で設定しているが、今後これを維持して行くことが厳しい状況であり、会社が福利厚生の一つとして継続的に負担して現状の下限利率を維持して行くべきなのか、下限利率を見直すべきなのかを検討していかなければならない。下限利率が厳しいからと単純に見直す事はできないかもしれないが、今後更に厳しい状況になった場合には見直しの検討も必要であろう。また、現状、資産運用を専任で行っている部署がなく専任担当者もいないため、資産運用に対して責任を持てる部署がない。そのため現状の体制ではリスクを取った資産運用はできず、リターンで下限利率をクリアしていくという考えは取れないであろう。
- ③ DCについては従業員の意識があまり高い状況ではないが、老後の所得ということ考えるとマッチング拠出を認めていくべきと考える。DCについては前払退職金との選択性としているが、退職して第3号被保険者になった場合には運用指図者になるしかなく、もう少し脱退一時金の要件緩和が必要であると考えている。

14 P企業型確定拠出年金

14.1 制度概要 (DC 60%+DB 基金型 40%)

DCの掛金限度額25,500円の超過分及び50歳以上の前払い選択者には前払い退職金制度を適用。

- ① 加入者数： 34,378 (グループ企業のうち数十社が加入)
- ② 受給者数： (DB) 7,620 人
- ③ 加入資格： 準社員 (1年契約のフルタイム社員) も制度加入 (パート改正法時に加入)、
但し、パートタイム雇用者は未加入
- ④ 受給要件： (老齢給付金) 15年以上 (実際に一時金を選択する割合は約4割)
(脱退一時金) 3年以上 15年未満
- ⑤ 受給開始年齢： (DB) 65歳支給開始、(DC) 60歳支給開始、定年年齢：65歳
「人材は資産であり長く勤務して貰うことが会社として必要である」また「人口構造の変化、長寿化の進展への対応が必要である」という考えから、2007年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、これに併せて2010年にDBの支給開始年齢も60歳から65歳に引き上げを実施した。
- ⑥ 支給期間： (DB) 15年、20年有期から選択
(DC) 5年、10年、15年、20年、終身、一時金から選択
給付設計の見直しにより DBの終身年金を有期年金とし、DCに終身年金を選択肢として加えた。
- ⑦ 給付額算定方法： (DB) キャッシュバランス制度
指標利率は、現 2.1%、20年国債応募者利回りの5年平均、上限：5.5%、下限：2.5%
- ⑧ 予定利率： (DB) 2.5%
- ⑨ 標準モデル： (DB) 勤続42年で15年有期と20年有期で作成している

14.2 DBの資産運用体制

- ① 資産運用委員会：6名 (財務、経理の部長クラス、組合委員長クラス)
- 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
- ③ 資産運用割合：国内債券 (80%)、外国債券 (15%)、短期資産 (5%)
従来は株式約52%であったが、代行返上DB移行後、株式はリスクがコントロールできないものであるとの考えにより見直しを実施。
- ④ 期待運用収益率：1.75%、DC想定利回り：2.5%
予定利率2.5%と期待運用収益率1.75%に差が生じるが、この差は企業が負担するという考え方であり、企業が通常業務で稼いでも資産運用で稼いでも同じと考えている。
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
資産運用については低リスク運用とし、予定利率2.5%と期待運用収益率1.75%の差は企業が本業で稼げばよいという考え方。資産運用で稼ぐのはリスクがあり、本業で稼いだ方がリスクがない。

- ⑥ 企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
確定給付企業年金の運用リスクについては、基本的には企業がリスクを負うものであると考える。
- ⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
現状は考えていない。
- ⑧ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
政策アセットミックス変更時に議論を実施。予定利率に対する基金運用収益と企業負担のリスクシェアについての議論を実施。

<DC>

- ⑨ 商品の設定方法及び選定基準
選定基準は「定性定量評価」と「流動性」で考える。
- ⑩ 商品数：13本（内訳）定期預金 2（1年、3年）、GIC 1、
投資信託 アクティブ（国内株式）3、パッシブ（国内債券）2、（国内株式）2、
（外国債券）2、（外国株式）2、（バランス型）3
- ⑪ 加入者の商品選定状況：元本保証型の選定割合は 59.2%
20歳代では元本保証商品割合が高い、1資産で運用している加入員が3割程度。
- ⑫ 商品数についての考え方
現状程度で十分であると考える。
- ⑬ デフォルトファンドに対する考え方
資産運用が長期であり、一律に設定するのはどうかと考える。

14.3 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
- 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、代議員会で承認を得る
- ③ 制度変更時の手順及び合意手続き
労使年金勉強会を実施している。その後にグループ会社ベースで労使協議（各会社の人事部で各会社労働組合と合意）を行い、労使確認のうえ従業員へ説明を行う。
労使合意のうえ理事会、代議委員会の承認を得て、認可申請を実施。
- ④ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組み：労働組合による意見収集を実施
- ⑤ 代議員会・理事会
代議員：32人（任期は2年）、理事：12人（任期は2年）、選定理事は人事、経理、財務の役員クラス、互選理事は労働組合連合会の委員長クラスで構成。
- ⑥ 母体企業の関与状況
母体企業の年金財政に対する関心は高いと考える。積立不足に対する企業の考え方であるが、企業会計への影響を考え確定給付型企業年金の比率を下げた。

14.4 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

給付減額はDB制度上可能なものである（確定給付企業年金法施行規則第5条）。企業年金は主語ではない。あくまで企業が主語であり、企業の存続が優先されるべきものである。企業がなくなれば企業年金もなくなってしまう。そのためには、企業存続が第一であり、場合により、年金制度の変更は制度運営上、止むを得ないものである。給付減額について言えば、過去分と将来分では考え方が異なる。そもそも、将来分については、従業員と契約したのではなく、給付減額という言葉自体が当てはまるのかということも言えよう。

② 支払保証制度に対する考え方

企業が故意に企業年金制度を解散することも可能であり、否定的に考えている。

14.5 加入者受給者への情報提供について

① DBについては、年2回「年金ニュース」を発行し、予算決算報告、年金資産額、年金債務額、積立状況、基本方針、ポートフォリオ、資産運用結果を掲載。

② DCについては、年2回、ニュースレターを発行し、商品運用実績、市場状況、用語解説等を掲載。DCの手数料については、ホームページ及びパンフレットに記載している。

③ DCの加入者教育

入社時に説明会を実施。入社後は運営管理機関と共同で年2回ビデオ研修を実施している。

14.6 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

「全員平等の処遇」「終身雇用」「費用の平準化」という考えから、「年齢機軸の排除・成果型」「雇用の多様化・流動化」「会計の国際化、費用の変動リスク」という考えに変えてきており、それに基づいて年金制度の変更を実施した。

② 給付設計上での考え方

短期的には、65歳定年延長、企業の合併・再編・分割への対応が必要であった。長期的に考えると、企業年金の制度設立当初（40年前）からでは環境が変化してきており、給付面では「長寿化の進展」「人口構造の変化」が、資産運用面では「金利の低下」「追加負担の増加」が発生し、会計上では「費用の平準化から変動化」という影響が出てきている。企業の成長スピード以上に年金債務が伸び続けてきており、このままでは企業そのものの存続が難しい状況になるという認識である。そのため、これに合わせて退職金年金制度の変更を行ってきたものである。

14.7 企業年金制度に対する課題等について

- ① 企業年金は「多面的」「多元的」なものであり、現在と将来を切り離して考えるべきではなく、継続的に考えるべきものである。企業年金は元々企業内の福利厚生の一手段である。企業年金がなぜ生まれたのか、なぜ存在しているのかを認識する必要がある。しかし、企業年金の存在の目的、存在意義が変わってきている。企業年金の存在については長期的に考えて行くべきものである。今後の企業年金の課題としては、公的年金の動向と影響を見る必要がある。特に第3号被保険者等のパート労働者の取扱いには注視が必要。また、年金のガバナンス、年金資産運用政策（企業の年金としての資産運用、IFRSによる企業の中の位置づけ）についても考える必要がある。
- ② DCについては、企業年金としての確立が必要であり、本来の企業年金としてどうあるべきかの議論が必要。例えば、DCでは終身商品が少ないが、老後所得をいうなら終身商品の充実が必要である。DBについては、法令上の有期期間を25年にすれば、65歳開始としてほぼ終身としての役割を担えると考えている。

15 Q企業型確定拠出年金

15.1 制度概要（DC（退職金前払い制度との選択）20%+DB 基金型 80%）

- ① 加入者数： 9,143人
(DC 加入者数は約 8 割の 7,300 人、2 割は前払退職金制度を選択)
- ② 受給者数（待期者含む）：(DB) 1,753人
- ③ 受給要件：(DB老齢給付金) 20年以上（実際に一時金を選択する人の割合は約8割）
(DB 脱退一時金) 2 年以上 20 年未満
- ④ 支給期間：(DB) 15年保証有期
- ⑤ 給付額算定方法：(DB) ポイント制（職能ポイントのみ）
- ⑥ 年金額の改定：(DB) なし
- ⑦ 予定利率：(DB) 3.0%
- ⑧ モデル年金額の開示

制度変更時には受給予想額の説明をしたが、現在は新入社員に対しても説明はしていない。ポイント制であり、各人の昇格や昇給によって受取金額が異なる。また、加入者といくら払いますと契約したわけではなく、確定したものでもないため提示すべきではないと考える。提示するとかえって誤認を与えてしまうと考えている。

15.2 DB の資産運用体制

- ① 資産運用委員会：なし（設置に向けて検討中）
- ② 資産運用体制：運用執理事 1 名、常務理事 1 名（両名とも運用機関の出身者）
- ③ 資産運用割合：国内株：14%、外国株：7%、
オルタナティブ（HF、L/S、FOF、PE、不動産）：65%、短期資産：14%
- ④ 期待運用収益率：3.5%
(期待運用収益率 3.5%から運用報酬 0.5%を引いたものを予定利率 3.0%としている)
- ⑤ 資産運用リスクに対する考え方
マイナス運用は避けたいと考えており、予定利率及び積立基準をクリアできるような運用を目指している。そのため、ベンチマーク運用ではなく、絶対収益を目指した運用方針としており、オルタナ系の商品を運用の中心としている。母体企業からの追加拠出を受けずに済むような運用を目指している。
- ⑥ 企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
確定給付型については、基本的には企業がある程度負うものであると考えている。
- ⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
現在、採用はない。理念は理解できるし良いと思うが、採用となると運用成績等も考慮せざるを得ない。
- 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、代議員会は年 2 回実施し、半期ベースの運用結果を報告している。但し、これについての議論はあまりなく報告が中心となっている状況。運用の専門知識が