

ないと議論は難しいのかもしれない。

<DCについて>

⑨ 商品の設定方法及び選定基準

商品の追加や削除は今までなし、必要最低限のラインナップを提供し、あとは必要に応じて追加していけば良いと考えている。加入者のニーズに合わせたハイリスク商品にも答えていく必要性も認識している。DCは基本的にベンチマーク運用であるため、パッシブ商品で十分である。DCのアクティブ商品は手数料が高すぎると考えている。利回りが上がればパッシブでの収益でも十分確保できる。但し、パフォーマンスを考えると新興国などの商品も入れていかななくてはいけないかもしれない。DCは加入者が誰でもいつでも好きな物＝商品を好きなだけ買ってしまう仕組みである。加入者の自己責任とは言え、企業として実施している企業年金でもあり、そのようなリスク商品を提供する必要があるのか、企業が加入者が何でも買ってしまうというリスクを黙認してよいのかという思いもある。加入者に収益獲得の機会を与えるという企業の責任としてはあるものの、一方では企業が提供した商品であれば誰でも何でも買ってしまう、企業年金は会社の仕組みとして実施しているものであり、それで本当に良いのかというジレンマも持っている。

⑩ 商品数：12本（内訳）：定期預金2（固定5年、変動5年）、GIC1、

投資信託（国内株式）アクティブ1、パッシブ1（国内債券）パッシブ1、
（外国株式）アクティブ1、パッシブ1（外国債券）パッシブ1、（バランス型）3

⑪ 加入者の商品選定状況：元本保証型の選択割合は46%

DCの制度発足時には約100回程度の説明会を実施した（1回50人以下で実施）ことと、持株制度があったことが投信比率が高い理由と思われる。

⑫ 商品数についての考え方

各アセット毎に最低1本は必要であるが、同じアセットクラスで同じような商品を並べることは意味がない。

⑬ デフォルトファンドに対する考え方

全く必要がないと考えている。デフォルトファンドを作ることが無関心層を作り出してしまふ。自分で考えて指定させるようにすべきである。一方では、DCが選択制ではなく全員加入の制度の場合であれば、何も考えない加入者も出てきてしまい、デフォルトファンドの設定も仕方がないかもしれない。

15.3 ガバナンス体制

① 資産運用のチェック体制：理事会、代議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

運用執行理事と常務理事で協議し、受託機関等にもヒアリングを行い、方向性を決定し、理事会、代議員会に図り承認を得る。

③ 制度変更時の手順及び合意手続き

労働組合と同意のうえ理事会、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
代議員監事による監査を実施している。
- 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人（任期：3年）、理事：10人（任期：3年）、選定委員は担当役員クラス、互選委員は事業所の担当課長クラスまたは労働組合委員長、書記長クラス
- ⑦ 母体企業の関与状況
企業では担当役員であれば関心があると思うが、それ以外の役員ではなかなか年金に対する関心は少ないのではないかと思う。

15.4 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
確定給付型の企業年金については将来分の支給を保証したものではない、過去分については受給権の既得権はあると考えるが、将来分には従業員1人1人と契約しコミットしたものではない。そのため、過去分については給付減額という概念はあると考えるが、将来分についてまで給付減額という考えが当てはまるかどうかは疑問である。少なくとも、制度変更に伴う給付減額には柔軟に対応して欲しい。給付減額は基本的にはやりたくないものではあるが、会社が潰れてしまっただけでは企業年金も立ち行かなくなる。何のために給付減額をするかを認識する必要がある。加入者の将来分については企業年金が維持できなければ仕方がなく、給付減額も仕方がないのかもしれない。企業年金は母体企業があつてのことである。受給権について加入者も同等に扱いたい、順序的にはやはり受給者の方が加入者より優先されるのであろう。但し、現役加入者が本当に納得できるかも大事である。
- ② 支払保証制度に対する考え方
あつた方がよいとは考える。

15.5 加入者受給者への情報提供について

- ① 制度概要
入社時は全員に対して制度全体の説明を実施。入社後は半年毎に参加希望者のみに実施。受取予想額は提示していない。資産移換手順については退職時に説明している。DC手数料についても説明している。
- ② DB財政状況及び運用方針等
社内イントラで掲載。受給権者には年1回決算状況等の案内を郵送している。
- ③ DC投資教育
基本的には集合研修で実施。講習会のテーマは「気づきの提供」と「リスク許容度の理解」を目的にしている。「ローリスクハイリターン」の商品などない、「ハイリスクハイリターン」についても、リスクを取ればリターンが得られるものではなく、リス

クを取ればリターンが得られる可能性が得られるということである。その事を理解して欲しいと考えている。自分のリスク許容度を理解して貫うのを目的としている。講習会は全て社内担当。社内イーランニング、運営管理機関のWEB、社内イントラで実施。社内イントラから企業年金(DB、DC)情報サイトへリンクが貼られ、運営管理機関サイトへもアクセスできるようにしている。

15.6 年金ライフプランニングの実施について

実施はしているが、個人のライフプランは各人が考えることである。老後生活に必要な資産は各個人で異なり、ライフプランについても各個人で異なるものである。実際に老後にどれくらい必要かも併せて考えることがライフプランであると認識している。外部のFP会社と提携し、個別相談をできるようにしている。個別相談は1人2回まで無料、3回以上は個人負担としている。

15.7 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

人事制度を「年功序列型から個人の成果を反映できる仕組みへ」と変更した。成果を発揮した人が正しく評価される仕組みの方が、従業員への納得感があり、不満もないものとする。それが、雇用の安定にも繋がり、長期雇用の確保にもなると考えている。

② 給付設計上での考え方

ポイント制を採用しており、年功的要素や終身的要素はなくし、仕事の成果を反映した給付設計としている。退職給付制度は基本的には給与の後払いと位置付けている。厚生年金基金からDB基金型に移行しているが、終身から有期に変更した時点で、従業員の老後所得保障とは言えないものになっているのかもしれない。

15.8 企業年金制度の対する課題等について

- ① 日本の退職金制度は退職一時金制度から来ており、給与の後払い的性格を有する。このように位置付けた方が、企業年金の性格が明確になる。老後所得保障についてはどこまで企業が担保すべきかは難しい問題である。公的年金でも支給開始年齢を引き上げており、老後の所得保障を一部放棄しているとも考えられる。公的年金だけで老後生活出来るかというところも厳しいが、足りない分を企業で一部負担するというのも厳しい。老後の所得保障について、一生涯を企業で担うというのは厳しいものがある。
- ② 確定給付企業年金法の成立で、終身性をなくすということが認められたが、これにより企業年金の終身性が崩れて来ていると思われる。企業年金が老後の所得保障を担うのであれば、終身は必要な要素である。企業年金に老後所得保障を求めるという考え方自体が変わってきているのではないか。
- ③ 日本のDCについては、完全に米国版401kと同じ仕組みにすべきである。個人の拠出を主とし企業がマッチング拠出をする仕組みにすべきである。また、全国民を対象とし

た米国IRAのような仕組みも導入すべきであり、企業年金の一部をポータビリティで、IRAに持ち込めるようにすればよい。本当の意味でのポータビリティが必要である。

- ④ 現状では、DCのメリットであるポータビリティが、逆に最大のデメリットにもなっている。持ち運びが出来ない、現物移換が出来ないことが制度のネックである。DCについてマッチング拠出をする仕組みについては、金持ち優遇という批判があるがそうではないと考える。そもそも会社の退職給付水準はそれぞれ異なるものであり、それ自体は差別ではない。会社の給与が異なるように退職給付制度の水準についても、500万円と3,000万円の会社で差があり、金持ち優遇ではないはずである。
- ⑤ 人口構造的に少子高齢化が進み、今後、公的年金の世代間扶養が難しくなってくる。公的年金の一部をDC化することも考える必要がある。そのためには米国IRAのような仕組みが必要である。第3号被保険者の専業主婦層や第2号被保険者の公務員などのDCの加入制限についても検討する必要がある。
- ⑥ DCの投資教育については、学校教育の中でも行う必要がある。会社に入ってから投資教育をして、すぐにDCの資産運用を行なうのは難しい。運用の基本的な知識は会社に入るまでの学校教育の中ですべきではないかと思う。
- ⑦ 終身雇用で終身年金という時代は終わったと考えている。DB+DCという企業年金の形は実情に合った姿なのかもしれない。企業もある程度面倒は見るが、従業員も個人で自分のことを考えるべきである。何でもかんでも企業が面倒を見る時代ではない。
- ⑧ DCはリスクの一部を従業員に負ってもらうものではあるが、逆にプラスのリターンを従業員は得ることができるものでもある。DCのマイナス面だけを強調するべきではない。
- ⑨ 拠出限度額について、退職給付制度が500万円と3,000万円の会社でも同じであり、問題がある。退職給付制度の分までを企業年金に拠出できるような仕組みが必要である。企業年金が自助努力であるとは言いながらも、拠出限度の関係で自助努力が十分できない制度の仕組みとなっているのはおかしいのではないか。拠出限度額をなくしても、税制優する拠出の上限は設定するべきであろう。それがないと金持ち優遇となってしまう。

16 R企業型確定拠出年金

16.1 制度概要（DC 60%+厚生年金基金 総合型 12%+前払退職金 28%）

- ① 加入者数：5,082人
適格退職年金と退職一時金制度を採用していたが、確定給付型は企業及び加入者の双方にリスクがあり（企業は運用リスク及び財政上の追加負担リスクを負い、加入者は制度の解散リスク、企業の倒産リスクを負う）、企業が拠出したものを確実に加入者に届けたいという思いと、その資産が確実に保全されるという理由からDCへ移行。
- ② 加入資格：社員で厚生年金保険の適用者は全員加入。
- ③ DC掛金：定率方式で、法令上のDC掛金限度額（25,500円）を超えた分は「前払退職金（第二口座）」として加入者に拠出する仕組み。第二口座は証券会社とのスキームにより、DCとほぼ同じラインナップの投信商品を購入できる仕組みとなっている。
- ④ モデル年金額：勤続38年で「厚生年金基金+DC+前払い退職金」の合計で作成

16.2 DC商品の設定について

- ① DCの想定利回り：3.0%
- ② 商品の設定方法及び選定基準
加入者の運用利回りの確保を第一優先に選定している。商品は、グループ会社の各社人事担当者間で調整して決めている。
- ③ 商品数：15本（内訳）定期預金 2（1年、3年）、GIC 2、投資信託（国内株式）3、（国内債券）1、（外国株式）3、（外国債券）1、（バランス型）3
従来、自社株があったが削除し、ラインナップの幅を広げるため、国内株アクティブ1、外国株アクティブ1の計2本の商品追加を実施。
- ④ 加入者の商品選定状況：元本保証型の選定割合は約36%
- ⑤ 商品数についての考え方
現状でほぼ妥当と考えている。今後は、新興国株式等を検討していきたい。加入者からも新興国株についての採用要望がある。
- ⑥ デフォルトファンドに対する考え方：定期預金を設定
- ⑦ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
現状DC商品での採用はなし、運用利回りが第一優先であり、加入者の利回り確保が大事であると考えている。

16.3 ガバナンス体制

- ① 加入者の資産運用状況モニタリング
運営管理会社から情報を入手し分析（全体の資産配分状況、スイッチング実績等）
- ② 制度変更時の手順及び合意手続き
グループ会社内で「運営委員会」を設け、そこで年金制度についての議論を実施。
「運営委員会」は各社人事担当（部長、課長クラス）と労働組合連合（各社労働組

合の事務局（委員長、書記長クラス）で構成。

③ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組み：労働組合での意見収集を実施。

④ 母体企業の関与状況

年金制度の管理運営に関しては「運営委員会」を組成して関与している。

16.4 加入者受給者への情報提供について

① 情報提供

年2回、社内イントラにより商品情報の運用実績等を提供。

② 投資教育

入社後研修（ビデオ視聴と講義）で、年金制度概要（国や厚生年金保険も含む）、資産運用の基礎（リスクとリターンの考え方、リバランスの仕方）、投資シミュレーションゲーム、60歳以降の資産形成等について説明。継続研修については、社内報及びWEBによる情報提供（コールセンター利用方法、WEB画面の見方等）を実施。また、年3～4回、外部FP講師による任意参加のライフプランセミナーも開催。

③ 手数料について

移換手順、スイッチング時の手数料、商品売買に係る手数料等も説明。

16.5 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上の考え方

社員がそれぞれの人生を自らデザインし、主体的に資産形成をして欲しいと考えている。DCは個人資産形成のための教育的効果を目指したものである。

② 企業年金制度に対する考え方

確定給付型の企業年金は企業及び加入者の双方にリスクがあり、企業は運用リスク及び財政上の追加負担リスクを負い、加入者は制度の解散リスク、企業の倒産リスクを負っている。そのため、確定拠出型の年金制度は企業が拠出したものを確実に加入者に届けられる制度であると考えている。

16.6 企業年金制度に対する課題について

① DCについては可能な限り加入者の運用状況を把握し、運用割合、アクセス状況等を分析している。スイッチングの頻度はあまり多くない状況であり、継続教育の必要性を感じる。しかし、何をどこまで教えたらいかが非常に難しい。難しい投資理論を教えたからといって、運用結果が上がるとは限らない。まずは、運用について加入者に理解をしてもらうことが大事であると考えている。またDCには、マッチング拠出、拠出限度額、中途脱退者の一時金受給要件の緩和等の課題があると考えている。

② 年金制度についてはもう少し加入者にわかりやすくする必要がある。国の年金は「ねんきん定期便」で、ある程度自分の将来の年金額の目安がわかるようになった。さらに「年金通帳」のような常に目に見えるようなものがあると良いと思う。

17 S 企業型確定拠出年金

17.1 制度概要 (DC 85%+会社退職一時金 15%)

① 加入者数：5,701名

厚生年金基金は年金財政上はまだ余裕があったものの、将来的な経済環境の変化、運用環境の低迷等を考え、現状若い年齢層が多いため、厚生年金基金の継続は将来的に財政運営上、厳しい状況になるものと考え、厚生年金基金の解散とDCへの移行を判断した。DBは経済環境や運用環境の変化等により、運用結果の変動が発生し、企業の財政へのリスクが必ず存在する。そのため、企業年金のリスクを会社と従業員で分け合うことが必要であると考え、DCの導入を決めたもの。

② 受給者数：約100名程度、ほとんどの人が一時金で選択。

③ 掛金額（月額）：基本給与の8%（上限は制度上限の5万1千円）

④ モデル年金額：なし

17.2 DC商品の設定について

① DCの想定利回り：3%

② 資産運用リスク（企業と加入者とのリスクシェア）に対する考え方

基本的に企業年金のリスクは会社と従業員で分担して行くものであると考えている。中途退社者は想定よりは少なく、DCのポータビリティの有効性については、2次的効果であると考えている。

③ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方

現在採用はなく、特に考えていない。

④ 運用商品の設定方法及び選定基準

運用対象のラインナップ充実のため、商品追加（GIC 10年等）を行ったことがある。選定は、担当課で足りないラインナップを選定、または運営管理機関からの提案を受けて検討し、財務・経理担当や、担当役員へ説明、会社役員会に提案し承認を得る。選定基準としてはラインナップの補充と商品販売会社の競争を促すことを目的としている。

⑤ 商品数：24本（内訳）定期預金2（5年×2本）、GIC3（5年、5年、10年）、投資信託（国内株式）6、（国内債券）1、（外国債券）1、（外国株式）2、（ライフサイクル型）9（2010.12.15に1本定時償還）

今後は新興国株やREIT投信の商品追加を検討していきたい。

⑥ 加入者の商品選定状況：元本確保型の選定割合は約60～65%

⑦ 商品数についての考え方：20くらいが妥当ではないか

⑧ デフォルトファンドに対する考え方

商品選定をしない加入者もあり、デフォルトファンドは止むを得ないものとする。その場合は、デフォルトファンドは元本確保型商品であるべき。

17.3 ガバナンス体制

① 制度変更時の手順

従業員全員に対して地区別に説明会を実施し、従業員の理解を得る。

② 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制

社内での監査組織による監査、財務経理セクションによるチェックを実施。

③ 制度運営に関する加入者の「参加」の仕組み

労働組合がないため、会社が従業員の立場になって考えることが大事であり、日頃から会社としていかに従業員の意見を吸い上げるかを心掛けている。

④ 母体企業の関与状況

財務部署及び経理部署で関心あり。

17.4 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

入社時に新入社員教育の中で DC の説明を実施（約 2 時間）、制度概要、DC の位置付け、個人でのリスク等を説明。運用方法の詳細についてはあまり説明していない。社内イントラ上の「福利厚生ガイドブック」の中でも DC について説明をしている（4 ページ分）。

② 投資教育

継続研修は、毎年社内イントラで「制度の再説明、手続き、個人別管理資産残高レポートの見方、ねんきん定期便の見方、運用環境説明等」などを説明。その他、45 歳時教育の中で DC の説明を実施。また、59 歳の定年直前面接では、ライフプランの説明の中で DC の手続き、60 歳以降の口座管理手数料、移換手数料等について説明。説明会は内部で担当しているが、運営管理機関や外部に委託したこともある。個人別管理資産残高レポートを参考に説明すると理解しやすいと思う。

加入者に対して投資教育により投資知識を持たせることは非常に難しいとも考えており、どのような形をとって加入者の知識のレベルを上げていくかが重要である。

17.5 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

従業員に対して適切な処遇を行うことが、従業員モラルの向上につながり、事業の成長・雇用の安定が図られ、長期雇用にも繋がるものであると考えている。

② 給付設計上での考え方

DC も退職金制度の 1 つであり、従業員の老後所得保障を担うものであると考えている。退職金は賃金後払い的性格を持つと同時に、在職中の功労報償的性格を持つものと考えている。

17.6 企業年金制度に対する課題等について

- ① DCについてはより柔軟な制度運営ができるようにすべきであり、DCの加入者にとってよりよいものにしていくべきである。例えば、中途退職者について、一時金での受給に制限があり、若い世代の自動移換を増やしている要因ともなっており、一時金で受給できるよう制限の緩和が必要である。現在のDCについては拠出限度額などの制約が多過ぎる。日本のDCについては、導入後10年が経過し、米国401kのような柔軟性を持った、新たな制度作りを目指していく時期に来ていると考えている。
- ② DCでの個人別管理資産の運用状況等については、個人情報保護法の観点から現状では企業側に情報を還元することが出来ず、企業側で加入者の運用状況の把握が難しい状況である。企業への情報還元を緩和し、投資教育が行いやすいようにすべきである。
- ③ DCの一時金での受給が多いのは、「退職所得控除」枠が大きいところによるものが大きいのではないかと思う。一方、定年時には退職後の生活設計を担えるような資産形成も必要であり、ローンの完済などができるようなDCによる一時金での支給条件の配慮も必要である。
- ④ 従業員の退職給付制度はDBとDCとで構成されていくべきであり、会社と加入者が双方でリスク分担を担って行くべきであろう。
- ⑤ 特別法人税の撤廃
拠出時非課税、給付時非課税の観点から、また、運用環境の変化、特にマイナス運用や低金利時等の現況から鑑みても、特別法人税は撤廃すべきである。

18 T 企業型確定拠出年金

18.1 制度概要 (DC 50%+会社退職一時金 50%)

(DCは退職金前払い制度との選択性で、84%がDCを選択)

- ① 加入者： 1,303人
厚生年金基金を代行返上、解散し、適格退職年金からDCへ移行した。
- ② 受給者： 67人
- ③ 掛金額 (月額)： 定額 17,500円
- ④ モデル年金額： 説明会等で標準モデル (大卒モデル、高卒モデル) を提示している

18.2 DC 商品の設定について

- ① DC 想定利回り： 3.5%
最近の運用状況では厳しいと思うが長い目で見て行くべきものと捉えている。
- ② 資産運用リスク (企業と加入者とのリスクシェア) に対する考え方
人事制度改革を実施、「自主・自律」という考え方としており、成果主義の一環として DC を採用し、将来の資産形成も自己責任の運用力で、自分で考える形とした。賞与については会社の業績に連動 (連結経常利益率に連動) する仕組みとなっているため、年金債務を会社が補填すると、その影響で会社利益が悪くなり賞与も減ってしまうこととなる。会社業績により処遇が上下するのも問題あると考え DC を採用している面もある。会社業績は賞与という形でリスクシェアされており、資産運用リスクはリスクシェアから切り離して、DC で処遇するという考え方である。
- ③ 社会的責任投資 (Social Responsible Investment) に対する考え方
現状採用なし、現状は商品数も多く新たな採用の予定はない。
- ④ 運用商品の設定方法および選定基準
最初に網羅的なフルラインナップを採用した。
- ⑤ 商品数： 27 本 (内訳) 定期預金 5 (1 年、3 年、5 年)、G I C 2、
投資信託 (国内株式) 5、(国内債券) 2、(外国債券) 3、
(外国株式) 2、(国内バランス型) 2、(ライフサイクル型) 6
- ⑥ 加入者の商品選定状況
元本確保型の採用状況は、定時拠出分については 50 歳台で 56%、全体では 43%。資産残高全体では、50 歳代で 72.0%で、全体では 59%程度。30 歳、40 歳台で資産分散している割合が多い、20 歳台は保守的である。60 歳になるとだいたい元本確保型商品へ変更している。
- ⑦ 商品数についての考え方
27 本は少し多い。各カテゴリーで 1 本あればよいのではないかと考える。
- ⑧ デフォルトファンドに対する考え方
必ず加入者に指定させている。

18.3 ガバナンス体制

① 商品選択及び商品の追加の実施手順

国内株（パッシブ）と国内バランス型の2本を追加したが、金融機関からの提案で検討し、手数料の低い商品を採用。金融機関の提案をそのまま受け入れるのではなく、検討の主体はあくまで企業側である。商品選定に際しては人事、財務、経理で検討している。人事部担当者が企画提案し会社として意思決定のうえ労働組合に説明し労使合意する。労働組合からの意見はあまりない。

② 制度変更時の手順及び労働組合との合意手続き

厚生年金基金解散、適年解除とDC導入の際は、確定給付企型の制度は運用リスクによって会社業績が左右することを従業員へ説明。従業員からは個人へのリスクに関する質問があったが、会社業績及び会社の永続的存続リスクについて説明し、DC導入の意義について納得をして貰った。

③ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制

人事、財務経理で担当。

④ 制度運営に関する加入者の「参加」の仕組み

労働組合での意見収集を実施、その他では投資教育の中でアンケート形式での意見の吸い上げをしている。加入者から吸い上げたものは50歳のライフプランセミナー等で反映。DCの投資状況について他社との比較を知りたいとの加入者からの意見に対しては、運営管理機関からのモニタリング結果を一部抜粋して提示。

⑤ 母体企業の関与状況

企業年金の年金財政が会社業績に与える影響について関心度は高いが、DC導入により財務面での関わりは減ってきている。積立不足を一括処理しDCを導入、退職給付債務の圧縮を実施した。

18.4 加入者受給者への情報提供について

① 年金制度概要

新入社員については退職給付制度全体について説明。DC制度については社内イントラでも掲載。人事制度全体についてはイントラで掲載しているが、退職一時金、DC個別に説明されており、退職給付制度全体を網羅的に説明した資料はない。手数料については、信託報酬、信託財産留保額については説明、移換事務手数料は実際の退職時に個別に説明。制度全体の資産配分状況、運用商品別の運用実績については、運営からのモニタリング結果を基に、他社との比較や社内での投資状況（商品選択状況、資産残高、運用利回り等）についてイントラで開示（年2回還元）。個人別資産残高が通知されるタイミングで、通知書の見方やWEB用のパスワードに関する案内を実施。アンケート形式の投資教育の中でリバランスの説明。また、退職金計算サイトで自分の退職一時金をいつでも計算できる機能があり。社内通達で、前払い退職金からDCへの変更受付の説明を実施。

② 投資教育

新入社員については、公的年金制度を含めた退職給付制度、ライフプラン、投資の基礎知識、リスクとリターン説明、投資ゲームによる分散投資によるシュミレーションを実施。

継続教育については、分散投資について、紙ベースでのアンケート形式による研修（教育ツール使用）を実施、集合研修は50歳でのライフプランセミナーのみ。資産配分状況、商品の運用実績等については年2回イントラで情報開示。

18.5 年金ライフプランセミナーの実施について

50歳の社員を対象にライフプランセミナーを実施し、残り10年の生活設計でどのようなリスクを取った運用ができるかを説明。年金受給に関する説明も実施。参加者の意識は高いと思われる。その中で年金でのメリット等を説明している。50歳時点のポイント累計による退職金の試算額を紙ベースで渡しており、公的年金部分の試算額の提示も併せて実施している。

18.6 企業年金制度に対する考え方

① 人事政策上での考え方

「自主・自律」により会社と社員の持たれ合いからの脱却を目指し、成果主義を目指している。従業員各自が役割等級を上げるように努力し、会社に貢献した人に対して、会社として報いるという仕組みとしており、それが長期雇用にも繋がると考えている。雇用の確保が大事である。また、給与を役割給ベースに変更し、役割が変わらなければ給与が上がらない人事制度になっている。同じ役割給の中でも長期同じ役割では賃金上昇カーブもなだらかになるような設計である。社宅制度も廃止し、住宅手当化とした。契約社員から正社員への転換制度も有り、優秀な人材は正社員として雇用確保していく仕組みもある。

② 給付設計上での考え方

厚生年金基金と適年を廃止しDCに移行した理由は、確定給付型では運用リスクが会社業績に与える影響があり、これを排除したいという考えである。また、これにより退職給付債務の圧縮をしたいという考えであった。新会計制度への移行に伴い、積立不足を一括処理し、併せて年金給付額の減額も実施。

18.7 企業年金制度に対する課題等について

- ① 個人情報保護法の中で、本人の同意があれば個人の資産額や投資状況の情報を会社側で使用できるようにしてほしい。
- ② 特別法人税の行方については非常に興味を持っている。特別法人税が掛かると元本確保型の商品選択をしている人の資産額は元本以下になってしまう。
- ③ 預替やスイッチングで商品売買に5営業日かかるのことに加入者の不満多い。

- ④ DC 制度への柔軟性が欲しい、加入者資格について第 3 号被保険者の加入を認めることが必要である。また、脱退一時金での要件緩和も必要である。女性は退職の可能性が高く、前払退職金制度を選択するケースが多く DC への加入率が低い状況である。
- ⑤ マッチング拠出については法改正が行われれば、労働組合側の同意も得られ、加入者も実際に拠出するのではないかと考えている。但し、現状の拠出限度額までしか拠出が出来ないとか、会社拠出と同額までしか本人拠出ができないという制限はなくすることも検討すべきである。
- ⑥ 年代別により投資状況が異なり、投資条件等含めた投資教育が必要。
- ⑦ 定年延長もひとつの課題であり、定年延長によって退職金制度、企業年金制度をどうしていくのか考える必要がある。継続雇用期間の給付水準も考えていく必要もあり、DC の支給開始年齢も法令上見直しが必要となるかもしれないと考える。

資料3 企業年金ヒアリング結果一覧表

目 次

資料 3 は、前述の資料 2「企業年金ヒアリング結果個別シート」を、制度毎（厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金）に一覧表形式にまとめたものである。

1. 厚生年金基金（総合型・単独型）	68
2. 確定給付企業年金（基金型・規約型）	72
3. 企業型確定拠出年金	76

1. 企業年金ヒアリング結果一覧表（厚生年金基金）

		① A 厚生年金基金（総合型）	② B 厚生年金基金（総合型）	③ C 厚生年金基金（総合型）	
1 制度概要	年金制度	厚生年金基金	厚生年金基金	厚生年金基金	
	加入員数・受給者数	加入員:87,350人 受給者:46,291人	加入員:17,015人 受給者:13,412人	加入員:5,879人 受給者:2,497人	
	労働組合の有無	-	-	-	
	受給要件	(加算部分)10年以上	(加算部分)15年以上 (実際に選択一時金を選択する人は約5割) (脱退一時金)3年以上15年未満	(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年未満	
	支給期間	(加算部分)10年保証終身	(加算部分)20年保証終身	(加算)15年保証終身	
	給付額算定方式	給与比例制(平均標準給与)	給与比例制(平均標準報酬)+定額制	給与比例制(平均標準報酬)	
	掛金算定上の予定利率	(加算部分)3.5%	(第1加算)4.0%	5.5%	
	標準モデルの有無	なし	事業所加入促進用パンフレットに参考モデル年金額を記載	事業所加入促進用パンフレットで一定条件で記載あり。	
	資産運用委員会及び体制	資産運用委員会:8名(常勤2名、非常勤6名)、資産運用委員会は年4回開催 資産運用体制:運用執行理事1名、資産運用専任担当者3名、コンサルタント会社2社採用(国内系1社、外資系1社)	資産運用委員会:理事会の諮問機関として「基金財政委員会」を設置。定数は10名で理事代議員の中から委嘱する。年6回程度開催しており、資産運用に関する実質的な議論を行っている。 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1名、コンサルタント会社は現在未採用であるが、今後採用予定	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。 資産運用体制:運用執行理事1名	
	2 資産運用体制	資産運用割合	国内債券	12%	22%
外国債券			ヘッジ外債 11%	5%	5.8%
生保一般勘定			12%	-	一般勘定+GIC 33.0%
国内株			18%	25%	26.7%(内LS:10.0%)
外国株			27%	30%(内新興国株式:15%)	10.9%
オルタナ			HF 20%	オルタナ:4%、不動産10%	-
短期資産			-	4%	-
期待運用収益率	2.9%(基本方針には具体的な数字は明記していない) 予定利率と期待運用収益率は連動はさせておらず、予定利率(3.5%)と期待運用収益率(2.9%)との差は運用収益により確保	(第1加算):予定利率4.0%+運用報酬0.5% (第2加算):予定利率=期待運用収益率	2.97% (予定利率と期待運用収益率の直接的関係なし)		
資産運用リスクについて	積立水準に応じて基本ポートフォリオを変更するルールを2010年より採用。積立不足が増加すれば株式の比率を50%(上限)まで上げ、リスクを取った運用とし、積立水準が回復すれば、株式比率を35%(下限)まで下げ、低リスク運用へ切り替える仕組み。	ダウンサイドリスクを極力排除する必要あると考えている。成熟度が高く「掛金<給付」という支出超過の状態であり、キャッシュ・フローの確保を前提としたアセットアロケーションが必要となっているため、高いリスクを容認せざるを得ない。	安定運用を指向。成熟度が増しつづき、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。2000年からの3年間マイナスイナス運用時に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。		
基金(企業)と加入員のリスクシェア	基本的には基金が負うものと考えている。	「基本部分と代行部分」とするならば、基本部分で加入員がリスクを負担する必要はない。また、「加算部分と退職金」と考えるならば、リスクは事業主が負担すべきと考えるのが妥当であろうと過去に基金内で議論した経緯がある。	基本的には事業主がリスクを負うものと考えている。		
社会的責任投資(SRI)	現状採用なし運用収益が大事。	受託機関任せ。SRIファンドの提案もあるが、現環境下では収益率を最優先としてファンドを選択している。但し、社会的責任投資を無視したファンドを採用した後、そのファンドが社会的責任を逸及されるようなことになれば、基金も非難の対象となると思われる。	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ぬという結論になり、現状は採用していない状況。		
資産運用に関する議論	代議員は年2回、理事会は原則毎月開催。資産運用委員会にかける前に事務局内でコンサルタント会社や運用機関とのプレゼンを実施し、一定の方向感をもってから資産運用委員会へ提案。事業は全て資産運用委員会で結論を得た上で、理事会または代議員会に提案・決定している。代議員会では全体のアセットミックスなどの大枠の議論が中心。	年2回の代議員会、年4回の理事会では資産運用についても必ず議題とし議論を行っている。	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。		
DC商品の選定方法基準	-	-	-		
DC商品数	定期預金	-	-	-	
	GIC	-	-	-	
	投信(国内株)	-	-	-	
	投信(国内債券)	-	-	-	
	投信(外国株)	-	-	-	
	投信(外国債券)	-	-	-	
	投信(バランス型)	-	-	-	
	(合計)	-	-	-	
DC元本確保型商品の選定状況	-	-	-		
DC商品数について	-	-	-		
DCデフォルトファンド	-	-	-		

④ D 厚生年金基金 (総合型)	⑤ E 厚生年金基金 (単独型)	⑥ F 厚生年金基金 (単独型)	⑦ G 厚生年金基金 (単独型)
厚生年金基金	厚生年金基金72%+会社退職一時金28%+DC(退職金前払い制度との選択)(外枠)	厚生年金基金80%+退職一時金20%	厚生年金基金100%
加入員:4,919人 受給者:3,635人	加入員:7,899人 受給者:7,485人	加入員:4,083人 受給者:4,010人	加入員:610人 受給者:413人
-	あり	あり	あり
(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	(加算部分)20年以上 (脱退一時金)1ヶ月以上20年未満	(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	(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
(加算年金):20年保証終身	(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)	(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)	(第1加算)20年保証終身年金 (第2加算)5年有期年金
給与比例制(平均標準報酬)	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)	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、ほぼ同じウェイトだが、役割給に比重を置いた設計。	(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
(加算部分)5.5%	3.2%	2.5%	(加算部分)3.0%
なし	制度変更の際に課長級資格によるモデル提示あり	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。	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提示
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。 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。	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) 資産運用体制:運用執行理事1名、事務長1名	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。 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、マネージャーセレ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。	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。 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
(H20.4~):46%	54%(内10%以内でオルナティブ投資(PE、不動産実施))	(H22.11~):29%	36.1%
(H20.4~):7%	11%	(H22.11~):29%	28.8%
-	-	(H22.11~):20%	-
(H20.4~):25%	20%	(H22.11~):5%	19.5%
(H20.4~):20%	13%(外株の中にエマージング有り)	(H22.11~):17%	15.7%(新興国市場への投資も実施)
-	-	-	-
(H20.4~):2%	2%	-	-
4.1%	3.5% (予定利率3.2%+運用コスト0.3%=期待運用収益率3.5%)	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)	3.75% (予定利率+運用コスト=期待運用収益率)
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。	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。	成熟度が高く「掛金<給付」の状態が継続しており、リスクを抑えたとともに、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リスクの少ない安定運用をすすめる要請がある。そのため、オル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ならず「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。	成熟度が高く「掛金<給付」の状態であり、安定運用を指向。
基本的には基金が負うべきものであると考えている。	基本的には基金で負うものとする。	現場従業員も多いため、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。	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。
採用は全く特に関心していない、今後は検討しなければならないかもしれない。	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。	当面は採用なし、安定的で流動性のある運用を優先する。	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。
ファンドに関する質疑を実施している。	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。	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。	政策アセットミックス等の議論が中心。
-	各リスクカテゴリー毎に商品を設定。	-	-
-	2	-	-
-	2	-	-
-	3	-	-
-	(J-REIT)1、(SRI)1	-	-
-	2	-	-
-	2	-	-
-	2	-	-
-	8	-	-
-	23	-	-
-	元本確保型の商品選定の割合は約49%	-	-
-	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。	-	-
-	定期預金を設定。	-	-

1. 企業年金ヒアリング結果一覧表（厚生年金基金）

	① A 厚生年金基金（総合型）	② B 厚生年金基金（総合型）	③ C 厚生年金基金（総合型）	
3 ガバナンス体制	資産運用のチェック体制	資産運用委員会でのチェックを実施(年4回)、理事会、代議員会へ報告。	毎月の運用報告書をチェック。	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にて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。
	運用結果に対する検証体制	通常事案については、理事会、代議員会で説明し承認を得る。	運用委託先からの報告書とファンド管理をしている信託銀行の報告書との突合せを実施。運用方針については基金財政委員会での検討のうえ、理事会、代議員会で承認し承認を得ている。市場環境の変化による期中の見直しについては基金財政委員会での検討のうえ、理事会、代議員会に諮る場合もある。理事会、代議員会での決定事項は、翌年度のアセットミックスと運用委託先(シェア変更含む)などが主である。	資産運用委員会での検討のうえ、理事会、代議員会へ説明して承認を得る。
	制度変更手順	給付削減等の事案については、事前に各事業所に対して全体説明会や個別説明を実施。	法改正等については、選択肢があれば、基金財政委員会での議論のうえ、理事会、代議員会での議論し決定する。その他の事項については、基金設立母体団体や関係者等と意見交換のうえ、基金財政委員会、理事会を経て、代議員会で決定する。	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。
	制度運営の監査体制	監事による監査実施	監事による監査の他、任意で会計士と契約し会計監査を実施している。	監事による月例監査、四半期監査、総合監査を実施
	加入員の「参加」仕組み	各事業所の加入員に「年金委員」を委嘱(現在58名)し、加入員の要望や声を聞いて、加入員とのコミュニケーションを図っている。また、この年金委員で構成する「年金委員会」を設置し、毎年、年金委員会総会を開催している。	事業所訪問の他、設立母体団体より情報・要望収集を実施している。	-
	代議員会・理事会	代議員:54名(任期:3年)、理事:26名(任期:3年) 代議員、理事は各事業所のメイン企業から選出され、各事業所の代表及び役員で構成。	代議員:42名(任期:3年)事業所の代表者で基金設立母体協会の推薦、理事:20名(任期:3年)事業所の代表者で基金設立母体の推薦、代議員経験の長い人などで構成。代議員会では、規約に定める議題の他、資産運用、規約・規程の変更等について議論しているが、実質的な議論は基金財政委員会で行われる。	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。各事業所の事業主がなる場合が多い。 理事:12名(任期:2年)、設立母体の各地区から選出。
	母体企業または各事業所の関与状況	毎年、決算説明会を開催。基金財政の状況により関心度が異なる。積立不足等の時期には関心があり、そうでないと関心が薄くなるようである。	理事会、代議員会での一番の関心は積立状況である。各事業所は、未償却過去勤務債の減らない事から基金の存続を危惧している。業界の就業人口がピーク時の6割程度に落ち込んでいる事から、基金加入員も減少の一途をたどっており、基金に残った事業主に特別掛金の負担増のしわ寄せが来るのではないかと心配する声も多い。解散についての意見は今のところ出ていない。	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。
4 受給権保護に対する考え方	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。年金制度の存続のために掛金増額だけでは不十分で、給付削減まで同時にせざるを得ない場合もあり得ると考えている。年金制度の存続に必要な事は、「財政の安定化」、「資産運用の安定化」と考えている。メインとなる大規模事業所をしっかりとグリppingしておくことも重要である。	過去に基金存続のため、加算部分の約50%の給付減額を実施している。そのため、プラスαは最低水準となっており、基金存続の意味が無いとする声もある。事業所編入活動で事業所を訪問しても、この程度の給付水準ではあまりメリットを感じないと言われることが多く、任意加入で、適格退職年金からの受け皿にもなる事から、基金加入員も減少の一途をたどっており、基金に残った事業主に特別掛金の負担増のしわ寄せが来るのではないかと心配する声も多い。解散についての意見は今のところ出ていない。	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を一掃と考えるのが既得権をどう考えるかの検討が必要である。
	支払保障制度に対する考え方	受給権保護の観点からは必要な制度と考えるが、企業年金制度が多様化し、基金制度の環境も大きく変化している。加入基金の納付感をも高める必要を見直しを行いながら制度運営を行う必要があるのではないかと考える。	必要であると考えている。	必要であると考えている。
5 加入者受給者への情報提供	年金制度概要	加入員、受給者、待期者へ広報誌を配布。加入員には年6回:(年金制度説明、決算報告、代議員会や年金委員会の状況報告、保養施設案内、年金ライフプランセミナー案内、健康に関する情報、その他)、受給者には年2回:(年金制度説明、決算報告、代議員会や年金委員会の状況報告、保養施設案内、観光案内、健康に関する情報、その他)、待期者には年1回:(決算報告等、現住所確認の確認の目的)。各種説明会の開催。また、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について基金のホームページに掲載。	加入員受給者については、「基金だより」で代議員会報告、決算報告、基金の概況報告、年金制度に関する変更等を知らせている。その他、掛金告知書送付時に同封して資料を送付する他、要望に応じて情報を案内する場合もある。また、受給者には、資格喪失時に案内を実施している。	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。
	財政状況	広報誌で「年金資産額、年金債務額、積立状況」を開示している。	財政状況については「基金だより」で開示(最低年3回)している。また、ホームページの開示も現在検討中である。	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。
	運用方針等	広報誌で「基本ポートフォリオ、資産運用結果」を開示している。	運用方針については基本ポートフォリオを開示しているが、運用の基本方針、運用理念等は開示していない。	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。
	DC情報提供投資教育	-	-	-
6 年金ライフプランセミナーの実施状況	55歳以上の加入員及び配偶者に対して実施している。 ① 1泊2日コース:年3回実施、年間80人参加、(内容)年金ライフ(健康、家庭経済、生きがい)、厚生年金保険、厚生年金基金、健康保険、雇用保険、定年後の家計プラン、定年後のライフプラン、健康管理 ② 1日コース:年4回実施、(内容)厚生年金保険、厚生年金基金、健康保険、雇用保険、長期家計プラン	総合型基金連合のライフプランセミナーに参加しており、各事業所に案内を送付。	年金ライフプランセミナーの実施はしていない。	
7 企業年金制度に対する考え方	人事政策上の考え方	-	-	-
	給付設計の考え方	加入員の老後保障を考えると確定給付型の制度で終身が望ましいと考える。	終身年金であること、退職後の生活を支えることが出来る給付水準が大切であることと考える。都市部の受給者の場合、夫婦の老齢基礎年金込みの金額で月額30万円程度は欲しいとの声を耳にする。そのため、一例であるが、高齢になって基金に途中加入して、退職時に短期間で基金を脱退する加入員については、加入員拠出による過去の資産持込み(ポータブル)を認めるような制度が出来ればよいと考えている。	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。
企業年金の意義	加入員の老後保障として公的年金の補完するものとして意義がある。特に総合型基金は中小企業の企業年金として、維持・育成すべき制度と考える。	現在の当基金の給付水準では存在意義は薄い、受給者等を含め継続は必要であると考えている。事業所編入実績が年間約10社程度はあることを考慮すると、厚生年金基金に魅力自体がないわけではない。事業所編入動機のうち一番有力なものは、「以前基金に加入していた者の要望」であることからすると、厚生年金基金を頼りにしている人が存在しているということであり、厚生年金基金の魅力をよりアピールして行くことが大切である。	公的年金の一部を担っているものであり、その存在意義はある。しかし、一方で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。	

④ D 厚生年金基金（総合型）	⑤ E 厚生年金基金（単独型）	⑥ F 厚生年金基金（単独型）	⑦ G 厚生年金基金（単独型）
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。	資産運用委員会でチェックを実施	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。	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。
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。	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。	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。	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。
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。	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、母体企業の人事が検討し、労使合意のうえ、理事会代議員会で承認を得る。	事前に労使合意のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。	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。
毎月監事による監査を実施、年1回総合監査を実施。	監事による月次監査等実施	監事による監査を毎月実施している。	監事による監査を毎月実施
-	労働組合による意見収集を実施	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。	労働組合による意見の取り上げを実施
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。	代議員：20名（任期は3年）、理事：8名（任期は3年）	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。	代議員：14名（任期：3年）、理事：6名（任期：3年）
各事業所では基金の制度内容や決算報告等について関心がある。	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。	母体企業の年金財政に対する関心が高まってきている。掛金の追加拠出の問題よりも、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との取組が進む中で、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。	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。
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。	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る。	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、何もない部分がある。	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、債務を考えると受給者を含めて考えなければならぬ。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する考えである。
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かったため、もう少し緩やかな運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。	基本的には必要である。しかし、今後議論が必要であると考えている。	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。	必要であると考えている。
加入者向けに、基金だよりを年2回送付。内容は代議員委員会の議案報告、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。	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）	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なっている。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。	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。
加入者向けの基金だより、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。	年金資産額、年金債務額、積立状況については、基金HP及び「基金だより」で掲載。	「年金便り」に年金資産額、年金債務額、積立状況等を掲載	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。
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。	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	「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	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。
-	DCは、60歳～65歳までのつぎ年金の位置付けとして給付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。	-	-
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。	定年退職者を対象にライフプランセミナーを実施。	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。	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
-	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。	-	-
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にいくら貰えるかという安心感が重要と考えている。年金制度に対する信頼感が大切である。	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良いのではないかと考えている。	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から、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。	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。平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。
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。	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。	-	-

2. 企業年金ヒアリング結果一覧表（確定給付企業年金）

		⑧ H 確定給付企業年金(基金型)	⑨ J 確定給付企業年金(基金型)	⑩ K 確定給付企業年金(基金型)	
1 制度概要	年金制度	DB基金型+DC	DB基金型 70%+DC 30%	DB基金型 80%+会社退職一時金 20%	
	加入員数・受給者数	加入員:44,015人、受給者:2,408人	加入員:10,084人、受給者:約700人	加入員:4,653人、受給者:477人	
	労働組合の有無	—	あり	あり	
	受給要件	(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	(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6割) (脱退一時金)3年以上~20年未満	(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	
	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%	20年保証終身	20年有期均等方式または当初5年間給付が厚い20年有期逡減方式から選択	
	給付額算定方式	キャッシュバランス(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%)	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%)	ポイント制、キャッシュバランス制度(指標利率:20年国債5年平均利回り、現2.1%)	
	掛金算定上の予定利率	1.5%	2.5%	3%	
	標準モデルの有無	5年、10年、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。	なし	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	
	資産運用委員会及び体制	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 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	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。 資産運用体制:運用執行理事1名、担当者1名	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) 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	
2 資産運用体制	資産運用割合	国内債券	35.3%	債券(国内債券、フルヘッジ外債):34%	59%
		外国債券	13.6%	—	8%
		(生保)一般勘定	17.6%	41%	—
		国内株	12%	—	19%
		外国株	8.7%	—	12%
		オルタナ	FOF、MN、エマーシングetc.:11.3%	不動産:10%	—
		短期資産	1.5%	キャッシュ:15%⇒他資産への移行を検討中	2%
	期待運用収益率	2.45% (予定利率+運用報酬0.5%+剰余金0.5%=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)	3.5% (予定利率3%+運用報酬相当0.5%=期待運用収益率3.5%)	
資産運用リスクに対する考え方	【基本方針】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る。 【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。	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、基金財政上剰余金が出ており、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。	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。		
基金(企業)と加入員のリスクシェア	企業と加入者それぞれのリスクシェアは必要と考える。	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。	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。		
社会的責任投資(SRI)	現状採用はなし、今後の予定もなく特に考えていない。	現状では採用なし、今のところ検討の予定もない。	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。		
資産運用に関する議論	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。	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。	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等。		
DC商品の選定方法基準	—	—	—		
D C 商品 数	定期預金	2	—	—	
	GIC	2	—	—	
	投信(国内株)	アクティブ3、パッシブ1	—	—	
	投信(国内債券)	1	—	—	
	投信(外国株)	1	—	—	
	投信(外国債券)	1	—	—	
投信(バランス型)	3	—	—		
(合計)	15	—	—		
DC元本確保型商品の選定状況	元本保証型で約60%	—	—		
DC商品数について	現状程度	—	—		
DCデフォルトファンド	設定したほうがよいと考える。(定期預金等)	—	—		