

05.6/26 日経記事への疑問・反論

佐々木 哲夫

(社)企業福祉・共済総合研究所 客員研究員

〔はじめに〕

- ・ 6月26日(日)日本経済新聞に「401kアフターケアお粗末」というタイトルで企業型確定拠出年金(以下、企業型DCという)の加入者教育に関する動向が紹介された。ほぼ一面を使用した記事のため閲覧した人が多かったと思われる。記事内容を読むと、その太宗は企業型DCの“お寒い現状”を紹介し、追加的コストを投入して継続的(投資)教育を義務付けて実施することの必要性を示唆するような形でまとめられている。

しかし、この記事ではデータとその解釈について看過できない幾つかの間違い、誤解が散見される。むしろ、お粗末なのは記事内容それ自体であろう。このようなミスリードがこれから当制度の導入を考えている企業に悪い影響を与えることがないことを望みたい。

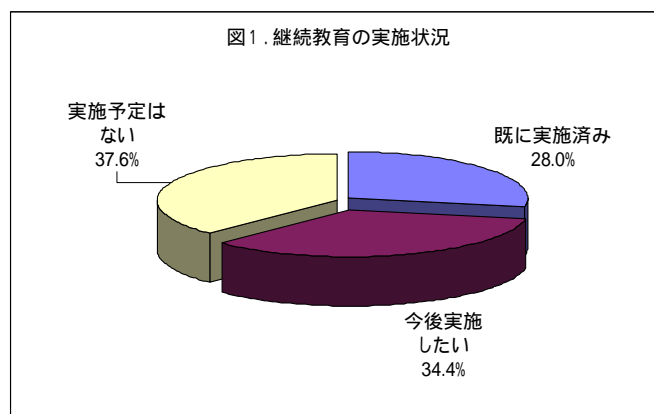
そこで、当小論では、予定を急遽変更して、日経記事について何が不正確、間違いかを指摘し、企業型DC制度の発展について今解決すべき課題について問題提起をしたいと思う。

1. 企業型DC導入企業は、継続教育に消極的か

- ・ 日経記事によると、NPO 確定拠出年金教育協会の調査結果を紹介する形で、継続教育に積極的な企業が少ない、と断言している。

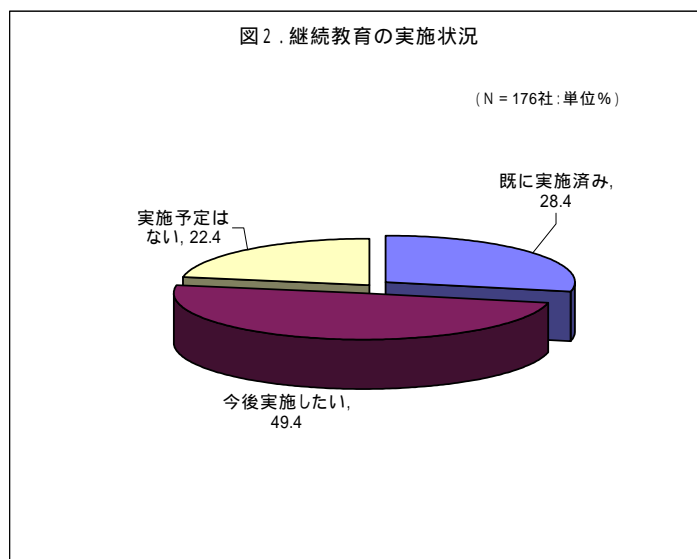
* この教育が継続教育一般を指すのか、投資教育に限定したものか、日経記事では明確ではない。しかし概ね(投資教育を中心とした)継続教育と考えてよい、と思われる。

確かに、同協会が本年2月に実施した調査結果を見ると(図1)、4割の企業が「継続教育を実施する予定なし」と回答している。

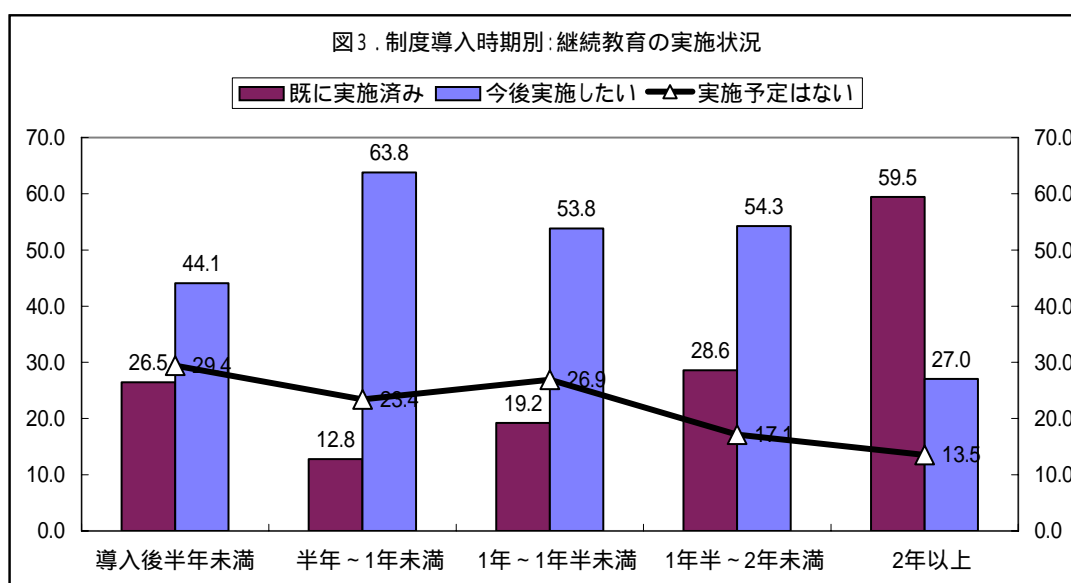


しかし、本当にそのように受け取めてよいのであろうか。

図2は、筆者が社団法人企業福祉・共済総合研究所と協力して、NPO 確定拠出年金教育協会とほぼ同時期(3月)に実施した調査(「企業型DC制度の運営管理に関する企業担当者調査」)の結果である。この結果を見ると、「継続教育をすでに実施済み」企業は28%で協会調査結果と同じであるが、「実施予定がない」企業は、協会調査が38%であるのに対して、当調査では22%であり、16ポイントの開きがある。

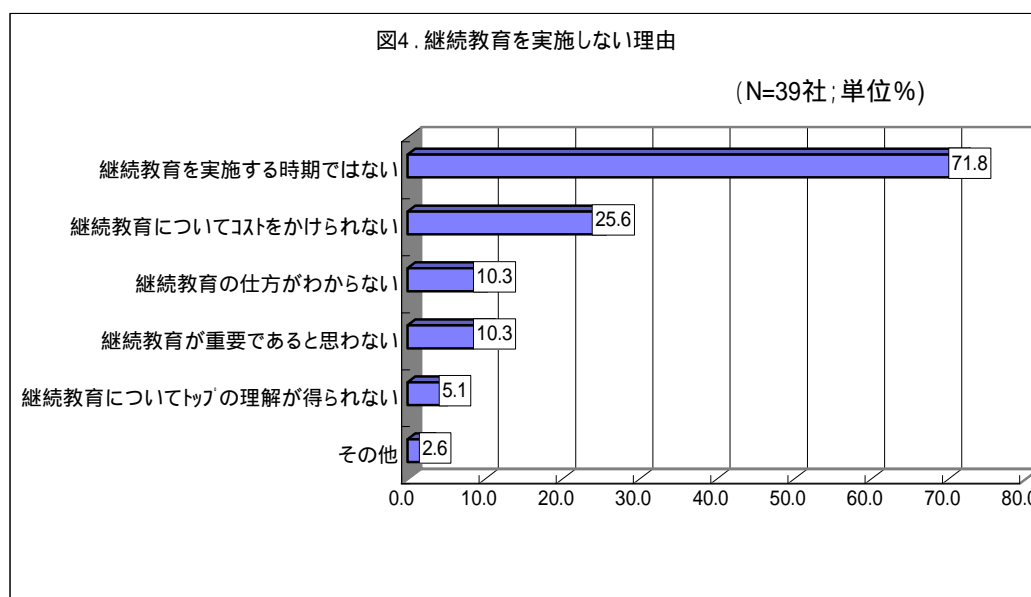


この違いはどこから生まれてくるのであろうか。図3を見ていただきたい。図3は、企業型DC制度の導入時期別に継続教育の実施状況・実施意向をみたものである。この結果を見ると、明らかに継続教育の実施状況は、導入後の経過年数と相関している。制度導入して2年以上経過している企業では、半数以上が継続教育を実施している。反面、実施する予定がな



い、との企業は制度導入して1年半未満までは3割近くに達する。また、「今後実施したい」とする企業をみると、導入後半年未満まではそれほど多くないが、半年以上になると半数以上の企業は、実施意向を示している。

図4は、継続教育を実施しない企業に対して、実施しない理由を尋ねた結果である。それを見ると、もっとも多い理由は「継続教育を実施する時期ではない」である。次いで、「追加的なコストをかけられない」ことが続く。つまり、上記の結果は、時期がくれば継続教育を考える（行う）ことを示唆しているのであり、導入企業が継続教育に消極的な姿勢にあるわけではない。



- ・このように、企業型DC制度導入企業の担当者は継続教育に決して消極的ではない。日経の記事が指摘し、NPO確定拠出年金教育協会の加入者調査のデータでみるように、加入者の投資運用に関する理解度が低く、コールセンターやインターネットサービスの利用率が低い状況であれば尚更、導入企業（担当者）が継続教育に消極的であることは考えにくいし、矛盾している。企業は、いい加減な気持で当該制度を導入し、現状のままでよいと考えているのであろうか。

推測するに、NPO 確定拠出年金教育協会調査では、制度導入してから1年未満までの（比較的直近に制度導入した）企業が多く回答してきたのではないだろうか。そのため、「いまのところ継続教育を実施する予定がない」と答えた企業の割合が高くなった、と考えられる。

しかし、もしそうであれば回収サンプル特性を考慮せず、全体結果だけを公表することは明らかにミスリードすることになるし、実態とずれてしまう。日経の記事では、導入企業が加入者教育に消極的なことの問題提起をするために、このような調査データを使用している。繰り返しになるが、導入企業で継続教育にネガティブな企業など殆どみられないのである。

もちろん、継続教育の仕方がわからなかったり、コストの壁はあるだろう。また、一步譲

って継続教育が大事だとして、その教育内容が投資運用に偏ったり、またそれを義務化することにつなげることは余りにも唐突であり、乱暴ではないだろうか。

2. 現状における継続教育に求められるものは何か

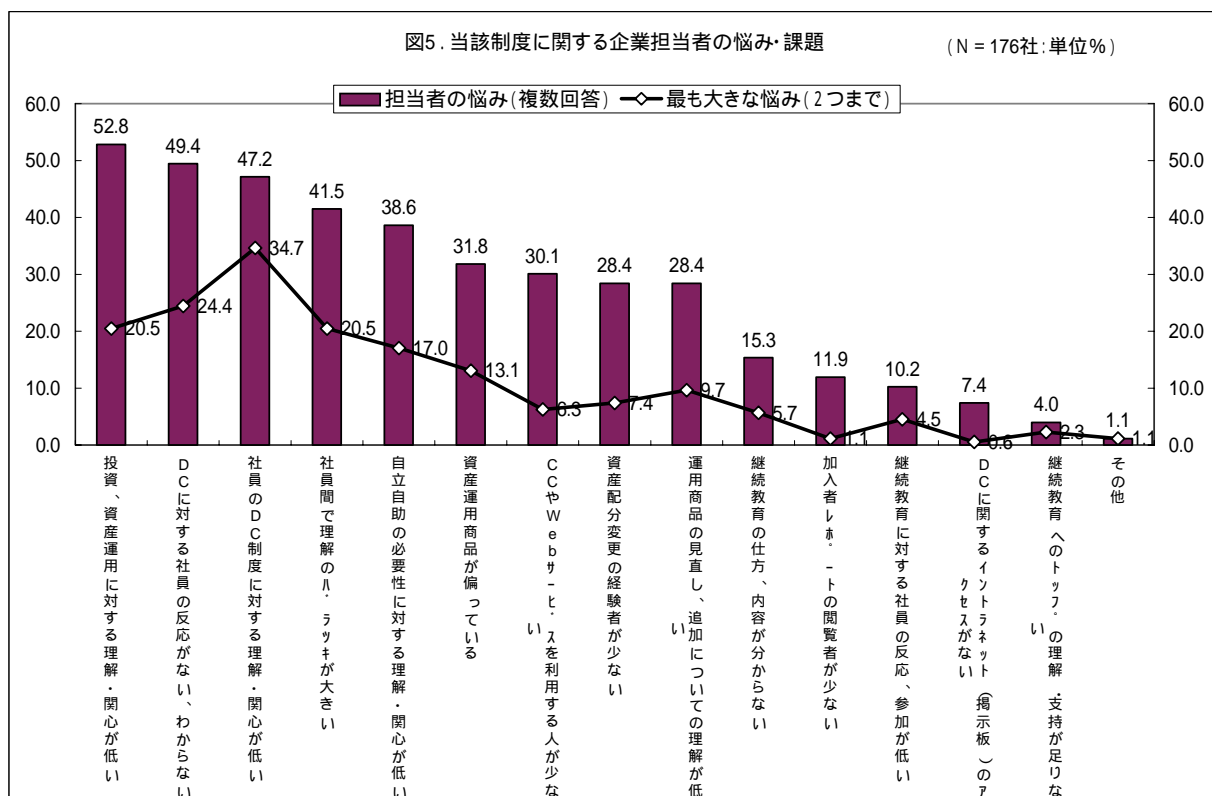
- ・ 下図は、筆者が社団法人企業福祉・共済総合研究所と協力して実施した同一調査のうち、企業担当者の悩み・課題についてまとめた結果である。

はじめに“複数回答”でいくつでも回答してもらい、そのうえで“特に大きな悩み、課題”を2つまで選択してもらった。

- ・ 複数回答でみると、「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」が53%で最も多く、以下、「確定拠出年金に対する社員の反応がない(少ない) わからない」、「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」が続く(それぞれ49%、47%、41%)。

次に、複数回答の中から、とくに大きな悩み、課題を2つまで選択してもらった結果、「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」が最も多い。以下、「確定拠出年金に対する社員の反応がない(少ない) わからない」が続く。

この結果を見ると、依然として退職給付制度そのもの・企業型DC制度に関する社員の理解・関心の低さが担当者の大きな悩み・課題となっていることがわかる。



つまり、調査結果を素直に見れば、企業型 DC 制度に対してまだまだ社員の理解、納得が得られていないことが大きな課題・悩みになっているのである。

考えてみれば、当該制度の導入動機として退職給付債務削減という企業側のニーズが大きなウエイトを占めていた。しかも国際会計基準の導入や適格年金制度の廃止などがスケジュール化されていることもあって、制度それ自体の導入が優先（先行）される結果となった。

本来、企業型 DC 制度とは、“社員の労働人生が会社の寿命よりも長い”という今までにみられなかった社会環境を迎え、“企業と社員との関係を見直し、会社に依存しない自立的（自律的）な人生設計、キャリア設計を後押しする”制度なのである。社員にとってもポジティブな役割・機能を担う。確定給付制度では、会社が倒産したりすれば「“約束されている”はずだった退職金＝高齢時対応資金」が減額されたり、給付されなくなったりして路頭に迷うことになる。このようなリスクを回避するために、（会社が存在する時点において）確実に退職給付金の提供を受け、投資運用情報を入手しながら自己責任で自律的に運用したり、自分で納得的に資産管理したほうが社員にとってメリットがある。また、企業サイドにとっても情報を入手し、自分で運用商品を選択、自己決定するという企業型 DC 制度の仕組みは、会社に依存しない自立的な人材形成に通じる点でメリットが大きい（他の人事制度とも連動し、相乗効果を狙える）。

現在の企業型 DC 制度にとって、問題なのはこのような企業型 DC 制度のもっているメッセージ、メリットを社員に説明し、徹底的に伝えていないことである。つまり、あまりにも企業型 DC 制度の導入目的が退職給付債務と関連付けられ、企業側の利益だけが意識されて制度導入を行ったため企業型 DC 制度のもつ積極的なメッセージが背景に押しやられている。

社員にとっては、企業型 DC 制度のもっているメッセージ、メリットについてきちんと説明を受けられない限り納得できない（DC 制度導入は企業の都合・勝手と受けとめてしまう）、そのため当該制度に対してコミットする意欲が湧いてこないのであろう。

筆者は、当該制度の定着・浸透にとって重要なのは、社員の投信に対する理解度や目標利回りの設定有無などではなく、当該制度に対する納得度・受容態度である、と考えている。

当該制度に対して社員が理解し、納得を得られない限り追加的コストを投入して投資教育をしたところで狙い通りの教育効果が得られないことは明らかである。

再び前ページ図 5 を見ていただきたい。企業型 DC 制度担当者のもっとも大きな悩みは、当該制度への理解・関心が低いことにあった（その結果、反応もない、少ないとしている）。彼らは、当該制度に対する社員の納得を得られているか、それは十分であるのか、一抹の不安をもっているのである。

退職給付債務からの開放という導入時における短期的な課題は解決されてきている。

そこで今、企業型 DC 制度の普及・定着に向けて重要なことは、当制度を活用して“自立的（自律的）人材を育成する”という長期的課題に照準を合わせることである。そのためにも、当該制度のメッセージを丁寧に説明すること、この点について納得を得ること、納得度・コミット（制度関与へのマインドセット）のレベルに対応した投資教育プログラムを社員の参加を

得ながら作成することが求められよう。日経の記事にみるように、投資教育が不十分なことが問題なのではない。当該制度に込められる企業側のメッセージ不足が問題なのである。この点を捨象して、投資運用に関する教育を論じても何ら生産的でないし、問題解決にならない。本質から目をそらし、ミスリードするだけである。

“運用実態がお寒い”かもしれない。しかし、当該制度に関して社員の納得性が得られ、高いコミットが得られれば、制度の趣旨から考えてその結果について他人がとやかくいうことではない（尤も、情報リテラシーが向上すれば高い運用成果が期待できよう）。

また企業型 DC 制度のもつ「自律型人材の育成」、他の人事制度との連動性が上記メッセージの強化によって促進されると期待出来れば（唯一の資産である人材に関わるだけに）、導入企業は継続教育に喜んで追加的コストを支払うかもしれない。

運営管理機関は、導入時においては退職給付債務削減ニーズに対応した制度設計を行い、厚労省ガイドラインに沿った加入者教育を実施してきた。それは、制度が先行した、ややハード中心の顧客支援であった。

しかし、退職給付債務の問題が片付きつつある今後は運営管理機関は、DC 制度について顧客企業が伝えたいメッセージを共有し、社員と企業をつなぐ媒介役としての顧客支援が望まれる。従って、メッセージに対する社員の理解状況、納得状況によっては、導入時に設計した制度それ自体を一部改善する必要があるかもしれない。勿論、継続教育内容も投資教育（マネープラン）だけにとどまらず、ライフプラン、キャリアプランなども射程に入れたものであってもよい。

企業型 DC 制度は導入企業および加入社員の自主性、自律性をベースとした制度である。企業・加入社員の事情は実に様々であるだけに、必要以上に規制をかけた、指導をすることは制度浸透と活用にとってマイナスである。自律性を削ぐだけである。

筆者は、当該制度に対する関心と関与を高め、自律性を向上させるには、教育内容で指針を設けるよりも制度面を改善すること（マッチング拠出、ローラーオーバーIRA、拠出限度枠の拡大）による効果のほうが大きい、と考えている。如何であろうか。

（2005.7.6）