

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

平成 22 年度 総括研究報告書

第 2 部 (資料編)

平成 23 (2011) 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>



厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

平成 22 年度 総括研究報告書

第 2 部 (資料編)

平成 23 (2011) 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL:03-5793-9411

FAX:03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>



老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

総括研究報告書 【第2部（資料編）】

# 目 次

## 【第2部（資料編）】

1. 企業年金ヒアリング実施概要.....	1
資料1 企業年金ヒアリング調査シート .....	3
資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート .....	5
資料3 企業年金ヒアリング結果一覧表 .....	67
2. 企業年金に関するアンケート実施概要.....	81
資料4 企業年金に関するアンケート調査票 .....	87
資料5 企業年金に関するアンケート調査結果（単純集計表） .....	103
資料6 企業年金に関するアンケート調査の集計結果分析 .....	125
資料7 企業年金に関するアンケート調査の詳細分析結果（多変量解析） .....	155

# 1. 企業年金ヒアリング実施概要

## A. ヒアリングの目的

国民の老後保障に資する制度であるかという観点から、「理想的な」企業年金に求められる要件を考察するために、昨年度の本研究において検討した、考えられる企業年金に求められる要件について仮の指標軸とし、それらが実際に定め得るかどうかという観点から、いくつかの企業年金へヒアリング調査を実施し、検証を行った。なお、これらは考えられる要件であり、指標として確定したものではない（図表資料 1-1）。

今回のヒアリング調査では、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて企業年金の管理運営をしているかの実態調査を行うと伴に、各企業年金はどのようなものを「理想的な」企業年金の要素として考えているかについての調査を行ったものである。

## B. ヒアリング先の選定

ヒアリング先の選定に際しては企業年金の制度、設立形態、設立規模等により、それぞれ制度運営への考え方、制度の管理・運営方法、ガバナンス体制、資産運用方針に対する考え方の違いなどがあると考え、制度及び設立形態別に厚生年金基金の単連型と総合型、確定給付企業年金の基金型と規約型、そして確定拠出年金の 5 分類に分けて調査を実施した。また、資産規模が大きい先と小さい先、年金制度の成熟度が高い先と低い先、給付水準の高い先と低い先に分けての選定も検討したが、成熟度及び給付水準については資産規模のなかに一部含まれると考えられるため、資産規模による選定とした。この他には、加入者の参加権に対する考え方の違いから、労働組合のある先とない先を選定して調査を行った。

実際にヒアリング調査を行ったのは、厚生年金基金については、総合型 4 基金、単独型 3 基金、確定給付企業年金については、基金型 3 基金、規約型 3 社、退職給付制度として主に確定拠出年金を中心として実施している 5 社の計 18 の企業年金である。ヒアリング調査で訪問をさせていただいた各企業年金の皆様には、この場を借りて改めて御礼を申し上げます。

## C. ヒアリング実施方法

ヒアリング方法は、実際に各企業年金を訪問し、事前に用意した質問項目に対してヒアリングを行う形式とした。ヒアリング項目は、昨年度の本研究で作成した仮の指標軸「考えられる企業年金に求められる要件」などについて、各企業年金がそれぞれどのように考えているのか、または実際に管理運用をどのように実施しているかについてヒアリングした。

## D. ヒアリング結果

各企業年金へのヒアリング項目については、資料 1 「ヒアリングシート」を参照。個別のヒアリング結果については、資料 2 として掲載した。なお、ヒアリング結果からの考察については、第 1 部の第 10 章を参照願いたい。

【図表資料 1-1】 【考えられる企業年金に求められる要件】

項目	考えられる要件
(1) 情報開示	① 年金制度の概要や仕組み（何歳からいくら貰えるか等）について、加入者に説明されていること
	② 退職後の年金受取予想額について、加入者に通知されていること（加入者に案内を送付またはインターネット等でのシュミレーションが可能等）
	③ 年金で受給することの大切さについて、加入者に説明されていること
	④ 年金制度の財政状況について、年1回以上加入者及び受給者に情報提供されていること
	⑤ 退職後の生活設計支援活動（退職者セミナー等）が、加入者に対して実施されていること
(2) 給付設計	① 制度加入要件として、職種・年齢・勤続年数などに関係なく一律に加入資格を与えること
	② 非正規社員についても加入対象者としていること
	③ 勤続期間が短い者が著しく不利益にならないこと
	④ 年金給付額が予め定められており、将来の年金額が一定の計算式により確定していること
	⑤ 終身年金（死ぬまで支給される年金）の選択肢があること
	⑥ 退職者の多くが終身年金を選択するような設計であること
	⑦ 遺族年金の仕組みがあること
(3) 物価変動リスクへの対応	① 賃金変動が支給開始時の年金額に反映される仕組みであること
	② 物価変動に応じて支給開始後の年金額が改定される仕組みであること
	③ 資産運用結果に応じて支給開始後の年金額が変動する仕組みであること
(4) 受給権保護	① 転職の際、転職先への年金資産の移換（ポータビリティ）が確保されている制度であること
	② 給付条件、給付金額が将来に向けて不利益変更（給付引下げ）される可能性が低いこと
	③ 積立水準をチェックする機能などの仕組みが整備されていること
	④ 積立不足になった場合に、回復計画がきちんと立てられ、かつ計画通りに実行されること
	⑤ 年金制度が破綻した場合に備える支払保証制度の適用対象であること
	⑥ 年金制度の意思決定・管理運営に加入者の意見が反映できる仕組みであること
(5) 給付水準	① 給付水準が一定水準以上あること
(6) 資産運用	① 年金運用の「運用基本方針」が定められていること
	② 運用委員会において定期的にリスク管理が議題とされていること
	③ 運用に関して専門知識を有する担当者及び運用執行理事が在籍すること
	④ 毎年の資産運用結果について加入者へ情報提供がなされていること
	⑤ 議決権行使についての基準を有するか、運用機関に対して議決権の行使を求めかつ行使結果について報告を求めていること
	⑥ 社会的責任投資（SRI）を考慮に入れた運用が行われていること
(7) 母体企業・年金制度の財務状況	① 母体企業の財務力があること
	② 年金資産が非継続基準で最低積立基準額の100%以上であること
	③ 年金資産が継続基準で責任準備金の100%以上であること

## 資料1 「企業年金ヒアリング調査シート」



## 【退職給付制度・企業年金制度に関するご質問】

下記の質問項目に関して、お答えできる範囲でお答えをお願い致します。

なお、貴基金のホームページ等を参照のうえ、こちらでわかる範囲で記載させて頂いておりますので、それ以外の項目についてご回答をお願い致します。

- ◇ ヒアリング項目は、実際のヒアリング先毎に各制度に応じた質問項目を抜粋して作成。
- ◇ 事前に基金のホームページ等で調べられる範囲は調査し、その結果を確認のため記載し、わからない項目のみヒアリングする形式とした。

### 1. 制度概要等

#### (1) 制度概要

- ① 設立年度
- ② 従業員数（男女別）
- ③ 平均勤続年数（男女別）または平均年齢（男女別）
- ④ 加入者数（男女別）、受給者数（待期者含む、男女別）
- ⑤ 加入資格要件（加入年齢、加入勤続年数、職種、非正規雇用者の加入有無）
- ⑥ 給付種類（老齢給付、遺族給付、障害給付、脱退一時金、選択一時金）
- ⑦ 受給資格・年金および一時金（実際に一時金選択をされる方の割合は？）
- ⑧ 受給開始年齢、定年年齢、定年後継続雇用者の取扱い（制度から脱退または継続加入）
- ⑨ 支給期間（終身、有期、保証期間の有無）
- ⑩ 給付額算定方法（最終給与比例制、平均給与、ポイント制、定額制、キャッシュバランス型）
  - ※ 支給開始時に賃金上昇分を反映させる仕組みの有無
  - ※ キャッシュバランス型の場合は、年金換算率および指標利率、指標利率の上下限有無
- ⑪ 支給開始後の年金額の改定（物価スライド等）有無
- ⑫ 年金額の標準モデルの有無と開示状況（職種別モデル内容、モデル年金額）
- ⑬ 掛金算定上の予定利率
- ⑭ 掛金率または掛金額
- ⑮ 転職の際、他の制度間での年金資産移換（ポータビリティ）規程の有無
  - ※ 規定がある場合、転入者の退職時支給方法（移換額をプラス、加入期間を通算等）
- ⑯ 他退職金制度（企業年金制度）の有無およびその標準モデル金額、会社退職金の内枠外枠
- ⑰ 退職給付制度から企業年金への移行割合
- ⑱ 財政状況（年金資産額、年金債務額、積立状況、昨年度の資産運用状況）

#### (2) 資産運用体制

- ① 資産運用委員会の有無（人数、会社内での役職）
- ② 資産運用体制（運用執行理事及び専門知識を有する担当者の人数）
- ③ 資産運用割合
- ④ 期待運用収益率（DCの場合は想定利回り）
  - ・ 財政運営上の掛金算定上の予定利率と期待運用収益率の関係？
  - ・ 資産運用リスクについての考え方
  - ・ 制度の成熟度や積立て状況に対する許容リスクの考え方
  - ・ 企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
- ⑤ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方

<厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型のみへ質問>

- ⑥ 資産運用に関する理事会および代議員会で議論の回数とその内容

<企業型確定拠出年金のみへ質問>

- ⑦ 運用商品の設定方法
- ⑧ 提供商品数およびその内訳（預貯金、生損保、投資信託の各商品数）
- ⑨ 加入者の商品選定状況（商品別の選択割合）とそれに対する問題意識
- ⑩ 商品数についての考え方（商品数はいくつが適当と考えるか？）
- ⑪ デフォルトファンドに対する考え方

### （3）ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
- 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
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法（含む、労使合意、労働組合等との合意手順）
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
- ⑤ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組みについて（除く、代議員会）
- ⑥ 企業または事業所の関与状況・企業または事業所の年金財政に対する関心度と積立不足に対する考え方

<厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型のみへ質問>

- ⑦ 代議員の人数、理事の人数、それぞれの役職、従業員代表の役職
- ⑧ 代議員会で労働者代表を交えてどのような議論がなされているか。
- ⑨ 労働組合がある会社での労働組合と代議員会と関係。労働組合がない会社では「加入者の過半数を代表する者」との合意方法および代議員会との関係。

### （4）受給権保護に対する考え方

- ① 給付減額に関する考え方、実施の有無（有の場合はその実施手順及び方法）
- ② 制度終了した場合の受給権保護に対する考え方（加入者と受給者の受給権に対する考え方）
- ③ 支払保証制度に対する考え方（必要の有無）

### （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（長期勤続優遇、会社への貢献度重視、転職や中途入社への考慮等）
- ② 給付設計上での考え方（長期勤続をある程度優遇する場合は何歳位で給付が厚くなるように考えているかか、短期勤続者に対する考え方）

### （6）年金ライフプランセミナーへの取組み（実施時期、実施対象者、実施内容）

### （7）企業年金制度に対する現状の課題および問題点

## 2. 加入者受給者への情報提供の状況

### （1）制度概要

- ① 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
- ② 説明時期（入社時、入社後）

<企業型確定拠出年金のみへ質問>

- ③ 情報提供および投資教育（実施時期、実施回数、実施方法、加入者の反応等）
- ④ 手数料について（信託報酬、信託財産留保額、60歳以降運用指図者となった場合の口座管理手数料、給付手数料、転職等による移換事務手数料等）

### （2）財政状況（年金資産額、年金債務額、積立状況等）

### （3）資産運用方針及び運用結果（基本方針、運用理念、ポートフォリオ、資産運用結果等）

## 資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート



# 目 次

## <厚生年金基金>

1	A厚生年金基金（総合型） .....	7
2	B厚生年金基金（総合型） .....	10
3	C厚生年金基金（総合型） .....	14
4	D厚生年金基金（総合型） .....	17
5	E厚生年金基金（単独型）（+会社退職一時金+DC外枠） .....	20
6	F厚生年金基金（単独型）（+会社退職一時金） .....	23
7	G厚生年金基金（単独型） .....	27

## <確定給付企業年金>

8	H確定給付企業年金（基金型）（+企業型DC） .....	30
9	J確定給付企業年金（基金型）（+企業型DC） .....	33
10	K確定給付企業年金（基金型）（+会社退職一時金） .....	36
11	L確定給付企業年金（規約型）（+会社退職一時金） .....	39
12	M確定給付企業年金（規約型）（+企業型DC+会社退職一時金） .....	42
13	N確定給付企業年金（規約型）（+企業型DC） .....	45

## <企業型確定拠出年金>

14	P企業型確定拠出年金（+DB基金型） .....	49
15	Q企業型確定拠出年金（+DB基金型） .....	53
16	R企業型確定拠出年金（+厚生年金基金総合型+前払退職金） .....	58
17	S企業型確定拠出年金（+会社退職一時金） .....	60
18	T企業型確定拠出年金（+会社退職一時金） .....	63





### 1.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用に関するチェック体制  
資産運用委員会でのチェックを実施（年4回）し、理事会、代議員会へ報告。
- ② 制度変更時の手順及び合意手続き（各事業所との合意手順等）  
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。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。
- ③ 制度運営に関する加入員の「参加」の仕組み  
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。
- ④ 代議員会・理事会  
代議員：54名（任期は3年）、理事：26名（任期は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。
- ⑤ 各事業所の関与  
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。

### 1.4 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。年金制度の存続のためには掛金増額だけではならず、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グリップしておくことも重要である。
- ② 支払保証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。加入基金の納得感を高める必要な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。

### 1.5 加入者受給者への情報提供について

- ① 制度概要等  
ア. 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も）。  
イ. 各種説明会も開催  
ウ. 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へ掲載。

② 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。

③ 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。

## 1.6 年金ライフプランセミナーの実施について

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

## 1.7 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

加入員の老後保障を考えるならば確定給付型の制度で終身が望ましいと考える。

② 厚生年金基金の意義についてどのように考えるか

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。

## 1.8 企業年金制度に対する課題等について

① 厚生年金基金の総合型は加入員が減少傾向にあり、年金制度の運営が非常に厳しい状況にある。当基金では幸いにも事業所編入等があり加入員の大幅減少には至っていないが、総合型の課題は「加入員減少」と「運用環境の悪化」の2点に対する対応である。厚生年金基金を設立した頃と現在の経済環境や運用環境が大きく変わっている。その都度財政運営の弾力化が図られてはいるが、現在の運用環境に合う財政運営基準の見直しが必要と考える。また現状では、資産運用環境の低迷、資産運用商品の多様化もあり、各基金が様々な運用を行なっているが、自己責任とは言え従来のような「5,3,3,2規制」のような一定の規律が必要なかもしれない。

② 今回の研究会で提示している「理想的な」企業年金の指標案については、各基金が自分の基金を自己評価する指標にもなるのではないか。各基金で自分の基金で何が足りないのか、どうすればより良い年金制度になるのかの指標にも使えるのではないか。

## 2 B厚生年金基金（総合型）

### 2.1 制度概要

- ① 加入員数：11,735人、（事業所数：421社）

加入員数はピーク時の平成7年には26,019人まで増加したが、その後は減少傾向である。年間で10社程度の事業所編入があるものの、廃業・倒産等により20社程度の事業所脱退がある。基金の存在意義を高めるため、適格退職年金廃止の受け皿として基金に任意加入の第2加算を創設した。
- ② 受給者数：13,412人
- ③ 受給要件：（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
- 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）＋定額制
- ⑥ 年金額改定：なし
- ⑦ 予定利率：（基本部分）5.5%、（第1加算部分）4.0%
- ⑧ モデル年金額の開示：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

### 2.2 資産運用体制

- ① 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なっている。
- 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
- ② 資産運用割合：国内債：22%、外国債：5%、国内株：25%、外国株：30%  
（内新興国株式：15%）、オルタナ：4%、不動産10%、短期資産：4%
- ④ 資産運用方針：成熟度が上がり「掛金<給付」となっており、キャッシュ・フローが必要な状態であり、リスクを取ってリターンを目指さざるを得ない状況。ダウンサイドリスクの回避の必要があると考えている。
- ⑤ 期待運用収益率：（基本部分）：GPIFの期待収益率想定し運用報酬0.5%を加算した率以上で設定。H22年度は5.14%で設定。  
（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
- ⑥ 資産運用リスクに対する考え方  
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。
- ⑦ 基金と加入員とのリスクシェアに対する考え方  
「基本部分≒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≒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。

- ⑧ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方  
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追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。
- ⑨ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容  
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、議論を行なっている。

## 2.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用に関するチェック体制  
毎月の運用報告書をチェック。現在採用中の資産の運用開始に際しては、過去の運用実績を評価基準にして採用したファンドが多く、投資目的、運用手法、運用期間、期待収益率、リスク等について見直しを検討中である。
- 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  
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検討のうえ、理事会、代議員会で議論し承認を得ている。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。
- ③ 制度変更時の手順及び合意手続き方法（各事業所との合意手順等）  
法改正等については、選択肢があれば、基金財政委員会で議論のうえ、理事会、代議員会で議論し決定する。その他の事項については、基金設立母体団体や関心を持っている事業所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。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制  
監事による監査の他、任意で会計士と契約し会計監査を実施している。財政検証は指定年金数理人の報告で十分と考えるが、ある程度専門知識を有する者の設置や関連法を理解し施行に移せる者の設置が必要と考えている。
- ⑤ 制度運営に関する加入員「参加」の仕組み  
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。
- ⑥ 代議員会・理事会  
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されている。

#### ⑦ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容

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ことが多い。

#### ⑧ 各事業所の関与

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、未償却過去勤務債務が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。事業所脱退時の不足金・特別掛金の一括拠出についての批判や拒否反応は非常に強いものがある。

### 2.4 受給権保護に対する考え方

#### ① 給付減額及び受給権保護

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第2加算を創設した。しかし、業界の業績状況が悪く、今のところ参加事業所は少ない。また、3年前、基金財政が黒字に転換した際、理事会で解散を議論した経緯があるが、約1万人を超える受給者や加入員のために基金を持続させることを確認した。

#### 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。

### 2.5 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。

#### ② 財政状況

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、ホームページの開設も現在検討中である。

#### ③ 運用方針等

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。

### 2.6 年金ライフプランセミナーの実施について

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。

## 2.7 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要素

終身年金であることと、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  
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  
中で加入して、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  
よる過去分の資産持込み（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。

### ② 厚生年金基金の存在意義

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。

## 2.8 企業年金制度に対する課題等について

厚生年金基金総合型は給付水準を低くしてきており、給付水準以外で何か魅力がない  
と基金の持続は難しいのかもしれない。厚生年金基金を設立した当時と現在では、経済  
環境が全く異なって来ており、経済成長率が 2%程度の現在では、金融コストを差し引  
くと配当としては幾らも残らない状況下で資産運用によるメリットを引き出すのは困  
難。それ以外のメリットとして、長生きリスクに対応する「保険機能」や「医療機能」  
のような新たな魅力を持たせて行くべきではないのか。例えば、厚生年金基金に加入し  
ていれば受診の条件が良くなる等の機能が考えられると思う。このような新たな魅力の  
付加が必要であると考えている。

### 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 加入員数：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 基金と加入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＋ $\alpha$ 、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、G I C 2、  
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に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。その後に理事会、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る債務より受給者の債務の方が大きいいため、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。掛金上が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、GIC2、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。

- 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る。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ている。
- 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。

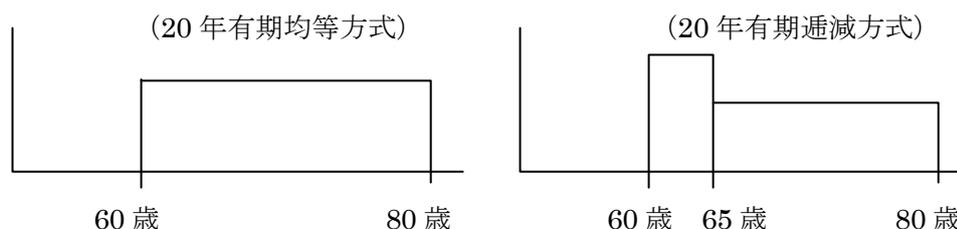
## 9.8 企業年金制度の対する課題等について

- 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+ $\alpha$ 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と考えているが、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  
半期に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あ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ている。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、成果給的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に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を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がなく、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）、G I C 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ている。
- 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

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）、G I C 1、  
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。講習会は全て社内で担当。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って自分自身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  
現状では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もある。
- 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いか非常に難しい。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と考えている。中途退職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次の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。退職金は貸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思っている。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。	
2 資産運用体制	資産運用委員会及び体制		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なっている。 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	
	資産運用 割合	国内債券	12%	22%	23.6%
		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≒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≒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追 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	代議員会は年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 ンテーションを実施し、一定の方向感をもってから資産運用委員会へ提案。 事案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なっている。	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)	—	—	—	
	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明示している。	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掲示
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%以内でオルタナティブ投資(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」の状態が続いており、リスクを抑えようとすると、流動性に問題のある資産は組み入れない方針。母体企業からも下流れリスクの少ない安定運用をしようとする。そのため、オルタナティブ投資は考えていない。また、資産側のリターンにも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。	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。	現場従業員も多くいるため、DCは従業員にとって馴染みなく、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。	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)し、理事会、代議員会へ報告。	毎月の運用報告書をチェック。 毎月の運用報告書を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検討のうえ、理事会、代議員会で議論し承認を得ている。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。
	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、基金財政委員会で議論のうえ、理事会、代議員会で議論し決定する。その他の事項については、基金設立母体団体や関係を持っている事業所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。
	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。
	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(任期は3年)、理事:26名(任期は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。
	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、未償却過去勤務債務が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。
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ップしておくことも重要である。	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るであろう。基本的には受給者と加入者の受給権は一緒とす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高める必要の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。
	5 加入者受給者への情報提供	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も)。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。
6 年金ライフプランセミナーの実施状況	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、ホームページの開設も現在検討中である。
	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。
7 企業年金制度に対する考え方	DC情報提供投資教育	-	-
	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も)。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。	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。
	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。
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ならば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で加入して、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。
7 企業年金制度に対する考え方	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。	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。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、資産運用委員会がチェックを実施している。	資産運用委員会がチェックを実施	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。
資産運用委員会が議論のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。	資産運用委員会が議論のうえ、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。	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。	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吸い上げを実施
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。	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、留まらざる部分がある。	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、債務を考慮す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。
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。	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。	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、国の基金制度全体とし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。	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。	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歳までのつなぎ年金の位置付けとして給与の一部を原資として導入。掛金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予想額等（58歳セミナー）：公的年金を含めた受取予想額を提示、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き、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。	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継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。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。
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年有期進減方式から選択	
	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		
2 資産運用体制	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	
	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+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。	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	—	—	—		
DC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)	—	—		

⑪ L 確定給付企業年金(規約型)	⑫ M 確定給付企業年金(規約型)	⑬ N 確定給付企業年金(規約型)
DB規約型 60%+会社退職一時金 40%	DB規約型 62%+DC 34%+会社退職一時金 4%	DB規約型 70%+DC 30%(前払退職金との選択) (前払退職金を選択する人の割合約3~4割)
加入員:5,959人、受給者:1,793人	加入員:2,226人、受給者:27人	加入員:942人
あり	なし (年金制度の共同設立会社の中に労働組合のある会社もあり)	あり
(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。	(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	(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 2005年に定年年齢を62歳に引き上げ、これに併せて支給開始年齢も62歳に引き上げ実施。
10年保証20年有期年金	5年有期、10年有期から選択	5年、10年、15年、20年有期から選択
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はない。	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。	ポイント制(勤続ポイント+貢献ポイント)、キャッシュバランス 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%
3%	2.5%	2.5%
大卒入社(職種は上から2番目)で年金現価ベースで作成	制度導入時に等級別のモデル金額を提示	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
資産運用委員会:なし 資産運用体制:専門知識を有する担当者なし	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、半期に1回開催、受託幹事機関及び受託金融機関も出席 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	資産運用委員会:なし 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
—	55%(含む生保一般勘定10%、ヘッジ外債10%)	70%
—	10%	—
100%	—	—
—	22%	20%
—	11%	5%
—	—	—
—	2%	5%
1.51%	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%)	2.5% (予定利率2.5%+期待運用収益率2.5%を等しく設定)
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。	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。	極力リスクを抑えた安定運用を指向。
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。	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。	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。
特に考慮はしていない。	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。	現状採用なし、今後も今のところ考えていない。但し、DC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。
—	—	決算時と半期報告時に議論をしている。
—	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。	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。
—	3(1年、3年、ろうきん定期)	3(3年、5年、10年)
—	2	2
—	4	4
—	1	2
—	1	4
—	1	2
—	7	6
—	20(+年金商品1含む)	23
—	ほとんど元本保証型を選定	元本保証型の割合は約6~7割
—	もう少しアクティブ運用の商品があってもよい	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。
—	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	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。

## 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)
3 ガ バ ナ ン ス 体 制	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	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。	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。
	運用結果に対する 検証体制	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。 <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	資産運用委員会で検討し、理事会、代議員会で承認を得 る。 <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	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。 <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)
	制度変更手順	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。	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。	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。
	制度運営の監査体制	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。	毎月、監事による監査を実施	年2回、内部(事業所)の監査及び外部(監査法人)の監査実 施
	加入員の「参加」 仕組み	代議員会での参加	労働組合による意見収集を実施。	労働組合による従業員の意見収集を実施。
	母体企業または各事 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関心があるため、 代議員会でも質疑が多い。	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。	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。
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	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。	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る。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ている。	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。
	支払保障制度に対する 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。	基本的には不要であると考えている。	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。
5 加 入 者 受 給 者 へ の 情 報 提 供	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、ポータルサイト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。	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。	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。
	運用方針	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。	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。	「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。
	DC情報提供投資教育	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 数料についてもご説明している。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。	—	—
6 年金ライフプラン セミナーの実施状況		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)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。	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。	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。
7 企 業 年 金 制 度 に 対 す る 考 え 方	人事政策上での考え 方	—	—	—
	給付設計上での考え 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。2000年度から3年連続して資産運用はマイナスの取 得率という異常事態が続く、このままでは基金の存続は困難 になってしまっている状況となり、2005年に代行返上を実施 して厚生年金基金から移行。	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。	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利的な要 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。 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 であることが大前提であるとするが、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

⑪ L 確定給付企業年金(規約型)	⑫ M 確定給付企業年金(規約型)	⑬ N 確定給付企業年金(規約型)
一般勘定での合同運用であるため特になし。	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。	四半期毎に実施
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。	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。	経理財務部門と人事部門の部門長で協議して決定。現状、コンサルタンツ会社の採用はなし。
制度変更時は労使合意のうえ実施。	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。	最初に労働組合に説明し、労使合意を行う。
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。	決算時監査を実施、毎月は実施していない。	監査室で実施
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。	制度変更時は全従業員に対して説明会を実施。労働組合がないためその場で意見収集を行っている。従業員からの意見はあまりない。	労働組合による意見収集を実施
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。	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考える。	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。
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。	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を行うのではなく、受給者にも理解を促すことを考えている。	給付減額は止むを得ない場合もあろうが、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。
不要と考えている。	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。	特に議論はない(必要ない)。
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。	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。	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。
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。	現状は特に開示はしていない。	現状は特に開示はしていない。
-	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。	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)。DC手数料については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。
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。	特に実施していない。	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、老後生活のシミュレーションを実施。
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。	長期勤続をある程度優遇する仕組みである。	退職金制度は企業の復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。
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。	長期勤続をある程度優遇する給付設計としている。	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。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と。企業年金の復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。

### 3. 企業年金ヒアリング結果一覧表（企業型確定拠出年金）

		⑭ P企業型確定拠出年金	⑮ Q企業型確定拠出年金	
1 制度概要	年金制度	DC 60%+DB基金型40% (DCの掛金限度額255,00円を超過及び50歳以上の前払い選択者には退職金前払い制度を適用)	DC(退職金前払い制度との選択)20%+DB基金型80%	
	加入員数・受給者数	加入員:34,378人、受給者:(DB)7,620人 (1年契約のフルタイム社員も制度加入、パートタイム雇用者は未加入)	加入員:9,143人、受給者(含待期者):(DB)1,753人	
	労働組合の有無	あり	あり	
	受給資格	「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 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歳から引き上げを実施した。	(老齢給付金)加入20年以上(実際に一時金を選択する人の割合は約8割) (脱退一時金)加入2年以上20年未満	
	支給期間	(DB)15年有期、20年有期から選択 (DC)5年有期、10年有期、15年有期、20年有期、終身、一時金から選択	(DB)15年保証有期	
	給付額算定方式	(DB) キャッシュバランズ制度(指標利率: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%)	ポイント制(職能ポイントのみ)	
	予定利率	(DB)2.5%	(DB)3.0%	
2 資産運用体制	標準モデルの有無	標準モデル:(DB) 動続42年で15年有期と20年有期で作成	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。	
	資産運用委員会及び体制(DB)	資産運用委員会:有(6名、財務、経理の部長クラス、組合委員長クラス) 資産運用体制:運用執理事1名、専門知識を有する担当者なし	資産運用委員会:なし(設置に向けて検討中) 資産運用体制:運用執理事1名、常務理事1名	
	資産運用割合(DB)	国内債券	80%	-
		外国債券	15%	-
		生保一般勘定	-	-
		国内株	-	14%
		外国株	-	7%
		オルタナ	-	HF、L/S、FOF、PE、不動産:65%
	短期資産	5%	キャッシュ:14%	
	期待運用収益率または想定利回り	(DB)1.75%、(DC) 想定利回り:2.5%	(DB)3.5%	
	予定利率との関係(DB)	予定利率2.5%と期待運用収益率1.75%の差は企業が通常業務で稼いで負担するという考え方。	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。	
	資産運用リスクについて	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。	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。	
	企業と加入者のリスクシェア	DBの資産運用リスクについては基本的には企業が追うものである。	DB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。	
	社会的責任投資(SRI)	現状は考えていない	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。	
	資産運用に関する議論(DB)	政策アセット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。	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。運用の専門知識がないと議論は難しいのかもしれない。	
DC商品の選定方法及び基準	選定基準は「定性定量評価」と「流動性」である。	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え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えてしまい、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。		
DC商品数	定期預金	2(1年、3年)	2(固定5年と変動5年)	
	GIC	1	1	
	投信(国内株)	アクティブ3、パッシブ1	アクティブ1、パッシブ1	
	投信(国内債券)	1	パッシブ1	
	投信(外国株)	1	アクティブ1、パッシブ1	
	投信(外国債券)	1	パッシブ1	
	投信(バランズ型)	3	3	
(合計)	13	12		
DC元本保証型商品の選定状況	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約3割程度。	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。		
DC商品数について	現状程度で十分であると考えている	各アセット毎に最低1本は必要、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。		
DCデフォルトファンド	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。	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。		

⑩ R企業型確定拠出年金	⑪ S企業型確定拠出年金	⑫ T企業型確定拠出年金
DC(60%)＋前払退職金(28%)＋厚生年金基金総合型(12%) (法令上の掛金限度額(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。この第二口座は証券会社とのスキームにより、DCとほぼ同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。)	DC(85%)＋退職一時金(15%) 掛金は基本給与の8%(上限は制度上限の5万1千円)	DC(前払退職金制度との選択)(50%)＋退職一時金(50%) 掛金月額は、定額17,500円
加入員:5,082人	加入員:約5,700人、受給者:約100人	加入員:1,303人、受給者:67人
あり	なし	あり
-	-	-
-	ほとんどの人が一時金で選択	-
-	-	-
-	-	-
勤続38年で「厚生年金基金＋DC＋前払い退職金」の合計で作成	なし	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
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
3.0%	3.0%	-
-	-	-
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。	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。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。	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ると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とも問題あると考え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。
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。	現在採用はなく、特に考えていない。	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。
-	-	-
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。	運用対照のラインナップの充実のため、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。	最初に網羅的なフルラインナップを採用。
2(1年、3年)	2(5年×2本)	5(1年、3年、5年)
2(5年)	3(5年、5年、10年)	2
3	6	5
1	1	2
3	2	2
1	1	3
3	(ライフサイクル型) 9 (2010.12.15に1本定時償還)	(国内バランス型)2、(ライフサイクル型)6
15	24	27
元本保証型の選定割合は約36%	元本保証型の選定割合は約60～65%	元本保証型商品の採用状況は、定時拠出分については50歳代で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歳代で資産分散している割合が多い、20歳代は保守的である。60歳になるとだいたい元本保証型商品へ変更している。
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2本の商品追加を実施。現状では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。	20くらいが妥当ではないか	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。
定期預金を設定	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考えている。 その場合は、デフォルトファンドは元本保証型商品であるべき	・必ず加入者に指定させている。

### 3. 企業年金ヒアリング結果一覧表（企業型確定拠出年金）

		⑭ P企業型確定拠出年金	⑮ Q企業型確定拠出年金
3 ガバナンス体制	資産運用のチェック体制	資産運用委員会でチェック	理事会、代議員会でチェックを実施。
	運用結果に対する検証体制	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	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。
	制度変更手順	労使年金勉強会を実施している。その後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、代議員会の承認を得て、認可申請を実施。 <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。	労働組合と同意のうえ理事会、代議員会に図る手順である。 <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、互選委員は設立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。
	制度運営の監査体制	-	代議員監事による監査を実施している。
	加入員の「参加」仕組み	労働組合による意見収集を実施	労働組合による意見収集を実施
	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慮し給付型企業年金の比率を下げた。	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と思う。
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	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。	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、会社が潰れてしまえば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付できるかも大事である。
	支払保障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。	あつた方がよいとは考える。
5 加入者受給者への情報提供	年金制度概要、財政状況	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。	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。財政状況は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。
	DC情報提供及び投資教育	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。	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」を目的としている。「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貰うのを目的としている。講習会は全て社内を担当。社内イーラーニング、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。
6 年ライフプランセミナーの実施状況		-	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。
7 企業年金制度に対する考え方	人事政策上の考え方	「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。「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。	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。
	給付設計の考え方	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認識している。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。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。	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、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。

⑩ R企業型確定拠出年金	⑪ S企業型確定拠出年金	⑫ T企業型確定拠出年金
-	-	-
-	-	-
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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貰った。</p>
-	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。	人事、財務経理で担当。
労働組合による意見収集を実施	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。	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。
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。	財務部署及び経理部署で関心あり。	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。
-	-	-
-	-	-
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。	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)。	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に掲載しているが、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。
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>手数料については、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。</p>	<p>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。</p>	<p>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ミュレーションを実施。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。</p>
-	-	-
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>DCも退職金制度の1つであり、DCであっても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、在職中の功勞報償的性格を持つものと考えている。</p>	<p>「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かと考えている。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りやす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なるような設計である。社宅制度も廃止し、住宅手当とした。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。</p>
		<p>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。</p>



## 2. 企業年金に関するアンケート実施概要

### A. アンケートの目的

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、公的年金を補完すべく個人による自助努力も今後必要になってくると思われる。

本研究においては、企業年金に求められる「理想的な」企業年金に関する指標軸の検討を行ってきたが、その中で、企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障についても政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても年金制度全体の枠組みの中で、税制のあり方を含めて検討を行う必要性を指摘した。

そのため、まずは企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考え、どのように老後に備えて準備を行っているかに関する調査が必要と考え、本調査を実施することとしたものである。

本調査の目的は、企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考えているかに関する意識を、企業年金に加入している人と対比しつつ把握することである。

アンケート調査票については、資料4「アンケート調査票」を参照。アンケートの単純集計結果については資料5を、アンケート結果の分析について、①単純集計による結果分析については資料6を、②回答者を属性によりいくつかのグループに分け、それぞれの回答の特性を分析した詳細分析結果については資料7を参照。

### B. アンケート調査の実施概要

①調査対象地域：全国

②調査形態：インターネット調査

③調査委託先：株式会社クロス・マーケティング（モニター数143万人：H22.12現在）

④実施時期：2011年1月31日～2011年2月1日（本調査）

⑤調査対象者：20～59歳の国民年金第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者  
計6,603人

第1号被保険者	1,991人（注1）	30.2%
第2号被保険者	3,535人（注2）	53.5%
第3号被保険者	1,077人	16.3%

（注1）第1号被保険者のうち学生は調査対象外とした。

（注2）第2号被保険者のうち、企業年金加入者は1,944人（55.0%）、企業年金未加入者は1,591人（45.0%）である。企業年金加入者とは、「厚生年金基金」「適格退職年金」「確定給付企業年金」「企業型確定拠出年金」の加入者を指す。

⑥調査方法：クロス・マーケティングモニター会員約 143 万人に対してネット調査（事前調査及び本調査票）を配信し、年齢区分毎に回答受付順で 6,603 人のサンプル数を確保。国民年金の被保険者区分及び年齢区分（下記回答者の分布参照）については、国民年金の第 1 号被保険者～第 3 号被保険者及び年齢構成が『社会保障審議会年金数理部 公的年金財政状況報告－平成 19 年度－』の比率と一致するように設定。また、企業年金の加入有無については、企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』（平成 22 年 12 月版）の比率と一致するように設定。

⑦回答者の分布：合計 6,603 人

国民年金	女性				男性		
	1号	2号		3号	1号	2号	
		企業年金なし	企業年金あり			企業年金なし	企業年金あり
20-24歳	189	64	78	16	215	59	73
25-29歳	104	89	109	71	106	128	156
30-34歳	106	78	95	157	103	165	202
35-39歳	110	68	83	198	107	168	205
40-44歳	92	62	76	172	92	141	173
45-49歳	87	61	74	154	86	128	156
50-54歳	111	57	70	149	102	124	151
55-59歳	231	59	72	160	150	140	171
(計)	1,030	538	657	1,077	961	1,053	1,287

※厚生労働省が発表している「平成 21 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、男性の国民年金第 3 号被保険者は約 11 万人で、国民年金被保険者 6,874 万人の 0.16% で調査母数が確保できないため、今回調査では対象外とした。

⑧回答者の属性

**F 1 : 【性別】**

No.	性別	回答数	%
1	男性	3,301	50.0
2	女性	3,302	50.0
合計		6,603	100.0

**F 2 : 【最終学歴】**

No.	最終学歴	回答数	%	No.	最終学歴	回答数	%
1	中学校	94	1.4	4	短大・高専	935	14.2
2	高等学校	1,774	26.9	5	大学・大学院	2,991	45.3
3	専門学校	806	12.2	6	その他	3	0.0
				合計		6,603	100.0

**F 3 : 【居住形態】 (複数回答)**

No.	居住形態	回答数	No.	居住形態	回答数
1	自分ひとり	958	5	祖父	90
2	配偶者	3,803	6	祖母	237
3	父	1,440	7	子供	2,796
4	母	1,890	8	その他	714

**F 4 : 【婚姻形態】**

No.	婚姻形態	回答数	%	No.	婚姻形態	回答数	%
1	結婚していない	2,382	36.1	3	結婚していたが現在は離別した	296	4.5
2	結婚している	3,873	58.7	4	結婚していたが現在は死別した	52	0.8
				合計		6,603	100.0

**F 5 : 【居住地域】**

No.	居住地域	回答数	%	No.	居住地域	回答数	%
1	北海道	325	4.9	25	滋賀県	61	0.9
2	青森県	48	0.7	26	京都府	142	2.2
3	岩手県	40	0.6	27	大阪府	531	8.0
4	宮城県	124	1.9	28	兵庫県	315	4.8
5	秋田県	40	0.6	29	奈良県	60	0.9
6	山形県	49	0.7	30	和歌山県	43	0.7
7	福島県	70	1.1	31	鳥取県	22	0.3
8	茨城県	110	1.7	32	島根県	21	0.3
9	栃木県	84	1.3	33	岡山県	84	1.3
10	群馬県	73	1.1	34	広島県	133	2.0
11	埼玉県	418	6.3	35	山口県	52	0.8
12	千葉県	381	5.8	36	徳島県	32	0.5
13	東京都	1,044	15.8	37	香川県	39	0.6
14	神奈川県	588	8.9	38	愛媛県	58	0.9
15	新潟県	86	1.3	39	高知県	26	0.4
16	富山県	48	0.7	40	福岡県	197	3.0
17	石川県	68	1.0	41	佐賀県	27	0.4
18	福井県	30	0.5	42	長崎県	50	0.8
19	山梨県	26	0.4	43	熊本県	38	0.6
20	長野県	98	1.5	44	大分県	38	0.6
21	岐阜県	88	1.3	45	宮崎県	20	0.3
22	静岡県	175	2.7	46	鹿児島県	43	0.7
23	愛知県	469	7.1	47	沖縄県	27	0.4
24	三重県	62	0.9	合 計		6,603	100.0

**F 6 : 【職 業】**

No.	職 業	回答数	%
1	経営者・役員	158	2.4
2	正社員	1,925	29.2
3	公務員・教職員・非営利団体職員	318	4.8
4	契約社員・嘱託	171	2.6
5	派遣社員	117	1.8
6	パート	986	14.9
7	アルバイト	491	7.4
8	自営業 (家族従業員も含む)	708	10.7
9	家事手伝い	111	1.7
10	自由業	134	2.0
11	内職	24	0.4
12	その他	53	0.8
13	仕事に就いていない	1,407	21.3
合 計		6,603	100.0

**F7：【業 種】**

No.	業 種	回答数	%	No.	業 種	回答数	%
1	水産・農林	54	1.1	19	その他製品	207	4.1
2	鉱業	4	0.1	20	卸売業	149	2.9
3	建設	234	4.6	21	小売業	563	11.1
4	食料品	143	2.8	22	銀行	60	1.2
5	繊維製品	45	0.9	23	その他金融	41	0.8
6	パルプ・紙	10	0.2	24	証券・商品先物	17	0.3
7	化学	38	0.7	25	保険	74	1.5
8	医薬品	56	1.1	26	不動産	109	2.1
9	石油・石炭	5	0.1	27	陸運	34	0.7
10	ゴム製品	7	0.1	28	海運	6	0.1
11	ガラス・土石製品	11	0.2	29	空運	2	0.0
12	鉄鋼	27	0.5	30	倉庫・運輸	153	3.0
13	非鉄金属	20	0.4	31	通信	153	3.0
14	金属製品	53	1.0	32	電気・ガス	61	1.2
15	機械	90	1.8	33	サービス	1,352	26.6
16	電気機器	153	3.0	34	公官庁等	360	7.1
17	輸送用機器	78	1.5	35	その他	637	12.5
18	精密機器	79	1.6	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

**F8：【会社規模】**

No.	会社規模	回答数	%
1	10人未満	629	14.9
2	10～30人未満	496	11.8
3	30～100人未満	631	15.0
4	100～500人未満	679	16.1
5	500人以上～1,000人未満	303	7.2
6	1,000人以上～3,000人未満	295	7.0
7	3,000人以上～	575	13.6
8	公官庁等	204	4.8
9	わからない	407	9.6
合 計 (注4)		4,219	100.0

(注4) F6:【職業】で、No.1～No.7およびNo.12の被用者  
なお、派遣社員は派遣元会社、出向中の人は出向元会社の規模

**F9：【現在働いている会社での勤続年数】**

No.	勤続年数	回答数	%	No.	勤続年数	回答数	%
1	勤続 1～5年	2,439	48.0	5	勤続21～25年	309	6.1
2	勤続 6～10年	951	18.7	6	勤続26～30年	266	5.2
3	勤続11～15年	509	10.0	7	勤続31年以上	181	3.6
4	勤続16～20年	430	8.5	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

**F10：【1週間の勤務日数】**

No.	勤務日数	回答数	%	No.	勤務日数	回答数	%
1	1日勤務	59	1.2	5	5日勤務	3134	61.6
2	2日勤務	156	3.1	6	6日勤務	830	16.3
3	3日勤務	318	6.3	7	7日勤務	173	3.4
4	4日勤務	415	8.2	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

**F11：【1日の勤務時間】**

No.	勤務時間	回答数	%	No.	勤務時間	回答数	%
1	1～4時間勤務	454	8.9	4	13～16時間勤務	124	2.4
2	5～8時間勤務	2,745	54.0	5	17～20時間勤務	54	1.1
3	9～12時間勤務	1,678	33.0	6	21～24時間勤務	30	0.6
				合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

#### 資料4 「企業年金に関するアンケート調査票」



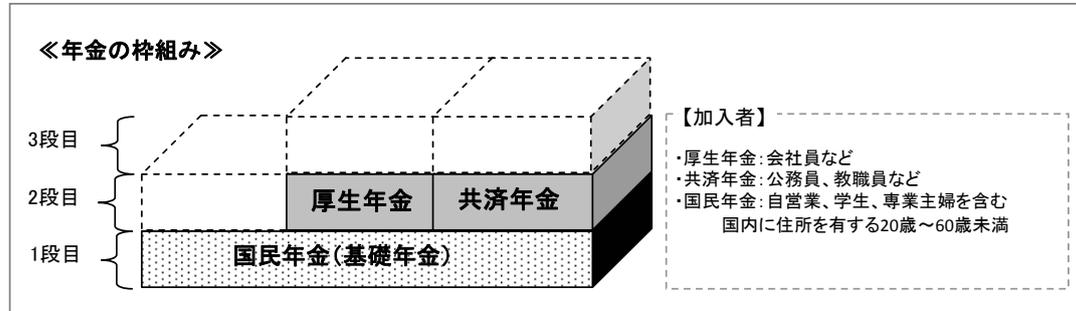
## 資料4 アンケート調査票

設問 番号	企業年金に関するアンケート（予備調査票）
	※本調査の対象者を特定するための調査票で、本調査に必要な人数を収集するための調査票
F1	<p>あなたの性別を知らせ下さい。</p> <p>1 男性 2 女性</p>
F2	<p>あなたの年齢をお知らせ下さい。</p> <p><input type="text"/> 歳 ※20歳～59歳を対象</p>
F3	<p>あなたのお住まいをお選び下さい。</p> <p><input type="text" value="▽ 47都道府県"/> ※全国を対象</p>
F4	<p>あなたのご結婚されていますか。</p> <p>1 結婚していない 2 結婚している 3 結婚していたが現在は離別した 4 結婚していたが現在は死別した</p>
F5	<p>あなたの職業をお知らせください。</p> <p>1 経営者・役員 2 正社員 3 公務員・教職員・非営利団体職員 4 契約社員・嘱託 5 派遣社員 6 パート 7 アルバイト 8 自営業(家族従業員も含む) 9 家事手伝い 10 自由業 11 内職 12 学生 13 その他( ) 14 仕事に就いていない</p> <p>※職業(F5)=1～11及び13～14の人を対象(学生は対象外)</p>
F6	<p>あなたが最後に卒業された学校は、次のどれに該当しますか。(○はひとつ)</p> <p>1 中学校 2 高等学校 3 専門学校 4 短大・高専 5 大学・大学院 6 その他( )</p>

SC1

あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものをお選びください。  
 ※会社員(公務員)に扶養されている配偶者の方は国民年金の第3号被保険者となりますので1国民年金に加入しているを選んでください。なお、会社員(公務員)に扶養されている配偶者とは、あなたの配偶者が、現在、サラリーマン・公務員等で厚生年金もしくは共済年金(国家公務員共済年金、地方公務員等共済年金、私立学校教職員共済)に加入しており、かつあなたが配偶者に扶養されている(具体的には、専業主婦もしくは専業主夫であるか、あるいは働いている場合であっても、あなたが自身の年収が130万円未満である)場合を指します。

※「厚生年金」または「共済年金」に加入されている方は、国民年金にも加入していることとなりますので、「国民年金のみ」は「知っているが加入していない」に、ご回答ください。



※国民年金とは、日本国内に住所のある20歳以上60歳未満の全ての人が強制的に加入する公的年金制度です。

※厚生年金とは、日本の民間企業の労働者が加入する公的年金制度で、あなたが日本の民間企業に正社員としてお勤めで、会社給与明細で厚生年金保険料が控除されていれば、厚生年金に加入していると思われる。

※共済年金とは、国家公務員・地方公務員・私立学校職員等が加入している公的年金制度で、あなたが、国家公務員・地方公務員・私立学校職員である場合には、共済年金に加入していると思われる。

		加入している	知っているが加入していない	知らない
	→横回答			
1	国民年金のみ	1	2	3
2	厚生年金(+国民年金)	1	2	3
3	共済年金(+国民年金) (国家公務員共済組合、 地方公務員等共済組合、私立学校教職員共済)	1	2	3

SC2

【対象は、SC1.1(国民年金) = 1「加入している」と答えた人】

あなたは「国民年金」のみに加入しているとお答えですが、現在のあなたの状況として最も当てはまるものをお知らせください。

※会社員(公務員)に扶養されている配偶者とは、あなたの配偶者が、現在、サラリーマン等で厚生年金もしくは共済年金(国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、私立学校教職員共済)に加入しており、かつあなたが配偶者に扶養されている(具体的には、専業主婦もしくは専業主夫であるか、あるいは働いている場合であっても、あなたご自身の年収が130万円未満である)場合で、あなたが国民年金の第3号被保険者の場合を指します。

- 1 自営業者(家族従業員)・自由業
- 2 会社員(公務員)に扶養されている配偶者(国民年金の第3号被保険者)
- 3 その他扶養されていない方
- 4 知らない・分からない

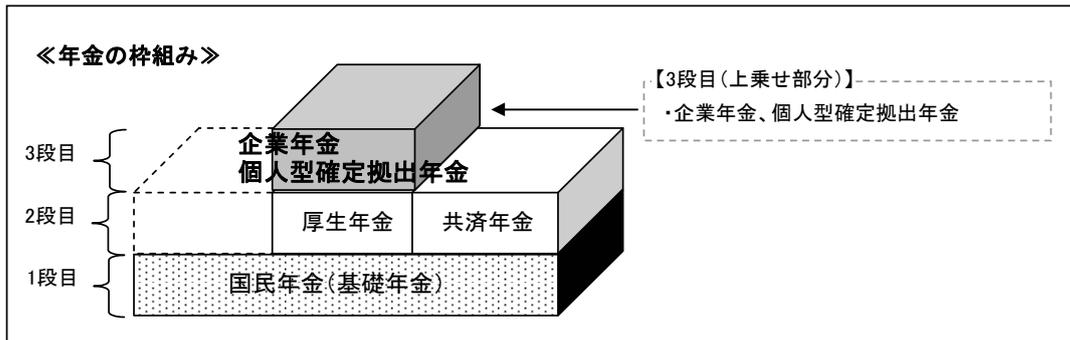
SC2\_1

【対象は、SC2=1「自営業者等」またはSC2=3「その他扶養されていない方」と答えた人】  
 現在あなたは小規模企業の個人事業主または会社等の役員ですか。

- 1 小規模企業の個人事業主または会社等の役員である
- 2 小規模企業の個人事業主または会社等の役員でない
- 3 知らない・分からない

SC3

【対象は、SC1\_2(厚生年金)＝「加入している」と答えた人】  
 下記、図(年金の枠組み)をご覧になりながら、次の設問にお答えください。  
 現在あなたは『3段目(上乗せ分)』で任意で加入している年金制度があればお知らせください。



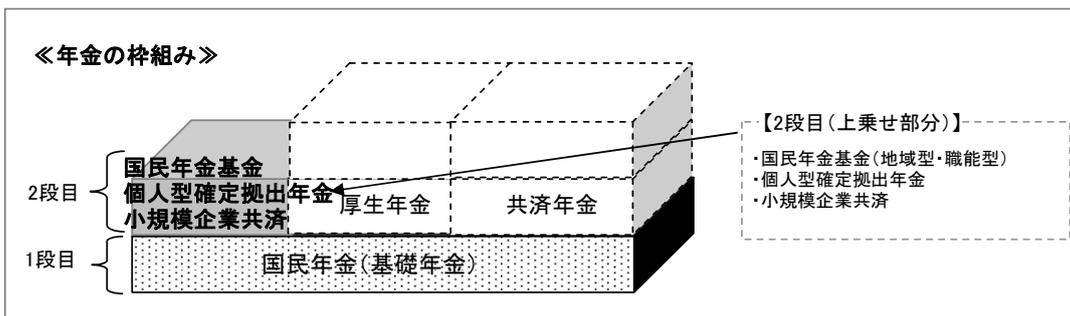
※企業年金とは、厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度、適格退職年金、企業型確定拠出年金制度、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度を指し、企業がその従業員のために任意で実施する企業年金制度です。

※個人型確定拠出年金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者や、第2号被保険者で企業年金がない企業に勤めている人が、任意で加入できる制度です。

		加入している	知っているが加入していない	知らない
1	企業年金 (厚生年金基金、確定給付企業年金、 適格年金、企業型確定拠出年金)	1	2	3
2	個人型確定拠出年金	1	2	3

SC4

対象は、SC1\_1(国民年金)=1(加入している)且つSC2=1「自営業者等」またはSC2=3「その他扶養されていない方」と答えた人  
 下記、図(年金の枠組み)をご覧になりながら、次の設問にお答えください。  
 現在あなたは『2段目(上乗せ分)』で任意で加入している年金制度があればお知らせください。



※小規模企業共済制度とは、小規模企業の個人事業主または会社等の役員が、任意で加入できる制度です。

※国民年金基金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者の方が任意で加入できる制度で、国民年金の上乗せする公的な年金です。国民年金基金には、各都道府県単位の「地域型」と、25の職業について全国単位で設立された「職能型」があります。

※個人型確定拠出年金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者や、第2号被保険者で企業年金がない企業に勤めている人が、任意で加入できる制度です。

		加入している	知っているが加入していない	知らない
1	小規模企業共済制度	1	2	3
2	国民年金基金(地域型、職能型)	1	2	3
3	個人型確定拠出年金	1	2	3

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件																																								
	<p>■アンケートにつきまして</p> <table border="1" data-bbox="177 271 1353 551"> <tr> <td data-bbox="177 271 392 338">【調査主体】</td> <td data-bbox="392 271 1353 338">財団法人年金シニアプラン総合研究機構(<a href="http://www.nensoken.or.jp">http://www.nensoken.or.jp</a>)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="177 338 392 551">【調査目的】</td> <td data-bbox="392 338 1353 551">我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもありません。しかし、我が国では少子高齢化の進展を背景に公的年金の給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、企業年金や個人年金等による公的年金の補完が必要になってくる事が考えられます。そのため、今後の企業年金や個人年金等がどうあるべきかの研究を目的として調査を行い、研究の基礎資料とさせて頂くものです。</td> </tr> </table>	【調査主体】	財団法人年金シニアプラン総合研究機構( <a href="http://www.nensoken.or.jp">http://www.nensoken.or.jp</a> )	【調査目的】	我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもありません。しかし、我が国では少子高齢化の進展を背景に公的年金の給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、企業年金や個人年金等による公的年金の補完が必要になってくる事が考えられます。そのため、今後の企業年金や個人年金等がどうあるべきかの研究を目的として調査を行い、研究の基礎資料とさせて頂くものです。																																					
【調査主体】	財団法人年金シニアプラン総合研究機構( <a href="http://www.nensoken.or.jp">http://www.nensoken.or.jp</a> )																																									
【調査目的】	我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもありません。しかし、我が国では少子高齢化の進展を背景に公的年金の給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、企業年金や個人年金等による公的年金の補完が必要になってくる事が考えられます。そのため、今後の企業年金や個人年金等がどうあるべきかの研究を目的として調査を行い、研究の基礎資料とさせて頂くものです。																																									
Q1	<p>I お仕事について</p> <p>あなたの会社・団体は、従業員・雇い人は、会社・団体全体で何人ぐらいですか。 以下の設問においては、派遣社員の方は派遣元の会社、出向中の方は出向元の会社でお答えください。(○はひとつ)</p>	F5=1～7、13 有職者(会社員・公務員・契約・派遣・パートアルバイトなど)の人																																								
	<p>1 10人未満 2 10～30人未満 3 30～100人未満 4 100～500人未満 5 500人以上～1000人未満 6 1000人以上～3000人未満 7 3000人以上～ 8 公官庁等 9 わからない</p>																																									
Q2	あなたの会社・団体の業種はどれですか。(○はひとつ)	F5=1～8、10、11、13(有職者)の人																																								
	<table border="0" data-bbox="177 1256 1353 1783"> <tr> <td>1 水産・農林</td> <td>21 小売業</td> </tr> <tr> <td>2 鉱業</td> <td>22 銀行</td> </tr> <tr> <td>3 建設</td> <td>23 その他金融</td> </tr> <tr> <td>4 食料品</td> <td>24 証券・商品先物</td> </tr> <tr> <td>5 繊維製品</td> <td>25 保険</td> </tr> <tr> <td>6 パルプ・紙</td> <td>26 不動産</td> </tr> <tr> <td>7 化学</td> <td>27 陸運</td> </tr> <tr> <td>8 医薬品</td> <td>28 海運</td> </tr> <tr> <td>9 石油・石炭</td> <td>29 空運</td> </tr> <tr> <td>10 ゴム製品</td> <td>30 倉庫・運輸</td> </tr> <tr> <td>11 ガラス・土石製品</td> <td>31 通信</td> </tr> <tr> <td>12 鉄鋼</td> <td>32 電気・ガス</td> </tr> <tr> <td>13 非鉄金属</td> <td>33 サービス</td> </tr> <tr> <td>14 金属製品</td> <td>34 公官庁等</td> </tr> <tr> <td>15 機械</td> <td>35 その他( )</td> </tr> <tr> <td>16 電気機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>17 輸送用機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>18 精密機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>19 その他製品</td> <td></td> </tr> <tr> <td>20 卸売業</td> <td></td> </tr> </table>	1 水産・農林	21 小売業	2 鉱業	22 銀行	3 建設	23 その他金融	4 食料品	24 証券・商品先物	5 繊維製品	25 保険	6 パルプ・紙	26 不動産	7 化学	27 陸運	8 医薬品	28 海運	9 石油・石炭	29 空運	10 ゴム製品	30 倉庫・運輸	11 ガラス・土石製品	31 通信	12 鉄鋼	32 電気・ガス	13 非鉄金属	33 サービス	14 金属製品	34 公官庁等	15 機械	35 その他( )	16 電気機器		17 輸送用機器		18 精密機器		19 その他製品		20 卸売業		
1 水産・農林	21 小売業																																									
2 鉱業	22 銀行																																									
3 建設	23 その他金融																																									
4 食料品	24 証券・商品先物																																									
5 繊維製品	25 保険																																									
6 パルプ・紙	26 不動産																																									
7 化学	27 陸運																																									
8 医薬品	28 海運																																									
9 石油・石炭	29 空運																																									
10 ゴム製品	30 倉庫・運輸																																									
11 ガラス・土石製品	31 通信																																									
12 鉄鋼	32 電気・ガス																																									
13 非鉄金属	33 サービス																																									
14 金属製品	34 公官庁等																																									
15 機械	35 その他( )																																									
16 電気機器																																										
17 輸送用機器																																										
18 精密機器																																										
19 その他製品																																										
20 卸売業																																										
Q3	あなたはあなたの家の家計において主たる生計者ですか。(○はひとつ) (※主たる生計者とはあなたの世帯での収入の多くを占める者を指します)	全員回答																																								
	<p>1 自分が生計の主である 2 自分は生計の従であり他に生計の主たる人がいる</p>																																									

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q4	あなたは現在どなたと一緒に住まいですか。生計を共にしている人も加えてお答えください。	全員回答
	1 自分ひとり 2 配偶者（F4=2「既婚者」の場合、2「配偶者」表示） 3 父 4 母 5 祖父 6 祖母 7 子供 8 その他（ ）	
Q5	現在のお仕事の継続期間と就労状況はどのようになっていますか。	F5=1～8、11、13(有職者)の人
	(1) 現在のお仕事の勤続年数はどのくらいですか。 <input type="text"/> 年 (2) 1週間の労働日数（週によって異なる場合は平均的な日数）はどのくらいですか。 <input type="text"/> 日 (3) 1日の実労働時間（日によって異なる場合は平均的な時間数）はどのくらいですか。 (※残業も含めてお答えください) <input type="text"/> 時間	
Q6	現在のお勤め先に定年はありますか、定年がある場合それは何歳ですか。	F5=1～7、13 有職者(会社員・公務員・契約・派遣・パートアルバイトなど)の人
	1 定年がある <input type="text"/> 歳 2 定年はない 3 わからない	
Q7	定年後の、お仕事についてどのようにしたいと考えていますか。(○はひとつ)	Q6=1(定年がある)
	1 定年後は現在の会社で引き続き継続雇用制度等により就業したい 2 定年後は別の会社で仕事をしたい 3 定年後は働かない 4 その他（ ）	
Q8	出来ることなら何歳まで働き続けたいとお考えですか。	Q6=2(定年はない)の人
	1 60～64歳 2 65～69歳 3 70～74歳 4 75～79歳 5 80歳以上 6 身体が動くまで働きたい	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件												
Q9	<p>お仕事以外の収入を含めた過去1年間の収入(税込)は次のどれに該当しますか。(○はひとつ)</p> <p>Q9_1 あなたの過去1年間の収入(税込)</p> <p>1 なし 2 100万円未満 3 100～200万円未満 4 200～300万円未満 5 300～400万円未満 6 400～500万円未満 7 500～600万円未満 8 600～800万円未満 9 800～1,000万円未満 10 1,000～1,500万円未満 11 1,500万円以上</p> <p>Q9_2 あなたに配偶者がいる場合、あなたの配偶者の過去1年間の収入(税込)</p> <p>1 なし 2 100万円未満 3 100～200万円未満 4 200～300万円未満 5 300～400万円未満 6 400～500万円未満 7 500～600万円未満 8 600～800万円未満 9 800～1,000万円未満 10 1,000～1,500万円未満 11 1,500万円以上</p>	全員回答												
Q10	<p>あなたの会社には、退職金がありますか。ある場合は、あなたの今の会社で定年まで働いたとしたら、いくら位貰えますか。企業年金等がある場合はそれらの金額も含めてお答えください。(○はひとつ)</p> <p>1 なし 2 500万円未満 3 500～1000万円未満 4 1000～1500万円未満 5 1500～2000万円未満 6 2000～2500万円未満 7 2500～3000万円未満 8 3000万円以上 9 わからない</p>	F5=1～7、13 有職者(会社員・公務員・契約・派遣・パートアルバイトなど)の人												
Q11	<p>あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものを選んでください。</p> <table border="1" data-bbox="280 1503 1142 1906"> <thead> <tr> <th></th> <th>1 加入 している</th> <th>2 知 っている が加入 してい ない</th> <th>3 知 ら ない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 国民年金の付加年金</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2 個人年金保険(生命保険会社等)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>※国民年金の付加年金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者の方が任意で加入できる制度で、国民年金に付加する公的な制度です。毎月400円の保険料を払うことにより納付した月数により国民年金の上乗せとして支給されるものです。</p> <p>※個人年金保険とは、民間の生命保険会社、銀行、証券会社、かんぽ生命、JA共済等の各共済で実施しているもので、個人で任意で加入するものを指します。企業等が団体に加入する団体保険は含みません。</p>		1 加入 している	2 知 っている が加入 してい ない	3 知 ら ない	1 国民年金の付加年金	1	2	3	2 個人年金保険(生命保険会社等)	1	2	3	全員回答
	1 加入 している	2 知 っている が加入 してい ない	3 知 ら ない											
1 国民年金の付加年金	1	2	3											
2 個人年金保険(生命保険会社等)	1	2	3											

設問番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q12	あなたは、厚生年金（共済年金）に加入できるとしたら加入したいと思いますか。（〇はひとつ）	F5=1-7(経営者、会社員、公務員、契約・嘱託、派遣、パートアルバイト)かつ、SC1_2(厚生) AND SC1_3(共済) = 2(加入していない)の人
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 加入したい</li> <li>2 加入したくない</li> <li>3 わからない</li> </ul>	
Q12_1	前問Q12で「加入したい」とお答えの方にお伺いします。厚生年金に「加入したい」理由を次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。（〇はひとつ）	Q12=1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 自分で保険料・掛金を払ってでも、厚生年金に加入した方が将来貰える年金額が多くなるから</li> <li>2 国民年金だけでは将来貰える年金額が不安だから</li> <li>3 企業が保険料を半分負担してくれる制度であるから</li> <li>4 その他( )</li> </ul>	
Q12_2	前問Q12で「加入したくない」とお答えの方にお伺いします。厚生年金に「加入したくない」理由を、次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。（〇はひとつ）	Q12=2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 配偶者の扶養に入っているから</li> <li>2 保険料・掛金を給料から引かれて給料が減るのは嫌だから</li> <li>3 加入しても将来貰える年金額に差がないと思うから</li> <li>4 厚生年金は保険料が高そうだから</li> <li>5 その他 ( )</li> </ul>	
Q13	あなたは、公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）に上乘せするような企業年金に入れるとしたら加入したいと思いますか。（〇はひとつ）	F5=1、2、4-7(経営者、会社員、契約・委託、派遣、パートアルバイト)かつ、SC3_1(企
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 加入したい</li> <li>2 加入したくない</li> <li>3 わからない</li> </ul>	
Q13_1	前問Q13で「加入したい」とお答えの方にお伺いします。公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）を上乘せするような企業年金に「加入したい」理由を次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。（〇はひとつ）	Q13=1(加入したい)の人
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 保険料・掛金を事業主等が払ってくれるのであれば、その分給与が減ってもいいから加入したい</li> <li>2 何らかの税制優遇が受けられるのであれば、保険料・掛金を自分で払ってもいいから加入したい</li> <li>3 税制優遇等がなくても老後生活のために、保険料・掛金を自分で払っても加入したい</li> <li>4 その他( )</li> </ul>	
Q13_2	前問Q13で「加入したくない」とお答えの方にお伺いします。公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）を上乘せするよう企業年金に「加入したくない」理由を、次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。（〇はひとつ）	Q13=2(加入したくない)の人
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 保険料・掛金を事業主等が払ってくれても、その分給与が減るのであれば加入したくない</li> <li>2 保険料・掛金を自分で払うのであれば加入したくない</li> <li>3 その他( )</li> </ul>	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）								回答条件
Q14	あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。（○はひとつ）								
		理由1	理由2	理由3	理由4	理由5	理由6	理由7	
	1	小規模企業共済制度							
	2	国民年金の付加年金							
	3	国民年金基金 (地域型、職能型)							
	4	個人型確定拠出年金							
	5	個人年金保険							
<p>(理由欄)</p> <p>(理由1) 制度の内容をよく知らないから ※各年金種類を知らないと回答した方は、強制的に理由1にデータをおとす</p> <p>(理由2) その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つとは考えておらず、老後の資産形成はこれらの年金以外のもので行っているから</p> <p>(理由3) 老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない</p> <p>(理由4) 自分の配偶者の年金で十分である</p> <p>(理由5) 加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため</p> <p>(理由6) 加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない</p> <p>(理由7) その他( FA )</p>									
<p>「小規模企業共済」の表示条件: SC1_1(国民年金)=1(加入) AND Q14_1:::&gt;【 SC2=1(自営業者等) OR SC2=3(扶養されていない) 】 AND SC2_1=1(小規模企業の個人事業主または会社等の役員) AND SC4_1(小規模企業共済)=2(未加入) or 3(知らない)</p>									
<p>「国民年金付加保険」の表示条件: SC1_1(国民年金)=1(加入) AND Q14_2:::&gt;【 SC2=1(自営業者等) OR SC2=3(扶養されていない) 】 AND Q11_1(国民年金付加保険)=2(未加入) or 3(知らない)</p>									
<p>「国民年金基金」の表示条件: SC1_1(国民年金)=1(加入者) AND Q14_3:::&gt;【 SC2=1(自営業者等) OR SC2=3(扶養されていない) 】 AND SC4_2(国民年金基金)=2(未加入) or 3(知らない)</p>									
<p>「個人型確定拠出年金」の表示条件: 1)SC1_2(厚生年金)=1(加入) AND SC3_1(企業年金)=2(未加入) SC3_2(個人型確定拠出年金)=2(未加入) or 3(知らない)</p> <p>Q14_4:::&gt;または、</p> <p>2)SC1_1(国民年金)=1(加入) AND 【 SC2=1(自営業者等) OR SC2=3(扶養されていない) 】 AND SC4_3(個人型確定拠出年金)=2(未加入) or 3(知らない)</p>									
<p>「個人年金保険」の表示条件: Q14_5:::&gt;Q11_2(個人年金保険)=2(未加入) or 3(知らない)</p>									

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q15	あなたは、国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って加入できるとしたら加入したいと思いますか。	
	1 加入したい 2 加入したくない 3 わからない	
Q15_1	前問Q15で「加入したい」とお答えになった方にお伺いします。国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って「加入したい」理由を選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。	Q15=1(加入したい)
	1 自分で保険料・掛金を払ってでも、これらに加入した方が将来貰える年金額が多くなるから 2 国民年金だけでは将来貰える年金額が不安だから 3 配偶者に頼るのではなく自分の年金として将来貰えるようにしたいから 4 その他( )	
Q15_2	前問Q15で「加入したくない」とお答えになった方にお伺いします。国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って「加入したくない」理由を選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。	Q15=2(加入したくない)
	1 保険料・掛金を払う余裕がないから 2 加入しても将来貰える年金額に差がないと思うから 3 加入しても将来、支払った分を貰えない気がするから 4 将来は配偶者の年金で生活していく予定であり自分の年金はいらないから 5 国民年金基金や個人型確定拠出年金は仕組みが難しそうだから 6 その他( )	
Q16	あなたが、個人年金に加入している理由は何ですか。最も当てはまる理由を選んでください。(○はひとつ)	Q11_2(個人年金保険)=1(加入)
	1 公的年金だけでは将来貰える年金額が不安だから 2 公的年金は将来貰えなくなるかもしれないと思うから 3 公的年金に比べて自分で支払った額に見合う年金が貰えるから 4 友人・知人・保険会社の薦めでなんとなく 5 その他( )	
Q17	あなたが「加入している」個人年金はどのようなものですか。(○はひとつ)	Q11_2(個人年金保険)=1(加入)
	1 終身年金型 2 確定・有期年金型 3 わからない 4 その他( ) ※終身年金型とは、生きている間はずっと年金として支給されるものを指します。 ※確定(有期)年金型とは、ある一定期間(例えば5年、10年、15年)のみ年金として支給されるものを指します。	
Q17_1	その場合の支給期間は何年ですか。複数の契約を持たれている方は複数選んでください。	Q17=2(確定・有期年金型)を回答した人
	1 5年 2 10年 3 15年 4 その他( 年)	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q18	<p>II ご自分の老後の生活設計について</p> <p>あなたは65歳以降の収入設計について考えていますか。また、考えはじめたのはいつ頃からですか。（○はひとつ）</p>	全員回答
	<p>1 20歳代 2 30～34歳 3 35～39歳 4 40～44歳 5 45～49歳 6 50～54歳 7 55歳以降 8 まだ考えていない</p>	
Q19	<p>65歳以降、あなたの世帯の1か月の生活費(扶養・住宅ローン支払・医療・教養・娯楽費などを含む)はどのくらいだと思いますか。 (○はひとつ)</p>	全員回答
	<p>1 10万円未満 2 10～15万円未満 3 15～20万円未満 4 20～25万円未満 5 25～30万円未満 6 30万円以上</p>	
Q20	<p>65歳以降、あなたはどのようにして生計を立てようとお考えですか。 あなたに配偶者がいる場合は配偶者と合わせてお答えください。（○はいくつでも）</p>	全員回答
	<p>1 仕事による収入 2 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金） 3 企業年金（厚生年金基金、適格年金など） 4 個人年金（個人年金保険、簡易保険など） 5 不動産収入 6 利息・配当金収入 7 預貯金 8 親族からの支援 9 生活保護 10 その他(            ) 11 わからない</p>	
Q21	<p>65歳以降、あなたの世帯の生活費のうち、あなたの世帯(あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額)での、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)で賄う割合はおよそどのくらいであると考えていますか。 ①と②の合計が100%になるように記入ください。</p>	全員回答
	<p>1 公的年金でまかなう割合はおよそ次のように考えている ①公的年金でまかなう割合 (        )% ②公的年金以外の年金で賄う割合 (        )% 2 わからない</p>	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q22	<p>あなたの世帯(あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額)が将来受け取る次の年金額は、月額でおよそどのくらいの見込みか知っていますか。 知っている年金項目を選んでください。</p>	全員回答
	<p>1 公的年金(国民年金+厚生年金+共済年金)(ご本人) 2 企業年金(厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度)(ご本人) 3 国民年金基金 4 個人年金保険 5 わからない</p>	
Q22_1	<p>前問Q22で受け取る年金額(月額)をご存知の方にお伺いします。 それはどの位の金額ですか。当てはまるものを選んでください。あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額でお答えください。(○はひとつ)</p>	
	<p>Q22_1.1 公的年金(国民年金+厚生年金+共済年金) ※国民年金だけに加入している人はその金額を、厚生年金、共済年金に加入している人はその合計金額を回答してください。</p> <p>1 2万円未満 2 2~5万円未満 3 5~7万円未満 4 7~10万円未満 5 10~15万円未満 6 15~20万円未満 7 20~25万円未満 8 25万円以上 9 わからない</p> <p>Q22_1.2 企業年金(厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度) ※複数の企業年金に加入している人はその合計金額を回答してください。 途中で金額が変わる場合は一番多く貰える期間の合計金額を回答してください。</p> <p>1 2万円未満 2 2~5万円未満 3 5~7万円未満 4 7~10万円未満 5 10~15万円未満 6 15~20万円未満 7 20万円以上 8 わからない 9 加入していない</p> <p>Q22_1.3 国民年金基金</p> <p>1 2万円未満 2 2~5万円未満 3 5~7万円未満 4 7~10万円未満 5 10~15万円未満 6 15~20万円未満 7 20万円以上 8 わからない 9 加入していない</p> <p>Q22_1.4 個人年金保険 ※複数の個人年金保険に加入している人はその合計金額を回答してください。 途中で金額が変わる場合は一番多く貰える期間の合計金額を回答してください。</p> <p>1 2万円未満 2 2~5万円未満 3 5~7万円未満 4 7~10万円未満 5 10~15万円未満 6 15~20万円未満 7 20万円以上 8 わからない 9 加入していない</p>	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q23	あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を知っていますか。知っている場合、お手元に「ねんきん定期便」は保管してありますか。（○はひとつ）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 知らない</li> <li>2 知っていて、手元に保管してある</li> <li>3 知っていて、捨ててしまった</li> <li>4 知っているが、どこにあるかわからない</li> </ul>	
Q24	あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」をなぜ保管しているのですか。保管している理由として最も当てはまるものを選んでください。（○はひとつ）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 将来に老後の生活設計に備えて将来受け取れるであろう公的年金額を把握しておくため</li> <li>2 自分自身の公的年金の加入履歴を把握しておくため</li> <li>3 その他( )</li> </ul>	
Q25	あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」をなぜ捨ててしまったのですか。（○はひとつ）捨ててしまった理由として最も当てはまるものを選んでください。（○はひとつ）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 公的年金は国がきちんと管理しており個人で管理する必要はないと考えたから</li> <li>2 公的年金には興味がないまたは公的年金をもらうつもりはない</li> <li>3 公的年金の受給に必要な加入期間が(25年)が足りずに公的年金を将来貰えないから</li> <li>4 自分自身の公的年金の加入履歴を確認したのでもう保管しておく必要はない</li> <li>5 その他( )</li> </ul>	
Q26	あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を今後も送付して欲しいですか。（○はひとつ）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 はい。今のままの内容でよいので送付してほしい</li> <li>2 はい。ただし、老後の生活設計に備えて将来もらえる公的年金額に重点を置いた記載で送付してほしい</li> <li>3 はい。ただし、加入記録の確認に重点を置いた記載で送付してほしい</li> <li>4 いいえ。必要がない</li> <li>5 その他( FA )</li> </ul>	
Q27	あなたは、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)の水準についてどう思いますか。最も当てはまるものを選んでください。（○はひとつ）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 今の水準で十分である</li> <li>2 今の水準では低いと思うが、保険料額が上がるなら、今のままの水準が良い</li> <li>3 保険料額が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい</li> <li>4 消費税が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい</li> <li>5 わからない</li> </ul>	
Q28	あなたは、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)を上乗せするよう企業年金年金制度は必要であると思いますか。最も当てはまるものを選んでください。（○はひとつ）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 公的年金のみで十分である</li> <li>2 自分で個人年金に加入しているから公的年金を補完するような年金制度は不要である</li> <li>3 自分で年金以外の資産(預貯金を含む)があるので、公的年金を補完するような年金制度は不要である</li> <li>4 公的年金を補完するような何らかの年金制度は必要である。</li> <li>5 わからない</li> </ul>	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q29	現在、老後の生計資金のため、どのような方法で資産形成をされていますか。（〇はいくつでも）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 預貯金</li> <li>2 生命保険・簡易保険</li> <li>3 損害保険</li> <li>4 個人年金保険</li> <li>5 株式投資</li> <li>6 債券投資</li> <li>7 投資信託</li> <li>8 財形貯蓄</li> <li>9 外貨預金</li> <li>10 不動産投資</li> <li>11 その他( )</li> <li>12 何もしていない</li> </ul>	
Q30	現在あなたの世帯で保有している預貯金や株などの金融資産額は全部でおよそいくらですか。（不動産は除く）	Q29=1-11(何もしない)以外の人
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 なし</li> <li>2 100万円未満</li> <li>3 100～500万円未満</li> <li>4 500～1000万円未満</li> <li>5 1000～1500万円未満</li> <li>6 1500～2000万円未満</li> <li>7 2000～3000万円未満</li> <li>8 3000～5000万円未満</li> <li>9 5000～7000万円未満</li> <li>10 7000～9000万円未満</li> <li>11 9000万円以上</li> <li>12 わからない</li> <li>13 答えたくない</li> </ul>	
Q31	あなたの現在のお住まいは次のどれに該当しますか。（〇はひとつ）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 自分または配偶者の持ち家</li> <li>2 親の持ち家</li> <li>3 賃貸住宅</li> <li>4 社宅</li> <li>5 その他( )</li> </ul>	
Q32	あなたの老後のお住まいはどのようにされますか。（〇はひとつ）	全員回答
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 自分または配偶者の持ち家に住む</li> <li>2 親、親族、知人から家を譲り受ける</li> <li>3 賃貸住宅に住む</li> <li>4 自立型住まい(終身利用の有料老人ホーム等)に住む</li> <li>5 その他( )</li> </ul>	

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）					回答条件
Q33	あなたが「今」および「老後の」生活において不安に感じるのはどのようなことですか。（○はそれぞれひとつずつ）					全員回答
現在の生活における不安						
問33.1		大変不安に感じる	少し不安に感じる	あまり不安でない	まったく不安を感じない	
	1 現在の生活全般					
	2 ご自身の健康のこと					
	3 家族の健康のこと					
	4 現在の生活費のこと					
	5 現在の雇用が不安定なこと					
	6 現在安心して住める住宅がないこと					
	7 現在面倒をみてくれる人がいないこと					
	8 先行きに対する漠然とした不安感					
老後の生活における不安						
問33.2		大変不安に感じる	少し不安に感じる	あまり不安でない	まったく不安を感じない	
	1 老後の生活全般					
	2 ご自身の健康のこと					
	3 家族の健康のこと					
	4 老後の生活費のこと					
	5 将来の雇用が不安定なこと					
	6 将来安心して住める住宅がないこと					
	7 将来面倒をみてくれる人がいないこと					
	8 先行きに対する漠然とした不安感					

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q34	<p>あなたは「ライフプラン」という言葉を知っていますか。 ※「ライフプランニング」とは、退職・引退後を見据えた今後の生活設計のことを指します。</p>	全員回答
	<p>1 知っている 2 知らない</p>	
Q34_1	<p>「ライフプランニング」という言葉を知っている方にお伺いします。 「ライフプランセミナー」を受けたことが、ありますか。または受けて見たいと思いませんか。 ※「ライフプランニング」とは、退職・引退後を見据えた今後の生活設計のことを指し、「ライフプランセミナー」とは、ライフプランのあり方を所得確保、健康維持、生きがいの探求などの様々な切り口から考えることを目的として行われる研修や講演会のことを指すものとします。</p>	Q34=1(知っている)の人
	<p>1 「ライフプランセミナー」を受けたことがある 2 「ライフプランセミナー」を受けてみたい</p>	
Q34_2	<p>「ライフプランセミナー」を受けたことがある方にお伺いします。 (1)「ライフプランセミナー」をどこで受けましたか。 (2)「ライフプランセミナー」を受けて、ご自分のライフプランは作成できましたか。</p>	Q34_1=1(ライフプランセミナーを受講者)の人
	<p>(1)「ライフプランセミナー」を受けた場所について 1 勤めている会社 2 金融機関 3 役所等の公的機関 4 その他</p> <p>(2)「ライフプランセミナー」を受けて、ライフプランの作成について 1 自分なりに作成している 2 作成したがその通りにはしていない 3 作成していない</p>	
Q35	<p>あなたご自身の現在の生活や老後の生活について、国や自治体に望まれる政策や対策は何かありますか。また、公的年金制度のあり方やその他の年金制度のあり方についてのご意見はありますか。何でも結構ですのでご自由にお書きください。(200文字以内)</p>	全員回答
	<p>(1)老後の生活について</p> <div data-bbox="280 1285 927 1364" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <span style="float: right;">200文字</span> </div> <p>(2)公的年金制度について</p> <div data-bbox="280 1415 927 1494" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <span style="float: right;">200文字</span> </div> <p>(3)国民年金基金制度や個人型確定拠出年金制度などについて</p> <div data-bbox="280 1545 927 1624" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <span style="float: right;">200文字</span> </div> <p style="margin-top: 20px;">※アンケートは以上です、ありがとうございました。</p>	

資料5 企業年金に関するアンケート調査結果  
(単純集計表)



## 資料5 企業年金に関するアンケート調査結果（単純集計表）

			回答数	%
全体			6603	100.0
1	男性20～24歳	第1号	215	3.3
2	男性20～24歳	第2号／企業年金あり	59	0.9
3	男性20～24歳	第2号／企業年金なし	73	1.1
4	男性25～29歳	第1号	106	1.6
5	男性25～29歳	第2号／企業年金あり	128	1.9
6	男性25～29歳	第2号／企業年金なし	156	2.4
7	男性30～34歳	第1号	103	1.6
8	男性30～34歳	第2号／企業年金あり	165	2.5
9	男性30～34歳	第2号／企業年金なし	202	3.1
10	男性35～39歳	第1号	107	1.6
11	男性35～39歳	第2号／企業年金あり	168	2.5
12	男性35～39歳	第2号／企業年金なし	205	3.1
13	男性40～44歳	第1号	92	1.4
14	男性40～44歳	第2号／企業年金あり	141	2.1
15	男性40～44歳	第2号／企業年金なし	173	2.6
16	男性45～49歳	第1号	86	1.3
17	男性45～49歳	第2号／企業年金あり	128	1.9
18	男性45～49歳	第2号／企業年金なし	156	2.4
19	男性50～54歳	第1号	102	1.5
20	男性50～54歳	第2号／企業年金あり	124	1.9
21	男性50～54歳	第2号／企業年金なし	151	2.3
22	男性55～59歳	第1号	150	2.3
23	男性55～59歳	第2号／企業年金あり	140	2.1
24	男性55～59歳	第2号／企業年金なし	171	2.6
25	女性20～24歳	第1号	189	2.9
26	女性20～24歳	第2号／企業年金あり	64	1.0
27	女性20～24歳	第2号／企業年金なし	78	1.2
28	女性20～24歳	第3号	16	0.2
29	女性25～29歳	第1号	104	1.6
30	女性25～29歳	第2号／企業年金あり	89	1.3
31	女性25～29歳	第2号／企業年金なし	109	1.7
32	女性25～29歳	第3号	71	1.1
33	女性30～34歳	第1号	106	1.6
34	女性30～34歳	第2号／企業年金あり	78	1.2
35	女性30～34歳	第2号／企業年金なし	95	1.4
36	女性30～34歳	第3号	157	2.4
37	女性35～39歳	第1号	110	1.7
38	女性35～39歳	第2号／企業年金あり	68	1.0
39	女性35～39歳	第2号／企業年金なし	83	1.3
40	女性35～39歳	第3号	198	3.0
41	女性40～44歳	第1号	92	1.4
42	女性40～44歳	第2号／企業年金あり	62	0.9
43	女性40～44歳	第2号／企業年金なし	76	1.2
44	女性40～44歳	第3号	172	2.6
45	女性45～49歳	第1号	87	1.3
46	女性45～49歳	第2号／企業年金あり	61	0.9
47	女性45～49歳	第2号／企業年金なし	74	1.1
48	女性45～49歳	第3号	154	2.3
49	女性50～54歳	第1号	111	1.7
50	女性50～54歳	第2号／企業年金あり	57	0.9
51	女性50～54歳	第2号／企業年金なし	70	1.1
52	女性50～54歳	第3号	149	2.3
53	女性55～59歳	第1号	231	3.5
54	女性55～59歳	第2号／企業年金あり	59	0.9
55	女性55～59歳	第2号／企業年金なし	72	1.1
56	女性55～59歳	第3号	160	2.4

F1 あなたの性別を知らせてください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	男性	3301	50.0
2	女性	3302	50.0

F2\_1 あなたの年齢をお知らせください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
平均値			40.14
最小値			20.00
最大値			59.00

あなたのお住まいをお選びください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	北海道	325	4.9
2	青森県	48	0.7
3	岩手県	40	0.6
4	宮城県	124	1.9
5	秋田県	40	0.6
6	山形県	49	0.7
7	福島県	70	1.1
8	茨城県	110	1.7
9	栃木県	84	1.3
10	群馬県	73	1.1
11	埼玉県	418	6.3
12	千葉県	381	5.8
13	東京都	1044	15.8
14	神奈川県	588	8.9
15	新潟県	86	1.3
16	富山県	48	0.7
17	石川県	68	1.0
18	福井県	30	0.5
19	山梨県	26	0.4
20	長野県	98	1.5
21	岐阜県	88	1.3
22	静岡県	175	2.7
23	愛知県	469	7.1
24	三重県	62	0.9
25	滋賀県	61	0.9
26	京都府	142	2.2
27	大阪府	531	8.0
28	兵庫県	315	4.8
29	奈良県	60	0.9
30	和歌山県	43	0.7
31	鳥取県	22	0.3
32	島根県	21	0.3
33	岡山県	84	1.3
34	広島県	133	2.0
35	山口県	52	0.8
36	徳島県	32	0.5
37	香川県	39	0.6
38	愛媛県	58	0.9
39	高知県	26	0.4
40	福岡県	197	3.0
41	佐賀県	27	0.4
42	長崎県	50	0.8
43	熊本県	38	0.6
44	大分県	38	0.6
45	宮崎県	20	0.3
46	鹿児島県	43	0.7
47	沖縄県	27	0.4

F4 あなたはご結婚されていますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	結婚していない	2382	36.1
2	結婚している	3873	58.7
3	結婚していたが現在は離別した	296	4.5
4	結婚していたが現在は死別した	52	0.8

F5 あなたの職業をお知らせください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	経営者・役員	158	2.4
2	正社員	1925	29.2
3	公務員・教職員・非営利団体職員	318	4.8
4	契約社員・嘱託	171	2.6
5	派遣社員	117	1.8
6	パート	986	14.9
7	アルバイト	491	7.4
8	自営業（家族従業員も含む）	708	10.7
9	家事手伝い	111	1.7
10	自由業	134	2.0
11	内職	24	0.4
12	学生	0	0.0
13	その他	53	0.8
14	仕事に就いていない	1407	21.3

F6 あなたが最後に卒業された学校は、次のどれに該当しますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	中学校	94	1.4
2	高等学校	1774	26.9
3	専門学校	806	12.2
4	短大・高専	935	14.2
5	大学・大学院	2991	45.3
6	その他	3	0.0

SC1\_1 あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものをお選びください。／国民年金のみ

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	加入している	3068	46.5
2	知っているが加入していない	3275	49.6
3	知らない	260	3.9

SC1\_2 あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものをお選びください。／厚生年金（+国民年金）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	加入している	3109	47.1
2	知っているが加入していない	3270	49.5
3	知らない	224	3.4

SC1\_3 あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものをお選びください。／共済年金（国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、私学学校教職員共済）（+国民年金）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	加入している	426	6.5
2	知っているが加入していない	5163	78.2
3	知らない	1014	15.4

SC2 あなたは「国民年金」のみに加入しているとお答えですが、現在のあなたの状況として最も当てはまるものをお知らせください。

		回答数	%
全体		3068	100.0
1	自営業者（家族従業員）・自由業	1084	35.3
2	会社員（公務員）に扶養されている配偶者（国民年金の第3号被保険者）	1077	35.1
3	その他扶養されていない方	907	29.6
4	知らない・分からない	0	0.0

SC2\_1 現在あなたは小規模企業の個人事業主または会社等の役員ですか。

		回答数	%
全体		1991	100.0
1	小規模企業の個人事業主または会社等の役員である	474	23.8
2	小規模企業の個人事業主または会社等の役員でない	1378	69.2
3	知らない・分からない	139	7.0

SC3\_1 現在あなたはが加入している年金制度があればお知らせください。／企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、適格年金、確定拠出年金企業型）

		回答数	%
全体		3109	100.0
1	加入している	1165	37.5
2	知っているが加入していない	1331	42.8
3	知らない	613	19.7

SC3\_2 現在あなたはが任意で加入している年金制度があればお知らせください。／個人型確定拠出年金（第2号被保険者）

		回答数	%
全体		3109	100.0
1	加入している	393	12.6
2	知っているが加入していない	1617	52.0
3	知らない	1099	35.3

SC4\_1 現在あなたが任意で加入している年金制度があればお知らせください。／小規模企業共済制度

		回答数	%
全体		474	100.0
1	加入している	54	11.4
2	知っているが加入していない	192	40.5
3	知らない	228	48.1

SC4\_2 現在あなたが任意で加入している年金制度があればお知らせください。／国民年金基金（地域型、職能型）

		回答数	%
全体		1991	100.0
1	加入している	292	14.7
2	知っているが加入していない	1202	60.4
3	知らない	497	25.0

SC4\_3 現在あなたが任意で加入している年金制度があればお知らせください。／個人型確定拠出年金（第1号被保険者）

		回答数	%
全体		1991	100.0
1	加入している	60	3.0
2	知っているが加入していない	775	38.9
3	知らない	1156	58.1

Q1 あなたの会社・団体は、従業員・雇い人は、会社・団体全体で何人ぐらいですか。以下の設問においては、派遣社員の方は派遣元の会社、出向中の方は出向元の会社でお答えください。

		回答数	%
全体		4219	100.0
1	10人未満	629	14.9
2	10～30人未満	496	11.8
3	30～100人未満	631	15.0
4	100～500人未満	679	16.1
5	500人以上～1,000人未満	303	7.2
6	1,000人以上～3,000人未満	295	7.0
7	3,000人以上～	575	13.6
8	公官庁等	204	4.8
9	わからない	407	9.6

Q2 あなたの会社・団体の業種はどれですか。

		回答数	%
全体		5085	100.0
1	水産・農林	54	1.1
2	鉱業	4	0.1
3	建設	234	4.6
4	食料品	143	2.8
5	繊維製品	45	0.9
6	パルプ・紙	10	0.2
7	化学	38	0.7
8	医薬品	56	1.1
9	石油・石炭	5	0.1
10	ゴム製品	7	0.1
11	ガラス・土石製品	11	0.2
12	鉄鋼	27	0.5
13	非鉄金属	20	0.4
14	金属製品	53	1.0
15	機械	90	1.8
16	電気機器	153	3.0
17	輸送用機器	78	1.5
18	精密機器	79	1.6
19	その他製品	207	4.1
20	卸売業	149	2.9
21	小売業	563	11.1
22	銀行	60	1.2
23	その他金融	41	0.8
24	証券・商品先物	17	0.3
25	保険	74	1.5
26	不動産	109	2.1
27	陸運	34	0.7
28	海運	6	0.1
29	空運	2	0.0
30	倉庫・運輸	153	3.0
31	通信	153	3.0
32	電気・ガス	61	1.2
33	サービス	1352	26.6
34	公官庁等	360	7.1
35	その他	637	12.5

Q3 あなたはあなたの家の家計において主たる生計者ですか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	自分が生計の主である	3048	46.2
2	自分は生計の従であり他に生計の主たる人がある	3555	53.8

Q4 あなたは現在どなたと一緒に住んでいますか。生計を共にしている人も加えてお答えください。（複数回答）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	自分ひとり	958	14.5
2	配偶者	3803	57.6
3	父	1440	21.8
4	母	1890	28.6
5	祖父	90	1.4
6	祖母	237	3.6
7	子供	2796	42.3
8	その他	714	10.8

Q5\_1 現在のお仕事の継続期間と就労状況はどのようになっていますか。／現在のお仕事の勤続年数はどのくらいですか。

		回答数	%
全体		5085	100.0
平均値			9.73
最小値			1.00
最大値			43.00

Q5\_2 現在のお仕事の継続期間と就労状況はどのようになっていますか。／1週間の労働日数（週によって異なる場合は平均的な日数）はどのくらいですか。

		回答数	%
全体		5085	100.0
平均値			4.89
最小値			1.00
最大値			7.00

Q5\_3 現在のお仕事の継続期間と就労状況はどのようになっていますか。／1日の実労働時間（日によって異なる場合は平均的な時間数）はどのくらいですか。

		回答数	%
全体		5085	100.0
平均値			8.13
最小値			1.00
最大値			24.00

Q6 現在のお勤め先に定年がありますか、定年がある場合それは何歳ですか。

		回答数	%
全体		4219	100.0
1	定年がある	2276	53.9
2	定年はない	932	22.1
3	わからない	1011	24.0

Q6\_1 現在のお勤め先に定年がありますか、定年がある場合それは何歳ですか。／定年がある

		回答数	%
全体		2276	100.0
平均値			60.63
最小値			50.00
最大値			75.00

Q7 定年後の、お仕事についてどのようにしたいと考えていますか。

		回答数	%
全体		2276	100.0
1	定年後は現在の会社で引き続き継続雇用制度等により就業したい	833	36.6
2	定年後は別の会社で仕事をしたい	527	23.2
3	定年後は働かない	750	33.0
4	その他	166	7.3

Q8 出来ることなら何歳まで働きたいとお考えですか。

		回答数	%
全体		932	100.0
1	60～64歳	413	44.3
2	65～69歳	178	19.1
3	70～74歳	56	6.0
4	75～79歳	9	1.0
5	80歳以上	0	0.0
6	身体が動くまで働きたい	276	29.6

Q9\_1 あなたの過去1年間の収入（税込）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	なし	1185	17.9
2	100万円未満	1468	22.2
3	100～200万円未満	900	13.6
4	200～300万円未満	673	10.2
5	300～400万円未満	643	9.7
6	400～500万円未満	541	8.2
7	500～600万円未満	358	5.4
8	600～800万円未満	435	6.6
9	800～1,000万円未満	216	3.3
10	1,000～1,500万円未満	140	2.1
11	1,500万円以上	44	0.7

Q9\_2 あなたに配偶者がいる場合、あなたの配偶者の過去1年間の収入（税込）

		回答数	%
全体		3873	100.0
1	なし	642	16.6
2	100万円未満	440	11.4
3	100～200万円未満	316	8.2
4	200～300万円未満	354	9.1
5	300～400万円未満	426	11.0
6	400～500万円未満	452	11.7
7	500～600万円未満	348	9.0
8	600～800万円未満	450	11.6
9	800～1,000万円未満	239	6.2
10	1,000～1,500万円未満	158	4.1
11	1,500万円以上	48	1.2

Q10 あなたの会社には、退職金がありますか。ある場合は、あなたの今の会社で定年まで働いたとしたら、いくら位貰えますか。企業年金等がある場合はそれらの金額も含めてお答えください。

		回答数	%
全体		4219	100.0
1	なし	1553	36.8
2	500万円未満	410	9.7
3	500～1,000万円未満	204	4.8
4	1,000～1,500万円未満	160	3.8
5	1,500～2,000万円未満	150	3.6
6	2,000～2,500万円未満	168	4.0
7	2,500～3,000万円未満	78	1.8
8	3,000万円以上	55	1.3
9	わからない	1441	34.2

Q11\_1 あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものに選んでください。／国民年金の付加年金

		回答数	%
全体		1991	100.0
1	加入している	240	12.1
2	知っているが加入していない	1027	51.6
3	知らない	724	36.4

Q11\_2 あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものに選んでください。／個人年金保険（生命保険会社等）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	加入している	1858	28.1
2	知っているが加入していない	3676	55.7
3	知らない	1069	16.2

Q12 あなたは、厚生年金（共済年金）に加入できるとしたら加入したいと思いますか。

		回答数	%
全体		1042	100.0
1	加入したい	500	48.0
2	加入したくない	145	13.9
3	わからない	397	38.1

Q12\_1 前問Q12で「加入したい」とお答えの方にお伺いします。厚生年金に「加入したい」理由を次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		500	100.0
1	自分で保険料・掛金を払ってでも、厚生年金に加入した方が将来貰える年	165	33.0
2	国民年金だけでは将来貰える年金額が不安だから	216	43.2
3	企業が保険料を半分負担してくれる制度であるから	117	23.4
4	その他	2	0.4

Q12\_2 前問Q12で「加入したくない」とお答えの方にお伺いします。厚生年金に「加入したくない」理由を、次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		145	100.0
1	配偶者の扶養に入っているから	52	35.9
2	保険料・掛金を給料から引かれて給料が減るのは嫌だから	30	20.7
3	加入しても将来貰える年金額に差がないと思うから	34	23.4
4	厚生年金は保険料が高そうだから	18	12.4
5	その他	11	7.6

Q13 あなたは、公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）に上乗せするような企業年金に入れるとしたら加入したいと思いますか。

		回答数	%
全体		1516	100.0
1	加入したい	568	37.5
2	加入したくない	274	18.1
3	わからない	674	44.5

Q13\_1 前問Q13で「加入したい」とお答えの方にお伺いします。公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）を上乗せするような企業年金に「加入したい」理由を次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		568	100.0
1	保険料・掛金を事業主等が払ってくれるのであれば、その分給与が減って	207	36.4
2	何らかの税制優遇が受けられるのであれば、保険料・掛金を自分で払って	281	49.5
3	税制優遇等がなくても老後生活のために、保険料・掛金を自分で払っても	77	13.6
4	その他	3	0.5

Q13\_2 前問Q13で「加入したくない」とお答えの方にお伺いします。公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）を上乗せするよう企業年金に「加入したくない」理由を、次の中から選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		274	100.0
1	保険料・掛金を事業主等が払ってくれても、その分給与が減るのであれば	105	38.3
2	保険料・掛金を自分で払うのであれば加入したくない	144	52.6
3	その他	25	9.1

Q14\_1 あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。／小規模企業共済制度

		回答数	%
全体		420	100.0
1	制度の内容をよく知らないから	246	58.6
2	その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つ	56	13.3
3	老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない	31	7.4
4	自分の配偶者の年金で十分である	1	0.2
5	加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため	35	8.3
6	加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない	25	6.0
7	その他	26	6.2

Q14\_2 あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。／国民年金の付加年金

		回答数	%
全体		1751	100.0
1	制度の内容をよく知らないから	901	51.5
2	その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つ	307	17.5
3	老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない	59	3.4
4	自分の配偶者の年金で十分である	14	0.8
5	加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため	177	10.1
6	加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない	99	5.7
7	その他	194	11.1

Q14\_3 あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。／国民年金基金（地域型、職能型）

		回答数	%
全体		1699	100.0
1	制度の内容をよく知らないから	839	49.4
2	その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つ	325	19.1
3	老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない	58	3.4
4	自分の配偶者の年金で十分である	18	1.1
5	加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため	163	9.6
6	加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない	90	5.3
7	その他	206	12.1

Q14\_4 あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。／個人型確定拠出年金

		回答数	%
全体		3114	100.0
1	制度の内容をよく知らないから	1769	56.8
2	その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つ	473	15.2
3	老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない	110	3.5
4	自分の配偶者の年金で十分である	49	1.6
5	加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため	252	8.1
6	加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない	202	6.5
7	その他	259	8.3

Q14\_5 あなたが、次のような年金制度に加入していない理由は何ですか。その理由を下記の理由欄の中から一番当てはまると思われる理由をひとつを選んでください。／個人年金保険

		回答数	%
全体		4745	100.0
1	制度の内容をよく知らないから	2066	43.5
2	その制度に加入して、将来、年金を貰ってもあまり老後の生活費に役立つ	842	17.7
3	老後も自分で稼ぐ予定であり、年金制度への加入は必要がない	167	3.5
4	自分の配偶者の年金で十分である	170	3.6
5	加入したいと思っていたが加入するタイミングを逸してしまっているため	697	14.7
6	加入したいと思っていたが加入の仕方がわからない	240	5.1
7	その他	563	11.9

Q15 あなたは、国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って加入できるとしたら加入したいと思いますか。

		回答数	%
全体		1077	100.0
1	加入したい	220	20.4
2	加入したくない	234	21.7
3	わからない	623	57.8

Q15\_1 前問Q15で「加入したい」とお答えになった方にお伺いします。国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って「加入したい」理由を選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		220	100.0
1	自分で保険料・掛金を払ってでも、これらに加入した方が将来貰える年金	52	23.6
2	国民年金だけでは将来貰える年金額が不安だから	149	67.7
3	配偶者に頼るのではなく自分の年金として将来貰えるようにしたいから	19	8.6
4	その他	0	0.0

Q15\_2 前問Q15で「加入したくない」とお答えになった方にお伺いします。国民年金基金または個人型確定拠出年金などに自分で保険料・掛金を払って「加入したくない」理由を選んでください。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		234	100.0
1	保険料・掛金を払う余裕がないから	97	41.5
2	加入しても将来貰える年金額に差がないと思うから	13	5.6
3	加入しても将来、支払った分を貰えない気がするから	101	43.2
4	将来は配偶者の年金で生活していく予定であり自分の年金はいらないから	8	3.4
5	国民年金基金や個人型確定拠出年金は仕組みが難しそうだから	12	5.1
6	その他	3	1.3

Q16 あなたが、個人年金に加入している理由は何ですか。最も当てはまる理由を選んでください。

		回答数	%
全体		1858	100.0
1	公的年金だけでは将来貰える年金額が不安だから	1123	60.4
2	公的年金は将来貰えなくなるかもしれないと思うから	244	13.1
3	公的年金に比べて自分で支払った額に見合う年金が貰えるから	160	8.6
4	友人・知人・保険会社の薦めでなんとなく	269	14.5
5	その他	62	3.3

Q17 あなたが「加入している」個人年金はどのようなものですか。

		回答数	%
全体		1858	100.0
1	終身年金型	550	29.6
2	確定・有期年金型	1025	55.2
3	わからない	273	14.7
4	その他	10	0.5

Q17\_1 その場合の支給期間は何年ですか。複数の契約を持たれている方は複数選んでください。

		回答数	%
全体		1025	100.0
1	5年	129	12.6
2	10年	757	73.9
3	15年	184	18.0
4	その他/年	17	1.7

Q17\_2 その場合の支給期間は何年ですか。/年

		回答数	%
全体		17	100.0
平均値			19.47
最小値			1.00
最大値			35.00

Q18 あなたは65歳以降の収入設計について考えていますか。また、考えはじめたのはいつ頃からですか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	20歳代	673	10.2
2	30～34歳	589	8.9
3	35～39歳	422	6.4
4	40～44歳	435	6.6
5	45～49歳	353	5.3
6	50～54歳	414	6.3
7	55歳以降	192	2.9
8	まだ考えていない	3525	53.4

Q19 65歳以降、あなたの世帯の1か月の生活費（扶養・住宅ローン支払・医療・教養・娯楽費などを含む）はどのくらいだと思いますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	10万円未満	662	10.0
2	10～15万円未満	1685	25.5
3	15～20万円未満	1847	28.0
4	20～25万円未満	1359	20.6
5	25～30万円未満	643	9.7
6	30万円以上	407	6.2

Q20 65歳以降、あなたはどのようにして生計を立てようとお考えですか。あなたに配偶者がいる場合は配偶者と合わせてお答えください。（複数回答）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	仕事による収入	2904	44.0
2	公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）	4504	68.2
3	企業年金（厚生年金基金、適格年金など）	1337	20.2
4	個人年金（個人年金保険、簡易保険など）	1629	24.7
5	不動産収入	431	6.5
6	利息・配当金収入	802	12.1
7	預貯金	3297	49.9
8	親族からの支援	143	2.2
9	生活保護	162	2.5
10	その他	56	0.8
11	わからない	782	11.8

Q21 65歳以降、あなたの世帯の生活費のうち、あなたの世帯（あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額）での、公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）で賄う割合はおよそどのくらいであると考えていますか。それぞれの合計が100%になるように記入ください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	公的年金でまかなう割合はおよそ次のように考えている	3421	51.8
2	わからない	3182	48.2

Q21\_1 65歳以降、あなたの世帯の生活費のうち、公的年金で賄う割合はおよそどのくらいであると考えていますか。①と②の合計が100%になるように記入ください。／公的年金でまかなう割合

		回答数	%
全体		3421	100.0
	平均値		63.54
	最小値		0.00
	最大値		100.00

Q21\_2 65歳以降、あなたの世帯の生活費のうち、公的年金で賄う割合はおよそどのくらいであると考えていますか。それぞれの合計が100%になるように記入ください。／公的年金以外の年金で賄う割合

		回答数	%
全体		3421	100.0
	平均値		36.46
	最小値		0.00
	最大値		100.00

Q22 あなたの世帯（あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額）が将来受け取る次の年金額は、月額でおよそどのくらいの見込みか知っていますか。知っている年金項目を選んでください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	公的年金（国民年金+厚生年金+共済年金）（ご本人）	2100	31.8
2	企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、企業型確定	306	4.6
3	国民年金基金	135	2.0
4	個人年金保険	728	11.0
5	わからない	4191	63.5

## Q22\_1 公的年金（国民年金＋厚生年金＋共済年金）

		回答数	%
全体		2100	100.0
1	2万円未満	54	2.6
2	2～5万円未満	129	6.1
3	5～7万円未満	299	14.2
4	7～10万円未満	291	13.9
5	10～15万円未満	383	18.2
6	15～20万円未満	306	14.6
7	20～25万円未満	216	10.3
8	25万円以上	114	5.4
9	わからない	308	14.7

## Q22\_2 企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）

		回答数	%
全体		306	100.0
1	2万円未満	26	8.5
2	2～5万円未満	27	8.8
3	5～7万円未満	32	10.5
4	7～10万円未満	42	13.7
5	10～15万円未満	40	13.1
6	15～20万円未満	16	5.2
7	20万円以上	18	5.9
8	わからない	100	32.7
9	加入していない	5	1.6

## Q22\_3 国民年金基金

		回答数	%
全体		135	100.0
1	2万円未満	18	13.3
2	2～5万円未満	34	25.2
3	5～7万円未満	34	25.2
4	7～10万円未満	16	11.9
5	10～15万円未満	15	11.1
6	15～20万円未満	4	3.0
7	20万円以上	1	0.7
8	わからない	13	9.6
9	加入していない	0	0.0

Q22\_4 個人年金保険

		回答数	%
全体		728	100.0
1	2万円未満	38	5.2
2	2～5万円未満	164	22.5
3	5～7万円未満	179	24.6
4	7～10万円未満	140	19.2
5	10～15万円未満	100	13.7
6	15～20万円未満	34	4.7
7	20万円以上	28	3.8
8	わからない	44	6.0
9	加入していない	1	0.1

Q23 あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を知っていますか。知っている場合、お手元に「ねんきん定期便」は保管してありますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	知らない	562	8.5
2	知っていて、手元に保管してある	4427	67.0
3	知っていて、捨ててしまった	591	9.0
4	知っているが、どこにあるかわからない	1023	15.5

Q24 あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」をなぜ保管しているのですか。保管している理由として最も当てはまるものを選んでください。

		回答数	%
全体		4427	100.0
1	将来に老後の生活設計に備えて将来受け取れるであろう公的年金額を把握	1261	28.5
2	自分自身の公的年金の加入履歴を把握しておくため	2906	65.6
3	その他	260	5.9

Q25 あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」をなぜ捨ててしまったのですか。捨ててしまった理由として最も当てはまるものを選んでください。

		回答数	%
全体		591	100.0
1	公的年金は国がきちんと管理しており個人で管理する必要はないと考えた	85	14.4
2	公的年金には興味がないまたは公的年金をもらうつもりはない	20	3.4
3	公的年金の受給に必要な加入期間が（25年）が足りずに公的年金を将来	30	5.1
4	自分自身の公的年金の加入履歴を確認したのもう保管しておく必要はな	417	70.6
5	その他	39	6.6

Q26 あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を今後も送付して欲しいですか。

		回答数	%
全体		6041	100.0
1	はい。今のままの内容でよいので送付してほしい	1829	30.3
2	はい。ただし、老後の生活設計に備えて将来もらえる公的年金額に重点を	2720	45.0
3	はい。ただし、加入記録の確認に重点を置いた記載で送付してほしい	726	12.0
4	いいえ。必要がない	573	9.5
5	その他	193	3.2

Q27 あなたは、公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）の水準についてどう思いますか。最も当てはまるものを選んでください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	今の水準で十分である	336	5.1
2	今の水準では低いと思うが、保険料額が上がるなら、今のままの水準で良	3242	49.1
3	保険料額が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい	732	11.1
4	消費税が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい	1264	19.1
5	わからない	1029	15.6

Q28 あなたは、公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）を上乗せするよう企業年金年金制度は必要であると思いますか。最も当てはまるものを選んでください。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	公的年金のみで十分である	465	7.0
2	自分で個人年金に加入しているから公的年金を補完するような年金制度は	450	6.8
3	自分で年金以外の資産（預貯金を含む）があるので、公的年金を補完する	438	6.6
4	公的年金を補完するような何らかの年金制度は必要である。	3464	52.5
5	わからない	1786	27.0

Q29 現在、老後の生計資金のため、どのような方法で資産形成をされていますか。（複数回答）

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	預貯金	4742	71.8
2	生命保険・簡易保険	2457	37.2
3	損害保険	349	5.3
4	個人年金保険	1489	22.6
5	株式投資	1085	16.4
6	債券投資	275	4.2
7	投資信託	783	11.9
8	財形貯蓄	531	8.0
9	外貨預金	507	7.7
10	不動産投資	242	3.7
11	その他	54	0.8
12	何もしていない	1288	19.5

Q30 現在あなたの世帯で保有している預貯金や株などの金融資産額は全部でおよそいくらですか。（不動産は除く）

		回答数	%
全体		5315	100.0
1	なし	121	2.3
2	100万円未満	634	11.9
3	100～500万円未満	1189	22.4
4	500～1,000万円未満	742	14.0
5	1,000～1,500万円未満	349	6.6
6	1,500～2,000万円未満	228	4.3
7	2,000～3,000万円未満	224	4.2
8	3,000～5,000万円未満	176	3.3
9	5,000～7,000万円未満	80	1.5
10	7,000～9,000万円未満	22	0.4
11	9,000万円以上	44	0.8
12	わからない	724	13.6
13	答えたくない	782	14.7

Q31 あなたの現在のお住まいは次のどれに該当しますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	自分または配偶者の持ち家	2938	44.5
2	親の持ち家	1483	22.5
3	賃貸住宅	1915	29.0
4	社宅	226	3.4
5	その他	41	0.6

Q32 あなたの老後のお住まいはどのようにされますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	自分または配偶者の持ち家に住む	4309	65.3
2	親、親族、知人から家を譲り受ける	932	14.1
3	賃貸住宅に住む	936	14.2
4	自立型住まい（終身利用の有料老人ホーム等）に住む	165	2.5
5	その他	261	4.0

Q33\_1\_1 現在の生活における不安／現在の生活全般

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安を感じる	1712	25.9
2	少し不安を感じる	2901	43.9
3	あまり不安でない	1713	25.9
4	まったく不安を感じない	277	4.2

Q33\_1\_2 現在の生活における不安／ご自身の健康のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安を感じる	1044	15.8
2	少し不安を感じる	3023	45.8
3	あまり不安でない	2181	33.0
4	まったく不安を感じない	355	5.4

Q33\_1\_3 現在の生活における不安／家族の健康のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1197	18.1
2	少し不安に感じる	3378	51.2
3	あまり不安でない	1746	26.4
4	まったく不安を感じない	282	4.3

Q33\_1\_4 現在の生活における不安／現在の生活費のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1701	25.8
2	少し不安に感じる	2725	41.3
3	あまり不安でない	1834	27.8
4	まったく不安を感じない	343	5.2

Q33\_1\_5 現在の生活における不安／現在の雇用が不安定なこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1955	29.6
2	少し不安に感じる	2313	35.0
3	あまり不安でない	1815	27.5
4	まったく不安を感じない	520	7.9

Q33\_1\_6 現在の生活における不安／現在安心して住める住宅がないこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	657	10.0
2	少し不安に感じる	1255	19.0
3	あまり不安でない	2806	42.5
4	まったく不安を感じない	1885	28.5

Q33\_1\_7 現在の生活における不安／現在面倒をみてくれる人がいないこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	734	11.1
2	少し不安に感じる	1724	26.1
3	あまり不安でない	2884	43.7
4	まったく不安を感じない	1261	19.1

Q33\_1\_8 現在の生活における不安／先行きに対する漠然とした不安感

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1878	28.4
2	少し不安に感じる	3073	46.5
3	あまり不安でない	1353	20.5
4	まったく不安を感じない	299	4.5

Q33\_2\_1 老後の生活における不安／老後の生活全般

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	2517	38.1
2	少し不安に感じる	3080	46.6
3	あまり不安でない	883	13.4
4	まったく不安を感じない	123	1.9

Q33\_2\_2 老後の生活における不安／ご自身の健康のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1941	29.4
2	少し不安に感じる	3323	50.3
3	あまり不安でない	1173	17.8
4	まったく不安を感じない	166	2.5

Q33\_2\_3 老後の生活における不安／家族の健康のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1981	30.0
2	少し不安に感じる	3392	51.4
3	あまり不安でない	1008	15.3
4	まったく不安を感じない	222	3.4

Q33\_2\_4 老後の生活における不安／老後の生活費のこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	2778	42.1
2	少し不安に感じる	2839	43.0
3	あまり不安でない	860	13.0
4	まったく不安を感じない	126	1.9

Q33\_2\_5 老後の生活における不安／将来の雇用が不安定なこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	2326	35.2
2	少し不安に感じる	2714	41.1
3	あまり不安でない	1267	19.2
4	まったく不安を感じない	296	4.5

Q33\_2\_6 老後の生活における不安／将来安心して住める住宅がないこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1160	17.6
2	少し不安に感じる	1846	28.0
3	あまり不安でない	2453	37.1
4	まったく不安を感じない	1144	17.3

Q33\_2\_7 老後の生活における不安／将来面倒をみてくれる人がいないこと

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	1507	22.8
2	少し不安に感じる	2543	38.5
3	あまり不安でない	2085	31.6
4	まったく不安を感じない	468	7.1

Q33\_2\_8 老後の生活における不安／先行きに対する漠然とした不安感

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	大変不安に感じる	2226	33.7
2	少し不安に感じる	3067	46.4
3	あまり不安でない	1082	16.4
4	まったく不安を感じない	228	3.5

Q34 あなたは「ライフプランニング」という言葉を知っていますか。

		回答数	%
全体		6603	100.0
1	知っている	3303	50.0
2	知らない	3300	50.0

Q34\_1 「ライフプランニング」という言葉を知っている方にお伺いします。「ライフプランセミナー」を受けたことが、ありますか。または受けて見たいと思いませんか。

		回答数	%
全体		3303	100.0
1	「ライフプランセミナー」を受けたことがある	417	12.6
2	「ライフプランセミナー」を受けてみたい	2886	87.4

Q34\_2\_1 「ライフプランセミナー」を受けた場所について

		回答数	%
全体		417	100.0
1	勤めている会社	195	46.8
2	金融機関	50	12.0
3	役所等の公的機関	23	5.5
4	その他	149	35.7

Q34\_2\_2 「ライフプランセミナー」を受けて、ライフプランの作成について

		回答数	%
全体		417	100.0
1	自分なりに作成している	120	28.8
2	作成したがその通りにはしていない	146	35.0
3	作成していない	151	36.2

資料6 企業年金に関するアンケート調査の  
集計結果分析



# 資料6 企業年金に関するアンケート調査の集計結果分析

## 1 はじめに

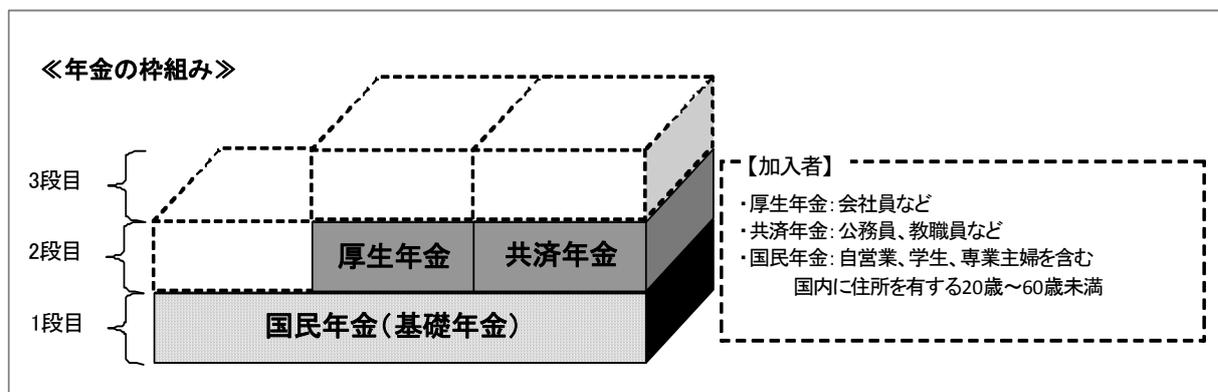
本稿は、アンケート調査の単純集計結果を基に分析を行ったものである。

主な調査結果としては、企業年金がない第2号被保険者は公的年金（国民年金、厚生年金）だけでは老後の生活を不安に感じており「自分で掛金を支払っても良いから企業年金のような年金制度に加入したい」と考えている人が、37.5%と比較的多かった。また、第1号被保険者の非正規雇用者についても老後の生活は国民年金だけでは不安と考えており「厚生年金に加入できれば加入したい」と考えている人の割合が、48.0%と多かった。

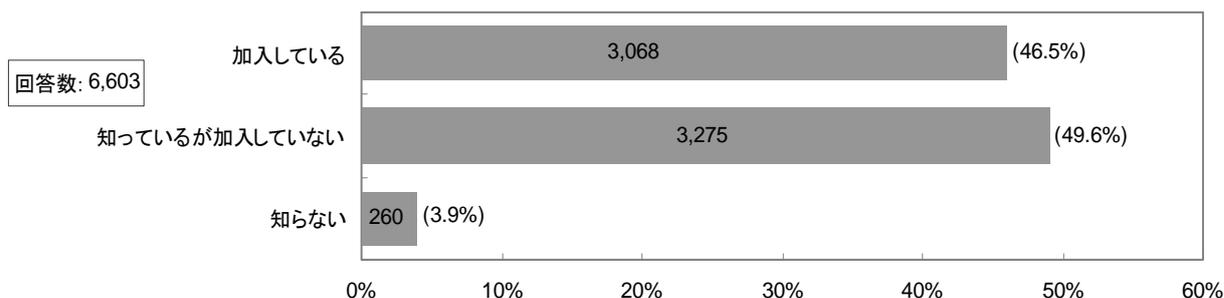
企業年金がない雇用者や自営業者は、ほとんどの人が老後は公的年金だけでは不安に感じており、何らかの年金制度にできれば加入したいと考えていることが浮き彫りとなった。企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障をどうすべきであるかについては、我が国においても重要な課題であり、既存制度の活用と伴に、これらの人々が自ら進んで加入するような税制優遇による新たな仕組み作りが必要かもしれない。

## 2 アンケート結果及びその分析

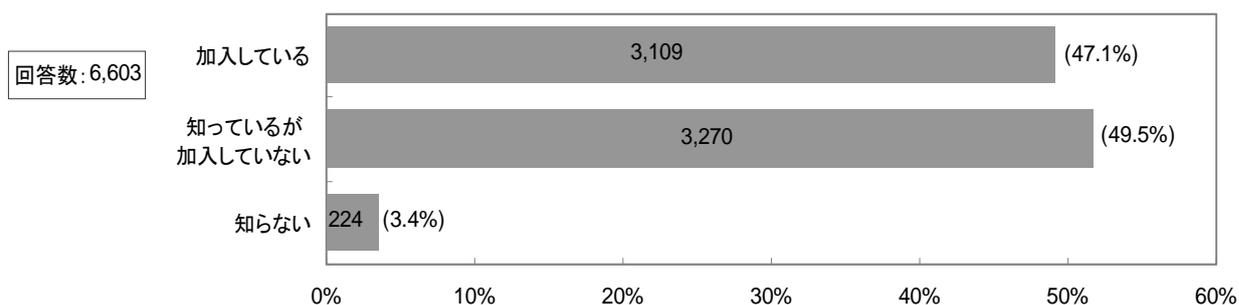
### 2.1 年金制度の加入状況について



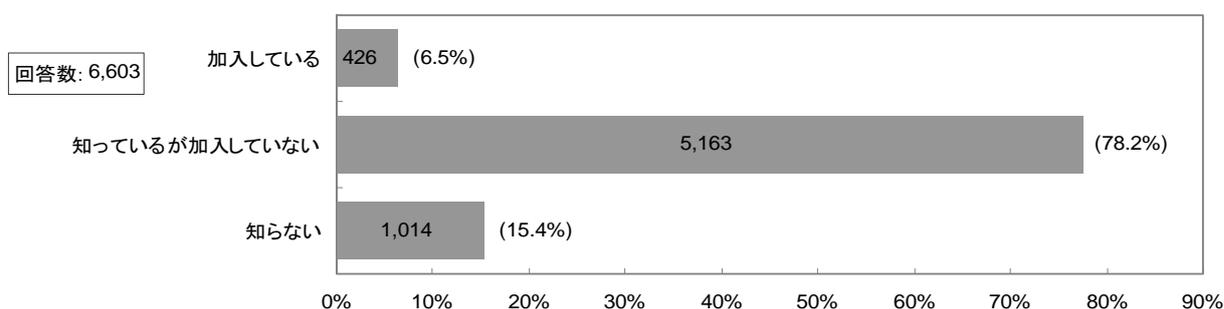
【SC1\_1】あなたは、国民年金に加入(国民年金第1号及び第3被保険者)していますか。(単一回答)



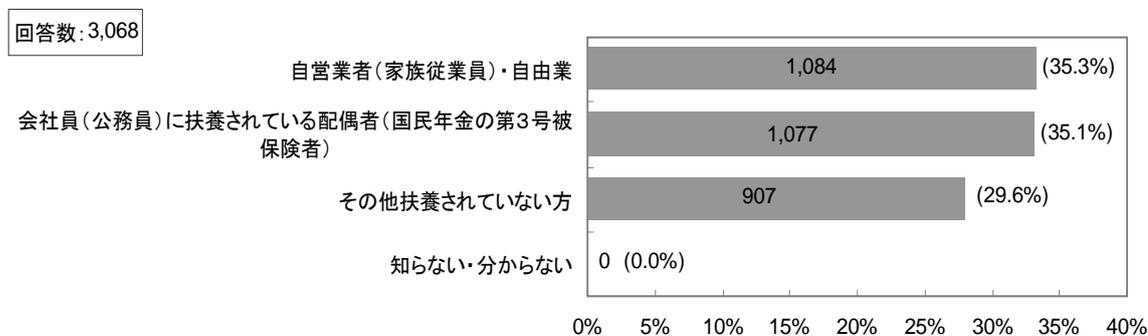
【SC1\_2】あなたは、厚生年金に加入していますか。(単一回答)



【SC1\_3】あなたは、共済年金(国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、私学学校教職員共済)に加入していますか。(単一回答)



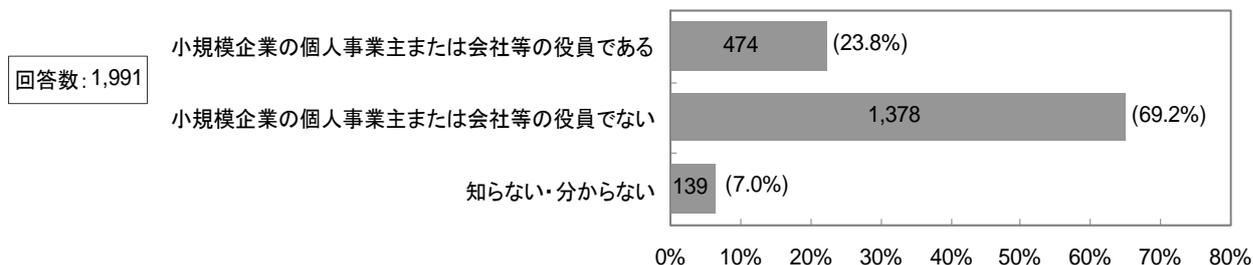
【SC2】あなたは、「国民年金」に加入(国民年金第1号及び第3号被保険者)していると答えですが、現在のあなたの状況はどれに該当しますか。(単一回答)



厚生労働省が発表している「平成 21 年度厚生年金保険・国民年金事業概況」<sup>1</sup>によると、国民年金の第 1 号被保険者は 1,985 万人 (28.9%)、第 2 号被保険者は 3,868 万人 (56.2%) (厚生年金保険 3,425 万人、共済組合 443 万人)、第 3 号被保険者は 1,021 万人 (14.9%) となっている。

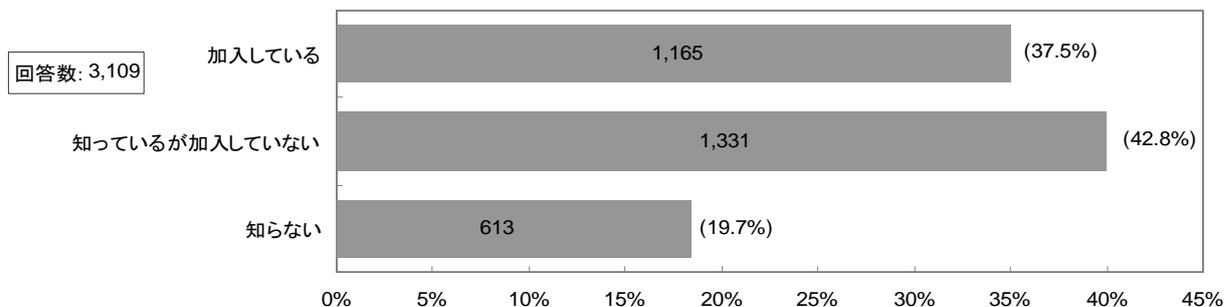
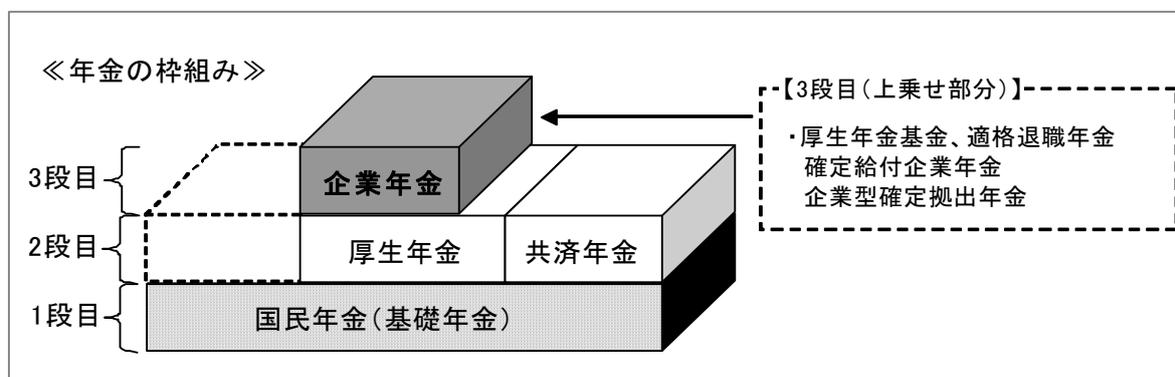
<sup>1</sup> 厚生労働省 統計情報 (<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/index.html>, 2011.2.24)

**【SC2\_1】あなたは、国民年金の第1号被保険者とお答えですが、小規模企業の個人事業主または会社等の役員に該当しますか。(単一回答)**



**【SC3\_1】あなたは、厚生年金に加入しているとお答えですが、企業年金に加入していますか。(単一回答)**

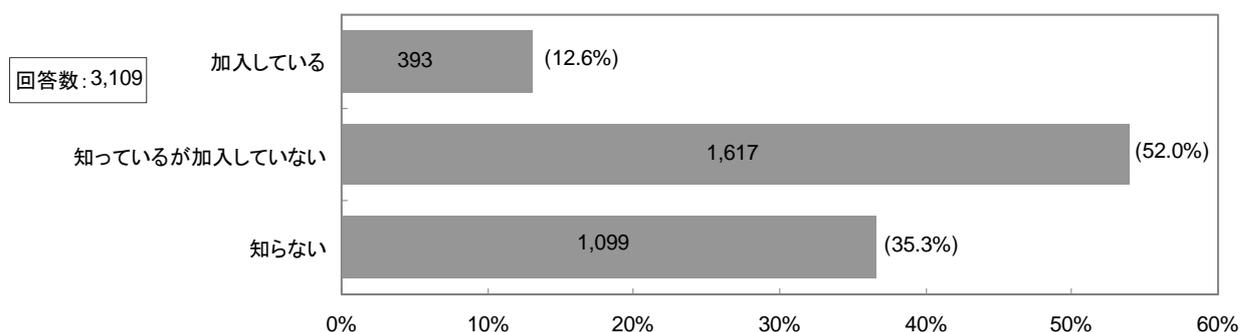
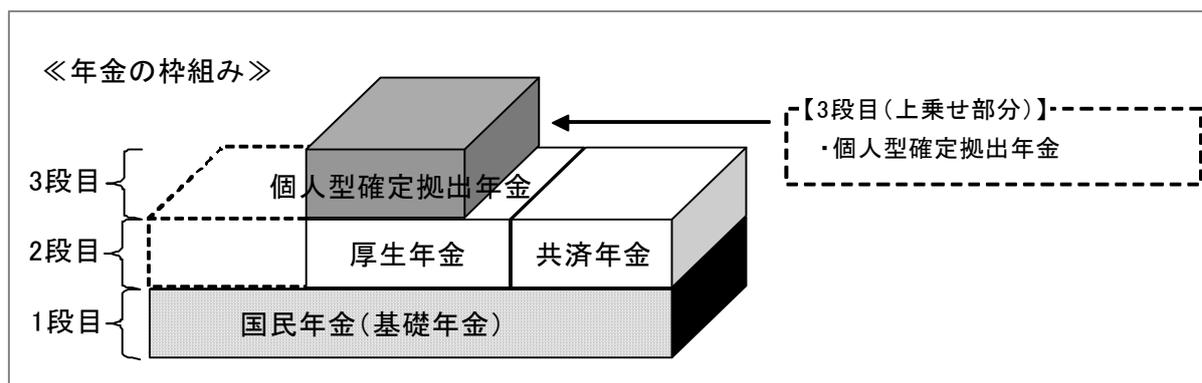
※企業年金とは、厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金を指す。



企業年金連合会の基礎資料<sup>2</sup>によると、平成21年度末の各企業年金の加入者は、厚生年金基金460万人、適格退職年金250万人、確定給付企業年金647万人、企業型確定拠出年金340万人の合計1,697万人で、厚生年金被保険者3,425万人のうち、約半数の49.5%がこれらの企業年金に加入している。

<sup>2</sup> 企業年金連合会編(2011)『企業年金に関する基礎資料』(平成22年12月),2頁.

【SC3\_2】あなたは、厚生年金に加入しているとお答えですが、個人型確定拠出年金に加入していますか。(単一回答)



厚生労働省の発表している「確定拠出年金の施行状況」<sup>3</sup>によると、平成22年11月末の個人型確定拠出年金の第2号被保険者の加入者数は78,076人で、第2号被保険者3,868万人の0.2%であり、企業年金加入者1,697万人と合わせて、厚生年金被保険者の49.8%が何らかの上乗せ年金に加入している状況である。逆に言うと、厚生年金被保険のうち、約半数が企業年金等の上乗せ年金に加入していないということでもある。アンケート結果では第2号被保険者の12.6%が個人型確定拠出年金に加入していると回答しているが、もしかしたら、一般の個人年金保険と間違えて回答している可能性もあると思われる。厚生年金基金は平成8年のピーク時1,883基金(1,087万人)から平成23年1月1日時点で600基金(454万人)<sup>4</sup>まで減少しており、その減少分の約4割弱が解散となっている。また、適格退職年金は平成24年3月末までの制度廃止が決まっており、平成13年度末で73,582件(917万人)が、平成22年9月末時点で12,714件(189万人)まで減少しているが、他の制度への移行が思うように進まず、その約4割が解約となっている状況でもある<sup>5</sup>。企業年金が減少していく中、自ら個人型確定拠出年金への加入等を考えていかなければならない状況であるが、実際には第2号被保険者の個人型確定拠出年金の加入者は約7.8万人と伸び悩んでいる状況である。

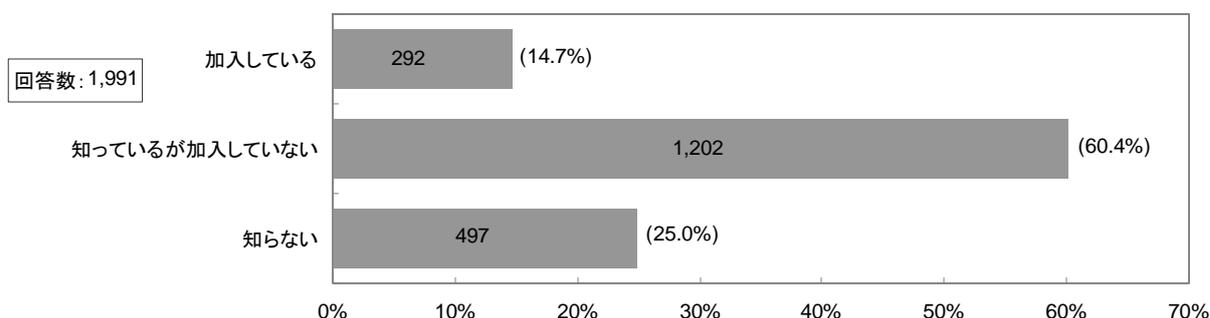
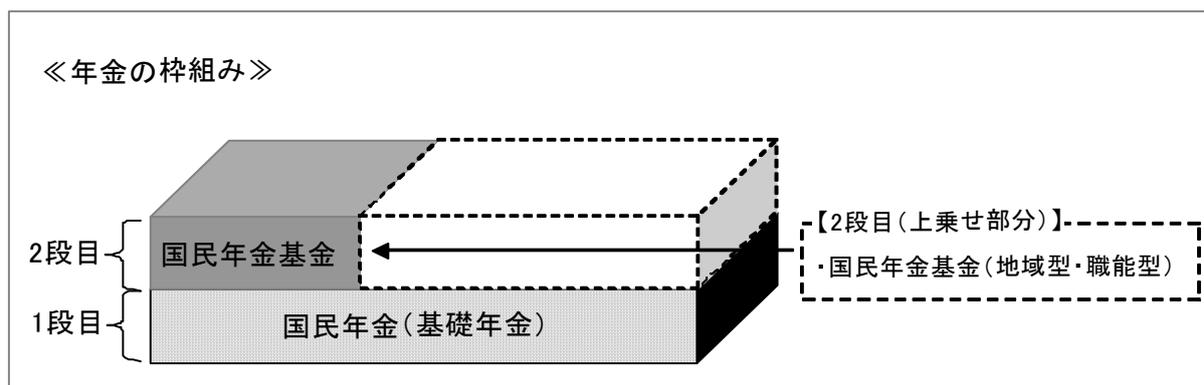
<sup>3</sup> 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況について」,

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/sekou.html>,2011.2.24).

<sup>4</sup> 企業年金連合会編(2011)「企業年金の現況」『企業年金』2011年2月号,65頁.

<sup>5</sup> 西村淳(2009)「企業年金制度の現状と課題」『Jurist』有斐閣2009.6.1, No.1379,15頁.

【SC4.2】あなたは、国民年金の第1号被保険者とお答えですが、国民年金基金（地域型、職能型）に加入していますか。（単一回答）

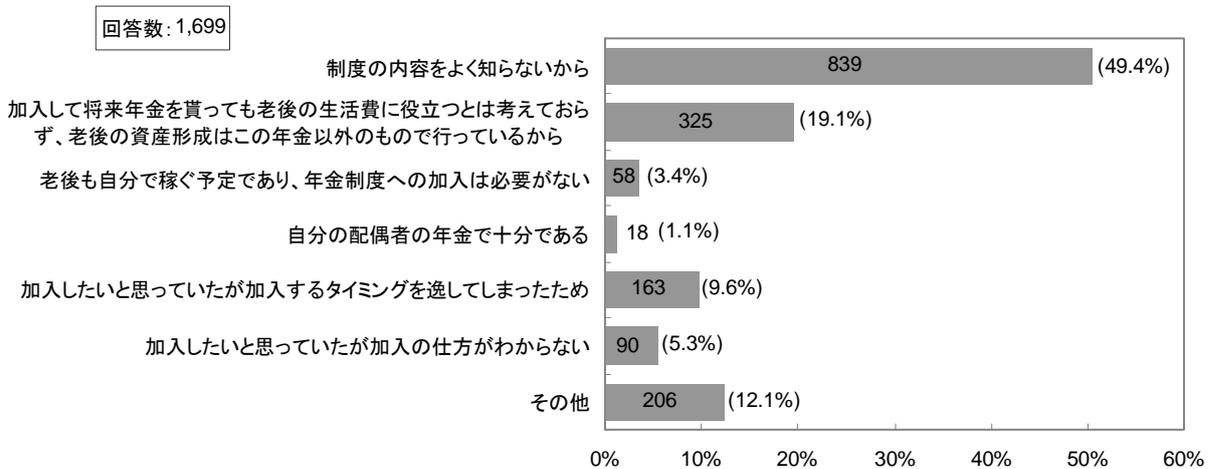


国民年金基金（地域型＋職能型）の加入員数は近年減少傾向にあり、平成21年度末で577,145人である<sup>6</sup>。平成21年度末の第1号被保険者数は1,951万人<sup>7</sup>であり、第1号被保険者の国民年金基金（地域型＋職能型）の加入率は約3%である。国民年金の免除者（全額および一部）は、平成21年度で582万人であり、この免除者を除いた第1号被保険者は1,369万人である。さらに、『平成20年国民年金被保険者実態調査』によれば、国民年金の完納者は794.5万人であり、国民年金基金に加入できる国民年金完納者794.5万人における国民年金基金の加入率は7.3%となる。アンケート結果ではこれより多い数値14.7%となっているが、もしかしたら、国民年金と間違えて回答している可能性もあると思われる。

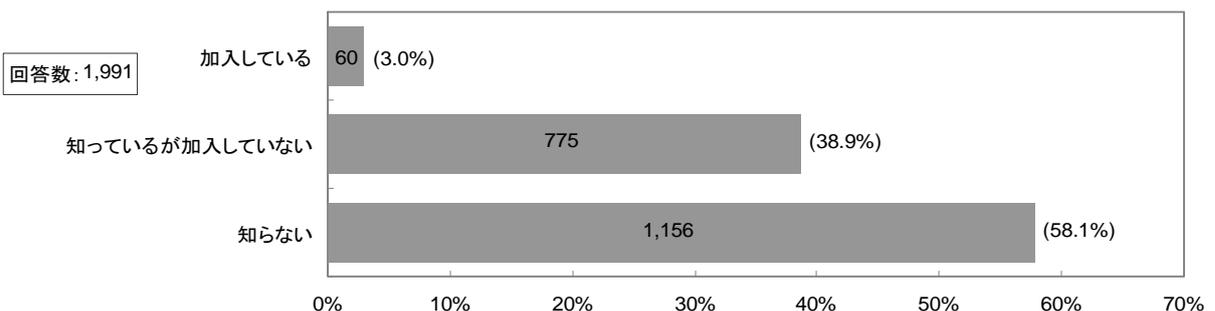
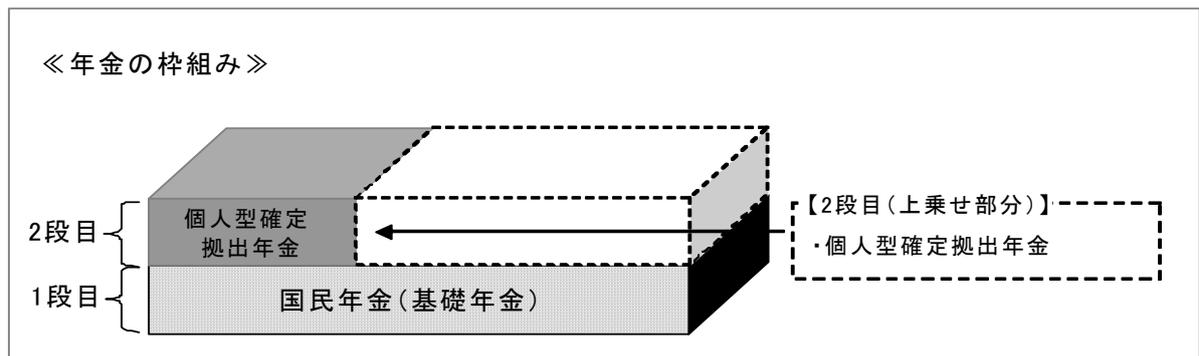
<sup>6</sup> 国民年金基金連合会「事業概況」（<http://www.npfa.or.jp/jigyo/index.html>2011,2011.2.23）。国民年金基金の加入員数は、H15年度末で789,178人であったが、その後減少し、H16年度末で751,306人、H17年度末で726,748人、H18年度末で692,713人、H19年度末で648,415人、H20年度末で614,784人となっている。

<sup>7</sup> 厚生労働省 統計情報「厚生年金保険・国民年金事業の概況」より抜粋、任意加入者は除いた人数である。（<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/index.html>,2011,2011.2.23）。

【Q14\_3】あなたは、国民年金の第1号被保険者で、国民年金基金(地域型、職能型)には加入していないと お答えですが、国民年金基金(地域型、職能型)に加入していない理由はなぜですか。(単一回答)



【SC4\_3】あなたは、国民年金の第1号被保険者とお答えですが、個人型確定拠出年金に加入していますか。(単一回答)

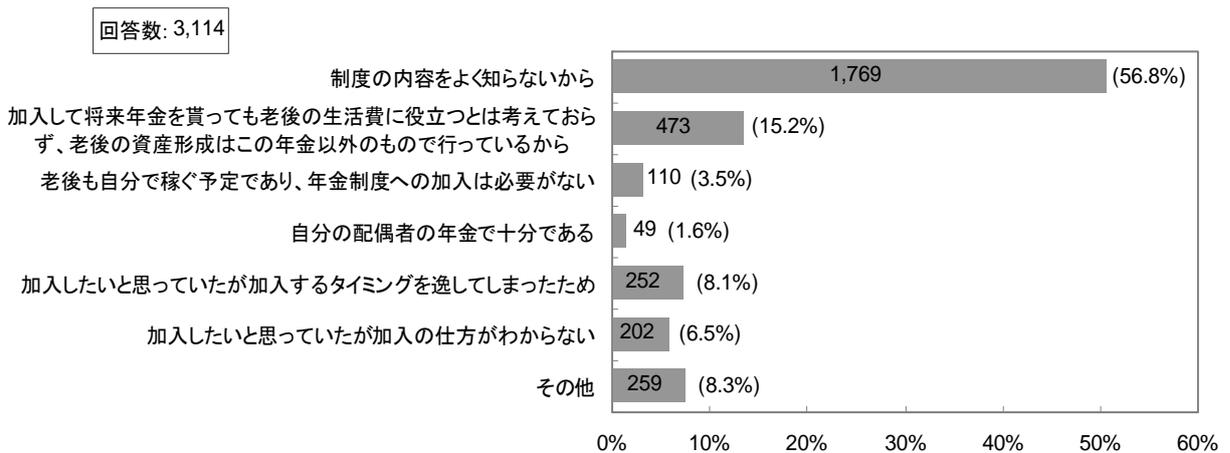


厚生労働省の発表している「確定拠出年金の施行状況」<sup>8</sup>によると、平成22年11月末の個人型確定拠出年金の第1号被保険者の加入者数は42,941人で、第1号被保険者1,985万人の0.2%である。これは、個人型確定拠出年金の第2号被保険者の加入者数78,076人よりも少ない数値である。両方合わせても、個人型確定拠出年金の加入者数は121,017

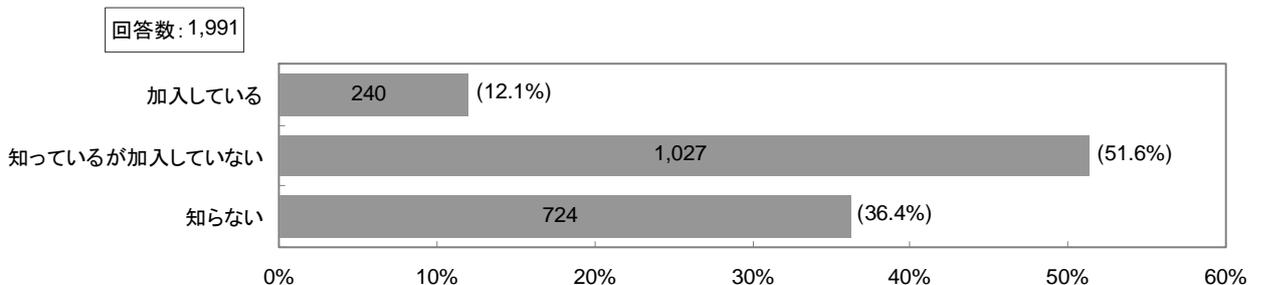
<sup>8</sup> 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況について」より抜粋  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/sekou.html>, 2011.2.24).

人であり、企業型確定拠出年金の加入者数の 3,663 千人<sup>9</sup>と比べても非常に小さい数値に留まっている。アンケート結果では第 1 号被保険者の 3.0%が個人型確定拠出年金に加入していると回答しているが、もしかしたら、一般の個人年金保険と間違えて回答している可能性もあると思われる。

**【Q14\_4】あなたは、国民年金の第 1 号被保険者あるいは第 2 号被保険者で企業年金に加入していない方で、個人型確定拠出年金には加入していないとお答えですが、その理由は何ですか。(単一回答)**



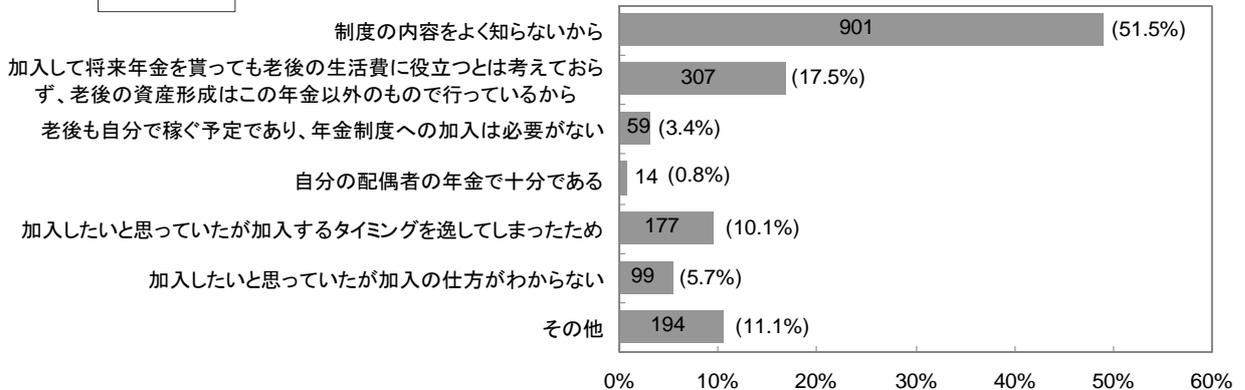
**【Q11\_1】あなたは、国民年金の第 1 号被保険者とお答えですが、付加年金に加入していますか。(単一回答)**



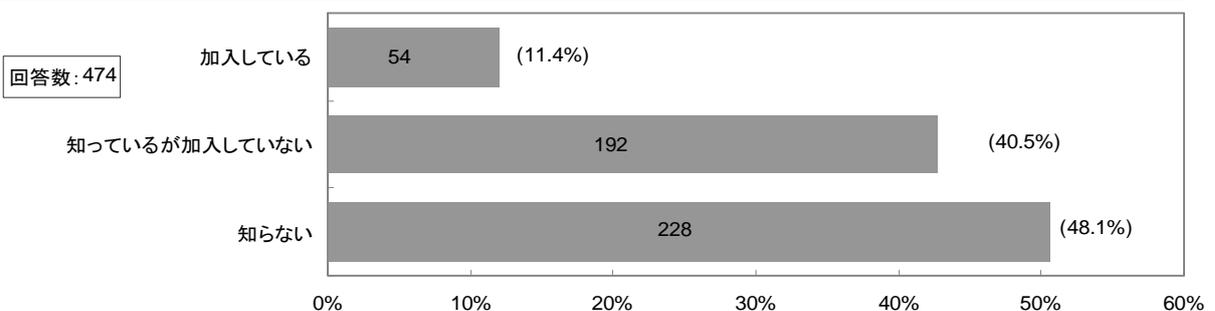
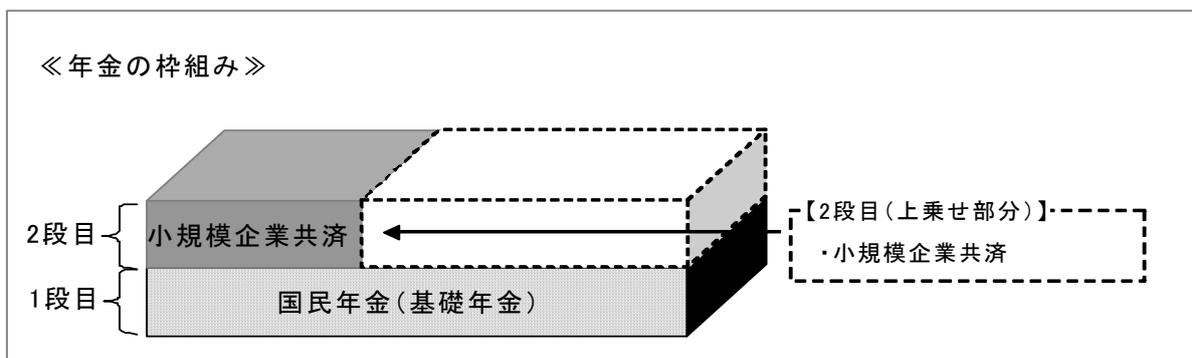
<sup>9</sup> 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況について」より抜粋 (<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/sekou.html>, 2011.2.24).

**【Q14.2】 あなたは、国民年金の第 1 号被保険者で付加年金に加入していないとお答えですが、付加年金に 加入していない理由はなぜですか。(単一回答)**

回答数: 1,751



**【SC4.1】 あなたは、国民年金の第 1 号被保険者でかつ小規模企業の個人事業主または会社等の役員等とお答えですが、小規模企業共済に加入していますか。(単一回答)**

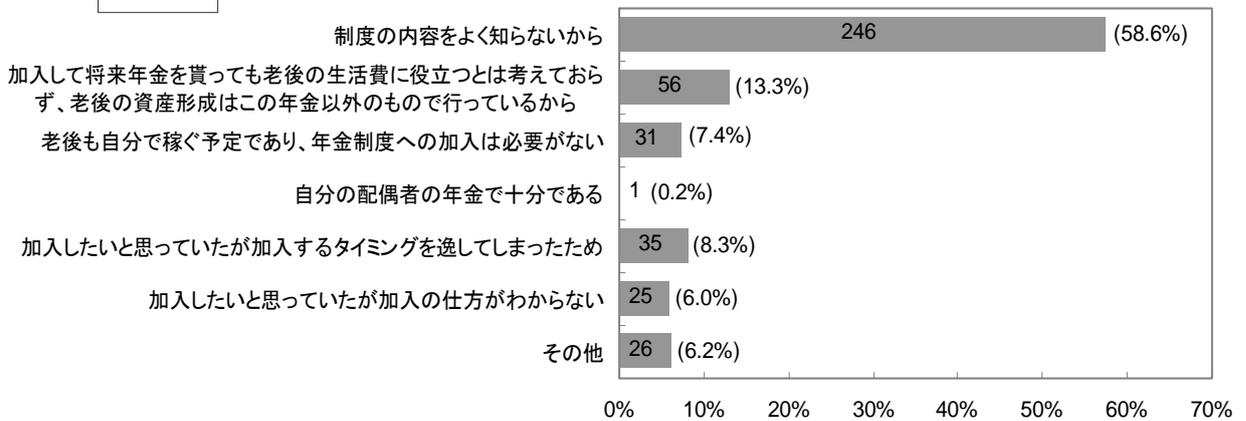


企業年金連合会の基礎資料<sup>10</sup>によると、平成 21 年度の小規模企業共済の加入者数は 159 万件である。

<sup>10</sup> 企業年金連合会編 (2011) 『企業年金に関する基礎資料』(平成 22 年 12 月) ,245 頁より抜粋

**【Q14\_1】あなたは、国民年金の第1号被保険者で小規模企業の個人事業主または役員で、小規模企業共済制度には加入していないとお答えですが、加入していない理由はなぜですか。(単一回答)**

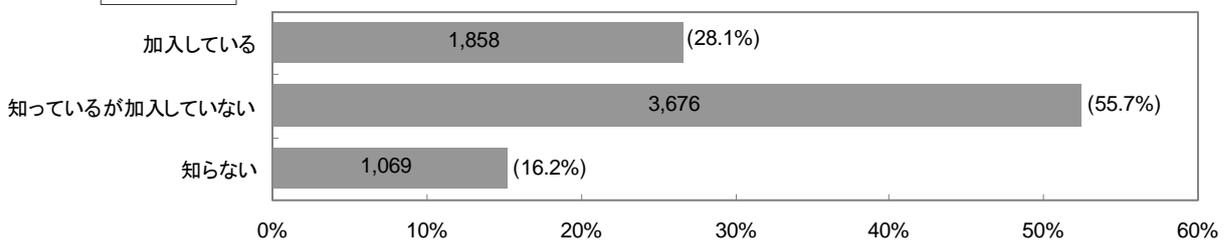
回答数: 420



第1号被保険者のうち、国民年金の上乗せ年金で任意で加入ができる「国民年金基金、個人型確定拠出年金、付加年金、小規模企業共済」に加入していない人に対して、その理由を、Q14\_1からQ14\_4でそれぞれ聞いたところ、一番多かったのは、「制度の内容をよく知らないから」であり、国民年金基金で49.4%、個人型確定拠出年金で56.8%、付加年金で51.5%、小規模企業共済で58.6%と、それぞれ約半数近い回答であった。詳細なヒアリング調査をしないと正確にはわからないが、加入していないのは、それぞれの制度の周知が十分に行われていないのも一因ではないかと思われる。

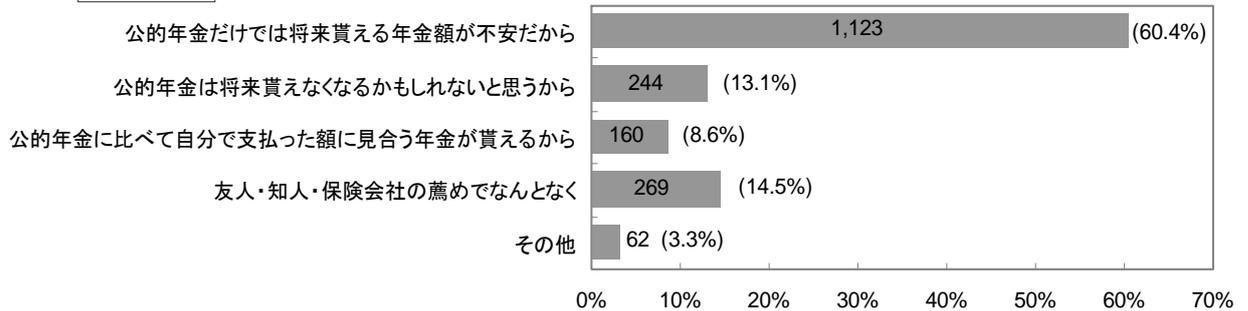
**【Q11\_2】あなたは、個人年金保険(生命保険会社等)を知っているかまたは加入していますか。(単一回答)**

回答数: 6,603



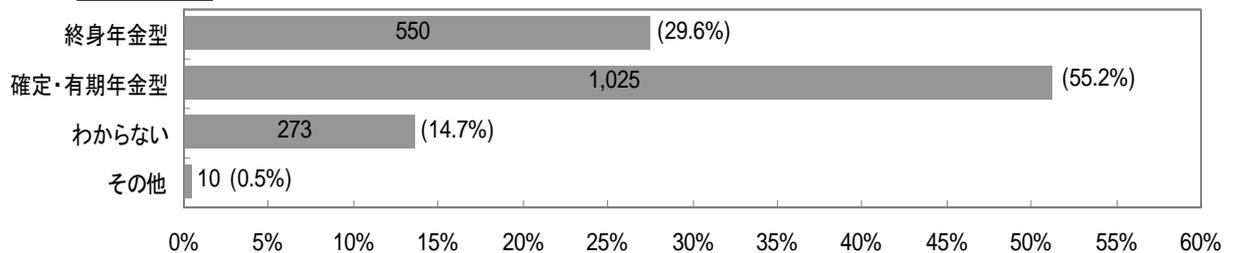
**【Q16】あなたが個人年金保険(生命保険会社等)に加入している理由はなぜですか。(単一回答)**

回答数: 1,858



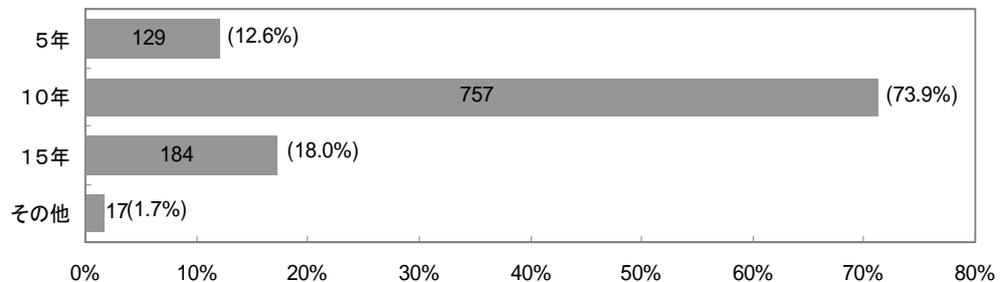
**【Q17】あなたが加入している個人年金保険(生命保険会社等)はどのようなものですか。(単一回答)**

回答数: 1,858



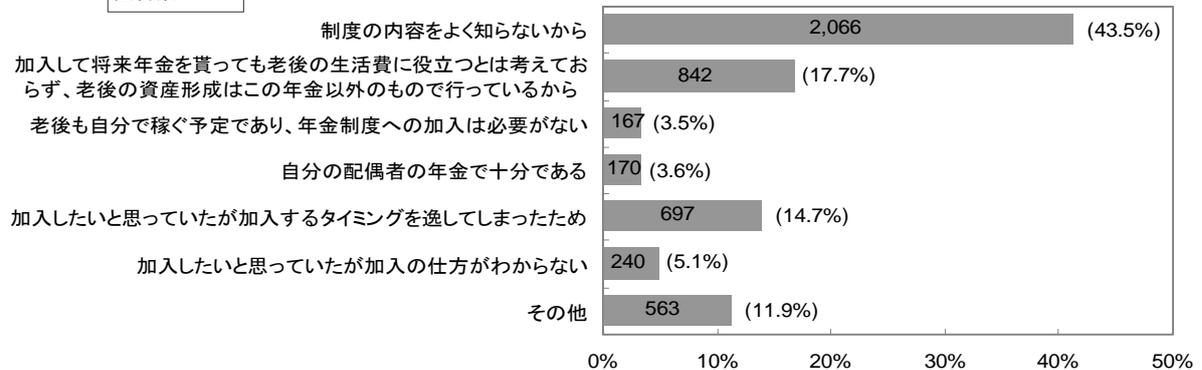
**【Q17\_1】あなたが加入している個人年金保険(生命保険会社等)の支給期間は何年ですか。(複数回答)**

回答数: 1,025



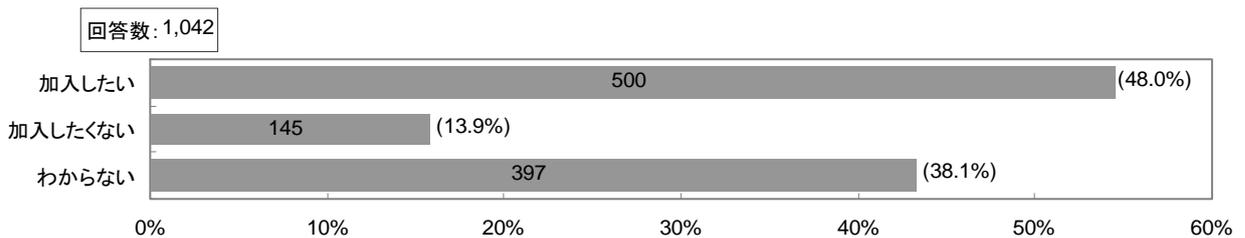
**【Q14.5】あなたが個人年金保険(生命保険会社等)に加入していない理由はなぜですか。(単一回答)**

回答数: 4,745

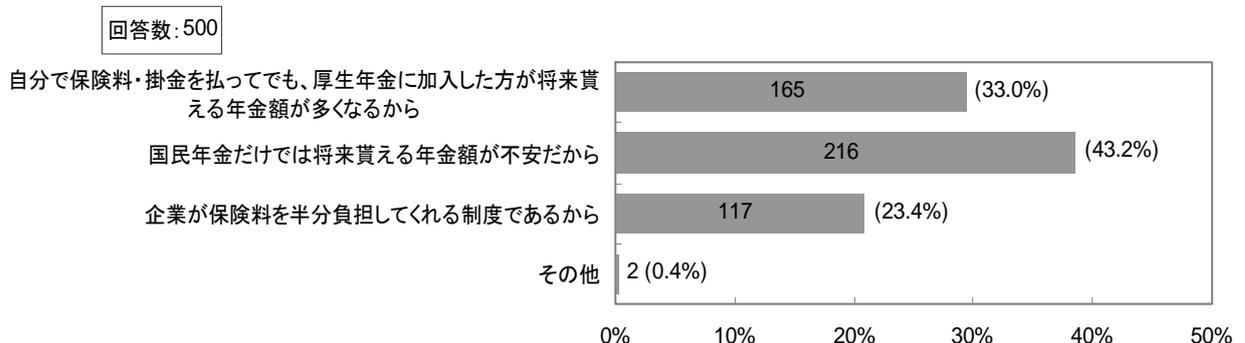


回答者全員のうち、Q11\_2 で個人年金保険に加入している人は 28.1%と、約 3 割弱を占める状況であった。Q16 で加入している理由としては、「公的年金だけでは将来貰える年金額が不安だから」という理由が 60.4%を占めている。公的年金の上乗せの年金制度である「国民年金基金、付加年金、個人型確定拠出年金等」などよりも、個人年金保険に加入している率が高いのではないかとと思われる。しかし、加入している個人年金保険の状況を見ると、Q17 で約半数の 55.2%が確定（有期）年金型で、その内訳は、Q17\_1 で 10 年の商品が 73.9%と多い状況であった。一方、終身年金型は 29.6%に留まっており、日本の平均余命が男性 79.59 歳、女性 86.44 歳<sup>11</sup>である現況において、10 年の確定（有期）年金では短いのではないかとと思われる。やはり、老後保障という観点から見れば、終身年金が望ましいだろう。第 1 号被保険者であれば国民年金基金の A 型や B 型という終身年金型があり<sup>12</sup>、個人年金保険と比べても、掛金の全額（年間で 816 千円まで）が社会保険料控除となり、個人年金保険の掛金が年間 5 万円までしか生命保険料控除とならないことと比較しても、税制上の優遇措置が大きく有利ではないかと思われるが、その商品性が十分に周知、理解されていないという結果なのではないかと思われる。

**【Q12】あなたは、現在お勤めで厚生年金または共済年金に加入されていないとお答えですが、もし、あなたが、厚生年金（共済年金）に加入できるとしたら、加入したいと思いますか。（単一回答）**



**【Q12\_1】 Q12 で「加入したい」とお答えですが、厚生年金に「加入したい」理由はなぜですか。（単一回答）**



<sup>11</sup> 厚生労働省「平成 21 年簡易生命表の概況について」

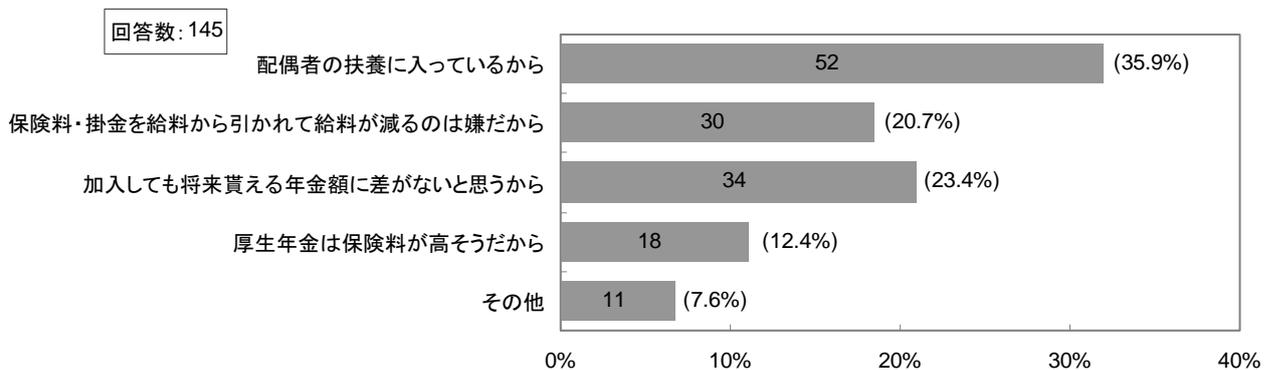
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/index.html>, 2011.2.24).

<sup>12</sup> 国民年金基金連合会「年金の種類」より抜粋。国民年金基金には、終身年金の A 型と B 型、確定年金の I ~ V 型があり、掛金額の上限は月額 68 千円である。

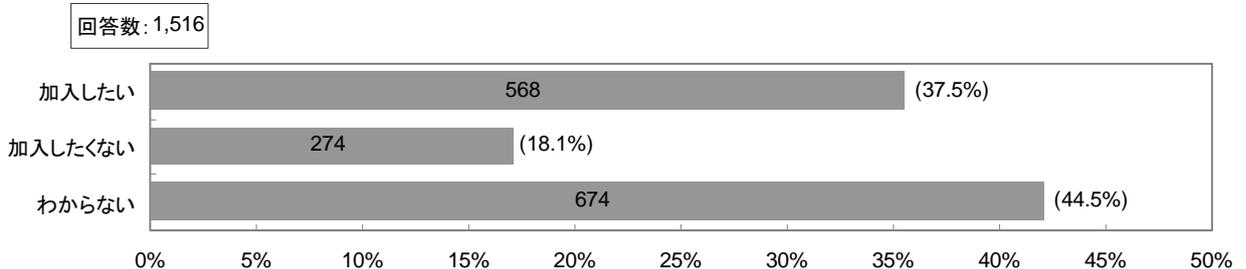
([http://www.npfa.or.jp/about/system/type\\_n.html](http://www.npfa.or.jp/about/system/type_n.html), 2011.2.24).

被用者で厚生年金、共済年金に加入していない人(国民年金第1号被保険者)に対して、Q12で厚生年金に加入したいかどうか聞いたところ、約半数近くの48.0%の人が「加入したい」と考えていることがわかった。Q12\_1で理由としては「国民年金だけでは将来貰える年金額が不安だから」とする回答が43.2%と多かった。

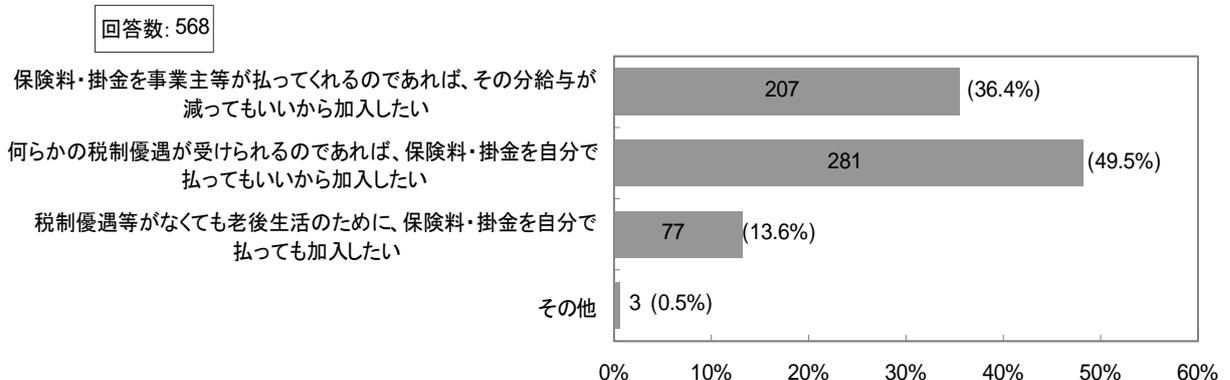
**【Q12\_2】 Q12で「加入したくない」とお答えですが、厚生年金に「加入したくない」理由はなぜですか(単一回答)**



**【Q13】 あなたは、厚生年金の加入者で、かつ企業年金には加入していないとお答えですが、もし、公的年金の上乗せとなるような企業年金に加入できるとしたら加入したいですか。(単一回答)**



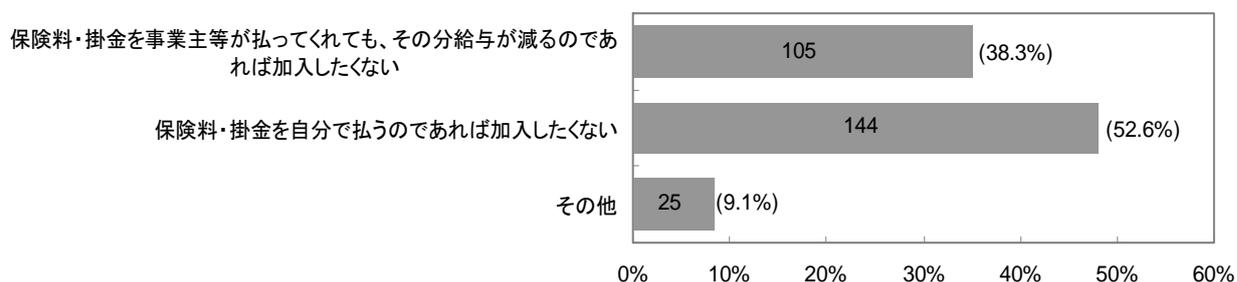
**【Q13\_1】 Q13で「加入したい」とお答えですが、企業年金に「加入したい」理由はなぜですか。(単一回答)**



厚生年金の加入者で、かつ企業年金に加入していない人に対して、Q13で厚生年金に上乘せされるような企業年金に加入したいかどうかを聞いたところ、37.5%の人が「加入したい」と考えており、Q13\_1では、さらにそのうちの約半数の49.5%が、「税制優遇が受けられるのであれば自分で保険料を払っても良いから加入したい」と考えていることがわかった。

**【Q13\_2】 Q13で「加入したくない」とお答えですが、企業年金に「加入したくない」理由はなぜですか。(単一回答)**

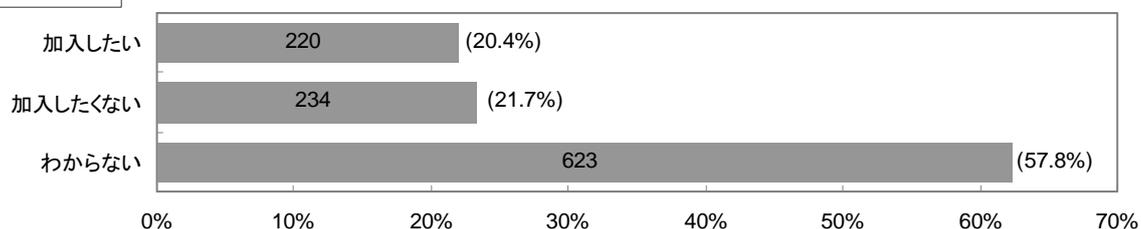
回答数: 274



一方、企業年金に加入していない人の18.1%は、企業年金には「加入したくない」と考えており、Q13\_2でその理由としては「保険料を自分で払うのであれば加入したくない」という回答が約半数の52.6%であった。自ら進んで加入したくなるような何らかのインセンティブが必要であろう。

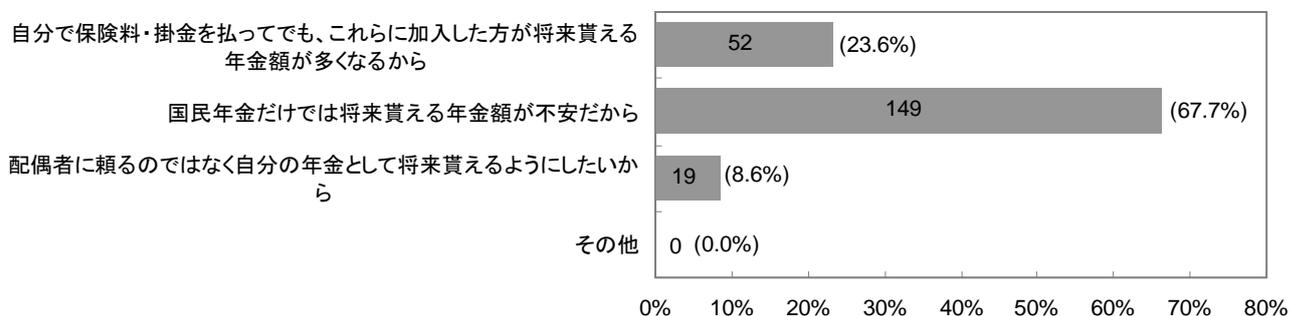
**【Q15】 あなたは、国民年金の第3号被保険者とお答えですが、もし、国民年金基金または個人型確定拠出年金に自分で保険料・掛金を払って加入できるとしたら加入したいと思いますか。(単一回答)**

回答数: 1,077



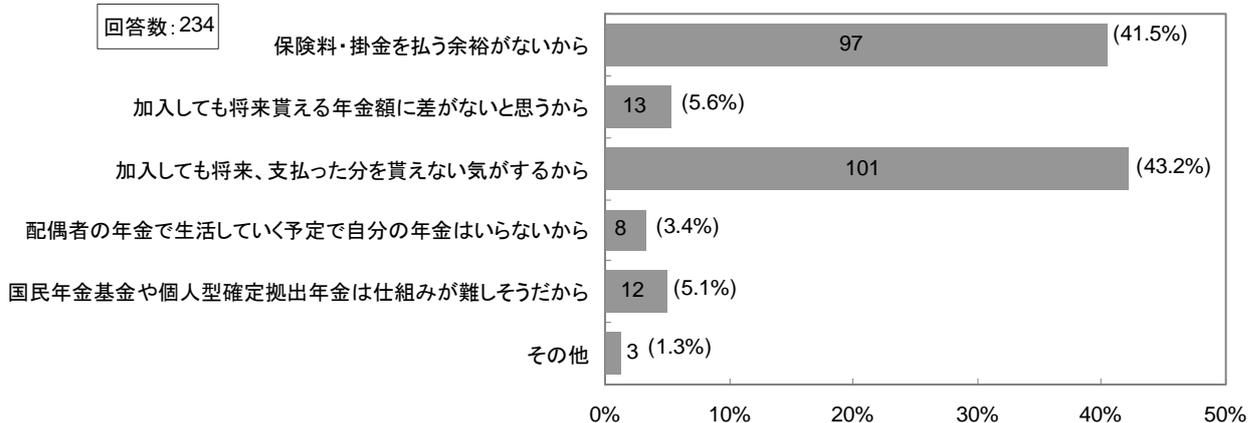
**【Q15\_1】 Q15 で「加入したい」とお答えですが、国民年金基金または個人型確定拠出年金に「加入したい」理由はなぜですか。(単一回答)**

回答数: 220



**【Q15\_2】 Q15 で「加入したくない」とお答えですが、国民年金基金または個人型確定拠出年金に「加入したくない」理由はなぜですか。(単一回答)**

回答数: 234

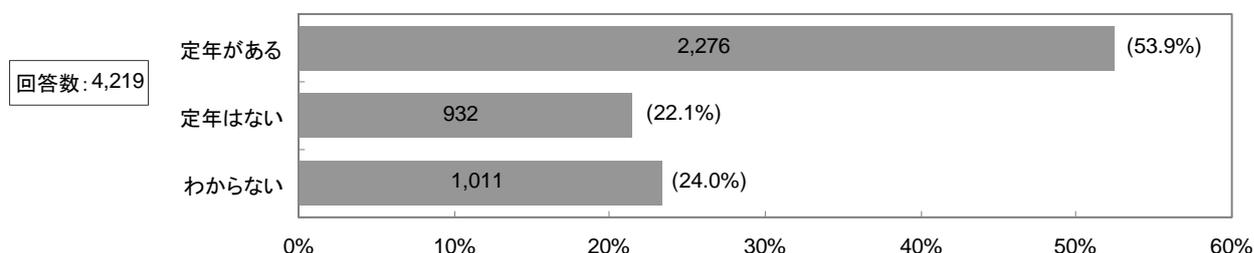


Q15 では、第 3 号被保険者は第 1 号被保険者の被用者や第 2 号被保険者と違って、自分で保険料を払ってまで国民年金の上乗せ年金制度に「加入したい」と考えている人の割合は 20.4%と低い結果であった。一方、「加入したくない」も 21.7%であり、「わからない」とする回答が 57.8%と多かった。これは、それぞれの制度の仕組みについて十分に理解されていないとともに、老後の生活費は配偶者の年金等を当てにしているため、国民年金の上乗せ年金制度への加入意欲は低いのではないかと考えられる。

## 2.2 退職後の生活について

### 【Q6】会社にお勤めの方(注4)について、現在のお勤め先で定年がありますか。(単一回答)

(注4) F6:「職業」でNo.1～7及びNo.13の被用者



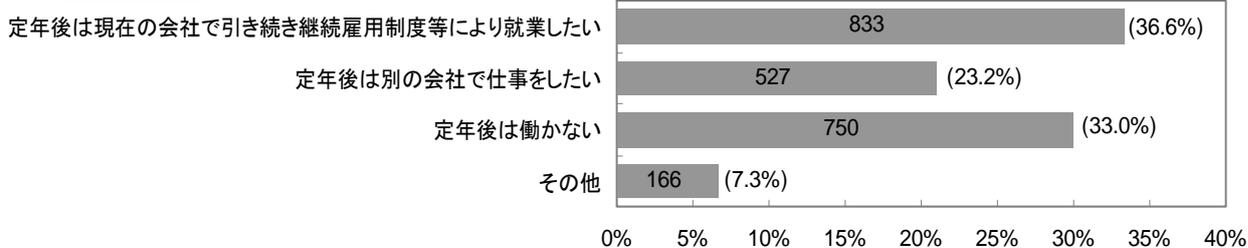
### 【Q6\_1】Q6で、定年があるとお答えですが、定年年齢は何歳ですか。(単一回答)

No.	定年年齢	回答数	%
1	54歳未満定年	7	0.3
2	55歳定年	56	2.5
3	56～59歳定年	15	0.7
4	60歳定年	1,828	80.3
5	61～64歳定年	53	2.3
6	65歳定年	300	13.2
7	66歳以上定年	17	0.7

回答数: 2,276

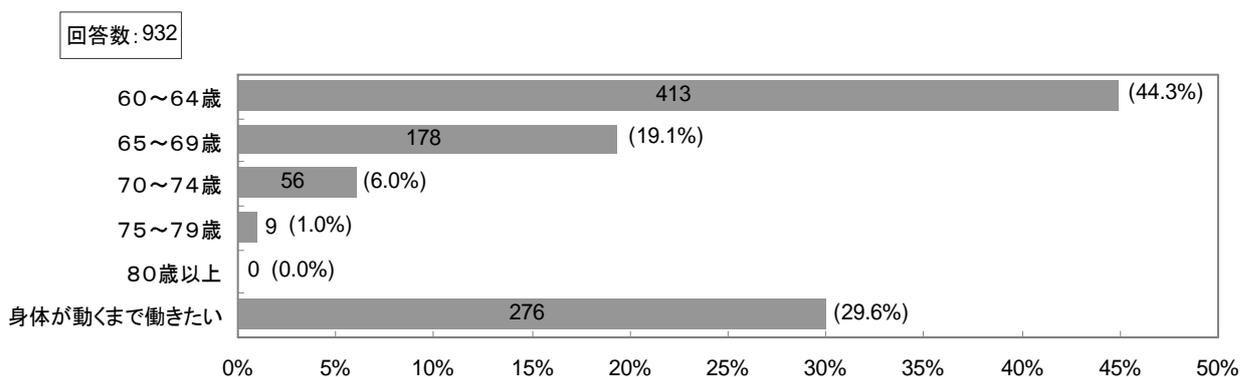
### 【Q7】Q6で、定年があるとお答えですが、定年後はどのようにしたいと考えていますか。(単一回答)

回答数: 2,276



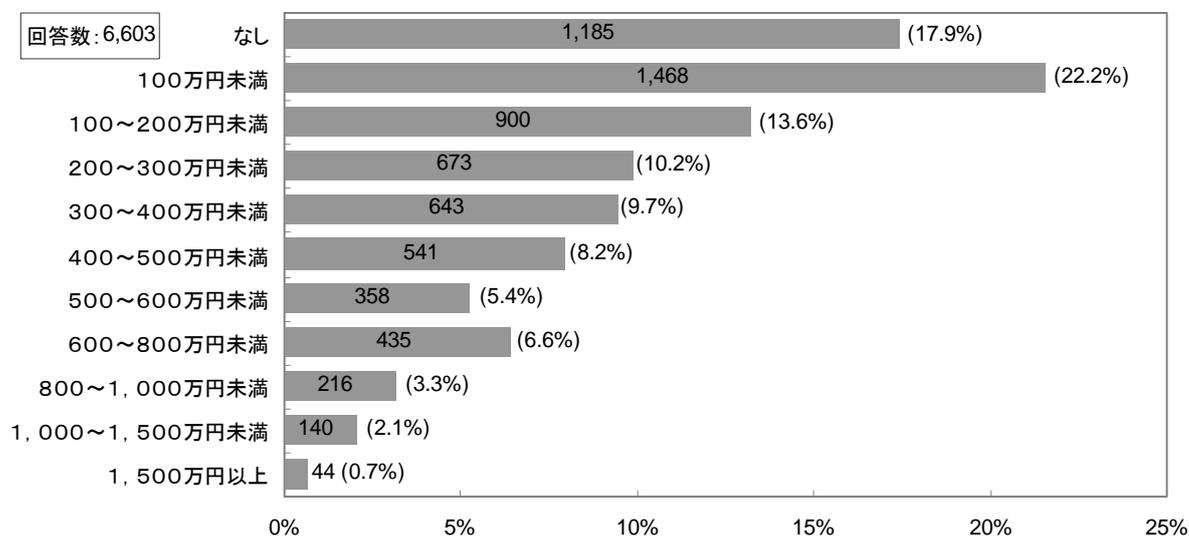
Q6で被用者に対して勤めている会社に定年があるかどうか聞いたところ、約半数以上の人の会社で定年があり、Q6\_1で65歳以上70歳未満の定年の会社も多少はあるものの、80.3%の会社で60歳定年であった。Q7では、定年後は同じ会社で働きたいとする人が36.6%で、別の会社で働きたいとする人が23.2%で、合わせて59.8%の人が何らかの就労を継続したいと考えている。

【Q8】 Q6 で、定年がないとお答えですが、何歳まで働きたいとお考えですか。(単一回答)

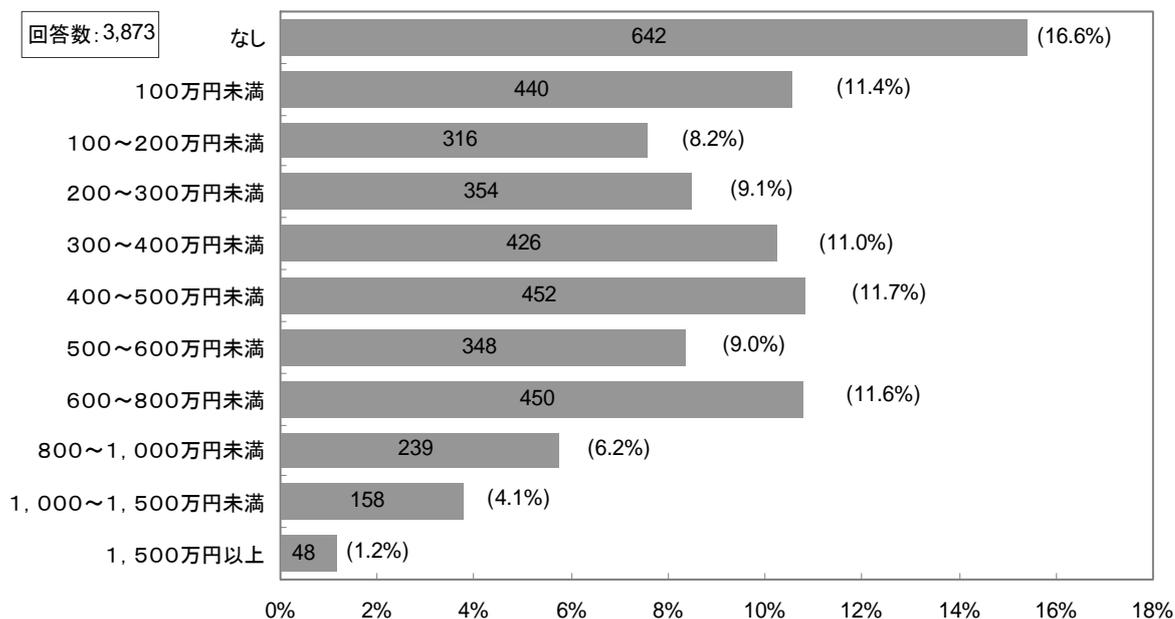


Q8 で定年がない被用者に対して何歳まで働き続けたいか聞いたところ、64歳までとする人が44.3%、69歳までが19.1%、身体が動くまでとする人が29.6%であり、少なくとも公的年金が支給される65歳までは働きたいと考えている人が多いのではないかと思われる。

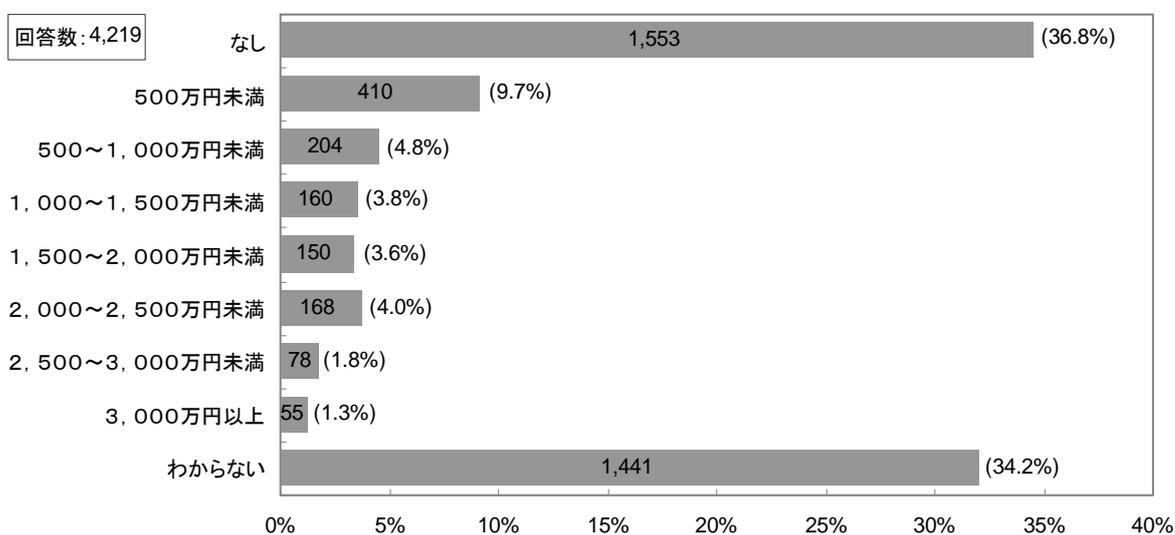
【Q9\_1】 あなたの過去1年間の収入(税込)はいくらですか。(単一回答)



**【Q9\_2】 あなたに配偶者がいる場合、あなたの配偶者の過去1年間の収入(税込)はいくらですか。(単一回答)**

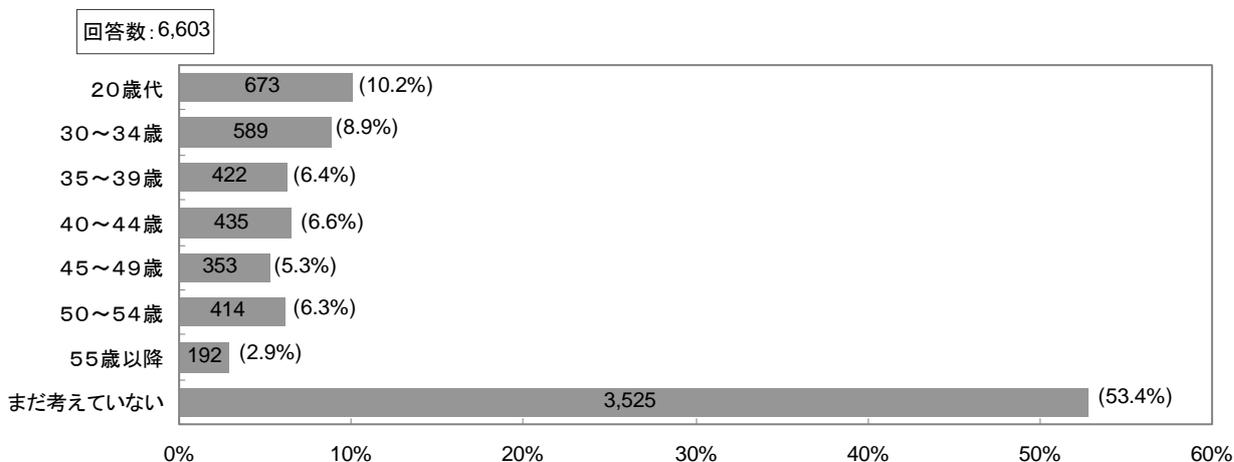


**【Q10】 あなたの会社には退職金がありますか。ある場合は、あなたの今の会社で定年まで働いたとしたら、いくら貰えますか。企業年金等がある場合はそれらの金額も含めてお答えください。(単一回答)**



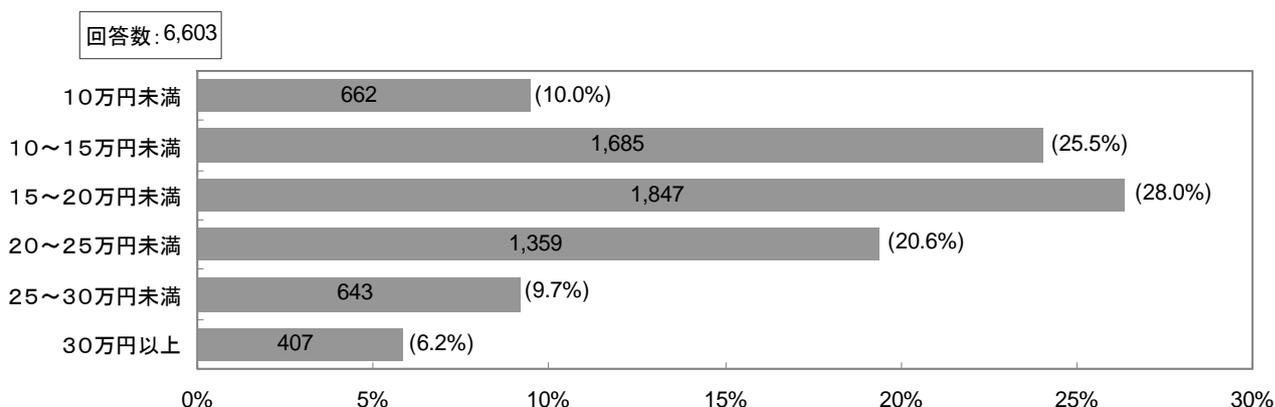
Q10で被用者について、退職金の有無及び金額を聞いたところ、退職金が「ない」という回答が36.8%と、全体の約3割強を占める状況であった。また、「わからない」という回答も34.2%で、これも全体の約3割強を占める状況であり、退職金制度があったとしても金額を知らない人が多いのではないと思われる。

**【Q18】 あなたは 65 歳以降の収入設計について考えていますか。また、考えている人は考えはじめたのはいつ頃からですか。(単一回答)**



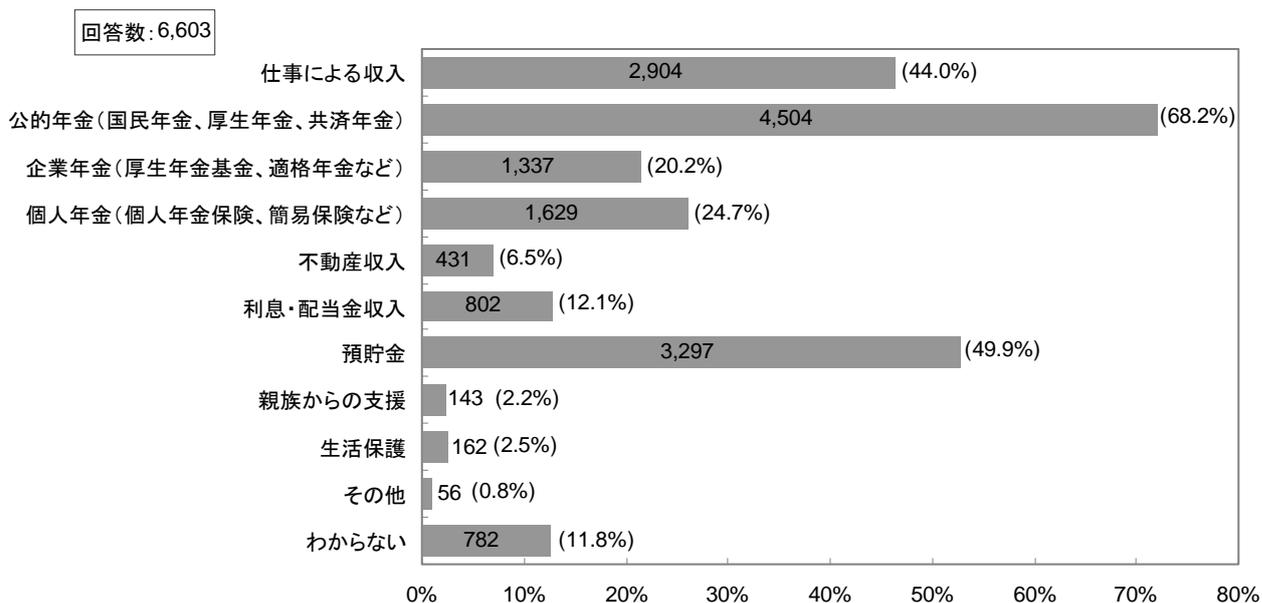
Q18 で全体の約半数の 53.4%の人が、自分の老後生活について「考えていない」という回答である。企業では定年退職間際の正社員には、「ライフプランセミナー」と称する退職後の生活設計セミナーを実施しているところが多いが、若年齢層に対して、定年退職に向けての資産形成セミナーを実施している企業は少ないと思われる。また、非正規雇用者や自営業者はこのような老後に向けた生活設計セミナーを受ける機会も少ないと思われる。公的年金の給付適正化や支給開始年齢の段階的引き上げが実施されていく中、若い頃から自分で老後の資産形成を行って行くことがますます重要になってこよう。そのためには、国民に対して老後の生活設計を考える機会を与えることが大切ではないであろうか。

**【Q19】 65 歳以降、あなたの世帯の1か月の生活費<sup>13</sup>(扶養・住宅ローン支払・医療・教養・娯楽費などを含む)はどのくらいだと思いますか。(単一回答)**



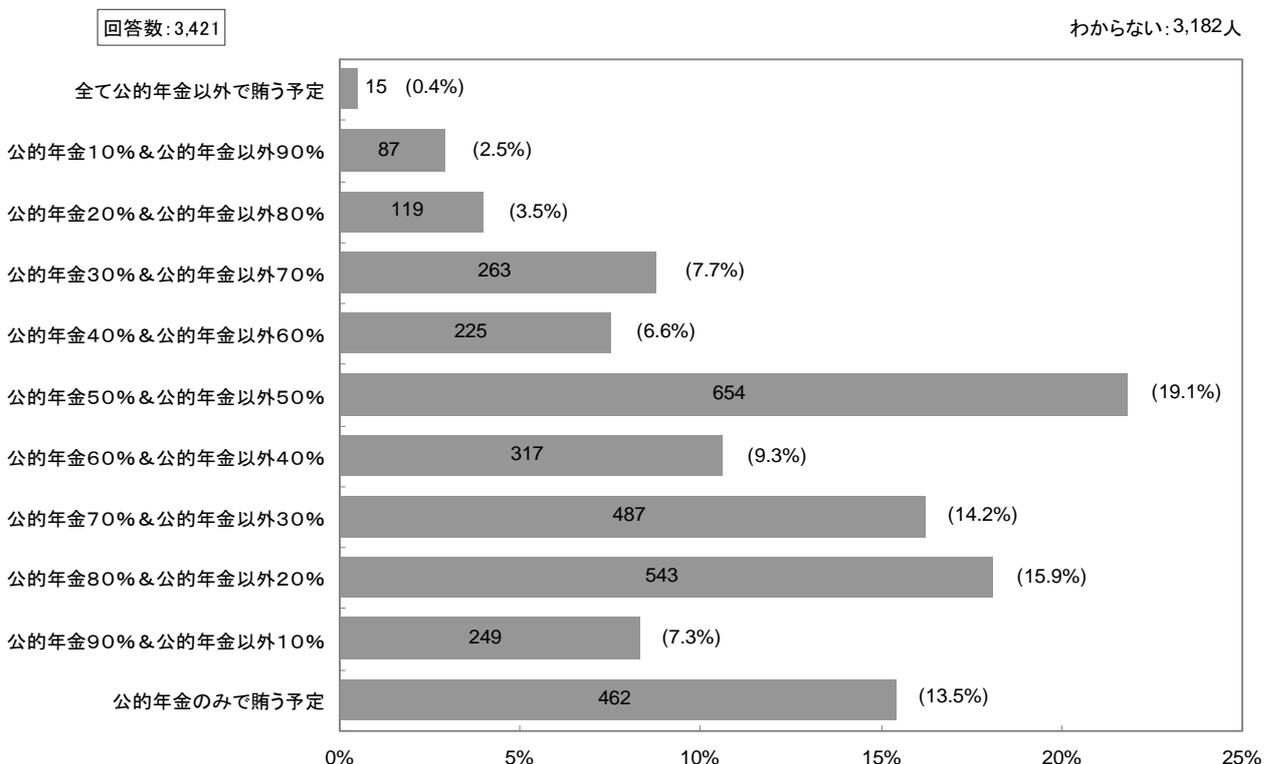
<sup>13</sup> 生命保険文化センターによる調査では、老後の最低日常生活費で約 23.2 万円、ゆとりのある老後生活費で約 38.3 万円となっている。(http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeseconomy/oldage/7.html,2011.2.24).

**【Q20】 65歳以降、あなたはどのようにして生計を立てようとお考えですか。あなたに配偶者がいる場合は配偶者と合わせてお答えください。（複数回答）**



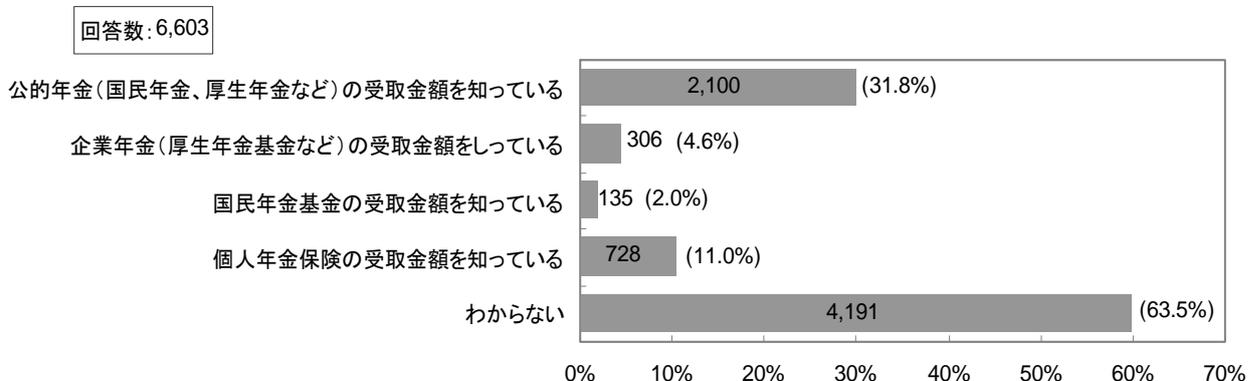
Q20で老後の所得については、約半数以上が「公的年金」(68.2%)と「預貯金」(49.9%)で賄おうとしている。一方、「企業年金」に頼るのは20.2%であり、「個人年金」に頼る方が24.7%と高い結果となっている。ここでも、企業年金よりも個人年金に頼る傾向が見られる。しかし、前述したように個人年金保険の加入実態は、確定(有期)年金型が多く、しかも10年の商品が多く、平均寿命が延びる中、老後所得保障としては十分とは言えないと思われる。近年、企業年金が減少傾向にあるが、公的年金を補完すべき企業年金を推進していくためには、さらなる税制優遇による新たな企業年金の推進策が必要であろう。また、個人が老後所得保障のために自ら進んで加入するようなインセンティブを持った、公的年金を補完するための新たな個人税制優遇の仕組み作りも必要と考えられる。

**【Q21】 65歳以降、あなたの世帯の生活費のうち、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)で賄う割合と公的年金以外のもので賄う割合はどのくらいですか。(単一回答)**



Q21で65歳以降の生活費のうち50%以上を公的年金で賄おうとしている人は、回答者3,421人のうち79.3%であり、約8割弱の人は公的年金で賄おうとしている。また、公的年金のみで賄おうとしている人も回答者のうち13.5%であった。一方、「わからない」とした回答が3,182人おり、これは全体の48.1%であり、約半数弱の人がまだ老後の生活費をどのようにして賄うかを考えていないということである。Q18でも老後生活の収入設計を考えていない人が半数以上おり、老後生活を考える機会が必要と思われる。

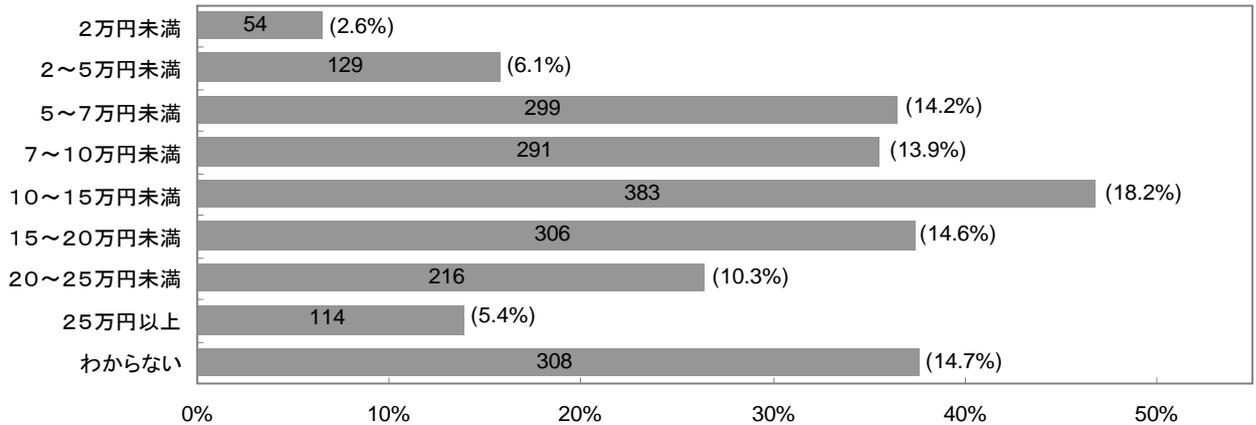
**【Q22】 あなたの世帯(あなたに配偶者がいる場合は配偶者との合計額)が将来受け取る次の年金額は、月額でおよそどのくらいか知っていますか。知っているものを選んでください。(複数回答)**



Q22で将来受取る年金額のおよその金額を、全体の63.5%が「わからない」と回答している状況である。老後生活設計には、まず将来の年金額の把握が必要であろう。

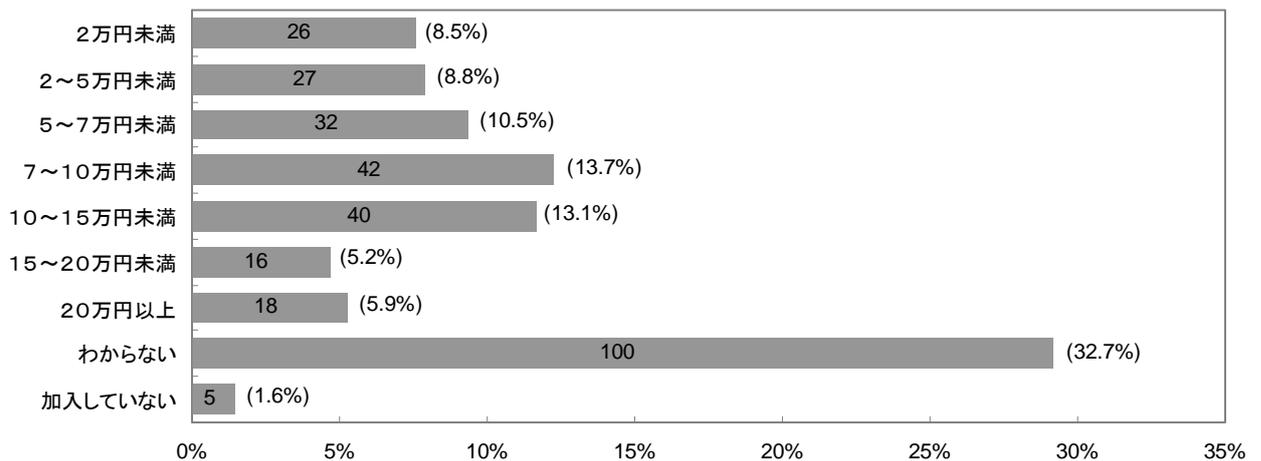
【Q22\_1】 あなたの世帯が将来受取る、公的年金の金額はどのくらいの金額ですか。(単一回答)

回答数: 2,100



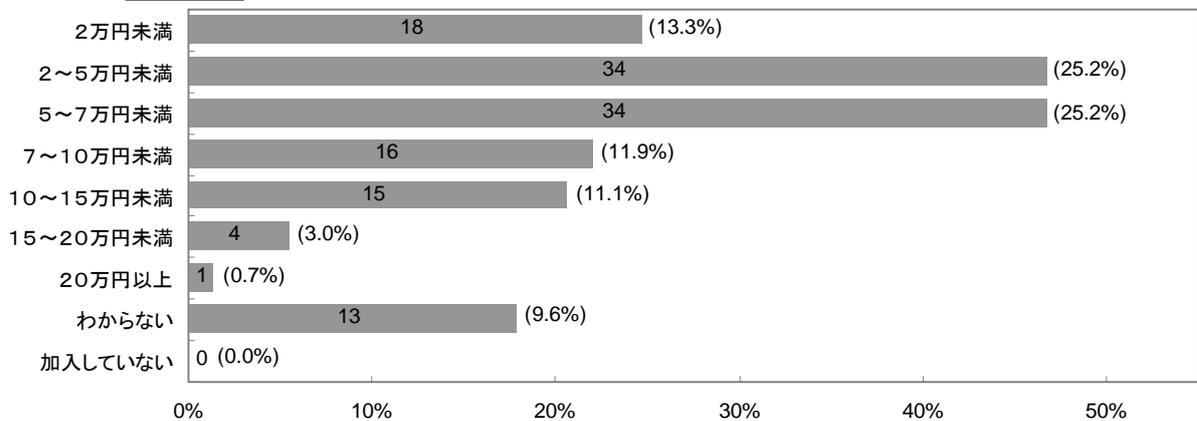
【Q22\_2】 あなたの世帯が将来受取る、企業年金の金額はどのくらいですか。(単一回答)

回答数: 306



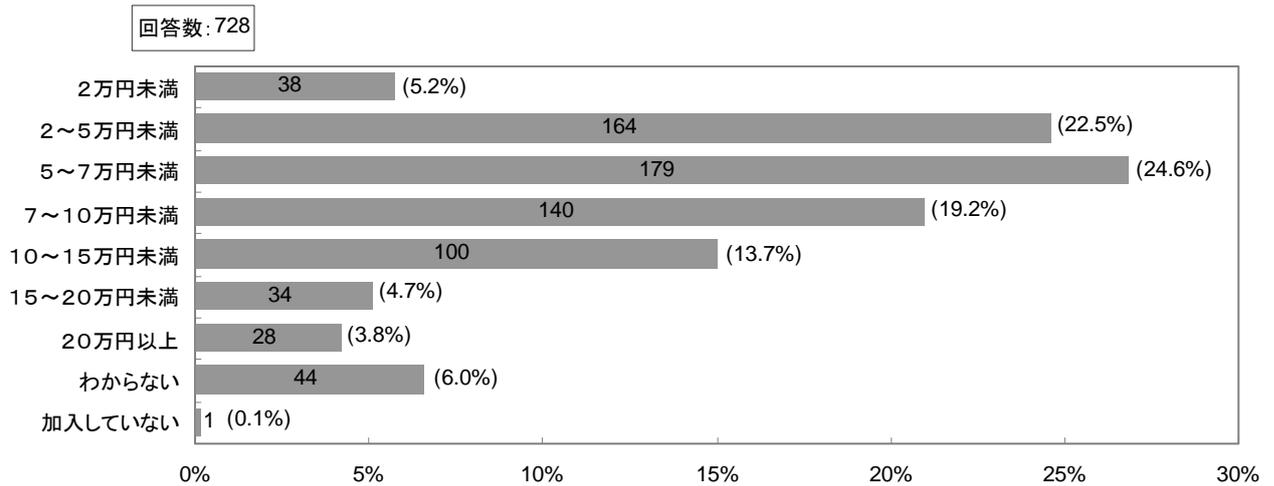
【Q22\_3】 あなたの世帯が将来受取る、国民年金基金の金額はどのくらいですか。(単一回答)

回答数: 135

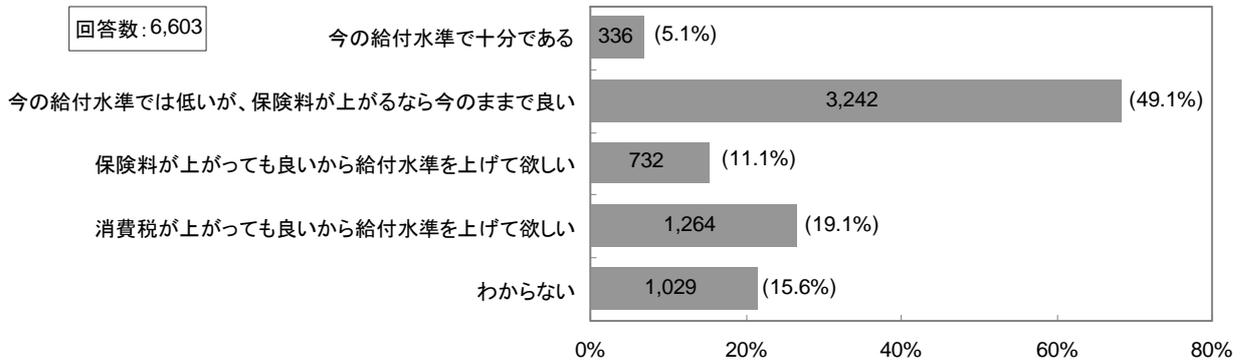


Q22で「将来受取る年金額がおよそいくらかわかる」としながらも、「具体的にいくらかわからない」としているのは、Q22\_1の国民年金で14.7%、Q22\_2の企業年金で32.7%、Q22\_3の国民年金基金で9.6%であり、企業年金の「わからない」の割合が高い一方、国民年金基金は低い状況である。これは、企業年金には公的年金のような「ねんきん定期便」がないためであり、国民年金基金については加入年齢と掛金額により受取金額が決まっているため、受取金額が十分理解されているのではないかと思われる。

**【Q22\_4】 あなたの世帯が将来受取る、個人年金保険の金額はどのくらいですか。(単一回答)**

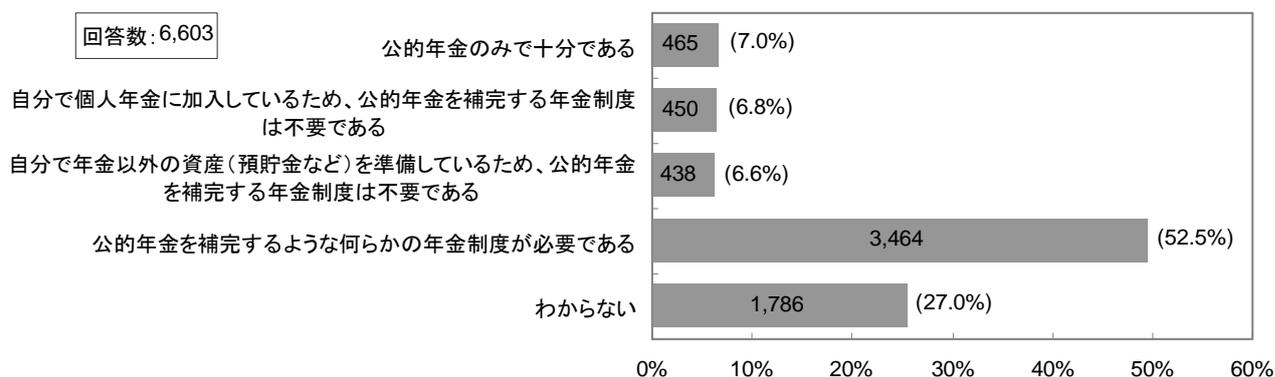


**【Q27】 あなたは、現在の公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)の給付水準をどう思いますか。(単一回答)**



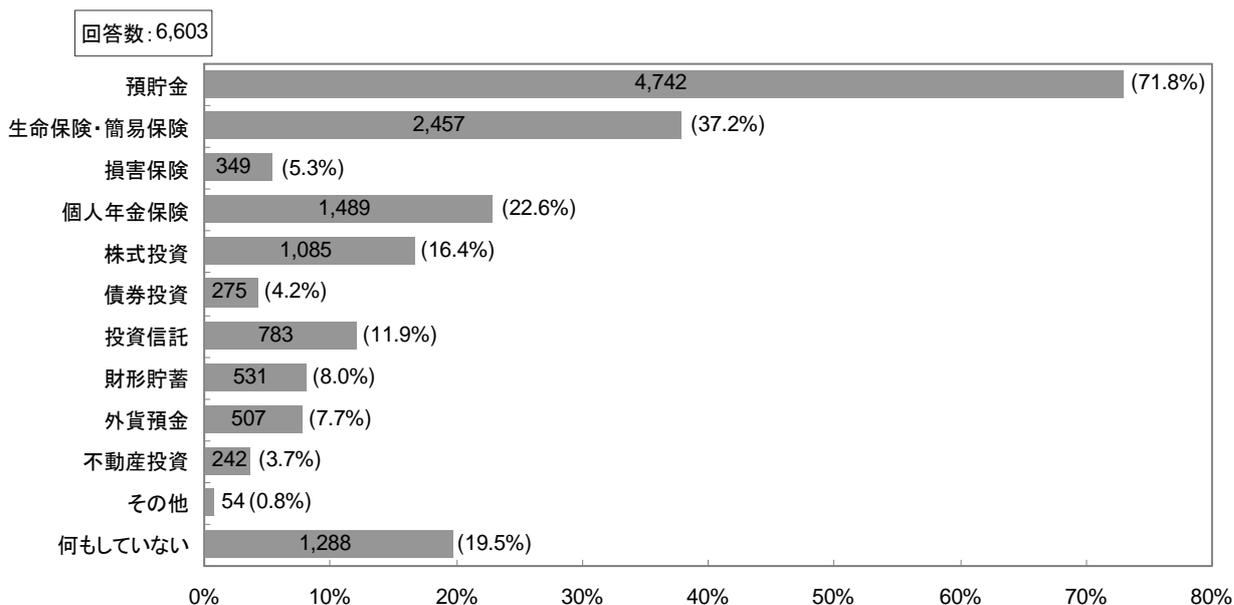
Q27で全体の約半数49.1%の人は、公的年金の給付水準が十分でないと考えながらも、保険料が上がるなら今のままの給付水準でも良いと考えている状況であった。一方、保険料または消費税が上がっても良いから給付水準を上げて欲しいと考えている人は30.2%に留まった。

**【Q28】あなたは、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)に上乗せする企業年金は必要だと思いますか。(単一回答)**



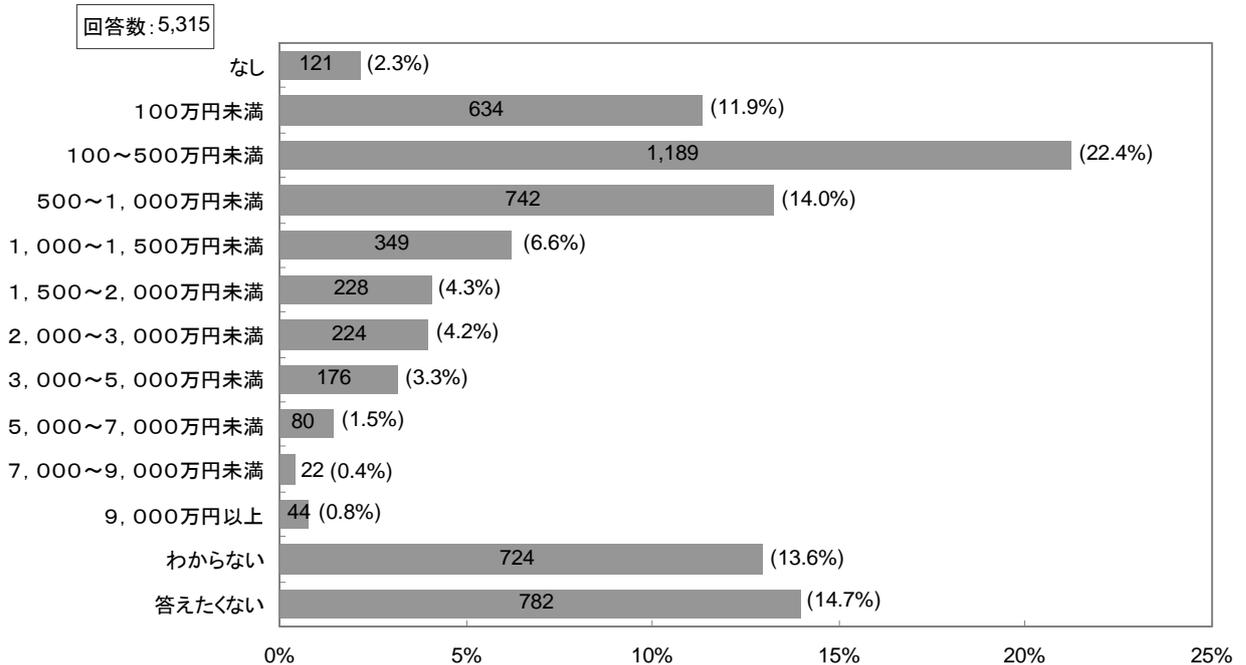
Q28 で実に半数強の 52.5%の人が、公的年金を補完するような何らかの年金制度が必要であると考えている。

**【Q29】現在、老後の生計資金のため、どのような方法で資産形成をしていますか。(複数回答)**

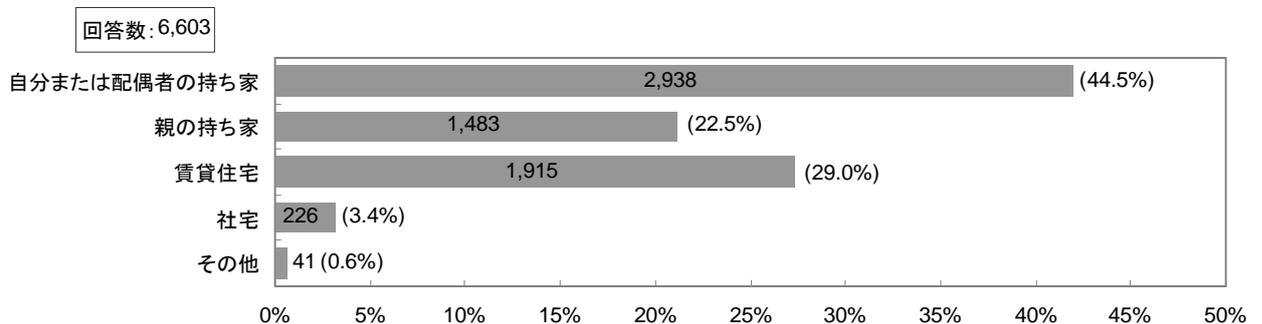


Q29 で老後の資産形成としては、ここでも「預貯金」が 71.8%と高い比率であり、主な資産形成の手段となっている。次いで、多いのが「生命保険・簡易保険」の 37.2%と、個人年金保険の 22.6%である。また、その次に多いのが「何もしていない」で、約 2 割 (19.5%) の人が老後の資産形成をしていないと回答している状況である。なお、「その他」での資産形成としては、現物であり近年人気が高まっている「金への投資」や、取引が拡大している「為替取引 (FX 取引)」を挙げている人もいた。

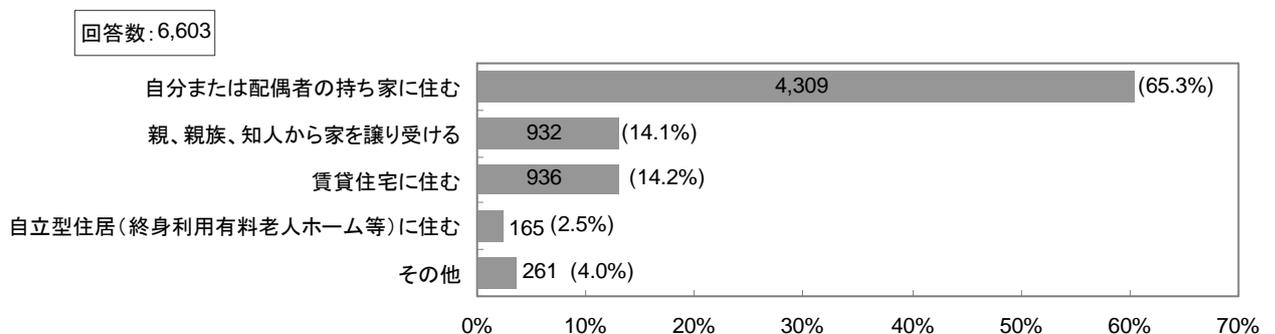
**【Q30】 現在あなたの世帯で保有している預貯金や株などの金融資産額は全部でおよそいくらですか。(不動産は除く)(単一回答)**



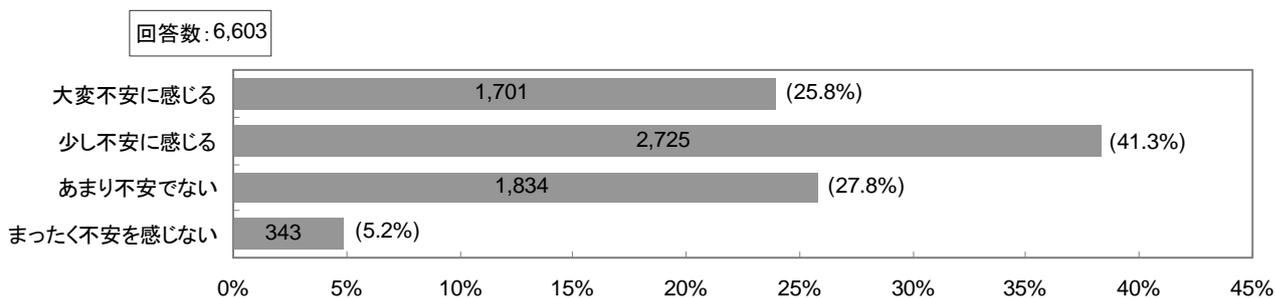
**【Q31】 あなたの現在のお住まいは次のどれに該当しますか。(単一回答)**



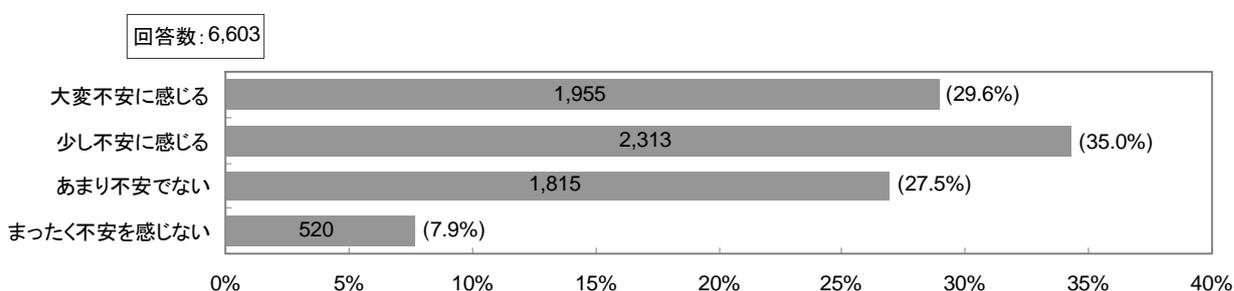
**【Q32】 あなたの老後のお住まいはどのようにされますか。(単一回答)**



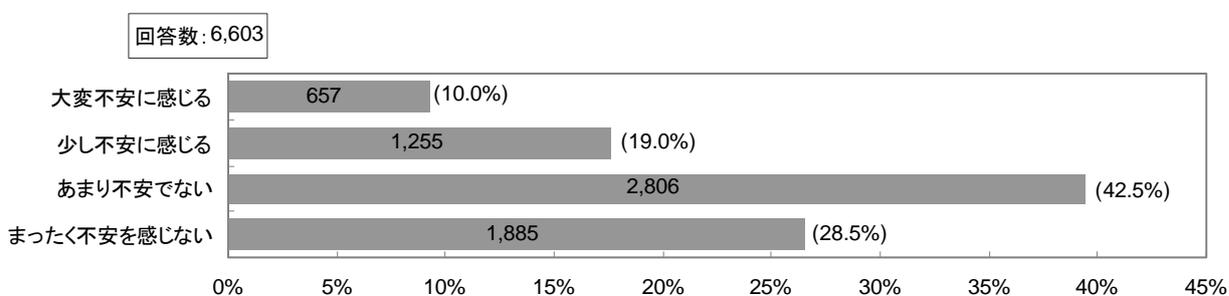
**【Q33\_1\_4】現在の生活における不安について、現在の生活費についてはどう思いますか。(単一回答)**



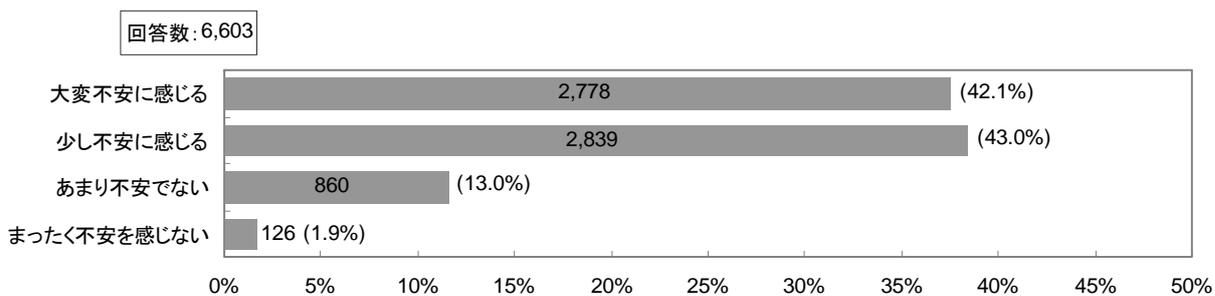
**【Q33\_1\_5】現在の生活における不安について、現在の雇用についてはどう思いますか。(単一回答)**



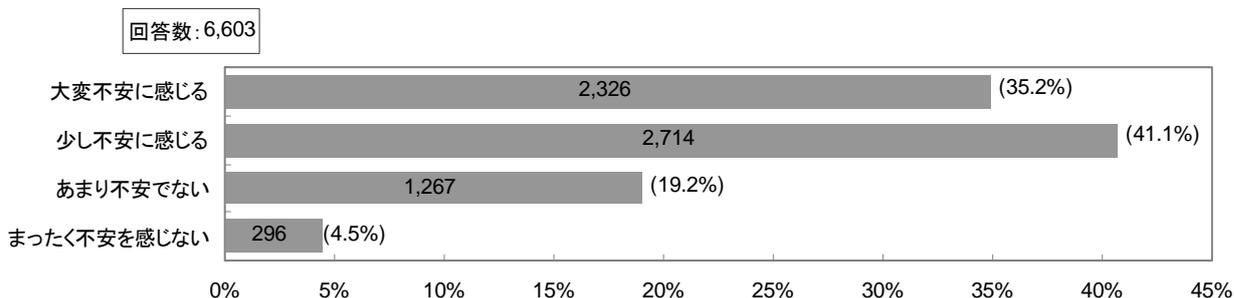
**【Q33\_1\_6】現在の生活における不安について、安心して住める家についてはどう思いますか。(単一回答)**



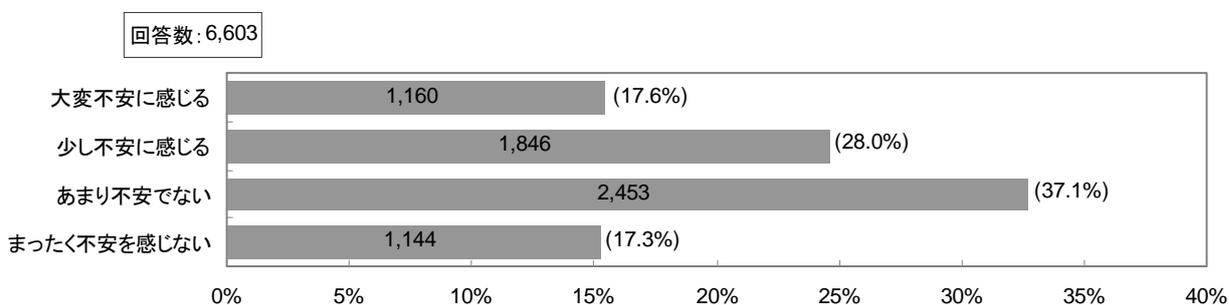
**【Q33\_2\_4】老後の生活における不安について、将来の生活費についてはどう思いますか。(単一回答)**



**【Q33\_2\_5】 老後の生活における不安について、将来の雇用が不安定なことについてどう思いますか。(単一回答)**



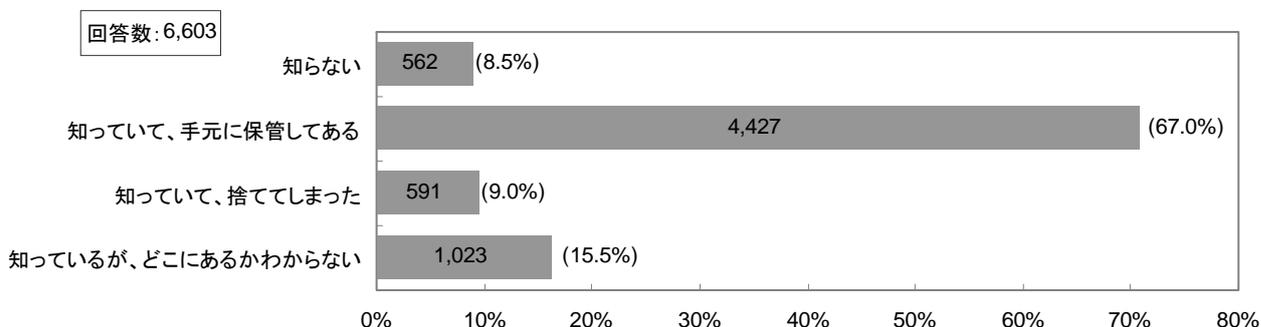
**【Q33\_2\_6】 老後の生活における不安について、将来安心して住める家についてどう思いますか。(単一回答)**



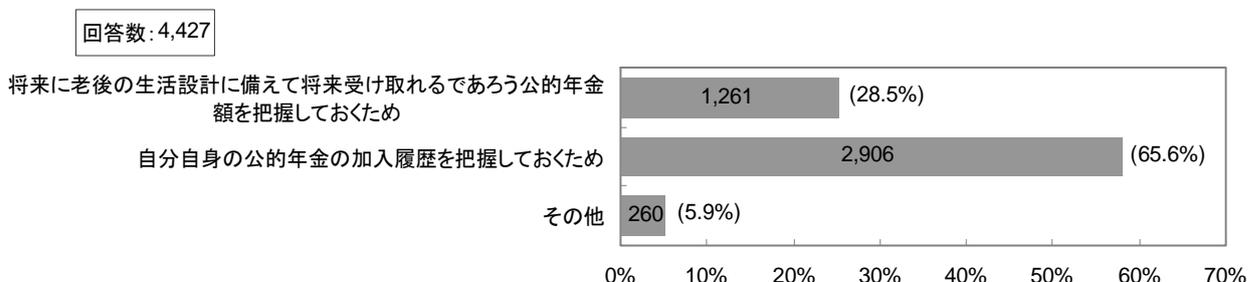
「現在の生活」と「老後の生活」に関して不安に思っているかどうか聞いたところ、やはり「生活費」に関する不安が大きく、Q33\_1\_4とQ33\_2\_4の回答結果からも、現在の生活でも「大変不安を感じる」と「少し不安を感じる」を合わせると67.1%で、老後の生活では、さらに不安が大きくなり、85.1%という結果であった。現在よりも老後の生活費がより不安であるということであろう。一方、住む家については、Q31とQ32の回答結果からも現在の持ち家の状況が「自分または配偶者の持ち家」と「親の持ち家」を合わせて67%であり、老後も「自分または配偶者の持ち家に住む」と「親、親族、知人から家を譲り受ける」を合わせると79.4%であり、現在何らかの持ち家に住んでいるまたは老後も住める状況にあると考えられる。Q33\_1\_6とQ33\_2\_6の回答結果からも、住む家についての不安は、現在の生活では「あまり不安でない」と「まったく不安を感じない」を合わせて71.0%の人が不安を感じておらず、老後の生活でも同じように、54.4%が不安を感じていない状況であった。住む家についての不安は老後生活においても比較的少ないと考えられる。

### 2.3 「ねんきん定期便」について

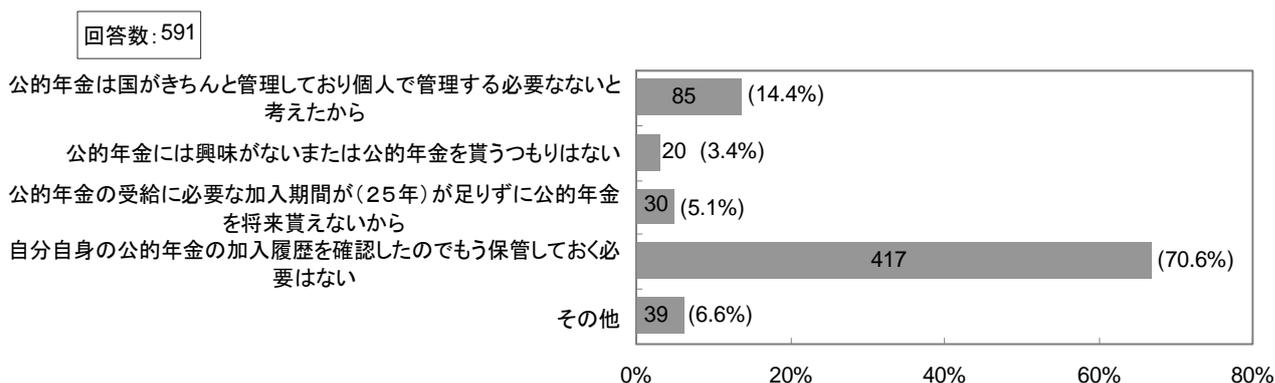
【Q23】あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を知っていますか。また、知っている場合、「ねんきん定期便」は保管してありますか。(単一回答)



【Q24】あなたが、「ねんきん定期便」を保管しているのはなぜですか。(単一回答)

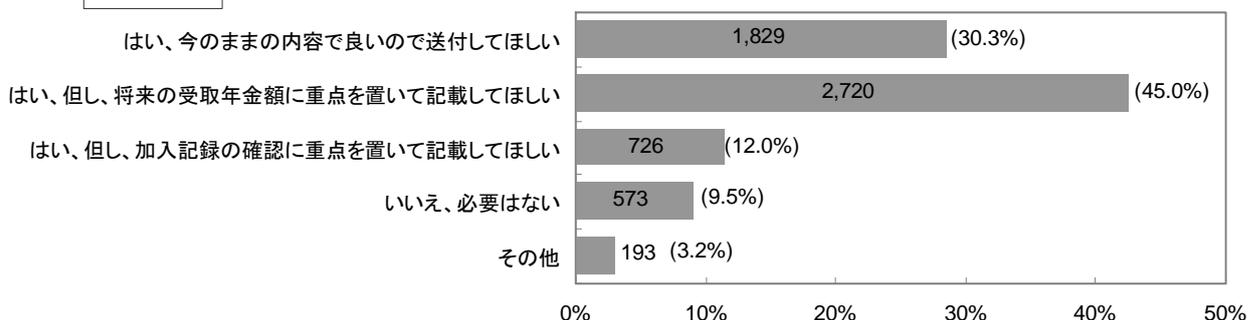


【Q25】あなたが、「ねんきん定期便」を捨ててしまった理由はなぜですか。(単一回答)



## 【Q26】あなたは、「ねんきん定期便」を今後も送付して欲しいですか。(単一回答)

回答数: 6,041



平成 21 年 4 月から送付が開始された「ねんきん定期便」について、その保管状況や今後の要望などについて聞いてみた。Q23 で「ねんきん定期便」を保管している人は 67.0% で、その理由としては、Q24 で「自分の加入履歴を把握しておくため」(65.6%) と、「将来の年金額を把握するため」(28.5%) が多かった。一方では、「どこにあるかわからない」が 15.5%あり、関心がない人もいると思われる。今後の送付についても Q26 で、87.3%の人が「今後も送付して欲しい」と考えていることがわかった。Q22\_1 では、将来受取る公的年金の金額を 14.7%が「わからない」と回答しており、「ねんきん定期便」の送付が行われているものの、将来受取る年金額の理解が十分ではないのかもしれない。特に 50 歳未満の人については、作成時点までの加入実績に基づく年金額が表示され、将来の受取年金額は自分で計算するようになっているため、将来の受取年金額まで自分で計算する人が少ないのかもしれない。また、Q22\_2 では、将来受取る企業年金の金額を 32.7%が「わからない」と回答している。公的年金については「ねんきん定期便」が送付されるようになったが、企業年金については、将来自分がいくら貰えるのか周知されているケースは少ないのではないと思われる。企業や基金が各個別制度のモデル年金額や受取予想額を、従業員や加入員に対して開示しているケースはあるかもしれないが、従業員は会社退職金を含め複数の企業年金に加入している場合もあり、「合わせていったいいくら貰えるのか」がわからないことも多いと思われる。企業年金は企業が独自に行う任意の制度ではあるが、その「約束」が長期にわたり、支払われる金額も一般的に多額で、かつ実質的には従業員の老後所得保障の役割を一定割合担うことが多いという事実を鑑み、その「約束」の中身は明確にされ、従業員などにきちんと開示されることが望ましいのではないであろうか。企業年金についても、どのような条件でどのような給付がなされるかに関する一定の項目について、一定のフォーマットによる横断的な情報開示義務が必要と考えられる。

### 3 さいごに

企業年金がない雇用者や自営業者は、ほとんどの人が老後は公的年金だけでは不安であると考えており、何らかの年金制度にできれば加入したいと考えている。「企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障をどうすべきであるか」については、今後、我が国におい

でも重要な課題であろう。特に近年、経済環境の悪化等から非正規雇用という雇用形態が広がりつつあり、非正規雇用の老後所得保障のあり方については緊急の課題となろう。既存の年金制度の周知と伴に、これらの人々が自ら進んで加入するような税制優遇による新たな仕組み作りが必要であろう。今回の調査結果を基に、今後、企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障のあり方をどのようにすべきであるか、年金制度全体の枠組みの中で、税制のあり方を含めて検討を行っていく必要がある。



資料7 企業年金に関するアンケート調査の  
詳細分析結果（多変量解析）



# 資料 7 企業年金に関するアンケート調査の詳細分析結果（多変量解析）

## 1 はじめに

本章は、「企業年金に関する意識調査」についての概要とその分析結果である。この調査の目的は、企業年金がない雇用者や自営業者における雇用環境や老後への意識について、企業年金がある人との比較から検討することである。

そこで、本章の目的として、「企業年金に関する意識調査」から、年金の加入形態別に、勤続年数や定年制といった退職にむけた雇用環境が異なるかについての分析、および、個人年金の保有状況と老後の収入に対する不安感老後など、老後生活についての分析を中心に考察を行っていききたい。

## 2 「企業年金に関する意識調査」結果の概要

### 2.1 調査の概要

以下では、「企業年金に関する意識調査」についての概要と調査結果として、年金の加入形態別に、労働や生活にどのような差があるかについて考察を行う<sup>1</sup>。

まず、調査におけるサンプルは、インターネット調査会社にモニター登録を行っている者となる。インターネット調査は、費用が小さく、また調査実施から迅速にデータを入手できる特徴がある。その反面、インターネット接続を行っている者のみが調査対象となることや、回収方法が先着となることなどからランダム・サンプリングとならないという問題がある。そこで、本調査では、行政統計による 20～59 歳の国民年金の年齢別被保険者数から割付を行い、全国の年齢別国民年金の被保険者区分の割合と調査サンプルが一致するようにサンプルを集めた。

### 2.2 調査結果

〔図表 1〕は、教育水準別にみた年金加入状況である。ここでの年金の加入状況は、国民年金第一号被保険者、第二号被保険者で企業年金がある者、第 2 号被保険者で企業年金がない者、第二号被保険者で共済年金の者、第 3 号被保険者の 5 区分を男女別に行った。なお、男性で第三号被保険者は少数であるため、サンプルから除外している。

まず、〔図表 1〕からは、男性においては、教育水準が高くなるにつれ、第 2 号被保険者で企業年金有りとおよび共済年金の割合が上昇する一方、第 1 号被保険者の割合が低下することがわかる。その一方、第 2 号被保険者で企業年金なしの割合については、学歴別にそれほど大きな変化がない。

<sup>1</sup> なお、調査全体項目の概要については、2. 企業年金に関するアンケート実施概要を参照。

女性については、第1号被保険者の割合は、中学・高校と専門学校で高く、短大・高専と大学・大学院で低くなっているが、短大・高専と大学・大学院の間では男性ほどの差は生じていない。第2号被保険者については、大学・大学院で企業年金有りの割合と共済年金の割合が高くなっているが、企業年金なしの割合は教育水準で大きな差はない。そして、第3号被保険者については、短大・高専で第3号被保険者の割合が高いが、中学・高校と専門学校および大学・大学院で大きな差はないことが特徴的であろう。

〔図表 1〕 教育別年金加入形態

	男性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金		
中学・高校	37.6	16.9	39.7	5.8	100.0	
専門学校	38.6	15.5	42.6	3.2	100.0	
短大・高専	30.3	25.7	38.2	5.9	100.0	
大学大学院	23.5	27.8	38.1	10.6	100.0	
その他	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0	
学歴計	29.1	23.5	39.0	8.4	100.0	
	女性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金	三号	
中学・高校	35.9	11.6	18.9	1.9	31.6	100.0
専門学校	37.4	8.5	20.6	4.6	28.9	100.0
短大・高専	25.3	10.7	21.8	3.7	38.4	100.0
大学大学院	28.4	14.0	19.0	7.7	30.9	100.0
その他	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
学歴計	31.2	11.8	19.9	4.5	32.6	100.0

〔図表 2〕 は、被用者を対象にした雇用形態別の年金加入状況である。まず、男性については、正社員で第1号被保険者割合が低くなっている。そして、派遣社員の場合、3分の1が第1号被保険者で、パート・アルバイトで3分の2が第1号被保険者となっている。被用者においては、通常の労働者の労働時間の4分の3以下の労働時間の場合、厚生年金が適用されない第1号被保険者となってしまうが、男性でもパート・アルバイトの多数が、短時間労働であると考えられる。そして、やはり非正規雇用において、企業年金有りの割合が低くなっている。

次に女性については、正社員であっても第1号被保険者とする者がかなり存在する。また、非正規雇用における第1号被保険者の割合は男性より低いが、それは第3号被保険者の割合が高いためである。また、男性と同様に非正規雇用で企業年金がある割合は低くなっている。

〔図表 2〕雇用形態別にみた被用者の年金加入形態

	男性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金		
正社員	3.4	35.4	47.9	13.3	100.0	
契約社員・嘱託	24.2	10.1	65.7	0.0	100.0	
派遣社員	33.3	8.9	57.8	0.0	100.0	
パート・アルバイト	66.9	5.4	26.6	1.1	100.0	
雇用者計	29.1	23.5	39.0	8.4	100.0	
	女性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金	三号	
正社員	10.4	36.4	37.0	15.4	0.8	100.0
契約社員・嘱託	18.1	29.2	41.7	1.4	9.7	100.0
派遣社員	29.2	13.9	40.3	1.4	15.3	100.0
パート・アルバイト	32.3	8.3	17.6	2.8	39.0	100.0
雇用者計	31.2	11.8	19.9	4.5	32.6	100.0

〔図表 3〕は、企業規模別にみた年金加入形態である。男性については、10人未満の企業で第1号被保険者割合が、著しく高くなっている。そして、企業規模が大きくなるほど第1号被保険者の割合が低下していくことがわかる。第2号被保険者で企業年金がある割合については、企業規模が大きくなるほど高くなり、逆に企業年金がない割合は企業規模が大きくなるほど低下していくことがわかる。大企業ほど、企業年金が備えられていることが理由である。

女性については、男性と同様に、企業規模が小さいほど第1号被保険者の割合が高くなっている。第2号被保険者については、企業規模が大きくなるほど企業年金がある割合が高くなっているが、企業年金がない割合については、企業規模ごとに大きな差は見取れない。

〔図表 3〕企業規模別にみた年金加入形態

	男性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金		
10人未満	33.6	12.2	54.2	0.0	100.0	
10～30人未満	19.2	16.5	61.3	3.0	100.0	
30～100人未満	9.7	21.6	62.6	6.1	100.0	
100～500人未満	6.8	32.5	55.2	5.5	100.0	
500人以上～1,000人未満	6.3	38.5	44.3	10.9	100.0	
1,000人以上～3,000人未満	4.2	48.1	41.5	6.1	100.0	
3,000人以上～	4.7	55.0	33.6	6.8	100.0	
公官庁等	0.0	1.4	4.2	94.4	100.0	
企業規模計	10.9	30.5	47.9	10.7	100.0	
	女性					
	一号	二号/ 企業年金有り	二号/ 企業年金なし	二号/ 共済年金	三号	
10人未満	41.0	8.7	19.8	1.5	29.0	100.0
10～30人未満	33.0	11.7	26.1	6.1	23.0	100.0
30～100人未満	19.9	14.7	26.3	4.8	34.3	100.0
100～500人未満	19.5	22.6	26.5	6.2	25.2	100.0
500人以上～1,000人未満	18.9	19.8	29.7	8.1	23.4	100.0
1,000人以上～3,000人未満	16.9	28.9	27.7	2.4	24.1	100.0
3,000人以上～	15.8	35.6	22.6	6.2	19.9	100.0
公官庁等	12.9	3.2	17.7	32.3	33.9	100.0
企業規模計	25.8	16.9	24.4	5.9	27.0	100.0

以下では、年金の加入形態別の特徴をみていく。〔図表 4〕は、年金の加入形態別の週の労働時間である。男性については、平均的な労働時間は、年金の加入形態で大きな差はなかった。ただし、第 1 号被保険者で標準偏差が大きくなっている。第 1 号保険者は、短時間労働者も多いが、自営業等で長時間労働となる者も多数いるために労働時間の散らばりが大きいといえる。

女性については、どの雇用形態でも男性より労働時間が短くなっている。特に、第 3 号被保険者の場合の労働時間が短い。また、第 1 号被保険者の労働時間もやや短くなっている。第 2 号被保険者については、企業年金がある場合において、ない場合より労働時間が若干長くなっている。

〔図表 4〕 一週間の平均労働時間

	平均値	標準偏差	該当数
男性×第一号	44.3	18.8	749
男性×第二号/企業年金有り	46.5	9.5	752
男性×第二号/企業年金なし	46.5	11.5	1243
男性×第二号/共済年金	46.0	12.1	262
女性×第一号	31.0	16.9	697
女性×第二号/企業年金有り	37.4	12.2	272
女性×第二号/企業年金なし	35.2	12.4	424
女性×第二号/共済年金	38.3	16.7	96
女性×第三号	22.5	14.0	525
Total	39.9	16.1	5020

〔図表 5〕は、年金の加入形態別にみた平均勤続年数である。男性については、第 1 号被保険者が最も短く、共済年金において最も長い勤続年数となっている。そして、第 2 号被保険者においては、企業年金がある場合、ない場合より約 3 年勤続年数が長くなっている。

一方女性については、男性とは異なり年金の加入形態別に勤続年数の大きな差はない。ただし、女性でも第 2 号被保険者については、企業年金がある場合は、ない場合に比較して 1 年ほど勤続年数が長くなっている。

〔図表 5〕 平均勤続年数

	平均値	標準偏差	該当数
男性×第一号	9.5	9.4	758
男性×第二号/企業年金有り	13.8	10.1	752
男性×第二号/企業年金なし	10.7	9.3	1248
男性×第二号/共済年金	16.2	10.6	266
女性×第一号	7.8	8.7	712
女性×第二号/企業年金有り	7.3	7.3	275
女性×第二号/企業年金なし	6.1	6.6	433
女性×第二号/共済年金	7.9	8.6	98
女性×第三号	6.1	6.4	543
Total	9.7	9.3	5085

次に、〔図表 6〕は定年の有無である。第 1 号被保険者については、多数が「定年はない」もしくは「わからない」と解答している。そして、共済年金については、ほとんどの被用者について定年があり、「定年はない」と答えている者はわずかである。そして、第 2 号被保険者については、企業年金がない場合よりある場合において定年がある割合が、20%ポイントほど高くなっている。

女性については、男性より定年がある割合が低く、「わからない」と解答する割合が高くなっている。ただし、女性においても、企業年金がある場合はない場合より定年がある割合が 20%ポイント程度高くなっている。

〔図表 6〕 定年の有無

	定年がある	定年はない	わからない	Total
男性×第一号	11.6	48.4	39.9	100.0
男性×第二号/企業年金有り	85.3	5.9	8.8	100.0
男性×第二号/企業年金なし	65.1	16.0	18.8	100.0
男性×第二号/共済年金	96.9	1.2	2.0	100.0
女性×第一号	17.0	43.3	39.7	100.0
女性×第二号/企業年金有り	63.5	13.2	23.3	100.0
女性×第二号/企業年金なし	40.6	24.4	35.0	100.0
女性×第二号/共済年金	64.5	12.9	22.6	100.0
女性×第三号	26.7	37.8	35.5	100.0
Total	53.9	22.1	24.0	100.0

〔図表 7〕は、〔図表 6〕で定年があると回答した場合における、定年後の就業継続意思である。男性については、企業年金がある場合に、最も現在の会社の継続雇用を望んでいる。また、女性については、定年後の就業継続の意思は弱く、定年後働かないと考える割合が高い。

〔図表 7〕 定年がある企業に勤める場合の就業継続意思

	現在の会社を 継続雇用制度 等により就業し たい	定年後は別の 会社で仕事を したい	定年後は働か ない	その他	計
男性×第一号	24.3	21.6	32.4	21.6	100.0
男性×第二号/企業年金有り	45.9	24.1	25.2	4.8	100.0
男性×第二号/企業年金なし	39.6	25.0	27.4	7.9	100.0
男性×第二号/共済年金	30.8	24.3	37.7	7.3	100.0
女性×第一号	21.3	27.5	41.3	10.0	100.0
女性×第二号/企業年金有り	30.2	19.5	43.8	6.5	100.0
女性×第二号/企業年金なし	34.5	19.0	39.3	7.1	100.0
女性×第二号/共済年金	21.7	11.7	58.3	8.3	100.0
女性×第三号	17.5	19.0	53.3	10.2	100.0
Total	36.6	23.2	33.0	7.3	100.0

〔図表 8〕は、年金加入形態別の年収の分布である。男性については、第 1 号被保険者で 100～200 万円の割合が最も高いが、その後、年収が高くなると割合が低下していく。そして、企業年金がある場合は、400～500 万円もしくは 600～800 万円で最も割合が高くなっている。一方で、企業年金がない場合は、300～400 万円が最も多く、企業年金がある場合より全体的に低い水準になっている。

〔図表 8〕 年金加入形態別年間収入

	なし	100万円未満	100～200万	200～300万	300～400万	400～500万	500～600万	600～800万	800～1000	1000～150万	150万円以上	
男性×第一号	10.7	20.9	19.5	15.2	12.5	8.4	4.8	3.9	1.6	1.5	1.1	100.0
男性×第二号/企業年金有り	6.4	2.4	3.1	7.3	10.2	18.1	10.7	20.5	11.3	8.0	1.9	100.0
男性×第二号/企業年金なし	5.7	5.0	7.8	13.7	19.3	17.8	10.6	11.8	5.1	2.3	0.9	100.0
男性×第二号/共済年金	8.3	2.9	3.6	2.9	11.2	10.1	18.8	20.3	13.0	7.6	1.1	100.0
女性×第一号	18.2	38.5	23.3	11.1	4.6	1.5	1.2	0.5	0.6	0.5	0.2	100.0
女性×第二号/企業年金有り	27.8	19.6	14.4	11.9	14.2	5.2	4.1	1.5	0.3	0.8	0.3	100.0
女性×第二号/企業年金なし	27.2	24.8	21.6	14.8	7.3	2.3	1.1	0.8	0.0	0.2	0.0	100.0
女性×第二号/共済年金	27.3	26.0	12.7	10.0	6.0	6.0	3.3	6.7	0.7	1.3	0.0	100.0
女性×第三号	39.1	46.5	11.3	1.3	0.5	0.3	0.1	0.5	0.3	0.2	0.0	100.0
Total	17.9	22.2	13.6	10.2	9.7	8.2	5.4	6.6	3.3	2.1	0.7	100.0

〔図表 9〕は、年金加入形態別の予想する自身の退職金の金額である。どの年金加入状態であってもわからないと答えている割合が高い。男性において、公的年金以外に企業年金の受取がある場合と、共済年金への加入者において退職金がない割合が低くなっている。金額についても、企業年金がある場合や共済年金の場合に 1000 万円以上の金額を解答している割合が高く、高い金額の退職金が出ることがわかる。したがって、企業年金がある場合とない場合で、老後の収入や資産にかなりの格差が生じると考えられる。

〔図表 9〕 年金加入形態別退職金額

	なし	500万円未満	500～1000万	1000～1500万	1500～2000万	2000～2500万	2500～3000万	3000万円以上	わからない	
男性×第一号	58.5	4.7	0.9	0.0	0.3	0.9	0.0	0.9	33.6	100.0
男性×第二号/企業年金有り	8.6	8.8	9.3	9.9	8.1	9.9	5.2	3.8	36.4	100.0
男性×第二号/企業年金なし	25.1	16.6	8.2	4.9	3.6	2.1	0.9	0.7	37.9	100.0
男性×第二号/共済年金	1.2	2.4	3.5	5.1	12.9	21.6	9.8	4.3	39.2	100.0
女性×第一号	67.5	3.6	0.8	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	27.2	100.0
女性×第二号/企業年金有り	30.8	15.0	3.4	3.0	2.6	1.1	0.4	0.8	42.9	100.0
女性×第二号/企業年金なし	50.0	11.1	1.7	1.2	0.5	0.5	0.0	0.2	34.8	100.0
女性×第二号/共済年金	28.0	5.4	5.4	3.2	2.2	6.5	3.2	2.2	44.1	100.0
女性×第三号	73.5	4.9	0.8	0.0	0.8	0.2	0.0	0.0	19.9	100.0
Total	36.8	9.7	4.8	3.8	3.6	4.0	1.8	1.3	34.2	100.0

では、金融資産の保有状況はどのようになっているであろうか。〔図表 10〕は、年金の加入形態別の貯蓄、株式等の金融資産保有額である。男性についてみると、第 1 号被保険者と企業年金のない第 2 号被保険者で、「なし」もしくは「100 万円未満」と解答している割合が高くなっている。ただし、貯蓄額の分布については、企業年金の有無により大きな差はないといえるだろう。

〔図表 10〕 年金加入形態別金融資産額

	なし	100万円未満	100～500万円未満	500～1000万円	1000～1500万円	1500～2000万円	2000万円以上	計
男性×第一号	4.1	21.2	29.5	12.9	7.9	6.8	17.7	100.0
男性×第二号/企業年金有り	1.3	13.5	32.5	19.5	10.2	6.0	17.0	100.0
男性×第二号/企業年金なし	3.5	16.8	32.3	20.2	9.6	5.3	12.2	100.0
男性×第二号/共済年金	1.5	8.8	30.4	23.7	11.9	6.7	17.0	100.0
女性×第一号	4.8	20.5	24.8	17.1	8.9	7.3	16.6	100.0
女性×第二号/企業年金有り	4.3	15.0	31.5	22.4	7.9	3.1	15.7	100.0
女性×第二号/企業年金なし	4.7	24.0	32.2	19.0	7.1	4.7	8.2	100.0
女性×第二号/共済年金	1.1	16.1	34.4	20.4	14.0	6.5	7.5	100.0
女性×第三号	1.9	11.8	33.8	22.8	9.1	6.8	13.9	100.0
Total	3.2	16.6	31.2	19.5	9.2	6.0	14.3	100.0

〔図表 11〕は、年金加入形態別の住宅所有形態である。男性の第 1 号被保険者において、親の持家割合が高く、自身の持家もしくは配偶者の持家の割合が低い。これは自営業の割合の高さを示しているだろう。第 2 号被保険者については、企業年金がある場合や共済年金の場合に、自身または配偶者の持家割合が高く、親の持家割合が低くなっている。

〔図表 11〕 年金加入形態別住宅所有形態

	自分または配偶者の持	親の持ち家	賃貸住宅	社宅	その他	計
男性×第一号	29.9	40.0	28.4	0.7	1.0	100.0
男性×第二号/企業年金有り	48.4	15.3	29.2	6.9	0.1	100.0
男性×第二号/企業年金なし	42.6	22.6	30.8	3.4	0.6	100.0
男性×第二号/共済年金	50.4	16.7	23.9	8.7	0.4	100.0
女性×第一号	34.8	35.0	28.4	0.7	1.1	100.0
女性×第二号/企業年金有り	45.4	19.6	30.2	4.6	0.3	100.0
女性×第二号/企業年金なし	42.2	20.2	34.2	2.7	0.6	100.0
女性×第二号/共済年金	51.3	17.3	22.7	8.7	0.0	100.0
女性×第三号	65.0	4.4	26.4	3.8	0.5	100.0
Total	44.5	22.5	29.0	3.4	0.6	100.0

〔図表 12〕は、老後の住居をどのように考えているかについてである。ここでも、男性の第 1 号被保険者が、自身の持家ではなく親などから譲り受けるとする割合が高くなっている。第 2 号被保険者については、共済年金の場合に、自身もしくは配偶者の持家の割合が高くなっており、現在自身の持家ではない場合も、将来の住宅取得を考えていることがわかる。

〔図表 12〕 年金加入形態別老後の住居

	自分または配偶者の持ち家に住む	親、親族、知人から家を譲り受ける	賃貸住宅に住む	自立型住まい(終身利用の有料老人ホーム)	その他	計
男性×第一号	50.2	22.8	19.3	2.1	5.7	100.0
男性×第二号/企業年金有り	69.4	12.2	13.6	1.7	3.1	100.0
男性×第二号/企業年金なし	64.4	15.5	15.5	1.6	3.0	100.0
男性×第二号/共済年金	76.4	9.1	10.1	1.8	2.5	100.0
女性×第一号	55.3	18.2	17.0	3.6	5.9	100.0
女性×第二号/企業年金有り	68.3	14.2	10.3	3.1	4.1	100.0
女性×第二号/企業年金なし	67.3	10.8	14.0	3.7	4.3	100.0
女性×第二号/共済年金	78.0	5.3	9.3	2.7	4.7	100.0
女性×第三号	79.3	6.7	9.0	2.8	2.2	100.0
Total	65.3	14.1	14.2	2.5	4.0	100.0

〔図表 13〕は、個人年金の加入状況である。企業年金がない場合は、年金額が相対的に低くなるにもかかわらず、企業年金がない第2号被保険者や第1号被保険者で加入割合が低くなっていることがわかる。老後の年金が、老齢基礎年金や老齢厚生年金のみとなる被用者がかなり存在することが伺える。また、たとえ企業年金があったとしても、個人年金で年金額を増やす場合が多いこともみてとれる。

〔図表 13〕 個人年金の加入状況

	加入している	知っているが加入していない	知らない	
男性×第一号	19.1	54.7	26.1	100.0
男性×第二号/企業年金有り	40.5	50.8	8.6	100.0
男性×第二号/企業年金なし	26.8	58.1	15.1	100.0
男性×第二号/共済年金	44.2	51.4	4.3	100.0
女性×第一号	22.0	52.5	25.4	100.0
女性×第二号/企業年金有り	35.3	55.7	9.0	100.0
女性×第二号/企業年金なし	26.9	56.5	16.6	100.0
女性×第二号/共済年金	30.7	54.7	14.7	100.0
女性×第三号	28.3	60.8	10.9	100.0
Total	28.1	55.7	16.2	100.0

以下は、現在と老後の不安感について、生活全般および収入の不安感を年金の加入形態別にみたものである。

まず、〔図表 14〕は、現在の生活全般に関する不安感である。まず、男性の第1号被保険者が「大変不安に感じる」割合が高く、「全く不安を感じない」や「あまり不安でない」といった割合は低い。また、第2号被保険者においてはやはり、相対的に収入が低かった企業年金がないグループにおいて、「大変不安に感じる」と「少し不安に感じる」割合が高くなっている。

この特徴は、女性においても同様であり、第1号被保険者と第2号被保険者の企業年金のないグループで「大変不安に感じる」割合が高くなっている。また、第3号被保険者のグル

ープは、共済年金のグループについて「大変不安を感じる」割合が低く、第3号被保険者の多くである、パート労働や専業主婦の有配偶女性の現在の不安はそれほど大きくないことがみてとれる。

〔図表 14〕現在の生活に全般に関する不安感

	まったく不安を感じない	あまり不安でない	少し不安を感じる	大変不安を感じる	
男性×第一号	3.5	16.0	41.6	38.8	100.0
男性×第二号/企業年金有り	6.4	32.7	41.7	19.2	100.0
男性×第二号/企業年金なし	4.4	23.2	46.9	25.6	100.0
男性×第二号/共済年金	4.3	38.4	41.7	15.6	100.0
女性×第一号	2.9	20.2	41.1	35.8	100.0
女性×第二号/企業年金有り	4.4	26.3	48.5	20.9	100.0
女性×第二号/企業年金なし	4.3	25.1	45.4	25.3	100.0
女性×第二号/共済年金	4.0	38.7	44.0	13.3	100.0
女性×第三号	4.1	34.1	44.9	16.9	100.0
Total	4.2	25.9	43.9	25.9	100.0

次に、〔図表 15〕の現在の収入に関する不安感である。男性において、企業年金がある第2号被保険者や共済年金のグループにおいて、「全く不安を感じない」や「あまり不安でない」割合が高くなっている。また、現在の収入に関して不安を感じていない割合は、生活全般のそれより高くなっていることもわかる。これらの結果は、女性においても同様である。

〔図表 15〕現在の収入を感じる不安感

	まったく不安を感じない	あまり不安でない	少し不安を感じる	大変不安を感じる	
男性×第一号	4.2	17.5	41.8	36.5	100.0
男性×第二号/企業年金有り	9.8	33.3	39.6	17.2	100.0
男性×第二号/企業年金なし	4.7	27.8	43.7	23.8	100.0
男性×第二号/共済年金	7.2	40.2	37.0	15.6	100.0
女性×第一号	3.4	21.2	39.8	35.6	100.0
女性×第二号/企業年金有り	4.4	30.7	44.3	20.6	100.0
女性×第二号/企業年金なし	4.6	26.8	41.2	27.4	100.0
女性×第二号/共済年金	6.0	35.3	40.7	18.0	100.0
女性×第三号	5.2	34.5	40.5	19.8	100.0
Total	5.2	27.8	41.3	25.8	100.0

そして、〔図表 16〕は、老後の生活全般に関する不安感である。現在の生活全般に関する不安感より、全体的に「全く不安を感じない」や「あまり不安を感じない」割合は低く、「少し不安を感じる」や「大変不安を感じる」割合が高くなっていることがわかる。男性においては、ここでも第1号被保険者や企業年金のない第2号被保険者のグループで、「大変不安を感じる」割合が高くなっている。

女性は、男性と比べて老後の生活全般について「大変不安を感じる」割合がどのカテゴリーでも高くなっている。ただし、女性においては、第2号被保険者における企業年金の有無は、それほど老後の生活全般の不安の差を生んでいない。また、現在の生活全般の不安は低かった、第3号被保険者については、共済年金のグループ以外の第2号被保険者の「大変不安を感じる」割合と同程度となっている。

〔図表 16〕 老後の生活全般に関する不安感

	まったく不安を感じない	あまり不安でない	少し不安を感じる	大変不安を感じる	
男性×第一号	3.5	12.6	42.8	41.1	100.0
男性×第二号/企業年金有り	3.0	17.1	50.5	29.5	100.0
男性×第二号/企業年金なし	2.0	14.5	46.5	37.0	100.0
男性×第二号/共済年金	2.2	19.9	55.4	22.5	100.0
女性×第一号	1.0	11.1	39.5	48.4	100.0
女性×第二号/企業年金有り	1.8	11.3	49.2	37.6	100.0
女性×第二号/企業年金なし	0.9	12.2	47.5	39.4	100.0
女性×第二号/共済年金	2.0	15.3	58.0	24.7	100.0
女性×第三号	0.7	11.8	49.0	38.4	100.0
Total	1.9	13.4	46.6	38.1	100.0

〔図表 17〕 は、老後の収入を感じる不安感についての表である。現在の生活についての不安感においては、「大変不安を感じる」割合は、生活全般より収入に対する不安感で低くなっていた。しかしながら、老後の収入に対して「大変不安を感じる」割合は、老後の生活全般についてのそれより全体的に高くなっている。ここから、多くの人にとって、老後の生活不安として、収入に不安を抱えていることがわかる。

そして、男性においては、第1号被保険者と企業年金のない第2号被保険者のグループで「大変不安を感じる」割合が高くなっていることがわかる。

女性については、「大変不安を感じる割合」について、企業年金の有無について大きな差はなく、また、第3号被保険者の「大変不安を感じる」割合も、共済年金以外の第2号被保険者のグループと同程度になっている。ただしここでも、第1号被保険者において「大変不安を感じる」と解答している割合が突出して高くなっている。

〔図表 17〕 老後の収入に感じる不安感

	まったく不安を感じない	あまり不安でない	少し不安に感じる	大変不安に感じる	
男性×第一号	3.6	11.3	39.4	45.6	100.0
男性×第二号/企業年金有り	3.3	17.0	49.4	30.2	100.0
男性×第二号/企業年金なし	1.8	13.5	45.7	39.0	100.0
男性×第二号/共済年金	3.3	23.6	47.5	25.7	100.0
女性×第一号	0.9	11.2	33.8	54.2	100.0
女性×第二号/企業年金有り	1.5	10.3	45.4	42.8	100.0
女性×第二号/企業年金なし	1.2	11.6	43.2	44.0	100.0
女性×第二号/共済年金	0.7	12.7	55.3	31.3	100.0
女性×第三号	0.8	12.1	43.3	43.8	100.0
Total	1.9	13.0	43.0	42.1	100.0

以下は、厚生年金や企業年金への加入意思および公的年金の水準や「年金定期便」についての設問について、公的年金の被保険者区分により分析したものである。

〔図表 18〕は、第1号及び第3号被保険者に厚生年金に加入したいかどうかについて尋ねた結果である。第1号被保険者では、男女ともに半数以上が加入したいと考えており、加入したくないと答えている割合は、10%代前半にとどまる。ただし、わからないと答える割合は30%代となっている。一方、第3号被保険者の女性は、加入したいと考えている割合は約41%であり、分からないと答える割合の43%より若干低くなっている。ただし、加入したくない割合は16.2%と、加入したいと考える割合よりずっと低い。厚生年金の適用拡大は、第1号被保険者だけではなく第3号被保険者に対しても支持を受けているといえるだろう。

〔図表 18〕 厚生年金（共済年金）に加入希望

	加入したい	加入したくない	わからない	計
男性×第一号	54.4	13.7	31.9	100.0
女性×第一号	51.9	11.4	36.7	100.0
女性×第三号	40.8	16.2	43.0	100.0

そして、〔図表 19〕は企業年金のない第2号被保険者が、企業年金に加入したいかどうかについての表である。男女ともに加入したい割合が加入したくない割合より大幅に高くなっている。しかしながら、加入したい割合より「わからない」と答える割合が高く、企業年金の制度そのものの理解が不足しているのではないかと考えられる。

〔図表 19〕 企業年金への加入希望

	加入したい	加入したくない	わからない	計
男性×2号企年なし	38.1	18.4	43.5	100.0
女性×2号企年なし	35.6	17.2	47.2	100.0

〔図表 20〕は、公的年金の水準についてどのように考えているかについて、国民年金の被保険者区別にみたものである。男性の第1号被保険者や企業年金のない第2号被保険者において「今の水準で十分である」である割合が、企業年金がある者や共済年金の者のそれより低い。しかしながら、「保険料が上がっても良いから公的年金の水準を上げて欲しい」と考える第1号被保険者の割合は低く、また、第2号被保険者では企業年金の有無でその割合は変わらない。ただし、第1号被保険者は、保険料より消費税を上げて公的年金の水準を上げたいことを望んでいることがわかる。

一方、女性については、男性より公的年金の水準に満足している割合が全体的に低い。ただし、男性と異なり、第1号被保険者と第2号被保険者および企業年金の有無で、解答に大きな差はないことがわかる。

〔図表 20〕 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）の水準についての認識

	今の水準で十分である	今の水準では低いと思うが、保険料額が上がるなら、今のままの水準で良い	保険料額が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい	消費税が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい	わからない	
男1号被保険者	6.7	43.2	8.1	23.2	18.8	100.0
男2号企年あり	8.1	47.7	13.5	18.8	11.8	100.0
男2号企年なし	5.9	46.0	13.9	19.4	14.8	100.0
男2号共済	10.1	43.8	18.5	18.8	8.7	100.0
女1号被保険者	3.9	48.7	8.3	20.6	18.5	100.0
女2号企年あり	4.9	59.0	9.8	14.7	11.6	100.0
女2号企年なし	2.9	54.2	10.2	14.5	18.3	100.0
女2号共済	5.3	52.0	11.3	14.7	16.7	100.0
女第3号被保険者	1.8	53.7	10.4	19.2	14.9	100.0
Total	5.1	49.1	11.1	19.1	15.6	100.0

〔図表 21〕は、65歳以降において世帯の生活費を公的年金で賄う割合をどの程度であると考えているかについての割合である。第1号被保険者において公的年金で賄う割合が低く、共済年金や企業年金のある第2号被保険者でその割合が高くなっている。

〔図表 21〕 65歳以降、世帯の生活費で公的年金で賄う割合

男1号被保険者	49.1
男2号企年あり	58.2
男2号企年なし	54.2
男2号共済	67.8
女1号被保険者	43.3
女2号企年あり	53.9
女2号企年なし	49.8
女2号共済	52.7
女第3号被保険者	51.3
Total	51.8

〔図表 22〕は、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」について、保管しているかについての表である。男性の第 1 号被保険者において、「知らない」という割合が高く、手元に保管している割合も低い。一方で、男性の第 2 号被保険者では、企業年金がある場合において、手元に保管している割合が高い。

女性については、第 1 号被保険者で「知らない」と解答する割合が高いが、全体的に男性より手元に保管している割合が高い。

〔図表 22〕「ねんきん定期便」の保管状況

	知らない	知っていて、手元に保管してあ	知っていて、捨ててしまった	知っているが、どこにあるかわか	Total
男1号被保険者	14.7	53.5	12.0	19.9	100.0
男2号企年あり	6.9	67.2	10.4	15.4	100.0
男2号企年なし	8.9	61.9	10.6	18.6	100.0
男2号共済	10.9	58.7	8.0	22.5	100.0
女1号被保険者	10.7	67.9	6.1	15.3	100.0
女2号企年あり	5.9	74.5	9.5	10.1	100.0
女2号企年なし	5.5	72.3	8.7	13.5	100.0
女2号共済	7.3	78.7	3.3	10.7	100.0
女第3号被保険者	3.9	79.0	7.0	10.1	100.0
Total	8.5	67.0	9.0	15.5	100.0

### 3 多変量解析による分析

以上、特に男性において、高学歴の場合や大企業に勤めている場合、企業年金の加入割合が高くなっていった。また、企業年金や共済年金に加入している被用者は、勤続年数が長く、年取も高い。そして、企業年金がある企業に勤めている場合において、定年制度が存在する割合が高くなってきているものの、企業年金の有無と定年後の就業継続の意思については明確な関係がなかった。また、企業年金があるグループとないグループでは、金融資産保有額に大きな差はないものの、企業年金があるグループほど退職金が多く、またこのグループの個人年金購入割合も高い。そのため、老後の収入に大きな差が生じると考えられるが、やはり、男性において企業年金のない第 2 号被保険者のグループや第 1 号被保険者において老後の全般や収入の不安感が高いことがみてとれた。

以下では、勤続年数や定年後の就労意思について、企業年金の有無が関係しているのかといった就業行動についての分析や、個人年金の購入や老後の生活不安など老後の生活についての分析を行う。すなわち、これまでみてきた年金の加入形態による差が、教育水準や雇用形態などの他の変数をコントロールした上でも影響を与えるのかについて分析を行う。

具体的には、(1) 勤続年数の分析、(2) 定年後の就業継続の意思、(3) 個人年金の有無、(4) 老後の生活費の不安感の 4 つの分析を行う。

### 3.1 勤続年数の分析

まず、企業年金の有無で勤続年数に差が出るかについての考察を行う。企業年金は、勤続年数が長くなるほど給付額が逡増する設計が多く、長期勤続を促すと考えられる。分析対象は男性の被用者とした。女性の勤続年数は、結婚や出産といったイベントに影響を受け、さまざまな要因が複合的に影響するため、男性のみの分析とした。分析手法としては、最小 2 乗法を用いた<sup>2</sup>。

分析結果は、〔図表 23〕となる。まず年金の加入形態により勤続年数が異なるかについては、基準カテゴリーを企業年金のない第 2 号被保険者とし、第 1 号被保険者の係数は 1.20、企業年金のある第 2 号被保険者の係数は 2.14、共済年金加入者の係数は 3.30 となっている。すなわち、企業年金がある場合は約 2 年、共済年金の場合は約 3 年勤続年数が長くなっていることがわかる。

次に教育水準については、高卒以下との比較で、大学・大学院で有意に勤続年数が 1.7 年程度短くなっている。これは、大学を卒業すると高校を卒業するより 4 年就職が遅くなるため、その分勤続年数が短くなることが要因である。ただし、高卒と大卒の差の 4 年間よりは短く、離職率でみた場合は大卒の方が低くなっていると考えられる。

企業規模については、30～100 人を基準カテゴリーとして、30 人未満では有意な影響が観察されず、100 人以上では有意に勤続年数が長くなっていることが分かる。その係数から、100～1000 人においては約 2 年、1000 人以上の企業や公官庁の場合では約 4 年勤続年数が長くなっている。

雇用形態については、正社員を基準としてパート・アルバイト、契約・嘱託、派遣社員とそれぞれ有意に勤続年数が短く、特に派遣社員の勤続年数が顕著に短くなっている。

最後に、年齢が 1 年上がると、勤続年数が約 0.6 年長くなることがわかる。

---

<sup>2</sup> なお、分析手法としては最小 2 乗法ではなく、離職率についてのイベント・ヒストリー分析等の手法が望ましいが、その点についてはパネル・データ等の使用が必要であり、今後の課題となる。

〔図表 23〕 勤続年数についての最小 2 乗法による分析：20-59 歳の男性被用者

	係数	標準誤差	
年金区分			
1 号被保険者	1.20	[.5946]	*
2 号/企業年金あり	2.14	[.3403]	***
2 号/共済	3.30	[.6270]	***
教育水準			
専門学校	-0.17	[.5337]	
短大/高専	-0.26	[.7281]	
大学・大学院	-1.72	[.3459]	***
企業規模			
10 人未満	0.16	[.5969]	
10~30 人	0.68	[.5451]	
100~1000 人	1.98	[.4333]	***
1000 人以上	4.02	[.4446]	***
公官庁等	4.24	[.8416]	***
雇用形態			
パート・アルバイト	-3.16	[.5969]	***
派遣社員	-4.70	[1.1470]	***
契約・嘱託	-7.47	[.7192]	***
年齢	0.59	[.0143]	***
定数項	-13.01	[.7140]	***
修正 R2	0.5423		
N	2215		

注:有意水準について \*\* …P 値<0.01, \* …P 値<0.05, + …P 値<0.10

### 3.2 定年後の就業継続についての分析

ここでは、定年後の就業継続についての分析を行うが、サンプルを 40 歳以上の男性について勤め先に定年のある男性正社員を対象とした。なお、第 1 号被保険者は除いている。サンプルを 40 歳以上についてに限った理由は、若年層の多くが定年後の働き方まで十分に考えていないと考えられるためである。

設問においては、定年後の働き方として、「定年後は現在の会社で引き続き継続雇用制度等により就業したい」、「定年後は別の会社で仕事をしたい」、「定年後は働かない」、「その他」が選択肢となっている。分析では「その他」と解答しているサンプルを除いた。

分析手法は、多項ロジット・モデルを用いている。多項ロジット・モデルのベースカテゴリーは、「定年で仕事を辞める」となっている。そして、表には相対リスク比と p 値を載せている。相対リスク比は、「何倍」確率を上げるかと解釈できる。すなわち、1 を上回ると正

の影響であり、下回ると負の影響となる。

まず、年金の加入区分については、企業年金のない場合との比較で、企業年金がある場合と共済年金の場合で「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」とする確率が低くなっている。ただし、この影響は有意ではない。また、企業年金がある場合も共済年金の場合も、「定年後は別の会社で仕事をしたい」とする確率についての影響も有意ではなかった。

教育水準については、大学・大学院において、「定年後は別の会社で仕事をしたい」とする確率が低下している。

そして、企業規模については、総じて企業規模が大きくなるほど就業継続の意思が弱くなる傾向がみられるが、1000人以上の企業の場合、「定年後は別の会社で仕事をしたい」という確率が有意に低くなっていることがわかる。

また、定年の年齢が高くなるほど、「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率が低下していることもわかる。逆に、本人の年齢そのものが高くなると「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率が上昇しており、定年が近づくと、現在の会社での就業を続けたいと考えるようになるのではないかと考えられる。

最後に、有配偶の場合は、「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率も「定年後は別の会社で仕事をしたい」という確率も有意に上昇しており、配偶者がいる場合より長く働く意思が生じると考えられる。

〔図表 24〕 定年後の就業意志についての多項ロジット分析：40 歳以上の正社員男性

	定年後は現在の会社で引き続き継続 雇用制度等により就業したい		定年後は別の会社で仕事をしたい	
	相対リスク比	p 値	相対リスク比	p 値
年金区分				
2号/企業年金あり	0.79	0.28	1.10	0.70
2号/共済	0.55	0.11	0.65	0.33
教育水準				
大学・大学院	0.88	0.52	0.68	0.09 +
企業規模				
10人未満	0.89	0.85	0.58	0.41
10～30人	0.50	0.09 +	0.47	0.09 +
100～1000人	0.86	0.64	0.60	0.13
1000人以上	0.65	0.17	0.50	0.04 *
公官庁等	0.58	0.29	0.74	0.60
定年年齢	0.88	0.02 *	0.90	0.08 +
年齢	1.05	0.00 **	0.99	0.52
有配偶	2.12	0.00 ***	2.21	0.00 ***
N	756			
Pseudo R2	0.04			
Log likelihood	-765.13			

注：被説明変数の基準カテゴリーは、「定年で仕事を辞める」である。

：有意水準について \*\* …P 値<0.01, \* …P 値<0.05, + …P 値<0.10

### 3.3 個人年金の有無

次に、個人年金を保有しているかどうかについての分析である。企業年金がある場合は、個人年金を購入する必要がなくなるかについての分析となる。

ここでの分析手法は、2 値のロジット・モデルによる。分析対象は、40 歳以上の男性被用者とした。分析結果には、係数ではなくオッズ比を載せている。

〔図表 25〕は、個人年金の保有悲観するロジット分析の分析結果である。まず、年金の加入状況については、企業年金のない第 2 号被保険者を基準カテゴリーとして、企業年金がある場合は約 1.5 倍、共済年金の場合は約 2.5 倍個人年金を保有する確率が高くなっている。一方、第 1 号被保険者は、有意ではないが保有確率が低くなっていることがわかる。

その他の変数は、ほとんど影響を与えていないが、やはり年収が高くなると個人年金を保有する確率が高くなっていくことが分かる。

〔図表 25〕 個人年金保有に関するロジット分析：40～59 歳の男性被用者

	オッズ比	P 値
年金区分		
1 号被保険者	0.59	0.22
2 号/企業年金あり	1.50	0.02 *
2 号/共済	2.53	0.00 **
教育水準		
専門学校	1.63	0.11
短大/高専	1.15	0.69
大学・大学院	1.30	0.14
企業規模		
10 人未満	1.39	0.31
10～30 人	0.45	0.01 *
100～1000 人	1.27	0.30
1000 人以上	1.25	0.32
公官庁等	0.65	0.27
雇用形態		
パート・アルバイト	1.05	0.92
派遣社員	0.92	0.93
契約・嘱託	0.73	0.45
年齢	0.99	0.31
年収(100 万円)	1.13	0.00 **
N	961	
Pseudo R2	0.07	
Log likelihood	-593.78	

注：有意水準について \*\* …P 値<0.01, \* …P 値<0.05, + …P 値<0.10

### 3.4 老後の収入に関する不安感についての分析

最後に、最後に老後の収入に関する不安感についての分析を行う。分析手法は、順序ロジットモデルである。この順序ロジットモデルは、被説明変数が序数的に選択されている場合における分析手法である。以下では、老後や収入の不安感について、「全く不安を感じない」「あまり不安を感じない」「少し不安を感じる」「大変不安を感じる」という不安の強さをあらかず 4 つのカテゴリーから選択される調査項目から分析を行う。ここでも、オッズ比と P 値を掲載している。オッズ比は、比較対象となるカテゴリーの変数と比較して「何倍」確率が高くなるかと解釈できる。

〔図表 26〕が、老後の収入に関する不安の分析結果である。まず、企業年金がない第 2 号被保険者と比較して、企業年金がある場合は老後の不安感が約 0.8 倍に、また、共済年金

の場合は 0.7 倍に低下することが分かる。やはり企業年金は、老後の収入に関する不安を低下させることがわかる。

学歴については、大学・大学院卒でオッズ比が 0.8 と不安感を低下させている。

企業規模についても、大企業や公官庁で老後の不安が低下しているが、有意な結果ではない。

雇用形態については、契約・嘱託で有意に老後の収入の不安が高くなっている。契約社員の場合も、有意ではないが老後の収入の不安が高くなっている。これは、契約社員のサンプル数が小さいために有意になっていないと考えられ、やはり非正規雇用は、雇用の不安だけでなく老後の収入についての不安も生じいると考えられる。

また、やはり収入が高くなるほど有意に老後の不安が低下している。

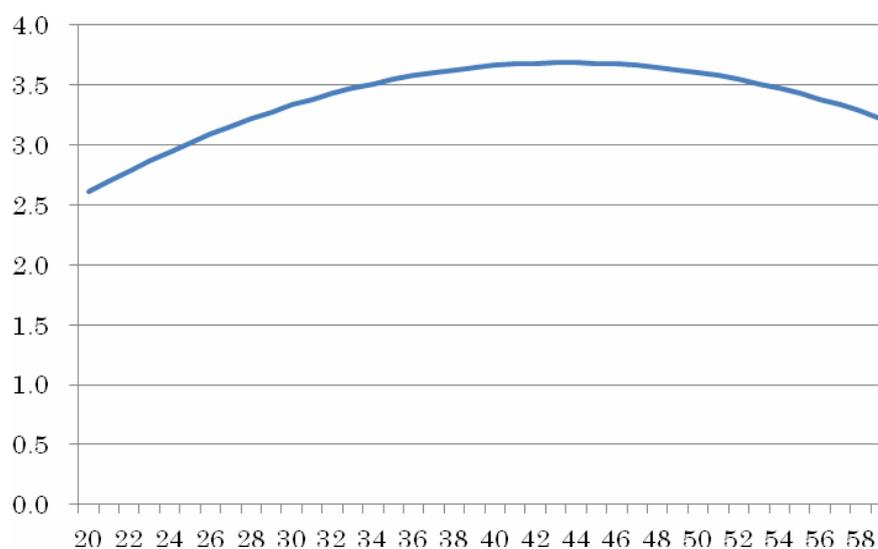
配偶関係については、有意な影響が観察されないが、年齢と年齢の 2 乗については、強く有意な影響が観察される。この結果の解釈は、係数からシミュレーションを行うと [図表 27] のようになる。図の高さ自体には、基数的な意味はないので、相対的な形状で判断すると、20 歳から年齢が上がるにつれ、徐々に老後の収入に関する不安が高くなっていくことが分かる。しかしながら、この老後の不安感は 45 歳あたりをピークにして再び低下していく逆 U 字の形状となっている。若いうちは、老後のことをあまり考えないため、不安感は低いですが、年齢が上がるにつれ徐々に不安感が高くなっていく。しかしながら、老後が実際に近づくにつれ、その不安感は再び低下していくことがわかる。

〔図表 26〕 老後の収入に関する不安についての順序ロジットモデル：20-59 歳の男性被用者

	オッズ比	P 値
年金区分		
1 号被保険者	1.14	0.46
2 号/企業年金あり	0.77	0.01 **
2 号/共済	0.69	0.05 *
教育水準		
専門学校	0.99	0.96
短大/高専	1.27	0.27
大学・大学院	0.80	0.03 *
企業規模		
10 人未満	0.93	0.69
10～30 人	0.93	0.65
100～1000 人	0.86	0.23
1000 人以上	0.82	0.14
公官庁等	0.67	0.11
雇用形態		
パート・アルバイト	1.14	0.47
派遣社員	1.34	0.36
契約・嘱託	1.50	0.06 +
年収(100 万円)	0.92	0.00 ***
有配偶	1.09	0.33
年齢	1.18	0.00 ***
年齢の 2 乗	1.00	0.00 ***
カット・ポイント 1	-1.01	
カット・ポイント 2	1.08	
カット・ポイント 3	3.30	
N	2215	
Pseudo R2	0.0234	
Log likelihood	-2377.377	

注：有意水準について \*\* …P 値<0.01, \* …P 値<0.05, + …P 値<0.10

〔図表 27〕 老後の収入に関する不安についての順序ロジットモデルからの年齢の効果



## 4 おわりに

以上、「企業年金に関する意識調査」の分析結果として、主に企業年金の有無による雇用状況および生活状況の違いについて考察を行ってきた。

まず、クロス集計表からは、以下のことが分かった。

第1に、特に男性において、高学歴の場合や大企業に勤めている場合、企業年金の加入割合が高くなっていた。また、企業年金や共済年金に加入している被用者は、勤続年数が長く、年収も高い。

第2に、企業年金がある企業に勤めている場合において、定年制度が存在する割合が高くなっているものの、企業年金の有無と定年後の就業継続の意思については明確な関係がなかった。

第3に、企業年金があるグループとないグループでは、金融資産保有額に大きな差はないものの、企業年金があるグループほど退職金が多く、またこのグループの個人年金購入割合も高い。

第4に、企業年金の有無で、老後の収入に格差が生じると考えられるが、男性において企業年金のない第2号被保険者のグループや第1号被保険者において老後の全般や収入の不安感が高いことがみてとれた。

そして、多変量回正規の分析結果から、以下のことが示される。

第1に、企業年金がある場合約2年、共済年金の場合約3年勤続年数が長くなっている。

第2に、企業年金のある場合や共済年金への加入は、定年後の就業継続の意思を低めている（ただし、有意な影響ではなかった）。

第3に、企業年金がある被用者や共済年金加入者ほど、個人年金の保有確率が高くなっており、老齢厚生年金や老齢基礎年金のみのグループと老後の収入でより一層の格差が生じて

いると考えられる。

第4に、企業年金がある被用者や共済年金加入者ほど老後の収入に対する不安が有意に低くなっている。また、20歳から年齢が上がるにつれ、徐々に老後の収入に関する不安が高くなるが、45歳あたりをピークにして再び低下していく逆U字の形状となっている。

以上の分析結果から、企業年金がないグループについては、勤続年数も短くなっており、また収入も低く、その上個人年金も保有していないために、老後の年金額が、企業年金のあるグループよりかなり低い水準となってしまうことが予想される。そして、企業年金のないグループでの老後の収入に対する不安感はやはり高く、将来の低年金が心配されていると考えられる。

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」第2部(資料編) (H22-7)

平成23年3月

---

(編集・発行) 財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル4階

電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)

FAX : 03-5793-9413

URL : <http://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。