

DC ガバナンス確立のために重要なライフプラン教育の質的向上の必要性
～今後求められる DC ガバナンスとは (その 1) ～

年金シニアプラン総合研究機構
特任研究員 三木隆二郎 (CFA)

<目次>

1. DC ガバナンスとは
 - (1) DB ガバナンスと DC ガバナンスの関係
 - (2) 企業型 DC における制度運営責任
 - (3) 労使合意形成過程における労働組合のモニタリングの状況
2. 加入者等に支持されるライフプラン教育とは
 - (1) 年金シニアプラン総合研究機構の PLP セミナー
 - (2) 企業型 DC におけるライフプラン教育のベストプラクティス事例
3. 個人型 DC (iDeCo) において「情報の非対称性」を防ぐ取組み
 - (1) CFA 協会の取組と金融審議会「市場ワーキンググループ報告」
 - (2) ネット証券による低コストの iDeCo の運用
 - (3) iDeCo における投資家教育と事務手続きの簡素化

* 本稿で意見に亘る部分は私見にもとづくものであり、所属機関を代表するものではない。

1. DC ガバナンスとは

(1) DB ガバナンスと DC ガバナンスの関係

我が国は既に人口減少局面に入り 2015 年度よりマクロ経済スライドが発動されてその公的年金の給付抑制が動き出した。国民から最も頼りにされる「公的年金」の目減りが避けられないとすればその「補完機能」としての企業年金制度の重要性は今後ますます増してこよう。

プリンシパル (委託者) がエージェント (代理人) に業務行為を委任する関係を エージェンシー関係と呼ぶが、後者が前者の期待を裏切らないようにするのが「ガバナンス」、即ち統治の仕組みの意義である。

このエージェンシー関係は企業年金制度でも存在する。本稿での **DB ガバナンス**とは「約束した年金給付が加入者・受給権者に長期安定的に履行されることを目的として利害関係者間でリスク負担を調整した上で、取りうるリスクのもとで運用利回りを高めるよう年金基金を運営する仕組み」とする。

「DB ガバナンス」の概念は母体から独立した組織としての「年金制度ガバナンス」と「年金運用ガバナンス」という二つの要素があると解されるべきであろう。前者は確定給付年金の制度設計としての受給権付与方式や利害関係者間でのリスク負担方法など各年金基金の受給権に関する考え方の相違を反映し個別性が強いが、後者は独立した企業年金としての価値増大のためにリスク許容度を設定した上で適正なコストでリスク・リターンを管理しつつどのようにリターンを上げるかという万国共通のテーマであり、とりわけ資本市場に対する深い理解と運用についての専門性が必要とされるのが特色である。

我が国の法体系のもとで DB ガバナンスを確立する為には「善管注意義務」「忠実義務」「自己執行義務」「分別管理義務」「資産運用過程における責任」が配慮されなければならない。その上で①退職給付制度の意義・目的や基本方針の明確化・共有化、に基づき、②ガバナンス体制としての責任の明確化や権限・執行体制の確立、③運営ルールの整備、④内部統制・監査、といった要素を整備することが必要である。

国際会計基準の変更を踏まえ、事業主の負う退職給付債務の削減を図りたいというニーズから企業年金制度では DB から、労使で協議し組合も同意した上で、DC へのシフトが進みつつある。

加入者等からすれば DC 制度は勝ち取った企業年金制度ではなくむしろ事業主の都合で「運用リスクをとらされた」形の企業年金制度に変容されているのである。しかし DC 制度において事業主から加入者等に運用リスクがシフトしたとはいえ、事業主には受託者として DC 制度の運営責任がある。

DC ガバナンスを定義すると「事業主は定められた掛金を拠出するだけでなく、運営管理機関選定とそのモニタリング、運用商品選定と運用成果のモニタリングをし、加入者向けにライフプラン（投資）教育を行いつつ経費が割高にならないように年金運営する仕組み」と考えられよう。

DB ガバナンスと同様に「善管注意義務」「忠実義務」「投資教育及び継続投資教育の努力義務」「個人情報保護義務」等があると考えられる。

(2) 企業型 DC における制度運営責任

今回の DC 法改正においては、企業型 DC に関して「事業主の関与を強く求

めてガバナンスをしっかりとさせる」ということが、強いメッセージとなっていると受け止めるべきだと思われる。法案が通った翌日の新聞報道では DC 加入範囲の拡大や利便性の高まりで DC がより国民生活に身近になるということが強調されていたが、今回の法改正で見られる企業型 DC のトーンは実は DC をより DB 同様にしっかりと制度運営させようという行政当局の意思が感じられる内容である。

DC は厚労省の所管と思われる方もいるが実は金融庁も共管省庁となっている。DC について厚労省が示すガバナンス強化という方向性は、金融庁が平成 27 事務年度の金融行政で目指す具体的重点施策の一つとして「フィデューシャリー・デューティーの徹底を図る」と定めていることと平仄を合わせていると考えられよう。特に投信販売の現場において金融仲介者としての証券会社や銀行が「真に顧客のためになる質の高い金融商品・サービスの提供しているか」については重大な関心を持って臨んでいるのであるから、私見ではあるが、金融庁の検査情報を厚労省でも共有することが出来れば運営管理機関の姿勢は大きく改善するのではないだろうか。

フィデューシャリー・デューティーという点で企業型 DC の文脈で事業主に求められていることが DC 法でいえば規約周知義務（第 4 条）、投資教育の義務（第 22 条）、忠実義務（第 43 条）、個人情報保護義務（第 43 条）とあるがこれらはすべて企業型 DC の運営管理機関の協力があつてなされるものばかりである。その点で事業主が自らこのフィデューシャリー・デューティーという言葉の重みを十分噛みしめて業務に励むなら問題はないのだが、実際のところ企業型 DC 担当者は人事部に所属していることが多く、「フィデューシャリー・デューティーとは何のこと？」といった反応を示すような場合も多い。ガバナンスを考える上での基本は以下の表の DC のメリット・デメリットのおさらいであろう。事業主としては「投資リスクを各加入者が負うことになる。」というデメリットを十分勘案した対応が求められていると言える。

DC のメリット・デメリット（下線は筆者）

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・加入者個人が運用の方法を決めることができる。・社員の自立意識が高まる。・経済・投資等への関心が高まる。	<ul style="list-style-type: none">・<u>投資リスクを各加入者が負うことになる。</u>・老後に受け取る年金額が事前に確定しない。

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・運用が好調であれば年金額が増える。 ・年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できる。 ・一定の要件を満たせば、離転職に際して年金資産の持ち運びが可能。 ・企業にとっては、掛金の追加負担が生じないので、将来の掛金負担の予測が容易。 ・掛金を算定するための複雑な数理計算が不要。 ・拠出限度額の範囲で掛金が税控除される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・運用するために一定の知識が必要。 ・運用が不調であれば年金額が減る。 ・原則 60 歳までに途中引き出しができない。 (退職金の代わりにはならない) ・勤続期間が 3 年未満の場合には、資産の持ち運びができない可能性がある。 ・加入者ごとに記録の管理が必要になるため、管理コストが高くなりやすい。

厚労省 HP 確定拠出年金制度の概要より

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html>

(3) 労使合意形成過程における労働組合のモニタリングの状況

年金ガバナンス確保という点で労組の役割が重要になっている。そのリーダーの連合はリーマンショック後の 2010 年にワーカーズキャピタル責任投資原則を制定して公的年金に PRI 署名を働きかけることで GPIF の署名につながるという成果も出ている。また傘下組合が DB の運用受託機関の選定基準の一つに PRI に署名している機関であることや日本版スチュワードシップ・コードの受け入れ表明をしている機関であることを推奨している。また昨年 DB ガバナンス強化を打ち出した政令でも運用の基本方針の作成・変更を行う際は「加入者の意見を聴くこと」および「加入者に周知すること」が新たに規定されている。

事業主の対抗勢力として企業内で加入者等の利害を代表すべき労働組合が事業主の DC 制度運営が適正に行われているかをモニタリングすれば企業型 DC のガバナンス水準が上がることは間違いない。しかし労働組合の多くは実態としてそういう自覚をもって DC 運営に参加しているか、というと疑問である。たとえば、労使で制度運営委員会を作っている企業は全体のわずか 1.4%に過ぎないし定期的に意見交換を行っている企業も 2.3%に過ぎない。規約変更時以外に労使間で情報交換を行っていないという企業が 68.7%に上る（注 1）。DC に関する限り導入時には組合の重要課題として従業員を代表して事業主と協議を

行うものの、一旦導入されると DC 制度運営に対してのモニタリングの状況としては要改善の状況と言わざるを得ない。

2. 加入者等に支持されるライフプラン教育とは

前節で DC ガバナンス全般について述べたが、ここではその中で決定的に重要でありながら各企業で悩んでいる「投資教育及び継続投資教育の努力義務」について考えてみよう。最初に、企業年金基金からの委託でこれまで長い間行ってきた公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構で行っているライフプラン教育である PLP セミナーについて触れた上で、その後個別の企業で行っているベストプラクティスともいうべき事例を紹介する。

(1) 年金シニアプラン総合研究機構の PLP セミナー

当機構で 60 歳定年前の企業年金加入者とその配偶者に対して年に数度行う PLP (ペンション・ライフ・セミナー) セミナーの概要は以下の通りである：

①年金ライフを考える

今後の人生を「生きがい」「健康」「経済」の点から描いてみよう

- ・「生きがい」のための「健康」「経済」の重要性に関する講義
- ・年金ライフを充実したものにするために将来について夫婦で話し合う
- ・我が家の PLP 基本方針を夫婦で「年金ライフプラン」ワークシート作成

②年金制度や社会保険の知識付与

老後準備資金がいくら必要かを知る為には国の制度をよく理解しよう

- ・社会保険と年金制度の概要...公的年金をいくらもらえるか
- ・在職高齢年金、退職後の医療保険

③キャッシュフロー (CF) 表を使った長期家計プランの作成

夫婦で話し合いこれまであまり相談したことの無い長期の収支を「見える化」

- ・定年後の必要資金の概算
- ・我が家の財産一覧表の作成
- ・現在と将来の家計の状況の把握
- ・CF(キャッシュフロー)ワークシートで実際に数字を見える化し夫婦共有
- ・退職後の収支バランスの改善策の検討と「夢資金」作りの動機付け

④お金の管理と貯蓄・運用の理解

業者にだまされないようにしながら手堅い運用のノウハウを知る

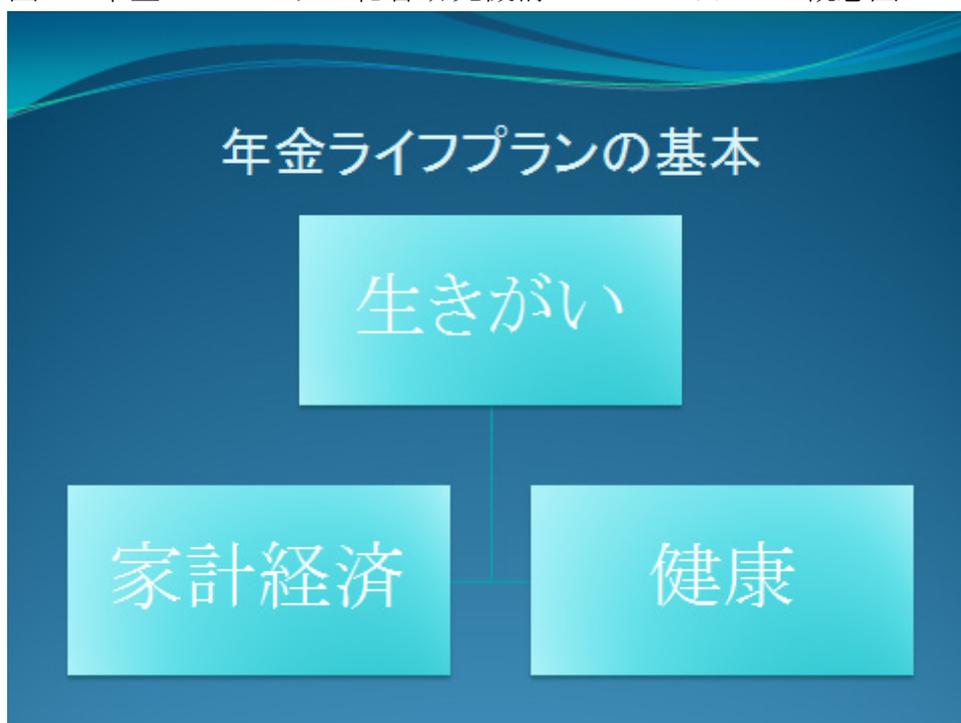
- ・退職金運用の心得
- ・資産運用の基礎知識 (運用対象と時間の分散投資、長期タイムホライズンでの投資、複利の力、コストに配慮した運用商品の選択)
- ・確定拠出年金制度の知識付与 (DC 改正法による影響)

⑤情報交換会

よその夫婦の話聞くことでベストプラクティスを知る

この PLP セミナーを貫く考え方を基に年金ライフに入ってから生活を図示すると、家計経済と健康をベースにして生きがいを中心とした三画形になる。(cf 図1) つまり年金ライフでもっとも大事なものは「生きがい」だが、それを可能にするためには退職後も安定した所得のある家計経済と心身の健康である。

図1. 年金シニアプラン総合研究機構の PLP セミナーの概念図



このセミナーの冒頭で 50 代後半の参加者に対して「退職後の所得はどうかご存知ですか？」と伺うと具体的な数値を把握していない方が多い。そこで当セミナーの最初では、90 歳まで生きることを前提に「年金生活の基本方針」を立てた上で、社会保険の特に年金制度の知識付与と長期家計プランをワークシート形式で自分達で作って将来の収支を「見える化」する。退職金を銀行預金にするだけでは不足するのであれば、具体的に資産運用の必然性を理解できているので退職金の運用をどうするか、それまでの確定拠出年金の積み立てている資金を元本確保型に置いておくのはどうなのか、という問題意識を持ち検討し直した上で参加者が情報交換をすることで、ライフステージの大きな切り替わりに伴う不安を取り除くという構成になっている。

このコンテンツには四半世紀以上の歴史があり、長い間に講師や受講者との

間の相互作用でそれなりに洗練化されてきた経緯があり、清里や京都嵐山といった風光明媚な場所で行われる一泊二日の夫婦参加型研修には根強い支持が得られている。

ただ問題はこのコンテンツを40代の働き盛りの勤め人に応用しようとする参加希望者が激減するという点である。つまりその時期は子供の教育や住宅ローンの返済をどうするかということの優先順位が高いので、自分達の老後の所得をどうするかということまで夫婦でよく話し合う時間もないし、先々の不確定要素が多すぎて考えが回らないというのが実態であろう。

(2) 企業型 DC におけるライフプラン教育のベストプラクティス事例

一般社会人が持つ投資に対する消極的な認識は根強いものがあり、そのアレルギーがある限り、いくら事業主が DC 継続投資教育の受講を加入者に呼びかけても「馬を川に連れて行くことは出来るが水を飲ますことは出来ない」という光景が良く見られる。

企業型 DC の継続投資教育を行おうと人事部が働きかけても参加者の反応が鈍いのはまさに現役真っ最中の DC 加入者にとって、DC の運用の話を積極的に聞こうという動機付けが全く乏しいことに起因する。DC に絞った「お金（マネー）セミナー」ということに対して心理的に抵抗を感じる人が多いというだけでなく、実際問題として受講者のライフステージにおいて会社が掛金を出している企業年金としての企業型 DC が本人の退職金の一部でしかない場合は、その優先順位も相対的に低いのでなおさら真剣に聞こうという気持ちにならない。

しかしながら人事部としてはリタイア直前の半年前に定年セミナーをすると、定年後の収入について具体的な実額を把握していない従業員が多いという実態に対しての問題意識もあるし、折角用意している会社制度に対する認知度を上げたいという企業も多い。さらに中途退職比率が高い企業では従業員の帰属意識を喚起し、前向きな変化をどう引き出すかに頭を悩ませている場合もあろう。

そこである企業では「DC 継続教育」をマネー・セミナーと考えて定年直前セミナーや会社制度を紹介する場と捉えるのではなく、むしろ同じ人事部でも担当が別の為それまではバラバラに行われていた「キャリアアップ研修」や心身の健康管理のための「セルフケア研修」と関連付け、人生を通しての「家計経済研修」としてアプローチする、というように発想を転換したという（注2）。

一定年齢（30歳、40歳、50歳）に到達した社員を全員召致し、2日間の研修プログラムにそれら三つの研修を統合したのである。この背景には社員それぞれの異なるライフステージにおいてキャリアと健康と家計経済の三本柱にすれば、各自が自分とのかかわりに関心を持つテーマが見つかるということから、「自らのこととして興味関心を引き出すことが出来るのではないか」という仮説を立てたわけである。

「キャリアアップ（生きがい）、セルフケア（健康管理）、退職に向けた家計経済」という三本立ての人事研修という形にすれば、現場の所属長も部下の参加を阻むことは少なくなる、というのも大きな効果である。なぜなら人事研修でキャリアアップを図ろうとする部下が参加しようとするのを妨げる上司はいない。従来のキャリア研修や自己啓発の研修をしても自らのキャリアを描くことに結び付けるのはなかなか難しいが、どういうキャリア形成をするとどんな収入が得られ、どのくらいの生活水準を得たいのかと考えることで DC でどのような運用をすべきか、につながってくるような仕掛けである。というのも階層や役割が DC のポイント制の要素となっている人事制度の仕組みにしているので昇給・昇格と関連付けられるのである。

セルフケア研修ではそのようなキャリアアップを支える心身の健康維持の重要性や、維持の為に必要な資金も同時に考えることにつながる。

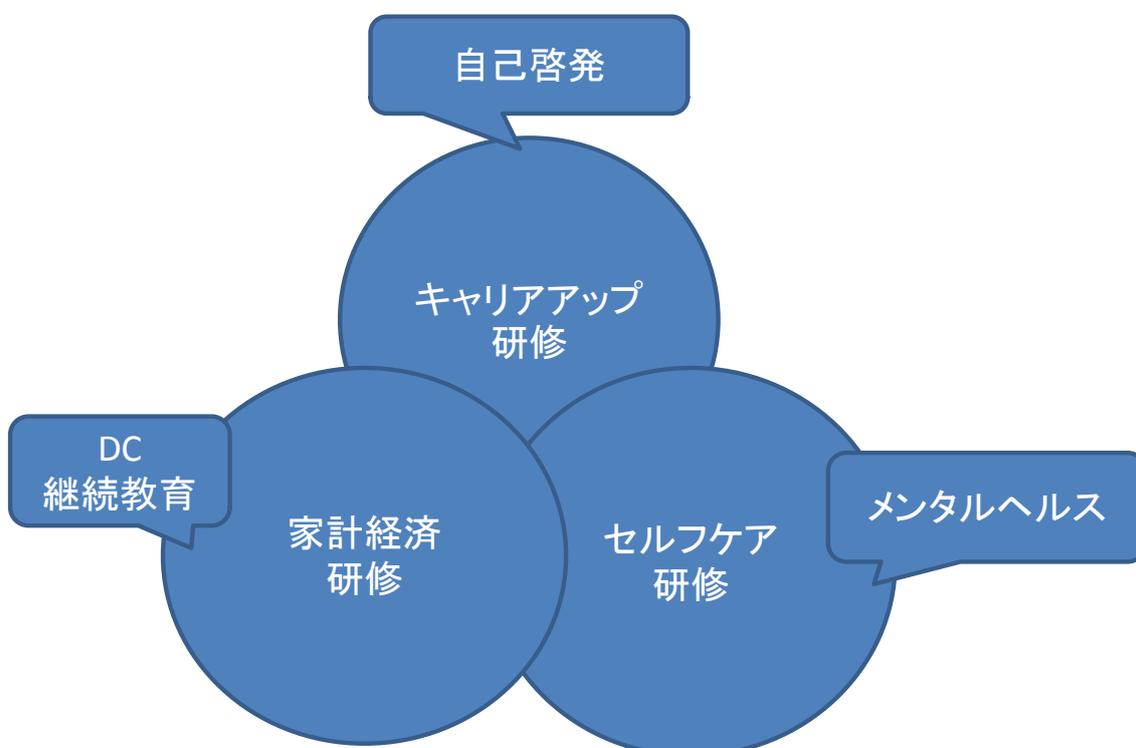
その上で家計経済の研修を受けることにより、今から定年までだけでなく退職後も同じ生活水準を維持するためには公的年金と DB に頼るだけでは不十分だということが分かるような仕掛けを仕組んでいる。具体的には「年金定期便」と「DC 運用状況表」を持って全員が同年齢であるにも拘らず運用成果が大きく異なることが分かれば、各自が DC で進んでリスクを取った積極的な運用指図につながるわけである。これまでは宝の持ち腐れだった DC 制度を、自分のありたい姿を実現するための道具建てと認識すれば、自分から積極的に情報を取り勉強しようという動機づけになろう。この研修を受ければ、会社が用意している DC 制度が如何に重要な制度か、その準備の有無や勉強次第で将来の家計収支への対応力が大きく異なることもわかっていく。

この事例の会社の素晴らしいところは、このように人事部の中でタスクフォースを組んで統合型研修を実践しっぱなしに終わるのでなく、単なるアンケートをはるかに超える定量的な年代別効果測定まで行って PDCA を回している点である。

それも研修前、研修中、研修後の三回に分けて設問を分けている。たとえば「ライフプランに必要なスキルを持っている」「DC 制度と自己管理の必要性を理解し、制度に対する関心を持っている」といった設問が研修の前後で年代別にどう変化したのかをフォローしているのである。その結果、若年層は研修前のライフプランに対する意識は低かったのが研修後に上がったという。これは素晴らしい成果と考えられよう。というのも若年層であれば、意識の持ちようですら定年までの長い時間を味方につけることができる。長期運用によって元本確保型であれば、DB からの想定利率を下回っていたものがリスクを長期間に期間分散して取っていくことにより、想定利率を大きく上回る運用成果を得ることが可能になることが考えられるからである。

このように人事部の DC 担当者だけがどう試行錯誤しても DC 継続投資教育の受講者の興味関心を引き出すことが難しかったものが人事部全体でタスクフォースを組んで取り組んだ結果、若年層からライフプランに対する意識の向上をもたらすような効果のある研修を作れたという意義は大きいと言えよう。そして図 2 にある統合型ライフプラン研修の骨組が当機構の基本をなす「生きがい、健康、家計経済」と共通項が多いのも興味深い。

図 2. 自らのこととして「興味関心」を引出す統合型ライフプラン研修



出典：日本 CFA 協会 2016.5.27 講演資料より著者作成

3. 個人型 DC において「情報の非対称性」を防ぐ取組み

本節では一旦、ライフプラン教育を離れてもう一つの DC 制度である個人型 DC について、その DC ガバナンスで特に問題となる「情報の非対称性」をどのように防ぐかについて考えてみたい。

(1) CFA 協会の取組と金融審議会「市場ワーキンググループ報告」

グローバルな証券アナリスト資格 CFA®の資格保有者の自主運営団体である CFA 協会では、「投資家（顧客）第一主義」を掲げて 2014 年以降毎春、世界の各協会がキャンペーンを貼って啓蒙に努めている。日本 CFA 協会では CFA 協会が定めた「投資家権利に関する声明」（以下「声明」）を HP に掲示し、投資家（顧客）の利益を最優先にするためのシンポジウムを開催している。顧客本位の原則即ち、個人投資家の利益が最優先されているかの観点からこの「声明」を体現するような iDeCo の業務運営を考えてみる。銀行であれ証券や保険会社であれ、そこに必要な前提は 2016 年 12 月にまとめられた金融審議会の市場ワーキング・グループ報告（以下「報告」）で顧客本位の業務運営に関する原則に盛り込むべき事項としての I「顧客本位の業務運営に係る方針の策定・公表等」がなされていることであろう。

その方針の中に「報告」II「顧客の最善の利益の追求」であったり III「利益相反の適切な管理」や IV「手数料等の明確化」、V「重要な情報の分かり易い提供」、VI「顧客にふさわしいサービスの提供」、VII「従業員に対する適切な動機づけの枠組み等」がうたわれていなければならない。我が国の金融庁は平成 28 年度事務年度金融行政の主なポイントとして「金融機関が顧客本位の良質な金融商品・サービスの提供を競う環境の整備」を挙げている。先述した I～VII で挙げた「報告」の諸点は、当然ながら CFA 協会の「声明」と重なるところが多い。

CFA Institute「投資家権利に関する声明」（和訳は日本 CFA 協会）
金融専門家および金融機関のサービスを受ける際に、投資家は以下の事項に対する権利を有します。

1. 誠実で、有能で、かつ関連法に従った倫理的行為
2. 正しい情報に基づく分析および慎重な判断、勤勉な努力に基づく独立した客観的な助言およびサービス
3. 専門家や組織の利益より投資家利益の優先
4. 他の顧客との間での公正な取扱い
5. 商品やサービスを提供するときに存在する、あるいは潜在的な利益相反の開示

CFA Institute「投資家権利に関する声明」(和訳は日本 CFA 協会)続き

6. 顧客状況を理解した上で提供される、投資家の目的や制約に相応しい助言
7. 平易な言葉を使用し、効果的に情報を伝える形式で提示される、明確かつ正確、完全かつ迅速なコミュニケーション
8. 賦課されるすべての手数料、コストの説明と、これらの費用が公正かつ合理的であることを示す情報開示
9. 個人情報の秘匿
10. 投資家のために提供されたサービスの適切かつ完全な記録

*日本 CFA 協会の HP「投資家権利に関する声明」より

各金融機関ではこの報告に沿うような業務運営がなされなければならない。但し、金融機関は預金、保険、投信、国債、ローン、相続等多岐にわたるサービスを提供して、一人で何でも対応したいところではあるが、個人型 DC の場合は兼業禁止規定で運用商品の説明ができず、かといって個人型 DC 専担者も作れないので結局「開店休業状態」になっていたというのがこれまでの実態である。

個人型 DC はこれまで加入対象者の 1% に満たない加入者しかいなかったが、昨秋の iDeCo という愛称が付いて以来メディアでも取り上げられる機会が多くなり、金融機関への問い合わせもかなり多くなっている。

しかしその問い合わせの多くは「税制上の特典が大きいと聞いたので」など必ずしも金融リテラシーの高い個人からだけではない。税の取扱いは「拠出時」の掛金は小規模企業共済等掛金控除として全額所得控除、「運用時」は特別法人税が当面、凍結しているので運用益は非課税、「給付時」も一時金でもらえば退職所得控除が適用されるし、年金ならば公的年金等所得控除が受けられる、という制度であるがその内容を細部まで理解している個人からの問い合わせだけではない。

しかし国民年金基金連合会のホームページを見ればわかる通り、そのマニュアルを読んでも加入手続きは書いてあるものの、運用商品をどのようにして選ぶかなど、金融リテラシーが一定程度ある個人にしか手続きを自分の力だけでは完了できない。従って情報を圧倒的に多く持っている金融機関の格好のター

ゲットとなって、知らずに手数料の高い運用商品を個人型 DC で購入しているケースが散見される。

野村総研が 2016 年 10 月に実施した調査によると iDeCo の内容をある程度知っている人は全体の 4063 万人の 13.9%で、この中で加入意向を持つ人は全体の 5.5%いるが、加入手続きを知ると加入希望者が激減し全体の 1.5%で 60 万人に減るといふ（注 3）。

手続きの要件として勤め先の証明書取得が必要だったり複雑な拠出限度額など制度そのものがシンプルでない点も敬遠される要因になっているようである。この点は金融審議会の「報告」や CFA 協会の「声明」で指摘されているように「顧客本位の業務運営」という観点から見直されるべき点であろう。

他方、金融機関による金融商品の営業業務と確定拠出年金の運営管理業務の兼業禁止が iDeCo 普及の障害だ、として兼業禁止規定の大幅緩和を求める声には慎重な検討が必要であろう。

というのも本来、確定拠出年金の運営管理業務は加入者等の利益のみを考慮して中立的な立場で行う必要があり、運営管理業務を行う機関に対する国民の信頼性が確保されるよう、金融商品の販売等を行ういわゆる営業職員は運用関連業務を兼業すべきではないからである。

この点は「報告」や「声明」でもっともセンシティブな「利益相反」に関わる点である。今年から現役世代のすべての人が DC に入れるようになったので地域金融機関の全支店では一斉にキャンペーンを行うことになるだろう。そして各支店に営業目標を割り当てられた支店長は全力を挙げて、顧客に iDeCo をお勧めし、もしこの兼業規制がなければ「潜在的な利益相反の開示」（「声明」5 項）などせずに「組織の利益より投資家利益の優先」（「声明」3 項）とは真逆の販売に走る恐れがあるからである。

つまり DC 関連業務に関する厳格な中立性を求めていることを単に「利便性の低下をもたらす規制は大幅に緩和すべし」というだけでなく、どのようにして顧客の利益を最優先して加入者保護をしつつ、普及を妨げないようなルール作りをすべきか、各金融事業者が知恵を絞らなければならない。

では金融機関としてはどうすれば良いか、と金融庁が言っているかというと

その「報告」の中で、従来のようなルールベースでなくプリンシプルベースで金融事業者としてその原則を踏まえて何が顧客の為になるかを真剣に考えて横並びに陥ることなくより良いサービス提供を競い合いなさい、という言い方をしている。

iDeCo の登場により金融機関としては顧客との魅力的な商品としての接点が増えたことは事実であり、公務員、会社員、専業主婦、自営業者とそれぞれに適した iDeCo の販売促進策を「顧客本位の業務運営」を構築しつつ展開していく必要がある。

(2) ネット証券による低コストの iDeCo の運用

個人型 DC の場合はその「コスト」の中身が「口座管理手数料」と「投資信託の保有コスト」との二つで差が付く。国民年金基金連合会に支払う費用は誰にでもかかる共通費用だが、運営管理機関への加入時に支払う手数料と継続している間の月額口座管理手数料が運営管理機関ごとに大きく異なる。

2016年の春までは口座管理手数料の低さでランキングすると SBI 証券とスルガ銀行が DC 資産 50 万円以上の加入者に対しては無料にすることでトップでありその次に安いのは損保系で年間 3 千円代半ば、続いて証券、銀行、生保など最頻値は 5500~6000 円という水準である。

ところが昨年、楽天証券が新規参入し DC 残高 20 万円以上を 2017 年末までに積立しておけば、スタート時からずっと手数料無料となると発表して大きな話題を呼んだ。それに対抗して SBI 証券も 2017 年 3 月までは資産残高を問わず運営管理機関手数料を無料にすると発表し、今後も更なる無料期間の延長や無料となる資産残高の見直しをしている模様である（注 4）。

一方、もう一つのコストの要素、「投資信託の保有コスト（信託報酬）」は「サービス内容」と密接な関連性を持っている。個人型 DC の場合には自分で運営管理機関を選択できるが、いくら口座管理手数料が安く魅力的でも運用商品として自分の投資したいものがその運営管理機関の品ぞろえとして入っていないければ購入出来ない仕組みである。従い、如何にして運用商品を利用者目線で選ぶかが運営管理機関として重要なポイントになる。

ネット証券の顧客は比較的金融リテラシーが高く若い層がメインで、60 歳までの期間が地域金融機関の顧客よりも相当長い。従って毎年定額の口座管理手

数料よりも、残高に応じて実額の増えていく信託報酬の方が費用の累計額は大きくなる。従ってネット証券では低コストのインデックス投信を各資産対象でそろえ、またバランス型投信、元本確保型商品も比較的低コストの商品をそろえているのが特色である。

次にネット証券の「サービス内容」として重視している点は、①運用商品のホームページ上の情報開示（含む手数料、商品内容）、②コールセンターの顧客対応、③簡素で分かり易い加入手続き事務である。

個人型 DC の場合、企業型 DC と比し投資教育など十分な機会が提供されないため、制度のガバナンス維持向上のためにも運営管理機関として顧客本位の優れた顧客サービスが重要であるが、ネット証券の場合は顧客がデジタル世代であり、ホームページさえ分かり易く作ってあれば自分でどんどん情報取得に動くことが想定されるので、そこの作りこみに相当経営資源を投入しているのは確かである。そこで金融リテラシーの高い投資家であれば低コスト運用を自ら作り出すことが出来るわけである。

(3) iDeCo における投資家教育と事務手続きの簡素化

① 「金融リテラシーの低い投資家への教育」

では iDeCo で金融リテラシーの低い投資家はその制度を活用するようになるかどうか。実はこの点が iDeCo の最大の弱点と考えられる。従来、ネット証券にとっての顧客は金融リテラシーの比較的高い若い顧客が多かったがたとえば楽天証券では今回の iDeCo 参入に伴い、これまでより幅広い層がサイトを見ることを想定して言葉の一つ一つを見直して、より平易な言葉でサイト全体を作り直し「サイトの使いやすさを改善する」という（注 5）。ユーザーがサイトで「迷わず情報収集できるか」は金融リテラシーがそれほど高くない顧客にとっては重要なポイントである。

そのために楽天証券では一つの ID で一般口座、NISA 口座、そして iDeCo も管理可能になっているという。なぜなら上限金額がそれほど高くないので老後の為の資産形成という観点から考えると iDeCo だけでは不十分だからである。総合的に資産管理する点ではこの楽天証券の取組は顧客本位の好事例であろう。

また大和証券では情報提供サイトの充実を図る方策として「動画」の多様、「漫画」を使った説明ページなど工夫を凝らしている。

② 「セミナー開催、情報提供サイト充実やコールセンターの対応力向上」

これまで iDeCo の知名度がまだそれほどでもないので、iDeCo セミナーを開くと制度に関する質問が多いようでその説明をする必要がまだ高いのではないだろうか。

損保ジャパン日本興亜アセットでは損保ジャパン日本興亜 DC 証券がサービスを提供するが、企業年金向けサービスで「2016 年日経企業年金実態調査」の総合的満足度でトップという評価を iDeCo に転用し、Web の使いやすさ・分かり易さに加えてコールセンターの稼働時間も夜まで延長して対応している。(注 2)

モーニングスターでは下表のような評価軸で独自に「iDeCo サイト・ランキング」を行っているが、このような目で比較されているのだ、ということ認識して地域金融機関も自行のサイトの見直しをする必要があろう。

③「顧客目線による事務手続きの簡素化」

りそな銀行では資料請求の Web サイトを加入申し込みに改め、地銀との共同運営も目指す方針という。iDeCo はまだ申込用紙を打ち出して捺印する手間がありすべてペーパーレスとはならないが、将来出力が不要になることを見越したシステム対応をしているという (注 6)。

このように各社とも iDeCo と愛称が付いてかなり本格的に営業戦略を立て、拡販に走っていることは普及促進という意味では昨年までとは隔世の感があり結構なことではある。ただし「利益相反が起きないようにグループ運用会社の商品も他社も公平に扱う選定の仕組み」や「もし問題が起きてしまった際に解決するため社内連携体制の整備」については内部統制関連各部においても一層緊張感を持った準備が必要であらう。

以上

注 1：第 4 回 DC 実態調査 (対象 2013 年 6 月末時点) 企業年金連合会より

注 2：日本 CFA 協会 2016.5.27：帝国データバンク講演資料

注 3：「個人型確定拠出年金に関するアンケート調査 (2016 年 10 月)」(野村総合研究所)

注 4：モーニングスター2016.12.9「SBI 証券の iDeCo、ネット専業の経験を踏まえて活用しやすい実績 No.1 のプランをブラッシュアップ」

注 5：モーニングスター2016.12.12「楽天証券の iDeCo、30 代～40 代の利用者が長期に続ける資産形成を長きにわたって寄り添いサポートする」

注 6：モーニングスター2016.12.22「りそな銀行、インベストメント・チェーン・ビルダーについて地方銀行と事務システム等の共同運営を目指す」

【続編（その2）について】

次回の（その2）ではライフプラン教育のいわば「インフラ」として金融教育を取り上げる。具体的には金融広報中央委員会が2016年6月にまとめた金融リテラシー調査結果の紹介と消費者団体のNACSが実践している中高生向けの金融教育の現場についてのレポートを予定している。