

イオンの退職給付制度

- 退職金年金制度改革と確定拠出年金の状況 -

JPRC 2005年次総会

2005年9月9日

イオン企業年金基金 福本 充伸

本日のテーマ

イオンの退職金年金制度改革

イオン確定拠出年金制度の状況と課題

退職金年金制度の課題

イオンの概況

イオン

- イオン株式会社を中核に、国内外157社の企業で構成する小売企業グループ

- 店舗数 約10,000店
- 営業収益 4兆1958億円
- 従業員数 51,147人
外/143,831人(パートタイマー)



2005年2月期連結決算時点

イオン企業年金基金

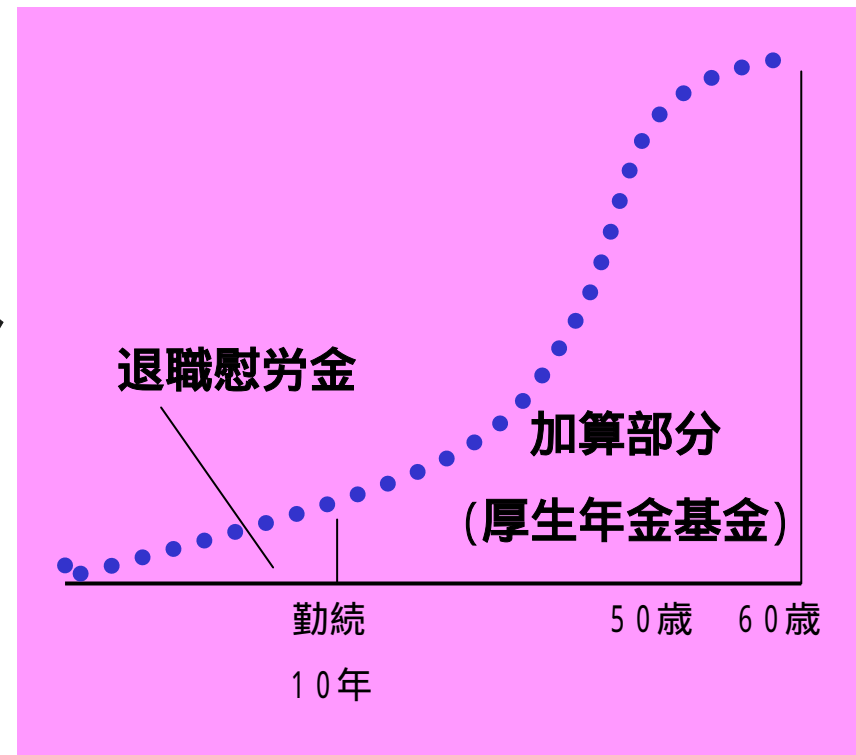
- 設立(厚生年金基金) 1969年4月
- 代行返上 2004年5月
- 加入企業 29社(連合型)
- 加入員 24,420人
- 受給者・待期者 17,187人
- 年金資産 528億円

2005年3月基金決算時点

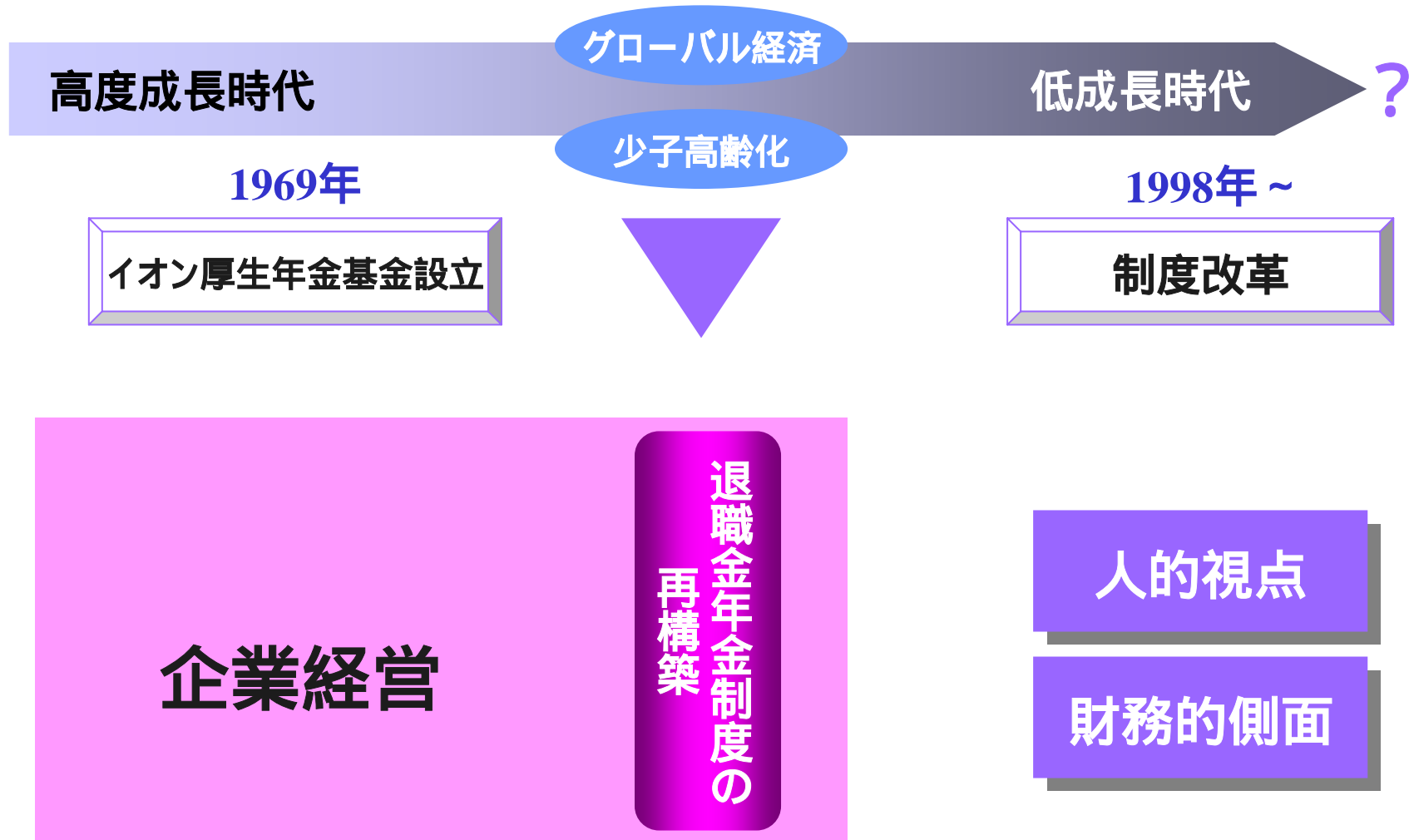
イオンの退職金年金制度改革

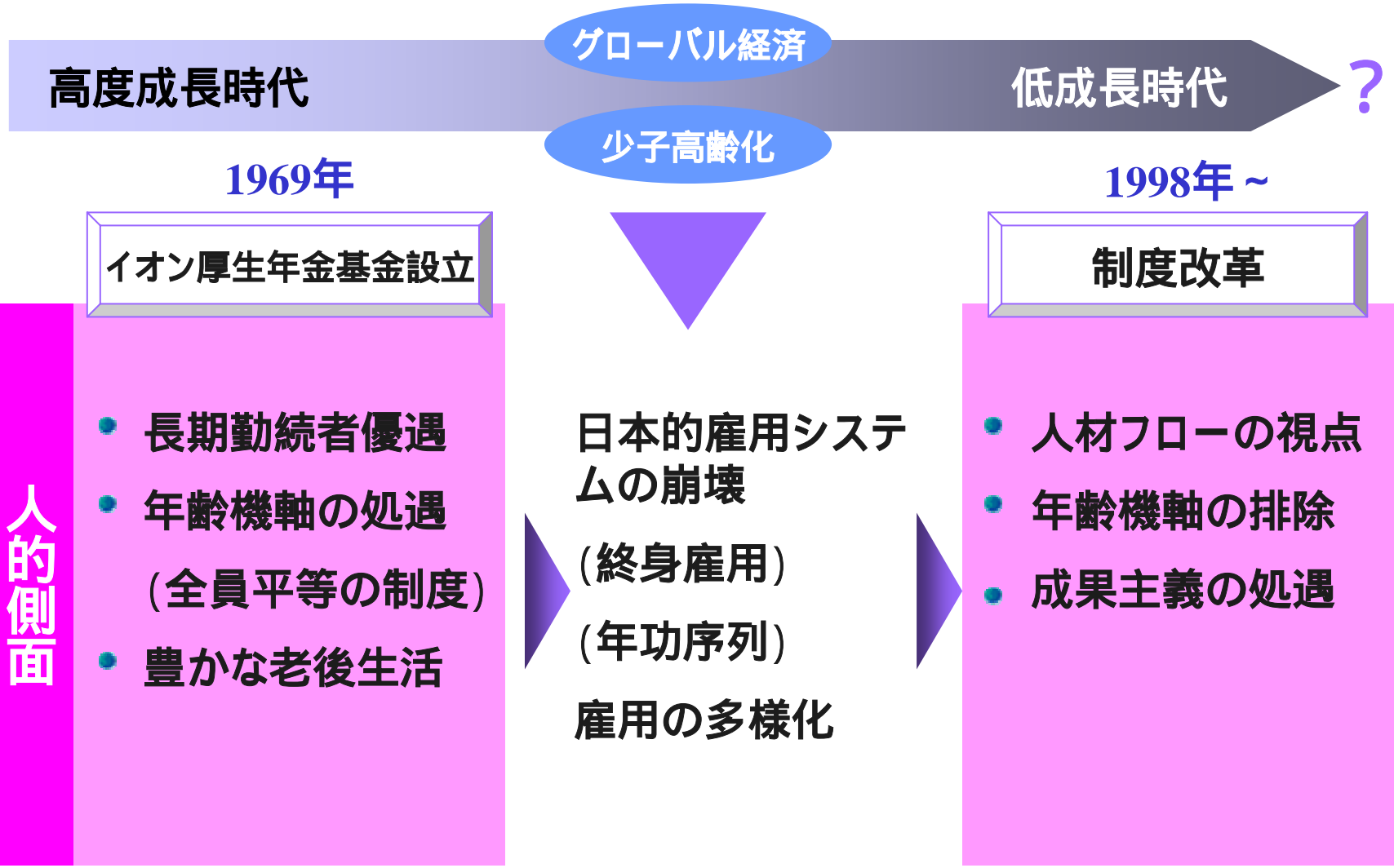
1. 従来の退職金年金制度の特徴

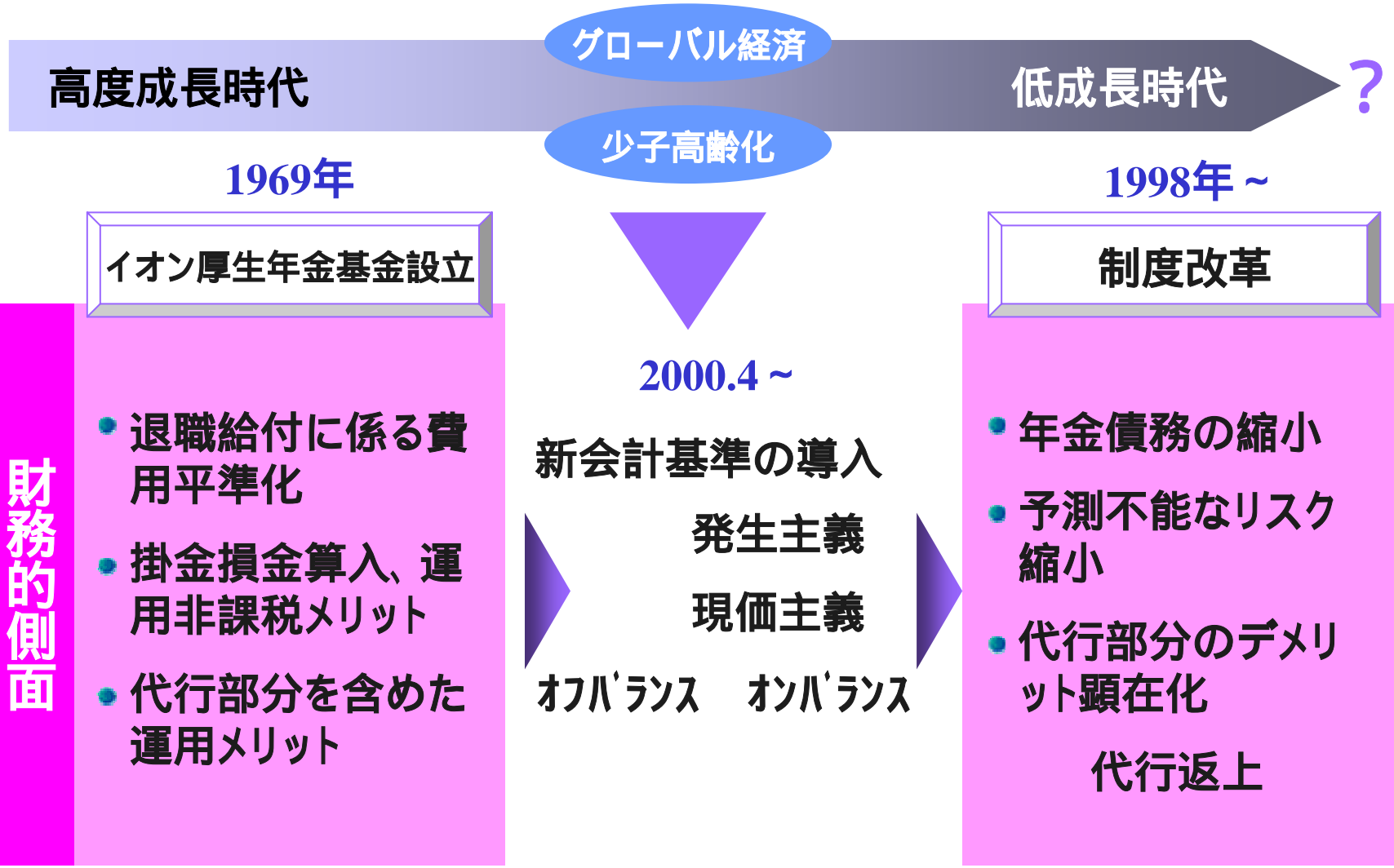
- 勤続10年未満
 - 退職慰労金
- 勤続10年以上
 - 厚生年金基金の加算部分
- いわゆるS字カーブの給付



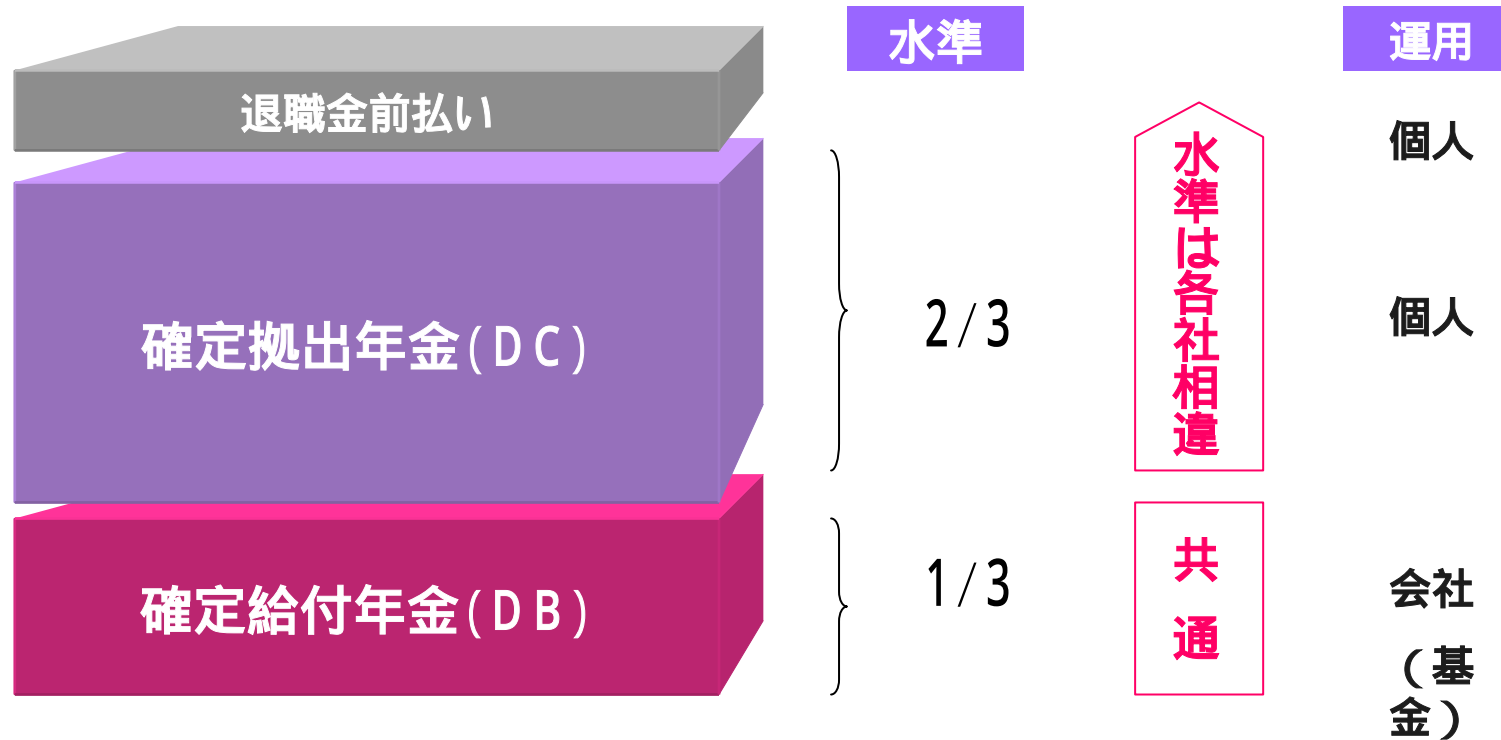
2. 退職金年金制度改革の背景と考え方





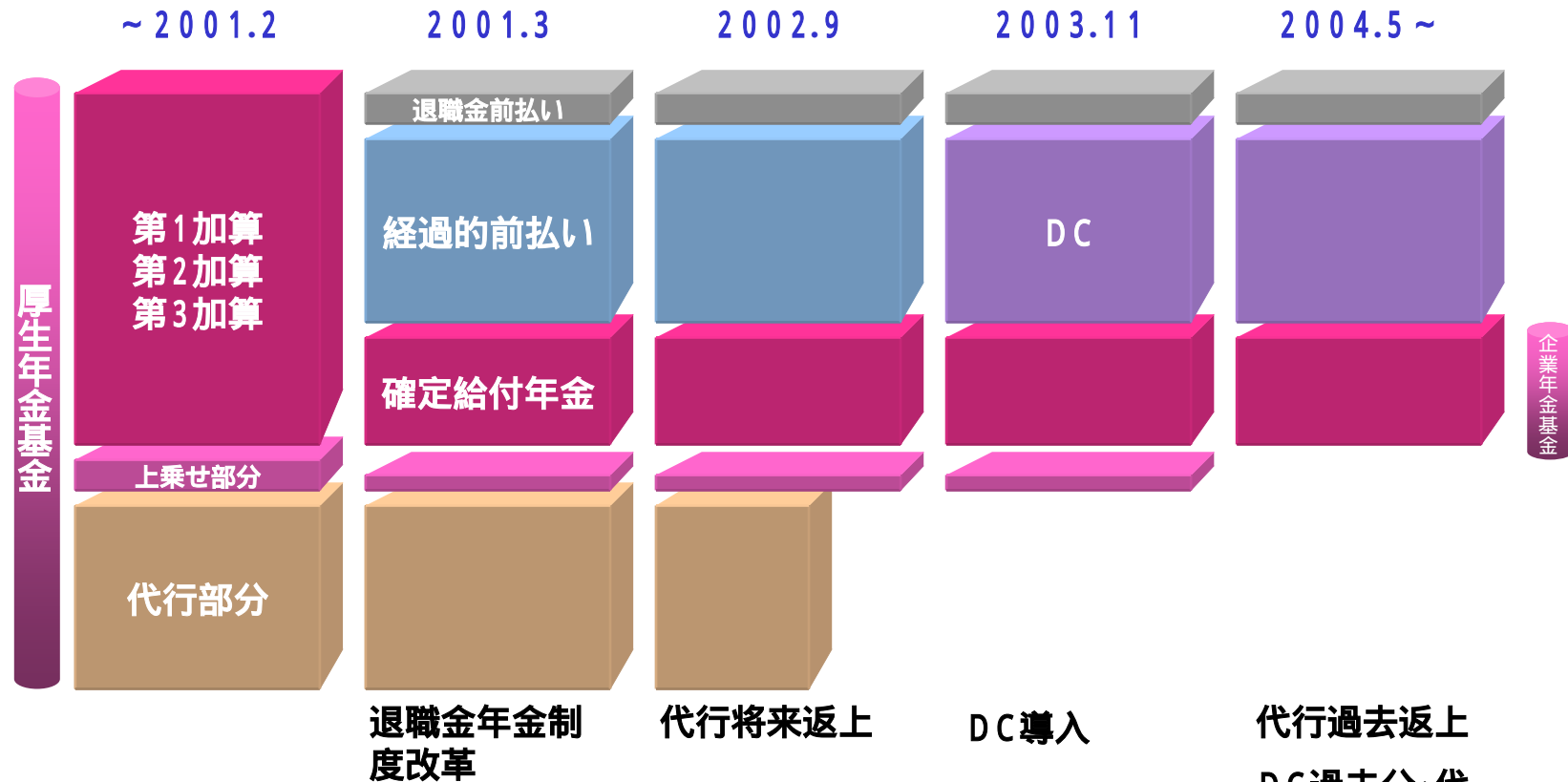


3. 現行の退職金年金制度の構成と水準



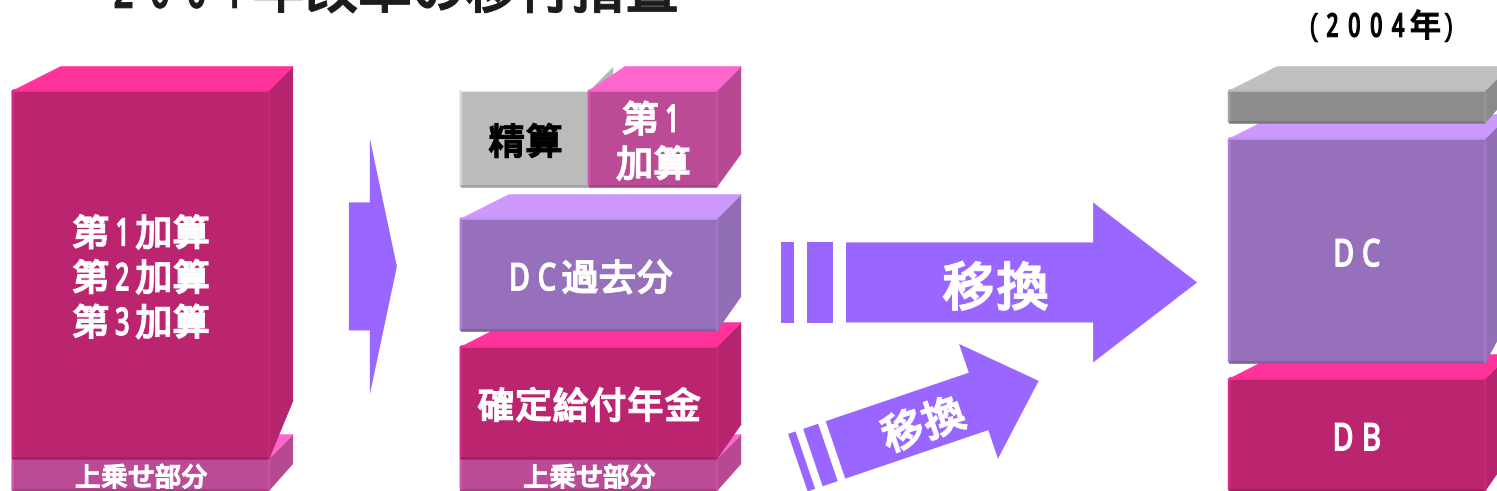
- 勤続年数にニュートラル
- DBは3分の1の規模

4. これまでの退職金年金制度改革の流れ



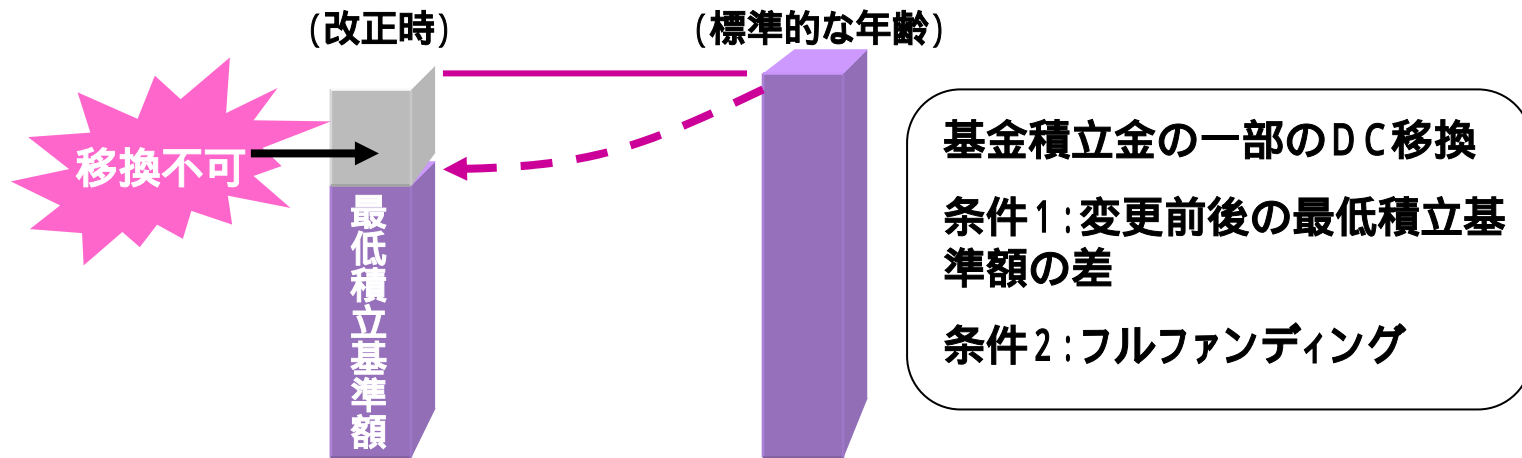
- 確定給付部分を3分の1に縮小
- 2001年に目指した改革は2004年に完了

2001年改革の移行措置



- 基金の加算部分をDB・DC・前払い相当分として再編成
- 第1加算は凍結、受給権のない第1加算加入員部分は精算
- DC過去分は一旦保全 代行返上(2004年)と同時に、代行上乗せ部分と共にDCへ移換

DC過去分移換のハードルクリア



- DC過去分を凍結保全 最低積立基準額 > 過去分 = 移換不可



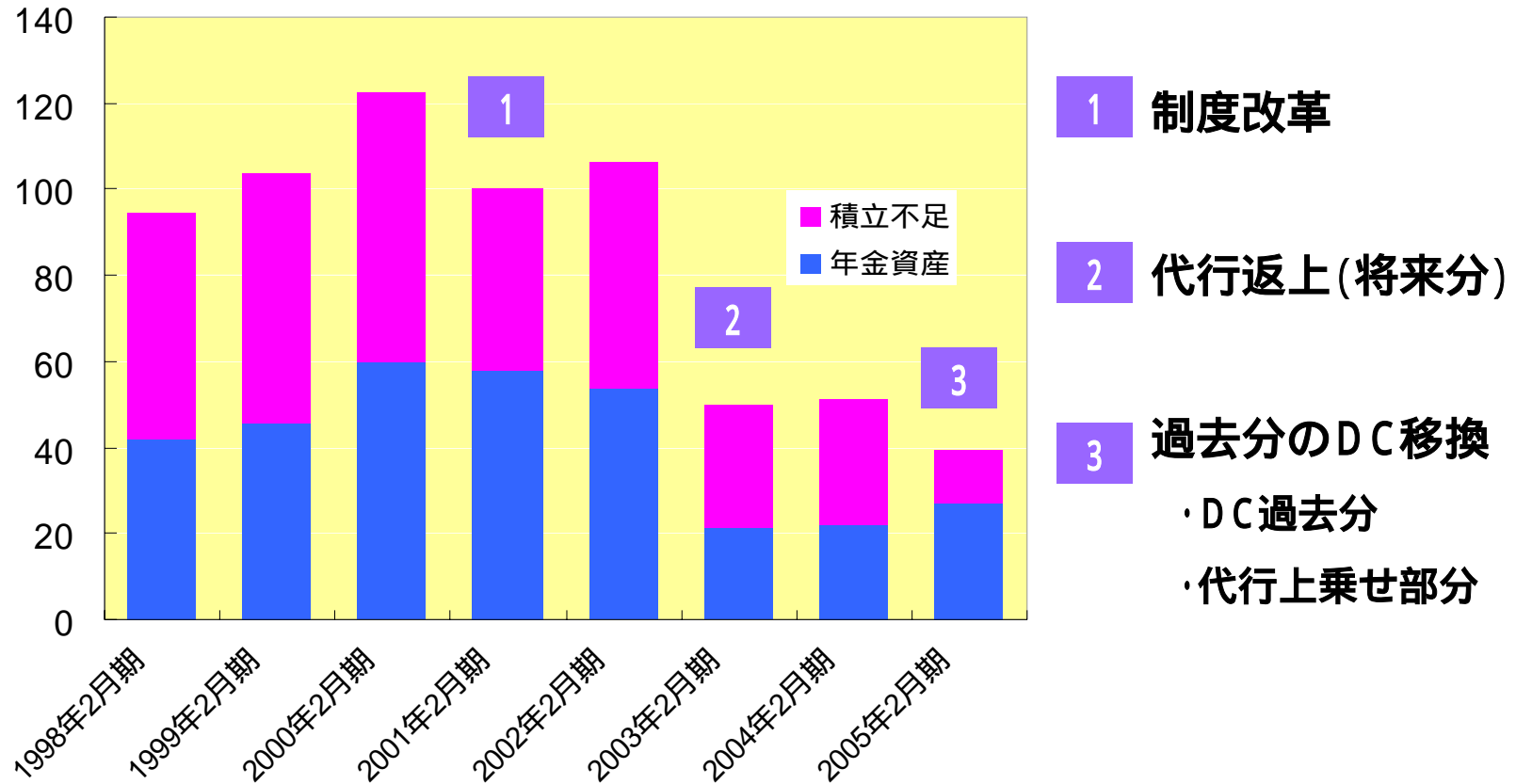
- 最低保全給付の計算方法の改正 (DB法施行規則第54条)

(追加) 老齢給付金又は脱退一時金の額 × 年齢に応じた率

移換可能

5. 年金債務の推移

基金ベースPBO推移 (2001年 = 100)



割引率が異なるため、現在の2.4%として算出しています。

イオン確定拠出年金制度の状況と課題

1. イオン確定拠出年金制度の概要

制度開始日	2003年11月1日
運営形式	連合型(イオングループ32社)
加入者の範囲	社員 ただし、50歳以上は前払いとの選択制
加入者数	24,760人
個人別管理資産額	238億円 (963千円/一人あたり)

2005年3月31日現在

2. 制度運営のしくみ



- 事務運営はイオンBSC(事務センター)が32社一括管理

3. 運用商品

運用スタイルの考え方

元本確保型

- ペイオフ対策として複数の金融機関を選定
- 選択肢の一つとして利率保証型保険(GIC)を選定

リスク性資産

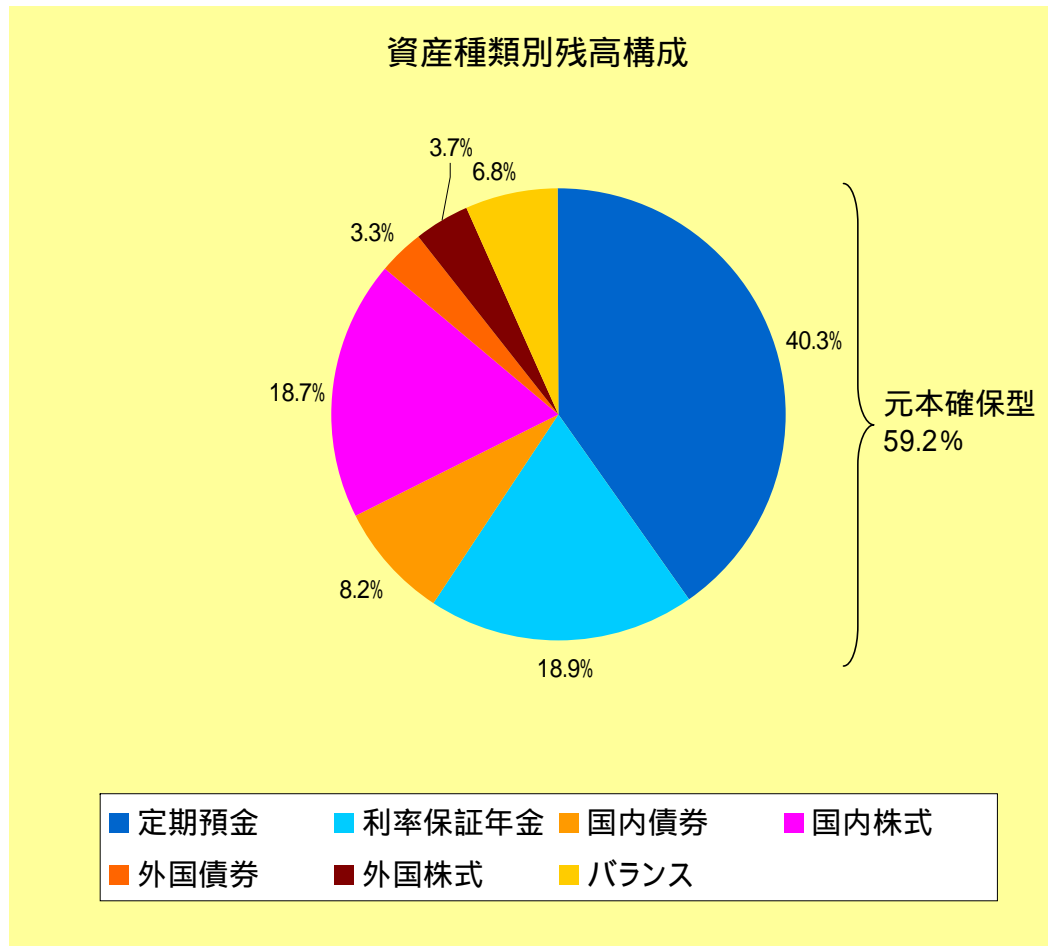
- 運用状況が理解しやすく、低コストなパッシブ商品中心
- あらかじめ運用資産を組み合わせたバランスファンドをラインナップ
- より高いリターンを期待する加入者向けにアクティブ商品をラインナップ

運用商品

確保型 元本	定期預金	2 (1年・3年)	
	GIC	1	
リスク性資産		パッシブ	アクティブ
	国内債券	1	
	国内株式	1	3
	外国債券	1	
	外国株式	1	
	バランス型	3	
			計13品目

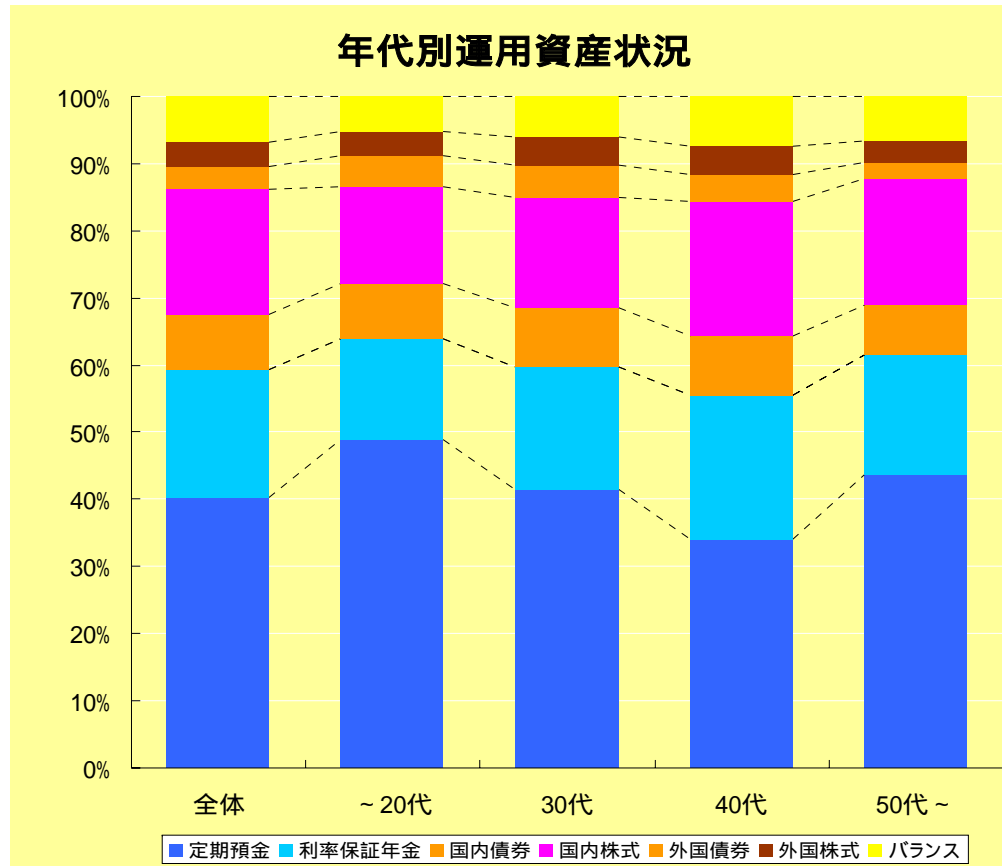
- 法的要件をふまえ、時価評価が可能で流動性に富む商品
- 選定の視点 - 長期的継続的な運用が可能な商品、従業員が理解しやすい商品、評価が高く低コストな商品

運用商品の選定状況



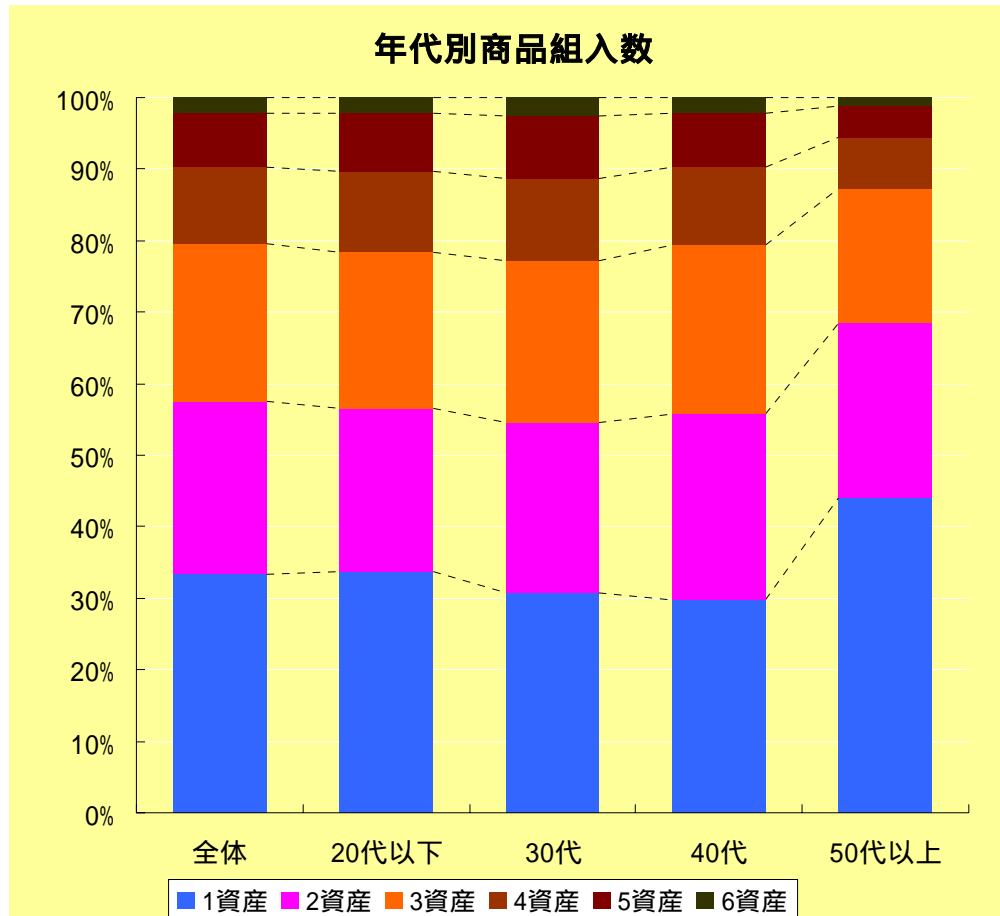
- 元本保証型商品の選定割合は6割

運用商品の選定状況



- 40歳代がリスク性資産の保有割合が最も高い
- 20歳代が元本保証商品の保有割合が最も高い
- 加入期間が不透明で少額、元本確保意識の表れか

運用商品の選定状況



- 7割弱の加入者が複数資産へ分散投資
- 全体の半数の加入者は2～3の資産クラスで運用

4. 投資教育

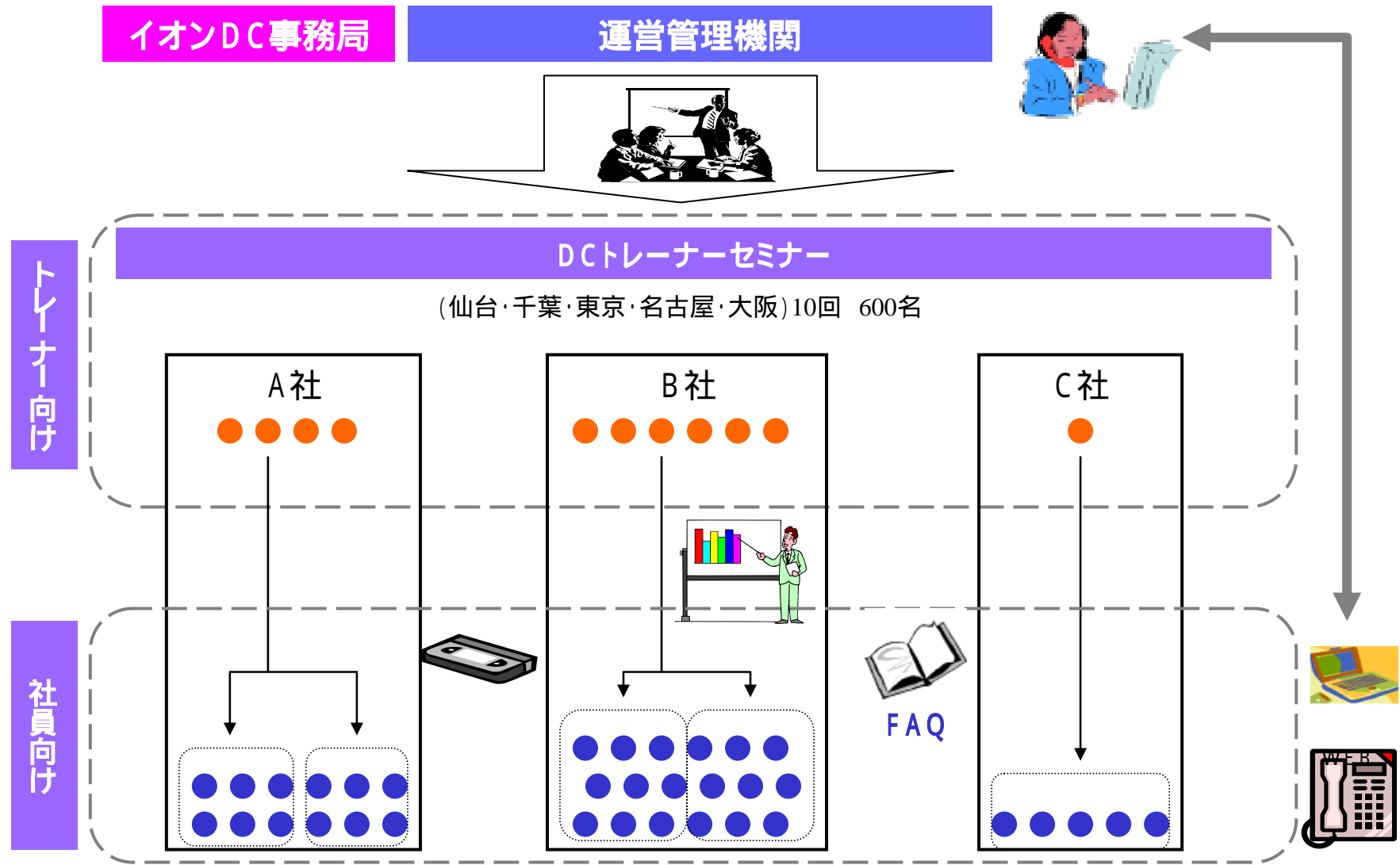
イオンの投資教育の特徴

- 広範にわたる対象者・事業所
 - 32社、25,000名、3000事業所(海外含む)
- 多様な勤務時間帯
 - 24時間営業店舗
 - シフト勤務
- 専門家による教育は、物理的、コスト的に困難



社内トレーナーによる教育

(社員への制度説明の展開イメージ)



5. 確定拠出年金制度の課題

社内の課題

■ 継続教育

- Web
- ニュースレター 年2回発行
- 運用セミナー 参加希望者 500名
就業時間外に実施(2004.8)
- 興味の二極化



ライフプラン全体の中で説明(年齢ポイント方式)が有効か
その上で、投資教育が生きてくる

DC制度の課題

■ マッチング拠出

- 自己責任、自立型？
- 公的年金の役割縮小

■ 脱退一時金の更なる緩和

- 中途退職時の一時金なし 退職一時金制度の保有
- 税ペナルティを払った上で、一定の比率までを許容でできないか

DC制度の課題

■ 加入制度間で異なる拠出上限額の撤廃

企業型	企業年金	ない	46,000円/月
		ある	23,000円/月
個人型	自営業者等	68,000円/月	
	企業年金のない企業の従業員	18,000円/月	

- 加入状況把握 ポータビリティ(個人)手続きの煩雑さ
- 一定額までをマッチング拠出枠として活用できないか
(拠出時課税方式)

退職金年金制度の課題

1. 退職給付制度を取り巻く最近の動向

(1) 世界的な動向

■ 米国

- DBの積立不足は過去最大
- 母体企業の財政悪化
- PBGCの財政難(保険料負担増?)
- キャッシュバランスの規制案も未確定



一部企業、DBの凍結や廃止

■ E U (英国)

- 退職給付会計 - FRS 17 - の適用 (2005.1) による即時認識

一部企業、DBへの
新規加入の停止

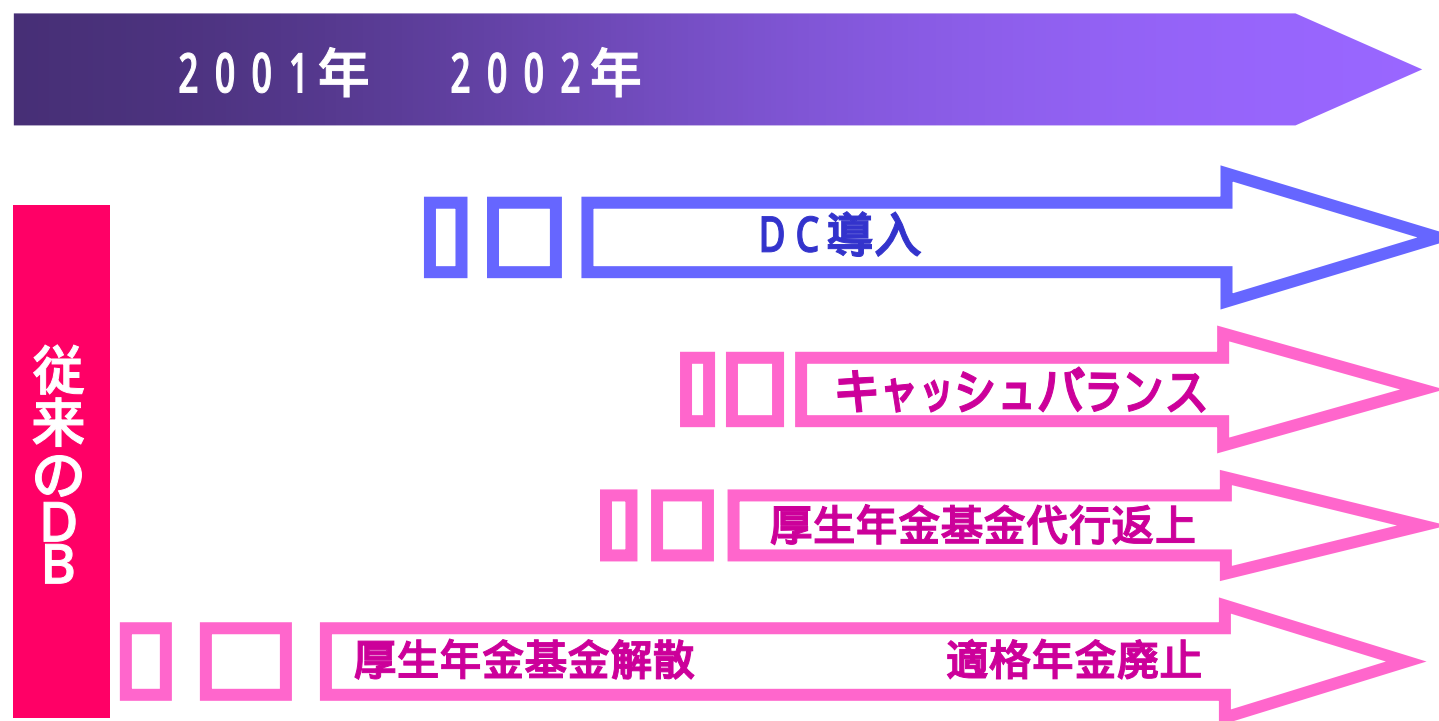
会計基準変更の影響

■ E U (大陸)

- 国際会計基準 - IAS 19 - の適用 (2005.1) により、年金債務の開示

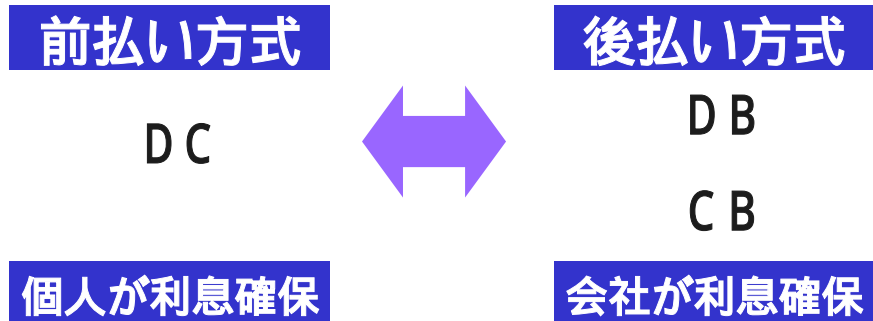
年金問題が経営
問題に発展する
可能性はない
か？

(2) 国内の動向



2. これまでの内外の動向が示唆すること

- 従業員へのインセンティブとしての機能は必要
 - 従業員へのインセンティブとして、老後生活を支援する退職給付制度を全廃しているわけではない
 - 有能な人材確保、生産性の向上
- 企業年金制度は母体企業の財政状態及び雇用政策により変容する (DB 不確定給付年金)



■ **DBは、金利や運用結果により費用変動**

- 税制上の優遇措置、費用の平準化、運用益によるキャッシュアウト軽減のメリットを有する従来のDBは、会計基準の変更により費用の平準化が困難になった キャッシュバランス

■ **年金債務の評価方法は、より保守的な評価へ？**

- 気になる数理計算上の差異の即時認識の動向
- 費用の平準化メリット影響 運用方法の対応？

3. 今後に向けて

人的視点

- 人材確保に有効な制度か
- インセンティブとして有効か
- モチベーションを上げる制度か

財務的視点

- 年金債務、費用、キャッシュフローが及ぼす企業財務への影響度合い



将来を見据える努力をした上で、
年金制度の構築

ご清聴ありがとうございました