

退職給付ビッグバン研究会 2006 年度 年次総会

セコムの退職金・年金制度

セコム企業年金基金

八木 博一

1. はじめに
2. セコムグループの事業紹介
3. 改革前夜のセコムの退職金・年金制度
4. 退職金・年金制度改革の背景
5. セコムの退職金・年金制度の問題点の整理
6. 退職金・年金制度改革 = 第1ステップ(並立制度の統合)
7. 退職金・年金制度改革 = 第2～第4ステップ(DC制度の導入・拡大と代行返上)
8. 退職金・年金制度改革 = 第5ステップ(年金通算制度への対応)
9. 年金通算制度の利用と問題点
10. 制度改革が企業財務に与えた影響
11. 制度改革が企業年金の財政に与えた影響

1. はじめに

「セコムグループの退職金年金制度」についてご紹介させていただく機会をいただき、大変有難うございます。ここで使用している数字の多くは実施事業所の財務諸表などで公表されたものを使用していますが、制度の方向性や考え方などは私の個人的な考え方ですのでこの点を予めご了承いただきたいと思います。

2. セコムグループの事業紹介

セコムは1962年に「日本警備保障」として国内初めての警備業会社として発足しました。現在は、セコム(株)を中核企業として100万件を超える事業所やご家庭に安全・安心をお届けするオンラインセキュリティ システム、GPS(全地球測位システム)衛星

と携帯電話基地局を活用して人・物・車両向けに高精度の位置情報サービスを提供する「ココセコム」、常駐警備システムや現金護送システムなどのセキュリティ事業を展開しています。

また、メディカル事業分野ではセコム医療システム(株)が無菌調剤室を持ったセコムファーマシー(調剤薬局)による薬剤提供サービスと訪問看護サービスによって日本初の本格的な在宅医療サービスを展開しました。現在、全国38ヶ所で訪問看護事業を展開している他、病院のMRIやCTで撮影した画像をデジタル回線でセンターに送信し専門医が画像を読影、主治医にコンサルティングを行う遠隔画像診断支援サービスの「ホスピネット」や薬剤提供事業、訪問介護事業、通初介護事業、電子カルテ事業などを提供しています。

保険事業分野では1998年に東洋火災海上保険(株)に資本参加しました。現在はセコム損害保険(株)に社名を変更してセキュリティ事業と融合した法人向けの「火災保険セキュリティ割引」や家庭向けの「セコム安心マイホーム保険」、セコムの現場急行サービスが特徴となっている「NEWセコム安心マイカー保険」等を提供しています。

地理情報サービス事業では1999年に(株)パスコがセコムグループ入りしました。世界各地に拠点を置いて空間情報サービスを提供しています。ユニークなサービスとしては震災発生時の「帰宅支援マップサービス」を提供しています。

情報系事業ではセコムトラストシステムズ(株)が企業の情報漏洩対策を長期的視点に立って、電子認証サービス、セキュアデータセンター、セキュリティ診断、セキュリティ監視サービス等の情報セキュリティ事業を提供する他、大規模災害時の事業継続や日本版SOX法に対応した効率的な内部統制の構築、情報漏洩対策や情報セキュリティなどを提供する総合リスクマネジメント事業、大規模災害時の事業継続に不可欠となる災害発生後24時間の初動対応の支援や業務再開に向けた社員の安否確認、電子データを安全に保管する電子データ保管などの大規模災害対策事業などを提供しています。

不動産事業ではセコムホームライフ(株)が「安心と快適のマンション」をコンセプトに「安全」と「安心」を重視した設備・仕様・サービスを提供する「グローリオマンション」シリーズを提供しています。

セキュリティ支援事業は、防災業界のトップ企業の能美防災(株)やセキュリティ機器の製造を担当するセコム工業(株)、警備機器の設置工事等を担当するセコムテクノサービス(株)、原子燃料の輸送警備業務等を行う日本原子力防護システム等が活動しています。

海外事業ではアメリカ、イギリス、中国、台湾、韓国、インドネシア、タイ等11カ国で50万件を超えるお客様に安全を提供しています。

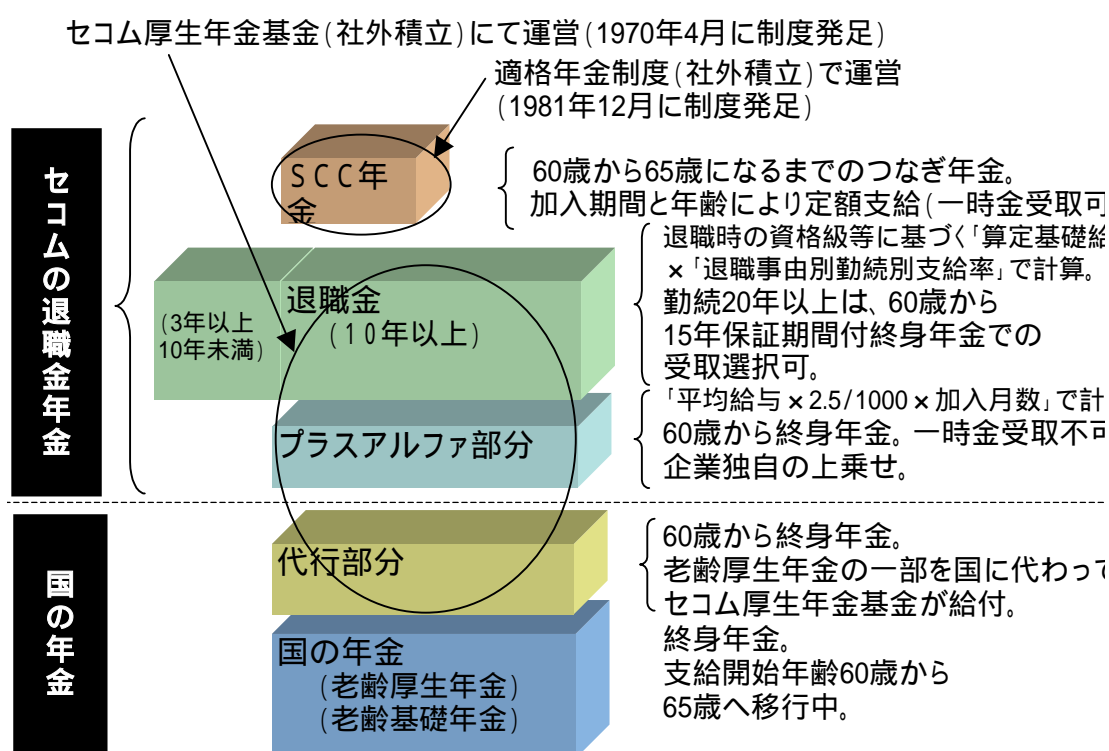
現在は、連結子会社数で125社、グループの総社員数は約4万人となっています。

2. 改革前夜の退職金・年金制度

日本発の警備業の会社として発足した日本警備保障は1970年に「日本警備保障厚生

年金基金」を設立しました。その後、日本警備保障からセコムに社名を変更したことに伴って、厚生年金基金の名称も「セコム厚生年金基金」と変更されました。制度改革が大きく動き出す前夜の2002年3月末でのセコム厚生年金基金の概要をご紹介します。加入員数は17,189人、受給者数は1,515人、待期者数は2,087人、年金資産額は784億円、数理債務は702億円でした。事業所数はセキュリティ事業や情報系事業などを中心とした15社でした。

この当時の制度は下図の通りです。



その後2003年10月に代行返上の認可を受けて企業年金基金に移行し、セコム企業年金基金が発足しました。セコム企業年金基金の概要は、セコムグループ全体から見るとずっとコンパクトです。今年3月末時点の実施事業所は19社、加入者数は14,963人、年金受給者は927人、年金資産額は約523億円となっています。グループ会社の総社員数の約40%が加入する企業年金基金です。(厚生年金基金制度の「加入員」は、企業年金基金制度では「加入者」と表現しています。)

図のように、会社、適格退職年金制度、厚生年金基金の3制度があって、社員はどの制度からどれくらいの給付があるのか判りにくいものでした。

入社してから3年経たないと退職しても退職金は支給されません。勤続期間が3年以上10年未満の社員が退職すると会社から退職金の支給を受けることができます。勤続10年以上20年未満の退職者は厚生年金基金から一時金の給付を受ける。勤続20年以上の退職者は厚生年金基金から支給を受けますが、年金か、選択一時金のどちらかで給付を受けることができます。

年金を選択した人は15年保証の終身年金の制度です。60歳で定年となりますから、年金を選択された人は75歳までに死亡したら、遺族一時金を受け取ることができます。75歳を超えて生存される方はご本人が死亡するまでの期間、年金を受け取ることができます。一方、セコムの適格退職年金はSCC年金と呼んでいました。会社拠出の部分と組合拠出の部分の2本立ての制度です。10年以上の勤続期間がある人で、55歳以上の年齢で退職した人が年金か一時金のいずれかを選択して給付を受けることができる制度ですが、60歳で定年退職した人が最も手厚い給付を受けられる制度です。

当時の厚生年金基金の給付は定年の60歳を頂点に50歳～60歳の人が手厚い給付水準となっていて、若年層の給付は低い給付水準となる、S字を描く給付カーブとなっています。また、代行部分に上乘せしているプラスアルファ部分も多くの厚生年金基金が最低水準の千分の0.1であったのに対して、セコム厚生年金基金は千分の2.5と高水準の給付を行う制度でした。3つの制度をあわせてみると、長期間の勤続者で、定年退職する人が最も優遇される制度でもあったわけです。

セコムでも退職金・年金制度の改革が必要となってきました。その背景についてセコムのセキュリティ事業を例に簡単にご説明します。

夜間の警備サービスが中心になりますので、昔から人材の集まりにくい事業分野でした。現在は東京証券取引所の1部に上場していますが、警備サービスという仕事を正しく理解しないで入社試験を受ける人も多いようです。入社試験の際などにあらかじめ仕事の内容をご説明するのですが、想像した世界と現実とのギャップがどうしても出てしまいます。

今でも多くの人に認識は無いのかもしれませんが、ご契約をいただいているお客様の施設に設置したセンサーが異常を感知したら、警備員は急いでお客様の施設に行って点検をします。何も問題がなくてセンサーが風が何かに過敏に反応しただけという場合もありますが、実際に泥棒や火事に遭遇する場合があります。警備員は一人で夜間、誰も居ないはずのお客様の施設で点検をしなければなりませんから、当然のこととして相当程度に緊張するし、万一のことを考えると怖い仕事、つらい仕事であるともいえます。

入社する前に本人が持っていたイメージと、現実とのギャップを解消できない人は早い段階で退職することになります。セコムの退職金制度が3年経たないと退職金をもらえない制度としているのは、こうした背景もあってのことと思います。また、警備サービスで使用しているセンサーやシステムも日々進歩していきます。色々なシステムが混在するようになってくると、システムの特徴を十分に知っているベテラン社員がいないと警備サービスに支障が出てしまいます。そのために、会社も教育に力を入れ、また、社員も自分の

スキルを向上させるために日々研鑽を積むことになります。せっかく人材を採用しても社員がすぐに会社を辞めてしまうということでは教育コストがかかって仕方がない。だから社員が長期間働いてくれるようなインセンティブのある制度にする必要があります。こうした関係があったために定年退職者に対する給付を厚くしてきたのであろうと思います。

つまり、お客様の物件の構造、セキュリティシステムの詳細な知識、事件や事故に遭遇した際の対処方法など、教育や日々の学習の積み重ねが安全を支えていると言う事ができます。

従って、事業主から見れば熟練した警備員が定年まで勤めてくれるようなインセンティブが必要となりますから、定年退職時にピークをつけるような退職金支給のS字カーブは合理性がありました。定年退職者が極端に優遇される給付設計です。極論を言えば定年退職者だけが幸せになれる制度でもあります。定年退職者の部分を除けば緩やかなS字カーブを描く一般的な確定給付型の制度となっています。

4．退職金・年金制度改革の背景

セコムの退職金・年金制度は何回かのステップを踏みながら改革をしてきました。その内容をご紹介します前にセコムの考え方をご理解いただきたいと思います。

セコムは創業以来、「会社の発展と社員の向上は一体不可分である」ことを基本理念として運営されてきました。創業以来、加点主義として人事政策を運営してきました。企業の成長は社員一人一人の努力の結果としてあるものだから、個々の社員が持っている課題、あるいは社員に与えられた課題に挑戦し、課題を乗り越えていく努力と成果を評価するというものです。課題に挑戦する過程の中で失敗をしても、その失敗よりも課題に挑戦する姿勢にも注目して評価するというものです。この点が、単に社員が達成した成果だけを評価して給与に反映するようなタイプの成果主義とことなる点であろうと思います。

事業分野が拡大して情報系の企業や医療系の企業、不動産系の企業等が誕生し、更に、グループ内での異なる事業間の人事交流が活発化してくると様々な問題が出てきます。人事面では最終給与ベースで計算される退職金制度となっていて、途中で給与水準が高くて退職時の給与水準が低いと給付のベースが下がってしまうので社員の努力になかなか報いることが出来ません。

セキュリティ事業では都市部などは息つく暇もないほどに忙しく、その一方で、地方部ではお客様の物件への緊急対処もほとんどない状況があったりします。都市部では忙しすぎるからという理由で退職される一方で、地方部では暇すぎるという理由で退職されたりします。つまり、同じ職種でも働く場所によって環境が随分異なります。そのために単純に定年退職者を極端に優遇するような制度では何かと不都合な制度となっていました。また、3本立ての制度運営は社員の眼から見ても自分がどの制度の受給資格があるのか、いくらもらえるのか等判りにくく、退職後の生活設計を立てにくいものとなっていました。

また、適格退職年金（ＳＣＣ年金）制度では運用資産額が少ないことや制度上の制約などに起因する利回りの低迷がありました。厚生年金基金では年度を経るにしたがって運用資産額が増大し、資産運用規制の緩和もあって資産運用の自由度は高まりました。しかし、日本経済のバブル崩壊以降の株価低迷期では厚生年金基金でも適格退職金制度の運用でも、目標としている利回りを安定的に達成できないばかりでなく、極端なマイナス利回りの出現もありました。

厚生年金基金で想定していたのは、５．５％の利回りがあることを前提として積み立て、給付も５．５％の利回りがあることを前提としていました。残念ながらバブル崩壊以降の利回りは３％以下で積み立て不足が拡大傾向となっていました。団塊の世代が大量退職する２００７年問題を言い出す前から社員の高齢化の伸展に伴って給付額の増加が見込まれました。その一方で、退職金制度全体の積み立て不足の状態を企業会計に反映させる議論も活発化してきていました。ジェットコースター型の運用利回りでは、「犬の尻尾が犬の体を振り回しかねない。」と言われるような状態となりました。厚生年金基金が代行部分を抱えて運用することのリスクもクローズアップされました。

雇用の流動化の伸展や少子高齢化社会の到来で労働市場はさらに会社にとって厳しいものとなっていくことが予想されました。その一方で、財務面では厚生年金基金が代行部分を含む巨額のお金を運用するリスクが大きすぎて、グループ各社の財務の安定性を損なう状態となりました。こうした背景から早い段階からの制度改革が必要となったのです。

５．セコムの退職金・年金制度の問題点の整理

人事面では

(1) 必ずしも社員の貢献（能力、成果）を適切に反映する制度となっていなかった。

退職金は退職時給与ベースで計算していましたが途中経過を適切に反映していないものとなっていました。退職金制度、適格退職年金制度のＳＣＣ年金は長期勤続の場合で定年退職の人について極端な優遇があり、中途入社、中途退職者に不利な制度でした。基金プラスアルファ部分は終身年金でしたが６０歳からの単純な終身年金のため、早く死んだら遺族は何ももらえないわけです。新制度の検討する当初から、受給者が早死にした場合の問題点が意識されてきました。

セコム企業年金基金の受給者について年齢構成などを調べてみました。現在は２０年保証終身年金の制度として運営しているわけですが、平均年齢では７０歳程度です。最高年齢の人は９５歳、８０歳を超える受給者はたったの７５人しかいない。こんな状態では２０年保証というのは何の意味があるのかという議論は今も別にあります。

(2) 会社が支給する退職金、適格退職年金制度（ＳＣＣ年金）厚生年金基金の３つの制度設計で一時金額も年金額も複雑な計算式となっている。いくらもらえるかわかりにくいから将来の生活設計もしにくいという状態でした。

財務面では 持続が保証できない制度となっていました。利回り 5.5% で積み立てして、利息 5.5% で年金払い、終身給付する仕組みです。掛金に運用収益を加味したものが確定給付額となるものです。しかし、低金利の時代に 5.5% の利回りとするのは、5.5% の借金をしていることと等しいわけですから、これは低金利が続く昨今、とても持続させることは難しいわけです。その一方で資産運用収益が長期低迷していました。バブル崩壊後の運用利回りは実際、3% を下回っていました。その分、積み立て不足が拡大していたということでもあります。

一方、社員の高齢化による支給額、支給対象者の増加による終身年金の負担が増加することが見込まれていました。この状態では目標どおりの利回りを達成できない資産運用とダブルで効いてきます。厚生年金基金の代行部分についても視点を変えれば、国の年金の代行給付の積立不足は最終的には企業が負担しなければなりません。

雇用の流動化が進んでいますから、今後は終身雇用を前提とした制度では必要な人材の確保が困難となることが予想されます。特にセキュリティ事業の分野等ではそうした懸念があったわけです。社員が退職したあとの生活設計についても、社員の自助努力をうながす上で複雑な退職金制度を見直す必要がありました。また、国際会計基準等に関する議論の趨勢も積み立て不足を即時認識する方向へと傾いてきた等の会計上の要請も見逃すことができません。

6. 退職金・年金制度改革 = 第 1 ステップ (並立制度の統合)

母体事業所のセコムがコンサルティング会社と契約してどのような制度にすればよいのかを検討しました。その結果、代行部分は国に返還し、セコムの考え方にあった制度としてキャッシュバランス制度に移行する方向が固まりました。

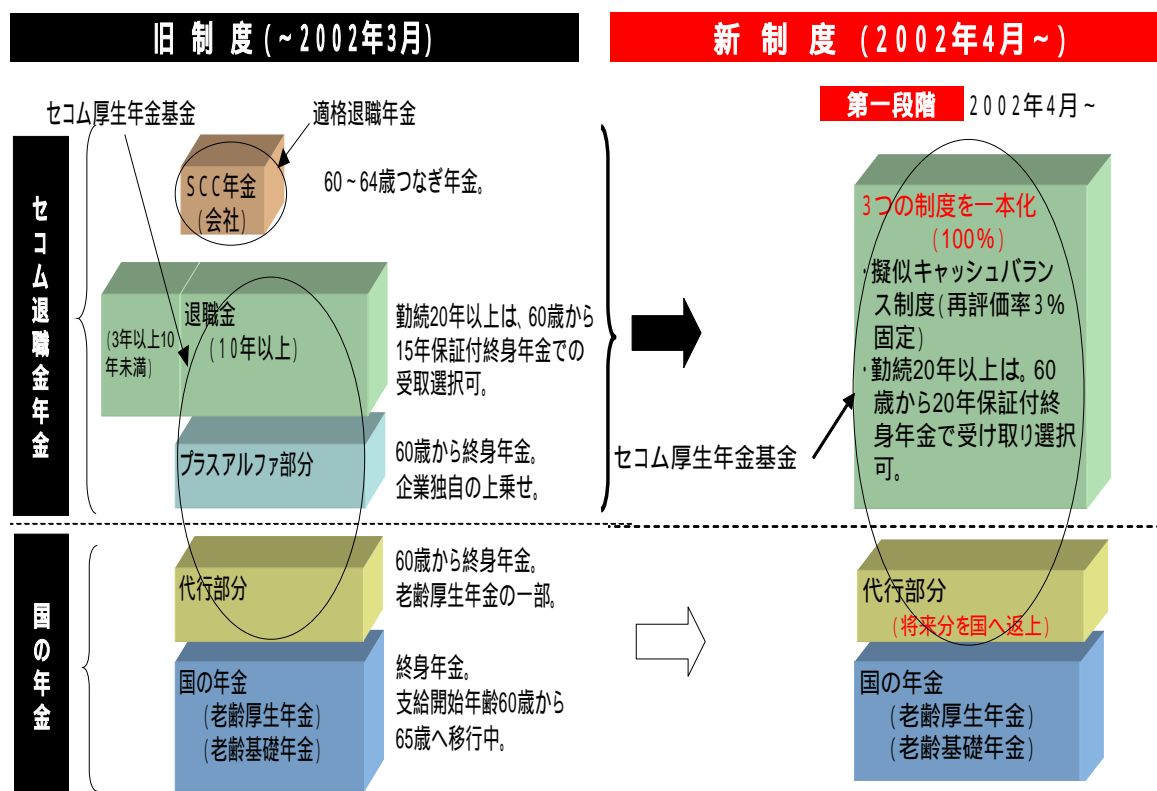
しかし、これまでの制度を改革するに際して、全ての問題を一気に解消するような妙案はありませんでした。そこで、ステップを 4 つに分けて、そして、途中でさらにステップを 1 つ追加した 5 つのステップで取り組みました。

2002 年 4 月に実施した第一段階では 3 つに分かれた複雑な制度を統合しました。

この段階で、事業主が負担する退職金・年金制度への拠出総額は、社員の年収の 5% 相当額とすることが確定したとすることができます。また、仮想個人勘定残高を明らかにすることで、翌年に予定していた確定拠出年金制度への資産の切り出しを準備するという意味もありました。

旧制度では退職一時金給付のカーブは一般的な確定給付制度と同様に 60 歳の定年時点を頂点とする S 字カーブを描いています。キャッシュバランス制度に移行すると、若年者層は給付額が増加し、中・高齢者層は勤続年数や給与額等によっては給付額が減少する

場合があります。そのままでは中高年齢者層の同意を得ることは難しいので、定年退職の場合は旧制度の給付額との差額相当額を会社が別途、一時金で給付する制度としました。



(右側の図ではプラスアルファの残り1000分の0.1部分を省略しています。)

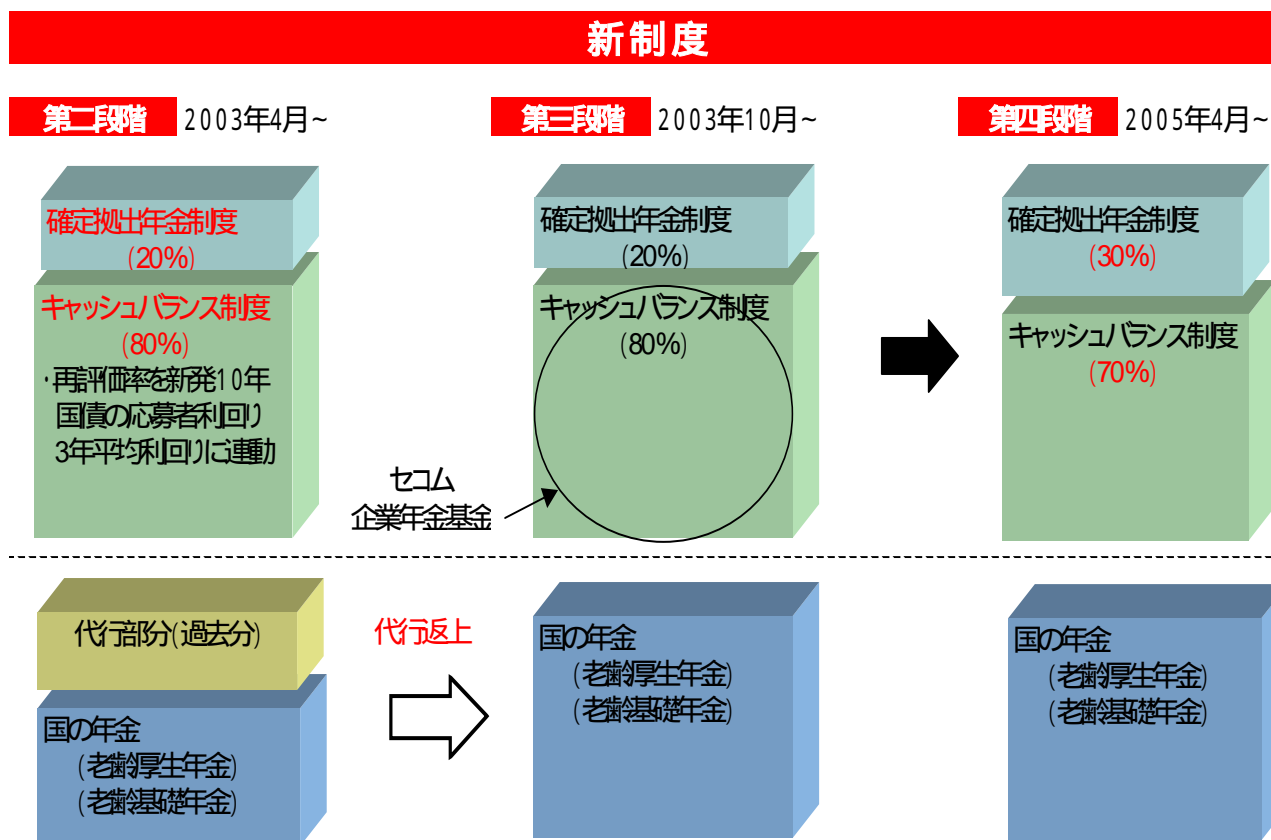
- (1)適格退職年金制度、会社が支給する退職金を厚生年金基金に統合し、厚生年金基金のプラスアルファ部分の1000分の2.5のうち2.4部分を加算部分に統合。
- (2)最終給与ベースで計算される退職金制度からキャッシュバランス制度に変更。このときのキャッシュバランス制度は再評価率を3%に固定した擬似キャッシュバランス制度です。これは月々の給料に賞与をプラスした金額の5%相当額を加入員の仮想個人勘定残高に付与し、年利3%の利息をつけるというものです。
- (3)勤続10年以上の人が対象だった加算部分を勤続3年以上の人から対象としました。
- (4)勤続3年の人には入社から3年分の仮想個人勘定残高を付与することとしました。
- (5)仮想個人勘定残高は制度移行時点で資格喪失したら、いくらの一時金を受け取るかを計算し、加入員の仮想個人勘定残高の初期値としました。
- (6)資格喪失時の一時金給付額は仮想個人勘定残高としました。
- (7)勤続20年以上の在籍者は一時金と年金のいずれかを選択する制度としました。
- (8)旧制度が15年保証の終身年金であったものを、20年保証の終身年金としました。
- (9)保証期間終了後の年金額は20%減額としました。この20%の減額は第2段階のDC

制度の導入をにらんだものです。

こうした改革に並行して代行返上事務が開始されました。厚生年金基金で既に保有している代行部分は個人毎の代行返上額が確定するまで保有し続けます。2002年4月以降の厚生年金は代行部分を含めて事業主から直接、国に納付されることとなりました。いわゆる将来返上です。これ以降は加入員や受給権者などの、過去の標準報酬月額などの履歴を、国が持っている履歴と突合、精査するという作業が始まりました。

7. 退職金・年金制度改革 = 第2～第4ステップ (DC制度の導入・拡大と代行返上)

翌年の2003年4月は第二段階の改革です。確定拠出年金制度の開始です。



- (1) 厚生年金基金の加算部分である仮想個人勘定残高の20%相当額を確定拠出年金制度に移換しました。既に積み立ててある仮想個人勘定残高を確定拠出年金制度に移換したわけですから過去積み立て分を移換したということです。将来積み立て分も同様に4月分以降は事業主の拠出割合がキャッシュバランス制度が4%、確定拠出年金制度が1%となりました。
- (2) これまで3%固定の指標利率での擬似キャッシュバランス制度でしたが、新発10年国債の3年平均利回りの指標利率を使用したキャッシュバランス制度としました。他の多

くのキャッシュバランス制度について耳にする機会もありますが、多くが5年平均などとしているのに対して、3年平均というのは金利感応度が高いタイプのキャッシュバランス制度であるといえます。3%固定型の指標利率から単純に移行すると利息付与率は半分程度となってしまうので、激変緩和措置として3年間をかけて少しずつ調整して移行できるように手当てしました。

- (3) 勤続20年以上の人が年金を選択した場合、80歳の保証期間終了後の年金額を第一段階では20%減額とした。第2段階以降の資格喪失者で年金選択者は単純な20年保証の終身年金としました。

2002年4月から取り組んできた代行返上事務が1年半の時間を経て、ようやくゴールが見えてきて、2003年10月をもってセコム厚生年金基金からセコム企業年金基金に衣替えをすることができました。これが第3段階の改革です。厚生年金基金では「加入員」と言っていましたが、企業年金基金の世界では「加入者」と呼ぶことになりました。ここまでは加入者のプラスアルファ部分は1000分の0.1がありました。この第3段階でプラスアルファ部分をキャッシュバランス制度に吸収し、パート社員などの加算非適用者（退職金のない対象者。）の人達は企業年金の加入者とししない取り扱いとなりましたので、それまで積み立てられたプラスアルファ部分を一時金、終身年金（一定の条件を満たす人は5年有期年金）の選択としました。

60歳前の待期者や受給者にも、加入者と同様にプラスアルファ部分を一時金か終身年金かの選択をしていただくこととなりました。

翌年の2004年1月に代行部分を国に返還し、受給者や待期者など約6千人の人達へのご案内と、一時金・年金選択などの希望を整理しました。多くの人が一時金を選択されたために最終的に残ったのは受給者1千人、待期者1千人で落ち着きました。企業年金からは年金と一時金のどちらにしてほしいとか、どちらが有利なのか等の受給権者を誘導する案内は全くしていません。しかし、約3分の2の人が一時金を選択されたのは、振り返って冷静に考えるとマスメディアがこぞって厚生年金保険料の未納問題について報道したり、国の年金制度への国民の不信が高まっていると報道していた次期でもあります。「セコム厚生年金基金が代行返上してセコム企業年金基金に衣替えしました。」という案内をご覧になった多くの人達がいつまでも年金に頼らないで今のうちに手元にお金を回収しておきたいと考えたケースも少なからずあったものと思います。実際に受給者からは「厚生年金基金の代行部分も一時金で受け取ることはできないのか。」といったお問合せもありました。年金不信の社会現象がこうした所にも影響を与えたのかもかもしれません。

厚生年金基金から企業年金基金への移行に際して、全面的に規約を見直しました。特徴的なのは

- (1) 財政再計算を毎年実施することとしました。これは、加入者の仮想個人勘定残高への利息付与率が毎年見直されますので、掛金計算で使用する予定利率や指標利率なども毎年見

直すことが合理的であると考えたためです。厚生年金基金と同様に5年に1回の財政再計算で対応すると、毎年変化する利息付与率と財政再計算で使用するさまざまな率との間に大きな乖離が発生し、掛金が想定以上に大きく変動する可能性があります。

企業年金基金の実施事業所では、掛金額の大きな変動は避けたいのが本音であろうと思います。そのため毎年の財政再計算が必要となりました。財政再計算を毎年行いますから、「再計算」という名称にはいささか違和感がありますが、それはさておき、現在は、掛金の変動を大きくしない工夫として、予定利率と指標利率を同一にすることで、指標利率の変動が数理債務に与える影響を中和しています。その他の基礎率に変化がなければ、理屈の上では掛金率の変動がなくなることになります。

- (2) 仮想個人勘定の利息付与は年ベースの利息付与率で計算する利息を月ベースのもので計算しなおして仮想個人勘定残高に付与しています。信託銀行のシステムでは年に1回の利息付与方式です。銀行が預金金利をつけるような考え方なら、特段の問題も出ないと思います、しかし、このような年に1回の利息付与のやり方では退職者が利息付与直後に集中する可能性もあります。セコムは「社員の向上と会社の発展は一体不可分」であると考えていますからここでも誠実に、フェアに利息をつけるべき。そのような考えから、月ベースで計算した利息をつけています。
- (3) 年金の給付回数は12万円未満は年1回払い、12～30万円未満は年2回払い、30万円以上を年6回払いとしました。従来は3万円未満は年1回、3万円以上、6万円未満は年2回、6万円以上、9万円未満は年3回、9万円以上は年6回でした。給付回数の削減と同時に給付額についても大きく変更しました。これは、せつかくの年金給付額を意味のある金額として使っていただきたいと考えたからでもあります。
- (4) 厚生年金基金のプラスアルファ部分や独自給付部分は受給開始後でも一時金受給ができることとしました。これは、受給権者の選択枝を残すことによって、一時金が必要な時でも柔軟に対応できるようにしました。また、企業年金基金も一時金を給付することで、プラスアルファ部分についてはその分だけ数理債務が減少し、また、独自給付部分を一時金選択した場合は全ての独自給付の権利が消滅する規約としていますから企業年金側のメリットも得られるわけです。

2005年4月に実施した第4段階は確定拠出年金制度の拠出上限の制限が緩和されたことに伴うものです。キャッシュバランス制度と確定拠出年金制度に対する掛金の配分割合を80対20から、70対30に変更しました。キャッシュバランス制度の仮想個人勘定残高の8分の1相当額（過去分）を確定拠出年金制度に移換し、4月分以降の事業主の掛金（将来分）の負担割合もキャッシュバランス制度が本人の収入の3.5%、確定拠出年金制度が1.5%と変更しました。この割合は、一部の高額な給料を受け取っている社員の拠出額が、拠出限度額を超えてしまうために1.5%に落ち着いたと聞いています。

第二段階の確定拠出年金制度を開始した際に、導入時教育をしっかりと理解された人でリ

スク性の資産に多くを配分した人は、これまでに運用資産額が2倍程度までふくらんだと聞いています。しかし、保守的に定期預金や保険資産等に資産のほとんどを配分した人からは、ちっとも残高が増えないんだけど、どうしたら良いのかという問い合わせを最近、確定拠出年金制度の窓口である会社の人事部ではなくセコム企業年金基金に問い合わせにくる人が増えています。そのような人には、もう一度、導入時の資料をよく読んで、定年までの年齢に応じてもっとリスク性資産にも配分しましょうとご案内しています。

8. 退職金・年金制度改革 = 第5ステップ (年金通算制度への対応)

一昨年に年金通算制度に関する法令改正が行われ、脱退一時金相当額を他の制度や他の企業年金等に移受換できることが明らかになってきました。図にはしていませんが退職金・年金制度改革の第5段階として年金通算(ポータビリティ)制度の導入に取り組むこととなりました。

年金通算制度に関する法令改正について信託銀行などからニュースが発信された段階から水面下で検討が開始されました。

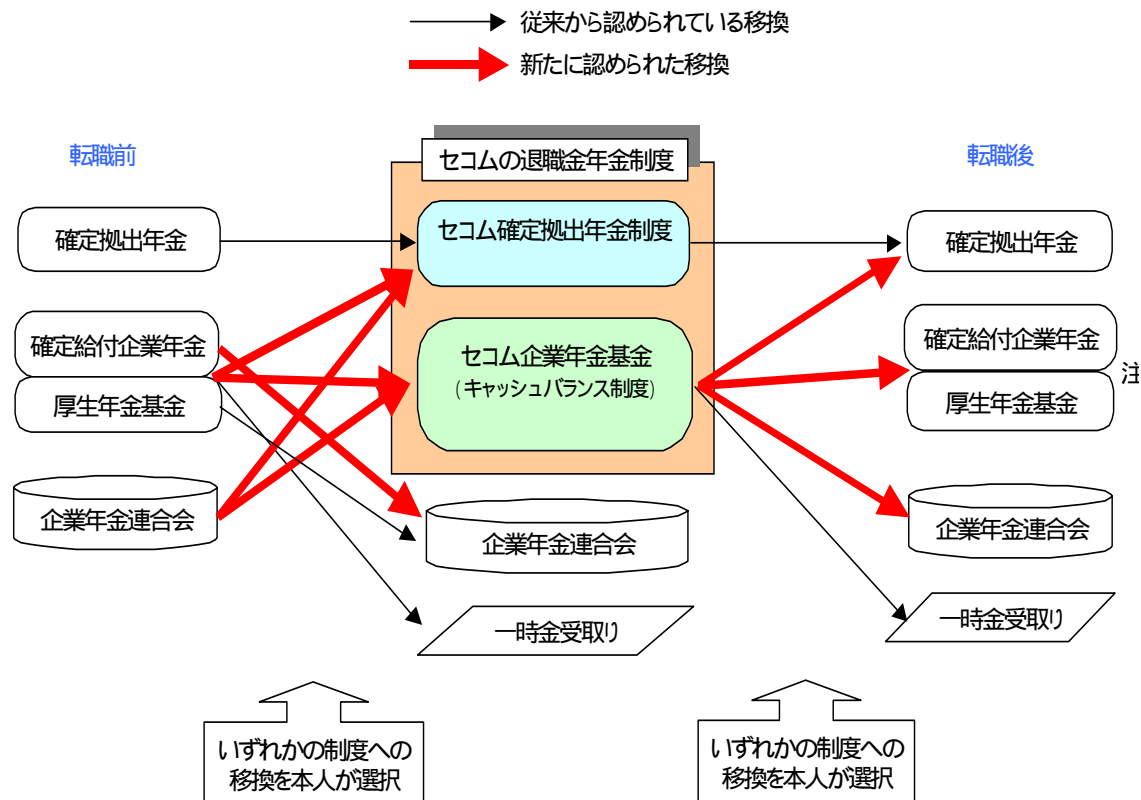
これは社会的に必要な制度です。だから、セコムがいち早く取り組むべきだという意見が一部の方から出てきました。しかし、その一方で加入期間の問題でセコムで現在働いている人達に対して差別することになるのではないかという意見もありました。

たとえば、「他の会社で18年間働いてきた人がセコムに脱退一時金相当額を持って入社した場合、年金通算制度を利用していない人は3年経たないと企業年金の加入者になることが出来ないのに、通算制度を利用した人は、セコムに入社したらすぐに加入者になり、そして、2年経ったら年金を受け取る権利をもらえるというのはいかがなものか。不公平ではないのか。」「いや、そうではない。その人を採用する時には18年間のキャリアを含めて採用する。他の会社とはいえ、18年の経験を評価して給与水準も決めるのだから、その18年間をセコムの社員であったと見なしても良いじゃないか。」このような議論をしてきました。最終的には理事長やセコムの社長にもご意見をうかがいました。「学卒者と中途採用者を差別するいわれは全くないじゃないか。むしろ、今まで中途採用者を差別してきたことに対して会社はもっと配慮するべきだ。」というお話もあって年金通算制度を開始することが決まりました。

脱退一時金相当額の移換について確定拠出年金制度だけで受けようといった議論は全くなく、セコムは一貫して確定給付企業年金制度のキャッシュバランス制度でも、確定拠出年金制度でも本人が選択すれば、その選択を歓迎するという姿勢です。

年金通算制度を活用して他の企業年金から脱退一時金相当額等を受け入れることは決まりましたが、どういう規約にするのかという詰めの段階ではいろいろな問題がありました。主幹事の信託銀行は厚生労働省が規約のひな型を示していないので規約を作れませんということで早い段階でギブアップして議論のテーブルから降りてしまいました。

信託銀行が出来ないなら、企業年金側でやるしかありませんから、厚生労働省をはじめ色々な方々にご支援やご教授をいただきながら作り上げていきました。



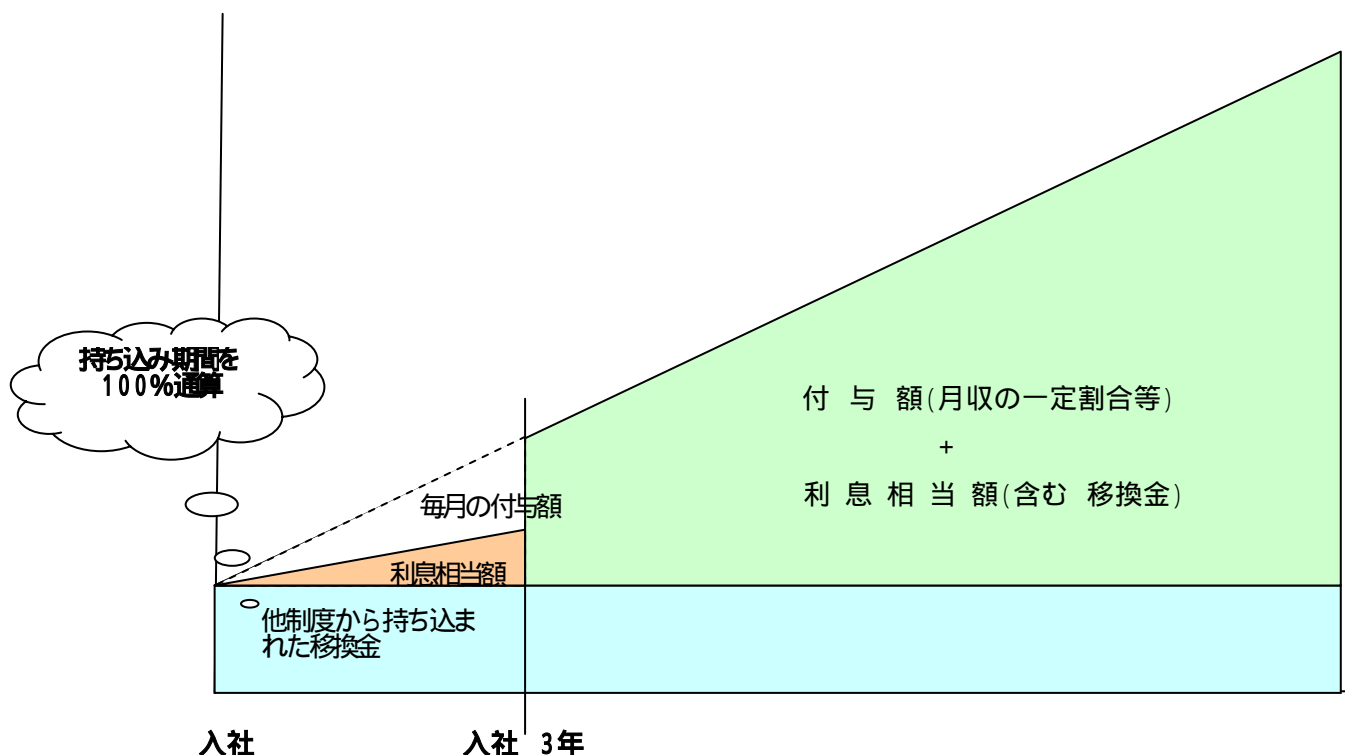
注: 規約で移換を受け入れる旨が定められている場合にのみ移換ができる。

セコムは確定拠出年金制度もありますので、確定給付年金のキャッシュバランス制度でもどちらでも脱退一時金相当額を持ち込みができます。これは本人にとって大変なメリットであろうと思います。

確定拠出年金制度は金額が少ないとか拠出期間が短い等の例外を除いて、60歳を過ぎるまではお金を引出すことが出来ません。それに対して、キャッシュバランス制度では、退職した時に一時金で受け取ることが出来ます。また、通算期間が20年以上となって年金受給権を得れば、全額を年金にすることも一部を一時金で受け取れるので本人にとって大変に魅力のある制度となります。

もう少しセコムの年金通算制度を解説します。セコム企業年金基金の実施事業所の社員となる人で、一定の条件を満たした人が他の厚生年金基金や確定給付企業年金、企業年金連合会などから脱退一時金相当額などをセコムの退職金・年金制度に持ち込むことができます。法令上、脱退一時金相当額を持ち込む制度は、セコムのように確定給付制度と確定拠出制度がある場合は、そのどちらかの制度に100%を持ち込むことになります。セコムの退職金・年金制度が現在、7対3で各制度への拠出金を割り振っているからといって、

確定給付年金制度に70%、確定拠出年金制度に30%持ち込むということはできません。繰り返しになりますが、セコムの退職金・年金制度のキャッシュバランス制度と確定拠出年金制度のどちらかに脱退一時金相当額を移換し、他の制度での加入者期間をセコムの制度で加入期間につなげる事ができるようになったわけです。同様に、セコムのキャッシュバランス制度を資格喪失した退職者は、転職先に脱退一時金相当額の受け入れが可能な制度があれば、その制度に持ち込むことができます。



セコム企業年金基金の年金通算制度の特徴は、

- (1) 移換元の加入者期間をそのまま受け入れてセコム企業年金基金での在籍期間にプラスします。
- (2) 加入3年未満で資格喪失(退職)した場合、他制度からの移換金と移換金の利息を給付します。加入3年以上で資格喪失した場合は、3年分の期間に相当する仮想個人勘定残高に他制度から持ち込んだ移換金とその利息を合算します。
- (3) セコム企業年金基金を脱退した人が年金通算制度を利用する場合、1年経っても移換先への申し出がなかった場合は、資格喪失時に届け出た金融機関の口座に脱退一時金を送金します。万一、口座解約などで脱退一時金相当額の送金ができない場合は企業年金連合会に移換します。
- (4) 懲戒解雇となった場合は、持ち込んだ脱退一時金相当額を一時金で給付するか、年金通算制度を利用して他の制度に移管することができます。(通算期間が20年未満の人。)
- (5) 移換金に対する利息付与は移換金が入金された翌月から利息付与を行います。現在の法

律上の制度では、移換金の出し手側の企業年金には本人からの申し出があった場合に、いつまでに送金しなければならないというルールがありません。

9 . 年金通算制度の利用と問題点

年金通算制度の利用実績は、7月末時点で受換ではキャッシュバランス制度が7件、確定拠出年金制度が1件となっています。キャッシュバランス制度で受け入れた7件の利用者の出し手側制度の内訳は、確定給付企業年金が1件、総合型の厚生年金基金が5件、連合会が1件です。なぜ、確定拠出年金制度への持ち込みが1件なのか。年金通算制度を利用された人にアンケートしました。すると、「たまたま入社の際の説明でキャッシュバランス制度が先立ったので・・・」という回答が数人いました。多くは良く検討された結果でキャッシュバランス制度を選択されたのであろうと解釈しています。また、制度の利用者は年金通算制度の魅力を強く感じているようです。「前の会社の人達や同窓会、友人などとの話の中で、この制度は良いよ、と、ぜひ教えてあげたい。」と、直接、こうした話を聞いています。

次に脱退一時金相当額を他の制度に持っていく移換ですが、これまでに30件の申し出があります。ところがこの中の19件は残念ながら再就職先に受け入れる制度がなかったということで脱退一時金を受け取っています。

年金通算制度の課題ですが、本人の申し出により制度が動いていくという、全て本人が手続きをする制度です。本人が通算制度を利用したいということで手続きをしても、途中で一時金を受け取りたいと翻意される可能性は十分にあるものと考えています。

そのため、信託銀行間の振替で対応すると、事務手続きの途上での調整が非常に困難になります。そこでセコムはすべて銀行振込で対応しています。信託銀行間の振り替えを採用した場合、万一、事務手続き中に一時金に変更したいというケースが発生したらどうにもならなくなるのではないかと懸念しています。

実際、脱退一時金相当額を退職後の制度につなげるために移換を希望していた人が、転職先に制度がなかったために一時金での受け取りを希望していました。その後、連合会への移換希望に変わり、再度、一時金での受け取りに変わった。それも、10日後には海外に行くので、日本の口座は全て解約することになる。至急、指定口座に送金して欲しいという事例もありました。

確定拠出年金制度への移換では、まだ事例が少ないこともあって想定どおりに事務が動いていないのが実情です。

信託銀行の年金通算制度のシステム対応も実態は、残念ながら、システム化されていないようです。いずれは解消されるものと期待していますが、事例が出るたびに事務的な調整が必要となっています。

一部の企業年金制度では資格喪失時に年金通算制度の説明が適切にされていないケース

もあります。会社を退職する時には何も説明がなく、厚生年金基金から後日、書類が送られてはじめて年金通算制度のことを知ったという事例もあります。書類には必要事項が全て書いてあるものと思いますが、こうした書類を説明なしに十分に読み込んで、理解してから手続きすることが困難な場合や、本人が自分は何をしたら良いのかわからないという事例もあります。このために移換の申し出が遅れたり、手続き書類の作成、提出が遅延しています。法令上は、転職したら3ヶ月以内に手続きをしなければならないわけですが、セコム企業年金基金に書類が届いた時は期限ギリギリになっているケースもあります。

セコム企業年金基金はキャッシュバランス型の制度ですから、個人毎の仮想個人勘定残高を管理して、資格喪失時には仮想個人勘定残高に応じて給付を行っています。従って、年金通算制度のように他の企業年金のお金を引き継いだ場合は仮想個人勘定残高にその金額部分を加算して管理することで制度運営を行うことができます。そして、通算する期間については受け入れる企業年金の考え方によって取り扱うことになります。

セコムの場合はなんの調整もせずに、持ち込み期間を100%で受け入れるわけです。これは、本人にとって大変に魅力のある制度であろうと思います。通常では、会社を退職したら退職金や脱退一時金を受け取って、次の会社でまた、一からやり直します。ところが、この年金通算制度を利用すると、退職した会社での企業年金の加入期間を持ち込むことができるわけです。5年間の期間があった人は、セコムであと15年間働けば年金を受け取る権利（年金権）を獲得できます。脱退一時金相当額を移換する魅力よりも年金権を獲得できる魅力のほうが大きいと感じています。

先日もキャッシュバランス制度で60歳を迎えた人の年金額と、確定拠出年金制度で60歳を迎えた人の年金額を比較しなさい。と、職員に指示して資料を作成させました。キャッシュバランス制度は20年保証の終身年金であるのに対して、確定拠出年金制度では終身年金になると年金額がキャッシュバランス制度に対して多少見劣りしてしまうようです。

また、確定拠出年金制度では、60歳を迎えた時に年金を選択すると色々なところで手数料を負担しなければなりません。負担するのは企業ではなく本人です。このために20年の有期年金を選択する人でもキャッシュバランス制度よりも有利な年金額を受け取ることが困難となる原因と考えられます。

キャッシュバランス制度では年金通算制度による受け入れについて、元の制度をほとんど変更することなく対応できる制度です。現代社会では電話は固定電話、携帯電話等が大変普及しています。もし、自分だけが電話を持っていて、他には誰も電話を持っていないとしたら遠くにいる人と話ができるなどの利便性は全くありません。多くの人達が電話をもってお互いに通話ができるようになるからこそ、通信が価値を持つのだと思います。今後、年金通算制度で受け入れできる企業年金が更に普及・充実することを願っています。

10. 制度改革が企業財務に与えた影響

セコム企業年金基金に未加入の会社を含んだ有価証券報告書などで項目毎に整理すると、次の表のとおりとなります。

連結ベース、単位：百万円

会計年度	年金資産	退職給付債務	未積立退職給付債務	割引率	イベント
2000年度	91,744	146,989	55,245	3.0%	退職給付会計基準スタート
2001年度	88,249	137,867	49,617	2.5%	制度改革第一段階実施
2002年度	82,717	127,927	45,210	2.5%	制度改革第二段階実施
2003年度	49,560	62,460	12,899	2.0%	制度改革第三段階実施
2004年度	51,695	61,213	9,518	2.0%	
2005年度	57,293	57,118	175	1.9%	制度改革第四段階実施

上記数字には、セコム企業年金基金未加入の会社も含まれている。

2000年度では年金資産が917億円、退職給付債務が約1,470億円で、未積立の退職給付債務が553億円でした。2002年度に確定拠出年金制度に制度全体の原資を20%配分しましたが、その結果2000年度対比で、年金資産は10%減の827億円、退職給付債務は13%減の1279億円、未積立の退職給付債務は18%減の452億円。

更に、セコム厚生年金基金が代行返上をはたした後の2003年度は2000年度対比で、年金資産は46%減の496億円、退職給付債務が58%減の625億円、未積立の退職給付債務は77%減の129億円。そして、年金受給権者や資格喪失者の多くの人々がプラスアルファ部分を一時金選択されたことから、2004年度では退職給付債務が前年度対比で12億円減少しました。このように、退職給付債務と未積立の退職給付債務が大きく減少してセコムのバランスシートを改善する結果となりました。

11. 制度改革が企業年金の財政に与えた影響

セコム厚生年金基金（企業年金基金）の財政上の影響について検証してみます。

最初に年金資産の増減要因についてご説明します。年金資産は事業主が毎月拠出する年

金掛金等や資産運用による収益がプラス要因となります。一方、マイナス要因は加入員（加入者）が退職等により資格喪失して、脱退一時金を受け取ったり、年金給付によるもの、制度変更で確定拠出年金制度に年金資産を移したり、資産運用による損失や運用報酬などとなります。

次に、年金資産の運用方針です。セコム企業年金基金では、ALM（Asset Liability Management）分析を実施しましたが数理債務部分の構造を確認するにとどめています。一般的にはALM分析によって政策資産配分を求め、この資産配分を長期的に維持することで目標とする収益を長期的な視点で獲得することとなります。セコム企業年金基金ではこうしたアプローチをとらずに、単年度毎に目標とする収益を達成するために分散投資に努め、リスク性資産については資産配分を固定せずに市場の動向を点検しながら柔軟に配分を変更することで下ブレする可能性を回避する運用を実現するよう努力しています。

単位：百万円

決算年度	年金資産	数理債務	積立過不足	予定利率	イベント
2000年度	75,313	82,743	-7,430	5.5%	
2001年度	78,439	70,202	8,237	3.0%	制度改革第一段階実施
2002年度	72,622	64,915	7,707	3.0%	制度改革第二段階実施
2003年度	46,346	38,524	7,822	3.0%	制度改革第三段階実施
2004年度	43,825	34,965	8,860	1.8%	制度改革第四段階実施
2005年度	52,563	37,880	14,683	1.4%	

2001年度、2002年度の代行部分の予定利率は5.5%。

2000年度では、年金資産が753億円に対して数理債務は827億円で積立不足が74億円ありました。2001年度に第一段階の制度改革で適格退職金年金制度のSCC年金を吸収し、年金資産は4%増加の784億円、数理債務は15%減少の702億円、積立過不足は前年度の不足から一転して剰余の82億円となりました。

数理債務の減少は、これまで予定利率を5.5%としてきたものを3%としたことが数理債務は増加となっているものの、それまでの加算部分の給付設計が15年保証終身年金であったものを、20年保証終身年金に変更したこと、プラスアルファ部分を千分の2.4（それまでは2.5）を加算部分に吸収したことなどが、数理債務の減少に寄与したも

のと考えています。

2001年度では確定拠出年金制度に年金資産の20%相当額を移しました。これにより、年金資産は前年度対比で7%減の726億円、数理債務も同7%減の649億円、積立剰余が77億円となりました。

2003年度では代行返上の完了によって、年金資産は前年度対比で36%減の463億円、数理債務は同41%減の385億円、積立剰余が78億円となりました。

更に、年金受給者や待期者などで代行返上に伴うプラスアルファ部分等を一時金で受け取ることを選択した人が多数いたため、2004年度は年金資産が前年度対比5%減の438億円、数理債務は予定利率をこれまでの3%から1.8%に下げたことで数理債務の増加要因であるにもかかわらず同9%減の350億円、積立剰余が89億円となりました。

なお、数理債務の変動には2005年4月に実施した確定拠出年金制度とキャッシュバランス制度の配分比率をこれまでの2:8から3:7に変更しました。キャッシュバランス制度からは仮想個人勘定の8分の1相当額の積立金を確定拠出年金制度に移しましたので2003年度の数理債務にはこうした影響も含まれています。

2005年度は運用利回りが想定以上に上ブレしたため、年金資産が526億円と20%程度増加しました。その一方で数理債務が379億円と8%増加しています。これは、財政再計算によって、基礎率を見直して、生命表もこれまでの第18回生命表から、最新の第19回生命表を使用しています。予定利率も前年度の1.8%から1.4%に変更したことなどから数理債務が増加したものです。結果的に、この年度で積立上限額の597億円に対してその差が71億円まで迫りましたので今後の資産運用上は上ブレするリスクもある程度管理しながらの運営となります。

以上