



*DCは、Defined Contribution (確定拠出年金)の略です。

発行：損保ジャパンDC証券

【企業導入事例紹介シリーズ(第2回)～株式会社損害保険ジャパン～】

DCニュースでは、当社に指名いただいた企業の確定拠出年金制度導入の事例を、企業担当者のインタビューをもとに順次ご紹介しております。今回は、当社のグループ会社である損保ジャパン人事部企画グループの平塚徹氏に同社の導入事例をお伺いしました。

■プロフィール(2004年3月末現在)

株式会社損害保険ジャパン(<http://www.sompo-japan.co.jp>)

創業：1888年(明治21年)10月

資本金：700億円

本社所在地：東京都新宿区西新宿一丁目26番1号

従業員数：15,529人

代理店数：69,068店

正味収入保険料：13,528億円

総資産：50,722億円



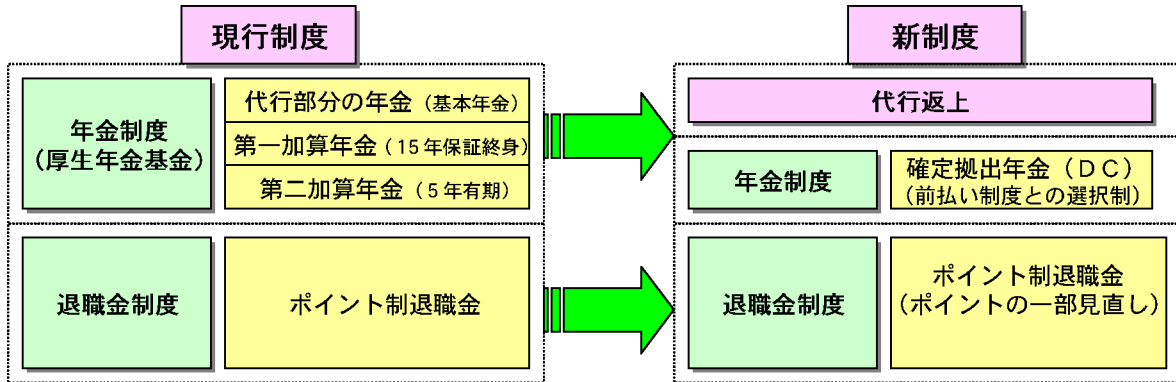
(株)損保ジャパン
人事部企画グループ
平塚徹氏

制度導入の経緯についてお聞かせください

当社は、2005年3月に企業年金制度を改定(厚生年金基金を解散)し、確定拠出年金(以下、「DC」)制度に全面移行しました。制度導入に至るまでのプロセスとして、まず2002年6月より企業年金制度改定に向け検討を開始しました。当社の年金・退職金制度は確定給付型の厚生年金基金とポイント制退職金の二本立てで運営していましたが、経済環境や会計制度等の変化、従業員の価値観やニーズの変化に適応した年金制度づくりが求められていることに加え、また、財務リスクの観点からは、年金制度改定はもはや先送りできない重大な経営問題との認識がありました。検討過程においては具体的に以下の選択肢が挙げられました。

- ①代行部分の返上のみ
- ②代行部分の返上 + キャッシュ・バランス・プラン
- ③代行部分の返上 + DC制度導入(1部導入も含む)

以降、約1年かけて社内で検討を重ねた結果、DC制度導入を念頭に置いた③を選択し、その後プロジェクトチームを設けて厚生年金基金の解散やDC制度の詳細を検討していきました。なお、目指すべき年金制度については、3つのキーワードを設定しました。それは、「長期的に持続可能であること」「自己選択ができること」「働きに見合ったメリハリある処遇を実現できること」です。



とりわけ自己選択型の人事制度は、従来一貫して当社が重視してきた理念であり、その意味で社員自らが自分の年金を作るDCは、まさにうってつけの選択肢だったといえます。

旧制度から新制度への移行について内容をお聞かせください

DCの制度設計においては、社員のライフプランの変化や価値観の多様化に対応すべく、拠出金の一部または全部の給与受取(前払い)制度を導入し、次の4つの選択肢から拠出金の受取方法を選ぶことを可能にしました。

パターン	DC拠出割合	前払割合
1	100%	0%
2	50%	50%
3	12,000円	会社の拠出金額-12,000円
4	0%	100%

旧制度から新制度への移行にかかる検討課題として挙げられたのは、まず、旧制度で受給資格のない社員への対応をどうするかということ、もう一つは、新旧制度の給付カーブの違いをどう是正するかについてです。前者については、受給資格を付与し移換金を分配しました。後者については移換金と拠出金でバランス調整しました。

なお、厚生年金基金の解散にともなう移換金(約700億円)については、今秋に各社員へ分配する予定です。移換金については、①DC制度への移行、②厚生年金基金連合会への移行、③一時金受け取り、の3つの中から任意に選択できるようにしました。

導入にあたって苦労した点について

社内の理解・納得感を高めることに最も時間をかけて取り組みました。制度改定の内容が固まってから、全国で職制を通じての説明会(勉強会)を実施しましたが、開始した当初は、制度改定の背景や新制度の必要性は理解できても、制度改定の結果として実際どのような影響が生じるのかといった点については、「よく分からない」「結局自分はどうなるのか」という反応が見られました。そこで、説明会と並行して衛星放送や各種資料の提供等を繰り返し行い、年金給付額がシミュレーションできる計算シートをイントラネット上で提供したりして、さまざまな角度から理解を深めてもらうよう努力しました。勉強会ではアンケートを取り、集約した意見を制度改定に反映させることで社員の意見反映も行いました。最終的には一定の理解と納得感を得られたと思います。結果として、厚生年金基金の解散については、加入員の99.6%の同意を得ることができました。

DC制度の概要をお聞かせください

加入の対象は、原則全社員(総合職員・業務職員・専門職員)の約11,600人。拠出金の受取方法の選択においては、このうち、約90%がDCを選択しました。これは、社内での説明会やアンケートの実施等、時間をかけて理解・納得感の醸成を図ってきた結果、DC制度の必要性が認知された現れだと思えます。

運用商品のラインナップ決定にあたっては、委員会を設け社内の意見を集約し、多様なニーズに対応すべく元本確保

型商品や、リスク・リターン特性の異なる投資信託商品を厳選してバランス良く組み合わせ採用しました。

また、運営管理機関の選定に際しては、加入者の視点に立って複数の運営管理機関の詳細な比較検討を行い、「コストの安さ」「バンドルサービスによる利便性の高さ」「退職者サポートと個人型取扱実績」の理由から損保ジャパンDC証券を選定しました。

(おわり)

【受給権の制限と事業主への資産の返還】

企業型年金では、原則として企業から拠出を受けた時点で加入者の持分である個人別管理資産となり、加入者が受給権を有します。しかし、従来の退職一時金制度や企業年金制度では、一定の勤続年数以上の者に対して受給権を与えるのが一般的であることから、企業型年金においても規約に定めた場合に限り、事業主は拠出した掛金相当額について資産の返還を求めることができます。今回は、受給権の制限と返還額の算出方法について解説いたします。

1. 受給権を制限する場合の要件

加入者から資産の返還を受けようとする場合には、必ずその条件を規約に記載しなければなりません。しかし、どのような場合でも返還が認められるわけではなく、加入者の受給権保護の観点から、法令により一定の制約が設けられています。

まず、勤続年数による制限があります。大前提として、企業型年金においては、勤続年数が3年以上の者に対しては、いかなる理由があっても資産の返還を求めることができません(確定拠出年金法第3条3項10号)。

一般的に退職金規程・退職年金規程では、懲戒解雇の場合には退職金不支給としている場合が多いかと思えます。しかし、企業型年金では勤続3年未満であれば返還を定めることはできますが、勤続3年以上についてはこうした制限を設けることはできません。

当然ながら、制度導入後間もない退職で企業型年金の加入期間が3年未満であっても、勤続年数が3年以上であれば受給権は全額付与されます。なお、勤続年数には休職期間も算入しなければなりません。

次に加入者資格の喪失事由による制限があります。以下の場合については、たとえ勤続年数が3年未満であっても返還を求めることができません(確定拠出年金法施行令第2条)。

- (1) 加入者資格喪失時に障害給付金の受給権者である場合
- (2) 死亡により加入者資格を喪失した場合
- (3) 制度の終了により加入者資格を喪失した場合
- (4) 規約の変更により加入者資格を喪失した場合
- (5) 60歳到達により加入者資格を喪失した場合

これは、自己の責に帰さない事由についても事業主返還を認めることは、加入者保護の観点から好ましくないとの趣旨から法制化されています。その意味で前記の法定要件にはありませんが、やはり自己の責に帰さない会社都合退職の場合も返還対象外とするよう、規約の審査に際して当局が指導しています。

受給権の制限を規約に定める場合には、該当する事由や年数、返還割合など、算定方法を具体的に記載します。一般的には勤続3年未満の自己都合退職、懲戒解雇について全額返還するという規定が多いようですが、受給権を制限する期間を短縮する(例えば勤続2年未満の場合のみ全額返還)、勤続年数に応じて返還割合を変える(例えば1年未満は75%、2年未満は50%、3年未満は25%を返還)といった決め方もできます。

2. 返還額の算出方法

事業主が返還を求めることができるのは、①拠出した掛金累計額、②個人別管理資産のうち事業主掛金に相当する部

分、のいずれか小さい額になります（確定拠出年金法施行令第2条）。つまり、運用の結果利益が出て、個人別管理資産が掛金累計額を上回っている場合には、掛金累計額のみ返還し、利益の部分は自己の持分になります（下表※1）。逆に運用損が出て、個人別管理資産が掛金累計額を下回っている場合には、個人別管理資産の全額を返還すればよく、損失分を穴埋めする必要はありません（下表※2）。返還率が100%未満の場合にも考え方は同様で、前述の額に返還割合を乗じて算出します（下表※3、※4）。

■事業主掛金累計額が100万円の場合の返還額

個人別管理資産	100%返還の場合	50%返還の場合
120万円	100万円 ※1	50万円 ※3
90万円	90万円 ※2	45万円 ※4

なお、返還対象となるのはその企業型年金に対して事業主が拠出した掛金に相当する部分であり、適格退職年金制度や退職一時金制度などから移換された資産や、転職等により他の確定拠出年金制度から移換した資産については、返還を求めることはできません。個人別管理資産に移換金が含まれている場合、記録関連運営管理機関の管理方法にもよりますが、一般的には次のような方法で事業主掛金に相当する部分を算出します。

■移換資産がある場合の返還額の算出方法

（例）移換金300万円、事業主掛金累計額100万円、個人別管理資産380万円の場合

$$\begin{aligned} \text{事業主掛金に相当する部分} &= \text{個人別管理資産} \times \text{事業主掛金累計額} \div (\text{事業主掛金累計額} + \text{移換金}) \\ &= 380\text{万円} \times 100\text{万円} \div 400\text{万円} = 95\text{万円} \end{aligned}$$

したがって、上記のケースで100%返還を行う場合には、事業主掛金累計額と個人別管理資産のうち事業主掛金に相当する部分のいずれか小さい額、すなわち95万円を返還することになります。

最後に、受給権の制限と事業主返還金の算定に関して留意すべきポイントをまとめましたので、ご参照ください。

■受給権の制限に関するポイント

- ① 勤続3年以上の場合には受給権が全額付与され、懲戒解雇等いかなる理由であっても返還を求めることはできない。
- ② 障害給付金受給権者や、死亡、制度終了、規約変更、60歳到達、会社都合退職による加入者資格喪失者に対しては返還を求めることはできない。
- ③ 返還対象となるのは事業主が拠出した掛金に相当する額であり、適格退職年金制度や退職一時金制度などからの移換金については返還を求めることはできない。
- ④ 資産を売却した結果、持分が掛金累計額を上回った場合には、その上回った部分の返還を求めることはできない。持分が掛金累計額を下回った場合には、下回った部分の返還を求めることはできない。
- ⑤ 勤続年数には休職期間も算入しなければならない。

（総合企画部 三角真二）