

荘銀グループ
展望台

リレーシヨンプランニングの基本理念
「確定拠出年金制度」の導入意義



荘内銀行
資産運用サービス部
嶋貴 文季

地方銀行においても企業年金市場への参入機会が得られ、これまでの金融サービスの領域に新たに確定拠出年金制度の提供を通して地域企業の人事・労務制度にかかわり、さらに個人のリタイアメントプランニングの支援につながっている。お客様との永続的な取り引きを目指すものであり、リレーシヨンプランニングの基本理念にかなうものである。

企業年金制度の抱える問題がクローズアップされて久しい。積立不足を補う拠出金の増加や、団塊の世代の退職金が財政を圧迫する。適格年金制度の廃止に伴う他制度への移行期限が平成二十四年三月末となっており、各企業はいよいよ解決に向けて実行に移す段階にきている。現在は大企業の課題としての退職給付債務も、いずれ中小企業にも簡便法から原則法に基づく債務認識を求められ、隠れ債務が顕在化することで金融機関との取り引きにも影響を及ぼす可能性がある。

企業年金問題への銀行の対応

しかし、このような状況で総合型の厚生年金基金や適格企業年金を持つ企業の多くは受託機関からの指導や情報提供が不足しており、経営者や担当者は適切な助言と実行を地元の取引銀行に求めてきている。企業年金の改革には、複合的スキームを要し、会計士・社会保険労務士・コンサルタント等の指導の

他に、実務的作業については、確定拠出（DC = Defined Contribution）年金運営管理機関による運営フローの構築と運用商品の提供をもつてはじめて確立される。よって、地域密着を図る地方銀行は、今こそ総合的な見地から退職給付制度改革への提言と実行が求められている。

人事・労務対策として

現在、企業の抱える問題は、既存の企業年金制度の変更そのものより、総額人件費の負担増をいかにして軽減していくかにある。社会保険料負担の面からも、今後景気が好転しても、人口の減少という構造変化と賃金比例の法定福利費制度により、企業の負担増加は避けられないものとなっている。

このことから今後は、退職金の準備費用や企業年金掛金については、賃金と法定及び法定外福利厚生費を合算して、従業員一人ひとりの総額人件費として認識し、その労務の対

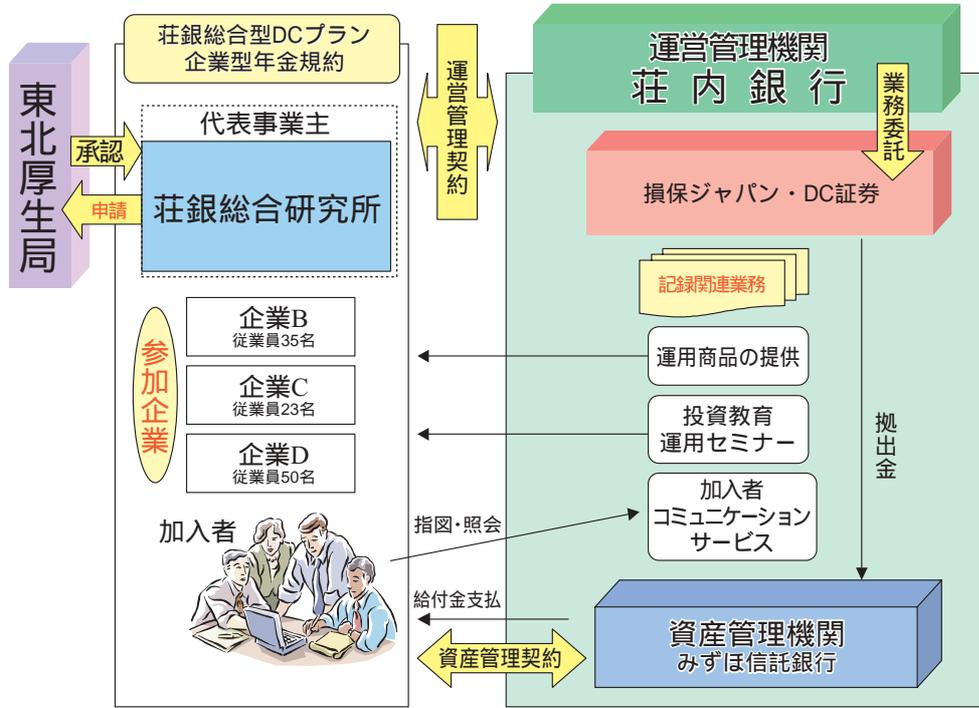
価にふさわしい費用管理を行う事が必要といえる。

年金改革の方向は、明らかに給付減額と負担増加の時代となり、企業も個人も自立の道を歩み始めている。企業にとって、従業員の老後生活保障の観点からすれば、これまでのように労働の対価を退職後に後払いするか、もしくは、賃金に上乘せして前払い制度にするかの選択となる。後払いの制度は、定年後の給付額が確定されている事により、時代の経過と共に賃金ベースの上昇や雇用状況の変化、そして運用環境の悪化などで過去勤務債務の他に新たに後発債務の発生として、企業に思わぬ負担となって現れることがある。

企業の従業員にとつては、公的年金の相互扶助の精神に基づく賦課方式は理解出来ても、過去勤務債務及び後発債務の負担については、退職者や、他の従業員のために自分が分担する事に理解を得るのは困難である。前払い制度は、その都度労働の対価として支払われる方が、個々の人件費として企業も従業員も明確で理解しやすく、明らかに公平で合理的な制度である。何より企業は退職給付の準備を確定拠出型というノーマルコストで準備出来ることは、財務面でメリットは大きい。

現に企業年金の積立不足と、退職金費用に

荘銀総合型DCプランの仕組み



対して確定拠出年金制度の導入により、一定期間を経て財務改善を図ることが出来る。さらに制度導入後は後発債務が発生しないばかりか、企業は毎月の退職給付の費用を拠出するだけでよく、運用は従業員自らが行なうためリスク補填はなく、定期的に投資教育や情

報提供を行い企業責任を果たす事になる。
個人のリタイアメントプラン

個人にとって、「自分の退職金や企業年金はいくらもらえるのか」という関心は退職近くになってから強くなる。これは、終身雇用制度と右肩上がりの経済発展の恩恵から、労使相互の信頼関係に基づくわが国の風習である。しかし、規制緩和や自由化がもたらす生き残りをかけたコスト削減は、国の社会保障の削減とあいまって、各人の自立を余儀なくしている。

このような環境下で個人の退職後の準備は、国や企業に依存するのではなく、日常から自己の資産運用として認識していくことが望まれている。

「確定拠出年金は運用リスクを従業員に自己責任として転嫁するものではないか」といった意見もあるが、それよりも、退職後の生活資金を企業から毎月賃金の一部として拠出された掛け金を自分で運用していくという革新的福利制度は、個人の自立性を促すことになる。

社会全体が大きく舵を切った二十一世紀において

て、自立への支援制度である確定拠出制度の導入は、国と企業と従業員との新たな関係を確立させることになる。

荘銀総合型DCプランの設立

当行は、(株)荘銀総合研究所を代表事業主として複数の企業が参加する「荘銀総合型DCプラン」を四月一日に設立している。企業が単独で確定拠出年金制度を導入するには規約の作成と承認に時間と労力を要するが、総合型規約を共有する事により、導入労力とコストが大幅に軽減する事が出来、従業員数が少ない企業でも導入しやすい制度である。荘銀グループの経営資源を共有し、退職金改革に挑む企業の参加を見込んでいる。

確定拠出年金ビジネスの展望

地方銀行が新しい領域に参入した確定拠出年金ビジネスは、今後時間をかけて幅広い金融サービスの拡充をもたらすことになる。これは企業における人事制度としての確定拠出年金は、入社から退職後のセカンドライフを含めると少なくとも銀行と個人との関係は、五十年以上にわたる永続的取り引きが可能となる。さらに企業との関係も、人事・労務の経営課題を共有することによって、一層親密な関係を構築出来る可能性を秘めている。

また、投資信託や年金保険を通じて中長期の預かり資産の管理業務から生保窓販の全面解禁によるリスク管理業務が加わりプライベートバンキングへの展開と合わせ、確定拠出年金事業は、超長期の資産形成と年金給付を通じてお客様との永続的取り引きを築き上げ、リレーションシップバンキングの基本理念を確立させるものである。