

年金トピック(特別号)

No.2022-43

第10号

2022年8月9日
団体年金事業部

企業年金の「見える化」のためにできること ～ 企業年金の課題と処方箋(第2回) ～

今回の年金トピックは前回に引き続き、『企業年金の課題と処方箋』というテーマで、企業年金が直面しているいくつかの課題について取り上げ、解決に向けたアイデアをご紹介します。

第2回目となる今回は、従業員に制度を理解してもらうための工夫、老後所得の見通しを立てやすくするための仕掛けについてご紹介します。

企業年金の「見える化」のためにできること ～ 企業年金の課題と処方箋(第2回) ～

第一生命保険株式会社
団体年金事業部 企業年金数理室長 遠藤武昭

目次

- 1 はじめに
- 2 従業員が知りたいこと
- 3 企業が伝えるべきこと
- 4 老後の生活設計セミナーについて
- 5 年金ダッシュボードの可能性

※ 本稿は、2022年7月1日現在の情報に基づいて作成しています。

※ 本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人の公式見解を示すものではありません。

1. はじめに

「リタイアした後、老後の生活資金は足りるのか？」という不安は、多かれ少なかれ誰しも感じているのではないのでしょうか。公的年金のスリム化、医療技術の進歩による寿命の延伸、物価の上昇、核家族・単独世帯の増加(経済的に助け合える相手がいない)など、将来の不安要素を数え上げたらきりがありません。

家族構成や保有資産、生活スタイルは個人によって異なるため、将来に向けての対応策は一律ではありません。一人一人が自分自身の状況に合った老後の生活設計を行う必要があります。しかし、これは決して簡単なことではありません。老後の生活資金を考える上では、年金給付を行う国や勤め先の企業、それに金融資産の専門家のサポートも必要になるでしょう。筆者も企業年金の数理計算業務に携わる者として、従業員の不安を取り除くお手伝いをすることが職責の一つであると感じています。

さて、今回は確定給付企業年金の課題にスポットをあて、従業員にとって制度を理解することが難しいこと、老後所得の見通しが立てにくいことなどについて述べました。2回目となる今回は、これらの課題を解決するためのアイデアをご紹介します。キーワードは「見える化」です。

2. 従業員が知りたいこと

第1回でも述べたように、従業員にとって関心が高いのは給付設計に関する内容——自社の退職金や企業年金は何歳でもらえるのか(受給資格)、何年勤めるとだいたいいくらもらえるのか(モデル給付額)、年金は何年間もらえるのか(支給期間)など——だと思います。給付設計に関する内容についてポイントがわかりやすくまとめられたパンフレットがあれば、あまり年金に関心のなかった従業員でもチェックしてみようと思うかもしれません。

定年まで勤めようという従業員からすれば、定年時に受け取れるであろうモデル給付額を把握することができれば、老後の生活設計がしやすくなります。転職を中心としたキャリアアップを考えている従業員からすれば、「あと3年勤めれば給付額がジャンプアップするので、そのタイミングで転職しよう」といった計画が立てやすくなります。

転職の計画が立てやすくなるのは企業にとってマイナスではないか、と考える方も多いと思います。しかし、雇用の流動化が進んで終身雇用の考え方が崩れ、成長業種への円滑な労働移動が行われるようになれば、例えば、「勤続10年で給付額がジャンプする」または「ジャンプしないまでも、10年勤めれば自己都合削減がかからない」といったことが、転職先の企業を選ぶ際にプラスの判断材料になるかもしれません。中途採用で優秀な人材を確保するため、短期間の雇用であっても相応の退職給付を支払う、という考え方は今後もっと広がっていくのではないのでしょうか。

話が脱線しましたが、筆者の主張は、モデル給付額をありのままに開示することで、従業員にとって今後の生活設計が立てやすくなる、ということです。さらに一例ですが、「20年勤めると年金受給資格が得られ、年金にはこんなメリットがある」「自己都合退職だとこれだけ削減される」「勤続25年勤めると自己都合削減がなくなる」といった情報についてもわかりやすくパンフレットに盛り込むことで、退職給付に対するイメージがより一層膨らむものと思います。

勤め先の企業から受け取る退職金や企業年金のモデル給付額がわかってくると、月々の収支状況を見通すことができるようになります。収入については企業年金だけでなく、公的年金や個人年金の収入、保有資産の取り崩し等もあわせて考える必要があります。さらに将来の主な支出についても見積もることで、老後生活におけるトータルの収入とトータルの支出を比較することができます。

「収入>支出」であれば問題ありません。一方、「収入<支出」の場合には収入を増やすか、支出を減らすことでバランスを取る必要があります。収入を増やすためには、若年のうちから金融商品を用いた資産形成を行う、高齢期も可能な限り就業する、といった方法が考えられます。確定拠出年金に加入していれば、拠出額や運用商品を見直してみることを検討してもよいでしょう。

個々の従業員が老後の生活設計に真剣に取り組むようになれば、「もっと金融知識を増やしたい」「資産運用の勉強をしたい」「税金はどうなるのか？」など、新しいニーズや疑問が出てくるかもしれません。

3. 企業が伝えるべきこと

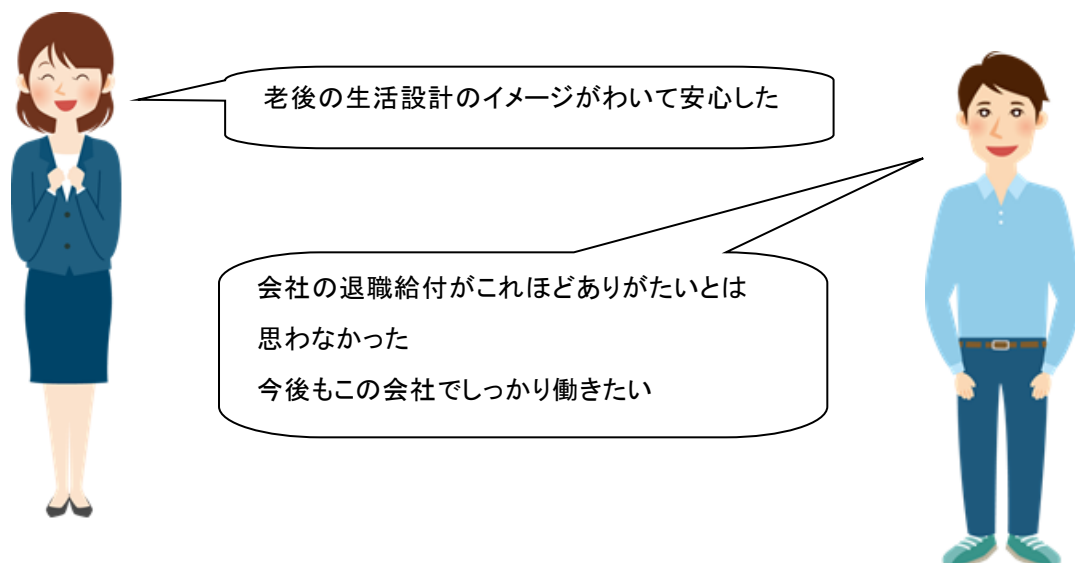
企業が退職給付制度を運営している主な理由として、優秀な人材の確保、労働インセンティブの向上があげられます。いずれも従業員が自社の退職給付制度を理解することが大前提となります。従って、企業が従業員に対して制度理解を促すことは、掛金というコストをかけて制度を実施している以上、当然のことなのではないでしょうか。

第1回で「制度理解を促す取り組みはいわばヒトへの投資ですので、すぐに効果が現れるとは限りません。」と述べました。しかし、だからといって何もせず、従業員に制度を正しく理解してもらえなければ、退職給付制度を運営する意義が半減してしまいます。企業としても従業員に自社の制度を正しく理解してもらうことは重要な取り組み課題であると言えます。

加えて、自社の給付水準が同業の中で比較的高い場合や、生存している限り年金が支給される終身年金を実施している場合は、そのことを積極的に従業員にアピールすべきでしょう。従業員にとって大きなメリットがある制度を運営しているわけですから、企業はそのことをきちんと周知し、理解してもらいたいと思います。

また、退職給付制度は人事制度の一環であることから、従業員の昇格や成果が退職金や企業年金に反映されていることを示すことも重要かと思います。

従業員が知りたいことに配慮すれば、企業が運営する退職給付制度のみならず、公的年金を含めた老後所得の収支のイメージをわかりやすく説明することが求められます。企業は従業員に対して退職後の生活設計の支援を行う、そのことによって従業員の労働意欲が向上する、ひいては企業価値の向上につながる。一楽観的すぎるかもしれませんが、筆者は企業年金の仕事に携わる者として、このような好循環につながる取り組みを応援していきたいと考えています。



4. 老後の生活設計セミナーについて

従業員にとって年金制度を正しく理解することが、また、企業にとって年金制度を正しく理解してもらうことがいかに大切なことなのか述べてきました。ここからは、「公的年金や私的年金の支給額を踏まえた上で老後の生活資金は足りるのか」「仮に足りないことが予想されるのであればどういった対策が考えられるのか」といった内容について、企業が従業員に対して効果的に情報提供するための二つのアイデアをご紹介します。一つは老後の生活設計セミナーの企画、二つ目は年金ダッシュボードの活用です。

老後の生活設計セミナーの概要は次のようなものです。まず、定年後の収入として、公的年金、退職金、確定給付企業年金、確定拠出年金(企業型・個人型)のそれぞれについて、わかりやすく解説します。一般的な情報についてはインターネットや雑誌からでも得ることができますが、企業が実施するセミナーであれば、支給開始時期・支給期間といった自社の給付設計の特徴や留意点などについても具体的に解説することができます。モデル給付額も明示し、そのために毎月いくらの掛金を積み立てているのかといった情報について説明してもよいかもしれません。確定給付企業年金を実施している場合には、通常個人では安定的に稼ぐのが難しいような高い利回りを達成するべく、企業が運用リスクを抱えながら、従業員のために年金資産の運用を行っている、ということについて理解してもらうのもよいでしょう。退職給付に関する情報提供を通じて、従業員と企業の双方がメリットを感じられるようなセミナーが望ましいと言えます。

次に、老後に予想される支出を洗い出し、収入と支出のバランスをチェックします。不足しそうな場合には、自身の働き方や資産形成について見直すよいきっかけになります。ワークロンガー(継続就業)は有力な選択肢の一つです。不足しそうな額がわかっていれば、どのくらいの収入でいつまで働くべきなのか検討する際の助けになります。また、先ほど述べたように、確定拠出年金に加入していれば、拠出額や運用商品を見直してみてもよいでしょう。銀行や証券会社、ファイナンシャルプランナーなどに相談することも考えられます。将来の収支がわからなければ、単に高い収益を上げることを目指して運用するしかありません。しかし、老後に不足しそうな金額がわかっていれば、不足を回避できるような利回りを追求すればよいことになりますから、明確な目標をもって運用商品を選定することができます。

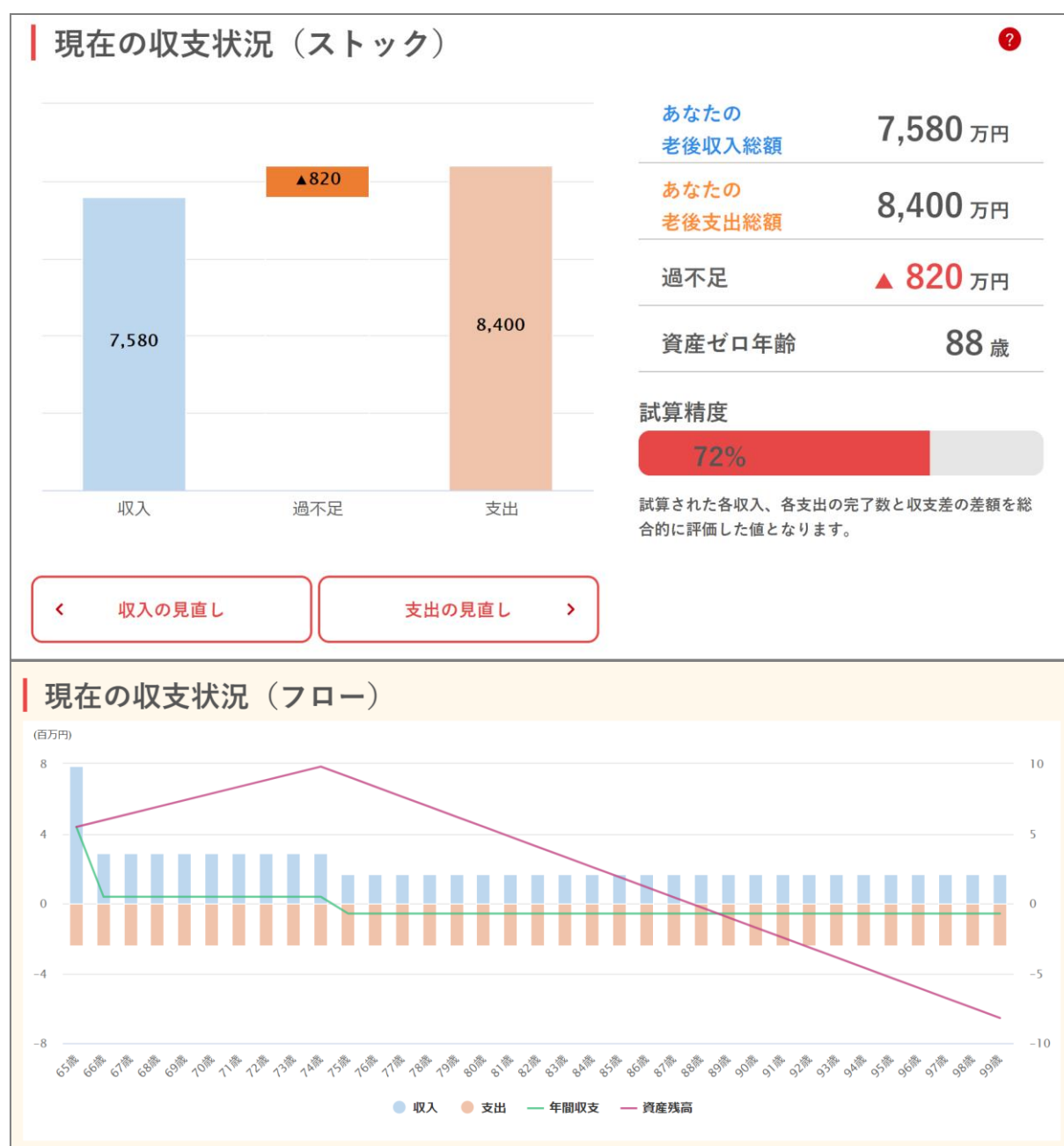
セミナーの形態は集合型、リモート参加、動画配信など、さまざまな方法が考えられます。内容をまとめたパンフレットを配布しておけば、セミナー終了後も従業員が確認したいときに確認できます。

しかし、これらをすべて企業の人事担当者が企画・実施するのは難しいでしょう。そこで、外部の年金コンサルタントや年金数理人、DCプランナーなどと協力してセミナーを実施することが考えられます。企業年金の制度設計や運用のノウハウ、法令知識などに精通している経験豊富な外部の専門家を活用することで、企業の人事担当者の負担が軽減されるだけでなく、提供できる情報の質も上がり、従業員の満足度も向上することが期待されます。

5. 年金ダッシュボードの可能性

年金ダッシュボードとは、自身の公的年金や退職金・企業年金の状況を一元的に把握できるサービスのことです。自社の退職給付制度を反映させるため、企業ごとにカスタマイズして作成する必要があります。年金ダッシュボードにアクセスすれば、従業員一人一人が自身の老後収支について視覚的に把握することができます。ポイント制の退職金や確定給付企業年金であれば足元の累計ポイントのデータを、企業型確定拠出年金であれば足元の資産残高のデータを連動させることで、個人ごとにその都度実態にあった結果を表示させることができます。

【年金ダッシュボードのイメージ】



まだ年金ダッシュボードはほとんど普及していませんが、損害保険会社では企業向けに従業員の資産形成を支援するシステムの提供を開始した事例も出てきているようです。

年金ダッシュボードの取り組みはまだ始まったばかりであり、その可能性は未知数です。情報コンテンツや他のサービスと連動させたり、不足額を解消するために収支を見直す機能を付加したりするなど、従業員一人一人が老後に向けて必要な情報を入手し、各自のニーズに合わせて活用できるよう、機能を拡張して利便性を高めていくことが望まれます。

従業員が退職給付制度を理解し、老後所得の見通しを立てるには、自分自身の状況が「見える化」されている必要があります。日本年金機構では将来の年金見込額をインターネット上で確認することができる「ねんきんネット」サービスを行っています。厚生労働省も簡易に年金額の試算を行うためのツールとして、「公的年金シミュレーター」の試験運用を2022年4月にスタートさせました。こうしたサービスが登場した背景には、“いくつかの前提をおいて金額を「見える化」することで、はじめて定年後の生活のイメージがわいてくる”という考え方があるように思います。

年金ダッシュボードはまさに「見える化」のためのツールです。年金ダッシュボードのサービスが当たり前に活用され、資産形成・管理が身近なものになる—そんな世の中になれば従業員も今まで以上に安心して働くことができるのではないのでしょうか。

ちなみに社内の話で恐縮ですが、弊社でも年金ダッシュボードを導入しています。年金ダッシュボードにアクセスすれば、公的年金、退職金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金のモデル給付額が表示されます。支出項目を入力すれば収支の状況も把握できるようになっています。毎日開くようなページではありませんが、老後の収支状況は年金ダッシュボードを見ればわかる、という意味で安心感がありますし、住宅ローンの返済や、子の進学など、ライフイベントのタイミングで前提を見直すことで、自身の置かれている状況に応じて将来の「見える化」につながっているという実感があります。

—— * —— * —— * —— * —— * —— * —— * ——

今回は従業員に制度を理解してもらう工夫、老後所得の見通しを立てやすくするための仕掛けについてご紹介させていただきました。老後の生活設計セミナーやダッシュボードにご興味があれば、お気軽に弊社担当者までお声かけください。セミナーの企画やダッシュボードの導入についてご相談させていただきます。

さて、最終回となる第3回では、次世代型の退職給付制度についてご紹介させていただきます。

(第3回に続く)