

# 企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護

政策研究大学院大学教授 島崎謙治

## 1. はじめに - 本稿の目的 -

企業年金の基本的性格は「賃金の後払い」(deferred pay)である。労働の対償として支払われる「賃金」という意味では企業年金は報酬や賞与と同じであり<sup>1</sup>、企業年金の設定や給付内容等をどうするかは各企業の賃金分配政策上の問題である。ただし、企業年金の場合はそれが引退後（通常は定年退職時）に支払われるという違いがある。このため、その機能に着目すれば老後の所得保障の一翼を担っており、社会保障政策との接点が生じる。また、労働の提供と対償の支払いとの間に長いタイムラグがあることは、企業年金は様々なリスクを内包するというを意味する。積立原資の運用リスクやインフレリスクのほか企業業績も大きく変動する。そもそも母体企業が存続しているかどうかさえ確実ではない。しかも、今日、経済のグローバル化、急速な人口の高齢化、労働力の減少、国民の価値観の多様化など社会経済の基本構造そのものが大きく様変わりしている。こうした変化は、当然のことながら企業年金を含め賃金分配政策の見直しを各企業に迫るだけでなく、企業年金の設計等を規律する法制度の改革をも促すことになる。2001年に確定拠出企業年金法および確定給付企業年金法（以下「企業年金二法」という）が制定された本質的な理由は、わが国が右肩上がり経済成長を謳歌できた時代から社会経済全般にわたり構造改革を行わざるを得ない時代に移行したことにある。

企業年金二法は企業年金の給付設計の多様化や受給権保護の強化などを内容とするものであり、わが国の企業年金の歴史の中で画期的な意義を有するといえる。しかし、これにより企業年金制度をめぐる議論が終焉したわけではない。企業年金は複合的な性格を帯びており、社会経済の「下部構造」に規定される「上部構造」の中でも最も上部付近に位置する。このため、企業年金制度は他の制度以上に絶えざる検証と見直しが必要になる。実際、企業年金二法施行後も企業年金関係者や金融関係者など各方面から更なる規制緩和と要望等が出されている。また、法律上も両法の附則には「この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、(中略)その結果に基づいて必要な措置を講ずる」旨の規定が設けられている。2006年10月に「企業年金研究会」(座長：森戸英幸上智大学法学部教授)が設けられた所以である。

同研究会は2007年7月に「企業年金制度の施行状況の検証結果」(以下本稿では「研究会報告」という)をとりまとめた。その内容は、2007年度末に凍結措置が期限切れになる特別法人税の取扱いや企業型確定拠出年金の個人拠出(いわゆる「マッチング拠出」)の導

---

<sup>1</sup> ここで賃金という言葉に括弧を付した理由は、労働基準法上の賃金では必ずしもないからである。すなわち、同法11条では、賃金とは「労働の対償として使用者が労働者に支払う」ものをいうこととされており、基金という法人から支払われる基金型確定給付年金や運用機関から支払われる確定拠出年金については「使用者が労働者に支払う」という要件を満たさない。詳しくは森戸(2004)pp. 195 - 196を参照。

入など、政策的かつ実務的性格の色濃いものとなっている。これは、「企業年金研究会」がアカデミックな“研究会”というより、施行状況の検証と当面の制度見直し（特に税制改正要望）の論議を目的とする“検討会”であったことによる<sup>2</sup>。

筆者もこの研究会に座長代理として参画しており、研究会報告の責任の一端を担っている。したがって評論家的な言い方は差し控えるべきであろうが、「報告書では両論併記や結論に至っていない論点も多い」<sup>3</sup>との不満や、「（わが国の企業年金は終身年金を提供しない制度や正社員のみを適用範囲とする制度が多く）わが国の企業年金の議論がいわゆる国際規格とは異なることを強く感じた」<sup>4</sup>（括弧は引用者補注）といった感想が生まれるのも無理からぬところがある。また、企業年金をめぐる論議は、往々にして関係者が自分の利益だけを主張し暗礁に乗り上げることがみられる。これを回避するためには、賛否両論を「足して二で割る」といった安直な解決法を採るのではなく、企業年金の本質を考察し、あるべき姿からいわば「逆算」して検討するというアプローチを採ることが「正道」である。このため、本稿では、企業年金の社会政策上の位置づけについて考察するとともに、それとの関係で最も重要な課題である受給権保護について論考することとしたい。

結論を先取りしていえば、企業年金は各企業の実情に合った給付設計が行えるよう労使自治は最大限尊重されなければならないこと、ただし、税制上の優遇措置を受ける以上、「公共性」ないしは社会政策上の要請に由来する公平性・適正性・安全性の確保が求められ、これは国際的潮流でもあること、このうち安全性の確保は受給権保護の強化とほぼ同義であるが、現行法令に即し受給権保護の内容・実態を丁寧に分析する必要があること、日本のDB法上の確定給付年金に米国エリサ法のような受給権付与（ベスティング）を導入することや支払保証制度の導入等を行うことは困難な面があるが、最低積立基準額の恣意性の排除、受託者責任の規定の整理など現行法制や運用上見直しが必要なものであること、の4つである。

なお、あらかじめ次の6点についてお断りしておきたい。

第1に、本稿では給付建て年金の議論が中心になる。拠出建て年金に関し受給権保護が無関係だということはないが、給付減額など受給権保護をめぐる論点は給付建て年金が中心だからである。なお、給付建て年金のうち受給権保護に関し最も大きな問題を抱えているのは、資金が外部積立されておらず非継続基準の検証も求められていない税制適格年金である。しかし、税制適格年金は2012年末までに廃止されることを別にしても、議論が拡散するおそれがあるため、本稿では検討の対象を厚生年金基金および確定給付年金に限定して論じる。

第2に、本稿の意見にわたる部分は企業年金研究会の座長代理としての意見ではなく研

---

<sup>2</sup> ただし、研究会メンバーや担当部局の名誉のために付言すれば、議論は闊達に行われたし、企業年金の性格やあるべき姿との関連で個別論点を煮詰める努力が行われたことも間違いない。

<sup>3</sup> 執筆者不詳（2007）「時鐘」週刊社会保障，No. 2443，p. 3。

<sup>4</sup> 小野正昭（2007）「潮流」みずほ年金レポート，No. 74，p. 1。なお、小野も企業年金研究会に委員として参画され、内外の企業年金の実情等に関する幅広い知見を基に活発に発言された。

究者個人の意見である。また、(改めていうまでもないが)筆者がかつて属していた組織の見解とは一切無関係である。

第3に、本稿は「書き下ろし」ではなく既発表の複数の論文等を「下敷き」にしたものである。ただし、単純な「合成」ではなくひとつのまとまった論文となるよう再構成している。なお、本稿と「下敷き」になった論文等の主張は基本的にスタンスを変えていないが、論拠等について補正した部分がある。

第4に、本稿は2007年9月時点までの情報や文献等に基づいている。したがって、今秋にも出されると見込まれている「NTT 給付減額訴訟」の判決に言及することができない。これについては他日を期すこととしたい。

第5に、用語の問題である。企業年金二法の制定されたことにより確定給付年金および確定拠出年金は法令上の用語になった。このため、一般論として給付建て年金 (defined benefit) の議論をするときには「給付建て年金」という言葉を用い区分する。なお、確定給付年金法については便宜上「DB法」と略称する。

第6に、厚生年金の補完としての性格が明瞭な厚生年金基金は別にして、企業年金は伝統的な社会保障法の分類上は社会保障の範疇には入らない。タイトルでは「社会保障法上の位置づけ」という言葉を用いているが、「社会政策」と「社会保障政策」という言葉を本稿の中で厳密に使い分けているわけではない。

## 2. 企業年金の固有性・普遍性と企業年金の社会政策上の位置づけ

### (1) 企業年金の各国固有性と日本の企業年金の特徴

サラリーマンの老後の所得保障は、「三本脚の椅子」(three legged stool) に譬えられることがある。公的年金、企業年金、個人貯蓄の三つによってサラリーマンの豊かな老後生活を支えられることを説く比喩である。ただし、この「三本脚」のそれぞれの「脚の高さ」や「バランス」をどのように考えるかは各国によって異なる。まず、公的年金の制度設計についてみれば、所得代替率をどの程度とするか、所得再配分をどの程度効かせるかは、各国の年金制度ないしは社会保障の基本哲学をベースとしつつ、各国の年金制度の沿革・成熟度、人口構造の特徴、経済成長の見込み、退職(引退)行動や貯蓄率など社会経済に及ぼす影響、さらには他の社会保障政策の水準との関係等を反映し多様である。

例えば、所得代替率は概してヨーロッパ大陸諸国は高いなど公的年金の「手厚さ」が各国により相当異なるだけでなく、公的年金の所得再配分に関する考え方も異なる。米国はバンド・ポイント制(簡単にいえば高い区分に属する報酬ほど年金への反映が小さくなる)が採られており所得再配分効果が高い。ドイツは基本的に報酬・保険料に比例した年金であるため中間所得階層と低所得者階層の所得代替率は変わらない(ただし報酬上限はあるため高所得の所得代替率は下がる)。日本は基礎年金部分があり、しかも税金が投入されていることや標準報酬の上下限があることから所得再配分効果は比較的高い<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 島崎・宮里(2005)pp.4-6参照。なおOECDのPensions at a Glanceの2007年版も参照されたい。

以上のように各国の公的年金に制度設計は様々であるが、企業年金についてはそれ以上に各国の差違は大きい。一例として公的年金と企業年金の関係だけみても、英国の企業年金では公的年金制度の付加年金制度（二階建て部分）の適用除外（コントラクト・アウト）が認められている。また、フランスの企業年金（補足制度）は労働組合と経営者協議会との協約に基づく強制加入かつ賦課方式が採られており、公的性格が非常に強いものとなっている。スウェーデンでも、全国単位の労使団体協約によりスウェーデン企業連盟に加入する企業は企業年金の実施が義務付けられている。さらに、スイスの企業年金の場合も、一定の要件を満たす従業員すべてに適用される強制加入部分がある。

わが国で企業年金を論じる場合、一般に、「企業年金とは、事業主が、従業員の労働の対価として、任意に実施する、年金または一時金の給付制度であって、従業員の老後の所得保障を目的とするもの」と定義されるのが通例であるが<sup>6</sup>、これはわが国の企業年金の実態を踏まえた定義である。一口に企業年金といっても各国によってその性格や位置づけ等は異なっており、特にこの「任意に実施する」（企業年金の設立任意性）という点は既述したようにヨーロッパ大陸諸国では必ずしも一般的ではないことに留意する必要がある。ちなみに、企業年金は、米国では公的年金との対比で私的年金（private pension）と称されるのに対し、欧州では職域年金（occupational pension）という表現が一般的であることも以上と無関係ではない。

このような企業年金の性格づけが異なる理由は、各国の企業年金の基本的性格の違いや各国の公的年金の水準等の相違や補完・代替関係の強弱等が反映されるからであるが、さらに遡れば、各国の企業年金の沿革、労使慣行、労働組合の組成（企業別組合か職能別組合か）等の相違に起因する部分も少なくない。

わが国に即していえば、日本の企業年金は各企業の退職金が「振り替わったもの」として生成発展したという沿革・特徴があり<sup>7</sup>、そのことが企業年金の給付設計等にも影響している。例えば、わが国の企業年金は、年金と一時金の選択を認めるのが通例であり、厚

<sup>6</sup> この定義は森戸（2003）p.18を参考（ただし一部筆者修正）にしている。

<sup>7</sup> ちなみに、1960年代に税制適格年金制度と厚生年金基金制度が創設されたのは次のような経緯がある。戦後の経済復興期から高度経済成長期において、企業の多くは恒常的に資金不足の状態にあった。企業にとっては旺盛な設備投資に見合う資金不足を緩和するための手段として退職一時金（以下単に「退職金」という）は非常に有用であった。従業員に退職金を支払う約束をすることにより賃金の一部を後払いとし、それによって当座浮いた資金を設備投資に充てることができるからである。また、厚生年金の給付水準が低い状況下では、企業は優秀な人材を確保し引き留める手段としても退職金制度は機能していた。一方、従業員にとっても賃金の後払いとして退職金を受け入れるメリットがあった。高度経済成長の下で企業の収益が右肩上がりであれば、現在の賃金より退職時に企業収益の伸びが反映される退職金を受け取ることができるためである。ただし、高度成長期の賃金の急激な上昇は退職金支給額の増加に繋がり、さらに戦争の影響による企業の人員構成の歪みにより毎年の退職者数と退職金負担額が大幅に変動するため、退職金コストの平準化の要請が高まることとなった。また、高齢化が進むとともに平均寿命が延伸する中で、定年退職者の生活保障に対する労使の関心も高まった。こうした状況下で、1962年に発足したのが税制適格年金である。さらに、1966年に厚生年金の給付水準が引き上げられる際、企業側から、その保険料負担と退職金の費用負担との調整を求める要望が強く出された。こうした中で、厚生年金の報酬比例部分のうちスライド・再評価を除いた給付を国に代わって行い、それと併せて企業独自の上乗せ給付を行うものとして、厚生年金基金制度が創設された。なお、以上の記述は島崎・宮里（2005）の再録である。

生年金基金でさえ一時金選択率が53.7%（2004年度）と半数を超えているなど一時金を選択する割合が高く<sup>8</sup>、また、年金の場合も終身年金ではなく有期年金となっている場合が多いこと、年金の受給資格を得るのに長期勤続を要件とする場合が多いこと（早期退職者は一時金の支給のみ）、勤続とともに支給率が上昇する給付設計となっている場合が多いこと、といった特徴が挙げられるが、これは退職金の“名残”とみることもできる。また、退職金は「賃金の後払い」としての性格のほか功労報償的性格や生活保障的性格をも帯びているが<sup>9</sup>、現行の確定給付年金も退職金の功労報償的性格を引きずっているとみられる部分がある。「加入者等の責めに帰す事由があれば給付制限できる」（DB法54条、同法施行令34条、同法施行規則31条参照）こととされているのは、その典型例である。さらに、確定給付年金は一定の要件・手続を満たせば現に受給している者の給付減額も可能である。これは、後述するように、米国の給付建て企業年金において、過去分（勤務期間に対応した既発生分）についてはエリサ法によって給付減額が一切認められないことと対照的である。

## （2）企業年金の普遍性の考察する意義と世界的潮流・OECD 勧告およびEU 指令

以上述べたように企業年金は各国固有の性格が強く現れる。労働慣行や労働法制との関係も無視することはできない。企業年金制度の改革を行うにあたっては、こうした実態等を十分踏まえることが必要であり、特に他国の制度のある部分を切り出して日本の制度に移入することは、「木に竹を接ぐ」結果を招きかねないことに注意する必要がある。しかし、筆者が強調したいことは、こうした企業年金の多様性やわが国の企業年金の固有性だけではない。同時に、企業年金の普遍性について考察することも重要だということが強調したい点である。その理由は2つある。

第1は、経済のグローバル化である。国境を越えたヒトやカネの移動が進めば、企業年金の共通基準を作る動きが当然現れることになる。実際、OECDやEUは企業年金の基本原則に関する勧告や指令を近年相次いで発表している。もとより、これらの勧告や指令がわが国の企業年金制度のあり方を直接拘束するわけではない。しかし、経済のグローバル化が一層進む中で、こうした動向を一切無視し「ひとり我が道を行く」ことは許されまい。少なくとも国際的スタンダードと異なる部分があれば、その合理性等について説明することが求められることになる。

第2は、企業年金の存在意義である。各国により優遇の程度やどの時点（拠出時・運用時・給付時）で優遇するかという相違はあるが、一定の要件を満たす企業年金に対しては税制上の優遇措置が講じられ、また、その際、受給権保護等のため公的規制が課せられるのが通例である。その理由は企業年金にはサラリーマンの老後の生活保障という「公共性」

<sup>8</sup> 企業年金連合会（2006）p. 138を参照されたい。

<sup>9</sup> 例えば、自己都合と会社都合で支給率を区分する条項や懲戒解雇の場合には退職金を支払わない旨の条項が盛り込まれるのが通例である。また、同業他社へ就職する場合には退職金を減額または没収する条項が退職金規程に盛り込まれることがある。これらは退職金が功労報償的性格を有することの証左である。

ないしは社会政策上の要請があるからにほかならない。

それでは、世界の企業年金はどのような方向が指向されており、社会政策上の「公共性」の具体的内容は一体何なのか。まず、各国の企業年金の潮流やOECD勧告・EU指令(ダイレクティブ)を概観しておこう。

### [企業年金のカントリー・サーベイ]

各国の企業年金の動向については、OECD(2002)Regulating Private Pension Schemes: Trends and Challenges 所収のChris Daykinのカントリー・サーベイが多くの国の直近の動向をカバーしている。これを通観するとおおよそ次の傾向がみてとれる<sup>10</sup>。

第1に、企業年金の形態や普及の度合い等は国によって大きく異なることが改めて確認できる。例えば、日本や米国などでは企業年金の設立は任意であるが、フランス、スウェーデン、デンマーク、オランダなど設立が強制的に行われている国がある。また、米国のように企業年金が非常に発達している国もあれば、イタリア、スペイン、ポルトガルのように企業年金がほとんど普及していない国もある。

第2に、多くの国で企業年金の役割・期待が相対的に増している。すなわち、経済の低成長基調や少子高齢化の進展等に伴い公的年金の水準の引下げ等が実施または検討を余儀なくされる中で、その代替・補完的性格を有する企業年金に対する期待や依存度が高まっているといえる。また、カントリー・サーベイをみる限り、多くの国で拠出建てタイプの導入や普及が進む傾向がみられる。また、ハイブリッドタイプの普及は特にアメリカで顕著である。

第3に、受給権保護を強化する傾向がみられる。例えば、イギリスにおいて2005年に支払保証制度(年金保護基金)が設けられ、また、多くの国において企業年金の資産保全や積立状況の開示など企業年金の給付の確実性を強化する傾向がみてとれる。これは次に述べるOECD勧告やEU指令の動向と軌を一にするものである。

### [「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」(2002年7月)]

このガイドライン<sup>11</sup>は、企業年金受給者保護を図るために年金基金のガバナンスを強化することを目的とするものであり、「私的年金制度は、制度加入者および受給権者を一方とし、例えば制度提供者や制度管理者のような、年金制度の管理や資金調達に係わる個人あるいは機関をもう一方とした、代理関係を基礎として機能する」ものと捉える。そして、「OECD諸国における年金基金運営の差違の存在により、引退給付の確実な資金源としての役目を果たすという共通の目的を持って年金基金が設立されたという事実が曖昧になってはならない。ガバナンス規制は、この最重要の目的に沿って設計されねばならない」(傍点は引用者)とする。そのうえで、「ガバナンス構造については、運営上の責務と監視上の責務とが適切に区分され、それらの責務を負う者の説明責任と適合性を担保するべきである」と指摘し、ガバナンスに係わる統治主体や監査人・年金数理人等の役割を強調している。

<sup>10</sup> 詳しくは、「各国の企業年金制度の動向」海外社会保障研究,151号、pp.122 - 125を参照。

<sup>11</sup> 翻訳は、みずほ年金レポート,2005年59号掲載によっている。

また、ガバナンス機能については、「年金基金は、的確な意思決定、適切かつ時宜を得た業務執行、透明性、および定期的な点検と評価を促す、適切な統制、意思疎通、並びに奨励の仕組みを持つべきである」と述べ、内部統制、報告、開示、救済（行政当局や裁判所を通じた法的救済を利用する権利の付与）について述べている。

要は、加入者および受給権者の引退給付が確実に行われるよう制度運営者が責任を持って運営に当たるとともに監視機能を強化することが、このガイドラインの趣旨である。各々の記述は常識的なものであり異論はないが、プランスポンサーたる事業主も企業年金のガバナンスを構成するステイクホルダーであるはずであり、事業主と加入者等の利益相反の防止あるいは調整という企業年金を論じる上で重要なガバナンス構造に関する考察が乏しい感が否めない。

#### 【「OECD企業年金規制の中核的原則に関する勧告」（2004年4月）】

この勧告は、従業員が将来十分な企業年金を受給できるようにするため、OECDが各国政府に企業年金規制に関する中核的原則の実施を勧告したものであり、効果的な規制・監督を行うための条件、年金プラン・年金基金・年金基金管理会社の設立、年金プランの支払責任・積立ルール・清算・支払保証保険、資産運用、加入者・受給者の権利と給付の妥当性、監督、の6つから構成されている<sup>12</sup>。本稿の目的との関係で幾つか重要な事項を拾うと、「年金基金は母体企業から分離・独立した法的実体とすること」（原則2）、「年金数理に基づく適切な債務評価と積立不足の是正（償却）」については、年金債務の長期的性格に照らし柔軟な方式を求めていること」（原則3）、「支払保証保険あるいは他の保証スキームが奨励されるべきであること」（原則3）、「企業年金加入に関する差別的取扱い（年齢・性別・国籍等のほかパートタイム等の雇用形態を含む）を禁止すべきこととしていること」（原則5）、「加入者に対して即時または合理的な期間後に加入させるとともに、受給権が確定した給付減額は禁止されること」（原則5）などである。「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」が年金基金自体のガバナンスに焦点を絞っているのに対し、この勧告は企業年金規制全般を網羅したものであるが、いずれも受給権保護を強く打ち出していることが注目される。

なお、若干付言すると、原則2は、企業年金の資産が事業主の固有資産と法的に分離され事業主が勝手に引き出しできないことが重要であるとされる。したがって、「独立した法的実体」（independent legal entities）には信託により分別管理される形態等が含まれ、「独立した法人格」とすることが必ずしも要求されているわけではない<sup>13</sup>。また、原則5でフルタイム労働とパートタイム労働で企業年金の適用を分けることは差別的取扱いの例示として掲げられているが、その背景には、パート労働に関するEUの各種の協約や指令、IL

<sup>12</sup> この勧告の背景・全訳等は、熊木正人（2004）「OECDが企業年金規制に関する勧告を公表」企業年金，2004年3月号 pp.28-31，企業年金，2004年4月号 pp.32-37を参照。なお、原文はOECDのホームページから入手可能である。

<sup>13</sup> なお、ドイツのいわゆる「ブクリザーブ制」は適用除外とされている。本文も含め前注の熊木に筆者が照会した回答等による。

〇175号条約中の「パートタイム労働者に関する同一価値労働同一賃金の原則」、ドイツ・イギリスなどEU加盟諸国における諸判例の積み重ねにより、パートタイマーに対する差別禁止が強化されてきたことがある<sup>14</sup>。

#### 【「年金基金の事業運営と監督に関するEU指令（2003年6月）】

この指令が出された背景には、EU域内のヒトの移動の自由と金融市場の真の域内市場の形成はEU共同体の経済成長および雇用創出にとって決定的に重要であるという認識がある<sup>15</sup>。簡単にいえば、各国の企業年金制度が区々であればヒト（労働者）の移動の障壁になりかねないことからEU域内の企業年金の共通基準を定めることがこの指令の目的である。指令の内容は広範多岐にわたっているが、その中核をなすのは受給権保護であり、とりわけ責任準備金に関する規定は詳細に及んでいる。重要な点をいくつか拾い上げると、母体企業と年金基金の法的分離がここでも強調されている（8条）。また、積立水準については「数理的準備金」に対して積立不足がないことを原則とし、特に複数国にまたがって事業運営を行う年金基金の場合は常時かつ全額であることが必要であるとされている（16条1項・3項）。この「数理的準備金」は受給者への給付が引き続き確保されるとともに、現役加入者の既発生給付について生じる給付責任を反映したレベルとすることが求められている（15条4項）。さらに、この指令では加入者への情報開示や行政当局の監督規定も規定されており、年金基金が十分な「数理的準備金」を保有していない場合には資産の自由な処分を制限または禁止できることとされている（14条）。

なお、EU指令は単なるガイドラインではないことに留意すべきである。すなわち、指令の施行日から2年以内に各加盟国は国内の法令通達等につきこの指令に適合するよう所要の改正を行うことが必要とされている。この指令の評価については様々な見方が可能であるが、欧州の年金基金の関し一定の強制力をもった共通基準として重要な意義を有することは間違いない（岡（2005）、坪野（2005）pp. 406 - 408 参照）。

### （3）企業年金の「公共性」と社会保障政策上の位置づけ

（2）で紹介したOECDガイドライン・勧告やEU指令は興味深い内容を含んでいるが、これらはいわば「議論の結論」のみを指し示すものであるため、なぜそうすべきなのかという「哲学・考え方」がわかりにくいきらいがある。そこで、OECDが1997年に各国の企業年金の専門家の報告を集めた『OECD調査報告書：企業年金と公共政策』（邦訳書は本稿末参考文献のOECD（1997）である）。これを参考に、企業年金の役割・公共性等に関しもう少し考察を深めることにする。

#### 【企業年金に求められる3つの条件】

<sup>14</sup> 例えば、家田愛子「EU」海外労働時報，2002年増刊号 No.331, pp.49-63 を参照。わが国においては企業年金のみならず公的年金についてもいわゆる「4分の3」要件によりパートの大半は非適用である。このことの当否を論じる紙幅はないが、欧米のスタンダードに外れていることは事実として指摘しておきたい。

<sup>15</sup> 適用範囲が複数の加盟国にまたがる年金基金の設立を認めること（20条等）はその端的な表れである。



この著書の幾つかの章（特に1章・3章・6章）で考察・強調されていることは、企業年金は、公平性（equity: 給付の対象や分配が公平であること）、適正性（adequacy: 給付水準が適正であること）、安全性（security: 給付が確実に行われること）の3つが要請されるということである。そのロジック等につき敷衍すれば、企業年金は企業活動の成果の一部を生産要素としての労働者に配分する方法であり、その本質は賃金にはかならない。そうであれば、賃金の水準・支払い方法等が基本的に労使の交渉・合意（労働市場における取引）に委ねられるのと同様に、企業年金の制度設計等についても、経営環境や経済情勢の変化に応じ労務コストの配分や方法を柔軟に行うという観点から労使自治に委ねるべきであり、行政の介入は慎まなければならない。しかし、他方、税制上の優遇措置を講じてまで企業年金を普及するのは、サラリーマンの老後の所得保障という社会政策のためである。したがって、税制上の優遇措置の恩典を受けようとする限り、企業年金は一定の制約に服せざるを得ず、公平性、適正性、安全性を満たすことが求められることになる。例えば、加入資格を狭く限定するとか長期勤続者のみを受給資格者とするのは公平性の原則に反する。また、過度なバックローディング（勤務期間が長くなるほど給付率を高くすること）も公平性や適正性の観点からみて不相当であり、「長生きするリスク」の保険機能という意味では一時金より終身年金のほうが望ましく、拠出建て企業年金の途中引出しは許されないことになる。さらに、約束した給付が確実に支払われるためには、資産を企業の外部で分別管理し保全するとともに積立義務の履行（積立状況等の情報開示と検証を徹底し積立不足があれば確実に追加拠出させる）を図ることが必要である。既述したOECD勧告やEU指令の諸原則などの根底にはこのような考え方が存在する。

#### 〔企業年金に対する「税による補助」と企業年金の公共性〕

企業年金の公共性ないし社会政策上の位置づけを論じる際に留意すべきことは、「税による優遇措置が講じられる限り」という条件が付されていることである。企業年金を普及するためには、その方策として税制上の優遇措置が採られるのが通例である。というより、企業年金の任意設立を前提にする限り、税制上の優遇措置は企業年金普及の唯一の政策手法である。わが国もその例外ではなく、拠出時・運用時・給付時いずれの段階でも優遇措置が講じられている<sup>16</sup>。税制上の優遇措置は一般会計からの補助金と別個のものと考えられがちである。しかし、「税による補助金支出」(tax expenditure)という概念があるように、企業年金に対する税制上の優遇措置は企業年金に補助金が出されているのと実質的には同

<sup>16</sup> 現行の税制上の優遇措置について、給付建て企業年金（DB）、拠出建て企業（DC）、個人年金を比較すれば次のとおりである。まず、拠出時であるがDB、DCとも事業主拠出分には全額損金算入が認められている。また、企業拠出分は拠出時点で加入者の所得とはしないこととされている（所得税法施行令64条）。加入者拠出についてはDBでは生命保険料控除（年5万円限度）が認められている。企業型DCについては事業主拠出のみであるため、加入者拠出控除はない。個人年金では個人年金保険料控除（年5万円限度）、生命保険料控除（年5万円限度）、損害保険料控除（年1万5千円限度）が認められている。次に運用時については、DB、DCとも積立金のうち加入者拠出分を除いた部分について特別法人税が課せられるが、2007年度末まで凍結が延長されている。次に給付時については、DBおよびDCでは加入者拠出分を除き雑所得として課税されるが、公的年金等控除が適用される。一方、個人年金では払込保険料分を除き雑所得として課税される。

じである。そして重要なことは、企業年金の「税による補助金支出」は決して小さな額ではないことである（一定の前提を置き試算した結果は島崎・佐藤（2005）参照）。

それでは企業年金に多額の税制上の優遇措置が講じられることはどのように評価すべきなのだろうか。企業年金にはサラリーマンの老後の所得保障という社会政策上の意義があり、企業年金を推進普及させるためには税制上の優遇措置を一層拡大すべきだという意見がある。また、各人の老後の生活水準が現役時代に比べ大幅に低下することを防ぐこと（従前所得の一定保障）も企業年金の重要な役割であり税制上の優遇措置は正当化できるという意見もあろう。しかし、こうした見解に関しては、大企業の高所得者に対する優遇税制であるとの批判が付きまとうことに注意しなければならない。すなわち、企業年金が手厚いのは大企業であり、一般的には拠出水準（したがって給付水準も）は賃金にリンクしているため税制上の優遇効果も高所得者ほど高くなる。このため、企業年金に税の優遇措置を講じることは、二重の意味で大企業の高所得のサラリーマンを優遇していることになるという批判である。

こうした批判に対しては、公的年金は低所得者ほど所得代替率を高くするなど所得再分配効果があり、企業年金だけを捉えて逆進的だと論じることは必ずしも適当ではないという再反論もありえよう<sup>17</sup>。だが、「企業年金の給付設計等は規制せず企業の自由にさせる。税制上の優遇措置も大きければ大きいほどよい」といった主張は、その恩恵を受けられない者からみれば、非常に“虫がいい”議論に写ることも間違いない。また、「従前所得の一定水準確保」論に対しても、そのような役割は一義的には公的年金（特に厚生年金の報酬比例部分）が担うべきであるとの再反論があり得る。さらに、それまで拠出時や運用時に税制上の恩恵を受けていながら企業が倒産してしまえば約束が反故にされる（きちんと積立が行われていれば別だが）というのは、貴重な税金のいわば「先食い」であるとの批判もあろうし、そもそも退職金制度を有しない中小企業が少なくない現状では、企業年金税制だけでなく退職金税制自体が不公平税制であるという批判もあり得る。

もとより、いたずらに原理論・公平論を振りかざすことが筆者の本意ではない。しかし、次のことはやはり強調されて然るべきである。企業年金の税制上の優遇措置はいわば「マイナスの所得再配分効果」がある以上、税制上の恩典を受けようとする限りは、単に老後の所得保障に資するというだけでは不十分であり、それが正当化されるに足る公共性を具備していなければならない。そしてその具体的要件が、公平性・適正性・安全性の3つである。

#### **[ 企業年金のリスクと給付の安全性・受給権保護 ]**

企業年金の公共性の要件のひとつとして公平性・適正性と並んで安全性が求められると述べた。これは次節の受給権保護の議論と結びつくが、その「繋ぎ」として、企業年金が抱えるリスクとの関係について付言しておく。

---

<sup>17</sup> わが国の場合、確定拠出年金には中小企業従業員も加入できること、自営業者には国民年金基金に加入できることも一応の反論材料になる。

企業年金の基本的性格は賃金である。企業と従業員の利害は基本的には一致しないが、労使交渉の結果、賃金水準等が決まる。企業年金もその一部をなす。しかし、通常の報酬や賞与の場合には、労働の提供と対償の支払いとの間にタイムラグがほとんどなく、それが支払われた時点で債権債務関係は消滅する。しかし、企業年金は賃金を「後払い」するものであるため、掛金拠出から受給時までの間に様々な変動（リスク）に晒されことになる。資産運用の市場収益率の変動リスクが最たるものであるが、受給権者からみればインフレリスクや寿命が延伸するリスクもある。そもそも母体企業の業績は変動するし、企業の存続自体が危ぶまれることもある。しかも悪いことに、運用の市場収益率と企業業績は一般にシンクロナイズする（景気が悪く市場収益率が低いときは母体企業の業績も悪い）ため、積立不足が生じたときに母体企業が追加拠出することは容易なことではない。高度成長期のように、企業が従業員に約束した給付の履行だけでなく給付改善さえも行えるのであれば問題は顕在化しない。ただし、これは稀にみる幸運というべきであり、企業年金には本質的にこのようなリスクがつきまとう。そして、企業年金の運用は将来の給付原資確保のためにいわば「負債を元手に運用」しているようなところがある<sup>18</sup>が、給付原資の不足を穴埋めできるのは母体企業以外にはなく、倒産してしまえば元も子もないという問題に突き当たる。しかし、企業年金が企業経営と「完全に運命を共にする」というのでは、企業年金の公共性ないしは社会政策上の意義が失われてしまう。逆にいえば、老後の所得保障という社会政策上の意義を確保するためには、企業年金にはこうした給付の約束が確実に履行されることが必要であり、約束が不履行になるリスクを遮断ないしは最小化する措置が必要になる。これが受給権の保護が求められる本質的な理由である。

### 3. 受給権の概念と受給権保護の諸相 - 給付減額・みなし受給権保護を中心に -

#### (1) 現行法上の受給権の保護内容

受給権というのは「約束」された給付を受ける権利である。もっとも、一口に受給権といっても、期待権に過ぎないものから財産権の保障（憲法 29 条）の議論の対象となるものまでスペクトルは広い。したがって、受給権保護の問題を議論する際にまず明らかにすべきことは、実定法上どのような場合にどの程度「固い」ものとして法的保護の対象となるかということである。以下、(1)で、DB法上、形式的な条文解釈、給付減額の要件、制度終了時の基準、の3つの基準・要件のうえで受給権の対象・態様がどのようになっているのか分析し論点を提示し、(2)で検討する。

#### [ 形式的な条文解釈上の受給権 ]

DB法 30 条では「給付を受ける権利（以下「受給権」という。）は、その権利を有する者（以下「受給権者」という。）の請求に基づき事業主等が裁定する」（傍点は引用者）こととされている。一見、裁定という行為があってはじめて受給権が発生するように読める。

<sup>18</sup> したがって、企業年金の資産運用は負債のない基金（例：大学の寄付基金 [endowment]）とは本質的に異なる。

しかし、この裁定という行為は講学上の確認行為（簡単にいえば、法令等の要件に合致していることを確認する行為）であり、DB法の文理解釈上も、上記30条の傍点部分は裁定の前に受給権が存在するという前提で規定されていることに留意すべきである<sup>19</sup>。また、36条1項の「老齢給付金は、加入者又は加入者であった者が、規約で定める老齢給付金を受けるための要件を満たすことになった時に、その者に支給する」と規定されている。これらの規定を素直に読めば、規約で定める受給要件を満たせば受給権は発生していると解すべきである。なお、細かいことをいえば、規約では勤続年数要件と支給開始年齢要件の2つが規定されるのが通例である。このため、これらの要件を満たし裁定を受けようとする者は受給権を有することは間違いがないが、受給待期脱退者のように他の受給要件は満たすが支給開始年齢要件を満たさない者は受給権が発生していないことになる。しかし、これは形式論というべきであって、実質的には後述する給付減額等においても受給待期脱退者は受給者と同様の保護の対象となる。

#### [ 給付減額と受給権 ]

企業年金の設定および給付設計は基本的には企業の自由であるが、一旦「約束」した以上はその変更は認められないというのは素直な議論のように見える。しかし、わが国の企業年金の場合、労働（勤務期間）に応じて年金受給権を付与し没収不可（減額不能）とするという構成を採っていない。このことは米国の企業年金と対照的である。米国では過去分（過去の勤務に対応して受給権が付与される給付部分）と将来分を峻別し、将来分についての設計変更は基本的に企業（事業主）の自由であるが、過去分については受給権が付与され（vesting）、没収不可（nonforfeitable）とされる。簡単にいえば給付減額することはエリサ法により一切認められない（ERISA,Sec.3(19), Sec.203,Sec204(g)）。ちなみに、これは、職給付会計において退職給付見込額のうち当期までの発生分を退職給付債務として認識する考え方と整合的である。

もっとも日本でも給付減額<sup>20</sup>を勝手に行ってよいわけではない。すなわち、DB法令では、給付額の変更を内容とする規約の変更ができる要件と手続（例：労働組合や受給権者の同意など）を定めた上で、その規約の変更を厚生労働大臣の認可（規約型の場合は承認）に関わらせている<sup>21</sup>。そして、受給権者と加入者を区分し、受給権者の給付減額については厳格な要件を課し、加入者の給付減額（法的に言えば「期待権の引下げ変更」）については緩やかな要件を課すというように、要件を書き分けている。例えば、「退職金規程等が変更され、その変更に基づいて給付設計を変更する場合」（DB法施行規則5条1号）は、加入

<sup>19</sup> 念のため付言すれば、これは公的年金の場合もそうだと論じているわけではない。公的な年金制度においては裁定により年金受給権が成立するという解釈がとられている。

<sup>20</sup> 本文でも多少言及しているが、給付減額は本来は受給者の給付額の引下げを指し、受給権が固まっている加入者については当てはまらない。しかし、本稿では、加入者の期待権の引下げ変更も含め給付減額の問題を論じている。

<sup>21</sup> 承認は許可と異なり法的効力発生要件ではなく規約に拘束される（森戸2004,p.137参照）。ただし、承認であれ、実務上はもとより訴訟上も非常に大きな意味をもつことも間違いがない。なお、規約の認可については承認と同様に解すべきかは議論の余地があろう。

者の給付減額の理由としては認められるが、受給権者の給付減額の理由としては認められていない（DB法施行規則5条柱書）。また、受給権者の給付減額に関しては、希望する者には最低積立基準額（後述する）を一時金として支給すること等が必要とされている（DB法施行規則6条2号口）。これは、減額前の年金額と最低積立基準額は理論的には等価値であるから、それを一時金として支給するオプションを用意することにより既得権（財産権）の侵害の議論をぎりぎり回避しているものと解される。ここで留意すべきことは、DB法令による給付減額の要件上は、受給待期脱退者は加入者と同じ範疇ではなく、「加入者であった者」として受給者と同列に扱われていることである<sup>22</sup>。つまり、給付減額の要件上は、退職（脱退）し給付額（受給待期脱退者の場合は裁定予定額）が確定しているかどうかメルクマールとなっているのである。

比喩的にいえば、米国のエリサ法では加入者も含めて過去分（既発生の労働の対価分）は「白」（没収不可）で、将来分は「黒」（変更自由）というように区分し色分けしている。これに対して日本のDB法令では、過去分と将来分とで切り分けるのではなく、受給権者（すなわち受給者および受給待期脱退者）とそうでない者（加入者）で切り分けている。そして、前者の受給権は「白に近い灰色」（一定の要件を満たせば給付減額できるがDB法令上その要件は厳格）、後者の期待権については「黒に近い灰色」（受給者減額に比べ要件は緩いがDB法令上一定の規制の下に置かれる）となっている。

#### 〔制度終了時における受給権〕

米国と日本の受給権の付与あるいは給付減額の規制が異なっていることを述べた。ただし、これは制度が継続中の給付減額という観点から受給権を捉えたものであることに留意する必要がある。換言すれば、制度の終了における（ないしはそれを前提とした場合の）受給権の捉え方は異なる。

確定給付年金は母体企業の倒産などやむを得ない事情により制度の終了という事態が生じることは避けられない。こうした場合に十分な資産を保有していなければ、受給権保護といっても空念仏に終わる。こうした観点に立って設けられたのが非継続基準である（DB法60条1項・3項）。継続基準が制度の継続（ゴーイング・コンサーン）を前提にした検証基準であるのに対し、非継続基準は制度を終了した場合でも受給権者および加入者の受給権の保護を図るために設けられた基準である。その基本的考え方を大雑把に言えば、過去分（既発生の労働の対価分）に関わる給付相当額を積み上げた最低積立基準額と資産の時価額を比較検証し、不足があれば掛金の追加拠出をさせるものである。ここで留意すべきことは2つある。

第1は、受給権者分（当然のことながらすべて過去分である）が最低積立基準額の対象になるのは当然であるが、加入者の過去分も最低積立基準額の積み上げの対象となること

---

<sup>22</sup> DB法施行規則5条柱書では、「加入者であった者」の前に「加入者である受給権者」が先に書いてあるが、これは例えば繰り下げ支給を選択し加入者兼受給権者である者などを指すのであり、給付減額の要件が厳しい対象となる太宗は「加入者であった者」である。

である。既述したように加入者の過去分は受給者減額の要件の観点からは将来分と同じように取り扱われているが、制度終了時の基準としては、過去分と将来分が一緒くたに扱われているわけではない。加入者の過去分もいわば「みなし受給権」として、受給者および受給待期脱退者の「確定された受給権」に準じた取扱いがされているということになる。

第2は、最低積立基準額は非継続基準の検証基準として用いられている以外に、制度終了時における受給権者や加入者に対する残余財産の分配基準（DB法89条6項、DB法施行令57条）や確定拠出年金に移行する場合の移換金の算定基準となっていることである（DB法117条1項、DB法施行令89条4号）。つまり、単に積立金の検証基準の指標となっているだけでなくDB法令上保護される権利の範囲を画する基準として非常に重要な意味を有している。例えば、制度終了時の残余財産の配分に当たっては、受給権者と加入者の最低積立基準額に比例按分する方法か、受給権者の最低積立基準額に優先配分し残余を加入者で按分する方法のいずれかを選択する（規約であらかじめ決めておくことが必要）ことになる（DB法施行令57条1項2号）が、特に前者の方法の場合には受給権者と加入者の過去分を平等に扱っていることなる。

以上述べたように、「みなし受給権」の額を算定する上で最低積立基準額という概念が極めて重要であるが、(2)の検討の前提として、最低積立基準額と算定方法等をもう少し詳しくみておく。

最低積立基準額は、「加入者等の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る給付として政令で定める基準に従い規約で定めるものに要する費用の額の予想額を計算し、これらの予想額の合計額の現価として厚生労働省で定めるところにより算定した額（DB法60条3項）と規定されている。違う言い方をすれば、最低積立基準額とは、受給権者および加入者（脱退一時金の支給対象者を含む）の最低保全給付（加入者期間に応じて発生している、または発生しているとみなされる給付の予想額）をリスクフリー・レートで割り引いた現価相当額である<sup>23</sup>。つまり、米国のエリサ法のように過去分について受給権付与しているわけではないが、ものの考え方としては、基準日までに積み上がった労働の対価分は既発生のもものとみなし、これを保護するという考え方に立っている。ちなみに、退職給付会計は欧米特に米国の企業年金の実態をデファクト・スタンダードとして構成されているから当然のことではあるが、退職給付会計における発生給付（accrued benefits）の考え方とも整合する。というより、1997年に厚生年金基金に非継続基準が導入された際に創案された最低積立基準額ないしは最低保全給付の考え方は、欧米の確定給付年金の考え方や退職給付会計の発生給付の考え方を念頭に置き、わが国の制度をこれに引き直して考えられた方法であるといつてよい<sup>24</sup>。

最低積立基準額（総額）は個々の受給権者および加入者の最低積立基準額を積み上げた

<sup>23</sup> 正確にいえば、現価を算定するための割引率は、30年国債の直近5年間の平均利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を用いることとされている（DB法施行規則55条1項）。

<sup>24</sup> これは、久保（1999）p.162以下で詳しく述べられているとおりである。

ものであるが、受給権者については既に退職し給付額（受給待期脱退者の場合には裁定予定額）が確定しているため、その現在価値が最低積立基準額となる。問題となるのは加入者である。加入者については給付額が未確定であるため、何らかの方法で「基準日までの加入者期間に応じて発生しているとみなされる給付」を定める必要がある。この計算方法としてDB法令上認められている方法は2とおりある（DB法施行規則第54条1項1号および2号を参照。なお、以下の2つの方法を組み合わせることも可能とされている）。1つは、標準的な年齢（通常は定年）で退職したと仮定した場合の予想給付額に期間按分した一定率（基準日までの加入者期間で決まる支給率÷定年までの加入者期間で定まる支給率）を乗じて計算する方法（以下「1号方法」という）である。2つ目は、基準日で退職したと仮定した場合の給付額（いわゆる要支給額）に当該加入者の年齢等に応じて事業主等が定めた率を乗じて計算する方法（以下「2号方法」という）である。1号方法は平成9年に厚生年金基金に非継続基準が導入された際から用いられていた方法であるが、2号方法はDB法の創設時に認められた方法である。

#### [小括]

以上述べた要点を整理しておこう。DB法令上の受給権については、形式的な条文解釈上、給付減額の要件上、制度終了時の基準上、の3つの判断基準により保護の対象・態様が異なる。これを表の形式でまとめると次のようになる。は形式論であるので無視しても構わないが、との相違は重要である。この違いは、特に加入者の過去分をどう評価するかに関わっている。つまり、の給付減額の要件上は加入者の過去分も将来分も区別なく扱われている。の制度終了時の基準上は、加入者の過去分は「みなし受給権」として保護の対象となるが、将来分は保護の対象外である。

表：DB法令上の受給権の保護の対象・態様

DB法令上の判断基準	受給者	受給待期脱退者	加入者	
			過去分	将来分
形式的条文解釈上		×	×	×
給付減額要件上				
制度終了時基準上				×
参考 米国エリサ法				×

（注）は保護の対象、×は保護の対象外、は一定の保護の対象を表す。エリサ法では過去分の給付減額等は認められないため、この表ではとして表記している。

## （２）検討

### [給付減額の是非および受給権付与について]

給付減額の是非の検討にあたって「出発点」かつ「分岐点」となるのは、勤務期間に対応して受給権を付与するか否かということである。ちなみに、この点は確定給付年金法の

制定に当たっても論点のひとつであったが、「受給権付与の強制化は現実の雇用慣行と大きくかけ離れることになること等を踏まえ、本制度の給付について受給権付与を義務づけることとはしなかった」(柳楽 2001)旨説明されている。

ひとつの考え方は、加入者の過去分と将来分を一緒くたに取り扱っている現行の給付減額の要件を再整理し、過去分は受給者並びにし(前記の表の表記に従えば から へ改める) 将来分については、給付減額に関する行政規制を撤廃し完全に労使合意に委ねてしまう( から x へ改める)ことである<sup>25</sup>。これによりDB法令上の受給権の取扱いは一元化(給付減額要件上も制度終了時基準上も同じ取扱い)されることになる。これをさらに徹底すれば、過去分について米国のエリサ法と同様に受給権付与し不可没収とするという考え方に結びつく(表の表記でいえば、ではなく とする)<sup>26</sup>。これは検討に価する考え方であり、少なくとも、このように整理した場合に確定給付年金の性格や体系がどのように変わるのか、どのような問題が生じるのか「思考実験」してみることは有意義である。

しかし、筆者は、このような考え方、特に米国のように過去分について受給権付与するという方向で徹底を図ることには躊躇を覚える。確かに、確定給付年金の基本的性格は賃金の「後払い」であり、過去分と将来分は性格が異なる。したがって、給付減額の要件上も加入者の過去分と将来分を一緒くたに取り扱うことは適当ではなく、特に事業主等にこうした認識が欠落しているのは問題であると筆者も考えている。ただし、給付減額の要件上、退職者と加入者を区分している理由は、ひとつには退職者の場合は給付額が確定しているということが挙げられるが、それだけではない。もうひとつ重要な理由は、退職者の場合には「労働条件切り下げと引き換えに守ってもらえる利益 - すなわち雇用 - がもはや存在しない」(森戸(2004a) p.134)のに対し、加入者(現役従業員)の場合には給付減額を受け入れることにより整理解雇や賃金引下げのリスクを縮小できる可能性があるからである。違ういい方をすれば、加入者の減額については労働判例で積み上げられてきた「就業規則の不利益変更の法理」が適用されるのに対し、退職者の場合はこの法理が本来は当てはまらないという相違がある。こうした事情等を考慮すれば、退職者と加入者の過去分を給付減額の要件上全く同列に取り扱うことが適当なのかという疑問がある。

また、「加入者の過去分は ないしは 、将来分は x」というように完全に切り離してしまうことが妥当なのかという問題もある。企業(事業主)の都合により将来分は改廃自由というのでは、それを当てにして将来の生活設計を行う前提が崩れてしまう<sup>27</sup>。労働条件のひとつとして一旦は「約束」したものである以上、将来分といえども、その変更を行うことに対し一定の制約を受けることはやむを得ない。

<sup>25</sup> このような立場に立つ最も明確な主張は、久保(2005)にみられる。

<sup>26</sup> 細かいことをいえば例外が全くないわけではない。労働長官が経営困難のための改正が必要で最低積立基準の免除では対応困難と認めた改正で1制度年度に限って遡及削減が可能(ERISA.Sec.302(c)(8))および複数事業主制度の解散に伴う削減(ERISA.Sec.4281)である(ERISA.Sec.204(g)(1)参照)。

<sup>27</sup> 企業の一方的判断ではなく労使合意が前提であるという反論はあろうが、労働者の立場は強いとはいえず、一定の保護はやはり必要である。



さらに、母体企業が倒産しかねないような場合にも過去分に係る給付減額は一切認めないという割切りが適切かどうかも見解は分かれよう。もとより給付減額は決して好ましいことではなく、特に受給者の給付減額は財産権の侵害の議論を惹起しかねない（なお、受給権者の給付減額において最低積立基準相当額を一時金として支給する選択肢を用意することにより、ぎりぎりのところでこの議論を回避していると解されることは既述した）。退職金や自社年金の受給権者の給付減額が争われた事例でも裁判所は安易にこれを認めてきたわけでは決してない。しかし、他方、給付減額を一切認めなかったわけでもなく、個別事案に即し給付減額がやむをえない合理性を有するか否かにつき、「就業規則の不利益変更の法理」に類似する枠組み（既述したように本来この法理を退職者に適用するのは適当ではないという批判はあり得るが）によって慎重に判断が行われてきた（例えば、幸福銀行年金減額事件〔大阪地判平 10・4・13 労判 744 号 54 頁〕、名古屋学院事件〔高判平 7・7・19 労判 700 号 95 頁〕を参照）。こうした対応は便宜的で法的安定性を損うことは事実である。ただし、給付減額の至った事情や態様等が異なる中で紛争処理の手法として現実的かつ合理的な結論が導かれる面があることも否定できない。

いずれにせよ、給付減額の問題は過去分について受給権付与すれば問題が解決されるという単純な問題ではない。筆者は、加入者の過去分の受給権保護も含め、現行の給付減額等の実態がどうなっているかを十分検証し、その上で給付減額の要件や手続が適正・妥当なものであるかの検討を行い、曖昧な点や不合理な点は是正していく<sup>28</sup>という方法を採用することが現実的かつ適切であると考えている。

#### 〔みなし受給権保護をめぐる検討〕

次に「みなし受給権保護」をめぐる論点について検討する。

第1は、最低積立基準額ないしは最低保全給付の算定方法をめぐる問題である。わが国の企業年金は退職一時金から移行したものが多くことは既述したが、こうした給付設計の場合、「発生給付」すなわち「基準日までの加入期間に応じて発生しているとみなされる給付」とは何かという問題がある。

欧米の給付建て年金の算定式は、退職時の給与×一定率×加入員期間、というのが一般的である。これに対し、退職一時金を年金に移行させた場合の算定式は通常次のように定められる。

年金額 = (退職時の給与 × 一定率 × 加入員期間) ÷ X年確定年金現価 × 据置乗率

この計算式の括弧書き部分は退職一時金である。そして、これをX年確定年金現価で割り戻しているということは、退職一時金を有期間（上記式ではX年）で分割払いし年金化していることを意味する。そして、ここまでで算出される部分は退職時ベースでみた金額であり、退職時点から年金支給開始年齢に到達するまでの間は据え置かれることになる。

---

<sup>28</sup> 例えば、確定給付型企業年金法施行規則5条3号の「掛金の大幅上昇かつ負担困難」については曖昧さが残る。同条2号との均衡を考えれば、同等の厳格性を要すると解するべきであるが、法的安定性確保するため、具体的判断基準を明確にすることが望まれる。

仮にこの間の利子に相当する部分を上積みしないと、年金ではなく退職時に一時金を選択しそれを運用したほうが有利な結果を招く。こうした事情もあり、退職から年金支給開始年齢に到達するまでの間の利子分を付利する必要が生じる。これが据置乗率である。据置乗率は退職一時金を年金に組み替える給付設計の場合に必要な要素であり、はじめから年金として給付設計された形態の場合には据置乗率の議論は生じない。なお、据置乗率が付利される結果、同じ給与と同じ加入期間である者でも退職年齢が若いほど据置乗率が付利される期間が長くなるため年金額は大きくなる。また、給付設計のカーブの形状にもよるが、長期勤続者よりも早期退職者のほうが有利な年金を受給できる場合が生じる。

以上は前置きである。退職金が年金に移行したタイプの給付設計の場合、最低保全給付の算定上、据置乗率はどうか扱われるか。既述した1号方法・2号方法に共通することであるが、受給待期脱退者の最低保全給付は、受給権が確定しているため退職から支給開始日までの間の利息分として据置乗率が付利されることになる。これに対し、加入者については最低保全給付の算定に当たって据置乗率は加味しない取扱いとされている<sup>29</sup>。この結果、例えば、基準日時点の1日前に退職した受給待期脱退者と基準日に在職している加入者を比べると、加入員期間と基準日時点（ないしはその1日前）の給与が同じだとしても据置乗率分だけ格差が生じることとなる。一例として仮に据置利率（単年度）が2.0%で据置期間が20年として複利計算すると据置乗率は $1.02^{20}=1.486$ となるから、両者の最低保全給付（および最低積立基準額）は約1.5倍の格差が生じることになる。

この論点についてどう考えるべきかについては、アクチュアリーの間でも意見は必ずしも一致していないように見受けられる<sup>30</sup>。既発生労働の対価である過去分についての評価は加入者と受給権者で区別すべきではない、あるいは加入者の最低積立基準額は規約で規定（約束）した給付と齟齬を来たしており、約束した給付のソルベンシー（支払余力）として十分ではないという見方もあり得よう。さらに、母体企業が倒産間際でいずれ失職するのならば、早く退職してしまったほうが得だという潜脱行為を助長することになる（実際、厚生年金基金の解散等ではこのような問題が発生したことがある）という批判もあろう。こうした見解に対して、現に退職し給付額が確定している受給権者と未確定の加入者とは全く同一には論じられない、あるいは、非継続基準や事業終了時の配分基準等としては、事業が終了してしまっている（あるいはそれが前提になっている）以上いわば「仮想」の据置乗率を付利する必要はない、さらに年金のあり方からみれば、据置乗率の問題は退職金移行の給付設計だけに伴ういわば「例外的取扱い」であり本来は加味する必要はないという意見もあり得るのではないと思われる。

<sup>29</sup> DB法施行規則第54条第1号では、第2号と異なり「据置乗率を付利してはならない」とは書いていない。しかし、「加入者が加入者の資格を喪失する標準的な年齢に達した日において加入者の資格を喪失する場合に支給することとなる老齢給付金（以下略）」と規定されており、通常は、「標準的な年齢」を定年時とし支給されるように規約上定めるため、据置乗率を付利しないのと同じことになる。

<sup>30</sup> 例えば、最低積立基準額算定上の据置乗率に関する取扱いに関して、坪野（2005, pp.412-416）と清水（1998, p.34）の見解は明らかに食い違っている。なお、大場・小野（1997, p.44・49）も参照されたい。

筆者の意見は後者に近いが、いずれにせよ、この論点は加入期間に応じて発生する（とみなされる）加入者の受給権とは何なのかという本質に関わる問題でありゆるがせにできない。特に退職したと仮定した場合の規約による給付額（加入者がもらえるはずだと思っている給付額）と齟齬を来たすことは間違いなく、この点をどう考えるべきかは専門家の間で更に議論が尽くされるべき事項である。

第2に、2号方法の「当該加入者の年齢に応じて定めた率」の設定をめぐる問題がある。本来、仮に基準日において退職したと仮定した場合、規約で規定（約束）した給付とは素直に考えれば要支給額である。「当該加入者の年齢に応じて定めた率」は、換言すれば要支給額を1とした場合の比率を意味し、この率をどのように設定するかは加入者の権利に大きく影響する。しかし、この率の設定は、「基本的に、一定率又は支給開始時までの期間に応じて定める率であるが、この場合において、加入者の年齢を増すごとに減少するものではないこと」（平成14年3月29日年金局長通知「確定給付企業年金制度について」第5の1（3）参照）などの一定の「縛り」があるものの、事業主等が労使協議（基金型の場合は代議員会の議決）の上で任意に設定できる。したがって、2号方法は1号方法に比べ恣意性が入り込む余地が非常に大きい。また、この率を低くし最低積立基準額を変更することは給付減額に該当する（上記年金局長通知の第1の2（2）参照）が、その重要性を加入者等が十分認識しないままこの率に変更されることが起こり得る。

筆者は、「みなし受給権」という権利性に関わる算定方式については恣意性を排除することが必要であり2号方式は基本的に好ましくないと考えるが、少なくとも、労使協議においては、1号方法で算定した場合との比較を含め問題の所在や影響等につき十分説明を尽くし加入者の納得を得た上で設定する必要がある。また、若干細かいことではあるが、「加入者の給付設計の変更に際し最低積立基準額が減少する場合でも、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けている等の条件を満たせば給付減額として取り扱われない」（上記年金局長通知の第1の2（2）参照）こととされているが、最低積立基準額が減少する以上、やはり給付減額として取り扱いDB法令上の適正な手続に関わせるべきである。

#### 4．受給権保護をめぐるその他の問題 - 支払保証制度・受託者責任 -

以上、受給権の概念と諸相について給付減額およびみなし受給権保護を中心に検討を行ったが、もとより受給権保護の論点がこれで尽きているわけではない<sup>31</sup>。本節では受給権保

<sup>31</sup> 例えば制度終了時における財産処分に関しても検討を要する点がある。具体的には、倒産等による制度終了時に積立不足があった場合の掛金の一括抛出に係る債権の優先順位の問題がある。厚生年金基金の場合には代行があるため加算部分も含めこの債権に係る先取特権の順位は国税および地方税に次ぐのに対し、確定給付年金の場合は一般債権扱いとなっている。これに対しては、「会社の倒産時等に際してより優先的に取り扱うべき債権として位置づける必要がある」（坪野2005,p.420）との見解がある。もっとも、このような取扱いとすると、（一般の債権者は劣後する分だけリスクプレミアムを要求するため）確定給付年金の母体企業の資金調達コストが高くなるという問題があり筆者は必ずしも賛成しないが、賃金の「後払い」分は保全するという考え方を貫くのであれば検討の対象にはなる。なお、他方、倒産等による制度終了

護をめぐる他の論点として支払保証制度および受託者責任について論考する。

## (1) 支払保証制度

### [ 仮に支払保証制度を設ける場合の基本骨格 ]

支払保証制度の創設はDB法の立案時に大きな議論があった。すなわち、労働組合（連合）等は支払保証制度の創設を主張したが、経済界は「モラル・ハザードを来たす」等の理由で強硬に反対し創設が見送られた経緯がある。しかし、受給権保護を図るためには支払保証制度が必要であるとの見解は今日でも根強く存在する<sup>32</sup>。もっとも、その立論をみると、公的年金のスリム化が進む中で、それを補完する企業年金の重要性が増大している、

受給権保護のためには、「最後の砦」としての支払保証制度が不可欠である、米国をはじめ英国、ドイツ、スウェーデンなどでも支払保証制度は設けられており、日本でも厚生年金基金については支払保証制度が設けられている、したがって、DB法による確定給付年金にも設けるべきである、といったものが少なくない。

しかしながら、確定給付年金について支払保証制度を設けることの是非を検討するにあたって、こうした単純な論法は通用しない。支払保証制度に設けるとすれば「逆選択」を避けるために強制加入とし拠出金を強制徴収することとせざるを得ないが<sup>33</sup>、これは財産権の侵害の議論を引き起こすからである。うがった見方をすれば、連合会の支払保証制度も法律上強制加入とすることが困難であるが故に、各厚生年金基金から「連合会の支払保証制度に参加する」旨の条項が入った規約認可申請をさせ厚生労働大臣がこれを認可するというワンクッションを入れ実態的に強制加入としているのだといえなくもない<sup>34</sup>。

### [ 支払保証制度を設けることの是非 ]

以上を前提に支払保証制度を設けることの是非を検討しよう。

確定給付年金について支払保証制度を設けるとすれば、強制加入の合理性につき精緻な論理構成が必要となる。それをクリアするには、おそらく、確定給付年金の公的年金の代替・補完的性格を強め、その大義名分を達成するために給付設計に関する公的規制等も強化し、受給権の付与も行い、税制上の優遇措置を講じる見返りとして支払保証制度への強制加入を求めるといったことが基本になると考えられる。一言でいえば、厚生年金基金並みに準公的年金の性格を強めるということである。また、確定給付年金の給付設計の「厚さ」は個々の制度で大きく異なるが、支払保証制度を設けるとすれば共通の「物差し」が必要であり、公的年金の補完分と考えられる水準を支払保証制度の上限とするなどの措置

---

時に最低積立基準額を上回る資産があっても受給権者および加入者に配分される（一旦掛金として拠出したものは事業主には戻さない。DB法 89 条 6 項・7 項）こととされているが、本来は最低積立基準額を超過する部分は一般の債権者等に配分されるべきではないかと考えられる（臼杵（2001）p.226 を参照）。

<sup>32</sup> 代表的なものとして、坪野（2005）p.422 以下を参照。

<sup>33</sup> 逆選択と強制加入のロジックについては、年金総合研究センター（2006）p. 47 - 48 を参照。

<sup>34</sup> より正確に言えば、厚生年金保険法上、連合会が支払保証制度を行うことができることは規定がある（159 条 3 項 1 号）ものの、厚生年金基金が連合会の支払保証制度に加入すべき義務は厚生年金保険法上明定されていない。しかし、厚生労働大臣の規約の認可という形をとる（厚生年金基金の規約において連合会の支払保証制度に加入することを認可要件とする）ことにより、すべての厚生年金基金は連合会の支払保証制度への参加が義務づけられている。

も必要となるものと考えられる。

しかし、筆者は、支払保証制度の創設は企業年金の本質に関わる問題であり、少なくとも現段階で支払保証制度を設けることは難しく、また、必ずしも適当ではないと考えている。

第1に、2節で強調したように企業年金の公共的性格を強めていくことが必要だとしても、公的年金の代替・補完と位置づけることが確定給付年金の将来像として果たして望ましい方向なのか、確定給付年金の「自殺行為」にならないのかは、熟慮を要する。すなわち、厚生年金基金の一部を代行するとともに給付水準等について制約がある厚生年金基金と異なり、DB法による確定給付年金は本質的には企業の労使合意により給付設計が自由な年金である（公的年金の補完的性格が強いとはいえない）。支払保証制度を創設するロジックを突き詰めれば、そのような確定給付年金の基本的性格を変えざるを得ない。なお、受給権付与については労働法制との関係を含め様々な問題があることも3節で既述したとおりである。

第2に、受給権保護の全体の中で支払保証制度の「守備範囲」が画されなければならない。支払保証制度は積立不足がある状態で制度を終了した場合に受給権を保全するための仕組みであるが、改めていうまでもなく、受給権の保護は、適正な資金の積立、受託者責任の確立、情報開示と適切なガバナンスといった一連の仕組みにより成り立っている。このうち特に適正な資金の積立は重要であり、適正な資産の外部積立が確保されるのであれば支払保証制度は本来不要である。確かに非継続基準のバーをいたずらに高くし、資産が最低積立基準額を割った場合に即時に回復を求めることが必ずしも適当とはいえない<sup>35</sup>。しかし、加入者等に約束した給付は確実に支払えるようその原資を確保するというのは確定給付年金を運営する上での基本原則である。その意味では受給権の保護の「主役」はやはり適正な資産の外部積立の確保であり、支払保証制度の役割は必ずしも大きいとはいえない<sup>36</sup>。

第3に、第1の理由とも関係するが各事業主（母体企業）の自己責任原則を歪めるという問題がある。支払保証制度の反対の理由として「モラルハザードを助長しかねない」ということがしばしば挙げられるが、狭義のモラルハザードの問題（例えば一か八かの投機的な資産運用を行う）は支払保証制度の給付要件や拠出金算定基準などの技術的な仕組みを講じることにより相当程度防止できる。より本質的な問題は、各確定給付年金は各企業が自己責任で財政運営しているのであり、「共通の船」に乗っているわけではないことで

---

<sup>35</sup> 実際、非継続基準に非適合の場合の積立水準の回復については、様々な弾力化措置や経過措置が設けられている（例：DB法施行規則2条、58条2号、59条2項、附則2条）。これは実態に妥協し緩められてきた面があるが、筆者はこれ以上緩めるべきではないと考える。

<sup>36</sup> 現行の基準でも仮に最低積立基準額の8割ないし9割程度の資産が維持できているとして、残りの1割ないし2割の保全のために支払保証制度が絶対に必要だという主張も原理主義に過ぎるとみえなくもない。むしろ、加入者の過去分が安直に給付減額されたり最低積立基準額の引下げが行われていることのほうがはるかに大きな問題であり、こうした実態の是正をきめ細かく行っていくことにほうがプライオリティは高いように筆者には思われる。

ある。仮に制度終了時に資産の不足があった場合には、事業主の掛金の一括拠出義務が法定されたこと（DB法 87 条）も、その思想の現れであるといつてよい。換言すれば、各事業主（母体企業）はその経営方針に則り確定給付年金の設計を行い自らの責任で財政運営している（しかも積立不足等については企業価値の評価という形で株式市場によるガバナンスも働く）のにもかかわらず、「他の船」が沈没した場合になぜその乗組員の救助の手助けをする義務が課せられるのかという疑問がある<sup>37</sup>。

なお、確定拠出年金の問題と離れるが、厚生年金基金の支払保証制度に関する現行の運用について検討の余地があることについて付言しておきたい。例えば、厚生年金基金の運営に当たる者が任務を怠ったと認められる場合には支払保証額の減額が行われるが、「任務を怠った」のは厚生年金基金の運営者であって受給権者や加入者ではない。受給権の保護を目的とする制度でありながら、受給権者等に帰責事由がないのに減額されるのはやはり不合理というべきである<sup>38</sup>。また、年金を選択した者と残余財産分配金を一時金で受給した者をある程度区分して取り扱うことは政策上の判断として許されるにしても、一時金選択者は一切保証給付の対象にしないという現行の取扱いが妥当とはいえない。

## （２）受託者責任

### 〔受託者責任をめぐる現状〕

わが国で企業年金の受託者責任が本格的に議論され始めたのはさほど昔のことではない。その理由としては、信託法理が根付いている米英との法体系の相違もさることながら、バブル崩壊の影響が本格化するまで運用パフォーマンスは良好であり、しかも資産運用は「5・3・3・2 規制」に代表される運用規制に縛られていたことが挙げられる。逆にいえば、「お任せ運用」が許された時代から「自己責任と規律による運用」の時代に転換する中で、受託者責任の意義が増すことになる。厚生年金基金連合会が、1996 年 6 月に『わが国における受託者責任の確立に向けて』と題する報告書、1998 年 3 月に『受託者責任ハンドブック（理事編）』、2000 年 4 月の『受託者責任ハンドブック（運用機関編）』を相次いで発刊した所以である。そして、は厚生省の「厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」(1997 年 4 月 2 日年発 2548 号)に、およびは企業年金二法の受託者責任に関する各種規制に結びつくことになる。しかし、受託者責任をめぐる議論はこれで終わったわけではない。年金基金の理事等を中心とする研究会の報告書（企業年金連絡協議会等（2005））が出されるなど様々な動きがみられる。その背景としては次のことが挙げられよう。

第 1 は、退職給付会計の導入等を機に企業年金の問題が企業経営上の最重要課題になる

<sup>37</sup> しかも、給付減額等の措置を行わずに制度終了に至った場合には、当該制度の加入者等の保護のために、なぜ他の制度が支払保証制度の拠出金を納付しなければならないのか（それこそモラルハザードの最たるものではないか）との議論も惹起しよう。

<sup>38</sup> また、土浪（2004）が論じるように、受託者責任違反のような場合には、受給権者や加入者が運営に当たる者の責任を追及できる方途を講じることも検討課題となろう。

ことに伴い、企業年金の給付設計の変更や資産運用方針等に関し企業（事業主）の年金基金への関与が強まっていることである。実際の企業年金の運営方針が事業主直属の組織（例えば経営管理室）で決定され、基金はその「追認機関化」していることが少なくない。他方、現行のDB法において「基金の理事は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分、規約及び代議員会の議決を遵守し、基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない」（DB法 70 条 1 項）と規定され、基金の理事の義務は非常に広範なものとなっている。このため、基金の理事の多くが「権限と責任の実態にズレが生じている」（企業年金連絡協議会等（2005）,p.4）と考えている実態がある。

第2は、企業年金の受託者責任の忠実義務と株主に対する忠実義務の衝突が起こるためである。例えば、規約型の場合（基金型の場合であっても基金の理事が企業の取締役である場合には同様の問題が生じる）には、事業主は行為準則として「加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない」（DB法 69 条 1 項）とされるが、事業主は株主に対する忠実義務も負っている（商法 254 条ノ3）。そして、企業年金の運営においてこの2つの忠実義務はしばしば衝突する。例えば給付減額は株主にとってはプラスであるが加入者等にとってはマイナスである。受託者責任において「受益者の利益を専一に考える」という忠実義務は最も本質的な義務であり厳格性が要求される。しかし、方向が正反する2つの忠実義務を同一の者がどのように遂行できるのか（使い分け可能なのか）という問題がある。

第3は、受託者責任に関する「懐疑」があるためである。これは次のような論理を辿る。受託者責任は加入者等の受給権を保護するためのものであるが、加入者等にとっては約束した給付の支払いに見合った資産が存在していることこそ重要である。また、給付原資としての資産が不足を来たせばその穴埋めをするのは母体企業以外にはなく、母体企業が倒産してしまえば元も子もない。したがって、例えば、基金の理事が「母体企業の取引・融資関係を考慮して運用機関を選定する」といった利益相反行為違反（忠実義務違反）の典型として挙げられる事例<sup>39</sup>も、この運用機関を選定しなければ取引・融資が打ち切られ母体企業の業績悪化を招きひいては受給権保護に支障を来たすと考えれば、目くじらを立てる必要はないという論理である<sup>40</sup>。

#### 〔受託者責任の「混乱」の原因と政策論〕

率直に言って受託者責任をめぐる議論は混乱しているように見受けられる。私見では、その最大の理由は、制度の設立・変更・終了（解散）など制度設定者（セトラー：settlor）としての企業（事業主）の責任と、企業（事業主）の固有財産と分離された積立金の管理・運用の責任（トラスティ：trustee としての責任）が混同され議論されることにある。本来、受託者責任は に関する責任であって、 は受託者責任の問題ではない。受託者責

<sup>39</sup> 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」（平成 14 年 3 月 29 日年発 0329009 号）3(10) を参照。

<sup>40</sup> これは口には出さないが多くの基金の理事が内心思っていることである。また、森戸（2003）p.140 も似たような趣旨のことを述べている。

任は英米の信託法理の信託義務（fiduciary duty）を「翻訳」したものであるが、信託法理は信託財産（実質的には受益者の財産であるが名義人は受託者となる）の管理に関する利益相反を禁じる法理として発展したものであるという沿革<sup>41</sup>があり、エリサ法においてもセトラーとトラスティの責任は峻別されている<sup>42</sup>。こうした他国の例を別にして、わが国の実定法上も、厚生年金基金については基金の理事が忠実義務を負うのは の業務に限られている（厚生年金法 120 条の 2 および 120 条 3 項参照）。ただし、DB 法においては（なぜ厚生年金基金と書き分けたのかは不明であるが）、基金の業務全般に忠実義務が課せられており、この点が疑義を招く一因となっている。しかし、DB 法においても、基金の理事が基金に対して連帯して損害賠償の責めを負うのは、積立金の管理および運用に関する基金の業務に限られる（DB 法 70 条 3 項および 22 条 3 項参照）。いずれにせよ、 の制度設定者としての責任について受託者責任の問題として論じることは議論の混乱を招くだけで適当ではない。例えば、給付減額に関して仮に受給権保護の観点から問題があるとすれば、それは給付減額の要件・手続を改正すべき問題である。いずれにせよ、セトラー機能とトラスティ機能を峻別することは、受託者責任の問題を論じるに当たり非常に大切である。

この峻別議論をさらに推し進めれば、立法論として、「給付条件の設定機能は基金外の労働者合意に移管して、基金を積立金の管理・運用に特化した組織にする」（土浪 2004, p.7）ことはひとつの考え方である。また、そこまでしなくとも、基金の理事に忠実義務を課す範囲を厚生年金基金（代行つき基金）と同様に に限定する整理を行うことも考えられよう。逆に、 に関する現行の DB 法上の忠実義務の意味が加入者等の利益が不当に損なわれないよう法令や規約を遵守し適正に執行させるという趣旨であり、こうしたチェック機能をあえて後退させる必要はないと判断するのであれば、厚生年金基金（代行つき基金）のほうに DB 法と同様の忠実義務規定を置き平仄を合わせることも考えられる。もっとも、現行のままだと、基金の理事が給付減額等について法令の規定に従い諸手続を適正に行っている限り損害賠償の責めを負わないことは DB 法上明らかであり、極論すれば、以上述べたことは法令の整理の仕方の問題であるともいえる。

これに比べ、受託者責任の必要性に対する「懐疑」は本質的かつ実質的な問題である。つまり、この議論は、受給権保護のためには給付原資の積立が適切に行われてさえすればよく、 の積立金の管理・運用業務についても企業（事業主）が責任を負えばよいといっている（つまり受託者責任不要論）に等しいからである。確かに、給付原資の適切な積立が非常に重要であることはいうまでもない。しかし、だからといって受託者責任が「無用な長物」なわけではない。なぜなら、この積立金は企業（事業主）のものではなく受益者（加入者・受給権者等）のいわば共有財産であるが、積立金の管理・運用に当たっては、企業と受益者の利益相反行為が生じることは至るところに存在し、その結果積立金の毀損（しかも決して小さくない毀損）を招きかねないからである。なお、忠実義務は受託者責

<sup>41</sup> 比較的簡単に述べたものとして、厚生年金基金連合会（2000）pp.7-9 を参照。

<sup>42</sup> 石垣（2005）が非常に優れた紹介・分析を行っている。



任の本質をなす義務であり、受益者の利益を判断するに当たっては直接的な利益に限定すべきある。問題の所在で取り上げた「風が吹けば桶屋が儲かる」式の効果を容認すれば、利益相反行為の発生は際限なく広がり受託者責任の形骸化するため適当ではない。なお、積立金の管理・運用の責任が基金側にあるといっても、母体企業と資産運用方針の策定に当たって協議することは当然である。リスク許容度は母体企業以外に判断しようがないからである。また、母体企業の特性を考慮し基金の資産運用の方針を決めること（例えば母体企業の資産の株式のエクスポージャーが大きい場合に基金の運用において債券中心に運用すること）も受託者責任に何ら反するものではなく、むしろ当然行うべきことである<sup>43</sup>。

最後に忠実義務の衝突の問題について述べる。この問題もセトラーとトラスティの区分に関連する。つまり、セトラーとしての企業（事業主）の権限と責任に属する領域は株主に対する忠実義務を負い、トラスティとしての領域については受益者（加入者等）に対する忠実義務を負うと考えるべきである。エリサ法上の用語を使えば、「2つの帽子を被る」ことになる。したがって、積立金の管理・運用についてはDB法の規定により受益者（加入者等）に対する忠実義務が優先される。また、DB法の条文上は基金の理事が受益者（加入者等）に対する忠実義務を幅広く負うと規定されているが、給付減額等は本来セトラー業務であり受託者責任の問題ではないことは既述したとおりである<sup>44</sup>。ただし、積立金の管理・運用に議論を限定しても、事業主は受益者（加入者等）に対する忠実義務を負う一方、事業主としての立場を有していることも事実であり、現実問題として利益相反行為が行われるおそれは非常に大きい。しかも、受託者責任を全うするにはこれを行う具体的行為者の特定が必要であるが、基金型の場合には基金の理事が忠実義務を負うことが明定されているのに対し、規約型における事業主の忠実義務の行為準則の規定は具体的行為者を特定していない（特に法人事業主の場合に問題となる）ため、忠実義務は名ばかりのものとなりかねない。確かに、特に中小企業の場合に受託者責任のために過大な「装置」を作るとは現実的ではないが、少なくとも、規約型の場合、忠実義務を負う者を特定する（例えば取締役の一人を指名する）等の改正を行うことが必要であると考えられる。

## 5. おわりに

本稿では、企業年金は各国固有の性格が強く現れるが、サラリーマンの老後の所得保障という「公共性」ないしは社会政策上の意義は共通であることを述べた。また、企業年金の基本的性格は賃金であり企業年金の設計等は各企業の労使自治に委ねるべきであるが、税制上の優遇措置を受けようとする限り、「公共性」に由来する公平性、適正性、安全性の3要件の充足が求められることを強調した。これは換言すれば、給付の“約束”の正当性

<sup>43</sup> 例えば、浦田健一郎(2002)「年金ALMと資産運用について」『年金と経済』21巻3号 pp.99-102.を参照。

<sup>44</sup> 仮にこの点について疑念があるにしても、給付減額の要件・手続は法定されており、事業主はそれに従うことにより「両方の忠実義務からフリーになる」(石垣2005,p.45)。換言すれば、忠実義務の衝突の問題を回避する役割をDB法の要件・手続規定は果たしていることになる。

および“約束”の確実な履行が求められるということである。後者は受給権保護に関わる問題であり、本稿ではDB法令に即し受給権の諸相を分析するとともに、給付減額、みなし受給権保護、支払保証制度、受託者責任をめぐる論点につき私見を述べた。

最後に、蛇足の感があるが、再度強調したいことおよび書き残したことを4つ述べ結びとしたい。

第1に、企業年金の問題を論じるにあたって、基本的な哲学・性格論と併せ個別課題を丁寧に検討することの重要性である。企業年金は複合的な性格を帯びている。したがって、本稿で強調したように、政策を論じるにあたっては企業年金のあるべき姿の吟味が求められる。ただし、抽象的・観念的な議論だけ行っても具体的な政策提言に結びつくわけではない。「神は細部に宿り給う」という言葉があるが、現行法の規定および制度の運用実態等も十分踏まえ、個々の論点について全体との関連性にも留意しながら丁寧に掘り下げ分析することが必要である。

第2に、制度を「フィクション」に終わらせてはならないということである。例えば、労使自治の尊重が重要であることは本稿で何度か強調した。であればこそ、それを建前に終わられるのではなく実質を確保することが求められる<sup>45</sup>。例えば、給付設計の変更等に当たっては、従業員や受給者の権利（期待権）にどのような影響を与えるのか、リスク負担がどのように変わるのか等につき、使用者側は十分説明を行った上で納得を得なければならない。また、その際には、現役従業員と受給者の利害はしばしば相反するとともに、現役従業員でも退職間際の者と入社間もない者の利害は必ずしも一致しないことにも十分留意する必要がある。自治の概念は本来そうした輻輳する利害調整を含意するものである。

第3に、リスクシェアの問題である。企業（事業主）が給付建て年金のリスクを忌避し拠出建ての年金に移行する傾向もみられるが、これはリスクの「総量」が変わっているわけではなく、リスク負担が事業主から従業員に移転しているだけである。確定拠出年金は給付減額されることがないから確定給付年金より権利性が高いという人がいるが、皮相な見方である。企業年金の老後の所得保障を強調するのであれば、事業主と従業員の間で、どのようなリスクをどのようにシェアするのが真剣に問われなければならない。なお、本稿では確定拠出年金については触れなかったが、「従業員の自助努力を通じた老後所得保障」を実にあるものするためには課題も少なくない。例えば、従業員の資産運用に関する理解が不十分であること、運用管理費用が掛金に比べ小さくないこと、いわゆる自動移管者が多数にのぼっていること等については、改善に向けた努力が払われるべきである<sup>46</sup>。

第4に、学際的な企業年金研究の必要性である。企業年金は複合的な性格を持つため、多くの学問分野が関係する。例えば、法学では、労働法および社会保障法はもとより、民法、信託法、破産法、行政法等々の知見も不可欠である（むしろ企業年金と無関係な法学分野

---

<sup>45</sup> 企業年金研究会（第8回）の最後に森戸座長が発言した趣旨に筆者も全面的に賛成する。同議事録参照のこと。

<sup>46</sup> なお、指摘した点については、企業年金研究会第1回議事録、第3回議事録も参照されたい。

を採るのは難しい)。また、企業年金は資産運用・会計制度・企業経営などとも深く関わっており、経済学、会計学、経営学等の分析も欠かすわけにはいかない。社会科学のみならず金融工学も関係する。企業年金の国際的な比較検討も大変重要である。さらに、企業年金研究は応用研究ないしは実学の要素が強く実務者との共同も必要になる。しかし、率直に言ってわが国では企業年金を専門とする研究者はさほど多いとはいえず、質の高い共同研究が十分行われてはいるとはいいがたい。今後企業年金の重要性が増大することが間違いないとすれば、プレステイジヤスな大学が旗を振り本格的な学際研究を行うことが検討されてよいように思われる。

(参考文献)

- 浅野幸弘・金子能宏編(1998)『企業年金ビッグバン』, 東洋経済新報社
- 石垣修一「エリサ法から読む確定給付企業年金法の受託者責任」『みずほ年金レポート』2005・1/2 No.59 , みずほ年金研究所, pp. 29 - 51
- 臼杵政治(2001)『会社なき時代の退職金・年金プラン』東洋経済新報社
- 江口隆裕(2006)「公的年金と私的年金の融合化と国家の役割」日本年金学会誌 25号, pp.83 - 92
- 大場昭義・小野正昭(1997)「規制緩和と年金受給権」証券アナリストジャーナル,1997年6月号, pp.39 - 50
- 小野正昭(2007)「米国の確定給付制度の動向 PPA(Pension Protection Act)成立の背景」証券アナリストジャーナル,2007年5月号, pp. 30 - 44
- 岡伸一(2005)「EUにおける企業年金の新たな展開 - 2003年企業年金「指令」を中心に - 」海外社会保障研究,151号, pp.52 - 62
- 小野正昭(2005)「イギリスの職域年金制度」海外社会保障研究,151号, pp.82 - 97
- 企業年金連合会(2006)『企業年金に関する基礎資料』
- 企業年金連合会・厚生年金連合会(2005)『企業年金の受託者責任と年金ガバナンス - 平成16年度企業年金制度研究連絡会報告 平成17年3月』
- 菊池馨実(2002)「企業年金改革と社会保障制度の方向性」日本労働研究雑誌,504号, pp.4 - 11
- 久保知行(1999)『退職給付制度の構造改革』, 東洋経済新報社。
- 久保知行(2005)「日本の企業年金の現状と未来」海外社会保障研究,151号, pp.110 - 121
- 厚生年金基金連合会編(1997)『21世紀の企業年金』東洋経済新報社
- 厚生年金基金連合会(2000)『厚生年金基金 受託者責任ハンドブック(運用機関編)』
- 厚生年金基金連合会(2005a)『確定給付企業年金 受託者責任ハンドブック(事業主・理事編)』
- 厚生年金基金連合会(2005b)『厚生年金基金 受託者責任ハンドブック(理事編) <改訂版>』
- 小島晴洋(2001)「退職金・企業年金の受給権発生時期」日本労働研究雑誌,489号, pp.53 - 55
- 島崎謙治・宮里尚三(2005)「企業年金をめぐる国際的潮流と企業年金の役割・課題」海外社会保障研究,151号, pp.4 - 20
- 島崎謙治・佐藤格(2005)「(補論)『税による補助額』の粗い試算と前提条件」海外社会保障研究,151号,

pp.21 - 23

- 島崎謙治 (2000a) 「運用機関の受託者責任について」『Fund Management』2000年夏季号
- 島崎謙治 (2000b) 「企業年金からみた金融システム改革の課題」『ジュリスト増刊 あたらしい金融システムと法：200年11月増刊号』有斐閣、pp. 81 - 87
- 清水時彦 (1998) 「企業年金の新しい財政検証と母体企業への影響」『企業会計』Vol.No.5、pp.30 - 37
- 菅野和夫 (2005) 『法学講座双書 労働法 第七版』
- 清家篤・府川哲夫編著 (2005) 『先進5か国の年金改革と日本』丸善プラネット
- ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス編集部 (編) (1998) 『コーポレート・ガバナンス革命 企業年金の再構築 - グローバル経営への改革と実践 - 』ダイヤモンド社
- 高梨昇三・久保知行 (2001) 「企業年金改革と人事戦略」『ジュリスト』1210号、pp.56 - 62
- 田村正雄 (1997) 『やさしい年金財政』社会保険広報社
- 坪野剛司編 (2005) 『総解説 新企業年金 第2版』日本経済新聞社
- 土浪修 (2004) 「企業年金のガバナンスと受託者責任 - 事業主と年金受託者の「二つの帽子」と利益相反 - 」『ニッセイ基礎研 REPORT』2004年11月号。ニッセイ基礎研究所
- 柳楽晃洋 「確定給付企業年金法」『ジュリスト』2001年10月15日号 (No.1210)、有斐閣
- ニッセイ基礎研究所・所退職給付の受給権に関する研究会 (1998) 『在職中の労働者に対する退職給付 (退職金・企業年金)の受給権の付与 - 企業年金基本法の出発点 - 』ニッセイ基礎研究所
- 日本年金学会編 (2006) 『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい
- 年金総合研究センター (2006) 『確定給付企業年金の受給権に関する研究』
- 三石博之 (2005) 「アメリカ企業年金の最新動向 - 最低積立基準の抜け道 - 」『海外社会保障研究』151号、pp.63 - 81
- 森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』、有斐閣
- 森戸英幸 (2004a) 「企業年金」『ジュリスト増刊：労働法の争点 [第3版]』、有斐閣、pp. 195 - 196
- 森戸英幸 (2004b) 「企業年金の「受給者減額」」中嶋士元也先生還暦記念編集刊行委員会編 『労働関係法の現代的展開 - 中嶋士元也先生還暦記念論集』信山社、pp.119 - 140
- O E C D編・船後正道監修・厚生年金基金連合会訳 (1997) 『企業年金改革 - 公私の役割分担をめぐって』東洋経済新報社