

企業年金と受給権保護

國 武 輝 久

はじめに

平成6年11月の日本紡績業厚生年金基金の解散を皮きりに、財政破綻に伴う厚生年金基金の解散・合併事例が相次いでいる。また、適格年金や自社年金を設置する企業でも、年金資産の積立不足を補うために追加的拠出を余儀なくされる企業が多くなっている。とりわけ厚生年金基金の場合、公的年金の代行部分を抱えていることもあって、その財政破綻は加入者の年金受給権に深刻な影響を及ぼすことは避けられない。また、適格年金や自社年金の場合でも、年金資産の積立不足は、結果的に給付水準の引下げや制度の見直しなど労働者の受給権に影響を及ぼす可能性を秘めている。このような状況の下で、現在、労働者の企業年金受給権保護のための立法的整備が緊急課題として浮上してきている。

企業年金の財政的危機が顕在化した背景には、バブル崩壊後の低金利政策の影響の下で資産運用実績が急激に悪化したという事情があることは確かである。しかし、より本質的な問題として、わが国の企業年金制度自体に内在するさまざまな問題点がこれを契機に顕在化したと見るべき側面があることも明らかである。わが国の企業年金制度は、後述のように、明確な政策理念に基づく制度設計と受給権保護のための包括的な法的基盤整備が確立されておらず、また統一的な税制による政策誘導もなされていないという根本的な欠陥がある。このため、その制度設計のみならず制度運営についても、所轄官庁ごとの縦割行政による硬直

的規制に委ねられてきた。結果的に、労使の自律的制度運営が確立されないままに、年金の資産運用についても生命保険会社や信託銀行に一任する傾向が定着し、また企業年金の財政状態や年金受給権に関する情報もほとんど開示されないままに推移してきた。しかし、いわゆる「金融ビッグ・バン」といわれる金融市場の自由化・国際化の流れのなかで、企業年金の資産運用については不必要な行政規制の緩和が不可避の課題となっている。また、年金受給権の確保のための法的基盤整備に加えて、労使の自律的な制度設計と運営体制の確立も必要かつ不可欠の課題となっているように思われる。

厚生省は、平成8年6月、「厚生年金基金制度研究会」の報告書を公表して、厚生年金基金制度に関する緊急課題について具体的な提言を行った。この報告書を受けて、経済団体や労働組合の側からも、企業年金制度に関するさまざまな政策提言が相次いでいる。さらに、厚生年金基金連合会は、平成8年11月に、「企業年金の将来像——21世紀企業年金研究会報告書」を公表して、企業年金制度改革に関する具体的な方向性を提示している。政府は、これらの報告・政策提言を受けて、平成9年3月、規制緩和推進計画の一環として「企業年金に関する包括的な基本法の制定を検討する」旨の閣議決定を行うに至っている。なお、これらの経過については、詳細を後述にゆだねることにする。

本稿では、このような問題状況を踏まえて、わが国の企業年金制度をめぐる現状と問題点を整理した上で、アメリカの従業員退職所得保障法

(ERISA)を参照しつつ、企業年金の受給権保護のための法的基盤整備のあり方について検討を加えることにする。

I わが国の企業年金制度をめぐる問題状況

1 企業年金制度と退職金制度

わが国の企業年金制度は、昭和37年の税法改正によって導入された適格年金制度、昭和40年の厚生年金保険法の改正によって導入された厚生年金基金制度、および個別企業ごとに労働協約ないし就業規則などによって設置されている自社年金制度、の三制度に分立している。この意味において、わが国の企業年金制度は、各制度を基礎づける根拠法規が不統一で包括的な法制度基盤の上に成立していない。加えて、これらの制度は、労働者の年金受給権の保護に関する仕組みをほとんど欠落させているという制度的欠陥がある。また、わが国の企業年金制度は、その歴史的に沿革によって退職金制度の事前積立の目的で設立・運営されてきた。このため、わが国の企業年金制度を考察するためには、退職金制度をも視野に入れて検討することが不可欠な出発点となる。

労働省の「賃金労働時間制度等総合調査(平成5年)」によれば、退職金制度がある企業は調査対象企業全体の92%に達している¹⁾。従業員数が30~99人の零細企業でも退職金制度を有する企業は90%を超えておりその普及度は極めて高い。この退職金制度の内訳を見ると、退職一時金制度のみを採用する企業が47%に対して、退職年金制度を採用する企業が53%となっている。しかし、退職年金制度を採用する企業においても、年金制度と一時金制度を併用する企業が約3分の2に達している。従って、退職年金制度といっても、退職金の部分的年金化という色彩が極めて強いのが現実である。

退職一時金制度を採用する企業の支払い準備形態は、社内準備による企業が60.3%と最も多く、中小企業退職金共済制度による企業が32.5%、特定退職金共済制度による企業が12.8%、その他が5.4%となっている。なお、支払い準備形態

が社内準備による企業の中で、賃金の支払確保等に関する法律に基づく保全措置を講じていない企業が68.9%に達している。また、保全措置を講じていない企業の中で、労使協議の協定があるものは26.9%にすぎない。つまり、退職金制度の普及度は極めて高いもののその保全措置は不十分であり、また労働組合の関与も充分でない実態が明らかになる。また、会社都合と自己都合で退職金の支給率を区分する企業は59.8%に達しており、早期退職優遇制度を採用する企業も56.0%に及んでいる。加えて、統計数字は明らかではないが、懲戒解雇や競業禁止義務違反の場合には、退職金の減額・不支給を定める企業も多い。結果的に、わが国の退職金制度は、退職後所得保障制度として位置づけられているというよりは、長期勤続の奨励を中心とする労務管理上の有効手段として活用されているのである。また、退職金の算定方式も最近では変化しており、基本給の全額を用いるものは33.6%に過ぎず、基本給の一部を控除するものが36.8%、別建の点数制・定額制を用いるものが29.6%に達している。また、賃上げに際しても、退職金の算定に全額がハネ返る企業は16.7%に過ぎず、賃上げ分の一部ないし別建の点数制などで処理する企業が83.3%と多数派になっている。加えて、退職金制度の見直しを実施または実施予定の企業も32.2%に及んでいる。このような退職金制度の修正・見直しの背景には、最近の能力主義的人事管理制度の影響に加えて、従業員の高齢化に伴う退職金負担の抑制政策があることはいうまでもない。なお、退職金支給額の平均は、大卒男子35年以上勤続の場合、1000人以上の大企業では3,067万円(支給月数50.0)であるのに対して、30~99人の企業では約1,033万円(支給月数27.8)となっている。つまり、わが国の退職金制度の普及率は中小企業を含めて極めて高いものの、規模別では約3倍の格差が存在することが明らかになる。

これに対して、退職年金制度を採用する企業は、最近に至って急速に増加する傾向にある。制度別では、適格年金制度がある企業が78.7%、厚生年金基金制度がある企業が33.7%、自社年金制

度による企業が7.7%となっている。これを支払い準備形態別に見ると、適格年金制度のみの企業が59.4%、適格年金制度と厚生年金基金制度を併用する企業が17.2%、厚生年金基金制度のみの企業が15.8%となっている。この中で厚生年金基金制度のみの企業は、昭和50年と比較すると3倍以上に伸長しており、適格年金制度のみの企業がその構成比率を低下させている。つぎに、各制度の実態を見てみると、適格年金制度は、契約件数では100人未満の企業が78.7%を占めており、中小企業を中心に普及していることが明らかになる。これに対して、厚生年金基金制度は、従業員1000人以上の企業が48.6%を占めており、企業規模が大きくなるほど採用率が高くなっている。また、適格年金制度では、年金支給期間は10年程度の有期のものが多く(85.2%)終身支給は9.4%に過ぎないが、平均支給金額では約107万円(年額)に達している。これに対して、厚生年金基金制度では、加算部分については15年加入で受給権付与(50%)、15年保証の終身支給が圧倒的に多数(93.9%)となっており、また給付算定方式は最終給与比例方式が80%を占めている。なお、加算年金の支給状況(新規裁定者の年額)は、設立形態ごとに相当の格差がある。単独設立では約129万円であるのに対して、連合設立では約84万円、総合設立では約18万円に過ぎない。総合設立型が中小企業を中心としていることを考えれば、ここでも規模別格差が極めて大きいことが明らかになる。なお、退職年金の受給状況を見ると、全額を年金として受給しているのは23.7%にすぎず、67.8%が全額一時金として、8.5%が一時金と年金を併用して受給している。これは、わが国の退職所得税制が、年金よりも一時金に有利に制度設計されているために派生した労働者の選択行動と見るべき側面がある。結果的に、わが国の退職年金制度は、課税優遇措置が適用される退職一時金の社外積立制度として位置づけられ機能している現実が明らかになる。

2 企業年金の資産運用

つぎに、企業年金の資産運用の実態を見てみよ

う。平成8年3月末現在、適格年金は、契約件数で見ると91,465件、加入者は1,078万人、資産総額は約18兆円に及んでいる。これに対して厚生年金基金は、設立総数で1,878基金、加入者は1,213万人、資産総額は代行部分を含んでいるものの、総額で約42兆円に達している。自社年金の資産については統計数字が公表されていないが、適格年金と厚生年金基金は両者を合計すると約60兆円という膨大な年金資産を保有していることが明らかになる。この年金資産の運用先を受託機関別に見てみると、厚生年金基金では、生命保険会社が38.7%、信託銀行が55.8%、投資顧問会社が5.4%となっている。また、適格年金では、生命保険会社が59.2%、信託銀行が39.9%、全共連が0.9%となっている。なお、最近10年間の企業年金の受託機関シェアの推移を見ると、全体的には生命保険会社がシェアを拡大する傾向にあるが、厚生年金基金では平成2年から参入した投資顧問会社がそのシェアを急速に拡大しつつある。つぎに、厚生年金基金の資産運用の実態を見ると(適格年金については不明)、信託銀行の年金信託では債券・株式・外貨証券などの有価証券が90.4%を占めており、貸付金は8.4%となっている。これに対して、生命保険会社の一般勘定では有価証券が48%を占めており、貸付金は36%という比率になっている。なお、平成7年度の企業年金資産の総利回りは、生命保険会社の一般勘定では4.50%、信託銀行の年金信託では2.79%、投資顧問会社が5.4%となっており、いずれも予定利率の5.5%を下回っている。また、資産全体の総利回りは、適格年金で3.63%、厚生年金基金で3.66%となっており、平成4年から4年連続で予定利率を下回ったことが明らかになる。この結果、最近の厚生年金事業概況によれば、厚生年金基金の中で別途積立金がある健全な財政状態にあるのは885基金(47%)にすぎず、769基金が繰越不足金を抱えている状態にあると報告されている。

II 企業年金改革の動向

1 企業年金に関する規制緩和

バブル経済崩壊後の金融市場の激変を前に、企業年金の資産運用は深刻な事態を迎えている。厚生省は、すでに平成2年から、厚生年金基金の資産運用規制を一部緩和して、①投資顧問会社の一任契約、②生命保険会社の第二特約、③信託銀行の年金指定金銭信託、④厚生年金基金連合会の自家運用、など運用委託機関・運用方法の拡大などを認めてきた。さらに、平成6年の厚生年金保険法改正によりオールドマネーとニューマネーの区分が撤廃され、平成7年度からは基金の運用拡大認定要件の緩和や自主運用受託機関の運用規制の撤廃などが実施された。また、平成8年度から厚生年金基金の免除保険料率の弾力化が認められたことに加えて、平成9年度からは基金の財政運営について時価評価基準に移行することが決定されている。しかし、企業年金をめぐる深刻な問題状況は、これらの部分的な運用規制の緩和措置によって解決される状況ではない。

厚生省は、平成8年6月に、「厚生年金基金制度研究会」の報告書²⁾を公表して、「バブル経済崩壊後の経済金融情勢はかつてないほど厳しく、基金財政に深刻な影響を与えている」という認識の下に、以下の3点に及ぶ厚生年金基金制度改革に関する基本的な考え方を明らかにした。第一は、公的年金の補完制度である基金制度が老後の所得保障という目的を達成するため、基金財政の安定化をはかるとともに、受給権の保全のための仕組みを充実する。第二は、多様な選択肢の中から労使合意に基づき自主的に選択できる柔軟な制度を確立するとともに、基金関係者の責任を明確化し、自己責任原則による基金運営を推進する。第三は、加入員や母体企業の理解と協力を得て健全な基金運営を行うため、基金の財政や資産運用について、徹底した情報開示を推進する。その上で、基礎率設定の弾力化・免除保険料の個別化・基金財政に関する責任の明確化・非継続基準による財政検証・支払保証事業の充実・基金の解散手続の明確

化、など一連の具体的方策を提言した。この提言に基づく厚生年金保険法の改正は、平成11年の財政再計算に際しての課題として先送りされている。しかし、非継続基準による財政検証・基金解散の認可基準の明確化・責任準備金の予定利率の弾力化・給付水準の引下げに係る認可基準の弾力化・指定年金数理人制度の導入などについては、厚生年金基金令の改正などによって平成9年度から実施することになった。また、「厚生年金基金の資産運用に係る受託者責任ガイドライン研究会」は、平成9年3月に報告書³⁾を公表して、基金の資産運用関係者の受託者責任の明確化を図るという趣旨に基づいて、関係者の役割・職務分担・責任内容を具体化するためのガイドラインを設定している。さらに、これら一連の企業年金に関する規制緩和策は、平成9年3月28日、政府の「規制緩和推進計画」に盛り込まれて閣議決定を受けるに至っている⁴⁾。とくに、この規制緩和推進計画においては、「企業年金に関する包括的な基本法の制定について、平成9年度から検討に着手する」ことが決定されており、今後の年金審議会における審議が注目されるところである。

2 企業年金改革に向けての論議

このような政府・厚生省による企業年金に対する規制緩和・制度再構築に歩調を合わせるように、労使双方の団体からもさまざまな議論や問題提起がなされている。とくに、経済団体連合会は、平成8年12月の「世代を超えて持続可能な社会保障制度を目指して」という報告書⁵⁾において、①公的年金の報酬比例部分は積立方式に移行し、将来的には企業年金への統合を検討すべきである、②企業年金に対する特別法人税を撤廃し、確定拠出型年金の導入をはじめとする給付設計の弾力化を図るべきである、③受給権保護の観点から包括的な企業年金法の制定を検討すべきである、④自助努力を支援するために個人年金勘定の創設を検討すべきである、などの提言を行っている。また、労働組合側も、①企業年金の給付水準の引下げは制度維持が困難などやむを得ない場合に限り、労使合意を前提とすべきである、②受給者の給付水

準の引下げは原則として行わない、③運用規制の緩和は、年金財政関係者の責務の明確化や情報開示の徹底など、受給権保全措置の整備を前提に実施する、④支払保証制度を確立する、⑤企業年金に対する特別法人税を廃止する、⑥受給権保全のための法制度の整備をはかる、などを提言している⁹⁾。

さらに、問題の渦中にある厚生年金基金連合会は、平成8年11月に、「企業年金の将来像—21世紀企業年金研究会報告書」¹⁰⁾を公表して、21世紀に向けての企業年金制度改革に関する詳細かつ具体的な提言を行っている。報告書は、まず、わが国の企業年金制度の現状と問題点を整理した上で、①厚生年金の報酬比例部分に関しては、公の役割を縮小し、民の役割を重視する方向に転換する、②厚生年金基金と適格年金を老後所得保障の理念の下に、自己責任を前提とする弾力化・自由化、財政健全化、受給権保護、受託者責任の確立に向けた企業年金制度に統合する、③企業の退職金制度を一時金と年金に分化し、老後保障の観点から年金化を図る一方で、一時金については退職給与引当制度を廃止し社外積立制度を導入する、④企業年金未加入者などの老後保障のために、新たに個人勘定の拠出建年金制度を導入する、などの企業年金改革の方向性を提示している。その上で、企業年金改革の基本的な考え方を、①自己責任を確立し、運営主体の自主性を尊重して制度の弾力化・自由化を図る、②受給権の保護を確立し、年金財政の健全性を確保する仕組みを構築する、③受託者責任を確立するとともに情報開示の強化を図る、という3点に整理する。さらに、企業年金改革に向けての具体的課題として、①統一的な企業年金法を制定して、加入資格要件や給付設計、財政運営に関する受託者責任、情報開示などに関する最低限の基準を定める、②企業年金に対する税制を整備し、特別法人税・特別法人住民税の廃止、一時金に対する課税優遇措置の是正、退職給与引当金制度の見直し・廃止、拠出建年金・個人別勘定の年金に対する税制整備などを通じて、企業年金を老後所得保障機能に純化するための政策誘導を明確にする、③金融・資本市場の変化に対

応する企業年金の資産運用規制の緩和促進とともに、企業年金の株主議決権行使、受託者責任の確立、情報開示の徹底、外部監査の強化、資産運用に関する契約形態・報酬体系の合理化、企業年金運営体制の強化、関係者の資質の向上、などについて提言している。

このような企業年金改革に向けての政策的提言は、これを整理すると以下の3点におよぶ基本的な論点が浮かび上がってくるように思われる。第一は、公的年金との関連における企業年金・退職金制度の位置づけとその役割評価である。第二は、包括的な企業年金法を制定するという立法政策的課題である。第三は、労使の自立的制度設計・運営体制と労働者の受給権確保のための制度的仕組みの確立である。これらの論点について検討するために、以下において、アメリカの従業員退職所得保障法(ERISA)における企業年金制度の位置づけと受給権保護のための規制枠組みを検証してゆくことにする。

III ERISA 法における企業年金と受給権保護

1 ERISA 法の位置づけと構成

アメリカでは、1974年に制定された従業員退職所得保障法(Employee Retirement Income Security Act, 以下ではERISAと省略)により、企業年金の受給権保護のための包括的な法制度的枠組みが導入されている¹¹⁾。しかし、ERISAは、単なる企業年金の受給権保護立法としてのみ位置づけることはできない。ERISAの基本的性格は、第一に、従業員給付プラン(employees benefit)に関する包括的な規制立法として位置づけられるからである。すなわち、ERISAは、その適用対象とされる従業員給付を、「従業員福祉給付(employees welfare benefit)プランまたは従業員年金(employees pension benefit)プラン、もしくはその両者を含むもの」と定義している。前者のカテゴリーには、医療保険・団体生命保険・短期疾病事故保険・長期休業保険・年次有給休暇・職業教育給付・育児給付・訴訟給付など、賃金以外のさまざまな福祉的給付が含まれる。また、

後者のカテゴリーには、確定給付型 (defined benefit) 年金・確定拠出型 (defined contribution) 年金の他に、従業員持株制度・利益配分制度・財形貯蓄制度などが含まれる。この意味において、ERISA は、わが国における福利厚生給付に相当する、従業員給付の受給権保護に関する包括的立法として把握する必要がある。さらに、ERISA は、企業の提供する従業員給付プランのみならず、労働組合が労働協約レベルで設置する複数使用者プランや組合自身が設置運営する共済型のプランも適用対象として包摂しており、その適用範囲は極めて包括的なものとなっている。第二に、にもかかわらず、ERISA は、別名「年金改革法 (Pension Reform Act)」と称されるように、その規制の眼目が企業年金の受給権保護に置かれていることは確かである。とりわけその法的規制は、確定給付型の年金プランの受給権保護に焦点が合わされており、後述のように極めて厳しい法的ルールがそこに設定されている。第三に、ERISA は、従業員給付に関する受給権保護のみならず、一定の税制適格性を充足する従業員給付プランに対する課税優遇措置の仕組みを用意する立法でもある。このため、ERISA は、その運用に際して労働省と財務省の管轄権限が複雑に交錯する仕組みになっており、立法技術的にも複雑かつ膨大な規定内容になっている。しかし、ERISA の運用責任を負担する主務官庁は労働省と位置づけられ、合衆国法律集 (United States Code) では労働法に分類・編集されている。この意味において、ERISA は労働者保護立法の一環として位置しており、わが国における企業年金立法の構想が厚生省を中心として検討されていることと比較すると対照的な姿となっているのである。以上のような ERISA の基本的性格を念頭に置いた上で、企業年金の受給権保護の仕組みを見ていくことにする。

ERISA は、全体で四章によって構成されている⁹⁾。第一章は、従業員給付の受給権保護というタイトルの下に、プランの設置者に対する極めて厳しい法的義務を課している。第二章は、退職制度に関する内国歳入法 (Internal Revenue Code)

の改正部分であり、合衆国法律集では内国歳入法に編入されている。第三章は、管轄・管理・執行というタイトルの下に、ERISA の運用に関する制度・手続を規定している。第四章は、プラン終了保険というタイトルの下に、年金給付保証公社 (Pension Benefit Guaranty Corporation) の構成・権限・責任などについて規定している。ERISA において、企業年金の受給権保護に関する中核的役割を担うのは第一章および第四章であるので、以下においてその規制ルールを簡単に整理して紹介しておくことにする。

2 プラン文書等の作成・報告・情報開示義務

第一章は、プラン設置者に対して詳細な報告・情報開示義務を課している。まず、設置者は、プラン文書 (plan description) を作成しこれを労働省に提出する義務が課せられる。行政規則は、プラン文書には、①加入資格・手続、②財源の積立方式、③基本的な給付の条件、④従業員の拠出がある場合にはその方式、⑤雇用終了時の加入者の権利、⑥プランの変更・中断・終了に関する設置者の権利・義務、⑦プラン終了時の加入者の権利、などについて記載することを義務付けている。つぎに、このプラン文書の概要 (summary plan description) を作成して、すべての加入者に配付することが義務づけられる。この概要は、「プランの平均的な加入者が理解可能な方法で充分かつ正確に記載」しなければならないとされている。行政規則は、年金プランのみならず福祉プランについても、プラン文書の概要に、①プランの名称、②設置者の名称と住所、③設置者とプランの認識番号、④福祉・年金プランごとのメニュー、⑤管理方法、⑥管理者の氏名・住所・電話番号、⑦実務担当者の氏名・住所、⑧信託会社などの名称・住所、⑨労働協約上のプランの場合、労働協約の写しの配付請求権、⑩プランの加入・受給資格、を記載することを義務づけている。また、年金プランの場合には、上記事項に加えて、①配偶者・遺族給付の有無、②受給権の否認・喪失・停止の条件、③保証公社の保証の有無、④加入・受給権発生に必要な勤続年数と給付金額の決定方式、⑤

プランの拠出方式, ⑥保険・信託その他の資産運用方法, ⑦プランの会計年度, ⑧年金の給付請求手続, ⑨設置者がプラン終了権限を留保する場合にはその条件, ⑩ ERISA 上の加入者の権利の要旨, を併せて記載することが義務づけられる。このプラン文書の概要は, 新規設置プランの場合は設置後 120 日以内, 既設プランの場合は加入者ごとにその加入後 90 日以内に配付することが義務づけられる。また, プランの内容を変更する場合も, その変更の概要(summary of material modification)の配付が義務づけられる。プラン文書の概要は, プランを変更した場合には5年ごとに, それ以外の場合には10年ごとに, 更新して配付する必要がある。また, 退職者に対しても, 請求があれば最新の概要を無料で郵送する旨を通知することが義務づけられている。

つぎに, 設置者は, 加入者が100人以上のプランの場合は毎年, それ以外の場合は3年に2回, 年次報告書(annual report)を作成して内国歳入庁(Internal Revenue Service)に提出する必要がある。この報告書では, 加入者・受給者に関する情報とプランの詳細な財務データを記載しなければならない。また, 年次報告書には, 外部公認会計士による監査報告書と意見書, 全資産の3%を超える取引があった場合にはその記録を添付しなければならない。加えて, 年次報告書とは別に, 年金数理士の作成する年次数理報告書の提出も義務づけられている。なお, 内国歳入庁は, 年次報告書を受理した場合, そのコピーを労働省および年金給付保証公社に送付する内部移送手続が採られている。

3 加入資格・受給権付与・積立基準など

ERISA 上で税制適格性が認められるためには, 年金プランは特定の従業員のみならず, 全従業員に適用可能な制度設計になっていなければならない。ERISA 上の差別禁止ルールは, 拠出および給付に関連する一般的ルールとして設定されているが, とくに高額給与従業員が適用対象の70%以上を占める場合には, 差別的プランとしてその適格性が否定される。また, 年金プランの加入資

格(participation)は, ①満21歳以上, ②最低1年の継続勤務, ③年間労働時間が1000時間以上, の要件を満たす全ての従業員に付与することを義務づけている。パート労働者に対しても, この要件を満たす限りその加入資格を否定することは許されない。さらに, 年金の受給権付与(vesting)については, ①5年間の継続勤務で100%付与, ②3年間の勤務で20%, その後1年経過ごとに20%, 最終的に7年間で100%付与, ③労働協約に基づく多数使用者プランでは, 例外的に10年の継続勤務で100%付与, というルールが採用されている。これに関連して, 長期勤続優遇(back loading)を規制するルールも併せて採用している。なお, 確定給付型の年金プランについては, 年金受給権保護のために最低積立基準が設定されており, 設置者はその基準に従って拠出する義務が課せられている。

4 受託者責任

年金プランの資産は, 設置者の一般資産と分離して管理することが義務づけられる。この資産分離のルールは, 適格プランのみならず非適格プランにも適用される。また, ERISA は, 年金プランの運営に支配的権限を有する全ての者に対して, 極めて厳しい受託者責任(fiduciary responsibility)を課している¹⁰⁾。ERISA 上で受託者とされる者の範囲は極めて広範であって, ①プランの設置・運営・資産運用に関する裁量権限を行使する者(企業の責任者・役員・投資委員会の構成員およびその任命した者など), ②プランの資産運用に関して報酬を得て助言を行う者(投資顧問・コンサルタントなど), ③資産運用に関して裁量権限を有し責任を負担する者(信託銀行・生命保険会社など), がここに含まれる。受託者責任の中心に位置するのは, アメリカの信託法理論の中で発展してきた「慎重な人物(prudent-man)」基準である。しかし, ERISA は, この基準を資産運用のみならず, 全ての受託者の行為に適用されるべき基準に拡大している。すなわち, ERISA は, 受託者に対して慎重な投資家が遵守すべき一般的行為基準を示すのみならず, 自己取引や利害

関係人との取引を禁止する一連のルールを採用している。しかし、この取引禁止ルールに対する例外として、プラン設置企業の有価証券と不動産に対する10%を上限とする投資を認めることも明記している。なお、受託者責任に関する義務違反に対する制裁として、受託者はその違反行為によって生じた全ての損害賠償を負担するとともに、その獲得した全ての利益を返還することになっている。また、取引禁止ルールに違反した場合には、別途追徴課税による制裁を受けることになる。

5 年金給付保証公社

ERISAは、以上のような受給権保護のための一般的ルールに加えて、年金プランの終了に際しての受給権保護のために年金給付保証公社を設置している。公社は、コロンビア特別区公益法人法の下に設立された公益法人であり、理事会は労働省・財務省・商務省の各長官によって構成され、労働省長官が理事長に指定されている。公社は、年金プランに対する調査・情報開示に関する権限に加えて、職権によるプランの変更や強制終了権限も付与されている。しかし、公社の最も重要な役割は、年金プランの終了に際して、プラン加入者・受給者に法定の約定給付(benefit commitment)を保証することにある。この約定給付の財源は、各プランからの保険料(加入者1人あたり19ドル)によって賄われる。ただし、この公社による保証は、確定給付型の適格年金プランにのみ適用され、確定拠出型は適用対象外である。確定拠出型プランは、個人別の年金資産勘定で管理されているため、公社による保証の必要性がないからである。

ERISA上では、年金プランの設置者は、プラン文書に終了権限を留保する旨を記載しかつ積立基準を超過達成(over-funding)している場合には、公社の承認を得た上で任意にプランを終了させることができる。ERISAは、年金資産の積立については非継続基準を用いており、労働協約に基づくプラン以外ではプラン終了に関する労使協議手続も法定されていないからである。従って、公社の約定給付は、積立基準以下のプラン設置者

が経営悪化を理由にプランの終了を公社に申請した場合、および公社が年金給付の継続が不可能と判断して強制終了させた場合、に公社の審査手続を経て給付されることになる。なお、約定給付は、受給者の年齢・プランの給付基準・積立状況・公社の給付基準などによって、すでに発生した受給権の60~85%程度の保証内容となっている。最近の報告¹¹⁾では、公社の保証が適用されているのは2,348プラン、約定給付は約20万人に給付されている。加えて、積立基準以下のプランの加入者は約800万人、そのうち120万人は現実には受給権が脅かされており、公社の赤字も12億ドルに達している。このため連邦政府は、1994年に退職保護法(Retirement Protection Act)を制定し、積立基準以下のプランに対して、①設置者に対する拠出強制、②保険料率の段階的引上げ、③加入者への通知、④ワースト50社の企業名公表、⑤早期警戒プログラムの導入、などの対策を採用するに至っている。

おわりに——企業年金の受給権保護の確立に向けて

わが国における企業年金制度は、最近の年金資産の運用行き詰まりから、制度自体に内在する根本的欠陥を露呈するような事態が噴出しはじめている。わが国の企業年金制度の最大の問題点は、すでに指摘したごとく、制度を基礎づける法的基盤整備が行われないままに、個別省庁の縦割による行政的規制のパッチ・ワークで支配されてきたことにある。適格年金制度は大蔵省、厚生年金基金制度は厚生省、退職金制度(中退金・特退金制度を含む)や勤労者財産形成制度は労働省、とそれぞれの省庁管轄ごとにその許認可権限や規制権限が分散しているのである。このため、企業年金制度は、それが体現すべき明確な理念や目的も不明確なままに、また労使の自立的制度運営が確立されないままに、退職金制度や公的年金制度に接ぎ木した不明瞭な制度設計のままに推移してきた。とりわけ重大な問題は、賃金の支払い確保等に関する法律による不十分な退職金の保全措置などを

除いて、企業年金や退職金の受給権を確保するための法的仕組みが制度化されてこなかった点にある¹²⁾。最近に至って漸く企業年金立法の制定に向けての議論が活発化してきたことは、その背景にいかなる事情があるにせよ、歓迎すべき事態であろう。そこで、アメリカの ERISA の仕組みを参照しつつ、わが国において検討すべき課題を整理しておくことにする。

第一に、ERISA は、すでに見てきたように、単なる企業年金法ではなく福利厚生給付全体に関わる包括的な規制立法として位置している。わが国では、退職金や企業年金のみならず、さまざまな福利厚生給付も明確な法的性格づけが与えられないままに、一方では労務管理の手段や賃金交渉に際しての取引材料として、他方では企業の含み資産を増加させる不動産投資手段として利用されてきた。税制もまた、福利厚生給付に関するこのような傾向を抑制するというより、むしろ助長するような刺激的效果を生み出している。従って、将来あるべき立法は、アメリカのように福利厚生給付のための資産を企業の一般資産とは分離して恣意的管理を排除した上で、労働者の受給権保護を図る制度設計がなされるべきであろう。もっとも、このような包括的な福利厚生立法を制定するためには、理論的にも実務的にも検討すべき課題が山積していることは確かである¹³⁾。

第二に、それゆえ百歩譲って、規制緩和推進計画で検討課題とされている「企業年金に関する基本法」に限定して検討する場合でも、適格年金と厚生年金基金の統合という対症療法的視点に止まることなく、退職金や財形制度さらには個人年金制度をも視野に入れた、統一的な税制による政策誘導を含む包括的な受給権保護立法として構想されるべきである。ERISA は、確定給付型年金のみならず、わが国の財形や従業員持ち株制度に相当する個人別の年金資産勘定による確定拠出型の 401 K プラン、さらには自営業者の年金や個人年金と目されるべきキーオ・プラン (Keogh plan) や個人退職勘定 (Individual Retirement Account) を統一的な課税優遇措置に基づいて整備している。このような包括的な制度基盤の上に

のみ、企業年金のポータビリティの確保と公正な老後所得保障に資する制度を確立しようと考ええるからである。

第三に、企業年金および退職金の受給権保護の仕組みは、資産の外部積立・労使の自立的制度運営・受託者責任の確立などに加えて、従業員に対する徹底した情報開示の上にのみ成立することを銘記すべきである。わが国では、企業年金および退職金に関する財務データは、従業員はもとより株主にもほとんど開示されていない。年金資産評価が平成 9 年度から時価評価に移行することが決定された折から、統一的な基準に基づく情報開示制度が導入されることが期待される。加えて、受給権保護のためには、アメリカの年金給付保証公社に類似する保険機構を設立する必要があるだろう。厚生年金基金連合会が運営する支払保証事業は任意加入の共済事業にすぎず、適切な調査権限や審査手続も整備されていない。労働者の受給権保護のためのセイフティ・ネットとして、公的機関による保証機構の整備は不可欠の課題といえるべきだろう。

第四に、企業年金立法の理念は、公的年金制度との連携による老後所得保障の制度として明確に位置づける必要がある。アメリカでは、公的年金と企業年金を合算して、従前所得の 60~70% の給付水準を設定する調整 (integration) 制度が採用されている。そして、公的年金と企業年金に個人の自助努力を上積みした、三本脚の stool (tree-legged stool) 論による老後所得保障制度が構想され、税制による政策誘導がなされているのである。これに対してわが国では、退職金制度の延長上で企業年金を位置づけてきたためか、企業年金と公的年金との合算による従前所得代替率で給付水準を設計する考え方は採られてこなかった。結果的に、退職金制度は企業の恣意的な管理・運営に委ねられ、退職一時金に対する優遇税制もあいまって、老後所得保障のための退職金の企業年金化も抑制される効果が導きだされている。このため、老後所得保障の役割は、公的年金のみの負担として制度設計され、企業年金や退職金制度は視野の外に放置されてきたのである。しかし、周

知のように、公的年金制度の財政運営は極めて困難な状況にあり、世代間の負担の公平や公正な給付水準を模索する過程で、年金支給開始年齢の引下げや支給水準の見直しが論議されているところである。この意味において、経団連や厚生年金基金連合会が提唱する、公的年金の報酬比例部分を積立方式に転換し将来的には企業年金に統合するという考え方は、公的年金と企業年金の調整による老後所得保障という政策視点から検討にあたっている問題提起であるように思われる。

最後に、企業年金制度のみならず退職金制度をも含めて、労働組合の関与の在り方が問われなければならない。最近の連合の調査¹⁾では、連合傘下の労働組合がある場合でさえ、企業年金について労働協約で規定しているのは、厚生年金基金で43.8%、適格年金でも47.5%に過ぎない。また、ERISAのような企業年金法の制定が必要とする回答も42.3%に止まっており、組合の積極的関与の姿勢は見受けられない。アメリカでも、産業別・職種別組合のゆえもあって、労働組合の関与する複数使用者プランは少数であり、最近の労働組合の退潮傾向もそこに反映している。しかし、わが国の労働組合は企業別組織であり、厚生年金基金では設立に際して労働組合の同意を要件としていることに加えて、代議員や理事の半数が加入員(従業員)代表とされている。にもかかわらず、労働組合の企業年金や退職金制度に対する関心や関与の低いことが、退職金制度を企業の恣意的な管理・運営にゆだねたり、労使の自律的制度であるべき企業年金制度を行政的規制で歪めるような結果をもたらした要因の一つとして指摘されるべきであろう。労働者の受給権確保のための新たな企業年金立法の構想について、労働組合による積極的な関与と知恵の創出が期待されるところである。

注

- 1) 以下の退職金・企業年金に関するデータは、労働大臣官房政策調査部編、1996、『賃金決定指標、1997』(総合労働研究所)、労務行政研究所、1997、『退職金の年金事情、97年版』(労政時報別冊)、ライフデザイン研究所、1997、『企業年

金白書、平成9年版』、厚生省年金局、1997、『厚生年金基金事業概況(平成7年度決算結果等)』(年金審議会資料)など。また、最近の企業年金問題についての論考は、木村陽子、1997、『企業年金・退職金と税制および受給権保護等』、『日本労働研究雑誌』No.446, pp.55-84。小島晴洋、1996、『企業年金の法理論』、『季刊社会保障研究』Vol.32, No.2, pp.199-209。同、1996、『企業年金制度の法整備』、『社会保障研究所』、『企業内福祉と社会保障』pp.113-125。山崎文夫、1997、『退職金・諸手当・福利厚生制度の法的問題』、『日本労働法学会誌』No.89, pp.105-121など。なお、年金審議会の資料などは、厚生年金基金連合会の粥川正敏氏と国立社会保障人口問題研究所の丸山桂氏のご厚意によりお送りいただいた。

- 2) 1996、『厚生年金基金制度研究会報告書』(年金審議会資料)。
- 3) 1996、『厚生年金基金の資産運用に係る受託者責任ガイドライン研究会報告書』、『信託』No.190, pp.99-107。
- 4) 1997、『規制緩和推進計画(抜粋)』(年金審議会資料5)。
- 5) 経済団体連合会、1996、『世代を超えて持続可能な社会保障制度を目指して(抄)』(年金審議会資料)。なお、経済同友会、1996、『安心できる社会を求めて—社会保障改革の基本的な考え方—(中間発表、(抄))』(年金審議会資料)、社会経済生産性本部、1996、『持続可能な福祉政策の確立に向けて(抄)』(年金審議会資料)など。また、産業構造審議会総合部会基本問題小委員会、1996、『中間まとめ(抄)』(年金審議会資料)も、公的年金から私的年金へのシフトや厚生年金基金の代行部分の廃止を提言している。
- 6) 日本労働組合総連合会、1997、『1997年～98年度、政策・制度要求と提言』pp.26-27。
- 7) 厚生年金基金連合会、1996、『企業年金の将来像—21世紀企業年金研究会報告—』。
- 8) United States Code, Title 29, Labor, §§ 1001 to 1453。なお、ERISA法の詳細については、拙稿、1991、『従業員給付をめぐるアメリカの問題状況』、『季刊労働法』No.159, pp.117-130。同、1993、『アメリカにおける企業年金制度の概要』、『季刊労働法』No.166, pp.124-141。
- 9) 合衆国法律集では、第二章を除く三章構成になっている。
- 10) アメリカの受託者責任については、厚生年金基金連合会受託者責任研究会、1996、『わが国における受託者責任の確立に向けて(第一次報告)』、が詳細に検討している。
- 11) 以下のデータなどは、インターネット上のアメリカ労働省のホーム・ページ経由で、年金給付保障公社の公開資料から入手している。

- 12) 賃金の支払の確保等に関する法律は、その第5条において、事業主に対して退職手当の保全措置を義務づけている。しかし、その保全措置は事業主に対する努力義務として位置づけられており、またその保全措置も実際の支払いに要する退職金費用の4分の1程度にすぎない。
- 13) 拙稿、1994、「従業員給付をめぐる法的問題

状況—福利厚生に代わる新たな概念構成のために—」, 外尾健一編『労働保護法の研究』(有斐閣), pp. 311-331。

- 14) 日本労働組合総連合会, 1996, 『企業年金制度に関する調査』, pp. 58-59。

(くにたけ・てるひさ 新潟大学教授)