

企業年金をめぐる国際的潮流と企業年金の役割・課題

島崎 謙治
宮里 尚三

■ 要約

各国の企業年金は多様な形態をとるが、サラリーマンの老後の所得保障という公共目的に照らし、公平性、適正性、安全性の3条件を満たす必要がある。これはOECD勧告等の基調をなしている。企業年金の設計に当たり労使自治は尊重されるべきであるが、「税による補助」が行われる以上、一定の制約に服さざるをえない。

わが国の企業年金改革は一段落したが、受給権付与および給付減額をめぐる問題ならびに受託者責任をめぐる問題は重要な検討課題である。米国のエリサ法のように過去分については受給権付与を行い給付減額できないとする主張も行われている。しかし、わが国の労働判例・慣行の実態に合わないことや現役従業員との「公平」等の観点も考慮する必要があること等から必ずしも適当ではない。受託者責任をめぐる議論は混乱しているが、本来受託者責任の範疇で論じられるべき範囲を画することが重要である。受託者責任不要論も見受けられるが、事業主と受益者(受給権者等)の利益相反行為を防止するためには、受託者責任の確立は不可欠である。

■ キーワード

OECD勧告、税による補助、受給権保護、給付減額、受託者責任

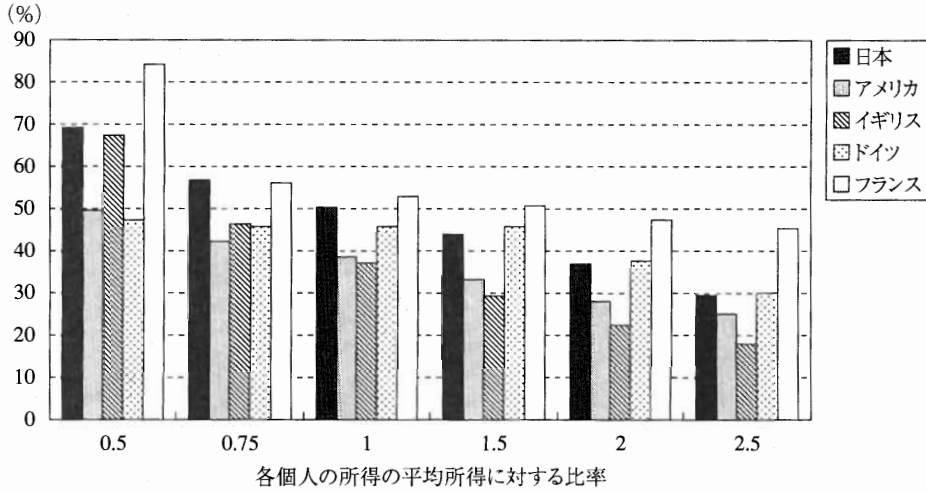
I はじめに

一問題の所在と本稿の目的一

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が支えられることを説く比喩である。ただし、「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。例えば、公的年金の制度設計において、所得代替率をどの程度とするか、所得再分配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。

ちなみに、図1は、OECDのデータに基づき、日本、ドイツ、イギリス、フランス、米国5カ国の公的年金について所得階層別の所得代替率を比較したものである。このグラフから各国の公的年金の所得再分配効果の相違が分かる。例えば、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給付への反映が小さくなる)が採られているため所得再分配効果が高く、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原則として同じである(ただし報酬上限はあるため高所得者の所得代替率は下がる)。日本は基礎年金部分がある(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、所得再分配効果は相当効いている。なお、日本については、表1



図の見方：横軸は所得階層を表わしている。各国の平均的な所得水準の者が「1」であり、例えば「0.5」は平均所得の半分の所得水準の者、「2.5」は平均所得の2.5倍の者を表わしている。縦軸は所得代替率であり、例えばフランスの場合、低所得者（平均所得の半分の所得水準の者）の所得代替率が80%を超えていることが、この図から分かる。

出典：OECD (2005) “Pensions at a Glance” p.49より筆者作成。

図1 公的年金の所得階層別の所得代替率の各国比較

表1 日本における雇用者所得および公的年金給付のジニ係数

		男女計	男性	女性
2002年度	雇用者所得	0.4166	0.3431	0.4306
	公的年金給付	0.2660	0.2472	0.2331
1999年度	雇用者所得	0.4085	0.3321	0.4104
	公的年金給付	0.2640	0.2256	0.2526
1996年度	雇用者所得	0.3985	0.3219	0.3980
	公的年金給付	0.2390	0.2104	0.2066

注：表で「雇用者所得」とは企業から得ている賃金をいい、「公的年金給付」とは基礎年金以外に報酬比例部分も含むが、企業年金等は含まれない。

出典：「所得再分配調査」(1996, 1999, 2002年度)の個人票のデータを筆者が再集計

として、「所得再分配調査」(1996, 1999, 2002年度)の個人票のデータを再集計し雇用者所得と公的年金給付のジニ係数について計算を行った結果も掲げている。雇用者所得と公的年金給付のジニ係数を比較すると、公的年金給付のジニ係数は雇用者所得のジニ係数よりもはるかに小さく、公的年金給付が所得再分配効果を有することを示唆している¹⁾。

以上のように各国の公的年金の制度設計は区々であるが、企業年金についてはそれ以上に各国の差違は大きい。その理由は、各国の企業年金の沿革や基本的性格の違いに加え、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。一例として公的年金との関係だけを見ても、英国の場合には一定の要件を満たす企業年金は、公的年金制度の付加年金制度

(二階部分)の適用除外(コントラクト・アウト)が認められている。スイスの企業年金の場合には、一定の要件を満たす従業員すべてに強制適用される強制加入部分があり、任意の企業年金部分についても受給権保護が義務づけられ支払保証制度も設けられている。また、フランスの企業年金(補足制度)で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。

わが国で企業年金を論じる場合、一般に、「① 事業主が、② 従業員の労働の対価として、③ 任意に実施する、④ 年金または一時金の給付制度であって、⑤ 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²⁾。しかし、スイスの場合にはこの定義の③は当てはまらないし、フランスの場合には③だけでなく①も逸脱している。要するに、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付け等は大きく異なっているのである。

このような差違は各国の企業年金法制にも影響を及ぼしている。例えば、わが国の企業年金は退職金の振替として生成発展したという沿革があるが、退職金は賃金の後払い(deferred pay)としての性格のほか功勞報償的性格や生活保障的性格をも帯びている³⁾。そして、給付建て企業年金も退職金の複合的な性格を引きずっている面があり、一定の要件・手続を満たせば給付減額も可能である。これは、IV(第4節)で後述するように、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)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。

しかし、筆者が強調したいことは、各国の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。その意味は2つある。

第1は、経済のグローバル化や新たな経済共同

体創設の動向である。国境を超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現れる。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「独り我が道を行く」ことは許されない。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ろう。

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、サラリーマンの老後の生活保障という社会政策上の「公共性」が企業年金にあるからにほかならない。

翻ってわが国の企業年金改革の現状をみると、企業年金二法の制定等により一段落ついたものの、受給権保護をめぐる問題などさらに検討すべき課題が残っている。こうした今日的な課題について検討するに当たっては、企業年金の「普遍性」とわが国の「固有性」の2つの観点から考察を行うことが重要である。本稿の問題意識や目的もまさしくそこにある。

本稿の構成は次のとおりである。II(第2節)は、企業年金の国際的潮流をサーベイするとともにOECDの勧告や報告書等を基に企業年金の役割制について考察する。III(第3節)では、わが国の企業年金制度の沿革を辿る中で、今日的な重要課題が受給権保護をめぐる問題であることを摘出する。IV(第4節)は、受給権付与および給付減額に関する問題ならびに受託者責任に絞って検討を行う。V(第5節)は結語である。

II 企業年金の国際的潮流と企業年金の役割

1. 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(特集末資料参照)。また、米国、イギリス、ドイツの3カ国の動向については、本特集で詳細に紹介されている。これらを通観すると次のことが読み取れる。

第1に、企業年金の形態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、デンマークなど設立がほぼ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。企業年金の形態は各国の歴史的な経緯等もあり類型化することは難しいが、公的年金との関係に着目しあえて大雑把に分類すると次のようなタイプに分けることができよう。

- ① 公的年金が手厚く企業年金が未発達な国(イタリア、スペイン、ポルトガルなど)
- ② 公的年金の水準が低く任意の企業年金が普及している国(イギリス、米国など)
- ③ 公的年金の水準が低く強制的な企業年金が普及している国(デンマークなど)
- ④ 公的年金の水準が中程度で任意の企業年金がある程度普及している国(日本や最近のドイツなど)

なお、その他のタイプとして、オーストラリアはミーンズテスト付きの公的年金と強制加入の企業年金で構成されており、スウェーデンは「みなし掛金建て制度」(賦課方式)と上乘せの「拠出建て制度」による公的年金および「実質的に加入が義務

化されている」⁴⁾企業年金で構成されている。

第2に、公的年金を補完するものとして企業年金に対する期待や依存度が高まっている。その背景には、経済の低成長基調や少子高齢化の進展等により、多くの国で公的年金の水準の引下げ等が余儀なくされていることがある。また、企業年金の種類としては、大きく分けて「給付建てタイプ」(以下「DB」ということがある)、「掛金建てタイプ」(以下「DC」ということがある)、キャッシュバランプランなどの「ハイブリッドタイプ」⁵⁾があるが、カントリー・サーベイをみる限り、多くの国でDC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。これは次項で述べるOECDの勧告やEUの指令の動向と軌を一にするものである。

2. 企業年金の役割—OECD ガイドラインおよび勧告等を基にして—

1でみたようにOECD諸国やEU加盟諸国でも企業年金の形態は多様であるが、OECDやEUは各種のガイドラインや指令(ダイレクティブ)を出している。これらを通じて企業年金の役割や規制に関する国際的潮流を把握することができる。なお、EUダイレクティブについては本特集の岡論文が詳述しているので、以下では、OECD勧告等に絞って考察する。

(1) 「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⁶⁾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、コーポレート・ガバナンスの

アナロジーでこの問題を捉えていることに特徴がある。すなわち、「私の年金制度(筆者注:企業年金制度のことを指す)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」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、ガバナンスにかか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。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業務遂行す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。各々の指摘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ー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うえ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。

(2) 「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る。この中核的原則は、①効果的な規制・監督を行うための条件、②年金プラン・年金基金・年金基金管理会社の設立、③年金プランの支払責任・積立ルール・清算・支払保証保険、④資産運用、⑤加入者・受給者の権利と給付の妥当性、⑥監督、の6つから構成されている⁷⁾。本稿の目的との関係でいく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による差別を含む)を禁止すべきこととしていくこと」(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比べ、この勧告は企業年金規制全般を網羅したものであるが、共通していることは受給権保護を強く打ち出していることである。これはEUダイレクティブの内容とも符合する。

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処分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も含まれ、必ずしも「独立した法人格」とすることが要求されているわけではない⁸⁾。また、注目

すべき点として、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が差別的取扱いの例示として明確に掲げられていることが挙げられる。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、ILO175号条約(オランダ・スウェーデン等が批准。日本は未批准)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」の理念、ドイツ・イギリスなどEU加盟諸国における諸判例等により、パートタイマーに対する差別禁止が強化されてきたという経緯がある⁹⁾。

(3) 『OECD調査報告書:企業年金と公共政策』

以上の2つはガイドラインや勧告であり、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「考え方」を理解しにくいらいがある。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』¹⁰⁾(原題はPrivate Pensions and Public Policy)等を基に、企業年金の役割についてもう少し考察を深めることにする。

この著書のいくつかの章(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、①公平性(equity:給付の対象や分配が公平であること)、②適正性(adequacy:給付水準が適正であること)、③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。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、経済情勢や経営状況等の変化に応じた労務コストの配分や方法の柔軟性を確保するために、企業年金の制度設計等については労使自治を尊重することが重要である。しかし、他方、企業年金に税制上の優遇措置が講じられているのは、サラリーマンの老後の所得保障という「公共政策」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さざるをえず、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ことや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」も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)を図らなければならない。既述した「OECD企業年金規制の中核的原則に関する勧告」の諸原則の根底には、このような考え方が存在する。

3. 企業年金に対する「税による補助」

企業年金を普及・促進するためには、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り、わが国も例外ではない。そこで、わが国の税制上の優遇措置の内容を概観するとともに、「税による補助」(tax expenditure)に着目し、給付建て企業年金(DB)、拠出建て企業(DC)の税制上の優遇効果をみることにする。

まず、拠出時については、DB、DCとも事業主拠出分は法人税等の算定に当たって損金算入が認められている¹¹⁾。ただし、DCについては拠出の上限(年間55.2万円)がある。次に運用時については、DB、DCとも積立金に対して1.173%の特別法人税が課せられる。この特別法人税は受給時まで給与所得課税が繰り延べられることに伴う利益に対する課税であるが、租税特別措置法により2007年度まで課税は凍結されている。また、給付

時については、DB、DCとも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。

一定の前提を置き「税による補助」を試算した結果が表2である。試算の前提やDBおよびDCの運用利回りを同一とした場合の試算結果等は本章末に補論として掲載しているが、かなり「強い仮定」を置いた試算である。その意味では極めて「粗い試算」ではあるが、DB、DCいずれも「税による補助」が決して小さな金額ではないことは理解できよう。

なお、企業年金に対する「税による補助」は逆進的であるという議論があるので付言しておく。確かに、企業年金(とりわけDB)が手厚いのは大企業であり、中小企業の従業員は「税による補助」の恩恵に十分浴することができない。しかも、給付水準は何らかの形で賃金にリンクしており、表2をみても、税制上の優遇効果は高所得者ほど高い。このため、企業年金に税の優遇措置を講じることは、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。ただし、年金制度は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(従前所得の一定保障)ことも重要な役割¹²⁾であるとともに、年金も保険の仕組みである以上拠出と給付の間に一定の照応関係を持たせざるを得ない。また、I(第1節)でみたように、公的年金は一般に低所得者ほど所得代替率が高く所得再分配効

果がある。したがって、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¹³⁾。しかし、「企業年金の給付設計等は規制せず企業の自由にさせろ。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”議論に映ることも間違いない。

III 日本の企業年金をめぐる状況と課題

1. 社会経済の変化と企業年金をめぐる状況の変化

まず、わが国の企業年金の沿革と現状を本稿の目的との関係で重要な点に絞って押さえておく。

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金一時金(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

表2 DB, DC に対する「税による補助」の比較

	運用利回り (%)	年収 (万円)	年間保険料額 (万円)	拠出時の「税による補助」 (万円)	年金資産 (万円)	運用時の「税による補助」の合計 (万円)	年間給付額 (万円)	給付時の「税による補助」 (万円)
DB	2.5	300	15.0	240	1024	370	64	128
		750	37.5	600	2559	926	160	240
		1500	75.0	1200	5118	1852	320	240
DC	1.5	300	15.0	240	820	282	47	94
		750	37.5	600	2050	705	118	235
		1500	55.2	883	3018	1038	151	240

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伸びれば、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、さらに戦争の影響等もあって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。こうした背景の下に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が、以上の経緯から明らかなとおり、わが国の企業年金は退職金を年金化したものであることに特徴がある。そして、1990年代に入るまで企業年金は順調な発展をみた。

しかし、バブル崩壊を機にわが国の経済は約10年に及ぶ低迷を続け、企業年金をめぐる状況は一変することとなる。事前積立の財政方式を採っている給付建て企業年金の場合、資産運用のパフォーマンスは基金財政に甚大な影響を及ぼすが、運用パフォーマンスは基本的に景気(正確には市場収益率)に左右される。そして積立不足が生じれば、掛金の追加拠出が必要になるだけでなく、投資家のネガティブ評価(例:企業の格付け低下や株価下落)を通じ企業の資金調達コストの増大を招き、経営を大きく圧迫することになる。そして、これに拍車をかけたのが2000年4月に導入された退職給付会計の導入である。

退職給付会計の基本的な考え方は、①企業年金であるか退職一時金(以下単に「退職金」という)であるか、外部積立か内部積立であるかを問わず、賃金の後払いとしての性格を有するものはすべて退職給付として捉え、②会計上の認識については発生主義を採り、提供される労働の対価として将来従業員に支払う企業年金・退職金に関する債務や費用を適正に評価し企業の財務諸表に反映させることにある。留意すべきことは、もともと給付の約束を行った以上「債務」は存在していたので

あり、退職給付会計の導入により新たに「債務」が発生したわけではないことである¹⁴⁾。しかし、いずれにせよ、退職給付会計の導入に伴い企業年金の積立不足が企業の財務諸表に計上され、しかも運用環境の悪化と時期が重なったこともあり、企業年金の問題は一挙に経営に直結する財務上の最重要課題に浮上することとなった。また、人事労務管理上も、企業の内外競争の激化に伴い終身雇用・年功序列型賃金体系の見直しが進み、人事戦略の全体の枠組みの中でトータル・コンペンセーションのひとつとして企業年金を捉える動きも加速した。こうした中で、2001年に確定拠出年金法と確定給付年金法が制定され、さらに2004年の年金法改正により、①免除保険料率の凍結解除や代行部分の過去期間分の財源手当、②確定給付年金等のポータビリティの確保、③拠出限度額の引上げなど確定拠出年金制度の改善が行われた。以上がわが国の企業年金制度の沿革である。

2. 今後の重要課題としての受給権保護

企業年金二法の制定等により企業年金制度改革はひとつの区切りがついたといえる。ただし、課題がすべて解決されたわけではない。その中でも最も重要な課題は受給権(給付を受ける権利)の保護をめぐる問題である。受給権保護とは、広義には、①加入資格、受給資格期間および受給権付与、ポータビリティの仕組み、②給付原資として必要な資金の積立と検証、③資産運用・管理に関する受託者責任、④制度の終了時に年金受給を確保する仕組みからなる。いずれも重要な事項であるが、以下では、①のうちの受給権付与および給付減額をめぐる問題¹⁵⁾と、③のうち受託者責任をめぐる問題に絞って検討する。その理由としては、次の3つ(ただしこれは相互に関連する)を挙げることができる。

第1は、受給権保護は広義にはそれを確保する一連の措置からなるが、保護の対象となる受給権

が法的に確固たるものであるかどうかは、受給権保護を論じるうえで最も基本的な論点だからである。ちなみに、確定給付年金法の制定に当たっても、勤務期間に対応して受給権を付与するか否かは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はしなかった」(柳楽 2001, p.31)と説明されている。その意味を明らかにするとともに、その当否について再検討することは、給付減額の問題はもとより支払保証制度等について議論する際の前提となる。

第2は、給付減額や受託者責任をめぐって現場で問題や混乱が生じているからである。例えば、退職金や自社年金の給付減額をめぐっては訴訟が頻発し、外部積立型の企業年金でも給付減額に関する訴訟(例えばNTT企業年金給付減額差止訴訟¹⁶⁾)が現れ始めるなど、紛争の「温床」になっていることは間違いない。また、受託者責任については、給付減額の方針等は母体企業が実質的には決定しているにもかかわらず、訴訟が提起され基金の理事の責任を問われるリスクを負わされるのはたまらないという声が聞かれる。中には、「母体企業が存続してこそ受給権を守ることができるので、給付減額等にむけて努力する」ことが受託者責任を果たすことである(企業年金連絡協議会・厚生年金基金連合会 2005, p.88)といった、筆者には理解しがたい見解さえ現れるに至っている。

第3は、国際的潮流として企業年金の受給権保護やガバナンスを強化する方向にあるからである。その背景には、サラリーマンの老後所得の保障として企業年金が一層重要性を増すとともに、経済のグローバル化や国際競争の激化等に伴い、企業年金をめぐるリスクが増大していること一裏を返せば受給権保護の必要性が増大していることが挙げられる。こうした中で、わが国としても受給権保護やガバナンスの問題に関しどのような基本的ス

タンスをとるのかは明確にしておく必要がある。

IV 企業年金の課題の検討

—IIIで述べた論点に絞って—

III(第3節)で、受給権付与およびそれとの裏腹の関係にある給付減額をめぐる問題と受託者責任をめぐる問題が重要である旨を述べたが、本節ではこの2つの問題に絞り検討を行う。なお、抛出して企業年金に関する課題もあるが、紙幅の関係上省略せざるをえない(したがって、以下「企業年金」という場合「給付建て企業年金」を指す)。また、受託者責任については運用機関等の責任も重要であるが、他稿に譲らざるをえない¹⁷⁾。

1. 受給権付与と給付減額に関する検討

(1) 問題の所在

まず、受給権付与に関する問題の所在を改めて正確に確認しておく。

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、過去分については減額することはエリサ法により一切認められない(エリサ法3条(19)、203条、204条)。これは、退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り、米国で支払保証制度が設けられているロジックとも関係する。すなわち、過去分については受給権が付与され(vesting)、没収不可(nonforfeitable)とされるからこそ、当該企業年金制度を終了せざるを得ない事態に立ち至った場合には、過去分は支払保証すべきだということになる。論理としては一貫性があり非常に

すっきりしたものとなっている¹⁸⁾。

一方、日本の企業年金は退職金が移行・発展した点に特徴があるが、退職金の権利確定時期については、「退職手当の額は退職事由・勤続年数などの諸条件に照らして退職時において初めて確定するので、退職時までには債権として成立するとはいえない」(菅野 2005, p.200)という退職時成立説が学界の通説となっている。また、経営の悪化等により退職金や自社年金の減額が訴訟になった事例がいくつもある(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p.54]、名古屋学院事件[名古屋高判平7・7・19。労判700号p.95])が、就業規則の不利益変更の判例法理に類似する枠組みが用いられている。すなわち、給付減額の程度・内容と給付減額の必要性の比較衡量を基本としつつ、他の従業員の受容の有無や労働組合との交渉経緯等を勘案し、給付減額がやむをえない「合理性」を有するか否かが判断される。名古屋学院事件を例にとれば、私学共済年金に付加して大学法人が独自に設けた年金制度の改廃が争われた事案である。名古屋高裁は、「退職年金が、賃金や退職一時金と並んで、労働者にとって重要な権利であり(中略)、就業規則の改廃については、そのような不利益を労働者に受忍させることが許容されるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容が必要である」ことは認めたとうえで、当該年金制度の財政逼迫の状況、退職金制度の改善等の代償措置、全職員の意向調査と団体交渉の実施等を勘案し、年金規程の改廃はやむをえない旨判示した。

外部積立型の企業年金の場合には、確定給付年金法(以下「DB法」と略称する)等の法令・通達上により、給付減額の要件・手続が明定されており、退職金や自社年金の場合と必ずしも同一には論じられない¹⁹⁾。しかし、一定の要件に該当し労働組合協議等の手続を経て厚生労働大臣の認可(規約型の場合には承認)を経れば、加入者だけでなく受給者等(現に給付を受けている者および

受給額が確定している者)²⁰⁾についても給付減額は認められる。比喩的にいえば、米国の企業年金の場合には、過去分と将来分で白(権利が完全に保障される)か黒かが明確に分かれているのに対し、日本の場合には加入者分と受給者等分で灰色の濃さは異なる(加入者に比べ受給権者等のほうが白に近い)ものの、いずれも灰色である。

なお、受給権付与は受給権保護をめぐる他の論点にも影響することに留意すべきである。例えば、支払保証制度の創設はDB法案の附帯決議で「引き続き検討」となっており²¹⁾、筆者も受給権保護の立場から何らかの手立てが講じられないか検討すべきだと考えるが、受給権付与を行わない場合には支払保証制度を創設する障壁はより高くなる。なぜなら、仮に受給権付与を行わず過去分についても給付減額が可能であるならば、給付減額を行わず制度終了に至った基金等の受給者の受給権保護のために、なぜ他の年金基金等が支払保証の保険料を納めなければならないのか(モラルハザードの最たるものではないか)といった批判が生じるからである。

(2) 検討

(1)の問題の所在で明らかなように、受給権をめぐる議論の最大の分岐点は、米国のように過去分(既発生 of 労働の対価分)と将来分を分け、過去分については受給権を付与(vesting)し、法的に担保された(不可没収の)債権として保護するという考え方を採るか否かである。これについては、過去分は労働者が既得したものであり、受給権保護を担保するためには米国と同様に受給権付与を行うことを主張する論者も少なくない²²⁾。しかし、次の理由により、筆者は必ずしも適当ではない(ないしは時期尚早)と考える。

第1に、仮に受給権付与を行うとすれば、その射程は企業年金制度にとどまらず退職金まで及ぼさざるをえない(企業年金に限定する理由は立ち

にくい)。そして、このことは、退職金等の減額を含めこれまで積み上げられてきた労働判例・学説を総ざらいし、それをすべて引っ繰り返すための立法措置が必要になる。これは単に膨大な作業を要するという実務上の問題にとどまらない。退職金の功勞報償的性格等を払拭し賃金の後払いとして純化させることは、例えば懲戒解雇の場合にも退職金を減額することは認められないことになるが、こうした考え方が国民の意識や雇用慣行の実態に適合しているかという基本的な問題がある。

第2に、給付減額をめぐるのは、企業(事業主)と加入者・受給権者等との利害対立だけでなく加入者と受給権者等の間でも利害は一致しない。例えば、給付減額を受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現役従業員と異なり、退職し現に企業年金を受給している者はこのようなリスクを抱えていない。このような場合、米国のように過去分は100%保護し将来分は保証されないとすることが加入者と受給権者等との「公平」に合致するかという問題がある²³⁾。もとより給付減額は約束を事後的に変更するものであり決して好ましいことではない。退職金や自社年金の給付減額が争われた事例においても裁判所は安易にこれを認めてきたわけではない。しかし、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「高度の必要性に基づく合理性」を有するか否かにつき、就業規則の不利益変更の判例法理に類似する枠組みにより慎重に判断が行われてきた。こうした対応は便宜的で法的安定性を損なうとの批判がありえよう。しかし、給付減額の事情や態様等が異なる中で、個別的紛争処理の手法として現実的かつ妥当な結論が導かれる面があることも否定できない。

第3に、企業年金の給付減額については、現行のDB法令等の下でも、期待権が安易に剥奪されないよう相当厳しい条件が付されている。先の比喩を用いれば「純白ではないが極めて白に近い灰

色」である。特に受給権者等の給付減額には厳しい枠がはめられており、受給者等の給付減額が認められる事由としては、「経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(DB法施行規則第5条柱書および第2号)、「給付の額を減額しなければ、掛金の額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(同条第3号)のいずれかに該当する場合に限られる。この「給付の額を減額することがやむを得ない」の解釈については、厚生年金基金の設立認可基準3-7(1)において「基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している場合」が給付減額できる場合の例示として挙げられていることと併せ読めば、母体企業が倒産寸前であるなど経営状況が極めて厳しいことが認可要件であると解される²⁴⁾。また、全受給権者等に対する十分な説明と意向確認を行ったうえで受給権者等の3分の2の同意を要することや一時金のオプション(受給権者等のうち希望する者は最低積立基準額相当額を一時金として受け取れる)を用意すべき等の手続要件も明定されている(DB法施行規則第6条等)。

以上の理由により、法的に受給権を付与し不可没収を規定することは(少なくとも現状では)必ずしも適当ではないというのが筆者の結論であるが、現役従業員(加入者)の受給権保護についても付言しておく。

わが国の企業年金法制は、①加入者と受給者等(現に給付を受けている者および受給額が確定している者)により区分し、②認可等の要件において両者の差違を設けている(例えば、DB法施行規則第5条第1号の退職金規程等の変更に基づく給付減額は加入者の減額のみ)ものの、③受給権者等だけでなく加入者の給付減額についても一定の要件・手続を法定し規約変更の認可(規約型の場合には承認)を要することとされている。つまり、

現に年金を受給している者の給付減額は、現在の生活設計の変更が直ちに迫られることや、「労働条件切り下げと引き換えに守られる利益—すなわち雇用—がもはや存在しない」²⁵⁾こと等のため、加入者の給付減額に比べより慎重に行われるものの、加入者の保護も相当程度行われている。企業年金には公的年金を補完しサラリーマンの老後保障を図るという公共性があり、企業(事業主)の都合により改廃自由というのでは、公的年金と企業年金を併せて将来の生活設計を行うこと自体が崩れてしまう。したがって、米国のように過去分は不可没収であるが将来分については基本的に変更自由という法制のあり方は必ずしも適当ではない。むしろ、現役従業員(加入者)の受給権保護も含め、現行の給付減額等の要件や手続が適正・妥当なものであるかを検討し、必要ならば改めていくという手法を採ることが現実的かつ適切であると考えらる。

2. 受託者責任をめぐる検討

(1) 問題の所在

受託者責任をめぐるのは、年金基金の理事等を中心とする研究会の報告書が出されるなど活発な動きがみられる。その理由としては、既述したことと多少重複するが次のことを指摘できる。

第1は、企業年金の問題が企業経営上の最重要課題になることに伴い、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、企業年金の運営方針は事業主直属の組織(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法第70条第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法第69条第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(商法第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(使い分けが可能なのか)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。これは次のようなロジックを辿る。受託者責任の遵守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原資である資産が確実に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追加拠出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「穴が空く」結果を招く。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²⁶⁾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²⁷⁾。

(2) 検討

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。その最大の理由は、① 制度の設立・変更・終了(解散)など制度設定者(セトラ: settlor)としての企業(事業主)の責任と、② 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(トラステイ: 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②に関する責任であって、①は受託者責任の問題ではない。受託者責任は英米の信託法理の信託義務(fiduciary duty)を「翻訳」した言葉(実定法上の用語ではない)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²⁸⁾があり、エリサ法においてもセトラとトラステイの責任は峻別されている²⁹⁾。こうした他国の法理や立法例を別にしても、わが国の実定法上、厚生年金基金(いわゆる代行つき基金)については基金の理事が忠実義務を負うのは②の業務に限られている(厚生年金法第120条の2および第120条第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、このことが疑念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法第70条第3項および第22条第3項参照)。したがって、①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・手続を改正すれば済む問題である。いずれにせよ、セトラ機能とトラステイ機能を峻別し、受託者責任の問題として論じる範囲を画することは極めて重要である。

なお、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使合意に移管して、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②に限定する整理を行うことも考えられよう。逆に、①に関する現行のDB法上の忠実義務の意味³⁰⁾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、厚生年金基金について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。ただし、繰り返し述べるとおり、現行のままでも、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、②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「無用の長物」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である。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を招くため適当ではない。

念のため付言すれば、積立金の管理・運用の責任が基金側にあるといっても、資産運用方針の策定に当たって母体企業と協議することは当然必要である³¹⁾。リスク許容度等は母体企業以外に判断しようがないからである。また、既述した受託者責任違反の例(母体企業の取引関係を考慮し運用機関を選定する事例)と混同されがちであるが、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は受託者責任に何ら反するものではない。例えば、①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、母体企業と協議のうえ基金の予定利回りを下げ債券中心の資産運用を行うこと、②自動車メーカーの年金基金の資産運用に当たって、自動車産業の経済循環におけるエクスポージャーが過大であるためポートフォリオに占める自動車産業のウェートを下げることは、受託者責任に反しないどころか、むしろ当然行うべきことである³²⁾。

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。エリサ法に関する判例上の用語を使えば、「2つの帽子を被る」ことになる³³⁾。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は基金(すなわち受益者たる加入者等)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³⁴⁾。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、株主に対し忠実義務を負う事業主としての立場があ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(このことは特に法人事業主の場合に問題となる)。このため、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年金基金という別法人を設けるといった過大な「装置」を作ることは現実的とはいえないが、少なくとも、規約型の場合も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³⁵⁾。

V 結語

以上、企業年金をめぐる国際的潮流を概観するとともに、わが国の企業年金の課題のうち受給権保護の問題に絞り検討した。改めて思うことは企業年金(とりわけ「給付建て企業年金」)をめぐる問題の難しさと企業年金の存在意義である。それは次のような意味である。

企業年金の基本的性格は賃金であり、そもそも企業と従業員の利害は一致しないが、通常の賃金の場合には、交渉の結果賃金額が決まり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さまざまな変動(リスク)に晒されることになる。例えば、資産運用の市場収益率は大きく変動し追加拠出が必要になることもあれば、企業自体の経営状況自体も大

大きく変わり倒産することもある。従業員からすればインフレにより受給額の価値が目減りするリスクもある。高度成長期のように、企業が従業員に対し約束した給付の履行はもとより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。しかも、一口に加入者等といっても、現役従業員と退職者（現に受給している者）とは利害は異なる。さらに、若い従業員と退職間際の人の間でも利害は一致しない。企業（事業主）と加入者や受給権者等の利害は錯綜するのである。そして、企業年金の場合、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い。だからこそ、外部積立を強制するとともに適正な積立と検証が求められるのであるが、企業が倒産してしまえば約束を十分履行できなくなるという問題に突き当たる。給付減額をめぐる争いは以上の問題が凝縮して現れる典型的な事例である。

それならば、このような大きなリスクを抱える企業年金を税制上多大な優遇措置を講じてまで普及・促進させる理由は一体どこにあるのだろうか。サラリーマンの豊かな老後生活を保障するためであるという回答自体は間違っていない。しかし、問いはこれで終わらない。本稿で触れた論点だけ取り上げても、例えば、公的年金とりわけ厚生年金の報酬比例部分（2階部分）との役割分担はどう考えるべきなのか。公的年金と企業年金の相互・補完関係等は国によってさまざまであり、絶対的な原則やルールがあるわけではない（IおよびII-1参照）。また、確定給付年金制度が設けられておらず税制上のメリットを享受できないサラリーマンや自営業者らは納得できるだろうか（II-3参照）。さらに、企業年金のメリットとして有為な人材の確保・定着が挙げられることがあるが（III-1参照）、老後保障の「公共性」に由来する公平性・適正性の要件とはうまく調和するのだろうか（II-2参照）。あるいは、それまで税制上の多くの恩恵を受けてい

ながら、企業が倒産すれば約束が反故にされかねないというのは、安全性や公平性の要件との関係で、やはり問題ではないだろうか（IV-1参照）。

もとより原理論をいたずらに振りかざすことが筆者の本意ではない。経済成長の源泉は企業が資本と労働力を適切に使い付加価値を創出することにある以上、企業年金が公共性を有することを理由に労使自治に干渉することは「角を矯めて牛を殺す」ことになりかねないことには十分留意する必要がある。しかし、企業年金をめぐる論議は、関係者が自分の利益だけを主張し合い暗礁に乗り上げることがしばしばみられる。これを回避するためには、問題の本質に立ち返り議論を一つひとつ詰め、妥当な「着地点」を見出していくよりほかない。そして、国際的潮流の考察やわが国の企業年金の沿革を辿り法的分析を行うことは、「地に足を付いた」議論を進めるうえで役立つのである。

【付記】本稿は島崎・宮里の共著の論文であるが、Iのジニ係数の計算およびカントリー・サーベイに関する部分、III-1の前段部分は宮里が、それ以外は島崎が執筆した。ジニ係数の計算に当たって使用した「所得再分配調査」の個票は厚生労働省政策統括官の承認（政発1224001号、平成16年12月24日）を得て宮里が再集計したものである。なお、「税による補助」の試算については、国立社会保障・人口問題研究所研究員の佐藤格氏の協力を得た。記して感謝申し上げます。

注

- 1) ただし、この計算結果は、ある時点（例えば2002年度）における雇用者所得のジニ係数と公的年金給付のジニ係数を計算し、これを単純に比較したものであることに留意する必要がある。言い換えれば、あるコーホートの現役時代の所得格差と年金受給後の所得格差を比べたものではない。したがって、この結果は公的年金の所得再分配効果を示唆するものではあるが、このことから直ちに公的年金の所得再分配効果が高いと帰結することはできない。
- 2) わが国の企業年金に関するこの定義は、森戸（2003）p.18を参考にしている（ただし一部筆者が修正した部分がある）。
- 3) 例えば、退職金規程には、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、同業他社への就職の場合には退職金を減額あるいは没収する条項が退職金規程に盛り込まれることもある。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。
- 4) ここで「実質的に義務化」とことわっている理由は、法律により加入強制されているわけではなく、ほとんどの企業・労働者がそれぞれ労使の中央組織に加盟し、当該中央組織間で締結される団体協約に服することになるため適用率が極めて高いからである。
 - 5) ただし、キャッシュバランスプランなどのハイブリッドタイプの基本的性格はDBである。
 - 6) 訳文は、「みずほ年金レポート」2005年59号掲載による。
 - 7) 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、勧告全文はOECDのホームページから入手可能である。
 - 8) なお、ドイツのブックリザーブ制は適用除外とされている。本文も含めこれらの記述は、注7の熊木氏に筆者が照会した回答等による。
 - 9) 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だけは、事実として指摘しておきたい。
 - 10) 邦訳名は、OECD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』東洋経済新報社である。
 - 11) なお、この事業主拠出は従業員のみならず所得ともみなされない取扱いとされている。
 - 12) このことは、経済学でいう「ライフサイクル仮説」とも整合的である。
 - 13) 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反論材料になる。
 - 14) ただし、退職給付会計の債務認識の方法や評価については議論がある。例えば、坪野(2005)pp.431-433を参照。
 - 15) 本稿では「給付減額」を現に企業年金を受給している者の給付減額に限定せず論じている。この点、森戸(2004b)と異なるので留意されたい。
 - 16) NTT企業年金の給付減額について退職者が債務不履行に当たるとしてその中止を求め東京地裁に提訴した事件である(日経金融新聞2004年9月8日)。
 - 17) 例えば、島崎(2000a), (2000b)を参照。ただし、拙稿で指摘したことがその後実現をみたもの(例えば企業年金における投資顧問業の忠実義務の相手方の問題はDB法第71条等により手当済み)がある。
 - 18) なお、ペーター・アーレント、ヴォルフガング・フェアスター、ヨッヘン・リューマン著・三菱信託銀行企業年金研究会訳(2000)『ドイツ企業年金法』ぎょうせいによれば、ドイツの企業年金でも一定の要件を満たす給付期待権については没収不能が規定されている(pp.17-22)。もっとも、「保障期待権は、非常に厳しい条件の下で使用者が撤回することも可能」(傍点は筆者)である旨記述されている部分(p.38, p.122)もあり、どのような法的構造になっているのか筆者には十分解明できなかった。今後の研究課題である。
 - 19) こうした法令上の規制の有無は必ずしも本質的な違いではなく、「受給者が減額を受忍すべき法的義務の下にあるかどうかは、契約の中身、すなわち規約の定めとその解釈で決まる」との見解もある(森戸2004a, p.196参照)。しかし、DBの「安全性」を確保するために設けられた法令上の諸規制の「縛り」の有無が持つ意味はやはり大きいというべきである。
 - 20) 厳密には、受給者兼加入者があり、法令上このような者も「受給権者等」として受給者の範疇に含まれる。
 - 21) 全文は衆議院厚生労働委員会平成13年5月25日議事録を参照。
 - 22) 例えば、ニッセイ基礎研究所(1998)、久保(1999)を参照。
 - 23) ただし、給付減額の見返りのメリットがないからこそ受給者の給付減額は許されないという立論もありうるし、受給者の場合給付減額により生活設計の変更が直ちに迫られるという事情も考慮する必要があろう。しかし、企業の経営状況が極めて深刻化した場合に、現役従業員だけが不利益を受忍するというのも極端すぎるように思われる。なお、森戸(2004b), pp.134-135も参照されたい。
 - 24) ただし、確定給付型企業年金法施行規則第5条第3号の「掛金の大幅上昇かつ負担困難」については多少曖昧さが残る。同条第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、法的安定性を確保するため、具体的判断基準を明示することが望まれる。
 - 25) 森戸(2004a), p.196, 森戸(2004b), p.134を参照。
 - 26) 「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)③)を参照。
 - 27) これは口には出さないが多くの年金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。
 - 28) 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。

- 29) なお、石垣(2005)が非常に優れた紹介・分析を行っている。
- 30) 受託者責任という用語は法令上の用語ではなく、DB法上は忠実義務に関する規定しかない。本文で述べたとおり、この忠実義務が何を指し示すのかは実はそれほど明確ではなく、このことが混乱を招いているひとつの要因となっている。その意味では、「今後忠実義務の中身をもっと詰めていかなければならない」(森戸2003, p.141)という指摘は正しい。
- 31) 少し古いですが、島崎(2000c)は厚生年金基金の実態を分析したうえでこのことを強調している。
- 32) ①については、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、②については、デニスE. ローグ・ジャックS. ラダー(2000)pp.185-188を参照されたい。
- 33) 「二つの帽子」については、石垣修一(2005)p.36および土浪修(2004)を参照されたい。
- 34) 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。
- 35) 詳述する紙幅がないが、セラー機能とトラステイ機能を峻別する際に議論となるのは、基金型における代議員会の位置付けである。代議員会は基金の最高意思決定機関であり、代議員は労使半々で構成され代議員から理事が選任される(DB法第18条, 第21条)。この仕組みは労使による民主的統制を図るために設けられたものであるが、実際には「追認機関化」している場合が少なくない。セラー機能とトラステイ機能の峻別という観点から代議員会をどう位置付け機能させるのが適当なのか、また、退職した受給権者等が代議員として参加していないことをどう考えるか等は、検討すべき課題である。

参考文献

浅野幸弘・金子能宏編著 1998『企業年金ビッグバン』東洋経済新報社

石垣修一 2005「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

石垣修一著・小櫻純監修 2003『年金資産運営のためのエリサ法ガイド』東洋経済新報社

久保知行 1999『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社

厚生年金基金連合会 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>』

企業年金連絡協議会・厚生年金基金連合会 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—』

菅野和夫 2005『法律学講座双書 労働法(第7版)』弘文堂

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 野村アセット投信研究所

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』2000年11月増刊号 有斐閣

島崎謙治 2000c「厚生年金基金の資産運用の変化とリスク管理」『週刊社会保障』2116号 法研

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

坪野剛司編 2005『総解説 新企業年金(第2版)』日本経済新聞社

デニスE. ローグ・ジャックS. ラダー著 刈屋武昭監訳 2000『年金学入門』金融財政事情研究会

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

柳楽見洋 2001「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・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

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

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

OECD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

Daykin, Chris. 2002. "Experience and Trends in Occupational Pensions—Tour d'Horizon in OECD Countries." pp.9-26, in *Regulating Private Pension Scheme: Trends and Challenges*. OECD.

(しまざき・けんじ 国立社会保障・人口問題研究所副所長)
(みやざと・なおみ 日本大学経済学部専任講師)