

確定給付企業年金の受給権保護について〔レジюме〕

政策研究大学院大学 島崎謙治

1. 問題の所在—受給権保護が必要となる理由と論点—

- 確定給付企業年金法（以下「DB法」という）に基づく確定給付企業年金も労働の対償という意味では「賃金」の一種。ただし、「賃金」が「後払い」（deferred pay）されるため、掛金拠出から受給までの間に様々なリスク（資産運用の市場収益率の変動リスク、母体企業の倒産リスク）に晒される。※ 市場収益率と企業業績は基本的にシンクロナイズする。
- 確定給付企業年金に対し税制上の「特別措置」が講じられているのは、サラリーマンの老後の所得保障に資するという政策目的による。→ 確定給付企業年金が母体企業の経営と「完全に運命を共にする」というのでは、社会政策上の意義が喪失。⇒ 給付の約束が不履行となるリスクを遮断ないしは最小化する措置が必要。受給権保護が求められる本質的な理由。
 - ※ 自社年金は、拠出時（事業主掛金は損金不算入）、運用時（事業収益として課税）、給付時（雑所得課税〔所得控除なし〕）
- 受給権保護は、適正な外部積立、受託者責任の確立、情報開示と適切なガバナンス等の一連の仕組みにより成立。しかし、そもそも受給権とは何であり、どの範囲までカバーされるのか。保護の対象・内容が不明確では受給権保護の議論は空論となる。

2. 受給権の保護の範囲・態様

- 受給権とは「約束された給付を受ける権利」。
- 一口に権利といっても単なる期待権程度のものから財産権の保障の対象となるものまで幅は広い。具体的に、A：DB法30条の規定、B：給付減額の要件、C：制度終了時の基準、の3つに着目し、①受給者、②受給待期脱退者、③加入者の3つに分け、受給権の保護の範囲・態様の異同について考察することが必要。
 - (1) DB法30条における受給権
 - DB法30条は、「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）と規定。→ 裁定（確認行為）の前に受給権が存在するという前提で規定。
 - DB法36条1項は、「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。→ 規約で定める受給要件（勤続年数要件、支給開始年齢要件等）を満たせば受給権は発生していると解すべき。⇒ 受給待期脱退者は、勤続年数要件など他の受給要件は満たすが支給年齢要件を満たしていない以上、DB法30条にいう受給権者には該当しない。

(2) 給付減額における受給権

- 日本の DB 法令：既発生の労働（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。
cf. 米国のエリサ法：過去分（過去の勤務期間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、過去分については受給権を付与（vesting）し没収不可（nonforfeitable）。将来分の設計変更は基本的に労使交渉により自由。
- ただし、日本で「給付減額」を自由に行えるわけではない。給付減額を内容とする規約の変更を行える理由要件と手続要件を規定。かつ、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。（DB 法 6 条および 16 条、DB 法施行令 4 条 2 号およびその委任を受けた DB 法施行規則 5 条および 6 条等）。
- 受給権者の給付減額の要件は厳格、加入者（現役従業員）の給付減額は緩やかと書き分けられている。

[理由要件]

受給権者の給付減額が認められる理由要件は次のいずれかに限られる。

- ① 「実施事業者の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」（DB 法施行規則 5 条 2 号）
- ② 「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ことにより、給付の額を減額することがやむを得ない」（DB 法施行規則 5 条 3 号）
→ 退職金規程等の変更に伴う給付設計の変更等（DB 法施行規則 5 条 1 号）は、加入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。

[手続要件]

受給権者の給付減額の手続要件については次の 2 つが必要（DB 法施行規則 6 条 2 号）

- ① 全受給権者の 3 分の 2 以上の同意が必要。
 - ② 希望する者には最低積立基準額を一時金として支給すること等が必要。→ 給付減額前の年金額と最低積立基準額（過去分に係る給付相当額を積み上げた額）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設けることにより、受給権者の財産権の侵害の議論をぎりぎり回避。
- 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」（DB 法施行規則 5 条 柱書）として受給者と同列の取扱い。
→ 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）が決まっているかどうかメルクマール。

(3) 制度終了時における受給権

- 非継続基準の基本的考え方：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

ば掛金の追加拠出をさせる。

※ 最低積立基準額は受給権者および加入者の最低保全給付（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。条文上は下記のとおり。

「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）

- 受給権者分（受給者分のほか受給待期脱退者分を含む）が最低積立基準額の算定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対象。
 - 給付減額の要件上は加入者の過去分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「みなし受給権」として保護の対象。
- 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だけでなく、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）でもある。

※ 制度終了時の残余財産の分配は、①受給権者と加入者の最低積立基準額で比例按分する方法か、②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（DB法施行令57条1項2号）。→ ①では、受給権者と加入者の過去分は平等に取り扱われていることになる。

(4) 小括

- 表の形で整理すると次のとおり。
 - 表の②と③の相違が重要。→ ②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が、③の制度終了時の基準上は、加入者の過去分も「みなし受給権」として保護の対象となっている。

表1：DB法令上の受給権の保護の範囲・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
① DB法30条の解釈上	○	×	×	×
② 給付減額の要件上	○	○	△	△
③ 制度終了時の基準上	○	○	○又は△(注)	×
参考 米国エリサ法	◎	◎	◎	×

(注) ○は保護の対象、×は保護の対象外、△は○よりは弱いが一応の保護の対象になることを表す。エリサ法では過去分の給付減額は認められない（○より保護の程度が強い）ため、この表では◎として表記している。また、制度終了時基準上の加入者の過去分について「○又は△」と表記しているのは、2(3)で述べたとおり残余財産の分配方法が2通りあるからである。

- 現行のDB法令上の「受給権」の捉え方は、①給付減額の要件にみられるように、退職金に関するこれまでの労働法の法理や裁判例の考え方（例：「労働条件の不利益変更の法理」）のいわば「延長線」上の思想、②非継続基準における最低積立基準額の考え方にみられるように、「賃金の後払い」としての性格を強調する思想、の2つが「交錯」（混合？融合？並存？）している。

※ ②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とのみなし、これを保護するという考え方。これは退職給付会計における発生給付 (accrued benefits) の考え方とも整合。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という概念は、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概念。

3. 受給権付与の是非

- 確定企業年金法制定時の議論

「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）と説明されている。

- 仮に「受給権付与」を行うとどうなるか。これは「思考実験」として有益。
少なくとも、①給付減額の要件において加入者の過去分は受給権者並びとすること、②制度終了時の残余財産の分配において過去分は平等に取り扱うこと（受給権者への優先配分の方式は認めない）が必要。さらに徹底すれば、米国のエリサ法と同様に過去分は不可没収とするという考え方（つまり過去分は一切給付減額を認めない）に結びつく。
- DB法令上の受給権の取扱いは一元化され（給付減額要件上も制度終了時基準上も基本的に統一される）、すっきりした体系になる。

しかし、次の問題がある。

- ① 「加入者であった者」（退職者）と「加入者」（現役従業員）は、雇用関係の有無という大きな相違がある。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を回避できる可能性があるという違いがある。
- ② 加入者の過去分は「固い」権利として保護され、将来分は保護されない（労使交渉問題）というように完全に切り分けてしまうことが妥当か。→ 将来分は基本的に改廃自由というのでは、それを当てにして退職後の将来の生活設計を行う前提が崩れる。⇒ 実質的な労働条件として一旦は「約束」したものであることのほか、老後の所得保障という社会政策上の観点に立てば（およびそのような観点から税制上の「特別措置」を受けてきたことも考慮すれば）、将来分といえども、その変更について現行のDB法令で設けられている程度の制約は必要ではないか。

- ③ 過去分の給付減額（典型は受給者）のは一切認めないというのも、企業年金が「企業が存在しての年金」であることを考えれば行き過ぎではないか。
- 結論として、現行の DB 法令の受給権保護の体系は、又エ的にみえながら（また個々の規制の是非論はあるにせよ）、労使合意を前提とする企業年金の自律性の尊重と、（税制上の優遇措置の裏腹としての）老後の所得保障という政策目的に由来する受給権保護の重要性という、相反する2つの要請の「接点」として妥当な線ではないか。

4. 現行法制上の検討課題。

[その1] 制度終了（基金の解散を含む）と給付減額の要件の相違¹。

- 制度終了については理由要件がなく、規約型であれば労使合意、基金型であれば代議員会での4分の3以上の賛成があれば行える（DB法83条・85条・102条参照）。つまり、制度終了の方が給付減額に比べ要件が緩い。
- この点に関する NTT グループ企業事件（東京地判平成19・10・19 労判948号5頁）の判旨は必ずしも説得的ではない。

「制度の終了は給付減額を含めて企業年金制度の終了回避の方策を尽くしてもなおこれを回避できないときに行われるものであり、労使が最終的に合意してその道を選択するならばそれに委ねようというものであるのに対し、制度存続中における給付減額は、既に退職した受給権者と現職従業員との間の利害あるいは受給権者内部での利害が対立することもあり得るという相違があり、それぞれの趣旨目的に応じた要件が設けられることは当然である」。

なお、控訴審判決（東京高判平成20・7・9 労判964号5頁）では、「税法上の優遇措置は制度を継続することによってもたらされる利益であり、制度終了した場合にはそうした措置の対象とはならないことから、給付減額要件と制度終了時の要件との差異があることをもって事業主が安易に制度終了させることになるという会社側の主張は首肯できない」旨付加されている。

- 整合を図るには、1) 制度終了の要件の厳格化を図る（例：少なくとも受給権者については3分の2以上の同意を必要とする）か、2) 給付減額の要件を緩和する（例：①加入者の給付減額は労使合意に委ねる、②受給権者の給付減額について最低積立基準額を受給できる選択肢があるならば、3分の2以上の同意要件を外す）といったこととなるが、特に後者は3で述べた問題に戻る。

[その2] 給付減額の要件の判断基準の明確化

- DB 法施行規則や解釈通知をみても行政庁の裁量性がある規定となっている。例えば、単年度で債務超過あるいは当期利益の赤字が発生すれば「経営状況悪化理由」に該当するのは必ずしも明確ではない。さらに、「掛金の大幅上昇かつ負担困難」という要件については、「大幅」・「困難」の判断基準は明示されていない。
- 給付減額の事案は個別性が高く、すべての斟酌要素や優先性をすべて書き切ることには難しい面があるにせよ、法的安定性を確保するため、これまで集積された認可（承認）

¹ これは、森戸英幸（2004b）pp. 138-139 が指摘していることである。

事例を基に具体的な判断基準を明確にすることを検討すべきではないか。

[その3] 加入者の最低積立基準額の算定方法

- 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が、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次の2つ（DB法施行規則第54条1項1号および2号）
 - ①. 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。
 - ②. 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。
- 問題は②の方法。「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。これについては「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）の上で任意に設定可能。→ 恣意性が入り込む余地がある。
⇒ 少なくとも、労使協議において、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させる必要があるのではないか。

5. 受給権保護をめぐるその他の問題

(1) 支払保証制度

- 仮に支払保証制度を設けるとすれば、「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。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が必要。
- しかし、支払保証制度は企業年金の本質に関わる問題であり、創設は困難ではないか（少なくとも基本論に立ち返った検討が必要）。
 - ①. 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。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。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の再考が必要。
 - ②. 受給権保護の全体の中で支払保証制度の「守備範囲」。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構成。このうち受給権の保護の「主役」はやはり適正な資産の外部積立の確保。

③. 各事業主（母体企業）の自己責任原則を歪めかねない。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。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する（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）のが基本。

（2）受託者責任

※ これは別に議論した方がよいかもしれないが…。

- 受託者責任をめぐる議論は混乱しているのではないか。その原因は、①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、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（トラスティ：trusteeとしての責任）が混同されているように思われる。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。
- 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②の業務に限定（厚生年金法 120 条の 2 および 120 条 3 項参照）。一方、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）。→ 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が議論の混乱を招く。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・手続を整理・改正すべき問題。
- 峻別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。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る。もっとも、現行のままで、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。→以上述べたことは法令の整理の仕方の問題にすぎない。
- 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う議論（つまり受託者責任不要論）がある。給付原資の適切な積立が非常に重要であることは当然であるが、受託者責任が「無用な長物」なわけではない。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「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。

※ このレジュメは、島崎（2009）および島崎（2007）の要点をまとめたものである。

(参考文献)

- 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
- 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
- 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
- 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 (2007) 「企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護」(退職給付ビッグバン研究会 [http://www.hit-u.ac.jp/jpc/soukai2007 掲載])
- 島崎謙治 (2009) 「企業年金の受給権保護」年金と経済, Vol,27,No. 4
- 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, No.1210
- 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
- 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』
- 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
- 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