

国内株式については、2002年度末まではアクティブ残高の方がパッシブ残高を上回っていたが、2003年以降はパッシブ残高がアクティブ残高を上回っている。国内株式以外の3資産（国内債券、海外債券、海外株式）については、一貫してパッシブ残高がアクティブ残高を上回っている。2008年度末においては、パッシブ残高のアクティブ残高に対する割合が、国内株式1.75倍、国内債券4.73倍、海外株式2.51倍、海外債券6.63倍となっている。この水準は、確定給付年金に比して高いものと推測される。また資産クラス単位でみると、株式よりも債券、国内資産よりも海外資産の方がよりパッシブ選好度合いが高くなっている。このことは各資産クラスにおいて、アクティブ運用がパッシブ運用に対して実際にどの程度の超過リターンが獲得できたかの実績値と符合する傾向にある。

以下は、企業年金連合会が確定給付年金向けに実施している『資産運用実態調査』の結果であるが、過去5年のデータ、過去10年のデータともに、株式と債券の超過収益率の獲得状況は国内・海外ともに株式よりも債券の方が低位である。また国内資産と海外資産の超過収益率の比較でも、過去5年データの債券を除くと、株式・債券ともに海外資産の方が国内資産よりも低位となる傾向がある。なお過去5年データの債券は、国内資産と海外資産の超過収益率が僅差の状態にある。加えてインフォメーション・レシオについては、国内・海外ともに株式よりも債券の方が低位であり、株式・債券ともに海外資産の方が国内資産よりも低位である。この分析結果から、確定給付年金のパッシブ選考の度合いが、株式よりも債券、国内資産よりも海外資産で高いことには、一定の合理性が見出せる。

〔図表 4-12〕 資産クラス別対ベンチマーク超過収益率の推移（1999年度～2008年度）

年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
国内債券	△ 0.55	△ 0.03	0.02	0.05	0.19	△ 0.05	△ 0.12	△ 0.05	△ 1.00	△ 1.13
国内株式	5.52	△ 2.01	△ 0.19	△ 0.44	△ 1.09	1.16	2.52	△ 0.61	0.30	△ 1.20
外国債券	0.07	△ 1.62	△ 0.96	△ 1.22	0.47	△ 0.96	△ 0.58	△ 0.95	△ 0.09	0.17
外国株式	3.77	△ 2.61	△ 1.32	0.17	△ 1.98	△ 1.48	△ 0.07	△ 0.94	△ 0.22	0.50

	過去5年(2004-2008)			過去10年(1999-2008)		
	平均	TE	IR	平均	TE	IR
国内債券	△ 0.47	0.55	△ 0.86	△ 0.27	0.46	△ 0.58
国内株式	0.15	1.47	0.10	0.05	2.21	0.02
外国債券	△ 0.45	0.51	△ 0.89	△ 0.51	0.69	△ 0.74
外国株式	△ 0.29	0.77	△ 0.38	△ 0.33	1.78	△ 0.18

「TE」はトラッキング・エラー、「IR」はインフォメーション・レシオ

注記：2003年度までは厚生年金基金、2004年度以降は確定給付企業年金のうち、制度移行後1年以上経過し、かつ、決算月が3月の制度を対象とした。2005年度以降は適格退職年金を含んでいる。

資料：企業年金連合会『資産運用実態調査』

## 2.2 確定給付企業と確定拠出年金の資産運用面からの今後の課題

確定給付年金は、大手の年金プランを中心に年金 ALM に基づき年金債務を考慮した政策アセットミックスが策定されている。基本的には、マーコビッツのポートフォリオ理論により、複数資産に対する分散投資が行われ、リスク低減効果が最も高くなるような効率的なポートフォリオが年金プラン単位で作成され、実施されている。一方、確定拠出年金の資産配分を決定するのは加入者個人である。

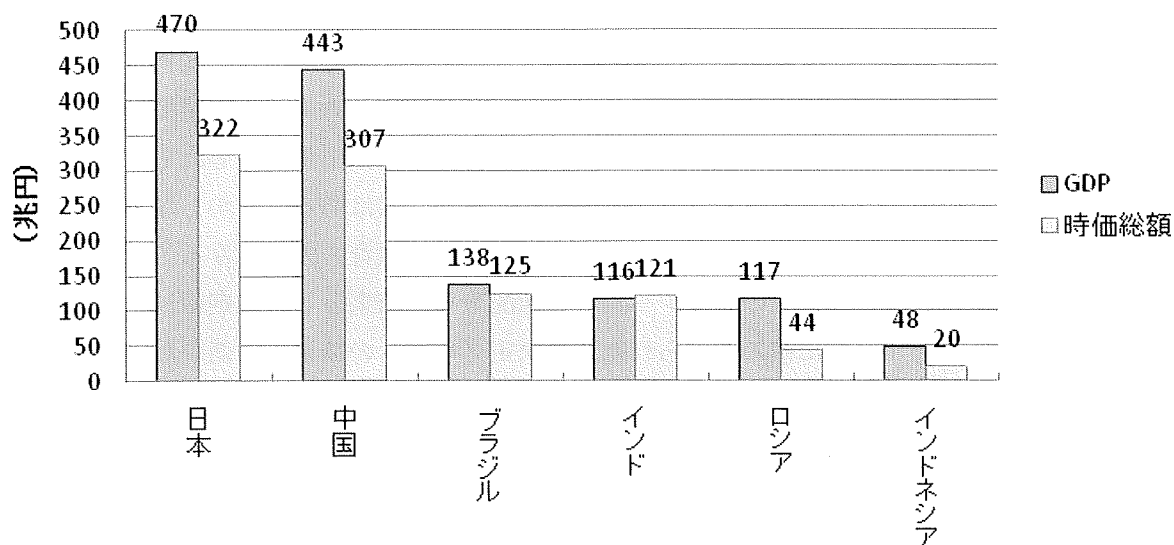
ところが、あらためて〔図表 4-7〕と〔図表 4-8〕を比較してみると、確定給付年金、確定拠出年金それぞれの年金制度全体としてみれば、おおむね同様の方向感で資産配分が実施されている。資産配分を市場全体で観察し、確定給付年金と確定拠出年金のそれぞれの運用が適切に機能しているかどうかを考察することにはやや拙速な感はある。しかしながら両者に同質性があるとすれば、これは確定拠出年金における投資家教育の成果とみることもできるし、確定拠出年金の個人投資家の感覚レベルの資産配分も、結果として確定給付年金における極めてシステマティックに積み上げられた意思決定プロセスの結果と大差がないところに着地しているともいえる。

確定給付年金の資産運用にかかわったあとで、確定拠出年金における個人投資家の自由な発想に触れると、確定給付年金の資産運用についても、もっと制約のない自由な発想での運用がってもいいのではないかと感じる。もちろん確定拠出年金における自己責任による資産運用と、受給者に対する受託者責任のもとで運営される確定給付年金では、法律的にも制度的にも運用に求められる「お作法」が異なることは当然である。しかしながら、確定給付年金においては、この「お作法」という型にはめることによって、受託者責任を回避することにより重きがおかれていないだろうか。そのことが確定給付企業年金の運用の効率性や高度化を阻害しているとすれば、最終的に受給者利益に反することになる可能性もある。

具体的に次の3点を指摘したい。第一に、国内・海外の株式・債券という4つの資産クラスの管理について、必ずしもこだわらなければいけないものだろうか。例えばトヨタにおける投資額は、TOPIX 時価構成比に基づき決定し、同じ自動車メーカーであるルノーの投資額を MSCI-KOKUSAI の時価構成比をベースに決定している。同じ自動車メーカーであるこの2社について、トヨタを国内株式の枠内で扱い、ルノーを外国株式として扱うことにより、国内・海外の株式投資全体でみると、自動車業界での両社の魅力度が適正に反映された投資割合にならない可能性もある。トヨタを日本の会社、ルノーを外国の会社として、それぞれ別の投資判断プロセスを経るということに固執する必要は必ずしも無いものとする。第二に将来の年金債務が円建てであることを根拠にしたホームアセットバイアスについてである。各国の年金制度がいずれも抱える課題であるが、自国通貨の下落によるインフレへのヘッジという視点との調整をどう図ればいいのかであろうか。日本の企業年金は賃金がインフレに連動するのに伴い、間接的にはあるがインフレ連動的な支給額となるという側面も有している。一次産品の多くを輸入に頼る日本にとっては、円安による輸入インフレリスクを如何にヘッジするかという視点での議論があってもいいものとする。第三にエマージング投資についても、その成長力と市場規模の間でその是非が論じられることが多い。エマージング諸国は国単位で状況は異なっており、エマージングというブロードな指数のみを前提としての

議論にこだわる必要もないのではないだろうか。もっと国別での投資を考えることがあってもいいように思う。

〔図表 4-13〕 エマージング諸国の GDP と時価総額（2009 年）



資料：世界銀行、国際証券取引所連合

こういったことは一例であるが、60年前のマーコビッツのポートフォリオ理論のみに依存するのではなく、それを修正しうる様々な新たな試みにも柔軟に対応することこそが、本来の意味で受託者責任を全うすることではないだろうか。

### 3 最後に

年金制度において、終身年金の機能をどのように提供すべきかについての議論がある。公的年金が多数の法則に基づき、長寿リスクを分散させようと終身年金を提供することには、老後の生活保障の観点からも異存のないところであろう。一方で企業年金は、基金の規模や業種特性等から公的年金と比べると平均余命の見通しと実際のキャッシュフローの乖離は大きくならざるをえない。個人年金における終身年金サービスは米国等では保険会社を通じて年金保険というかたちで一般的に提供されているが、本邦においては米国ほど普及していないのが現状である。

米国ではライフセトルメント市場が存在する。これは、保険契約者（ここでは被保険者と同一者）が自分の保険を途中で解約したいときに、保険会社の解約返戻金よりも高い値段で自分の生命保険を他者（一般には投資家）へ譲渡するための生命保険の流通市場である。生命保険の譲渡を受けた投資家は被保険者に代わって保険料を払い続け、被保険者が死亡した時に保険金を満額で受け取るというものである。現在、米国における生命保険の市場規模は

1,000兆円といわれているが、このうちライフセトルメント市場の規模は約2兆円と推定されている。この市場が発達するには、個人ごとの余命算定の正確さがポイントとなる。米国では、余命算定を専門に行ういくつかの余命算定機関が存在しており、保険契約者からの健康診断結果や病歴、生活習慣などに基づいて余命算定を行っている（21<sup>st</sup> Service [www.21stServices.com](http://www.21stServices.com)）。

日本での生命保険の保険料は、性別や年齢のみならず、過去の病歴、健康診断結果、喫煙の有無によって差が出る場合がある。この保険料の差は、究極的には被保険者の余命の差ということになる。

今後、終身年金が個人年金のベースで一般化するには、被保険者単位での余命算定をより正確に行うことが、長寿リスクを引受ける側の保険会社の対応になってこよう。米国においても、まだ終身年金を前提とした年金保険の契約に際して、健康診断結果や病歴、生活習慣などによって保険料を決めるといような細かなリスク管理まで踏み込んでいるところは少ないが、今後はこういった対応が一般化することになるろう。

保険契約者や被保険者の側からすれば、個人年金として自分の終身年金を契約するということは、保険料を介して、客観的な統計データに裏打ちされた自分の期待余命と向き合うことになる。大数の法則の中で、個人によって損得はあるかもしれないが、相互扶助的に長寿リスクを負担する世界と、自分の期待余命と向き合わなければいけない制度のどちらがストレスかという視点もあるのではないだろうか。

翻って企業年金加入者の長寿リスクをどう担うべきかについてだが、企業年金加入者全体としての健康診断結果や平均的な生活習慣、そういったものから個人ベースまでには踏み込まない程度の長寿リスク算定のアプローチを探れないものだろうか。

## 参考文献

- ダン M.マックギル・ドナルド S.グラブス,Jr. (1989)『企業年金の基礎』ぎょうせい
- 住友信託銀行年金信託部 (2004)『企業年金の法務と実務』金融財政事情研究会.
- 格付投資情報センター「年金情報」編集部 (2003)『企業年金の真実—超高齢化社会の「勝者」と「敗者」—』格付投資情報センター.
- 野村総合研究所 (2002)『2004年公的年金改革～避けられない「報酬比例部分の個人口座化」～』野村総合研究所.

## 第5章 企業年金の受給権保護法理構造と企業年金

### 評価—「参加権」の観点から見えてくるもの—

#### 1 はじめに

本稿は、企業年金<sup>1</sup>の受給権保護法理の構造に着目し、日米企業年金制度のそれを比較しながら、どのような制度設計ないし運営をしている企業年金制度が「老後保障の観点から」評価に値するのかを考察しようとするものである。

そもそも、何のために企業年金の受給権は保護されなければならないのだろうか。「契約に基づく約束だから」というのが確かに一義的には正しいであろう。だが、なぜ「単なる約束」を超えて、国家の法的関与（保護政策や推進政策）に服するのか（あるいはそのような法的関与が必要となるのか）、という問題が生ずる。その問いに対しては、「企業年金は老後保障に資するものだから、国家が関与して保護していくのだ」という答えが次に返ってくるであろう。要するに、受給権保護についての法理構築を正当化させるのは、企業年金の「老後保障性」である、という考え方であり<sup>2</sup>、受給権保護を巡るわが国の議論もそのことを所与としているものが多いと思われる<sup>3</sup>。

筆者も基本的にはそのように考えている。しかしながら、少なくとも現実の雇用社会において、あるいは老後生活設計において、企業年金が現実には老後保障機能を果たしているかと問えば、実態としては残念ながら「NO」と言わざるを得ない面が少なくない。結局「老後保障」の担い手は依然として公的年金に他ならない、というのがわが国の現実であり、それが国民の多くの偽らざる実感なのではないだろうか。

もちろん、だからこそ「いかにして企業年金による老後保障を実現すべきか」という議論が意味を持つわけだが、ただ、上記のような「理念」と「実態」の大きな隔たりは、単にそれが立法政策を進めていく上で望ましくないというレベルを超えて、「制度不信」という形で、「企業年金による老後保障の実現」という理念自体の正当性に、極めて深刻な疑問符を投げかけているのである。そこでまず本稿では、受給権保護法理の検討に先立って、企業年金がなぜ老後保障を担わなければならないのか、その果たすべき老後保障とはどのようなものなのかという基本的な部分について最初に確認しておく。なお、本稿の意見にわたる部分は私見であり、所属する機関としての見解ではないことを付言しておく。

<sup>1</sup> 本稿が主に念頭に置いているのは、厚生年金基金（以下、厚年基金）、基金型・規約型企業年金、確定拠出年金（企業型）の各制度である。また便宜上、受給待期者については「受給者」に、厚年基金の「加入員」については「加入者」に統一している。

<sup>2</sup> 実際、2004年改正に先立ち示された「年金改革の骨格に関する方向性と論点」の中で「公的年金を補完する企業年金の拡充・育成」が掲げられており、立法の方向性としては非常に明確にである。

<sup>3</sup> 昨今でこそ、アメリカ型の厳格な受給権発生ルール（後述）を評価する立場と、（制度維持に重きを置いて）給付減額に柔軟な裁量を認めようとする立場との衝突が見られるが、対極に位置するかに見えるこれらの発想も、実は「企業年金の老後保障機能をいかに実効性のあるものにするか」ということが共通の出発点になっているのである。

## 2 企業年金による「老後保障」の法的位相

企業年金が、国民の「老後保障」を担う「べき」であること自体は、第2部（資料編）資料2の「企業年金制度に関するアンケート」の結果からも明白に読み取れる。だが法的に見た場合、それはどのような形で基礎付けられているのであろうか。また、その社会保障法（政策）上の位置づけはどうなっているのであろうか。

### 2.1 「企業年金による老後保障」の法的根拠

企業年金には、「老後保障」という目的ないし理念が内在しているかのように語られがちであり、定義的にも「企業が、その従業員の老後保障として年金給付を行う制度」（週刊社会保障〈1997〉）などと説明されることが多い<sup>4</sup>。もちろん、殆どの企業年金制度が、そのような目的や理念を（少なくともある程度は）伴って運営されているであろうことは紛れもない事実である。しかしながら、後述するように、「退職金の派生」という沿革を考えれば、そこにはどのような目的や理念を付与するかは基本的には企業あるいは労使に委ねられるべき事柄であるので、企業年金に「老後保障」という目的や理念が当然に内包されている、とまで言いきってしまうことには若干の躊躇を覚える。

もっとも、本稿が主に念頭に置いている厚生年金基金（以下、厚年基金）や確定給付企業年金等に関しては、このような目的や理念の存在は実は法的にも明白である。たとえば厚年基金については厚年法106条が「加入員の生活の安定と福祉の向上」、確定給付型企業年金および確定拠出年金については確定給付企業年金法（以下、DB法）1条および確定拠出年金法（以下、DC法）1条がいずれも「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上」としているので、少なくともこれらの企業年金については、老後保障を担う「べき」であることが、これらの実定法の規定によって明確に基礎付けられているといえよう。

### 2.2 企業年金に期待される老後保障の社会保障的位置づけ

とはいえ、上記の実定法規定によって要請されている「老後保障」が、社会保障制度（公的年金制度）上どのような位置づけを与えられているのかは、これらの規定からは必ずしも明白ではない<sup>5</sup>。もちろん、老後保障という機能はそれ自体が社会保障的な機能であるが、学説の中には、企業年金の私的財産としての側面等に注目して、社会保障体系として企業年金

<sup>4</sup> 森戸（2003）18頁は「引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」としているが、未だに定年制が根強く残っているわが国においては、概ね「引退後所得保障＝老後保障」と理解して差し支えないであろう。

<sup>5</sup> もちろん、厚年基金は公的年金の一部を代行しているし、DB法・DC法の規定も「公的年金の給付と相まって」としているので、法的にも無関係ということはないであろうが、憲法を核として展開されているわが国社会保障制度の一環としての地位を与えられているのか、それとも憲法を根拠とはしない、独自の老後保障制度としての位置づけにすぎないのかは、これらの条文からは必ずしも明白には読み取れないのである。もちろん、わが国の社会保障制度は、すべて憲法を核として展開していると理解されているが、憲法に矛盾しない限りにおいて、憲法とは別個の老後保障制度が存在する余地はありえよう（戦前の健康保険法や厚生年金保険法等も、日本国憲法制定以前から存在していた）。

を整理することを否定する見解もある<sup>6</sup>。

仮に企業年金が社会保障制度とは別個の老後保障制度であるとすれば、国家財政が厳しい状況下において、なお税制優遇という形での支援を国家責任の下で行わなければならない理由を見いだすことは困難になるであろう。そこで以下では、わが国の企業年金制度と社会保障制度との関係についてみておくこととしたい。

### (1) 公的年金との関係

まず、「社会保障制度として」わが国の老後保障を担っている 2 つの公的年金（基礎年金＋厚生年金）と企業年金との関係を見てみることにする。

一般的には、基礎年金（国民年金）と厚生年金（被用者年金）の機能・目的について、前者を「老後生活の基礎的部分の生活保障<sup>7</sup>」、後者を「従前の所得水準の一定割合に応じた保障<sup>8</sup>」と 2 層的に理解したうえで、企業年金については、これに上乘せする「3 階」部分であり、その期待される役割は、「老後生活をより豊かなものとする役割」<sup>9</sup>である、と説明されることが多い<sup>10</sup>。したがって、公的年金・企業年金について「国民の老後生活保障・老後所得保障」という制度目的の共通性および連続的の把握を指摘する見解<sup>11</sup>も有力である。

たしかに、機能面に目を向ければそのような理解は可能であろうし、むしろ両者を切り離して理解するのは非現実的ですからあるとも思われる。ただ、法的に見た場合、「老後生活を豊かなものにする」水準の履行自体が企業年金に法的義務として課せられているわけではないし、それ以前に、制度の設置自体が任意であることを忘れてはならない（このため、企業年金制度を有している企業は相対的には恵まれているともいえる）。また、給付水準についても、下限（厚年基金を除けば）はもとより、企業年金の目指すべき具体的水準すら明定されていないのである。

結局のところ、上述したような年金制度の 3 層構造としての理解は、あくまでも実質的な機能面<sup>12</sup>に着目した理解であり、これだけでは、企業年金が社会保障制度の一環であることの十分な証左とはなりえないであろう。

<sup>6</sup> 荒木（1999）75 頁。

<sup>7</sup> たとえば倉田（2009）120 頁は「すべての国民に対する最低所得保障を目的とし」ている、とする。

<sup>8</sup> 飯田（2001）10 頁以下参照。また山田（2001）115 頁も、厚生年金の目的は「従前の所得を一定程度保障すること」とする一方、国民年金の目的については「幅広く高齢による所得保障」とする。

<sup>9</sup> 厚生年金基金連合会（1997）23 頁参照。

<sup>10</sup> なお、どの程度の水準が「3 階」に期待されているのかは一概にはいえないが、生命保険文化センターの調査で「ゆとりある老後生活費」が月額 38.3 万円（2007 年度）とされていることや、厚年基金の努力目標水準（特別法人税が課されない限度）が代行部分の 3.23 倍とされていることなどから考えると、公的・企業年金を併せて概ね従前所得の 7～8 割程度があれば「ゆとりのある老後」が送れる、と解釈できそうである。

<sup>11</sup> 厚生労働省企業年金政策研究会（2009 年 3 月 31 日）の資料 1（菊池馨実教授報告資料）による。

<sup>12</sup> 機能面に関しても、わが国の企業年金においては、「一時金」形式での受領を容認している（実際に一時金での受領も少なくない）ので、老後生活において真の意味で公的年金の上乗せと言いうるかは、やや疑問が残るところである。

## (2) 企業年金による「老後保障」と憲法

とはいえ、(水準面でははっきりしなくとも) 公的年金と相俟って「老後保障」を実現すべきこと自体は、前述した確定給付企業年金法等の規定からも明らかであるので、法的に見た場合に公的年金と企業年金が全く無関係であると考えられるのもまた違和感がある。そこで次に、企業年金制度を憲法規定との関係で考えてみることにしたい。

言うまでもなく、戦後のわが国の社会保障制度は、憲法の生存権規定を軸に展開してきたと一般的には考えられている。ただ、社会保障を支える憲法上の理念に関する近時の学説は、社会保障の目的を「国民の生活保障」を軸としつつ、「個人の人格的自立(自律)の支援」との二側面から解釈する流れが有力なようである。そしてこれらの「目的」が、それぞれ憲法 25 条(生存権規定) および同 13 条(幸福追求権規定) を主に念頭に置いていることは容易に想像できるであろう<sup>13</sup>。

これを踏まえてわが国の年金制度を見てみると、まず公的年金については、全国民を対象とした基礎年金が老後の基礎的生活(ないし最低生活)の保障を専ら念頭に置いたものであるのに対し、被用者年金たる厚生年金は、(団体的扶養という技術を用いて)従前所得の保障を行おうとしているもの、と整理することができよう。そしてその憲法規定との関係については一様な解釈が可能ではあろうが一筆者としては、前者が憲法 25 条 1 項(健康で文化的な最低限度の生活を営む権利)<sup>14</sup>を主たる根拠としたものであり、後者が憲法 25 条 2 項(国家の、社会保障向上の努力義務)を柱としつつ、13 条(人格的自立)の趣旨を反映したもの、と解釈している。

翻って企業年金についてはどうであろうか。

企業年金に期待されている「老後生活をより豊かなものとする」ことを、経済的な意味での保障と解釈するならば、いかに時代の変遷(戦後の経済発展)があったとはいえ、25 条が「相当生活水準<sup>15</sup>」を超えた保障まで要請しているとみること(少なくとも現時点では)さすがに困難であろう。しかしながら、これを「個人の尊厳」という 13 条的観点から「老後生活をより豊かなものとする」ものだと考えれば、これはまさに企業年金に要請されている役割だといえよう。要するに、「従前の所得水準の一定割合」については、経済的な意味での生活保障になじむが、それを超える部分の生活ニーズは、個人によって様々であり(住宅購入、超高齢期への備えや趣味、子供や孫への経済的支援等)、「主体的に自らの生を追求できる」<sup>16</sup>ためのもの、という意味で、まさに「個人の尊厳」を規定する 13 条から基礎付けられるものではないか、ということである。もちろん、13 条それ自体が、

<sup>13</sup> 菊池(2006) 314 頁は、その憲法上の根拠として 25 条 2 項を挙げるもの、13 条を挙げるもの、25 条 1 項を挙げるものを紹介している。なおこの他に、実定法の観点から団体的扶養としての「連帯」の規範的意義を見いだそうとする見解(倉田(2009) 第 1 章に詳しい)も紹介されている。

<sup>14</sup> 国民年金法 1 条が「日本国憲法第 25 条第 2 項に規定する理念に基づき」としていることや、公的扶助制度(生活保護制度)が存在することと矛盾するようにも見えるが、筆者は、1986 年の基礎年金制度創設後は、むしろこのような性格が強まっていると解している。倉田(2009) 120 頁も、「すべての国民に対する最低所得保障を目的とした国民年金」としている。

<sup>15</sup> 河野(2001) 8 頁参照。なおこの表現自体は「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(1966 年) 11 条 1 項の“adequate standard of living for himself”の訳語である。

<sup>16</sup> 竹中(2001) 43 頁参照(菊池馨実教授の学説の紹介部分)。



裁判規範として有効か、という問題はある（その点は 25 条も同様であろう）が、少なくとも「立法ないし政策策定指針としての規範」<sup>17</sup>性は十分に尊重されなければならない。

このように理解することによって、「企業年金による老後保障」が、必ずしも「金持ち優遇」の制度ではなく、社会保障としての観点からも矛盾しないものである、ということが一応は説明できよう。ただ、同じ「老後保障」であっても、公的年金との政策的方向性には違いが出てきうる。たとえば公的年金であれば、長生きリスクにも対応できるよう、終身年金形態での支給が望ましいが、企業年金については、むしろ「多様なニーズ」に応えられるよう、給付設計や多様な受給形態（たとえば一時金での支給）等を柔軟に認めても問題はない（むしろ望ましい）、という考え方は十分ありうるであろう。

とはいえ、実際の企業年金制度においては、単に「公的年金とは異なる設計」というだけでは留まらないほど、「老後保障」と矛盾するような設計—たとえば懲戒時の減額・不支給等—も存在している（許容されている）。このような設計は、社会保障の観点からは説明できるのであろうか。もちろん、社会保障制度には「著しく合理性を欠くものでない限りは広範な立法裁量ないし行政裁量に委ねられる」ものが多数あるので、この程度の制度設計を許容していることは違憲ではない、という解釈も成り立ちえようが、合憲か違憲かはさておき、企業年金を社会保障制度だと解する限り、このような設計は明らかに社会保障制度の目的と矛盾しているはずである<sup>18</sup>。

この点については、わが国の企業年金制度における老後保障以外の機能ないし性格を反映したものと理解せざるをえない。わが国企業年金の多くは、「退職金（退職一時金）」という私的契約関係に基づく任意の制度から移行（派生）してきたという沿革があるが、退職一時金それ自体は、必ずしも「老後保障」だけが目的とされていたというわけではない（そのような制度に、（憲法および実定法によって）「社会保障としての」老後保障機能が付与されたのが、今の企業年金制度であるといえる）。したがってそのことが、実定法に規定されている受給権保護法理にも影響を落としている可能性がある。そこで次に、企業年金の機能についてもう少し踏み込んで検討していくこととしたい。

### 3 企業年金の機能と権利構造

#### 3.1 企業年金の機能

企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」（2007年7月）12頁は、企業年金の性格・役割について、①給与、賞与等と並んで、従業員の勤労意欲を高め、よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化方策、②公的年金と相まって、企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援する方策、の2面から整理している。これを「機能」という

<sup>17</sup> 菊池（2001）63頁参照。

<sup>18</sup> 企業年金を「社会連帯」ないし「団体的扶養」だと捉えれば、社会ないし団体の秩序を乱したことへのペナルティ、とも考えられなくはないであろうが、懲戒処分の背景となる秩序違反はあくまでも労働契約上の違反であり、それが社会連帯ないし団体的扶養に対しての秩序違反を構成するとは一般的には考えにくいといえる。

面から捉えるならば、前者が「労務管理的機能」、後者が「老後所得保障的機能」ということになり、これはもっぱら、企業年金運営サイドからみた機能であるといえる。

一方、退職金については、ニッセイ基礎研究所・退職給付の受給権に関する研究会「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」（1998年7月）24頁以下が、退職金の社会経済的機能（役割）を、「功労報償」「賃金後払」「生活保障」の性質を複合的に含んでいるもの、と整理している。こちらは専ら、従業員ないし退職者サイドからみた機能だといえるが、わが国の企業年金制度が上記のとおり「退職金制度からの移行」という特徴を色濃く有していることからすると、企業年金制度についても、これらの機能（役割）が基本的には当てはまるものと理解できる。そして「功労報償」としての性質は、企業から見た場合の「労務管理」としての性質と、ある程度重複していると考えられよう（もちろんイコールではないし、賃金後払や生活保障も労務管理的な要素を含んでいる部分もあるが、本稿の〔図表 5-1〕および〔図表 5-4〕では便宜上、両者を重複するものと整理している）。

いずれの整理も、企業年金の老後保障機能自体を否定はしていないが、しかしながら前述したように、実際の企業年金においては、老後保障とは相反する（あるいは関係ない）のではないかと、思われる制度設計が許容されている。そこで、極めて大雑把ではあるが、「功労報償」「賃金後払」「生活保障（老後保障）」のそれぞれの機能を反映していると思われる企業年金各制度の設計を整理したものが、〔図表 5-1〕である<sup>19</sup>。もちろん、実際には複数の機能が影響していると思われる制度設計もあるため、単純な整理が難しいものもあるが、それでも現行の企業年金各法は、それぞれの企業年金プランに「老後保障」機能を法によって強制しており、ただし、これとは異なる機能についても、一定の手続（労使合意による規約の変更）によって、一定の範囲まで受容している、という構造を読み取ることができそうである。

〔図表 5-1〕 企業年金の制度設計に見る、企業年金の各機能（日本）

	各機能を反映していると思われる制度設計		
	功労報償的機能 (労務管理的機能)	賃金後払的機能	老後保障(生活保障)的機能
厚年基金(加算部分)	▲懲戒処分時の減額・不支給 ▲加入3年以内は脱退一時金不支給	■加入3年以上は脱退一時金支給 ▲選択一時金受給可能 ■掛金(原則報酬比例)	■原則終身年金 ■加入20年以上は年金支給 ■60～65歳から支給開始 ■ポータビリティ
確定給付企業年金 (基金型・規約型)	▲懲戒処分時の減額・不支給 ▲加入3年以内は脱退一時金不支給	■加入3年以上は脱退一時金支給 ▲選択一時金受給可能 ■掛金(原則報酬比例)	■原則終身 or 有期年金 ■加入20年以上は年金支給 ■60～65歳から支給開始 ■ポータビリティ
確定拠出年金 (企業型)	▲拠出金額の設定	■一定の場合に脱退一時金受給が可能 ▲一時金受給が可能	■原則5～20年の有期年金 ■60～65歳から支給開始

▲…規約に定めることで可能になるもの      ■…法で定められているもの

<sup>19</sup> なお、これらの機能が必ずしも常に相互排他的であるというわけではない点は注意を要する。たとえば「賃金後払」は「引退後の生活保障」ということが主目的であるので、実際には相当程度重複している。ただ労働の対償（労基法11条）性の薄い制度設計であっても、従業員の引退後の生活保障を目的としているであろう制度は特に自社年金等には見られる。

ところで、現行の企業年金各法は、それ自体は個別の企業年金制度に公法的規制を課するという性質のものであるが、同時に、その要件を満たすことで、税制上の優遇を受けることができるため、いわば「一定の老後保障の実現を強制している代償として、税制優遇を与えている」という法的構造だと理解できる。このことは何を意味しているのだろうか。かつて公的年金による老後保障が不十分であり、かつ終身雇用が中心であった時代においては、企業が老後保障の一翼を担うことが同時に「労務管理」としての性質もあつたのであろうが、現在では企業が企業年金に老後保障機能を期待する直接的なメリットは縮減しており、その分税制優遇の意義が高まっていると見ることができよう。

ここまでの検討で見えてきたものは、各企業年金法は「老後保障」をその法目的としており、また制度設計面においても老後保障機能に主眼が置かれているものの、一方で、年金規約に定めることで功労報償的性格などを付与することも可能となっている、ということである。では次に、このような構造が、企業年金の権利性にどのような形で反映されているのかを、公的年金制度と照らしながら検討していくこととしたい。

### 3.2 企業年金の権利構造—受給権と参加権

ここでは、企業年金の権利構造について、公的年金のそれと比較しながら整理しておく。なお、公的年金であれ企業年金であれ、(社会保障としての)老後保障性は憲法規定から基礎づけられることは前述したが、憲法自体が直接的に給付を請求しうる権利を導くわけではなく、具体的な権利については実定法の中に規定されているので、ここでは実定法上の法的権利に着目しておく。ところで社会保障における「権利」としては、柱となるのが①実体的給付請求権(受給権)であることはいうまでもないが、その他に、②手続的権利(申請権、アクセス権等)、③自己貫徹的権利(不服申立て及び訴訟を提起する権利、参加権)、などの整理が可能であろう<sup>20</sup>。②や③の権利は、それ自体の具体的権利性もさることながら、実態的給付請求権としての受給権の実効性を事実上強化(補強)する、という効果を伴っている。以下ではこのうち、「受給権」と「参加権」の2つについて論ずることとしたい。

#### ①受給権

受給権の定義は論者によって若干違いはあるが、一般的には「約束された給付を受ける権利」という理解になろう<sup>21</sup>。ただ、公的年金であれ企業年金であれ、各法が「老後保障」を主たる法目的に据えているのであるから、「受給権」についても、当然「老後保障」という法目的に資する権利として解釈されることになる。

受給権の発生フローであるが、まず公的年金については、①受給資格要件(国民年金納付期間25年以上+65歳到達)を具備した者からの裁定請求→②行政庁(厚生労働大臣)

<sup>20</sup> 学説の整理については、菊池(2001)57頁以下参照。

<sup>21</sup> 厚生基金については厚年法134条が、確定拠出年金(企業型)についてはDC法29条が、同様の手続を定めている。

の裁定<sup>22</sup>→③具体的受給権の発生、という流れになっている(国年法 16 条、厚年法 33 条)。一方、企業年金についても、受給権発生までの流れ自体は公的年金と類似しており、受給資格要件(掛金納付+一定年齢到達)を充足した者が、基金(厚年基金および基金型企業年金)や事業主(規約型企業年金)、または運営管理機関(確定拠出年金(企業型))に裁定請求を行い、裁定を受けることで受給権が発生する、という構造になっている(厚年法 134 条、DB 法 30 条、DC 法 29 条)。

もちろん、公的年金の保険者は「国」であるが、企業年金の場合は支給主体の法的位置づけが若干曖昧であり、その点は留意が必要である(たとえば厚年基金は国が行うべき社会保険を直接代行している点等で「公共団体(公共組合)たる性質を有」<sup>23</sup>しており、その裁定は行政処分<sup>24</sup>と解されるが、少なくとも企業年金基金や(制度運営者としての)事業主に関しては明らかに「行政庁」ではないため、「裁定」の法的性格や<sup>25</sup>、支給主体と受給主体との法的関係は必ずしも明確ではない<sup>26</sup>)。ただ、実務的な受給権発生フローだけに目を向ければ、加入者・受給者側からすればそれほど違いはなく、むしろ受給資格要件の充足が緩やかである分、公的年金よりも企業年金の方が有利な構造になっているといえる。

## ②参加権

これに対し、「参加権」については明確な定義があるわけではない(明確に「権利」とは言い難いものもある)。「参加」のかたちとしては、制度決定(規範策定)レベル、管理運営レベル、積立金運用レベルの 3 場面での「参加」が考えられる<sup>27</sup>が、ここでは管理運営レベルに絞って述べることにする。

まず公的年金制度については、政府が保険者であるため(この点は日本年金機構発足後の 2010 年 1 月以降も変わりはない)、被保険者や受給者の直接参加による管理運営は特に予定されていない。なお日本年金機構については、被保険者や受給者の意見を業務運営に反映させるために必要な措置を講じるべき旨が規定されている(日本年金機構法 28 条)が、直接的にガバナンスに関与する道筋が予定されているわけではない。

これに対し企業年金の場合、管理運営における参加として[図表 5-2]のような形で加入者の直接的「参加」が予定されている。もちろん、実際には当事者の意思決定のみで全てが決まるわけではなく、行政官庁(厚生労働大臣)の認可ないし承認という形での監督には服しているが、制度開始から終了までの重要な意思決定場面において随所に「加入者(場合によっては受給者)の参加」ということが予定されているのは大きな特徴だといえよう。

<sup>22</sup> この「裁定」については確認行為にすぎないため、特に裁定を経なくても受給権自体は当然に発生していると説明される。河野・江口(2008)18頁参照。

<sup>23</sup> 大阪地判 1998・6・17 等、テザック厚年基金事件・大阪地判 2004・7・28。

<sup>24</sup> りそな企業年金基金事件・大阪高判 2008・3・25。

<sup>25</sup> 島崎(2009)14頁は DB 法における裁定について「講学上の確認行為」と整理している。

<sup>26</sup> 岩村(2004)385頁は、確定給付企業年金等における裁定を「比喩的に表現すれば、公的年金給付にかかる裁定から行政処分性を取り除いたもの」としている。私見は、厚年基金については基本的には行政行為であるが、その他の制度については、基本的には私法的契約関係であるが公共的性格を帯びるため、実定法によって私法とは異なる規制が課されていると理解している。

<sup>27</sup> 嵩(2009)166頁の分類による。なお公的年金制度にかかる「参加」の現状については、基本的には嵩(2009)の記述に拠っている。

〔図表 5-2〕 制度運営への関与（参加）

	開始・設立	運営	終了・解散	給付減額
厚年基金	・被保険者の 2 分の 1 の同意	・代議員会・理事会・監事 (2 分の 1 は加入員代表)	・代議員会決議 (4 分の 3 以上の賛同)	・対象者 (加入者・受給者) の 3 分の 2 以上の同意
基金型企業年金	・被保険者の 2 分の 1 の同意	・代議員会・理事会・監事 (2 分の 1 は加入員代表)	・代議員会決議 (4 分の 3 以上の賛同)	・対象者 (加入者・受給者) の 3 分の 2 以上の同意
規約型企業年金	・過半数代表の同意	—	・過半数代表の同意	・対象者 (加入者・受給者) の 3 分の 2 以上の同意
確定拠出年金 (企業型)	・過半数代表の同意	—	・過半数代表の同意	・過半数代表の同意 (規約変更による事業主掛金減額のケース)

このように、「受給権」発生ルール自体は公的年金とはそれほど異ならないものの、「参加権」に関してはかなり大きな違いがある。このような形で「加入者等の参加」が制度上組み込まれている理由としては、個別企業の制度ごとに当然に労使のニーズが異なるため、制度の運営を労使に委ね、労使の自主的な判断（自社の企業年金に、どのような機能を強く期待するか）を極力尊重したものと考えられるが、同時に、「受給権」の実効性を高めようとした構造ともいえよう。前述のとおり、「受給権」の発生ルール自体は、企業年金は公的年金と同様あるいはそれ以上に加入者の老後保障に資する設計とはなっている。しかしながら、制度の破綻や給付減額等によって受給権が事実上脅かされるリスクは、公的年金に比べると格段に高い。そこで、いわばその代償措置として、受給権の実効性（および給付確保の責任）を高めるために、加入者等の参加を強固に組み込んでいるのではないか、ということである。

むしろ後述するように、受給者減額の手続を認めていること自体が、老後保障や受給権保護の観点と矛盾するのではないか、といった見方もできよう。ただ、減額などの形で受給権が損なわれる（脅かされる）過程に加入者等の「参加」の道を用意することで、受給権が不必要に、あるいは加入者等の意思から離れて損なわれることを政策的に抑止しようとしたものと捉えれば、これらの参加権は、やはり受給権の実効性を高めるために存在していると理解することが適当であろう。

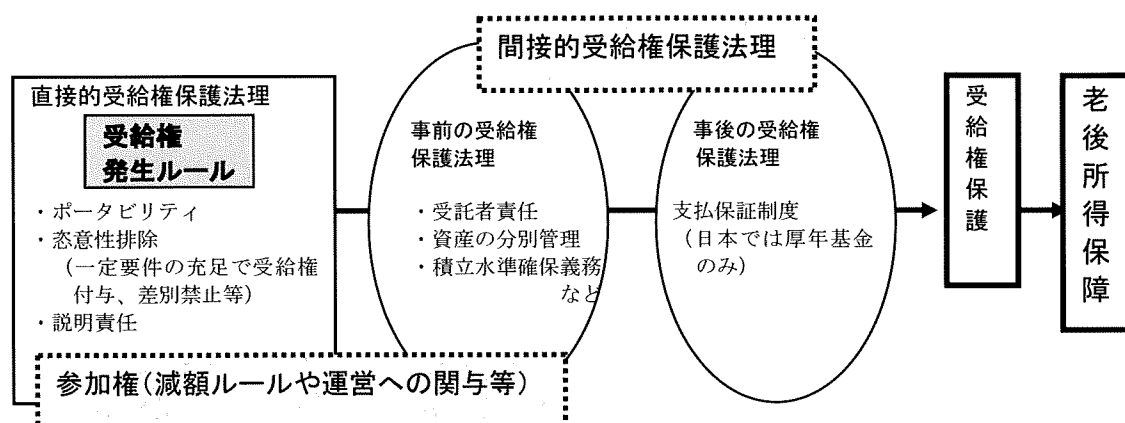
### 3.3 受給権の実効性を高めるツール—受給権保護法理

ところで、受給権の実効性を強化するツールは、加入者等の「権利」という法形式を取っているものだけには限られない。法は「事業主等の義務」という形で、これらとは別に、直接間接に企業年金の受給権を強化しており（これはいわば、広い意味での受給権保護法理であるといえよう）、これによって受給権を保護し、「老後保障」という法目的を実現しようとしている構造だといえる（図表 5-3）。

要するに、一定の要件を充足することで「受給権」が発生するが、これは前述のとおり、事実上脅かされるリスクが公的年金に比べて格段に高いため、「制度が破綻しないように」と

いう観点からの受給権保護法理（受託者責任や資産の分別管理、積立水準の確保等）と、「実際に破綻した場合の補償」という観点からの受給権保護法理（支払保証制度）の2段階で受給権を守ろうとしているのではないかと、ということである。そして前述の「参加権」は、受給権自体のあり方と、「事前の保護スキーム」の両者に関わってくるものと整理できるであろう。

〔図表 5-3〕 企業年金における受給権保護法理の構造（概念図）



なお、何らかの形で「事前」「事後」の受給権保護法理で企業年金受給権の実効性を高めようとする構造自体は、国際的にも必ずしも珍しいものではないが、周知のとおり、わが国の企業年金法制においては支払保証制度が極めて限定的であることや、加入者・受給者の年金減額手続を用意しているという点で、「事前の保護」という部分が受給権保護法理の中核になっている、という点は大きな特徴だといえる。

## 4 受給権保護法理の日米比較

本章では、上記の検討を踏まえた上で、アメリカの企業年金制度に期待されている「老後保障」機能を分析し、受給権保護法理の日米における特徴的差異を見ていくこととする（なおアメリカの企業年金制度の概要自体は既に詳細な論考が数多く存在し、本報告書においても第1部の補論1で取り上げているので、ここでは総論的な記述に留めている）。

### 4.1 アメリカ企業年金における老後保障機能

アメリカの企業年金制度は19世紀後半に始まったが、当初は「権利性」という概念に乏しい、恩恵的給付（gift）としての性格が強かったことはよく知られている（第一期）。その後1930年～50年頃の労働組合の交渉力の増大を背景として、企業年金の「賃金後払性」が認識されるようになっていく一方、戦後の一部年金ファンドの濫用的投資や Studebaker 事

件（1964年）<sup>28</sup>、いわゆるパッド・ボーイ条項<sup>29</sup>等によって受給権が脅かされることへの問題意識が高まり（第二期）、そのような経緯を得て ERISA（従業員退職所得保障法）が1974年に成立し現在に至っている（第三期）<sup>30</sup>。

第1部の補論1で紹介しているように、ERISAは税制適格・非適格を問わず原則として全ての企業年金を規制対象とし、特に受給権発生ルールを中心に、制度設計に一定の枠組みを課し事業主（制度運営者）の恣意性を排除しようとしている。なお、わが国の企業年金法制と同様、ERISAも、企業に企業年金の「設立」自体を義務づけているわけではないが、一旦制度を設計した場合には、その遵守を法によって規制する、という仕組みになっている。

#### 4.2 ERISAに見る老後保障機能

アメリカの企業年金における「老後保障」機能は、下記の2点でわが国の場合と異なる特徴を有する。

まず1つ目は、アメリカの場合、公的年金制度（OASDI）が1層構造であり、（所得比例ではあるものの）かなり低所得者に手厚いという設計になっているため、企業年金の老後保障機能は、どちらかという中～高所得者層にとって重要な役割を果たしている、という点である（この傾向は、とりわけ確定給付型の企業年金に当てはまる）。もちろん、わが国においても企業年金の対象となっているのは比較的所得の高い層が多いが、アメリカでは中～高所得者層の公的年金による所得代替率が明らかに低いため、企業年金が、まさに経済的な意味での老後保障機能を発揮している。

2つ目は、上述の沿革から分かるとおり、直接的には「賃金の繰り延べ」ということが労使双方にかなり強く意識されている、という点である。もっとも「賃金支払いを退職後に繰り延べる」ということ自体が、もともとは「老後の生活保障」を期待する、という観点からのものでもあるため、その限りでは「老後保障」という機能が期待されていたと解することも可能であろうが、「繰り延べ賃金の支払を確実に履行する（させる）」という観点は、後述するように、ERISAの法規制や受給権発生ルールのあり方に強い影響を及ぼしているものと思われる。この点、日本の企業年金制度も、請求権としての賃金性という観点から、就業規則上の根拠の有無（内枠か外枠か）がしばしば論じられるが、賃金それ自体の性格としては、「労働の対償」というよりは、従業員の地位身分から発生した賃金としての色彩が強い<sup>31</sup>ものである。これに比べアメリカの企業年金の「賃金」性は、まさに性格的に見ても「労働の対償」として理解するに相応しいものといえよう。

ただ、ERISAにおいて純粋に老後保障機能を期待した規定がないかという点、必ずしもそうではない。アメリカの企業年金制度の設計について—これも極めて大雑把ではあるが—

<sup>28</sup> 年金資産を殆ど持たないままに企業年金が解散し、給付が大幅に削減された事件。

<sup>29</sup> 労働者に詐欺・横領・不正行為を理由とする介護、または退職後の競業があった場合、使用者は、従業員が、本来なら得られた年金を没収できる旨の規定のことである。

<sup>30</sup> Richard W.Humphreys(1993)p22-25,畑中（2008）167頁以下参照。

<sup>31</sup> 主に賞与について述べたものであるが、労基法上の賃金と労働契約上の賃金を峻別して理解すべきとするものとして、山田（2009）210頁参照。

労報償的機能、賃金後払機能、老後保障的機能の3点から整理したものが図表5-4であるが、たとえばポータビリティのルール（IRAや転職先の制度への移管）や1年以上の既婚従業員に対しての夫婦連生遺族年金（QOSA）<sup>32</sup>の創設、公的年金給付との調整などは、「賃金後払性」から説明することは困難であり、明らかに「老後保障」を意識した規制であるといえる<sup>33</sup>。また功労報償的機能については、勤続年数が非常に短い者の加入や受給権付与、逆に長期勤続者に手厚い給付も（厳しく規制はされているが）一定程度は許容している（これらは老後保障政策的観点というよりは、むしろアメリカでの差別禁止法理を強く反映したものと考えられよう）<sup>34</sup>。

〔図表5-4〕企業年金の制度設計に見る、企業年金の各機能（アメリカ）

	各機能を反映していると思われる制度設計		
	功労報償的機能 (労務管理的機能)	賃金後払的機能	老後保障(生活保障)的機能
確定給付型	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 1年以上勤務していない者は排除可能</li> <li>▲ 3年ないし5年までは受給権を付与しないことも可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 厳格な受給権発生ルール(没収不可)</li> <li>■ 支払保証制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(■ 原則終身年金ないし有期年金)</li> <li>■ ポータビリティ(元のプランに残すことも可能。一定以下の場合受領も可能)</li> <li>■ 標準引退年齢から支給開始</li> <li>■ 支払保証制度</li> <li>■ 夫婦連生年金</li> <li>▲ 公的年金給付との調整(integration)</li> </ul>
確定拠出型	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ マッチング拠出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 受給権即時発生(労働者拠出分)</li> <li>▲ 一時金受給が可能</li> <li>▲ マッチング拠出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ポータビリティ(元のプランに残すことも可能)</li> <li>■ 標準引退年齢から支給開始(ただしpenalty taxを支払って受給可能)</li> </ul>

▲…規約に定めることで可能になるもの      ■…法で定められているもの

#### 4.3 ERISAにおける受給権保護法理

ERISAの受給権発生ルール（詳細は第1部の補論1で紹介）は、制度加入一定期間を経た後は、退職前であっても受給権を剥奪できない、という構造であるが、わが国の場合は周知のとおり必ずしもそうはなっていない。これは、わが国においては、企業年金の賃金性が

<sup>32</sup> 制度が遺族年金を離婚前の配偶者に支払ったことについて争われた最高裁判決として、KARI E. KENNEDY, executrix of the ESTATE OF WILLIAM PATRICK KENNEDY, DECEASED, Petitioner v. PLAN ADMINISTRATOR FOR DuPONT SAVINGS AND INVESTMENT PLAN, et al. 129 S. Ct.865; 172 L. Ed. 2d 662; 2009がある。

<sup>33</sup> 年金の支給形式についてはERISAが特に規制しているわけではないが、ほとんどの制度においては終身年金で払うことが暗黙の前提になっているとされる。ダンM.マックギル(1998)10-23頁参照。

<sup>34</sup> なお、年齢差別禁止法によって定年制が禁止されていることもあって、企業年金による退職誘導という労務管理的な機能もあるとされるが、この点についてはERISAは標準引退年齢からの支給開始を要求するだけで、特に規制をしていない。



アメリカのそれとは異なり、「労働の対償」というよりも「従業員としての地位身分に起因して発生する、契約上の特殊な賃金（＝契約内容によっては減額や不支給もありうる）」としての色彩が強いこと、企業年金の前身である退職金制度についていわゆる「退職時成立説」が通説・判例・行政解釈となっている<sup>35</sup>こと等が背景にあると思われるが、いずれにせよ、ERISAにおける受給権ないし受給権保護法理については、わが国の企業年金制度におけるそれらと大きく異なる特徴がいくつかあるので、以下で簡単に整理しておく。なおここでは、受給権のあり方が問題となりやすい、確定給付型の企業年金制度を主に念頭において論じている。

#### (1) 厳格な受給権発生ルールと給付設計変更<sup>36</sup>

ERISAにおいては、事業主拠出分についても、過去の勤務期間に対応した部分の受給権（過去分）については、一定期間以上加入後は権利が確定して減額することはできない（anti-cutback rule、ERISA § 204）が、将来の勤務に対応する部分（将来分）については、その設計変更は事業主の自由である（ERISA § 3(19)、203、204(g)）。なお従業員自身が拠出した分については即時に受給権が発生する。

これに対しわが国の確定給付型の企業年金制度は、周知のとおり、減額ルールは加入者・受給者ともに許容されており<sup>37</sup>、ただ受給者減額については要件がより厳格である、という建付けになっている。学説上は、これらの要件は単なる公法的規制であり、これを充足するだけで当然に（反対者も含めて）加入者・受給者を私法的に拘束するわけではないとの見方が有力であり（森戸（2004）19頁、畑中（2008）174頁等）、また厚年基金にかかる裁判例の中には「規約変更の認可のみで受給者を当然に拘束するわけではない」とするもの<sup>38</sup>もあるが、実務的には一定の理由および手続きを経て、行政庁の認可・承認を得ることで減額が可能になると理解されている。

この点をもって、「アメリカのルールの方が受給権保護に手厚い」という評価もあるが、ただ近時のアメリカにおいては、確定給付型の企業年金制度を「凍結（freeze）」し、新規採用者の加入を認めないものや将来給付の発生を停止するといった状況が問題視されてきていることから、日本のルールの方が「法的安定性を損うことは事実であるが、…現実的かつ合理的な結論が導かれる面がある」<sup>39</sup>と評価する見解も有力になってきている。

#### (2) 制度運営関係者の受認者義務

ERISAにおいては、制度の運営・管理に携わる一定の者を「受認者（fiducially）」として、一定の責務が課されている。ERISA上、制度の設立・変更・終了等の場面で直接的に受任者としての責任が問われるわけではない（これらは制度提供者の権限に属すると考え

<sup>35</sup> ニッセイ基礎研究所 退職給付の受給権に関する研究会（1997）28頁参照。

<sup>36</sup> 石垣（2008）79頁以下に詳しい。

<sup>37</sup> 加入者（現役従業員）および受給者（正確には受給待期者も含む）についても一定の要件（理由および手続＋行政庁の認可ないし承認）を満たすことで減額を可能としている（厚生年金基金の設立認可基準第3の7（1）・（3）、（5）、DB法施行規則5条2号・3号、6条2号）。

<sup>38</sup> 厚年基金の受給者減額が問題となったりその銀行企業年金基金事件（東京高判2009.3.25）は、別途厚年基金制度、加算年金給付等の性格に基づいて検討すべきとしている。

<sup>39</sup> 島崎（2006）48頁以下参照。

られているため)が、給付面および資産管理・運用面において、忠実義務 (ERISA § 404(a)(1))、プルーデントマン・ルール (ERISA § 404(a)(1)(B))、分散投資義務、制度規定遵守義務等が課されている。そして受任者の義務違反に対しては、制度への損害賠償、利得の返還、差止請求等が予定されている<sup>40</sup>。

これに対しわが国の場合、厚年基金・企業年金基金の理事 (基金に対して)、規約型企業年金を運営する事業主、運用受託機関、確定拠出年金の事業主・運営管理機関、資産管理機関などに忠実義務が課されており (注意義務も解釈上は課されていると考えられる)、損害賠償等が予定されている (厚年法 120 条の 2、DB 法 70 条・72 条、DC 法 43 条・44 条・99 条、民法 644 条等)。ただ、裁判例の数自体が非常に少ない (神戸地判 2003.3.12 等) ため議論が成熟していないこともあるが、救済法理としての位置づけが不明確 (資産管理・運用業務以外にも受託者責任規定は及ぶのか否か、加入者等が直接厚年法等の規定を根拠に責任追及できるのか、その際の立証責任の分担如何) であり、受給権保護法理としての機能を完全に期待することは難しいように思われる。

### (3) 支払保証制度の存在

これもよく知られているが、アメリカの確定給付企業年金については、PBGC (年金給付支払保証公社) による、制度終了時の支払保証制度が存在する。各制度の積立水準によって保険料は変化するが、受給者への保証に関してはかなり手厚く、上限<sup>41</sup>までであれば既発生分の受給権は 100%保証される (制度の積立状況等による減額は無い)。支払保証制度の財政運営自体がかなりの危機に瀕していることから、制度そのものへの批判も強い<sup>42</sup>が、このような制度設計の背景には、老後保障の確実性を高めるというよりは、直接的には、企業年金が労働生活を通じて獲得した給付金である<sup>43</sup>との「賃金後払」的発想が色濃く存在しているものと思われる。

これに対し日本の場合、受給権保護法理としては「事前」の保護法理に重点が置かれており (受託者責任規定や積立水準確保)、支払保証制度としては企業年金連合会が運営する、解散厚年基金を対象とした制度のみである。対象者は、解散後に残余財産分配金を年金化した者のみであり、保証の公平性の観点から、上限 (代行給付現価の 3 割相当まで + これを上回る部分の 5 割相当) があり、また基金運営者が任務を怠った場合や、残余財産が著しく少ない場合等にはさらに減額がなされる (企業年金連合会規約 79 条 3 項、支払保証事業運営規程 23 条)。このように、制度の対象および範囲がアメリカに比べてかなり限定的であり、また企業が導入に消極的である背景としては、「支払保証があることによって杜撰な運営につながりかねない」といったモラルハザードの観点に加え、「なぜ他社の『退職金』の面倒をみなければならないのか」「(解散リスクの少ない制度にとっては) 支

<sup>40</sup> *Mertens v. Hewitt Associates*, 508 U.S. 248, 255 (1993)。その他受託者義務を巡る近時の裁判例については、畑中 (2008)、石垣 (2008) に詳しい。

<sup>41</sup> 月額で 4,500 ドル (2010 年) となっている。

<sup>42</sup> *Joshua Gad-Harf* (2008)。

<sup>43</sup> *Egelhoff v. Egelhoff*, 532 U.S. 141, 158 (2001)。

払保証保険料の掛け捨てになる」といった政策的な側面がしばしば強調されている<sup>44</sup>。

このような背景の存在が、実質的には加入者・受給者に対してのみ（減額という形での）ある種のペナルティをしてしまうことの正当な理由になるとは考えにくい（まして、運営者に過失がある場合にまで、いわば被害者でもある加入者・受給者に減額を受忍せしめることは明らかに公平性を失する）が、おそらく支払保証制度は、企業年金制度運営に加入者の代表が（互選代議員・互選理事という形で）関与していることをもって、制度運営上の過失に起因する危険（＝制度の破綻による支払保証額の減額）については、加入者も受忍すべきと考えているのであろう<sup>45</sup>。

いずれにせよ、このような特徴からは、わが国の企業年金が「共済的・社会連帯的」な性格としてではなく、退職金からの移行してきた、あくまでも企業ベースの団体的扶養だと認識されてきたことを顕著に物語っており、政策的に支払保証制度を拡大していくことの困難性を示している。ただ、第2部（資料編）資料2の「企業年金のあり方に関するアンケート」結果では、「老後保障に資する制度」として支払保証制度の存在を挙げるものが56.8%にも達しており、企業年金の老後保障性を高めていく上で有意義であるという認識が企業・有識者ともに見られるという点は、今後の立法政策を考える上では無視できない。

#### （4）参加権

ERISAにおいては、特にわが国のように制度運営に加入者サイドの意思を直接反映させるという手続的ルールが規定されているわけではない。もっとも連邦最高裁<sup>46</sup>は、タフト・ハートレー法（Taft-Hartley Act 1947）が義務的団交事項としている雇用条件の中に「企業年金」も含まれる、としているため、たとえば排他的交渉代表（Exclusive bargaining representative）が存在しているような企業であれば、制度の恣意的な変更は、（ERISAにではなく）労働法に抵触する可能性がある<sup>47</sup>が、ERISAの法的構造としては、厳格な情報開示ルールや、前述した受託者義務規定によって、制度の適正性を担保しよう、というものであり、加入者等の意思を直接反映させる構造にはなっていない。

これに対しわが国の場合は、情報開示や受託者責任規定も存在はするが、前述したとおり、[図表5-2]のような形で加入者（減額の場合は受給者）の、制度管理運営への参加（関与）がかなりの場面で予定されている。労働基準法には、従業員の過半数代表との書面協定（労働基準法24条1項、36条等）や意見聴取（同90条）を求めるものはあるが、それを超えて労働者の積極的関与を義務付けるものはない。このような中で、企業年金についてここまでの関与を法が用意しているのは、各企業ごとの労使のニーズを適切に反映させるため、ということと同時に、「老後保障として」の適正性を担保させようとしていることに他ならないのではないだろうか。

<sup>44</sup> 河合（2004）32頁参照。

<sup>45</sup> ただそのように解しても、受給者にかかる減額を説明することは困難なように思われる。

<sup>46</sup> *Inland Steel Co. v. N.L.R.B.*, 336 U.S. 960, 69 S.Ct. 887(1949).

<sup>47</sup> いわゆる単独事業主制度（single-employer plan）においても、何らかの形で労使双方の代表者によって構成される委員会等が受給資格の認定や年金額の裁定等を行っている制度もあるものと思われる。

#### 4.4 小括

以上の検討を踏まえた上で、確定給付型制度の、受給権保護法理における日米の違いを整理すると（図表 5-5 参照）、アメリカの制度については、①制度運営者や受認者にかなり広範な権限が与えられており、加入者等が直接運営に関与する余地は小さい（受認者義務規定を通じた「監視」程度）こと、②半面、極めて厳しい受給権発生ルールや受認者義務を定めており、減額の余地も（過去勤務に対応する部分は）原則としてないこと、③また制度破綻時も充実した支払保証制度が存在しており、「(労働の対償という意味での) 賃金の後払い」という「約束の確保」を念頭に置いている、といったことが指摘できる。これに対し日本の場合、①企業年金自体が「従業員としての地位身分に起因する、特殊な賃金（契約の内容によっては減額や不支給もありうる）」としての性格をもともと内包している、このため②受給権の発生および制限ルール（特に後者）はある程度柔軟な設計になっているが、③逆に制度の設立から廃止まで、随所において「労使の合意」あるいは「加入者の運営への参加」が予定されている（「制度提供者」の権限はアメリカよりもかなり制約されている）、などといった特徴を指摘することができよう。

【図表 5-5】 受給権保護法理（確定給付型）の日米比較

	アメリカ	日本(規約型)	日本(基金型・厚年基金)
制度提供者の権限	強 (制度の改廃権あり)	中	弱 (形式上は別法人)
加入者等の関与	ほとんどなし	設立・廃止のみ (過半数代表の同意)	あり (互選代議員・互選理事)
受給権発生ルール	厳格	中 (給付水準は柔軟)	中 (給付水準は柔軟)
減額ルール	没収不可 (ただし将来分の制限は自由)	柔軟 (受給者も可能)	柔軟 (受給者も可能)
受託者責任 (受認者義務)	給付、資産運用、 資産管理など	資産運用のみ？	資産運用のみ？
制度終了時	支払保証	なし	厚年基金のみ (給付は限定的)

結局、このような分析から読み取れるのは、アメリカの場合は、受給権発生・制限ルールが厳格であり、支払保証制度も存在しているからこそ、加入者の意思を制度運営に直接関与させなくとも実質的な弊害は少ないが、日本の場合、受給権を巡るルールが（良い意味でも悪い意味でも）柔軟性に富んでいることもあって、「労使の合意（とりわけ加入者の意思の反映）」が適切な形でなされるということが、実は受給権保護法理において強力に期待されると見ることができよう。

もともと第 2 部（資料編）資料 2 の「企業年金制度のあり方に関するアンケート」を見る限り、企業年金の評価にあたってのポイントとして「制度管理に加入者の意見が反映できる仕組み」を挙げる意見は 39.8%（19 位）と必ずしも高くはなく、現状は労使双方に於いて、制度運営上このような認識がされているとは到底言いがたい。しかしながら、公的年金に比