

次に Clark と Urwin の二人は、意思決定者と意思決定のスタイルについて下記のとおり 3 種類に分類した。

〔図表 6-3〕組織のタイプと意思決定者、意思決定スタイル

組織のタイプ	意思決定者	意思決定スタイル
タイプ 1	－理事会	－委員会形式 －複数アジェンダ同時協議 －開催頻度定期的
タイプ 2	－理事会 －投資委員会	－委員会形式 －特定投資アジェンダ －開催頻度定期的
タイプ 3	－理事会 －投資委員会 －内部運用責任者	－内部運用責任者、投資委員会、最高運用責任者それぞれの判断、ないし組み合わせによる委員会形式 －意思決定頻度ないし開催頻度は定期的、あるいはリアルタイム、あるいはその組み合わせ

出典：Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21

タイプ 1 は最も単純な形で、投資判断は合議制を取っている。高度化したタイプ 2 でも基本的に合議制である。タイプ 3 になると自家運用となり、リアルタイムで投資判断を行っている。

さて、見てきた 12 の経験則は全ての組織タイプに適用できるものではない。Clark と Urwin によれば、特にタイプ 1 やタイプ 2 では経験則 5 にあるような有能な人材を理事会や投資委員会のメンバーとして迎え入れることに困難があるとしている。理事会は利害関係人の代表者会議になってしまい、基金にとっては運用に関する有効な議論の場ではなくなっているとしている。また経験則 10 にあるようなリアルタイムの投資判断も難しい。そこで二人は 12 の経験則のうち (一) 全タイプに共通するが特にタイプ 1 とタイプ 2 との関係が強いもの、(二) タイプ 3 だけに関係するもの、の 2 種類に基金のベスト・プラクティスを分類している。

〔図表 6-4〕 組織のタイプとベストプラクティス

組織のタイプ	必要なベスト・プラクティス
全タイプ、 特にタイプ1とタイプ2	経験則 1 明確な方針の存在 経験則 3 時間と経営資源の適切な配分 経験則 4 リーダーシップの存在 経験則 7 強い信念と運用哲学の存在 経験則 9 アルファとベータに対する理解とリスク予算 経験則 11 外部マネジャー選択
タイプ3	経験則 2 投資執行役の存在 経験則 5 求められる高い能力 経験則 6 効果的な報酬体系 経験則 8 組織の強み・弱みを知ること 経験則 10 リアルタイムの投資判断 経験則 12 学習できる体制

出典：Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21

ここから読み取れることは、基金は自らのタイプに合わせてベスト・プラクティスを実施することがパフォーマンスを向上させる体制づくりの鍵となっていることである。

### 3.2 年金ガバナンスのクオリティーと基金のパフォーマンス

Keith Ambachtsheer、Ronald Capelle そして Hubert Lum の3人は2005年に欧米、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドにある88基金のエグゼクティブ達を対象にアンケート調査を行った。そこから得られた調査結果とデータ取得が可能であった81基金に関する運用パフォーマンス（CEM Benchmarking Inc 提供）との関係を調べ、年金基金のガバナンスを重視している基金ほど運用パフォーマンスが高いという相関関係が存在することを示した。

アンケートの内容は、年金基金の監督、マネジメント、オペレーションに関する45個の広範な設問から構成され、エグゼクティブは6から1までの尺度構成に基づいて賛否を表明する形式になっている。得点が高いほど、質問項目が実施されている、好ましい、ないし重要だということの意味する。そして評価された値の平均値がそのエグゼクティブの態度得点（ここではCEOスコアと名付けられている）となる。ちなみに調査した88基金のCEOスコアの平均は4.9で、標準偏差が0.7だった。（1997年にも全く同じ質問内容のアンケート調査が同じ基金に実施されており、そのときのCEO態度得点の平均は4.8で標準偏差は0.6だった。）

運用パフォーマンスは、CEM社の提供するパッシブ運用のアセットミックスのリターンに対する超過部分として算出される各基金のNVA（Net Value - Added／投資に関わるコスト控除後）を使用する。そして各基金の2005年のCEOスコアと1995年から2004年までのNVAの4年平均値（例えば2005年のNVAは2002, 03, 04, 05の4年平均値を意味する）の間には

ある程度の、ないし年度によっては高い相関係数があることが示された。すなわち CEO スコアの高い基金ほど NVA が高いということである。(2001 年から 2004 年にかけて相関係数はそれぞれ 0.4,0.6,0.8,0.4 であった。)

運用体制を考える上で示唆を与えてくれるのはアンケートの質問内容である。どの設問で CEO スコアが高かったのか、ガバナンスを重視するとはどういうことなのか、得点の高かった順に上位 20 項目を見てみることにする。

(以下「私」となっている部分は質問された基金のエグゼクティブ自身のことを指す、また各設問文章の最後にある「 」の数字は 1997 年時の調査で付けられた順位である)

- 1 位 私は自分たちのミッションを説明できる(基金が何故存在するのか) 「1」
- 2 位 私は外部マネジャーに対する明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された評価基準群があることを保証する 「4」
- 3 位 私は自分たちの価値を説明できる (どのようにして一緒に仕事をしていくのか) 「10」
- 4 位 私は基金の戦略的な立場を説明できる (どうすれば他の手段にも増してステークホルダーの利益を高められるのか) 「13」
- 5 位 私たちのフィデュシアリーズ(受認者)と年金運用チームとの間に高いレベルでの信頼関係がある 「12」
- 6 位 アセットミックスの構築は私たち運用チームとフィデュシアリーズ双方の作業をかなり必要とし、私たちが考える最良のものである 「11」
- 7 位 私はオペレーション (作業上) の目標を説明できる。(質、量、時間、そして必要な資源に関して) 「25」
- 8 位 年基金基金(運用チーム)における退職率が低い 「22」
- 9 位 私たちのフィデュシアリーズは基金のステークホルダーの利益を良く代表している 「3」
- 10 位 私は私たちが将来どうあるべきかのビジョンを説明できる 「16」
- 11 位 私たちのフィデュシアリーズと年金運用チームとの間に基金の各種判断に関して明確な二つの責任分担 (執行責任と結果責任) がある 「14」
- 12 位 私は部下に対する明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された価値と倫理のフレームワーク群があることを保証する 「6」
- 13 位 私たちは内部プロセスを継続的に検証し改善している 「18」
- 14 位 私に直接レポーティングする者は、われわれのビジョン、ミッション、価値、戦略的な立場、オペレーション目標、必要資源について理解し共有している 「19」
- 15 位 私たちの組織にいる人間は有言実行である 「7」
- 16 位 私たちの組織にいる人間はチーム作業やプロジェクトに協力的である 「9」
- 17 位 私たちのフィデュシアリーズは私たちが業務執行に必要な予算を認めてくれる 「24」
- 18 位 私は年金基金の従業員に対して明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された評価基準群があることを保証する 「17」
- 19 位 私の優れた運用パフォーマンスは、年金債務を負っている引き受け手 (確定給付の場合株主や納税者) の掛金拠出を減らす 「2」

20位 私たちのフィデューシアリーズは価値と倫理に対して明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底されたフレームワークを提供している「15」

2005年度の上位20項目は1997年度の上位20項目とほぼ内容が同じであると言える。基金のエグゼクティブも企業経営者も強調するポイントは同じである。明確な目標や評価基準の設定、責任分担に価値観の共有など Ambachtsheer 達の調査した内容は Clark 達の経験則を裏付けるものである。

## 4 年金ディスクロージャー

### 4.1 ディスクロージャーの背景

企業年金の財政構造は収支均衡の原理の上に成り立つ。将来にわたる拠出金の見込み額と、それをもとにした運用の見込み額の合計が、将来にわたる給付見込み額と一致するというものである。すなわち「PC (projected contribution) + PI (projected investment) = PB (projected benefit)」の簡単な式で表現できる。これはプランスポンサーが PB の債権者である受給権者に対し、PIにある年金資産を担保として、自らが元利払いを保障した債券を発行しているに等しい。しかし、日本のプランスポンサーは債券を100%保証しているわけではない。PBの減額を行うのであれば、プランスポンサーに相当の理由要件が必要であり、同時に債権者たる受給権者の同意も必要となる。これは金融機関で言うところの債務免除に当たる。格付けの概念では一般的にデフォルトと見なされる。運用パフォーマンスが予定を下回り、PIが減少すれば、プランスポンサーは通常PC部分を増額してPIの不足分を補うことになる。これを一期で処理すれば金額が大きくなるため、日本の会計ではこの不足部分を数理的な差異として簿外認識し、長期間にわたる償却を認めている。したがって企業で償却金額は異なってくることになるが、企業利益の直接的な圧迫要因であることには違いない。結局PIのパフォーマンスは株主に影響を及ぼす事になる。またリスクのある資産クラスを増やし、年金資産の長期期待運用収益率を高かめに見積もることで、年金費用を抑えて企業利益を押し上げるという問題も昔から指摘されている。このように資産側は想定利益を当期認識し、負債側の費用は遅延認識することで嵩上げされる利益は「奇妙な利益」(Funny Money)と称され、米国ではS&P500社の利益の4%も占めるとされる。株主や社債保有者など企業を取り巻くステークホルダーが企業年金の開示、とりわけ資産運用の開示を強く求めるのは自然な流れと考えられる。そもそも企業は年金制度を一事業部門と考えるべきで(=年金事業部)、運用体制も深度あるディスクロージャーに耐えられものでなければならない。

### 4.2 米国の年金ディスクロージャー

#### 4.2.1 FAS132

年金開示先進国である米国を見てみよう。投資家やアナリストたちは①事業主の年金やその他の退職後給付プランに関わる債務の評価と、事業主の将来キャッシュフローに対する予測へ

の影響、②直前に報告された当期利益の質、③将来当期利益などを分析する上で年金制度の開示内容が不十分と指摘していた。米国財務会計基準審議会（Financial Accounting Standard Board / 以下FASB）は、1997年12月に「事業主による企業年金ないしその他の退職給付プランの開示」<sup>1</sup>（Employers' Disclosure about Pensions and Other benefits）を求めたFAS132基準を発効させた。内容は、退職給付債務額の移動とその要因分析、年金資産に関する公正価値の移動とその要因分析、未認識部分など積立状況に関する金額、あるいは退職給付費用とその細目、割引率、昇給率、予定運用利率など数値に関するディスクロージャーである。また開示フォーマットについても同時に示された。

#### 4.2.2 FAS132(R)

しかし、これでも不十分であるとの声が出たため、FASBは①年金資産および年金費用を算出する際の長期期待収益率、②当該年金制度における事業主の負債およびその負債が事業主の将来キャッシュフローに与える影響、③年金費用が将来の純利益に与える影響などを評価する上で必要と考えられる情報に関して更なるディスクロージャーを推し進めることとした。FASBはFAS132の改訂版であるFAS132(R)を発表し、2003年12月から適用することとした。これは従前のFAS132で求められていた開示とともに、新たに年金資産に関する情報、累積退職給付債務、中長期にわたる予測給付額、次会計年度の合理的に算出された予想掛金額などが加えられた。特に年金資産の情報開示では下記の4項目が求められた。

- ① 資産カテゴリーの開示、株式、証券、不動産、その他など、またそれが年金資産時価総額に占める割合
- ② 投資ポリシーや戦略の説明、主要資産に関するアロケーション目標の割合、あるいは目標割合のレンジ
- ③ 長期期待収益率の算定根拠に関する説明、ヒストリカルリターンにどれほど基づくか、将来を予測するために調整はどの程度行われるのか
- ④ 追加的な資産クラスとその資産に関する情報、特に他の資産カテゴリーとのリスクの兼合いや全体的な長期期待収益率との兼合いで重要な場合

投資全体の枠組みの妥当性、あるいはポートフォリオの抱えるリスク、使用する長期期待収益率の妥当性、さらに新しい資産クラスのリターンとリスクの影響を少なからず評価できる情報を提供するものとなっている。

#### 4.2.3 FAS132(R)-1

しかし、時間とともにこれでもまだ不十分ということになった。証券化商品やヘッジファンドなどリスクの所在が複雑で、公正価値の算定が難しい金融商品あるいは価格形成に透明性を欠く金融商品が増大し、それが年金資産にも多く含まれるようになった。経済環境や市場環境

---

<sup>1</sup> その他の退職給付“Other benefits”とは退職後の医療保険や生命保険を主に指す。

が大きく変化した場合、年金資産に多大な影響を及ぼしかねない。2007 年秋にベアスターンズのヘッジファンドが破綻した影響もあって、FASB 内では従前から一層のディスクロージャーに関する議論を進めていた。そして 2008 年 9 月のリーマン・ショックを経た年末の 12 月 30 日に FASB スタッフは FASB132(R)の改訂版としてスタッフレポート FAS132(R)-1 を発表。今までの FASB132(R)の開示内容に加えて、確定給付年金ないしその他の退職後給付プランの年金資産に関するディスクロージャーが拡大強化された。

**① 投資アロケーションがどのように定められるのか、投資ポリシーと戦略との整合性に関する要因を含む開示**

事業主は投資ポリシーと戦略を明記しなければならない、直近におけるアロケーションの目標割合ないしそのレンジを開示しなければならない。また投資ポリシーや戦略との整合性で投資目標やリスク管理の実践、デリバティブなどの投資可能商品とそうでないものの区別、年金資産と退職給付の関係などを開示しなければならない。

**② 年金資産の主要カテゴリーの開示**

資産カテゴリーとして、キャッシュ、キャッシュ代替、株式（産業別、規模別、ないし投資目的別）、国債、地方債、事業債、資産担保証券、ストラクチャード・デット、グロス表示によるデリバティブ（契約元となるリスクの種類別、例えば金利、為替、株、商品、クレジットなど）、投資ファンド（ファンドのタイプ別）、不動産などの区分と、それぞれの公正価値。なお投資ファンドを主要カテゴリーのひとつに選択した場合は、その投資戦略に関する記載が別途必要とされる。

**③ 年金資産の公正価値を測定するための情報と評価手法の開示**

公正価値を測定するための情報に基づいて 3 つのレベルに分類して年金資産を開示する。

レベル 1：活発に取引される市場における同一の資産および負債の価格

レベル 2：活発に取引される市場における類似資産および負債の市場価格、活発に取引されない市場における同一ないし類似資産および負債の市場価格、もしくは市場価格以外の観測可能な市場情報をもとに測定した評価額

レベル 3：観測不可能な情報をもとに測定した評価額

**④ 観測不能な情報を基にした(レベル 3)の年金資産の異動の開示**

期初残高、実質運用収益、購入・売却期末残高とレベル 3 に該当する年金資産の異動内訳を開示する。

**⑤ 年金資産におけるリスクの集中に関する開示**

集中リスクとは投資が一企業ないし団体、業界、国、商品、あるいは投資ファンドなどに集中することを意味するが、開示にあたっての集中に関する定義は定められておらず、事業主の判断にゆだねられている。もともと米国の場合 ERISA 法で分散投資を義務付けられていることもあり、実際にはそれに抵触すると判断される場合に開示をすることになるため、ガバナンスのための項目と位置づけられる。

なお日本では米国 SEC 基準での決算を実施しているトヨタ自動車やキャノンなどは既に FAS132(R)-1 に従って年金資産の詳細な開示を行っている。

### 4.3 日本の年金ディスクロージャー

#### 4.3.1 退職給付会計基準上の開示

2000 年 4 月に始まる会計年度から適用された退職給付会計導入に伴い、現在日本の企業が有価証券報告書で開示を求められている退職給付関係の情報は主に以下の 4 つである。

- ① 企業の採用する退職給付制度
- ② 退職給付債務及びその内訳（退職給付債務、年金資産、前払年金費用、退職給付引当、未認識過去勤務債務、未認識数理計算上の差異、その他「会計基準変更時差異の未処理額」）
- ③ 退職給付費用の内訳（勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務債務の費用処理額、数理計算上の差異の費用処理額、その他「会計基準変更時差異の費用処理額、臨時に支払った割増退職金等」）
- ④ 退職給付債務等の計算基礎（割引率・期待運用収益率、退職給付見込額の期間配分方法、過去勤務債務の処理年数、数理計算上の差異の処理年数、その他「会計基準変更時差異の処理年数、実際運用収益等」）

しかし、これでは年金資産の内訳等に関するディスクロージャーが明らかに足りない。

#### 4.3.2 企業会計基準適用指針公開草案第 35 号

国際的に会計基準のコンバージェンスが進む中で、企業会計基準委員会は 2010 年 3 月 18 日に企業会計基準公開草案第 39 号を発表した。その内容は、主に包括利益の導入に伴う退職給付会計に関する会計基準の変更で、2011 年 4 月 1 日に始まる会計年度より適用となる（一部翌年適用開始）。それに伴い企業会計基準適用指針公開草案第 35 号も発表され、退職給付に係わる注記の内容が下記のとおり拡充された。

- ① 退職給付の会計処理基準に関する事項
- ② 企業の採用する退職給付制度の概要
- ③ 退職給付債務の期首残高と期末残高の調整表
- ④ 年金資産の期首残高と期末残高の調整表
- ⑤ 退職給付債務及び年金資産と貸借対照表で計上された退職給付に係る負債及び資産へ調整表
- ⑥ 退職給付に関連する損益
- ⑦ その他の包括利益で計上された数理計算上の差異及び過去勤務費用の内訳
- ⑧ 貸借対照表のその他の包括利益累計額に計上された未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の内訳

- ⑨ 年金資産に関する事項（年金資産の主な内訳を含む）
- ⑩ 数理計算上の計算基礎に関する事項
- ⑪ その他の退職給付に関する事項

但し、年金資産の内容に関しては主な内訳として株式、債券など種類ごとの割合又は金額、ならびに年金資産の主要な種類との関係で長期期待運用収益率に関する記載が求められる。しかし FASB132(R)-1 と比較すると、まだ不十分であろう。

#### 4.3.3 公正価値の測定と開示

企業会計基準委員会は公正価値に関して 2010 年 7 月 9 日に企業会計基準公開草案第 43 号「公正価値測定およびその開示に関する会計基準(案)」と企業会計基準適用指針公開草案第 38 号「公正価値測定およびその開示に関する会計基準の適用方針(案)」を公表し、資産の売却によって受け取るであろう価格、又は負債の移転のために支払うであろう価格（出口価格）を開示することとなった。また国際会計基準と同様に公正価値をレベル別(レベル 1～レベル 3)で分類することとなった。2012 年 4 月 1 日に始まる会計年度より適用となる。したがって適用年度が 1 年早い公開草案 35 号では年金資産に関して米国のようにレベル別の開示までは至っていない。いずれ開示される事になるであろうが、その際は FASB132(R)-1 にあるように、ある程度資産アロケーションの目標値など運用方針を明確にする必要があるだろう。

## 5 まとめ

今まで見てきたように年金に求める望ましい運用体制の構築は、それぞれ内部環境整備と外部環境整備から求める事ができる。内部環境整備は年金ガバナンスの拡充である。実証研究でも示されていたが、年金を企業の一事業部門として位置づけ、明確なミッション、運用方針・運用哲学を持ち、相応の経営資源の配分する必要がある。また自らの強み弱みを理解し、レベルに合わせて外部も有効に活用していかなければならないであろう。組織論的には制度内でリーダーシップが発揮され、そこに携わる人々の間で共通の価値観がシェアされ、更にステークホルダーとの長期にわたる信頼関係が築かれなければならない。とすればどういう人間が年金事業部のトップに付くべきなのか、どういう人間がそのトップをサポートしていくべきなのか、企業は人選を考えなければならない。

一方、内部環境整備だけでは限界がある。やはり株主や債権者など外部の目は重要である。そのためには年金資産のディスクロージャーを一層推し進めなければならない。金融機関ではバーゼルⅡ（自己資本規制）の第三の柱<sup>2</sup>として、保有する資産が持つ様々なリスクを開示す

---

<sup>2</sup> バーゼル銀行委員会が 2004 年 6 月に発表したバーゼルⅡ（新しい自己資本比率規制）は各国の銀行監督の基本的な枠組みとなっており、日本でも先進国の先頭を切る形で 2007 年 3 月より導入されている。バーゼルⅡは基本的に①第 1 の柱（最低所要自己資本）、②第 2 の柱（金融機関の自己管理と監督上の検証）③第 3 の柱（市場規律）から成る。特に第 3 の柱はディスクロージャーで、自己資本比率を構成する上で重要なリスクエクスポージャーに関して定性、定量両面で詳細な開示を求められている。



ることが監督当局より義務付けられている。金融機関はディスクロージャーの内容に対する説明責任と結果責任を持ち、開示内容に耐えうる体制を整えていくことが期待される。それが市場規律である。従って、日本の年金制度においてもこの市場規律が働くように、資産クラスの開示のみならず、投資方針やアロケーションに対する考え方、加えてレベル分けされた公正価値のディスクロージャーを早く進めるべきであろう。深度あるディスクロージャーは何にも増して年金資産のリターンの源泉とリスクの所在を明らかにし、運用方針の策定から運用評価に至るまでの「Plan⇒Do⇒See」に関わる意思決定プロセスと体制のあり方に大きく影響する。

つまり市場規律の導入は、開示内容に説明責任と結果責任が持つ運用体制の構築を強く促すことになる。言い換えるならば企業自らの身の丈に合った運用体制が自然と築かれることになる。そして恐らくそれがその企業にとって最も効率的な資産運用体制となるのではないだろうか。レベル3に多い複雑な証券化商品、ヘッジファンド、プライベート・エクイティ、不動産ファンドなどでリターンを追及するのであれば、相応のリスク予算をもって、相応（外部を含めた）のリスク管理体制が必要となろう。運用の失敗は最終的に株主や債権者の価値を毀損する。結局のところ、説明責任や結果責任を負うことのできない運用体制は効率的とは言えないのである。

## 参考文献

- Ambachtsheer, Keith (2007) *Pension Revolution : A Solution to the Pensions Crisis*, John Wiley & Sons Inc.
- ———, Ronald Capelle and Hubert Lum (2006) “Pension Fund Governance Today: Strengths, Weakness, and Opportunities for Improvement”, working paper (<http://www.rotman.utoronto.ca/icpm/2.pdf>) October 2006
- Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21
- Financial Accounting Standards Board (1998) Statement of Financial Accounting Standards No.132, Employers’ Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits
- ——— (2003) Statement of Financial Accounting Standards No.132(revised 2003), Employers’ Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits
- FASB Staff Position (2008) Employer’s Disclosures about Postretirement Benefit Plan Assets No. FAS 132(R)-1
- Hardyman, Felda, Ann Leamon and Josh Lerner (2009) “The Canada Pension Plan Investment Board” *Harvard Business School* 9-809-073 Rev: April 24, 2009
- OECD Insurance and Private Pensions Committee and Working Party on Private Pensions (2006) “OECD Guidelines on Pension Fund Asset Management”

- Oliver Wyman Mercer *Funny Money : The increasing irrelevance of pensions earnings*  
(<http://www.oliverwyman.com/ow/funny-money-pension-earnings.htm>) August 2010
- Haight, Timothy and Stephen Morrell (1997) *The Analysis of Portfolio Management Performance*: McGraw – Hill companies (= 1998, 中央信託銀行投資調査部訳『アメリカの年金・資産運用』東洋経済新報社)
- 臼杵政治 (2005) 「退職給付会計における 2 つの変化」『日本国際情報学会紀要』 No2, 25-36(2005)
- 企業会計基準委員会 (2010a) 「企業会計基準公開草案 39 号「退職給付に関する会計基準 (案)」及び企業会計基準適用指針公開草案 35 号「退職給付に関する会計基準の適用指針 (案)」の公表」
- ——— (2010b) 「企業会計基準公開草案 43 号「公正価値測定及びその開示に関する会計基準 (案)」及び企業会計基準適用指針公開草案 38 号「公正価値測定及びその開示に関する会計基準の適用指針 (案)」の公表」
- 企業会計審議会 (2010) 「企業会計基準公開草案第 39 号 退職給付に関する会計基準 (案)」
- 企業会計基準委員会 (2010a) 「企業会計基準適用指針公開草案 35 号 退職給付に関する会計基準の適用指針 (案)」
- ——— (2010b) 「企業会計基準公開草案 43 号 公正価値測定及びその開示に関する会計基準 (案)」
- ——— (2010c) 「企業会計基準適用指針公開草案 38 号 公正価値測定及びその開示に関する会計基準の適用指針 (案)」
- 企業年金連合会 (2011) 『企業年金に関する基礎資料』
- (社)日本経済団体連合会 (2006a) 「企業価値の最大化に向けた経営戦」  
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/010/honbun.pdf>) 2006.03.22
- ——— (2006b) 「我が国におけるコーポレート・ガバナンス制度のあり方について」  
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/040.html>) 2006.6.20
- ——— (2009) 「よりよいコーポレート・ガバナンスをめざして 【主要論点の中間整理】」 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/038.pdf>) 2009.4.14
- 宮島英昭・原村健二・稲垣健一 (2003) 『進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生』財務省財務総合政策研究所

# 第7章 制度運営に関する加入者受給者の参加の 仕組みについて

## 1 はじめに

長引く景気低迷の下、企業年金をとりまく環境は年々厳しさを増している。2010年から2011年にかけて、受給者減額に関する3つの最高裁決定（りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件・最決平 22・4・15、NTTグループ企業（年金規約変更不承認）事件・最決平 22・6・8、早稲田大学（退職年金）事件・最決平 23・3・7）が出された<sup>1</sup>ほか、日本航空の倒産に伴う同社企業年金の大幅減額等が世間の耳目を集めたが、同種の事案は、今後も増加するであろうことが予想される。受給権とは何なのか、企業年金による老後保障とは何なのか、それ以前にそもそも企業年金の存在意義とは何なのか、まさに時代として問われているといえよう。

給付減額をめぐる法的問題の検討は第2章の渡邊論文に譲るが、企業年金に対し、政策的に老後保障の一環を期待しようとするならば、少なくともそれに相応しい受給権保護法理の構築が求められる。本稿は、企業年金の制度運営（ガバナンス）の随所に見られる加入者・受給者（以下加入者等）の「参加」に焦点を当て、わが国の受給権保護法理における「参加」の法的位置づけと、受給権保護の観点から見た望ましい「参加」のあり方を検討しようとするものである。

なお本稿では、特別法に基づく確定給付型の企業年金（厚生年金保険法（以下、厚年法）に基づく厚生年金基金（以下、厚年基金）、確定給付企業年金法（以下、DB法）に基づく基金型企業年金（以下、基金型）・規約型企業年金（以下、規約型））の3制度を検討の対象とする。また便宜上、本稿では厚年基金の「加入員」も含めて「加入者」と総称することがある（以下、本稿の意見にわたる部分は私見である）。

## 2 企業年金における「参加」とは

そもそも、企業年金の制度運営における「参加」とはどのような概念なのか。近年、企業年金における「参加」の意義を評価する見解も少しずつ登場してきている<sup>2</sup>が、しかしながら、そもそも何を以って「参加」と言いうるのかは必ずしも明確にはなっていない。そこでまず、企業年金における「参加」の一般的なイメージと、現行の企業年金制度上法的に予定されて

<sup>1</sup> その他、退任取締役についてであるが、退職慰労年金の減額が問題となったもみじ銀行事件（最判平 22・3・16）がある。

<sup>2</sup> 菊池（2010）111頁参照。また『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 平成21年度 総括研究報告書』においても、「老後所得保障に資する制度」と評価しうる要件の1つとして、「制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が『参加』できる仕組みがあること」を挙げている（森戸（2010）184頁参照）。

いる「参加」と、基金や企業が任意に取り組んでいる「参加」とを概観していくこととする。

## 2.1 制度運営における「参加」とは

一般的な制度参加のフェイズとしては、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つが考えられる<sup>3</sup>が、ここでは、各企業（ないし基金）レベルでの、積立金の管理や給付減額・解散までも含めた制度運営全般<sup>4</sup>を念頭において「参加」のイメージを描いてみることにする。

### 2.1.1 狭義の「参加」

まず想起されるのは、「制度の運営組織の成員として、自らの意思・意見を直接意思決定に反映させうる」といった状態である。もちろん、通常は加入者等は相当数存在するであろうから、「全加入者等が直接運営に参加し、意思・意見を全て通す」ことはありえないが、少なくとも多数決原理を通じて意思・意見が実現されるか、あるいは政策・方針決定の中に何らかの形でその意思・意見を反映させる、といった状態は想起される。したがって厳格に解すれば、そのような状態をもって、はじめて「参加」と評価しうることになる。

### 2.1.2 広義の「参加」

とはいえ、企業年金の場合は加入者等以外の利害関係者も多数にわたるうえ<sup>5</sup>、通常は、加入者等が必ずしも制度運営に関する専門家ではないことなどに鑑みれば、制度運営の全般において上述のような厳密な形での加入者等の「参加」を認めることは非現実的であるばかりか、長期的に見た場合に必ずしも受給権保護上望ましい結果につながらない恐れもある。

したがって、それよりももう少し広く、制度運営への何らかの「関与」を以って、「参加」と評価すべきであろう。具体的には、意思・意見が直接反映されないまでも、たとえば、加入者等の代表者を通じた間接的な意見・意思の反映（開かれた交渉）や、意思決定過程における意見徴収機会や意思決定に対する不服申立ての機会、さらには、自らの意思・意見を構築するうえで必要な時間・情報の提供や、決定後の決定のその後の調査・評価の報告を受ける権利（情報アクセス権）、それらに関する専門家のサポート等も、「参加」法理

<sup>3</sup> 嵩（2009）166頁参照。

<sup>4</sup> 一般的には、規約変更や毎事業年度の予算・決算、設立事業所の増加・減少についての方針決定、資産運用方針や委託先運用機関の決定、監事監査などの大きなものから、給付業務（受給権裁定、支払、過払返還請求など）、掛金業務（掛金徴収、納入告知等）、運上受託機関からの報告受領などといった日常的業務を全般的に指すものと思われる。

<sup>5</sup> 企業年金における関係者としては、厚年基金や基金型であれば母体企業（事業主）、資産運用機関、受給待期者（ここでは、規約に定める勤務期間要件を満たしているが、規約に定める年齢に未到達であり、かつ「裁定」を受けていない段階の者を指す）など、規約型であれば事業主、加入者、資産運用機関、受給者、受給待期者などということになる。なお、「裁定」の段階としては退職時裁定と支給時裁定とがあるが、大半の基金（規約型企業年金の場合は事業主）は支給時裁定にしている。退職時裁定を受けている場合は、裁定によって受給権が発生する（厚年法134条、DB法30条）という法の趣旨に鑑みれば、少なくとも退職時裁定を受けている受給待期者については、受給者と同様に解しえよう。企業年金における「裁定」の法的意味については河合（2010）98頁参照。

の1つの顕れと評価できよう。加えて、「有事」（具体的には給付減額の場合）の際の加入者等への説明や彼らとの協議、あるいは彼らからの個別同意の取得も、あくまで間接的なものではあるが「制度運営への参加」と評価できよう。

もっとも上記の整理は一狭義・広義を含め—あくまでも「参加」の一般的なイメージを漠然と描き出したものにすぎない。そこで現行の企業年金の制度設計上これらの「参加」が、どのような場面でどこまで法的に予定されているのかを次に整理してみたい。

## 2.2 各制度における「参加」の法的位置づけ

ここでは、厚年基金・基金型・規約型の各制度を取り上げ、「制度の開始・設立」「ガバナンス体制」「業務概況の周知」「（給付減額に関する）規約変更」「制度の終了・解散」の5場面において法的に予定されている「参加」の態様を簡単に整理しておく。

### 2.2.1 制度の開始・設立

#### ① 厚年基金

事業主が厚年基金を設立しようとする際には厚生労働大臣の認可が必要となるが、「参加」という面でいえば、「基金を設立しようとする（厚生年金）適用事業所に使用される被保険者の2分の1以上の同意を得て、規約をつくる」こと、さらに「被保険者の3分の1以上で組織する労働組合があるとき」は、当該労働組合の同意を得ること、が求められている（厚年法111条1項・2項）ことが指摘できよう。この「同意」を参加の一態様として評価するのであれば、ここでの「同意」は効力発生要件であるため、比較的強い「参加」であるといえよう<sup>6</sup>。

#### ② 基金型

基金型企业年金設立の際も、厚年基金のケースとほぼ同様の労使合意を経て厚生労働大臣の認可を受ける必要があり、「被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、…過半数で組織する労働組合がないときは…被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て」規約を作成することが求められている（DB法3条。以下「過半数代表」と称する）。厚年基金の同意対象数が「2分の1」で、基金型・規約型のそれが「過半数代表」というのはやや奇異に映るが、前者が厚生年金の任意適用事業所となる要件（厚年法8条）と平仄を合わせているのに対し、後者は、労働基準法（以下、労基法）36条等や労働契約承継法施行規則4条（分割会社による労働者との協議）等に見られるいわゆる「過半数代表」と全く同じ要件であることからすると、給付の「労働条件」性の強さの違いの顕れと見ることもできよう<sup>7</sup>。ちなみにDB法の過半数代表については、労基法同様に、選出方法の

<sup>6</sup> もっとも、厚年基金の設立認可申請手続きには①事前報告、②予備審査、③事業所調査、④本申請のプロセスがあり、上記の「同意」を得たことを証する書類については④段階で提出することとなっているため、実質的な設立検討段階に「参加」しているとはいいがたい、という面もある。

<sup>7</sup> 労働法制においても、過半数代表の「同意」を効力発生要件と位置づけているケースは他にはあまりない（毛塚（2007）7頁参照）ため、これをある種の共同決定型であると評する見解（濱口（2004）212頁参照）も存在する。

規制（DB則 3 条 1 項）、選出に伴う不利益取扱いの禁止（同 3 条 3 項）などが定められているほか、（労働組合ではない）過半数代表を選出した場合には、正当に選出された者である証明を事業主は提出しなければならない（同 3 条 4 項）<sup>8</sup>。

### ③ 規約型

規約型については、厚生労働大臣に「規約の承認」を受けるという点の違いはあるが、同意要件その他は基金型の場合と同様である。

## 2.2.2 ガバナンス体制

### ① 厚年基金

厚年基金については、重要事項を審議・決定する意思決定機関たる代議員会、事務執行機関としての理事、業務を監査する監督機関たる監事がある。以下では代議員会と理事（会）の構成について述べる。

代議員会では、規約変更の決議等を行う（代議員の 3 分の 2 以上の多数で決する）が、周知のとおり、代議員のうち半数は事業主が選定し（選定代議員）、半数は加入員において互選することとなっている（厚年法 117 条 3 項、互選代議員）。このような構成については、「両者が同等の力関係を持つことによって、…運営が労使の円満な合意に基づいて行われるようにしようとする趣旨」などと説明される。互選代議員の選出は、各基金の「代議員選挙執行規程」に基づいて行われるが<sup>9</sup>、選挙執行規程には、「互選代議員が母体企業の従業員たる加入員の立場を代表する者であることについて選挙前に加入員に周知を行う旨の規定を設けること」が求められている（厚生年金基金の事業運営基準 第 2）。このように互選代議員には、「全加入員の利益代表」としての役割が期待されており、その意味ではまさに間接的な形での「参加」が予定されているといえる。

一方、事務執行機関である理事会も、選定代議員及び互選代議員の中から選ばれた選定理事および互選理事（いずれも、代議員定数の半数未満）によって組織され、やはり間接的な形での「参加」となっている。理事会には、代議員会の招集および代議員会に提出する議案、常務理事・運用執行理事の選任・解任にかかる同意、事業運営の具体的方針、理事長の専決事項などが付議される<sup>10</sup>。また厚年基金の理事については、「基金」に対しての、積立金の管理・運用業務にかかる忠実義務（厚年法 120 条の 2）や利益相反の禁止規定（同法 120 条の 3）などが置かれている。なお厚年基金と理事との間には委任ないし準委任関係があるため、理事の業務全般（積立金の管理・運用に限らず）について善管注意義務が課せられていると解釈される。

<sup>8</sup> そのほか、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」（平成 14 年 3 月 29 日年企発第 0329003 号・年運発第 0329002 号）においても、確定給付企業年金制度への指導として、「…規約の承認又は基金の設立認可の申請を受理する際には、当基準に基づいて労使合意に至るまでの過程を確認することなどにより、規約の内容が労使間で十分に協議したものであることを的確に確認した上で、承認又は認可に係る事務を行うよう十分に留意されたい」とされている。

<sup>9</sup> 全国組織の基金にあつては、選挙区が分割される。選挙区および代議員定数は、基金規約の定めによる。

<sup>10</sup> なお、基金を代表する者は理事長であるが、理事長は選定理事の中から全理事の選挙で選出される。これは「基金運営の最終的責任を事業主に負わせているため」と説明される。

## ② 基金型

基本的には厚年基金の場合と同様であり、代議員会、理事、監事が存在する。代議員、理事、監事の構成は厚年基金と同様である。なお理事の受託者責任に関しては、厚年基金と同様に「企業年金基金」に対する忠実義務（DB法70条）、注意義務等が存在するが、業務全体に対して忠実義務を負う（ただし損害賠償責任は積立金の管理・運用業務に限定される）点、厚年基金の理事のようなみなし公務員規定（厚年法121条）がない（受託者責任違反があった場合には理事個人に対する責任追及（損害賠償請求）がありうる）という点が厚年基金と異なる。

## ③ 規約型

規約型は、もともと事業主が自ら制度を実施するしくみであり、審議・決定機関・執行機関・監督機関などの組織が法定されているわけではない（管理・運営主体は「事業主」である）。実務的には信託銀行や生命保険会社と業務委託契約を締結し、加入者管理や数理計算・給付業務などを委託することが多いが、規約変更の承認（DB法6条）や受給権の裁定（DB法30条）、信託銀行等との積立金の管理運用契約の締結（DB法65条）などは事業主が行うこととなっており、意思決定・執行・監督のトップは事業主であるといえよう。

なお事業主には「加入者等<sup>11</sup>」に対する受託者責任が課されている（DB法69条、民法644条類推適用）が、以上のように、通常管理・運営の場面において、加入者等の「参加」が予定されているわけではない（せいぜい、規約変更に関して過半数代表の「同意」が効力発生要件として定められている<sup>12</sup>程度である）。

### 2.2.3 業務概況の周知

#### ① 厚年基金

厚年基金は、基金の業務概況について加入員に周知させる義務がある（厚年法177条の2第1項）。具体的には、毎事業年度1回以上、年金給付および一時金給付の種類ごとの標準的給付の額および給付設計、加入員数、各制度の支給額の支給概況、基金が徴収した掛金、年金給付等積立金の積立の概況、運用の概況などを、事業所の見やすい場所への掲示や加入員への書面交付等を通じて周知させなければならない（厚年基金規則56条の2第1項・2項）。また、受給権者等（給付の支給に関する義務を負っている者）に対してもできる限り同様の措置を講ずることが求められている（厚年法177条第2項、厚年基金規則56条の2第3項）。

#### ② 基金型

企業年金基金は、厚年基金とほぼ同様の、確定給付企業年金に係る業務の概況について周知させる義務および受給権者等についての努力義務を負っている（DB法73条、規則87条3項）。

<sup>11</sup> ここでの「加入者等」は、「加入者及び加入者であった者」（DB法60条）である。

<sup>12</sup> 厳密には厚生労働大臣の承認も必要となる。

### ③ 規約型

規約型企業年金を実施する事業主についても、企業年金基金と同様の義務を負う。

#### 2.2.4 給付減額に関する規約変更

この点については第2章の渡邊論文に詳細に展開されていることから、ここではあくまでも「参加」に関連する部分を中心とした簡潔な記述にとどめておく。

##### ① 厚年基金

給付減額については「規約の変更」という手続を取る。規約変更については、軽微なものを除いて代議員会の議決（過半数出席+3分の2以上の決議）を経て認可を受けなければならないが、特に給付減額を伴う規約変更には特に重い要件が付加されている。なお当然のことながら、代行部分にまで及ぶ減額は許されない。

まず加入員にかかる給付減額については、一定の理由要件の充足に加え、全加入員の3分の2以上の同意（加入員の3分の1以上で組織される労働組合がある場合にはその同意も）を得ることが求められている<sup>13</sup>。一方受給者（正確には、「給付設計の変更日における受給者および受給待期脱退者」である）については、原則として減額は許されないが、「基金の存続のため…真に引下げがやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入員および受給者等の三者による協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、「全受給者に対しての、事前の十分な説明と意向確認」「全受給者の3分の2以上の同意」「受給者のうち希望者について、最低積立基準額相当額（最低責任準備金相当額を除く）を一時金として受け取れるようにする」ことで、受給者の給付を減額することが可能となっている（設立認可基準 3-7 (5)）基金が支給時裁定としている場合、未だ裁定を受けていない受給待期脱退者は厳密には権利未発生段階である<sup>14</sup>が、これも受給者に準じてカウントされる<sup>15</sup>。

なお、減額に不満がある場合は、社会保険審査官（審査会）による不服申立てを経て行政訴訟を起こすことになる。

##### ② 基金型

基本的には加入者・受給者とも厚年基金のケースと同様である。ただ、給付減額を伴う規約変更には行政処分性がないため不服の場合は通常の民事訴訟になること、代行部分がないため減額の上限がないことのみが異なる。

##### ③ 規約型

基本的には基金型と同じである。

<sup>13</sup> 一定の理由要件・手続要件および大臣の認可を経ることで即座に私法的効力を有する（反対する当事者をも拘束する）かという論点もあるが、ここでは省略する。

<sup>14</sup> 退職時裁定の場合には既に受給権が発生しており、ただし一定年齢到達まで、支給停止がなされているという構成になると考えられる。

<sup>15</sup> なおいづれも、あくまでも規約変更の認可要件であるので、その充足によって即座に私法的効力を有するか否かという論点もあるが、ここでは割愛する。



## 2.2.5 制度の終了

### ① 厚年基金

制度終了（解散）には3パターンあり、基金設立事業所の消滅（自動的に解散。厚年法145条1項2号）、厚生労働大臣による解散命令（同1項3号）によるものもあるが、一般的には、代議員会の定数4分の3以上で解散を決議し、かつ厚生労働大臣の認可を得る（同1項1号、2項）方法が取られる。なお解散のためには、最低責任準備金の企業年金連合会への納付<sup>16</sup>のほか、厚生年金解散認可基準<sup>17</sup>に定められた要件（代議員会の議決の前に「事業主の4分の2以上の同意」「加入員総数の4分の3以上の同意」「全受給者への解散理由にかかる文書または口頭での説明」および「（加入員の3分の1以上で組織する労働組合がある場合には）その労働組合の同意」）の充足が求められる。

### ② 基金型

基金型の終了については、厚年基金同様、代議員会において定数の4分の3以上で決議したとき等に厚生労働大臣の認可を受けて解散することができる（DB法85条1項）。制度解散時に、制度の積立金が不足している場合（厳密には、最低積立基準額を下回っている場合）、不足分を「事業主は…一括して拠出しなければならない」とされている（DB法第86条）<sup>18</sup>が、厚年基金のような「同意」要件は課されていない。

### ③ 規約型

規約型の終了パターンとしては、規約型事業主の死亡や法人の消滅等による年金規約の承認の失効（DB法83条1項2号）、厚生労働大臣の規約承認の取消（同1条3号）、そして事業主が、過半数代表の同意を得た上で、厚生労働大臣の承認を受けて終了させる（同1条1号）というものがある。これも、「過半数代表」を媒介とした、間接的な参加といえよう。

## 2.3 その他「参加」の実態

その他、法的には直接求められているわけではないものの、実際の制度運営に「参加」が組み込まれている事例もあるので、簡単に紹介しておく（以下「企業年金ヒアリング結果まとめ」の結果より）。

### ① 年金委員会

日常的な制度運営に関して、各事業所の加入員に年金委員を委嘱し、加入員からの要望を集約したり、年金委員が参加する委員会を開催したりしているケース（総合型厚年基金）がある。法的に希求されているわけではないが、事業所が多岐に亘る総合型ならではの「参加」の仕組みとして注目される。なお、単独型の厚年基金・企業年金基金等では、「委員会」と

<sup>16</sup> これにより、解散基金加入員の給付にかかる権利義務関係が承継される（厚年法162条の3第1項）が、この納付がなければ事実上解散の認可は受けられないと考えられる。

<sup>17</sup> 年発第1682号平成9年3月31日「厚生年金基金の解散について」参照。

<sup>18</sup> なお、厚年基金解散認可基準のような、代議員会議決前の詳細な同意要件などは特に設けられていない。

いう形態は採っていないものの、労働組合経由で従業員の意見を取りまとめたりしているところがあるようである。

## ② 資産運用委員会

企業年金の資産運用が高度化・専門化する中で、年金運用担当者や理事会ないし運用執行理事等をサポートすべく専門の委員会が基金あるいは母体企業に設けられることがあり、その代表的なものが資産運用委員会である。そのメンバーとしては、代議員、理事、コンサル等が入っていることが多いが、労働組合役員が入っているケースも散見される。また、連合型の企業年金などで、加入企業単位での労使年金勉強会を設けて労使間での意見調整を行っているところもある。

## 3 「参加」と受給権保護法理

### 3.1 序論

以上のように、十分かどうかはともかく、一応は現行制度下においても、(少なくとも加入者については) 随所に「参加」が法的に予定されていることが見て取れる。このことを、わが国企業年金の受給権保護法理に照らして考えると、どのように評価しうるであろうか。

わが国の受給権保護法理は、アメリカやドイツと異なり、加入者・受給者含めて(程度の差はあれ) 受給権の制限(=給付減額)が可能であるし、支払保証制度も極めて限定的に存在しているにすぎない。したがって、受給権の発生・制限ルール自体に着目すれば、基本的にはアメリカ等のほうが厳格であると考えられる。しかしながら前項で述べてきたように、制度の設立から廃止(解散ないし終了)まで、(十分かどうかはさておき) 随所に「労働者(厳密には被用者年金被保険者)の過半数代表の同意」や「加入者(給付減額については受給者も)の個別同意」、あるいは代議員や理事を通じた間接的な関与などが予定されている。こういった点に着目すれば、わが国の受給権保護法理においては、加入者や受給者(とりわけ加入者)の制度運営への「参加」が、柔軟な受給権の発生・制限ルールなどと相関的な関係として位置付けられており、まさにそれが実質的に機能することを媒体とした受給権保護法理を構築している、と見ることができるのではないだろうか<sup>19</sup>。

とはいえ、受給権保護法理の一環として、なぜ加入者等の「参加」法理が導かれるのかは、必ずしもはっきりしていない。なぜなら、受給権保護のあり方としてはアメリカやドイツの方法もありうる(必ずしも「参加」を組み込まなければならないとも限らない)わけであるし、また「参加」といっても、あくまでもガバナンス構造の1つの設計にすぎない(受給権保護を目的としているわけではない)、といった批判も考えられるからである。そこで以下で、受給権保護法理の中への「参加」法理の組み込みは何によって基礎付けられているのかを検討する。

---

<sup>19</sup> 河合(2010) 106頁以下参照。

### 3.2 受給権保護法理の一環としての「参加」を支えるもの

繰り返しになるが、受給権の発生・制限ルール自体はアメリカ等のほうが厳格であるといえる。ただアメリカの場合も問題がないわけではなく、未発生部分の給付制限は基本的には自由であるため、DB型の企業年金制度を凍結（freeze）し、新規採用者の制度への加入を認めない、あるいは将来給付の発生を停止するといった点が指摘されている<sup>20</sup>。このような点に着目し、わが国の比較的緩やかな受給権制限ルールについても「便宜的で法的安定性を損な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>21</sup>などとして、一応の理解を示す立場が有力といえよう。

もっともこの見解は、「柔軟な受給権制限」については一応の説得力を有しているといえなくもないが、受給権保護法理の一環としてなぜ「参加」法理が導かれるのかについて説明しているわけではない。そこで、受給権保護法理としての「参加」を導く根拠、あるいはそれを支える理念や背景として考えられるものを以下で挙げておきたい。

#### 3.2.1 企業年金による老後の「自立（自律）」の支援

公的年金を含めた老後所得保障の憲法的根拠としては、通常は生存権規定（憲法 25 条）が挙げられるが、近時では、「個人の人格的自立（自律）支援」という役割に着目し、憲法 13 条（幸福追求権）を基軸に再構成しようとする動きも有力になりつつある<sup>22</sup>。この両者は必ずしも常に相対立する関係にあるわけではないが、とりわけ『企業年金による』老後保障については、「より豊かな老後生活の実現」という側面が強いため、老後の基礎的生活ないし最低生活保障の規範的根拠となる憲法 25 条よりは、むしろ「人格的自律の実現」「個人の尊厳」「主体的な自らの生の追求」を基礎とする憲法 13 条こそが直接的根拠と考えられよう<sup>23</sup>。

このような理解は、法理論的には「参加」法理とも極めて親和的である。なぜなら、憲法 25 条による生存権の実現はどちらかといえば受動的なものであるのに対し、13 条により導かれる個人の人格的自立（自律）支援は極めて能動的な権利であるため、それゆえに加入者・受給者が制度運営に「参加」して自らの意見を直接・間接に反映させ、それによって受給権保護を実現し老後生活をより豊かにしていく、というスタイルは、憲法 13 条の希求する方向性と整合的といえるからである。

とはいえ、厚年基金制度が創設された 1966 年時点において、このような認識がなされていたのかは必ずしもはっきりしない。しかしながら、その後の社会保障制度運営の民間化（2000 年の社会福祉基礎構造改革による「措置から契約へ」など）を支える（少なくとも表向きの）理念が「自らの意思に基づく選択」であったことに鑑みれば、企業年金制度もそのような発想に基づいて社会保障制度に組み込まれ、それによる受給権保護の実現が期待されてきた、との理解は可能であろう。

<sup>20</sup> 河合（2010）103 頁以下参照。

<sup>21</sup> 島崎（2006）48 頁参照。

<sup>22</sup> 菊池（2011）9 頁以下参照。

<sup>23</sup> 河合（2010）94 頁参照。

### 3.2.2 労使の自主性の尊重

DB法においては、法制定の目的として「受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みの下に必要な制度整備を行う」ことが法案段階から明確に打ち出されている。このことからすると、「労使の自主性」すなわち労使自治ないし労使合意といったことがDB法の理念であることは明かであるため、その理念の具体化手段が労使双方の「参加」であると解釈することも十分可能であろう。また厚年基金制度についても、制度それ自体がもともと「(厚生年金との) なんら調整を目的とするものではなく、単に労使の自主的判断に基づく調整も行われ得る場を提供しているにすぎない」「労使の間に円満な合意がある場合には厚生年金と企業退職給与との間に、ある程度の調整をはかることができる」などと説明されていることからすると<sup>24</sup>、「労使合意」をもとに運営し、その労使の選択によって加入員の老後保障を実現していくという姿勢が制度創設時から打ち出されていたことが読み取れ、したがってやはりその具体化の手段として「参加」が位置づけられたと解釈することができよう。

### 3.2.3 法の手続化ないし「手続的規制モデル」

3 つ目は、必ずしも企業年金を念頭において提唱されているものではないが、近時の労働法学において注目されている「法の手続化」ないし「手続的規制モデル」理論も、「参加」法理と一定の親和性を持つように思われる。この理論は、社会が複雑性・不確実性を増す中では画一的・硬直的規範では問題状況に対応することが難しいこと、多様化・複雑化している状況・利益に対応するためには、すべての当事者に開かれた対話・交渉の中で問題の認識・解決が図られることが重要であること、空間的・内容的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論が行われることで問題の認識・解決が図られるというプロセス(手続)自体に合理性があること、等の特徴とし<sup>25</sup>、近年のポスト工業化において、判例法および制定法がそのような方向にシフトしてきている旨を指摘する。

「手続」という点に重きをおいた当事者交渉による問題解決への、法の重心のシフトが望ましいかどうかは(とりわけわが国においては)慎重に検討されなければならない<sup>26</sup>が、このような理解は、企業年金の受給権保護法理とも親和的であろう。多種多様な問題状況が起こりうる企業年金運営においては、確かに画一的・硬直的な規範だけでは問題状況に対応することが困難という面はあるので、「参加」という「手続的」プロセスを用意することで受給権保護法理の「合理性」を高めようとした、と見ることも可能であろう。

<sup>24</sup> 厚生省年金局企業年金課(1992)146頁以下参照。

<sup>25</sup> 水町・連合総研(2010)31頁以下参照。

<sup>26</sup> 提唱者自身が認めるように、わが国では近代化が必ずしも徹底されておらず、前近代的性格を持つ閉鎖的・共同体的な話し合い文化が各企業内に残存していること等を考えれば、法の手続化は、近代的保護を後退させ、前近代的・封建的共同体社会への回帰へ進んでいくことになりかねない危険性を孕んでいる。水町(2001)28頁参照。