

3.2.4 企業年金給付の労働条件性

また—これは「理念」というよりは「背景」であるが—企業年金給付の労働条件性も、「参加」との関連では看過できない要素である。

一般に、(一時金も含めた)退職給付制度の法的性質としては、就業規則等により予め支給基準が明確にされていれば「労基法上の賃金」であると説明される²⁷。企業年金給付についても、実務的には「退職一時金からの移行」という認識が強いこともあって、退職一時金に準じて把握されることが多い。もっとも企業年金については、厚年基金や基金型のように、必ずしも「使用者が直接支払う」わけではない給付もあるため、労基法 11 条の「賃金」と言えるかは疑問が残る面もあるが、これらの給付についても、労基法 89 条 3 の 2 が就業規則の相対的必須記載事項として希求する「退職手当」に含まれるとの解釈は不可能ではないだろうし、また「労働契約関係にあったこと」が支給の条件である以上、「労働契約に付随して締結(設定)される一定の権利義務関係」に基づいて支給される金員として、一定の労働条件性を認定することはできるであろう。

ただ、通常の賃金と異なるのは、とりわけわが国の退職給付や賞与については、「労働の対償」というよりも「従業員としての地位身分から発生した」金銭給付という性質が強い、という点である。企業年金給付を「既に発生した(労働の対償としての)『賃金』の支払いの繰延べ」と理解するならば、企業年金受給権者は、法的には双務契約において既に債務の履行(=労務提供)を負え、相手方(企業)の債務の履行(=年金の給付)を待っている身分なのだから、事情変更の法理が適用されるような場面でもない限り、基本的には既得権を奪うことになり許されないはずである(それがまさにアメリカのERISAの発想の根底にあるものと思われる)。ところが日本の場合、上述のとおり受給者への減額が一応可能となっている。これは、そもそも「労働の対償」という理解が希薄な、ある種特殊な労働条件だからであり²⁸、だからこそ受給者減額の場面で、「現役従業員とのバランス」ということが当然のように議論されるのではないだろうか。

もちろん、「従業員としての地位身分に依拠した給付」だから既得権が自由に剥奪できる、わけではなく、契約は守られるべし(Pacta sunt servanda)の原則は当然に妥当する。しかし他方で企業年金は極めて長期にわたる契約であり、当初の約束を何十年にもわたって継続することが困難になる環境変化が起こりうるという面が否定できないこともまた事実である。その中で「事情変更の法理が妥当するような場面でない限り当初の契約に拘束される」と解することは、確かに現実的妥当性を欠く面も否定できない。

近時の民法学においてはこのような観点から、事情変更の法理の適用をもう少し幅広に認める一方で、事情変更法理の効果としての「再交渉義務(当事者が、契約改定に向けて再交渉を行う義務がある)」を提唱する動きが有力になりつつあり、企業年金の世界でも、特に自社年金の受給者減額等の場面で、このような義務を提唱する見解が登場しはじめている。もちろん、「再交渉」さえあれば即座に契約内容の改定が許容される、あるいは、存

²⁷ 森戸(2003) 24頁参照。なお退職金の賃金性については、昭和 22・9・13 発基 17 号、住友化学事件最判昭 43・5・18 判時 519 号 89 頁等参照。

²⁸ この点を以って「労働契約(法)上の賃金」という概念で把握することも可能であろう。

続のためにはいかなる契約内容の改定も許容される、というわけではないが、「環境変化の中でも企業年金制度が存続できるように」という観点にたてば、加入者等の「参加」を一定程度組み込んだわが国企業年金のガバナンス構造も、上述した「地位身分に依拠した給付」という企業年金給付の労働条件性を基盤とした上で、加入者等との「(再)交渉」の舞台を予め用意したもの、と見ることも可能であろう。

3.3 小括

以上、「参加」を支える理念や背景をいくつかの視覚から検討してみた。必ずしも精緻な検討とはいえないが、「参加」法理と受給権保護法理との法的関係性を一定程度見出すことはできたものと思われる。

もっとも、上述したような労使の自主性や給付の特殊労働条件性などには、より深い問題性が内在している可能性があり、この点を踏まえた「参加」の態様を立論しなければ、かえって受給権保護法理を脅かすことにもなりかねない。そこで最後に、「参加」法理に対する懸念や「参加」法理立論の上で看過しがたい視座を整理したうえで、具体的な「参加」の方法論を検討していくこととしたい。

4 企業年金における参加法理の確立と具体的方法論

4.1 「参加」の組み込みへの懸念

もっとも、「受給権保護」という観点から制度運営に「参加」を組み込み、さらにその具体的方法論を模索していくためには、その理念や背景に内在している問題性を洗い出し、精査しておく必要がある。実際のところ、本「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」研究会の議論においても、「参加」の受給権保護法理への組み込みに対してはいくつかの観点からの懸念が出されていたところである。そこで、どのような懸念や課題が考えられるのかを整理しておきたい。

4.1.1 「参加」自体の効果への懸念

1つは、「参加」の実状を踏まえての「実効性」に関する懸念である。これは一言でいえば、『参加』の現状を見る限り、とても有効に機能しているとはいえないのだから、これを受給権保護法理の要素として理解するにはそもそも無理があるのではないか」といった種の懸念である。以下、厚年基金および基金型（企業年金基金）と規約型とに分けて整理しておきたい。

① 厚年基金・基金型

1つ目は、「基金」という法人格の形骸化と母体企業による「圧力」である。厚年基金であれ企業年金基金であれ、法的には母体企業からは完全に切り離された法人（公法人ないし

公共法人²⁹⁾であり、それ自体が意思決定機能・執行機能などを持った「自主的」な組織である。

しかしながら特に単独型の基金では、母体企業の取締役等による基金の監督・指図といったことがかなりの度合いで行われている。また、そこまでいかなくとも、プランの設計や年金財政などには、母体企業が主体的に関与しているケースが少なくない。連合型や総合型においても、主力企業ないし設立母体組織（業界団体等）の組織力や指導統制力が少なくとも実質的には求められていることからすると、基金が「自主的」に運営されるということとはなかなか困難といえる。もちろん、母体企業が不足金の補填などのリスクを負担することや、会計上も基金の債務が母体企業の債務と認識されることからすれば、母体企業が基金に直接・間接に口を出すことを批判できない面はあるが、自主的な組織であるはずの「基金」を母体企業が実質的に運営すれば、それは母体企業経営者のいわば越権行為となる可能性があるし、逆に基金の執行機関である理事からすれば、母体企業の越権行為により自分たちが受託者責任を問われるリスクを負うことになりかねない。

2つ目は、今の点とも関連するが、代議員会・理事会の形骸化であり、代議員会等が「基金」よりも「母体企業」の利益を優先しがちになる、という点である。言うまでもなく、法的には互選代議員や互選理事は、「加入者」の立場としての代表であり、基金の代議員選挙管理規程にも、通常は「理事長は、互選代議員が設立事業所の従業員たる加入者の立場を代表する者である旨を、選挙の公示と同時に公示により加入者に周知する」といった趣旨の規定が置かれているが、実際には一特に労働組合がない企業や総合型などでは一そもそも「加入者の代表」が立候補しているとは限らず、結局は経営サイドの管理職や加入事業所の経営者が就任していることが少なくない。また単独型であっても、労働組合が無いあるいは強くないという状況であれば、選定代議員や選定理事の意向に逆らうことは難しいであろう。そういったこと自体が即座に批判されるべきではないのかもしれないが、その結果、「加入者利益の代弁」という意識が希薄になり、母体企業等の短期的な利益が常に優先されるリスクが存在する。

この点については、「理事」についても同様の指摘が可能である。もちろん理事の場合、加入者等の利益よりも母体企業の利益を配慮するようなことは忠実義務違反に該当する可能性が高いが、現実には何をもち「母体企業の利益を配慮したか」というかはかなり抽象的であるし、忠実義務の守備範囲そのものが明確でないため、実効性という点では疑問が残る。

3つ目は、「機能」以前の問題ではあるが、「受給者」の参加の場がない、という点である。もちろん、受給者減額の場合等では説明会の開催や個別同意などが予定されているし、通常の制度運営に組み込む必要が本当にあるのか、組み込むことが受給権保護のために有益なのか、また組み込むとしてもどのように代表を選出しどのような権限を付与するのかは議論の余地があるが、互選代議員や互選理事も必ずしも「受給者」の利益代表ではない以上、制度運営にまったく関与できないという構造には問題があるのではないだろうか。

²⁹⁾ たとえば、所得税法別表第1では、企業年金基金および厚年基金については「公共法人等」とされている。

② 規約型

1つ目は、これも「機能」以前の問題であるが、加入者・受給者とも含めてそもそも「参加」の場面が限定的、という点である。規約型については、上述のとおり、規約の作成・変更、制度終了に関して過半数代表の「同意」が必要なほか、給付減額の場合は対象者の3分の2の同意を希求してはいる。もちろん、実際には受託者責任が課されているので、それで十分ではないかといった反論もありえようが、少なくとも受給者が関与しうる場面はほとんど容易されていない。

2つ目は、「過半数代表」の法的位置づけである。上述のとおり、規約型における「過半数代表」の位置づけは法的にはかなり大きい。ただ労働法学において長年指摘されてきているように、もともと「過半数代表」という制度自体、選出手続や身分保障の点等で「全労働者」の代表にふさわしい民主性や自主性を持っているとは言いがたいため、過半数代表の同意や署名等に免罰的効力を超えた私法的効力(労使双方を直接拘束する効力)を認めがたい、といったことがある。そのような状況下で、過半数代表による法的拘束力に正当性を導くロジックは何なのだろうか。過半数代表の「同意」を通じた関与がそもそも妥当なのかはさておくとしても、上述のように、企業年金における過半数代表の「同意」は効力発生要件であることからすると、通常の労働法制における過半数代表の関与(時間外労働協定の締結時の署名など)以上にこういった点は検討されなければならないはずであるが、現状は十分な関心が払われているとは言いがたいように思われる。

4.1.2 「参加」を前面に打ち出すことに対する法的懸念

次の指摘は、受給権保護の法的方法論において、「参加」を強調することへの懸念である。これは大きくは、次の2つが考えられる。

1つは、社会保障法的観点からの批判である。これは概略すれば、自己決定や自律を前面に出しすぎることは、自己責任を過度に求めることになりかねない、あるいは、人格的に自律していない者の切捨てになるのではないかと、といったことである。もっとも、この点は、企業年金それ自体の目指す受給権保護ないし老後保障の方向性が公的年金とは異なるという前提にたてば、さほど問題とは思えないであろう。

むしろ問題視されやすいのは、もう1つの、「参加」という手続き的要素の充足を合理性判断のなかで重視することへの懸念である。これは、「法の手続化」への懸念でもあり、また、特に90年代以降の一部判決に見られた解雇規制の緩和や就業規則の不利益変更法理における手続き的要素の重視に対する懸念とも同じ方向性にあるといえる。

たしかに、「法の手続化」の論者自身が指摘するように、「一方で前近代的性格をもつ閉鎖的・共同体的な話し合い文化が各企業内に残存しつつ、他方では、西洋近代的な労働立法も実態としては社会に十分に浸透していない状態で、当事者による問題解決へ法の重心を移行していくことは、近代的な保護を後退させ、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」³⁰点は十分な注意が必要であろう。また、代議員会や理

³⁰ 水町(2001)28頁参照。

事会のような、労使双方のメンバーからなる委員会方式³¹は、戦後の労使関係においても経営協議会などのかたちで、(日本的・協調的労使関係とあいまって)「労使自治」「労使合意」を支えてきた仕組みではあるが、反面、この「労使合意」の根底にある、「労使の非対等な力関係」が看過されてはならないのである。受給者減額の訴訟などでは、企業側から、労使で合意した結論を尊重すべしとして行政の関与(厚生労働大臣の認可や承認等)を批判する主張がしばしば展開されるが、このこと自体、「労使合意」や「労使自治」と呼ばれているものが、その実「使用者による一方的決定」に近くなりやすいことを意味していることの証左ではないだろうか。「合意の虚偽性」は、個別的关系でも集团的関係でも基本的には変わりはないのである。

4.1.3 加入者・受給者が「参加」を望んでいない？

3つ目は、加入者・受給者がそもそも「参加」を望んでいないではないか(それを無理に組み込む必要があるのか)といった批判である。実際に、資産運用委員会などに加入者側代表が参加したが行かない、参加しても発言しない、といった指摘もある。

この点は制度運営のあり方を考える上で現実的には由々しい問題であるが、ただ、加入者・受給者の大半が必ずしも「参加」を望んでいないから、受給権保護法理における「参加」のあり方など考える必要がない、ということはないであろう。アメリカ等のようなかたちの受給権保護法理を法政策上取らない限りは、どのような形が望ましいかということはあるにせよ「参加」を適切に機能させざるをえないし、また、日本の企業年金の沿革や労使関係ないし社会理念、あるいは今後の方向性などを考えると、その危険性は十分に留意する必要があるとはいえ、なお有益な方法論として思われるからである。

4.2 「参加」法理に見落とされてはならない視点

上述した懸念点の中には、「参加」のあるべき姿を模索する上で看過しがたい指摘もいくつか含まれているが、その他にも、「参加」の方向性を考える上で、見落とされてはならない視点があるように思われる。それが下記の2点である。

4.2.1 「加入者等の利益の最大化」原則

基金型・規約型についてはDB法1条で「従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため…」とその目的が定められており、また厚年基金については厚年法106条で「厚生年金基金は…加入員の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的とする」となっている。さらに、DB法や厚年法の受託者責任規定においては、「加入者等³²」が義務の相手方となっている。このように考えると、少なくともこれらの制度については、「加入者・受給者の利益の最大化」が法の目的であることは明白といえる。

しかしながら実際には、企業年金の設立は、母体企業(総合型の場合は業界団体)の主

³¹ 沿革的には戦前の工場委員会や産業委員会などに遡るとされる。

³² 厚年基金および基金型については、法文上は「基金」が義務の相手方となっているが、いずれも受託者責任ガイドラインでは加入者等に置き換えられているので、このように解しうるであろう。

導の下であり、しかもその目的としては「従業員の退職後所得保障」だけではなく、「従業員の労務管理」「節税」「優秀な従業員の獲得」などが複雑に絡み合っている。このような中で、上述したように、制度運営の実際の主導権が母体企業にあると、どうしても「加入者等の利益の最大化」という根本的な部分が軽視されやすいのではないだろうか（この点は、わが国の受託者責任論についても共通しているように思われる）。

もちろん、最終的にリスクを負うのは母体企業である以上、その経営状況をまったく無視して加入者等の利益の最大化を求めることは現実には不可能であるし、「企業あってこそこの企業年金」という側面は当然否定できない。また、必ずしも制度運営の専門家ではない加入者等がすべての制度運営に直接的に参加することが望ましい形だということも当然ない。ただ、だからといって「加入者等の利益の最大化」という視点が見落とされてよいということはないし、それを踏まえたくて「参加」のあり方が問われなければならないのである。

4.2.2 退職後の「従属性」

加入者の代表たる互選代議員や互選理事についての問題性は上述したとおりであるが、間接的にとはいえ労働契約関係を前提にしている以上、その力関係の不均衡性は看過しがたく、「参加」のあり方に向けても、実質的な意味での「対等」な関係に近づけていくことが立論の方向性として強く希求されよう。

しかしながらより看過されやすいのは、受給者と企業との関係である。受給者については、既に退職によって企業との労働契約関係は法的には終了しており、本来的には対等な市民対市民の関係にあるはずである。しかしながらわが国においては、受給者についても、なお従属的な関係が存続しているのではないだろうか。たとえば、受給者減額が問題となる場面では、多くの受給者は、(現役従業員がリストラに喘いでいる中での)企業からの「減額のお願い」に同意しないことに躊躇し、また同意しない受給者に対しては、「現役従業員が苦しんでいるのに、会社が困っているのに信じられない輩だ」との批判が寄せられるのである。こういったことからすると、受給者は、退職後も「OB」としての「わが社」の組織の事実上の一員であり、「わが社」の意図に従うことが当然に期待され、しかもそれがあつる種の社会通念にすらなっているのではないだろうか。これはまさに、退職後もなお「企業共同体」の一員として組み込まれており、そこには単に「事業者対消費者」のような力関係の不均衡性に留まらない、ある種の「共同体的な従属性」が存在することを意味しているのである。このことは、上述した企業年金給付の「従業員としての地位身分から発生した給付」としての性格と相まって、より深刻な、ある種の従属関係を産み出しているのではないだろうか。いずれにせよこういった点は、受給者の「参加」を考える上ではやはり看過されてはならないように思われる。

4.3 受給権保護の観点からみた「参加」の態様

必ずしも十分とは言えないが、最後に、ここまでの検討をできるだけ念頭におきながら、厚年基金・基金型と規約型とにおける、それぞれの望ましい「参加」の態様について、考えられる方向性とその可能性を模索してみることとする。

以下、「加入者の参加（関与）」「受給者の参加（関与）」「母体企業ないし事業主の責任」の3つの観点に分けて論じていく（なお、このほかに「監事」ないし「監督」に関する方法論も検討の余地があるが、本稿では省略する）。

4.3.1 加入者の「参加」のあり方

加入者の参加ということを考えるのであれば、厚年基金・基金型であれ規約型であれ、「対等な立場」からの判断に基づく加入者等の「真の意思」が、形式的でなく「実質的」にも制度運営に反映される、ということが基本的には望ましい。もちろん実際には加入者が何万人、何十万人にもわたる場合もあり、かつその「意思」自体が一様ではないことからすれば、仮に加入者の真意があったとしても、それをダイレクトに反映することは事実上不可能であるし、また長期的にみてその「真意」が、受給権保護にとって常にベストの選択肢とは限らないが、なお「労使の力関係」を極力ふまえた上での、実質的な意味での「対等な立場による、真意に基づく決定」に近づけていくことが、方向性としては求められているといえよう。そのためには、下記のような点が検討に値するのではないだろうか。

① 加入者代表の選出方法

厚年基金・企業年金基金については、互選代議員・互選理事が存在するが、その候補者の資格には特段の法的制限がないため、上述のように労働組合がない企業、あるいは総合型基金などでは、経営側幹部ないし経営者自身が就任しているケースが少なくない。そのこと自体を問題視するのであれば、1つのやり方としては、候補者の資格を、労基法上の過半数代表のような形で規制するか、総合型のようなところであれば事業所規模ごとの比例立候補制を義務付けるといったことも考えられる。逆に、候補者資格の規制までは現実的に困難ということであれば、東京証券引所が2009年12月に導入した、（一般株主の利益代表としての）「独立役員」制度の「独立と考えられる理由」の明示を求めるようなかたちを参考に、加入者の利益の代弁者としての位置づけを明確化することも考えられよう。

規約型については直接の運営主体は「事業主」であるが、上述のとおりいわゆる「過半数代表」が企業年金規約の作成・変更、プラン終了などといった重要な場面で関わっているので、「過半数代表」の選出方法が重要である。これも上述のとおり、規約型における過半数代表の権限は（労働法一般の過半数代表と比して）かなり大きいのが、その選出方法や候補者の要件等が労働法上のそれと比して特に加重されているわけではなく、「全加入者の利益代表」としての適正性が本当に担保されているか、疑わしい面もある。このように考えれば、「過半数代表」としては、複数の加入者代表（さまざまな利益を代弁する）からなる「合議組織」としての態様が検討されよう。もっとも、既に過半数代表に「過半数組合の代表」が就任しているような場合には、過半数組合の立場からすれば反発が予想される。ただ、DB

法の「老後の所得保障」という立法目的からすれば、むしろ通常の過半数代表以上により強い公共性が求められていることは明白であるし、また次に述べる「公正代表性」が強く希求されていると考えれば、方向性としてはあながち不当とはいえないであろう。また、現行の過半数代表は「必要に応じて」選任されるスキームであるが、あらためて法律上の常設的組織としての設置を義務づけることも検討に値するのではないだろうか。

② 公正代表義務の創設

厚年基金・企業年金基金の互選代議員については、現行の制度下でも、通常は選挙執行規程などの中で、「従業員たる加入者の立場を代表する」ことが求められているが、本来の機能からすれば、ここで期待されているのは（多数組合の利益代表ではない）まさに「全加入者の利益代表」としての位置づけであり、その意味では、先ほどの選出方法と同様やや不徹底な感が残る。現行法の解釈としても不可能ではないだろうが、1つの方法としては、やや乱暴かもしれないが、たとえば「公正代表義務」のような形でまさに全加入者の利益代表としての位置づけを法令上（少なくとも通知レベルで）明確にすることが考えられる。もっとも代議員の法的役割は、株式会社における「株主」に近い位置づけであり、「株主」に対する法的義務が会社法上定められていないことからすると平仄が合わないようにも思われるが、代議員会の代議員は株主総会のような全員参加型ではない（一定の集団からその意向を受けて選出されている）ことに鑑みれば、特にこういった義務を創設することに大きな問題はないであろう。なお上記のような義務を明定することで、少数者への配慮義務や、代議員会決定にかかる加入者への説明義務等が導かれるであろうが、それだけに留まるものではなく、たとえば「従業員集会の開催」「労働者代表の活動報告」「労働者の意見集約のためのアンケート」などを別途実施することも期待されよう³³。

また、理事（会）、とりわけ互選理のあり方についても同様の指摘が可能である。特に、代議員会は意思決定機関といいながら、実際には代議員会が理事会提案の追認機関となってしまっているケースも少なくなく³⁴、上述した方向性もそれだけでは必ずしも十分な効果が期待できない（形骸化の問題）中では、むしろ互選理事の果たすべき役割の方が重要であるとも考えられる。なお、「代議員会の形骸化」という問題自体は加入者側だけの問題ではないこともあって、特に基金サイドにおいて、いま以上に理事会の決定権限³⁵を拡大すべき、といった指摘も強まっているが、理事会の権限を強化しようとするほど、互選理事の「加入者代表」としての責任も強く求めらなければならない（「加入者等の利益の最大化」という意味では、選定理事も含めた理事会全体の責任が強く求められることになる）はずである。理事会での決定過程において、互選代議員がどのような意思表示をしたのか、あるいは

³³ なお、「多数の利害関係者の意見」に互選代議員がどこまで拘束されるのか、という問題はある。代議員の場合、「選出によってすでに従業員からの信任を得ている」のだから、多数意見には拘束されない（行動に非があれば、次期選任の際に選ばなければよい）、というロジックも考えられなくはない。ただ私見としては、「選任か解任か」という究極の手段でしか加入者等の意見を表明できないという仕組みには懐疑的であり、この場合であっても、多数意見が一定以上あればそれには拘束される（あるいは報告義務を負う）などといった構成のほうがよいように思われる。

³⁴ たしかに、代議員は全国に散らばっているケースも少なくなく、機動的に開催することもなかなか困難であるため、「環境の変化が早い中で迅速な決定ができない」という問題はある。

³⁵ 企業年金規約の変更、予算・決算、その他規約で定める重要事項以外は、理事会で決定することができる。

は意見表明をしたのかなどについて、加入者等がモニタリングできるようなシステム（たとえば議事録の公開など）が検討しえよう。

規約型に関しても、同様に過半数代表についての「公正代表義務」の創設が考えられるが、より加入者等の「参加」を実現するためには、（機動的な運営という意味では問題があるが）過半数代表制と並行して、受給者を含めた加入者等の意見を適正に吸い上げるツールの構築が望まれよう。なお、上述した過半数代表の合議組織化によって、ある程度（間接的にはいえ）幅広い加入者等の意思を反映させることはできようが、逆に合議組織化によらなくとも、加入者等の意見を幅広く吸い上げるツールは実現できないわけではない（両者を併用すれば、意見の吸い上げという点ではより理想的であろう）。具体的には、厚年基金・企業年金基金と同様に、「従業員集会の開催」「活動報告」「意見集約のためのアンケート」などが検討されうる。

③ 能力面での実質的対等性の確保

厚年基金・企業年金基金の代議員会・理事会は、まさに「労使が対等の立場で」議論する場であり、そこでは互選代議員にはやはり「加入者等の意見・要望を適切に打ち出す」ことや、さらに進んで「加入者等にとって望ましい方策は何か」といった観点から渡り合うことが望まれる。

しかしながら現実にはなかなかそうはなっていない。この背景には、もともと存在している「労使の力関係の不均衡」に加え、事業主側の論理に反論するだけの材料を持ち合わせていないために、事業主側の論理に飲み込まれてしまうことが多いからではないだろうか。たしかに、企業年金の運営に関しては、非常に専門化・複雑化しており、制度や法律だけでなく、会計や税制、資産運用など幅広い分野の知識が求められている。このような中で、スタッフの質・量ともに充実しているであろう事業主側と対等に渡り合えるだけの互選代議員を揃えることは現実にはなかなか困難であろう。現行の法制度上も、代議員は「加入員（者）において互選する」（厚年法 117 条 3 項、DB 法第 18 条 3 項）としかなっていないので、内外の専門家（組合役員や弁護士、コンサルタントなど）を必要に応じて活用することも不可能ではないが、代議員の一部にそういった専門家を置くことを義務付けるないし推奨することは 1 つの方向性として検討に値しよう。またこの他、加入者への情報提供（情報開示）が充実していなければならない。これについては現行法においても法定されており（厚年法 177 条の 2 第 1 項、DB 法第 73 条 1 項、DB 則第 87 条 1 項・2 項）、内容的にはそれなりに充実したものとなっている。

この点は、規約型の過半数代表についても同様の指摘が可能であろう。ただ、あくまでも「加入者等の利益の最大化」ということが忘れられてはならない。

4.3.2 受給者の参加のあり方

次に、「受給者」の「参加」のあり方である。とくに掛金の引上げや給付減額等を検討しなければならない状況下では、加入者と受給者との利害が対立することも少なくないため、その「参加」を認めるのか、認めるとしてそのあり方をどう考えるのかは大きなポイント

となる。

まず厚年基金や企業年金基金についてであるが、基金の目的は「加入者等の利益の最大化」であると考えられ、かつ、この加入者等が「加入者及び加入者であった者（DB法60条等）」であることからすると、代議員会や理事会は、法的には当然に受給者（受給待期者も含めて）の利益の最大化という観点が求められている。ただ実際には、受給者は代議員の選挙権・被選挙権を有せず、また代議員自体が「加入者の利益代表」という位置づけであるため、仮に上述した公正代表義務を明定するとしても、代議員会が「受給者についても公正に代表する」ことはなかなか難しいと考えられる。

これについては、受給者代表を一定数、互選代議員ないし互選理事に加えるというやり方や、あるいはその一部に「受給者の利益代表者」としての法的責任を課すことも検討に値しよう。また、そこまでは困難ということであれば、既に個別の取り組みとして受給者だよりのような形で情報提供している基金も少なくはない³⁶が、より進んで、受給者からの質問権の明確化や、定期的な情報提供の義務化などが検討に値する。

規約型についても同様に、過半数代表が、「受給者の意思をどう反映するのか」という問題がある。これについても、過半数代表を「合議組織」化しその一定数に受給者を組み込む、あるいは、一定数に受給者代表としての責任を課す、加入者等の集会等での意見を過半数代表に集約させる、といったことがやはり考えられよう。

もっとも、上記のような参加ないし情報提供などを以ってしても、なお退職後の従属性を払拭しうるものではないため、それによって「対等の立場」での「真意」に基づく「参加」が完全に達成されるわけではない。反面、受給者代表を選出するという方法については、「母体企業の状況を考慮した客観的判断が阻害される」「機動的運営が阻害される」「近視眼的な視点で判断されるおそれがある」といった批判もありうることに加え、技術的に見ても、受給者自体が全国に散らばっていることが多く、かつその中での考え方も（加入者以上に）多様であると思われることからすると、その選出方法1つとっても課題が大きい。他方で、受給者にとっての最大の利害は「給付の減額」であり、それに対しては現行法上も3分の2以上の個別同意やいわゆる特別一時金のオプションが予定されていることもあることからすると、制度運営にかかる受給者の「参加」をわざわざ予定する必要があるのか、といった見方も当然に存在しよう。

とはいえ、受給者についても基本的には重要な利害関係者であり、かつその利益が尊重されるべき存在であること、加えて、給付減額の場面でも、なお同意をしない受給者についても（一定の要件が集団的に達成されることで）その減額に拘束されうることからすると、現行法のように減額の際の同意を得るだけで十分である、とは言いがたいように思われる。ただ給付減額の際には、「同意した者」のみの減額を行うことも承認実務においては許容されている（『確定給付企業年金制度について』の一部改正について」年発0316002平成16年3月16日）のであるから、立法論としては、そのような手段を優先することを

³⁶ 受給者への業務概況の提示については努力義務となっている（厚年法177条の2第2項等）が、受給者減額が珍しくなくなってきた昨今では、これも極力法定化することが望ましいであろう。

規約で明定しているか、あるいは独自に規約で3分の2以上の同意要件を厳格化しているといったことによって、「参加」の充足に代替することができる、といった考え方もありえよう。

4.3.3 母体企業等の責任の明定

最後に、厚年基金や企業年金基金における母体企業（総合型であれば設立母体たる業界団体）、および規約型における事業主の責任についてである。

厚年基金や企業年金基金の場合、法形式的には母体企業とは別法人であるが、実際には母体企業の直接間接の関与がなされていることが少なくなく、真の意味での独立性が必ずしも担保されていないことは上述のとおりである。これについては、厚生労働省からの指導・監督の徹底を通じて、母体企業からの独立性をより徹底させる（たとえば、母体企業役員との兼務等を禁止する）といった方向性も考えられなくはないが、他方で実質的にはその運営が母体企業からの掛金で賄われており、かつ積立不足等の補填義務は母体企業にあることからすると、母体企業の介入を全面的に排除することが望ましいとは必ずしも言いがたい部分もある。解釈論としては法人格否認の法理が適用される余地もないではないが、一定の介入があっただけで同法理が適用されることは難しいであろうし、そもそもそのような法理を用いなければ責任を求められないというのも不合理であるので、むしろ立法論的には、母体企業の一定の介入を法的にも認め、きちんと母体企業としての責任を明確化することが考えられる。たとえば、「年金委員会」などの組織を介するなどして実質的な介入をしてきた場合にはその母体企業ないし年金委員会が（加入者等への利益の配慮義務を含めて）一定の責任を負う、という法理を構築することが考えられる。逆にいえば、そのような場合には、その範囲ないし程度に応じて、基金の代議員会や理事（会）の責任は減免されるべきであろう。

規約型の場合、運営主体たる事業主に対しては上述のとおりいわゆる「受託者責任」が課されているが、そもそも責任の範囲が不明確であること（資産運用業務以外にも及ぶのか否か）、違反に対しての独自の責任追及法理が予定されているわけではないこと、また「株主」と「加入者等」との利益が相反する場面では、基金以上に加入者等への受託者責任という視点が劣後しやすいこと、などで不十分な面もある。これについては、制度運営が企業活動（事業）の一環として行われている以上実際にはやむをえない部分もあるが、やはり事業主の「どの行為」について受託者責任があり、その違反に対してどのような責任追及法理があるのか、といった点は法的に整理されるべきであろう³⁷。

³⁷ ちなみに米国の ERISA では、「プラン設定機能や規約変更機能は受託者責任の範囲外」としているが、わが国の法制度にそのような割切りを持ち込むことは現実には難しいであろう。そもそも背景に支払保証制度のある米国の法制を、支払保証制度のないわが国にその部分だけ持ち込むのは、加入者等にとっては必ずしも望ましくない結果を招きうる点も留意が必要である。

5 おわりに

以上本稿では、加入者や受給者の「参加」を支える法理念や背景は何か、その際に見落とされているものは何か、そのうえで「参加」を具体的に受給権保護に活用していくための方向性如何について検討してきた。

もちろん、本稿で論及した方向性は必ずしも検討が十分なものとはいえないし、それ以前に「参加」のみによって受給権保護が実現できると考えることも危険である。繰り返しになるが、形式的な「参加」によってかえって受給権が脅かされる懸念もあるからである。その意味では、なお給付減額の際のルールや行政官庁による認可・承認などは依然として重要であり、またそれらと併せて「参加」のあるべき姿を模索していくことが望まれるであろう。

参考文献

- 河合壘（2010）「第5章 企業年金の受給権保護法理構造と企業年金評価」『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 H21 年度報告書』年金シニアプラン総合研究機構
- ——（2011a）①「自社年金減額法理の再構築—受給者に対する減額をめぐって」『角田邦重先生古稀記念論文集 労働者人格権の研究（上）』信山社
- ——（2011b）②「受給者減額を伴う企業年金規約の変更と厚生労働大臣の不承認処分」『季刊労働法』232号
- 菊池馨実（2010）『社会保障法制の将来構想』有斐閣
- 毛塚勝利（2007）「日本における労働者代表制の過去・現在・未来」『季刊労働法』216号、労働開発研究会
- 厚生省年金局企業年金課（1992）『厚生年金基金制度の解説』社会保険法規研究会
- 小西國友（2000）『労働法の基本問題（第2版）』法研出版
- 佐藤昭夫（2011）『早稲田大学企業年金裁判—『連絡会』運動とともに』悠々社
- 島崎謙治（2006）「確定給付企業年金の受給権と支払保証制度」『みずほ年金レポート』2006・1/2 No.65、みずほ年金研究所
- 角田邦重・畑中祥子（2009）「厚生年金基金における加算部分減額の法的検討」（りそな企業年金基金・りそな銀行事件・東京地判平 20・3・26 老判 965 号 51 頁にかかる鑑定意見書）
- 住友信託銀行年金信託部（2005）『企業年金の法務と実務』金融財政事情研究会
- 嵩さやか（2009）「公的年金制度と当事者の参加」駒村康平編著『年金を選択する』慶應義塾大学出版会
- 東京都福祉局社会保険指導部保険指導課『厚生年金基金代議員及び役員選挙関係事務』
- 西谷敏・根本到編（2010）『労働契約と法』（2010）旬報社

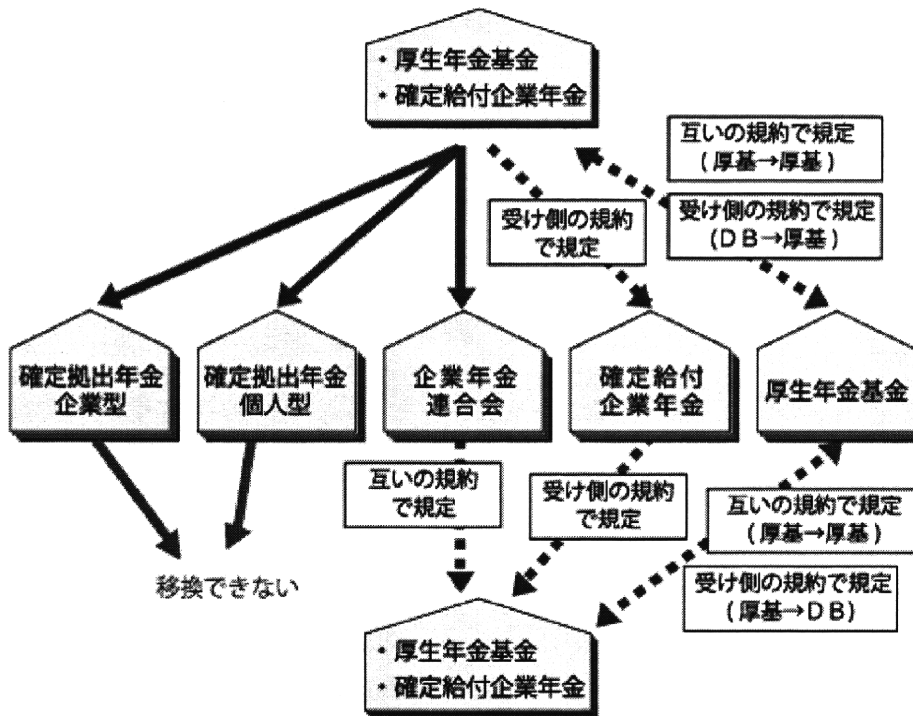
- 根岸忠（2005）「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向」『季刊労働法』211号、労働開発研究会
- 濱口桂一郎（2004）「労働法の立法学（第4回） 過半数代表制の課題」『季刊労働法』207号、労働開発研究会
- 水町勇一郎（2001）「法の『手続化』」『法学 第65巻第1号』東北大学法学会
- ــــــــــــــــ・連合総研編（2010）『労働法改革 参加による公正・効率社会の実現』日本経済新聞出版社
- 森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣
- ــــــــــــــــ（2005）「確定給付企業年金のガバナンス－OECD ガイドラインとの比較から」『みずほ年金レポート』2005.1/2.
- ــــــــــــــــ（2010）「第10章 企業年金評価に関する政策提言に向けて－新たな法政策の枠組みに関する試論－」『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 H21年度報告書』年金シニアプラン総合研究機構

第 8 章 ポータビリティの確保について

1 はじめに

企業年金のポータビリティとは、会社を変わった場合でも、それまでに積み立てた年金の原資を転職先の会社に持ち運べることを指し、細切れの年金を複数の会社から受け取るのではなく、働いていた期間を通算した年金を一括して受給できるようにする仕組みである。雇用の流動化が進む中で、転職等が当たり前になってきている時代には必要不可欠なものであり、平成 16 年の年金制度改正の中で、それまで限定的であったポータビリティが大きく拡充され、平成 17 年 10 月 1 日には、新しい仕組みが施行された。

〔図表 8-1〕 ポータビリティの選択肢



出所：企業年金連合会（2011）

ポータビリティの選択肢は、〔図表 8-1〕に示すとおりである。確定拠出年金を移管元とすることができないことを除いては、受け側の規約に規定されていれば、企業年金間でのポータビリティが法令上は整備されている。しかしながら、受け手の確定給付年金制度側で規約が整備されている例が少なく、確定給付年金制度へのポータビリティは、実態として確保されていない。さらに、先に述べたように、確定拠出年金制度から他制度への移管ができないことから、確定給付企業年金への資産の持ち込みは事実上ほとんど閉ざされており、本来の趣旨のポータビリティが十分に確保されているとは言い難い。

本章では、まず、現在のポータビリティの仕組みと問題点を整理した後、確定給付企業年金で実際に受入れを実施している事例の特徴を踏まえ、ポータビリティのさらなる拡充を目指して、今後の解決の方向を考えたい。

2 ポータビリティの仕組みと問題点

企業年金制度は、厚生年金基金、確定給付年金、確定拠出年金に大別される。また、これらの企業年金を実施する企業のほかに、企業年金を短期間で脱退した者（中途脱退者）等に対する年金給付を行う企業年金連合会、個人型の確定拠出年金を実施している国民年金基金連合会¹があり、これら相互の間で、ポータビリティのルールが定められている。このような企業年金間のポータビリティは、平成 16 年年金制度改正によって拡充され、平成 17 年 10 月から実施された。

ポータビリティには二つの形態があり、一つは権利義務の移転、もう一つは脱退一時金相当額の移換である。本章では、一般の転職者にとってより関係の深い重要な仕組みである後者の形態を中心に取り上げる。

権利義務の移転²とは、合併・企業再編等により、事業所が加入していた制度を脱退し、他の制度に加入する場合の不利益を極力防止するために行われるものであり、基本的には事業所単位で移転を行うものである。この場合、移転先においては、移転元の義務を引き継ぐため、加入期間は原則としてすべて通算される。また、この移換額は、継続基準や非継続基準に基づいて合理的に定めるとされている。

これに対して、脱退一時金相当額の移換は、雇用の流動化の進展とともに増加する短期勤労者の給付を通算し、年金の受給資格を付与することを目的としたものである。適用対象者は、加入者期間が 20 年未満であり、かつ、移換前の制度の年金受給権を有さないことが条件となっている。移換額は、移換前の制度に基づく脱退一時金相当額であり、移管先の制度内容に基づいて給付が行われる。加入期間の通算については、移換元の加入期間を移管先の規約に照らして合理的に換算することとされているが、一般的には加入期間がそのまま通算されることが多いようである。前職の勤務期間が引き継がれることから、転職者の年金受給権の確保に大きな役割を果たすことが期待されている。以下においては、特に断らない限り、この脱退一時金相当額の移換について述べることとする。

まず、5つの制度間での脱退一時金相当額のポータビリティの可否は、[図表 8-2] に示すとおりである。確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度への移換が認められていないほかは、基本的に可能となっている。ただし、厚生年金基金（加算部分）や確定給付企業年金では、受け手側の規約が必要であるため、表中では△で表している。

¹ 国民年金連合会は、個人型の確定拠出年金を実施している機関であるが、転職先の企業が確定拠出年金制度を有していない際に受け皿となることから、ここでは、便宜上企業年金の一つとして取り扱う。

² 厚生年金基金の中途脱退者の基本部分（基本年金）と解散基金加入員の代行部分（代行年金）についても、権利義務の移転が行われる。しかしながら、この基本部分に含まれる企業年金としてのプラスアルファは、極めて薄いケースがほとんどであり、事実上代行部分（厚生年金保険の一部）の権利義務移転となっている。

〔図表 8-2〕 脱退一時金相当額の移換の可否

| 移管元 \ 移換先 | 厚生年金 基金 | 確定給付 企業年金 | 企業年金 連合会 | 確定拠出年 金（企業型） | 確定拠出年 金（個人型） |
|-------------|------------|--------------|-------------|-----------------|-----------------|
| 厚生年金基金 | △ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 確定給付企業年金 | △ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 企業年金連合会 | △ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 確定拠出年金（企業型） | × | × | × | ○ | ○ |
| 確定拠出年金（個人型） | × | × | × | ○ | — |

出所：企業年金連合会（2010）をもとに、筆者作成

確定拠出年金については、個人勘定であり、そもそもポータビリティを意識した制度であることから、脱退一時金相当額の入金が広く行われており、実質的にポータビリティが確保されている。

しかしながら、年金の受給資格期間が長期間（20年程度）に設定されており、加入期間の通算の必要性が高いと考えられる厚生年金基金（加算部分）や確定給付年金では、受入れの規約が定められているケースは1割にも満たない状況である。したがって、転職先に厚生年金基金や確定給付企業年金があったとしても、転職前の企業で積み上げた老後の資産を持ち込むことができないため、確定給付型の制度では、実質的にポータビリティが確保されているとは言い難い。さらに、数少ない受入れの規約が定められている企業においても、確定拠出年金からの受入れができないため、現実には脱退一時金相当額が移換されるケースは極めて少なくなっている。

企業年金連合会では、脱退一時金相当額を受け入れ、通算企業年金として年金給付を行う仕組みが備わっており、企業年金の通算センターとして重要な役割を担っている。しかしながら、確定拠出年金からの受入れができないため、場合によっては細切れの年金になってしまうケースも多い。

企業年金のポータビリティについては、5種類の制度の間で、脱退一時金の移換について複雑なルールが定められている。しかしながら、①確定給付企業年金や厚生年金基金（加算部分）において受入れの規定の整備が進んでいないこと、②確定拠出年金から確定給付企業年金への移換ができないこと、という二つの問題により、このような企業年金のポータビリティに関する法令上の規定の多くが、実質的に空文化していると言わざるを得ない。企業年金の実質的なポータビリティの確保には、これら二つの問題の解決が必要不可欠であり、次節においては、実際に受入れ規定を定めている二つの確定給付企業年金の実例をみることにする。

3 確定給付企業年金における脱退一時金相当額の受入れの実例

確定給付企業年金において、脱退一時金相当額の受入れを実施している企業は極めて少なく、実施していたとしても、同一グループ企業内での通算としているケースも多い。本節では、転職元の制度にかかわらず、脱退一時金相当額を受け入れている確定給付企業年金制度から、セコム企業年金基金とセブン&アイ・ホールディングス企業年金基金の二つの基金を取り上げ、それらの特徴をみることにする。

3.1 セコム企業年金基金³

セコム（株）は、1962年に国内初の警備保障会社である「日本警備保障」として発足し、現在は、セコムグループの中核企業として、新しいセキュリティシステムを開発し、社会の安全化に取り組んでいる企業である。セコムグループは、セキュリティ事業のみならず、メディカル事業、保険事業、地理情報サービス事業、情報系事業、不動産事業など、多岐にわたる事業を展開しており、従業員の職種も多様であり、グループ内での人事交流も活発に行われている。

セコムグループの退職金・年金制度は、1970年に設立された日本警備保障厚生年金基金がその前身となっているが、2003年10月に代行返上の認可を受けて、適格年金制度も含めた再編が行われ、現在は、セコム企業年金基金とセコム確定拠出年金制度の二本立ての仕組みになっている。掛金は全額事業主負担で、その7割がセコム企業年金基金、3割がセコム確定拠出年金制度に拠出される。

セコム企業年金基金は、キャッシュバランス制度であり、入社後3年で企業年金の加入者となり、20年以上の加入期間を持つ者に対して年金が支給される仕組みとなっている。仮想個人勘定の利率は、直近3年間の10年国債の平均利回りであり、年金給付は60歳支給開始の20年保証終身年金である。

ポータビリティに関しては、他社に先駆けて、脱退一時金相当額を受け入れる仕組みが導入されたが、その導入過程においては、様々な意見があったようである。たとえば、ポータビリティは社会的に必要な制度であるが、加入期間の問題をみると、セコムで現在働いている人たちに対して転職者を優遇しすぎ、逆の差別にならないかというような意見である。すなわち、「他の会社で18年間働いてきた人が、セコムに脱退一時金相当額を持って入社した場合、年金通算制度を利用したらすぐ加入者になり、2年経過したら年金を受け取る権利を持つというのはいかがなものか」という意見である。これに対しては、「他の会社とはいえ、18年の経験を評価して給与水準を決めるのだから、この18年間をセコムの社員であったとみなしてもよいのではないか」という意見もあり、最終的には、中途採用者に対して会社はもっと配慮すべきではないかとの判断で、年金通算制度が開始されたということであった。

年金通算制度（受換）の実際の利用件数は、それほど多くなく、最近では年間数件程度にとどまっているとのことであった。制度の利用者は、年金通算制度の魅力を強く感じているよ

³ セコム企業年金基金の概要については、八木（2006）及び当基金を訪問して聞き取りをした内容をもとに筆者がまとめたものである。ただし、ありうべき誤謬等については、すべて筆者の責に帰するものである。

うであるが、転職時点では、一時金での受け取りを希望する者が多いことも利用者が少ないことの要因であるようである。

一方、他社に転職する場合に、脱退一時金を他の制度に移換したいという希望もあるが、再就職先に受け入れる制度がない場合が多く、脱退一時金を受け取るケースが多いということであった。

3.2 セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金⁴

セブン&アイ・ホールディングスはコンビニエンスストア、総合スーパー、レストラン、百貨店、銀行、IT など幅広い業態を擁し、世界 16 カ国・地域に約 39,000 店の店舗を展開する総合流通グループである。グループ傘下の事業会社は、それぞれの事業領域で高度な専門性を発揮すると同時に、事業領域を超えた取り組みを推進し、総合的な革新力で、これまでにない価値と魅力をそなえた新しい流通サービスの提供に取り組んでおり、グループ内での人事交流だけでなく、中途採用も活発に行われている。

セブン&アイ・ホールディングス各社の退職金制度は、各社の退職金規定を原資とした企業年金制度が基本であり、キャッシュバランス型の確定給付企業年金（図表 8-3）⁵となっている。仮想個人勘定は、第 1 と第 2 に分かれ、第 1 年金は 20 年保証終身年金、第 2 年金は 5 年確定有期年金となっている。支給要件は、勤続 20 年以上、60 歳到達時であり、年金での受取割合を 0% から 100% まで 25% 刻みで指定できる仕組みとなっている。

月々の掛金は、全額事業主負担であり、下式に示すように、基本給に資格・役職などを考慮した要素を加算した標準給与がベースとなっている。これらの要素や付与率は、各社の退職金制度を反映して定められるが、基本的な算定式は共通であり、わかりやすい仕組みとなっている。仮想個人勘定の付与利率は 2.5% の固定レートとなっている。

$$\text{基本給} + (\text{資格・役職などを考慮した要素}) \times \text{付与率} \div 12$$

まだ、新しいキャッシュバランス制度に移行して日も浅いことから、受給者が多く出ているわけではないが、年金に対する従業員の意識も高く、約 7 割は年金での受給を希望しており、年金 50%・一時金 50% の受給形態が最も多いということであった。これは、従業員の意識だけでなく、会社として、従業員の老後に対する教育・支援が充実していることも大きな要素であろう。

⁴ セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金の概要については、当基金のホームページ及び訪問して聞き取りをした内容をもとに筆者がまとめたものである。ただし、ありうべき誤謬等については、すべて筆者の責に帰するものである。

⁵ 従前の S 字カーブとなっていた退職金からの移行により生じた差額など、経過的に退職金を加算する仕組みは残っている。また、総合型厚生年金基金の加入事業所となっている会社などでは、脱退が困難なために、二本立てになっているケースもある。

[図表 8-3] セブン&アイ・ホールディングスの企業年金

＜第1仮想勘定と第2仮想勘定
勤続20年以上の方の一時的選択のケース＞

| | 第1仮想個人勘定 | | 第2仮想個人勘定 | |
|---------------|----------|------|----------|------|
| | 第1年金 | 第2年金 | 第1年金 | 第2年金 |
| ・年金100% 一時金0% | 25% | 25% | 25% | 25% |
| ・年金75% 一時金25% | 年金 | 年金 | 年金 | 一時金 |
| ・年金50% 一時金50% | 年金 | 年金 | 一時金 | 一時金 |
| ・年金25% 一時金75% | 年金 | 一時金 | 一時金 | 一時金 |
| ・年金0% 一時金100% | 一時金 | 一時金 | 一時金 | 一時金 |

* 一部を一時金で受け取る場合は、図の通り第2年金から優先的に取り崩します。
(例) 年金50%一時金50%を選択する場合、年金は「第1年金」のみ支給となります。

出所：セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金（2011）

ポータビリティについても、他社に先駆けて、脱退一時金相当額を受け入れる仕組みが導入されたが、その過程においては、労働組合の賛成だけでなく、経営側からの積極的な支援もあったとのことであった。経営側の姿勢が、制度の導入に大きな役割を果たしたものと考えられる。

年金通算制度（受換）の実際の利用件数は、それほど多いわけではないが、これまでに数十件の利用があり、制度の利用者には評判がよいようである。これは、傘下にセブン銀行を抱えており、金融機関からの転職者がいることも、一つの理由と考えられている。

ただし、前の会社での脱退一時金の取扱いについての説明が十分でなく、すでに脱退一時金として受け取ってしまった場合などは、脱退一時金相当額の移換ができないため、やむなく断念するというケースも多いとのことであった。また、確定拠出年金からの移管ができないことも、ポータビリティの阻害要因となっていた。

4 ポータビリティの課題と改革の方向

確定拠出年金については、企業年金のポータビリティという観点からは、受入れが義務付けられていることもあり、持込みに関しては特段の問題はないと考えられるが、国民年金基金連合会（個人型確定拠出年金）へ自動移換され、休眠口座となることも多いことから、制度の趣旨や手続き等について、より周知を図っていくことが課題であろう。一方、確定給付

企業年金については、先に述べた問題点、すなわち、①確定給付企業年金や厚生年金基金（加算部分）において受入れの規定の整備が進んでいないこと、②確定拠出年金から確定給付企業年金への移換ができないこと、を解決していくことが重要であろう。

まず、受入れ規定の整備については、雇用の流動化が進行していく中では、ポータビリティの重要性を訴えていくことが必要であろう。わが国の退職金制度は、長期勤続を優遇する論功行賞的な色彩が強いが、会社としてより良い人材を確保していくためには、新卒者だけでなく、中途採用者にも重点を置き、採用時の給与水準だけでなく、退職後の年金制度についても前職での経験の考慮が重要であることの認識について、社会全体で共有されるように啓蒙していくことが必要ではないであろうか。セコムグループやセブン&アイ・ホールディングスのような会社の取り組みが広がることが望まれる。

もちろん、両社の確定給付企業年金制度は、いずれもキャッシュバランス制度であり、仮想的な個人口座が設定されていることから、受入れの仕組みが容易に整備できるというメリットがあったことは事実である。従来型の確定給付企業年金では、受入れの仕組みが容易にできないという問題があるケースもあるであろうが、その基本は、転職時の給与水準と同様に、他の会社での経験年数を評価するということであるから、工夫の余地は大いにあると考えられる。

さらに、受け手側の確定給付企業年金において、ポータビリティの仕組みが整備されているにもかかわらず、前の会社の確定給付企業年金から脱退一時金を受け取っているために移換できないケースもみられた。退職時の企業年金からの給付にかかる「選択同意書」では、一時金の受取りを留保することができる仕組みになっていることから、受け手側の会社が努力だけでなく、前の会社での説明についても、ポータビリティの確保に重要な要素と考えられる。

もう一つの課題は、より重要である。確定給付企業年金と確定拠出年金は車の両輪であり、一方向だけに移換が認められる現状は問題が多い。老後の所得保障という観点からみると、確定拠出年金はリスクをすべて加入者自身が負うことに対して、確定給付企業年金はそのリスクを主に会社が負う仕組みである。資産運用等に関する知識が必ずしも十分でない加入者からみると、確定給付年金の方が安心感は大きい。一方向だけの移換は、確定給付企業年金から確定拠出年金に一方的に資産を移行していく結果をもたらすことになる。このような非対象の仕組みは、老後の所得保障という観点からも必ずしも好ましくないであろう。

確定給付企業年金では、退職時に一時金での受給が認められていることに対し、確定拠出年金では、60歳前の引き出しが認めておらず、さらに、原則として、一時金では受給できず、年金（5年以上）での受給が義務付けられている。これは、確定拠出年金を貯蓄と区別して税制優遇を行うための一つの理由づけと考えられるが、同じ老後の所得保障を目的としている企業年金制度で、支給形態の要件が大きく異なることは、合理的なものとは考えにくい。老後の生活保障としては、このほかに退職金があるが、これらの退職給付制度に対する税制を統一して整合性を図り、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職金の間で、シームレスな相互移換ができる制度に見直していく必要があるだろう。

なお、確定拠出年金から企業年金連合会（通算企業年金）への移換を認めることについて