

「対立軸」から読み解く社会保障

第3回：年金制度の「公」と「私」－厚生年金基金制度を中心に

I はじめに

1 問題意識

「企業年金」とは、一体いかなるものなのか？ なぜ、一私企業が従業員に対して老後の所得保障を行うのか？ 公的年金と企業年金の関係は何か？ 企業年金に対する企業の責任はどのような論理で、どこまでの範囲について問うことができるのか？

2009年3月26日、東京高裁で企業年金に関する裁判の判決が出された。同裁判の争点は企業年金（厚生年金基金における加算年金）の減額の可否である。裁判所の結論は、減額を可とするとの判断で、原告である企業年金の受給者らの敗訴となった（上告中）。

バブル経済崩壊後から企業による企業年金の打ち切りや減額が増えてきた。これまでの企業年金に関する裁判例もすべて企業年金制度を提供する企業の業績悪化を理由とした制度の打ち切りや減額を争うものであり、上記裁判も企業年金制度を設立した母体企業の経営悪化を理由として企業年金の減額が行われたケースである。

こうした企業年金制度の不利益変更に関する裁判例の多くでは、減額（打ち切り）の必要性の程度、減額幅の合理性・相当性について、減額を行った当時の企業の経営状態や減額手続の内容を通して検証していくという手法がとられている。このような必要性・合理性・相当性という判断基準は、ある種の法的関係にある当事者間における利益調整、



畑中祥子（はたなか ようこ）

（白鷗大学 法学部 専任講師）

略歴

2008年3月 中央大学大学院法学研究科民事法専攻
博士後期課程単位取得退学

2008年4月より現職

専門

労働法・社会保障法

主な著書

『社会保障法のプロブレマティク－対立軸と展望』

（共著 法律文化社 2008）

『内部告発と公益通報者保護法』

（共著 法律文化社 2008）

『福祉を学ぶ人のための法学』

（共著 法律文化社 2007）

妥協点を探るためのものであるが、はたして、企業年金制度における当事者間の法律関係においてこのような判断基準が直ちに妥当するのか。企業年金に関する裁判例が、ここ10数年の間に集積し、裁判所の態度も徐々に明らかとなりつつある中で、さらに、今般の100年に1度といわれる不況下において、いま一度、企業年金について考えていきたい。

2 「企業年金」の分類

「企業年金」と一口にいても、制度の在り方は様々である。準拠法の有無で分類すれば、準拠法のない、各企業独自の制度設計によるいわゆる「自社年金」と、厚生年金保険法・確定給付企業年金法・確定拠出年金法といった準拠法がある年金制度に分けることができる。また、分類の角度をかえて財政方式からの分類をすれば、将来の受給額があらかじめ確定している（計算可能な）「確定給付型」と毎月の掛金の額は確定しているが、将来受け取ることができる年金額は拠出金の運用次第で変動する「確定拠出型」に分けられる。前者の制度として、代表的な厚生年

金基金制度、厚生年金基金の代行返上が可能になってから増加している確定給付企業年金制度がある。また、後者の制度として、確定拠出年金制度（企業型）があり、自社年金はその多くが前者に属している。さらに、この両者の中間に位置するキャッシュ・バランス・プランもある（法人税法を準拠法とする適格退職年金制度は、平成24年3月末で廃止となる）。本稿では、誰が何に基づいて企業年金制度を運営するのか、という点に重点を置いて検討するため、財政方式からの分類には特に気を配らない。

3 本稿の対象

また、本稿は、年金制度を「公」と「私」という対立軸から読み解くことをテーマとしている。

年金制度における歴史的な流れを大まかに示せば、『私』から『公』へ』ということができる。すなわち、元は民間企業において行われてきた退職金制度（＝「私」）から社会保険としての厚生年金保険（＝「公」）へ年金制度の中心がシフトしたということである。そして、その後、被用者ではない国民を対象とする国民年金が創設され、さらに1985年の基礎年金導入により、公・私年金を含めた現在の3階建ての年金制度となったのである。

しかし、「私」から「公」へという流れの内実は複雑である。すなわち、「私」から「公」

への流れの中で、いわば「私」の中の「最低限の所得保障部分」が、後に紹介する「退職積立金及退職手当法」の制定を契機に「公」の中へ吸収され、「公」へ変化したのである。

一方、「私」の中の「残りの部分」については「私」のまま、退職金や企業年金として公的年金の上乗せ部分という位置づけになった。この「残りの部分」のなかでもさらに100%「私」としての自社年金と公・私両方の性格を併せもつような厚生年金基金（以下、厚年基金と略称する）とに分かれ、制度運営に対する法規制があるという意味では、確定給付企業年金や確定拠出年金も公・私両方の性格を持つともいえる、といった複雑な様相を呈している。

とくに厚年基金は、公的年金である厚生年

金保険の一部を民間企業の年金制度が代行する制度であるため、私的な企業年金制度でありながらも制度に対する公的規制が複雑に入り組んでおり、制度創設の背景・法制度の歴史的変遷において他の制度とは異質である。とりわけ、「私」としての当事者の交渉や合意が「公」による規制によって制限されたり、時には無意味なものとしてしま

かねないという意味において、厚年基金は、制度における当事者の関係を法的に論じることが難しい。

そこで、本稿では、「公」と「私」を対立軸として、年金制度における当事者の法的関係、当事者の責任の所在と範囲について厚年基金を中心に、その歴史的経緯を踏まえて検討していくことにする。

Ⅱ 厚生年金基金—創設の背景と制度の仕組み

1 制度創設の背景

(1) 初期

日本における公的年金制度のはじまりは、軍人や公務員に対する年金制度から始まった。そして、明治 40 年には、帝国鉄道庁現業員共済組合などの共済組合が現業部門の労働者に対する年金制度を設けるようになるなど、公共部門の被用者年金制度が拡充されていった。

その後、昭和 14 年の船員保険法制定、同 16 年には工場法・鉱業法の適用を受ける事業所に使用される男性を適用対象に、厚生年金保険法の基となった労働者年金保険法が制定され、民間部門の被用者に対する公的年金制度が作られた。労働者年金保険法は、同 19 年 11 月の法改正によって、厚生年金保険法（以下、厚年法と略称する。）へと改称され、適用対象を常時 10 人以上を使用する事業所から 5 人以上を使用する事業所に拡大し、男性のみならず女性を含む職員に対しても適用されるようになり、民間企業の被用者年金制度は確立された。

(2) 退職積立金及退職手当法の登場

ところが、これらの公的年金制度に先駆けて、民間企業（特に工場・鉱山）においては、従業員の退職に際して退職手当を支給する制度がすでに存在していた。当初、民間企業の退職手当は、いわゆる労使慣行として行われてきたものであったが、昭和 11 年の「退職積立金及退職手当法」制定が、その後の公・私的年金制度に対して大きな影響を及ぼしていくことになる。

同法は、工場法および鉱業法の適用を受ける労働者を対象にした保護立法のひとつとして制定され、その実質は、失業保険としての役割をもつものであった。この法律は、同 19 年の厚年法制定時に、同法に吸収され廃止されたが、私的かつ任意に行われてきた労使慣行を国家による強制的な「制度」に転化した点で、今日の企業年金制度に対する公的規制を検討する上で大きな意味をもつものと思われる。

(3) 「公」・「私」年金制度の「調整」

その後、厚年法は昭和 29 年の全面改正において、適用範囲の拡大、給付水準の引き上げ、さらに、老齢年金を定額部分と報酬比例部分との組み合わせとし、財政方式を積立方式から修正積立方式へ変更するなど、現行法体系の基礎が築かれることとなった。

この改正に先駆けて、日経連は「厚生年金保険法改正に関する見解」（昭和 27 年 7 月）の中で、次のように述べている。

「多くの企業においては世界にその例を見ない退職金制度があり、既にその額は多額に上り、事実上社会保険制度を代行している現実を看過してはならない。もしこれを全廃或いは削減することが可能ならばともかく、組合側の既得権理論或いは賃金後払い論によってこれが実施に事実上障害が存在する事情を考えれば、これと併行し退職金として支払う額の数倍にも相当する厚生年金保険料を支払うことは全く不可能である」。

この見解は、企業が既存の退職金制度と厚生年金保険の保険料負担という「2重の負担」を強いられることに対する危惧をあらわしたものである。そして、厚生年金保険と退職金制度の機能上の重複、費用負担の重複を排除するために両者の「調整」をはかるものとして、今日の厚年基金制度が創設されることになる。

厚年法・昭和 40 年法改正において、保険料率・給付水準ともに大幅な上昇が図られた。それと同時に、厚年基金制度を創設して公的年金である厚生年金保険の一部を基金が代行し、その代わりに基金の掛金および積立金

への税制上の優遇措置を行うという内容で、厚生年金保険と民間の退職金制度との「調整」が実現することになった。さらに、「基金は法人とする」とされ（108 条）、当該基金を設立した事業所と法人格上は別個のものと位置付けられた。

このような法改正の背景・根拠を如実にあらわしている当時の年金局長の発言がある（第 48 回国会衆議院議員社会労働委員会 1965 年（昭和 40 年）4 月 15 日）。「現在の段階におきまして労働者の老後の生活保障ということが一般的にきわめて重要な問題となってまいりまして、その意味におきまして、各企業におきまして企業年金が相当普及いたしておる次第でございます。……今回公的年金である厚生年金の給付を大幅に引き上げる、そして老後保障の実をあげるようにいたしたいということになりますと、当然、現在民間にあります企業年金が同じような機能を果たしておるという面をどう調整するか、また負担関係をどう調整するかがということが生じてまいったのでございます。……むしろこの企業年金と厚生年金との法的調整をはかり、そしてこの調整をはかった結果、労働者の利益を保護するという観点に立ってものを考えたほうがいいんじゃないかということから……十分に慎重に検討した結果、厚生年金のうちで所得再分配に関係のない報酬比例部分について調整をはかりまして、そして政府の保護する厚生年金の所得比例部分相当よりも上積みの給付水準が確保され、また企業の盛衰（注 1）に関わらずこれを権利として保護される

という措置を講じまして、この調整をはかるのが適切な措置であるという観点から企業年金との調整をはかった次第であります。」。

以上の年金局長の発言からわかることは、①厚生年金保険と企業年金は労働者の退職後の生活保障を目的とする点で共通・重複する制度であることから、当時の厚生年金保険制度の拡充と相俟って、厚年基金制度を創設することは、使用者の負担の増大を抑えるための両者の「調整」を図るという目的であったこと、その一方で、②基金制度からの給付は、厚生年金保険からの給付よりも上積み（プラスアルファ部分。当時は代行部分の3割以上）の給付水準が確保されるように受給

者への一定の優遇措置を義務付けるということ、③母体企業の経営状況の変化（悪化）に左右されないことによって、加入員の受給権保護に資するという観点から、基金と企業とは別法人とするということである。①は、前出の日経連の見解と一致しており、②③は、①の実施方法として新たに出てきた政策ということであろう。

（注1）官報の原文表記は「成立」となっているが、「成立」では意味が通らないため、厚生省年金局・厚生年金基金連合会共同編集・執筆『厚生年金基金十年誌』（1979年）103頁のこの答弁を引用している箇所において「盛衰」と改められていたので本稿においてもこの例に従う。

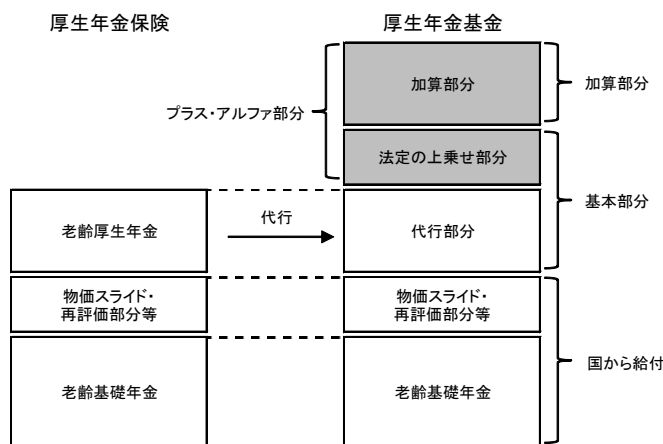
2 厚生年金基金制度の仕組み（図表）

（1）基本部分と加算部分について

厚年基金制度は、公的年金たる厚生年金保険の代行部分と代行部分の1割以上のプラス・アルファ部分という二つの部分から成る2階建ての構造をとっている年金制度である。一般に使用されている「基本部分」・「加算部分」とは、厚年基金制度が依拠するところ

の厚年法上にはない文言であるが、前者は代行部分と同法において義務付けられた上乗せ部分を指し、後者はその残りの部分を指すものとして用いられている。したがって、同法上、基金は基本部分を行うことが義務付けられるが、加算部分は、企業が任意に行う制度である（加算型）。

図表 厚生年金基金制度の仕組み



（出所）企業年金連合会のHP等を参考に株式会社明治安田生活福祉研究所が作成

このように見てみると、基本部分（代行部分＋法定の上乗せ部分）が、上述した厚年基金創設の理由に示されていた公的年金である厚生年金保険と民間企業の退職金・企業年金との調整が行われている部分とすることができる。しかし、さらに加算部分がある上に乗り、加算型の厚年基金となると、先ほどの年金局長の発言にはない制度ということになる。したがって、加算部分は、厚年基金を実施することで基金から支払われる代行部分と、法定の上乗せ部分（両者を合わせて基本部分）のさらなる上乗せ部分という位置づけになる。このことから、基本部分と加算部分は、前者が公的年金を厚年基金制度の中で行うという性格のものであるのに対して、後者は厚年基金制度が予定する「調整」を上回る、各企業独自の企業年金制度としての性格をもつことになる。

（２）基本部分

このような両者の法的性格の違いは、厚年基金制度を規律する厚年法の規定においても垣間見ることができる。すなわち、厚年基金の基本部分は、公的年金を代行するものであることから、給付の基準や基金の管理運営に関して同法による詳細な規制を受け（厚年法 106 条以下）ている。また、基金の管理・運営の責任を負う理事ら基金の役員は公務員と同様の扱いを受けるとされ（同法 121 条）、財政的理由から解散・清算の事態に立ち至った場合でも、厚年基金の上部組織である企業年金連合会（旧厚生年金基金連合会、以下、連合会と略称する）からの支払保証が予定されるなど（同法 159 条以下）、公的年金とし

ての法的保護の仕組みが整備されている。連合会の支払保証事業は、すべての厚年基金による相互共済の仕組みとなっており、基金の解散時に代行部分の給付義務を果たすための最低責任準備金を連合会に引き継ぎ、かつ、プラスアルファ部分の最低水準である代行部分の 1 割までを保証するというものである。

（３）加算部分

一方、加算部分には、法的な支払保証制度はない。加算部分は、厚年基金の枠組みの中で行われているものの、加算型の厚年基金とするか基本部分のみを行う厚年基金とするかの決定は各基金に委ねられており、加算部分の制度設計は各企業ごとに行われるものである。かつ、その財源は退職金の全額ないし一部が充てられることがほとんどであることから、私的な企業年金として、厚年法上も加算部分に対して特別の配慮はなされておらず、むしろ両者の取り扱いを異にする規定がある（同法 133 条の 2 第 2 項）（注 2）。したがって、加算部分の管理・運営に対する責任は基金および基金の設立企業が負うと考えるのが通常である。

ところが、上述してきたような基本部分と加算部分との法的性格の違い、そして、それゆえの給付に対する法的保障の有無という両者の大きな区別が存在するにもかかわらず、厚年基金に関するこれまでの裁判においては、これらの違いを一貫して否定する判決がなされている。以下では、厚年基金制度に関する法的問題点を実際の裁判例をもとに検討していく。

(注2) 同法 133 条の 2 第 2 項は、「老齢厚生年金の受給権者に基金が支給する老齢年金給付は、当該老齢厚生年金がその全額につき支給を停止されている場合（括弧内省略）を除いては、その支給を停止することができない。」と規定し、公的年金である厚生年金保険からの老齢厚生年金と基金からの老齢年金給付が連動する旨を規定している。ところが、同条項の但書では、「ただし、当該老齢年金給付の額のうち、第 132 条第 2 項に規定する額（括弧内省略）を超える部分については、この限りでない。」と規定し、「第

132 条第 2 項に規定する額」＝「代行部分」を超える部分、すなわちプラスアルファ部分は公的年金とは連動しないと規定している。したがって、同法は、基金からの給付を「老齢年金給付」と一括りにしているものの、その内部は代行部分とプラスアルファ部分とで取り扱いを異にしていることから、プラスアルファ部分の中でも法定の上乗せ部分を除いた部分である加算部分は基本部分とは異なり、私的な給付と位置付けることができよう。

Ⅲ 厚生年金基金制度における法的問題点

1 厚生年金基金の管理・運営に対する責任の所在

(1) 役員の実務について

まず初めに、厚年基金の管理・運営に対する責任を誰が負うのかについてみていく。

厚年法では、基金の管理・運営を実際に行うのは、基金の役員である旨が定められている。同法 119 条には、基金の役員として「理事および監事」を置くことが定められている。理事の定数は偶数であり、その半数は基金の設立事業所の事業主が選定した代議員、他の半数は基金の加入員の互選で選出された代議員で構成される（同条 2 項）。また、理事のうち、設立事業所の事業主から選定された理事から 1 人を理事長とする（同条 3 項）。監事については、基金の設立事業所の事業主が選定した代議員および加入員において互選した代議員のうちから各 1 名を代議員会において選挙することになっている（同条 4 項）。

そして、基金の役員の実務は、「理事長は、

基金を代表し、その職務を執行する。理事長に事故があるとき、又は理事長が欠けたときは、設立事業所の事業主において選任した代議員である理事のうちから、あらかじめ理事長が指定するものがその職務を代理し、又はその職務を行う」（同法 120 条）。

以上から、基金の管理・運営に関して第一義的に法的責任を負うのは基金の役員らであるということになる。しかしながら、実際の裁判においては、次のように基金の役員らの責任が否定されている。

基金の理事らの職務怠慢によって基金の解散を招いたとして、基金の設立企業が理事らを訴えた事件（日本紡績業厚生年金基金事件・大阪地堺支判平 10・6・17 労判 751 号 55 頁）において、裁判所は、公的年金である厚生年金保険の代行部分を運営する基金は「公共団体たる性質」をもっていることを理由に、理事は「みなし公務員」であるから、

個人責任を負わないと判断したのである。この判断は、厚年基金が「公共団体」であるという認定のもとに、公務員の個人責任を否定した過去の最高裁判決に依拠して、基金の理事の責任を否定したものである。

たしかに、このような基金を「公共団体」とみることは、基金の基本部分に関しては妥当するものであろう。前述のように、基本部分は厚年基金が公的年金を法に則って代行する部分だからである。しかし、加算部分に関しては、同様のことは言えないであろう。すなわち、基本部分は基金が解散しても企業年金連合会（当時は厚生年金基金連合会）による一定の支払保証制度があるが、加算部分には原則としてそのような保証はないのである。したがって、基金全体が「公共団体」であるとして、理事らの個人責任を否定すれば、誰が給付の責任を果たすのであろうか。

同法 120 条の 2 では、理事は基金に対して忠実にその職務を遂行する義務がある（第 1 項）、かつ、基金の積立金の管理・運用について、理事が任務を怠ったときは基金に対して連帯して損害賠償の責任を負うと規定されている。同条は、理事が「基金に対して」負う責任と義務を定める条文である。

上述した日本紡績業厚生年金基金事件では、基金の設立企業が基金の理事を訴えた事件であったために、「基金に対する」理事の責任等を定めた同条を適用できないと判断された。すなわち、同条は基金が理事らの責任を追及するための条文であり、基金の設立企業は同条の対象外ということである。しかしながら、理事らの怠慢な運営により基金が

積立不足を生じた場合は、不足分を設立企業が補填する関係にある以上、設立企業が理事らの責任を追及する術がなければ、およそ厚年基金というものは誰も責任を取らない制度だということになるだろう。

（２）設立企業の責任について

次に、基金を設立した企業の事業主の法的責任について検討する。

基金の加算部分の年金の支払いを基金と設立企業の両方に対して請求した事件（「りそな銀行事件」東京高判平 21・3・25、テック厚生年金基金事件・大阪高判平 17・5・20 労判 896 号 12 頁）で、これまで裁判所は一貫して、厚年基金と基金の設立事業所である母体企業とは「別法人」であることを理由に、給付を行う責任は基金にあるのであって、別法人である企業には責任追及できないという判断をしている。

確かに厚年法 108 条には「基金は、法人とする。」と規定され、独立した法人格を有することが明確にされている。裁判所もこの規定を形式的に適用しているということであろう。

しかし、基金は設立企業が労働者に対して約した退職金・年金制度を実際に管理運営し支給業務を行うことを目的として設立されるものであり、基金の業務のみを行うために新たに職員を雇用することはなく、設立企業の従業員が基金の職員を兼ねているケースがほとんどである。また、前述したように、設立企業は、基金の財政難に対して企業がそれを補填する関係にあることから、基金が行う給付に対して設立企業は一切の責任を負

われないとする論理は、形式的に過ぎ、法的に妥当とは言えない。基金から支給される給付は設立企業において労働者が長年勤続し労務を提供してきたことと無関係ではあり得ず、その功労や賃金の後払いとしての性格をも併せ持つ給付であるがゆえに支給を約すると考えるのが当然であるし、「基金は、法人とする。」と定める同法 108 条は、基金に法人格を与えることを明示するのみで、同条を根拠にして基金の責任は別法人である企業は負わないと解することは、同条の趣旨と合致するものではないであろう。むしろ法の趣旨を潜脱するものといえる。

2 厚生年金基金制度の不利益変更について

(1) 基金規約

厚生年金基金における給付の減額という制度の不利益変更は、基金の規約の変更という形で行われるため、厚生年金法における基金の規約についての条文をみてもみる。

厚生年金基金の規約について、まず同法 110 条 1 項に、「適用事業所の事業主は、基金を設立しようとするときは、基金を設立しようとする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、規約をつくり、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。」と規定されている（注 3）。また、同法 115 条において、規約で定めるべき 15 の事項として、基金の名称、基金の事務所の所在地、代議員会に関する事項、役員に関する事項、加入員に関する事項、給付や掛金に関する事項、解散および清算に関する事項などがある。

同法 122 条に「基金の設立事業所に使用さ

このように考えると、特に加算部分の給付に対する責任は、企業が労働者に約束した企業年金の支払いを実行する手段・方法として具体化されたものが厚生年金基金であることを考えれば、基金が行う給付であっても、当該給付が、企業と従業員との労働契約に基づいて支給されるものともいえるのであり、設立企業が最終的な責任を負うと解するべきであろう。

以上、(1)(2)の問題を解決すべく、厚生年金基金の当事者関係の再考、当事者関係の明確化がなされる必要があると考える。

れる被保険者は、当該基金の加入員とする。」と定められていることから、基金の設立事業所を退職し、年金給付を受けている受給者は、基金の「加入員」ではないということになる。また、規約の変更は、代議員会の議決を経なければならないとされ（同法 118 条 1 項）、代議員の定数の 3 分の 2 以上の議決が必要である（基金令 10 条 2 項）。かつ、変更後の規約には、「厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。」（同法 115 条 2 項）と定められている。

しかし、規約の変更の中でも、給付額を減額する変更の場合は、加入員に対する変更と年金受給者に対する変更とで別個にさらなる細則が定められている。

まず、加入員に対する減額の場合は、ア. 基金を設立している企業において労働協約又は退職金規程等が変更され、その変更

に基づいて基金の給付設計を変更する場合

イ. 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

ウ. 設立時又は直近の給付水準の変更時から5年以上が経過しており、かつ、給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむを得ないと認められる場合

エ. 基金の合併、権利義務の承継又は法令の改正に伴って給付設計を変更することがやむを得ないと認められる場合

といった一定の理由があり、かつ、①基金の設立事業所に使用される加入員の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意、②全加入員の3分の2以上の同意（加入員の3分の2以上で組織する労働組合がある場合には、当該労働組合の同意で代替できる。）がある場合に給付の減額に関する規約の変更を行うことができる（厚生年金基金設立認可基準（注4）第三-7（1）・（3））。

受給者への年金額の減額に関する規約の変更は、原則として許されない、としながらも、「ただし、基金の存続のため受給者等の給付水準の引下げが真にやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入員及び受給者等の3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、次のア～ウの要件をすべて満たしている場合にはこの限りでない」と

して、

ア. 全受給者等に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること

イ. 給付設計の変更について、全受給者等の3分の2以上の同意を得ていること

ウ. 受給者等のうち、希望する者は、当該者に係る最低積立基準額に相当する額（代行部分相当額を除く）を一時金として受け取ることができること

と定められている（同基準第三-7（5））。

とはいえ、こうした給付の減額に関する規則は行政通達であり、厚生労働大臣による規約の認可の基準ではあっても、これらの手続きを履行していれば直ちに加入員および受給者らに対する給付の減額という私法的効力が発生するとはいえない（注5）。上記の手続きに先駆けて、あるいは並行して、基金および企業と加入員および受給者との間で減額についての交渉が行われる必要がある。そしてこの交渉が尽くされた上での「同意」がなければ、手続きを形式的に履行した規約改正が行われたとしても、加入員および受給者と基金との間で減額に不同意であった者に規約改正の効力が生じることにはならないのである。

しかし、厚年基金制度に対して、上記のような規約変更に対する公的規制が及んでいるために、加算部分の私的な企業年金としての性格が忘れ去られ、年金が減額される加入員および受給者らに対する説明、情報開示が十分になされないままに減額が行われるという事態が生じている。

(注3) 同条の「適用事業所」とは、公的年金である厚生年金保険の適用事業所を指し、「被保険者」もまた、厚生年金保険の被保険者を指す。また、同条2項では、適用事業所に過半数組合がある場合は、さらに当該組合の同意も必要であると規定されている。

(注4) 昭41.9.27発363号。

(注5) 厚年基金の事案ではないが、規約型確定給付企業年金制度の事案である「NTT企業年金事件・東京高判平20・7・11」において、受給者の年金額を減額する旨の規約変更に対する厚生労働大臣の不承認の判断に対し、NTTが不承認の処分を取り消す訴訟を提起したが、裁判所は、給付の減額が許容されるためには、単に経営が悪化しさえすれば足りるのではなく、母体企業の経営状況の悪化により企業年金を廃止するという事態が迫っている状況下で、これを避けるための次善の策として、給付の減額がやむを得ないと認められる場合に限る、との地裁判決を支持し、NTT側の主張を退けている。

(2) 基金規約の不利益変更

その代表的な事件が、企業業績の悪化を理由とする加算部分の減額が争われた「りそな銀行事件」(東京高判平21・3・25)である。

同事件における争点は、①厚年基金における加算部分は、退職時に基金の裁定による年金額を支給する旨の契約(年金支給契約)であるか、②加算部分は基金のみならず、基金の設立企業にも労働契約に基づく支給義務があるか、である。

争点①は、加算部分を公的年金である基本部分と切り離し、加算部分は基金と年金受給者らとの「契約」であると捉えることで、公的年金の年金額が国によって改定されるがごとく、いわば基金側主導の年金減額手続き

(規約の変更とそれに対する厚労大臣の認可)にストップをかけ、受給者を契約の当事者として、すなわち、交渉相手として減額の可否を再度検証しようという趣旨である。

また、争点②は、そもそも厚年基金は母体企業が自らの従業員の退職金・年金支給を行うために設立するものであることから、たとえ別法人といえども、私的な企業年金である加算部分については、母体企業も法的責任を負うべきであるという趣旨である。

しかし、裁判所は、加算部分は、「企業年金制度の一形態であり、その制度設計は本来的に厚年基金の団体的な意思決定である規約により定められ、母体企業から独立した法人格である同基金によって、代行部分の給付と共に管理運営されるが、同基金には、集团的、持続的、客観的運用が求められるところから、国は公益的観点から認可を通して、規約を規制し、老齢年金給付(加算部分)についても、政府が管掌する保険給付と同様の方式を採用したものである。厚年基金と受給者との法律関係は、個別契約ではなく、法令と同基金の規約とによって規律される」として、争点①の原告らの主張を斥けた。

また、争点②については、加算年金は、原告らが基金の設立企業において「労務を提供してきたことを原因として、その退職金の一部を年金化したという側面を有するものではあるが」、被告銀行の「就業規則・退職金規定は、退職金の内容として年金が含まれることを規定するものの、年金給付の内容については、本件各基金の規約の定めるところによる、として、同規約に年金給付の具体的内

容の定めを委ね、第三者である本件各基金が給付をすることを予定するものであって、被告銀行自身が給付を行う旨を定めたものではない。したがって、原告である受給者は被告銀行に対して「労働契約上の年金受給権を取得したと解することはできない」として、斥けた。

同事件の地裁判決が、厚年基金は厚生年金保険と同様の仕組みを採用していることから、加算部分も「公的給付」とであると判断していたことからすれば、高裁判決では基本部分と加算部分の法的性格の違いを認めた点で一步進んだ判決であるといえる。しかし、「団体的な意思決定」としての規約に国の「公益的観点」からの公的規制が及ぶこと、そして、厚年基金が厚生年金保険と同様の仕組みを採用していることという2点が、なぜ、加算部分における当事者関係が契約関係ではないとする根拠なのかが不明である。さらに、基金の設立企業の法的責任も、基金とは

3 厚年基金による「裁定」について

最後に、厚年基金が受給権者に対して行う「裁定」について検討する。「裁定」とは、すでに一定の受給要件を満たした者の請求により、受給権の存在を「確認する行為」とであると定義される。具体的には、資格判定、給付額、給付の種類を裁定する。

厚年法 134 条は、「基金が支給する年金たる給付及び一時金たる給付を受ける権利は、その権利を有する者の請求に基づいて、基金が裁定する」と規定している。この規定は、公的年金である厚生年金保険給付について

別法人であることから基金が負うべき責任を設立企業は負わない、とする点においては、これまでの判決と同様である。

企業年金は、同裁判所も認めるように、労使関係の存在を前提としているのであるから、現役従業員である加入員にとっては将来の退職金・年金に対する現在の「期待」を生じさせるという意味において労働条件のひとつである。また、設立企業を退職している受給者にとっては、これまでの「期待」に過ぎなかった権利を退職時に行われる基金の「裁定」によって、具体的な年金額として確定しうるものであり、退職を契機として設立企業および基金との間に新たに結ばれる、年金の支給を内容とする契約関係へと移行すると解することは可能であるし、むしろ、自然な考え方ではないだろうか。

ところが、次の3でみるように、基金による「裁定」にもまた大きな問題がある。

「保険給付を受ける権利は、その権利を有する者の請求に基づいて、社会保険庁長官が裁定する」（厚年法 33 条）とされているのを受けて、公的年金給付を代行する基金の裁定について定めたものである。また裁定に対する不服申立てについても、裁定を行う主体が基金か社会保険庁長官かの違いがあるのみで、同様に社会保険審査会への不服申立ておよび行政事件訴訟の対象になるものとされている（同法 90 条から 91 条の 3、169 条）。

基金の設立事業所に使用される厚生年金

保険の被保険者にとっては、厚生年金保険からの給付に、基金の代行部分を加えた額が本来の厚生年金保険から支給される年金額となることを考えれば、基金による「裁定」は重要な意味をもつ。

ところが、こうした基金の裁定は、加算部分についても同時に行われる。

一般に公的年金の受給額の「裁定」は、「確認的行政処分」と性格付けされている(注6)。たしかに、厚年法は、年金たる保険給付の支給額が国民の生活水準などに応じて改訂されることを定め(同法2条の2)、また、物価スライド制を定めて、保険給付の額が消費者物価指数の変動に応じて改定されるものとするなど(同法34条)、保険給付の支給額が事後の社会・経済的な情勢に応じて増・減額することを規定している。このことから、「裁定」は「確認」であるとの解釈は、公的年金に対しては妥当だろう。

しかし、加算部分については妥当しない。上述のように、加算部分は私的な企業年金であるため、退職の際に受ける加算部分の年金額の「裁定」は、退職一時金の額のように「確定」の意味を有するものである必要がある。

この点について、基金による裁定を定めた同法134条では、「基金が支給する年金たる給付及び一時金たる給付を受ける権利」とあり、「年金たる給付」という文言が基本部分・加算部分いずれかを指すのか、あるいは、両者を指すのか明確ではない。しかし、たとえ形式的には一体として行われる裁定であっても、その法的性格は基本部分と加算部分とは異なるものとして解釈されるべきであるということは前述のとおりである。

裁定について、前出の「りそな銀行事件」では、厚年基金と公的年金である厚生年金保険とは同様の仕組みを採用していることを理由に加算部分に対する裁定も公的年金における裁定と同様、「確認」であると述べる。同裁判所は、基本部分と加算部分の法的性格が異なることを認め、加算部分は私的な企業年金の一形態と認定しているにもかかわらず、権利の確定という重要な意義をもつ裁定に関しては、両者を区別しないという判断は妥当ではない。

(注6) 国民年金の事案として、東京高判昭50・10・20 東高民報34巻12号123頁。

IV 企業年金に対する法的保障のあり方—米国 ERISA からの示唆

以上に述べた、厚年基金制度に対する公的規制から生じている様々な問題に対して、少なからず示唆を与えてくれると思われるのが、アメリカの従業員退職所得保障法

(Employee Retirement Income Security Act of 1974:ERISA) である。以下、同法に関する若干の紹介と日本への示唆を述べる。

1 ERISA の概要

アメリカには、企業が従業員に対して提供する企業年金制度を含めたすべての「従業員給付制度 (employee benefit plan)」について規定する連邦法として ERISA がある。同法は、従業員給付制度における加入員および受給者の受給権保護を目的とする法律である。

同法では、従業員給付制度の当事者の関係を信託関係 (fiduciary relationship、信託類似の関係) として明確に位置づけている。すなわち、加入員・受給者を受益者 (受給権者) とし、制度・使用者および制度の資産管理運用機関を受託者 (fiduciary) として制度の当事者関係を明確に規定している。そして、加入員および受給者に対しては、具体的な権利としての受給権 (benefit right) を付与し、一

2 受給権の具体化—Vesting の仕組み

こうした仕組みによって ERISA が保障する加入員および受給者の受給権とは、「雇用期間を通して発生した給付を将来において受給するための『現在の権利』」として位置づけられている。

この「現在の権利」を構成するのが毎年一定割合によって発生する発生給付である (注7)。そして、このような発生給付に対して、加入期間5年で100%、または、3年から7年のうちに段階的に100%の受給権付与がなされる (注8)。

また、すでに付与済みの受給権は、没収禁止となり (注9)、その後には制度変更 (受給権付与基準の変更による没収禁止および、発

生給付の計算式の変更による没収禁止 (注10)) が行われたとしても、すでに受給権付与された権利についてはいかなる方法によっても減額ないし打ち切ることはできない仕組みになっている。一方、いまだ付与されていない権利については、不利益変更を行うことは比較的容易である。

しかしながら、ERISA による従業員給付制度への法的介入は、日本の企業年金制度に対する各準拠法が行っているような規約への認可・承認という公法的規制ではなく、あくまでも従業員給付制度が任意に設立される私的な制度であることを前提に、当事者の権利義務関係を明確化するルールを設定するものである。その意味では、制度における当事者の意思に沿うものとなっているといえる。

ERISA のこのような発生給付とそれに対する受給権付与は、すでに2000年から日本にも導入されている国際会計基準において、退職給付に「発生主義」が導入されていることから、このような手法を用いて受給権の具体的権利化を行うことは国際的なスタンダードということができる。

ERISA のこのような発生給付とそれに対する受給権付与は、すでに2000年から日本にも導入されている国際会計基準において、退職給付に「発生主義」が導入されていることから、このような手法を用いて受給権の具体的権利化を行うことは国際的なスタンダードということができる。

発生給付が勤続と結びついている点は、日本の企業年金制度において年金額の算定に勤続年数が用いられることと同じであり、あとは、いつの時点で受給権という権利を加入員に付与するかの問題である。日本の企業年金では、「受給権の付与」が退職時であるとはいえないのが現状である。企業を退職した後も、確定したはずの企業年金額が、企業の経営状況次第で減額されるのであるから、日本の企業年金における「受給権」は、「受給

期待権」に過ぎないのであろう。

(注7) また、発生給付に関して重要な点は、発生給付の計算は、当該計算時点での給与に基づいて計算される点である。これは、back loading（長期勤続優遇）を規制し、労働の流動性を確保するためとされている。

(注8) 203条(a)(2)(A)、(B)。

(注9) 203条(a)(3)。

(注10) 203条(c)、204条(g)。

V むすびにかえて

1 今後の展望

近年、企業年金、とりわけ厚年基金に関する裁判を通して、企業年金制度の問題点が明らかになってきている。

企業年金は、各企業が任意に行う制度であるため、本来は私法的関係をベースとした制度であるべきところが、そこに公法的規制が加えられることで、裁判においては、法律に定められた要件を満たした制度の変更かどうか、という次元に論点が集約され、裁判における当事者の権利主張を弱め、その結果、逆に公法的規制が権利保護を妨げる状況になっている。

このような現状に対して、第一になされるべきことは、企業年金制度における当事者、すなわち、使用者・基金・加入員および年金受給者の関係を明確化することが必要である。たとえば、アメリカのように信認関係ととらえるなど、企業年金制度における当事者

の法的関係性を明らかにすることによって、使用者や基金理事等の責任の中身を明確化することが急務であろう。加入員および受給者は、制度に対して、制度の適切な運営と給付の支払いを求めるとともに、使用者に対しては、制度に対する実質的な支配の状況、給付に対する裁量・支配の程度によって、制度からの給付の支払いを請求できるなど、企業年金における三者関係をつなぐことが必要である。厚年基金の解散・減額の事件も、理事らの怠慢な基金運営や使用者の経営状況の悪化が、基金からの給付の減額につながっていることを考えれば、わが国の企業年金制度においても信託・信認関係違反が争われるケースが今後発生することは十分に考えられることであり、そのような事件が発生するたびに、「基金は『公法人（公共団体）』だから」、あるいは、「基金と設立企業は『別法人』

だから」、といった形式的に過ぎる法理が、実質的な問題の解決になるのか、大いに疑問である。

第二に、受給権付与の手法を企業年金制度にも導入するべきであると考え。確定給付企業年金法（60条）においては、制度の最低積立基準額が、過去の加入期間に応じて発生している、または発生しているとされる給付（最低保全給付）をベースに計算されることが規定されているのであり、そのような発生

2 「公」・「私」のあり方

厚年基金は、労使慣行として行われてきた退職金制度と、時代とともに整備されていった公的年金制度との「調整」として誕生した制度であるために、「公」と「私」両方の面を有するという特徴がある。

企業年金が第三の老後所得保障として重要な意義をもつことから、企業年金の公的な性格を捨象することはできない。したがって、企業年金に公的規制が加わること自体を否定するわけではない。しかし、これまで述べてきたように、厚年基金では、厚年法に基づく公的規制が必ずしも「受給権」を保障するものになっていないということが見えてきた。すなわち、公的規制が、私的な権利を弱める、あるいは奪うように作用することがあるということを示すものであり、実際に裁判の場において権利の主張に大きな影響を及

給付に対して受給権付与基準を設けることは可能である。なにより、このような制度の積立基準は、給付の支払いを確実に行わせるための基準であることを考えれば、受給権付与をしていくことはある意味当然のことではないか。受給権が具体的な権利として確立することによって、制度の不利益変更の際の交渉は、未確定の将来給付に対するものに限られることになり、既に退職した受給者への減額に歯止めをかけることができるだろう。

ぼしている。

したがって、「公」・「私」のバランスを実現するには、企業年金が「契約」としてのあり方を確立していくことが必要である。たとえば、アメリカのERISAのように「受給権」という概念を創設し、それを付与すること、年金額の減額の場面において、法律の手続きに従っているか否かということの前に、減額が必要となった経緯について労使間での情報開示・説明を尽くした交渉が行われているか、減額ありきの説明になっていないかなど、制度の加入員および年金受給者を契約の相手方として取り扱うことが必要である。その上での公的規制であれば、労使間の私的な「契約」を下支えする役割を果たすものとして有益であると考え。