

企業年金の受託者責任と企業年金基本法の課題

1. はじめに

近年の厚生年金基金の資産運用規制の緩和にともない、基金の運用関係者の「受託者責任」の認識が高まってきた。基金の積立不足の顕在化を受けて、加入者の「受給権の保護」の必要性を説く議論も活発である。政府は「企業年金に関する包括的な基本法」の制定に向けた検討を開始した。受託者責任や受給権の保護は企業年金基本法の重要な課題である。

本稿では、厚生年金基金制度と適格年金制度において、資産運用規制の緩和の中で受託者責任がどのように扱われてきたかを比較する。そして、企業年金基本法における各種の加入者保護策を検討するに際しては、それらの出発点となるべき退職年金の「受給権」を、退職一時金も視野に入れつつ、明確化しておく必要があることを述べたい。

2. 厚生年金基金の運用規制の緩和と受託者責任

(1) 厚生年金基金制度の仕組み

厚生年金基金制度は、厚生年金保険法に基づいて、国の厚生年金の一部を代行するとともに企業独自の上乗せ給付を行う。年金制度の運営主体として、厚生大臣の認可を受けて厚生年金基金という特別法人が設立される。

基金は企業と従業員から組織され、代議員会や理事会は双方の代表からなり、労使の合意に基づいて運営される仕組みとなっている。

(2) 厚生年金基金の運用規制の緩和

基金の資産運用は、生命保険会社または信託銀行に委託するものとされてきた。個々の運用機関には、それらの監督官庁である大蔵省により、運用可能資産の種類と割合を定める「5. 3. 3. 2 規制 (安全資産5割以上、株式3割以下、外貨建資産3割以下、不動産2割以下。生保は 3. 3. 2 規制)」が課せられてきた。

1990年には、運用の効率化を目的として「運用方法の拡大」が実施され、以後、運用規制の緩和、撤廃が進んでいる。

現在では、一定の要件を備えて厚生大臣の認定を受けた基金は、総資産の2分の1まで、生保・信託に加えて投資顧問会社の利用が認められる。また、5. 3.

3. 2 規制は、個々の運用機関単位から基金単位に移行し、管理運用体制の整った基金には規制の適用除外が認められる。さらに、より厳格な要件のもとで、債券については基金が自ら投資を実行することが認められる。

今後、98 年度中には 5. 3. 3. 2 規制が撤廃され、99 年度からは、全ての基金が量的制限なく投資顧問会社を利用できるようになる。

このように、基金の資産運用に関する数量的・外形的な規制は段階的に緩和、撤廃され、基金が主体的に投資裁量を行使すべき領域は大幅に拡大したのである。

(3) 法改正による新たなルールの導入

他方で、基金が年金資金を主体的かつ適切に運用すべきことが、基金の根拠法である厚生年金保険法により明確にされてきた。

たとえば、運用拡大に際して、基金が年金資金を安全かつ効率的に運用すべきことが規定された。また、資産運用業務を担当する「運用執行理事」が新設され、資産運用に関する理事の「忠実義務」や「禁止行為」も明文化された。現在では、基金は、運用の基本方針を策定して運用機関に提示する義務も課せられている。

(4) 受託者責任の明確化

資産運用環境の悪化や運用規制の緩和の結果、これまで好調な運用成果と規制の陰に隠れて十分に意識されなかった、基金の資産運用関係者の受託者責任が注目されるようになってきた。

受託者責任とは、理事を中心とする基金関係者がその職務の遂行に際して果たすべき義務やその義務に反した場合の責任のことである。

基金は企業から独立した法人であり、役員として理事が置かれる。理事は、基金と委任関係にあるため、善良な管理者の注意を用いて職務を遂行する義務、すなわち「善管注意義務」を負う。また、資産運用に関しては、厚生年金保険法は理事の「忠実義務」を定めている。

問題は、それらの義務の内容が必ずしも明確でなく、その結果、基金の管理運用体制や関係者の責任意識が十分とはいえない点である。

各方面から受託者責任の明確化、具体化を求める声が高まり、それを受けて、厚生省は本年4月、「厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」を作成し、全国の基金に通知した。

(5) 資産運用に関する受託者責任ガイドライン

本ガイドラインは、民法や厚生年金保険法といった現行法のもとで、基金の理事を中心とする基金関係者が、資産運用に関して負っている義務や責任の内容を具体的に示したものである。厚生省の通知等を集大成した部分も多い。理事の義務に関する総論的な部分の概要を示す。

- ① 理事は、常勤・非常勤の勤務形態やその職責の内容に応じ、理事として社会通念上要求される程度の注意を払い、基金の

ため忠実にその職務を遂行しなければならない。

- ② 理事は、資産運用業務の執行に際しては、当該業務に精通している者が通常用いるであろう程度の注意を払わなければならない。
- ③ 理事は、もっぱら加入員や受給者の利益を考慮すべきであり、これを犠牲にして他の者の利益をはかつてはならない。
- ④ 事業主との間に緊密な資本関係、取引関係または人的関係を有する金融機関（の子会社等）に資産運用を委託することは、選定に合理的理由があり、契約条件が通常の場合と比べて不利でない等の場合を除いて、忠実義務違反を生じる恐れがあることに留意する。

このように、ガイドラインは、現行法の解釈として、資産運用を執行する理事は高度の注意義務を負うこと（②）、母体企業ではなく加入員等の利益を図らなければならないこと（③、④）を明示している。基金の管理運用体制の整備状況には格差があるため、「理事のなり手がなくなる」といったとまどいの声もあるといわれる。

3. 適格年金の運用規制の緩和と受託者責任

(1) 適格年金制度の仕組み

適格年金制度は、法人税法（施行令）上の要件を満たすものとして国税庁長官の承認を受けた生保・信託（および全共連）との企業年金契約に関して、企業が支払う掛金が税制上の優遇措置を受けるものである。税制上の措置にとどまり、年金制度自体を規制する法律はない。

年金制度の運営主体は企業であるが、資産運用を含めて制度運営の大半が生保・信託に委託される。従業員は運用機関に対して、直接、受取人・受益者としての地位にたつ。

(2) 適格年金の運用規制の緩和

適格年金の資産運用については、大蔵省により運用機関に対する 5. 3. 3. 2 規制が課され、基金が運用拡大を認められる以前に対応する状態が長く続いていた。

この規制が本年4月に撤廃された（生保の一般勘定を除く）。適格年金については企業単位の 5. 3. 3. 2 規制は存在せず、また導入もされなかった。その結果、生保・信託の利用を前提とする限り、企業の投資裁量は大幅に拡大した。また、投資顧問会社の利用の解禁も検討されている。

厚生年金基金においては運用規制の緩和が約 10 年をかけて、新たなルールを導入ないし明確化しつつ行われているのとは対照的に、適格年金においては、

運用規制が、特段の代替措置なく一挙に撤廃されたのである。

(3) 適格年金の受託者責任の在り方

適格年金の運用規制の撤廃に際して、加入者保護との関係が議論された。たとえば、行政改革委員会の規制緩和の論点公開(96年7月)によると、5.3.3.2 規制の撤廃を求める側が企業の自己責任原則に基づいて自由化を主張したのに対して、規制維持の側からは次のような趣旨の主張がなされた。

- ① 安全かつ効率的な資産運用が損なわれ、運用に損失が生じた場合の、受給者保護策が十分でない。
- ② 厚生年金基金のように企業から独立した運用主体が存在せず、企業の利益をはかるための運用が行われる恐れがある。企業の取締役の善管注意義務と年金資産としての忠実な運用者との義務とは相反することがある。

規制緩和の前提として、厚生年金基金制度のように、支払保証制度を整備し、受託者責任を明確化することが必要であるとの指摘である。

企業がその従業員のために退職年金制度を創設し、必要な資金を社外積立により準備し、積立金を安全かつ効率的に運用するという点では、厚生年金基金と適格年金の受託者責任の在り方に大きな違いはないはずである。

基金制度においては、行政による厳格な監督が行われ、企業から独立した運営主体が存在し、理事には受託者責任が課されている。さらに、基金の役職員はみなし公務員として刑法の収賄罪等の対象ともなる。このような仕組みがとられたのは、基金に公的年金の代行機能が存在するためであり、純粹の企業年金には必要ないとの説明も可能であろう。また、そのような仕組みが現実機能するとは限らないし(ガイドラインに対するとまどいはその表れといえよう)、運営コストも要する。

ちなみに、後述の米国のエリサ法は、信託による財産分離を基礎としつつ、当該企業において年金制度を管理運営する実質的な権限や責任を有する者に対して受託者責任を課している。企業から独立した法人が設立されるわけではない。

適格年金の受託者責任の在り方を考えるに際しては、行政改革委員会の第一次意見(95年12月)の「社会的規制は必要最小限に、また真に必要な社会的規制はそれ自体を目的とする法規制によるべき」という指摘が参考になる。

金融機関に対する資産運用規制によって年金制度の加入者を保護することは本筋ではあるまい。また、税制上の措置による加入者保護には限界がある。適格年金の受託者責任は、今後制定が見込まれる企業年金基本法において、加入者保護の仕組み全体の中で、加入者の受給(期待)権や事前積立義務の明確化とバランスをとりつつ検討することが適当であろう。

4. 企業年金基本法の課題

(1) 企業年金に関する包括的な基本法

3月末に閣議決定された「規制緩和推進計画(再改定)」は、企業年金に関する各種の規制緩和とあわせて、大蔵、厚生、労働の関係3省が「企業年金に関する包括的な基本法」の制定の検討に着手することを明らかにした。

わが国においては、代表的な企業年金である厚生年金基金制度や適格年金制度のほか、これに類似した機能を有する中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、財形年金制度等が、根拠法や監督官庁を異にして分立している。また、社内準備による自社年金も可能である。

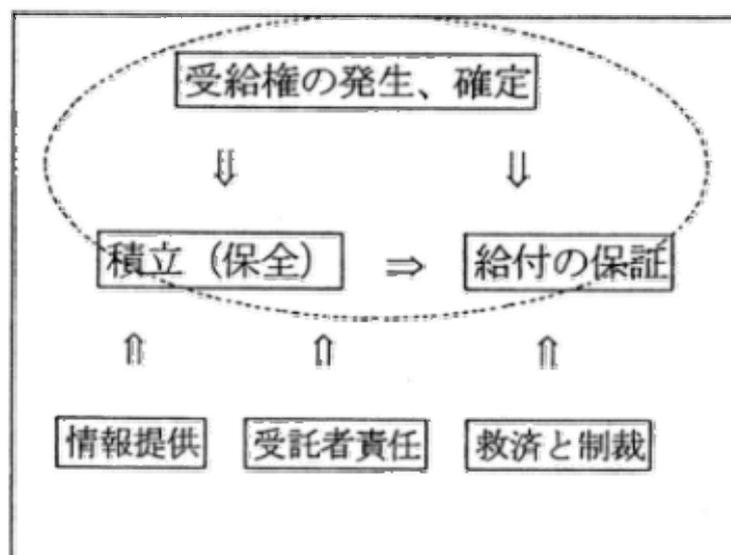
企業年金基本法の制定は、各種の企業年金制度を横断的に機能面から見直すものとして意義深い。公的年金・企業年金・個人年金の役割分担や税制のあり方を含めて、企業年金の加入者保護のために各種制度が満たすべき最低限の要件を明確化することが望まれる。異なった制度間を含む転職者の年金原資の移管、いわゆるポータビリティ確保の検討も求められる。

(2) 米国エリサ法の加入者保護の仕組み

ここで、参考のために米国の企業年金法制を概観しておこう。米国では、税制による優遇や規制に加えて、74年に、企業年金を包括的に規制する連邦法であるエリサ法が制定された。同法の目的は企業年金の加入者の利益の保護であり、具体的な内容は次のように整理できる。

- ① 相当期間勤務した従業員の「発生」した権利を確定的なもの(没収不能)とする。
- ② 発生給付に対応した最低積立基準を定める。
- ③ 積立不足の制度が解散した場合に加入者を救済するために、給付保証制度を創設する。

エリサ法の加入者保護の仕組み



- ④ 制度の財政等に関する情報を、加入者や監督官庁に開示、報告することを義務づける。
- ⑤ 制度の受託者(フィデューシヤリー)の義務と責任に関する基準を確立する。
- ⑥ 加入者を救済し違反者を制裁する手段を講じる(行政による監視、是正措置を含む)。

上記の内①②③は加入者の権利に関する実体的な規定であり、相互に関連する。④⑤⑥は、それらの権利を実現するための手段といえよう。なお、①に関する規定を単純化して示す。

- 21歳または勤続1年に達した従業員は年金制度の加入資格を有する。
- 制度に加入すると、退職時に年金を受け取る権利が毎年追加的に発生する。発生に際しては、長期勤続の優遇に一定の制限が課される。
- 発生した権利は、5年(または、3年目から20%ずつ確定し8年)経過すると没収不能となる。

エリサ法においては、加入者に対する早期の受給権付与が義務づけられており、これを基礎として、全体としての加入者保護の仕組みが整備されている。企業年金は給与の後払いであるという社会的な合意が背景にあると思われるものの、加入者保護のための立法措置の在り方として参考になろう。

(3) わが国の退職金に関する法制

わが国の企業年金は退職金からの移行が一般的で、社内準備による退職一時金と外部拠出による企業年金(一時金受け取りも多い)を併用する企業も多い。したがって、企業年金を考える場合、退職金全体を視野に入れておく必要がある。

退職金(一時金および年金)の支払いとその基準が労働協約、就業規則等に規定されている場合には、使用者は退職金を支払う法的な義務を負う。また、就業規則の不利益変更は「合理性」を要する。ただし、退職金は退職時において債権として確定し、それまでは債権として成立していないとされる。また、退職金は「賃金の後払い」とともに「功労に対する報償」という性質を有するとされ、退職理由が自己都合か会社都合かで支給額が異なったり、懲戒解雇や同業他社への就職に際しては支給額の減額も可能とされる。

76年に制定された「賃金の支払の確保等に関する法律」により、退職金制度を有する使用者は、厚生年金基金制度等により社外積立をしている場合を除き、退職金の一定額について保全措置(金融機関による支払保証等のほか、退職手当保全委員会の設置でも可)を講ずるように務めなければならない。また、同法により、企業が倒産した場合には、国により、一定額まで、退職金を含む未払い賃金の立替払いが行われる。

社内準備による退職金については保全措置の必要性が高いが、同法上の保全

措置は努力義務にとどまっておき、水準面でも不十分とされる。また、安全な「保全」に重心があり、効率的な「運用」という視点は窺われない。

なお、85年に労働基準法研究会第三部会から「退職手当の労働基準法上の問題点について」と題する広範な内容の報告がなされたが、87年の労基法改正では、就業規則の記載事項の明確化等の対応にとどまった。

社外積立の企業年金は、労働基準法上の「賃金」に該当しないため同法上の保護は受けないが、それぞれの制度の中で、加入資格、給付設計、年金原資の保全（社外積立、企業の倒産時の加入者保護）等の面で加入者保護がはかられている。

(4) 加入者の受給権の明確化

企業年金は、本来、労使の自由な合意に基づく労働条件の一つである。企業年金基本法においては、規制緩和を基本としつつ、企業年金の加入者保護の観点から、企業年金が備えるべき最低限の要件を明確化することが望まれる。

前述の米国のエリサ法と比較すると、わが国では、ベースとなるべき年金の受給権の明確化、より具体的には、受給権の早期付与の点で改善の余地があるように思われる。最近、「受給権の保全」「受給権の保護」がしばしば論じられるが、保全や保護の対象となるべき受給権について、退職金を視野に入れて今一度検討しておくことが必要ではなかろうか。

現に年金を受給している「受給者」や受給資格を満たして退職した「受給期待者」については、受給権は確定しており原則として本人の同意なくして給付の削減はできないと考えられている。他方、現役従業員である「加入者」については、受給資格を満たして「受給期待権」を有すると考えられる者も含めて、その権利の内容は明確ではない。前述の、退職金債権は退職時に確定するという考え方が背景にあるものと考えられる。また、厚生年金基金においては、基金による「裁定」という手続きを経ることを要する。

退職一時金にせよ退職年金にせよ、長期間の勤続に対応して支払われ、退職後の生活保障の柱の一つとなることから、現役段階においても何らかの法的な保護が必要ではなかろうか。

厚生年金基金においては、今年度から、万一基金が解散した場合に十分な財産を有するか否かのチェックが始まり、個々の加入者について保全すべき水準が「みなし受給権」として明確化され保護されることとなった。実際的な方法であり大きな前進であるが、受給権から積立（保全）義務を導くことを否定するものではなかろう。

年金規定の遡及的な不利益変更を制限したり、事前積立義務等の一連の加入者保護策の必要性の根拠とするためにも、企業年金を含めた退職金を「(課税が繰り延べられる)賃金の後払い」と位置づけ、「勤務の継続により没収不能の将来の支払請求権が累積されていく」ことを法的に義務づけることの可否が検討されてよかろう。これにより、加入者の年金制度への参画意識も一層高まると期待できる。

不祥事による退職者への退職金支給は庶民感情に反するものがあるが、他方、退職金相当額を毎年の給与に上乗せして支給する企業も現れた。雇用の流動化

が広がりつつある現在、退職金の役割の純化（ないし削減のルール作り）が必要ではなかろうか。

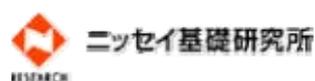
ちなみに、企業会計審議会は、国際的な動向を踏まえて、退職一時金と年金を包括した、発生基準による会計基準の制定を検討している。

企業年金基本法の制定に際しては、以上のような受給権の明確化、つまり早期付与を出発点として、その保全（社外積立）、給付保証制度、またそれらを担保するものとして、情報開示、受託者責任、監督等を、全体として統合的に検討することが望まれる。

5. おわりに

少子高齢化社会において、公的年金を補完する企業年金の重要性は高い。公的年金は世代間扶養という性格を有し、給付や負担は国民の合意に基づいて政治の場で決定される。

他方、企業年金については、賃金の後払いでもある年金給付という、労使の長期にわたる約束が、確実に履行されるように、加入者を保護することが求められる。企業年金制度の主役である従業員＝加入者の個人の権利を明確化、強化することが望まれる。



ご意見・ご要望がございましたら、
ニッセイ基礎研究所総合研究部までお寄せ下さい。