

受給権付与ルールの法制化に向けて（1）

ニッセイ基礎研究所は、森戸英幸（成蹊大学助教授）、角山一俊（アンダーソン・毛利法律事務所弁護士）両先生のご指導により、「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」の報告書をまとめたので、その概要を連載で紹介する。今回は、まず、検討の視点と、米国のエリサ法における受給権保護について説明する。

企業年金基本法の制定が必要な理由

現在、退職金と企業年金については、3つの不安がある。「約束」通り支払われるのかという労働者の不安、経営・運用環境の悪化で「約束」を守り抜けるのかという使用者の不安、公表財務諸表が「約束」を十分に開示しているか（いわゆる隠れ債務の問題）という投資家の不安である。そして、現実には、労使の不安が的中し、財政破綻基金が増加している。

わが国では、退職金債権は、退職時に初めて成立、確定するものと考えられてきた。そして、懲戒解雇に伴う退職金の減額・不支給や、退職金規定の不利益変更については、一定の制限があるものの、裁判でも認められてきた。また、企業年金の受給権も、退職金と同様、退職時に成立し、在職中の労働者（年金制度の加入者）に認めることは困難とされてきた。このように、わが国では、在職中の労働者の受給権が曖昧なまま、受給権保護が論じられてきたと言えよう。

現在、公的年金の99年度制度改正（掛金と給付の見直し）に向け、年金審議会で審議が行われているが、老後の生活保障において公的年金の補完機能を有する企業年金に対して期待が高まっている。政府も、企業年金に関する包括的な基本法（企業年金基本法）の制定について、大蔵・厚生・労働の3省合同の連絡会議で検討し、98年度中に結論を出す予定である。

そもそも、退職金と企業年金は、ともに、労働者の長期の勤務に対して、使用者の負担により支払われる給付であり、歴史的にも、わが国の企業年金は、退職金からの移行が中心である。したがって、企業年金基本法の制定を検討する際に、退職金を含めた包括的な「退職給付」の視点が必要と考えられる。

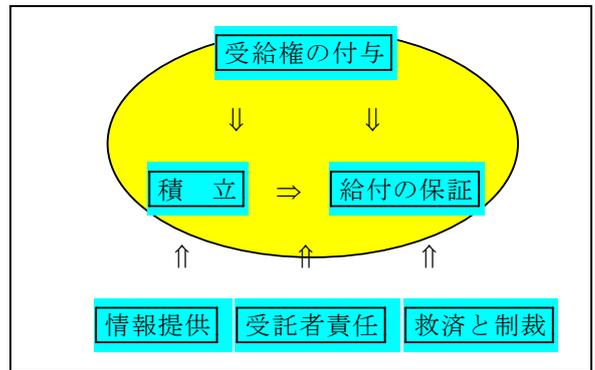
特に、受給権を確実に保護するために、企業年金基本法により、最低限度の要件を明確化する必要がある。非継続基準による必要資産の積立義務の明確化や、支払保証制度の充実など、各種の加入者保護策の構築も不可欠と思われるが、そのためには、そもそも「受給権がある」のを認めることが前提となるだろう。

このように、「将来、退職給付を受け取れるか」という労働者の不安を解消するには、立法により「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」が必要と考えられるのである。

米国のエリサ法における受給権保護

退職給付の受給権保護のあり方、特に、在職中の労働者に対する受給権付与について、最も参考となるのは、米国のエリサ法（従業員退職所得保障法）である。1974年に制定されたエリサ法は、受託者責任（プルードント・マン・ルール）が有名であるが、併せて、企業年金は「賃金の後払」と考え、制度加入者に対する早期の受給権付与を義務づけて、これを出発点に、加入者保護の仕組みを体系的に構築した（図1参照）。

図1 エリサ法の年金制度加入者保護の仕組み



かつては、米国の企業年金も「使用者の恩恵」とされ、長期勤続者を優遇する一方、懲戒解雇の際には没収が行われていた。しかし、「賃金の後払」である企業年金の没収は衡平に反するし、過度の長期勤続優遇は転職を抑制して経済発展を阻害する、と次第に考えられるようになった。また、企業倒産により、年金が支払われない例が増えるにつれて、必要資産の事前積立や支払保証制度の重要性の認識も高まってきたのである。

エリサ法により、労働者に「企業年金の受給権を早期に付与すべきこと（ベスティング）」が義務づけられた。具体的には、「5年の勤務により（次述の「発生給付」に対して）100%の権利付与」、または「3年から7年の勤務により毎年20%の権利付与」が必要とされる。いったん付与された受給権は、労働者が早期退職したり、懲戒解雇された場合であっても、使用者による没収は許されないのである。

法律が労使の合意に介入することの適否については議論があったが、このように、一定の勤務年数の経過により、発生した給付が没収不能となる受給権を確立した点に、エリサ法の大きな意義があるだろう。そして、ベスティング規制の潜脱防止のため、さらに、給付の発生方式の規制が必要となったのである。

エリサ法は、受給権付与の対象となる「発生給付」（各年金制度において、勤務年数に応じて算出される具体的な年金額）について、勤務期間中を通じて、給付がおおむね平準的に増加するよう義務づけている。具体的な算式を示して、長期勤続が過度に優遇されるような給付設計（バック・ローディング）を制限している。

さらに、それまでの勤務に対応する「発生給付」を遡及的に減額するような制度改正は禁止される。（他方、今後の勤務に対応する年金額を、将来に向かって減額することは法的に禁止されていない。）また、ベスティング直前の不当解雇等も禁止されている。

なお、今回は、「わが国の退職金・企業年金の法制」について、最終回は、報告書の「提言」について、紹介する予定である。