

## 受給権付与ルールの法制化に向けて（2）

前回に続き、ニッセイ基礎研究所が先般公表した「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」に関する報告書の概要を紹介する。今回は、わが国の退職金・企業年金の法制の現状について説明する。

わが国企業の9割以上で退職金制度があるが、労働者が退職した場合には、一時金または年金が支払われる。まず、使用者が労働者に直接支払う退職金について説明し、次に、社外積立てを伴う企業年金について説明する。

### 退職金法制における受給権

退職金の経済的性質としては、①長期の勤続に対する「功労報償」、②賃金の一部の支払いを退職時に繰り延べる「賃金の後払」、③「老後の生活保障」、の3つが複合的に含まれている。また、法律的には、就業規則等で支給基準が定められている退職金は、労働基準法上の賃金に該当し、同法の保護を受けている。

前回説明した米国では、在職中の労働者に対して、勤務期間に対応する年金受給権を付与することがエリサ法で義務づけられている。これに対し、わが国の労働法の判例・学説（通説）においては、退職金の「功労報償的性格」に注目して、退職事由、勤続年数などの諸要件に照らし、退職時に初めて受給権が成立するものと考えられている（退職時成立説）。

そのように考えると、懲戒解雇に伴う退職金の減額・不支給については、いったん成立した退職金を事後的に没収（労働基準法違反）するのではなく、退職金の成立要件を定めたものとして、原則、有効となる。ただし、退職金の「賃金の後払的性格」を考慮すると、労働者のそれまでの勤続の功を減殺・抹消してしまう程の「不信行為」がある場合に限り、実際の減額・不支給が許されるものと考えられるのである。

さらに、就業規則によって退職金規定を労働者の不利益に変更することについては、「高度の必要性に基づいた、合理的な内容」でなければならない。他方、労働協約による不利益変更については、原則、可能とされている。

以上のように、わが国においては、退職時成立説に立ちつつ、労働者の退職給付に対する期待がある程度保護されている。ただ、退職金が減額・不支給となるような「不信行為」の有無を判断することは容易でないし、常に裁判（公正な場）で判断されとも限らない。また、退職金の「賃金の後払的性格」や「老後の生活保障機能」に照らして考えると、退職金規定の不利益変更時点では遡及的に減額されない、「将来的な不利益変更」でないと、労働者の正当な期待に反することになり、問題があろう。

## 企業年金法制における受給権

わが国の代表的な企業年金としては、税法上の適格要件を満たした「適格年金」と、厚生年金保険法に基づく「厚生年金基金」があるが、いずれも、既存の退職金制度からの移行が多い。企業年金から支給される年金や一時金は、退職金とは異なり、労働基準法上の（使用者が支給する）賃金に該当せず、それぞれの法制により保護されている。

企業年金の受給権は、退職金と同様、基本的には、退職時に成立するものと考えられる。給付設計については、適格年金・厚生年金基金ともに、政令により不当差別が禁止されているが、抽象的な規制に止まっており、また、懲戒解雇に伴う年金の減額・不支給も可能である。

さらに、適格年金の給付規定の不利益変更については、一定の条件を満たせば認められている。その場合、加入者の給付の引き下げ部分の要留保額（既積立額）を、加入者に分配する必要があるために、加入者の既得権がある程度保護されているのである。

また、厚生年金基金でも、一定の条件を満たせば、加入者の給付の引き下げが認められている。過去の加入期間に対応する給付は、「みなし受給権」として原則、保護されるが、一定の同意を得れば、引き下げが可能である。また、最近の基金破綻の増加を受けて、97年度より「基金存続のために、真にやむを得ない」場合には、受給者の給付の引き下げも可能になった。

年金原資が社外で積み立てられ、保全されている企業年金については、前述の退職金と比べて、それぞれの法制により、加入者は厚く保護されている。しかし、懲戒解雇の際の減額・不支給が容認され、給付規定の不利益変更も加入者や受給者の保護が十分でないなど、やはり問題が残っているのである。

## 退職金・企業年金の企業会計

企業会計審議会（大蔵大臣の諮問機関）は、本年6月に、退職給付に関する統一的な会計基準を公表した。これは、「退職金と企業年金を包括した退職給付について、発生主義により認識する」という、国際的にも整合性のとれた基準で、2000年度にも適用開始が予定されている。

「退職給付の会計基準は、使用者の労働者に対する法的な債務負担を必ずしも意味しない」が、新たな会計基準の導入が、財務諸表への影響に止まらないであろうことが予想される。