

「企業年金の受給権保護を図る制度」（企業年金法素案）に欠けているもの

「企業年金の受給権保護を図る制度」の検討が、中央省庁再編前の5省庁案を軸に進んでいる。企業年金の受給権保護のための統一的な枠組みの整備が目的であったはずだが、現実には、厚生年金基金の代行返上の受け皿作りが優先されたようだ。

**企業年金法制定の検討経緯**

企業年金法の立法目的は、厚生年金基金や適格年金といった企業年金が老後の所得保障機能を的確に果たせるよう、加入者の受給を確実にするための共通基準を設定することにある。そこで、97年から大蔵・厚生・労働の3省による検討が開始され、同年11月の年金審議会に、3省の検討事項が提示された（次頁の図表2参照）。しかし、98年10月の年金審議会の意見書では、制定の必要性を認めつつ、厚生年金基金と適格年金では受給権保護の仕組みに大きな格差があること、支払保証制度の要否を巡る労使の意見対立等から、結論が得られなかった。

2000年3月に公的年金改革法が国会で成立し、確定拠出年金法案も提出され（ただし廃案）、労使双方から要望の強い厚生年金基金の代行返上の受け皿作りが急がれたことから、同年8月には、上記3省に通産省と金融庁を加えた5省庁による「企業年金の受給権保護を図る制度」が公表された。2001年の通常国会への上程に向けて、検討が続いている。

**5省庁案のポイント**

5省庁案の眼目は、①厚生年金基金の代行返上の受け皿作り（「基金方式」）と、②現在の適格年金に対する、税制優遇と引き換えの規制強化（「契約方式」）である（注）。適格年金の新設は認められず、一定期間内に「契約方式」等への移行が求められる。

図表1 運営方式の比較

| 運営方式   | 運営主体 | 代行 | 受給権保護等の規制   | 特別法人税   | 本人拠出    |
|--------|------|----|-------------|---------|---------|
| 厚生年金基金 | 基金   | 有り | 多い（支払保証有り）  | 非課税     | 社会保険料控除 |
| 「基金方式」 | 基金   | 無し | 多い（支払保証？）   | 非課税（予定） | 生命保険料控除 |
| 「契約方式」 | 企業   | 無し | 多い（支払保証？）   | 非課税（予定） | 生命保険料控除 |
| 適格年金   | 企業   | 無し | 少ない（支払保証無し） | 課税（凍結中） | 生命保険料控除 |

「基金方式」・「契約方式」には、主として、現在の厚生年金基金に準じた積立基準、受託者責任、情報開示等に関する統一的な運営基準が設定される予定である。ただし、支払保証制度の導入については、意見が別れ、当面、見送りの模様である。

（注）昨年末に決まった2001年度税制改正により、特別法人税については、「基金方式」「契約方式」とともに、厚生年金基金並みの非課税は認められず、適格年金と同様の取扱い（特別法人税の課税対象だが、同税が2002年度まで凍結されるため、当面課税されない）となりました。

**5省庁案で積み残された課題**

図表2は、97年の3省検討事項と今般の5省庁（当初）案の項目の概要を対比したものであ

る。将来の年金受給を確実にする「受給権保護」の仕組みとしては、3省検討事項に見られるように、受給権付与、事前積立、支払保証の3点セットが基本であり、受託者責任・情報開示等は補助的な手段に止まる。したがって、同じ「受給権保護」といっても、5省庁案の「3本柱」は、受給権付与基準が明示されておらず、数合わせの感を拭えない。そこで、5省庁案に欠けている重要な点を以下に指摘しておきたい。

① 受給権付与基準の明確化

欧米では、一定の勤務年数を経ると企業年金の受給権が従業員から没収不能となる、受給権付与ルールが法定されている。しかし、5省庁案の「受給権保護」においては、保護対象たる「受給権」が曖昧なままである(なお、確定拠出年金法案では、事業主拠出は勤続3年で没収不能)。支給直前まで削減が許されるような給付が、果たして老後の所得保障に資すると言えるであろうか。また、在職中の受給権付与がなければ、「ポータビリティ」も絵に描いた餅である。

②退職給付全般(退職金・企業年金を包括)を対象とする法制

年金審議会の意見書にも、「企業年金だけでなく、退職金も含めた退職給付全般を対象とすべき」と記されていたが、企業年金を対象とする今回の5省庁案は十分とは言えない。例えば、賃確法の定める退職金の保全措置(努力義務に止まる)や、退職金を含む未払い賃金の立替払い制度も視野に入れた、退職給付全般を対象とする法制の見直しが是非とも必要である。

今や企業会計においても、退職金と企業年金は退職給付として包括的に、発生主義で認識される。企業年金という「木」を見て退職給付という「森」を見ない議論により、「退職給付=賃金の後払い」という本質を見失ってはなるまい。

図表2 検討事項の対比

