

(企業年金)：厚生年金基金の解散と年金受給権

厚生年金基金の解散を加速させることになるであろう法改正が成立した。積立不足の状態が基金が解散すれば、年金給付の減額は不可避である。年金受給者がこの減額による損害の填補を求めることは法的に可能なのだろうか。

厚生年金基金は、かつては企業年金制度の中核に位置づけられた制度であった。しかし、2012年のA I J事件が政策の方向を大きく変えた。2013年6月の法改正により、代行制度による公的年金財政への影響をできるだけ少なくするという政策目標の下、代行割れ基金については5年以内に解散、そうでない基金についても存続のためのハードルを高く設定して他の制度への移行を促すこととなったのである。現在多くの基金が解散を検討中であると思われる。以下では、基金解散によって年金給付の減額がなされた場合の法的問題点を検討してみたい。

解散により基金は給付の支給義務を免れる(厚生年金保険法146条)。代行部分の給付責任は企業年金連合会または国に引き継がれるが、上乘せ部分については解散により年金支給が停止される。解散時点での残余財産は受給者・待期者・加入員の間で規約の定めに従い分配される(同法147条4項)が、基金の大半は積立不足状態のまま解散すると考えられる。つまり年金受給者は、年金の形で給付を受ける権利が奪われるのみならず、基金が存続していればもらえたはずの年金給付額に相当する一時金さえも手にすることができない。代行割れ基金の場合には上乘せ部分の残余財産額がゼロなので、今後1円も手にできない。とくに、退職時に年金か一時金かを選択できた制度の場合、一時金選択者に比べ年金選択者は大きな不利益を受ける。

この不利益の填補を基金に求めることはできるだろうか。解散により基金がすべての給付の支給義務を免れることは法令上明確に規定されており、これ自体を争うのは難しい。解散による給付減額のリスクにつき退職時の説明が不十分であったとして損害賠償を求めることも考えられるが、過去の裁判例では、年金選択のメリット(長生きすれば得)とデメリット(途中で基金が解散すれば損)を理解した上での自由な選択の結果であればやむを得ない、基金が退職者に対し年金選択のリスクについてことさらに説明すべき法律上の義務までではない、という立場がとられている¹⁾。

「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(2013年6月成立)による厚生年金基金制度の見直し(厚生年金保険法等の一部改正)

- 1、施行日(2014年4月の予定)以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- 2、施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- 3、施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- 4、上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

解散を決定したことを理由に、あるいは年金資産の運用に失敗し基金が解散せざるを得ない状況を作り出したとして、基金の理事の個人責任を追及することも考えられる。この場合超えなければならないハードルは2つ。1つは、問われるのはあくまでも結果責任ではなく、プロセス責任であること。運用成績が悪いというだけで当然に責任を問えるわけではない。2つめは、過去の裁判例を前提とするかぎり、そもそも基金理事の個人責任は問えないと「門前払い」される可能性が高いこと。代行制度という公的な役割を担う厚生年金基金の理事は「みなし公務員」であり、その「公権力の行使」に関する個人責任は負わないと考えられているのだⁱⁱ。

では、年金受給権は元をたどれば退職金であるということを根拠に、かつての所属企業に対し、基金解散による給付減額分相当額を請求することは可能だろうか。この場合には、かつての所属企業の退職金規程が、退職金の内枠に基金の給付を位置づける、いわゆる「内枠方式」であり、仮に基金から給付が支給されなくなった場合には企業が退職金の残額の支払い義務を負うと解釈できる必要がある。個々の規定の文言と解釈次第ではあるが、そのような定めがなされているケースは多くないであろうⁱⁱⁱ。

このほかに改正法そのものの違法・無効を前提とする主張も考えられるが、代行制度が公的年金資産を毀損する可能性をできるだけ低くするという改正の趣旨そのものに全く合理性がないとは言えない以上、それも難しい。基金制度の全面的廃止ならともかく、存続の道も非常に狭いが一応は残された。基金制度を続けたいなら、受給者の給付を守りたいなら、端的に年金資産を積み増しするか、あるいは他の制度に移行すればよいのである。制度スポンサーである企業と労使がその努力をしないと決めた場合に改正法の定めた措置が発動されるのだ。これを違法だとか違憲だとかいう評価をすることはできない。

もっとも、年金受給者については同情の余地が大いにある。最も大きな不利益を被る立場にあるにもかかわらず、自主解散の場合でも、解散の可否を決する議決に受給者は一切関与できない。受給者は代議員会の構成員ではないからである。これはある意味、本来厚生年金基金制度が受給者の給付が減額されるなどという状況を想定していなかったことの表れでもある。

なお、実際には、解散による減額相当分を母体企業が補填するという事例が多く出てくるであろうと言われている。すでに検討したように、法的には減額分の請求は難しい。しかし、元が退職金制度である年金給付の場合、企業としては、法的にはともかく、OB・OGに約束した退職金が支給されないという事態は問題と感じられるようである。企業年金に移行していたとしても依然としてその実は退職金、退職していたとしても依然として「わが社」の構成員——日本の労働法や労使関係が前提とする関係がここにも反映しているのであろう。

(慶應義塾大学 法科大学院 森戸 英幸)

ⁱ テザック厚生年金基金事件・2005年大阪高裁判決。

ⁱⁱ 日本紡績業基金事件・1998年大阪地裁堺支部判決など。ただし筆者は必ずしもこの見解に与しない。

ⁱⁱⁱ 更生会社TWRホールディングス管財人事件・2004年大阪地裁判決も退職金請求権の「復活」を否定した。