

(企業年金)：「働き方改革」と企業年金

「働き方改革」は労働法制の話であり、企業年金は関係ない——と思ったら大きな間違いである。企業年金が実質的には労働条件の一部である以上、改革の目玉の一つである「同一労働・同一賃金」、すなわち非正規労働者の待遇改善の動きは、企業年金の実務や法政策にも影響を及ぼす可能性がある。

退職金は正社員だけ、契約社員やパートタイマーなど非正社員には何年勤めても一切支給しない、という企業も少なくない。かつてはこのような取扱いに法的な問題はなかった。それは契約自由の原則の範囲内である——かみ砕いて言えば、正社員とは異なる労働条件であると納得した上で労働契約を締結したのだからしょうがない、と考えられていた。

そして現行の企業年金法制も、非正社員を企業年金制度の対象としないことを許容している。「課長通知」と呼ばれる厚生労働省の解釈例規までたどり着かなければわからないのだが、労働協約や就業規則において、正社員と非正社員の労働条件が著しく異なっているのであれば、確定給付企業年金(DB)や企業型確定拠出年金(DC)の加入者を正社員のみ限定してもよい、というのが実務上の取扱いである(図表1参照)。要するに、労働契約上の待遇の差異に応じた扱いであればそれが尊重されるということである。

図表1：現行企業年金法制における加入資格制限の法的根拠

<p>【法】 「不当に差別的」でない「一定の資格」を有しない者を制度の加入対象者としなことを許容(DB法4条4号・5条1項2号・25条2項、DC法3条3項6号・4条1項2号・9条2項)</p> <p>【局長通知】 「一定の職種」は「不当に差別的」でない「一定の資格」に該当するものとして加入者としなことができるが、その場合当該職種については、基本的には、他の確定給付企業年金(DB)制度、企業型確定拠出年金(DC)制度、退職手当制度(退職金前払い制度を含む)などが適用されることが必要(平14年発0329008、平13年発213、いずれも以後数次の改正あり)</p> <p>【課長通知・DB】 「労働協約又は就業規則その他これらに準ずるもの(以下「労働協約等」という。)における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合にあっては、加入者の資格を区分(グループ区分)することができる」(平14年企発0329003・年運発0329002、以後数次の改正あり)</p> <p>【課長通知・DC】 「嘱託、臨時雇員(いわゆるパート職員を含む。)等、企業型年金加入者となる従業員と比べて給与規定、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無が異なる等、労働条件が著しく異なっている者については、企業型年金加入者とせず、かつ退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)等において、企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる措置を講じないこととした場合でも、必ずしも不当に差別的な取扱いを行うこととならない」(平13企国発18、以後数次の改正あり)</p>
--

しかし実は、現在の労働法制は、すでに労働契約上の待遇の差異を全面的には許容しない立場を取っている。非正社員(有期契約労働者、パートタイム労働者)と正社員(無期契約労働者、フルタイム労働者)との間の不合理な労働条件格差は違法であり(均衡待遇。労働契約法20条、パートタイム労働法8条)、さらにフルタイム労働者と同視しうるパートタイム労働者については差別的取扱いが禁止されている(均等待遇。パートタイム労働法9条)。さらに現在

国会で審議中のいわゆる働き方改革推進法案では、有期契約労働者についても均等待遇の規制を導入するという規制強化の方向が打ち出されている。

では退職金・企業年金における正社員・非正社員間の待遇格差が、違法とされる可能性はあるのか。企業年金に関する裁判例はまだ存在しないが、正社員のみを適用対象とする退職金制度につき、労働契約法 20 条に違反するものではないとしたものがすでにある（図表 2 参照）。

図表 2：正社員のみ対象の退職金制度は「不合理」か

○メトロコマース事件・東京地判平成 29. 3. 23 労判 1154 号 5 頁

「一般に退職金が賃金の後払い的性格のみならず功労報償的性格を有することに照らすと、企業が長期雇用を前提とした正社員に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって正社員に対する退職金制度を設け、短期雇用を原則とする有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすることは、人事施策上一定の合理性を有する……Y社の正社員と契約社員Bとの間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があること……などを併せ考慮すると、退職金における正社員と契約社員Bとの間の相違は、不合理とまでは認められない」。

【労働契約法 20 条】

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

しかし、この「有為な人材の確保」「正社員は長期雇用だが、契約社員は短期雇用前提」という（実質的に中身の無い）一般論で今後裁判所が常に納得してくれるとは限らない。結果的に長期雇用となった契約社員にはなぜ退職金という形で全く報いないのか、と考える裁判官がいても不思議ではない。とくに今後は、前述のように、有期契約社員にも均等待遇原則が適用となる可能性が高い。職務の内容や配置の変更の範囲が正社員と同一である非正社員については、退職金や企業年金についても正社員との間に格差があることは許容されないこととなる。

働き方改革推進法案は、これに加え、有期契約労働者及びパートタイム労働者の雇入れ時等において、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化するという内容も含んでいる。結局経営者としては、仮に訴訟になる可能性が高くないとしても、自社において、正社員と非正社員の間で退職金・企業年金制度に関しどのような差異があり、それがいかなる理由によるものなのかを、それぞれの職務内容や配置の変更の範囲における差異と関連づけて合理的に説明する義務を負うことになる。そのための「理論武装」は急務である。

もちろん、これと同時に法政策側からの対応も必要である。労働法制の変化に合わせ現行法下での規約認可・承認基準を見直す必要があるのはもちろんだが、厚生年金保険の被保険者資格の有無によって DB・DC 制度の適用範囲を画するという現行企業年金法制の基本的枠組みの妥当性についても検討の必要があろうⁱ。

（慶應義塾大学大学院 法務研究科（法科大学院） 森戸 英幸）

ⁱ 言うまでもなく、この検討は厚生年金保険の適用範囲拡大の動きを睨みつつ行う必要がある。