

受給権付与ルールの法制化に向けて（3）

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」に関する報告書が提言した、企業年金基本法による受給権付与ルールの法制化について説明する。報告書の概要紹介の最終回である。

受給権付与ルールの必要性

前回説明したように、退職給付の「賃金の後払的性格」は、わが国の現行法制において明確でなく、「老後の生活保障機能」も十分には確保されていない。そこで、新たな立法により、在職中の労働者に退職給付の受給権を付与し、その減額を禁止すべきだろう。

このように、在職中の労働者の受給権を明確化することは、雇用の流動化に対応した、退職給付のポータビリティ（年金原資の携行性や企業年金間の通算措置）確保の前提ともなる。まず、在職中の労働者の受給権を出発点として、必要資産の積立義務、支払保証制度など、体系的な受給権保護策を講じていくことが必要と考えられるのである。

企業年金基本法に規定すべき受給権付与ルール（提言）

現在、制定に向けて検討が行われている企業年金基本法に、次のような「受給権付与ルール」を規定することが適当である。

（在職中の受給権付与）

- ・ 在職中の労働者に、勤務期間に対応した、自己都合退職に伴う退職給付（退職金と企業年金の双方を含む）の受給権を付与する。

（受給権の減額禁止）

- ・ 退職給付の受給権は、減額することができない。
- ・ ただし、労働者に著しい背信的事情がある等の要件を満たす場合には、次の部分に限って、懲戒解雇に伴う退職給付の減額・不支給を認める。

（第1案）企業年金制度（適格年金制度、厚生年金基金制度等）から支給される自己都合退職給付を越える部分

（第2案）すべての自己都合退職給付の2分の1を越える部分

（確定拠出型年金）

- ・ 労働者に、使用者の拠出に伴う退職給付の受給権を、使用者拠出時に付与する。
- ・ 確定拠出型年金における受給権は、懲戒解雇の場合を含めて、一切減額できない。

受給権付与ルールの基本的な考え方

受給資格を得た労働者に直ちに、その勤務期間に対応した退職給付の受給権を付与し、付与された受給権を減額できないこととする。したがって、退職給付規定の変更にあたっては、変更時点で減額の生じるような「遡及的な不利益変更」は認められず、少なくとも、従前額を保証する経過措置を講じなければならない。

受給権の付与対象は、「賃金の後払的性格」が強い部分と考えられる、自己都合退職に伴う退職給付（退職金・企業年金とも）とする。なお、給付設計に規制（エリサ法のような数量基準）を導入することは将来の検討課題と考え、企業毎に労使合意を尊重することとしたい。

懲戒解雇に伴う減額・不支給の例外的容認

懲戒解雇に伴う減額・不支給については、労働者も一定の理解を示しているものの、使用者の裁量の範囲が広く、裁判による保護も十分とはいえない。そこで、当面、減額・不支給が可能な要件や範囲を明確化し、限定することが適当であろう。二つの案を示したが、第1案は、企業年金を税制優遇により「老後の生活保障機能」に純化させるものであり、第2案は、退職一時金、企業年金の制度選択に対して中立性を重視したものである。

遡及的な不利益変更の禁止

退職給付規定の「遡及的な不利益変更」を禁止すると、企業財務への影響や、労使自治との関係が問題になる。しかし、現在の判例や法制が、労働者の既得権保護の面で不十分なため、最低限、退職給付の「賃金の後払的性格」をルールとして明確化し、個々の労働者の職業選択の自由を阻害しないようにする必要があるだろう。

確定拠出型年金における受給権

確定拠出型年金導入の議論が高まっているが、退職給付のポータビリティを確保するためにも、在職中の労働者の受給権明確化が必要と考えられる。新たな制度の導入にあたっては、旧来の「功労報償的性格」を排除し、懲戒解雇による減額・不支給も認めるべきではないだろう。

企業年金基本法への期待

本格的な高齢社会の到来を控えて、「退職金と企業年金を包括した退職給付の受給権を在職中の労働者に付与し、減額を禁止する」法律の制定は、わが国全体の利益にかなうもので、法律の名称も、適用対象の拡大に応じて、退職給付基本法（保護法）が望ましいだろう。