

受給権保護の法的枠組みの再検討を

受給中の企業年金減額を巡って、プランスポンサーと受給者との間の争いがか起きている。一部のエクセレントカンパニーや有名私立大学で年金が減額されたり、あるいは減額の提案を受けて、それを不服とする受給者側が減額の可否について、司法の場での決着を望んだのである。

企業にとって、労使交渉により従業員の労働条件を決めることができる。賃金やその他の労働条件と同様、雇用や賃金と引き換えに、退職金・年金が引き下げられる場合もあろう。しかし、一旦、退職して労使関係の切れたOBに対しても年金を引き下げることができるのか、というのが一つの大きな論点である。

英米では、既発生給付は没収できないが、将来給付には保証がなく、実際、給付の凍結や新規採用者からDC化する制度変更も増えている。そこで、わが国でも立法面から、年金受給権のあり方についての検討が必要ではないか。さらに、準キャッシュバランス制度と呼ばれる変動型年金の整理も併せて、必要であろう。

《目次》

- ・ (年金運用) : リスク管理再考 (1)
- ・ (年金制度) : ブッシュ年金改革案とその行方
- ・ (年金制度) : もう1つの年金一元化