

（企業年金）：いわゆる「選択型 DC」の問題点について

「選択型 DC」については、追加費用なしに企業年金を導入できる、社会保険料負担を軽減できるなどの点をメリットと捉える向きもあるが、従業員サイドからみれば残業に対する割増賃金の減少や将来の社会保険給付の減額という大きなデメリットを伴う。また制度導入時の給与減額については、厳格な労働法上の規制をクリアする必要があることを忘れてはならない。

「選択型 DC」とは、従業員の給与を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として企業型確定拠出年金（DC）の個人別管理資産に組み入れるか、もしくは給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択できるようにする制度をいう。選択制 DC、給与切外型 DC などと呼ばれることもある。

掛金の原資には給与の減額分を充てるので、新たな費用負担なしに企業年金制度を導入できる点にメリットがあるとされる。さらに、従業員が企業型 DC への拠出を選択した場合には、給与の減額により各種社会保険等の保険料賦課ベース（労働保険については賃金総額、社会保険については標準報酬月額）が小さくなるため、事業主・従業員ともに月々の保険料負担が軽減されることになる。これらの点だけを捉えれば、魅力的な仕組みのようにも見える。

もともと、これらのメリットを帳消しにする大きなデメリットも存在する。社会保険料額が減少する結果、それに対応して各制度の保険給付の額も減少する。とくに厚生年金など長期間にわたって給付がなされる制度ほどその影響は大きくなる。また、時間外労働をした場合の割増賃金計算の基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金」（労働基準法 37 条 1 項）も減少するので、従業員側からすれば残業した場合の実入りが減ってしまうことになる。実際に企業型 DC を選択した従業員は、果たしてこれらのデメリットを正しく認識していたのだろうか。また企業はこのことをきちんと説明したのだろうか。

何よりも最大の問題点は、この仕組みが「給与の減額」を前提としたものであることである。給与等への「上乗せ」との選択制である、とすることで話をうまくぼかしているが、そもそも元々は給与の一部だったものを「上乗せ」と呼ぶ時点で十分胡散臭い。要するに、実際には「上乗せ」でもなんでもなく、現状維持に過ぎない。そして企業型 DC への拠出が選択された場合は、まさに給与の減額、労働条件の不利益変更が行われることになる。

言うまでもなく給与は最も重要な労働条件であり、その支給額は就業規則や個別の労働契約によって規定されている。これを合法的に減額する方法は大きく 2 つある。第 1 に、給与減額を内容とする労働契約あるいは就業規則の変更につき個々の労働者から同意を得ること。ただし最高裁判例によれば、この同意は従業員の「自由な意思」に基づくものでなければならず、かつその有無は慎重に判断される（図表 1）。「自由な意思」による同意であったか否かは、不利益の内容・程度、従業員への情報提供の内容などにより判断される。要するに、社会保険給付や残業代など、前述したような選択型 DC の不利益が十分に説明され、従業員がそれを真に納得して受け入れたといえる状況が必要だということである。決してハードルは低くない。

図表 1：「同意」による不利益変更——「自由な意思」か否かを厳格に判断

○山梨県民信用組合事件・最二小判平成 28.2.19 民集 70 巻 2 号 123 頁

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべき」である。

第 2 の方法は、就業規則を合理的に変更することである。不利益の程度や変更の必要性などに照らして合理的な変更であると言えれば、変更不同意の従業員に対しても変更の効力を及ぼすことができる（労働契約法 10 条、図表 2）。ただしこの合理性肯定のハードルもやはり低くはない。前述したような不利益を伴う選択型 DC を導入する必要性はどこにあるのか。労働組合は変更賛成しているのか、従業員サイドへの説明は十分であったのか、などの点が精査されることになる。

図表 2：「同意」なしの不利益変更——「合理性」が必要

【労働契約法 10 条】

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。……（以下省略）

選択型 DC 導入は要するに企業型確定拠出年金の開始であるから、事業所における過半数組合または過半数代表者との「労使合意」はもちろん必要である（DC 法 3 条 1 項）。しかしそもそもそれ以前に、選択型 DC 導入のためになされる給与減額については、前述したように、全従業員から自由な意思による同意を個別に取りつけるか、もしくは労働組合など従業員サイドに対する十分な説明を行った上で就業規則を合理的な範囲内で変更する必要がある。

要するに、選択型 DC 導入は単なる新たな企業年金制度の開始ではない。労働条件の不利益変更と「セット」で、あるいは「引き換え」に行われるものなのである。とすれば、それを適法に実施するためには、労働法上の厳格な規制をクリアしなければならないⁱ——企業年金が重要な「労働条件」の一部である以上、ごく当然のことなのだ。

（慶應義塾大学大学院 法務研究科（法科大学院）森戸 英幸）

ⁱ このような視点を踏まえ、厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会「議論の整理」（2019 年 12 月）（<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000581021.pdf>）でも、選択型 DC に関し企業が正確な説明を行うべき旨を DC 法の法令解釈通知に規定する必要があるとされた。