

1. 問題意識と論文の目的

1990年代後半から、新制度の創設や制度改正など日本の企業年金制度は大きく変化している。その中でも、企業年金の解散や給付切り下げなど、企業年金の加入員や受給者にとって不利益となる事態が多く発生した。本論文の目的はこのような事態が発生した原因について、厚生年金基金制度の受給権の観点から明らかにすることである。

2. 論文の要約

序章においては、まず、問題意識を提示する。近年、新制度創設や会計制度の変更など様々な制度改正がみられるからこそ、制度本来の目的である老後の生活保障が重要である。企業年金に関する老後の保障の問題とは受給権の問題である。受給権の現況については、「範囲」「水準」「期間」「安定性」という4つの視点から明らかにすることができる。「期間」については個々の制度に委ねられている部分もあり、本格的な議論はあえて行わない。しかし、残る「範囲」、「水準」、「安定性」の3点を検討すると、企業年金の受給権に問題が発生していることが分かる。つまり、受給権を持つ者が減少し、受給水準が低下し、受給権が不安定になっているのである。

本論文では受給権に関するこのような問題が発生した原因を明らかにするために、企業年金制度の特質を、「解散時の受給権保護」「基金ガバナンス」「性格」「歴史的特質」という4つの視点から明らかにしていくことを目的とする。

第1章では先行研究のレビューとして、「年金不要論」「運用低迷」「年金ガバナンス」「受給権保護」「性格論」についての既存研究を整理した上で検討する。「年金不要論」とは、企業年金を含めた企業福祉は経営の効率性にも労働者の満足度にもそれほど貢献しておらず、従って、長期的には廃止の方向に向かうという議論である。労働力の流動化などによって、確かに企業福祉の効果が薄れていると認められるものの、短期的には受け入れることができない。なぜなら、既に中高年に差し掛かった労働者にとって、企業年金は老後の生活設計の重要な一部を形成すると考えられるためである。

「運用低迷」では、厚生年金基金の解散は運用環境の悪化に伴ったものであるとしている。この考え方の背景には、企業年金の問題を市場環境や本体企業などの外部環境の悪化に求めているという点で環境従属的な視点が存在している。しかしながら、運用などについての厚生年金基金制度の規制緩和によって、基金は自由な意思決定を下すことが可能となった。自由な意思決定が可能であるならば、環境従属的な視点を受け入れることはできない。むしろ、自律した意思決定をどのようにコントロールしていくかを検討する必要性が生じると思われる。これは、基金のガバナンスの問題を提起していると考えられる。

「年金ガバナンス」からは基金理事の義務と責任がある程度明確になっていること、本体企業による年金ガバナンスに注目が集まっていることが分かる。しかしながら、同時に加入員や受給者という視点が欠けていること、本体企業と理事との関係も曖昧であること、受託者責任、結果責任、プロセス責任、法的責任の概念が混同されていること、理論的検討が不十分であるという問題点がある。基金のガバナンス構造を理事に対するチェックメカニズムに焦点を当てて詳細に分析することが必要であると考えられる。

「受給権保護」の議論では、年金資産の確保のために事業主に負担を求めるような意見が中心であった。しかしながら、それを負担する事業主側の視点、つまり確保する側のインセンティブの議論が欠けている。事業主に対する一方的な負担は、事業主にとっての企業年金実施のコストを高くするのみである。一方的な負担の増加は企業をして企業年金の廃止を考えさせることになってしまう。これでは序章で指摘したように「カバー範囲」が縮小することになる。そのため、事業主に対する適切なインセンティブの賦与、特に財務的なインセンティブの賦与が重要である。

企業年金を含めた退職給付の「性格論」については、従来「功労報償説」「賃金後払説」「生活保障説」の3種類が中心であった。しかしながら、既存の研究では結局合意の取れていない問題であり、現実には妥協の産物として生活保障説が採用されるようになった。また、当時から40年以上が経過し、公的年金、企業年金の整備が進んだ現在に、当時の考え方をそのまま受け入れるわけにはいかない。そこで、現在の企業年金はどのような性格であるのかについて検討していこう。

これらの批判的検討は本論文のための分析視角をより明確にする。つまり、短期的には企業年金制度の信頼性を高めることが必要であり、そのために本論文では環境従属的ではない基金の意思決定のコントロールについて、特に利害関係者のインセンティブ構造に注目して分析していくことである。そして、もう一歩足を踏み入れ、受給権の性格を明確にすることである。

第2章では、本論に入る前の基本的な情報として、日本の老後の生活保障制度を整理する。特に企業年金については、近年の制度変化を踏まえ、適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金の4つの制度について概観した上で、「給付の型」「給付額の変動」「代行制度の有無」「法人の有無」「支払保証制度の有無」という5つの視点から整理していく。

「給付の型」と「給付額の変動」からは、運用リスクを誰が負担するかを明らかにする。確定給付型であるならば事業主が、確定拠出型なら加入員・受給者が運用リスクを負担する。また、給付額の変動は直接的に受給者にリスクを負わせることになる。「代行制度の有無」からは公的年金との関わりが明らかとなる。公的年金との関わりは制度設計の自由度が弱まると同時に、税制面での公的なサポートが与えられることを意味している。「法人の有無」からは、誰が継続的に企業年金を管理していくかが明らかとなる。基金組織を作るのであれば労使が直接的に企業年金の運営に関わっていくだろう。「支払保証制度の有無」は解散時の受給権の保護に繋がっていく。支払保証制度に適用される場合は、たとえ積立不足のまま解散したとしても、受給権の侵害が発生しない可能性が生じる。

第3章では、「解散時の受給権保護」の分析を行っていく。果たして企業年金の受給権はどのようにして保護されているのだろうか。この問題を明らかにするために、代表的な企業年金制度である厚生年金基金制度について、解散時に何が起こるのかを「法令上の解散処理」「支払保証制度」「理事に対する責任追及」という順で検討していく。

「法令上の解散処理」について、基金制度においては代行部分は事業主からの一括拠出によって賄われるが、加算部分については基金それぞれの規約に任されており、必ずしも受給権が確保されているとは言い難い。すると次に、そのような受給権を保護するための制度的な仕組みを検討する必要性が生じる。それが「支払保証制度」である。しかし、支払保証制度によって満額の保障給付を受けたとしても、完全な受給権保護にはなっていない。さらに、基金の資産状況や本体企業の状況、基金の管理の状況に応じて保障給付は減額されるのである。

このような場合、基金の責任者に対する責任追及によって受給権を確保しようとするのは不自然ではない。それが「理事に対する責任追及」である。そこでテザック厚生年金基金事件と日本紡績業厚生年金基金事件の2つの判例をもとに理事に対する責任追及体制を確認していく。その結果、次の2つの点が明らかになる。第1が、代行の存在により本来なら私的な制度である基金は公的な性質を持つことである。その結果、基金は公的機関となり、基金運営の責任者である理事は公務員と見なされることから、個人責任を負わない構造となっているのである。第2が、理事の委託者は基金であることから、理事は事業主や加入員に対する直接的な賠償責任を負っていないことである。つまり、解散してしまった場合、理事の責任追及を行うことができない仕組みとなっているのである。

以上の議論からは2つの点が想起される。第1が、解散という危機的な場合、受給権の確保が不完全であるとするならば、安定的に年金資産を確保し解散させないように、継続的に理事をチェックする必要性が生じるであろうということである。これは基金のガバナンスの問題である。第2が、日本の年金受給権とはどういった権利なのか、という疑問である。受給権とは年金を受け取る権利と定義されるが、年金が受け取れないという実態との間に齟齬が発生しているのではないか。この点については第5章に検討を委ね、まず基金のガバナンスについて検討していく。

第4章では、基金のガバナンスについて検討する。まず、法令上のガバナンス構造を明らかにしていく。法令上は、基金の責任者は理事であり、理事は加入員と事業主によって雇用されている者を中心に同数ずつ選ばれることになっている。そのうち1名ないし2名は常務理事や運用担当理事といった形で専任となっている。

次に、基金の資金の流れという側面からの検討を行った。基金に必要な資金についての「拠出」「管理」「運用」「分配」を確認した。その結果、事業主は加入員よりも多くの掛金を拠出していること、受給者が参加者に加わること、運用機関に殆どの年金資産を委託していること、理事への報酬は年金資金の運用益ではなく、徴収額が事前に決まっている事務費掛金の中から支払われることになっていることなどが明らかとなる。

コーポレート・ガバナンス論において、報酬水準は重要なテーマである。では、基金理事にはどの程度報酬が支払われているのだろうか。このことを調査するためには、事務費の内訳と事務組織の人員について見ていく必要がある。基金は年金や一時金の給付を行うために、適用事務、給付事務、債権管理事務、中途脱退者に関わる事務、業務報告書の提出という業務を行っており、そのために4名から6名の事務員を抱えている。そのことから、専任の理事以外の報酬は極めて低水準であると考えられる。

これらの情報と前章で得られた知見と併せて、基金理事に対するコントロールはどうなっているのか、事業主にとっての年金とはどういうものか、さらに加入員と受給者の関係について明らかにしていこう。

基金には「二重のエージェンシー関係」がある。第1のエージェンシー関係では、資金提供者である加入員と事業主、そして現在の受益者としての受給者がプリンシパルであり、理事をエージェントとしている。第2のエージェンシー関係では理事をプリンシパルとし、運用機関をエージェントとしている。

まず、第1のエージェンシー関係についてそれぞれの参加者の視点から分析していこう。そのとき、参加者による基金理事のガバナンスのための手段とインセンティブ、及びガバナンスの有効性という観点から検討していく。

受給者は現在基金の運営状況についてのインセンティブが最も強いものの、理事に対するコントロールの手段を持ち合わせていない。一方、加入員は理事に対するコントロールは可能であるが、現在理事をコントロールするインセンティブを欠いている。その結果、受給者と加入員による理事に対するガバナンスは効力を失うと共に、加入員と受給者との間に対立関係が発生する。

積立方式の年金制度では、賦課方式のそれと異なり世代間対立は起こらないものとされている。しかしながら、基金という形で資金がプールされ、加入員のみが理事の選任権、一時金選択権及び基金の解散権を保有し、受給者が給付を受けるといった状況においては、加入員は自らの給付を確保させるために、発生したリスクを受給者に押しつけてしまうのである。

次に、事業主に目を向けよう。事業主は基金を実施することによって一切の財務的な利益を得ることができないことから、事業主のインセンティブは、基金に関わる費用を小さくすることにあるといえる。事業主には「年金ガバナンス内部」で事業主に与えられた権利を行使することに加え、雇用を盾に、年金自体の存続を決定することが可能となっている。まず、「年金ガバナンス内部」での事業主の意思決定を見ていこう。事業主にはここでは報酬水準のコントロールと、理事の選任・解任、及び法的責任の追及という3つの手段が与えられている。しかし、報酬水準のコントロールは、理事報酬のための事務費掛金が加入員数によって確定することから、柔軟性が低い。報酬水準は兼任理事は小さく、専任理事は大きいことから、専任理事に対してしか効果を発揮しない。理事を選任する権利の効力についても同様に、専任理事にしか効果を発揮しないだろう。法的責任の追及は、理事の特性を鑑みるに、結局のところ事業主負担となることから、有効ではないであろう。

もう一つの手段は、雇用を盾にした理事のコントロールである。これは専任理事よりもむしろ兼任理事に対して有効である。しかし、事業主は加入員をも支配していることから、理事をコントロールするよりも、費用を低減させる道を選択することもありうる。これによって、加入員は、自らの現在の賃金が脅かされる可能性が発生したとき、損失を受給者と分け合うことを選択し、基金の解散に合意することとなる。

運用機関に対する「第2のエージェンシー関係」については、基金は受託者責任の仕組みの整備と共に、運用機関に対するガバナンスを強めていること、それは定期的な運用内容の報告と運用機関どうしの競争、

そして裁判における運用機関の法的責任の追及によって達成されることが分かる。以上によって、部分的にはあるが「基金ガバナンス」の構造が明らかになると思われる。

以上の論点を要約してみよう。厚生年金基金の主権者は加入員と受給者である。しかし、基金ガバナンスでは、主権者が資金提供者と一致していないことが特徴的である。ある一時点をとったとき加入員は資金提供者であるが、受給者は「過去の」資金提供者であり、現在の最終受益者である。そして、事業主が主権者ではない資金提供者として大きな存在となっている。このとき主権者ではなく資金提供者でしかない事業主が基金ガバナンスに大きな影響力を持っているのである。

厚生年金基金のガバナンスには問題もある。第1が、基金運営に対しては事業主の意向が強く反映されることである。これによって、受給者と事業主の利害が対立し、受給権の侵害が発生する可能性がある。第2が、理事における受託者責任は、実質的に形骸化していることである。加入員も事業主も、理事を受託者責任違反で訴え出ることによって、なんら経済的メリットを受けないことから、あえて受託者責任を追及しようとはしないであろう。

第5章では、第2章で提示されたもう一つの問題に答えることを目的とした。つまり、受給権の「性格」を巡る問題である。先行研究では企業年金の性格には功労報償、賃金後払、生活保障の3つの性格あることが示された。しかし、その研究は日本に企業年金制度が確立される以前のものである。そこで現状に適用させるため、まず、それぞれの制度の法令上の目的を確認した。そこでは、主に老後の生活の保障を目的としていることが明らかとなる。

その上で、それらの目的は、企業においてどのようにして実現されているのかを理解するために会計基準を検討する。その結果、会計制度上、企業年金を含む退職給付は賃金後払の扱いであることが分かる。従って、制度上の目的と比較すると、その実際の運営たる会計上の位置づけとの間に齟齬が存在しているのである。

最後に、加入員にとっての年金の性格を明らかにするために、企業年金と最も近い制度である退職金制度の労働法上及び税法上の位置づけを確認し、それと比較する形で、3つの事例を確認していく。その結果、日本の企業年金の受給権は、①解散か存続か、②年金か一時金か、③内枠方式か外枠方式か、④一般的な水準を超えているか否か、という4つの条件により、完全に同一の年金原資であっても、退職金請求権、年金受給権、残余財産分配請求権となり、性格も賃金後払、生活保障、その他、功労報償となることが明らかとなる。つまり、日本における年金受給権とは確固とした権利ではなく、状況によって変化する権利なのである。

第6章では、このような受給権の多面性はなぜ生じたかを歴史的に分析していく。そして、企業年金先進国の一つである米国と比較することによって、次の点が明らかとなる。第1に、日本の企業年金は事業主や財界主導であったことである。第2に、米国の頻繁な団体交渉と異なり、日本では労働組合の企業年金に対する関与が強くなかったことである。第3に、日本では退職金という米国では一般的ではない仕組みが先に広まったことから、労働闘争の目的が退職金に集中し、企業年金が顧みられることが少なかったことである。第4に、米国では税制優遇や受給権保護のための制度作りが進められたが、日本では公的年金を拡充させる形で厚生年金基金を作ったことである。第5に、米国では第二次大戦中賃金が高止まりしたため、フリンジベネフィットとしての企業年金に注目が集まったが、敗戦国であるが故、日本ではまず現在の生活を確保するための賃金やインフレに対する耐性が相対的に強い退職金の確保に議論が集中したことである。これらの歴史的経緯の相違によって、受給権の性格が日米両国で大きく異なることとなったのである。

3. 結論

本研究では「激変する企業年金制度における受給権をいかに確保するか」という問題意識の下、具体的に「なぜ受給権が保護されないのか」という問題設定を行ったのであるが、その結論は以上の内容から明らかのように、その原因は「基金ガバナンスが加入員や受給者のための仕組みとなっていないこと」にあり、且つ「歴史的に企業年金に注目が集まらなかった」が故に「受給権の性格が曖昧となった」ことにある、といえるのである。

(了)