



白鷗大学大学院法学研究科
法政研究会

研究報告論文 WP02/08（平成 20 年 6 月）

畑中祥子

**企業年金制度における当事者の法的関係について
—米国従業員年金制度における受給権保障の法的
枠組みからの示唆—**

白鷗大学 栃木県小山市

<http://web.hakuoh.ac.jp/hogaku/pdf/h20houseikennyuukai2.pdf>

無断複写・複製・転載を禁じます。

©畑中祥子

引用する場合は、以下のように記載してください。

畑中祥子「企業年金制度における当事者の法的関係について－米国従業員年金制度における受給権保障の法的枠組みからの示唆－」白鷗大学法政研究会報告
WP02/08（平成20年6月）、

<http://web.hakuoh.ac.jp/hogaku/pdf/h20houseikennyukai2.pdf>

企業年金制度における当事者の法的関係について －米国従業員年金制度における受給権保障の法的枠組みから の示唆－

畑中祥子

1. はじめに－対象と問題意識

(1) 対象

従業員年金制度(employee pension benefit plans)とは、アメリカの私的給付制度の基本法である ERISA(Employee Retirement Income Security Act of 1974)の適用対象となる従業員給付制度 (employee benefit plan)のうち、従業員の退職に際して退職所得を支給するために、使用者または従業員組織あるいはその両方によって設立される制度、基金、その他のプログラムのことであり、確定給付型の給付設計により運営されるものを対象とする。したがって、医療保険・休暇手当・育英基金その他の従業員に対する福祉的な給付の支給を目的として設立される従業員福祉給付制度(employee welfare benefit plans)や近年適用者数が増え、確定給付型のみでの制度加入員数を上回るほどに成長している確定拠出型 (401(k)) の制度は、個人年金に傾斜している制度であり、本報告の中心である受給権保障の枠組みとは別のものと考えられるため対象としない。

(2) 問題意識

ここ 10 年間ほどの間に日本の企業年金制度の減額・打切りの問題が多数生じている。このような日本における企業年金の減額・打切り訴訟では、企業年金は使用者による恩恵的給付として減額を容認する判決や企業年金規約を就業規則と同様にとらえ、変更の合理性・相当性といった就業規則の変更法理を企業年金減額訴訟においても適用して判断がなされるなど、判断基準に定まったものがない状況にある。

このように、わが国の企業年金において定まった判断基準が形成されない理由としては、企業年金制度における当事者の関係が何によるものなのか、どのような権利義務関係にあるのかが明確でないことが挙げられる。

企業年金制度は、厚生年金基金や基金型・規約型の確定給付企業年金を行う場合、規約の作成および規約の変更に対して厚生労働大臣の認可あるいは承認を得ることが義務付けられているため、規約の変更によって年金受給額が引き下げられた場合に、当該認可ないし承認の効力を争うしかないということになれば、企業年金が労働条件であるという私法的側面が抜け落ちることになる。

また、規約を就業規則と同様にとらえ、就業規則の不利益変更法理によって規約変更の効力を私法上の問題として争う場合には、厚生労働大臣の認可・承認を必要とする企業年金制度であれば、制度の公法的側面が抜け落ちることになる。さらに、規約を就業規則と同様に捉える考え方は、企業年金が労働条件の一部とみることができる現役従業員との関係では妥当するが、すでに退職した年金受給者との関係では、退職後も長期にわたって就業規則の効力を押し及ぼすことはできないといえる。とくに、通常は、企業年金は積立方式がとられ、現役従業員が退職者の年金を支えているという構造ではないことから考えても、やはり、就業規則の不利益変更法理には限界があるといわなければならない。

さらに、企業年金制度に対して、民法学から「制度的契約」論とよばれる理論が有力に主張されている（松下企業年金訴訟・内田貴鑑定意見書）。制度的契約論とは、企業年金における当事者関係を契約と位置付けつつも、「制度への加入」という特殊性から、制度の画一性・公平性を維持することに重点を置き、個別の同意は必要ではなく、変更の必要性・合理性・相当性によって、不利益変更の効力を判断すべき、というものである。

このように、わが国の企業年金制度は、公法的規制と私法的規制の双方が複雑に入り組んだものであり、この状況を解決するに当たって、どちらか一方を選択すべきということではなく、むしろ両者は共存・協働

関係にあるものとして、両者をつなぐ法理、すなわち、企業年金制度における当事者の法的関係論に集約させるべき問題であると考えられる。

そこで、わが国の企業年金制度における当事者の法的関係を検討するにあたって、アメリカの従業員年金制度を規整する ERISA が多くの示唆を与えてくれるものとの認識から ERISA における受給権保障の法的枠組みを紹介する。

(3) ERISA : 信認関係 (fiduciary relationship) の法理

ERISA においては、従業員年金制度の当事者の関係を信認関係、信託類似の関係として明確に位置づけている。すなわち、加入員・受給権者を受益者(受給権者)とし、制度・使用者および制度の資産管理運用機関を受認者として制度の当事者関係を明確化している。そして、加入員および受給権者に対しては、具体的な権利としての受給権を付与し、一方、受認者に対しては、制度の管理運営を適正に行わせるために高度の信認義務を課すことによって、受給権を直接的・間接的に保障する法的枠組みをもっている。

しかしながら、ERISA による従業員年金制度への法的介入は、わが国におけるような規約への認可・承認という公法的規制ではなく、あくまでも従業員年金制度が任意に設立される私的な制度であることを前提に当事者の権利義務関係を明確化するルールを設定するものであり、したがって、当事者の関係が不明確なまま公的規制が加えられるわが国の企業年金制度よりも、制度における当事者の意思に沿うものとなっているといえる。

以下、ERISA における受給権の具体的権利化の手法である受給権付与 (Vesting) と受給権のいわば間接的保障として中心的役割を担う受認者の責任の問題を中心に取り上げる¹。

¹ この2つの他にも ERISA には情報開示・最低積立基準の強制・支払保証制度 (PBGC) が受給権保障の一端を担っているが、本稿では、ERISA の要ともいえる受給権付与と受認者の責任の2つについてのみ取り扱う。

2. ERISA における受給権保障の法的枠組み

(1) アメリカにおける「受給権」の歴史的展開

アメリカの従業員年金制度の始まりは 1875 年にアメリカン・エキスプレス社がはじめて従業員拠出のない制度を作ったことである言われている。しかし、制度以前の段階のものとして、すでに従業員拠出による老齢・死亡・障害についての相互扶助的な給付制度が作られていたとされている。このように従業員年金制度の始まりには諸説あるが、受給権の展開は大きく 3 つに分けることができる。

第 1 期（1942 年以前）gift の時代 - 従業員給付を「gift」= 贈与、すなわち、使用者拠出による従業員給付は使用者から従業員への「gift」である、したがって、使用者による一方的な給付の拒否や制度の打切りは自由に行うことができると考えられていた²。したがって、この時期においては、従業員給付に対する「受給権」という考え方はなかった。

第 2 期（1942～1974）契約理論 - 従業員給付に対する契約理論の適用³

労組の交渉力の増強により、従業員給付は稼得給与額によって従業員に退職後支払われるべき「据え置き補償」として、使用者に支払を義務付けたり、制度を有する使用者の元での勤続そのものが給付の支払に対する約因を構成するとして、制度からの給付は賃金の後払いであるとする判決が登場し、従業員給付に対する「受給権」は契約ないし労働契約に基づく「受給権」であると捉えられるようになった。

第 3 期（1974 年以降）信認関係の法理 - 従業員年金制度における当事者の関係を信認関係と明確に位置づけ、受給権の付与と受給者の責任法理による受給権保護の法的枠組みが形成された⁴。

² *McNeven v. solvay Process Co.*, 32 App.Div.610, 53 N.Y. Supp.98(4th Dep't 1898, aff'd without opinion, 167 N.Y. 530, 60 N.E.1115(1901).

³ 1942 年 内国歳入法の改正によって従業員給付制度に対する税制優遇措置がとられるようになったことと、戦時中の賃金統制によって、従業員給付のようなフリンジベネフィットが団交の焦点になってきた。

⁴ 1964 年の大規模工場の閉鎖と従業員年金制度の打切り事件 (Studebaker 社事件) によって、いままでのような受給権理論の流れが急激に変わった。制度を母体企業の経営状況の影響を受けにくいものにすると同時に、制度の受給権を保障す

ところで、特に 1 期・2 期におけるわが国の企業年金の状況をみてみる。わが国においても退職手当は使用者の恩恵的給付として始まったが、1936 年の退職積立金及び退職手当法によって、同法が適用される事業所において任意に実施されていた退職手当の実施と支払を強制した。しかし、厚生年金保険制度の発展にともなって、事業主を厚生年金保険の保険料負担と退職手当のための積立・支払という 2 重の負担から解放するために、退職積立金および退職手当法を厚生年金保険法の中に吸収・消滅させる形で廃止した。しかしながら、同法がなくなっても、使用者が任意に退職手当や退職年金制度を実施し、かつ、厚生年金保険の保険料支払うという状況は大きく変わることはなかったため、1965 年の厚生年金保険法の改正において、厚生年金基金制度を創設し、厚生年金保険と退職金制度との調整が行われることになった。その際、厚生年金基金を設立事業所と別法人とする理由として、企業の経営状況の影響を受けにくくし受給権保護を図る趣旨であったことが当時の年金局長の説明であった。

したがって、ここまではアメリカも日本も企業年金の受給権を保護する方向に政策が向いていたといえる。しかしながら、アメリカでは第 3 期に ERISA が立法され、受給権の具体的権利化と信託関係の法理の従業員年金制度への導入によって受給権の法的保障の枠組みが形成されていくが、わが国の場合はそうはならず、いまだに企業年金は使用者による恩恵的給付としての性格が消えず、法による公法的規制は私的権利性の否定、私法的コントロールを奪う方向に機能している。

(2) 受給権付与 (vesting) について

る制度的枠組みの必要性が認識されるようになり、これに対し 1962 年にケネディ大統領のもとに設置されていた「年金基金に関する大統領委員会」が 1965 年にジョンソン大統領に対して提出した最終報告書において、企業年金の給付が果たす生活保障機能や労働力の移動促進といった、従業員年金の強い「公共性」が強調され、従業員年金制度の「信託保護・受給権付与基準・積立・制度終了保険」といった、ERISA の 4 大支柱が示された。

ERISA における受給権とは、「雇用期間を通して発生した給付 (accrued benefit) を将来において受給するための「現在の権利」と位置づけられる。そして、この現在の権利を構成するのが毎年一定割合によって発生する発生給付である⁵。

発生給付に関して重要な点は、発生給付の計算は、当該計算時点での給与に基づいて計算される点である。これは、back loading(長期勤続優遇)を規制し、労働の流動性を確保するためとされている。

そして、このような発生給付に対して、加入期間 5 年で 100%、または、3 から 7 年のうちに段階的に 100% の受給権付与 ((a)(2)(A)、(B)) がなされる (203 条)。

また、すでに付与済みの受給権は、没収禁止(203(a)(3))となり、その後制度変更 (受給権付与基準の変更による没収禁止(203(c))および、発生給付の計算式の変更による没収禁止(204(g))) が行われたとしても、すでに受給権付与された権利についてはいかなる方法によっても減額ないし打ち切ることはできない仕組みになっている。一方、いまだ付与されていない権利については、不利益変更を行うことは比較的容易である。

ERISA のこのような発生給付とそれに対する受給権付与は、ERISA が独自に特別なルールを定めているというのではなく、すでに 2000 年からわが国においても導入されております国際会計基準において、退職給付に「発生主義」が導入されているところであり、このような手法を用いて受給権の具体的権利化を行うことは国際的なスタンダードにも合致するものとなっているといえる。

(3) 信認関係：受認者と信認義務

①受認者とは？

⁵ たとえば、「3%ルール」に基づいて計算すると、30 歳で加入年数 7 年、通常退職年齢で退職したならば得られるであろう給付額を月額 300 ドルと仮定すると、 $300 \text{ ドル} \times 3\% \times 7 = 63 \text{ ドル}$ となり、これが当該計算時点の発生給付となる。

ERISA は、年金給付制度・福祉給付制度を含めた、従業員給付制度に関わる当事者の関係、すなわち、加入員・受給権者と制度・使用者と制度資産の管理運用機関の3者の関係全体を信認関係 *fiduciary relationship* と捉えている。そして、制度を設立した場合、制度の管理運営の責任者として、402条(a)(1)において、「1人以上の指名受認者を定めなければならない」と定めている。使用者が指名受認者になることも可能である。また、この指名受認者がその他の受認者を任命することもできる。さらに、制度資産が信託によって管理運用される場合には、信託受託者も存在することになる。このように ERISA は制度に関する責任主体を明確化している。

しかし、たとえ指名受認者による任命行為がなくとも、以下の定義に該当する者については、解釈上、ERISA における受認者として高度な信認義務が課せられることになり、受認者性は ERISA の大きな論点である。

受認者の定義は(21)(A)において、①制度の運営に関して、裁量権または裁量的支配を行使する者、あるいは、資産の運営または処分について、現に権限を行使するか、支配を実行している者、②直接間接を問わず、制度の現金その他の資産に関して、手数料その他の報酬を得て投資助言を行う、または、そうすることに権限または責任を有する者、③制度の管理について、裁量的権限または裁量的責任を有する者、とされている。

したがって、この定義に該当する者としては、指名受認者(*named fiduciary*)、受認者(*fiduciary*)、信託受託者(*trustee*)、投資顧問(*investment advisor* : ②)、制度管理運営者(*administrator*)は受認者となる。

一方、制度提供者(*plan sponsor*)、使用者(*employer*)、信託銀行、保険会社、証券会社、ブローカー・コンサルタント、弁護士等は当然に受認者となるわけではなく、その者が上記定義に該当すると認められる行為を行った場合に受認者とみなされるとされており、肩書きではなく役割に着目して個々の事案において受認者性が判断されることになる。

②信認義務とは？

ERISA 法上、4つの信認義務が明文で規定されている。「忠実義務」、「注意義務」、「分散投資義務」、「制度規約等遵守義務」(404)。中でも特に重要なものは忠実義務と注意義務である。

忠実義務とは、「受認者は、もっぱら制度加入員および受給権者の利益のためだけに制度に対する義務を履行する。制度資産の使用目的も加入者および受給権者に対する給付と制度管理上の正当な経費支出に限られる」(404(a)(1)(A))と規定され、忠実義務違反を構成する行為類型を禁止行為として規定している(406条)。

注意義務は、「当該状況下で、同等の能力をもって行動し、同様に事情に精通している慎重人(prudent man)であれば、同様な性質や目的をもつ事項につき当然発揮するであろう、注意(care)、技術(skill)、慎重さ(prudence)、勤勉さ(diligence)をもっていること」、と規定されている(404(a)(1)(B))。

このように、忠実義務は禁止規範であるのに対し、注意義務は作為に伴って果たすべき義務、すなわち行為時の義務として規定されている。したがって、立証責任の面でも注意義務違反を主張する場合は、当該注意義務の中身と受認者がそれに反する行為を行ったこと、そして損害との因果関係を主張・立証しなければならないが、忠実義務違反を主張する場合は損害の発生は要件ではなく、受益者以外の者の利益を図ったことさえ主張・立証すればよいことになる。さらに救済の面でも、注意義務違反に対しては生じた損害が賠償の範囲だが、忠実義務違反に対しては受認者が得た利益をすべて吐き出させることができる。

これらの信認義務に違反した場合は、ERISA409条において、受認者が当該違反によって生じた損害を個人的に賠償する責任が課せられると同時に、禁止行為によって得た利益は制度に返還する、かつ、その他裁判所の裁量によってエクイティー上の救済命令を受けることがある。さらに、410(a)において、ERISAが定める責任および義務から受認者を免責することを目的とする協定、約定は公序(public policy)に反し無効となり、ERISAの受認者に関する規定は強行規定となっている。

3. 日本への示唆

(1) 日本における被用者の年金制度は、1 階部分の基礎年金、2 階部分の厚生年金保険、そして 3 階部分の企業年金の 3 層構造をとっており、企業年金は、いわば上乘せの上乗せ部分として構成されている。

また、アメリカにおいても公的年金である OASDI からの老齢年金は基本的には、日本の厚生年金に相当する被用者年金であり、給付水準の面から見て、アメリカの従業員年金の位置付けもわが国の企業年金と同様の役割をもった年金といえる。

日本の企業年金制度においては、給付の果たす役割が公的年金を補完するというだけで、私的な制度である企業年金に対して、アメリカの ERISA のような法律による介入が適当ではない面があるとのこと指摘もあるが、しかし、わが国の企業年金制度は制度の創設・規約の作成・変更を厚生労働大臣による認可・承認にかからしめることにしている点においては、すでに公法的規制の下に置かれているといえる。

その一方で、しばしば ERISA による後見的介入がなされていると評価されるアメリカの従業員年金制度においては、当事者間の訴訟はもっぱら私法上の権利義務関係として争われている。

このように日米両国間で違いが生じている背景は、わが国の企業年金制度における歴史的な背景が影響していることは否めない。しかし、根源的には、企業年金制度における当事者関係が明確にされているか否か、という問題に集約されるものであろう。

(2) 近年のわが国の企業年金制度、とりわけ厚生年金基金に関する事件においてわが国の企業年金制度の問題性が明らかになってきている。

基金の解散については、基金の理事らの怠慢な基金運営によって解散に追い込まれたという場合に、理事らの責任を追及しようにも、厚生年金基金は「公共団体」であり、理事らは「みなし公務員」として、理事らの個人責任が否定されたり（日本紡績業厚生年金基金事件・大阪地堺支判平 10・6・17 労判 751-55）、また、解散基金に対して加算部分

の支払を求めても、厚年法 146 条に解散基金の支払義務の消滅が規定されているために、解散基金に加算部分の支払を求めることもできず、かつ、加算部分の支払を使用者に対して求めても、基金と使用者は別法人であることを理由に使用者に対する責任追及の道も閉ざされている（テザック厚生年金基金事件・大阪高判平 17・5・20 労判 896-12、TWR ホールディングス管財人事件・大阪地判平 16・6・16 労判 880-172）。さらに、基金の加算部分の減額が争われたケースでは、厚年法に定められた規約変更の要件を満たしていれば変更の効力が不同意者にも及ぶと判断されるなど（りそな厚生年金基金事件・東京地判平 20・3・26 未掲載）、厚生年金基金の運営責任者である理事らの責任追及も、企業独自の制度設計で行われる加算部分の支払も、結局は誰も責任を取らないという状況である。

このように、わが国の企業年金制度は、そもそも任意に運営される私法的関係をベースとした制度でありながら、そこに公法的規制が加えられることで、裁判においては、法律に定められた要件を満たした制度の変更かどうか、という次元に論点が集約され、裁判における当事者の権利主張が消え去り、公法的規制が権利保護を妨げる状況になっているといえよう。

（3） このようなわが国の現状に対して、

まず、日本の企業年金制度における使用者・基金・加入員および年金受給者の関係を明確化することが必要である。たとえば、アメリカのように信認関係ととらえるなど、企業年金制度における当事者の法的関係性を明らかにすることによって、使用者や基金理事等の責任の中身を明確化することが急務であろう。

加入員および受給者は、制度に対して、制度の適切な運営と給付の支払を求めるとともに、使用者に対しては、制度に対する実質的な支配の状況、給付に対する裁量・支配の程度によって、使用者に対しても制度からの給付の支払を請求できるなど、企業年金における三者関係をつなぐことが必要である。

厚生年金基金の解散・減額の事件も、理事らの怠慢な基金運営や使用

者の経営状況の悪化が、基金からの給付の減額につながっていることを考えれば、わが国の企業年金制度においても信託・信託関係違反が争われるケースが今後発生することは十分に考えられることであり、そのような事件が発生するたびに、基金は「公法人」だから、基金と使用者は「別法人」だから、といった無答責な法理がはたして通用するのか、大きな疑問を禁じえない。

現行の厚生年金保険法(120条の2・136条の5)・確定給付企業年金法(69から72条)・確定拠出年金法(86条)の中には、基金や加入員に対する事業主・基金理事・資産の管理運用機関等の忠実義務に関する規定がすでにおかれている。したがって、さしあたり、この規定を根拠に、制度の不利益変更を行う際の手続を具体化することができるのではない。たとえば、制度として適切に運営されていたのか、減額やむなしの財政状況に陥った原因は何か、不適切な投資運用はなかったか、といったことを第一義的に検証し、責任追及を行ったうえで、なお加入員や受給者に対して減額を行う必要があるという場合には、それまでの経緯の説明・情報開示をし、経過措置⁶を検討するなどして、当事者に納得が得られる手続がとられたうえで、変更への同意を募る、ということが最低限行われなければならないだろう。

また、ERISA からの示唆としては、ERISA におけるような受給権付与の手法をわが国の企業年金制度にも導入するべきであると考え。わが国の確定給付企業年金法(60条)においては、制度の最低積立基準額を、まさに過去の加入期間に応じて発生している、または発生しているとされる給付(最低保全給付)をベースに計算されることが規定されているのであり、そのような発生給付に対して受給権付与基準を設けることは日本においても可能であり、なにより、このような積立基準は給付支払いの確保のための基準であることを考えれば、受給権付与をしていくことはある意味当然のことではないか。受給権が具体的な権利として確立することによって、制度の不利益変更の際の交渉は将来の給付に対する

⁶ たとえば、退職して間もない者と、すでに10年、20年近く年金給付を受給してきた者とは、「一律何%引き下げ」のもつ意味は当然異なるのである。

ものに限られることになれば、労働の流動性という面で足かせがなくなり⁷、既に退職した受給者への減額に歯止めをかけることができ、法的安定性にも資するものと考える。

⁷ 個人型の確定拠出制度に移管するなどポータビリティを確保することはできる。