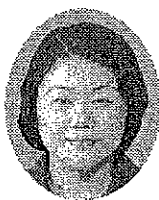


リスク管理

企業年金問題①



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

日本航空の再建策が緊急の課題として検討される中、企業年金問題が経営リスクとして注目されている。また、企業年金の改定(給付切り下げ)を巡る裁判も多数継続しており、判決となった事件では判断が分かれているところから、訴訟リスクとしても重要である。

企業年金は、企業が従業員に退職後に一定期間、または終身にわたって年金給付を行う制度であり、通常、退職金制度の一部またはこれに代わるものとして就業規則の一部である退職年金規定が問題となっている企業が採用されているのは、

退職金と異なり、給付が退職時に一回限りで行われるのではなく、継続的であることが特徴である。この給付のために企業年金の運用は企業の外である信託銀行や生命保険会社に委託されているのが通常である。

現在、多くの企業が利用している企業年金制度としては、確定給付型企业年金と確定拠出型企业年金の二つがあり、そのほかには厚生年金基金が企業年金として活用されている。

企業年金の不利変更が問題となっている企業が採用されているのは、

企業の雇用リスクマネジメント

5

いずれも確定給付型企业年金である。将来にわたる企業年金給付額を保障するもので、制度設計された運用利回りを下回る運用しか行えない場合、給付維持のため追加の年金原資の拠出が必要となる。また、年金給付額の水準自体が高額で経営を圧迫することも起きている。国の年金制度においても少子高齢化が年金財政の悪化に直結する通り、企業年金も受給者が多数になり、それに対比して現役世代が減少すれば年金財政が悪化して経営をも圧迫することになるのである。高度成長時代に企業成長とインフレ傾向が継続することを前提に設計された企業年金は、給付額が高額で運用利率も高いものであったことが問題なのである。

企業年金の問題は労働条件の中でも特異な性格を有している。労働条件とは勤務と対価である賃金等に関する契約内容であるはずだが、企業年金の受給者は企業を退職している者であり、企業年金と勤務とが交換されているものではない。過去の勤務に対する対価として支給されているものであり、年金受給者からみれば、自己の債務(勤務の提供)を完了し、その対価として権利である年金受給権のみが存続している関係である。企業年金の減額は労働条件の不利益変更ではなく、債務者の都合による債権力ツトの問題としか理解されない。このためでもある。

企業年金の受給者に対する給付水準の切り下げが、労働条件変更問題とは異なる複雑さを示すのではないのかと、予想されなければならない。なぜ、退職者のために現役世代が犠牲を払わなければならないのかと、今口にするだけでなく、今の生活を支える賃金・賞与も失われることである。なぜ、退職者のために現役世代が犠牲を払わなければならないのかと、今口にするだけでなく、今の生活を支える賃金・賞与も失われることである。

高額な給付額が経営圧迫