

確定給付企業年金制度の終了時の不足金一括拠出について

2009.12.10

年金数理人 久保知行

はじめに

このところ、日本航空の経営危機の中で、企業年金の問題が大きく取り上げられている。国民の空路の確保という公益を守るためには、公的資金の投入による救済が必要という意見に対し、高額な企業年金を維持したままなら、結局、公的資金が企業年金の支給のために使われかねない、という反発が出てきているわけである。

これは、一企業の企業年金の問題にとどまらず、企業年金の受給権確保という公益と、国民負担の節減という公益とのバランスをとる必要のある問題であり、様々な角度からの検討を必要とする。

本稿では、そのうち、この問題を膠着状態に陥れていると思われる確定給付企業年金制度の終了時の不足金一括拠出の問題について、考察してみたい。(以下で考察する「企業年金」は、確定給付企業年金制度¹を主体とし、場合により厚生年金基金制度を含む。)

1. 不足金の一括拠出に関する法規定

確定給付企業年金制度が終了する場合については、自主的終了、不可避的終了および強制的終了の場合がある。

自主的終了では、年金制度の加入者の過半数の同意(そうした労働組合がある場合にはその同意、ない場合は過半数を代表する者の同意)を得て、厚生労働大臣の承認を受けた時に終了する(確定給付企業年金法(以下、単に「法」とする)第83条第1項第1号)。これは規約型の制度の場合であるが、基金型の場合には、代議員会で代議員の定数の4分の3以上の多数により議決したとき、もしくは、基金の事業の継続が不可能となったときは、厚生労働大臣の認可を受けて、解散することができる(法第85条第1項)。

次に、不可避的終了は、規約型において、実施主体である事業主や法人が消滅した時である。具体的には、事業主の死亡、法人の合併・破産その他による消滅・解散、厚生年金適用事業所の事業主でなくなったこと、により規約が失効した場合である(法第83条第1項第2号、第86条)。

最後に、強制的終了は、厚生労働大臣の監督にかかる命令違反あるいは確定給付企業年金の実施状況によりその継続が困難であると認めるときに、厚生労働大臣が規約承認を取り消したり、基金の解散を命じた場合である(法第83条第1項第3号、第2項第2号)。これは、不適切な制度運営を中止させないと、かえって受給権を侵害する恐れがあることに対応したものである。

そして、このような終了の場合には、「終了日の積立金の額が、その日を事業年度の末日とみなして算定した最低積立基準額²を下回るときは、事業主は、その下回る額を、掛金として一括して拠出しなければならない」(法第87条)と規定されているわけである。

この一括拠出の規定は、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」(法第1条)

¹ 確定給付企業年金制度の概要については、補足資料1を参照。

² 最低積立基準額の算定方法については、補足資料2を参照。

趣旨にのっとったもので、受給権を保護することにより企業年金への信頼を高め、もって確定給付企業年金制度の発展を期すものとして評価できるであろう。

特に、企業が収益をあげて継続している場合においては、確定給付企業年金制度の終了により受給権を侵害することは許されるべきことではなく、この一括拋出の規定により受給権侵害への歯止めをかけているものと見ることができよう。

2．破産等法令における退職金の保護

一方、企業が破綻状態に陥った場合には、どうなるのであろうか。債務超過に陥った企業は、債務のすべてを弁済することはできない。方策としては、資産を分配して企業を精算する（破産）か、債務の一部の弁済を免除してもらうことによって企業の再生を図る（会社更生、民事厚生等）か、ということになる。

このような事態になった場合に、前記の一括拋出請求権がいかなる取り扱いを受けることになるのかは、難しい問題である。また、それは、破綻処理の内容によっても異なってくる可能性がある。そこで、まず、日本の企業年金のベースとなっている退職金（以下では、法令上の「退職手当」の用語が用いられている場合もある）の保護について、破綻処理のそれぞれにおける取り扱いを見てみよう。

（１）一般の先取特権

まず、退職金にかかる民法の規定を見ると、雇用関係によって「生じた債権を有する者は、債務者の総財産について先取特権を有する」（民法第 306 条第 2 号）とし、「雇用関係の先取特権は、給料その他債務者と使用人との間の雇用関係に基づいて生じた債権について存在する」（同法第 308 条）としている。後述するように、退職金は、「臨時の賃金」と位置づけられており、先取特権を持つ労働債権として、「その債務者の財産について、他の債権者に先立って自己の債権の弁済を受ける権利を有する」（同法第 303 条）ことになるわけである。

ただし、「一般の先取特権と特別の先取特権とが競合する場合には、特別の先取特権は、一般の先取特権に優先する」（同法第 329 条第 2 項）とされており、また、「一般の先取特権者は、不動産については、まず特別担保の目的とされていないものから弁済を受けなければならない」（同法第 335 条第 2 項）といった制限もある。

（２）破産処理の場合

破産法による破産処理の場合には、資産を売却・分配して、会社を精算することになる。債務については、財団債権と破綻債権に区別され、財団債権は破産債権に先立って弁済される（破産法第 151 条）。

そして、「破産手続開始前 3 月間の破産者の使用人の給料の請求権は、財団債権とする」とされており、また、破産手続の終了前に退職した破産者の使用人の退職手当の請求権は、退職前 3 月間の給料の総額に相当する額を財団債権とする」とされている（同法第 149 条）。

では、退職金のうち、退職前 3 ヶ月分の給付に相当する額を上回る金額はどうなるかであるが、それらは、「破産財団に属する財産につき一般の先取特権その他一般の優先権がある破産債権は、他の破産債権に優先する」とされていることなら、優先的破産債権になる。そして、「優先的破産債権間の優先順位は、民法、商法その他の法律の定めるところによる」とされている（同法第 98 条）。

こうしたことから、破産手続きの場合には、退職金のうち、財団債権となる部分の保護は強いが、優先的破産債権となる部分は、支払われるかどうかの不確実性が高い上に、破産手続きの中で支払われることとなるので時間もかかることになる。

なお、破産手続き開始後に退職した場合には、後述するように、退職金の受給権は手続き開始時点では発生していないと考えられるので、受給することはできないこととなるであろう。

(3) 会社更生の場合

次に、会社更生法では、「更生計画認可の決定前に退職した当該株式会社の使用人の退職手当の請求権は、退職前六月間の給料の総額に相当する額又はその退職手当の額の三分の一に相当する額のいずれが多い額を共益債権とする」とされ、「退職手当の請求権で定期金債権であるものは、同項の規定にかかわらず、各期における定期金につき、その額の三分の一に相当する額を共益債権とする」とされている(会社更生法第130条)。「定期金」とは、年金形態のことである。

ただし、「更生手続開始後の更生会社の事業の経営並びに財産の管理及び処分に関する費用の請求権」は共益債権とする(同法第127条第2項)とされているので、厚生計画認可の決定後に解雇された人にかかる退職金・退職年金は、全額が共益債権になる。

そして、共益債権は、「更生計画の定めるところによらないで、随時弁済する」(同法第130条第1項)とされており、また、「更生債権等に先立って、弁済する」(同条第2項)とされている。共益債権は、イメージ的には、破産法における財団債権のようなもので、保護の度合いは強いものと言える。

しかし、上記の共益債権とならない退職金・退職年金は、一般の先取特権その他一般の優先権がある更生債権に区分される(同法第168条第1項第2号)。更正担保権に次ぐ順位で、「更生計画においては、異なる種類の権利を有する者の間においては、第一項各号に掲げる種類の権利の順位を考慮して、更生計画の内容に公正かつ衡平な差を設けなければならない。この場合における権利の順位は、当該各号の順位による。」(同条第3項)とされているが、全額が弁済されるとは限らない。

(4) 民事再生の場合

一方、民事再生法では、退職金は、「一般の先取特権その他一般の優先権がある債権」として、一般優先債権となり、「再生手続によらないで、随時弁済する」こととされている(民事再生法第122条)。このように、民事再生の場合の退職金については、全額の保護の度合いが強い。

(5) 任意整理の場合

破産、会社更生、民事再生といった処理は、法律に基づく法的整理であるが、それとは別に、法律によらない任意整理も広く行われている。この場合でも、退職金は、一般先取特権としての地位を持つが、ルールなき整理の中では、支払が確保されるかどうか定かではない。

3. 退職金と企業年金の位置づけの差異

以上のように、退職金は、一般先取特権を持つ労働債権として保護されるが、法的整理の場合には、支払に制約がかかることもあり、保護されない部分も生じ得ることとなる。では、退職金が、企業年金から支払われることとなっている場合は、どうなるのであろうか。

労働基準法では、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与其他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（労働基準法第 11 条）と定義している。ここで問題になるのが、退職金が、この賃金に当たるのかどうかであるが、これについては、厚生労働省が、労働基準法の行政解釈として、次のような見解を示している³。

使用者が労働条件の一つとして退職金について定めをする場合には、必ず就業規則に、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項を定めなければならないが（第 89 条）労使間であらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が法律上使用者の義務とされている退職金は本条（第 11 条）の賃金であり、第 24 条第 2 項の「臨時の賃金等」である⁴。

本号（第 89 条第 3 の 2 号）にいう「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっていること、その受給権は退職により在職中の労働全体に対する求償として具体化する債権であること、の要件を満たすものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わない。また、使用者が、中小企業退職金共済制度、確定給付企業年金制度等の社外積立型退職手当制度を利用して退職手当を設けている場合は、この要件を満たしているものと考えられるので、本号にいう退職手当に該当するものである⁵。

支払時期は、できるだけ具体的に規定すべきものである。確定給付企業年金制度に基づき年金または一時金が支払われる場合で、保険会社の事務的理由等によりあらかじめ支払時期を設定することが困難なときには、確定日とする必要はないが、いつまでに支払うかについては明確にしておく必要があるとされている⁶。

この考え方によれば、確定給付企業年金制度等の企業年金は、「社外積立型退職手当制度」として、退職手当を積み立てるための手段に過ぎないこととなる。よって、そうした企業年金が積立不足によって終了した場合には、不足金相当額につき、個々の受給権者において、退職手当としての請求権が発生することになるであろう。そうだとすると、確定給付企業年金制度における終了時一括拠出請求権は、そうした個々の受給権者の権利を集約・代替するものとも考えられる。

しかし、終了時一括拠出請求権は、退職手当の請求権とは異なる内容になっている。第一に、退職手当の請求権の発生時期は、判例・通説においては、「退職時に具体的な請求権として成立するもの」とされている⁷。このため、退職していない人については、退職手当請求権は生じない。一方、終了時一括拠出請求権のベースとなる最低積立基準額は、すでに退職した受給権者の分だけでなく、まだ退職していない現役の加入者の分も含んでいる。第二に、最低積立基準額の算定方法（補足資料 2 を参照）は、現時点で退職したとした場合に支給される給付額（要支給額）とは異なっている。こうした違いは、終了時一括拠出請求権に、どのような影響を与えるのであろうか。

算定の範囲も方法も違うとなれば、終了時一括拠出請求権は、退職手当の請求権と同列の労働債権とみることは難しい面がある。もちろん、労働債権を確保する上で、この終了時一括拠出請求権は

³ 厚生労働省労働基準局編『改定新版 労働基準法（上・下）』（労務行政）2005 年

⁴ 前掲『改定新版 労働基準法』p157。昭 22・9・13 発基第 17 号。

⁵ 前掲『改定新版 労働基準法』pp.875-876

⁶ 前掲『改定新版 労働基準法』p876。昭 63・3・14 基発第 150 号・婦発第 47 号。

⁷ 前掲『改定新版 労働基準法』p348。最高裁第二小法廷判決 昭 52・8・9 三晃社事件。

有用ではあるが、法的性格付けは難しい。

一方、確定給付企業年金制度には、規約型と基金型とがある。規約型の場合には、事業主が直接の当事者となるのに対し、基金型の場合には、事業主は基金を媒介とした間接的な当事者に過ぎないとも考えられる。このような違いから、基金型の場合には、「年金基金の持つ債権は、労働債権にはあたらない」という見方も出てくる⁸。

しかし、終了時一括拋出請求権自体が労働債権とは別物であるとするなら、規約型と基金型とで根本的な差異があるのかどうか疑問である。終了時一括拋出の義務者は事業主であるが(法第 87 条)、拋出の相手方は、資産管理機関(規約型)もしくは基金(基金型)であって、規約型であっても、労働債権を持つ退職者が直接に終了時一括拋出請求権を持つわけではない。

また、基金が法人としての自治権を有しているとしても、この終了時一括拋出請求権を放棄することは、代議員会の特別決議をもってしても許されないであろう。それは、企業年金基金が、「高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにする」(法第 1 条)という目的を達成するために、確定給付企業年金の加入者に必要な給付を行うことを目的として設立された社団(法第 2 条第 4 項)であり、終了時一括拋出請求権の放棄は、設立目的に合致しないこととなり、基金の理事は、「基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない」(法第 70 条)という忠実義務違反にも問われることとなると考えられるからである。こうした観点からすると、終了時一括拋出請求権は、年金制度ないし年金資産自体が有するものと考えべきではないか。

他方、規約型であれ基金型であれ、確定給付企業年金制度は、社外積立型退職手当制度と位置づけられるわけであるから、退職者は、労働債権としての退職手当請求権を主張し得ることとなる。この退職手当請求権は、終了時一括拋出によって実質的に退職手当相当額が確保されれば消滅すると考えられるが、確保されずに不足分が残る場合には、その部分は引き続き事業主に直接請求することが可能ということになるであろう。

整理すれば、確定給付企業年金法における終了時一括拋出請求権は、労働債権とは別物であり、企業が破綻状態でない場合に主張し得る平時の請求権と考えられる。これに対して、退職者個々人の有する労働債権たる退職手当請求権は、企業が破綻状態であっても優先主張し得る権利であり、その侵害は憲法が保障する財産権の侵害に当たる、ということになるのではないか。

なお、「事業主等は、...確定給付企業年金が終了したときは、当該確定給付企業年金の加入者であった者に係る給付の支給に関する義務を免れる」(法第 88 条)と規定されているので、この規定により、労働債権たる退職手当の請求権も消滅するのかが問題となる。就業規則等において、退職金は確定給付企業年金制度を通じて支払うという規定になっていれば、確定給付企業年金制度から支給されない部分については、加入者等は、事業主に労働債権として直接に請求できるようになるであろう。これは退職金の一部を年金化した場合に一般的な取り扱いで、内枠方式と呼ばれる。この場合における前記の「支給に関する義務を免れる」の内容は、確定給付企業年金制度からの(例えば年金形態での)支給義務を免れるということであって、労働債権自体の支給義務も免れるものではないであろう。

問題となるのは、退職金の全額を確定給付企業年金制度から支給する場合などで、確定給付企業年

⁸ 朝日新聞グローブ (GLOBE) | Web オリジナル / JAL 再建をめぐる 企業年金 Q&A / その 2
一橋大学大学院法学研究科 山本和彦教授 「JAL を法的整理したら、どうなるのか」
http://globe.asahi.com/feature/091123/side2/02_1.html

金規約しかないような場合（外枠方式）である⁹。この場合、形式的には退職手当の支給は就業規則等に規定されていないことから、確定給付企業年金制度が終了すれば労働債務は消滅すると考える立場もあり得るが、それはあまりにも形式論であり、「社外積立型退職手当制度」という行政の考え方とも相容れないと思われる。すなわち、確定給付企業年金制度の終了によって免れる事業主の支給義務は、同制度の規定に基づく給付の支給義務であって、退職手当の支給義務ではないと解すべきであろう。

最後に終了時一括拋出請求権の法的性質ないし効果についてみてみよう。これは、厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度とでは、いずれも「掛金」という位置づけにはなっているが、その法的性質は異なる。

まず、厚生年金基金制度では、厚生年金保険の給付の一部を代行することとなっていることから、その掛金には、厚生年金保険の保険料と同一の地位が与えられ、自主的に納付されない場合には、「国税滞納処分の例によつてこれを処分」することができる（厚生年金保険法第 141 条、第 86 条、第 85 条）。これにより、破産法による処理の場合であっても、破産手続き開始前の国税滞納処分の続行は妨げられない（破産法第 43 条第 2 項）から、終了時一括拋出請求権は、労働債権よりも優先することになる。

ただし、平成 14 年 4 月 1 日前に設立された厚生年金基金制度¹⁰においては、終了時一括拋出請求権のベースとなるのは、最低積立基準額ではなく、当分の間の経過措置として、厚生年金の代行部分に相当する最低責任準備金以上最低積立基準額以下の額で規約に定めるものとなっており（厚生年金基金令第 33 条の 3、同附則第 8 条）、実態的には最低責任準備金が規定されていると思われる。これは、法整備時点での厚生年金基金制度の厳しい財政状況を考慮したためであろう。しかし、「当分の間」は、すでに 8 年近くとなっており、現状では経過措置が廃止される見込みは立っていない。

一方、確定給付企業年金制度における掛金には、厚生年金基金制度におけるような特別の地位は与えられていない。よって、一般の債権と異なるところはないと判断せざるを得ないであろう。

4．確定給付企業年金制度における給付減額と退職手当請求権

では、企業の破綻回避の観点から、確定給付企業年金制度において給付減額が行われる場合には、どう考えればよいのであろうか。まず、現役の加入者については、退職手当の受給権は発生していないとされていることから、退職手当請求権とは無関係である。問題となるのは、すでに退職している年金受給者および受給待期者（受給権者）である。

確定給付企業年金制度では、受給権者分の給付減額については、「受給権者等の給付の額は、原則として引き下げの対象とすべきではなく、仮に引き下げの場合でも、確定給付企業年金を存続するために真にやむを得ない場合に限り行われるものであること」（法令解釈）としており、「実施事業所の経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと」もしくは「給付の額を減額しなければ、掛金の額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拋出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」という理由がある場合に限り、例外的に認めている（確定給付企業年金施行令第 4 条第 2 号・第 7 条および確定給付企業年金施行規則第 5

⁹ 退職金規定では退職金相当額の一定部分（例えば 50%）のみを支払うと規定し、確定給付企業年金規約から支払われる部分を完全に分割・分離している場合にも当てはまる。

¹⁰ 平成 14 年 4 月 1 日以後に設立された厚生年金基金制度はないはずである。

条・第12条)。なお、この場合、「ア 事業主、加入者及び受給権者等の三者による協議の場を設けるなど受給権者等の意向を十分に反映させる措置を講ずること」「イ 全受給権者等に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること」といった措置を講ずる必要がある(法令解釈)。

その上で、手続きとして、「(給付減額となる)受給権者等の3分の2以上の同意」が必要であり、「希望する者に対し、規約変更の効力開始日における給付減額前の規約に基づき算定した最低積立基準額を一時金として支給することその他の当該最低積立基準額が確保される措置を講じていること」が要求されている¹¹(法令解釈)。

ここで問題となるのは、この減額の同意と退職手当請求権との関係である。確定給付企業年金制度が、退職手当を支給するための外部積立の手段であるとするなら、この減額に同意したとしても、当然に退職手当請求権を失うことにはならないのではないかと。すなわち、この減額同意は、確定給付企業年金制度から支給される分についての制約にかかる同意であり、同意によって減額された退職手当相当額は、退職者は、事業主に労働債権として直接に請求し得ると考えることができるのではないかと。もちろん、同意しなかった者については、当然請求可能であろう。

ただし、一方で、先に述べたように、希望する者に対し、給付減額前の規約に基づく最低積立基準額を一時金として支給すること等の措置が必要とされているから、この最低積立基準額が退職手当相当額を下回らないのであれば、その一時金受給を希望することにより、退職手当請求権は消滅することになるであろう。だとするなら、その一時金受給を希望しない者は、退職手当請求権を放棄したものとみなされる可能性もある。

そこで出てくる重要な問題は、最低積立基準額と退職手当相当額との関係である。日本の企業年金は、退職金の一部もしくは全部を移行したものであり、企業年金からの給付を退職手当の一部として就業規則等に規定している場合もある。また、年金給付は、一時金給付と密接な関係を持って、定められている。そのような密接な関係は、年金給付に代えて退職金相当額に等しい選択一時金を受給することが通常認められていることにも現れている。

このような状況下においては、選択一時金は退職一時金と実質的に異なるものではないから、労働債権に該当するものと考えられるであろう。しかし、年金給付については、その全額が労働債権に当たるものであるかどうか、検討の余地がある。

一つの見方は、年金給付は、基となる退職一時金相当額とは別個に規定されているものであり、それを規定した確定給付企業年金規約自体が退職手当の全容を示すものであるわけであるから、年金給付も全額が労働債権に当たるという考え方である。この見解は、退職手当が自社年金の形で支給される場合にも等しく適用できるものであり、整合的である。

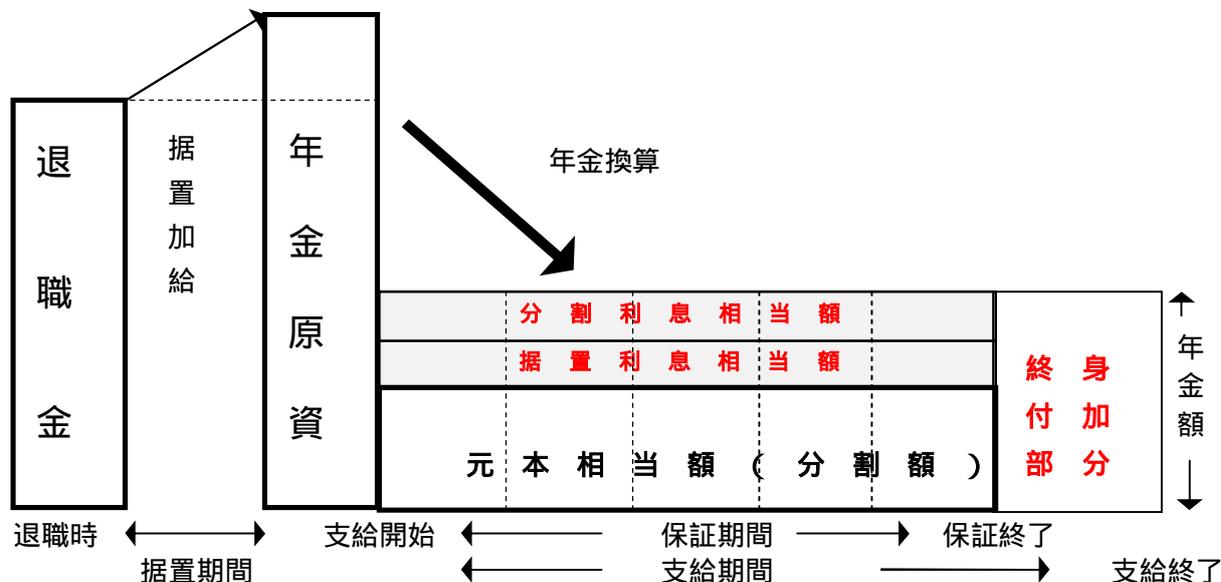
もう一つの見方は、年金給付の経済的価値が退職一時金相当額を上回る場合、その上乗せ分については「労働の対償として」支給されるものではなく、事業主による恩恵的給付にあたるという考え方である。もちろん、このように区分したところで、事業主に年金額全体の支給義務が生じることに変わりはないが、企業が破綻した場合には、先に見たように、「労働の対償として」労働債権となる部分と、恩恵的給付とでは、異なる取り扱いを受けることになる。例えば、事業主が、支給中の年金を増額するようなケースを考えれば、その増額部分を労働債権とみるには無理がある、ということにな

¹¹ なお、「減額を同意した受給者等に限定するときは、それら加入者につき、上記アとイを適用し、その限定について、事前に十分な説明した上で同意を得ている必要があること」とされている。

るのではないか。

日本の企業年金の給付設計における一般的構造を見ると、図1のようにになっている。

図1 日本における企業年金の給付と退職一時金との一般的関係



ここで恩恵的な追加的給付かどうか問題となるのは、終身付加部分ならびに年金化に関わる利息相当額（据置利息および分割利息）のうち市場金利を上回る部分である。

まず、終身付加部分であるが、確定給付企業年金法では、一時金選択額は、「保証期間について支給する給付の現価相当額を上回らないものであること」（確定給付企業年金法施行令第23条）としている。この一時金選択額は、通常は退職一時金相当額であるから、裏返すと、終身付加部分は企業からの追加的給付ということにならざるを得ない。

一方、年金化に関わる利息相当額であるが、経済的価値として市場金利を上回る保証金利の部分については、一応は追加的給付と見ることができる。しかしながら、年金は長期にわたる給付であり、金利は変動する。したがって、ある一時点における市場金利と保証金利とを比較して追加的給付かどうかを判断するのは妥当ではない。加えて、市場金利が上昇した場合に保証金利を自動的に引き上げる規定を有する制度は皆無に等しい。一般的には、追加的給付であるかどうかは、保証金利の水準が過去の市場金利と比べて相対的に高く、その状態が今後も継続すると想定される場合に限り、その上乗せ金利分は追加的給付に位置づけられ得る、とすべきであろう。

ただし、企業破綻の場合における労働債権か否かの区分は、別の問題である。この場合には、企業の存続も危うく、企業年金制度は終了同然の事態となる。もし、企業年金制度が終了すれば、一時金で精算する他はない。よって、この場合においては、その時点における市場金利に対応する部分で終身付加部分を除くものを労働債権、それを上回る部分を追加的給付と区分することができるであろう。

確定給付型の企業年金において過去に行われた給付減額は、保証金利を見直すことによって給付を引き下げるものがほとんどだったようである。結果的に、労働債権部分に対する一定の配慮があったものと考えられる。しかしながら、先に述べたように市場金利は変動するのであるから、労働債権部分を侵害する給付減額となり得る懸念があることに注意が必要であろう。また、2002年からは、年金化にかかる金利について、市場金利と連動するキャッシュバランス類似制度の設計が認められてい

る。その下で、なお固定金利の制度を設立・維持するのであれば、そのような固定金利は、事業主の長期的な見通しから確保可能と判断して設定されたものと考えられる余地があり、恩恵的な追加給付としての性格は弱くなるものとも考えられる。

5．日本航空の企業年金が提起した問題

では、最後に、以上の考察を踏まえて、日本航空の企業年金が提起した問題について考えてみよう。この問題の本質は、実質破綻状態にある企業年金の終了時不足金一括拠出金にかかるものと、給付減額の範囲にかかるものである。

(1) 終了時一括拠出金の問題

日本航空は、実質破綻状態にあるが、法的整理を行うと飛行機が飛べなくなるリスクがある、と言われている。法的整理において、そのような事態が生じるのかどうかは別として、このように実質破綻状態に陥った場合に、企業年金の終了時一括拠出請求権は、どのような意義と性格を持つのであろうか。

日本航空の企業年金は、2008年に厚生年金基金制度から確定給付企業年金制度に移ったわけであるが、これにより、終了時一括拠出請求権は大きく変容している。第一に、厚生年金基金制度では最低責任準備金のみを拠出対象とすることができた¹²⁾のに対し、確定給付企業年金制度への移行により、最低積立基準額を拠出する必要が生じ、保護の範囲は広がっている。第二に、厚生年金基金制度における掛金は、国税滞納処分の例で処理される地位を持つのに対し、確定給付企業年金制度における掛金は、そのような特別の地位を持たない一般債権と考えられる。

こうしたことからすると、確定給付企業年金制度における終了時一括拠出請求権の見直しは、労働債権や財産権の侵害にあたるといったものとは考えられないであろう。したがって、企業が実質的に破綻状態にあり、日本航空のように公的資金が注入されるといった他の公益を阻害しない場合においては、次のように、終了時一括拠出請求権の内容に制約を付すことが適切ではないかと考えられる。

確定給付企業年金制度第87条（改定案：太字部分）

第八十三条の規定により確定給付企業年金が終了する場合において、当該終了する日における積立金の額が、当該終了する日を第六十条第三項に規定する事業年度の末日とみなして同項の規定に基づき算定した最低積立基準額を下回るときは、第五十五条第一項の規定にかかわらず、事業主は、当該下回る額を、掛金として一括して拠出しなければならない。ただし、厚生労働大臣は、やむを得ない事情があると認める時は、この掛金額を減免することができる。

(2) 給付減額の範囲

日本航空の問題では、企業年金の額が高過ぎるという感覚的な議論が多く、労働債権部分と恩恵的な追加的給付とを区分した考察が行われていない。労働債権部分については、民法をはじめとする関連法令で保護が図られており、給付減額がこの部分にも及ぶとすれば、財産権侵害の問題が生じるで

¹²⁾ 日本航空の厚生年金基金の規約が経過措置にのっとり最低責任準備金のみを一括拠出とするものとしていたかどうかは分からないが、少なくとも、そのようき規約を規定（変更）することは可能であった。

あろう。

もとより、企業年金は、老後の重要な所得源であり、基本的に減額は許されるべきものではない。欧米では、勤務中の従業員にかかる過去期間分も含めて年金受給権を保護することが一般的であり、安易な減額が横行することになれば、国民の企業年金に対する信頼が失墜するだけでなく、生活保障を軽視する国として国際的な批判を受ける可能性もあるであろう。

しかし一方で、日本の企業年金には、欧米の企業年金とは異なり、退職金と密接な関わりを持つという特殊性がある。少子高齢化の急速な進展の中では、一時金から年金へという方向性は望ましいことであるが、この特殊性をどのように取り扱っていくべきなのかは重要な課題であり、今回の日本航空の問題にも、そのことが関わっているように思われる。

日本航空が実質破綻しているのであれば、企業年金の減額は、制度の廃止を防ぐための究極の手段と位置づけざるを得ないであろう。減額については、労使および受給権者の真摯な対話が欠かせないが、その対話の中でも、労働債権部分についての最大限の配慮が重要ではないだろうか。

おわりに

日本航空の企業年金の問題は、企業年金制度についての経営者の知識や認識の不足と、年金受給権者に対する説明不足をはじめとする配慮のない乱暴な取り扱いで、必要以上に混乱しているように思われる。その流れの中で、「特別立法による給付減額」まで取り沙汰されているが、本稿でみたように、現行法制を補正すれば、対応が可能な問題ではないかと思われる。

一方、企業等の中には、この機会に便乗して企業年金の減額を行えないものか、と考えているものも出てきているように思われる。企業年金を所管する厚生労働省が、この問題について動きが鈍く感じられる背景にも、そのような思惑への反発があるのかもしれない。

もとより、企業年金の使命は、受給権を守ることである。企業年金の関係者の中にすら、給付減額を安易に口にしたり、柔軟に減額できるから制度を維持しやすいと考える者がいることは、この受給権保護という公益を無視したものであり、わが国の企業年金の後進の実態を表すものである。

年金資産の運用不振、国際会計基準の動向など、企業年金を取り巻く状況は、厳しいものがある。しかし、そのような状況であるからこそ、企業年金の意義とは何か、企業年金を発展させていくためには何が必要か、真摯な考察と知恵が求められているのではないか。日本航空の企業年金の問題が問いかけているのは、過去の負債の処理ではなく、未来の企業年金のあり方ではないだろうか。

(補足資料 1)

< 確定給付企業年金制度の仕組みの概要 >

厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/topics/0102/tp0208-1a.html>) では、次のように記述されている。さらにブレイクダウンして整理すると、表 1 のようになる。

確定給付企業年金法の概要

1 制度の枠組み

- (1) 企業年金の新たな形態として、規約型 (労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立) と基金型 (厚生年金の代行のない基金) を設ける。
- (2) 老齢給付を基本とし、障害給付、遺族給付も行うことができることとする。
- (3) 給付や積立などについて必要最低限のルールを定めた上で、労使合意に基づき、より柔軟な制度設計を可能とする。
- (4) 税制上の措置
 - ・ 拠出時：事業主拠出は損金算入、本人拠出は生命保険料控除の対象
 - ・ 運用時：特別法人税を課税 (ただし、平成 14 年度まで凍結)
 - ・ 給付時：年金の場合は公的年金等控除の対象とし、一時金の場合は退職所得課税を適用 (老齢給付)

2 受給権保護のための措置

- (1) 積立義務：将来にわたって約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定する。
- (2) 受託者責任の明確化：企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化する。
- (3) 情報開示：事業主等は、年金規約の内容を従業員に周知し、財務状況等について加入者等への情報開示を行う。

図 1 規約型と基金型の構造の違い

規約型のスキーム図

基金型のスキーム図

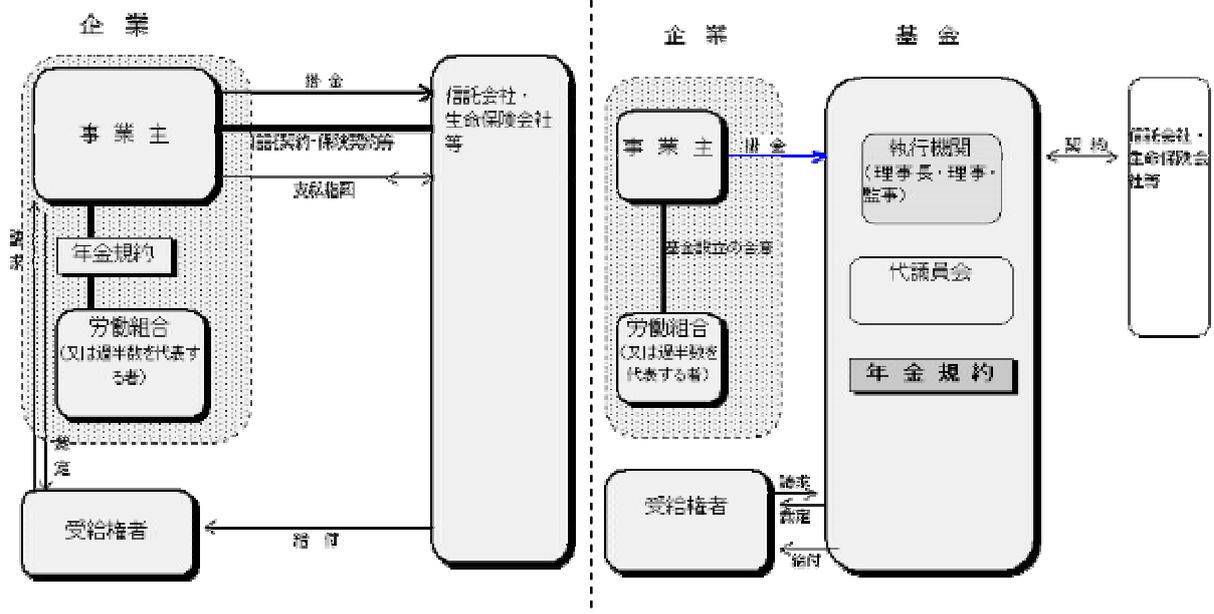


表1 確定給付企業年金の概要

項目	概要	
目的	受給権の保護等を図ること	
制度の枠組み	規約型...企業と信託会社等の契約で母体企業外で年金資産を管理・運用 基金型...母体企業とは別の法人格を持つ基金において年金資産を管理・運用 (厚生年金の代行は行わない)	
制度の開始	労使合意に基づく年金規約(受給資格、給付内容・方法、掛金負担等を規定)を、厚生労働大臣が承認(基金では設立認可)。複数企業による規約も可。	
対象者	厚生年金適用事業所の被保険者等	
加入者資格	年金規約で規定。特定の者について不当に差別的なものは不可。	
給付	老齢給付	支給開始年齢は原則60(50歳)~65歳で、支給期間は5年以上。選択一時金可。年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない。
	脱退一時金	加入期間3年以上で年金給付が受けられない場合には、脱退一時金を支給
	障害・遺族	加入者等の高度障害・死亡の場合には、障害給付・遺族給付を行うことが可能。
	基準	年金給付及び一時金の額は、定額又は給与及び加入期間その他合理的な基礎に基づき算定のこと。加入期間や給与等に照らし、特定の者について不当差別は禁止。
掛金	掛金は事業主負担が原則。本人拠出は、加入者本人の同意を前提として可能。	
資産運用	安全かつ効率的に、原則として、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者等が行う。基金は、資産の管理運用の体制整備等を条件に、自ら資産運用が可能。	
制度の終了	終了事由...事業主と加入者等の合意と厚生労働大臣の承認、母体企業の破産等、厚生労働大臣による規約の承認又は基金設立認可の取消 残余財産は加入者に分配し、事業主への返還は認めない。	
受給権保護	積立義務	財政再計算(最低5年に1度)及び決算検証(年金財政の推移・過去期間分給付対応の資産の確保の確認)が必要。(小規模制度には、簡易な基準を設定) 積立不足は一定期間内に解消。剰余は制度内に留保(事業主に返還しない)。 積立金が一定の限度を超えた場合には、掛金を減額・停止
	受託者責任	事業主等企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務、分散投資義務などの責任を規定し、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化
	情報開示	事業主等は、加入者等に対する年金規約内容の周知、掛金納付状況・資産運用状況・財務状況について加入者等への情報開示及び厚生労働大臣への報告が必要。
制度間の移行	規約型、基金型、厚生年金基金間で、制度移行し、年金資産の移換が可能。 厚生年金基金からの移行では、最低責任準備金を国に返還(現物返還も可能)。 規約型、基金型の年金資産を個人別に分配し確定拠出年金(企業型)に移換可能。	
支払保証制度	(引き続き検討とされているが)法案には盛り込まれていない。	
税制措置	拠出時:事業主拠出は全額損金に算入。本人拠出は生命保険料控除の対象。 運用時:特別法人税(H22年度まで課税停止)の対象。 給付時:課税(年金には公的年金等控除を適用、一時金には退職所得控除を適用)	
既存制度	適格年金	新規(施行日以降)は認めず、既存分は2012年3月末までに他の制度に移行。 移行前の既加入者に対しては、従来の制度内容を基準とすることが可能。
	厚年基金	厚生年金基金の受給権保護の規定等についても必要な見直しを行う。
施行日	平成14年4月1日(過去分の代行返上は公布日から2年6月以内の政令で定める日)	

制度終了時の取り扱いについて考える上で、規約型と基金型の図1のような構造の差異には、注意しておく必要がある。

すなわち、規約型では、事業主と金融機関の契約により制度が運営され、事業主がこの契約の直接の当事者となる。ただし、年金財産は事業主自身の財産とは分離される必要があるため、他社のために財産を分別して管理することのできる信託会社・生命保険会社・農業協同組合連合会のみが選定可能となっているわけである（確定給付企業年金法（以下「法」と略す）第65条）。

一方、基金型の場合には、企業とは別の法人格を持つ「企業年金基金」が設立される（法第9条）。そして、年金資産の管理運営については、この基金と信託会社等との契約ないし投資一任契約によって行われ（法第66条）、事業主は、そうした契約とは直接の関わりを持たないことになる。

このような構造の違いは、受給権の保護や事業主の責任範囲に、微妙な差異をもたらす可能性があるわけである。

(補足資料 2)

< 最低積立基準額の算定方法 >

最低積立基準額を算定するには、「過去の加入者期間に係る給付」を明確にする必要がある。そのために擬制されたのが、**最低保全給付**である。

最低保全給付は、規約で定めるところにより決まる。年金受給者や受給待期者など、すでに加入者でなくなっている者については、支給されるべき年金が、裁定済みもしくは裁定時期待ちとして事実上確定しているから、その年金額を最低保全給付とすることになる。

一方、加入者については、退職するまでは受給できる金額が権利として確定していないので、何らかの取り決めが必要になる。確定給付企業年金の法令では、加入期間対応方式(定年時に支給されう給付額×現在までの加入期間に対応する率/定年までの全加入期間に対応する率)と、要支給額基準方式(現時点で退職した場合に支給される給付額のうち今後の利息を除くもの×年齢に応じて定める額)とを示している(確定給付企業年金法施行規則第 54 条)。

最低積立基準額は、最低保全給付をベースとして、現価計算によって算定される。この現価計算に用いる基礎率は、厚生労働大臣が決めており、2009 年度の予定利率は、基準年率 2.24%に 0.8~1.2 の数を乗じて得た範囲とされている。

当初の法令には、この「×0.8~1.2」はなく、一律のものの使用が義務付けられていたが、2003 年度以降は、労働組合等の同意により、これに乗じた年率を予定利率とすることが可能とされている。予定利率を高くすれば、利息分を多く見込むことができるから、最低積立基準額を小さくすることができる。この変更は当時の厳しい財政事情を勘案したものだが、適切なものとは言いがたい。特に、労働組合等の同意には関与できない受給権者分の最低積立基準額について、このような形で「実質減額」となり得ることには、問題があると思う。

(参照文献)

厚生労働省労働基準局編 『改定新版 労働基準法 (上・下) 』 (労務行政) 2005 年

中田一恵 『企業年金受給権の権利性に関する考察』 (早稲田大学商学研究科修士論文) 2009 年

朝日新聞グローブ (GLOBE) | Web オリジナル / JAL 再建をめぐる 企業年金 Q&A / その 2 一橋
大学大学院法学研究科 山本和彦教授 「 JAL を法的整理したら、どうなるのか」

http://globe.asahi.com/feature/091123/side2/02_1.html

久保 知行 『図説すべてがわかる確定給付企業年金法』 (ぎょうせい) 2002 年

森戸英幸 「企業年金と契約 給付にかかわる契約についての基礎的検討 , ならびに「受給者減額」
に関する若干の考察」 『季刊・社会保障研究』 (国立社会保障・人口問題研究所) 2009 年 6 月 Vol.45

No.1 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19052007.pdf>

森戸英幸 『退職給付の「約束」とはどのようなものか? 「バッド・ボーイ条項」と「受給者減額」
の問題を素材に』 (退職給付ビッグバン研究会) 2006 年 8 月

<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2006/morito-paper.pdf>

菅野和夫 『労働法 第八版』 (弘文堂) 2008 年

< 関連法令 >

民法

(先取特権の内容)

第三百三条 先取特権者は、この法律その他の法律の規定に従い、その債務者の財産について、他の債権者に先立って自己の債権の弁済を受ける権利を有する。

(一般の先取特権)

第三百六条 次に掲げる原因によって生じた債権を有する者は、債務者の総財産について先取特権を有する。

一 共益の費用

二 雇用関係

三 葬式の費用

四 日用品の供給

(雇用関係の先取特権)

第三百八条 雇用関係の先取特権は、給料その他債務者と使用人との間の雇用関係に基づいて生じた債権について存在する。

(一般の先取特権の順位)

第三百二十九条 一般の先取特権が互いに競合する場合には、その優先権の順位は、第三百六条各号に掲げる順序に従う。

2 一般の先取特権と特別の先取特権とが競合する場合には、特別の先取特権は、一般の先取特権に優先する。ただし、共益の費用の先取特権は、その利益を受けたすべての債権者に対して優先する効力を有する。

(一般の先取特権の効力)

第三百三十五条 一般の先取特権者は、まず不動産以外の財産から弁済を受け、なお不足があるのでなければ、不動産から弁済を受けることができない。

2 一般の先取特権者は、不動産については、まず特別担保の目的とされていないものから弁済を受けなければならない。

3 一般の先取特権者は、前二項の規定に従って配当に加入することを怠ったときは、その配当加入をしたならば弁済を受けることができた額については、登記をした第三者に対してその先取特権を行使することができない。

4 前三項の規定は、不動産以外の財産の代価に先立って不動産の代価を配当し、又は他の不動産の代価に先立って特別担保の目的である不動産の代価を配当する場合には、適用しない。

破産法

(国税滞納処分等の取扱い)

第四十三条 破産手続開始の決定があった場合には、破産財団に属する財産に対する国税滞納処分は、することができない。

2 破産財団に属する財産に対して国税滞納処分が既にされている場合には、破産手続開始の決定は、その国税滞納処分の続行を妨げない。

3 破産手続開始の決定があったときは、破産手続が終了するまでの間は、罰金、科料及び追徴の

時効は、進行しない。免責許可の申立てがあった後当該申立てについての裁判が確定するまでの間(破産手続開始の決定前に免責許可の申立てがあった場合にあっては、破産手続開始の決定後当該申立てについての裁判が確定するまでの間)も、同様とする。

(優先的破産債権)

第九十八条 破産財団に属する財産につき一般の先取特権その他一般の優先権がある破産債権(次条第一項に規定する劣後的破産債権及び同条第二項に規定する約定劣後破産債権を除く。以下「優先的破産債権」という。)は、他の破産債権に優先する。

2 前項の場合において、優先的破産債権間の優先順位は、民法、商法その他の法律の定めるところによる。

3 優先権が一定の期間内の債権額につき存在する場合には、その期間は、破産手続開始の時からさかのぼって計算する。

(使用人の給料等)

第一百四十九条 破産手続開始前三月間の破産者の使用人の給料の請求権は、財団債権とする。

2 破産手続の終了前に退職した破産者の使用人の退職手当の請求権(当該請求権の全額が破産債権であるとした場合に劣後的破産債権となるべき部分を除く。)は、退職前三月間の給料の総額(その総額が破産手続開始前三月間の給料の総額より少ない場合にあっては、破産手続開始前三月間の給料の総額)に相当する額を財団債権とする。

(財団債権の取扱い)

第一百五十一条 財団債権は、破産債権に先立って、弁済する。

(破産財団不足の場合の弁済方法等)

第一百五十二条 破産財団が財団債権の総額を弁済するのに足りないことが明らかになった場合における財団債権は、法令に定める優先権にかかわらず、債権額の割合により弁済する。ただし、財団債権を被担保債権とする留置権、特別の先取特権、質権又は抵当権の効力を妨げない。

2 前項の規定にかかわらず、同項本文に規定する場合における第一百四十八条第一項第一号及び第二号に掲げる財団債権(債務者の財産の管理及び換価に関する費用の請求権であって、同条第四項に規定するものを含む。)は、他の財団債権に先立って、弁済する。

会社更生法

(共益債権となる請求権)

第二百二十七条 次に掲げる請求権は、共益債権とする。

- 一 更生債権者等及び株主の共同の利益のためにする裁判上の費用の請求権
- 二 更生手続開始後の更生会社の事業の経営並びに財産の管理及び処分に関する費用の請求権
- 三 更生計画の遂行に関する費用の請求権(更生手続終了後に生じたものを除く。)
- 四 第八十一条第一項(第三十四条第一項、第三十八条、第八十一条第五項及び前条において準用する場合を含む。)、第一百七十七条第四項(同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。)、第二百二十三条第五項、第二百二十四条第一項及び第六十二条の規定により支払うべき費用、報酬及び報償金の請求権
- 五 更生会社の業務及び財産に関し管財人又は更生会社(第七十二条第四項前段の規定により更生会社の機関がその権限を回復した場合に限る。)が権限に基づいてした資金の借入れその他の行為に

よって生じた請求権

六 事務管理又は不当利得により更生手続開始後に更生会社に対して生じた請求権

七 更生会社のために支出すべきやむを得ない費用の請求権で、更生手続開始後に生じたもの（前各号に掲げるものを除く。）

（使用人の給料等）

第百三十条 株式会社について更生手続開始の決定があった場合において、更生手続開始前六月間の当該株式会社の使用人の給料の請求権及び更生手続開始前の原因に基づいて生じた当該株式会社の使用人の身元保証金の返還請求権は、共益債権とする。

2 前項に規定する場合において、更生計画認可の決定前に退職した当該株式会社の使用人の退職手当の請求権は、退職前六月間の給料の総額に相当する額又はその退職手当の額の三分の一に相当する額のいずれか多い額を共益債権とする。

3 前項の退職手当の請求権で定期金債権であるものは、同項の規定にかかわらず、各期における定期金につき、その額の三分の一に相当する額を共益債権とする。

4 前二項の規定は、第百二十七条の規定により共益債権とされる退職手当の請求権については、適用しない。

5 第一項に規定する場合において、更生手続開始前の原因に基づいて生じた当該株式会社の使用人の預り金の返還請求権は、更生手続開始前六月間の給料の総額に相当する額又はその預り金の額の三分の一に相当する額のいずれか多い額を共益債権とする。

（共益債権の取扱い）

第百三十二条 共益債権は、更生計画の定めるところによらないで、随時弁済する。

2 共益債権は、更生債権等に先立って、弁済する。

（更生計画による権利の変更）

第百六十八条 次に掲げる種類の権利を有する者についての更生計画の内容は、同一の種類の権利を有する者の間では、それぞれ平等でなければならない。ただし、不利益を受ける者の同意がある場合又は少額の更生債権等若しくは第百三十六条第二項第一号から第三号までに掲げる請求権について別段の定めをしても衡平を害しない場合その他同一の種類の権利を有する者の間に差を設けても衡平を害しない場合は、この限りでない。

一 更生担保権

二 一般の先取特権その他一般の優先権がある更生債権

三 前号及び次号に掲げるもの以外の更生債権

四 約定劣後更生債権

五 残余財産の分配に関し優先的内容を有する種類の株式

六 前号に掲げるもの以外の株式

2 前項第二号の更生債権について、優先権が一定の期間内の債権額につき存在する場合には、その期間は、更生手続開始の時からさかのぼって計算する。

3 更生計画においては、異なる種類の権利を有する者の間においては、第一項各号に掲げる種類の権利の順位を考慮して、更生計画の内容に公正かつ衡平な差を設けなければならない。この場合における権利の順位は、当該各号の順位による。

民事再生法

(一般優先債権)

第二百二十二条 一般の先取特権その他一般の優先権がある債権(共益債権であるものを除く。)は、一般優先債権とする。

2 一般優先債権は、再生手続によらないで、随時弁済する。

3 優先権が一定の期間内の債権額につき存在する場合には、その期間は、再生手続開始の時からさかのぼって計算する。

4 前条第三項から第六項までの規定は、一般優先債権に基づく強制執行若しくは仮差押え又は一般優先債権を被担保債権とする一般の先取特権の実行について準用する。

労働基準法

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第八十九条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

確定給付企業年金法

(目的)

第一条 この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に

寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「確定給付企業年金」とは、厚生年金適用事業所の事業主が、単独で又は共同して、次章から第十一章までの規定に基づいて実施する年金制度をいう。

4 この法律において「企業年金基金」とは、前条の目的を達成するため、確定給付企業年金の加入者(以下「加入者」という。)に必要な給付を行うことを目的として、次章の規定に基づき設立された社団をいう。

(規約の変更等)

第六条 事業主は、第三条第一項第一号の承認を受けた規約の変更(厚生労働省令で定める軽微な変更を除く。)をしようとするときは、その変更について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

(基金の規約の変更等)

第十六条 基金は、規約の変更(厚生労働省令で定める軽微な変更を除く。)をしようとするときは、その変更について厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

2 前項の規約の変更は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(掛金)

第五十五条 事業主は、給付に関する事業に要する費用に充てるため、規約で定めるところにより、年一回以上、定期的に掛金を拠出しなければならない。

(掛金の納付)

第五十六条 事業主は、前条第一項の掛金を、規約で定める日までに資産管理運用機関等に納付するものとする。

(積立金の額)

第六十条 積立金の額は、加入者及び加入者であった者(以下「加入者等」という。)に係る次項に規定する責任準備金の額及び第三項に規定する最低積立基準額を下回らない額でなければならない。

3 最低積立基準額は、加入者等の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る給付として政令で定める基準に従い規約で定めるものに要する費用の額の予想額を計算し、これらの予想額の合計額の現価として厚生労働省令で定めるところにより算定した額とする。

(基金の理事の行為準則)

第七十条 基金の理事は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分、規約及び代議員会の議決を遵守し、基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない。

(確定給付企業年金の終了)

第八十三条 規約型企業年金は、次の各号のいずれかに該当するに至った場合に終了する。

- 一 次条第一項の規定による終了の承認があったとき。
- 二 第八十六条の規定により規約の承認の効力が失われたとき。
- 三 第二百二条第三項又は第六項の規定により規約の承認が取り消されたとき。

2 基金は、次の各号のいずれかに該当するに至った場合に解散する。この場合において、当該基金型企業年金は、終了したものとする。

- 一 第八十五条第一項の認可があったとき。
- 二 第二百二条第六項の規定による基金の解散の命令があったとき。

(厚生労働大臣の承認による終了)

第八十四条 事業主は、実施事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合がないときは当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得たときは、厚生労働大臣の承認を受けて、規約型企業年金を終了することができる。

(基金の解散)

第八十五条 基金は、代議員会において代議員の定数の四分の三以上の多数により議決したとき、又は基金の事業の継続が不可能となったときは、厚生労働大臣の認可を受けて、解散することができる。

(規約型企業年金の規約の失効)

第八十六条 事業主(確定給付企業年金を共同して実施している場合にあっては、当該確定給付企業年金を実施している事業主の全部)が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、その実施する規約型企業年金の規約の承認は、その効力を失う。この場合において、それぞれ当該各号に定める者は、当該各号に該当するに至った日(第一号の場合にあっては、その事実を知った日)から三十日以内に、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 一 事業主が死亡したとき その相続人
 - 二 法人が合併により消滅したとき その法人を代表する役員であった者
 - 三 法人が破産手続開始の決定により解散したとき その破産管財人
 - 四 法人が合併及び破産手続開始の決定以外の理由により解散したとき その清算人
 - 五 厚生年金適用事業所の事業主でなくなったとき(前各号に掲げる場合を除く。) 厚生年金適用事業所の事業主であった個人又は厚生年金適用事業所の事業主であった法人を代表する役員
- 三 第二条第三項又は第六項の規定により規約の承認が取り消されたとき。

(終了時の掛金の一括拠出)

第八十七条 第八十三条の規定により確定給付企業年金が終了する場合において、当該終了する日における積立金の額が、当該終了する日を第六十条第三項に規定する事業年度の末日とみなして同項の規定に基づき算定した最低積立基準額を下回るときは、第五十五条第一項の規定にかかわらず、事業主は、当該下回る額を、掛金として一括して拠出しなければならない。

(支給義務等の消滅)

第八十八条 事業主等は、第八十三条の規定により確定給付企業年金が終了したときは、当該確定給付企業年金の加入者であった者に係る給付の支給に関する義務を免れる。ただし、終了した日までに支給すべきであった給付でまだ支給していないものの支給又は第八十一条の二第二項、第一百五十五条の二第二項若しくは第一百七十七条の二第二項の規定により終了した日までに移換すべきであった脱退一時金相当額でまだ移換していないものの移換に関する義務については、この限りでない。

(事業主等に対する監督)

第一百零二条 厚生労働大臣は、前条の規定により報告を徴し、又は質問し、若しくは検査した場合において、事業主等の確定給付企業年金に係る事業の管理若しくは執行が法令、規約、若しくは厚生労働大臣の処分違反していると認めるとき、事業主等の事業の管理若しくは執行が著しく適正を欠くと認めるとき、又は事業主若しくは基金の役員がその事業の管理若しくは執行を明らかに怠っていると認めるときは、期間を定めて、事業主又は基金若しくはその役員に対し、その事業の管理若しくは執行について違反の是正又は改善のため必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。

3 事業主が前項の命令に違反したときは、厚生労働大臣は、当該規約型企業年金に係る規約の承認

を取り消すことができる。

6 事業主若しくは基金が第一項の規定による命令に違反したとき、又はその確定給付企業年金の実施状況によりその継続が困難であると認めるときは、厚生労働大臣は、当該規約型企業年金に係る規約の承認を取り消し、又は基金の解散を命ずることができる。

2 基金は、次の各号のいずれかに該当するに至った場合に解散する。この場合において、当該基金型企業年金は、終了したものとする。

一 第八十五条第一項の認可があったとき。

確定給付企業年金法施行令

(規約型企業年金の規約の承認の基準に関するその他の要件)

第四条 法第五条第一項第五号(法第六条第四項において準用する場合を含む。)の政令で定める要件は、次のとおりとする。

二 加入者等の確定給付企業年金の給付(以下「給付」という。)の額を減額することを内容とする確定給付企業年金に係る規約(以下「規約」という。)の変更をしようとするときは、当該規約の変更の承認の申請が、当該規約の変更をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難となることその他の厚生労働省令で定める理由がある場合において、厚生労働省令で定める手続を経て行われるものであること。

(基金の設立認可に当たってのその他の要件)

第七条 第四条の規定は、法第十二条第一項第七号(法第十六条第三項において準用する場合を含む。)の政令で定める要件について準用する。この場合において、第四条第二号中「変更の承認」とあるのは、「変更の認可」と読み替えるものとする。

(給付の額の基準)

第二十三条 法第三十二条第一項の政令で定める基準は、次のとおりとする。

一 一時金として支給する老齢給付金の額は、当該老齢給付金の全部を年金として支給するとした場合の老齢給付金のうち、保証期間(年金給付(給付のうち年金として支給されるものをいう。以下同じ。))の支給期間の全部又は一部であって、当該年金給付の受給権者が死亡したときにその遺族(法第四十八条に規定する遺族給付金(法第二十九条第二項第二号に規定する遺族給付金をいう。以下同じ。))を受けることができる遺族をいう。以下同じ。)に対し、当該受給権者が生存していたとしたならば支給された年金給付を年金又は一時金として支給することを保証されている期間をいう。以下同じ。)について支給する給付の現価に相当する金額(以下「現価相当額」という。)を上回らないものであること。

二 法第四十一条第二項第二号に係る脱退一時金の額は、当該脱退一時金の受給権者が老齢給付金の受給権者となったときに支給する老齢給付金の全部を年金として支給するとした場合の老齢給付金のうち、保証期間について支給する給付の現価相当額を上回らないものであること。

(過去の加入者期間に係る給付の基準)

第三十七条 法第六十条第三項の政令で定める基準は、加入者等の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る給付として規約で定めるものが、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定めるものであることとする。

一 当該事業年度の末日において、年金給付の支給を受けている者 当該年金給付

二 当該事業年度の末日において、老齢給付金の受給権者であって法第三十七条第一項の規定に基づきその老齢給付金の支給の繰下げの申出をしている者 その者が当該事業年度の末日において当該支給の繰下げの申出をした老齢給付金の支給を請求するとした場合における年金として支給される老齢給付金

三 当該事業年度の末日において、老齢給付金を受けるための要件のうち老齢給付金支給開始要件以外の要件を満たす者(加入者及び老齢給付金の全部に代えて脱退一時金の支給を受けた者を除く。) その者が老齢給付金支給開始要件を満たしたときに年金として支給される老齢給付金

四 当該事業年度の末日において、法第四十一条第二項第一号に係る脱退一時金の受給権者であって、同条第四項の規定に基づきその脱退一時金の全部又は一部の支給の繰下げの申出をしている者 その者が当該事業年度の末日において、脱退一時金の支給を請求するとした場合に支給される脱退一時金

五 当該事業年度の末日において、加入者であって、老齢給付金を受けるための要件のうち老齢給付金支給開始要件以外の要件を満たす者 その者が老齢給付金を受けるための要件を満たしたときに支給される当該老齢給付金のうち、その者の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る分として、厚生労働省令で定めるところにより計算した額

六 当該事業年度の末日における加入者(前号に規定する者を除く。) その者が脱退一時金を受けるための要件を満たしたときに支給される当該脱退一時金のうち、その者の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る分として、厚生労働省令で定めるところにより計算した額

確定給付企業年金法施行規則

(基金の給付減額の理由)

第十二条 令第七条の規定により法第十二条第一項第七号の政令で定める要件について準用することとされた令第四条第二号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。ただし、受給権者等の給付の額を減額する場合にあっては、第五条第二号及び第三号に掲げる理由とする。

一 第五条第一号から第三号まで及び第五号に掲げる理由

二 法第七十六条第一項の規定により基金が合併する場合、法第七十九条第二項若しくは第八十条第二項の規定により基金が給付の支給に関する権利義務を承継する場合、法第一百条の二第三項の規定により基金が厚生年金基金の加入員及び加入員であった者に係る給付の支給に関する権利義務を承継する場合又は法第一百十二条第四項の規定により基金が厚生年金基金の権利義務を承継する場合であって、給付の額を減額をすることにつきやむを得ない事由があること。

(基金の給付減額の手続)

第十三条 第六条の規定は、令第七条の規定により法第十二条第一項第七号の政令で定める要件について準用することとされた令第四条第二号の厚生労働省令で定める手続について準用する。

(最低保全給付の計算方法)

第五十四条 令第三十七条第五号及び第六号に定める加入者が老齢給付金又は脱退一時金(法第四十一条第二項第一号に係るものに限る。以下この条において同じ。)を受けるための要件を満たした場合に支給されることとなる当該老齢給付金及び当該脱退一時金のうち当該加入者の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る分の額は、次に掲げる方法又はこれらに準ずる方法により計算するものとする。

一 当該加入者が加入者の資格を喪失する標準的な年齢に達した日において加入者の資格を喪失する場合に支給されることとなる老齢給付金の額又は脱退一時金の額に、加入者が加入者の資格を取得した日から当該標準的な年齢に達するまでの加入者期間のうち当該事業年度の末日までの加入者期間に係る分として定めた率を乗ずる方法

二 当該事業年度の末日において当該加入者が加入者の資格を喪失した場合に支給されることとなる老齢給付金の額(第二十七条第一号の加算を行うこととなっている場合にあっては、当該加算を行わないものとして計算した額)又は脱退一時金の額に当該加入者の年齢に応じて定めた率を乗ずる方法

2 法第二十八条第三項の規定に基づく加入者となる前の期間の加入者期間への算入又は給付の額の増額(以下この項において「給付改善等」という。)を行う場合にあっては、令第三十七条各号に定める加入者等の当該事業年度の末日までの加入者期間に係る給付として規約で定めるもの(以下「最低保全給付」という。)の額は、当該給付改善等により増加する給付の額に、当該給付改善等に係る規約が効力を有することとなる日から当該事業年度の末日までの年数(その期間に一年に満たない端数がある場合にあっては、これを切り捨てるものとする。)を五から減じた数(当該数が零未満となる場合にあっては、零とする。)を五で除して得た数を乗じて得た額を、前項の規定に基づき計算した額から控除した額とすることができる。

(最低積立基準額)

第五十五条 法第六十条第三項の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の計算の基礎となる予定利率及び予定死亡率は、次のとおりとする。

一 予定利率は、当該事業年度の末日(当該事業年度の末日が一月一日から三月三十一日までの間にある場合にあっては、前事業年度の末日)の属する年前五年間に発行された国債(期間三十年のものに限る。)の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率とする。

二 予定死亡率は、基準死亡率に、加入者等が男子である場合にあっては 0.95 を、加入者等が女子である場合にあっては 0.925 を、それぞれ乗じて得た率とする。

2 令第二十四条第一項第三号の再評価及び同条第三項の額の改定を行う場合(第二十五条の規定により令第二十四条第一項第三号の方法を組み合わせている場合を含む。)にあっては、規約で定めるところにより、前項の額の算定において、当該再評価及び額の改定に用いる指標の予測を計算の基礎とするものとする。

厚生年金保険法

(保険料の繰上徴収)

第八十五条 保険料は、次の各号に掲げる場合においては、納期前であつても、すべて徴収することができる。

一 納付義務者が、次のいずれかに該当する場合

イ 国税、地方税その他の公課の滞納によつて、滞納処分を受けるとき。

ロ 強制執行を受けるとき。

ハ 破産手続開始の決定を受けたとき。

二 企業担保権の実行手続の開始があつたとき。

ホ 競売の開始があつたとき。

二 法人たる納付義務者が、解散をした場合

(保険料等の督促及び滞納処分)

第八十六条 保険料その他この法律(第九章を除く。以下この章、次章及び第七章において同じ。)の規定による徴収金を滞納する者があるときは、厚生労働大臣は、期限を指定して、これを督促しなければならない。ただし、第八十五条の規定により保険料を徴収するときは、この限りでない。

5 厚生労働大臣は、納付義務者が次の各号の一に該当する場合においては、国税滞納処分の例によつてこれを処分し、又は納付義務者の居住地若しくはその者の財産所在地の市町村(特別区を含むものとし、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市にあつては、区とする。以下同じ。)に対して、その処分を請求することができる。

一 第二項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに保険料その他この法律の規定による徴収金を納付しないとき。

二 第八十五条各号の一に該当したことにより納期を繰り上げて保険料納入の告知を受けた者がその指定の期限までに保険料を納付しないとき。

(掛金)

第一百三十八条 基金は、基金が支給する年金たる給付及び一時金たる給付に関する事業に要する費用に充てるため、掛金を徴収する。ただし、政令で定める場合にあつては、この限りでない。

6 基金が解散する場合において、当該解散する日における年金給付等積立金の額が、政令で定める額を下回るときは、当該基金は、当該下回る額を、設立事業所の事業主から掛金として一括して徴収するものとする。

(準用規定)

第一百四十一条 第八十三条、第八十四条及び第八十五条の規定は、掛金及び前条第一項の規定による徴収金について、第八十六条から第八十九条までの規定は、掛金その他この節の規定による徴収金について準用する。

3 基金は、第一項において準用する第八十六条第五項の規定により国税滞納処分の例により処分をしようとするときは、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(解散)

第一百四十五条 基金は、次に掲げる理由により解散する。

一 代議員の定数の四分の三以上の多数による代議員会の議決

二 基金の事業の継続の不能

三 第七十九条第五項の規定による解散の命令

2 基金は、前項第一号又は第二号に掲げる理由により解散しようとするときは、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(解散基金加入員に係る措置)

第六十一条 連合会は、基金が解散したときは、解散基金加入員に係る第八十五条の二に規定する責任準備金に相当する額を当該解散した基金から徴収する。

2 解散基金加入員が老齢厚生年金の受給権を取得したとき又は基金が解散した日において当該基金に係る解散基金加入員が老齢厚生年金の受給権を有していたときは、連合会は、当該解散基金加入員に老齢年金給付を支給するものとする。

(基金等に対する監督)

第七十九条 厚生労働大臣は、第七十八条の規定により報告を徴し、又は質問し、若しくは検査した場合において、基金若しくは連合会の事業の管理若しくは執行が法令、規約、若しくは厚生労働大臣の処分違反していると認めるとき、基金若しくは連合会の事業の管理若しくは執行が著しく適正を欠くと認めるとき、又は基金若しくは連合会の役員がその事業の管理若しくは執行を明らかに怠っていると認めるときは、期間を定めて、基金若しくは連合会又はその役員に対し、その事業の管理若しくは執行について違反の是正又は改善のため必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。

5 厚生労働大臣は、基金が次の各号のいずれかに該当するときは、当該基金の解散を命ずることができる。

- 一 第一項の規定による命令に違反したとき。
- 二 前条第二項の規定に違反したとき。
- 三 前条第三項の求めに応じないとき。
- 四 その事業の状況によりその事業の継続が困難であると認めるとき。

厚生年金基金令

(解散時に基金が徴収する掛金の額)

第三十三条の三 法第三百三十八条第六項の政令で定める額は、基金が解散する日を第三十九条の第三項第一号に規定する基準日とみなして同項の規定に基づき算定した最低積立基準額とする。

同附則

(基金の解散時における掛金の徴収に係る経過措置)

第八条 平成十四年四月一日前に設立された基金(同日以後に当該基金が合併し、又は分割したことにより設立された基金を含み、法第四百四十四条の五第四項の規定により残余財産の全部又は一部を資産管理機関に移換する基金、確定給付企業年金法百十一条第三項の規定により解散の認可があつたものとみなされた基金及び同法百十二条第五項の規定により解散した基金とみなされた企業年金基金を除く。)に対する第三十三条の三の規定の適用については、当分の間、同条中「基金が解散する日」とあるのは「基金が解散する日における法第六十一条第一項に規定する責任準備金に相当する額以上当該解散する日」と、「最低積立基準額」とあるのは「最低積立基準額以下で規約で定める額」とする。