

○森戸英幸「企業年金法における『デフォルト・アプローチ』が示唆するもの」荒木ほか編『労働法学の展望』〈菅野和夫先生古稀記念論集〉〔有斐閣、2013年〕309頁（抜粋、脚注は省略）

「デフォルト・アプローチの検討を通じて明らかになったのは、「企業年金」という政策枠組み自体を問い直す必要性である。周知のとおり、日本の老後所得保障システムは「3階建て」であるとされ、それを前提に法政策も講じられてきた。国民年金が1階部分、厚生年金が2階部分、そして企業年金がその上乗せの3階部分である。個人年金その他の自助努力はさらにその上、4階部分ということになるだろうか。

しかしアメリカやイギリスでは必ずしもそのような考え方をしていない。アメリカの401(k)プランは、まず従業員拠出ありきの制度であり、事業主拠出がゼロの場合さえ少なくない。これは伝統的な定義からすれば企業年金とは言いがたいかもしれない。またイギリスの2008年法が前提とするのも、従業員が拠出をしてはじめて事業主がマッチングするというパターンである。つまり、企業年金か、個人年金か、それとも老後に向けた貯蓄か、そのあたりの区別は両国では曖昧である。要するに、企業年金でも個人年金でも、掛金の出所が企業でも労働者でも関係ない、結局老後所得として公的年金以外にいくらあれば足りるのかを考えればよい、という発想である。日本でも、今後はこのような考え方をすべきではないだろうか。なぜなら、企業年金、という限定がむしろより効果的な政策を制約している可能性があるからである。企業年金は老後所得保障システムの3階部分、という従来のイメージを少し修正し、公的年金を補完するための大きな枠としてまず「自助努力」があり、その中に企業年金が位置づけられるという捉え方をすべきであろう。

公的年金の上乗せとしての企業年金、3階部分は2階部分の「上乗せ」、と考えているかぎり、公的年金の将来像が確定しなければ企業年金の議論は始められない。また、企業年金の議論からは、自営業者や専業主婦など被用者でない者が抜け落ちてしまう——誰にでも老後はやってくるのに。さらには、通常企業年金制度の加入者から除外されている非正規労働者のことも考える必要がある。

「企業年金」という枠組みにこだわるあまり生じた、より具体的な問題点もある。企業型確定拠出年金の従業員拠出については、事業主拠出との合計が拠出限度額（確定拠出20条、同令11条）を超えないことに加え、事業主拠出の額も超えてはならないという規制がかかっている（同4条1項3号の2）。「企業年金」である以上、従業員が事業主よりも多くの拠出をするのはおかしい（それはもはや企業年金ではない）という考え方にに基づく規制である。たとえ拠出限度額に余裕があったとしても、この規制により限度額が「余る」可能性がある。しかし、誰が拠出するにせよ、拠出限度額は国民の「自助努力」を促すために用意された枠である、と考えるなら、事業主拠出より従業員拠出が多くても問題はないはずである。

企業年金は被用者、しかも一部の大企業の従業員のものであり、自営業者、中小企業の労働者、非正規労働者には関係がない。それなのになぜ税制上の優遇があるのか——このような世間の批判は今後ますます強くなる可能性がある。しかし、企業年金も公的年金以外の「自助努力」の一部であり、その一部を企業が従業員のために肩代わりするものに過ぎない、という考え方をすれば一定の納得は得られるはずである。税制上も、全国民に平等に同じだけの税制優遇枠を設定し、その枠は個人年金などの自助努力で埋めてもいいし、企業年金で埋めてもいい、というような仕組みこそ本来あるべき公平なものと言えるのではないだろうか。