

Title	非正規労働者と企業年金
Sub Title	Non-regular employees and corporate pensions
Author	森戸, 英幸(Morito, Hideyuki)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2024
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.97, No.3 (2024. 3) ,p.33- 59
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	内藤恵教授退職記念号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20240328-0033

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

非正規労働者と企業年金

森 戸 英 幸

- I はじめに——問題の所在と本稿の目的
- II 現行企業年金法制における非正規労働者の取扱
- III パート有期法と企業年金
- IV まとめにかえて——今後の検討課題

I はじめに——問題の所在と本稿の目的

二〇二〇年一〇月、最高裁判所は、地下鉄駅構内の売店に勤務する非正規労働者が退職金の支給対象となっていないことにつき、労働契約法（旧）二〇条にいう不合理性はないと判断した。⁽²⁾ 判決の結論や理由づけの是非についての議論は今もなお続いているが、ここではやや事案の本筋から外れ、上記判決に付された林景一判事の補足意見の一節にフォーカスしてみよう。

「有期契約労働者に対し退職金に相当する企業型確定拠出年金を導入したり、有期契約労働者が自ら掛け金を拠出する個人型確定拠出年金への加入に協力したりする企業等も出始めている」

ここで「退職金に相当」するものとして企業型確定拠出年金（以下「企業型DC」とする）が挙げられていることに注目したい。企業型DCや確定給付企業年金（以下「DB」とする）などの企業年金制度が、退職金と同様の性格を有する、労働の対価としての「労働条件」の性格を有するものであることを前提とした記述である。いや最高裁に今さら教えてもらうまでもなく、日本の企業年金制度が、紛れもなく労働条件そのものである退職金由来の仕組みであることは周知の事実である。

企業年金が労働条件であるということは、そこにかつての労働契約法二〇条、現行のパートタイム・有期雇用労働法（パート有期法）八条及び九条の均等・均衡待遇規制が及んでくるということである。非正規だから企業年金制度の適用はない、企業年金は正社員だけのもの、という時代ではないのである。

では現状、非正規労働者は企業年金制度の対象となっているのだろうか。残念ながらこれについてそのものズバリの統計は存在しないが、⁽³⁾企業年金制度の「起源」といえる退職金制度に関する統計から推察するに、制度の適用対象となっているケースは多くないと言つてよいであろう。

そこで本稿では、非正規労働者に対する企業年金制度の適用に関わる法的規制の全体像を明らかにするとともに、解釈論上・立法論上の論点を整理し、今後に向けて検討すべき課題を明らかにしていく。まずⅡでは、いわゆる企業年金二法（確定給付企業年金法、確定拠出年金法。以下それぞれ「DB法」「DC法」とする）における非正規労働者の取扱いを概観するとともに、現行法下でのいわゆる不当差別禁止ルールの淵源にもさかのぼる。次にⅢでは、パート有期法における均等・均衡待遇規制の企業年金への適用関係を整理する。そしてⅣでは、それま

での検討を踏まえて、今後の法政策のあり方を考察する。

Ⅱ 現行企業年金法制における非正規労働者の取扱い

1 厚生年金被保険者資格との連動

DB、企業型DCともに、制度加入者となるためには厚生年金保険被保険者である必要がある（DB法二五条一項、DC法九条一項）。企業年金が公的年金を補完する「上乘せ」であり、二階部分の厚生年金のさらに上の「三階部分」という位置づけであることからくる措置である。つまり、厚生年金保険被保険者でない非正規労働者は、そもそもDBや企業型DCの適用対象とならない⁶⁾。では非正規労働者が厚生年金被保険者とされる要件はどうか。

まず、正規従業員との比較で労働時間あるいは日数が四分の三以上であれば、パートタイマーや有期雇用労働者であっても被保険者となる（厚年保二二条二項五号）。さらに、この「四分の三」基準を満たさない労働者であっても、①週の労働時間が二〇時間以上で、②勤務期間が（見込みも含め）二か月以上、③月に八・八万円以上の所定内賃金を受給し、④学生でなく、⑤従業員一〇〇人超え⁷⁾の企業で働いている場合には被保険者となる。以上の要件を満たさない非正規労働者は、DBや企業型DCの加入者となれないことになる。

なお、現在厚生年金保険の被保険者資格は段階的に拡大の方向にある。前記②も、二〇二二年一〇月に要件が緩和されたものである。さらに二〇二四年一〇月からは、⑤の企業規模要件も「一〇〇人」から「五〇人」に引き上げられることになっている。これに伴い、企業年金の加入資格もさらに拡大することとなる。

2 制度規約による加入資格の制限

前述のように、D B制度を実施する場合、原則として厚生年金の被保険者は加入者としなければならない(D B法二五条一項)が、規約で「一定の資格」を定めれば、当該資格を有しない厚生年金の被保険者を加入者としていないことができる(同条二項、四条四号、一条一項)。ただしこの「一定の資格」は、当該事業所で実施されている他の企業年金制度等(具体的には、企業型D C制度、(他の)D B制度、退職手当制度)が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならない(同五条一項二号、一二条一項二号、同令三条)。D C制度の加入資格についても同様の規定が存する(D C法三条三項六号、四条一項二号、九条二項)。

「差別」というギラついた単語が使われているが、「不当」か否かを他の企業年金制度等の適用対象者の範囲に照らして判断するという規定の仕方からも明らかのように、この規定の趣旨は、要するに、一定のカテゴリーの労働者があるD Bあるいは企業型D C制度の適用対象となっていないとしても、代わりに他の企業年金制度等の適用対象になっていけばよい、というものである。企業年金が公的年金の「上乘せ」である以上、全く同じ制度ではなくてもよいが、すべての厚生年金保険被保険者が公平に何かしらの制度でカバーされているべきである、ということであろう。

では、非正規従業員でないこと、すなわち正規従業員であることは、ここでいう「不当に差別的」ではない「一定の資格」に該当するのか。言い換えれば、契約社員やアルバイトなどの非正規従業員を制度の加入対象としないことは可能なのか。この点については、以下のように法令解釈通知などの行政解釈が一定の基準を定めている。ただしそこには若干の混乱もみられる。

(1) 法令解釈通知

まず、DB法の法令解釈通知⁽⁹⁾（いわゆる局長通知）によれば、「一定の職種」は「一定の資格」に該当する。「職種」とは、研究職、営業職、事務職などの労働協約または就業規則その他これらに準ずるもの（労働協約等）において規定される職種を指し、これらの職種に属する従業員に係る給与及び退職金等の労働条件は、他の職種に属する従業員の労働条件とは別に規定されている必要がある。つまりここでの職種区分は事実上存在するだけでは足りず、労働協約等に規定された正式なものでなければいけないということである。さらに、この基準を用いることで加入者とならない従業員については、基本的には、他の企業年金制度等（DB、企業型DC、退職手当前払制度を含む退職手当制度など）⁽¹⁰⁾が適用されている必要がある。

また局長通知は、「一定の資格」を定める場合には、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平三〇厚労告四三〇。いわゆる「同一労働・同一賃金ガイドライン」）の「基本的な考え方」を踏まえることも求めている。以上はDB法の局長通知の内容であるが、DC法の局長通知にも⁽¹¹⁾ほぼ同じ内容が規定されている。

いずれの局長通知にも明示的に挙げられてはいないが、少なくとも実務上は、典型的な非正規従業員のカテゴリー、すなわち「契約社員」「アルバイト」なども、労働協約等に規定されているのであれば、ここでいう「一定の職種」に該当すると考えられている。

(2) DC規約承認基準

局長通知より下位の行政解釈として、DBについては規約承認可基準⁽¹²⁾、企業型DCについては規約承認基準⁽¹³⁾（いわゆる課長通知）が存する。このうち後者のDC法課長通知についてのみ、上記（1）よりもさらに踏み込ん

だ内容の規定が置かれている。それによれば、従業員のうち「嘱託、臨時雇員（いわゆるパート職員を含む。）等、企業型年金加入者となる従業員と比べて給与規定、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無が異なる等、労働条件が著しく異なっている者については、企業型年金加入者とせず、かつ退職手当制度等において、企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる措置を講じないこととした場合でも、必ずしも不当に差別的な取扱いを行うこととならない」。

要するに、正規従業員と「労働条件が著しく異なっている」非正規従業員については、DBや退職手当制度などへの加入という代替的な措置がなくても、なお企業型DCの加入者から外すことができる、ということである。このような文言はDBの規約承認可基準にはない。ということは、素直に解釈すれば、DBの場合は非正規労働者を加入者としなない場合はその代替措置としての企業型DCや退職手当制度などがなければならぬが、企業型DCの場合それは不要、ということになりそうである。しかし、実務ではそのようには考えられていない。DBでも代替的な措置は必ずしも必要ない、という理解が一般的であり、実際の規約の承認可実務でもそのような取扱いがなされている。つまり、DBについても企業型DCについても、労働協約等において正規従業員と労働条件が（著しく？）異なるカテゴリーとして位置付けられている非正規従業員については、代替措置なしに加入対象から外すことができる。確かに、局長通知も代替措置は「基本的には」必要である、としており、絶対に必要とは述べていないので、かなり苦しいが一応辻褄は合うことだろうか。

3 給付・掛金における格差

非正規従業員も企業年金制度の加入対象とするものの、給付水準や掛金額を正規従業員より低くする、という措置は可能か。ここでも加入資格の場合と同様に、「不当に差別的」か否かという基準が用いられている。すな

わち、DB制度の給付の額は、特定の者について不当に差別的なものであってはならない（DB法三二条二項、五五条四項一号）。また、DC制度における事業主掛金及び加入者掛金（マッチング拠出）の算定方法、給付額の算定方法などについても、やはり特定の者について不当に差別的なものであってはならない旨の規定がDC法に存する（DC法四条一項八号、同令六条二号・四号イ）。

要するに、給付も掛金も、不当に差別的でない範囲であれば、非正規従業員と正規従業員との間で差をつけることが可能であるということになる。そして加入資格についてと同様に、行政解釈がさらに詳細な定めを置いている。すなわち、前掲のDB法局長通知によれば、DB制度において給付の額に差を設けるには、「同一労働・同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等において、特定の職種に属する従業員に係る給与及び退職金等の労働条件が他の職種に属する従業員の労働条件とは別に規定されているなど、給付の額に差を設けることにつき合理的な理由があることが必要である。

また前掲のDC法局長通知では、事業主掛金について加入者間で金額に差を設ける場合には、やはり「同一労働・同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど、事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があることが必要であるとされている。

4 不当差別禁止規定の立法趣旨

不当差別禁止規定の立法趣旨は、必ずしも明確ではない。ただ、現在のDBの前身といえる、厚生年金基金（一九六六年創設）及びさらにそれ以前の適格年金（一九六二年創設）の時代から不当差別禁止規定は存在しており、現行法もこれらの規定をそのまま引き継いでいるものと思われる。¹⁴

(1) 適格年金における不当差別禁止規定

一九六二年の適格退職年金制度創設当時の法人税法施行規則一条の五第六号には、「退職年金又は掛金の額について、受益者等のうち特定の者につき不当に差別的な取扱いをしないものであること。」という規定が存在する。その後この規定は一九六六年の改正で同法施行令に移動している。

この不当差別禁止規制は、当時の米国の税制にならって立法されたものであると思われる。⁽¹⁵⁾一九六一年の税制調査会答申でも、諸外国における退職年金制度を紹介する中で米国における不当差別禁止規制に言及し、「年金契約の公正な団体性を確保する見地から」特定の者につき差別的取扱いをしないこと等を要件に、適格退職年金制度に関する税制上の措置を整備すべきであると結論づけている。

(2) 米国法の規制とその趣旨

その米国の不当差別禁止規制 (anti-discrimination rule) は、現在でも米国企業年金法における基本的なルールである。包括的な企業年金法である ERISA 法の制定 (一九七四年) 以前から存在する、内国歳入法典 (Internal Revenue Code) 上の規制である。それは一言で言えば、高給取りの被用者を不当に利する被用者給付 (企業年金制度) には税制優遇を与えない、という仕組みである。加入資格についての規制 (最低適用範囲) と、掛金・給付についての規制の双方が存在する。

非常に複雑なルールとなっているが、ごく簡単な例で説明すると、従業員拠出で運営する四〇一 (k) プランにおいて、最も高いランクの給与をもらっている従業員の拠出率 (給与の何パーセントを拠出するか) は、平均的な給与をもらっている従業員の平均拠出率を二パーセント以上上回ってはいけなさとされている。つまり、高給取りの幹部従業員が給与の六パーセントを拠出したければ、一般従業員の平均拠出率が四パーセント以上である必

要がある。高給取りがより多く拠出するためには、一般従業員も制度に加入させ、一定程度以上の掛金拠出を促す必要がある。企業側のみが掛金を拠出する他の種類の制度でもほぼ同様の規制となっている。

米国では、第二次世界大戦前から、企業年金を高給取りの幹部の租税回避のために利用するという手法がみられてはいたが、戦時期で税率が上昇したことでそれがさらに顕著になった。企業年金に税制優遇を与えたのは、それが制度の実施を促し、従業員の福祉が向上することを狙ったものであった。しかし一部の高給取りのみを対象とする制度はその目的に反するものであった。

このような税当局の懸念に対処するため、議会は一九四二年に差別禁止ルールを定立した。従業員の一定割合以上をカバーすること、あるいは高給取り等との関係で差別的でないといえる区分の基準を満たす従業員をカバーすること（最低適用範囲要件）、及び、一般従業員にはわずかな給付だけ提供して最低適用範囲要件を潜脱することを防ぐため、掛金と給付についても高給取り等との関係で差別的であってはならないことも定めた。その後細かい修正はあるが、基本的にはこれが現在のルールにつながる¹⁶⁾。

要するにこの規制は、一般従業員にもある程度税制優遇の恩恵を享受させないと、高給取りも十分な税制優遇を受けられない、というルールにすることで、一般従業員の制度加入促進や拠出率引き上げを狙った措置である。

(3) 厚生年金基金における不当差別禁止規定

厚生年金基金制度の創設を提言した社会保険審議会の答申（一九六六年九月）では、いわゆるプラス・アルファ部分につき、給付についての差別は客観的基準に基づく最小限度にとどめ、特定の者を不当に取扱うようなことがあってはならない、とされていた。これを受けて、制度成立当時の厚生年金基金令一九条に、給付についての不当差別禁止規定が定められ、掛金についても同様に三二条に規定された。ただし加入員資格については法令

上に定めはなく、自主審査要領のレベルでのみ規定された。

非正規労働者の扱いについては、以下のように考えられていた。すなわち、加算型の加算部分については、役員、嘱託、臨時工等、勤続年数が短い者は、一定の加入期間を必要とする年金制度になじみにくいので、加入員としないこともやむを得ない⁽¹⁷⁾。また給付については、公的性格を有している以上、すべての加入員について公平でなければならず、全員加入で個人的選択の余地のないもので、特定の者について不当に差別的であつてはならない⁽¹⁸⁾としつつ、雇用条件等労働の実態に即した差別は、社会通念上過度にわたらないかぎり、合理的なものと解釈すべき、とされている⁽¹⁹⁾。掛金についても同様であり、学歴・職階等による差別は認められないが、常用員と臨時員などは客観的に妥当なグループ区分となりうるとされている⁽²⁰⁾。

(4) まとめ

米国の差別禁止ルールは、税制優遇によって企業年金の実施を促し、しかしそのメリットを高給取りだけでなく一般従業員にもある程度享受させようという規制であるといえる。あくまで任意の制度である企業年金の恩恵を一般従業員にまで及ぼすには、企業年金を実施するか否かを決定する立場にある高給取りの幹部、すなわち企業経営者にとつてのより大きいメリットが必要であるということであろう。

元々高給従業員のための節税対策として始まった企業年金の税制優遇の度合いをコントロールするための米国のこのルールが、適格年金制度創設時に輸入され、それが「横すべり」で厚生年金基金制度でも採用され、現在のDB法とDC法にも引き継がれているということになる。

他方、日本の企業年金制度は、高度成長期に賃金が上昇し、結果退職金も負担も上昇したため、税制優遇措置を要望する声が日経連や信託銀行、生命保険会社などから上がり、これを受けて一九六二年の法人税法及び所得

税法改正により適格退職年金制度の創設に至るといふ経緯で誕生したものである。その数年後に厚生年金基金制度が誕生し、現在はDBと企業型DCの時代になったが、基本的な枠組みに大きな変化はない。結局、その成り立ちから現在まで、基本的発想として、企業年金は退職金制度の変型、いやそのものなのである。

そして退職金は、基本的には（正社員たる）全従業員のものであった。経営者たる高給取りの幹部がなんとか得をしようという発想は、少なくとも退職金に関してはなかった。また日本ではそもそも幹部従業員と一般従業員の賃金格差は米国ほど大きくはないと思われる。

その結果、日本の不当差別禁止ルールは、輸入された文言だけがひとり歩きし、何をどのような趣旨で規制するものなのかわかりづらいまま現在に至ってしまった。公的年金制度の「上乘せ」としての公的な仕組みである以上公平な制度でなければいけない、という、誰も否定できない、しかし実はその中身ははっきりしない、漠然としたルールとして落ちてしまった。

他方で、日本には米国とは別のタイプの「差別」問題があった。非正社員は元々退職金制度の枠外であったのである。退職金は企業年金に形を変えたが、この正規・非正規の格差も、素直に解釈すれば「不当に差別的」という文言に抵触するようにも思われる。しかし元々の制度の成り立ちが退職金である以上、退職金制度上当然とされる線引きは尊重せざるを得ない。そこで、原則的には不当差別禁止ルールの適用場面としつつ、元の労働契約において労働条件が大きく異なり、別のカテゴリーの従業員と位置づけられているのであれば不当差別ではない、ということにしたということである。

5 小括

法令の定めと（やや混乱気味の）行政解釈を、実務上の取扱いも踏まえてできるだけ整合的に解釈すると、正

規・非正規労働者間で企業年金制度の加入資格や給付・掛金に差を設けることに関する現行のルールは、以下のようによまめられる。

すなわち事業主は、規約で定めることにより、労働協約等において正規従業員と区別された非正規従業員については、それが「不当に差別的」でないかぎり、企業年金制度の加入対象者としなないことができる。

「不当に差別的」でないといされるためには、基本的には、代替措置として、当該制度の加入対象とされなかつたカテゴリーの非正規従業員につき、他の企業年金制度等が適用されている必要がある。ただし、当該カテゴリーの非正規従業員の労働条件が、正規従業員と「著しく異なっている」場合には、他の制度の適用がなくてもよい。もつとも「著しく異なっている」か否かの判断基準は明らかでない。

次に、非正規従業員を正規従業員と同様に制度の加入者とした場合であっても、合理的理由があれば、なお給付や掛金の水準について差をつけることが可能である。合理的理由があるとされるのは、たとえば、労働協約等において、非正規労働者の給与や退職金などの労働条件が、正規従業員とは別に規定されている場合である。こでも、具体的にどの程度まで差をつけることが許されるのかについての基準は示されていない。

このほか、加入資格についても給付・掛金についても、「同一労働・同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえることが要求されている。⁽²¹⁾ もつとも、具体的にそのどの部分をどのように踏まえればよいのかについては必ずしも明らかではない。⁽²²⁾

以上のように、基準が曖昧な部分も多いが、すべてを貫いているのは、労働協約等の定め、すなわち元の——正確に言えば、制度実施者たる使用者とその加入者たる従業員との間の——労働契約における差異の尊重というスタンスである。要するに、元の労働契約において非正規従業員が正規従業員と別個の扱いをされているのであれば、企業年金制度における加入資格についてもまた給付・掛金についても、別個の扱い（加入資格を与えない、

給付・掛金を低い水準とする」とすることが認められるということである。企業年金のオリジンが退職金であり、現在でもなおその性格を引きずっていることからすればごく当然のルールともいえる。不当差別禁止ルールは、米国の差別禁止ルールにならって立法化されたが、企業年金の起源である退職金を重要な構成要素とする日本の雇用慣行と大きな摩擦が生じない形に変容したといえる。

もともとこれはあくまで「労働法側」の理屈であり、結局は契約自由の原則の尊重である。「企業年金側」ではそれとは違うルールでいく、という選択肢もありえたはずだが、それは採用されなかった。労働法側の要請が強かったこともあるだろうが、企業年金側に明確な理屈がなかった、理論が弱かったためではなかったかと推測される。母法ともいえるべき米国法には、前述のように高給取りに対する過度な税優遇の防止、という税法上の理屈があったが、そのルールを輸入した日本ではその要請がそこまで強くなく、労働法側の理屈を排除するまでには至らなかったということだろうか。⁽²³⁾

しかし状況はその後一変する。パートタイム労働法の制定・強化、労働契約法二〇条の成立、そして「働き方改革」によるパート有期法の制定により、「元の労働契約」において正規・非正規の労働条件に差をつけることがもはや全く自由ではなくなった。要するに、元の労働契約で異なる扱いをしているのであれば企業年金でも異なる扱いをしてよい、というルールでこれまでやってきたが、その元の労働契約での異なる扱いが違法とされるようになってきたのである。ではその元の労働契約をめぐるルールはどうなっているのか。以下で概観する。

Ⅲ パート有期法と企業年金

1 「待遇」該当性

パート有期法の企業年金への適用の可否を検討する前提として、まずそもそも各企業年金制度がパート有期法の規制対象たる「待遇」に該当するのかどうかを整理する。

パート有期法八条及び九条は、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の間の「待遇」についての不合理な相違や差別的取扱いを禁止する（均等・均衡待遇原則）。その立法趣旨は、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて、短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることであるとされる。²⁴⁾

ここでいう「待遇」は、労働契約の内容である労働条件のみならず、解雇・配転・懲戒処分等の個別的な人事上の措置も含むとされる。²⁵⁾では企業年金制度はここでいう「待遇」に該当するか。いずれの制度も、事業主たる使用者が、その従業員たる加入者のために、その労働の対価として開始する制度であり、実質的に「待遇」であることは明らかであるが、法的にもそう言えるであろうか。

(1) 基金型DBの場合

基金型DB制度は、事業主が開始する（DB法三条一項）ものであるが、その後の制度運営は使用者とは別個に設立された法人である企業年金基金が担う。給付を「行う」のも基金である（同二九条一項カッコ書き）。制度の運営主体が使用者でない以上、加入資格決定、掛金徴収、給付の支給などの措置をここでいう「待遇」とみるのは困難であろう。仮に「待遇」であるとした場合、事業主は、基金型DB制度に非正規労働者との関係で

不合理な部分があった場合、その改善を図る法的義務を負うが、そのための規約変更には労使同数の代表で構成される代議員会の議決が必要である（同一八条三項、一九条一項一号）。基金の理事長は使用者側選定代議員が務める（同一二条三項）が、使用者の独断で規約変更はできない。

実質的に労働条件改善につながるのだから労使合意を取るのには難しくないので、という反論もあるだろう。確かにそうかもしれないが、ここでもう一つ、いわゆる受託者責任の問題が立ちはだかる。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（同七〇条）。ここで「基金のため」とは、加入者・受給者の利益のためということであり、母体企業の利益を図ることは許されない。基金の理事が、母体企業の従業員への待遇を改善するために行動することは、基金のためと言えるか微妙である。現役の従業員である「加入者」のためとは言えるかもしれないが、それとは利益状況が相反する可能性もある「受給者」のためとは言い難いであろう。

これに加え、総合型あるいは連合型の制度、すなわち他企業と共同で基金型DB制度を実施している場合まで考えると、問題はさらに複雑化する。特定のある企業の現役従業員に関する不合理な格差を是正するための規約変更が、基金全体の加入者や受給者の利益のための行動と言えるかは疑問である。

このように、基金型DB制度をパート有期法にいう「待遇」とみるのは難しいと言わざるを得ない。⁽²⁶⁾

（2）規約型DB

規約型DBは、事業主がその従業員のために開始し（DB法三条一項）、基金型とは異なり給付を「行う」⁽²⁷⁾（同二九条）などその後の制度運営もすべて事業主が行う制度である。その給付は労働契約上の労働条件の一部を構成し、規約型DB制度は全体としてパート・有期法にいう「待遇」にあたりとみてよいだろう。⁽²⁸⁾

(3) 企業型 D C

企業型 D C は、事業主が開始し (D C 法三条一項)、掛金の拠出 (同一九条一項) などその後の制度運営も事業主が行う。受託者責任の規定はある (同四三条一項) が、積立金の運用はなされておらず、受給者という概念も存在しないため、前述した D B 制度のような利益相反状況は存在しない。総合型・連合型の制度は企業型 D C についても存在するが、 D B 制度とは異なり、意思決定を共同で行うというよりは、効率化のために共通のパッケージで制度運営をするという性格が強いものとなっている。これらのことからすると、企業型 D C 制度における掛金の拠出や加入資格の決定などの措置はパート有期法にいう「待遇」に該当すると言ってよいだろう。

(4) 内枠方式の場合

以上のように、現行法の解釈論としては、規約型 D B 及び企業型 D C の給付や掛金等はパート有期法にいう「待遇」に該当するが、基金型 D B の給付などはそれに該当しないということになる。ただし、いわゆる内枠方式⁽³⁰⁾、すなわち労働契約の内容である退職金制度の枠内に外部積立型の企業年金制度が位置付けられている場合には、基金型 D B の給付なども間接的にはあるが「待遇」の一部を構成することになる。

(5) 小括

結局、 D B についても企業型 D C についても、直接的に (規約型 D B、企業型 D C) あるいは間接的に (内枠方式の基金型 D B)、パート有期法の均等・均衡待遇原則が適用されることとなる。また外枠方式の基金型 D B についても、パート有期法の均等・均衡待遇原則を及ぼすべき「待遇」としての性格を実質的には有している。

2 現行法制の概要と企業年金制度へのあてはめ

以上のような整理を前提に、企業年金における正規・非正規従業員の格差がパート有期法上どのように扱われるかについて検討してみよう。もともと、企業年金が直接問題となった裁判例は（パート有期法の「前身」であるパートタイム労働法や労働契約法旧二〇条についてのものを含め）未だ存在しないので、以下はあくまでも思考実験（もしくは「頭の体操」？）の域を出ないものである。

（1）不合理な相違の禁止（均衡待遇）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（短有労八条）。①には従業員が実際に従事する業務の内容だけでなく、それに伴う責任の程度も含まれる。また②はたとえば人事異動の有無や範囲など、③はたとえば労使交渉の経緯などを意味する⁽³¹⁾。実際の判断では、通常の労働者（正社員）と短時間・有期雇用労働者（非正社員）との間で、問題となつてくる待遇の趣旨・目的を踏まえて、①②③の差異を総合的に考慮し、当該待遇の格差が不合理か否かを判断することになる。要は「不合理」か否かという抽象的な基準について、あらゆる事情を考慮して判断するということがあり、結局は個別のケースごとの判断になつてくる。

そこでまず、当該企業年金制度という待遇の趣旨・目的の確定が必要になる⁽³²⁾。一般的に言えば、それは従業員の老後所得の確保のため、ということになるであろう。ただこれだけでは、正規・非正規を問わずすべての従業

員に老後が訪れる以上、差をつけるのは妥当ではない、ということにもなりそうである。

もつとも最高裁は、本稿の冒頭で触れたように、有期雇用の契約社員を退職金制度の対象外とすることが労働契約法(旧)二〇条違反となるかが問題となった事案において、不合理な待遇の格差があるとはまでは言えないと判断した⁽³³⁾。正社員としての職務を遂行できる人材の確保・定着がこの会社の退職金制度の目的であり、これを達成するために配置転換されながら継続的に就労することが期待される正社員に退職金を支給することとしたものであるので、職務の内容や異動の有無などにつき「一定の相違」がある契約社員に支給されなくても不合理とはいえない、というのが最高裁の理屈である。要は、正社員のために作った制度である、ということ以上に制度の趣旨・目的が精査されることはないということである。これとパレルに考えれば、企業年金も元は退職金であり、正社員としての職務を遂行できる人材の確保・定着のために正社員だけに用意した待遇である、という理屈がとおりそうである。つまり、非正社員への企業年金制度不適用や、給付・掛金における格差が不合理とされる可能性はかなり低くなる。

(2) 差別的取扱いの禁止(均等待遇)

事業主は、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない(短有労九条)。「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」とは、職務の内容が通常の労働者と同一であり、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものである(同条)。要するに、パートタイムあるいは有期雇用の非正社員だがやっている仕事も責任も正

社員と同じ、異動の有無も範囲も常に同じ、という者である。このような労働者については、通常の労働者たる正社員に適用されている企業年金制度を非正社員だからという理由で適用しないとか、掛金や給付に差をつけるということとは許されないことになる。

もつとも右記の定義からもわかるように、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の定義はかなり狭く設定されている。したがって、そもそもこれを満たす事案自体が多くないと思われる。

(3) 説明義務

事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、①当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由、及び②パート有期法六条から一三条により措置を講ずべきとされている事項を決定するにあたって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない(同条二項)。したがって(「待遇」にあたる)企業年金に関しても、求めがあれば「なぜ非正規には適用がないのか」などの説明をする必要がある。その求めがいつあるかわからない以上、企業年金制度を実施する事業主は、自社の企業年金制度の趣旨・目的を明確にした上で、なぜ非正社員には適用がないのかなどの点を合理的に説明できるように「理論武装」しておく必要がある。

3 小括

以上、現行法上、基金型DBはパート有期法にいう待遇とは言えないが、規約型DB及び企業型DCは待遇に該当する。待遇における不合理な相違の禁止や、説明義務の規制は、前者には及ばないが、後者には及ぶということになる。しかし、現行法の解釈としてはそれが法的な限界となるが、基金型DBが実質的には使用者が労働

者のために労働の対価として実施する待遇としての性格を持つことは否定できない。そしてその性格は規約型 D B また企業型 D C と異なるものではない。

そしてパート有期法の趣旨に鑑みるに、同法の目的、すなわち通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保により短時間・有期雇用労働者が能力を有効に発揮することができるようにすることの対象から、共通の性格を持つ企業年金のうち基金型 D B だけを外すのが妥当とは思われなし、外すとなれば法の目的が完全には達成されないことになる。

そう考えれば、たとえばパート有期法の類推適用の可能性は検討されるべきであろう。もっとも、規約型 D B、企業型 D C と全く同じ規制を及ぼさないまでも、要は事実上同じ形で基金型 D B にも法の保護が及べばよいとも言える。以下の IV では、そのような観点も踏まえて今後の検討課題をまとめてみたい。

IV まとめにかえて——今後の検討課題

1 パート有期法の今後——解釈論としての限界と、それなりの着地点

繰り返しになるが、現行法下では、規約型 D B と企業型 D C はパート有期法にいう「待遇」に該当するが、基金型 D B はそれに該当しないと考えられる。ということは、規約型 D B と企業型 D C については正規・非正規労働者間で不合理な格差をつけることは許されないが、基金型 D B についてはそのような縛りはかからないということになる。

もっとも、以下の理由により、この解釈によっても大きな不都合が起きるということもなさそうである。第一に、基金型 D B も内枠方式の場合は間接的には「待遇」の一部をなすので、そのかぎりでもパート有期法が適用さ

れる。第二に、前述したように、基金型DBも実質的に「待遇」であることは明らかなので、パート有期法の類推適用によって実質的に法的救済を及ぼすことは可能である。そして第三に、基金型DBは「待遇」ではないのでそれ自体の不合理性が法的に問題となることはないが、当該企業の従業員についての退職給付制度の一部であることは確かである。したがって、退職給付制度についての不合理な格差が何らかの形で問題とされた場合には、基金型DBの給付や制度の本身が、パート有期法八条にいう「その他の事情」として考慮されうる。たとえば、非正規従業員に退職金がないことが問題とされた場合に、正社員は退職金があるだけでなくさらに基金型DBもある、あるいは逆に、非正規には（そのようなケースは稀だろうが）退職金はないが基金型DBはある、などというような事情が総合的に考慮されうるということである。「その他の事情」として考慮されるのは、典型的には労使交渉の経緯などであるが、法的には「待遇」ではないが実質的には「待遇」であるもの（すなわち基金型DB）の存在を考慮することを妨げるべき理由はない。

要するに、基金型DBだけが「待遇」でないという解釈はやや居心地の悪いものではあるが、上記のような居心地の悪さは実質的には緩和される——それほど気にしないでやり過ごせる——ので、実際上はそれほど大きな問題にはならない、ということである。

2 不当差別禁止ルールの今後——立法的解決の方向性

前述のように、現行DB法・DC法及びその行政解釈は、厳格な不当差別禁止ルールを定めつつ、「元の労働契約」で（労働条件の大きく異なる）「非正規」従業員と扱われている者については、そのルールの適用対象外とする、という立場を取っている。元の労働契約における正規・非正規従業員間の格差を、そのまま企業年金制度にも及ぼしてよいということである。言い換えれば、元の労働契約において正規・非正規で待遇に差をつけるこ

とは契約自由の原則の範疇の問題として適法であり、かつ企業年金制度においてもそれを維持できるようにしているわけである。企業年金の形は取っているがその実質は退職金であり、元の労働契約によって規定される重要な労働条件である、という前提に立つルールといえる。

しかし現行法下では、均等・均衡待遇原則の下、元の労働契約における待遇差自体が違法とされる可能性がある。そのような可能性があるのに、元の労働契約で「非正規」であればそれだけで企業年金側の格差はすべて正当化される、というルールを維持するのは妥当ではないだろう。現行法の仕組みの見直しは必須である。

ではどのように考えるべきか。まず、不当差別か否かの判断を「元の労働契約」に委ねるといふ仕組みは見直す必要がある。元の労働契約における正規・非正規間の不合理な格差は、均等・均衡待遇原則の下で違法となる。ただし、これまでの判例の判断をみてもわかるように、不合理か否かの判断基準は未だ明確ではないし、今後もよりクリアになることは期待できそうもない。結局それは、各労働契約についての個別判断にならざるを得ない。

他方で、企業年金法における不当差別禁止ルールは、規約の承認や認可など、全国の行政の窓口で、画一的に手続を進める際に用いられる基準である。それを元の労働契約における待遇差の不合理性、というつかみ所のないものに委ねるべきではない。企業年金法の中で完結する、明確な基準づくりをすべきであろう。そしてそれが完成したら、企業年金制度についてはパート有期法を適用しない、というルールにしてもよいだろう。

その上で、企業年金法制の今後の方向性としては、結局のところ以下の二つのどちらを選択するかという問題になる。一つは、企業年金は退職金であり「労働条件」である、という元々の「出自」をなお重視する立場である。その場合は、元の労働契約での取扱いをなお尊重する必要があるため、パート有期法自体は適用除外としつつ、それと同様の規制が（現行法では「待遇」に該当しない基金型DBも含め）企業年金制度全体に及ぶように措置すべきであろう。もっともこの場合には、前述したような「明確な基準づくり」は難しいかもしれない——そ

ここで参照されるべきパート有期法の基準が「明確」でない以上は。

もう一つは、企業年金は「退職金」という出自とは決別し、国民の老後所得の確保という役割を担う仕組みに変わるべきである、という立場である。少子・高齢化に全く歯止めがかからず、今後の公的年金給付が「頭打ち」なのが確実である以上、企業年金は公的年金と相まってこれまで以上に老後所得保障システムの一躍を担わざるを得ない。正規でも非正規でも、老後所得確保の必要性は等しく同様である。いやむしろ非正規労働者の方がより必要性は高いかもしれない。だとすれば、元の労働契約での格差をそのまま企業年金に移行することを認める現行の法令解釈通知はすべて廃止し、法令の本則どおりに不当差別禁止ルールを適用すべきだということになる。

ただ、副作用もありうる。要するにこれは、企業が内部留保型の退職金ではなく税制優遇のある企業年金制度の実施を選択した以上、より厳格な不当差別禁止規制に服すべきである、ということだが、企業としては、それであれば規制の緩い退職金に戻ります、という選択もできてしまう。新しく企業年金制度を実施しようという意欲も殺がれる。結果として、すべての国民の老後所得をより確実に確保するための規制強化が、全く逆の帰結をもたらしてしまうかもしれない——もっともこれは、この問題に限らず、任意の制度である企業年金に常に伴うジレンマなのだが。

非正規労働者と企業年金というややマイナーな問題を検討していった結果、企業年金を「退職金」のままにするのか、「年金」に昇華させるのか、というよりメジャーなテーマにぶち当たってしまった。これについては稿を改めて取り組むこととしたい。

最後に二点付言する。第一に、今後どのような方向に政策を講じるにせよ、法令と行政解釈は現在の実務と整合するように整理されるべきである。その内容の重要性からすれば、現行の行政解釈は施行規則レベルに格上げ

してもよいだろう。第二に、厚生年金被保険者資格の拡大(↓Ⅱ-1)により、非正規労働者が企業年金の加入資格を得られる可能性も拡大する。これまでは法律上加入者となれなかった(だから問題にもならなかった)カテゴリーの非正規労働者が、今後は本稿で扱った不当差別禁止ルールの射程に入ってくるということである。その意味でもルールの整備は急務である。

〔付記〕 本論文は科研費(22H00790・23K01199)及び慶應義塾学事振興資金による研究成果の一部である。

- (1) 一般に労働法分野では「労働者」が、企業年金法分野では主として「従業員」が使われるため以下の記述においても両者が混在するが、少なくとも本稿では両者は同義と捉えて差し支えない。
- (2) メトロコマース事件・最三小判令和二・一〇・一三民集七四卷七号一九〇一頁。
- (3) 敢えて挙げるなら、厚生労働省「令和二年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」に、有期契約労働者の「福利厚生」として「財形貯蓄・企業年金」があるのが二三・一パーセントという数字がある(財形貯蓄と企業年金の内訳は不明)。
- (4) たとえば厚生労働省「令和三年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」によれば、有期契約労働者の正社員と比較した退職金の水準は、「制度がない」が六二・九パーセントで最も高い。次いで「わからない」が一八・六パーセント、「正社員と比べて低い」が一四・七パーセントである。また同じ調査の事業所調査(前掲注(3))では、有期契約労働者がいくつかのタイプ(正社員同様職務型、高度技能活用型、軽易業務型など)に分類されているが、いずれのタイプでも、有期契約労働者を対象とする退職金制度がある事業所の割合は一〇パーセント未満にとどまっている。さらに、東京都「令和元年度 契約社員に関する実態調査」でも、退職金制度の適用がある契約社員は一・六パーセントである。

(5) 退職金・企業年金に関する統計自体は数多く存在する(厚生労働省、日本経済団体連合会、東京都、中央労働委

員会などが実施している)が、そこには非正規労働者に関わる項目はない。たとえば勤続年数別支給水準などの項目はあるが、では勤続年数一〇年以上の非正規労働者への支給はあるのか、はわからない。「退職金は正社員のもの」が統計を取る上でも当然の前提となっているということであろう。

(6) ただし法文上は「厚生年金保険の被保険者は、加入者とする」とあるのみであり、厚生年金保険被保険者でない者は制度加入者にならない、と正面から規定されているわけではない。

(7) 労使合意など一定の手続を踏めばこの要件を満たさない小規模企業の非正規労働者も被保険者となることが可能である。

(8) これは規約型DBの場合は厚生労働大臣による規約の承認要件であり(DB法五条一項本文)、基金型DBの場合は基金設立及び規約変更の認可要件である(同一二条一項本文)。

(9) 平一四年発〇三二九〇〇八、最新改正令四年発〇二二一一三。

(10) このほか通知には適格年金、厚生年金基金などの記載もある。

(11) 平一四年発〇三二九〇一四、最新改正令三年発〇九二七一。

(12) 平一四年発〇三二九〇〇三・年運発〇三二九〇〇二、最新改正令三年発〇九二七一。

(13) 平一三企国発一八、最新改正令三年企発〇九二七一。

(14) 本稿の検討対象外だが、中小企業退職金共済法にも不当差別禁止規定が存在する(三六条)。国の助成によって運営される制度である以上、また従業員の待遇である以上、不当な差別はいけないという趣旨の規制であると説明されている(労働省大臣官房福祉審議室編『中小企業退職金共済制度の早わかり』(一九五九年、労働法令協会)二〇頁以下)。差別の具体例としては、性差別や組合差別が挙げられ、賃金の高さや職務内容、勤続年数等によって従業員に差異が生じることは不当差別に該当しないとされている(同二頁以下)。なおそもそも中小企業退職金共済制度では有期雇用労働者を退職金共済契約の対象外とすることができる(中退三条三項一号)。

(15) 村上清『企業年金と調整年金』(一九六四年、ダイヤモンド社)二三八頁以下。

(16) 以上の記述は、Bruce Wolk, *Discrimination Rules for Qualified Retirement Plans: Good Intentions Confront Economic Reality*, 70 *Val.Rev.* 419, at 426-433 (1984), 244n。

- (17) 厚生省年金局企業年金課監修『厚生年金基金制度の解説〔改訂版〕』（一九九一年、社会保険法規研究会）一六九頁以下。ただし同時に「長期勤続者が除外されることにならないかなど実態に応じて判断すべき」ともされている（一七〇頁）。
- (18) 前掲注(17)書四六八頁。
- (19) 前掲注(17)書四七八頁。
- (20) 前掲注(17)書五四九頁。
- (21) この文言は、労働法分野における「働き方改革関連」改正法の施行を受け、二〇二〇年夏に各行政解釈に挿入されたものである。
- (22) 「基本的な考え方」には、「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当……についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」との記述がある。
- (23) 米国で問題となる格差は賃金であるが、日本では正規・非正規という「身分」であるということかもしれない。
- (24) 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（パート有期法施行通達、平三一基発〇一三〇―一・職発〇一三〇―六・雇均発〇一三〇―一・開発〇一三〇―一、最終改正令四雇均発〇六二四―一）。
- (25) 水町勇一郎『詳解労働法〔第三版〕』（二〇二三年、東京大学出版会）三六八頁。
- (26) パート有期法の施行通達（前掲注(24)）も、「事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施しているもの」は待遇に該当しないとされている。
- (27) ただし給付を直接「支給」するのは資産管理運用機関である（DB法二九条・三〇条）。
- (28) ただし、基金型DB同様規約変更には労使合意が必要である。また受託者責任（DB法六九条一項参照）との抵触の問題、そして総合型・連合型制度の場合における他事業主との利益相反の問題は規約型DBについても同様に存在する。
- (29) 企業型年金加入者等の「等」は企業型年金運用指図者を指す（DC法四条一項五号）。

- (30) 内枠方式の退職金規程では、たとえば「企業年金基金から給付を受ける者については、当該金額をこの規程により計算される退職金額より控除して支給する」などと定められる。要するに、従業員が受け取る退職金の総額はまず就業規則等によって決まり、そのうち一部（年金現価相当額または一時金額）が外部積立の企業年金制度から支払われ、その分使用者が自ら退職金として支払う金額は減る、という形式である。これに対し、このような退職金制度との調整を行わない、完全に制度が別建てになっている場合を外枠方式という。森戸英幸『企業年金の法と政策』（二〇一三年、有斐閣）三九頁以下参照。
- (31) 前掲注(24)・パート有期法施行通達。
- (32) 名古屋自動車学校事件・最一小判令和五・七・二〇労判一二九二号五頁参照。
- (33) 前掲注(2)・メトロコマース事件。