

博士論文 2022 年度

年金制度に関する法的分析と政策提言
— 日本をはじめとする先進国の制度から
中国への示唆を中心に

慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科

氏名 翟 申駿

年金制度に関する法的分析と政策提言

一 日本をはじめとする先進国の制度から中国への示唆を中心に

翟 申駿

本研究は、年金制度に関する法的分析と政策提言を行うことによって、中国の制度への示唆を導出することを目的とする研究である。事業主（母体企業）、従業員（加入者、受給者）及び外部年金資産管理運用機関の間の多角的法律関係（三者間の法的関係）を分析し、年金の加入者、受給者の利益への保護が不十分であることに関する法律上の問題を検討するとともに、年金保険料の運用効果向上に係る財政制度上の課題を抽出した。また、今後の年金制度設計につき、本研究の研究内容に基づき中国への示唆を導出するために、年金法制度、年金税収政策及び各社会保障制度との連携政策の進め方を論じている。結論としては、法律面において、今後中国では、私的年金の受給者とする定年退職した者への給付減額を認めない方向で立法化又はガイドラインの制定を行うよう提言する。制度面において、統一的な公的年金制度の構築、許認可制の廃止、投資先に関する制限の緩和、強制情報公開制度の導入、年金信託受益権流動制度の構築の必要性を説明し、今後の法改正の方向性を示している。なお、今後中国年金政策の形成に関して、EET という税制パターン（年金受給段階のみに徴税する方式）を採ることで利益の最大化が実現されることを論じた。

本研究は以下の 6 つの部分から構成される。

第一部「年金制度理論」（第 1 章：日本における年金制度、第 2 章：世界各国の年金制度）では、日本及びその他の先進諸国の現行の公的年金制度及び私的年金制度を総合的に調査、分析を行い、かつスウェーデン等の欧州諸国の年金制度をアジア文化圏の日本及び中国に導入することができる可能性の検討を試みた。

第二部「年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係」（第 3 章：年金受給権の法的根拠と給付減額、第 4 章：年金減額の裁判例）では、日本における私的年金の給付減額の諸要素（①不利益変更の程度、②不利益変更の必要性、③変更後の就職規則の妥当性、④交渉の過程及び状況、⑤年金の加入者と年金の受給者の均衡性、⑥年金の加入者・受給者への説明の程度、⑦同意の割合）を分析し、学説と裁判例を検証した。年金の加入

者、受給者と母体企業間の年金受給権を中心としての権利・義務関係を論述し、具体的な裁判例に対し見解を提示した。

第三部「母体企業と外部年金資産管理運用機関の法的関係」（第 5 章：外部年金資産管理運用機関の義務及び責任、第 6 章：年金ガバナンス）では、年金資産の管理・運用を行う仕組みを確保するための年金ガバナンスについて検討し、かつ、外部年金資産管理運用機関が負う忠実義務及び善管注意義務を解説するとともに外部年金資産管理運用機関が忠実義務・善管注意義務に違反したときの法的責任を明らかにした。

第四部「外部年金資産管理運用機関と年金の加入者・受給者の法的関係」（第 7 章：加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関に対する権利請求、第 8 章：エリサ法（ERISA: Employee Retirement Income Security Act）における受給権保護及びエリサ法から日本への示唆）では、日本法に基づき年金の加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の間の法的関係を論じ、またアメリカのエリサ法上の加入者・受給者を保護する規定につき日本又は中国の制度に敷衍し展開ができる可能性がある部分を示した。

第五部「中国年金制度に関する検討」（第 9 章：中国の公的年金制度及び私的年金制度の主要な問題点及びその原因、第 10 章：中国における年金受給権に関する法的分析）では、現行の中国法上の年金制度に関する法令を整理し、中国法に基づく年金受給減額の可否につき議論した。また、近年中国の年金関係の裁判例の妥当性を検証するとともに、中国の法律実務上における擬制信託に対する考え方を指摘した。

第六部「本研究の中国年金制度に対する示唆」（第 11 章：海外の年金制度からの示唆、第 12 章：年金と社会保障諸制度の連携、第 13 章：中国における年金制度の整備のために必要な法整備の提言、第 14 章：現行の中国年金制度に対する改革案）では、日本で年金制度を研究した成果を中国の制度において導入できる部分を検討し、中国の現行の法制度に基づき実現可能性のある改革案を提案した。

本研究は、年金制度の手続的仕組みからの観点ではなく受給権保護等の実体的な年金の法制度的対応を図る視点から研究を展開し、社会保障諸制度における年金制度の位置づけを検討した。また、中国は民法典を制定したことから、当該新たに制定された民法典の規定を踏まえ、年金先進国についての研究から社会保障制度が十分構築されていない中国における適用や導入に向けて提言を示した。

キーワード：

年金制度、受給権、事情変更原則、年金信託、社会保障

Abstract of Doctoral Dissertation

A Legal Analysis and Policy Recommendations on Pension Systems: Focusing on Implications
for China vis-à-vis the Pension Systems of Japan and Other Developed Countries

Shenjun, ZHAI

This thesis aims to derive implications for China's pension system by providing legal analysis and policy recommendations. It analyzes the multi-faceted legal relationships, (tri-partite legal relationships) between employers, (parent companies), employees, (participants and beneficiaries), and external pension asset management and investment institutions to examine legal issues related to insufficient protection of the interests of pension participants and beneficiaries, and identifies issues in the fiscal system related to improving the investment effectiveness of pension contributions. In addition, this thesis also discusses how to proceed with the pension legal system, pension tax revenue policy, and policies for co-operation with other social security systems in order to offer suggestions to China based on this research regarding the design of future pension systems. In conclusion, in terms of legislation, it recommends that China enact legislation or guidelines that do not allow benefit reductions for retirees who are the beneficiaries of private pensions in the future. On the institutional side, it explains the necessity of establishing a unified public pension system, abolishing the licensing system, easing restrictions on investment destinations, introducing a mandatory information disclosure system, and establishing a pension trust beneficiary liquidity system, and provides directions for future legal reform. In addition, it argues that the adoption of the EET taxation pattern (a method of collecting taxes only at the pension beneficiary stage) would

maximize profits in the future with regard to the formation of China's pension policy.

This thesis consists of the following six parts;

The first part, "Theory of Pension Systems", (Chapter 1: Pension Systems in Japan, Chapter 2: Pension Systems around the World), undertakes a comprehensive survey and analysis of the current public and private pension systems in Japan and other developed countries, and attempts to examine the possibility of introducing the pension systems of European countries such as Sweden into the Asian cultural sphere of Japan and China.

The second part, "Legal Relationships between Pension Participants, Beneficiaries and Parent Companies", (Chapter 3: Legal Basis of Pension Benefit Rights and Benefit Reduction, Chapter 4: Court Decisions on Pension Reduction), analyzes various elements of benefit reduction for private pensions in Japan (1) the degree of adverse change, 2) the necessity of adverse change, 3) the adequacy of the employment rules after the change, 4) the process and circumstances of negotiations, 5) the equilibrium between pension members and pension beneficiaries, 6) the degree of explanation to pension members and beneficiaries, and 7) the ratio of consent), and examines academic theories and court precedents. The rights and obligations of pension plan participants and beneficiaries and their parent companies, with a focus on the right to receive pension benefits, are discussed, and opinions are presented in response to specific court cases.

The third part, "Legal Relationships between Parent Companies and External Pension Asset Management Organizations", (Chapter 5: Obligations and Responsibilities of External Pension Asset Management Organizations, Chapter 6: Pension Governance), examines pension governance to ensure a framework for managing and operating pension assets, explaining the duty of loyalty and duty of care owed by external pension asset management organizations, and clarifying the legal responsibilities of external pension asset management organizations when they breach their duties.

The fourth part, "Legal Relationships between External Pension Asset Management

Institutions and Pension Plan Members/Beneficiaries", (Chapter 7: Claims of Members/Beneficiaries against External Pension Asset Management Institutions, Chapter 8: Beneficiary Rights Protection under ERISA, (Employee Retirement Income Security Act) and Implications for Japan from ERISA), discusses the legal relationships between pension plan members/beneficiaries and external pension asset management institutions based on Japanese law, and shows the parts of the provisions protecting participants and beneficiaries under the American ERISA law which could be expanded to the Japanese or Chinese systems.

The fifth Part, "Discussion on China's Pension System", (Chapter 9: Major Problems and Causes of China's Public and Private Pension Systems, Chapter 10: Legal Analysis of Pension Rights in China) summarizes the current laws and regulations regarding the pension system under Chinese law, and discusses the possibility of reducing pension benefits under it. In addition, this paper also examines the validity of recent judicial decisions related to pensions in China, and points out the concept of 'Pseudo-Trust' in Chinese legal practice.

The sixth part, "Implications of this Study for the Chinese Pension System", (Chapter 11: Implications from Overseas Pension Systems, Chapter 12: Linkage between Pensions and Social Security Systems, Chapter 13: Proposals for the Development of Laws Necessary for the Development of the Pension System in China, Chapter 14: Reform Proposals for the Current Chinese Pension System) examines the parts of the Chinese system where the results of research on the pension system in Japan could be introduced, and proposed feasible reform proposals based on the current legal system in China.

This study develops the research from the perspective of legal system response to substantive pensions, such as protection of entitlements, rather than from the perspective of procedural mechanisms of the pension system, and examines the position of the pension system in various social security systems. In addition, since China has enacted a Civil Code, this paper examines the

provisions of this newly enacted code, and makes recommendations for application and introduction in China, where a social security system has not yet been fully established, based on the research on developed countries with pension systems.

Keywords: pension system, entitlement, change of circumstances principle, pension trust, social security

目次

序章 本研究の概要等.....	2
1. 本研究の目的及び問題意識.....	2
2. 年金制度と法律.....	3
3. 本研究の背景.....	4
4. 年金制度改革の方向性.....	5
5. 私的年金制度の重要性及び課題.....	7
6. 本研究の全体的な構成.....	11
第一部（年金制度理論）.....	16
第1章 日本における年金制度.....	16
1.1. 日本の年金制度の概要.....	16
1.2. 日本の年金制度の歴史.....	21
1.3. 日本の年金制度体系及び物価スライド制・年金の裁定.....	23
1.4. 公的年金制度及び私的年金制度の現状.....	27
1.4.1. 公的年金制度の現状.....	27
1.4.2. 私的年金制度の現状.....	28
1.5. 日本の年金制度の課題.....	33
1.6. 規約型企業年金と基金型企業年金の違い.....	36
第2章 世界各国の年金制度.....	43
2.1. アメリカの年金制度.....	43
2.2. スウェーデンの年金制度.....	48
2.2.1. スウェーデンの年金制度改革.....	48
2.2.2. スウェーデンの現行の年金制度.....	50
2.2.3. スウェーデンの年金制度の特徴.....	55

2.2.4. スウェーデンの年金制度に関するまとめ	57
2.3. イギリスの年金制度	58
2.3.1. イギリスにおける公的年金制度の概要	58
2.3.2. イギリスにおける私的年金制度の概要	61
2.3.3. イギリスの年金制度に関するまとめ	62
2.4. 中国の年金制度	63
2.4.1. 中国の社会制度の歴史	63
2.4.2. 中華人民共和国成立後の年金労働保険制度の発展	68
2.4.3. 中華人民共和国成立後の年金労働保険制度に関する検討	72
2.4.4. 改革開放政策実施後の中国の年金制度	74
2.4.5. 中国の現行の年金制度	75
第二部（年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係）	79
第3章 年金受給権の法的根拠と給付減額	79
3.1. 公的年金の受給権について	79
3.1.1. 基本権及び支分権	79
3.1.2. 受給権の裁定請求	81
3.1.3. 裁定請求権	82
3.1.4. 受給権の裁定及び受給権の発生	83
3.1.5. 受給権と財産権保護	85
3.2. 公的年金の受給権に関する保護	86
3.3. 私的年金の受給権について	88
3.3.1. 公的年金制度と私的年金制度の違い	88
3.3.2. 確定給付企業年金、自社年金等の年金制度の受給権及び法規制	89
3.4. 私的年金受給権における共通点	90
3.5. 現行の日本の私的年金制度における受給権保護と給付減額	91

3.6. 年金受給額の不利益変更及び年金の加入者・受給者への保護	92
3.7. まとめと見解	94
第4章 年金減額の裁判例	98
4.1. 早稲田大学年金減額事件	98
4.1.1. 判決の内容	98
4.1.2. 判決の検討	101
4.2. NTTグループ企業年金規約変更不承認処分事件	109
4.2.1. 判決の内容	109
4.2.2. 判決の検討	112
4.3. りそな銀行事件	115
4.3.1. 判決の内容	115
4.3.2. 判決の検討	118
第三部（母体企業と外部年金運用機関の法的関係）	122
第5章 外部年金資産管理運用機関の義務及び責任	122
5.1. 信託法理における受託者責任とは	122
5.2. 信託法上における受託者責任の年金ガバナンスに対する示唆	123
5.3. 年金ガバナンスに関する忠実義務・善管注意義務違反と責任	125
5.3.1. 外部年金資産管理運用機関の法律上の義務	125
5.3.2. 外部年金資産管理運用機関に対する責任追及	126
5.3.3. 外部年金資産管理運用機関における忠実義務と善管注意義務	127
第6章 年金ガバナンス	129
6.1. 年金ガバナンスの本質	129
6.2. 年金ガバナンスについての問題意識	130
6.3. 年金ガバナンスの仕組み	131
6.3.1. 年金基金の運営について	132

6.3.2. 年金の給付.....	132
6.3.3. 公的な年金ガバナンス（行政監督）.....	133
6.3.4. 私的な年金ガバナンス（年金基金及び年金基金の役員に対する責任追及）	135
6.4. 年金ガバナンスにおける当事者間の権利義務関係.....	136
6.4.1. 母体企業の権利義務.....	137
6.4.2. 年金基金の権利義務.....	137
6.4.3. 理事の権利義務.....	138
6.4.4. 日本紡績業厚生年金基金事件.....	139
6.4.5. 外部年金資産管理運用機関の権利義務.....	140
6.5. ガバナンスの目的.....	141
6.6. 日本における年金ガバナンスの問題の所在.....	142
6.7. 本章に対する分析とその結果.....	143
6.7.1. 利益相反について.....	143
6.7.2. 内部統制（仕組み）と監査（第三者の立場から）の強化.....	144
6.7.3. 社内教育及び専門家の導入.....	147
第四部（年金の加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関との法的関係）.....	150
第7章 加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関に対する権利請求.....	150
7.1. 年金の加入者・受給者の利益保護について.....	150
7.2. 年金給付債権の実質について.....	151
7.3. 私的年金の債権債務.....	154
7.4. 外部年金資産管理運用機関の責任について.....	155
7.5. 加入者・受給者から外部年金資産管理運用機関の責任追及についてのまとめ	157
第8章 エリサ法における受給権保護及びエリサ法から日本への示唆.....	159
8.1. エリサ法の概要及びエリサ法の年金受給権.....	159

8.2. 「不可没収」の年金受給権.....	160
8.3. エリサ法上の年金給付の性質（権利性、安全性、確実性）	161
8.4. エリサ法における信託法理.....	162
8.5. エリサ法における制度上の救済.....	163
8.6. 信託義務関係.....	164
8.7. 加入者・受給者への権利付与.....	165
8.8. 加入者・受給者の権利保護に関する検討.....	166
8.9. 立法化による加入者・受給者の権利保護.....	168
8.9.1. 擬制信託導入の可能性について.....	168
8.9.2. 日本の信託法の沿革.....	169
8.9.3. 日本法上における信託行為と他の法律行為.....	171
8.9.4. 日本の信託法の法的構成.....	173
8.9.5. 信託の成立要件に関する裁判例.....	175
8.9.5.1. 事案の概要.....	175
8.9.5.2. 最高裁判所の判断.....	177
8.9.5.3. 争点及び問題の所在.....	177
8.9.5.4. 法律上の論点.....	178
8.9.5.5. 信託の成立要件.....	178
8.9.5.6. 前払金の性質.....	180
8.9.5.7. 信託の受益者.....	183
8.9.5.8. 本判決の意義.....	185
8.9.5.9. 本判決の射程.....	189
8.9.6. 信託における受益権.....	189
8.10. 擬制信託の立法化に関するまとめ.....	191
第五部（中国年金制度に関する検討）	195

第9章 中国の公的年金制度及び私的年金制度の主要な問題点及びその原因	195
9.1. 中国都市部の公的年金制度の改革.....	195
9.2. 「中国版皆年金体制（都市部及び農村部を全部含む。）」の形成	197
9.2.1. 「4レール制」の公的年金制度	197
9.2.2. 選別主義的政策から普遍主義的政策への転換	198
9.3. 現行の中国年金制度（中国版皆年金制度）の詳細	199
9.4. 中国都市部の公的年金制度の問題点.....	202
9.4.1. 公的年金の財政難.....	202
9.4.2. 公的年金制度の不統一.....	203
9.4.3. 管理体制の不整備.....	207
9.4.4. 年金支給の遅延.....	208
9.5. 中国の私的年金制度の詳細.....	209
9.6. 中国の私的年金制度改革に関する課題.....	212
9.6.1. 私的年金制度への管理及び監督.....	213
9.6.2. 中国の現行私的年金制度に関する法令の問題点.....	215
9.6.2.1. 私的年金制度に関する許認可制.....	215
9.6.2.2. 投資先に関する制限.....	216
9.6.2.3. 情報公開制度の未構築.....	217
第10章 中国における年金受給権に関する法的分析	219
10.1. 公的年金受給権に関する法制度.....	219
10.2. 私的年金受給権に関する法制度.....	220
10.2.1. 中国法における私的年金受給権の法源.....	220
10.2.2. 中国法における事情変更と不可抗力の違い.....	229
10.2.3. 中国法における事情変更に対する司法実務の対応.....	235
10.2.3.1. 契約法第94条第1号等と司法解釈の関係性	235

10.2.3.2. 契約法第 94 条第 5 号等と司法解釈の関係性	236
10.2.4. 中国法における企業年金を受給する権利に対する変更	239
10.3. 中国信託法と年金	241
10.3.1. 中国信託法の定義及び信託財産	241
10.3.2. 商業信託の法人格	244
10.3.3. 年金信託	247
10.4. 年金信託の受益権	250
10.4.1. 中国法における信託受益権の性質	250
10.4.2. 中国法における信託受益権に対する解釈	253
10.4.3. 中国法における信託受益権の残余利益請求権の性質	260
10.5. 中国における商事信託に関する裁判例	262
10.5.1. 信託と委任に関する裁判例	262
10.5.2. 信託契約の有効性に関する裁判例	264
10.5.3. 信託の成立に関する裁判例	266
10.5.4. 事実上の信託関係に関する裁判例	270
10.5.5. 信託法的関係の成立要素に関する裁判例	272
第六部（本研究の中国年金制度に対する示唆）	275
第 11 章 海外の年金制度からの示唆	275
11.1. 日本の公的年金制度の中国に対する示唆	275
11.2. 日本の私的年金制度の中国に対する示唆	278
11.3. 日本法及びエリサ法における受給権保護の中国への示唆	281
11.4. スウェーデン等の先進国の年金制度の中国に対する示唆	283
第 12 章 年金と社会保障諸制度の連携	286
12.1. 中国における社会保障体制と高齢化社会の現状	286
12.2. 日本の介護保険制度の改革	287

12.3.	中国の社会保障制度の体系.....	289
12.4.	中国の将来的な社会保障政策に関する提案——中小企業従業員向け	291
12.4.1.	日本における社会保障制度改革の中国に対する示唆.....	292
12.4.2.	中国の中小企業従業員向けの社会保障支援政策の必要性.....	292
12.4.3.	中小企業の分類基準.....	293
12.4.4.	中国の中小企業への社会保障制度上の支援策.....	296
第 13 章	中国における年金制度の整備のために必要な法整備の提言	298
13.1.	中国の年金制度諸法令に関する改正の方向性.....	298
13.1.1.	公的年金制度の統一.....	298
13.1.2.	私的年金に関する制限規定の廃止.....	299
13.1.3.	投資先に関する制限の緩和.....	300
13.1.4.	強制情報公開制度の導入.....	302
13.2.	信託法制度と中国現行法の衝突.....	303
13.2.1.	中国における信託制度と中国物権法の衝突.....	303
13.2.1.1.	所有権の統一性と信託における所有権分割効果に関する衝突.....	304
13.2.1.2.	物権法定原則と信託理論に関する衝突.....	306
13.2.1.3.	物権公示原則と信託制度に関する衝突.....	307
13.2.1.4.	財産関係の単一性と信託財産の独立性に関する衝突.....	308
13.2.2.	中国年金信託法制度に関する改革案（中国の本土化向けの信託法制度）	309
13.3.	年金信託受益権流動に関する立法化.....	311
13.3.1.	信託受益権の流動性.....	311
13.3.2.	中国における信託受益権流動の法的根拠.....	312
13.3.3.	信託受益権の譲渡と伴う委託者の権利の譲渡.....	314
13.3.4.	中国における信託受益権流動の現状.....	316
13.3.5.	中国における信託受益権流動メカニズムに関する整備提案.....	319

13.3.5.1. 信託受益権流動制度の整備.....	319
13.3.5.2. 信託受益権の自然人への分割譲渡.....	320
13.3.5.3. 信託受益権譲渡に関わる関連制度.....	321
13.3.5.4. 信託受益権の証券化.....	321
13.3.5.5. 信託受益権流動のルート of 整備.....	323
第14章 現行の中国年金制度に対する改革案.....	325
14.1. 年金税制度に関する改革案.....	325
14.1.1. 中国の年金税制度法令の現状.....	325
14.1.2. 中国の私的年金に関する税制度の問題点.....	329
14.1.3. 中国の企業年金税制度の健全化——企業年金税制度の健全化のための三原則.....	332
14.2. 私的年金税制度に対する比較分析.....	334
14.2.1. 中国の企業年金に関する税制度.....	334
14.2.2. 企業年金税制度の優遇政策に対する分析——経済効果に関する検討....	344
14.2.2.1. 年金税制度の優遇政策がない場合の経済効果分析.....	344
14.2.2.2. 年金税制度の優遇政策がある場合の経済効果分析——年金税制度の企業に対する影響.....	346
14.2.2.3. 年金税制度の個人に対する影響.....	348
14.2.2.4. 年金税制度の政府税収入に対する影響.....	349
14.3. 中国の全国統一の企業年金税収優遇政策の制定について.....	351
14.4. 中国の公的年金制度に関する改革案.....	356
14.4.1. 公的年金制度に関する問題点の原因分析.....	356
14.4.1.1. 年金財政の不確実性と制度間の格差.....	356
14.4.1.2. 普遍主義的政策への実現.....	357
14.4.1.3. 高い保険料負担率の背景.....	360
14.4.1.4. 年金給付における格差問題.....	361

14.4.1.5. 過大給付となっている公務員年金制度及び過小給付となっている都市・農村住民年金保険制度.....	362
14.4.2. 世代会計から見た賦課方式の公的年金制度の性質.....	364
14.4.3. 年金制度持続運営税の導入.....	366
14.4.4. 全国における統一制度の樹立——都市部と農村部の統一.....	368
14.4.5. 国債発行による基金不足の解消.....	369
おわりに.....	373
付録.....	382
謝辞.....	443
文献表.....	445

序章

序章 本研究の概要等

1. 本研究の目的及び問題意識

本研究は、年金の加入者及び受給者の利益保護を中心として、年金制度に関する法的分析及び政策提言の観点から論じる。日本をはじめとする先進国では公的年金及び私的年金がすでに制度化になっているが、中国では年金制度がまだ構築されておらず、年金に関する法律も制定されていない（中国の法令は、①法律、②行政法規、③地方性法規・自治条例・単行条例、④行政規則の四種類に分けており、現在年金制度を体系的に規律する法律はまだ制定されていない。）。したがって、本研究において明らかにすることができた年金制度の研究を通じて、確立された年金制度としての構築に至っていない中国の年金制度の整備に必要な法整備及び政策形成にも貢献することを目標としている。日本をはじめとする先進国の年金制度に係る法令や政策面における制度は、将来的に体系的な年金制度の構築を目指す中国にとって参考にすべき優れた先行例であり、中国における年金制度確立に向けて必要な制度を提示することを本研究の結論としている。

本研究の過程において明らかになった問題として、日本の年金制度の将来的な展望について悲観的な意見や適切な理解に基づかない風評が広まっている側面がある。特に、年金制度の将来について若者からの信頼感が低いという状況が現在に至るまで続いており¹、年金の安定性と持続可能性を確保するため、年金への不信感という課題を解決することが急務の課題となっている。すなわち、日本及びその他の先進国の年金制度において先行して生じている課題や問題点を究明し、適切な政策立案と制度の整備の実施に向けた検討を行うことが重要であることはいうまでもない。また、年金制度の持続可能

¹ 坪野剛司『年金制度の展望』まえがき iii 頁（東洋経済新報社、2017）。

性の観点からは、その運用効率を向上させる方法の検討を行うことが不可欠であることから、本研究では年金の制度的な課題の一つとして運用効率向上のための研究も行っている。以上の問題意識を踏まえ、本研究は日本をはじめとする先進国の年金制度を分析し、中国の現状を把握した上で、中国の年金制度構築に必要な法制度、税制、社会保障諸制度の連携及び年金信託について、具体的な政策を提言することを目的とする。

2. 年金制度と法律

世界各国では、老後の福祉を確保するため、公的年金、私的年金、雇用、介護、医療、労災等の社会保険制度を設けている。日本も年金保険等の制度を構築しており、日本の年金制度は大別すると、「公的年金」及び「私的年金」という2種類の年金制度から構成される。とりわけ、私的年金は公的年金の上乗せによる年金の充実化を図る役割としてその重要性が増している²。

私的年金制度は母体企業にとって税制上の各優遇措置を受けられ、従業員の側にとっても退職時に受け取るべき退職金を年金化し、老後生活を支える原資とすることができるという意義を有する。日本の私的年金制度の基礎となる法制度は、1966年に厚生年金基金制度が設けられたことに端を発する。当該厚生年金基金制度は、1965年の厚生年金保険法の改正により創設され、翌1966年に施行された。基金は、同法により設立を認められた特別法人であり、公法上の特別の権能が与えられている。厚生年金基金は企業に公的な厚生年金給付の代行を認めるために、1954年に施行した厚生年金保険法に一定の規制を加え、関連部分が改正し施行されている。また、2001年6月22日に確定給付

² 厚生労働省の公式サイトにより、日本の年金制度は公的年金制度と私的年金制度から構成されている。公的年金制度は、「国民年金」と「厚生年金」の二階建てである。私的年金制度は、公的年金制度を補完する位置付けである。

型年金制度及び確定拠出年金法が制定されている。現在は、iDeCo（個人型確定拠出年金）として広く知られている年金制度の一つである。さらに、2002年に受給権保護及び受託者責任の強化という観点から確定給付企業年金法が施行されている。なお、優遇措置の必要がない非課税法人には、行政による規制対象とはならない自社年金がある。

日本における私的年金に関する法制度は、企業年金として、母体企業側が従業員に支払うものである限り、共通の法律上の基礎は、母体企業と受給者の間の年金契約であると考えられる。厚生年金基金等の私的年金は、契約以外に行政官庁の規制も受けているが、行政官庁の規制は、法律上の取扱いを受けるための要件しかなく（税法上の優遇措置等をするための要件）、当事者間における私的年金給付等に関する権利義務の法的根拠ではない。そのため、母体企業と受給者との間の契約内容及び権利義務に直接的に影響するものではない。

3. 本研究の背景

中曽根元総理大臣³が行政改革を推進したことにより、国鉄分割民営化が実施され、1987年4月1日にJR体制は発足した⁴。当時、国鉄労働組合の解体及び国鉄労働組合へ参与していた1,047人に対し採用差別が行われたという問題も生じている⁵。その結果、日本各地で目先の営利を第一にするような風潮が進み、企業のモラル崩壊が指摘されるようになり、経済事情の悪化や国際競争力の向上を口実とし、リストラが多数行われるようになった⁶。リストラを回避するために、一般にその調整方法としては、残業規制、

³ 中曽根康弘元総理大臣の在任期間は、1982年11月27日から1987年11月6日である。

⁴ 国土交通省「国鉄改革について」(https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_fr1_000054.html、2022年11月26日最終閲覧)。

⁵ 牧久『昭和解体 国鉄分割・民営化30年目の真実』55頁～57頁（講談社、2017）。

⁶ 高橋良子「企業リストラの現状と展望について」1頁（日本銀行調査月報2月号、

休日の振替や夏季休暇等の休日、休暇の増加、一時休業（一時帰休）などの労働時間調整と、中途（新規）採用の削減、停止を通じた新規労働力の獲得停止と定年や自発的離職など自然減少を組み合わせた人員調整、さらには臨時、季節やパートタイム労働者など非正規労働者の再契約停止、解雇、正規労働者の配置転換、出向、希望退職者の募集や解雇といったより積極的な人員調整とさまざまな方法が採られている⁷。

私的年金もこの影響を受けている。近年、企業の負担軽減を図って、制度の改廃だけでなく、すでに年金を受けている受給者の年金額まで企業側が一方向的に削減を実施した。その影響が松下電器産業、りそな銀行、NTTグループという大手企業から、早稲田大学という教育機関までに及んだ⁸。

4. 年金制度改革の方向性

現在、日本の年金制度の構造は、三階層に分類することができる⁹。1階部分が基礎年金であり、国民の老後の生活に必要な金銭上の支出を保証している。2階部分が厚生年金として、被用者の現役時代の生活基準を確保する制度である。そして、3階部分が公的年金を上乗せする企業年金である。2004年の年金制度改革により、厚生年金の保険料の将来水準を固定しながら、標準的な厚生年金（夫婦の基礎年金を含む。）の世帯への給付が少なくとも現役世代の平均的収入の50%を上回るという給付水準は確保され

2000)。

⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 『「リストラ」と雇用調整』 JILPT 資料シリーズ 2号 2頁～4頁 2005年5月 (<https://www.jil.go.jp/institute/siryō/2005/documents/05-002.pdf>, 2022年11月26日最終閲覧)。

⁸ 第4章で早稲田大学、NTTグループ、りそな銀行の年金減額に関する裁判例の分析を行う。

⁹ 三階建や三階層という表記については、厚生労働省をはじめ行政機関において用いられている表記であり、日本の公的年金制度が二階建てであり、私的年金と合わせ、全体的な年金制度は三階建となっていることを表す表現として用いられている。

た¹⁰。厚生年金及び国民年金の財政方式に関しては、有限均衡方式が導入され、バッファファンド（積立金）としての年金積立金の位置づけが鮮明となった。厚生年金及び国民年金財政が、一定の積立金を保有するという従来の部分積立の理念を離れ、純粋な賦課方式に変更となった。これは、2004年の年金改正で明確となり、少子高齢化が進んでいる中で、賦課方式に基づく公的年金制度の許容範囲に限度があるのは避けられないとの指摘からもみてとれる¹¹

したがって、日本における老後の所得保障においては、公的年金を上乗せするという役割で存在している企業年金の相対的な重要性が増しているといえる。ゆえに、企業年金の収益性を高め、全国での普及度を向上させるのが課題であると考えられる。

日本の企業年金制度については、任意設立であるがゆえに、企業年金という私的年金制度を普及させるためには、政府からの支援及び受給権への保護が必要であると考えられている¹²。政府による支援とは、まずは税制面での支援及び各中小企業等に企業年金を普及するために各地域で集団企業年金を設立するという措置である。

年金の加入者・受給者の受給権を保護することにつき、まず、パートタイム労働者に企業年金を受給させるようにすることが世界的な潮流であり、適切な企業年金に関する制度を整備する必要がある¹³。また、現代の日本の労働事情に鑑みると、雇用が流動化

¹⁰ 厚生労働省が2004年6月に公表した「年金制度改革の概要（国民年金法等の一部を改正する法律）」を参照（<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/tp0212-2b1.pdf>、2020年7月8日最終閲覧）。

¹¹ 2004年の年金改革の評価については、日本総合研究所の調査部の経済・社会政策研究センターが公表したレポート「04年年金改革の評価と課題」を参照。（<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/release/2004/0702/0702.pdf>、2022年11月26日最終閲覧）。

¹² 金融調査研究会「人生100年時代における私的年金制度と金融所得税制のあり方」37～39頁（2020年5月）

（https://www.zenginkyo.or.jp/fileadmin/res/abstract/affiliate/kintyo/kintyo_2019_2_1.pdf、2021年7月26日最終閲覧）。

¹³ 日本年金機構が2021年2月19日に更新した情報により、2022年10月から短期間労働者に対する厚生年金保険の適用が拡大される（<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>、2022年2月2日最終閲覧）。

している中で、企業年金の受給権を保護するため、転職する際にポータビリティ性を確保すること、すなわち、制度の可搬性が確保されている仕組みを設けることが必要である。最後に、母体企業の年金に関する経営又は管理が破綻した際に、いかに年金受給権を保護するかという点も、本研究の重要な論点の一つである。

5. 私的年金制度の重要性及び課題

年金制度は従業員の退職後の生活基盤を支えるという重要な役割を担っている。企業年金制度が安定的な運営を継続することは、企業の人材確保にも重要な影響を及ぼす。したがって、その安定した運用は日本経済の発展にも不可欠な要素といえる。

後述のように、日本における現行の法制度及び各裁判例を見れば、年金制度については、年金の加入者・受給者の保護について検討を要する課題が多い。年金制度の安定的な運用のためには、年金ガバナンスを改善するとともに、年金加入者・受給者への現実に対する利益侵害の問題を解決しなければならない。

企業年金については、制度の変更による不利益変更などの受給権確保の観点からの対策が重要である。本研究では企業年金における加入者・受給者と母体企業間の権利・義務に関して考察し、企業年金制度について検討する。

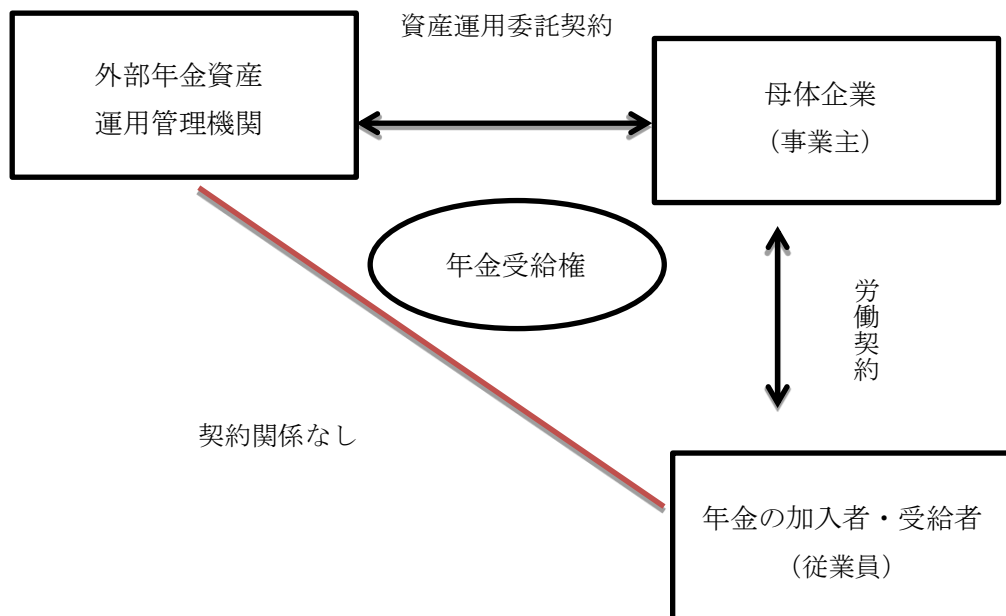
企業年金においては年金契約が法律上の唯一の法源であると考えられ、契約が結ばれた以上、特に退職した者に対して、給付が確定された債権、債務になり、当事者（年金の加入者・受給者）との合意なくして、その年金の給付金額等に関する契約内容が企業側つまり年金支給債務者一方的で、給付の金額を減額することはできないはずである。

企業側は 2002 年に整備された厚生労働大臣の認可基準¹⁴を援用し、同じく確定給付型

¹⁴ 厚生労働省「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」
(<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kigyou/kijyunnsuite.html>、2022 年

の厚生年金基金における厚生労働大臣の認可基準において減額が認められると定められている。しかしながら、その認可や承認は税法上の優遇措置等を講ずるための要件にすぎず、個別の契約関係に直接的に影響することはない。最後に、受給者の3分の2以上の同意を得ていれば年金減額することができるという規定が確定給付企業年金法施行規則の第5条、第6条第1項、第12条、第13条に記載されているが、その前提条件として基金存続のために「やむを得ない」場合という条件が課されている。そのため、3分の2以上の同意があったとしても直ちに年金を減額することができない原則となっている。年金制度を安定させるためには、年金ガバナンスを改善するとともに、年金の加入者・受給者への現実に対する利益侵害の問題を解決しなければならないと考えられる。ゆえに、年金の加入者・受給者の正当な利益を保護することを目的として本研究を展開する意義がある。

図表 0-1 で示しているとおり、企業年金制度の法的関係は、事業主（母体企業）、従業員（年金の加入者・受給者）、外部年金資産管理運用機関の間の三者による三角関係から構成される。母体企業と年金の加入者・受給者の間に労使契約に基づき、年金の給付が規制されている。また、母体企業と外部年金資産管理運用機関間の委託契約に基づき年金ガバナンスが規律されている。しかしながら、実際に年金を受給する年金の加入者・受給者と年金の運用をしている外部年金資産管理運用機関の間に何らかの契約関係がないため、どのように年金の加入者・受給者の利益を保護するかが課題である。すなわち、年金の加入者・受給者は、一般的に外部年金資産管理運用機関と契約が締結されておらず、かつ把握している情報が限られているため、外部年金資産管理運用機関による故意又は過失があること及び年金に関する投資行為と損害との間に因果関係があることを立証できない場合、年金の加入者・受給者の利益を保護する方法につき論じる。



図表 0-1 (年金制度の法的関係)

年金制度を検討するにあたっては、先行する制度を確認することが不可欠となるが、例えば、スウェーデン等の年金改革が成功している国の年金制度を参考にし、公的年金等の年金制度の持続可能性を実証し、安定的な制度運営を確保することが重要であると考えられる¹⁵。スウェーデンの新年金制度（1998年施行）を参照する理由は、スウェーデンの旧年金制度（1913年から1998年まで）では、社会経済等の状況に関わらず高齢者に生活保障を与える制度であったが、スウェーデンの新年金制度（1999年施行）では、社会経済の状況と連動する経済生活の保障を意味することになったからである。要するに、スウェーデンは1999年に年金制度改革を実現し、保険料の固定化と自動財政均衡メカニズムの導入と国庫負担を最低保証年金に重点化した。その結果、最低限の生活が

¹⁵ 山田隆博「スウェーデンに学ぶ日本の年金制度改革」135頁（香川大学編『経済政策研究』通巻12号、2015）。

保障されており、負担と給付の関係が明確になったほか、財政資金の効率的運用につながっている¹⁶。

高齢者による主な出費に鑑みれば、高齢者たちの急に出る医療費等の予期せぬ出費は以前と比べて、増加していないが¹⁷、介護費用は毎年増えていることが明らかになった¹⁸。この背景の中で、高齢者の生活を保障するために、介護に関する支出の増加という問題が可視化になっており、当該問題を根本的に解決するために（すなわち、高齢者の介護費用を抑える。）、介護制度を全体的に見直す必要があると考えている。その結果、本研究において年金制度の研究をするにあたっては、社会保障諸制度と関連付けて当該研究を展開する必要があるとの認識に基づき研究を実施している。

なお、私的年金制度の研究は公的年金制度に示唆を示すことができ、かつ外国の年金制度全体への示唆にもつながると考えている。中国は社会保障システムが未だ完全に構築されておらず、年金制度も確立した制度としては整備されていないので、本研究で検討した年金制度及び社会保障制度に関する研究成果から中国における制度構築に向けて示唆となる事項を見出し、中国の現行法に基づいて、中国の将来的な年金制度構築に向けた方向性及び具体的な政策の実現可能性を提示することを本研究では試みる。本研究を行う過程では、上海弁護士会において研究成果を発表した。その結果、現在、上海弁護士会は本研究の内容に基づき上海弁護士会所属弁護士向けの私的年金制度を推進して

¹⁶ 翁百合「スウェーデンの財政再建の教訓～経済成長と両立する財政再建がなぜ可能だったのか～」6頁（独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 13-J-032、2013）。

¹⁷ 公益財団法人生命保険文化センター「2022（令和4）年度生活保障に関する調査」20頁～27頁（2022）。

¹⁸ 厚生労働省「令和3年度 介護給付費等実態統計の概況」、厚生労働省「令和2年度 介護給付費等実態統計の概況」、厚生労働省「令和元年度 介護給付費等実態統計の概況」、厚生労働省「平成30年度 介護給付費等実態統計の概況」、厚生労働省「平成29年度 介護給付費等実態統計の概況」を参照。

いる¹⁹。

6. 本研究の全体的な構成

本研究は、「年金制度理論」、「年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係」、「母体企業と外部年金資産管理運用機関の法的関係」、「外部年金資産管理運用機関と年金の加入者・受給者の法的関係」、「中国年金制度に関する検討」及び「本研究の中国年金制度に対する示唆」の6つの部分に分けて論述を展開する。

第一部（年金制度理論）では、第1章（日本における年金制度）において日本における現行の公的年金制度及び私的年金制度を全般的に解説する。日本における現行の年金制度には、国民年金及び厚生年金等の公的年金並びに確定給付企業年金、確定拠出企業年金、厚生年金基金の企業年金と個人年金等の私的年金がある。日本の私的年金制度の主な変革は、確定給付企業年金法と確定拠出年金法が2001年6月に成立したことを嚆矢としている。それに対し、長年に渡って日本の私的年金制度の主要な役割を果たした適格退職年金制度は、2014年3月31日に廃止されている²⁰。また、企業年金制度における複雑な手続を簡略化にするため、マイナンバー制度を導入をし²¹、年金の受給者にとっては添付書類の簡素化、母体企業側にとっては現状確認の簡素化の利便性の向上を期待することができる状況に至っている。第2章（世界各国の年金制度）では、年金制度

¹⁹ 東方律師「2020年上海弁護士会弁護士年金に関するQ&A」2020年9月24日（<http://www.lawyers.org.cn/info/1e70d96dc99e4749a7beb720a8fc4250>、2021年5月17日最終閲覧）。

²⁰ 厚生労働省により、閉鎖型の適格退職年金契約のうち、事業主が存在しないもの及び厚生年金保険未適用事業所の事業主が締結しているものにつき、適格退職年金契約に係る税制上の継続適用措置がされている（<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku.html>、2022年5月27日最終閲覧）。

²¹ マイナンバー（個人番号）制度は行政の効率を向上させ、公平、公正な社会を実現するための基盤である。総務省「マイナンバー制度」（https://www.soumu.go.jp/kojinbango_card/01.html#kiban、2022年4月21日最終閲覧）。

の研究において特に重要と考えられる諸外国の年金制度を調査し、日本の年金制度との比較を行う。特にスウェーデン等の北欧諸国の年金制度については先行事例として各国の年金制度への示唆を得られる点を検討する。

第二部（年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係）として、第3章（年金受給権の法的根拠と給付減額）及び第4章（年金減額の裁判例）において、学説と裁判例を参照し、年金の加入者・受給者と母体企業間の年金受給権を中心としての権利・義務関係を論述する。企業は経営状況が悪化すると労働条件を不利益（年金の給付減額）に変更することがある。第3章では、企業年金の加入者（現役従業員）と受給者（退職者）に分けて、受給権保護の分析を行う。現役従業員は年金給付より現時点の賃金を重視することが考えられるが、退職者の多くは退職後年金で生活するため、年金制度の受給減額に容易に賛同しないことが想定される。したがって、加入者と受給者に分けて給付減額の可否を検討すべきであり、加入者には労働条件不利益法理のもとで給付減額を行うことができるが、受給者には給付減額を実施することは困難であると本研究においては考えている。第4章では、りそな銀行事件（2005年）、早稲田大学年金減額事件（2009年）、NTTグループ企業年金規約変更不承認処分事件（2007年）を研究対象とし、具体的な裁判例について考察する。

第三部（母体企業と外部年金資産管理運用機関の法的関係）では、第5章（外部年金資産管理運用機関の義務及び責任）及び第6章（年金ガバナンス）において、年金ガバナンス上の規定を踏まえて、また忠実義務違反又は善管注意義務違反時の責任追及について解説する。企業年金の運用については、母体企業が外部年金資産管理運用機関と契約を締結し、管理・運用を委託することになる。

第四部（外部年金資産管理運用機関と年金の加入者・受給者の法的関係）では、第7章（加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関に対する権利請求）及び第8章（エリサ法における受給権保護及びエリサ法から日本への示唆）において、年金の加入者・受

給者と外部年金資産管理運用機関の間の法的関係を論じる。母体企業は外部年金資産管理運用機関と年金運用委託契約を締結しているが、年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関と契約関係がない。第 7 章では、現行の法制度で加入者・受給者から外部年金資産管理運用機関に責任を問うことについて検討する。また、第 8 章では、アメリカのエリサ法に基づく制度を解説し、エリサ法上の加入者・受給者を保護する規定について参考に、年金制度を検討するにあたって示唆となると思われる点を示す。

第五部（中国年金制度に関する検討）では、第 9 章（中国の公的年金制度及び私的年金制度の主要な問題点及びその原因）及び第 10 章（中国における年金受給権に関する法的分析）において、上海弁護士会のデータベースを利用し、現行の中国年金制度のすべての法令を整理し、中国法上において年金受給減額の可否につき詳しく議論を展開する。

第六部（本研究の中国年金制度に対する示唆）では、第 11 章（海外の年金制度からの示唆）、第 12 章（年金と社会保障諸制度の連携）、第 13 章（中国における年金制度の整備のために必要な法整備の提言）及び第 14 章（現行の中国年金制度に対する改革案）において本研究の上述 5 つの部分から中国年金制度に対する示唆を示す。第五部の説明により、中国では年金制度が完全に構築されていないため、日本をはじめとする先進諸国の成功及び失敗の経験を参考にし、中国の将来の年金制度の在り方を示したい。なお、中国では 2021 年 1 月 1 日に民法典が施行された。当該民法典の制定及び施行を期に社会保険に関する諸法の改正も予定されている。

そのため、本研究の成果は中国の年金制度の構築に対し、貢献できると考える。また、現在中国国民は年金制度の整備を強く望む傾向にある²²。中国では少子高齢化の状況、国民性、法制度等のさまざまな面で日本と類似している部分があるため、相互参照が可能である。したがって、第六部において本研究において年金制度を研究した成果を中国

²² 鄭秉文「中国職業年金の改革及び実践」3 頁（経済と管理科学、2017）。

へ示唆できる部分についても検討する。

最後に、本研究の第一部から第六部の内容並びに全体的な成果及び結論を述べる。本研究から導いた結論は、以下3点である。

まず、法律面において、年金の受給者を年金の加入者と分けて考える必要があることを示している。

また、制度面において、中国年金制度法改正の方向性を示している（統一的な公的年金制度の構築、許認可制の廃止、投資先に関する制限の緩和、強制情報公開制度の導入、年金信託受益権流動制度の構築）。

最後に、詳細な分析を通じて、EETパターンの年金税制度の適用、年金制度持続運営税の導入、無差別な年金制度の構築、国債発行による基金不足の解消という4つの年金政策を提案した。

第一部

第一部（年金制度理論）

第1章 日本における年金制度

1.1. 日本の年金制度の概要

少子化という用語については、1992年に公表された国民生活白書『少子社会の将来、その影響と対応』で用いられたのが端緒と考えられている。日本では出生数及び出生率が減少を続け、2005年には過去最低の出生率である1.26を記録し、その翌年には、内閣府（2006）が、『平成18年版 少子化社会白書²³』を公表している。当該報告書によると、近年日本社会は核家族化及び都市化等の現象が進んでいると指摘している²⁴。核家族化及び都市化が進行している以上、家族間の助け合いは難しくなり、社会から高齢者への支援は不可欠であると考えられる。日本の現行の年金制度は、社会保険としての国民年金及び厚生年金並びに企業年金と個人年金からなる私的年金によって構成されている。吉原（2004）は、「このような基本的な枠組みは、職域年金の拡充、基礎年金の導入、職域年金の統合、企業年金の再編といった過程をたどり形成されてきた。」と指摘している²⁵。年金制度は国民の生活を支えるものである。しかしながら、2018年に交付された家計調査年報²⁶をもとに一世帯の生活のために必要な金額を参照すると、表 1-

²³ 内閣府『平成18年版少子化社会白書』（2006）（<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2006/18pdfhonpen/18honpen.html>、2020年10月6日最終閲覧）。

²⁴ 内閣府・前掲注（23）89頁～104頁。

²⁵ 吉原健二『わが国の公的年金制度—その生い立ちと歩み』2頁～10頁（中央法規出版、2004）。

²⁶ 総務省統計局「平成30年家計調査年報（家計収支編）」（<https://www.stat.go.jp/data/kakuei/2018np/index.html>、2022年11月26日最終閲覧）。

1-1の内容となり、本吉（2004）²⁷が指摘するように「年金のみでは生活の支出を維持できないのが現状である」ということになる。また、吉原（1987）²⁸は年金制度（特に公的年金制度）について、「貯金が生活を支え切れないうきに現役時代の生活基準を保つ役割として存在していると」指摘している²⁹。

日本の年金制度の詳細は本章で論述するが、年金制度の現代国家にとっての必要性に関しては老後の貯えに関する調達手段を踏まえたうえで検討しなければならない。経済企画庁経済研究所（1999）の報告³⁰によると、老後の支出及び貯えに関する調達手段を図表 1-1-1 のようにまとめることができる。

老後の支出及び貯えに関する調達手段		
	各生活費の調達手段	考えられるリスク
収入	勤労期の勤労所得	失業等
	高齢期の勤労所得	健康状態悪化等による就労不能
貯蓄	不動産等の保有	不動産市況の悪化等
	金融資産等の保有	配当・利子の減少等
	積立方式の公的年金	運用利回りの低下による年金額の減少
	賦課方式の公的年金	年金財政悪化による年金額の減少
	企業年金	会社の倒産、年金受給権の侵害等
補助	家族からの扶助等	家族の財政力・生活力、家族内の人間関係等に関するリスク
支出	勤労期の生活費	インフレーション等
	高齢期の生活費	長生き、診療、介護等のリスク

図表 1-1-1（老後の支出及び貯えに関する調達手段）

²⁷ 本吉正雄『元日銀マンが教える「もう年金はもらえない!」』166頁（大和書房、2004）。

²⁸ 吉原健二『新年金法』27頁（全国社会保険協会連合会、1987）。

²⁹ 吉原・前掲注（28）48頁。

³⁰ 経済企画庁経済研究所編『新たな基礎年金制度の構築に向けて』30頁～39頁（大蔵省印刷局、1999）。

老後の文化的で健康な生活に必要な貯えに関し、かなり需要が広いといえる。高齢者に対し、医療費、介護費等の諸費用は必要であると言えるが、最も基本的で不可欠な費用は衣食住に関する費用であると考えられる。経済企画庁経済研究所（1999）の説明³¹によると、当該費用を調達するために、主に下記の3つの方法が考えられる。

衣食住に関する費用の調達方法	
①	家族からの支援
②	政府の援助
③	自助努力

図表 1-1-2（衣食住に関する費用の調達方法）

しかしながら、2018年に国立社会保障・人口問題研究所により行われた人口統計、『人口統計資料集（2022）』³²及び同年の厚生労働省によって行われた「2021年 国民生活基礎調査の概況」³³の調査によると、1950年以降日本の経済は戦後の破綻状況を脱し、急速な復興と発展を遂げたことが指摘されている。それに伴い、国民の生活水準と生活環境の方も飛躍的に改善され、その結果、国民の死亡率が改善され³⁴、平均寿命も急速に伸び³⁵、世界に例をみない速度で高齢者数の増加という状況に至っている³⁶。一

³¹ 経済企画庁経済研究所・前掲注（30）151頁～155頁。

³² 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」（<https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2022.asp?chap=0>、2022年11月7日最終閲覧）。

³³ 厚生労働省の公式サイトを参照。厚生労働省「2021年 国民生活基礎調査の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa21/index.html>、2022年11月7日最終閲覧）。

³⁴ 厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当）鈴木英二郎「人口動態統計」（2021）24頁～32頁。

³⁵ 厚生労働省「主な年齢の平均余命の年次推移」

（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life21/dl/life18-09.pdf>、2022年11月7日最終閲覧）。

³⁶ 鈴木・前掲注（34）24頁。

方、戦後の日本経済の発展は、産業の第1次産業から第2次、第3次産業への大幅な移行をもたらした³⁷、その結果、農村に典型的に見られた高齢者が長男家族と暮らすという伝統的な3世代家族が次第に少数派になっていく一方³⁸、高齢単身世帯・高齢夫婦世帯の割合が急激に増加するという事態がもたらされた³⁹。当該変化により、これまでの伝統的な家族の在り方が高齢者の生活の支えとしてはもはやあてにできなくなってきたことを意味していると考えている。

図表 1-1-2（衣食住に関する費用の調達方法）に記載されている「①家族からの支援」に関して、上記の寿命の増加及び高齢単身世帯・高齢夫婦世帯の割合の急増という統計結果に基づき、多数の家庭にとっては、家族から高齢者への仕送りにより老後の生活を送ることを期待できなくなる。したがって、現在上表に記載されている「③自助努力」は「①家族からの支援」より、老後の生活を送る際の一般的な選択になると考える。高齢者による「③自助努力」は容易なことでないため、現在の日本社会にとっては上表に記載されている「②政府の援助」も不可欠であろう。

日本の公的年金制度は、諸外国に比べて制度の創設、発足は遅れていた（図表 1-1-2）。経済の高度成長や急速な高齢化により、必要となった公的年金制度は、他国の年金制度を参考にしたため比較的成熟した制度となったと考えられる。

³⁷ 経済産業省「第3次産業活動指数」3頁～13頁（2021）。

³⁸ 鈴木・前掲注（34）93頁～94頁。

³⁹ 総務省統計局「令和2年国勢調査 人口等基本集計結果」38頁～41頁（2020）。

国名	創設年	制度名
日本国	1939年	船員保険制度
ドイツ連邦共和国	1891年	ビスマルク社会保険 ⁴⁰
スウェーデン王国	1913年	一般年金保険法 ⁴¹
アメリカ合衆国	1935年	社会保障法 ⁴²

図表 1-1-3 (先進各国の公的年金制度の創設年⁴³)

しかしながら、過去においては社会保障制度改革国民会議（2013）⁴⁴によって将来の持続可能性が最も懸念される制度と指摘されている。今後の日本は、高齢者の人口割合がさらに拡大するとともに、生産年齢人口や総人口は急速かつ急激に減少していくと想定されている。それは日本の経済や社会に大きな影響を与えるが、年金制度にとっても制度を支える現役世代の減少を意味するだけに影響は極めて大きいと考えられる。社会保障制度改革国民会議報告書は日本の公的年金の長期的持続の可能性を指摘し、公的年金の将来の改革方向を示している。本章では当該報告書を参考にし、公的年金制度の在り方に関する検討を展開している。

日本には、公的年金の他に私的年金制度である企業年金制度も存在している。玉井（1982）は「日本の企業年金制度は正社員中心、大企業中心の制度である」と指摘して

⁴⁰ 小柳治宣「ドイツ年金制度の変容」183頁～192頁（日本大学経済学部経済科学研究所紀要、2006）。

⁴¹ 飯野靖四「スウェーデンの新しい年金改革」4頁～12頁（海外社会保障情報119号、1995）。

⁴² 杉森蘭「社会保障とアメリカ——1935年社会保障法の成立から考える」296頁～313頁（久保文明研究会卒業論文集、2003）。

⁴³ 第2章各節を参照。

⁴⁴ 社会保障制度改革国民会議「社会保障制度改革国民会議報告書——確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋」（www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000052615_1.pdf、2022年11月26日最終閲覧）。

いる⁴⁵。また、企業年金のいっそうの普及を図るために OECD（2016）⁴⁶による無差別原則に基づき、企業年金の適用の拡大及び運用コストを低減させることを課題にする必要がある⁴⁷。

1.2. 日本の年金制度の歴史

日本の年金制度の発展につき、公務員とその遺族を中心とする恩給制度が大きな影響を与えたと思料される。政府が貧困を救済、防止するという理念に基づき、日本年金制度の整備がはじまったが、1905年から1922年までに工場法⁴⁸や健康保険法⁴⁹が相次いで施行され、1923年に恩給法が制定されている。この間、恩給制度が適用されない職員向けに共済組合が設立され、また、陸上労働者向けの保障政策の方向が確立した。その後、海上の労働者、農民や一般国民向けの国民健康保険（1938年）が成立した。日本の民間労働者を対象とする社会保険としての公的年金制度に関しては、1939年に制定された船員保険法による船員を対象とする船員保険制度が最初である。その後1941年に男性の労働者のみを対象とする労働者年金保険法が制定され、また、1944年には事務職の男性と女性を対象が拡大し、名称も厚生年金に変更され、財政方式は完全積立方式が継続されてきた⁵⁰。

また、1958年に国家公務員共済年金制度、1962年に地方公務員等共済年金制度が制

⁴⁵ 玉井金五「中小企業と企業年金」9頁～10頁（現代企業年金問題研究会、1982）。

⁴⁶ OECD, OECD CORE PRINCIPLES OF PRIVATE PENSION REGULATION (2016) (<https://www.oecd.org/finance/principles-private-pension-regulation.htm>, 2021年5月28日最終閲覧)。

⁴⁷ OECD・前掲注(46) 40頁～45頁。

⁴⁸ 1911年に公布。

⁴⁹ 1922年に公布。

⁵⁰ 城戸喜子「日本の公的年金制度・政策とそれらをめぐる研究の生成・発展」31頁～36頁（『季刊・社会保障・研究』第50巻第12号、2014）。

定されるとともに、恩給制度は廃止された。しかしながら、上述の制度は労働者を対象とするものであって、全国民向けの年金制度ではない。そこで、国民皆年金を実現するために、1961年に自営業者を対象とする国民年金が実施され、1985年に国民年金⁵¹をベースとした制度の一元化を行った基礎年金が導入された⁵²。

上記のように公的年金のスリム化が進む中で、積立方式による企業年金の役割と機能の重要性が増加した。公的年金を土台として、国民の高齢期における所得の確保に係る自主努力を支援していくためには、企業年金の受給権保護を図る統一的な枠組みが必要になっていた。したがって、公的年金に上乘せする企業年金等の私的年金制度の整備充実を図ることを目的として、2001年に確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の私的年金両法が制定された。

上述のとおり、日本は戦後体系的な公的年金制度及び私的年金制度を構築したが、21世紀に入り、経済はアメリカで起きたリーマンショック等が原因で停滞、低迷し、賃金、物価も上がらないデフレが続いた。また、厚生労働省年金局日本年金機構（2012）⁵³にも指摘されているように、2006年に起きた「年金記録問題」で、1997年から進められてきた全国民共通の基礎年金番号が統合できていない等の事象から、持ち主のわからない国民年金や厚生年金の記録が5,000万件以上存在することが明らかとなった。また、

⁵¹ 国民年金とは、日本の国民年金法等により規定されている公的年金の部分であり、すなわち、国民皆年金制度の基礎年金部分（1階部分）に相当する。

⁵² 厚生労働省の公式サイトに記載により、1961年の公的年金制度の改正が国民年金制度の施行（「国民皆年金」体制のスタート）、1985年の公的年金制度の改正が本格的な高齢社会の到来を対応するため、以下のような特徴を有している。（1）全国民共通で、全国民で支える基礎年金制度の創設。（2）給付水準の適正化（成熟時に加入時間が40年に伸びることを想定して給付単価、支給乗率を段階的に逓減）。（3）サラリーマンの被扶養配偶者（専業主婦）の国民年金制度への強制適用（第3号被保険者制度の創設）、これによる女性の年金権の確立。（4）障害年金の改善（20歳前に障害者となった者に対する障害基礎年金の保障）。（5）5人未満の法人事業所に対する厚生年金の適用拡大。（6）女性にかかる老齢厚生年金の支給開始年齢の引くあげ（<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/04/s0419-3d.html>、2021年7月12日最終閲覧）。

⁵³ 厚生労働省年金局日本年金機構「年金記録問題のこれまでの取組みと今後の対応」（2012年7月24日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002fwgg-att/2r9852000002fwlb.pdf>、2022年11月26日最終閲覧）。

その原因は年金業務に携わっていた社会保険庁が年金記録管理の重要性についての認識が不足し、ずさんな管理体制のもと行われていたためであるとされた。その結果、社会保険庁は廃止され、年金業務は新たに設立された日本年金機構という特殊法人が設立されることとなった⁵⁴。

1.3. 日本の年金制度体系及び物価スライド制・年金の裁定

1985年より前の日本の公的年金制度は、共済組合、厚生年金保険、国民年金の複数の制度が存在しており、各制度間の過剰給付や重複給付という諸問題があったといえる⁵⁵。そこで1985年に日本の年金制度の改革が実施され、1986年度より共通の基礎年金として支給するという新たな国民年金制度が実施された⁵⁶。国民年金を共通の基礎年金として支給する制度である。1986年度以降の日本の公的年金制度は、定額の保険料⁵⁷+報酬比例の保険料⁵⁸という形となっている。

公的年金制度の他に企業年金制度等の私的年金制度があり、確定給付企業年金⁵⁹（Defined Benefit、以下、「DB」という。）及び確定拠出年金⁶⁰（Defined Contribution、以下、「DC」という。）を代表とする企業年金制度等は現在公的年金を補足する役割と

⁵⁴ 日本経済団体連合会が2002年に発表した「公的年金制度改革に関する基本的考え方」により、2002年の時点まで日本の公的年金制度における制度設計の問題点に関する原因は、日本の経済社会構造に急激な変化があった一方、公的年金制度に関する必要な情報の開示は不十分であり、国民が国の年金制度に不安感を抱えていたからのである。

⁵⁵ 三上竜也「日本の公的年金制度の課題—スウェーデンに学ぶ年金改革—」72頁（香川大学経済政策研究第6号、2010）。

⁵⁶ 三上・前掲注（55）72頁～73頁。

⁵⁷ 日本年金機構「国民年金保険料の額は、どのようにして決まるのか」（<https://www.nenkin.go.jp/service/kokunen/hokenryo/20150331-02.html>、2022年11月26日最終閲覧）。

⁵⁸ 同上。

⁵⁹ 2002年4月1日に確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）により創設。

⁶⁰ 2001年10月1日に確定拠出年金法（平成13年法律第88号）により創設。

して存在している。また、社会からも重要視され、制度上の改善も幾度となく求められていた。そのため、今まで開催した企業年金部会において、以下の3点を中心にして、企業年金制度等の在り方に関する議論が行われた⁶¹。

企業年金制度等の在り方に関する議論	
①	企業年金制度等の普及・拡大
②	ニーズの多様化への対応
③	ガバナンスの確保

図表 1-3-1（企業年金制度等の在り方に関する議論）

具体的な議題としては、社会保障審議会（企業年金部会）では、「①企業年金制度等の普及・拡大」に対し中小企業向けの取組み、柔軟で弾力的な給付設計、そして確定拠出年金の運用改善の促進について検討を行った。「②ニーズの多様化への対応」に関し個人型確定拠出年金の加入対象拡大、ポータビリティの拡充について議論された。また、同会では、「③ガバナンスの確保」に関して確定給付企業年金における資産運用委員会の設置促進、確定給付企業年金の資産運用ルールの見直し、加入者への情報開示について議論された⁶²。その後同会では、企業年金の中小企業向けの導入、確定拠出年金の運用改善の促進、企業年金ガバナンス（資産運用ルール、監査、加入者への情報開示）について議論された⁶³。最終的には、2015年4月3日に「確定拠出年金法等の一部を改

⁶¹ 厚生労働省「社会保障審議会（企業年金部会）」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664.html、2022年11月26日最終閲覧）。

⁶² りそな企業年金研究所「社会保障審議会企業年金部会における議論の動向」5頁（企業年金ノート562号、2015）。

⁶³ 厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（2015年1月21日）（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000071665.pdf、2022年11月26日最終閲覧）。

正する法律案⁶⁴」（閣法第 70 号）が国会に提出され、議院で可決され⁶⁵、日本の企業年金制度は社会の需要に対応しつつあると指摘できる。

上述のとおり、日本の現行の年金制度は、図表 1-3-1 の表に示しているように、日本における現行の年金制度に対し、国民年金、共済年金、厚生年金の公的年金並びに厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出企業年金の企業年金と個人年金などの私的年金がある。

⁶⁴ 法律案とは、法律として成立させるために国会に提出される原案。議員提出の法律案は、発議者が賛成者と連署してその議員の議長に提出する。内閣提出の法律案は、内閣総理大臣から参議院又は衆議院の議長に提出される。最後の議決を行った議院の議長から、内閣を経由して、公布を奏上する。

⁶⁵ 参議院議案情報（2016年6月3日）（<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/190/meisai/m19003189070.htm>、2020年12月7日最終閲覧）。

日本の現行の年金システム	
企業年金	①厚生年金基金
	②確定給付企業年金
	③確定拠出年金
被用者年金	厚生年金保険
	共済年金
基礎年金	国民年金

図表 1-3-2 (日本の現行の年金システム) (出所：日本年金機構のウェブサイト⁶⁶及び企業年金連合会のウェブサイト⁶⁷に基づいて作成)

公的年金と私的年金の根本的な違いは物価スライド制であり 1973 年に公的年金に物価スライド制が導入された。

物価スライド制というのは、前年度の消費者物価指数の上昇率に基づいて、翌年の 4 月から年金をスライドさせるというものである。年金額、加算額はスライド率を乗じて算出するが、付加年金や一時金にはスライドは発生しない⁶⁸。

2004 年に物価スライド制が改正され、社会全体の保険料負担能力の上昇を年金改定率に反映させるために給付水準を調整するというマクロ経済スライド制が導入された。これにより、受給中の年金額は、物価の伸び率からスライド調整率⁶⁹を減らした改定率を

⁶⁶ 日本年金機構「年金の制度・手続き」(<https://www.nenkin.go.jp/service/>、2022 年 2 月 27 日最終閲覧)。

⁶⁷ 企業年金連合会「企業年金のしくみ／連合会年金」(<https://www.pfa.or.jp/nenkin/>、2022 年 2 月 27 日最終閲覧)。

⁶⁸ 日本年金機構年金用語集「物価スライド」(<https://www.nenkin.go.jp/service/yougo/hagyo/bukkaslide.html>、2022 年 2 月 27 日最終閲覧)。

⁶⁹ スライド調整率とは、加入者の減少、平均余命の伸びによる受給期間の伸びを勘案する一定率である。

乗じて改定されることとなった⁷⁰。

年金給付額の計算と別に、年金を受ける権利は、年金受給要件を満たすことにより当然に発生するが、年金受給要件を満たしている者は確認を受けることが必要である。この確認を年金の「裁定」という⁷¹。すなわち、年金受給要件を満たしている者は国民年金法第 16 条に則り社会保険事務所を経て社会保険庁長官に裁定請求書を提出する必要がある。そして、社会保険庁長官が裁定請求を受けて、請求者の年金受給要件を確認し、要件が全部満たされていれば、国民年金法第 108 条に基づき年金の受給権があることを証明する年金証書と裁定の通知書が交付される。

1.4. 公的年金制度及び私的年金制度の現状

1.4.1. 公的年金制度の現状

厚生労働省 2020 年 12 月に発表した「2019 年度厚生年金保険・国民年金事業の状況について」により、公的年金被保険者数は、2019 年度末現在で 6,762 万人となっており、2018 年度末に比べて 15 万人（0.2%）増加している。国民年金の第 1 号被保険者数（任意加入被保険者を含む）は、2019 年度末現在で 1,453 万人となっており、2018 年度末に比べて 18 万人（1.2%）減少している。厚生年金被保険者数（第 1～4 号）は、2019 年度末現在で 4,488 万人（うち第 1 号 4,037 万人、第 2～4 号 450 万人）となっており、2018 年度末に比べて 60 万人（1.3%）増加している。国民年金の第 3 号被保険者数は、2019

⁷⁰ 三上・前掲注（55）72 頁～73 頁。

⁷¹ 企業連合会の年金を受給するためには、その権利を有することについて連合会の確認を受けることが必要である。この連合会における確認行為を裁定という。企業年金連合会「年金の請求」（<https://www.pfa.or.jp/qa/jukyuu/jukyuu02.html>、2022 年 2 月 27 日最終閲覧）。公的年金である場合には、日本年金機構「公的年金業務の処理概要①」により、「年金の裁定」という用語が用いられる（<https://www.nenkin.go.jp/info/torikumi/sasshin/project/gaiyou.files/0000022692pZyFXmSxRG.pdf>、2022 年 11 月 26 日最終閲覧）。

年度末現在で 820 万人となっており、2018 年度末に比べて 26 万人（3.1%）減少している。

厚生労働省の公式サイトでは 1998 年度以降の公的年金制度の概況が公表されており⁷²、厚生労働省発表の 2020 年度の公的年金に関するデータ⁷³によれば、公的年金の被保険者は、現在合計 6,756 万人である。そのうち、2020 年に第 1 号被保険者は 1,459 万人（2019 年度より 0.3%減少）であり、第 3 号被保険者は 793 万人（2019 年度より 3.3%減少）となっている。国民年金の受給者数は、2020 年に 7,665 万人であったが、前年度末に比べてまた 1.0%増加し、過去最多となっている。老齢年金の平均年金月額は、2020 年に 146,000 円となっている。また、障害年金受給権者の毎月の平均年金額は 97,061 円、遺族年金受給権者の毎月の平均年金額は 80,892 円であった（厚生労働省 2021：1-4）⁷⁴。

1.4.2. 私的年金制度の現状

企業年金連合会の報告によると、現在私的年金制度である厚生年金基金の加入者数は 12 万人であることが報告されている⁷⁵。また、確定給付企業年金の加入者数は 940 万人であり、企業型確定拠出年金の加入者数は 7,237,000 人であり、個人型確定拠出年金の加入者数は 1,530,114 人である（企業年金連合会 2021：1）⁷⁶。

厚生労働省（2020）の報告によると、厚生年金基金の加入者数は年々減少し、多くの

⁷² 厚生労働省の公式サイトで平成 10 年度（1998 年）から令和 2 年度（2021 年）までの公的年金制度の概況が公表された。厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000106808_1.html、2022 年 11 月 3 日最終閲覧）。

⁷³ 厚生労働省年金局「令和 2 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況について」2021 年 12 月（<https://www.mhlw.go.jp/content/000925808.pdf>、2022 年 11 月 3 日最終閲覧）。

⁷⁴ 同上。

⁷⁵ 一般社団法人生命保険協会・一般社団法人信託協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金の受託概況（令和 3 年 3 月末現在）」（2021 年 6 月 1 日）1 頁（<https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/013/202106/NR20210601-1.pdf>、2022 年 11 月 26 日最終閲覧）。

⁷⁶ 同上。

基金が解散に向けて調整をしている。厚生年金基金の加入者数が減っていること⁷⁷に対し、確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型及び個人型）の加入者数は年々増えていて、現時点の上述両年金制度の加入者数はいずれも過去最高記録を示し続けている（厚生労働省 2020：6-17）⁷⁸。しかしながら、確定拠出年金制度の加入者数が平穩に増えていること⁷⁹に対し、近年確定給付企業年金の加入者数が微増傾向にあるもののほぼ横ばい状態である⁸⁰。また、2021年における日本の就業者の総数は総務省統計局（2021）⁸¹によると 6657 万人であり、私的年金制度に加入している者は総就業者の 4 分の 1 に占めている（総務省統計局 2021：1）⁸²。

私的年金制度資産残高の推移については、上述の加入者数の傾向と同じく、厚生年金基金の資産残高は毎年減少し、確定給付企業年金の資産残高は近年横ばい状態である。確定拠出年金の資産残高は平穩に増えており、現時点の資産残高は 15 年前の 10 倍以上に増加したということが明らかとなった⁸³。

また、企業年金制度における資産残高、加入者数、件数は、図表 1-4-2-1（年金制度の体系）で詳しく示されており、加入者数の推移については図表 1-4-2-2（企業年金の加入者数の推移）で表示されている。厚生年金基金及び適格退職年金は昔日本の企業年金制度における中核的な役割を果たしていたが、図表 1-4-2-3（基金数の推移）で示されているように、厚生年金基金は代行返上又は解散が行われており、適格退職年金はすでに廃

⁷⁷ 厚生労働省第 11 回社会保障審議会企業・個人年金部会「企業年金・個人年金制度の現状等について」12 頁（2020）。

⁷⁸ 同上。

⁷⁹ 同上。

⁸⁰ 同上。

⁸¹ 総務省統計局「労働力調査（基礎集計）2021 年（令和 3 年）10 月分」（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm>、2021 年 5 月 29 日最終閲覧）。

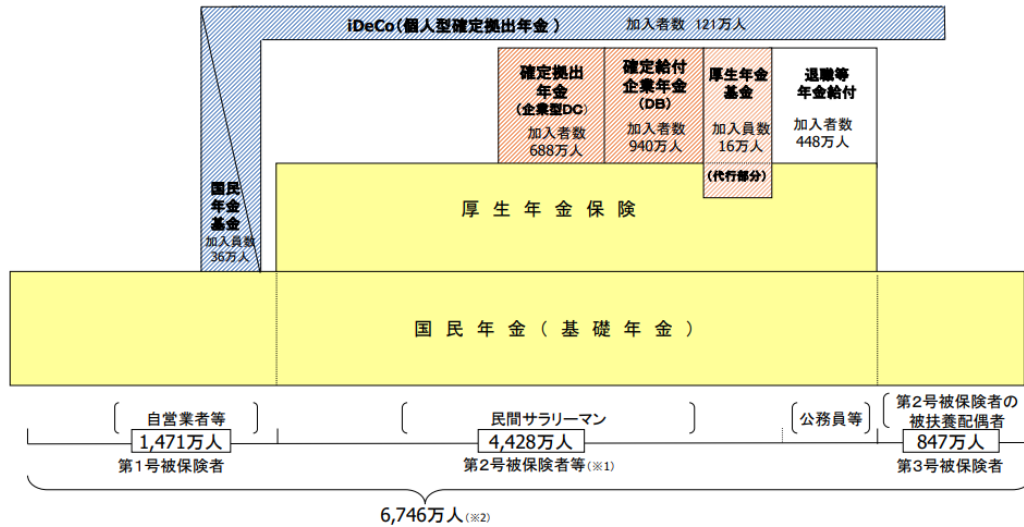
⁸² 総務省統計局「労働力調査（基礎集計）2021 年（令和 3 年）4 月分」（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>、2021 年 5 月 29 日最終閲覧）。

⁸³ 第 15 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会参考資料 1「企業年金・個人年金制度の現状等について」14 頁（2020 年 9 月 30 日）（<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000677554.pdf>、2022 年 11 月 26 日最終閲覧）。

止された。その結果として、上記両制度は確定給付企業年金及び確定拠出年金へ移行している。

年金制度の体系

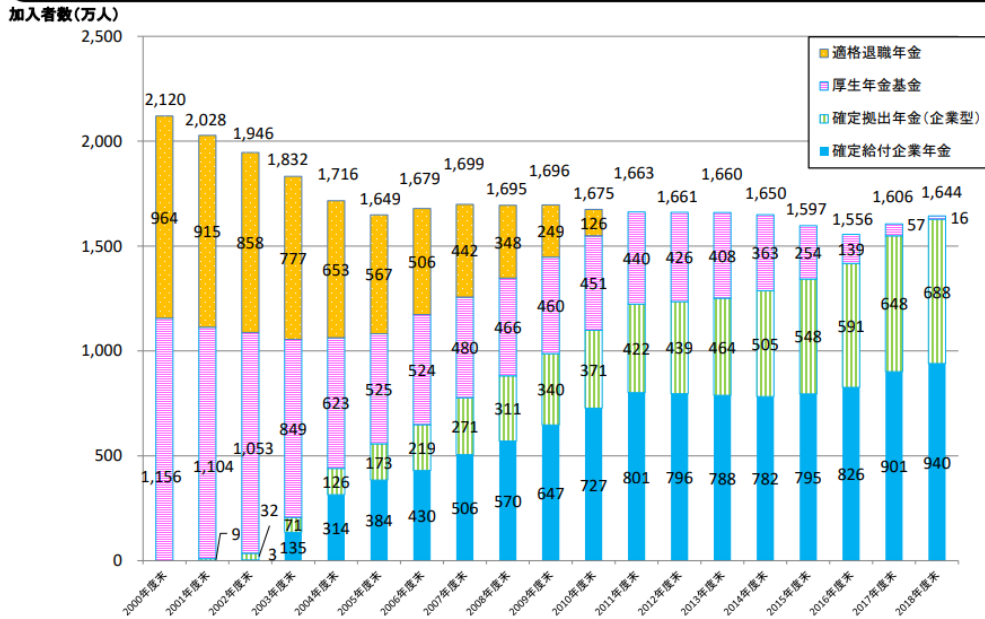
○ 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



図表 1-4-2-1 (年金制度の体系) (出所：厚生労働省第 20 回社会保障審議会企業年金部会 (2020 年 9 月 30 日) 参考資料 2 「企業年金制度の現状等について」)

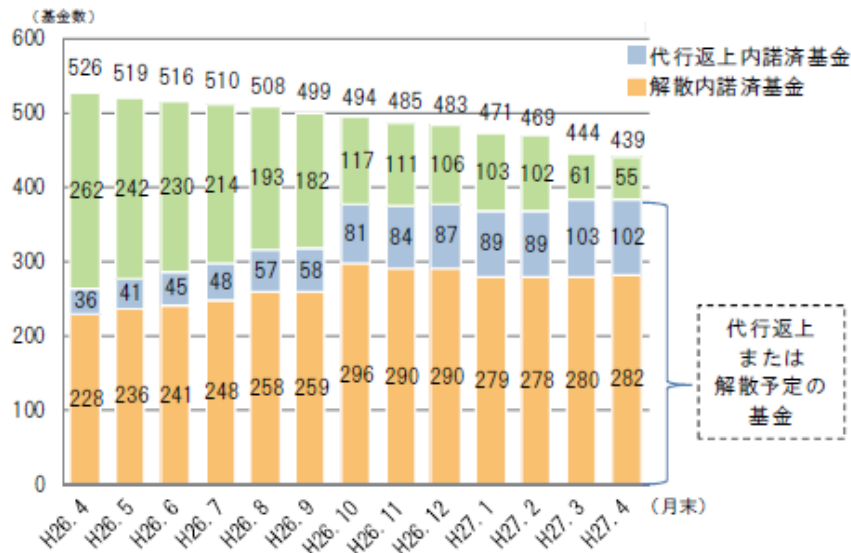
企業年金の加入者数の推移

- 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)に移行。
 - この間、企業年金の加入者数は減少。
- ※各制度の加入者数の重複は控除していない。



図表 1-4-2-2 (企業年金の加入者数の推移) (出所: 厚生労働省第 20 回社会保障審議会企業年金部会 (2020 年 9 月 30 日) 参考資料 2 「企業年金制度の現状等について」)⁸⁴

⁸⁴ 第 20 回社会保障審議会企業年金部会平成 30 年 4 月 20 日参考資料 2 「企業年金制度の現状等について」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000344748.pdf>, 2021 年 7 月 1 日最終閲覧)。



図表 1-4-2-3 (基金数の推移) (出所：厚生労働省第 5 回社会保障審議会企業年金部会 (2019 年 5 月 17 日) 資料 2 「企業年金の普及・拡大について」⁸⁵⁾)

1.5. 日本の年金制度の課題

日本国憲法第 25 条は、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」と定め、かつ「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」と定めている。憲法第 25 条の意義をどのようにとらえるかについて、いわゆる「プログラム規定説」、「抽象的権利説」、「具体的権利説」の対立がある。しかしながら、1967 年の最高裁判例⁸⁶⁾では、傍論で憲法第 25 条に関する文言としながらも、健康で文化的な最低限度の生活は抽象的な相対

⁸⁵⁾ 第 5 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 2019 年 5 月 17 日資料 2 「企業年金の普及・拡大について」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000509684.pdf>, 2022 年 1 月 26 日最終閲覧)。

⁸⁶⁾ 最大判昭和 42 年 5 月 24 日民集 21 卷 5 号 1043 頁 (朝日訴訟)。

的概念であり、その認定判断は厚生大臣の合目的な裁量に委ねられており、憲法並びに生活保護法の趣旨及び目的に反し、その裁量権の限界を遥かに超えた場合、又は裁量権を濫用した場合に、違法な行為として司法審査の対象となると判示している。行政裁量を広く認める考え方を示すとともに、非常に限定的な範囲ではあるが、憲法第 25 条に裁判規範としての意義を認めていると指摘されている⁸⁷。

現実的な課題として最も顕著なものは、公的年金及び私的年金の給付を切り下げられるかということである。すなわち、年金受給権保護の問題であり、これも本研究において主に検討する問題点の 1 つである。

公的年金の切り下げに対しては日本国憲法第 25 条違反、特に同条第 2 項の努力義務違反が問えるか否かが問題となる。その場合は、以下の 4 点はその歯止めの効力の根拠となる。

- ①合理的理由の存在、
- ②必要最小限に止めるべきこと、
- ③期待権、既得権のできる限りの尊重を行うこと、
- ④急激な変化がないように経過措置を設けるべきこと、

堀（2004）⁸⁸は、このような歯止めを加えれば給付削減も憲法第 25 条第 2 項違反とはいえないと指摘している⁸⁹。すなわち、公的年金の給付の切り下げは、支給要件の厳格化・制限等が行われる際の財政状況如何によるのであり、立法府の政策判断・立法裁量の問題に帰着するのである。

⁸⁷ 松倉聡史「朝日訴訟最高裁判決 50 周年における現代的意義と課題：朝日茂の手記「人間裁判」をもとに生存権の性格を再考する」13-29 頁（名寄市立大学社会福祉学科研究紀要（7）、2017）。田中千香子「朝日訴訟再考——生存権の法理と現代的意義」185 頁～202 頁（茨城大学政経学会雑誌（78）、2008）。

⁸⁸ 堀勝洋『社会保障法総論（第 2 版）』146 頁（東京大学出版会、2004）。

⁸⁹ 堀・前掲注（88）146 頁。

また、日本の私的年金の加入者・受給者に対する給付は各法律により下記のように行われている。

厚生年金基金は、1965年に旧厚生年金保険法第110条から第114条規定に基づき、厚生年金の適用事業所の事業主が労使合意を経て規約を作成し、設立の認可を受け基金が成立した。基金の業務は、掛金の徴収、積立金の運用、年金受給権の裁定、給付の支給等であり、旧厚生年金保険法第120条～第120条の4により理事長や理事がこれを執行することが定められた。

規約型確定給付企業年金では、確定給付企業年金法第69条により規約型の制度を運営するのが事業主であり、その業務は積立金の積立て、積立金の管理運用、年金受給権の裁定等であることが明示されている。上記の業務のうち、積立金の管理運用は、確定給付企業年金法第65条、第71条により資産管理運用機関による委託運用として行われる。また、規約型における給付の支給は、確定給付企業年金法第30条第3項をもとに外部年金資産管理運用機関により行われる。

基金型確定給付企業年金では、厚生年金の適用事業所の事業主が労使合意を経て、規約を作成し、基金の設立につき認可を受けることで、確定給付企業年金法第3条第1項第2号、第13条により基金型の制度が実施される。基金の業務は積立金の積立て、積立金の管理運用、年金受給権の裁定、給付の支給等であり、確定給付企業年金法第22条第1項、第3項、第70条をもとに理事長や理事が執行する。

企業型確定拠出年金については、確定拠出年金法第2条第2項、第43条により運営するのが事業主であることが指定され、積立金を管理するのは確定拠出年金法第8条、第44条に基づき事業主と契約を締結した資産管理機関（信託会社、農業協同組合連合会、損害保険会社、生命保険会社等）であるとされている。

上記の通り、私的年金の給付及び運営は、母体企業及び外部年金資産管理運用機関並

びに労働者（年金の加入者及び受給者）の三者が関わっていることが明らかとなった。したがって、私的年金の受給権は上記三者間の契約関係によると考えられ、民事の一般法である民法が適用され、基本的に当事者間の合意がなければ、受給権の不利益な変更は許されない。現在、日本の判例⁹⁰では受給権の不利益な変更については認可と承認に対し厳格な要件が課されている。要件が課されて実際に年金受給権の不利益な変更ができるか否か及びどの要件が不利益な変更の前提とすべきであることは今後検討する必要がある課題である。

また、年金制度の財政面から見れば、日本における年金制度は財政問題を直面している。特に近年少子高齢化が深刻化の一途をたどり、年金を納付する労働者が減少している一方で、年金を受給する高齢者は増加傾向にある。よって、足立（2006）では「日本の年金制度の財政問題を解決するために、制度の構造を見直さなければならない（足立2006：75）⁹¹」との指摘がある。

なお、中国と日本をはじめとする先進国の経済・社会条件は異なり、年金制度の発展段階と水準も大きくかけ離れている。しかしながら、社会保障の基本的属性及びその社会的役割が同じであるため、中国と日本をはじめとする先進国の社会保障制度の比較と相互参照が可能である。そのため、日本が現在喫緊の課題としている年金制度に関する課題は将来中国が年金制度を設計する際に参考にする必要があるといえる。

1.6. 規約型企業年金と基金型企業年金の違い

⁹⁰ 東京地判平成19年10月19日裁判所ホームページ参照（平成18年（行ウ）212）（年金規約変更不承認処分取消請求事件）。東京高判平成20年07月09日裁判所HP参照（平成20（行コ）14）（年金規約変更不承認処分取消請求控訴事件、原審・東京地方裁判所平成18年（行ウ）第212号）。東京高判平成21年3月25日労判985号58頁（りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件）。

⁹¹ 足立正樹『高齢社会と福祉社会』75頁（高菅出版、2006）。

確定給付企業年金制度には、規約型企業年金及び基金型企業年金の2種類がある。規約型企業年金と基金型企業年金の違いは、図表 1-6-1（規約型企業年金の基本的な仕組み）及び図表 1-6-2（基金型企業年金の基本的な仕組み）で示しているように、母体企業と別の法人、つまりどこが企業年金基金を構築するかということである。現在の確定給付企業年金の状況から見ると、小規模の確定給付企業年金は、その大部分が規約型企業年金である。

規約型企業年金については、事業主が従業員の同意を得てから、確定給付企業年金に関する規約を作成する。この規約が日本の厚生労働大臣から承認を受けることにより、規約型企業年金制度が開始される。制度の規約の変更などは、労使の合意に基づき、行われる。規模の上限及び下限がないため、従業員の数に関わらず、すべての企業は規約型企業年金制度を実施できる。

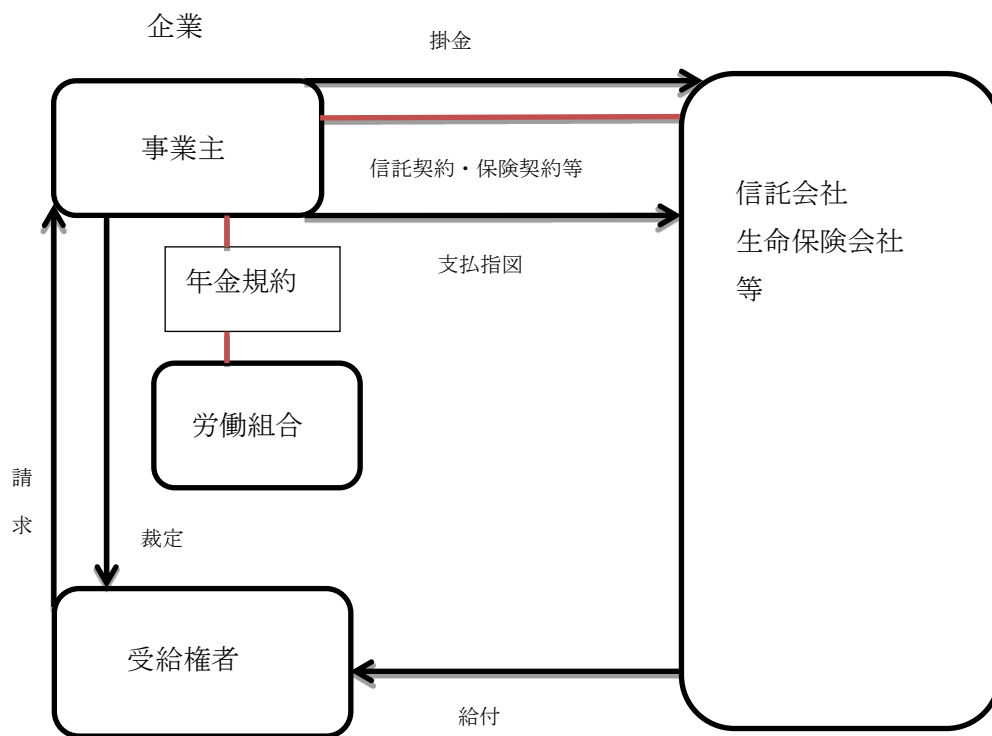
確定給付企業年金法による企業年金は以下のように定義づけられている。

確定給付企業年金法第 65 条第 1 項、第 2 項では、事業主は、労働者への給付に充てる積立金の運用・管理等につき外部の機関と関係契約（信託契約、生命共済契約、生命保険契約）を締結しなければならない。上述の契約は、資産管理運用契約という。信託会社は信託契約の当事者となる。そして、生命保険会社は生命保険契約の当事者、農業協同組合連合会は生命共済契約の当事者となり、これらは外部にある年金資産を管理、運用する機関（以下、「外部年金資産管理運用機関」という。）とされる。

確定給付企業年金法第 56 条第 1 項では、事業主は、拠出する掛金を外部年金資産管理運用機関に納付し、資産管理運用契約に基づいて運用されることになる。さらに、確定給付企業年金法第 65 条第 4 項により、事業主は、外部年金資産管理運用機関が欠ける時、別に資産管理運用契約の相手方となる者を定め、改めて資産管理運用契約を締結しなければならない。また、確定給付企業年金法第 65 条第 5 項により、外部年金資産

管理運用機関は、資産管理運用契約が解除された時、当該資産管理運用契約に係る積立金を外部年金資産管理運用機関に移転する必要がある。

確定給付企業年金法第30条第1項、第2項、第3項により、事業主は、給付を受ける権利を有する者、いわゆる受給権者の申請に基づき、給付を受ける権利、いわゆる受給権を裁定する。事業主から関係内容を資産管理運用機関に通知し、資産管理運用機関から受給権者に給付を支給する。



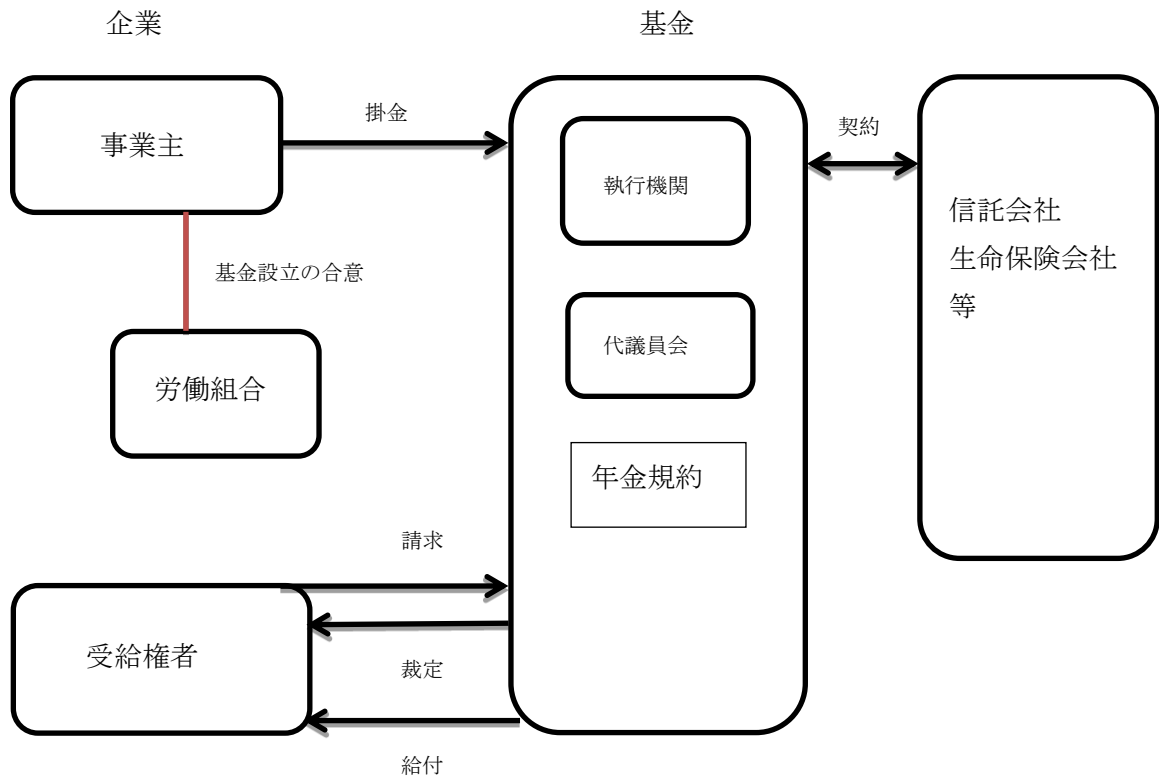
図表 1-6-1 (規約型企業年金の基本的な仕組み)

基金型企業年金は、事業主が従業員の同意を得て、確定給付企業年金に係る規約を作成し、厚生労働大臣の認可を受け、基金型企業年金が開始される。基金型企業年金制度の運営主体は企業年金基金である。制度の運営は、事業主が選んだ半数の代議員及び年金の加入者が選んだ半数の代議員による代議員会、事業主が選んだ半数の代議員から互選された理事及び年金の加入者が選んだ半数の代議員から互選された理事、事業主が選んだ代議員から互選された理事から選ばれた理事長、労働者側から選んだ監事 1 人と使用者側から選んだ監事 1 人により行われる。

確定給付企業年金法第 8 条、第 9 条により、企業年金基金は事業主及び加入者により組織される法人である。確定給付企業年金法第 12 条と確定給付企業年金法施行令第 6 条

により、企業年金基金が法人格を持つことで法人のメリットを享受できるので、300人以上の確定給付企業年金の実施という規模要件を満たさなければならない。

確定給付企業年金法第30条、第56条により、事業主は掛金を企業年金基金に納付し、掛金については、企業年金基金にプールされ、運用する。企業年金基金は、受給権者の申請に基づき、受給権の裁定をし、受給権者に給付を支給する。企業年金基金の積立金の運用については、外部の機関と投資一任契約を締結しても良いし、各金融機関と個々の契約を締結しても良いとされている。よって、自家運用方式が取られていると認識することも可能である。



図表 1-6-2 (基金型企業年金の基本的な仕組み)

上述のように、基金型企業年金及び規約型企業年金は、基金の法人格があるか否か以外に、給付制度、掛金の拠出する方法、積立金の運用についてはほぼ違いがないであろう。

一見して、規約型企業年金のほうが制度上やりやすいと思われるが、基金型企業年金及び規約型企業年金の存在する意義および各の役割を下記のとおり検討する。

確かに規約型企業年金の仕組みは効率的かもしれないが、企業年金の実施は、1つの企業内だけではなく、複数の企業を集めて企業年金を実施することも少なくない。複数の企業で企業年金を実施すると、労使側の順調な意思疎通と双方の利益を確保するため、

別法人格のある機関は必要である。よって、多数の企業が集まり、300人以上の確定給付企業年金を実施する場合、基金型企業年金制度が利用されることが多い

第2章 世界各国の年金制度

2.1. アメリカの年金制度

アメリカの年金制度等の社会保障制度は、建国以来の歴史的な出来事を経て構築されてきた制度である⁹²。前川（1984）により、アメリカの社会保障政策の発端は世界恐慌であったとの指摘がある⁹³。アメリカの社会保障法は、1935年に正式的に公布され、社会保障制度の年金信託基金も1935年8月14日に設立された。Holzmannは、当該1935年に公布された社会保障法がアメリカの社会保障制度のマイルストーンと呼んでいた⁹⁴。

当該法律の年金制度部分につき、従業員は老後年金を受給するために、賃金の12.4%を拠出しなければならない⁹⁵。第二次世界大戦後、アメリカの人口は急増し⁹⁶、年金財政も改革が必要な状況に陥っていた⁹⁷。その後、社会保障制度改革の一環として年金制度における投資の仕組みが整備され⁹⁸、低リスクの長期国債、中リスクの短期国債、ハイリスクハイリターンの株式、不動産及びその他の金融商品に投資するシステムが構築された⁹⁹。なお、1978年の法改正後、内国歳入法第401条（K）項を根拠とし、税制適

⁹² Regnér J och Söderström M: Tidigainsatserförarbetssökande med högrisk förlångtidsarbetslöshet, Rapport 2015:18, Insitutetförarbetsmarknads- ochutbidningspolitiskutvärdering, Uppsala.

⁹³ 前川寛「公的年金と私的年金の役割——アメリカの年金制度」38頁（生命保険文化研究所、1984）。

⁹⁴ Holzmann, Robert . Pension Reform, Financial Market Development, and Economic Growth: Preliminary Evidence from Chile, IMF Staff Papers Vol. 44, No2. (1997).

⁹⁵ G.Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge:Polity Press, 50, (1990).

⁹⁶ 野副常治「諸外国の年金制度比較——年金財政から見た制度の維持可能性——」97頁～160頁（西南学院大学大学院経済学研究論集（2）、2015）。

⁹⁷ A.J.P.Taylor, Bismarck:The Man and the Statesman,1955, New York:SuttonPublishing, 204 (2003).

⁹⁸ Lloyd George, History, as You Were, Economist (2012).

⁹⁹ Regnér J: Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare med funktionsnedsättning, 1999-2006, Rapport 2014:13, Insitutetförarbetsmarknads- ochutbidningspolitiskutvärdering, Uppsala.

格年金制度 401 (K) プランが導入されていた¹⁰⁰。

図表 2-1-1 (アメリカ年金制度体系) で示す通り、アメリカの年金制度¹⁰¹は、日本の 3 段階建て給付の構造に類似する二段階構成となっている。アメリカの第 1 段階の社会保障年金制度 (OASDI) には、自営業者、被用者が加入することができる。給付水準については、平均的には在職時の賃金の 4 割ほどである。被用者¹⁰²は第 2 段階の企業年金に適用され、公務員は第 2 段階の州・地方政府の職域年金と連邦被用者退職年金に適用される。企業年金は民間被用者の 5 割程をカバーしている¹⁰³。現在のアメリカの年金制度は、第 1 段階の社会保障年金制度と第 2 段階の企業年金を併せて、在職時の給料の 6 割から 7 割が給付されるように設計されている¹⁰⁴。

¹⁰⁰ 企業年金連合会用語集「401(K)プラン」 (<https://www.pfa.or.jp/yogoshu/yo/yo02.html>、2021 年 5 月 30 日最終閲覧)。

¹⁰¹ 日本年金機構の紹介により、アメリカの年金制度 (退職・遺族・障害保険制度 OASDI: Old-Age, Survivors, and Disability Insurance) につき 3 つの特徴を有する。

(1) 被用者と年収が一定額以上の自営業者が、社会保障制度への加入対象者となる。

(2) 保険料は社会保険として内国歳入庁が徴収し、年金給付は社会保障庁が行う。

(3) 年金加入期間の単位はクレジット (1 クレジットは日本の年金加入期間の 3 ヶ月分に相当) で表され、1 年間 (1 月～12 月) の収入額に応じて最高 4 クレジットまで取得できる。日本年金機構「アメリカ年金制度の概要」 (<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/kunibetsu/20120802-01.html>、2021 年 7 月 13 日最終閲覧)。

¹⁰² 日本では、被用者とはサラリーマンなどで本人が全国健康保険協会や健康保険組合などの社会保険被保険者である人などをいう。専業主婦やパートなどで社会保険の被扶養者や国民健康保険に加入の人は、被用者でない者になる。

豊中市公式サイト、よくある質問、Q. 「児童手当認定請求書」の被用者について教えてください (https://toyofaq.city.toyonaka.osaka.jp/faq_p/P200.aspx?FAQID=1201021、2021 年 7 月 13 日最終閲覧)。

¹⁰³ 吉田健三「アメリカの年金システム」 34 頁～35 頁 (海外社会保障研究 No. 171、2010)。

¹⁰⁴ 企業年金連合会『新しい企業年金基礎資料』 390 頁 (2012)。

アメリカ年金制度体系			
第2段階	企業年金	州・地方政府の職域年金	連邦被用者退職年金
第1段階	社会保障年金制度（OASDI）		

図表 2-1-1（アメリカ年金制度体系）

上述のように約半数のアメリカの労働者は企業年金に加入している。2022年にアメリカ労働省が公表した企業年金の加入状況から見ると¹⁰⁵、小規模の企業は大規模の企業より加入率が低いということが明らかである。アメリカの国民性は自主独立を主とし、私的年金である企業年金の実施は任意であり、制度の導入は労使の団体交渉による自治、又は企業の人事政策に任されている。その結果、企業（特に中小企業）の私的年金の適用率はそこまで高くない。上述の状況は存在しているが、アメリカの中小企業にとって企業年金制度が不要ということではない。

アメリカの私的年金の法制度の象徴として、1974年に「従業員退職所得保障法」¹⁰⁶（以下、「エリサ法」という。）が制定されている¹⁰⁷。エリサ法の最大の特徴は、年金受給権という概念を明文化した点にある。エリサ法は、年金給付は長年勤務に基づいて発

¹⁰⁵ U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, Retirement benefits: Access, participation, and take-up rates (<https://www.bls.gov/news.release/ebs2.t01.htm>、2022年11月3日最終閲覧)。

¹⁰⁶ アメリカにおいて1974年に制定された企業年金制度や福利厚生制度の設計や運営を統一的に規定する連邦法。Employee Retirement Income Security Act（従業員退職所得保障法）の頭文字をとってERISA（エリサ）と呼ばれている（https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_02.pdf、2021年7月20日最終閲覧）。

¹⁰⁷ 前川（1984）によると、アメリカにおける最初の企業年金制度は1875年にアメリカン・エクスプレス社で創設された年金制度である。その後、鉄道・公益事業・銀行、そして製造業に波及し、1930年までに420の制度が創設された。1972年の社会保障法の改訂以来、年金分野における社会保障の役割が大きくなり、企業年金の役割は小さいと見られていた。

生ずる権利という考え方をとり、同法第 3 条（定義）に、「発生給付とは、退職年齢から年金という形で実現する各加入者・受給者の権利として発生した年金に関する給付を意味する。」との規定を明文で定めている。

また、エリサ法の第 4 章では年金制度終了の支払保証制度を規定している。支払保証制度は、企業年金制度の終了に伴い給付の実現ができなくなる際に、年金の加入者・受給者を救済するために考案された制度である。すべての給付建て制度は当該支払保証制度が適用される。企業年金制度の終了は、標準終了及び困窮終了という 2 つのパターンがある。終了時点の給付を賄う資産がある場合を標準終了という。終了時点の給付を賄う資産が不足している場合は困窮終了としている。企業年金制度が終了しても、給付が実現できる時は、事業主はアメリカの破産法に基づき、清算又は更生された時も企業年金制度を終了することができる。制度が困窮終了した時には年金給付保証公社が保証責任を負う。

上記のようにアメリカの公的年金制度及び私的年金制度の概要を説明したが、両年金制度の適用対象者、支給開始年齢、制度運営等の基礎情報を図表 2-1-2（アメリカの公的年金制度及び私的年金制度に関する基礎情報）にまとめている。

アメリカの公的年金制度及び私的年金制度に関する基礎情報		
	公的年金制度	私的年金制度
適用対象者	公務員等の特別制度対象者以外の被用者・自営業者 但し、自営業者は年間 400 ドル以上の所得がある者	労使合意により企業単独で又は複数の企業が連携して任意に実施
支給開始年齢 ¹⁰⁸	1938 年より前の出生者：65 歳 1943 年～1954 年出生者：66 歳 1960 年以降出生者：67 歳（62 歳からの繰上受給が可能） 1938 年～1942 年、1955 年～1959 年出生者は 2 ヶ月ずつ段階的に支給開始年齢を引き上げ	原則として 65 歳から支給 ¹⁰⁹
制度運営	社会保険税による賦課方式 社会保障税：12.4%（被用者は労使折半。自営業者は全額。徴収対象所得上限あり。徴収年齢上限なし。）	保険契約・信託契約等に基づき運営される拠出建制度・給付建制度が存在
無年金者への措置	65 歳以上の高齢者等を対象とする補足的所得保障制度（単身：最大月額 783 ドル、資産要件あり）等に対応	

図表 2-1-2（アメリカの公的年金制度及び私的年金制度に関する基礎情報¹¹⁰）

¹⁰⁸ 公的年金制度の支給開始年齢につき日本年金機構の公式サイトを参照

（<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/kunibetsu/20120802-01.html>、2020 年 11 月 27 日最終閲覧）。私的年金制度の支給開始年齢につき山本克也「支給開始年齢からみたアメリカの年金制度」4 頁～10 頁を参照（海外社会保障研究 No. 181、2012）。

¹⁰⁹ Nicholas Barr and Peter Diamond, PENSION REFORM: A SHORT GUIDE, Published to Oxford Scholarship Online: September 2010, 164 (2009)..

¹¹⁰ Social Security Administration, [2020a] ‘OASDI and SSI Program Rates & Limits 2020’ Social Security Administration, [2020b] ‘Replacement Rates For Hypothetical Retired Workers’

Congressional Research Service, [2020] ‘How Social Security Benefits Are Computed: In Brief’

Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability

2.2. スウェーデンの年金制度

2.2.1. スウェーデンの年金制度改革

スウェーデンの社会福祉制度は 1734 年のスウェーデン民法の立法に伴い義務付けられた¹¹¹。スウェーデンは年金制度を導入した最初の国家ではないが、全国民を対象とした普遍主義の福祉国家として世界中で知られている¹¹²。これは、スウェーデンの経済水準と関係がある。1951 年から 1969 年まで、スウェーデンの年平均実質 GDP 成長率は 3.9%と高水準であった。1962 年に「国民保険法」が発効された。しかし、1970 年以降、かつての好調さを失い、1975 年から 1994 年までの 20 年間、スウェーデンの年平均実質 GDP 成長率は 1.4%に止まった。特に、1990 年代初めに、第二次世界大戦後最悪ともいわれる不況に陥った。1991 年から 1993 年にかけて 3 年連続、年平均実質 GDP がマイナス成長を記録し、失業率も 1.73%から 9.05%まで急上昇した。スウェーデン経済の先行きに対する不安が高まると同時に、年金制度の将来に対する危険意識も高まった¹¹³。しかしながら、当該年金制度により、高齢者の経済水準が保障された一方、経済の発展に伴い、高齢者間や世代間の格差は不平等感につながり、当該年金制度への不信を招いてきた。

1913 年にスウェーデンは公的年金制度を正式的に導入した¹¹⁴。しかしながら、当該公

Insurance Trust Funds, [2020] ‘The 2020 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds’

¹¹¹ Cap. Huru :SverigesRikes Lag - GilladochAntagenpåRiksdagenÅhr 1734, Bygninga balk. Stockholm: P.A.Norstedt&Söner, 2011.

¹¹² Bernhard Ebbinghaus, The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe, Published to Oxford Scholarship Online: May 2011, 240 (2011).

¹¹³ 井上誠一『高福祉・高負担国家スウェーデンの分析 21 世紀型社会保障のヒント』27 9 頁（中央法規、2003）。

¹¹⁴ スウェーデン語原文は pensionsförsäkring であり、英語の名称は pension insurance であ

的年金制度は、中央政府で勤務している公務員及び一定範囲内の職員を排除できる仕組みとなっていた。その後、スウェーデンは各党派の主張を統合し、数回公的年金制度改革を実施している。

1918年及び1937年の2回の大きな変革を経て、スウェーデンの公的年金制度は全国民に適用する国民年金制度となった¹¹⁵。また、1948年にすべてのスウェーデン居住者に適用する基本定額年金制度¹¹⁶も導入された。その後、長い政治紛争がされた結果、1960年に年金額を収入額に連携させ¹¹⁷、1976年に定年（年金支給開始年齢）を67歳から65歳までに引き下げ、スウェーデンは公的年金制度を大幅に改革した。それと同時に、スウェーデンの私的年金に関する改革も着々と行なわれていた¹¹⁸。

20世紀90年代に入り、スウェーデンは人口、社会、経済の変化に合わせ、年金制度の抜本的な改革を行った¹¹⁹。

したがって、スウェーデンは、持続可能な社会保障制度を構築するため、1999年に年金改革を行った¹²⁰。一番大きな変更点としては、2階建ての給付建てを1階建てに変更したことである¹²¹。すなわち、定額+報酬比例の2階建ての給付制度を1階建ての所得比例年金へ完全に變更し、確定給付から確定拠出に一気に転換した。また、最低保障年金も設けられている。簡単に言えば、「最低保障年金+確定拠出」という率直な年金制度に転換した¹²²。保険料率も将来にわたり18.5%に固定した¹²³。

る。

¹¹⁵ スウェーデン語原文は *folkpension* であり、英語の名称は *people's pension* である。

¹¹⁶ 英語の原文は *basic flat-rate pension* である。

¹¹⁷ 英語での原文は *statutory earnings-related pension system* である。

¹¹⁸ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 247. 1990年代からの改革につき同書第249頁を参照。

¹¹⁹ *Id.* at 248.

¹²⁰ 山田・前掲注(15)127頁。

¹²¹ 山田・前掲注(15)127頁～128頁。

¹²² Nicholas Barr and Peter Diamond, *Pension Reform: A Short Guide*, Published to Oxford Scholarship Online: September 2010, 160 (2009).

¹²³ 楊瑩「スウェーデン年金制度の改革」204頁～239頁（社会発展季刊第91期、2000）。

山田・前掲注(15)127頁。

Ebbinghaus, *supra* note 112, at 241.

スウェーデンが旧年金制度を確定拠出制度に一気に転換した理由としては、主に低経済成長率の下で旧年金制度の財政は不安定になりつつあること、高齢者間や世代間の不平等感を解消するために年金給付は生涯全所得からの拠出に基づくものによるべきであること及び年金財政の破綻を避けるために自動収支均衡機能を導入したいことの3点が考えられる。スウェーデンは、高齢化の加速と低経済成長率と共に、図表2-2-1-1（スウェーデンの年金改革）の旧年金制度の財源不足、国庫負担の肥大化、高齢者の就労への抑制等の問題点を解決するために、社会保障年金の確定拠出化、国家負担の廃止、保険料の納付実績に応じた年金給付等の改革措置を行い、当該新年金制度を整備するに至っている。

スウェーデンの年金改革		
新年金制度の給付体系	最低保障年金額＋報酬比例の国民老齢年金（確定拠出）	
旧制度の問題点		
年金財源の不足	国庫負担	年金給付額の不公平
新制度による改善されたこと		
1 階建ての報酬比例年金に変更、自動均衡機能を導入する。	国庫負担を廃止し、保険原理に基づき、年金制度を運営する。	高齢者が働くほど年金額が増える。

図表 2-2-1-1（スウェーデンの年金改革）¹²⁴

2.2.2. スウェーデンの現行の年金制度

スウェーデンの年金制度は 1999 年の改革を経て、確定拠出制度及び最低保障制度へ転換している¹²⁵。現在、スウェーデンの公的年金制度は、賦課方式で運営される仮想勘

¹²⁴ 山田・前掲注（15）127 頁～128 頁。

¹²⁵ 小野正昭「スウェーデンの年金制度」169 頁（年金ソニアプラン相互研究機構『年金

定制度と拠出建て年金である金融勘定制度からなるものである。図表2-2-2-1（スウェーデンの現行の年金制度）で示しているように、スウェーデンの新年金制度は主に2つの部分から成り立っている。給付水準の低い者に最低保障年金を設けている他、また生涯の所得に基づき算定された所得比例年金がある¹²⁶。最低保障年金と所得比例年金は所得保障年金を構成する。年金保険料は合計で18.5%であり、その中の16%が所得保障年金に充てられ、2.5%がプレミアム年金に充てられる¹²⁷。

所得保障年金に関しては、支払われた保険料が高齢者の年金として分配され、保険料として支払った金額は年金受給期待権として個人の口座に保持される。プレミアム年金に関しては、年金保険料の2.5%の部分を個々人が自分の年金基金として貯蓄するシステムである¹²⁸。

スウェーデンの所得保障年金は個人が支払った分の保険料を年金受給権として維持しながら、世代間の扶養を可能にしたシステムである。上述のように、所得保障年金以外にプレミアム年金もあるが、プレミアム年金が存在している意義としては、社会全体の貯蓄率の向上のためであると考えられる。経済社会にとっては、やはり貯蓄は必要である。国家の公的年金制度を頼りすぎると、個人が貯蓄しなくなるおそれがあり、そうすると、社会全体の貯蓄率はだんだん低下することになる。国家は金融危機又は経済成長の停滞の

と経済 Vol. 37 No. 2』、2018)。

1998年時点のスウェーデン年金制度改革は次のような特色を有する。

(1) 賦課方式で運営される仮想勘定(NDC)制度と、拠出建て年金である金融勘定(FDC)制度からなる、保険料の拠出実績と給付がリンクする2階建て構造を採用した。

(2) 被保険者期間や所得水準が原因で給付水準が低い者のために、一般財源による居住要件に基づく保証年金を設けた。

(3) 保険料と給付のリンクに馴染まない遺族・障害等の給付は、別制度とした。

(4) 賦課方式のNDC制度の財政を維持するために「自動近郊機能」という給付調整のメカニズムを組み込んだ。

(5) 各被保険者に被保険者自身の年金情報を提供する。

¹²⁶ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 240.

¹²⁷ 小野・前掲注(125) 170頁。

¹²⁸ 郭玲鳳「スウェーデンの年金制度の仕組み」60頁～71頁(『ヨーロッパ研究』第5期、2017)。

状況に遭うと、公的年金制度ひいては国家財政は破産する可能性がある。したがって、国家経済の安定性を保つために、社会全体の貯蓄率の低下を防止する必要があり、その手段としては、積立方式の年金を導入することである。

スウェーデンの新年金制度は、図表 2-2-2-1 で示す通りである。スウェーデンの現行の年金制度は社会経済の動向に連動し、人口の高齢化に自動的に適応するシステムである。

ス ウ ェ ー デ ン の 現 行 の 年 金 制 度	制度の性質	スウェーデンの全国民を適用対象とする一元化の老齢給付年金制度
	年金財政方式	確定拠出
		保険料：18.5%
		賦課方式分（16%）
		積立方式分（2.5%）
	給付体系	1階建て（報酬比例の国民老齢年金）
		①所得保障年金
		②プレミアム年金
	支給の要件	支給の上限がある
		支給開始年齢：65歳～ ¹²⁹
延期可能		
所得保障年金とプレミアム年金の支給開始年齢は異なることが可能		
年金の財源	自営業又は無職者（自己負担）	
	被用者（労使折半）	
年金給付の水準	現役時の所得の7割程度	

図表 2-2-2-1（スウェーデンの現行の年金制度）¹³⁰

スウェーデンの公的年金制度は、一定水準の積立金（バッファー基金）を保有している。図表2-2-2-2（スウェーデンの公的年金貸借対照表）で示しているように、バッファー基金、保険料資産と年金債務はスウェーデンの公的年金のバランスシートから構成されている。

¹²⁹ スウェーデン年金制度の支給開始年齢（<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4814>、2021年7月20日最終閲覧）。

¹³⁰ Ebbinghaus, supra note 112, at 240-57.

スウェーデンの公的年金の最大の特徴は、自動収支均衡機能¹³¹である。自動収支均衡機能は、下記のスウェーデンの公的年金貸借対照表が不足を示した場合、すなわち貸借比率（（保険料資産+バッファー基金）÷年金債務）が1を下回った場合に発動する。結果的には貸借比率は1に復帰することになる¹³²。自動収支均衡機能はスウェーデンの旧年金制度から現行の年金制度への大きな変更点である。

スウェーデンの公的年金貸借対照表 ¹³³	
年金債務（受給者）	バッファー基金 ¹³⁴
	保険料資産
年金債務（受給者以外）	

図表 2-2-2-2（スウェーデンの公的年金貸借対照表）

また、スウェーデンには公的年金の他に職域年金制度がある。職域年金制度は、労働

¹³¹ 自動収支均衡機能というのは、年金の給付債務と衡平させるために、給付額等を調整する仕組みである。

¹³² 小野・前掲注（125）171頁。

¹³³ Cap. Huru :Sweriges Rikes Lag - Gillad och Antagen på Riksdagen Åhr1734, Bygninga balk. Stockholm: P.A. Norstedt & Söner, 2011,p94.

¹³⁴ 小野・前掲注（125）171頁。NDC制度におけるバッファー基金は、旧制度から引き継がれた第1～4及び第6国家年金基金（AP1～4、AP6）で、いずれも市場運用されている。2016年末の時価残高は1.321兆SEKであり、約64%にあたる0.849兆SEKが国内外の株式に投資されている。

組合と事業主の間の契約に基づく制度である。政府の積極的な労働市場政策、労働組合の影響力の大きさと労働組合からの団体交渉は、スウェーデンモデルといわれている¹³⁵。団体協約に定めた期間中に労働争議に訴えることができないので、労働争議の少なさも特徴の1つである。よって、スウェーデンの統一的な職域年金制度は、管理しやすい、運営のコストが低い¹³⁶、転職や企業再編に対応しやすいというメリットがある一方、労働者側の一人一人の需要や多様性に適されないというデメリットもある¹³⁷。

2.2.3. スウェーデンの年金制度の特徴

上述のように、スウェーデンの年金改革における政策イノベーションには注目すべき点が多い¹³⁸。例えば、1階建ての最低保障年金とプレミア年金の組合せの体系、自動収支均衡機能、確定給付から確定拠出への変更などがある。スウェーデンの年金体系に関する制度全体を見れば、下記の3つの特徴があると言える¹³⁹。

① 低所得層を下支えする最低保障年金

スウェーデンの年金制度の1つの特徴は、所得比例年金から支給される金額の少ない人を下支えする最低保障年金である¹⁴⁰。すなわち、所得比例年金の給付額が一定水準を下回ると、最低保障年金がその不足分を補う。また、スウェーデンの特徴は最低保障年金の財源は年金保険料ではなく、国税である¹⁴¹。

② 年金保険料未納問題への対策

¹³⁵ Ebbinghaus, supra note 112, at 243.

¹³⁶ Daniel Ankarloo, The Swedish Welfare Model :Counter-arguments to neoliberal myths and assertions, Association of Heterodox Economics Conference, London, July, p76 (2009).

¹³⁷ Ebbinghaus, supra note 112, at 240, 244.

¹³⁸ Ebbinghaus, supra note 112, at 247, 249.

¹³⁹ 日本総合研究所 経済・政策レポート Business&Economic Review 2004年03月号 (<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=13952>、2021年7月13日最終閲覧)。

¹⁴⁰ Ebbinghaus, supra note 112, at 240.

¹⁴¹ Ebbinghaus, supra note 112, at 242.

日本では、年金保険料未納問題が大きく取り上げられた経緯があるが、上記の年金制度の設計により、スウェーデンにおける年金保険料未納問題が生じにくい制度となっている¹⁴²。年金保険料は給与所得に比例した金額を国が徴収するからである。この制度については、保険料は全額給料から源泉徴収され、改めて年金保険料を納付する必要はない。収入のない人は、最低保障年金がもらえるが、所得比例年金権が加算されない。収入のない人にとっても、年金保険料未納問題も存在しない¹⁴³。スウェーデンの年金制度は、日本の厚生年金制度等の制度と違い、国が一元的に管理している。したがって、転職の際に年金のポータビリティの問題も発生しない。

よって、スウェーデンの年金制度の実質は、若年時に強制的に購入させられ、高齢者になって取り崩しができる国家の金融商品として機能するものということもできる。普通の貯蓄より有利な貯蓄手段であるので、スウェーデンの国民がより多く積み立てるために自分の収入を多く申告する傾向まである¹⁴⁴。自営業者は申告した収入により所得比例年金権が加算されるので、これによって、正確に収入を申告するインセンティブもあると考えられる。

③ 高齢者就職（労働人口の増加）の促進

スウェーデンの旧制度では、年金受給開始年齢が 65 歳と決められていた。新年金制度では、62 歳以降になると、受給開始年齢を自ら選ぶことができる。65 歳以前に受給を始めると、年金受給額が減額される一方、逆に先延ばしにすると、年金受給額が増えることになる。

65 歳を超えてもなお、仕事を続ける場合は、年金保険料を払い続けるため、所得比例

¹⁴² 日本経済団体連合会「公的年金制度改革に関する基本的考え方」1 頁～3 頁（2002）。

¹⁴³ 欧州連合委員会の紹介を参照（<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4814>、2021 年 7 月 20 日最終閲覧）。

¹⁴⁴ 伊藤正純「スウェーデンの税における“負担と受益の見える化”」39 頁（撰南経済研究第 2 巻第 1 号、第 2 号、2012）。

年金権が 65 歳を超えてからも増え続けることになる¹⁴⁵。この場合、年金を受け取ると同時に、将来の年金受給額が増えていく¹⁴⁶。これは、長く働き続けるインセンティブになるであろう。また、年齢が 65 歳以上の高齢従業員に対し社会保険料の全額を支払う必要はない。約 3 分の 1 を納めれば済むことになる。したがって、企業にとっては、65 歳以上の従業員を雇うと、実質的な人件費が安くなる。65 歳以上の高齢者にとっても、これにより、就職しやすくなると考えられる。

これに対して、日本では在職老齢年金制度については、就労により、一定の所得を得ている場合、年金額が減額される¹⁴⁷。高齢者の就業促進の面では、日本の年金制度はスウェーデンの年金制度を参考にすることができる部分であると考ええる。

2.2.4. スウェーデンの年金制度に関するまとめ

スウェーデンは、少子高齢化社会で安定な年金制度を構築し、世代間の不公平を解消するために、確定給付年金制度から抜本的に確定拠出年金制度に転換している。スウェーデンの年金制度は、日本を含め各国が年金制度を構築する際に参考にしている制度である。しかし、スウェーデンの年金制度のような統一的な簡素な制度を日本や中国に導入するには、両国の将来の労働者数の増減、出生率、経済状況の推移を比較する必要がある。その上で、この制度が日本や中国の社会状況や法制度に適応されるかどうかの根拠を示し、慎重に検討を加えることが必要である。

¹⁴⁵ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 242.

¹⁴⁶ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 253.

¹⁴⁷ 日本年金機構の紹介により、65 歳以上 70 歳未満の方が厚生年金保険の被保険者であるときに、65 歳から支給される老齢厚生年金は、受給されている老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて年金額が支給停止となる場合がある。なお、2007 年 4 月以降に 70 歳に達した方が、70 歳以降も厚生年金適用事業所に勤務されている場合は、厚生年金保険の被保険者ではなく、65 歳以上の方と同様の在職中による支給停止が行われる (<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html>、2021 年 7 月 13 日最終閲覧)。

また、スウェーデンは一元化の年金制度の採用しており、そのメリットは何点も挙げられるが、当該一元化の制度を他の国に導入するため、その国にはどのようなものが必要であるかにつき、McGillivray は、強力な政府の執行力及び国民による政府機関への信頼感が必要であると指摘している¹⁴⁸。Ross も一元化の制度を成功させるために、近代的な¹⁴⁹徴収執行体制及び徴収と納付の間に健全な制度が存在していることが前提であるとしている¹⁵⁰。日本はもちろん近代的な年金保険料の徴収制度を構築しており、また基礎年金番号や住民票コードを利用する番号制度を導入したことにより、一元化を支える措置は構築されているので、より簡素な制度が実行される基礎的な要素が揃っていると考えられる。中国は中央集権国家であり、強力な政府を持っており、かつ 1984 年から全国統一の身分証明書制度が実施され¹⁵¹、すべての制度設計は一元化に向けて進んでいる。そのため、日本及び中国は国内の事情を踏まえ、一元化が惹き起こす問題点を検討したうえで、スウェーデンの 1 階建ての統一化する年金制度をこれ以降の年金制度改革の方向として考えられる。

したがって、スウェーデンの年金制度から日本の年金制度への示唆を実際に実施する時期、すなわち、年金改革のタイミングは非常に重要である。

2.3. イギリスの年金制度

2.3.1. イギリスにおける公的年金制度の概要

¹⁴⁸ W. R. McGillivray, Contribution Evasion: Implications for Social Security Pension Schemes, OECD, 14-5, (2002).

¹⁴⁹ 「modernized」を指している。

¹⁵⁰ S. Ross, Collection of Social Contributions: Current Practice and Critical Issues, International Social Security Association, 5-6 (2004).

¹⁵¹ 「中華人民共和国国民身分証明書試行条例」を参照。

イギリスの公的年金制度は、1601年のエリザベス救貧法に基づき、1810年に公務員年金制度の創設をはじめ、鉄道、ガス、銀行、保険会社等における職域年金として確立されたものである。20世紀初頭からイギリスの年金制度に関し改革が実施された¹⁵²。1908年に「老齢年金法」が成立し、70歳以上かつ年収が一定水準以下の国民に国家財源から年金を支給している¹⁵³。1925年の「老齢拠出年金法」により、社会保険が年金分野に導入した。1946年に成立した国民保険法から、均一拠出・均一給付の老齢年金の支給が始まった¹⁵⁴。1975年に社会保障法が成立し、同法に基づき公的年金は「基礎年金」と「付加年金」から成る2階建ての構造になっている¹⁵⁵。

イギリスは国家社会政策に従い、貧困防止を目的として年金制度を制定している。また、1970年代半ば以降、社会的リスクに対応するため、基礎年金¹⁵⁶の範囲はかなり拡充している。基礎年金制度及び付加年金制度（給付額は所得に関連する制度）の発行により、イギリスの年金受給者の受給額は上昇している¹⁵⁷。1980年から、イギリスの年金制度には10回以上の改正が行われた¹⁵⁸。これらの改正の中に、2008年改正及び2016年改正はイギリスの年金制度に非常に重要な影響を与えたと思われる¹⁵⁹。以下は2008年改正及び2016年改正の内容を踏まえ、イギリスの現行年金制度を解説する。

¹⁵² 菅谷和宏「イギリスの私的年金改革の変遷と最近の動向」『年金と経済』2015年10月号34巻3号（年金シニアプラン総合研究機構発刊）4頁～6頁を参照（https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_02.pdf、2021年7月13日最終閲覧）。

佐野邦明「イギリスの年金制度の概要—年間非課税限度額と生涯非課税限度額を中心に—」2頁を参照（年金総合研究所、2020）（<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000708996.pdf>、2021年7月13日最終閲覧）。

¹⁵³ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 268.

¹⁵⁴ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 265.

¹⁵⁵ 藤森克彦「イギリスの年金制度」178頁（『年金と経済』2018年7月号37巻2号、2018）（<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/UK2018.pdf>、2021年7月13日最終閲覧）。

Nicholas Barr and Peter Diamond, *Pension Reform: A Short Guide* (2009), Published to Oxford Scholarship Online: September 2010, p163.

¹⁵⁶ Basic State Pension.

¹⁵⁷ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 266.

¹⁵⁸ *Id.* at 270.

¹⁵⁹ *Id.* at 268により2008年の改革が第二次大戦後のとても重要な改革だと指摘される。

イギリスの基礎年金制度は最低所得額以上の所得を有するイギリス居住者を対象（被用者、自営業者、任意加入者）とする制度であり、付加年金制度¹⁶⁰は被用者（公務員を含む。）が強制加入されている制度である。基礎年金を満額受給するためには、保険料拠出期間と保険料免除期間の合計年数は 30 年以上であることが必須であり、また最低加入期間として、満額期間の 25%（男性 11 年、女性 9.75 年）以上が必要とされている¹⁶¹。

2016 年 4 月に新しい公的年金制度として 1 階建ての制度¹⁶²が導入され、定額給付制になっているので、従来の年金制度よりも所得再分配効果が高まった。1 階建て年金制度の対象は 2016 年 4 月 6 日以降に支給開始年齢に達する国民であり、2016 年 4 月 5 日までに支給開始年齢に達した国民は基礎年金制度と付加年金制度の 2 階建て構造の旧制度に加入し続けている¹⁶³。

イギリスの公的年金制度の財政方式については、賦課方式も利用しているが、賦課方式で徴収した保険料は準備金として使用されている¹⁶⁴。財源については保険料で負担されているので、国庫で負担することはない。1 階建ての公的年金制度の給付額に関して、満額で支給されると、独身の者に対し毎週 125.95 ポンドを給付し、夫婦に対し毎週 201.45 ポンドを給付することとなっている。支給開始年齢は、現在男性 65 歳、女性 64.5 歳としている¹⁶⁵。しかしながら、イギリスの 1 階建て年金制度は国民皆年金制度ではなく、所得が最低所得額に満たしていない被用者には、保険料納付義務がなく、任意に加

¹⁶⁰ 「付加年金」部分について、私的年金（企業年金、個人年金）に加入する被用者が一定の要件を満たすと、付加年金の加入を免除できる。

¹⁶¹ 菅谷和宏「海外の企業年金及び個人退職勘定制度からの示唆—イギリス・ドイツ・フランス・アメリカ—」3 頁（『年金と経済』2013 年 10 月号 32 巻 3 号（公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構発刊）、2013）（https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_03.pdf、2021 年 7 月 13 日最終閲覧）。

¹⁶² 英語原文は「single tier」である。

¹⁶³ 藤森・前掲注（155）178 頁。

¹⁶⁴ Ebbinghaus, *supra* note 112, at 32.

¹⁶⁵ 女性については 2010 年から 2020 年にかけて、段階的に 65 歳へ引き上げられている。

入ることが選択することができる¹⁶⁶。

上述の通り、イギリスの公的年金制度の給付水準は、日本と比べると、比較的に低いと考えられるが、これは低所得者の利益を保護するためであり、すなわち、高所得者を含む被用者全員に 23.8%の保険料を徴収し、給付する際に、全員にほぼ同じ金額を給付することを目的としている。この給付設計に関しては、高所得者が低所得者への横型援助であると位置付けて良い。また、冬季燃料費、住宅給付等の給付もされているため（保険料の拠出は必要がない。）、定年退職後の基本的な生活は保障されていると考えている¹⁶⁷。

2.3.2. イギリスにおける私的年金制度の概要

平部（2005）¹⁶⁸によると、「イギリスの私的年金制度である企業年金制度には、「Money-purchase schemes」（以下、「拠出建て制度」という。）、「Final salary schemes」（以下、「給付建て制度」という。）及び「Hybrid schemes」（以下、「混合制度」という。）がある（平部 2005：16）¹⁶⁹。

イギリスの私的年金制度では、公的年金の制度化とともに、徐々に立法化されており¹⁷⁰、近年の運用・投資環境の悪化によって積立不足が生じたことにより、新規加入者への給付建て制度提供をやめる動きや、給付建て制度から拠出建て制度への移行する動きが見られる¹⁷¹。すなわち、現在イギリスには給付建ての企業年金制度及び拠出建ての企

¹⁶⁶ 藤森・前掲注（155）37頁。

¹⁶⁷ 有森美木「先進各国の公的年金制度と高齢低所得者対策」49頁（海外社会保障研究 No. 158、2007）。

¹⁶⁸ 平部康子「イギリスの職域・私的年金制度改革—2004年年金法の内容」2頁（労働法律旬報 1603号、2005）。

¹⁶⁹ 平部・前掲注（168）16頁。

¹⁷⁰ Emmanuele Pavolini, Martin Seeleib-Kaiser, Comparing occupational welfare in Europe: The case of occupational pensions[J], Social Policy & Administration, 477-490 (2018).

¹⁷¹ 「The Taxation of Pensions Act 2014」及び「The Pension Schemes Act 2015」により、給付建て制度から拠出建て制度に移行された。

業年金制度が同時に存在している事となる。なお、制度の支払不能に備えた支払保証制度（PPF 制度¹⁷²⁾も存在している。企業年金の給付の計算につき、確定拠出建制度の給付は外部年金資産管理運用機関の運営によるが、確定給付建制度の給付額は「年金額＝平均報酬×加入年数×1/60」という方式で計算されることが多い¹⁷³⁾。

2.3.3. イギリスの年金制度に関するまとめ

上記のようにイギリスの公的年金制度及び私的年金制度の概要を説明したが、両年金制度の適用対象者、支給開始年齢、制度運営等の基礎情報を図表2-3-3-1（イギリスの年金制度の基礎情報）でまとめている。イギリスにおける公的年金制度は16歳以上の全国民に適用されるが、最低所得以下の国民は任意加入となっている。また、イギリスの公的年金の支給開始年齢は2018年以降2044年までに68歳へ段階的に引き上げている。当該公的年金の支給開始年齢の引き上げはかなりの準備期間を設けているといえよう。

¹⁷²⁾ Pension Protection Fund の略。

¹⁷³⁾ The Pensions Regulator (<https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en>、2019年3月21日最終閲覧)。

イギリスにおける年金制度の基礎情報		
	公的年金制度	私的年金制度
適用対象者	16 歳～標準的年金支給開始年齢の国民 但し、最低所得以下の国民は強制ではなく任意加入	労使合意に基づき、企業・職域単位で任意に実施 但し、2012 年 10 月に要件を満たす企業・職域年金制度への自動加入義務を事業主に課した
支給開始年齢	男子：65 歳 女子：62.5 歳 但し、2018 年以降は男女とも 2044 年までに 68 歳へ段階的引き上げ	50 歳～75 歳の間で労使合意により設定
制度運営	社会保険料方式による賦課方式 国民保険制度全体の保険料：被用者は 12%、事業主は 13.8%	給付建制度及び拠出建制度が存在し、Trustee により制度が運営される 制度の支払不能に備えた支払保証制度（PPF 制度）が存在

図表 2-3-3-1 (イギリスの年金制度の基礎情報¹⁷⁴⁾)

2.4. 中国の年金制度

2.4.1. 中国の社会制度の歴史

中国では年金制度が完全に構築されていないが、年金制度につき考え方は長い歴史が

¹⁷⁴ 厚生労働省「2018 年海外情勢報告新しいウィンドウ」187 頁（2019 年 3 月）（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-08.pdf>、2021 年 7 月 20 日最終閲覧）。私的年金制度の基礎情報につき、菅谷・前掲注（152）7 頁～8 頁を参照。

あるといえる。周の時代（紀元前 1134 年～紀元前 250 年）には「周礼」という社会礼儀制度等を論じる古典籍が存在しており、「周礼」には、80 歳以上の高齢者がいる家であれば 1 人の家族構成員が家に残り高齢者を養護するべきであり、90 歳以上の高齢者がいる家であれば家族全員が家に残り高齢者を養護すべきであると記載されている¹⁷⁵¹⁷⁶。これは世界的な範囲にも一番早く明文化された社会保障制度に関する思想と考える¹⁷⁷。

中国の社会制度の歴史をみれば、宋の時代（960 年～1280 年）以前は官僚¹⁷⁸階層が自ら定年の時期を選ぶという制度を採用したが、宋代にいわゆる強制定年制が始まった。過去において、中国の官僚は実権を握り、退職すると、権力や待遇面は在職時よりかなり差があったため、官僚階層は自らは退職をしたがらなかった。したがって、宋の時代の統治者¹⁷⁹は官僚階層の生活の質を確保し、合理的な官僚の賃金体制を作るために強制定年制を実施した。宋の時代の定年年齢は 70 歳であったが、明の時代（1368 年～1661 年）から 60 歳に変えた。宋の時代に官僚階層の生活を保障するために、官僚階層が定年後朝廷から「永業田」2～100 頃¹⁸⁰及び「職分田」2～12 頃が授与された。「職分田」に関しては官僚が死亡後朝廷に取り戻されるが、「永業田」に関しては永遠に官僚の子孫に残すことができる。中国の封建社会時代に採用した官僚定年者の生活保障に関する措置は現代中国の公的年金制度の雛形といえよう。

中国封建社会時代の公的年金制度は儒教の「尊老敬老の思想」から打ち立てられたものであり、最高統治者の意志で実施された。しかしながら、中国封建社会時代の生活保障措置は官僚のみ向けのものであり、一般の国民にはそのような恩恵が及んでいなかった

¹⁷⁵ 中国語の原文は「八十者一子不从政，九十者其家不从政」である。

¹⁷⁶ 李錦繡「唐代制度史略論稿」第 372 頁（中国政法大学出版社、1998）。

¹⁷⁷ 張偉兵「発展型社会政策理論と実践——西洋社会福祉思想の重大な転換と中国社会政策に対する啓発」27 頁（世界経済と政治フォーラム、2007）。

¹⁷⁸ 中国封建時代の公務員という意味である。

¹⁷⁹ 皇帝である。

¹⁸⁰ 頃は中国の土地面積の単位である。1 頃＝6.6667 ヘクタール。

た。一般の国民には家族や親戚によるいわば家族保障しかなかったのである¹⁸¹。

上述のとおり、中国封建社会時代の年金制度に類似する生活保障諸制度は「周礼」等の書物に記載されており、最高統治者の意志で実施していたが、法整備にまでは至らなかった。しかしながら、近代社会に入り、中国も年金制度の立法化を目指すようになった。まず、中華民国の時代（1912年～1949年）では、年金制度に関しては国家立法により打ち立てられることはなかったが、業務上の死亡や傷害に対する救済は条例として当時の国民党政府により制定された。中国共産党は1925年に中国第2回全国労働大会で公的年金制度の正式的な設立、労働保険局の設置及び保険料に関する資本家と政府による共同負担を強く要求したが、当時は国民党の統治の下で、また国民党は資本家の利益の代表であったので、中国共産党の要求は許可されなかった。中国共産党は1926年の中国第3回全国労働大会及び1927年の中国第4回全国労働大会で再び公的年金制度の正式的な設立を要求したが、依然として許可されなかった。

そして、中国の年金保険制度の実現は中国共産党の統治地域¹⁸²から始まった。1931年11月に中国江西省瑞金で開催された「第1回中華ソビエト共和国工農兵代表大会」で中国共産党は「中華ソビエト共和国労働法¹⁸³」を可決した。同法は1932年から発効した。当該年金保険の制度については、経営者は賃金総額の10%～15%¹⁸⁴の労働保険料を毎月労働保険局に納付しなければならないこととなった。また、労働者から徴収することや彼らの賃金から差し引くことも許されなかった。当該年金保険は公営企業から実施され始めた。年金の給付に関しては、特別専門委員会が審査した上で、定年者に年金を給付

¹⁸¹ 宋の時代の刑法規定により、犯罪者の両親又は祖父母が80歳以上になると、犯罪者から刑罰の中止を申請し、先に家に帰って老人を扶養することができる。中国語での原文「宋刑统：戸内无周亲年二十一以上、五十九以下者，申刑部具状上请听敕处分，若敕许充侍」。

¹⁸² 中国語では「根拠地」という。

¹⁸³ 中国語：中华苏维埃共和国劳动法。

¹⁸⁴ 汪小寧「中国共産党農村社会治理の歴史面——陝西甘寧辺区社会治理の枠組みに基づいて分析する」16頁～19頁（陝西社会主義学院学報、2016）。

するという形を採用していた。中華ソビエト共和国中央政府は当該年金保険制度の実施を全体的に監督していた。しかしながら、当該年金保険制度の内容をよくみると、その時代にとっては給付が高額でありその実施は困難に陥った¹⁸⁵。したがって、1933年10月15日に改正された「中華ソビエト共和国労働法」が再度公布され、柔軟に実施するため、経営者が納付する保険料率は賃金総額の5～20%に変更された。ところが、1934年頃から中国共産党は国民党との交戦で大部分の統治地域を失った。「中華ソビエト共和国労働法」は実効性を発揮できず、実質的に廃止されることになった¹⁸⁶。

また、1937年から1945年までは、中国は日本と戦争状態に入り、戦時中の中国共産党統治地域の経済状況も国民党統治地域の経済状況も困難を極め、生活水準は低水準となった。その結果、年金保険制度に関する新たな法律や条例は全く制定されなかった¹⁸⁷。

第二次世界大戦が終わった後、中国共産党と国民党の軋轢が勃発し、中国は1945年から1949年にかけて、内戦状態¹⁸⁸となった。中国共産党は1948年12月27日、東北解放区¹⁸⁹で「東北公営企業戦時暫行労働保険条例¹⁹⁰」を東北行政委員会により公布した。また、1949年2月28日に「東北公営企業戦時暫行労働保険試行細則¹⁹¹」が公布された¹⁹²。「東北公営企業戦時暫行労働保険条例（中国語）」及び「東北公営企業戦時暫行労働保険試行細則（中国語）」に関する内容は下記のとおりである。

①労働保険制度を実施する際に、各公営企業の経営者は賃金総額の2ヶ月分を政府が指定する銀行に預託し、またその後毎月賃金総額の3%を労働保険料として納付する。保険料の運用に関しては、保険料の30%を労働保険総基金として東北行政委員会を指定す

¹⁸⁵ 李東京「我が国基本養老保険法律制度研究〔D〕」11頁（広西師範大学、2016）。

¹⁸⁶ チャンイー「中国養老法の制定について〔J〕」15頁（経営管理者、2012）。

¹⁸⁷ 向山寛夫『中国労働法の研究』352頁～353頁（中央経済研究所、1968）。

¹⁸⁸ 中国の「解放戦争」を指している。

¹⁸⁹ 中国共産党の占領地域。

¹⁹⁰ 中国語：東北公営企業戦時暫行労働保険条例。

¹⁹¹ 中国語：東北公営企業戦時暫行労働保険条例試行細則。

¹⁹² 譚忠艶「中国抗日根拠地社会優撫研究」255頁～257頁（社会科学戦線、2014）。

る銀行に預託し、残りの70%を各企業の独立会計による労働保険基金として保管し、企業の各保険給付に充当する。

②定年条件に関しては、一般の勤労者は勤続年数25年を満たせば、定年退職年齢が60歳である。鉱夫又は有害産業に従事する男子勤労者は勤続年数20年で定年退職年齢が55歳であり、有害産業に従事する女子勤労者は勤続年数20年で定年退職年齢が50歳である。

③年金の給付に関しては、年金は勤続年数により本人の賃金の3割～6割を労働保険基金から終身給付する。また、勤労者は仕事を継続する場合には、その期間は労働保険基金から本人賃金の1割～2割を給付する。

④保険料の運用に関しては、経営者と労働組合は共同で企業の労働保険委員会を設置し、労働保険基金の管理方法を決定した上で労働組合の労働保護部が労働保険の具体的な業務を行う。労働保険基金審査委員会は3～5人の労働組合の組合員で構成され、毎月労働保険基金の収支を審査して公表する。企業の労働保険委員会は3ヶ月ごとに労働保険基金の収支報告書を2部作成し、1部を産業別総労働組合委員会に提出し、もう1部を東北総労働組合委員会に提出し、審査を受ける。

⑤保険料の監督に関しては、労働保険総基金の保険と保険給付の支払は指定された銀行に代行させ、東北総労働組合委員会及び東北行政委員会は、毎月銀行が提出する業務報告書を審査する。

⑥保険料の支給や運用の他に、業務上の障害、疾病、出産等に関する規定も定められていた。法律という形で勤労者に対して「生、老、病、死、残¹⁹³」に関する生活保障を行っていた。

上記の説明により、この「東北公営企業戦時暫行労働保険条例」は中華人民共和国成立以前の最も完備された年金に関する規定と言えよう。当該条例は中国共産党統治の東

¹⁹³ 中国語の「障害」という意味である。

北地域の産業部門から始まり、徐・尹・曹（1993）によると 1949 年に被保障人数は、勤労者 63 万人及びその家族 150 万人に達した（徐・尹・曹 1993：32）。中国共産党は国民党との内戦で引続き勝利を取得したことと共に、「東北公営企業戦時暫行労働保険条例」を参考にして新たな解放区で各地域の保険条例を制定し、かつ、確実に実施した。1937 年から 1945 年までは中国の内戦の時期で、各地域の経済水準が低く、かつ、各地域の経済状況等が異なっていた。そのため、この時期の中国の年金制度の特徴としては、給付水準が低かったこと、実施範囲が狭かったこと¹⁹⁴及び年金保険の実施の方法や実施の時が様々であることが挙げられる。

1949 年に中華人民共和国が成立した前に、香港、マカオ、台湾地域を除く全国のそれぞれの地域で年金保険制度を実施する予定があったが、戦争の関係で多くの地域ではまだ実施されていなかった¹⁹⁵。しかしながら、中国共産党主導の年金給付、定年退職年齢、労働組合等の制度の導入は、現代中国の年金制度の発足といえよう。

2.4.2. 中華人民共和国成立後の年金労働保険制度の発展

中華人民共和国成立の直前の 1949 年 9 月に北京で中国共産党主導の全国人民政治協商会議が開催された。当該会議では「中国人民政治協商会議共同綱領」が可決された。

「中国人民政治協商会議共同綱領」の第 32 条には労働保険制度を順次実施するということが明記された。これは中国全国統一での年金制度を創設することが法的根拠に基づき明示された¹⁹⁶。

中華人民共和国が成立した後、中国政務院（現国務院）は、国民経済を回復すること

¹⁹⁴ 「東北公営企業戦時暫行労働保険条例」の実施対象は国有企業の従業員のみである。

¹⁹⁵ 鄒麗君「建国初期の養老保険法制度に関する構造及び示唆」2 頁（時代法学、2018）。(<http://fzzfyjy.cupl.edu.cn/info/1061/10135.htm>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧)。

¹⁹⁶ 李珍「社会保障理論 [M]」16 頁（中国労働社会保障出版社、2007）。

を目的に、中華全国総労働組合及び中国労働省が労働保険条例の制定に着手することを指示した。劉・楊（1992）によると、上記両機関は政務院の指示に従い、ソビエト連邦の労働保険制度を参考にし、「東北公営企業戦時暫行労働保険条例」が実施した教訓と経験に基づき、1950年末に「中華人民共和国労働保険条例」を起草した（劉・楊1992：179-188）。当該条例は繰り返し修正された上で、1951年2月26日に中国政務院第73回会議で可決され、正式的に公布されるとともに、同日実施された。当該条例は中国における歴史上全国的範囲の最初の年金労働保険制度に関する法的文献である。これは、中国全国のすべての企業を対象にした年金労働保険制度の誕生を示すものになった。当時の中国では、年金単独の制度として存在していなかったが、上記の「中華人民共和国労働保険条例」に規定される労働保険は年金保険、労災保険、生育保険、医療保険を含んでいた。

「中華人民共和国労働保険条例」は「東北公営企業戦時暫行労働保険条例」と比べ、内容上が充実になり、給付水準が高められ、管理・監査制度が明確化され、実施範囲も香港、マカオ、台湾地域を除く中国全国範囲に広がった。中国の年金制度に関する最初の法的文献の当該条例の具体的な内容は下記のとおりとなる¹⁹⁷。

「中華人民共和国労働保険条例」は主に次の5つの分野を規制した。

その5つの分野は（1）労働保険料¹⁹⁸の徴収及び管理、（2）年金の受給（受給要件、支給基準を含め）、（3）適用対象、（4）労働保険の執行及び監督（労働組合委員会¹⁹⁹による監督及び政府による監督を含む。）、（5）労働保険基金の管理²⁰⁰である。

¹⁹⁷ 全文は付録二を参照。

¹⁹⁸ ここにいう労働保険料とは、年金を含む労働保険等に関する統一的な保険料のことを指す。労働保険料は勤労者の賃金から差し引いてはならず、勤労者から別に徴収してならない。

¹⁹⁹ 企業の労働組合委員会である。すなわち、末端労働組合委員会である。

²⁰⁰ 中華全国総労働組合は労働保険総基金の管理をすることになる。

労働保険基金は、労働組合委員会により年金等に用いられ、毎月1回決算し、その残額のすべては省級の労働組合又は産業別の労働組合全国委員会の銀行口座に預けられ、労働保険調整金とする。

多吉（1995）は、「中華人民共和国労働保険条例」の実際実施状況のデータを見れば、1952 年末までに中国全国で年金労働保険に加入した企業の数 は 3,800 社弱で、加入した勤労者の数は 320 万人しかいなかった（多吉 1995 : 17）と説明している。上記の内容に鑑みると、「中華人民共和国労働保険条例」は実施方法を詳しく規定していたが、実際の加入者数は少なく、かなり限定されていたといえる。その理由については中国当時の経済、社会事情を踏まえて下記の 2 点が考えられる。

1 つ目は、中華人民共和国成立直後は、経済的には困難な時期であったことにある。中国共産党は、中華人民共和国成立以前に解放区等の統治地域で年金労働保険制度を実施したことがあったが、全国範囲で実施した経験はなかった。そのため、ソビエト連邦の法律を参考にしたとしても、中ソ両国の社会事情は異なるため、ソビエト連邦の年金労働保険制度を短時間で中国に導入することが不可能であった。

2 つ目に、雇員数が 100 人以上の国営、公私合営、私営、合作社経営の工場、鉱場及びその付属部門のみが実施対象となっていたことにある。実施対象になった理由としては、雇用 100 人以上の企業は一般的に経済的実力を持っており、安定的に労働保険料を納付する能力があることが考えられる。大企業の場合、管理制度も完備されていたので、これらの大企業にとって年金労働制度を導入することは比較的簡単であった。

中華人民共和国は 3 年間を経て経済状況を回復した。中国は、1953 年に第 1 次 5 年計画をきっかけとして、1951 年 2 月 26 日に公布した「中華人民共和国労働保険条例」に対し、修正を加えた。その修正後の「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」を 1953 年 1 月 26 日に公布し、かつ、同日実施した。当該修正草案は中華人民共和国成立後の年金保険制度の大きな発展であり、「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」と「中華人民共和国労働保険条例」の間の相違点は下記のとおりである。

一番大きな変更点としては、年金労働保険制度の適用対象が拡大されたことである。1951 年の「中華人民共和国労働保険条例」で雇用者 100 人以上というときは、鉱場、工

場の勤労者の数のみを指し、その付属となる企業の中の勤労者の福祉、娯楽、教育等のための部門又は経費等を管理する業務管理部門の人数は含まれていない²⁰¹。しかしながら、1953年の「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」では、人数を計算する時にその付属部門及び業務管理部門の人数を含めることになった。これにより、適用対象の範囲はかなり拡大され、従業員総人数 100 人以上の中規模の企業の勤労者は全部年金労働保険制度の適用対象となった。その結果、1953年末に年金労働保険制度の加入者数は 1,000 万に達した²⁰²。

また、年金の受給基準に関しては、「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」は、「中華人民共和国労働保険条例」と比べ、その具体的な基準を下記のように明確にした。

①最終勤務地の企業で 5～9 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 5 割が受給され、10～14 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 6 割が受給され、15 年間以上勤務した勤労者は本人の基本賃金の 7 割が受給される。

②定年退職の年齢になり、仕事を継続する人の在職年金に関しては、最終の企業で 5～9 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 1 割が受給され、10～14 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 1.5 割が受給され、15 年間以上勤務した勤労者は本人の基本賃金の 2 割が受給される。また、在職年金をもらっている人が退職後に年金算定にあたり、在職年金を本人賃金に算入しないと規定された。

③鉱場又は華氏 32 度以下又は華氏 100 度以上の職場で勤務する勤労者の勤務年数については過去合計 10 年以上ある場合、また、鉛、水銀等の製造業及びその他の化学・軍需産業において直接的に健康に有害な職場で勤務する勤労者の勤務年数については過去

²⁰¹ 労働と社会保障部社会保険研究所『世紀の選択-中国社会保障体系构造[R]』37 頁（中国労働と社会保障出版社、2000）。

²⁰² 多吉才讓『新时期における中国社会保障体制改革の理論と実践』17 頁（中共中央党校出版社、1995）。

合計 8 年以上ある場合、定年退職時に前述の仕事を従事しなくても、定年退職の年齢に関しては、男子勤労者は 55 歳で、女子勤労者は 45 歳であることになる²⁰³（「中華人民共和国労働保険条例」の規定に従う。）。

④年を取った者や気力が衰えた者は転職した場合、当該人の賃金は転職後の企業の平均賃金未満であれば、転職後の企業の平均賃金で計算するものとする。

⑤戦闘英雄及び労働模範者の年金額に関しては、最終の企業で 5～9 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 6 割が受給され、10～14 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 7 割が受給され、15 年間以上勤務した勤労者は本人の基本賃金の 8 割が受給される。

⑥戦闘英雄及び労働模範者の在職年金額に関しては、最終の企業で 5～9 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 2 割が受給され、10～14 年間勤務した勤労者は本人の基本賃金の 2.5 割が受給され、15 年間以上勤務した勤労者は本人の基本賃金の 3 割が受給される。

⑦年金受給者は他の都市に移転した企業と共に移すことができない場合、また企業は破産等の状態に入った場合、関係者の年金については、省級の労働組合と産業別の労働組合全国委員会の労働保険調整金から支出される。

「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」は中華人民共和国の建国後、労災保険制度に関する初めての立法である。当該労働保険条例により、中国の社会保障制度の構築が始まり、経済回復時期における労働者の權益を保障した。上記の「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」が当該労働保険条例の要点の実行可能性を高くするため制定され、労働保険条例が規制している内容をより明確にした²⁰⁴。

2.4.3. 中華人民共和国成立後の年金労働保険制度に関する検討

²⁰³ 「中華人民共和国労働保険条例」を参照。

²⁰⁴ 法律出版社法規中学編『養老保険、退職、年金法規政策』183 頁～187 頁（法律出版社、2019）。

「中華人民共和国労働保険条例」と「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」の実施により、中国における都市部の国民に生活保障の役割を果たした。中国は、上記両法令の制定を契機に、正式的に現代国家の年金法制度整備の実現を目指しているといえる。

上記両法令の内容は簡単であり（「中華人民共和国労働保険条例」は計 32 条。「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」は計 79 条。）、他の法令との整合性も欠如している。しかしながら、当該条例と修正草案は、香港、マカオ、台湾地区を除く中国全国範囲内ではじめての年金労働保険に関する法律であった。そのため、実施経験不足等の事情があり、また当時の中国の実際の状況の考察が不足し、当該年金労働保険制度に関する問題点が指摘されてきたところである。

1957 年 9 月に中国共産党第 8 期中央委員会全体会議が開催され、当時の周恩来総理²⁰⁵は「労働と賃金及び労働と保険と福祉の問題に関する報告」²⁰⁶を行った。当該報告では、当時の中国は過密人口に対して経済力が弱く、上記の「中華人民共和国労働保険条例」と「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」が規定した年金給付水準は当時の中国の国情に相応しくなく、高すぎると指摘している。また、当該制度の長期的な実現可能性が低いとも指摘された。

また、企業で勤務している勤労者と行政部門又は事業部門で勤務している勤労者の間で年金給付に関する法令は統一されていなかったことも問題点の 1 つである。「中華人民共和国労働保険条例」と「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」の適用対象は肉体労働者のみであり、行政部門と事業部門の従業員は非肉体労働者であるため、当該制度により全ての人を対象とした年金制度を実施したのではなく、行政部門と事業

²⁰⁵ 中国語では「总理」という。

²⁰⁶ 律房律地「周恩来同志在八届三中全会上关于劳动工资和劳保福利问题的报告」（<http://112.74.21.96/doc/view?id=163616>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧）。

部門は個別実施の方法で年金労働保険制度を行っていた。更には、行政部門と管理部門は非生産機関となるため、営業からの収入がなく、国家財政から労働保険料を賄うしかなかった。これも「中華人民共和国労働保険条例」と「中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案」の内容と抵触があると指摘できる。

すなわち、中華人民共和国成立直後に制定した肉体労働者のみが対象になる給付水準が非常に高かった年金労働保険制度は、当時の経済・社会状況に相応しい合理性が欠けていたと考える。その後、中央人民政府人事部は、「各級人民政府従業員の退職処理の暫行方法」を公布し、国務院は「国家機関従業員の退職処理の暫行方法」（1955年）²⁰⁷及び「国家機関従業員の定年処理に関する暫行方法」（1955年）²⁰⁸を公布した。中国の都市部において、徐々に統一的な年金労働保険制度が形成された。

2.4.4. 改革開放政策実施後の中国の年金制度

中国は1978年に改革開放政策²⁰⁹が行われ、また、1993年に計画経済から市場経済への体制移行という改革方向を憲法修正案に明文化した。改革開放政策は、中国の経済、社会、法制度に非常に大きな影響を及ぼした。中国の年金制度も、経済システムの変化（計画経済から市場経済に）及び一人っ子政策によって、変動が発生した²¹⁰。中国の年金制度は上述の諸先進国と異なり、経済状況と社会状況により改革が行われた。

中国の旧公的年金制度は計画経済体制の時代に作られた制度であった。当該年金制度の特徴としては、年金制度の実施は必ず事業主から行われること、すべての保険料は企

²⁰⁷ 「国家机关工作人员辞职处理暂行办法」（国务院1955年12月29日国秘字第245号命令颁发）（<http://law.51labour.com/lawshow-97145.html>、2021年7月15日最終閲覧）。

²⁰⁸ 「国家机关工作人员退休处理暂行办法」（1955年12月21日国务院全体会议第二十一次会议通过，1955年12月29日国务院发布）（<http://open.pkulaw.cn/FullText/ViewFullText?library=chl&gid=161017&match=Exact>、2021年7月15日最終閲覧）。

²⁰⁹ 中国の改革開放政策においては、経済に関する改革政策がメインである。

²¹⁰ 宋全成、崔瑞寧「人口高速高齢化の理論的対応——健康高齢化から積極的な高齢化へ」17頁～18頁（山東社会科学、2013）。

業の負担になること、財源調達方式としては賦課方式、とのことである²¹¹。中国は、年金関係の単独の法律を制定していない。年金については、前述のように 1951 年に制定された「中華人民共和国労働保険条例」に規律されている。1951 年の「中華人民共和国労働保険条例」により、従業員総数が 100 人以上の工場及び鉱場並びにその附属企業の正社員等は、当該法律の対象になった。また、対象外の労働者は所属業界の労働組合に加入し、労働組合から企業側と交渉し、年間の集団契約を締結することになる。

中国は市場経済体制へ移行後、財政から金融が分離し、経済における金融制度の役割がますます重要になってきた。中国の公的年金制度は、従来の税方式から保険料方式に、そして、部分積立方式に変更した。したがって、これらの背景の中に、年金の積立資産の運用と資本市場の関係が緊密になっていると指摘できる²¹²。

2.4.5. 中国の現行の年金制度

現行の中国の都市部における年金制度は、70 年以上の発展を経て、賦課方式及び積立方式（個人勘定）を組み合わせた 2 階建ての仕組みとなっていることが特徴である。

改革開放政策実施前の中国の年金制度に関しては、主に国営企業の従業員を年金労働保険制度の適用対象にしたが、1978 年に改革開放政策が実施した後、中国の年金制度の適用対象は民間企業の従業員へ拡大した。1995 年に国務院は「企業従業員の養老保険制度改革を進化することに関する通知」を公布し、賦課方式と積立方式を組み合わせた年金制度を正式的に中国に導入した。また、国務院は 2 年後の 1997 年に「統一した企業従業員の基本養老保険制度の確立に関する決定²¹³」（以下、「1997 年決定」という。）を公布し、保険料率や給付算定式等の重要事項を決定した。そして、国務院は 2005 年に

²¹¹ 胡湛、彭希哲「発展型福祉モードの中国養老制度手配」5 頁（公共管理学報、2012）。

²¹² 林閻鋼『現代社会保障 [M]』16 頁～17 頁（中国商業出版社、1997）。

²¹³ 執筆者による全文の和訳は付録に記載されている。

「企業従業員の基本養老保険制度の改善に関する決定²¹⁴」（以下、「2005年決定」という。）を公布し、保険料率や給付算定式等が変更され、統一された。しかも、「2005年決定」ですべての従業員（自営業者等を含む。）に基本養老年金に加入することを要求した。これは中国が「国民皆年金」への第1歩である。

2008年12月に中国全国人民代表大会常務委員会弁公庁は「社会保険法（草案）」²¹⁵を公表した。当該法律では各社会保険（年金保険、医療保険、労災保険、失業保険、出産保険等）を法律化し、また年金について中国各地域間のポータビリティを確保することを法律条文に書き込まれた。

「社会保険法（草案）」を順調に実施するために、2009年2月に中国社会保障部は「都市企業従業員基本養老保険に関する移転接続暫行弁法」²¹⁶と「農民工が基本養老保険に参加することに関する弁法」²¹⁷を公表し、転職時の年金ポータビリティのやり方と出稼ぎ労働者が年金保険に加入する方法を示していた。

中国における現行の年金制度の体系は図表2-4-5-1（中国における年金制度）のとおりである。

²¹⁴ 同上。

「国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定」（国发〔2005〕38号）（http://www.gov.cn/zwggk/2005-12/14/content_127311.htm、2021年7月15日最終閲覧）。

²¹⁵ 「中华人民共和国社会保険法（草案）」（<http://www.npc.gov.cn/npc/c238/200812/7ef2131a916846efaaa95f7efd279ad0.shtml>、2021年7月15日最終閲覧）。

²¹⁶ 人力资源社会保障部財政部「城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法」（http://www.gov.cn/zwggk/2009-12/29/content_1499072.htm、2021年7月15日最終閲覧）。

²¹⁷ 中国語原文は《農民工参加基本养老保险办法》である。

中国における年金制度	
中国公的年金制度の仕組み	賦課方式+積立方式（都市部における年金制度）
被保険者について	都市部→強制 農村部→任意
保険料率	企業側 賃金総額×20%（地域によって微妙に異なる） （全部社会プールへ拠出） 従業員側 賃金総額×8% （全部個人勘定へ拠出）
支給開始年齢	60歳（15年以上の加入期間が必要である）
給付水準について	給付水準は最終給与の4割程度
制度設計	1階部分：賦課方式、給付建て、企業側負担 2階部分：積立方式、拠出建て、従業員側負担
国庫負担について	国家財政は原則としてなし
個人年金情報提供システム	構築されていない
年金の最低保障	なし
無年金者への救済	失業給付で対応
私的年金について	公的年金の上乗せの制度として、私的年金がある。 現行の「企業年金弁法」と「企業年金基金管理弁法」により、規定されている。

図表 2-4-5-1（中国における年金制度）

第二部

第二部（年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係）

第3章 年金受給権の法的根拠と給付減額

3.1. 公的年金の受給権について

3.1.1. 基本権及び支分権

年金を受ける権利を「年金受給権」という²¹⁸。日本の国民年金法第24条では、給付を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができないと定めており、「給付を受ける権利」という文言が用いられているので、一時金を受ける権利も受給権と呼ばれることがあるが、本研究では国民年金の本支給及び私的年金の支給の受給権を中心として論述する。

年金受給権は請求権であり、支配権や形成権ではない²¹⁹。国民年金法及び厚生年金保険法は、年金受給権を「年金給付を受ける権利（基本権）」と「年金給付の支給を受ける権利（支分権²²⁰）」と規定している（国民年金法第102条第1項、厚生年金保険法第92条第1項）。

年金の支払期月は偶数月であるので、年金は原則として2ヶ月分が支払われる（国民年金法第18条3項、厚生年金保険法第36条3項）。支分権は支給される月ごとの年金に

²¹⁸ 堀勝洋『年金保険法 基礎理論と解釈・判例〔第4版〕』127頁（法律文化社、2017）。

²¹⁹ 堀・前掲注（218）208頁。

²²⁰ 支分権は、正確には、「当該権利〔基本権〕に基づき支払期月ごとに支払うものとされる給付の支給を受ける権利」である（国民年金保険法第102条第1項括弧書、厚生年金保険法第92条第1項括弧書）。

係る権利である（国民年金法第 18 条 1 項、厚生年金保険法第 36 条 1 項）。

基本権とは、各支払期に支払われる各月分の年金の支給の根拠となる権利である。支分権とは各支払期に支払われる月分の年金の支給を受ける権利であり、基本権から派生する権利である。死亡一時金等の一時金の受給権には、基本権と支分権を区別する意義はない。このため、支払期間及び支払期月に関する国民年金法及び厚生年金保険法の規定は、年金についてのみ規定されている（国民年金法第 18 条、厚生年金保険法第 36 条）。

基本権は、支給要件に該当したときに発生する。それに対して、支分権は、各月の到来により発生する。基本権は受給権者の死亡などの国民年金法及び厚生年金保険法が定める理由により消滅する。支分権は年金が支給される都度消滅する。また、基本権が発生しても、併給調整などによる支給停止により、停止期間中の年金の支分権は消滅する。裁判で争われる際、概ね、基本権と支分権は別個の権利と判断されている。まず平成 21 年 1 月 16 日に東京地方裁判所で判決の出された恩給法に関する裁判²²¹を確認する。

（事実の概要）

原告は、戦病死した亡夫が無断でした協議離婚の届出につき離婚無効の確定判決を得て戸籍の訂正をした後、旧恩給法第 72 条 1 項にいう「遺族」として、処分行政庁に対し公務扶助料の請求をした。原告は同庁から亡夫の「遺族」として公務扶助料を受ける権利を有する旨の裁定と原告の請求は時効期間を経過した後にされているので、特例措置により平成 12 年 4 月以降のみ支給する旨の通知を受けたため、被告に対し、昭和 28 年 4 月から平成 12 年 3 月までの公務扶助料の合計額等の支給を求めた。

（裁判所の判断）

一部認容、一部却下

²²¹ 東地判平成 21 年 1 月 16 日判例時報 2049 号 10 頁。

「遺族」の配偶者要件に関して、実体的には無効な協議離婚の届出であっても、届出が受理されて戸籍に協議離婚の記載がされている場合には、創設的届出としての協議離婚の届出の受理処分の法的効力によって、処分行政庁としては、離婚の無効を宣言する判決が確定しない限り、離婚の無効を前提として、亡夫の配偶者として認定することはできない上、「遺族」の同一戸籍要件は、配偶者については、恩給を受ける権利（基本権）及び支給請求権（支分権）の行使要件であり、戸籍の訂正がされるまでの間は、同一戸籍内にある状態が回復されないため、配偶者としては、各権利の行使要件を欠くものとして、恩給権の裁定を受けることができない上、恩給を受ける権利及び支給請求権のいずれも、配偶者としてその権利を行使することについて法律上の障害がある。」

「支分権としての支給請求権は、（中略）基本権としての恩給を受ける権利が裁定により確定すれば、特段の行政処分を経ることなく、支給期の到来によって当然に発生する」。

「基本権としての恩給を受ける権利と支分権としての支給請求権は、別個独立の関係にあるものと解される」。

このように、年金たる恩給については、基本権としての恩給を受ける権利と、これに派生した支給期ごとに支分権としての支給請求権があり、両者は別個独立の関係にあるものとされている。

3.1.2. 受給権の裁定請求

年金を受給するためには、年金受給権者は厚生労働大臣に裁定請求を行う必要がある（国民年金法第 16 条、厚生年金保険法第 33 条）。裁定請求は各年金について行い、裁定を受けないと年金は受給できない。

受給権は、上述のように法律上当然のように発生するが、国民年金法及び厚生年金保険法は職権で判断する職権主義を採用せずに、受給権者の請求があつてから裁定する申請主義を採用することとしている。今泉（2005）²²²によれば「受給権者の請求があつてから裁定するという申請主義を採用したのは、多数の年金制度が存在しているなどにより、官庁から受給権が発生されているか否かを把握することが困難である²²³」と指摘している。すなわち、日本にはそれぞれの年金制度があるので、受給権者は自分の受けられる年金の状況を把握し、年金をもらうために自ら申請しなければならない²²⁴。

3.1.3. 裁定請求権

受給権者には、厚生労働大臣に対し裁定を行うよう請求する権利があり、これを、裁定請求権という。裁定請求権は年金の支給を請求する権利いわゆる受給権ではなく、裁定請求に対する厚生労働大臣の応答を求める申請権に近い手続的な権利である（行政手続法第2条3号）²²⁵。

裁定請求は行政手続法上の申請であると認識されるため、厚生労働大臣は、裁定請求がなされたときは、遅滞なくその審査を開始しなければならない。

裁定請求に対し、国民年金法及び厚生年金保険法には、請求の受理という語が使用されている（国民年金法第109条の4第1項5号 国民年金施行令第1条の2第4号）。そのため、裁定請求された場合に、必ず裁定をしなければならず、拒否することはできな

²²² 今泉佳久『公的年金の経済学』25頁～35頁（日本経済評論社、2005）。

²²³ 今泉・前掲注（222）27頁。

²²⁴ 日本年金機構「年金受給者（老齢年金・障害年金・遺族年金）に関する届書・申請書一覧」（<https://www.nenkin.go.jp/shinsei/jukyu.html>、2019年1月12日最終閲覧）。

²²⁵ 1967年4月5日庁文発3665号（各都道府県知事あて社会保険庁医療・年金保険部長連名通知）「裁定は、現実に年金の支払を受けるための手続上の要請として行われるもの」。

い。よって、裁定請求の受理は、受理するか受理しないかという意味ではなく、申請を有効なものとして受理する行為及び受理しない行為の間の行為が存在する余地はないと指摘できる。

3.1.4. 受給権の裁定及び受給権の発生

厚生労働大臣は、国民年金法第 16 条及び厚生年金保険法第 33 条により、受給権者の裁定請求に基づき、受給権を裁定する。厚生労働大臣が行う裁定は年金受給権が存在することを公的に確定する処分²²⁶であり、年金受給権を与える処分²²⁷ではない。厚生労働大臣が行う裁定には、受給権を確定することだけでなく、年金額を確定し、障害年金にかかる障害の程度を認定することも含まれる。

2004 年に判決の出た「障害年金再裁定処分取消等請求事件²²⁸」では、「保険給付を受ける権利についての控訴人社会保険庁長官の支給裁定は、厚生年金保険法の規定に基づき発生した受給権を確認する確認的処分であり、それによって受給権が新たに発生するものではないし、これにより第三者との間で新たな法律関係が形成されるものではない」と指摘している。また、1995年に最高裁判所により判決が出された「老齢年金支給請求事件²²⁹」では、「国民年金法 16 条は、・・・画一公平な処理により無用の紛争を防止し、・・・基本権たる受給権について、同長官による裁定を受けて初めて年金の支給が可能となる旨を明らかにしたものである」と、受給権の裁定に関する意義を明確にした

²²⁶ いわゆる確定行為及び確認行為。

²²⁷ いわゆる形成行為。

²²⁸ 東京高判平成 16 年 9 月 7 日裁判所 HP 参照（平成 16（行コ）180）（障害年金再裁定処分取消等請求控訴事件 原審・東京地方裁判所平成 15 年（行ウ）第 34 号）。東京地判平成 19 年 9 月 5 日裁判所 HP 参照（平成 17 年（行ウ）569）（障害年金不支給処分取消請求事件）。

²²⁹ 最三小判平成 7 年 11 月 7 日民集 49 卷 9 号 1829 頁（老齢年金支給請求、同参加申立て）。

厚生労働大臣が裁定するのは基本権である。支分権は裁定という行為を必要とせず、法律の定めるところにより基本権から当然に発生する。基本権としての年金受給権は、裁定を待つまでもなく、法定の要件を満たすことによって、法律上当然に発生する。国民年金法第9条4号及び厚生年金保険法第33条では、「給付を受ける権利は、その権利を有する者（以下「受給権者」）の請求に基づいて、厚生労働大臣が裁定する」と規定している。この条文から見れば、「給付を受ける権利」という文言は「厚生労働大臣が裁定する」という文言の前にあるので、厚生労働大臣による裁定前に権利いわゆる受給権が発生していると法律構成していることは明らかであろう。つまり、裁定は権利発生要件ではなく、効力発生要件である。前述の最高裁判所の判決でも、「基本権たる受給権について、社会保険庁長官による裁定を受けて初めて年金の支給が可能となる」と、裁定が効力発生要件であると判断している。

しかしながら、実務上は、年金受給権が法律上当然に発生するとしても、受給権者が厚生労働大臣に裁定請求をして、厚生労働大臣が裁定をしなければ実際には年金が支給されない。裁定を受けることなしに直接裁判所に年金の支給を請求することはできない²³¹。理論上は裁定前に年金受給権が発生するが、実務上は年金をもらうために厚生労働大臣の裁定を受けなければならない。

上述のように、堀（2004）は「基本権には、裁定前の基本権と裁定後の基本権があり、裁定前の権利を請求権として裁定後の権利を受給権とすることがある（堀2004：224）」と指摘しているが、本研究では、裁定前の基本権と裁定後の基本権の両方を受給権と呼ぶこととする。

²³⁰ 最二小判平成29年4月21日民集71巻4号726頁（特別支給の老齢厚生年金決定取消請求事件）。

²³¹ 大阪高判昭和36年5月30日行集12巻5号1147頁。

3.1.5. 受給権と財産権保護

年金受給権は、国民が国家に請求する公法上の権利である。堀（2004）は「年金受給権は、憲法第 29 条 1 項が保護する財産権でもある（堀 2004：172）」と指摘している。国家が受給権を侵害する場合には憲法第 29 条 1 項違反が問われることがあるが、それが公共の福祉にかなう場合は違憲とはされない（憲法第 29 条 2 項）。厚生労働省（2004）²³²によると 2004 年の法改正について「日本現在の公的年金制度は平成 16 年の年金改革による枠組みで運営されている」としている。坪野（2017）²³³は「保険料の上限を固定し、その財源の枠内で年金を支給することにより、負担が際限なく引きあがることへの経済界の懸念に対処するものとなっている」と指摘している²³⁴。すなわち、現在日本の公的年金給付制度は、生活水準の変動分を加味し、実質的な年金水準を決定する。そして、その後の物価の変動分を反映し、この年金水準を維持している。年金受給権の発生後に、年金額の算定基礎について変動があった場合には、年金額が改定されうる（国民年金法第 33 条の 2 第 3 項、第 34 条、第 39 条第 2 項、第 3 項、第 39 条の 2 第 2 項、厚生年金保険法第 44 条第 3 項、第 4 項、第 50 条の 2 第 4 項、第 52 条～第 52 条の 2、第 61 条第 1 項）。

また、年金の支給対象者の制限や、年金水準を引き下げなど、年金給付の削減を行う立法は、日本憲法第 25 条 2 項及び第 29 条に対し違憲状態になるのではないかとしばしば問題視される。原告が国民年金法改正につき国家賠償請求を求めた裁判例では、「年金支給開始年齢に達していない者の年金受給権を受ける地位の確認請求は不適法として却下されている²³⁵。」として受給権が生じず、将来年金を受給し得るという期待は、一

²³² 厚生労働省 平成 16 年の制度改正 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kaisei-h16.html>、2018 年 4 月 20 日最終閲覧)。。

²³³ 坪野剛司『年金制度の展望』15 頁～20 頁（東洋経済新報社、2017）。

²³⁴ 坪野・前掲注（233）16 頁～17 頁。

²³⁵ 東京地方裁判所平成 3 年 1 月 23 日判決（平成元年（ワ）第 7085 号）。

類似判決：東京地判平成 17 年 10 月 27 日裁判所 HP 参照（平成 13（行ウ）201）。

一般的には財産権保護の対象とされないことが指摘されている²³⁶。

3.2. 公的年金の受給権に関する保護

国民年金法第9条4号、厚生年金保険法第33条に基づき、受給権者の請求に基づいて裁定が行われる。また、受給権の発生とその裁定は、支給要件の充足によって公的年金受給権が発生して、裁定によりこの受給権に基づく年金の支給が可能になるという関係にある²³⁷。すなわち、公的年金給付の受給権（基本受給権）は法律の定める支給要件が充足されると、必然的に発生する。裁定を受けると、年金受給額は調整されることがあるが、受給権の発生時からの年金の支給がなされる。

マクロ経済スライドの調整については、2013年8月に社会保障制度改革国民会議で公的年金の課題は「マクロ経済スライドの見直し」に整理されていることが確認できる²³⁸。また、2016年の国会では、物価・賃金の伸びが低い場合でもマクロ経済スライドによる調整がフルに発動されるような仕組みではないが、年金の名目額が前年度を下回らないこととする条件を課しつつ賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を合わせて調整する仕組み、いわゆるキャリー・オーバー方式が成立した²³⁹。

事件名：障害基礎年金不支給決定取消等請求事件

判示事項：「大学在学中に精神病により障害を負いながら、国民年金に任意加入していなかったために障害基礎年金を支給しない旨の処分を受けたいわゆる学生無年金者が、年金を受給できないのは憲法14条、25条に違反するとしてした同処分の取消請求が、棄却された事例。大学在学中に精神病により障害を負いながら、国民年金に任意加入していなかったために障害基礎年金を支給しない旨の処分を受けたいわゆる学生無年金者が、国民年金法に関する立法行為に違法があったとしてした国家賠償請求が、棄却された事例」。

²³⁶ 東京地判平成3年1月23日判タ777号121頁。

²³⁷ 最三小判平成7年11月7日民集49巻9号1829頁（老齢年金支給請求、同参加申立て）。

²³⁸ 2013年8月6日社会保障制度改革国民会議報告書（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kouminkaigi/pdf/houkokusyo.pdf>、2018年2月12日最終閲覧）。

²³⁹ 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律

受給の保護及び支給の停止については、上記の基本受給権に基づき支分受給権がもたらされ、支分支給権に基づき、偶数月の 15 日に、前々月と前月の 2 箇月分の給付が支払われる（国民年金法第 18 条第 3 項、厚生年金保険法第 36 条第 3 項）。これに基づき支分受給権を発生させることが妥当でない時、下記の 3 つの場合に支給停止の措置が取られる。

①保障の必要に欠ける場合

一定の所得がある、障害の状態が軽減した、扶養を基礎づける親族関係がある、就労が期待できる等の保障の必要に欠ける場合には、支給停止がなされる（国民年金法第 36 条第 2 項、厚生年金保険法第 54 条第 2 項）。

②過剰給付の場合

同時に複数の受給権が発生したなど、給付が過剰となる場合に支給停止がなされる（国民年金法第 20 条、厚生年金保険法第 38 条）。

③受給の意思がなくなる場合

受給権者に受給の意思がない場合、受給権者が給付に必要な調査等に協力しない場合に支給停止がなされうる（国民年金法第 20 条の 2、国民年金法第 72 条、厚生年金保険法第 38 条の 2、厚生年金保険法第 77 条）。

公的年金の受給権は裁定を経た以上、給付の必要を喪失させる事由又は時効によらないと消滅しない。

案（2016 年 3 月 11 日）（<https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/192/meisai/m19203190054.htm>、2018 年 2 月 12 日最終閲覧）。

法律による受給権消滅事由に関しては、まず、障害年金の受給権は、障害等級に該当しなくなった日から3年を経過し、かつ、65歳に達している場合には消滅する（国民年金法第35条第2号、第3号、厚生年金保険法第53条第2号、第3号）。また、遺族年金の受給権は、死亡した被保険者等との親族関係が終了した場合、扶養すべき子がいなくなった場合、年齢その他の状況に照らして就労が期待できる場合、異なる年金給付の支給が予定される場合に消滅する（国民年金法第40条第3項第2号、第40条第3項第3号、厚生年金保険法第63条第1項第5号、第63条第2項第1号、第63条第2項第3号）。

時効による消滅については、年金受給権は、5年の経過によって消滅時効にかかる（国民年金法第102条第1項、厚生年金保険法第92条第1項）。年金受給権が5年の経過により消滅するとの規定が何を意味するかは自明ではないが、一般には、基本受給権の発生後に5年を経過した場合には、裁定請求を受けた行政庁は時効を援用してこれを拒否できると理解されている²⁴⁰。基本受給権に基づき発生した支分受給権は、5年の経過により消滅する（国民年金法第102条第1項、厚生年金保険法第92条第1項）。この消滅時効は、裁定を受ける前であっても、法律に基づく支払期（国民年金法第18条、厚生年金保険法第36条）の到来時から進行する（国民年金法第102条第1項）²⁴¹。

3.3. 私的年金の受給権について

3.3.1. 公的年金制度と私的年金制度の違い

²⁴⁰ 法律構成としては、基本受給権が時効により消滅したとするもの〔堀勝洋『年金保険法 理論と解釈・判例』〔第4版〕343頁（法律文化社、2017）〕及びこれとは別個の権利である裁定請求権が時効により消滅したとするもの〔岩村正彦「公的年金給付をめぐる法的諸問題」244頁（日本社会保障法学会編『これからの医療と年金（新・講座社会保障法第1巻）法律文化社、2012』）〕がある。

²⁴¹ 最三小判平成29年10月17日民集71巻8号1501頁（障害年金請求事件）。

年金受給権は、それに対応する支払義務者という点で見ると、それが政府である厚生年金や国民年金などの公的年金と、私人である場合の私的年金の2つに大別できる。

公的年金制度の内容は法律により定められているが、企業年金制度は私的年金であり、その内容は私人間の何らかの契約が基礎となっている。平等な人の中で、一定の権利義務関係を発生させ拘束するのは、お互いの自由意思による合意つまり契約によるものである。第4章で詳しく検討するが、私的年金の受給権に対する不利な変更は、承認（規約型）又は認可（基金型）がなされた上で、厳格な要件が課されており、当該基準は現在不明確であり、裁判例に関する研究を踏まえて合理的な基準を探し出す必要があると考えている。

3.3.2. 確定給付企業年金、自社年金等の年金制度の受給権及び法規制

国民年金法第1条には「国民年金制度は、日本国憲法第二十五条第二項に規定する理念に基き、老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする（TAC2015：17）」と記されている。企業年金には、それに対する個別の法律の規制の違いによって、いくつかの種類がある。

自社年金には特別の法律による規制はなく、民法の適用による。年金をどのように検討するかは契約自由の原則により自由であるが、合意された契約は履行されなければならないということである。

確定給付企業年金等の年金制度については、契約によるほか、税制上の優遇措置を受けられるが、そのためには規約の作成・変更には国税庁長官の承認あるいは厚生労働大臣の認可を必要とする（確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条、第17

条)。

3.4. 私的年金受給権における共通点

私的年金に共通する点を上げておくと、その法的根拠は契約であり、その内容は、いずれの場合も退職金規定ないし年金規則や規約により年金額の基準が定められている。しかしながら、在職者と退職した受給者では、その基準に対する関わり方が異なる。

在職者は企業と労働関係にあり、その基準について何らか集団的に意思を反映させる手段を有する。労働条件は労使が対等な立場において決定するものであり（労働基準法第2条、労働契約法第3条第1項）、双方交渉の下で成立する労働契約によって定められ（労働契約法第6条）、労働契約の内容は労働者保護の観点から当事者間の合意のみによらず、労働基準法等の法令、労働協約、就業規則によって強行的又は補充的に規律される。労働協約（労働組合法第14条）は、労働組合と使用者との団体交渉の成果として締結される合意であり、労働条件の要因として法令に次ぐ高い地位が認められる²⁴²。その意味で、基準の変更には労働協約又は就業規則の法理との関係を考慮する必要がある²⁴³。労働協約や就業規則を変えることにより労働条件の変更に労働者が合意すれば、労働条件変更は可能ということになる²⁴⁴。

しかしながら、年金の受給者は企業との労働関係を離れ、基準の変更について在職者のような意思反映の手段をもたない。しかも退職後の生活設計において、退職時の基準

²⁴² 土田道夫『労働法概説 第4版』386頁（弘文堂、2019）。

²⁴³ 厚生労働省「労働契約法のあらまし」2012年12月15頁～16頁（https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf、2021年7月14日最終閲覧）。

²⁴⁴ 菅野和夫『労働法 第12版』208頁（弘文堂、2019）。水町雄一郎『詳解 労働法』206頁（東京大学出版、2019）は、反対解釈ではなく、労働契約法第8条の適用によるものと構成すべきとする。

による受給年金をその生活の支えとしている。

このような性質の違いがある限り、たとえ年金に関する規則の支給基準が合法的に変更され、在職者がそれに拘束されるとしても、それによって直ちに受給者の権利まで変更することはできない。

私的年金はこうした共通点を持つが、企業が年金について一方的に減額を強行し、それに対する訴訟も提起されている。

3.5. 現行の日本の私的年金制度における受給権保護と給付減額

日本における私的年金制度の給付減額は、樋口（2010）²⁴⁵によると「母体企業と従業員の間で約束した企業年金給付水準を変えることであり、自社年金及び確定給付型年金は将来的な年金給付額が決められていたため、年金受給権保護及び給付減額の問題が生じやすい」と考えられる²⁴⁶。そして森戸（2003）²⁴⁷は「年金給付額は母体企業と従業員の間ですでに決められている労働条件であると考えているので、母体企業が年金給付を減額すると、年金の加入者（現役従業員）の権益が侵害され、日本の労働法上の問題となり得る」と指摘している²⁴⁸。したがって、年金の加入者・受給者への給付減額に関する法的根拠を論じる必要がある。

日本における企業年金の給付については、年金給付額の減額に関する規定がある。すなわち、年金の加入者への給付減額については、年金給付に関する規約が変更されれば、変更箇所は日本の厚生労働大臣の承認又は認可を得なければならない。当該承認又は認可に関する基準に関しては、以下のように2つの要件がある（厚生年金基金設立認可基

²⁴⁵ 樋口修「企業年金の減額問題」5頁～8頁（『調査と情報』676号、2018）。

²⁴⁶ 樋口・前掲注（245）6頁。

²⁴⁷ 森戸英幸『企業年金の法と政策』15頁～19頁（有斐閣、2003）。

²⁴⁸ 森戸・前掲注（247）18頁。

準第3条～第7条、確定給付企業年金施行規則第5条、第6条、第12条、第13条)。

- (1) 経営状況が急に悪化された等の緊急事情。
- (2) 3分の2以上の年金の加入者が受給減額に同意すること。

母体企業が一方的に作成した就業規則は、当該企業の従業員の全体を規律することが可能になるので、企業側はよく労働条件の不利益変更の手段として用いることがある。他方、母体企業による従業員に対する労働条件の不利益変更については、必ず労働条件の不利益変更に反対する従業員との間に紛争を引き起こしやすいであろう。労働法の最高裁での議論を通じ、就業規則の変更の法理が出されている。現在その法理は日本の法令に明文化されており、労働契約法の第10条では「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない」としている。

3.6. 年金受給額の不利益変更及び年金の加入者・受給者への保護

労働契約法第9条に基づき、母体企業と従業員の間で合意を達成すれば、就業規則を変えることにより労働条件の不利益変更を行うことができ、かつ当該不利益変更は合理的である場合、当該不利益変更に反対する労働者にも拘束する。また、合理性の問題に

ついは、下記の5つの要素を総合的に考慮しなければならない²⁴⁹。

- (1) 不利益変更の程度
- (2) 不利益変更の必要性
- (3) 変更後の就職規則の妥当性
- (4) 交渉の過程及び状況
- (5) その他の考慮すべきこと

すなわち、私的年金の受給金額は、労働賃金（給料）と同じく、労働条件の一部である。変更したい内容（受給金額の削減）は広い範囲の労働者の労働条件を不利益変更することを目的とするため、不利益変更に堪えうる変更の合理性を担保することが重要であり²⁵⁰、そのため、年金の加入者（現役従業員）に対し不利益変更を行うには、高度な必要性に基づいた合理性のある変更に関する内容が必要である²⁵¹。不利益変更に当たるとにかんする判断は容易ではなく、実質的不利益の有無は、後述する労働契約法第10条の適用場面を見据えて変更の合理性の場面で考慮することとなる²⁵²。

また、第一部で述べたとおり、私的年金制度には規約型企業年金及び基金型企業年金がある。規約型企業年金制度の実施主体は母体企業であるため、企業年金は労働の対価として見做されることができる。そして、当該規約企業年金制度の実施については年金に関する規約を就業規則で示す必要がある。そのため、年金に関する規約は就業規則の

²⁴⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働問題 Q&A」(<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/08/74.html>、2021年7月14日最終閲覧)。

²⁵⁰ 大澤武史・山本一貴「法律・裁判例に学ぶ適正対応労働条件変更の法理と実務」36頁（労政時報第4004号、2020）。

²⁵¹ 厚生労働省2008年6月に公表した「労働契約法のポイント」第4頁により、定年を延長する代わりに給与が減額された場合において、その合理性の有無の判断に当たっては、7つの要素が考えられるべきである。

また、日本総研経済コラム、加子栄一2004年07月12日「就業規則における不利益変更の合理性基準について」により、合理性の判断要素を7点に集約できる。

²⁵² 荒木尚志『労働法 第4版』420頁（有斐閣、2020）。

一部となっており、労働条件不利益変更法理は適用されるであろう²⁵³。

しかしながら、基金型企业年金については、年金制度を実施しているのは母体企業ではなく、別法人の年金基金である。すなわち、年金の給付内容を規定しているのは、企業の規約ではなく、年金基金の規約である。可児（2016）²⁵⁴によれば「当該年金基金の規約は就業規則の一部を構成することは考えられず、労働条件不利益変更法理は適用されない」といえる²⁵⁵。

3.7. まとめと見解

日本の私的年金に関する法令においては、年金の給付減額の理由及び手続要件を規定されているが、年金の加入者・受給者への給付を減額することができるか否かについては規定されていない。確定給付型私的年金の給付額変更に関する厚生労働大臣による承認又は認可については、税制優遇措置を受けるための要件にすぎないので、年金の加入者、受給者への給付減額ができるか否かと関係がない²⁵⁶²⁵⁷。すなわち、給付減額ができるか否かは法的解釈によらざるを得ない。

給付減額の法的解釈については、年金に関する契約の根拠条文を解釈することになると考え、3.6 節で述べたとおり、給付減額という権利を行使するために減額後の給付水

²⁵³ 久保知行『わかりやすい企業年金（第2版）』49頁（日本経済新聞出版社、2009）。厚生労働省公式サイト「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html、2021年7月14日最終閲覧）。

²⁵⁴ 可児俊信『確定拠出年金の活用と企業年金制度の見直し』（日本法令、2016）。

²⁵⁵ 可児・前掲注（254）65頁。

²⁵⁶ 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、並びに「受給者減額」に関する若干の考察—」59頁（季刊・社会保障研究第45巻第1号、2009）。

²⁵⁷ 上田憲一郎「企業年金の法的考察—契約と受給者の給付減額の検討」9頁（JSCPA（The Japanese Society of Certified Pension Actuaries）、2007）。

準に関する相当性及び減額に関する必要性を総合的に判断する必要がある。

確定給付型の私的年金制度の本質を振り返ってみると、母体企業は従業員に対し退職後に予測される年金に関する運営利回りにより計算された金額（実際の運営業績と関係なく）を支払うという仕組みである。よって、年金の運営・管理に関するリスクは母体企業が負担することとなる。また、樋口（2010）によると「私的年金財政は企業側の経営運転費用と分別に管理されることは当然であるので、母体企業の経営状態が悪化されても、私的年金の加入者・受給者への受給減額は基本的に許されないと解する」としている²⁵⁸。

しかしながら、日本の現行の状況では、年金の加入者・受給者への給付減額が一切できないという立場に支持することが難しいのではないだろうか。特に企業年金の加入者・受給者への給付減額を一切認めない場合、母体企業の年金財政を含む全体的な財政が悪化して、年金の加入者・受給者への支払が不可能となることが発生し、すべての従業員が企業年金を受給できなくなる事態に至るという問題に突き当たる²⁵⁹。その結果、日本の現実的な事情を踏まえ、現段階では年金の加入者・受給者への給付減額に関する妥協をしなければならない。したがって、年金の加入者・受給者に対し給付減額を可能とすることを前提として、規約等変更の要件、年金の加入者・受給者への給付額変更の認可・承認のための手続に関する議論が展開された²⁶⁰。また、上記の議論については、法律構成を中心として検討されたが、年金の給付減額が可能である場合の諸要素も議論され、明白になりつつある。

りそな企業年金研究所（2015）²⁶¹は、「①不利益変更の程度、②不利益変更の必要性、

²⁵⁸ 樋口・前掲注（245）8頁。

²⁵⁹ 島崎謙治「企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護」11頁（PIE/CIS Discussion Paper No.330、2007）。

²⁶⁰ 森戸英幸「企業年金の「受給者減額」」中嶋士元也先生還暦記念編集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開——中嶋士元也先生還暦記念論集』137頁（信山社、2004）。

²⁶¹ りそな企業年金研究所 2015「企業年金ノート」562号1頁～8頁を参照。

③変更後の就職規則の妥当性、④交渉の過程及び状況、⑤年金の加入者（すなわち現役従業員）と年金の受給者（退職者）の均衡性、⑥年金の加入者・受給者への説明の程度、⑦同意の割合等の諸要素は年金の給付減額を影響している」とまとめている²⁶²。

上述のとおり、現在、日本では年金の加入者・受給者への給付減額に関する妥協が必要であるが、加入者と受給者を分けて検討しなければならない。なぜならば、年金の加入者とする現役従業員は将来の年金給付より毎月受領している給料を優先するはずであり、企業側からの交渉を応じ、現段階の賃金を確保するために年金給付減額に同意しやすいであろう²⁶³²⁶⁴。しかしながら、年金の受給者とする退職者はすでに企業から退職し、企業年金で生活している可能性もあり、退職時に明示又は黙示の新たな合意が存在していなければ、労働契約を根拠として退職を条件に発生した権利義務であるとみるのがより自然であると思われる²⁶⁵。私的年金が老後の生活保障における重要な一環であることに鑑みれば、現在の年金給付減額理論につき、年金の受給者とする退職者への給付減額を認めない方向で再検討する必要があると考えられる。

なお、中国は 2018 年に企業年金弁法という企業年金制度を規律する法令を実施し、第 11 条では「企業と従業員側は、当該企業の状況に基づき、国の政策規定に従い、協議の上合意することにより、企業年金プランを変更することができる。変更後の企業年金プランは、従業員代表大会又は従業員全員で検討し、その承認を受け、かつ改めて人材資源社会保障行政部門に提出しなければならない。」と規定している。当該法令では

²⁶² 同上。

²⁶³ 森戸英幸「企業年金給付の「受給者減額」をめぐる法的論点」57頁（週刊社会保障, 2003）。

²⁶⁴ 森戸・前掲注（260）134頁。

²⁶⁵ 大阪地判平成12年12月20日労判801号21頁（幸福銀行年金打切り事件）を参照。就業規則に根拠を有する自社年金制度について、「・・・支給要件は一義的に明定されており、これらの支給要件を満たす者には原則として右退職金規程による規程額が一律に支給されるものであるから、右退職金規程を内容とする労働契約によって被告にその支払が義務づけられた退職金の一部というべきである。・・・退職者の退職年金受給権それ自体は、退職金規程を内容として締結された労働契約により、退職を条件として発生している」と判示している。

「従業員」という文言を使用しているため、中国企業の企業年金給付条件変更に関して、企業と従業員側の間で決まり、また政府部門の承認が必要であることとなっており、定年退職した者（すなわち、企業年金の受給者）は企業年金給付条件変更についての検討に参加できない。定年退職した者は企業年金給付条件変更に関する検討に参加できない以上、減額等の不利益を受けられると解釈されると、非常に不合理であると考えている。2021年施行の中国民法典第132条も「民事主体は、民事権利を濫用して国家の利益、社会公共の利益又は他人の適法な権利、利益を損なってはならない。」と規定しているので、中国では企業と従業員間の合意は定年退職した者に影響を及ぼすことができないと解釈するのは妥当であろう。

第4章 年金減額の裁判例

4.1. 早稲田大学年金減額事件

4.1.1. 判決の内容

①事実の概要

私立大学 Y（被告）は、Y の規約である年金規則（以下、本件年金規則という）に基づき、私的年金制度（以下、本件年金制度という）を設けている。X ら（原告計 161 名）は、Y との間で本件年金制度に基づく年金契約（以下、本件年金契約という）を締結し、既に退職した者ないしその者の権利義務を相続により承継した者である。

Y の教職員は就職した時点で、特段の事務手続きを経ることなく、本件年金制度に加入する扱いとなっている。本件年金規則に基づく年金給付は、本件年金規則により設定された教職員年金基金から支出される。この年金基金は、Y の拠出金のほか、教職員等の拠出金、寄付金及び基金の果実がある。Y は、本件年金制度の経理を普通の経理から分離し、特別会計として行っている。年金給付は、一時金、普通年金、障害年金及び遺族年金の四種である。このうち普通年金は、Y に 20 年以上在職した後に退職した者に対して終身で支給され、遺族年金は普通年金の受給資格者又は受給者が死亡したとき、その被扶養配偶者等に対して支給される。

本件年金規則第 28 条には、「年金制度の調整」の見出しの下に、次のような規定がある。

「第 28 条 この規則による年金制度は、6 年ごとに、教職員等の増減、本給の改定、貨幣価値の変動、年金基金の利殖の状況等に照らして再検討を加えるものとし、必要に応じて、調整をはかるものとする。

前項の規定にかかわらず、第 16 条（拠出金）一項に規定する拠出すべき金額を算出する比率及び 2 項に規定する金額並びに第 19 条（普通年金の額）3 項に規定する金額、第 26 条（遺族年金の額、支給時期）3 項に規定する金額及び現に支給を受けている年金額は、3 年ごとに検討を加えるものとする。但し、社会情勢に著しい変動があった場合には、3 年ごとの検討時期を早めることがある。

前項の検討を加える場合においては、総務省が作成する年度平均の全国消費者物価指数の上昇に応じ、第 19 条（普通年金の額）3 項に規定する金額、第 26 条（遺族年金の額、支給時期）3 項に規定する金額及び現に支給を受けている年金額に上昇した比率の 2 分の 1 を乗じて得た金額を加算した金額を最低限支給する。」

②東京地方裁判所平成 19 年 1 月 26 日判決²⁶⁶の判断

東京地方裁判所は、原告らの請求を認容した。判旨は下記のようなものである。

「Y に在職する教職員らが、在職中、Y に一定額の拠出をし、Y が 20 年以上在籍した後、退職した教職員ら、あるいはその遺族に対して一定額の年金を支払うことを内容とする契約関係と認めるのが相当である。

教職員等として Y に一定期間在職して退職したことを要件とし、遺族年金の場合には、普通年金を受ける資格のある者又は現にその支給を受けている者の遺族であることを要件としていることに鑑みると、教職員が一定の拠出をすることによって年金受給資格が得られることになっていることを併せると、本件年金契約においては、年金支給額は、契約の重要な要素であり、Y においては、原則として、年金契約者が承諾しない以上、年金支給額を減額することはできないものというべきである。」

²⁶⁶ 東京地判平成 19 年 1 月 26 日労判 939 号 36 頁。

③東京高等裁判所平成 21 年 10 月 29 日判決²⁶⁷の判断

東京高等裁判所は控訴を認容し、原判決を取消した。判旨は下記のようなものである。

一 本件年金契約の性格

「本件年金契約は、教職員に対する福利厚生、功労報償の性格を強く有するものであり、仮に、賃金の後払いの要素が一部含まれているとしても、その比重は本件年金契約の上記の基本的な性格に影響を与えるほどに大きなものではないというべきである。また、同制度においては、「教職員は一定の拠出金の支払をしているものの、制度上、拠出金総額が全額支給される保証はなく、また、本件年金の給付は原則として終身すなわち死亡時までであるから、「受給者の給付総額はまちまちであることを考慮すれば、同制度は、教職員の相互扶助の性格をも具有するものということができる。」

二 本件年金規則改正による給付額減額の可否

「本件年金制度は、退職者に対する退職後の生活保障を目的とし、Y に長年勤務した多数の加入者との間で反復・継続されてきた契約関係であり、このような多数の契約関係を合理的かつ画一的に処理し、各加入者を平等に取り扱うために、あらかじめ、私立の学校法人における私的年金制度の規律として、本件年金規則を定めていること、そこでは、各加入者との間の年金契約の内容は本件年金規則に依拠することとされており、各加入者も、これを容認した上で、本件年金制度に加入するものであり、本件年金制度がYの教職員全員を対象とするものであり、本件年金規則に定められた以外の契約内容を別途合意することは許されていないこと、Y においては、本件年金制度の運営が労使間の団体交渉事項とされており、本件年金規則上の掛金率は、五年又は六年ごとに労使の協議結果に応じて決定されてきたことが認められる。」

²⁶⁷ 東京高判平成 21 年 10 月 29 日労判 995 号 5 頁。

三 本件改定の有効性について

「本件年金制度の発足に当たっては、年金基金を含む制度の運用については楽観的な見通しの下に極めて大雑把な計画しか立てられていなかったことがうかがわれるところ、平成 3 年度以降の拠出者数の減少、受給者数の大幅な増加に伴い、給付総額が収入総額を上回るようになり、度重なる Y 及び教職員双方の拠出率の改定、Y による追加繰入金の繰り入れ等の措置がとられ、加入者及び Y の財政的負担も加重されるという事態が生じたことに加え、バブル経済崩壊以降の不況の長期化に伴い、高水準の運用益が確保できなくなって、年金基金の運営は不安定となっており、そうしたことから、本件改定時においては、上記の楽観的な見通しによる計画は制度運用の実態に合わないものとなり、従来の給付水準を維持したままでは、本件年金基金の財政状況は更に著しく悪化し、将来的には年金財産がゼロとなって、年金制度自体の破綻も予想される事態に至っているものといえる。そして、「Y の一般会計から年金基金への繰入れにも一定の限界があることを考慮すれば、上記の財政状況の著しい悪化を食い止め、年金制度の破綻を回避するために、給付額を減額する本件改定が必要であると認めざるを得ない。」

「本件改定の内容は、年金の積立比率の目標値を 80%と定め、この目標値を 20 年かけて実現するために、予定利率を年 4.5%から年 2.5%に引き下げ、年金の給付額を最大 35%引き下げていくというもので、その引下げの実施は」「本件年金契約が Y と現に教職員である者及び過去に教職員であった者との間の契約関係であること、年金の給付額の減額が現在ないし将来の年金受給者に不利益となるものであることを考慮すれば、Y が本件改定を行うに当たっては、信義則上、これらの契約当事者に対し誠実にその内容を説明し、その納得を得るための相応の手続を経ることが要請されているものと解すべきである。」

4.1.2. 判決の検討

早稲田大学年金減額事件について、分析を行う。まず、本事件に関わる年金制度の性格を東京高等裁判所は判決で次のように指摘している。原判決では「原則として年金契約者が承諾しない以上減額できない」との判断を下したが、東京高等裁判所は本件年金給付の性質に対し否定している。そして、本件調整条項に基づく減額について契約上の効力を肯定する判旨二につなげている。

同様の判断は 1999 年に訴訟が起きた幸福銀行事件（大阪地判平 12・12・20）²⁶⁸の判決でも見られる。幸福銀行事件では、本件は、被告銀行を退職した元従業員（原告ら）が受給していた退職年金（受給要件は勤続 20 年以上の退職者であること、満 60 歳に達すること、申し出をすること）について、金融再生法による破綻処理を受けた被告銀行が、退職年金支給契約の解約と称して退職年金の支給を打ち切った措置が適法か否かが争われた事案である。幸福銀行事件の判決では退職年金の功勞報償的・恩恵給付的性格が年金通知書に記載されていた訂正変更条項の拘束力判断に大きく影響した²⁶⁹。しかしながら、早稲田大学年金減額事件の判決では、判旨一で明らかにした本件年金契約の性格が判旨二において決め手となったわけではないという違いがある。

桑村（2006）²⁷⁰によると「約款理論に依拠しつつ年金規則が契約内容を規律していることを判断する際に規則の合理性を加味する枠組みは、年金規則の拘束力の問題と内容規制の問題を融合させたもの」と指摘している²⁷¹。約款は、取引当事者の間に個別の契約を締結する前から存在し、約款使用者がこれを用いて取引の相手方と個別の契約を利用する意思を持ち、また、相手方に申し入れ、当該約款内容を契約に入れることにより

²⁶⁸ 大阪地判平成 12 年 12 月 20 日裁判所 HP 参照（平成 11(ワ)11518）（幸福銀行退職金請求）。

²⁶⁹ 森戸英幸『労働判例百選 [第七版]』103 頁（別冊ジュリスト 165 号、2002）。

²⁷⁰ 桑村裕美子「自社年金の受給者に対する改定条項に基づく給付利率引下げの可否」284 頁～287 頁（ジュリスト 1317 号、2006）。

²⁷¹ 桑村・前掲注（270）284 頁。

契約内容の一部となる。

これに対し、本判決は判旨二で合理性について検討することなく端的に当事者の合意を認定することで本件年金規則の拘束力を肯定している。そして、規則の合理性は内容規制の問題として本件調整条項についてのみ判断し、両問題を明確にすみ分けた枠組みを採用している。

(2) 調整条項について

東京高等裁判所は、本件年金制度の維持のために必要な合理的な範囲内の年金の減額は、本件調整条項により許容されていたとして、契約上 Y に一定の減額権が留保されていたと解釈している。これに対し、一番の判決は、本件調整条項には年金額の減額が可能であることをうかがわせる文言がないことなどを理由にして、同条項は減額の根拠規定とはなり得ないとしていた。同条項にいう「調整」という文言については、増額のみを規定しているか減額ともに意味できるかはかなり疑問視されている。

仮に「調整」という文言が減額も意味できるとしたら、本件調整条項が契約内容として有効か否かは問題となる。幸福銀行事件及び松下電器産業事件²⁷²の判旨により、減額条項の有効性判断では、当該年金の性格や退職金との関係などに照らしながら減額条項を解釈することにより、公序良俗（民法第 90 条）又は労働基準法（労働基準法第 13 条）上の強行規定に違反しない限り無効とはいえない²⁷³。今回の民法改正で従来の規定から「事項を目的とする」との文言が削除され、改正民法では「公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする」と改められた。この改正内容は、公序良俗に反するか否かの判断に当たって、法律行為の目的・内容のみならず、当該法律行為がされた過程その他の諸事情も考慮してきた裁判例の考え方を条文上で明確としたものと説明されて

²⁷² 大阪高判平成 18 年 11 月 28 日裁判所 HP 参照（平成 17（ネ）3134）（松下電器産業グループ（年金減額）事件）。

²⁷³ 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上）』268 頁～269 頁（有斐閣、2003）。

いる²⁷⁴²⁷⁵。

(3) 減額の必要性

東京高等裁判所判決が挙げる減額の必要性と内容の相当性の要件は、従来の裁判例²⁷⁶でも減額の有効性の要件として要求されていたものである。しかしながら、従来の裁判例は、減額の合理性を比較的に緩やかに肯定して契約内容に取り込んだ上で、権利濫用法理や就業規則の不利益変更法理の類推、あるいは事柄の性質を理由に、減額の有効要件として減額の必要性、内容の相当性、手続の相当性を導いている²⁷⁷。本判決は、本件調整条項の契約内容としての有効性判断の場面で、条項の合理的限定解釈により変更の必要性と内容の相当性の要件を織り込んでいる点が特徴的である。

土田（2004）²⁷⁸によれば「減額の要件として就業規則の不利益変更の要件と類似した要件を要求していることについては、就業規則の不利益変更が合理性のある範囲で認められるのは、解雇権濫用法理のもと厳格に解雇が制限されていることの代償措置であり、退職者には労働条件切り下げによってもらえる利益つまり雇用ということがもはや存在しないことから、受給者減額について同法理を準用することに疑問を呈する考え方が有力に主張されている」ことが指摘できる²⁷⁹。

(4) 早稲田大学年金減額事件に関する分析

²⁷⁴ 山本敬三『公序良俗論の再構成』3頁（有斐閣、2000）。

²⁷⁵ 大村敦志「書評 山本敬三『公序良俗論の再構成』を味わう——「公序の未来」又は民主主義の再定位と民法・民法学の役割」民商法雑誌 125 巻 2 号 125 頁（有斐閣、2001）。

²⁷⁶ 大阪高判平成 18 年 7 月 13 日労判 923 号 40 頁（港湾労働安定協会事件）。
大阪高判平成 18 年 11 月 28 日労判 930 号 13 頁（松下電器産業年金減額事件）。
名古屋高判平 7 年 7 月 1 日労判 700 号 95 頁（名古屋学院事件）。

²⁷⁷ 山口修「企業年金制度の沿革、現状と今後の展望」11 頁～30 頁（横浜経営研究、2018）。

²⁷⁸ 土田道夫『労働関係法の現代的展開』134 頁～137 頁（信山社、2004）。

²⁷⁹ 土田・前掲注（278）134 頁。

判決の結論に対し賛成している学者は少なくない²⁸⁰。本研究も高裁の判断を踏襲した考えに基づいて論じている。

本件における原告側の主張は、大学との間に退職時に具体的に金額の確定した契約いわゆる終身定期金契約を結んでおり、契約は両当事者の合意によって成立したものであり、当事者双方によって守らなければならない。その契約内容を相手方の合意なしに、一方的に変更することは許されないということである。

上述の主張に対して被告側の主張は、主に下記の2点である。

①原告に対する年金支払義務を負うのは、教職員年金基金であって、早稲田大学ではない。早稲田大学は教職員年金基金の管理者にすぎない。

②原告との契約内容は、早稲田大学年金規則によるのであって、その規則が評議員会の決定で適法に変更されたのだから、年金額はそれに従って削減されるということである。

①に関して、「被告は、教職員年金基金は早稲田大学年金規則を根本規範とする独立した社会的実体として存在し、設立時以来現在まで45年以上、年金契約の当事者である財団としての実績をもつと主張する。しかしながら、年金規則が早稲田大学の校規に基づいて大学の定める規則であることも認めている。基本規範を大学の校規に基づき大学によって定められ変更される存在が、どうして大学から独立した存在でありうるのか

²⁸⁰ 中野妙子「判例研究 私立大学の自社年金制度における受給者減額の有効性——早稲田大学（年金減額）事件・東京高裁平成21.10.29判決」281頁～296頁（名古屋大学法政論集（240）、2011）。

嵩さやか「自社年金における受給者減額の有効性——早稲田大学（年金減額）事件控訴審判決（東京高判平成21.10.29判決）」194頁～198頁（判例時報2090号、2010）。島村暁代「自社年金の減額の可否——早稲田大学（年金減額）事件[東京地裁平成19.1.26判決]」109頁～112頁（ジュリスト（1374）、2009）。

について疑問がある²⁸¹。」との指摘があり、②に関して、「年金規則は、早稲田大学がその年金制度を設定し、その制度実施のために定めた大学の規則であって、大学から独立した教職員年金基金の規則ではない。また、教職員年金基金は、早稲田大学の年金制度実施のための特別会計として作られたものにすぎない²⁸²。」との指摘がある。

しかしながら、上記の理由に基づき高裁判決に反対するのは不十分であると考え、以下のとおり地裁及び高裁の判旨を詳細に検討する。

・ 本件年金契約の性質

まず、高裁（二審）の判旨は、本件年金契約の性質が教職員に対する福利厚生、功勞報償及び相互扶助の性格を強く有するものであると述べている。

これに対して、地裁（一審）は、本件年金制度に基づく給付は退職金としての性格を有し、また本件年金制度では教職員が一定の拠出をすることから、「個別の契約関係」にあり、本件年金契約においては年金契約者が承諾しない以上、年金支給額を減額することはできないとしていた。本判旨は、本件年金給付の性質について原判決とは異なった捉え方をすることにより、本件年金規制 28 条 1 項に基づく減額について契約上の効力を肯定する部分の判旨につなげるものと評価される。

また、高裁は、明示的な言及はないものの、松下電器事件で取られた「制度的契約」の考え方に依拠しているに見られる²⁸³。しかしながら、高裁は制度的契約論の要件とされている、透明性原則（説明義務や情報提供義務）、参加原則に関して検討がなされていない点が問題として指摘できよう²⁸⁴。

²⁸¹ 久保知行「年金給付を企業から切り離して第三者機関に」エコノミスト 2009 年 10 月 20 日号 88 頁～89 頁。

²⁸² 芝田文男「日本の企業年金の特徴、課題及び今後の方向性の一考察」産大法学第 44 巻第 1 号 15 頁～59 頁（2010）。

²⁸³ 内田貴「制度的契約と関係的契約」新堂幸司・内田貴編『継続的契約と商事法務』商事法務 3 頁以下（2006）。

²⁸⁴ 内田貴『民法Ⅱ債権各論〔第 3 版〕』283 頁（東京大学出版会、2011）。

さらに、高裁は、受給者の同意について、3分の2以上の同意を持って団体的な意思決定に十分と判断していると考えられるが、その根拠について、確定給付企業年金の3分の2要件を参照してはいるものの、明確でない²⁸⁵。なぜ3分の2以上の同意で減額に反対する受給者への減額も可能とするのかという問題について正面から答えられていないと考えられる²⁸⁶。

いずれにせよ、本件年金制度の財源のあり方や年金給付の支給額・支給期間の定め方等からすれば、本件年金契約は判旨が述べているような性格のものであることに異論はない²⁸⁷。

・本件年金規則 28 条 1 項の意味とその拘束力について

本件においても、従来の裁判例と同じように、加入者に対する本件年金規則の拘束力を認めるための要件として、本件年金規則の合理性及び周知性を要求するべきであったと考えられる²⁸⁸。

まず、合理性について、地裁は年金規則 28 条を「年金額の減額が可能であると窺わせる文言はない」として「年金支給額を減額する根拠となり得」ないと判示した。一方、高裁は、同規定を「年金運用に係る経済的諸事情の変化に伴う年金制度の見直し条項であり、「年金制度維持のために必要な合理的範囲であれば、年金額の減額も許容している」と減額条項であることを認めている。28 条は、1 項、2 項の文言を文字通り読めば、「調整」とは、年金額の増額のみならず減額をも可能とする文言であって、「年金額は、3 年ごとに検討を加える」とは、年金額の変更を可能とする規定と読まれるべきで

²⁸⁵ 上田憲一郎「早稲田大学事件 東京高裁平成 21 年 10 月 29 日判決」124 頁（季刊労働法 233 号、2011）。

²⁸⁶ 江口隆裕「企業年金の減額・廃止訴訟と受給権保護」24 頁（企業年金 2006 年 7 月号、2006）。

²⁸⁷ 嵩・前掲注（280）34 頁。

²⁸⁸ 中野・前掲注（280）290 頁。

あり²⁸⁹、高裁の指摘通り、長期・継続的契約における制度維持のための規定と解することができると考えられる。

一方、周知性については、原告は争っていない。

・ 手続の相当性

判旨は、本件改定の手続の相当性を認めるに当たり、年金規則に定められた改正手続きの遵守、受給者らに対する説明・意見聴取、受給者の3分の2を超える同意を得たことを考慮している。

具体的に、受給者に対する説明等の減額に際しての手続面として、地裁は「一定の手続きが講じられた」とし、高裁の判旨も、「Yは、本件改定を行うに当たり信義則上要請される相応の手続きを履践した」と認めている。

よって、手続きの相当性には大きな問題とされていない。

・ 減額の必要性・相当性

まず、必要性について、本判決では、拠出者数の減少及び受給者数の大幅な増加やバブル経済崩壊後の不況の長期化によって、本件年金基金の財政状況が悪化していること、そしてYの一般会計から本件年金基金への繰り入れには限界があることから、減額の必要性を認めている。この点、確定給付企業年金について受給者減額を内容とする規約変更を行うには、実施事務所の経営状況の悪化や事業主による掛け金の拠出が困難になる見込みが要求される（確定給付企業年金法施行規則5条2号、3号）。これに比べると、判旨では、Y本体の財政状況はあんまり重視されていない。判旨はYの一般会計からの繰り入れの可能性を検討するにあたって、Yの一般会計の主たる収入が学生生徒等納付金及び国庫からの補助金であり、本件年金の財政の補填のために転用すべきものではない

²⁸⁹ 嵩・前掲注（280）194頁。

ことに着目している。判旨は学校法人の自社年金であるという事案の特徴を重視した判断を行ったものである²⁹⁰。

次に、相当性について、判旨は、給付引き下げが段階的に行われること、Y 及び現役教職員と受給者との間で負担の公平を図られていること、給付減額の根拠とされたシミュレーションに恣意や誤りは認められないこと、減額後の年金給付額がなお相当水準であることなど、多様な事実を考慮して本件改定の内容の相当性を認めた。

本事案では、経過措置と段階的な引き下げにより、引き下げの衝撃はかなり緩和されていると思われるものの、結果的に 21%～最大で 35%の引き下げは、先例に比較すると相対的にかなり大きな引き下げ幅ではないかと考えられる²⁹¹。これは、給付利率に換算すると、終身と有期の相違はあるものの、およそ 2.5%～5.0%の引き下げに相当し、加入・脱退が任意である松下電器の一律 2%引き下げなどの事案と比較しても相対的にやや大きいのではないかといえる²⁹²。

以上検討してから、本件改定の有効性を改定の必要性、内容の相当性及び手続きの相当性の点から判断し、本件改定がこれに同意していない原告らに対しても有効であるとした判旨に首肯する。

その後、上告審で、最高裁第 2 小法廷（竹内行夫裁判長）は、請求を退けた二審判決を支持し、元教職員側の上告を退ける決定をした。それによって、大学側の二審逆転勝訴が確定し、高裁判断は相当であることが窺わせる。

4.2. NTT グループ企業年金規約変更不承認処分事件

4.2.1. 判決の内容

²⁹⁰ 中野・前掲注（280）293 頁。

²⁹¹ 上田・前掲注（285）129 頁。

²⁹² 上田・前掲注（285）129 頁～130 頁。

次に、NTTグループ企業年金規約変更不承認処分事件について分析する。NTTグループ企業である原告Xら（67社）は、平成4年6月から法人税法に基づく適格退職年金を運用していたが、確定給付企業年金法が施行されたので、厚生労働大臣の承認を受け、平成16年4月1日にNTTグループ規約型企業年金を創設した。

平成17年9月13日にXらは厚生労働大臣に対し、本件企業年金の予定利率の引下げを契約として受給権者等にも変動利率のキャッシュバランス制度を導入する内容の規約変更の承認を申請した。本件規約変更では、希望者は年金の支給に代え、変更前の当該受給権者に係る最低積立基準額を一時金の形で受け取ることができるとされており、Xらの主張によれば受給権者等の86.7%が同意していた。

これに対して、平成18年2月10日、厚生労働大臣は、本件規約変更は確定給付企業年金法第5条1項5号、確定給付企業年金法施行令第4条2号の給付の減額に該当するところ、規約変更の承認要件である確定給付企業年金法施行規則第5条2号及び3号をいずれも満たさないとして、本件規約変更を承認しない処分をした。

そこでXらは本件処分の取消しを求めて国を被告に提訴した。

②東京地方裁判所平成19年10月19日²⁹³判決の判断

裁判所は、原告らの請求を棄却した。

「規約型企業年金において、給付減額を内容とする規約変更を行う場合の厚生労働大臣に承認につき、法施行規則が、やむを得ない事情の存在などの一定の理由要件を定めたことは、加入者等の受給権を保護するために必要な定めを置くこととして法の趣旨に沿うものであり、法の委任及び施行令の再委任の範囲を超えるものではない。」

「規約型企業年金の給付における定率の給付利率及び据置利率を廃止し、変動金利と

²⁹³ 東京地判平成19年10月19日労判948号5頁。

なるキャッシュバランス制に変更する規約変更は、法令の定める「給付の額を減額する」規約変更にあたり、理由要件である「実施事業所の経営の状況が悪化した」場合及び「事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれる」場合に当たらないから、この変更につき厚生労働大臣が不承認処分をしたことは適法である。」

③東京高等裁判所平成20年7月9日²⁹⁴判決の判断

裁判所は、控訴を棄却した。

・規則第5条第2号、第3号の有効性について

「受給権者等に係る給付減額を内容とする規約変更を行う場合に、規則5条2号及び3号の要件を定めることは、法の委任及び施行令の再委任の範囲を超えるものではない。」

・給付減額の該当性について

「給付利率や据置利率が引き下げられることによって・・・受給権者等が受け取る給付額が現実に減額になるのであれば、それがたとえ少数の受給権者等に関するものであったとしても、『給付の額を減額する』という要件に該当する」。

・規則5条2号の該当性について

「単に経営が悪化しさえすれば他律というのではなく、母体企業の経営状況の悪化などにより企業年金を廃止するという事態が迫っている状況の下で、これを避けるための次善の策として、『給付の額を減額することがやむを得ない』と認められる場合に限られる」。

・規則5条3号の該当性について

²⁹⁴ 東京高判平成20年7月9日労判964号5頁。

「予定利率を 2.0 パーセントから 1.3 パーセントに引き下げることにより生じる年約 168 億円の掛金上昇額（平成 17 年度から平成 21 年度までの単年度平均）は、平成 17 年度の業績予想に基づく数値と比べても十分に利益の中から拠出可能であり・・・本件処分時において、上記のとおり掛金額が上昇したとしても、『事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれる』ものであったとは到底認めることはできない」。

4.2.2. 判決の検討

(1) 本判決の背景

平成 13 年の企業年金改革により確定給付企業年金法及び確定拠出年金法が成立した。これにより、それまで内部留保型退職年金制度である自社年金制度や外部積立型制度である適格退職年金制度及び厚生年金基金制度を中心に発展してきた企業年金に新たな類型の制度が加わることとなった。岩村（2001）²⁹⁵は「同改革を推し進めた要因としては、公的年金の給付水準の引下げにより企業年金の重要性が相対的に高まったことやバブル経済の崩壊により運用環境が悪化し積立不足に陥る企業年金制度が多数生じたこと、転職者の増加など労働市場が変化していること、転職者の増加など労働市場が変更していること、さらに従来企業年金制度における権利保護が不十分であると認識されたことなどの事情がある」と指摘した²⁹⁶。これらを背景に確定給付企業年金法は、廃止された適格退職年金制度の受け皿とする機能と厚生年金基金制度に関する代行返上の受け皿とする機能とを備えた制度として構築され、他方で確定拠出年金法は積立不足のリスクを伴わず、ポータビリティの保障された制度として創設された。

このように制度の整備が進みつつある企業年金において、近年特に法的に問題となっているのが不利益変更、とりわけ受給権者についての年金の減額つまり加入者・受給者

²⁹⁵ 岩村正彦「新時代を迎える企業年金法」12頁～16頁（ジュリスト1210号、2001）。

²⁹⁶ 岩村・前掲注（295）12頁。

減額である。本件でもこの点が問題となり、事業主による規約変更の申請に先立ち、受給権者から事業主を相手に規約変更の差止めと年金受給権の確認等を求める訴えが提起されたが、いずれの請求も棄却あるいは却下されている²⁹⁷。そこで事業主が加入者・受給者減額を内容とする規約変更の承認申請を行ったところ、厚生労働大臣より不承認処分を受けたため、事業主 X らがその取消しを求めたのが本件である。

(2) 本判決の意義

これまでの年金に関する裁判例についてはいずれも自社年金に関する争いであり、受給権者が事業主あるいは運営主体に対して減額前の年金額の支払を求める給付訴訟、あるいはその支払を受け得る地位にあることの確認訴訟である点で本件とは争いの局面を異にする。すなわち、本件は規約変更の不承認処分についての取消訴訟であり、受給権者と企業年金の運営主体との間の権利義務関係が争われているわけではないのである²⁹⁸。

本判決は、受給者減額を内容とする規約変更の承認要件について判断を示した初の裁判例であり、近年受給者減額が重要な法的論点となっていることに鑑みると本判決の意義は大きい。

(3) 経営の状況の悪化についての判断基準

高等裁判所は、立法経緯に照らして、規則第 5 条 2 号にいう「経営状況」の悪化とは、「企業年金を廃止するという事態を避けるための次善の策として減額やむを得ないといえる程度の悪化」と解釈する。この理解は減額を内容とする規約の変更の理由について規則 5 条の根拠規定である施行令第 4 条 2 号が「年金の事業の継続が困難とな

²⁹⁷ 池田直樹「解体アスベスト問題をめぐる事業者・行政・住民の三面関係のけん制力：解体アスベスト神戸地裁判決の批判的検討」2頁（法と政治 71.3、2020）。

²⁹⁸ 嵩さやか「確定給付企業年金の規約変更についての厚生労働大臣による不承認処分の取消しの訴えが棄却された事例」170頁（判例時報 2018 号、2008）。

ること」と規律している点にも由来する。

島村（2011）²⁹⁹によれば、「減額の場合は、確定していた給付を反故にして、年金の減額という不利益を受給権者にもたらずとともに、税制上の優遇を与える基盤を揺るがすことに鑑みると、安易な減額を認めるべきではない」としている³⁰⁰。

また、島崎（2009）も「経営の状況の悪化の要件該当性の判断にあたって、判旨は業績予想など将来の見通しを考慮せず、NTT東西の当期利益を考慮する。この判旨は、足元の客観的な指標、具体的には単年度の債務超過や当期利益によって判断すべきとする学説に沿うものであろう（島崎 2009：20）」と指摘している。

（4）本裁判例に関する分析

判決は、受給権者等の年金給付が退職後の生活の基盤の一部となっていることからすれば、受給者減額は制度廃止を避けるための次善の策であるべきであり、単なる経営悪化では足りないとした。

そして、原告らが大きな利益を継続的に計上し株式配当も行っていたことからすれば、およそ経営状況が悪化しているとはいえないとした。

また、本件判決は、母体企業の業績予想からすれば、掛金総額が約 168 億円上昇しても十分負担可能である、掛金上昇の原因が予定利率の引下げである場合にはその引下げ自体の合理性もチェックされるべきであるが、当時の制度の実際の運用利回りをはるかに下回る利率にまでの引下げに合理性があるとはいえない、として、掛金負担困難な状況ともいえないとした。現時点で赤字でもないのに受給者減額などもってのほか、という立場である。

原告らからすれば、今は赤字でないとしても将来どうなるかはわからない、それに備

²⁹⁹ 島村暁代「確定給付企業年金の減額と厚生労働大臣による処分」122頁～125頁（ジュリスト1423号、2011）。

³⁰⁰ 島村・前掲注（299）122頁。

えて給付利率などをより現実に即した数字にしておきたい、ということである。確かに、本件当時そして現在の市場利率からしても、給付利率は7.0%はもちろん4.5%でも十分に高い。これをキャッシュバランス制度により市場利率に連動させること自体は、今後制度を安定的に運営していくための極めて合理的な制度変更ともいえる³⁰¹。

本判決の判旨に鑑みれば、企業年金の給付減額は相当な根拠及び理由が必要であることがわかる。

4.3. リソナ銀行事件

4.3.1. 判決の内容

①事実の概要

リソナ銀行では、労働者の退職時にその退職金の一部を会社に預け入れ、それを年金として一定の利率による利息をつけて、会社の設立した厚生年金基金から支払を受けるという契約を結んでいた。年金基金の規約には、その利率が明示されていた。ところが年金基金は、その利率を切り下げる規約変更の認可を得、それを受給者に通知し、強行してきた。

原告Aら及び亡Hの相続人である原告Iが、厚生年金法上の厚生年金基金であった訴訟被承継人R厚生年金基金の規約変更の効力を争った。訴訟承継人被告R企業年金基金については、老齢年金給付を支給する旨の契約による年金受給権等に基づき、また、被告R銀行に対しては、原告等と各勤務先であった銀行との労働契約による年金受給権に基づいて、本件減額による変更前の老齢年金給付の支給額と実際の支給額との差額等の

³⁰¹ 山田篤裕・駒村康平・丸山桂「就業形態の多様化に対応するための年金制度改革」23頁～31頁（日本年金学会誌27号、2008）。

支払い等を求めた。

②東京地方裁判所平成 20 年 3 月 26 日³⁰²判決の判断

裁判所は、原告らの請求を棄却した。

「規約変更による年金支給額の不利益変更の可否について」

「(1) 厚生年金保険がその財政的裏付けを欠く場合には、安定的・継続的な運用が困難となることから、厚年法第 2 条の 2 は、年金たる保険給付の支給額が国民の生活水準などに応じて改定されることを定め、また、同法 34 条はいわゆる物価スライド制を定めて、保険給付の額が消費者物価指数の変動に応じて改定されるものとするなど、厚年法は保険給付の支給額が事後の社会・経済的な情勢に応じて変動（増・減額）することを想定しているといえる。」

「(2) ところで、前提となる事実 (4)、ウ、(ア) 及び (イ) 並びに前記 1、(1) のとおり、厚年法が厚生年金基金が支給する老齢年金給付の仕組みにつき、政府が支給する厚生年金の給付と同様の仕組みを採用していることを勘案すると、厚年法が定める厚生年金基金制度は、政府管掌の公的な社会保険制度である厚生年金保険のうちの、老齢厚生年金に係る運用業務の主要部分の遂行を、公法人たる厚生年金基金に委託するものと解することができる（厚生年金基金側の視点からは「代行」ということになる）、そうだとすると、厚生年金基金が行う年金給付もまた、政府が管掌する厚生年金保険と同様の構造・性質を有すると評するのが相当である。そして、このことに上記 (1) の点を併せ勘案するならば、厚生年金基金が支給する老齢年金給付は、厚年法による保険給付（老齢厚生年金）と同様、事後の社会・経済的な情勢に応じて、その支給額が変動することが想定されているとみるのが相当であり、厚年法 115 条 2 項が、年金給付額の不利益変更も含まれ得る「保険給付に関する事項」の規約変更につき特段の制約を加えてい

³⁰² 東京地判平成 20 年 3 月 26 日労判 965 号 51 頁。

ないことや、同条項所定の厚生労働大臣の認可の基準を定めた本件通達の第三、7、(5) (別紙2 (略)) が、給付設計の変更日における受給者等の支給額を不利益に変更する場合を想定して、諸々の認可基準 (要件) を定めていることも、かかる理解を前提とするものと解される。

そうだとすると、厚生年金基金は、厚年法所定の手続に従って規約を変更することにより、受給者等の年金給付支給額を変更することができるといえる。」

③東京高等裁判所平成21年3月25日³⁰³判決の判断

裁判所は、以下のように判断して控訴を棄却した。

「企業年金制度の一形態である老齢年金給付 (加算部分) は、母体企業から独立し、政府管掌保険給付と同様の方式を取っている厚生年金基金が管理運営しており、同基金と受給者との法律関係は、個別契約ではなく、法令と同基金の規約によって規律されるのであり、年金受給権が個別契約に基づくものとは解されない。」

「厚生年金基金の規約変更による年金支給額の変更について、厚生労働大臣による認可が、当該規約変更が厚生年金基金の加入員以外の受給者に及ぶ根拠とはならないが、老齢年金給付の額の変更の効力発生のために、受給者の裁定請求を要するとは解されない。」

「厚生年金基金は、制度を支える事情に変更があった場合には、適正な団体的意思決定に従った規約変更により、加算年金給付を減額することを予定しており、その集团的、永続的性格に照らせば、規約変更の効果が加入者であった者に及ばないとか、個別的同意を要するということはできず、集团的、統一的、画一的処理が求められる本件加算年金給付制度に下においては、法の定めに従い、厚生労働大臣の認可をえた規約の変更は、原則として加入員だった者にも及ぶが、それらの者は、既に裁定が実際にされることに

³⁰³ 東京高判平成21年3月25日労判985号58頁。

より具体的な受給権が発生していること、年金が既に生活の基盤の一部となっており、その減額が重大な不利益をもたらすということ、規約変更という厚生年金基金の団体的意思決定に参画できないことからすれば、規約変更により加入者であった者への給付の水準を下げることは原則として許されないが、集团的、永続的処理を求められる厚生年金基金の性格からすれば、給付水準の変更による不利益の内容、程度、代償措置の有無、内容変更の必要性、他の受給者又は受給者となるべき者（加入員）との均衡、これらの事情に対する受給者への説明、不利益を受けることとなる受給者集団の同意の有無、程度を総合して、当該変更が加入者であった者（受給者）の上記不利益を考慮してもなお合理的なものであれば、このような変更も許されるというべきであるが、本件の事実を総合考慮すれば、受給者の被る不利益の内容、程度を考慮しても、本件規約変更には、合理性があり、団体的意思決定として有効であり、本件規約変更の効力は、受給者にも及ぶ。」

4.3.2. 判決の検討

(1) 本判決の影響

上田（2010）は「全般的には、高等裁判所の判決は、企業の労使双方の意識や基金制度の歴史的経緯などを踏まえたうえで、加算部分への丁寧な検討や、就業規則と基金加算部分との関係への言及、受給者の基金団体意思決定への参画の問題、年金原資への言及などの点について納得性が高いといえる（上田 2010 : 206）」ことを指摘している。

本判決は、今後確定給付企業年金の基金型における同種事例が浮上した場合の判断への影響や受給者への引下げの拘束力等の判断への影響は大きいであろう。

(2) 本件給付引下げの妥当性についての理由要件

花見（2006）によれば「本件給付引下げの妥当性に関する理由要件については、従来の自社年金での受給者減額の判断枠組みである「相当性、必要性、合理性」の要素に基づき、判断を行っている（花見 2006：74）」となる。

上述の NTT 事件と比較すると、本事件の基金の母体であるりそな銀行の経営状況は、自己資本比率が国内銀行の BIS 基準である 4%を大きく割り込む 2.07%の水準であり、また預金保険法に基づく公的資金の注入を受けるなど、経営状態はかなりの程度悪化しており、これらの苦境を勘案するに、「設立企業の経営状態が著しく悪化している」という要件は充足しているものと考えられる。

(3) 本節に対する分析とその結果

基金年金の給付水準引下げの規約変更が認可されるのは、「基金を設立している企業の経営状況が著しく悪化している場合」などである。そして特に、受給者等の年金額の引下げは原則として認められず、例外的に認められるのは、下記の3点を条件としている³⁰⁴。

- ・ 給付の変更につきすべての年金の受給者等に説明し、かつ意向確認を十分に行う。
- ・ すべての年金の受給者等の3分の2以上の同意を取得する。
- ・ 希望者が一時金給付金を取得することができる制度を作る。

年金減額について行政官庁から承認や認可は、行政上の取扱い（税制上の優遇措置）の要件であり、それと私法上の債権債務関係とは別個のものだからである。つまり、官庁から承認や認可をもらっても、直ちに年金減額することができない。

年金受給者の年金額は、退職時の契約により具体的に確定している。企業の労働者が

³⁰⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働問題 Q&A」（当該サイト閉鎖により国立国会図書館「インターネット資料収集保存事業（Web Archiving Project）を参照）（https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11117261/www.jil.go.jp/rodoqa/10_hoken/10-Q08.html、2021年5月4日最終閲覧）。

在職中に就業規則の変更により労働条件変更の可能性があるのと異なり、個々の年金受給者との合意なくして契約内容を変更できないのは、契約法の基本原則である。

基金年金の給付水準引下げの規約変更に厚生労働大臣の認可が得られない場合には、個々に利率切下げに同意した受給者に対しても減額できない。官庁の関与は、受給権保護の必要から認められるものであって、認可という条件は、その限度で減額に対する縛りとなる。

第三部

第三部（母体企業と外部年金運用機関の法的関係）

第5章 外部年金資産管理運用機関の義務及び責任

5.1. 信託法理における受託者責任とは

第二部においては、年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係を検討した。上述のように、年金制度の運営は、年金の加入者・受給者、母体企業、外部年金資産管理運用機関の3つの主体に関わるので、年金の加入者・受給者と母体企業の法的関係を論述した後、本章において年金信託法理に基づき母体企業と外部年金資産管理運用機関の法的関係（すなわち、年金ガバナンス等）を全体的に検討する。

本研究の目的は、加入者・受給者の年金受給権を保護することであり、年金受給権という権利を守るために、本章において年金管理者の責任、すなわち、受託者責任について検討しなければならないと考えている。確定給付企業年金法をはじめ、関連法令・ガイドラインは、事業主、基金の理事、金融機関等の年金制度の運営に関係している者に対して、加入者・受給者に対する忠実義務、分散投資義務等の責任を規定している。規約型企業年金の場合、母体企業の方が積立金の運用及び管理を行うので、経営者に受託者責任が課せられており、基金型企業年金の場合については、基金が積立金の運用及び管理を行うので、基金の理事に受託者責任が課せられているが、事業主は基金の理事が受託者責任を果たすよう指導・監督する責任がある。

年金の分野において、受託者という用語は、信託契約が締結されたことに基づく信託財産の受託者という本来の意味に加えて、信認を得て他人のために任務を遂行する者を

含む広い概念として用いられている³⁰⁵。すなわち、年金に関して何らかの裁量権を有する者すべてを受託者といえよう。日本の信託法上には、受託者及び受託者責任という概念があり、以下に詳しく論述するが、信託法上の受託者は善管注意義務、忠実義務、公平義務、分別管理義務、帳簿作成・報告義務（信託法第 29 条～第 39 条）を負っているが、年金に関する法令には受託者又は受託者責任という用語がない。しかしながら、年金に関する法令にも忠実義務等の規定があり、信託法上の受託者責任を意識しているといえよう。また、厚生労働省は 1997 年に受託者責任という考え方を取り入れて「資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン（平成 9 年 4 月 2 日年発第 2548 号）」を制定し、年金資産運用にあたって守るべきことを事細かに決めている。しかも、それを年金局長の通知として徹底しようとしている。また、厚生労働省は 2012 年に、『「厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」の一部改正について（平成 24 年 9 月 26 日年発第 0926 第 4 号）』及び通知『「厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」の一部改正について」等に関する Q & A について（平成 24 年 11 月 30 日年企発 1130 第 2 号）』を発出し、運用の基本方針及び職務に係る倫理に関する規程の策定につきより明確化した。したがって、信託法上の受託者責任という概念は年金ガバナンスにも示唆できると考え、本章にて信託法上の受託者責任に関する検討を行い、年金資産運用関係者の責任の果たし方を示すこととする。

5.2. 信託法上における受託者責任の年金ガバナンスに対する示唆

信託制度も外部年金資産管理運用機関による年金制度に対する運営も、他者のための

³⁰⁵ 宮田信一郎『企業年金マネジメント』75 頁～79 頁（東洋経済新報社、2011）。

財産管理制度であると理解している。つまり、両制度は何らかの理由で自己の財産を自ら管理することができない者が他者を信頼して、自己の財産管理を委ねるために利用するものといえる。したがって、いずれの制度に関しても、その基盤には、信認関係が存在しているといえることができるであろう³⁰⁶。

上述のように他人の信認を得て何らかの裁量権を有する者はすべてを受託者といえ、信託法上の受託者は忠実義務、善管注意義務、公平義務、分別管理義務、帳簿作成・報告義務を負っている。信託制度は、受託者に裁量権を与えるとともに、受益者の最善の利益を図るために、受託者に上記の義務及び責任を課してバランスを図ろうと試みているのである。信託法上の受託者の義務及び責任に関する規定は比較的網羅的であるので、年金ガバナンスにある程度示唆を与えることができると考える。

信託法上の受託者の義務の利益調整対象	
受託者の義務	どちらとの利益関係を調整するか
忠実義務	受託者
善管注意義務	第三者
公平義務	受益者
分別管理義務	信託財産（信託財産の特定性・独立性）
帳簿作成・報告義務	委託者又は受益者

図表 5-3-1（信託法上の受託者の義務の利益調整対象）

確定給付企業年金法等の法令により、年金資産の管理を担当する基金型の運用執行理事や規約型の事業主は忠実義務を負う。外部年金資産管理運用機関は、基金並びに母体企業及び加入者・受給者に対し忠実義務を負う。しかしながら、確定給付企業年金法、

³⁰⁶ 野副常治「諸外国の年金制度比較—年金財政から見た制度の維持可能性—」97頁～160頁（西南学院大学大学院経済学研究論集、2015）。

確定拠出年金法、確定給付企業年金法施行令等の法令には、善管注意義務、公平義務、分別管理義務、帳簿作成・報告義務につき規定しておらず、忠実義務違反の基準も不明確であり、事業主、年金基金の各理事、外部年金資産管理運用機関は受託者としての義務を違反しているか否か、民法 644 条を類推適用することができると考えている。

5.3. 年金ガバナンスに関する忠実義務・善管注意義務違反と責任

5.3.1. 外部年金資産管理運用機関の法律上の義務

外部年金資産管理運用機関を律する業法には、確定拠出年金法、貸金業法、銀行法、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律などがある。また、外部年金資産管理運用機関は業法により相手方に義務を負うことのほかに、基金に対して忠実義務を負う（確定給付企業年金法第 72 条）。規約型という確定給付企業年金の場合に基金がないため契約の当事者は母体企業と外部年金資産管理運用機関であるが、外部年金資産管理運用機関は加入者・受給者にも忠実義務を負う（確定給付企業年金法第 71 条³⁰⁷）。

近年流行になっている確定拠出企業年金³⁰⁸の場合には資産管理機関と運営管理機関が置かれている（確定拠出年金法第 2 条、第 3 条）³⁰⁹。資産管理機関は年金資産の運用をしなくて、管理のみをする。運営管理機関は加入者・受給者からの運用指図に基づき、外部年金資産管理運用機関と契約を締結する（同法第 23 条）。運営管理機関は忠実義務

³⁰⁷ 法令及び資産管理運用契約を遵守し、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない。

³⁰⁸ 確定拠出年金制度については、退職金制度や確定給付型の企業年金制度とは大きく異なる特徴があり、確定拠出年金制度の下で年金受給者が自分の老後資産は自分で管理できる」という点である。

³⁰⁹ 厚生労働省「確定拠出年金 Q&A」（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenk_in/kakutei/qa.html、2021 年 7 月 21 日最終閲覧）。

を負うが（同法第 99 条）、その相手は母体企業ではなくて、加入者・受給者である³¹⁰。
この場合、外部年金資産管理運用機関にとって資産管理機関も運営管理機関も普通の投資者と同じであるので、外部年金資産管理運用機関は、資産管理機関及び運営管理機関並びに加入者・受給者に対して基本的に忠実義務を負わないと指摘されている³¹¹。

5.3.2. 外部年金資産管理運用機関に対する責任追及

規約型という確定給付企業年金制度は、厚生労働大臣の承認を受け、労使合意の上で規約が作成され、また、母体企業が外部年金資産管理運用機関と年金資産の管理、運用に関する契約を締結し、外部年金資産管理運用機関から年金給付を行うという仕組みである³¹²。運用に関する契約の当事者は母体企業と外部年金資産管理運用機関であるが、外部年金資産管理運用機関は年金の加入者・受給者に対しても忠実義務を負っている³¹³ので、これにより確定給付企業年金法第 71 条（資産管理運用機関（契約金融商品取引業者を含む。）は、法令及び資産管理運用契約を遵守し、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない。）に基づき提訴して損害賠償を請求することができるという見解がある³¹³。年金運用の契約の当事者は、母体企業と外部年金資産管理運用機関であるので、加入者・受給者は契約の当事者ではない。現行法上加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関と委任のような関係があるとみなすことも難しい。母体企業は外部年金資産管理運用機関に対して契約に基づき提訴することができるが、年金の加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の間に契約一切締結されていないため、年金の加入

³¹⁰ 土浪修「企業年金のガバナンスと受託者責任」6 頁（ニッセイ基礎研 REPORT、2004）。

³¹¹ 企業年金連合会『企業型確定拠出年金制度運営ハンドブック』15 頁（企業年金連合会会員センター、2015）。

³¹² 企業年金連合会「規約型確定給付企業年金（＝規約型 DB）」
（<https://www.pfa.or.jp/yogoshu/ki/ki26.html>、2021 年 12 月 19 日最終閲覧）。

³¹³ 坪野剛司『総解説新企業年金・第 2 版』144 頁（日本経済新聞社、2005）。

者・受給者は外部年金資産管理運用機関による忠実義務違反以外の理由により、民法第709条等に基づき、外部年金資産管理運用機関に対し不法行為に基づく損失てん補等の責任を主張できるか否かについてはかなり疑問がある。

年金基金が契約の当事者の場合は、もちろん年金基金は外部年金資産管理運用機関に対し提訴することができる。しかしながら、年金基金が提訴しない場合には、加入者・受給者が年金基金や基金の役員に対し提訴を求める権利を有しない。年金基金の役員や外部年金資産管理運用機関の不当な行為により、加入者・受給者の利益が侵害されるおそれがあるが、上述のとおり、年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関による忠実義務違反以外の理由により提訴することが難しい。

したがって、加入者・受給者が年金基金の役員又は外部年金資産管理運用機関に対し責任を追及する権利を拡大することを更に検討する必要があると筆者は考えている。

5.3.3. 外部年金資産管理運用機関における忠実義務と善管注意義務

投資運用会社というのは、投資一任業者と投資信託委託会社である³¹⁴。投資運用会社の行為については金融商品取引法（第2条第11項）により律されている。投資運用会社は権利者³¹⁵に善管注意義務及び忠実義務を負っており、投資運用会社に関する判例³¹⁶から見て、裁量権濫用や裁量権の範囲から逸脱するなどのことがないと善管注意義務違反又は忠実義務違反にはならない。裁量権濫用や裁量権の範囲から逸脱に関する判断基準は、明らかに合理性を欠いたかどうかのである。

生命保険会社の保険契約者に対する善管注意義務又は忠実義務は法令上定められていない。生命保険会社に関する判例については、説明義務違反で損害賠償が求められると

³¹⁴ 投資信託及び投資法人に関する法律は金融商品取引法の施行に伴い改正され、投資信託制度に関する法律となっている。

³¹⁵ 投資信託の受益者や投資一任契約の契約者等。

³¹⁶ 神戸地判平成15年3月12日判時1818号149頁。

いう判例は多い³¹⁷が、善管注意義務違反又は忠実義務違反に関する裁判例は見つけれ
ていない。

したがって、原則的に外部年金資産管理運用機関は信託法等の法令上の忠実義務と善
管注意義務を負っているが、外部年金管理運用機関の類別により、忠実義務又は善管注
意義務に関する規制を受けていない可能性がある。また、信託法上の忠実義務と善管注
意義務のみを負っている場合、新しい信託法では、受託者の善管注意義務、忠実義務等
が任意規定化されているので、当事者間の契約により当該義務等の軽減等が可能となっ
ている³¹⁸。

³¹⁷ 大阪地判平成 21 年 9 月 30 日証券取引被害判例セレクト 36 巻 119 頁。
岡山地判平成 18 年 11 月 30 日証券取引被害判例セレクト 29 巻 325 頁。
東京高判平成 16 年 10 月 19 日判時 1878 号 96 頁。

³¹⁸ 金融庁「アクセス FSA (金融庁広報誌)」第 57 号 (2007)。

第6章 年金ガバナンス

6.1. 年金ガバナンスの本質

ガバナンス（governance）は「統治」を意味する英語由来の表現である。とりわけビジネス分野では「管理体制を構築し、企業内部を統治して、企業運営上のあらゆるリスクを減らす」といった意味合いを含む表現として用いられる。「企業ガバナンス」³¹⁹と呼ばれることも多い³²⁰。

三省堂辞書³²¹によると、ガバナンスは英語で「組織などをまとめあげるために方針やルールなどを決めて、それらを組織内にあまねく行き渡らせて実行させること」という意味で、「統治・支配・管理」という語に相当する。そうすると、年金ガバナンスとは、年金資産を支配・管理することである。

年金ガバナンスについては、本章は主に私的年金である企業年金資産の支配・管理を検討する。私的年金の資産を支配・管理について、規約型と基金型の年金を分けて考える必要があると思う。規約型年金は、年金規約に基づき、母体企業が信託会社などと契約を結び、母体企業の外で年金資産を積み立てる制度である。別法人格を作らないため、企業年金の管理・運用やガバナンスの機能は全部母体企業の中にある。企業年金の管理・運用は経営者の責任である。例えば、株式会社が設立した規約型企業年金に関して、経営者の企業年金の管理・運用を監督することは取締役会の役割である。したがって、株式会社が設立した規約型企業年金についての最終的な監督責任は取締役会にある。

³¹⁹ 会社を律すること、つまり、企業統治はコーポレート・ガバナンスの本質である。

³²⁰ Weblio 辞書、ガバナンスの意味・解説（<https://www.weblio.jp/content/ガバナンス>、2021年7月21日最終閲覧）。

³²¹ 三省堂「10分でわかるカタカナ語——ガバナンス」（<https://dictionary.sanseido-publ.co.jp/column/第4回-ガバナンス>、2021年7月21日最終閲覧）。

基金型年金は、母体企業が独立した法人格を持つ基金を設立し、基金において年金資産の管理・運用を行う制度である。基金は独立している組織であるが、その組織を作ったのは母体企業である。その後の制度の運営主体は企業年金基金であり、規約の変更も含めて、制度の運営は、母体企業が選定した代議員と年金の加入者が互選した代議員（それぞれ半数）による代議員会、労使それぞれの代議員において互選された理事（それぞれ半数）、母体企業において選定した代議員である理事のうちから理事が選挙で選んだ理事長、労使それぞれの代議員においてそれぞれ選挙された監事（それぞれ 1 人）によって行われる（確定給付企業年金法第 18 条、第 19 条、第 21 条）。

上述したように、ガバナンスが企業ガバナンスと呼ばれることが多いことから、本章では主に企業年金の管理・運用に関する点を検討する。企業年金の管理・運用について、基本的には企業経営の問題であるので、法律・法令の許される範囲で企業が自由にやっ
て良いと考えられる。しかしながら、母体企業の取締役が企業年金の管理・運用に関与することに非常に強い抵抗感があると考えている。なぜならば、日本の外部年金資産管理運用機関は、大手の金融機関の関連会社や系列会社が圧倒的に占めている。したがって、大手の外部年金資産管理運用機関の大部分は、銀行や証券会社の系列である。

6.2. 年金ガバナンスについての問題意識

坪野（2005）³²²によれば、「外部年金資産管理運用機関は、母体企業と完全に別の法人格を持っている主体である」と指摘している³²³。企業年金連合会によれば「年金資産の運用については、母体企業ではなく外部で行うという仕組みとなっている。母体企業は外部年金資産管理運用機関との間に委託契約を結び、年金に関する管理・運用を委託

³²² 坪野・前掲注（313）38 頁～41 頁。

³²³ 坪野・前掲注（313）38 頁。

する」としている³²⁴。

また、森戸（2007）³²⁵によれば「外部年金資産管理運用機関が年金資産の管理及び運用をきちんと行っているか否かを確認するためには、母体企業の運用機関への監視と運用機関内部の適切なガバナンスが必要である」となる³²⁶。国内外の年金管理運用についての不祥事を見ると、橋本（2003）³²⁷も指摘するように「1991年（平成3年）に発生したマックスウェル事件³²⁸をはじめ、運用機関の理事が善管注意義務や分散投資義務に違反するケースが多い」³²⁹ことが指摘できるため、ガバナンス上の不足が問題視されている。

マックスウェル事件の他、BCCI事件³³⁰などの事件が1990年代に立て続けに発生し、安達（2001）³³¹も指摘するように「公開企業の不祥事が相次ぎ発覚し、企業財政の正確性に対する信頼が大きく揺らいだ」と分析できる³³²。

6.3. 年金ガバナンスの仕組み

³²⁴ 企業年金連合会 2014「年金資産運用に関する実務ガイドライン」1頁～30頁。

³²⁵ 森戸英幸『企業年金ガバナンス——年金格付けへの挑戦』78頁～81頁（中央経済社、2007）。

³²⁶ 森戸・前掲注（325）78頁。

³²⁷ 橋本基美 2003「英国における社外取締役の役割—コーポレート・ガバナンスに関する「ヒッグス報告書」について—」野村資本市場研究所。

³²⁸ 1991年（平成3年）事業主が自らの年金基金から約700億円の年金資産を不正流用した事件である。内容としては多額の借金を負い破綻に追い込まれたマックスウェル社が、年金を利用した会計操作を行った事実が発覚した事件である。

³²⁹ 橋本・前掲注（327）5頁。

³³⁰ 1991年（平成3年）に、英国中央銀行がBCCI（国際商業信用銀行）の粉飾会計を突き止めたことをきっかけとして、BCCIは欧米主要国の金融当局による営業停止及び資産凍結処分を受け、事実上の経営破綻に陥った。同行の営業内容等が明らかになるにつれ、世界的規模で単に預金者、金融界にとどまらず衝撃波が広まっている。

³³¹ 安達精司『コーポレート・ガバナンス—英国の企業改革—』40頁～45頁（商事法務研究会、2001）。

³³² 安達・前掲注（331）40頁。

6.3.1. 年金基金の運営について

確定拠出年金及び規約型企業年金では、基金の設立については労働組合の同意を得ることが必要であり、また、当事者間で規約を作成し、厚生労働大臣による認可を受けなければならない（厚生年金保険法第2条）。

確定給付企業年金基金に関しては、以下3つの法令（投資信託及び投資法人に関する法律、業協同組合及び農業協同組合連合会の共済事業に関する省令、保険業法）に基づき、運営を始める必要がある。投資信託及び投資法人に関する法律第3条に基づき、母体企業は年金資産の運用・管理に対して信託会社と信託契約を締結しなければならない。また、農業協同組合及び農業協同組合連合会の共済事業に関する省令第1条に基づき、農業協同組合連合会と生命共済契約を締結する必要がある。更には、保険業法第2条に基づき、生命保険会社と生命保険契約を締結しなければならない。つまり、このシステムは企業年金連合会（2014）を参照して、母体企業と隔離して年金資産の管理・運用が行われる仕組みとなっている。なお、確定拠出年金の運営については、母体企業は外部年金資産管理機関と資産管理契約を締結することになる³³³。

6.3.2. 年金の給付

確定給付企業年金法第30条により、基金型確定給付企業年金の給付については年金基金という機関が行うことになる。基金は外部年金管理運用機関と契約を結び、基金が年金資産の運営の利益又は不利益の結果を受けて、年金受給資格のある者に支払うべき金額を給付する。母体企業は年金基金と別の法人格であるので、給付には一切関与しない。

確定給付企業年金法第30条及び確定拠出年金法第33条などにより、規約型確定給付

³³³ 企業年金連合会・前掲注（324）1頁～30頁。

企業年金と確定拠出企業年金は、外部年金管理運用機関が給付を行う。それは年金受給資格のある者に給付を確保するためである。

6.3.3. 公的な年金ガバナンス（行政監督）

りそな企業年金研究所（2011）³³⁴によると、「企業年金には公的な年金ガバナンスとして行政監督がある。企業年金制度について変更があるときは、年金制度の実施主体が規約の変更の届出を提出し、監督官庁から認可をもらうことが必要である（確定給付企業年金法第 6 条）。母体企業又は厚生年金基金若しくは企業年金基金は、毎事業年度又は四半期ごとに事業及び決算に関する報告書を監督官庁に提出する必要がある（同法第 100 条）」としている³³⁵。

国民年金法に基づき、関係者は不正を行ったときに罰則が科せられる（国民年金法第 111 条～第 114 条）。

公的な年金ガバナンス（すなわち、行政監督）には、一般監査と特別監査がある³³⁶。

一般監督には書面監査及び実地監査に分けられている。書面監査は、対象先に対して監査資料が送付され、必要事項を記入し、必要書類を添付し、当局へ提出するという形で実施している。書面監査の記載内容を踏まえて更に事実関係等を確認する必要があると当局が判断した場合、実地監査を行うことになる³³⁷。

また、受給者等から法令違反の疑いがある等の通報があった場合又は実地監査で是正若しくは改善命令を受けた場合、特別監査を行うことになる³³⁸。

したがって、年金制度に関する行政監督は、基本的には予防的な監督の書面監査のみ

³³⁴ りそな企業年金研究所「企業年金ノート」3頁～6頁（524号、2011）。

³³⁵ りそな企業年金研究所・前掲注（334）3頁。

³³⁶ 「確定給付企業年金法に基づく監査の実施について（平成 22 年 11 月 1 日年発 1101 第 1 号）」を参照。

³³⁷ 同上。

³³⁸ 同上。

を実施するが、事実関係等の確認が必要である場合又は法令違反に関する事情がある場合に実地監査又は特別監査を実施する。

上述のとおり、年金制度につき主な行政監督は書面監査であるため、下表で年金制度に対する書面監査の監査内容及びそれに対応する監査項目をまとめている。

年金制度に対する書面監査の概要		
番号	監査内容	監査項目
①	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所数、事業主一覧、実施事業所一覧 ・資産管理運用契約及び業務委託契約の委託先 	適用状況
②	<ul style="list-style-type: none"> ・加入者数及び受給者数 ・平均年齢及び平均給与（直近財政再計算の計算基準日時点） ・加入者の範囲 ・加入者原簿 ・資格を喪失した加入者等への説明 	加入者に関する事項
③	<ul style="list-style-type: none"> ・給付状況（直近の決算） ・年金の請求の状況 ・年金給付状況の確認 給付種類別の支払額の確認 	給付に関する事項
④	<ul style="list-style-type: none"> ・掛金拋出状況（直近の決算） ・直近の掛金の財政再計算の計算基準日 ・掛金の加入者負担 ・掛金の加入者負担分の未収の有無 ・加入者負担分の未収の理由 	掛金に関する事項
⑤	<ul style="list-style-type: none"> ・企業年金に係る出納事務 ・企業年金に係る収入及び支出 ・企業年金に係る現金の出納及び保管 	財務及び会計に関する事項
⑥	<ul style="list-style-type: none"> ・業務概況の加入者等への周知の状況 	業務概況の周知
⑦	<ul style="list-style-type: none"> ・運用の状況 	資産運用に関する事項

	<ul style="list-style-type: none"> ・運用コンサルタント等の利用状況 ・運用の基本方針 ・受託機関別資産額（資産比率）及び掛金シェア構成比等 	
⑧	<ul style="list-style-type: none"> ・代議員及び理事等 ・前年度の代議員会の開催の状況 ・監事監査 ・基金事務局の体制 	代議員及び理事等に関する事項
⑨	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉施設（不動産）の保有の有無 ・福祉施設に関する規程 	福祉事業に関する事項
⑩	<ul style="list-style-type: none"> ・個人データ管理責任者の選任 ・業務委託の相手方の監督 	個人情報の保護に関する事項

図表 6-3-3-1（年金制度に対する書面監査の概要³³⁹⁾

6.3.4. 私的な年金ガバナンス（年金基金及び年金基金の役員に対する責任追及）

日本における企業年金制度の管理・運営において生じた問題としては、役員が企業年金資産を直接的に横領したケースはない³⁴⁰⁾。しかし、職務怠慢に関するケースが存在する³⁴¹⁾。年金基金と役員、母体企業、加入者・受給者の法的関係、母体企業、加入者・受給者と年金基金の役員の法的関係、母体企業と加入者・受給者の法的関係を以下で示す。

基金と役員との関係については委任ないし委任に準じる法的関係であるので、会社法上の委任関係を参照できると考える。会社法では、「株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う」と規定されている（会社法第 330 条）。また、「役

³³⁹⁾ 同上。

³⁴⁰⁾ 五十嵐信行「年金加入者等と運用機関との関係—年金資産運用機関の受託者責任の一考察」42 頁（一橋大学機関リポジトリ、2008）。

³⁴¹⁾ 日本紡績業厚生年金基金事件。大阪地裁判決・平 9（ワ）288 号平成 10 年 6 月 17 日大阪裁判所堺支部判決。

員」とは、会社の取締役、監査役、会計参与のことを指す（同法第 329 条第 1 項）。

OECD(2009)³⁴²では「役員は年金基金に忠実義務を負う」³⁴³ものであるが、基金の構成員たる母体企業及び加入者・受給者と基金との関係についての規定がなく、基金の理事に問題が生じた場合に基金の構成員たる母体企業及び加入者・受給者が基金の理事に責任を追及することについての規定がない。

もちろん、基金側から役員に責任追及することができるが、基金が責任追及をしないときは問題になると想定される。年金基金でなく株式会社の場合は、株主代表訴訟で株主が取締役の責任追及をすることができるが（会社法第 847 条）、年金基金にはそのような制度は設けられておらず、母体企業及び加入者・受給者が理事に対してどういう権利を有するかは規定されていない。

森戸（2003）によれば「母体企業と加入者の権利義務関係については、企業年金が就業規則又は年金規定によるものであるもので、労働契約の一部になる」³⁴⁴と指摘されている。そして、厚生労働省（2010）では「加入者の権利として、例えば母体企業の外部年金資産管理運用機関の選定について異議があるときには労働契約に基づいて是正などを求めることができる（厚生労働省 2010：6）」としている。

6.4. 年金ガバナンスにおける当事者間の権利義務関係

年金関連法律（厚生年金保険法、確定給付企業年金法、確定拠出年金法）により、企業年金制度の当事者はそれぞれの権利を有し、義務を負う（例えば、受給権、拠出義務など）。企業年金運営上の権利義務は、年金ガバナンスとして、母体企業、年金基金、

³⁴² OECD, OECD guidelines for pension governance (2009)。

³⁴³ OECD・同 3 頁。

³⁴⁴ 森戸・前掲注（247）41 頁。

年金基金の理事、外部年金資産管理運用機関、加入者・受給者の間の関係を律する。現行の法制度では、加入者・受給者は年金制度の関係者であるが、利益を享受する者であり、直接に年金制度の運営には関与しない。

6.4.1. 母体企業の権利義務

母体企業は、年金被保険者又は労働組合の過半数の同意を得て、確定給付企業年金に関する規約を作成して、厚生労働大臣の承認を受ける必要がある（確定給付企業年金法第 5 条）。また、りそな銀行（2006）³⁴⁵は「確定給付企業年金に関する規約の変更も、労働組合又は年金被保険者の過半数の同意を得て、厚生労働大臣の承認を受ける必要がある（確定給付企業年金法第 6 条）」³⁴⁶と確認している。

母体企業の基本義務は、年に一回以上定期的に掛金を拠出し、外部年金資産管理運用機関に納付するということである（同法第 55 条、第 56 条）。加入者・受給者の利益を確保するために、母体企業は毎事業年度の末日に給付にあてるための積立金を積立てなければならない（同法第 59 条）。また、母体企業は毎事業年度の決算する際に積立てている金額が最低積立基準額を超過しているか否かについて計算しなければならない（同法第 61 条）。これは加入者・受給者の受給権を保護するための規定である。

母体企業は自ら企業年金の積立金を管理・運用することはできず、外部年金資産管理運用機関と積立金の管理・運用に関する適法な契約を締結しなければならない（同法第 65 条）。また、母体企業は年金に関する規約を遵守し、忠実に関係業務を遂行しなければならない（同法第 69 条）。

6.4.2. 年金基金の権利義務

³⁴⁵ りそな銀行 2006 「企業年金制度における規約変更手続き」 2 頁～5 頁（企業年金ノート 458 号、2006）。

³⁴⁶ りそな銀行・前掲注（345） 2 頁。

年金基金及び母体企業は、積立金について安全かつ効率的に年金の管理・運営を行わなければならない（確定給付企業年金法第 67 条）。下記のように、年金基金の権利義務は母体企業の権利義務とほぼ同じである。確定給付企業年金法第 5 条、第 16 条と第 17 条により、「事業主」となっている場合に「基金」と読み替えるとする規定は条文中にいくつも見られる。

加入者・受給者は年金基金と直接的な契約関係がないが、年金基金は加入者・受給者に業務状況を開示する努力をしなければならない（確定給付企業年金法第 73 条）。

6.4.3. 理事の権利義務

確定給付企業年金法第 120 条の 2 により、年金企業の理事は年金に関する代議員会の議決及び規約を厳格に遵守し、忠実に職務の遂行をしなければならないという忠実義務を負う。大和（2014）³⁴⁷は「忠実義務に違反した場合には、理事は年金基金と連帯して損害賠償責任を負う（同法第 70 条の 3）」³⁴⁸という部分を指摘している。また、厚生労働省年金局（2012）³⁴⁹も「理事が自己又は第三者のために給付にあてる積立金の管理・運用を害する行為をしたときは、代議員会の議決を経て交代させることができる（同法第 70 条の 4）」³⁵⁰としている。この目的は利益相反行為を避けるためであり、効果としては理事としての職を失うということである。

理事の善管注意義務については、厚生労働省が制定した「厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」の委任に関する規定を類推適用する。八幡

³⁴⁷ 大和銀行「企業年金ノート」6 頁～9 頁（特集 2014）。

³⁴⁸ 大和銀行・前掲注（347）6 頁。

³⁴⁹ 厚生労働省年金局「企業年金のリスク管理について」6 頁～12 頁（第 8 回企業年金研究会、2012）。

³⁵⁰ 厚生労働省年金局・前掲注（349）6 頁。

製鉄所政治献金事件判決³⁵¹に対し、神田(2001)³⁵²は「役員³⁵³の善管注意義務と忠実義務は同質であるとされている」³⁵³としている。

また、上記のガイドラインを公表した後の裁判例³⁵⁴の判決文の文言から見ると、理事と年金基金の関係は委任ないし委任類似の関係であるので、善管注意義務に関する争いはない。

6.4.4. 日本紡績業厚生年金基金事件

日本紡績業厚生年金基金事件の概要と判決の要旨は以下のとおりである。

①事案の概要

平成6年11月に解散した日本紡績業厚生年金基金の元設立事業所であった原告らが、解散時に多額の負担金支払いを余儀なくされたのは日本紡績業厚生年金基金の元理事長及び常務理事（被告ら）が損害の軽微なうちに代議員会等に解散を促す義務を怠ったためであるとして、解散した厚生年金基金の元理事長及び常務理事に対し、債務不履行又は不法行為に基づき、最低責任準備金の不足額の負担分相当額の支払い（約6,400万円）を求めた事案である。

②裁判所の判断

「一 争点1（原告らと被告らとの間に委任又は委任類似の関係があるかどうか。）について」

この点について、原告らは、本件基金の理事長及び常務理事（被告ら）は、本件基金

³⁵¹ 最判昭和45年6月24日判時596号3頁（八幡製鉄所政治献金事件）。

³⁵² 神田秀樹「いわゆる受託者責任について：金融サービス法への構想」101頁～112頁（『フィナンシャル・レビュー』財務省財務総合政策研究所、2001）。

³⁵³ 神田・前掲注（352）101頁。

³⁵⁴ 大阪地判平成10年6月17日労判751号55頁（日本紡績業厚生年金基金事件）では、理事と基金に委任ないし委任類似の関係が存在しているということが見られる。

との間において、委任ないし委任類似の関係があるのみならず、本件基金の設立事業所（原告ら）との間にも、委任ないし委任類似の関係が存在すると主張する。

しかしながら、本件基金と本件基金の理事らとの間に委任ないし委任類似の関係が存在することは格別（厚生年金保険法 120 条の二、本件規約 32 条の二）、本件基金の各構成員である設立事業所及び本件基金の業務執行機関である理事長・常務理事の間に直接的に委任し又は委任契約に類似する関係が存在することを認めるべき根拠はなく、原告らの主張するところも、いまだ、信義則上、本件基金の理事長及び常務理事と設立事業所との間に委任ないし委任類似の関係を認める根拠とはならず、本件基金の理事長及び常務理事と設立事業所との間に直接の契約関係を認めることはできない。

そうすると、原告らと被告らとの間に、契約関係が存在することを前提とする原告らの債務不履行に基づく請求は理由がない。」

6.4.5. 外部年金資産管理運用機関の権利義務

母体企業が自ら年金の運営を行う規約型確定給付企業年金という制度の場合も、年金基金が運営を行う場合も、積立金の運用については外部年金資産管理運用機関と契約することが必要であるから（確定給付企業年金法第 65 条、第 66 条）、当該契約の当事者は外部年金資産管理運用機関と母体企業・基金である。外部年金資産管理運用機関により契約の種類は異なり、信託会社の場合は信託契約、生命保険会社の場合は生命保険契約、農業協同組合連合会の場合は生命共済契約にあたる。

年金基金が外部年金資産管理運用機関と契約を締結している以上、契約者が契約上の請求権者になり、厚生年金基金・基金型確定給付企業年金の場合は基金、確定拠出年金の場合は資産管理機関、規約型確定給付企業年金の場合に関しては母体企業が契約上の請求権者である。

6.5. ガバナンスの目的

R&I格付投資情報センター編集部（2016）は「ガバナンスは管理・統治という意味である」³⁵⁵としている。また樋口（2014）も「組織の目的を達成するための仕組み、確保するための監視を意味する」³⁵⁶としている。また、岩崎（2003）においても「ガバナンスの具体的な中身に関しては、経営者の関係行為をどういうふうコントロールするかについて様々な見解がある」³⁵⁷としている。具体的には以下のとおりである。

コーポレート・ガバナンスに関する議論の中心は、会社は誰のものかという論点であり、すなわち、会社は誰の利益を一番重視すべきであるかということである。当該議論に関しては、株主の利益を一番重視すべきであるという観点がある³⁵⁸。当該コーポレート・ガバナンスを考えるアプローチは日本の商法通説³⁵⁹に一致している。また、上村()株主は会社の利害関係人に過ぎないので、株主の利益を最優先するわけではなく、経営の核心的な部分を重視しなければならないという意見もある³⁶⁰。

このようにコーポレート・ガバナンスの議論の中心は「会社は誰のものか」であり、これを踏まえれば年金ガバナンスについても「運営されている年金は誰のものか、誰の利益を最優先するか」が問題意識とされなければならない。近年、年金ガバナンスにつ

³⁵⁵ R&I格付投資情報センター編集部（2016）8頁。

³⁵⁶ 樋口・前掲注（245）143頁。

³⁵⁷ 岩崎 正洋・田中 信弘・佐川 泰弘『政策とガバナンス』84頁（東海大学出版会、2003）。

³⁵⁸ 「コーポレート・ガバナンスに関する商法等改正試案骨子（平成9年9月8日）」及び「企業統治に関する商法等の改正案骨子（平成10年6月1日）」並びに「企業統治に関する商法等の改正案要綱（平成11年4月15日）」（自由民主党政務調査会法務部会・商法に関する小委員会）を参照。

³⁵⁹ 末永敏和『コーポレート・ガバナンスと会社法』3頁（中央経済社、2000）により、伝統的な商法上の学説は株主主権であり、株主利益を最重視するのは当然である。

³⁶⁰ 上村達夫「利益供与事件とコーポレート・ガバナンス」96頁（自由と正義7月号、2021）。

いては、いくつかのガイドラインが公表されている（『厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン』、『年金資産運用の基本方針』、『年金資産運用に関する実務ガイドライン』、『国民年金・厚生年金保険精神の障害に係る等級判定ガイドライン』等）。

6.6. 日本における年金ガバナンスの問題の所在

企業年金ガバナンスの問題の中心は、外部年金資産管理運用機関が誰のために年金制度の管理・運営をするのである。基金型企业年金の場合はもちろん基金のためである。規約型企业年金の場合は複雑になる。なぜならば、規約型企业年金は労使の合意により設立されているからである。年金規約の変更の際に労使の合意が必要となる（確定給付企業年金法第 6 条）。そのため、規約型企业年金は労使のためであるという結論になりうる。しかしながら、「労使のため」という文言自身は問題がある。労使の利害が必ずしも一致するとは限らないと考える。一番簡単な例は給付減額である。給付を減額すると、使用者つまり企業の負担は減少するが、労働者つまり加入者・受給者にとっては不利となる。

年金資産運用の面でも、利害の対立がある。年金資産運用には必ずリスクがある。具体的にどこに投資するか、どのくらいのリスクをとるかについて企業側と従業員側の意見が必ずしも一致するとは限らない。三木（2015）³⁶¹も指摘するように「高いリターンを上げようとする、リスクも自然に高くなる。もし積立金が足りる時は、従業員はリスクを抑えたいとも考えやすい。そして、万が一積立金が足りない時は、従業員は不足

³⁶¹ 三木隆二郎『協働運用型 DC 制度のガバナンスとライフプラン教育』2 頁～7 頁（年金シニアプラン総合研究機構、2015）。

を補うため高リスクの投資を考えるようになること」³⁶²も想定される。

6.7. 本章に対する分析とその結果

6.7.1. 利益相反について

企業年金の利益相反問題については、事業主の企業年金を作る動機から論述すべきである。企業年金は事業主の自由意思に基づき、実施されるものである。では、なぜ事業主が企業年金を実施したいかという点、社内の人材確保や企業価値の向上などメリットを目指しているであろう。したがって、事業主が企業年金を作って、企業年金に関与しても、本来年金の加入者・受給者と利益相反の問題は起こらないものとする。

しかしながら、実際の状況はそうではない。経営者が企業年金に関与し、結局利益相反になる事例は少ない。企業には、株主、顧客、地域社会、従業員などのいろいろなステークホルダー、つまり、利害関係者がいる。企業がうまく経営するために、前述のすべてのステークホルダーと良い信頼関係を保たなければならない。仮に業績が増加傾向にあった場合、比較的簡単に各ステークホルダーの間の利害関係を調整できる。しかし、利益の増大はそれほど容易なことではない。よって、一定の業績の下で各ステークホルダーの要求を満たすことは非常に困難だと考える。

本研究では、アメリカのエリサ法の多くの規定を参考にしているが、エリサ法の年金の加入者・受給者保護の第 404 条規定（専ら加入者及び受給者の利益を図ることを目的として、制度に関する義務を遂行しなければならない）には疑問を呈さざるを得ない。その理由として、現在の日本の現状では、経営者が完全にこのルールを遵守することは極めて困難であることが想定される。当該条文は、従業員に年金にはリスクがないとい

³⁶² 三木・前掲注（361）2 頁。

う幻想をもたらすことになるであろう。したがって、日本の現状を踏まえて、企業年金における事業主と従業員の利益相反問題を検討しなければならない。

OECD の年金基金ガバナンスガイドラインは、忠実義務違反のおそれがある関係行為を例示している。外部年金資産管理運用機関選択に合理的な理由がない場合、関係契約の条件が通常の場合と比べて年金の加入者・受給者に不利な場合、外部年金資産管理運用機関による指図が年金の加入者・受給者に不利益をもたらす場合は、忠実義務違反のおそれがあると判断される。

したがって、完璧で完全に問題が生じない企業年金制度は存在しないと考えられることから、事業主は常に利益相反問題を念頭に置かなければならない。できるだけ従業員に企業年金の管理・運用状況を説明し、すべての情報を従業員に開示することが必要である。上述のように、様々なステークホルダーについて利益相反は常に存在している。利益相反問題が存在していることを前提に、年金ガバナンスを研究しなければならない。利益相反問題をなくすことは不可能であるため、年金の加入者・受給者の利益を守るために、事業主の説明責任と情報開示責任をきちんと規制しなければならない。

6.7.2. 内部統制（仕組み）と監査（第三者の立場から）の強化

アメリカの Donald・R・Cressey が提唱した「不正のトライアングル」という仮定がある³⁶³。不正を犯す要因については、「動機」、「機会」、「正当化」の 3 つが挙げられる。この 3 つの要因が全部揃った場合、不正が発生しやすくなるという面がある。企業年金に関する不正行為を防ぐために、「不正のトライアングル」に基づき、企業年金業務の不正行為が発生される要因を洗い出す必要がある。「動機」と「正当化」については、主に人の内心からの認識によるものであるため、これを防ぐために、日常的な教育や指

³⁶³ Cressey, Donald R. *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*, Reprinted with a New Introduction by the Author, Patterson Smith (1973).

導は不可欠であろう。また、不正の「機会」は最も重要な要因だと思い、不正の機会を減らす内部統制を整備する必要があると考えられる。

経営者は企業において非常に大きな権限を持っている。企業年金についての経営者の不正行為を防ぐために、リスクマネジメントを実施しなければならない。まず、監督官庁から企業年金の管理・運用を適切に指導することである。また、不正の機会をできるだけ減らすため、社内において経営者への牽制、すなわち内部統制及び第三者による監査は必要不可欠である。内部統制を誠実に構築するには、かなりコストがかかる。年金基金の運営については、相互牽制を行うために、スタッフを増やさなければならないであろう。また、年金の加入者・受給者のデータを管理するにも、かなりの費用がかかる。

多くの企業は内部統制に対する費用を投下には否定的になる。なぜならば、内部統制に費用を投下しても、業績は増加しない、将来発生するか否かのリスクの発生率を減らすだけである。これは、中小企業にとって大きな負担となりうる。年金の内部統制に人員を増強、費用を投下することは企業経営にとって容易なことではない。

しかしながら、近年の長野県厚生年金基金事件等の年金不祥事³⁶⁴は、明らかに年金の内部統制の欠陥によるものである。企業年金の業務は、常に非常に多額の金銭を扱っている。企業年金は、従業員老後の生活に直接的に関わるものであるので、人の能力や誠実さだけに頼るより、内部統制という仕組みの整備に取り組むことは長期的に年金業務の安定的な管理・運用に有利であろう。したがって、企業が金融機関に準じた内部統制を構築することは年金不祥事防止に不可欠である。

また、会計検査院（2010）は「内部統制を強化することだけでなく、第三者の立場からの監査の強化もしなければならないと考える。監査という用語は、「Audit」という用語を「監査」に翻訳し、会計検査院章程にはじめて使用したものであり、他人の行為を

³⁶⁴ 金融法務事情 2018 年 7 月 25 日号 2094 号 62 頁。

行為者から独立した第三者が検討してほうこくすること」³⁶⁵と指摘している。

企業では、経営者が部門責任者に業務の実施権限を与え、部門責任者は業務を実施した結果を経営者に報告する。内部監査人は、業務の実施状況と報告内容を監査する。監査の目的としては、部門責任者が委託された業務を適切に行っているか、正確に報告しているかを確認することである。内部監査人は、第三者の立場から、業務の実施状況を確認し、経営者に報告する役割を担っている。

内部監査³⁶⁶には、会計監査³⁶⁷、業務監査³⁶⁸等の監査がある。これに対して、公認会計士などによる財務諸表監査³⁶⁹などは外部監査である。

³⁶⁵ 会計検査院平成 22 年度決算検査報告 261 頁。

³⁶⁶ 日本内部監査協会により、内部監査とは、組織体の経営目標の効果的な達成に役立つことを目的として、合法性と合理性の観点から公正かつ独立の立場で、経営諸活動の遂行状況を検討・評価し、これに基づいて意見を述べ、助言・勧告を行う監査業務、及び特定の経営諸活動の支援を行う診断業務である。これらの業務では、リスク・マネジメント、コントロール及び組織体のガバナンス・プロセスの有効性について検討・評価し、この結果としての意見を述べ、その改善のための助言・勧告を行い、又は支援を行うことが重視される (<https://www.iiajapan.com/leg/guide/kijyun/>、2021 年 7 月 14 日最終閲覧)。

³⁶⁷ 財務省 2015 年 4 月に公表した「内部監査（会計監査）充実・強化のためのガイドライン」3 頁により、会計監査とは、会計監査機構が、被監査部署の会計経理と予算執行について、遵守すべき会計法令等に基づき、適正性の確保がなされているか情報を収集して、会計経理の正確性及び合規性、予算執行の経済性 5 及び効率性 6 並びに有効性 7 等の観点から評価を行い、もって、会計経理と予算執行の一層の適正化及び決算報告の信頼性の確保を図ることを目的として実施される内部監査をいう (<https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/guideline/guideline.pdf>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧)。

³⁶⁸ 2007 年 3 月日本監査役協会に掲載した神田秀樹の紹介により、業務監査とは、取締役の職務の執行が法令・定款を遵守して行われているかどうかを監査することで、一般に適法性監査と呼ばれている (<https://www.kansa.or.jp/system/about.html>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧)。

³⁶⁹ 日本公認会計士協会の説明により、公認会計士監査とは、資本市場に参加する企業が投資家に経営内容を伝えるために財務情報を公開することである。これを情報公開（ディスクロージャー）という。このとき経営者は、正しい情報を説明する責任（アカウンタビリティ）を負っているが、自ら作った情報の正しさを自らが証明することはできない。そこで企業は、独立した第三者に証明を依頼する。この独立した第三者が公認会計士であり、公認会計士が判断するために行う検証を「監査」という。監査の結果は、「監査報告書」として企業に提出される。

公認会計士監査は、その内容を検証して、「適正」か「不適正」かを判断した結果を報告するという意味で、保証業務であるといわれている。金融商品取引法では、すべての上場会社に公認会計士監査を義務付けている。公認会計士が企業の財務情報を検証し、その正しさを保証することによって、投資家は安心して投資活動を行うことが可能にな

6.7.3. 社内教育及び専門家の導入

確定給付型年金のパラダイムは、積立不足から積立余剰へと転換している³⁷⁰。この余った積立資産の運用は加入者・受給者の利益に大きく関係している。余った積立資産の運用は年金資産の健全化に直接的に影響するので、その資産の運用には工夫しなければならない³⁷¹。

年金資産運用については、資産配分におけるリスクとリターンへの配慮及び外部年金資産管理運用機関の業績評価をする仕組みの構築は母体企業にとって大事なことである。そのために、運用担当者の専門性と高めること及び母体企業と従業員の良い関係を保つことが必要である³⁷²。

運用担当者の専門性の向上については、分散投資や外部年金資産管理運用機関の定性管理などのファイナンスの基礎的な知識を身につけることが必要である。専門性を蓄積するためには、専門家に相応する報酬や評価を与えなければならない。企業内で資産運用関係の試験を実施し、昇進や昇給の根拠の1つとして制度化する。また、資産運用等に関するワーキング・グループ（2016）によれば、「企業内部だけではなく、外部からの資産運用人材の導入も考えるべきである」という指摘もある³⁷³。

資産運用は企業の財務部門の本業ではない。また、企業内部に利害関係の対立があり、

る。

また、法令等で監査が義務付けられているのは上場企業だけではなく、学校法人、独立行政法人、社会福祉法人、医療法人など、その財務諸表の適正性を保証することが求められている事業者や団体等は、それぞれの法令等で監査が義務付けられている（<https://jicpa.or.jp/cpainfo/introduction/about/work/audit.html>、2021年7月15日最終閲覧）。

³⁷⁰ 日本投資顧問業協会「CREATE-Research社の報告書」4頁（2013）。

³⁷¹ 厚生労働省年金局「企業年金のリスク管理について」第8回企業年金研究会資料29頁～37頁（2007）。

³⁷² 経済産業省「年金運用担当者育成指針」9頁（2011）。

³⁷³ 資産運用等に関するワーキング・グループ「資産運用等に関するワーキング・グループ報告書」4～8頁（2016）（<https://www.toushin.or.jp/fileadmin/open/plan/file/topics/160630資産運用WG/資産運用WG報告書.pdf>、2021年7月15日最終閲覧）。

近視眼的な投資行動をとる可能性は大きい。Leiben Stein は 1989 年にエージェンシーモデルの分析に基づき、情報の非対称性又は利害対立が存在する場合に、資産運用者が近視眼的な投資行為を採りやすいことを示している³⁷⁴。

³⁷⁴ 青木昌彦『日本企業の組織と情報』156頁～169頁（東洋経済新報社、1989）。

第四部

第四部（年金の加入者・受給者と外部年金資産管理運用 機関との法的関係）

第7章 加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関に 対する権利請求

7.1. 年金の加入者・受給者の利益保護について

本研究の第二部及び第三部では、日本における年金制度、加入者・受給者と母体企業との間の法的関係、母体企業と外部年金資産管理運用機関の間の法的関係を全体的に論述した。上述のように日本の私的年金制度には改善が必要な点があり、また、一部の問題を改善することと比べて制度としての在り方はより大事であり、制度の安定的かつ充実した年金制度としての運用のためには見直しが必要な点があることは言うまでもない。しかしながら、いかに年金ガバナンスなどを適切に実施しても、リーマンショックなどの危機に遭遇した場合には損害が発生する可能性がある。つまり、企業年金システムの整備において 100%損害を防ぐことはできない。損害が発生することを前提として、企業年金の加入者及び受給者の利益保護のため、各当事者間の法的関係を明らかにし、事後的な法的措置を検討することが本研究の目的である。

したがって、加入者・受給者の年金受給権を保護するために、加入者・受給者が有する年金給付債権の本質を明らかにし、年金の管理・運用に問題が発生された時に、加入者・受給者は直接的に外部年金資産管理運用機関に損害賠償を請求するか否かにつき検討を行う必要がある。

7.2. 年金給付債権の実質について

退職金については、裁判例上³⁷⁵及び学説上で使用者側に支払い義務のある場合は労働基準法第 11 条における賃金という要件を満たすとしている³⁷⁶。小田急電鉄（退職金請求）事案の概要と判決文は以下である。

（事案の概要）

被告鉄道会社に勤務する原告が、私生活において他社の電車内で痴漢行為を行ったことを理由として懲戒解雇された。懲戒解雇により退職金を一切支給しないのは不当であると主張して、退職金等の支払を求めた。

（裁判所の判断）

「ア 「被控訴人には、基本的には、初任給等を基礎として定められる退職金算定基礎額及び勤続年数を基準として算出した退職金を支給する旨の退職金支給規則があること、そして、同規則の 4 条には、「懲戒解雇により退職するもの、又は在職中懲戒解雇に該当する行為があつて、処分決定以前に退職するものには、原則として、退職金は支給しない。」との条項（本件条項）があることは、上記・・・認定のとおりである。上記のような退職金の支給制限規定は、一方で、退職金が功労報償的な性格を有することに由来するものである。しかし、他方、退職金は、賃金の後払い的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有するものである。ことに、本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い。そして、その場合、従業員は、そのような退職金の受給を見込んで、それを前提にローンによる住宅の取得等

³⁷⁵ 東京高判平成 15 年 12 月 11 日判時 1853 号 145 頁。

³⁷⁶ 菅野和夫『労働法〔第 7 版補正版〕』193 頁（弘文堂、2006）。

の生活設計を立てている場合も多いと考えられる。それは必ずしも不合理な期待とはいえないのであるから、そのような期待を剥奪するには、相当の合理的理由が必要とされる。そのような事情がない場合には、懲戒解雇の場合であっても、本件条項は全面的に適用されないというべきである。

イ そうすると、このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。ことに、それが、業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社が無視しえないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要であると解される。このような事情がないにもかかわらず、会社と直接関係のない非違行為を理由に、退職金の全額を不支給とすることは、経済的にみて過酷な処分というべきであり、不利益処分一般に要求される比例原則にも反すると考えられる。なお、上記の点の判断に際しては、当該労働者の過去の功、すなわち、その勤務態度やサービス実績等も考慮されるべきことはいうまでもない。

ウ もっとも、退職金が功労報償的な性格を有するものであること、そして、その支給の可否については、会社の側に一定の合理的な裁量の余地があると考えられることからすれば、当該職務外の非違行為が、上記のような強度な背信性を有するとまではいえない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきであるとはいえない。そうすると、このような場合には、当該不信行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功などの個別的事情に応じ、退職金のうち、一定割合を支給すべきものである。本件条項は、このような趣旨を定めたものと解すべきであり、その限度で、合理性を持つと考えられる。なお、上記・・・認定のように、被控訴人において、過去に、懲戒解雇の場合であっても、一定の割合で減額された退職金が支給された例があることは、本件条項を上記のように解

すべきことの1つの裏付けとなるものである。また、本件後に被控訴人の会社で設けられた諭旨解雇の制度において、退職金の一定割合の支給が認められているのも、上記の解釈と基本的に通じる考え方に基づくものと理解される³⁷⁷。」

企業年金については、内部留保型企業年金（自社年金）は退職金と同じように労働基準法第11条における賃金の要件を満たすものとしている³⁷⁸。しかしながら、外部積立型の企業年金については、判例上又は学説上はその性質の認定はまだはっきりしていない。外部積立型の企業年金は、資金も社外で積立てられ、支給も社外機関（すなわち、外部年金資産管理運用機関）で行うので、労働基準法の使用者によって支払われるものという要件を満たしておらず、賃金に該当しないであろう。

しかしながら、私的年金制度も退職金制度から発展してきたものであり、私的年金の目的は退職年金と同じであろう³⁷⁹。かつ、確定給付企業年金法第29条1項、確定拠出年金法付則第2条の2、第3条1項により、受給要件を満たす前に、脱退した者に一時金の支給が要求されており、企業年金は労働基準法上の賃金に当たらないとしても、企業にとって支払い義務のある賃金の後払いという性質を有すると解釈する余地はあろう³⁸⁰。

企業年金が賃金であるならば、労働者は労働を提供するとすぐ受給する権利を取得できる。しかしながら、企業年金は賃金の性質を有するが、受給についていくつかの要件があり（例えば、確定給付企業年金法第36条第2項第1号、第4項により、支給要件として、60歳～65歳到達することと加入20年以上ということがある。）、年金の加入者・受給者は関係受給要件をすべて満たしてから年金受給権という権利を取得できることに

³⁷⁷ 東京高判平成15年12月11日労判867号5頁～8頁。

³⁷⁸ 森戸英幸「企業年金と契約—給付に関わる契約についての基礎的検討、並びに「受給者減額」に関する若干の考察—」55頁（季刊・社会保障研究45号、2009）。

³⁷⁹ 中小企業庁『企業年金制度移行事例集』2頁（2006）。

³⁸⁰ 古市峰子『年金基金をめぐる法律関係と会計処理との整合性について』15頁（日本銀行金融研究所、2003）。

なる。加入者・受給者が労働を提供してから年金受給権を取得するまでは受給権を有していないが、期待利益を有している。

民法上では期待利益は期待権として民法第 128 条（条件の成否未定の間における相手方の利益の侵害の禁止）と第 129 条（条件の成否未定の間における権利の処分等）により保護されている。期待権とは、将来の一定の事実の発生により一定の法律的利益を受けられることができるという期待をすることができる権利を意味する³⁸¹。

年金加入者の場合は、ほとんどの人が受給権つまり年金給付請求権ではなく、期待権を有しており、支給要件が成就した時に受給権を取得して、行使できることになる。

7.3. 私的年金の債権債務

労働基準法上の賃金は、労働の対価である³⁸²。賃金の支払債務は、使用者つまり企業側が負っている。しかしながら、企業年金の債権・債務は、賃金に関する債権・債務とは異なり、使用者は加入者・受給者に直接的に年金の支払をするのではない。年金基金又は外部年金資産管理運用機関において掛金を拠出することは使用者の義務である。年金基金又は資産管理機関が受給権者に年金を支払う。この仕組みについては、受給権者が年金を確実にもらえるために、いわゆる受給権確保のために、確定給付企業年金法により、母体企業が基金又は資産管理機関を利用することを求めている。企業年金の受給権者は、年金基金又は外部年金資産管理運用機関に対し年金請求権を有するが、母体企業に対しては年金請求権を有していない。

受給権者は、規約の要件を全部満たせば、社会保険庁長官の年金裁定により関係機関に対して年金債権を取得する。裁定は基金ないし母体企業が権利の発生等を確認し、具体

³⁸¹ 近年の参考判例：最高裁平成 23 年 2 月 25 日判例時報 2108 号 45 頁。

³⁸² 労働基準法上では「対償」という文言を使用されている。

的な年金請求権を付与する行為である³⁸³。年金の債権債務の関係については、基本権³⁸⁴としての年金給付請求権の債務者は年金制度を提供している母体企業であるといえる³⁸⁵けれども、支分権³⁸⁶としての年金給付請求権の債務者は実際に給付を行っている年金基金又は外部年金資産管理運用機関であるといえるであろう。

7.4. 外部年金資産管理運用機関の責任について

本章のこれまでの部分に鑑みると外部年金資産管理運用機関の責任について、下記の3つの場合に整理することができる。

(1) 外部年金資産管理運用機関は年金運用をきっかけとして自らの利益を図ったとき、年金資産を毀損したときと運用委託契約に違反したときに、責任問題が発生する。

(2) 外部年金資産管理運用機関が年金資産を毀損したときに発生した運用債務は、結果債務ではなく、手段債務である³⁸⁷と考える。年金資産が毀損されたという結果が生じても、ベストを尽くしていれば債務不履行とならない。

(3) 外部年金資産管理運用機関が運用方針に反して年金資産が毀損されると、運用方

³⁸³ 島崎謙治「確定給付企業年金の受給権保護について」23頁（第4回企業年金政策研究会資料、2009）。

³⁸⁴ 「基本権」とは、年金給付を受けることができる権利のことで、受給要件を満たしたときに当然に生ずる権利をいう。

³⁸⁵ 根岸忠「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向—受給権の発生根拠と減額・廃止の要件に焦点を当てて—」97頁～108頁（季刊労働法211号、2005）。

³⁸⁶ 支分権とは、基本権と対になる権利で、基本権に基づき、一定の期限の到来により具体的に発生した権利（給付請求権）のことである。

例えば、資金の貸付とそれに伴う利息の受取（利息債権）という取引がある場合、資金を貸付したことにより、「約定に基づき利息を受け取る権利」という基本権が発生し、更に、一定期日が経過することにより、利息を受け取る具体的な権利（支分権たる利息債権）が発生することになる。

年金の受給についても同様で、基本権とは、年金の受給資格者が年金を受給することが出来る基本的な権利であるのに対し、支分権とは、（受給権の発生時期の到来により）具体的に年金の支払期毎に受け取る権利（給付請求権）をいう。

³⁸⁷ 内田貴『民法Ⅲ債権総論・担保物権』120頁（東京大学出版社、2005）。

針は年金運用管理委託契約の内容の一部であるので、外部年金資産管理運用機関に債務不履行がある。年金基金又は母体企業は年金運用委託契約の債権者で、外部年金資産管理運用機関に債務不履行責任等の責任を追及することができる³⁸⁸。加入者・受給者は年金運用委託契約の当事者ではないので、外部年金資産管理運用機関に債務不履行で責任を問うことができないが、不法行為責任を問うことができる。

しかしながら、確定給付企業年金及び厚生年金基金については、支払準備に充当するために一定の年金資産金額を用意することが必要となる（受給権の保護制度）。この金額を積立義務額という。年金資産が毀損された時に当該積立義務額を下回らないと、加入者・受給者の債権額を賄うに足りる年金資産があるので、年金請求権が毀損されてはいない。したがって、この場合は、年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関に不法責任等を問うことができない。

外部年金資産管理運用機関が年金資産を毀損して、年金資産の金額が積立義務額を下回ったとき、母体企業は積立続けていくことになる³⁸⁹（確定給付企業年金法第 60 条、第 61 条、第 62 条）。つまり財政検証による回復計画ということである³⁹⁰。この場合は、年金請求権が履行されないときの年金制度設計があるので、年金基金又は母体企業が外部年金資産管理運用機関に不法行為責任を問えないであろう。

確定給付企業年金法施行令第 4 条及び確定給付企業年金法施行規則 5 条により、母体企業が掛金を拠出するのが困難となり、母体企業がやむを得ず給付減額を行う場合、関係手続を経ないと給付減額はできない。この場合は、加入者・受給者は、給付減額に同意しても、外部年金資産管理運用機関に対して不法行為責任を問うことができる。

また、厚生年金保険法により、厚生年金基金の掛金は、母体企業と加入者が半分ずつ

³⁸⁸ 今川嘉文「一般法人の資産運用と役員責任」67 頁（神戸学院法学第 41 巻、2012）。

³⁸⁹ 矢野学『会計基準、財務政策と企業価値』4 頁（年金研究センター、2002）。

³⁹⁰ 確定給付企業年金法 56 条と 62 条により、積立金の額が責任準備金の額に対し一定水準を超えて下回っている場合に財政検証を行わなければならない。

負担している。したがって、年金の加入者が自ら掛金の拠出をしており、掛金の追加拠出になる場合は、外部年金資産管理運用機関に対し不法行為責任を追及することができる余地があるであろう。

厚生年金基金の場合に対して、確定給付企業年金については加入者には掛金を負担することに関して義務がない（確定給付企業年金法第 55 条 2 項）。加入者は掛金の負担をしていないので、外部年金資産管理運用機関に対し不法行為責任を追及することができないと考えられる。また、加入者の権利を上述については上述のように、年金の受給者には厚生年金基金制度でも確定給付企業年金制度でも掛金を拠出する義務がないので、直接的に自らの年金債権が侵害された場合を除き、受給者は外部年金資産管理運用機関に債務不履行又は不法行為の責任を問うことはできない。

7.5. 加入者・受給者から外部年金資産管理運用機関の責任追及についてのまとめ

年金の運営・管理に損害が発生すると損害を補填するために年金資産の拠出が増えることになる。自己（加入者・受給者）による拠出のある確定給付企業年金及び厚生年金基金並びに個人型確定拠出年金については、加入者・受給者からの拠出が増えると損害が発生するといえるが、自己による拠出のない企業型確定拠出年金では、加入者・受給者にとって直接的に損害が発生する可能性がない。したがって、加入者・受給者による拠出のない場合には、外部年金資産管理運用機関に責任を問うことができない。

また、現在の法制度では、年金の加入者・受給者から外部年金資産管理運用機関に対し責任を追及することは困難である。年金基金又は母体企業は年金運用委託契約の当事者という立場であるので、債務不履行に基づき損害賠償請求権を取得できるが、加入者・受給者は契約の当事者ではないので、当該権利を行使することは難しい。すなわち、

損害等が発生された場合、日本の現行法においては、企業型確定拠出年金の加入者・受給者は直接的に外部年金資産管理運用機関に責任を追及することができず、確定給付企業年金及び厚生年金基金並びに個人型確定拠出年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関に損害賠償請求をすることが難しい（不法行為に基づき損害賠償請求をする余地は一応あるが、債務不履行に基づき損害賠償請求をすることができない。）という結論に至った。

第 8 章 エリサ法における受給権保護及びエリサ法から 日本への示唆

8.1. エリサ法の概要及びエリサ法の年金受給権

エリサ法とは、前述の通りアメリカの「従業員退職所得保障法³⁹¹」の英語法令名の頭文字（ERISA、エリサ）を取った名称であり、年金制度を中心として規定するアメリカの法律である³⁹²。ただし、エリサ法には年金制度のことだけではなく、福利制度も含まれている³⁹³。

エリサ法は主として従業員給付制度の加入者・受給者の利益を保護するために制定された法律であり、第I章（従業員受給権の保護）、第II章（引退制度に関する内国歳入法の改正）、第III章（裁判管轄権等）及び第IV章（制度終了保険）の 4 つの章で構成されている。

エリサ法は、年金受給権に強い権利性を与え、それによって年金給付の安全性や確実性を確保している³⁹⁴。

同法は、カバーする年金給付を「既発生給付」（accrued benefit）と定め、「権利付与」（vest）された既発生給付を、「不可没収」（nonforfeiture）の年金受給権として厚く保護している³⁹⁵（エリサ法第 203 条（a））。なお、この「不可没収」という用語について

³⁹¹ Employee Retirement Income Security Act of 1974.

³⁹² Nicholas Barr and David Whines, Current Issues in the Economics of Welfare, the Macmillan Press LTD (1993).

³⁹³ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Employee Retirement Income Security Act (ERISA) (<https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa>, 2021 年 9 月 1 日最終閲覧)。

³⁹⁴ Chan-Lau, J. A., Liu, E. X. and Schmittmann, J. M., Equity returns in the banking sector in the wake of the great recession and the european sovereign debt crisis, Journal of Financial Stability, 164-172 (2015).

³⁹⁵ 大和銀行「企業年金法について」1 頁～3 頁（企業年金ノート 389 号、2009）。

て、アメリカ合衆国最高裁判所³⁹⁶ (Supreme Court of the United States) は、「権利付与」と同義であり、必ずしも「没収できない」の意味ではないと解釈しているため³⁹⁷、法的な意味での「没収」ができないということでは必ずしもない³⁹⁸。

確定給付制度での既発生給付は「標準引退年齢（通常 65 歳）から支給が開始される年金給付で、その額は制度規定（同法第 204 条 (c) (2) (B)、第 204 条 (c) (3)）によって決定され」、確定拠出制度では「個人勘定の残高」である（同法第 3 条 (23)）。

いずれにしても既発生給付は、制度規定（同法第 204 条 (c) (2) (B)、第 204 条 (c) (3)）で決定されることになるが、一度発生した以上、それを制度改定で削減することはできない（同法第 204 条 (g) (1)）。また、確定給付制度では今後発生する年金給付についても給付発生ルールによる縛りがあり（同法第 204 条 (b) (1)）、これに反する制度規定を持つ年金制度は、エリサ法上も内国歳入法上もその適格性を欠くこととなっている³⁹⁹。

なお、判例では、引退後の制度改定によって加えられた給付は、既発生給付とはならず、その後それを止めたとしても、「遡及削減禁止ルール」に反したことにはならないとされており（同法第 204 条 (g)）⁴⁰⁰、現役の従業員であるときに存在した制度規定によって発生した給付こそが不可没収となる既発生給付である。

8.2. 「不可没収」の年金受給権

エリサ法第 3 条 (19) では、「不可没収」の年金受給権について、「加入者の勤務実績

³⁹⁶ 日本では「連邦最高裁判所」と呼ぶこともある。

³⁹⁷ 個人引退勘定 (IRA) の刑事没収 (出所: US v. Vondette (2nd Cir August 27, 2003))。

³⁹⁸ ジェイムズ・A・ウーテン『エリサ法の政治史——アメリカ企業年金法の黎明期』78 頁 (中央経済社、2009)。

³⁹⁹ 大和銀行「401K プランについて (その 1)」3 頁 (企業年金ノート 363 号、1998)。

⁴⁰⁰ ジェイムズ・A・ウーテン・前掲注 (398) 82 頁。

により生ずる年金制度上の即時又は繰り延べられた給付部分に対する請求権をいい、無条件でかつその制度に対して法的強制力を持つものである」と定めている⁴⁰¹。

まず、この定義からは、年金受給権が請求権であり、雇用者の裁量又は心証によって左右される功労報償的なものでないことが明らかである。

また、「無条件の法的強制力」を有するものであるため、他の条件の成就を待つまでもなく、あるいは他の法的手続を経るまでもなく、直ちに行使ができる権利である。

また、この請求権は「制度に対して」のものであり、雇用者に対するものではないため、雇用者がその加入者に対して反対債権（ローン債権や損害賠償請求権等）を持っていたとしても、相殺はできない（同法第3条（19））。

8.3. エリサ法上の年金給付の性質（権利性、安全性、確実性）

年金給付の本質は労働の対価であるので、それに強い権利を付与するのがエリサ法の立法趣旨である。

年金給付や退職金給付は、雇用者が従業員に与える恩賞でもなければ、功労報償でもない⁴⁰²。また、「標準引退年齢に達し、円満退職する」という条件が成就してはじめて発生する給付でもない⁴⁰³。

確定給付制度では、エリサ法で資産の積立が制度提供者に義務付けられており（同法第3条）、年金受給権の物的担保とも言える積立資産は、信託財産として制度提供者の

⁴⁰¹ Employee Benefits Security Administration, Retirement Plans (<https://www.dol.gov/agencies/ebsa/employers-and-advisers/plan-administration-and-compliance/retirement>、2021年9月1日最終閲覧)。

⁴⁰² 独立行政法人労働政策研究・研修機構「退職金の法的性格と競業避止」(<http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/020.html>、2021年7月15日最終閲覧)。

⁴⁰³ 鈴木旭『アメリカ年金事情——エリサ法（従業員退職所得保障法）制定20年後の真実』90頁（新水社、2002）。

固有資産から分離独立して運営される（同法第 402 条）⁴⁰⁴。これによって、制度提供者の債権者から差し押さえられることもなければ、破産財産に組み入れられることもない（同法第 403 条）。また、制度提供者が破産しても、年金給付保証会社によって一定額までの年金給付は保証される⁴⁰⁵。

また、既発生給付としてその額が常時把握可能となるエリサ法による仕組みは、給付額の確実性を担保する意味においても大きく貢献するものと考えられる。

8.4. エリサ法における信託法理

エリサ法は、企業年金制度だけではなく、健康保険制度等の制度もカバーしている連邦制定法である。エリサ法の多大な法律・法規を収めるのは信託法理である⁴⁰⁶。

エリサ法第 403 条 (a) により、エリサ法の制度上の年金資産は信託財産である。母体企業が年金資産を積み立てて、当該年金資産を母体企業の資産から外し、信託財産として管理・運営を行われることになる。信託であるので、母体企業は当該年金資産を処分することができないし、母体企業の債権者も当該年金資産を差し押さえることができない。また、母体企業が倒産することになっても、当該年金資産は信託財産なので破産財団から免れる。エリサ法の制度上の資産を信託財産にすることは、信託財産の受給権を保護するためである。

エリサ法の信託法理については、受託者の役割を担っているのは「受任者」(fiduciary)

⁴⁰⁴ 柳瀬典由「アメリカにおける母体企業と年金基金の経済的同一性に関する一考察」122 頁（保険学雑誌第 584 号、2004）。

⁴⁰⁵ 鈴木旭・前掲注（403）132 頁。

⁴⁰⁶ 石垣修一「アメリカエリサ法を貫く信託法理」38 頁（『信託』228 号（社団法人信託協会）、2006）。

2000 年 2 月にラングバイン教授は公聴会で、「エリサ法には連邦法と信託の 2 つの中心原則がある」と述べた。

である。エリサ法は受任者として「指名受任者」(named fiduciary)、「信託受託者」(trustee)、「投資マネージャー」(investment manager)の三者を想定している。

エリサ法第3条(21)(A)は、受任者について、「(i) 制度の運営につき権限を持っている者。(ii) 報酬をもらいながらアドバイス等を提供する者。(iii) 制度の管理につき権限と持っている者。」と規定している。

8.5. エリサ法における制度上の救済

アメリカにおいて訴訟による救済については、普通法(以下、「コモンロー」という。)上の救済と衡平法(以下、「エクイティ」という。)上の救済がある⁴⁰⁷。エクイティ上の救済についてはコモンロー上の救済を補うものである⁴⁰⁸。救済の基本はコモンロー上の救済であり、エクイティ上の救済は例外であると理解されている⁴⁰⁹。しかしながら、信託法については、エクイティ上の救済が基本になり、コモンロー上の救済は例外になる⁴¹⁰。エリサ法には信託法理が導入されたので、エリサ法の救済も基本的にエクイティ上の救済である。なお、エクイティ上の救済には、強制措置及び原状回復がある。強制措置については差止命令と特定履行があり、原状回復については不当利得返還ということである⁴¹¹。

また、エクイティにおける救済については、擬制信託⁴¹²法理を貫いている。信託法は

⁴⁰⁷ 水田義雄『法の変動と理論・英米法における法典化』25頁(成文堂、1969)。

⁴⁰⁸ 水田・前掲注(407)63頁。

⁴⁰⁹ 木原浩之「英米法における新たな法典化運動の展開」89頁(横浜国際経済法学第20巻第3号、2012)。

⁴¹⁰ 早川真一郎「アメリカ信託法上の投資ルール—第3次信託法リステイトメント：ブルーデント・インベスター・ルール」46頁(学陽書房、1996)。

⁴¹¹ 小山泰史「英米法不当利得法における「不当性要素」の意義」263頁(立命館法学2011年2号、2011)。

⁴¹² 実際の信託関係がないが、あるものとして法的救済が下される法理である。両者間に信託関係が擬制されているということである。

エクイティであり、信託法理による救済の原則はエクイティにおける救済である。エクイティにおける救済が認められるためには信託関係が存在しなければならない。エリサ法制度では、制度自身と受任者の間に信託関係があるが、非受任者との間に信託関係がない。エリサ法制度と非受任者との間は契約関係である。しかしながら、エリサ法第 502 条 (a) (3) は、非受託者に対してもエクイティ上の救済なら認められると規定した。契約関係に信託関係に基づくエクイティ上の救済を持ち込むのは矛盾であり、この矛盾を解決するために信託関係とみなすことが必要である。これが信託法理による擬制信託である。言い換えれば、擬制信託が成立してはじめて、エクイティ上の救済が認められる。したがって、実際に信託関係がなくても、擬制信託が成立すればエクイティ上の救済が認められるとして、エリサ法は民事救済に信託法理を貫いている。

8.6. 信認義務関係

信託法上には信認義務関係がある⁴¹³。信認義務関係は下記のとおりである。受任者は受益者のために行動することを引き受け、受益者の利益の最大化を目的として動き、かつ受任者という地位を利用して利益を得てはならない（受任者は受益者の利益に相反することをしてはいけない。）。

英米法における信認義務関係については、自己の資産が実際に毀損されたことは主な問題点になっていない⁴¹⁴。すなわち、信託の受益権又は信託財産が損害を与えられた場合における損害賠償責任という法的責任は責任の全部ではない。委託財産の直接的な毀

⁴¹³ 第 5 章に述べたように、日本法では、信認関係ないし信認義務という用語は、まず、日本の信託法の 20 条の 20 や 22 条の 21 などの規定の下での受託者と受益者との間の関係や受託者が負担する義務を表すものとして用いられてきた。

⁴¹⁴ 「金融取引におけるフィデューシャリー」に関する法律問題研究会「金融取引の展開と信認の諸相」179 頁（金融研究 29 巻 4 号、2010）。

損に関する損害賠償については、委託者は契約関係に基づき、債務不履行で責任を問ひ、受益者は不法行為で責任を問うことができるが、特に信認義務関係を使い責任追及を行う必要はない。また、信認義務関係については、直接的な資産に関する毀損がなくても、毀損が生じるおそれのある場合に責任を問うことができる⁴¹⁵。信認義務関係は信頼を確保する制度である。毀損を生じる又は信頼を裏切る前兆があると、直ちにこの段階で信認義務違反で責任を追及することは認められる。信認義務関係は具体的な利益侵害を基準とする契約関係又は不法行為関係とは違い、権利侵害を生じるおそれのあること又は期待に反することを基準とするからである⁴¹⁶。

8.7. 加入者・受給者への権利付与

上述のように、契約関係又は不法行為関係などの実定法上の損害という概念からみれば、具体的な損害があつて、責任を問う者と責任を問われる者も決まっている。しかしながら、信認義務関係については、具体的な損害がなくても、資産の毀損が生じるおそれのある場合や信頼を裏切る場合も責任の追及ができる⁴¹⁷。

アメリカのエリサ法は、加入者・受給者に直接的な訴権を認めている（エリサ法第 502 条）。加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の間に信託という法的主体が介在しているからである（エリサ法第 403 条）。加入者・受給者に、契約関係のない外部年金資産管理運用機関に対して提訴権を付与することは、信認義務関係の考え方である。

日本ではアメリカとは異なり、一度確定した給付額を減額することが可能となってい

⁴¹⁵ 今川善文「継続的取引関係と信認義務」55頁～57頁（神戸学院法学第39巻第2号、2009）。

⁴¹⁶ 村本武志「投資取引における信認義務の機能と役割」46頁～51頁（現代法学第21号、2012）。

⁴¹⁷ 鈴木旭・前掲注（403）92頁。

る⁴¹⁸。要件として、厚生労働省による認可及び労働組合による同意は必要であるが、普通は労働組合には受給者がいないし、期待権を有している若い加入者は一般的には将来の年金より現段階の会社の存続を優先的に考慮するであろう⁴¹⁹。したがって、現行の日本の年金制度では給付の減額は比較的簡単にできるであろう。また、年金ガバナンスについて問題が発生しても、加入者・受給者はなかなか事情を把握することは難しい。従業員側の受給権の保護には問題があるといえる。

契約関係の第三者である加入者・受給者に外部年金資産管理運用機関に対する提訴権を認めることは、外部年金資産管理運用機関の裁量権濫用防止及び監督の強化というメリットがある。外部年金資産管理運用機関によりよい関係義務を尽くす効果が期待できるであろう。もっとも、加入者・受給者に外部年金資産管理運用機関に対して提訴する権利を認めると、濫訴の被害が生じる可能性についても検討する必要がある。

8.8. 加入者・受給者の権利保護に関する検討

企業年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関と何らかの契約関係がないので、外部年金資産管理運用機関に対して損害賠償を請求する場合（不法行為以外に基づくこと以外の損害賠償請求）は信託関係によらなければならない⁴²⁰。アメリカには「擬制信託」という概念がある。すなわち、裁判所は、信託を設定する意思のない当事者間で信託関係という法律関係を擬制し、信託関係に基づく救済を認める⁴²¹。日本の場合も、

⁴¹⁸ 厚生年金基金設立認可基準等の規定がある。

⁴¹⁹ 島崎謙治「企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護」11頁（一橋大学機関リポジトリ 330号、2007）。

⁴²⁰ 今川嘉文「高齢者・障害者施設における利用者の資産保護と運営法人の内部統制」69頁（信託研究奨励金論集第36号、2015）。

⁴²¹ 樋口範雄「信託と契約」信託法研究 21号 57頁（2009）（http://shintakuhogakkai.jp/journal/pdf/信託法研究%E3%80%80第34号_Part5_Part1.pdf、2021年7月15日最終閲覧）。

信託契約がなくても信託関係を認めることができる可能性はある。この点につき、最高裁判所 2002 年 1 月 17 日判決⁴²²を参考にすることができる。当該判決では、最高裁は、公共工事の請負者が保証事業会社の保証の下に地方公共団体から支払を受けた前払金（預金）について、地方公共団体と請負者との間でこれを信託財産とする信託契約が成立したことを認める初めての判断を下した。事実の概要及び判断は以下のとおりであり、当該判決に対する詳しい分析は本章 8.9 節で検討する。

（事実の概要）

破産管財人である原告が、被告金庫に対し、破産会社が公共工事の請負契約を締結した際に被告金庫の口座に前払金として振り込みを受けた預金の支払を求め、被告保険会社に対し、本件預金について、原告が債権者であること等の確認を求めた。

（最高裁判所の判断）

「地方公共団体甲から公共工事を請け負った者乙が保証事業会社丙の保証の下に前払金の支払を受けた場合において、甲と乙との請負契約には前払金を当該工事の必要経費以外に支出してはならないことが定められ、また、この前払の前提として甲と乙との合意内容となっていた乙丙間の前払金保証約款には、前払金が別口普通預金として保管されなければならないこと、預金の払戻しについても預託金融機関に適正な用途に関する資料を提出してその確認を受けなければならないこと等が規定されていたなど判示の事実関係の下においては、甲と乙との間で、甲を委託者、乙を受託者、前払金を信託財産とし、これを当該工事の必要経費の支払に充てることを目的とした信託契約が成立したと解するのが相当である。」

本判決では、別途契約関係（財産分離）が存在する当事者間で信託関係を認められている。これは自益信託の関係であるが、他益信託の場合についてはまだはっきりしていない。

⁴²² 最判平成 14 年 1 月 17 日判時 1774 号 42 頁（預金払戻等請求事件）。

しかしながら、エリサ法の規定とは異なり、現在日本では擬制信託は認められていない。したがって、本件の当事者を救済するために、当事者間の意思表示により、契約の成立を認定するしかない。つまり、信託契約を認定することにより、当事者を救済することである。

日本の現行の法制度では、擬制信託が認められない以上、当事者の真意を判断し、真意で合意した事項を実現させる信託法の条文を個別に準用又は類推適用するしかない。このように、加入者・受給者が外部年金資産管理運用機関に損害賠償を請求する場合も信託が成立するかどうかは、当事者間の真意について、判断しなければならない。

8.9. 立法化による加入者・受給者の権利保護

8.9.1. 擬制信託導入の可能性について

立法化による加入者・受給者の権利保護問題が解決できるかどうかについては、企業年金の加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の間に結びつく立法を試みる場合、アメリカのエリサ法のように、加入者・受給者に受益者の地位を与えることを通じて、外部年金資産管理運用機関に対する権利を付与することが選択肢として検討しうる方法といえる。したがって、信託関係により、加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の関係を結び付けることが基本になると考えられる。

加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関の間に信託関係を認める立法化の実現可能性に関しては、明治 38 年に行われた担保付社債信託法の立法化を参考にすることができる。明治 38 年には信託制度すら存在していなかったが、債権者と別に、受託者は担保権を設定することができるようになった。当該立法化の例を参考にすると、信託制度のある現在において、両当事者の関係が信託関係という法的関係であることを明確に

するための立法化の実現可能性はあると考えられる。

8.9.2. 日本の信託法の沿革

日本の信託法の沿革について一般社団法人信託協会は公式ホームページに「日本における信託の歴史（信託法と信託業法）」を掲載している。その中では、1922年に「信託法」「信託業法」の制定が制定されたことが記述されている。該当部分の説明には「日本では、第一次世界大戦（1914年～）をきっかけとして好景気を迎え、信託会社も数多く設立され 1921 年年末には 488 社を数えるまでになった⁴²³」と説明されている。多くの金融業者は信託業者を名乗り、実質的に高利貸のようなことをしていた。したがって、日本政府は金融秩序を正すために、様々な議論を経て、1922年に当時の信託法及び信託業法を制定している。

上記に説明したように、1922年に日本は金融業を規制するという出発点から信託法及び信託関連法の立法化をしたので、当時制定された信託法と信託業法については金融業者を規制するという色彩が非常に強かったと考えられる。旧信託法と旧信託業には強行規定が多く、信託の受託者は信託事務を処理する際に分別管理義務、忠実義務等に規律されていた。例えば、旧信託法の第 22 条の忠実義務については、受益者に最も有利な選択肢を選んだとしても、固有財産で信託財産を購入することができなかった。受益者が当該行為を望んでいても、法律によって禁止されていたという不合理なことが生じてしまうであろう。また、旧信託法は、制定時何万人の受益者が存在している信託を想定しなかったため、旧信託法の第 23 条により、受益者の意思決定は全員一致が必要であった。そのため、受益者が多数の信託の場合には、意思決定が極めて困難となり、天変

⁴²³ 一般社団法人信託協会公式ホームページ「日本における信託の歴史（信託法と信託業法）」（https://www.shintaku-kyokai.or.jp/trust/history/trusts_japan.html、2021年5月11日最終閲覧）。

地異等の事情が発生した時、受益者も迅速に権利行使ができず、受託者も信託事務を円滑に処理することができないという不都合が生じていた。平成年代に入ると、信託市場では受益権を有価証券化して流通させたいという新たなニーズが増大してきていたが、旧信託法にはこのような信託市場の新たなニーズに対応する規定がなかったため、信託実務界において信託法の改正について議論が始まっていた。

日本の旧信託法（大正 11 勅 512）は 1922 年に制定され、2004 年 6 月 9 日の改正（法律第 88 号）に至るまで、実質的な改正は一度も行われなかった。しかしながら、日本の経済状況、社会制度及び世界情勢は 1922 年から 2004 年までの 82 年間に大きく変容している。特に、21 世紀に入ってから、信託財産の規模は 500 兆円を超え⁴²⁴、受益者の数も何万人にのぼり、信託が担っている役割は大きく変化している。これらの変化に対して、旧信託法体系は法の解釈に基づき、対応してきたが、やはり実務界から法の明確化が求められていた⁴²⁵。

したがって、上記の事情を総合的に考え、法務大臣は 2004 年 9 月 8 日に法制審議会に諮問⁴²⁶を行い、法制審議会に信託法部会が設置された。信託法部会では、2005 年 7 月に「信託法改正要綱試案」及び「信託法改正要綱試案 補足説明」を公表した。その後、パブリックコメントを募集し、当該結果を踏まえ、2006 年 1 月 20 日に「信託法改正要綱案」を公表した。当該要綱案は、2006 年 2 月 8 日に法制審議会総会で採択され、「信託法改正要綱」として法務大臣に答申され、これに基づいて信託法の案が作られた。当該信託法案は 2006 年 12 月 8 日に可決され、公布日は 2006 年 12 月 15 日であった。尚か

⁴²⁴ 信託協会「日本の信託 2017」（https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/045/data04_01-2-2017.pdf、2021 年 7 月 15 日最終閲覧）。

⁴²⁵ 山名昭光「84 年ぶりの信託法大改正」6 頁（株式会社旭リサーチセンター、2007）。

⁴²⁶ 諮問の内容：

「現代社会に広く定着しつつある信託について、社会・経済情勢の変化に的確に対応する観点から、受託者の負う忠実義務等の内容を適切な要件の下で緩和し、受益者が多数に上る信託に対応した意思決定のルール等を定め、受益権の有価証券化を認めるなど、信託法の現代化を図る必要があると思われるので、その要綱を示されたい。」

つ、信託法の改正に伴い、信託業法等の信託関係法も改正された。

日本の信託法が改正された理由としては、受託者の義務及び受益者の権利に関する規定を整備すること、新たな信託制度を導入すること、現代日本語で表記することが考えられる⁴²⁷。新しい信託法と旧信託法の受託者の義務と受益者の権利に関する比較については、下記の図表でまとめている。

信託法改正のポイント		
	旧信託法	現行信託法
受託者の義務 について	強行規定がメイン	受託者の義務の任意化
		受託者の権限の濫用を制限
受益者の権利 について	受益者の権利行使について意思 決定は全員一致が必要	受益者の権利行使の意思決定の 任意化
		受益権取得請求権の制度を創設
	信託管理人制度等の受益者保護 制度がない	信託管理人、信託監督人、受益 者代理人制度を創設 信託財産と固有財産等との識別 不能の場合の規律による受託者 からの倒産隔離

図表 8-9-2-1 (信託法改正のポイント)

8.9.3. 日本法上における信託行為と他の法律行為

信託行為と似ている法律行為は多いと考えているが、どの法律行為が信託行為に該当

⁴²⁷ 信託法案（第 164 回国会閣法第 83 号）：

「社会経済情勢の変化にかんがみ、信託法制について、受託者の義務、受益者の権利等に関する規定を整備するほか、信託の併合及び分割、委託者が自ら受託者となる信託、受益証券発行信託、限定責任信託、受益者の定めのない信託等の新たな制度を導入するとともに、国民に理解しやすい法制とするためこれを現代用語の表記によるものとする必要がある。」

するか、信託行為と他の法律行為の違いについては、信託財産事務を受託した者の固有財産と区別し、当該者に倒産等のことが発生しても、信託財産は確保されることを当事者が意図していたか否か等の点をメルクマークとして、信託行為に当たるか否かを判断すると考えられる⁴²⁸。

信託行為は、匿名組合法律行為及び委任法律行為と類似する点があるため、信託と匿名組合そして委任の異同点は下記のとおり比較分析を行い、図表にまとめている。

まず、信託と匿名組合については、同じく委託者（匿名組合員）から受託者（営業者）に財産を移転させ、一定の目的（営業）を達成させるという法律関係である。類似性が非常に高いと言えよう。しかしながら、信託財産の倒産隔離効果という点には大きな違いがある。信託においては、移転した財産は受託者に帰属するものの、忠実義務、分別管理義務等により、受託者の固有財産と分離され、独立な信託財産となる。匿名組合においては、匿名組合員による出資は営業者の財産となる（商法第 536 条第 1 項）。営業者が破産の場合は、当該財産は破産財団に組み込まれることになる。したがって、信託の倒産隔離効果は、信託を匿名組合と区分するポイントである。

また、信託と委任については、同じく他人にある財産を管理する目的とする法律行為である。しかしながら、信託においては、財産権の名義が受託者に移転するが、委任による代理においては、財産権の名義が移転せず、本人の下にある。これは信託と委任の一番大きな違いである。また、信託においては、委託者又は受託者が死亡しても信託が基本的に存続することに対し、委任による代理においては、代理人又は本人が死亡すると、法律関係が終了することになる（民法第 111 条）。それに、信託においては、信託財産の管理・処分に関する結果は受託者に帰属するが、委任による代理においては、関係財産の管理・処分に関する結果は本人に帰属することになる。

⁴²⁸ 寺本昌広『逐条解説 新しい信託法〔補訂版〕』33頁（商事法務、2008）。

信託と匿名組合・委任の異同点					
	関係財産の帰属	権利移転の内容	契約の当事者	法律行為の効果帰属	関係当事者が死亡する時
信託	信託財産となる	財産の所有権	信託の委託者と受託者	受託者に帰属する	基本的に存続する
匿名組合	営業者の固有財産となる	財産の所有権	匿名組員と営業者	営業者に帰属する	営業者死亡の場合は終了する
委任	本人の固有財産である	移転しない	委任の本人と代理人	本人に帰属する	終了する

図表 8-9-3-1 (信託と匿名組合・委任の異同点)

8.9.4. 日本の信託法の法的構成

旧信託法の時代から現在まで、信託の法的構成に関しては、「債権説」、「実質的法主体性説」等の議論がされている⁴²⁹。

通説である債権説については、受託者の方は信託によって信託財産の所有権を得る一方で、受益者は受託者に対して債権的な請求権を取得するという考え方である⁴³⁰。これに対して、四宮和夫教授の実質的法主体説については、信託法における信託の構造に見られる特色は、信託財産の独立性という要素と受託者を信じてこれに名義を与えるという要素とを構成原理としているその二重性格に存するという考え方である。

まず、旧信託法における信託の定義については、旧信託法第1条により、「本法ニ於テ信託ト称スルハ財産権ノ移転其ノ他ノ処分ヲ為シ他人ヲシテ一定ノ目的ニ従ヒ財産ノ管理又は処分ヲ為サシムルヲ謂フ」とされている。条文の文言をしてみると、財産権の

⁴²⁹ 新井誠『信託法（第4版）』39頁～76頁（有斐閣、2014）。

⁴³⁰ 寺本・前掲注（428）25頁。

移転その他の処分及び一定の目的という要件が揃えば、信託が成立することになる。すなわち、信託財産を受託者に帰属し、受託者は一定の目的を達成するために信託財産の管理又は処分を行い、受益者は信託財産から給付を受けることである。

そして、現行信託法による信託の定義については、現行信託法の第 3 条により、①「特定の者との間で、当該特定の者に対し財産の譲渡、担保権の設定その他の財産の処分をする旨並びに当該特定の者が一定の目的に従い財産の管理又は処分及びその他の当該目的の達成のために必要な行為をすべき旨の契約を締結する方法」（以下、「信託契約の締結」という。）、②「特定の者に対し財産の譲渡、担保権の設定その他の財産の処分をする旨並びに当該特定の者が一定の目的に従い財産の管理又は処分及びその他の当該目的の達成のために必要な行為をすべき旨の遺言をする方法」（以下、「遺言」という。）、③「特定の者が一定の目的に従い自己の有する一定の財産の管理又は処分及びその他の当該目的の達成のために必要な行為を自らすべき旨の意思表示を公正証書その他の書面又は電磁的記録で当該目的、当該財産の特定に必要な事項その他の法務省令で定める事項を記載し又は記録したのものによってする方法」（以下、「自己信託」という。）の 3 つの方法で、「特定の者が一定の目的（専らその者の利益を図る目的を除く。同条において同じ。）に従い財産の管理又は処分及びその他の当該目的の達成のために必要な行為をすべきものとする」とされている（信託法第 2 条第 1 項）。

信託の定義について旧信託法から現行信託法への変更点は、「他人ヲシテ」と「財産権ノ移転其ノ他ノ処分」の文言が削除されたことである。その理由としては、他人に対し財産権の移転その他の処分を行わない自己信託を導入するためである。

信託の成立に関しては、上述のように旧信託法において、財産権の移転その他の処分及び一定の目的という 2 つの要件があり、現行信託法においては、信託契約の締結と遺言の場合は旧信託法の成立要件と同じ、自己信託の場合は別の要件が必要であると考えられる。また、信託について自己の利益を図る目的であってはならない旨を確認するた

めに、現行信託法は、「一定の目的」を「一定の目的（専らその者の利益を図る目的を除く。）」という文言に変更されている。当該目的を限定することは信託財産の独立性を基礎づけていると考えられる⁴³¹。

8.9.5. 信託の成立要件に関する裁判例

8.9.5.1. 事案の概要

注文者（地方公共団体）は、1998年3月27日に請負者（仲田建設株式会社）との間で公共工事（以下、「本件公共工事」という。）の請負契約を締結し、1998年4月2日に請負者は保証事業会社 Y との間で、公共工事の前払金保証事業に関する法律⁴³²（以下、「保証事業法」という。）及び保証約款に基づき、注文者のために、保証事業会社の Y が保証する旨の保証契約（以下、「本件保証契約」という。）を締結した。ただし、公共工事の請負契約においては、注文者である地方公共団体が請負者に対して前払をする場合には、請負者の責めに帰すべき事由によって解除されたとき、請負者が注文者に対して負担する前払金から工事の既済部分に対する代価に相当する額を控除した額の返済債務について、保証事業会社が保証することが要件になっている⁴³³。

したがって、請負者は、Y との間で注文者からの前払金の預託金融機関として予め Y と業務委託契約を締結していた Z 信用金庫を指定する旨の保証契約を締結した。

請負者は、1998年4月20日に注文者から前払金として1,696万8,000円の振込を受け、自己の名義で開設していた Z 信用金庫の別口普通預金口座（前払金専用口座）に預託した。この振込により、注文者は、本件保証契約の受益を享受する旨に関する意思表示を

⁴³¹ 法務省民事局参事官室「信託法改正要綱試案 補足説明」3頁（2005）（http://www.moj.go.jp/MINJI/public_minji60_pub_minji60.html、2021年7月15日最終閲覧）。

⁴³² 平成11年法律第160号による改正前のもの。

⁴³³ 地方自治法232条の5第2項、地方自治法附則7条。

したとみなされた⁴³⁴。

ところが、約 2 ヶ月後、請負者は営業停止となり、本件公共工事が続行できなくなったため、注文者は、1998 年 6 月 29 日に本件請負契約を解除した請負者は、本件請負契約の解除により、注文者に対して、本件前払金 1,696 万 8,000 円から本件公共工事の既済部分に対する代価に相当する金額を控除した残金相当額を返還しなければならなくなった。

しかしながら、請負者は、その返還をすることができなかったため、1998 年 7 月 31 日に保証事業会社 Y は、注文者に対して保証債務の履行として、上記残金相当額である金員 669 万 9,523 円を支払った。そこで、Y は請負者に対して、求償権を取得した。その後、1998 年 8 月 7 日に請負者が破産宣告を受け、X が破産管財人に選任された。

X は、本件預金は破産財団に属すると主張して、Y に対して本件預金について X が債権者であること等の確認、Z 信用金庫に対し本件預金の支払を求めた。

時系列で本件の事案の概要を整理している。

- ・ 業務委託契約の締結（保証事業会社と預託金融機関）
- ・ 請負契約の締結（発注者と請負者）
- ・ 保証契約の締結（保証事業会社と請負者）
- ・ 前払金の振込み（発注者→預託金融機関）
- ・ 預金の払出請求（請負者→預託金融機関）
- ・ 預金の払出し（預託金融機関→請負者）
- ・ 請負契約の解除（発注者→請負者）
- ・ 保証債務の履行（保証事業会社→発注者）
- ・ 破産宣告

⁴³⁴ 公共工事の前払金保証事業に関する法律 13 条 1 項。

8.9.5.2. 最高裁判所の判断

「地方公共団体（注文者）から公共工事を請け負った者が保証事業会社 Y の保証の下に前払金の支払を受けた場合において、注文者と請負者との請負契約には前払金を当該工場の必要経費以外に支出してはならないことが定められた。また、この前払の前提として注文者と請負者との合意内容となっていた請負者と Y の間の前払金保証約款には、前払金が別口普通預金として保管されなければならないこと、預金の払戻しについても預託金融機関に適正な用途に関する資料を提出してその確認を受けなければならないこと等が規定されていたなど判示の事実関係の下においては、注文者と請負者との間で、注文者を委託者、請負者を受託者、前払金を信託財産とし、これを当該工場の必要経費の支払に充てることを目的とした信託契約が成立したと解するのが相当である。」

学説上においては、信託法理の成立要件等が検討されている⁴³⁵。本判決は、注文者と請負者との合意内容に照らせば、前払金を信託財産、注文者を委託者、請負者を受託者とし、それに基づき信託契約（目的としては工事経費に充てることである。）が成立されたと解釈するのが相当である、とした最初の最高裁判所の判例である。公共工場の前払金保証制度のもとで請負者が破産した場合、前払金が振り込まれている請負者名義の預金の帰属をどのように解するかという問題に関して、実務上の決着は付いたものと考えられる。また、本判決後、損害保険代理店が保険契約者から受け取った保険料のみを入金する目的で開設した普通預金口座が損害保険会社ではなく、損害保険代理店に帰属するという最初の最高裁判所による判断は下されている⁴³⁶。

8.9.5.3. 争点及び問題の所在

⁴³⁵ 能見善久「信託の現代的機能と信託法理」12頁（ジュリスト1164号、1999）。

⁴³⁶ 最二小判平成15年2月21日判時1816号47頁。

地方公共団体が請負者の破産により請負者との請負契約を解除し、保証事業会社が保証債務を全部履行した後に、前払金保証のための請負者名義の預金について保証事業会社へ返還すべき残金があるときに、その預金債権は誰に帰属するのが争点となった。

本件では、公共工事の前払金保証制度のもとで請負者が破産した場合、前払金が振り込まれている請負者名義の預金の帰属をどのように解するのが問題となっている。

8.9.5.4. 法律上の論点

- ①信託の成立要件。
- ②前払金は信託財産であるといえるか。
- ③前払金に関する信託における受益者は誰か。

8.9.5.5. 信託の成立要件

現行信託法の第3条により、信託の成立は「信託契約の締結」、「遺言」、「自己信託」の場合のみとなっている。「信託契約の成立要件」は、伝統的に、次の2つの要件が導出されている。1つ目の要件が「財産権の移転その他の処分が行われること（以下、「要件①」という。）」であり、第二が「当該財産権について、他人をして一定の目的に従った管理または処分をさせること（以下、「要件②」という。）」である⁴³⁷。信託契約の締結に関して、当事者が信託という文言を用いていたか否か、法的な意味において信託契約であるという認識を有していたか否かは、信託契約の成否につき決定的な意味を持たない⁴³⁸。当事者が信託という文言を用いておらず、信託契約であるという認識を有して

⁴³⁷ 信託法2条1項、3条、旧信託法1条。

⁴³⁸ 四宮和夫『信託法〔新版〕』106頁（有斐閣、1989）。

いなかった場合に信託契約の成立を認めた事例としては、供託書引渡等請求事件（銀行預金（特別当座）債権が信託財産と認められた事例）という最高裁判所判決がある⁴³⁹。本件のような当事者間の意思によらない信託法的関係、いわゆる擬制信託の成立については、当事者間の具体的な「信託契約の締結」とみなされる判断要素があるか否かに基づき検討する必要があると考える。本件の当事者は本件の法的関係が信託契約関係であると認識していないが、それだけで信託契約の成立を否定するわけではなく、信託法的関係の成立に関する事実を意識していれば、信託契約の締結とみなされることになる。

本件の判旨を見れば、当事者間は、「信託」ということを意識していない又は「信託」という言葉が全然使われていなくても、「信託契約の締結」とみなされる場合、信託関係が成立する可能性がある。つまり、当事者間の法律行為を総合的に判断する必要があると考えられる。信託関係の認定に関して、「分別管理義務」が存在しているか否かをポイントとする見解⁴⁴⁰がある。学説においては上述の見解を支持する意見がある⁴⁴¹。しかしながら、「分別管理義務」ということは「信託の本質的な要素」であるかが改めて検討されるべきであろう。「信託設定の意思」には、「信託の本質的な要素に対する認識」が最小限の要素として必要になると解されると思われるからである⁴⁴²。信託の本質については、信託の法的効果から検討してみると、本件判決時に施行されていた旧信託法は「受託者の義務」に関する事項⁴⁴³と「信託財産の独立性」に関する事項⁴⁴⁴を主な法的効果としていることがわかり、その2つ（受託者の義務、信託財産の独立性）が信託の本

⁴³⁹ 最三小判昭和29年11月16日裁判集民事16号467頁。

⁴⁴⁰ 道垣内弘人「判批」198頁（法教263号、2002）。

⁴⁴¹ 金融法務事情1659号16頁。

⁴⁴² 杉浦宣彦・徐熙錫「信託の成立要件をめぐる一考察—最一小判平14・1・17を起点として—」23頁（Financial Research and Training Center discussion paper series, 2003）。

⁴⁴³ 受託者の利益享受の禁止（旧信託法9条）、受託者の管理義務（旧信託法20条）、受託者の権利取得の制限（旧信託法22条）、受託者の損失補償義務（旧信託法27条）、受託者の分別管理義務（旧信託法28条、29条）等。

⁴⁴⁴ 信託財産の物上代位性（旧信託法14条）、信託財産の相続禁止（旧信託法15条）、信託財産に対する執行等の禁止（旧信託法16条）、信託財産の相殺・混同の禁止（旧信託法17条、18条）等。

質的な要素として捉えられるべきであると考えられる⁴⁴⁵。すなわち、受託者の義務及び信託財産の独立性の要素に対する認識を持って、信託設定の意思の存在を判断するにあたっての基準として捉えていきたいと考える。また、本件判決時に施行されていた旧信託法 1 条の文言に忠実に解釈すれば、受託者の「分別管理義務」は、信託が成立した場合に生じるものであり、信託の成立要件ではないように解される⁴⁴⁶。

その後、新信託法（現行法、平成十八年法律第百八号）が制定され、「分別管理義務」に関しては、その制定過程では、信託の定義に「分別管理義務」の要件を付加するか否かという点に関する議論も活発されており、最終的には、信託の要件として「分別管理義務」が規定されることはなかった⁴⁴⁷。新信託法においては、「分別管理義務」の要件は意識されたものの、結局表面化になることはなかった⁴⁴⁸。筆者は、現行法上においては、上記要件①と要件②以外の要件を考慮する必要はないと考える。

8.9.5.6. 前払金の性質

まず、公共工事の請負者が破産した場合の前払金等の帰属に関する判断を示した裁判例は複数あるが⁴⁴⁹、破産管財人の主張を認めて前払金等の破産財団への帰属を認めた裁判例は大阪地方裁判所平成 10 年 9 月 3 日の判決のみである⁴⁵⁰。本件判決に関して、以下のとおり検討する。

⁴⁴⁵ 杉浦・徐・前掲注（442）24 頁。

⁴⁴⁶ 最高一小判平成 14 年 1 月 17 日最高裁判所民事判例集 56 卷 1 号 25 頁。

⁴⁴⁷ 福田政之・池袋真実・大矢一郎・月岡崇『詳解・新信託法』78 頁～79 頁（清文社、2007）。

⁴⁴⁸ 竹中悟人「信託契約の成立要件についての覚書」63 頁（信託研究奨励金論集 35 号、2014）。

⁴⁴⁹ 大阪地判平成 10 年 9 月 3 日金判 1073 号 32 頁。大阪高判平成 11 年 4 月 30 日金判 1073 号 27 頁。東京地判平成 11 年 11 月 29 日金判 1087 号 40 頁。東京高判平成 12 年 10 月 25 日金判 1109 号 32 頁。

⁴⁵⁰ 破産申立後に専用口座から保証会社名義に預金を移管した行為について、破産法 72 条 2 号に基づく否認権の行使を認め、破産管財人の請求を認容した。

①第1審の判断⁴⁵¹

第1審の名古屋地裁豊橋支部2000年2月8日判決⁴⁵²は、前払金は信託財産であることを認めた。

「本件においては、少なくとも実質的にみて信託関係と解される法的関係が認められることから、旧信託法16条の趣旨を類推適用して、本件預金については、受託者に相当する請負者の破産によって、これが破産財団に帰属することはないものと解するのが相当である。」

②第2審の判断⁴⁵³

ところが、第2審である名古屋高裁2000年9月12日判決⁴⁵⁴は、前払金について信託構成を取らず別除権構成とした。

「Yは、自己の保証債務の履行の確保のため、右預金債権を指名債権質又はこれに類似する担保として請負者から取得し、又請負者は、前記本件保証約款、愛知県公共工事請負約款の内容を承諾して本件保証契約を締結したとみるべきであるから、右預金債権が前記のような拘束を受けるものであることを承知していたものと認められ、これを右同様の担保に供する合意があったものと認定するのが相当である。したがって、本件前払金は、残金562万329円の残額があるとしても、既に本件請負契約の解除によってYが代位弁済した結果、右はYが別除権を有しているものと解するのが相当である。」

第1審判決は、前払金口座の預金は、旧信託法16条の趣旨を類推適用して、請負者の破産財団には帰属しないとしたのに対し、第2審判決は、この信託法理を用いなかった。

⁴⁵¹ 杉浦・徐・前掲注(442)5頁。

⁴⁵² 名古屋地裁豊橋支部平成12年2月8日金融1087号49頁。

⁴⁵³ 杉浦・徐・前掲注(442)5頁。

⁴⁵⁴ 名古屋高裁平成12年9月12日金判1109号40頁。

第 2 審判決は、前払金口座の預金は請負者の固有財産であるとの前提に、注文者と請負者との間で指名債権質又はこれに類する担保に供する合意があるという独自の法律論、いわゆる別除権構成理論を展開し、保証事業会社が注文者に代わって代位弁済した結果、保証事業会社が別除権を有するに至ったと認定して、請負者の破産管財人による前払金口座の預金の払戻請求を否定した。

しかしながら、第 2 審判決は下記のとおり明白な誤りがある。

- ①保証事業会社が預金通帳の交付を請負者から受けたことがないのに、債権質の設定を認めた（当時の民法第 363 条（改正後の第 520 条の 17 に対応））。
- ②保証事業会社が第三債務者である Z 信用金庫に対して債権質の設定の通知をしていない（第三者対抗要件の不備）（民法第 364 条）ということを見逃した。
- ③債権質に類似する担保権を認めたことは、物権法定主義に反していることである。
- ④保証事業会社が主張していない債権質等の担保の設定を一方的に認定しており、弁論主義（民事訴訟法第 246 条（判決事項））に反している。

最高裁の判決は、第 2 審判決の法律論を否定し、下記の判旨を示している。

「本件前払金が本件預金口座に振り込まれた時点で、注文者と請負者との間で、注文者を委託者、請負者を受託者、本件前払金を信託財産とし、これを当該工事の必要経費の支払に充てることを目的とした信託契約が成立したと解するのが相当である。」

第 1 審判決及び第 2 審判決とも破産管財人の払戻請求は棄却されたが、その理由づけが異なっており、裁判所の判断が分かれていた。このような状況にあつて、上記の最高裁判所判決は、前払金について地方公共団体と請負者との間の信託契約の成立を認め、問題の決着を図った。

すなわち、注文者と請負者の両当事者は、明示的に信託契約を締結する意思は全然なかったが、信託契約の成立を認定して、前払金口座の預金を信託財産とした。よって、請負者の固有財産から切り離すことができるのである。また、前払金口座の預金は、本

件工事の必要経費以外に支出されないことを確保する仕組みが採られており、請負者の一般債権者が前払金の残金を請負者の責任財産として期待する余地はないのであるため、請負者の破産財団に帰属すると解すべきではなく、信託契約の成立を認めるのが妥当であろう⁴⁵⁵。

学説においても、公共工事の前払金制度の公共性及び特別性に基づく規制等に鑑み、信託の成立を肯定することで異論は見られなかったようである⁴⁵⁶。

8.9.5.7. 信託の受益者

この最高裁の請負者の破産と預金債権の帰属に関する判決については、主要的な争点は、破産管財人のXか注文者の地方公共団体かに前払金残預金を払い戻すことである。

上記の争点を論述することに関しては、信託の目的及び受益者等を検討する必要がある。

学説及び裁判例では、本件のような事案における受益者を以下のとおり解釈されている。

- ・注文者を受益者とする⁴⁵⁷。
- ・下請業者、資材納入業者を受益者とする⁴⁵⁸。
- ・注文者及び請負者を受益者とする⁴⁵⁹。

⁴⁵⁵ 預託型契約による委託者の権利の保護一般について検討した文献として、青山善充・小川万里絵「債権流動化におけるサービサー・リスクについて」金融研究（日本銀行金融研究所）15巻2号55頁があり、委託者の優先権が認められるためには、①受託者の一般債権者よりも委託者を優先すべき実質的理由があり（実質的な権利の帰属の問題）、②それを認めても一般債権者が不当に害されないような態様がある（公示又はこれに代わる分別管理の問題）ことが必要であると分析している。

⁴⁵⁶ 金融法務事情 1597号 69頁。金融法務事情 1598号 42頁。金融法務事情 1627号 42頁。銀行法務 593号 72頁。

⁴⁵⁷ 東京地判平成 11年 11月 29日金融・商事判例 1087号 40頁。金融法務事情 1627号 48頁。判例時報 1794号 202頁。

⁴⁵⁸ 金融法務事情 1598号 42頁。

⁴⁵⁹ 東京高判平成 12年 10月 25日金融・商事判例 1109号 32頁。判例時報 1753号 38

受益者とは、委託者が信託の利益を与えようと意図した者又はその権利を承継した者をいう⁴⁶⁰。本判決は、この信託の内容は本件前払金を当該工事の必要経費のみに支出することであり、受託事務の履行の結果は委託者である注文者に帰属すべき出来高に反映されるのであるから、信託の受益者は委託者である注文者のみであるとした。原材料納入業者、下請業者への支払により工事が順調に進行し、そのことにより、注文者である地方公共団体が利益を受けると考えるわけであろう。なお、工事費用の支払義務者は請負者であり、請負者が単独受益者となり、受託者が単独受益者になれないという信託法の規定に違反するか否かは問題になる⁴⁶¹。しかしながら、本件における信託とみなされる法的関係では、前払金は工事の必須経費であるため、信託受託事務を履行することを通じて、注文者に帰属すべき出来高に反映されるのであり、請負者が工事利益を取得するものではないため、受益者は委託者である地方公共団体であるというべきである。

上記の考え方によると、請負者が原材料納入業者、下請業者と契約締結する行為は信託事務の執行であると捉えることになる。そして、請負者がそれらに対して負っている債務を信託財産である前払金を引当にする債務とするのである。

しかしながら、この本判決の受益者を注文者のみとする考え方に対しては批判がある。

公共工事に関する前払金保証制度について信託が成立する場合には、受託者は請負者となる。そして、前払金は、實際上、請負者の原材料納入業者、下請業者への支払に充てられることになるから、下請業者に対する支払債務、原材料の納入業者に対する支払債務の債務者は請負者であり、かつ、その債務を負う請負者の行為そのものは信託事務の履行ではない。したがって、この場合は注文者ではなく請負者の側のみが利益を受け

頁。

⁴⁶⁰ 四宮・前掲注（438）307頁。

⁴⁶¹ 四宮・前掲注（438）123頁。

る形で設定されていると考えるべきである、という説である⁴⁶²。注文者の受ける利益は、請負者が直接的な利益であるのに対して間接的にすぎないのであるから、受益者を注文者のみとすることには問題があるとする。もっとも、この本判決に対する批判的な考え方の中でも、原材料納入業者、下請業者を受益者とする説⁴⁶³と注文者及び請負者を受益者とする説⁴⁶⁴に分かれている。

公共事業の前払金保証制度は、国又は地方公共団体等の発注する土木建築に関する工事等の公共工事については、請負者の工事資金の調達が難渋し、公共工事の完遂に支障をきたすことを防止するため、保証事業会社の保証がされることを前提に、特別な公金の支出として、請負者に対し、その公共工事に要する経費の規定割合部分につき前払金が支払われる制度である。この「前払金の保証」は、請負者の代金確保あるいは下請業者等への支払確保のためというよりは、公金として支出した前払金が適正に運用され、公共工事の適正な施工に寄与するという制度目的（公共工事の前払金保証事業に関する法律第1条）からみて、地方公共団体のために公金である前払金を管理・保全する目的で設けられたものである。このことは、保証事業法第13条が「保証契約に係る公共工事の発注者（地方公共団体）は、保証契約の締結を条件として前金払をした場合においては、当該保証契約の利益を享受する旨の意思表示があつたものとみなす。」としていることから明らかである。そこで、本判決は、受益者を注文者である地方公共団体のみと解するのが相当であるとした。

8.9.5.8. 本判決の意義

本判決の意義は、「同種事案が少なくない問題について最高裁判所の初めての判断を

⁴⁶² 道垣内弘人「最近信託法判例批評（8）」44頁（金法1598号、2001）。

⁴⁶³ 道垣内・前掲注（462）45頁。

⁴⁶⁴ 東京高判平成12年10月25日金判時1109号32頁。

示したものであることに加え、信託銀行以外の者が金員の預託を受けた場合に信託の成立を認めたものであり、近時信託法理の活用やその成立要件等が広く検討されていることにかんがみても、実務上参考になる⁴⁶⁵。」にある。

本判決は、注文者と請負者が信託と認識していなかった場合でも、合意内容に照らせば、上記の前払金について本件前払金を信託財産、注文者を委託者、請負者を受託者とし、それに基づき信託契約⁴⁶⁶の成立を認めた。つまり、擬制信託として信託を認めた考え方が示されている。

本件事案に関して、信託の成立について学説の反対はなかったが、信託の成立要件や信託設定の意思などが学説の争点となっている。

・信託の成立要件について

契約による信託の成立要件は、すでに述べたとおり、以下のように整理されることができ。

要件①財産権の処分が存在し、かつ、要件②当該財産につき他人をして一定の目的に従い管理または処分をさせること⁴⁶⁷。

学説では、それに加えて分別管理が受託者に義務付けられていることが必要であるという見解も有力である⁴⁶⁸。さらに、対抗要件にめぐっては、登記等を要する財産権以外のものについては公示なくして信託財産であることを対抗できるが、信託財産の特定性が必要であり、特定性の確保のために分別管理を要すると解されてきた⁴⁶⁹。

本判決では、「請負者の一般財産から分別管理され、特定性を持って管理されており、これにつき、登記、登録の方法がないから、委託者である注文者は第三者に対しても、

⁴⁶⁵ 判時 1774 号 42 頁。

⁴⁶⁶ 目的としては工事経費に充てることである。

⁴⁶⁷ 信託法 2 条 1 項、3 条、旧信託法 1 条。

⁴⁶⁸ 道垣内弘人「最近信託法判例批評 (9・完)」84 頁 (金法 1600 号、2001)。

⁴⁶⁹ 四宮・前掲注 (438) 220 頁。

本件預金の信託財産であることを対抗することができるのであって」と、明確的に「分別管理」と「特定性」について言及している。しかしながら、本判決は事例判決であって、一般的な判断基準は示していない⁴⁷⁰。単にこの事案の場合には信託が成立するという個別的な判断だけを示したのである。その「分別管理」と「特定性」の内容や程度も明らかにしていない⁴⁷¹。

・信託設定の意思

思うに、信託行為による信託の成立を認めるなら、信託設定の意思表示が存在することを求めるのは、信託設定のための当然の前提であるということになり、意思表示がない擬制信託は、法定信託の例外を除けば、日本の信託法の体系上において認められないことになるように思われる。問題は、本件判決時に施行されていた旧信託法1条では、信託の成立要件として、信託設定の意思表示は明示的には求められていないのであり、したがって、条文を重視するなら、当事者の意思によらない信託関係⁴⁷²の成立も充分ありうることである。当事者が「信託」の言葉を明確に使用しておらず、又は信託である認識が明らかにされていない場合、信託法の要件を満たしたとき、それが信託関係であるか否かをどうという風に判断すべきかの問題として現れている。

この点について、学説によって異なるが、分別管理義務や倒産隔離効を要件として捉えている説があり、道垣内弘人教授は最初に「わが国の信託法における信託の特異性を、・・・所有権が存しないにもかかわらず物権的救済が認められることに置いて考えるときには、むしろ分別管理義務をポイントとして考えるべきであり、・・・さしあたっては、『財産権の移転』と『当該財産についての委任』にプラスして、『分別管理義務』を、信託を『発見』する際のメルクマールとして考えていきたい。」と主張した⁴⁷³。

⁴⁷⁰ 中村也寸志『最判解民事編平成14年度(上)』26頁。

⁴⁷¹ 沖野真己「判批」松下淳一ほか編『倒産判例百選(第6版)』107頁(2021)。

⁴⁷² すなわち、擬制信託。

⁴⁷³ 道垣内・前掲注(468)84頁。

当該主張に関して、信託の成立要件①が所有権による救済を認められないという内容となっており、要件②において、物権的救済を認めるべきか否かが判断されることになる。当該判断につき、比較法の観点から、「アメリカ法においては、・・・信託設定の意思の存否の問題として論じられ・・・受託者に当たる人に対し、自分以外の受益者の利益のために行動する信託義務（fiduciary duty）を課す意思が表明されているか否かがポイントとされている。」という内容に対し、日本の信託法の特徴から分別管理義務に重点を置くべきであるとする⁴⁷⁴。その後、道垣内弘人教授は、信託の成立には要件①と要件②が必要とされるが、②要件は、「委託者の意思に基づいて、受託者が、信託財産の純粋な財産権帰属権者としては行動できず、そこからの利益は得られないという仕組みが整えられているか否か」（②'要件）として理解されなければならない、としている⁴⁷⁵。すなわち、成立要件は、要件①由来の「財産権移転」の存在とともに、「分別管理義務を排除する趣旨を含まない程度の合意」という意味での「②'についての合意」の存在といった要件に帰着すべきであり、「倒産隔離を可能にする程度の現実の具体的分別管理」という効果面上の判断は、成立要件から捨象されることができると考える⁴⁷⁶。その上で、上述のような判断構造の实质は、現行信託法の定義である新信託法2条1項に由来する「受託者が委託者から移転を受けた財産について、専ら受託者の利益を図る目的を除く一定の目的に従い財産の管理処分その他の行為を行う」という要件にも類似の形で認めうるように思われる⁴⁷⁷。よって、信託関係の認定につき「分別管理義務」が存在しているかをポイントとすべきであるか否かに関して、上述の内容を総合して、筆者は、信託の成立要件は上記要件①と要件②であると考え、「分別管理義務」は効果として捉えるべきであり、成立要件ではないと思量している。

⁴⁷⁴ 同上。

⁴⁷⁵ 道垣内弘人「信託の設定または信託の存在認定」道垣内弘人・大村敦志・滝沢昌彦編『信託法理と民法体系』25頁（有斐閣、2003）。

⁴⁷⁶ 竹中・前掲注（448）68頁。

⁴⁷⁷ 同上。

8.9.5.9. 本判決の射程

まず、本判決がその他の預り金の処理にも及ぶかについて、本件は公共工事という特殊性から信託の成立が認められた点を強調しながら⁴⁷⁸、その他の預り金の処理に射程が及ばない見解⁴⁷⁹と限定的に及ぶ見解⁴⁸⁰が対立している⁴⁸¹。筆者は、本判決は事例判決であり、公共工事請負前払金という点に限定され、他の預り金への信託法理の適用には慎重な姿勢を示すべきだと考える。

次に、一定の者の利益のために分別して保管されている財産⁴⁸²を、保管者の破産時にどのように扱うかという問題につき、本件判決がそのような場合にも影響を与えうると評価する立場がある⁴⁸³。この立場に関しては、金融取引等を中心とする各種の預かり金⁴⁸⁴の倒産法上の処遇につき、信託法理を適用する可能性がある⁴⁸⁵。

8.9.6. 信託における受益権

信託法第2条第6項によると、受益者は受益権を有する者と定義されている。また、同法同条第7項には、受益権は、信託行為に基づいて受益者に対して受託者が負う義

⁴⁷⁸ 金子敬明『最高裁判所民事判例研究「公共工事の請負者が保証事業会社の保証のもとに地方公共団体から支払を受けた前払金について、地方公共団体と請負者との間の信託契約の成立が認められた事例」』220頁（法学協会雑誌123巻、2006）。

⁴⁷⁹ 室井敬司「判批」116頁（法令解説資料総覧249号、2002）。

⁴⁸⁰ 岩藤美智子「信託契約の成立と受託者破産時の信託財産の帰趨—最一小判平14・1・17を手がかりとして—」16頁（金法1659号、2002）。

⁴⁸¹ 沖野眞己「判批」松下淳一ほか編『倒産判例百選（第6版）』107頁（2021）。

⁴⁸² 例えば、預かり金等。

⁴⁸³ 佐久間毅『信託法をひもとく』19頁（商事法務、2019）。

⁴⁸⁴ 例えば、弁護士が顧客から預かった金銭、損害保険代理店が預かった顧客の保険料。

⁴⁸⁵ 最判平成15年2月21日民集57巻2号95頁。最判平成15年6月12日民集57巻6号563頁。

務であり。信託財産の給付や引き渡しに係る債権⁴⁸⁶とこれを確保するために受託者及びその他の者に対し一定の行為を要請することができる権利であることと定義している。同法第 88 条第 1 項によると、信託行為の定めにより受益者となるべき者として指定された者は、当然に受益権を取得することをデフォルト・ルールとして規定している。

したがって、ある者はいったん受益者として指定されると、受益の意思表示をしなくても、当然に受益権を取得することになる。受益者が受益権を取得すると、委託者及び受託者のみで受益権に関わる内容を変えることができず、受託者が信託の受託者としての義務を負うことなどの効果も生じることになる。

受益者の保護に資するために、同法同条第 2 項では、受託者は受益者となるべき者として指定された者が受益権を取得したことを知らないときに、その者に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないものとしている。これは受益者の権利行使の機会を確保するための規定であり、すなわち受託者の通知義務と考えられる。しかしながら、委託者の中に指定している受益者に対して受益権取得という事実を知らせたくない場合も考えられるので、当該通知義務に関してデフォルト・ルールとしている。

上記の条文規定を総合すれば、信託法上の受益権は、信託行為に基づき受託者が受益者に負っている債務であり、信託財産の給付や引き渡しに係る債権、いわゆる受益債権を意味しており、また、これを確保するために受託者及びその他の者に一定の行為を要請することができる権利であることと定義している。当該信託法上の受益権は、自益権と共益権の両方の性格を有していると理解している。

受益者が多数いる場合、複数受益者の意思決定の方法に関しては、信託法第 105 条第 1 項により、受益者による合意を原則としつつ、信託行為に別段の規定があれば、その定めるところによるものとしている。要するに、信託行為に関しては、多数決で決めら

⁴⁸⁶ いわゆる受益債権のことである。

れる。受益者たちは第三者⁴⁸⁷に意思決定を委任することもできる。

信託法第 105 条第 2 項によると、信託行為に関しては、受益者集会における多数決による旨の定めがあるときは、特別に受益者集会のルールに従うことが定められている。しかしながら、当該ルールも信託行為に別段の規定がある場合は、その定めによるものとしている。

当該受益者が多数いる場合の信託の意思決定方法に関しては、要するに、先にデフォルト状態での基準が示されているが、自由に意思決定方法を定めることも可能であり、柔軟性の高い制度といえよう。

8.10. 擬制信託の立法化に関するまとめ

信託法は信託制度の一般法であるが、信託法に先立ち、担保付社債信託法（明治 38 年法律 52 号）（当時の英米法の信託法理を継受した。）が制定されている。当時、立法化の背景としては、「富国強兵」、「殖産興業」等のスローガンの下に日本は各種の政策・制度上も欧米諸国の金融等制度を導入してきた。また、当時外国資本を導入する及び日本の金融市場を活性化にするために、「興業銀行法」、「担保付社債信託法」、「財団抵当法」が制定された⁴⁸⁸。

担保付社債信託法が制定された目的は、法の欠缺を補完すること、及び信託の機能を有効に活用するためである。担保付社債信託法については、鉱業抵当法（明治 38 年法律 55 号）、工場抵当法（明治 38 年法律 54 号）、鉄道抵当法（明治 38 年法律 53 号）と一連に制定された。当時の民法（明治 29 年法律 89 号）については、民法第 342 条、第 369 条、第 264 条により、担保付社債の場合には、社債権者が個別に又は共同で担保権を取

⁴⁸⁷ 当該「第三者」には受託者も含む。

⁴⁸⁸ 山田昭『信託立法過程の研究』2 頁（勁草書房、1981）。

得して管理を実行しなければならない。無記名の多い社債の流通により担保権の移動などから生じる法律関係の煩雑さからみれば、担保付社債の発行は無理である。当時の商法（明治 23 年法律 32 号）については、商法第 206 条により、社債に関する規定は無担保社債が対象とされる。当時の法制度を補完するために、英米法上の信託法理が導入された⁴⁸⁹。つまり、社債発行会社は信託法上の委託者、社債権者は信託法上の受益者で、受託会社は信託法上の受託者で、担保権については、受託会社に属する。受託会社が多数の社債権者のために保存・実行を行うということが担保付社債信託である⁴⁹⁰。上述のように、担保付社債は、信託を前提とするものであって、信託がなければ担保付社債もない。当時の担保付社債信託の立法化の中身については、上述のエリサ法の擬制信託と似ていると考える。

また、日本の信託法の立法過程については、大正 7 年に信託法案の起草を司法省に委ねて、日本における信託の一般法となる信託法の立案作業は始まった。大正 7 年の最初の草案は、14 箇条であったが、その後追加・変更・修正がなされ、大正 11 年に衆議院の最終案として 73 箇条になった。その立法過程は、英米法の信託理論に基づいて、日本の法観念を踏まえて、条文化にしたことである⁴⁹¹。日本には日本法の法律体系があり、日本社会の事情もあり、条文上は英米法の信託理論をそのまま移植するものではない。

信託法が日本の法観念により立法化された際には、日本独自の信託制度を整備したと評価することができる。そして、信託は常に新しい法律効果を創造する⁴⁹²。これから信託の本質を究めようとするれば、実に信託の持つ法的効果の面に向けるべきであろう⁴⁹³。

日本の信託制度は歴史上からみれば独創的なものが多く見られる。母体企業、加入者・受給者、外部年金資産管理運用機関の間の法的関係を信託関係として立法化するこ

⁴⁸⁹ 麻島昭一「明治 30 年代の信託立法事情」77 頁（専修経済学論集 8 巻 2 号、1973）。

⁴⁹⁰ 栗栖尠夫『社債信託法原論』9 頁（日本評論社、1929）。

⁴⁹¹ 山田・前掲注（488）37 頁。

⁴⁹² 大阪谷公雄『信託法の研究』28 頁（信山社、1991）。

⁴⁹³ 大阪谷・前掲注（492）30 頁。

とにつき検討がなされてきた。

本章において論述したように、現在、アメリカのエリサ法では、エリサ信託法理を採用しており、この法理は発展を遂げている。アメリカでは擬制信託を通じて、年金の加入者・受給者の利益保護を図っている。日本の現行の法制度では擬制信託が認められないが、立法化を通じて、加入者・受給者の利益を保護することについて検討する余地がある。ただし、母体企業、加入者・受給者、外部年金資産管理運用機関の間の法的関係を法整備により明確にした場合、外部年金資産管理運用機関の管理・運営のインセンティブを損なう可能性もあるので、結局年金加入者・受給者に対して不利になることもあり、この点についても考慮が必要となる。

第五部

第五部（中国年金制度に関する検討）

第9章 中国の公的年金制度及び私的年金制度の主要な 問題点及びその原因

9.1. 中国都市部の公的年金制度の改革

1978年12月に開催された中国共産党第11期中央委員会第3回全体会議において、経済体制に対する改革と国際社会に対する開放という改革開放政策が策定された。20世紀80年代から、中国は改革開放政策が都市で急速に進められ、その結果、国有制中心の所有制度、中央集権型の財政制度⁴⁹⁴、政府の計画による雇用分配制度⁴⁹⁵、等級制の賃金制度等が変容し、従来の政府のみの負担で成り立っていた公的年金制度の外部条件が徐々に崩れてしまった。それに伴い、公的年金制度に関する改革も次々に実施され、20世紀80年代から平成9年までの複数回にわたる試験的实施を経て、「統一した企業従業員基本養老保険制度の確率に関する国務院の決定」（以下、「1997年決定」という。）が公布され、それに基づき、新たな公的年金制度すなわち基本年金保険制度という新制度が創設された。

1998年から本格的に実施に着手した基本年金保険制度は、以前の労働保険に代わり、都市のすべての企業及びその労働者を適用対象としているが、都市の行政機関等の公共セクターに勤めている労働者に対しては、計画経済期に整備された従来の国有機関養老制度⁴⁹⁶で対応している。このように、都市企業労働者向けの基本年金保険制度と公務員

⁴⁹⁴ 中国語：統收統支。

⁴⁹⁵ 中国語：統分統配。

⁴⁹⁶ 中国語：機関事業単位養老制度。

向けの国有機関養老制度という 2 つのルールで構築された職域保険が中国の公的年金制度の中核である。

なお、2005 年 12 月、中国国務院は、「企業労働者基本年金保険制度の改善に関する国務院の決定」（以下、「2005 年決定」という。）を公布し、基本年金保険制度の受給条件及び給付基準に関する改正を行った。

2005 年決定の内容については、全部翻訳して付録に付している。2005 年決定の主な内容は下記のとおりまとめている。

2005 年決定は平成 2005 年 12 月に正式的に公布され、2006 年 1 月 1 日から実施されることとなった。1997 年決定と比べ、改定された主な内容は以下の 3 点である。

①年金の個人勘定口座の空勘定状態を改善し、確実に積立金を蓄積するために、個人勘定口座に積み立てる割合を本人出費賃金の 11%から 8%に引き下げ、すべて個人の保険料から拠出すること。

②所得捕捉が困難である自営業者等の保険料率を、地域の前年度在職従業員平均賃金の 20%に統一し、その中の 8%は個人勘定口座に計上すること。

③保険料拠出年数（みなし年数を含む。）が合計で満 15 年である人は、年金給付を受給することができる。年金給付は、個人勘定年金及び基礎年金からなる。退職時の基礎年金は、地域の前年度在職従業員平均賃金と本人の指数化した出費賃金の平均値をベースに、保険料拠出年数が満 1 年ごとに 1%を支給する。個人勘定年金は個人勘定口座残高を支給月数で割るものとなるが、支給月数は個人の退職時の都市人口平均余命と本人の退職年齢と利息等の要素によって決定される。

すなわち、2005 年決定に関する変化は、主に個人勘定に計上される保険料率と年金給付の算出方式の変更にある。この 2 つの変更によって、積立方式を採用している個人勘定年金部分が縮小され、賦課方式である基礎年金部分が拡大されることになる。個人勘定年金部分に関して、年金給付が縮小されたが、給付算定について、1997 年決定の個人勘

定残高を 120 で割るという算出方法を平均余命などの保険数理的な要素を取り入れて算出する方法に変更したため、個人勘定年金部分の年金財政は従前の制度より健全になったと評価できるであろう。基礎年金部分に関しては、基礎年金給付の拡大によって、個人の生涯の負担、給付に対する影響及び年金制度全体の財政状況に対する影響があると考えている。

2005 年決定を公布した後、基本年金保険制度の年金給付額は毎年前年比 10%程度の引き上げも行われてきた。2014 年に中国全国平均の年金月額が 3 万 5 千円に上昇し、2004 年より 3 倍以上に膨らんだ。

9.2. 「中国版皆年金体制（都市部及び農村部を全部含む。）」の形成

9.2.1. 「4 レール制」の公的年金制度

農民向けの年金政策につき、計画経済期から公的年金制度より排除されてきた農村住民に対して、中国は 1992 年に完全積立方式の農村年金保険制度を発足させた。しかしながら、任意加入のため制度の拡大は一部に限られており、2000 年以降は加入者の増加は鈍化傾向にあった。

その後、中国の医療保険制度における「皆保険体制」が確立され、その影響を受けて、「中国版皆年金体制」の構想（すなわち、都市住民だけでなく、農村住民も公的年金に加入できるようにする政策）も打ち出された。2009 年 9 月に中国国務院は「新型農村年金保険制度の試行の展開に関する国務院の指導的見解（2009 年見解）」を公布し、同年に全国 10%の行政区域で新型農村年金保険制度を試行し、その後は試行地域を拡大させ、2020 年までに加入条件を満たしたすべての農村住民が加入するといった目標を掲げている。

また、2011年6月に中国国務院は「都市住民年金保険制度の試行の展開に関する国務院の指導的見解（2011年見解）」を公布し、上記の基本年金保険制度の加入条件を満たさない都市住民を対象とする都市住民年金保険制度を一部の地域で試行させた。

前述の両制度はともに地域保険の類に属しており、制度の仕組み、財源調達の方法や給付の内容と方法もほぼ同じである。上記の職域保険における2つのルールに地域保険におけるこの2つのルールを加え、中国の公的年金制度は所謂①基本年金保険制度及び②国有機関養老制度並びに③新型農村保険制度及び④都市住民年金保険制度の「4ルール制」で実施されていた。

ところが、2014年2月7日に行われた国務院常務会議において新型農村年金保険制度と都市住民年金保険制度が統合され、全国統一の都市農村住民年金保険制度を新設することを決定した。これにより上記の「4ルール制」の公的年金制度は「3ルール制（①基本年金保険制度⁴⁹⁷及び②国有機関養老制度⁴⁹⁸並びに③都市、農村住民年金保険制度⁴⁹⁹）」に転換することとなった。

9.2.2. 選別主義的政策から普遍主義的政策への転換

中国における40年間近くの年金改革につき、20世紀80年代から21世紀初頭にかけて年金保険制度の対象者がもっぱら公務員及び沿岸部の都会における企業に勤務している労働者に限られた。

21世紀に入り、中国の国家経済力が上がり、年金の財政力も強くなっている。そのため、効率性ととも公平性を重視しなければならないという考え方は中国で広がって

⁴⁹⁷ 都市部のすべての企業に勤務する者（国有企業、集団企業、有限公司、株式会社、外資系企業、民間企業等を全部含む。）向けの年金制度。

⁴⁹⁸ 行政機関等に勤務する者（主に公務員と準公務員）向けの年金制度。

⁴⁹⁹ 16歳以上の都市部非就業者及び16歳以上の農村住民（在学生、基本年金保険加入者を除く。）向けの年金制度。

る。

2002年に発足した胡錦濤政権は、改革の果実が中国の国民全体に行き渡るために平成16年に「調和社会⁵⁰⁰」の構築を目標として掲げた。更に、2006年10月の中国共産党第16期中央委員会第6回全体会議では「社会主義調和社会の構築における若干の重大問題に関する決定」が採択された。その時点から中国の公的年金制度も公務員及び都会企業勤務者向けの選別主義から全国民向けの普遍主義へ転換した。

9.3. 現行の中国年金制度（中国版皆年金制度）の詳細

前述のように、基本年金保険制度及び国有機関養老制度の後に都市農村住民年金保険制度が作られたことにより、中国版の皆年金制度がようやく確立したと考えられる。図表 9-3-1（現在中国における国民皆年金制度の内容と及び加入状況）は現在中国における国民皆年金制度の基本内容及び加入状況を示している。

現在中国における国民皆年金制度の内容と及び加入状況			
	基本年金保険制度	国有機関養老制度	都市、農村住民年金保険制度
本研究における略称	基本年金	公務員年金	都市農村年金
中国語正式名称	城鎮企業職工基本養老保険制度	機関事業単位退休養老金制度	城鎮農村居民社会養老保険制度
適用対象（加入者の範囲）	都市部のすべての企業に勤務する者（国有企業、集団企業、有限公	行政機関等に勤務する者（主に公務員と準公務員）	16歳以上の都市部非就業者及び16歳以上の農村住民（在学

⁵⁰⁰ 中国語：和谐社会。

	司、株式会社、外資系企業、民間企業等を全部含む。)		生、基本年金保険加入者を除く。)
加入状態	強制	強制	任意
保険料負担	雇用側：賃金総額の20%（雇用側が負担する保険料率は地域により若干異なる。） 個人側：賃金総額の8%（個人側の保険料負担については納付のベースが該当地域平均賃金の60%-300%と定められている。）	なし	年間 100 人民元から1,000 人民元まで 100 人民元刻みの 10 段階に設定、加入者選択
財源構成	社会プール基金:雇用側の保険料負担 個人口座:個人側の保険料負担 政府補助:財源不足の場合のみ	政府財政資金	個人側の保険料負担 + 政府補助
受給条件	資格期間:15年以上の保険料納付 受給開始年齢:定年退職年齢と一致している (男性は60歳以降、女性は50歳以降、女性幹部は55歳以降)	資格期間:原則勤務年数20年以上 受給開始年齢:定年退職年齢と一致している (男性は60歳以降、女性は55歳以降、課長級以上の女性幹部は60歳以降)	資格期間:15年以上の保険料納付 受給開始年齢:60歳 (男女同じ)
給付内容	個人口座:積立残高/係数月数 (係数月数とは定年退職年齢別にかけた係数)	定年退職前の賃金の70%-90% (行政機関により異なる。)	個人口座:積立残高/係数月数 (139) 社会プール基金:定額 (地域により異なる)

	<p>のことである。50 歳定年の場合は 195 であり、55 歳定年の場合は 170 であり、60 歳定年の場合は 139 であり、65 歳定年の場合は 101 である。）</p> <p>社会プール基金： $[1+(C1/W1+C2/W2+\dots+Cn/Wn)/n]/2 \times$該当地域の平均賃金</p> <p>(Cn は第 n 年に納付した保険料額である。Wn は第 n 年の該当地域の平均賃金である。n は保険料の支払年数である。)</p>		る。)
被保険者数 (2020 年)	2 億 4,177 万人	資料なし	2 億 4,118 万人
受給者数 (2020 年)	8,041 万人	資料なし	8,525 万人
収入合計額 (2020 年)	<p>保険料収入:1 兆 8,634 億 人民元</p> <p>財政支出 (財政資金等) :3,019 億人民元</p> <p>その他 (運営収益等) :1,027 億人民元</p> <p>合計:2 兆 2,680 億人民元</p>	資料なし	<p>保険料収入:415 億人 民元</p> <p>政府補助:655 億人民 元</p> <p>合計:1,070 億人民元</p>
支出合計額 (2020 年)	1 兆 8,470 億人民元	資料なし	588 億人民元

年)			
基金残高 (2020 年)	2兆8,269億人民元	資料なし	1,199億人民元

図表 9-3-1 (現在中国における国民皆年金制度の内容と及び加入状況)

現在、中国の年金制度の関係データ⁵⁰¹については、公的年金制度に適用されている被保険者と受給者（公務員年金を除く。）の合計は約 8 億 1,968 万人であり、全人口の約 6 割である。そのうち主要な制度である基本年金保険制度に関しては、被保険者が 2 億 4,177 万人であり、受給者が 8,041 万人である。2 兆 2,680 億元の基金収入には保険料収入が 1 億 8,634 億人民元（82%）であり、公費負担による収入が 3,019 億人民元（13%）であり、その他の収入が 1,027 億人民元（5%）である（2022 年時点のデータ）。

9.4. 中国都市部の公的年金制度の問題点

9.4.1. 公的年金の財政難

中国の都市部における年金支給額の増大は、国家財政及び年金基金収支状況に圧迫をもたらしている⁵⁰²。これまで中国の都市部の高齢化による公的年金支給の急激な増大につき、各地域は保険料率を引き上げていた。中国では文化大革命から年まで個人側からも企業側からも保険料を徴収していなかったため、高齢化度合いを見てみると 1995 年

⁵⁰¹ 中国では公務員年金は未公開であるため、本研究においてデータを分析する時に公務員年金を除く。

⁵⁰² 王海燕「中米社会保障制度の比較研究 [D]」3 頁～7 頁（中共中央党校学校、2010）。

の中国の 6.1%⁵⁰³は、同年の日本の 14.5%⁵⁰⁴の半分にも達していないが、各地域の保険料率は日本の平成 9 年の厚生年金保険料率の 17.35%⁵⁰⁵を超過している。

また、企業側の国際的な競争力の面から考えると、企業の負担する保険料率を更に引き上げる可能性がないと考えられ、中国中央政府は平成 9 年に企業側が負担する保険料率を最大 20%とするという政策を制定した⁵⁰⁶。また、個人保険料率を大幅に引き上げることが不可能であるため、中国の年金財政が困難となり、公的年金を支給できなくなる傾向が出ており、中国の国民から不満が上がってきた⁵⁰⁷。

9.4.2. 公的年金制度の不統一

都市部の公的年金制度を全国統一すべきか否かについては、中国国内で意見が分かれている。市場経済化の進行に伴い、労働力の自由移動問題が解決されなければならない大きな問題である。しかしながら、公的年金制度を統一しないと、この問題は解決されるわけがない。その意味で、公的年金制度を統一すべきである。現在、公的年金制度が統一されていないことは、以下の 3 つの側面で見受けられるのである。

①農村部と都市部間の不統一

本研究第一部第 2 章で述べたように、中国の都市部の公的年金制度は昭和 26 年に樹立され、その後何回もの調整又は改革が行われてきたが、その対象は都市部に限るとい

⁵⁰³ 中華人民共和国国家統計局編『中国統計年鑑 1996 年版』121 頁（中国統計出版社、1996）。

⁵⁰⁴ 総務省統計局「平成 7 年国勢調査 第 1 次基本集計 結果の要約」（<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/1995/11.html>、2022 年 11 月 26 日最終閲覧）。

⁵⁰⁵ 厚生省年金局「年金制度改正案大綱の概要」（https://www.mhlw.go.jp/www1/topics/nenkin-s/tp0226-1_20.html、2022 年 11 月 26 日最終閲覧）。

⁵⁰⁶ 「1997 決定」を参照。

⁵⁰⁷ 郭愛萍「わが国の労使関係の矛盾及びその原因分析」49 頁～51 頁（求实論争、2013）。

う前提の下で行われてきた。他方で、農村部では、公的年金制度は昭和時代の末期に創設されたが、都市部の制度と比べるとそれほど進んでいない。

中国がなぜ都市部と農村部に分けて公的年金制度を確立するのかについては、すでに第2章等で検討してきた。ところが、改革・開放政策の浸透とともに、都市部と農村部との間で、労働力が頻繁に往き来するようになった。特に都市部への出稼ぎ農民が増加してきている。

農村の余剰労働力の数字がどのくらいかは依然として不明確ではあるが、以下のような見解がある。伊藤正一氏によると、「昭和60年⁵⁰⁸の中国における農村余剰労働力は1億5,101人であり、当時の平成2年⁵⁰⁹、平成12年⁵¹⁰、平成22年⁵¹¹、平成32年⁵¹²のその予測がそれぞれ1億9,703万人、2億1,466万人、2億3,281万人、2億5,172万人である⁵¹³。」また、同氏によれば、「中国の農業部門における余剰労働力は、労働力全体の13.8%である⁵¹⁴。」このような多勢の農村の余剰労働力をどこが吸収しているのか。当然都市部が最も重要な吸収先になっているのであろう。

農村から都市部特に沿岸の都市部への流入人口割合が圧倒的に多く、高い比率を占めている。しかも、農村人口特に農村労働力が都市部へ流入することは沿岸地区だけではなく、中国全土で発生するのは明白である。このような都市部と農村部間の頻繁な人口移動特に労働力の自由流動は、公的年金制度における農村と都市間の不統一に挑戦を迫っているのである。

②都市部内の不統一

⁵⁰⁸ 1985年。

⁵⁰⁹ 1990年。

⁵¹⁰ 2000年。

⁵¹¹ 2010年。

⁵¹² 2020年。

⁵¹³ 伊藤正一『現代中国の労働市場』197頁（有斐閣、1998）。

⁵¹⁴ 伊藤・前掲注（513）198頁。

中国では、公的年金制度の不統一問題は、都市部と農村部間の存在だけではなく、都市部内でも存在する。この問題は、主に企業勤労者と行政部門・事業部門勤労者の間の差異として現れる。

上記第2章で述べたように、2014年に都市部の公的年金制度を創設した際に、企業勤労者と行政部門・事業部門勤労者の年金制度がそれぞれ別個になっていた。その理由は以下のとおりである。行政部門・事業部門のほとんどは公的所有であり、彼らの生活保障は比較的なされていた。しかしながら、企業の所有形態には私営や公私合営等もあり、それら企業に勤める勤労者の老後生活保障が当時の緊急な課題になっていたといえる。ところが、中国は20世紀50年代から私的所有制がなくなったことに加えて、公平性等を配慮した上で、上記の二者の公的年金制度が統一されるようになった。それから1984年の年金改革開始まで、調整あるいは改正は何回も行われたにも関わらず、こうした状況が続いたのである。

しかしながら、1984年に年金改革が国有企業から始められ、保険料徴収という特徴を持つ保険方式が導入されたに伴い、企業勤労者と行政部門・事業部門間の公的年金制度の不統一問題が再浮上するようになった。

上海市のような一部の地域では、事業部門及び行政部門の勤労者向けの公的年金制度改革が行われており、この不統一問題は解決されたといえるが、全国的に見れば、この問題の解決はまだ遠い先のことであると思われる。また、1997年にすべての企業勤労者、自営業者を対象とする都市部統一の公的年金制度の方針が打ち出され、現在、この政策が実現されつつあるにも関わらず、上記の不統一状況が続いている。

このような不統一は、労働力の自由移動を防げるという事態をもたらすだけではなく、中国の財政危機を引き起こす可能性もあると考えている。すなわち、行政部門・事業部門勤労者の年金原資が国家の財政から拠出されるため、これらの部門における年金支給額は、人口高齢化もあって上昇しつつあるからである。

③地域間の不統一

公的年金制度不統一問題は、また地域間の差異としても現れている。この問題は農村と都市の両方でみられる。

1985年から農村では公的年金制度が創設されるようになったが、各農村地域が公的年金制度を導入する時、農村における地域間の格差が大きい等の理由で、各地域の実情に合わせるようにして創設された。したがって、中国における公的年金制度は地域によって様々であり、それらは中央政府にも認められている。また、1984年からの年金改革は都市部では地域別に行われてきた。すなわち、地域によって年金改革の在り方が異なったのである。その原因はこれに関する中央政府の制作の柔軟性によるが、事実是不明確さがあったからである。1995年に中国の公的年金の未来の仕組みとすることが中央政府によって決定され、本研究第一部第2章で説明した「1997年決定」では、統一的な結合制度づくりの方針が示された。その後、各地域は統一的な結合制度に向かって年金改革を進めてきており、1998年末には、中国全国93%の省、自治区、直轄市が統一的な結合制度に基づく新たな公的年金制度を確立することになった⁵¹⁵。

結合制度が各地域において統一されるようになったにもかかわらず、現在でも、不統一問題は依然として存在している。これは主に社会的統合レベルの低さとして現れている。現在、ほとんどの省、自治区、直轄市が省レベルの社会的統合を実現することができたが、全国統一的な公的年金制度はまだできていない。これは当然、労働力の自由移動を妨げる原因になっている。したがって、労働力を自由に移動させるという観点から見ても、公平性から見ても、全国統一的な年金制度を作るべきではないかと考えている。当然、中国国内において経済格差等の諸問題があるため、それが非常に困難な作業であることも否定できないが、統一された年金制度の実現が望まれる。

⁵¹⁵ 『人民日報』1999年1月12日。

9.4.3. 管理体制の不整備

中国は 1998 年までに数多くの年金管理機関が存在しており、管理機関の分散化により様々な問題を引き起こしたのである。

ところが、1998 年の行政機関の再編成により、元の労働部を基幹として労働・社会保障部が設立されることになった。そしてこの労働・社会保障部が公的年金を含む全国の社会保障の管理部門となった。この機関の設置によって上記の管理機関の分散化問題がようやく解決されるようになったのである。しかしながら、年金管理体制における問題が存在していないわけではない。以下のように中国における現行の年金管理体制の問題点を検討する。

中国の各地域での実際的な年金の運用方法は下記 4 種類に分類できる。

- (1) 銀行預金
- (2) 国債
- (3) 直接投資
- (4) 地方財政専用銀行口座への預託

この四者を比率で見ると、平成 30 年末には、銀行預金が 58.54%、国債が 21.06%、直接投資が 13.82%、地方財政専用銀行口座への預託が 6.58%となっている⁵¹⁶。

中国は 1991 年以降物価が速やかに上昇したが、中央政府は長い間年金の運用方式について国債購入と銀行預託しか認めておらず、また基金流用問題があるにもかかわらず、現在でも積立金の大半はこの 2 つの方式により運用されているため、国債と銀行の利子率が積立金の運用収益性に直接影響を及ぼす。中国は一般的に銀行預託の積立金の利子

⁵¹⁶ 中国国家計委社会発展研究所課題組「目前わが国年金保険の問題及びその対策」64 頁（『新東方』（海口市 2019 年第 1 号）、2019）。

を1年の住民定期貯蓄利率で計算する。また、国債の利率もインフレの解消に伴い住民定期貯蓄利率とほぼ同じ水準である。こうした低い利率により積立金の増殖が難しいのである。

また、中国では改革開放後年金基金の許容されている範囲外への流用が近年問題となっている。例えば、深セン市社会保障局各部署の幹部の流用した金額は約4億円にも達した⁵¹⁷。当該流用された資金の使い道は、不動産投資、個人的な貸付、株の購入、会社の経営等である。

資金流用という深刻な問題を解決するために、「企業勤労者公的高齢年金保険基金収支の別々の管理を実行する暫行規定」が制定された。ところが、運用方式の乱用や基金流用等は、それまでに中央政府によって一貫して禁止されていたわけで、これらの問題を引き起こした原因は、法律が執行されていないことより、有効な監督メカニズムができていないことによる。

9.4.4. 年金支給の遅延

資金流用及び保険料徴収額が不足していること等により、公的年金支給遅延ないし支給不能という事態に陥った経緯がある。中国の年金制度ができてから、支給期限と支払予定金額どおりが支払われないといった事態は最も深刻な問題であるといえる。

その原因として、上記の要因以外に、法制度が未整備であるという事実が存在している。すなわち、こうした問題を引き起こしたとしても、処罰が与えられないのである。この問題は、社会的不安定を引き起こす大きな要素の1つとなっている。そして、未払いに抗議するためのデモ等が中国全国で常に起こっている。

こうした問題を解決するため、中央政府は幾つかの条例や規定を出している。国务院

⁵¹⁷ 『人民日報』1997年12月24日。

は、「国有企業の一時帰休者の基本生活保障と企業の定年退職者の年金支給工作を一層厳密にすることに関する通知」、「国有企業の一時帰休者の基本生活保障と企業定年退職者の年金支給確保の継続に関する通知」、「企業定年退職者の公的年金の支払期限と支払予定金額どおり支給と国有企業の一時帰休者の基本生活保障を確実にすることに関する通知」がそれぞれ公布されている。

上記の規定の施行により、このような問題の深刻さは一定程度まで解消されたが、完全に解決されたとは言えず、中国政府の統計⁵¹⁸により、当該年金支給の遅延問題は依然として深刻であり、社会的不安定に影響を及ぼす重要な要素の1つであるといえる。

9.5. 中国の私的年金制度の詳細

中国の私的年金制度に関する法的根拠及びその具体的な規定は 2004 年から次々と制定してきた。しかしながら、以下でまとめているとおり、中国の企業年金制度に関する法的根拠は「弁法」、「通知」、「規範」のレベルに止まり、「法律」や「条例」レベルの規定は一切ない。すなわち、中国の企業年金に関する法令はすべて下位法の規定であり、上位法においては私的年金制度を具体的に規定されていない。したがって、現在、中国では私的年金制度に関する法的根拠が乏しく、体系化されているとは言えない状況がある。

中国私的年金に関する法的根拠		
実施時期	法令名	法令制定部門
2004 年 5 月 1 日	企業年金基金管理試行弁法	労働部、 中国銀行監督会、

⁵¹⁸ 中国労働社会保障部と国家統計局「2018 年度労働社会保障事業発展統計公報」。

		中国証券監督会、 中国保険監督会
2004年9月29日	企業年金基金証券投資の関係問題に関する通知	労働部、 中国証券監督会
2004年12月31日	企業年金基金管理運用に関するプロセス	労働部
2004年12月31日	企業年金基金の口座管理情報システムに関する規範	労働部
2004年12月31日	企業年金基金管理機構の資格認定に関する専門家評議規則	労働部
2005年3月1日	企業年金基金管理機構の資格認定に関する暫行弁法	労働部
2005年8月1日	第一期企業年金基金管理機構の公布に関する通告	労働部
2005年8月8日	中央企業の年金制度に関する指導意見	国務院国有資産委員会
2005年10月19日	企業年金投資の届出の関係問題に関する通知	中国保険監督会
2005年12月19日	企業年金案及び基金管理契約の届出の関係問題に関する通知	労働部
2006年11月1日	企業年金基金の銀行口座管理等の関係問題に関する通知	労働部、 中国人民銀行
2007年1月1日	企業会計準則第10号——企業年金基金	財政部
2007年1月31日	企業年金基金が全国銀行債券市場に進出の関係事項に関する通知	中国人民銀行、 労働部
2007年4月24日	企業年金の移行に関する意見	労働部
2007年9月12日	中央企業年金制度の関係問題に関する通知	国務院国有資産委員会
2007年11月19日	第二期企業年金基金管理機構の公布に関する通告	労働部

2018年2月1日	企業年金弁法	労働部
-----------	--------	-----

図表 9-5-1 (中国私的年金に関する法的根拠)

上表は、中国私的年金制度の法的根拠を網羅しているが、重要な法令もあり、重要でない法令もあるので、現行の企業年金制度の最も重要な法令の主要規定を下記のように説明する。

① 「企業年金弁法」の主要規定

中国の「企業年金弁法」は合計 32 条であり、企業年金制度設立の基本原則、企業年金計画案、企業年金案の届出に関する制度、企業年金拠出の方法、企業年金受領の条件、企業年金の信託、企業年金の管理等を規定している。当該法令は企業年金基金管理弁法と一緒に中国企業年金制度の基礎を構築しており、企業年金制度に関する一番基礎的な法令であり、他の企業年金の専門的な問題に関する実施細則を制定する際の根拠でもある。

② 「企業年金基金管理弁法」の主要規定

「企業年金基金管理弁法」は合計 69 条であり、中国の労働部、中国銀行監督会、中国証券監督会、中国保険監督会の 4 部門により制定・公布され、社会保障、銀行、証券、保険等の内容に関わっている。当該法令は、企業年金基金の運用、監督主体及びその責任、基金の運営当事者間の法的関係、投資の限度、情報開示、収益の分配、リスク準備金等の年金基金の運営・監督等の事項を規定しており、中国における企業年金基金運用に関する基礎的な法令である。

④ 「企業年金基金管理運用に関するプロセス」の主要規定

「企業年金基金管理運用に関するプロセス」は、企業年金基金運用のガイドラインとして位置づけられるものであり、主に企業年金計画の制定、基金投資運用プロセス、企業年金の支払及び移転並びに各種の報告のやり方等を規定している。

④「企業年金基金管理機構の資格認定に関する専門家評議規則」及び「企業年金基金管理機構の資格認定に関する暫行弁法」の主要規定

これらの両法令は、企業年金基金管理機構の資格認定に関する責任主体、資格認定プロセス、申請資料、専門家評議委員会等を規定している。

⑤「企業年金基金管理弁法」の主要規定

「企業年金基金管理弁法」は2011年5月1日に発行され、それと同時に「企業年金基金管理試行弁法（労働と社会保障部令第23号）」は廃止された。「企業年金基金管理弁法」は企業年金が株市場に対する20%の投資上限という規定を変え、企業年金が株市場に対する投資割合は30%までとなった。

なお、中国青年報が2020年10月27日に発表した記事に基づき、2019年年末までに企業年金を設立している企業の数に9.6万であり、加入者の人数は2,548万人である⁵¹⁹。しかしながら、中国国家市場監督管理総局の統計に基づき、2020年に中国における企業の総数は4,331.4万社であった⁵²⁰。企業年金を設立した企業数は非常に少ないことがわかった。

9.6. 中国の私的年金制度改革に関する課題

中国の私的年金制度改革に関する課題は下記のとおりであると考えられる。企業年金は公的年金の補足的な存在であるが、私的年金制度というシステムに登場する当事者は公的年金よりよほど多いため、管理・監督をはじめ多方面の課題及び論点を整理し、現

⁵¹⁹ 中国青年新聞「養老に関する調査」(http://zqb.cyol.com/html/2020-10/27/nw.D110000zqnb_20201027_3-05.htm、2021年7月23日最終閲覧)。

⁵²⁰ 中国の市場主体数 (<https://www.ceicdata.com/zh-hans/china/number-of-business-entity-and-company>、2021年7月23日最終閲覧)。

行の法制度を踏まえて将来中国の私的年金制度の方向性を示し、また、第六部で制度設計に関する提言をする。

9.6.1. 私的年金制度への管理及び監督

中国の私的年金制度の歴史は浅く、かつまだ体系化にまで至っておらず、将来的な方向性を検討し、管理・監督体制を構築しなければならない。現在、中国の私的年金に関する最高レベルの法令は「企業年金弁法」であり、法令の順位が他の法令との関係において上位法令としては位置づけることができないがゆえに、効力不足の問題が生じるであろう。また、「企業年金弁法」については權威性の欠如はともかく、その内容も年金制度に関して定められている法令としては不十分であると考えられている。すなわち、唯一の私的年金に関する法令であるのに、私的年金の基本構造を示していない。私的年金の構造を構築する上位法令を定め、「企業年金弁法」をそれをさらに具体化にし、内容を実施するための下位法令として位置づけさせるのはより適切であろう。

したがって、企業年金制度に関して適切な制度としての立法化が必要であり、当該立法化は、法律、部門規章、政策からの検討が不可欠である。すなわち、中華人民共和国全国人民代表大会は法律を起草し、企業年金に関する原則的なことを決めることになる。人力資源社会保障部門等の部門は部門規章を起草し、企業年金の運営、管理に関する規則を定める。また、その他の関係部門は政策的なルールを制定し、企業年金システムに関する具体的な運営指針を定める。

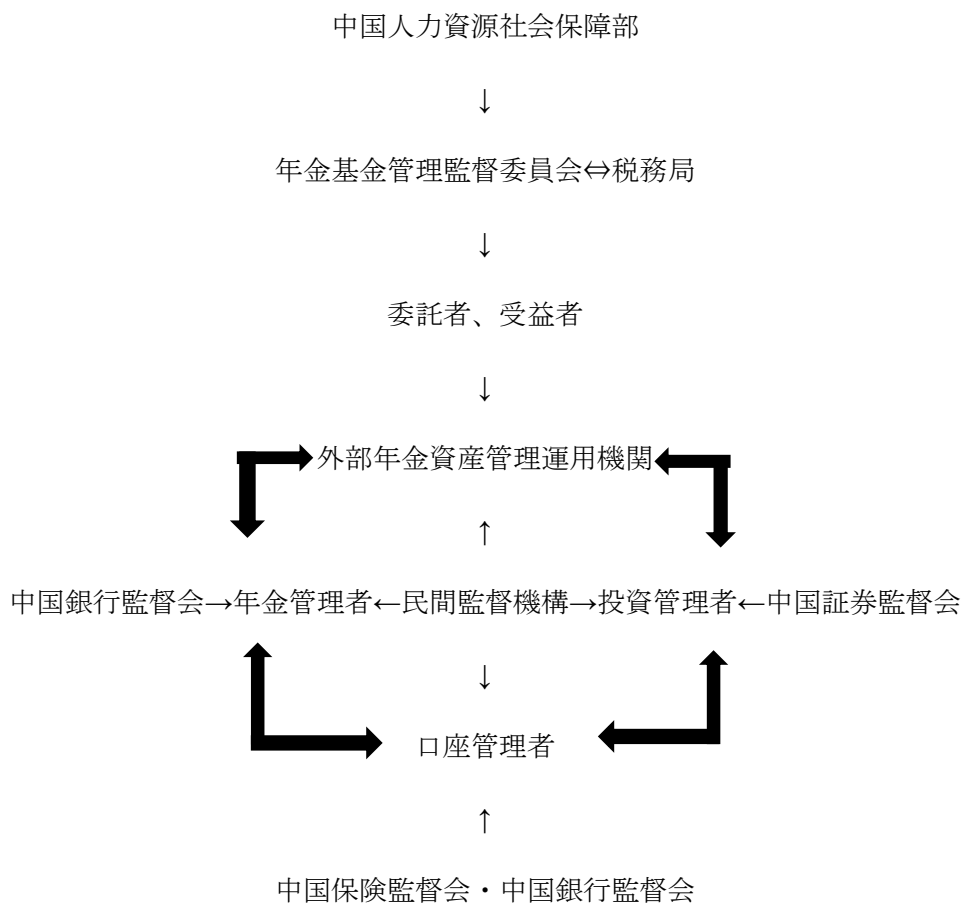
中国の現行の企業年金制度の管理監督システムは、人力資源社会保障部、保険監督会、銀行監督会等の部門が共同で監督することとなっている。しかしながら、現行の管理監督システムについては各部門の役割が不明確であり、健全な管理監督システムを構築するために、まず各部門の権限及び管理対象を明確する必要があると考え、下記の図表の

とおり中国企業年金制度管理監督システムの改良案を示している。

まず、各管理監督機構を統括する部門を決める必要がある。企業年金の根本的な内容を規定している「企業年金弁法」は中国人力資源社会保障部主導で、中国人力資源社会保障部と中国財政部共同で制定された法令である。したがって、企業年金基金に関する監督管理も中国人力資源社会保障部主導で行われる方が効率的であると考えており、中国人力資源社会保障部は年金基金管理監督委員会を設立し、当該委員会の下で各管理監督機構を統括する。改良後の中国企業年金管理監督システムは、中国人力資源社会保障部主導で、銀行監督会、証券監督会、保険監督会の三政府機関とともに縦の管理監督を行う仕組みである。

また、現在中国の会社は一般的に仲介会社を通じて外部年金資産管理運用機関を探し、各外部年金資産管理運用機関を比較してから、業務委託契約の締結になる。当該仲介会社は企業年金の民間監督機構の役割を担い、外部年金資産管理運用機関、年金管理者、口座管理者、投資管理者に対し横の管理監督を行うことは不正を未然に管理する仕組みの第一歩である。

最後に、各管理監督機関の役割を明確にする。中国人力資源社会保障部は主な管理監督機関であるため、企業年金の委託者（事業主）、受益者（労働者）、受託者（外部年金資産管理運用機関）を監督する立場に立っている。中国銀行監督会は年金管理者を監督し、中国保険監督会は口座管理者を監督し、中国証券監督会は投資管理者を監督するものとする。民間監督機構（仲介会社）は横の立場で上記各受託機構を監督する。また、中国人力資源社会保障部が設立した年金基金管理監督委員会は各管理監督機関を統括し、各部門の動きを把握し、税務局に企業年金基金の運営状況を報告する。



図表 9-6-1-1 (中国企業年金制度管理監督システムの改良案)

9.6.2. 中国の現行私的年金制度に関する法令の問題点

9.6.2.1. 私的年金制度に関する許認可制

現在の中国の企業年金制度の主な法令である「企業年金弁法」第9条及び第11条には下記の規定が定められている⁵²¹。

⁵²¹ 中国語原文：

「企業は企業年金制度に関する案をその所在地の県級以上人民政府人力資源社会保障行政部門に報告し許可をもらわなければならない。中央政府の下の国有企業は企業年金に関する案を人力資源社会保障部（本部）に報告し許可をもらわなければならない。2つ以上の省に拠点がある企業は企業年金に関する案を本社所在地の省級人民政府人力資源社会保障行政部門に報告し許可をもらわなければならない。省内2つ以上の地区に拠点がある企業は企業年金に関する案を本社所在地の市級以上人民政府人力資源社会保障行政部門に報告し許可をもらわなければならない。」

「企業年金に関する案に変更がある場合、変更後の案は、職員代表大会又は全職員大会の同意を経て、改めて人力資源社会保障行政部門に報告し許可をもらわなければならない。」

すなわち、企業年金に関する制度である「案」について政府の許可を取得する義務が事業主に付けられ、当該制度（案）を変更する場合も許可が必要であるという規定である。

当該規定により、中国の企業年金制度は許認可制となっており、企業年金制度の設立の難易度が高くなり、事業主による企業年金制度を導入する意欲も減っていると考えている。

9.6.2.2. 投資先に関する制限

企業年金办法

第九条 企业应当将企业年金方案报送所在地县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

中央所属企业的企业年金方案报送人力资源社会保障部。

跨省企业的企业年金方案报送其总部所在地省级人民政府人力资源社会保障行政部门。

省内跨地区企业的企业年金方案报送其总部所在地设区的市级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

第十一条 企业与职工一方可以根据本企业情况、按照国家政策规定、经协商一致、变更企业年金方案。变更后的企业年金方案应当经职工代表大会或者全体职工讨论通过、并重新报送人力资源社会保障行政部门。

「企業年金弁法」第3条⁵²²には、「企業年金に関する投資・運営は国家の規定による。」という規定があり、また、「企業年金基金管理弁法（2015年修正）」第47条、第49条⁵²³は下記の具体的な規定がある。

企業年金基金に関する投資については、中国国内のみに投資できる。投資の範囲は、銀行貯金、国債、保険、証券、株及び金融プロジェクト（投資級以上）となっている。金融市場の変化及び投資状況により、人力資源社会保障部は中国銀行監督会、中国証券監督会、中国保険監督会と相談し、投資の範囲及び比率に対し調整を行う。

上記の諸規定があることにより、企業年金基金は海外（中国香港、中国台湾、中国マカオを含む。）に投資できなくなり、投資先はかなり制限されており、海外の収益性の高い投資を行うことができないため、企業年金基金の収益性への影響もあろう。

9.6.2.3. 情報公開制度の未構築

中国では未だ情報公開制度が構築されていない。企業年金制度についても企業年金の加入者・受給者（すなわち従業員側）は基金に関する情報を把握していない状態である。企業年金に関する費用の拠出は事業主と従業員共同で行ったものであるため、従業員は当然に企業年金の管理・運営に関する情報を知る権利を有すると考えられる。

⁵²² 中国語原文：

企業年金办法

第三条 企業年金所需費用由企业和职工个人共同繳納。企業年金基金实行完全积累，为每个参加企业年金的职工建立个人账户，按照国家有关规定投资运营。企業年金基金投资运营收益并入企業年金基金。

⁵²³ 中国語原文：

企業年金基金管理辦法（2015修訂）

第四十七條 企業年金基金財產限于境內投資，投資範圍包括銀行存款、國債、中央銀行票據、債券回購、萬能保險產品、投資連結保險產品、證券投資基金、股票、以及信用等級在投資級以上的金融債、企業（公司）債、可轉換債（含分離交易可轉換債）、短期融資券和中期票據等金融產品。

第四十九條 根據金融市場變化和投資運作情況，人力資源社會保障部會同中國銀監會、中國證監會和中國保監會、適時對投資範圍和比例進行調整。

したがって、事業主は労働者に対し企業年金制度に関する情報を開示する必要があり、また外部年金資産管理運用機関をして従業員に年金基金の運営方針を開示しなければならないと考えている。

第 10 章 中国における年金受給権に関する法的分析

10.1. 公的年金受給権に関する法制度

中国では、2011年7月1日に施行された「社会保険法」で合法的な社会保険給付に関する権利が保護されるという明文の規定を入れ、かつ、基本養老保険（公的年金）の加入者・受給者の受給権を強化する考えが示された。具体的には、社会保険法第 10 条、第 14 条、第 18 条、第 19 条において規定されている。

第 10 条

「従業員は、基本養老保険に加入しなければならない。雇用単位及び従業員は、基本養老保険料を分担して納付する。」

第 14 条

「個人口座から事前に引き出してはならない。金利は銀行の定期預金金利を下回ってはならず、利子税を免除する。個人が死亡した場合は、個人口座にある残高は相続することができる。」

第 18 条

「国は、基本養老保険金の正常な調整メカニズムを確立する。従業員の平均賃金の増加、物価上昇の状況によって、基本養老保険待遇を適時引き上げる。」

第 19 条

「個人が統一運営地域をまたがって就業する場合、その基本養老保険関係は本人と共に移転し、納付年数は累計して計算する。個人が法定退職年齢に達した際には、基本養老金は段階を分けて計算し、まとめて支給する。具体的な弁法は国务院が規定する。」

要するに、上記の中国社会保険法は、適用対象者を従業員のない個人事業主や非全日制従業員にも拡充すること、個人勘定に付与する利息は銀行預金金利と物価指数を参

考に決定し利息に対する源泉税を免除すること、1 階部分の給付水準は平均給与の伸び率、物価上昇率、基本養老保険基金の負担能力に応じて適切に引き上げていくこと、地域をまたがる転職時における 1 階部分の年金のポータビリティを確保することという公的年金の加入者・受給者の受給権の強化措置を採っている。

また、中国社会保険法第 1 条に「社会保険給付を受ける合法的權益を保護する」という文言が記載されているが、年金受給権という言葉を使用されておらず、具体的な年金受給権という権利の中身を示す法令もなく、これから条例又は司法解釈で「合法的權益」を解釈する必要があるだろう。

なお、中国社会保険法においては、個人は、法により社会保険料を納付する⁵²⁴という義務を規定されており、それに対して、公的年金の加入者・受給者は、保険料納付記録、個人權益記録を照会し、社会保険取扱機構に社会保険相談等の関連サービスの提供を求める権利を有しており、かつ法により社会保険給付を受け、自らの使用者によるその個人のための保険料納付状況について監督する権利を有している⁵²⁵。社会保険取扱機構に対して、定期的に、社会保険の加入状況及び社会保険基金の収入、支出、剰余及び収益の状況を社会に公表しなければならない⁵²⁶という義務を課している。当該公的年金の加入者・受給者の権利及び社会保険取扱機構による情報公開義務については、私的年金制度に関する法令に規定されていないので、これから当該類似規定を私的年金制度に関する法令に入れることが考えられる。

10.2. 私的年金受給権に関する法制度

10.2.1. 中国法における私的年金受給権の法源

⁵²⁴ 中国社会保険法第 4 条第 1 項。

⁵²⁵ 中国社会保険法第 4 条第 1 項、第 2 項。

⁵²⁶ 中国社会保険法第 70 条。

私的年金受給権については、上述のとおり、母体企業と外部年金資産管理運用機関の間の資産運用委託契約及び母体企業と労働者の間の労働契約は、企業年金受給権の法的根拠を構成している。中国の企業年金制度の最も基本的な枠組みは日本と同じ、母体企業及び外部年金資産管理運用機関並びに労働者の三者間の契約関係に基づき中国の企業年金受給権の法源となる⁵²⁷。

中国の企業年金受給権の法源は契約である以上、中国の民法通則、民法総則、契約法等⁵²⁸に規制されることになる。企業年金財政は特別な事情に遭う場合、中国民法関係の法律により、当該企業年金契約を変更できるか否か、また当該変更が年金受給権にどのような影響をするかについては下記のとおり検討する。

中国契約法には事情変更原則を定めた明文の法律上の規定はない。しかしながら、下に記すように、事情変更に関する草案、座談会紀要、司法解釈の類は多数存在しているので、その一覧をここにまとめている⁵²⁹。

また、中国の1981年の経済契約法はすでに廃止されたが、後述する如く、事情変更を含めていると思われるので、以下に記載している。すなわち、中国の事情変更原則に関するすべての法的根拠を下記のように整理している。

①経済契約法（1981年）

第27条第1項第4号

⁵²⁷ 片山ゆき「中国の年金制度」45頁～48頁（『年金と経済』39巻2号、2020）。

⁵²⁸ 現在関連法令は「民法典」に統合されている。

⁵²⁹ 経済契約法、改正経済契約法、1993年全国経済審判工作座談会紀要、契約法草案、全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の関連問題に関する説明」、全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」、全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」、全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」、契約法、最高人民法院「農村の土地請負紛糾に関わる案件を審理する上での法律適用問題に関する解釈」、最高人民法院「契約法適用解釈（二）」、最高人民法院「契約法適用解釈（二）」を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」、最高人民法院「民商事契約指導意見」を参照。

(下記に掲げる事由が生じたときは、経済契約の変更又は解除を認める。)

四、不可抗力により、又は一方当事者が過失はないが、しかし防止することのできない外因によって、経済契約を履行できなくなったとき。

第27条第2項

当事者の一方が経済契約の変更又は解除を要求したときは、速やかに相手方に通知しなければならない。経済契約の変更又は解除によって相手方に損失を与えたときは、責任者の側は賠償の責めを負わなければならない。

第28条

経済契約の変更又は解除の通知又は合意は、書面形式を採用しなければならない。合意を達成する前は、原経済契約はなお有効である。

②改正経済契約法（1993年）

第26条第2号

不可抗力により経済契約の全部の義務を履行できないときは、契約の変更又は解除を認める。

第27条

経済契約を変更又は解除することの通知又は合意は書面形式を採用しなければならない。不可抗力によって経済契約の全部を履行不能にするか、又は相手方が契約の約定期限内に契約を履行しないケースの場合を除き、合意が達成されるまでは、経済契約はなお有効である。

③1993年（平成5年）全国経済審判工作座談会紀要

当事者双方の責めに帰すべからざる原因によって、契約の基礎をなした客観的状況に当事者の予見できなかった根本的変化が生じ、原契約の履行が明らかに公平を失する場合、当事者の申請に基づき、事情変更の原則によって契約を変更又は解除することがで

きる。

④契約法草案（1998年（平成10年）8月）

第77条

国家の経済政策、社会経済状況等の客観的状況に巨大な変化が生じ、契約の履行が一方当事者に意味のないものとなり、あるいは重大な損害を与え、しかも、この変化を、当事者が契約を締結したとき予見できず、かつ克服できないときは、当事者は相手方に対して契約内容をあらためて協議することを要求できる。協議が不調に終わったときは、人民法院又は仲裁機関に契約の変更又は解除を請求できる。

⑤全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の関連問題に関する説明」
（1998年（平成10年）10月22日）

事情変更制度とは、契約締結後、契約締結当時、当事者が予見できず、かつ克服できない状況が発生し、契約締結の基礎が変化し、契約の履行をして意義を失わしめるか、契約の履行が当事者間の利益の均衡を著しく失わせる場合に、当事者が契約を終了するか、契約を変更することを認めるべきであるということである。契約法の中に事情変更制度を規定するか否かをめぐって、2種類の意見が存じた。

1つの意見は以下のようなものであった。正常な商業リスクと事情変更をどのように区別するかは困難で、経済取引において事情変更制度を適用できるケースはきわめて少なく、把握するのが難しく、ある当事者は正常な商業リスクを忌避する可能性があり、またある裁判官はこの権限を濫用する可能性があり、地方保護主義を助長する可能性すらある。したがって、契約法の中で事情変更制度を規定する必要はないことを建議する。

もう1つの意見は以下のようなものであった。事情変更は不可抗力と異なる。不可抗力は契約を履行不能にすることである。事情変更は契約の履行が公平を明らかに失することである。事情変更制度を規定することは、公平原則を貫徹する上で有利であり、最高人民法院は裁判実践の中で、すでに事情変更に関する判決及び規定を出しており、契

約法の中に事情変更制度を規定することを建議する。

契約法草案は規定したが、このような規定を設けるべきか否かについてはさらに検討する必要がある。

⑥全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」

(1998年(平成10年)12月21日)

契約法草案は規定したが、ある委員及び地方は以下のように考えた。

どのような状況の下で事情変更制度を適用できるか、限界が明確でなく、ある「国家の経済政策、社会経済情勢」に変化が生じることによって当事者が契約を変更でき、あるいは解除できるとなると、契約の厳粛性に不利であり、商業リスクを回避し、契約の履行に影響を与える可能性がある。したがって、事情変更制度の規定を設けないように建議する。

この建議により、法律委員会は「国家の経済政策、社会経済情勢」の文言を削除し、併せて商業リスクには事情変更を適用しないという規定を増やすように建議する(中華人民共和国契約法草案第3次審議稿第76条)。この問題は、さらに審議を行い、どのようにすればよいか研究すべきである。

⑦全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」

(1999年(平成11年)1月25日)

事情変更は不可抗力や商業リスクとは異なるケースである。ある国家はこれを規定しているし、国際商事活動においてもこの制度が適用されている。法律委員会は以下のように考える。

事情変更を法律制度として規定し、国際的な契約法律制度の発展趨勢に符合させる。但し、必ずその濫用を防止しなければならない。事情変更の認定はかなり難しいことに鑑み、執行において事情変更の理解に不一致が生じ、契約履行に影響を与える状況が出現するのを避けるために、以下のことを建議する。

契約法が採択された後、速やかに最高人民法院は、地方各級法院がもし契約法に基づき事情変更の判決を下し、契約を変更又は解除する場合は、最高人民法院に上申し、その承認を得なければならないことを規定する旨の通知を発するように建議する。

⑧全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」
(1999年(平成11年)3月13日)

これは複雑な問題であり、契約法を起草する過程で、異なる見解が存じた。今次の大会の審議において、少なからざる代表が、その有する経験に基づき、事情変更は科学的にその境界を認定することが難しく、かつ商業リスクとの違いも困難で、執行において操作が難しく、實際上、事情変更制度を適用することができるのは非常に特殊なケースの場合においてのみであると述べた。現在のところ、契約法に規定を設けるには条件が成熟しておらず、法律委員会は反復検討を踏まえた結果、これを規定しないことを建議する。

⑨契約法(1999年(平成11年)3月15日)

事情変更の原則の規定はされていなかった。

⑩最高人民法院「農村の土地請負紛糾に関わる案件を審理する上での法律適用問題に関する解釈」(2005年(平成17年)7月29日公布、2005年(平成17年)9月1日実施)

第16条

請負方が譲渡代金を受け取らないことの約定、あるいは相手方に費用を払うことの約定に紛糾が生じたことにより、当事者が変更を協議するも、一致をみず、かつ継続履行がまた明らかに公平を失す場合には、人民法院は変更をもたらした客観的状況に基づき、公平原則によって処理しなければならない。

⑪最高人民法院「契約法適用解釈(二)」(2009年(平成21年)4月24日)

第26条

契約成立後、客観的状況において、当事者が契約締結時に予見できなかった不可抗力

によってもたらされたのでない、商業リスクに属さない重大な変化が生じ、契約を継続履行することが一方当事者にとって明らかに不公平であるか、又は契約目的を実現できず、当事者が人民法院に契約の解除又は変更を請求した場合、人民法院は公平原則に基づき、案件の実際の状況と結合させて、変更又は解除すべきか否かを確定しなければならない。

⑫最高人民法院「契約法適用解釈（二）を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」（2009年（平成21年）4月27日）

各省、自治区、直轄市の高級人民法院、新疆ウイグル自治区高級人民法院生産建設兵団分院に宛てて通知する。

最高人民法院の司法解釈⁵³⁰はすでに公布された。各級人民法院が司法解釈第26条の手続を厳格に適用することを保証するために、特に現在国際金融危機にある状況の下で、貴下が司法基準を統一し、企業金融の健全で安定した運用を保障し、それに奉仕し、経済の平穏で速やかな発展を保持する面での積極的役割を十分に発揮するよう、以下のとおり特に通知する。

一、大局に奉仕するとの照準と有効性をさらに強めること。

経済の平穏で速やかな発展を保持することは、当面の党と国家の工作の大局をなす。現在、国際的な金融危機の矛盾が蔓延し、しかも実体経済に対する影響もさらに深刻化する可能性があり、経済の平穏で速やかな発展を保持するという任務は非常な困難に直面している。国際的な金融危機の急激な蔓延と世界経済の顕著な減速の影響を受けて、わが国の経済運営の中で出現した問題と契約履行上の困難が各種の案件となって司法領域に入り込んできており、人民法院の裁判業務、特に契約紛糾案件の裁判業務に新たな挑戦をなしている。各級人民法院は業務の大局をしっかりと把握し、裁判業務の役割を十分に発揮して、各種の契約紛糾案件の裁判を行う過程で、正しく契約法及び司法解釈

⁵³⁰ 中華人民共和國契約法適用解釈（二）を指している。

を適用し、契約取引の順調な運用を促し、大局に奉仕することの目的性と有効性を増大させ、積極的に国際金融の安全を保護し、司法サービスの効果を強めることを重視しなければならない。企業が困難に遭遇すればするほど訴訟と調停の役割を重視する度合いも高まる。契約紛糾を根本的に解決し、できるだけ調停工作に努め、法に基づくかつ自らの意思の前提の下で事案を決着させるように努め、矛盾を源から解消するよう努め、経済の平穏で速やかな発展を促進するために良好な司法環境を創造しなければならない。

二、「契約法適用解釈（二）」第 26 条を厳格に適用する。

①経済情勢の発展変化に適応し、裁判業務の法的効果と社会的効果を統一させるために、民法通則、契約法の規定する原則と精神に基づき、解釈⁵³¹第 26 条で以下のように規定した。

契約成立後、客観的状況において、当事者が契約締結時に予見できなかった、不可抗力によってもたらされたのでない、商業リスクに属さない重大な変化が生じ、契約を継続履行することが一方当事者にとって明らかに不公平であるか、又は契約目的を実現できず、当事者が人民法院に契約の変更又は解除を請求した場合、人民法院は公平原則に基づき、案件の実際の状況と結合させて、変更又は解除すべきか否かを確定しなければならない。

②上記の司法解釈条文を、各級人民法院は正しく理解し、適用を慎重にしなければならない。もし案件の特殊な状況に基づき、個別案件の中で確かに適用する必要がある場合は、高級人民法院の審査承認を経なければならない。必要なときは、最高人民法院に上申し、その審査承認を経なければならない。

③最高人民法院「民商事契約指導意見」（2009 年（平成 21 年）7 月 7 日）

事情変更原則の適用を慎重にし、双方の利益関係を合理的に調整すること。

1. 現在、市場主体間の製品取引、資金流通をめぐる原料価格の激しい波動、市

⁵³¹ 契約法適用解釈（二）を指している。

場需給関係の変化、流動資金の不足等の諸要因の影響によって大量の紛糾が生じ、一部の当事者が訴訟の中で事情変更原則を適用して契約を変更、解除することの請求を提起しており、人民法院は公平原則と事情変更原則に基づいて厳格に審査しなければならない。

2. 人民法院が事情変更原則を適用するに際しては、グローバルな金融危機と国内のマクロ経済情勢の変化がすべての市場主体にとって俄かに予防できない突発的变化の過程にあるわけではなく、1個の漸次的変化の過程でもあることに注意しなければならない。変化の過程で、市場主体は市場リスクに対して一定の予見と判断を持っていない。人民法院は法により事情変更原則の適用条件を把握し、当事者が提起した「予見できなかった」との主張を厳格に審査し、石油、コークス、非鉄金属等といった市場値動きが激しく、長期にわたって価格変動が大きい商品及び株式、先物取引等のリスク投資型の金融商品等の契約については、さらに事情変更原則の適用を慎重にしなければならない。

3. 人民法院は、事情変更と商業リスクを合理的に区別しなければならない。

商業リスクは商業活動に従事することに固有のリスクであり、例えば異常な変動のレベルに達しない供給関係の変化や価格の高騰などがこれに類する。

事情変更は当事者が契約を締結したときに予見できなかった、市場システムに固有のものでないリスクのことである。

人民法院が、ある重大な客観的变化が事情変更に属するか否かを判断する際には、リスクの類型が社会の一般的観念において予見できないものに属するか否か、リスクの程度が正常人の合理的予見を遥かに超えるものか否か、リスクが予防、コントロールできるものか否か、取引の性質が通常の「ハイリスクハイリターン」の範囲に属するものか否か等の要素を注意深く衡量し、それらを市場の具体的状況と結び付けて、事案に即して事情変更と商業リスクを区別しなければならない。

4. 調整尺度の価値判断において、人民法院は、契約を守る側を保護することのほうを重視する原則に従わなければならない。事情変更原則は決して単純に債務者の義務を免除し、債権者に不利益を与えるものであってはならず、利益の均衡に十分配慮し、公平に従い合理的に双方の利益関係を調整しなければならない。訴訟過程において、人民法院は当事者に重ねて協議して契約を改定するように指導し、重ねての指導が不調に終わった場合でも、できるだけ調停によって解決するようにしなければならない。事情変更原則の濫用によって市場の正常な取引秩序に影響が生ずるのを防止するために、人民法院が事情変更原則を適用して判決を下す際には、最高人民法院の上記の「通知⁵³²」の要求に基づいて、厳しく事情変更適用に関する関連審査手続を履行しなければならない。

10.2.2. 中国法における事情変更と不可抗力の違い

中国契約法は、不可抗力の場合に、双方当事者が契約を解除することを認めている（中国契約法第94条第1号）。

中国契約法第94条第1号

「次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合は、当事者は、契約を解除することができる。

(1) 不可抗力により契約目的の実現が不能となったとき。」

上記の規定は、不可抗力によって契約目的を実現できなくなる場合に双方当事者が履行義務を免除される権利を有することを意味している。

日本民法では、履行義務を免除されるか否かは、履行不能か否かによって決定されている。日本の民法は中国の契約法と下記の2点において異なる。

まず、日本法においては、契約解除の意思表示がなくても、履行義務を免除されるこ

⁵³² 最高人民法院「契約法適用解釈（二）を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」（2009年（平成21年）4月27日）。

とである。また、日本民法の不可抗力の要件が「契約目的を実現できない」ことではなく、「履行不能」であることである。

上記の区別に関しては、1点目について中国契約法は双方当事者に解除権を認めているので、日本民法と実質的な差異があまりないと考えている。2点目については、日本法上の「履行不能」は中国法上の「契約目的を実現できない事情」と接近していると思われる。しかしながら、中国では「履行不能」を理由とする債務の免除はどのような効能を發揮しているか、また中国法において「履行不能」と「契約目的を実現できない事情」はそれぞれどのような法的概念であるか、どのような法的効果をもたらされるかを更に検討する必要があると考える。

まず、中国法上の「履行不能」と「契約目的を実現できない」こととは、ある細かな違いが存在している。

「履行不能」の結果は当然契約目的を実現できなくなる。しかしながら、契約目的を実現できない原因は必ずしも履行不能に限らない。例えば、履行遅滞によってもたらされる契約目的の実現不能は、「履行不能」のケースには属さない。

「履行不能」は「契約目的を実現できない」ことの一種であるが、中国法上の両者の考察の対象は違っていると考えている。「履行不能」が考察の対象とするのは、債務者の面であり、契約目的を実現できないということが考察の対象とするのは、債権者の面である。

中国法上の「履行不能」という概念は中国契約法の第110条にある。当該条文により、「法律上又は事実上、履行不能である」は当事者が履行の除外を要求できる事由の1つをなす。このことからわかるように、中国法上の「履行不能」は、契約法で明確に使用されている概念である。上記の法律規則に基づけば、履行不能によって免除されるのは

「履行強制責任⁵³³」であり、「損害賠償責任⁵³⁴」を排除するものではない。したがって、厳密に言えば、中国契約法にある「履行不能」とは非常に広い概念であり、不可抗力による履行不能も、またその他の原因（債権者による原因も債務者による原因も含む。）によってもたらされる履行不能も含まれる。さらに、「履行不能」を理由として債務を免除すべきか否かを判断するとき、不可抗力の構成要件に符合するか否かを見なければならない。「不可抗力」の「履行不能」の場合、債務者は履行強制の責任を免除されると同時に、損害賠償責任も免除される。すなわち、履行義務の免除と債務の免除は、その意味は同一ではない。それに対応して、「履行不能」という概念と「不可抗力」という概念の両者の効能は同一ではない。

上記の分析を下記の表で整理している。

中国法における「不可抗力」と「履行不能」の関係性について			
法的概念		法的効果	条文規定
契約目的を實現できない	履行不能	不可抗力による履行不能	<p>中国民法通則第 107 条（不可抗力）</p> <p>不可抗力により、契約を履行できず、又は他人に損害を与えた場合には、法律に別段の定めがあるときを除き、民事責任を負わない。</p> <p>中国契約法第 117 条（不可抗力）</p> <p>不可抗力により契約の履行が不能である場合は、不可抗力の影響に基づき、責任を一部又は全部免除する。但し、法律に別段の定めがある場合を除く。当事者が履行を遅滞した後に不可抗力が発生した場合は、責任を免除することができない。</p> <p>本法において不可抗力とは、予見不能、回避不能かつ克服不能の客観的な状況をいう。</p>

⁵³³ いわゆる履行義務。

⁵³⁴ いわゆる損害賠償に転化した債務。

			<p>中国契約法第 94 条（法定解除）第 1 号</p> <p>次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合は、当事者は、契約を解除することができる。</p> <p>（1）不可抗力により契約目的の実現が不能となったとき</p> <p>中国民法総則第 180 条（不可抗力）</p> <p>不可抗力により、民事義務を履行することができない場合には、民事責任を負わない。法律に別段の定めがある場合は、その定めに従う。</p> <p>不可抗力とは、予見不能、回避不能、かつ克服不能な客観的状況を指す。</p>
	その他の原因によってもたらされる履行不能	履行強制の責任が免除されるが、損害賠償責任は免除されない	<p>中国契約法第 110 条（非金銭債務の不履行等）</p> <p>当事者の一方が非金銭債務を履行せず、又は非金銭債務の履行が契約の定め合致しない場合は、相手方は、履行を請求することができる。但し、次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合を除く。</p> <p>（1）法律上又は事実上履行が不能である場合</p> <p>（2）債務の目的物が強制履行に適しない場合又は履行費用が著しく高い場合</p> <p>（3）債権者が合理的な期間内に履行の請求をしていない場合</p>
	事情変更の原則	契約上の債務の履行義務及び損害賠償責任から解放される	<p>中国最高人民法院「契約法適用解釈（二）」第 26 条</p> <p>契約成立後、客観的状況において、当事者が契約締結時に予見できなかった不可抗力によってもたらされたのではない、商業リスクに属さない重大な変化が生じ、契約を継続履行することが一方当事者にとって明らかに不公平であるか、又は契約目的を実現できず、当事者が人民法院に契約の解除</p>

			又は変更を請求した場合、人民法院は公平原則に基づき、案件の実際の状況と結合させて、変更又は解除すべきか否かを確定しなければならない。
	その他の契約目的を実現できない原因 (履行遅滞等)	履行強制の責任及び損害賠償責任が免除されない	中国契約法第94条(法定解除)第2号-第5号次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合は、当事者は、契約を解除することができる。 (2) 履行期限が到来する前に、当事者の一方が主要な債務を履行しない旨を明確に表示し、又は自己の行為で表明したとき (3) 当事者の一方が主要な債務の履行を遅滞し、催告を経た後合理的な期間内に依然として履行していないとき (4) 当事者の一方が債務の履行を遅滞し、又はその他の違約行為をしたことにより契約目的の実現が不能となったとき (5) 法律で規定するその他の状況

図表 10-2-2-1 (中国法における「不可抗力」と「履行不能」の関係性について)

事情変更の原則も履行不能という制度も、契約の履行に障害が生じたときに当事者の一方が契約の拘束ないし債務から解放されることを認めるものである。ただ、要件と効果が異なる。

まず、効果をみると、事情変更の原則は、契約上の債務の履行義務だけでなく、損害賠償責任からも解放するが、履行不能が解放するのは、履行義務だけである。

もともと、日本法では、事情変更の原則は事情の変化が当事者の責めに帰すことができない事由によって生じたことを要件とし、他方で、履行不能につき債務者に責めに帰すべき事由がなければ損害賠償責任をも免れるから、この点の違いは、日本法の事情変更の原則が帰責事由のないことを要件にしているからにすぎない。

次に要件を見てみると、事情変更の原則は履行不能に比べ、ある点では狭く、ある点

では広いと考える。一般論として、中国法及び日本法における共通の事情変更の原則の要件は下記3つあると考えられる。

- ①契約時に基礎となっていた事情が変化したこと
- ②その事情の変化を当事者が予見せず、予見できなかったこと
- ③事情変更の結果、当初の契約に当事者を拘束することが著しく不当であること

上記の中国法上の事情変更の原則の要件を中国法上の履行不能と比べると、①と②の要件が加わっている点で狭くなるであろう。①と②を要件とするのは、事情変更の原則が予見できなかった事情変更による負担から救済するものだからである。

また、事情変更の原則は、このように①と②の点で履行不能よりも適用範囲が狭い代わりに、厳密な履行不能だけではなく、③の当初の契約の履行が当該当事者に著しく不当であれば拘束から解放する点で、履行不能よりも広いであろう。

上記③の要件の内容は、(イ) 経済的不能、(ロ) 等価関係の破壊、(ハ) 契約目的を達成できないことの3つに整理することができる。

③の要件の内容をもっと詳しく説明すると、(イ) の経済的不能については、例えば、買主側でいえば、購入代金の借入金利が急騰した場合であり、売主側で言えば、履行のための調達費用が急に増大した場合である。これは、債務の履行障害であるので、履行不能との関係が鮮明でない⁵³⁵が、経済的不能は履行可能だが経済的にみて著しく過酷であることを指すので、履行不能よりも広いと考えている。(ロ) の等価関係の破壊は、例えば、契約締結後代金未払いの状況で当該土地価格が急落した場合である⁵³⁶。(ハ) の契約目的を達成できないことは、事情変更により契約の履行が一方当事者にとって無意味になったことであり、例えば、買主が住宅建築のために購入した土地が契約締結後

⁵³⁵ 久保宏之『経済変動と契約理論』230頁(成文堂、1992年)。

⁵³⁶ 中山充「事情変更の原則」遠藤浩ほか編『現代契約法大系1巻』75頁(有斐閣、1983年)。

の自然環境規制により住宅建築が禁止されたような場合である⁵³⁷。(ロ)と(ハ)に関しては、債務の履行障碍でないのに債務から解放する点で、履行不能より広いと考える。

10.2.3. 中国法における事情変更に対する司法実務の対応

10.2.3.1. 契約法第94条第1号等と司法解釈の関係性

上記の中国法上の司法解釈、事情変更を認める要件が列挙されているが、その中の「不可抗力によってもたらされたのではない」と、不可抗力を排除したのは、中国契約法第94条の解除法定事由の第1号があるためと思われる。

中国契約法第94条第1号

「次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合は、当事者は、契約を解除することができる。

(1) 不可抗力により契約目的の実現が不能となったとき。」

したがって、中国法における不可抗力による解除は契約法第94条第1号、第117条、第118条に規定されており、事情変更による解除は最高人民法院の司法解釈「契約法適用解釈(二)」第26条に規定されており、解除の法理構成において顕著な違いが存する。当該法的構成は二元的規範モデルと理解している。近年中国の裁判例(特に下級審の裁判例)を確認して、多くの裁判官はこの二元的規範をしていないと考えられる。これに関連して、以下のような裁判例⁵³⁸が存在している。

事件の概要

Yは、父親と協働で店舗経営をするために、3年契約でXのビルの一部を賃借するこ

⁵³⁷ 神田孝夫「履行障碍——判例の分析」311頁(商学討究第22巻第2号、第3号、1971)。

⁵³⁸ 遼寧省葫島市中級人民法院(2011)葫民二終字第305号、2011年(平成23年)9月10日判決。

とになった。賃借料は、1年目は1万1千元、2年目は1万2千元、3年目は1万3千元であった。2年目のとき、Yの父親が脳梗塞を患い、Yは父親と共同で店舗経営に当たることができなくなり、そのため契約解除を求めたが、Xは契約の継続履行を求めた。

1 審の判断及び X と Y の反応

本事案について1審は、父親の急病は事情変更原則に依拠できると認定、契約法第94条第1号に基づいて、契約解除を認め、賃料6,000元とビル管理費1,505元の支払を命じた。この判決をXYともに不服とし、上訴した。

2 審の判断

2審は、父親の高齢多病では店舗の継続経営は困難であるとして、最高人民法院の司法解釈「契約法適用解釈（二）」第26条によって事情変更原則を適用し、原審判決を維持した。

上記の1審判決は、契約法第94条第1号に基づいて事情変更による解除を認めている。当該判決は、中国法における二元的規範モデル（不可抗力は契約法により、事情変更は司法解釈による。）という特徴を理解しておらず、是正されるべきである。2審判決は、実質的な結論を変更していなかったが、判決の理論付けを完全に変更した。すなわち、中国契約法第94条第1号の存在によって、事情変更の要件には不可抗力のケースは含まれない。

10.2.3.2. 契約法第94条第5号等と司法解釈の関係性

中国の司法実践において、いくつかの事情変更案件の裁判で契約法第94条第5号が契約解除の法的根拠として引用されている。

中国契約法第94条第5号

「次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合は、当事者は、契約を解除することができる。

(5) 法律で規定するその他の状況。」

裁判例として、「葉氏と潘氏との家屋売買をめぐる紛糾案件」において、人民法院は、「原告は客観的に購入制限令政策の影響を受けて、契約を継続履行することができなくなったことを理由として、契約の解除を要求し、その理由は、当事者双方の責めに帰すべからざる事由によるものであり、本院は支持する。」として、契約法第 94 条第 5 号に基づいて判決を下している。

もう 1 つの裁判例としては、「趙氏と張氏との家屋売買契約をめぐる紛糾上訴案」において、人民法院は、本件家屋取引が最終的に履行を継続することができなくなった根本的原因は国家不動産統制政策の変動によるものであって、本件双方当事者の違約行為によって生じたものではないと認定し、契約法第 94 条第 5 号に基づいて判決を下している。

しかしながら、中国契約法第 94 条第 5 号で示しているのは、「法律が規定するその他の状況」が発生させる解除権で、事情変更の場合の当事者が人民法院に訴えを提起し人民法院が公平原則に基づきかつ案件の実際の状況と結合させて解除すべきか否かを確定するのと、顕著な違いがあろう。したがって、事情変更の場合、根本的に契約法第 94 条第 5 号を援引すべきではないと考える。

また、中国において、司法解釈だけを援引して判決を下してはならないという観点が提起され、現在議論中である。確かに、最高人民法院の司法解釈は法律ではない。しかしながら、今日の中国では、それは一種の法源を構成し、人民法院が案件を裁くとき、司法解釈を援引することが可能で、かつしばしば司法解釈だけが援引され、法律を援引しない上級審の裁判例も見受けられる。こうしたやり方は決して間違っているとは見な

されない。

では、何故中国における司法実務で契約法第 94 条第 5 号を裁判の根拠とするのかについては下記のように考えている。契約法第 94 条第 5 号がカバーするものは、「法律が規定するその他の事由」が生じた場合の解除権である。しかるに上記の人民法院の判決は、「法律が規定するその他の状況」が何を指すのか明示していない。しかしながら、裁判文書の記載から分析すると、「契約法適用解釈（二）」第 26 条を上記のケースが示していると合理的に認定できる。人民法院が実質的には「契約法適用解釈（二）」第 26 条を用いながら、形式上はそれを援引しなかったのは、その背後に煩わしさを厭うという原因があったからであると考えられる。

上記の最高人民法院「契約法適用解釈（二）を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」（2009 年（平成 21 年）4 月 27 日）には「司法解釈条文を、各級人民法院は正しく理解し、適用を慎重にしなければならない。もし案件の特殊な状況に基づき、個別案件の中で確かに適用する必要がある場合は、高級人民法院の審査承認を経なければならない。必要なときは、最高人民法院に上申し、その審査承認を経なければならない。」という文言があり、すなわち、事情変更に関する司法解釈を援引する際に最高人民法院から下級審に対し特殊な要求があるということである。最高人民法院は、各級法院が裁判所による調停を重視することを強調し、かつ各級人民法院が上記の司法解釈第 26 条を正しく理解し、慎重に適用するよう要求している。個別案件で当該司法解釈第 26 条を適用する必要があるときは、高級人民法院の審査承認を仰がなければならない。必要ならば、最高人民法院に報告し、その審査承認を得なければならない。こうした特殊な要求があるため、人民法院は審査承認の煩わしさを避けるために、裁判の中で、当該司法解釈第 26 条を援用しようとしなない。形式上は根拠を示さなければならないので、契約法第 94 条第 5 号を担ぎ出したのである。しかしながら、やはり中国契約法第 94 条第 5 号は事情変更案件に引用すべきではないのであり、理由と

しては、事情変更の場合の解除は司法解釈に基づき当事者が解除権を行使する解除とは異なるからであると考えている。

10.2.4. 中国法における企業年金を受給する権利に対する変更

上述のとおり、中国の最高人民法院司法解釈は事情変更の原則を「不可抗力によってもたらされたのでない」事情の変化に限定している。日本法的には、当事者の責めに帰することができない事由によって生じたことを事情変更の原則の要件にしている。これを要件とするのは、債務者自らの帰責事由により事情変更をもたらしながら（例えば、債務者の経営の失敗による履行困難）、履行義務を免れるのは不当だからである。「不可抗力による場合」は、この「当事者の責めに帰することができない事由による場合」の中に含まれるから、本来は事情変更の原則が適用される典型的な場合である。

まず、日本では、履行不能のときに解除できるのは、不可抗力による履行不能を含めて、債権者のみである。したがって、債務者の解放は事情変更の原則によらなければならない。中国法の考え方は日本法と異なり、不可抗力による履行不能の場合に債権者だけでなく債務者も直ちに解除できる（中国契約法第 94 条第 1 号）。これは事情変更の解除権の性質と違うので、事情変更は不可抗力によらないということになる。

また、上記中国における事情変更の立法過程を見てみると、重大な事情変更が不可抗力による場合に事情変更原則による契約更新・解除を否定したのは、上記の⑩最高人民法院「契約法適用解釈（二）」（2009 年（平成 21 年）4 月 24 日）が最初である。確かに、⑤全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の関連問題に関する説明」（1998 年（平成 10 年）10 月 22 日）及び⑦全国人民代表大会法律委員会「中華人民共和国契約法草案の修正状況に関する匯報」（1999 年（平成 11 年）1 月 25 日）が事情変更は不可抗力と異なることを強調しているが、それは不可抗力による解除とは別に事情変更

原則による解除を規定する意味があると説くためであったように読める。実際にも⑤及び⑦は、事情変更による解除を事情変更が不可抗力による場合に否定していない。

他方、⑪の3日後の最高人民法院「契約法適用解釈（二）を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」（2009年（平成21年）4月27日）は、事情変更原則の適用に高級人民法院又は最高人民法院の審査承認を要件としている。この点からみると、⑪が不可抗力による場合に事情変更原則を否定した中心的な意味は、不可抗力の場合の解除には高級人民法院又は最高人民法院の審査承認を不要とするためでないかと思われる。事情変更が商業リスクによらないという要件は日本法でも同じであるが、不可抗力によらないという要件は中国法に特殊である。

上記の検討により、変更が生じた場合の年金受給減額については、不可抗力に属されることでなく、契約法第94条第1号又は第5号等に基づき受給減額を行うことができず、事情変更の原則で行う必要があると考えている。すなわち、契約時に基礎となっていた事情が変化され、その事情の変化を企業年金制度の当事者が予見できず、かつ、当初の契約に当事者を拘束することが著しく不当である場合のみに年金受給減額は認められるのである。

しかしながら、「契約法適用解釈（二）」の事情変更の原則に関する解釈により、「商業リスクに属さない重大な変化が生じ、契約を継続履行することが一方当事者にとって明らかに不公平である。」という文言があり、企業年金に関する運営が失敗されたことのみにより、年金受給減額は許されないであろう。また、最高人民法院「民商事契約指導意見」にも「商業リスクは商業活動に従事することに固有のリスクであり、例えば異常な変動のレベルに達しない供給関係の変化や価格の高騰などがこれに類する。事情変更は当事者が契約を締結したときに予見できなかった、市場システムに固有のものでないリスクのことである。」という最高人民法院からの指示があり、法令や国家の政策の変更により年金財政が悪化されたことを除き、一般的な企業年金運営の失敗は中国法上

の事情変更に応用されないと考えている。

また、現在中国では年金受給減額に関する具体的な裁判例がないが、中国の裁判所の慣習としては、減額対象となる年金制度の給付水準が、社会の一般的な水準と比べて、高いか低いか、他の受給者がどのくらい同意しているか、企業側が給付減額につき年金の受給者に対し説明したか否か等の諸事情を考えて総合的に判断するのが普通である。但し、最高人民法院「契約法適用解釈（二）を正しく適用し、党と国家の工作の大局に服務することに関する通知」は、事情変更の原則が個別案件の中で確かに適用する必要があるときは、高級人民法院の審査承認を経なければならず、必要なときは、最高人民法院に上申し、その審査承認を経なければならないと各級の中国の裁判所に指示しているので、事情変更を年金受給減額に関する案件に適用する場合、高級人民法院又は最高人民法院の審査承認を受ける必要があり、容易に事情変更の原則により年金受給減額を認めるのではないであろう。

したがって、中国で企業年金の加入者・受給者への不利益変更については、年金減額を行わないと年金制度自身が破綻され、企業年金に関する契約の目的が達成できなくなるときのみに、事情変更の原則に基づき年金受給減額が認められる（上級裁判所の審査承認も必要である。）。すなわち、年金の加入者・受給者への保護という観点からすると、年金受給減額を行わないことが望ましい一方、減額措置をせず、年金制度すら破綻した場合、年金額がゼロになってしまうという事態を避けるために、事情変更の原則に基づき、年金受給減額という手段を通じて年金制度を救い、年金に関する契約の本来の目的を引き続き達成させることは現行の中国法に認められる可能性が高いと考えられる。

10.3. 中国信託法と年金

10.3.1. 中国信託法の定義及び信託財産

中国信託法第2条は信託の定義につき下記のように規定している。

「この法律にいう信託とは、委託者が受託者に対する信託に基づいてその財産権を受託者に委託し、受託者が委託者の意思に従い、自己の名義で受益者の利益又は特定の目的のため、管理又は処分を行う行為をいう。」

本条は、信託の定義を定めたものである。中国における信託に関する議論は、およそ信託法第2条、すなわち信託の定義から始まることが多い⁵³⁹。中国全国人民代表大会公式ホームページ（法律釈義）により、一般的に次の基本特徴から信託の定義が理解されている⁵⁴⁰。

- ・ 信託は、他人が資産の管理、運用又は処分を行う財産管理制度である。
- ・ 委託者と受託者との間において強い信頼関係があり、信託を前提としている。受託者が委託者に信頼され、忠実に信託事務を行うことが信託関係の基礎である。
- ・ 受託者は自己の名義で信託財産を有するが、信託財産には独立性がある。
- ・ 受託者は信託行為又は信託法規により、信託財産の管理、運用又は処分の権限を行使し、責任を負う。
- ・ 受託者の信託事務管理によって生じる第三者との間の権利義務は、受託者に帰属し、委託者又は受益者に直接的に帰属しない。
- ・ 受託者が信託目的に従って管理等の権限を行使しなければならず、信託財産は実質的に委託者及び受益者に帰属する。

本条に関する最大の論点は、信託の設定により、信託財産の移転の有無の議論である

⁵⁴¹。本条における「委託」は厳密ではなく、曖昧であるため、学説が分かれており、移

⁵³⁹ 張淳『中国信託法特色論』33頁～97頁（法律出版社、2013）。

⁵⁴⁰ 全国人民代表大会ホームページ（法律釈義）を参照（http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/flsyywd/jingji/2003-11/14/content_324177.htm、2020年10月12日最終閲覧）。

⁵⁴¹ 中国法における信託財産の移転の有無を検討する際に、信託法第2条のみならず、信託法第14条、第41条、第55条を踏まえて合理的に解釈する必要がある。

転説⁵⁴²、非移転説⁵⁴³、限定的移転説⁵⁴⁴等が存在している。しかしながら、「信託登記によって、信託財産の名義は受託者となるので、信託財産の受託者への移転有無に関する問題はそれほど深刻ではない。信託財産の登記制度の整備は急務である」との指摘があり⁵⁴⁵、すなわち、金銭ではなく不動産等の登記・登録が必要とされる財産をもって信託を設定する場合において、いかに帰属効果をもたらすかが論点となる。

なお、中国信託法第 14 条、第 41 条、第 55 条は下記のとおり規定している。

中国信託法第 14 条

「受託者が信託を引き受けることによって取得した財産は、信託財産である。

受託者が信託財産の管理、運用、処分又はその他の方法により取得した財産も、信託財産に帰属する。

法律又は行政法規により流通が禁止される財産は、信託財産とすることができない。

法律又は行政法規により流通が制限される財産は、法に従って主務官庁の許可を受けることにより、信託財産とすることができる。」

中国信託法第 41 条

「受託者は、第 39 条第 1 項第 3 号から第 6 号までに規定する事由のいずれかに該当することにより職責が終了したときは、信託事務処理の報告を行い、新受託者との間で信託財産及び信託事務の引渡手続を行わなければならない。

前項の報告が委託者又は受益者によって承認されたときは、前受託者は報告に記された事項について責任が解除される。但し、前受託者が不正な行為を行ったときは、この限りでない。」

中国信託法第 55 条

⁵⁴² 周小明『信託制度：法理と実務』41 頁～43 頁（中国法制出版社、2014）。

⁵⁴³ 張淳『中国信託法特色論』33 頁～34 頁（法律出版社、2013）。

⁵⁴⁴ 張軍建「信託法」24 頁～26 頁（中国方正出版社、2004）。

⁵⁴⁵ 何宝玉「信託法原理研究」12 頁（中国政法大学出版社、2005）。

「前条の規定に照らして、信託財産の帰属が確定した後に当該信託財産を帰属権利者に移転する過程においては、信託は存続するとみなし、帰属権利者が受益者であるとみなす。」

上記中国信託法第 14 条の文言に基づき、委託者から受託者に信託財産の所有権が移転しないと解するとすると、信託財産を受託者が「取得する」という法的な意味は何かが問題となる。そう解する場合には、中国法上の委託の場合と同様、所有権は委託者に留保され、受託者の対外的行為⁵⁴⁶の効果が委託者に帰属すると考えることになるものと思われる。

また、日本信託法においては、受託者の任務が終了し、新受託者が就任した場合、前受託者は遅滞なく、信託事務に関する計算を行い、受益者に対しその承認を求めるとともに、新受託者が信託事務の処理を行うのに必要な信託事務の引継ぎをしなければならないこととされている（日本信託法第 77 条第 1 項）。前受託者による信託事務に関する計算とは、当該信託の引受けのときから引継ぎのときまでの信託財産の状況や信託財産の管理処分等の信託事務の処理の状況が明らかになるようなものであるべきとされているが⁵⁴⁷、中国信託法における「信託事務処理の報告」も基本的に同じ機能を果たし得るようなものであるべきと考えられる。

10.3.2. 商業信託の法人格

現代の法律は、財産についてその持ち主を探さなければならない。仮に信託は法人格を有する場合には、信託財産は、信託の財産になり、受託者の人格を借りることが不要である。信託財産の主体性を探求する理論及び立法の努力が従来から存在する。

四宮和夫教授が提唱した「実質的法主体説」は、極めて大きな影響をもたらした。日

⁵⁴⁶ 中国法上の処分等の行為。

⁵⁴⁷ 寺本昌広『逐条解説 新しい信託法』231 頁（商事法務、2007）。

本信託法は、全体で信託の法人格を否認するが、信託法第 74 条は次のことを明確に規定する。すなわち、第 56 条第 1 項第 1 号に掲げる事由（受託者の任務終了事由）により受託者の任務が終了した場合には、信託財産は「法人とする」。これは、日本法の実用主義の傾向を現した。

実際には、イタリアとスイスにおいても、債務の強制執行及び破産等の特定の目的のためには、信託に対して法人格を単独に与える。これは、物化又は実体化（Reification）と呼ばれる。

信託財産の独立性は、信託法の 1 つの重要なルールである。この点に基づき、信託財産の独立性の効果が信託財産の主体性に現れており、信託財産は法人財産に類似する独立の地位を有すると主張する学者もいる⁵⁴⁸。確かに、日本、中国の信託法のいずれも信託財産の独立性を保護する規定がある。しかしながら、これらの規定こそは、信託財産が主体性を有しないことを証明するものであろう。

仮に主体性を有するとしたならば、信託の財産と受託者の財産が異なる主体に属するのは明らかであり、特別な規定を設けて混同、相殺を禁止する必要がないからである。例えば、会社は法人格を有するので、会社法は相殺禁止、混同禁止等のルールをもって会社財産の独立性を宣言する必要がない。

確かに信託法は信託財産の独立性と責任引受の独立性を強調するが、「独立の財産＋独立の責任＝独立の法人格」というドグマに基づいて信託財産の法人格を肯定してはならない。下記のように 3 つの理由がある。

まず、信託財産は、完全な独立性を有するわけではない。信託法が規定する信託財産の独立性は、主として信託財産が委託者、受益者、特に受託者の財産と独立しているという独立性を強調するが、受託者の固有財産が信託財産と独立していることを意味しない。

⁵⁴⁸ 謝哲勝「信託法」111 頁（元照出版公司、2009）。

信託法は信託財産が受託者の固有財産と独立していることを確立した。その目的は、信託財産が受託者個人の債権者による強制執行を免れ、受託者個人の破産のリスクを隔離することにある。これは信託法にとって非常に重要であるが、逆に、信託法は受託者の固有財産が信託財産と独立していることも確立したというならば、これは成立しないといわざるを得ないであろう。この点は、信託の受託者の地位が会社のマネージャーのそれと異なるところでもある。正確にいうと、信託における固有財産と信託財産とのリスク隔離の原則は、一方的である。

信託財産が比較的な独立性を有する点と、受託者が信託関係以外の第三者に対して個人責任を負う点とは、ロジックで一貫性を保っている。この点は、まさに信託と会社との相違点であり、信託制度の柔軟性の例の1つでもある。

上記の分析に基づき、信託財産が受託者財産に対し独立性があるが、受託者財産が信託財産に対し独立性を持っていない。したがって、信託財産の独立性の相対性からみれば、信託財産に法人格を付与することは適切ではないと考えている。

そして、信託は柔軟な制度としてその誕生の当初に受託者の信用に頼ることが多かった。現代の社会においても、信託財産の法人性を認めるのならば、受託者そのものの信用を利用することができなくなるであろう。

現代信託法は、原則として次のようなことを認める。すなわち、有限責任信託に関する約定又は法的規定がない場合には、受託者は信託財産の債権者の債務者であり、個人責任を負わなければならないこととなる。受託者の固有財産は信託財産に帰属する債権を有する者に強制執行される可能性がある。これは、信託財産に帰属する債権を有する者にとって1つの保障であり、それに対し受託者は信託事務の管理に対して無限責任を負う。これによって、受託者の信用を信託の仕組みに導入することは可能となる。特に、受託者が信託の債権者に対して機会主義的な行動を取る能力かつ動機がある場合には、

受託者の個人責任は、合理的な抑制メカニズムとして機能を果たすことができる⁵⁴⁹。仮に信託財産の主体地位を一般的に認めるのならば、信託制度は会社制度にますます近づきながら、その優位性を失うことになろう。

最後に、信託財産に法人格を付与すると、信託の仕組みが複雑化することとなり、信託は受託者を通じてその積極的な権能を行う必要もある。権限範囲の問題を除き、信託、受託者、第三者という三者間の関係を調整する代理ルールは、おそらく大変複雑化になる恐れがあろう。

一般的には、たとえ信託は独立の法人格を有したとしても、受託者は、受益者及び信託そのものに対して忠実義務を負わなければならない。これは、会社法の場合と同様であり、大変複雑な利益相反の問題を引き起こすことが予見できる⁵⁵⁰。そのため、信託は、委託者、受託者及び受益者の間で法的関係、特に信認関係を作り出すためのメカニズムであると理解し、また信託財産の独立性への承認と信託財産の法人格への承認とを区別する必要がある⁵⁵¹。

したがって、上記の3点の理由を総合すれば、中国の信託法は、信託財産の主体性を直接に承認しない方が良いと考えられる。信託財産については一種の非法人財団と理解されても良い⁵⁵²。

10.3.3. 年金信託

2015年8月17日に中国国務院は「基本養老保険基金投資管理弁法⁵⁵³」を公表した。

⁵⁴⁹ 潘宗靈『比較法律経済学』72頁（北京大学出版社、2005）。

⁵⁵⁰ Scottish Law Commission, Discussion Paper No. 133, October 2006, para 2.41.

⁵⁵¹ 能見善久『現代信託法』45頁（有斐閣、2004）。

⁵⁵² 四宮和夫＝能見善久『民法総則〔第8版〕』151頁（弘文堂、2010）。

⁵⁵³ 国発〔2015〕48号法令。

「基本養老保険基金投資管理弁法」第1条では「基本養老保険基金の投資管理行為を規範し、基金委託者及び関係当事者の合法的な權益を保護するために、信託法、社会保険法、労働法、証券投資基金法、契約法等の法令及び国务院の関係規定に基づき本弁法を制定した。」との文言があり、中国の公的年金は基本的に信託を投資管理体制にしたといえる。また、企業年金分野においては、年金信託も広く利用されている。

中国の年金信託については、中国信託法に基づき、年金資産を信託財産として管理・運用している。中国の年金信託制度を研究するために、上記中国の信託法制を踏まえて、年金信託の注意点を明らかにしなければならない。

中国は大陸法系に属し、財産の所有権を強調し、最終的な権利帰属を重視しているため、所有権者の財産に対する権利が絶対的、完全的、排他的権利となる⁵⁵⁴。したがって、外部年金資産管理運用機関による年金財産の管理・運用については、委託者である母体企業及び受託者である外部年金資産管理運用機関間の契約によって権利義務関係が処理されている。本条に関する最大な論点は、信託の設定により、信託財産の移転の有無の議論である⁵⁵⁵。信託登記によって信託財産の名義は受託者となるので、信託財産の受託者への移転有無に関する問題はそれほど深刻ではなく、信託財産の登録制度の整備は急務であるという指摘⁵⁵⁶があるが、年金資産のような登録が必要とされない金銭財産をもって信託を設定する場合についてはいかに帰属効果をもたらすかが論点となる。これにつき、第六部で詳しく検討を展開する。

また、中国における外部年金資産管理運用機関はすべて信託会社ではないため、年金資産に関する管理・運用は経済活動の中で相当に利用されているが、トラブルも引き起こしている。これらのトラブルについて、当事者間では、明確な信託の意思表示がなく、

⁵⁵⁴ 周小明『信託制度：法理と実務』41頁～43頁（中国法制出版社、2014）。

⁵⁵⁵ すなわち、母体企業から外部年金資産管理運用機関へ年金資産の移転があるか否かということである。

⁵⁵⁶ 張淳『中国信託法特色論』33頁～34頁（法律出版社、2013）。

契約書面においても信託という文言が存在しないため、裁判官は異なる裁判ルールをなしている。一部の裁判官は、保守的であり、信託法に定める形式要件を信託関係の有無の判断根拠としている。理由としては、下記の中国法上の信託の設定要件に関する条文であると考えられる。

中国信託法第6条-第9条

「信託の設定においては、合法的な信託目的を有しなければならない。」

「信託の設定においては、確定できる信託財産を必要とし、かつ、当該信託財産は、委託者が合法的に所有する財産でなければならない。

この法律にいう財産には、合法的な財産的権利を含む。」

「信託の設定は、書面の形式によらなければならない。」

前項の書面の形式は、信託契約、遺言又は法律若しくは行政法規に規定されるその他の書面の文書等を含む。

信託契約によって信託を設定するときは、信託契約の締結によって信託が成立する。その他の書面によって信託を設定するときは、受託者が信託を引き受けることを承諾した時に、信託が成立する。」

「信託の設定において、信託書面には次の事項が記載されなければならない。」

- (1) 信託目的
- (2) 委託者、受託者の氏名又は名称及び住所
- (3) 受益者又は受益者の範囲
- (4) 信託財産の範囲、種類及び状況
- (5) 受益者が信託利益を受ける形式及び方法

前項の事項のほか、信託期限、信託財産の管理方法、受託者の報酬、新しい受託者の選任方法及び信託終了事由等に関する事項を記載することもできる。」

他方、一部の裁判官は、当事者間に信託関係の有無を判断する際に、法令に制約され

ず、契約の中に信託という文言と信託の書面書類等の形式要件の有無に拘らずに事実を根拠に法律の後ろに存在する真の意図及び経済的目的を探り、かつ擬制という方法で、当事者間における法的関係を事実上の信託関係と認定している。

しかしながら、中国信託法は、明示信託類型しか定めておらず、擬制信託等の制度を確立していない状況の下では、事実上の信託が裁判実務において導入され、かつ判決書に記載するのが当然の理ではなく、その正当性については解釈を待つしかない。日本の利益衡量論によると、利益衡量によって得られる仮定をもって、現行法から形式的根拠を探す⁵⁵⁷という方法で、事実上の信託に関する判例において、複数の法令が適用できる場面において裁判官がなぜ信託法を適用するかを説明することができる。よって、当該理論は、一定の意味で中国における事実上の信託の成立の理論的基礎となり得る。

事実上の信託は、完璧な法論理により推理された結果ではなく、裁判官が個々の事件に対して正義を追求するため、それが創設されるゆえである。裁判官の判断基準につき、10.5 で列挙されている裁判例はある程度参考になれると考えられるが、年金信託をめぐる法律関係は複雑であるため、年金信託における法律関係の一般的特徴をまとめることによって、事実上の年金信託行為による効果に対する予測が図れると考えている。

10.4. 年金信託の受益権

10.4.1. 中国法における信託受益権の性質

英米法でも、受益権が対人権かそれとも対物権かについてよく議論されてきた。こうした区別は、裁判所の管轄権の認定、課税関係、受益権譲渡の時に関わる必要な手続、相続の時に寡婦の財産権の対象などの面において重大な差異をもたらすものであるから

⁵⁵⁷ 長尾一紘『基本権解釈と利益衡量の法理』1頁～12頁（中央大学出版部、2012）。

である。これについて、第二次信託法リステイトメント第 130 条は、受益権の対象信託財産の性質によってそれを決定する簡明なルールを設定した。

すなわち、信託財産が動産である場合には、受益者にとって受益権は対人の財産である。信託財産が土地等の不動産である場合には、受益権は対物の財産である。但し、大陸法の学者は常に英米法の関連議論から論拠を求めるにもかかわらず、以上のルールは、大陸法の「債権説」と「物権説」に直接に対応するものでないことに注意しなければならない。

現在の中国における受益権の性質に関する学説の大部分が日本に由来し、東アジアの研究者により提唱されたものである⁵⁵⁸。最も代表的なものは、「債権説」、「物権説」、「実質的法主体説」、「特殊権利説」、「二重所有権説」及びこれらの学説についての修正である。

あえて伝統的な見解の中から掘り下げれば、本研究は、信託受益権について新たな独立の民事権利として取り扱いながら、異なる側面でそれと債権及び株主権との類似性を強調することには、基本的に異論はない。

しかしながら、受益権と株主権との類似性を強調する一方、両者間の相違点に注意しなければならない。株主権は抽象性及び標準性を有するが、信託受益権はそうではないからである。例えば、金銭投資信託などのような標準化の程度が比較的に高い信託受益権は、法律上で有価証券に属し、株主権とほぼ同じである。これに対して、財産の分配や移転を目的とする民事信託の受益権は、受託された信託財産⁵⁵⁹を取得する権利そのものである。こうした権利は、物権に類似する性質を有する。

信託受益権の性質問題は、信託財産の法的地位に関係している。信託財産が法人格を

⁵⁵⁸ 信託財産法主体説は、四宮和夫『信託法（新版）』（有斐閣、1989年）58頁以下。受益権の本質論については、海原文雄『英米信託法概論』（有信堂、1998年）258頁以下。水島廣雄『信託法史論』（学陽書房、1985年）132頁以下。

⁵⁵⁹ 民事信託で受託された不動産等の信託財産のことを指している。

有する場合には、信託財産は「信託の財産」になり、受益権の性質も株主権とほぼ同様になる。「実質的法主体説」は、受益権と株主権との類似点を明らかにした。多数の法域において信託財産の法人格が認められないが、受益者の権利が一般の債権を超えることを説明するには、当該学説は一定の解釈力があると思われる。

信託財産そのものが主体になれない以上、「債権説」は、信託財産が信託の受託者の財産であり、受託者が所有権者であり、受益権が受益者の受託者に対する対人権、債権であると解する。すなわち、「債権説」には、受託者の所有権と受益者の債権という 2 つの意味が含まれる。

しかしながら、「債権説」は次の 2 点を説明できない。

1 点目については、1 つの財産権として、受託者は信託財産について譲渡可能な利益を有すべきであるが、実際にはこうした権利を有しないことは明らかである。

2 点目については、受益権が有するこの債権は、伝統的な債権にない多くの効力を有する。こうした請求権は、形式的には受託者に対するものであるが、実際には信託財産に対するものである⁵⁶⁰。これは、担保物権者の担保物に対する権利にかなり似ている。そしてこのような権利者は、取消権、追求権及びその他の物権に類似した効力も有する。この点は、まさに「物権説」が試みた論証である。しかしながら、「物権説」そのものにも一定の問題がある。受益者は、客体の有体物、性質の優先性、「一物一権」などのような物権が有する特徴を有しないからである。

英米法では、受託者は信託財産のコモンロー上の所有者 (legal owner) と、受益者は信託財産のエクイティロー上の所有者 (equitable owner) とそれぞれ呼ばれる。その「所有者」の「所有権」は、当然大陸法の「所有権」と意味が違い、その「owner」は、決して大陸法の所有権に転換してはならない⁵⁶¹。また、こうした転換は、事実上、

⁵⁶⁰ この点は信託財産の「実質的法主体説」と一致すると考えられる。

⁵⁶¹ 曹培『英国財産法導論』98 頁 (法律出版社、2009)。

信託財産に2つの物権所有権があることを認めることになる。

信託法は、信託利益給付請求権を中心とする受益権を保護するために、信託財産が違法な強制執行をされた場合の異議申立権、受託者が信託目的に反して信託財産を処分した場合の原状回復請求権、損失填補請求権及び処分行為の取消権等を受益者に付与した。これらの権利は、受益権から派生する付随性権利の内に含まれる。換言すれば、受益者の受益権は、受託者が信託利益を給付することを単に要求する権利ではなく、信託利益給付請求権が侵害された場合に当該侵害を排除し救済を得る権利も含む⁵⁶²。そして、特に信託公示の方法を具備する信託について、受益権は、形式上の債権であるにもかかわらず、対抗要件を具備することから、強い排他性を有する。

したがって、信託法上の受益権は、物権に類似する一定の特徴を有するといえよう。

10.4.2. 中国法における信託受益権に対する解釈

伝統的な理論では、物権と債権という分け方は、物権の絶対性及び優先性並びに物権目的物の有体性及び確定性を強調する。しかしながら、哲学の観点から、こうした区別がはっきりしている二元論は、大量に存在する中間状態を見逃してしまい、権利形態の漸進性も無視している⁵⁶³。

仮に財産権が物権性的なものと債権性的なものに分けられると、二元の定性分析を避けられそうであるが、実際には、例えこのような分類で解釈したとしても、すべての難問を完全に回避するとは限らない。例えば、ある財産権は、物権性的なものか債権性的なものか、どのような救済を得られるかなどの問題である。現代法では、より有効かつ多様な分け方と識別の手段が不可欠である。

ここでは、民法の基本概念を簡単に振り返ってみる。財産権と人身権とを区別するた

⁵⁶² 張軍建『信託法基礎理論研究』17頁～27頁（中国財政経済出版社、2009）。

⁵⁶³ 王毅『科学と宗教』187頁（上海人民出版社、2000）。

めの第一の要素は、当該権利が財産価値を核心としているか否かである。

そこで、債権、所有権、物権、株主権、知的財産権、信託受益権等は、財産権の範疇に入っている。また、財産権の中で債権と物権とを区別するための方法について、通常は、第三者への対抗力があるか、追求性があるか、取消権があるか、優先性があるか、支配権かそれとも請求権かなどによって判断する。具体的な権利の分類の際には、多くの学者が同様な論拠をもって全然違う方向へ向かって解釈することがよくある。その説得力には限界があり、そして、株主権と信託受益権などのような新しい権利形態を説明できないであろう。

下記のように優先性、対人権・対物権、第三者への対抗、取消権、妨害排除請求権、残余利益請求権という6点から信託受益権の性質を分析する。

第一の問題は、優先性についての問題である。物権説は、次のように考える。すなわち、受益者の受益権は、委託者、受託者ひいては受益者個人の債権者からの強制執行を免れることができ、超越的効力を有する。これは物権にしかない優先的効力である。これに対し、受託者個人の債権者は、受託者の固有財産のみに対して権利を主張できるが、信託財産に対して権利を主張できない。そのため、受益権は優先性を有する⁵⁶⁴。

しかしながら、債権説は、受益者は信託財産の債権者であるが、その順位が信託財産の他の債権者に劣後することに着目し、優先権で受益権を解釈することができないと考える。受益権の優先性を検討する際は、通常、受益権が受託者の債権者に優先することを意味する。この問題の本質は信託財産が元々受託者の責任財産でないため、誰が誰に優先するかという問題はそもそも存在しないと考えている。つまり、これはもはや優先性の問題ではない。そして、受益権の超越性は、信託財産の独立性の内容に対する認識を深めた結果にすぎず、信託財産の優先性の証拠にならない。

上記の分析を総合すると、受益者が受託者個人の債権者を打ち負かせるのは、その権

⁵⁶⁴ 方嘉麟『信託法の理論と実務』50頁～51頁（中国政法大学出版社、2004）。

利が物権又は準物権的なものであるからではなく、その権利が異なる財団に対するものであるからであろう。

なお、受益権と受託者の債権者の信託財産に対する請求権とを比較するのは、適切な方法ではないとの指摘もある⁵⁶⁵。受益権と信託債権という優先劣後の関係を本当に比較できる場合には、受益権は、まさに劣後の順位にある⁵⁶⁶。日本信託法第 101 条は、「受益債権は、信託債権に後れる。」と明確に規定する。

第二の問題は、対人権と対物権についての問題である。債権説は、受益権が対人権であると考え。信託財産は独立の法人格を有せず、受託者に対してでなければ、受益権を行うことができないのである。

これに対し、物権説は、次のように考える。受託者は信託財産の名義上の財産権者であるが、信託財産は受益者の請求対象又は責任財産であることから、受益権は実質的に信託財産に対する対物権である。当該解釈は株主権の対物性を参照したと考える。しかしながら、上記の解釈は牽強であり、会社財産は独立の法人格を有することであっても、株主権は対物権ではなく、一定の対物性を持っているだけであることに鑑みれば、法人格を有していない信託財産に関する受益権は対物権を持っていないと解釈するのが自然であろう。すなわち、上記で分析したとおり、受益権が受託者の債権者に優先することができるのはその権利が物権的なものであるからではなく、その権利が異なる財団に対するものからである。したがって、信託受益権は対人権的な権利であると解釈した方が合理的であろう。

第三の問題は、第三者への対抗についての問題である。権利者の権利が第三者に対抗できるか否かは、合理的な開示が行われたか否かで決められる。例えば、登記対抗主義を採る中国法における物権については、登記を経なければ、その物権性が極めて薄い

⁵⁶⁵ 張天民『信託観念の拡張並びに中国信託法の機会及び挑戦』408頁～409頁（中信出版社、2004）。

⁵⁶⁶ 能見善久編『信託の実務と理論』72頁～73頁（有斐閣、2009）。

(中国物権法第 24 条) が、予告登記を経た債権については、物権に類似する効力を取得する (中国物権法第 20 条)。

現在中国では信託受益権の登記制度はまだ構築されていないため、信託受益権の第三者への対抗力は弱いと考えられる。また、確かに中国契約法には「売買は賃貸借 (登記されているか否かを問わず) を破れない。」という規定が存在している (中国契約法第 229 条)。上記のロジックによると、「売買は賃貸借を破れない。」との効果がある賃貸借は、合理的な登記又は届出を経たものに限定すべきであろう。そうしないと、新たな所有権者にとって不公平であろう。しかしながら、当該中国契約法第 229 条は、賃借人の権利を守るために制定された規定であり、マイホームを持っていない方の居住権を保護するという時代の需要に適合した例外的なルールしかないと考えている。中国法において明文化されていない信託受益権についてはやはり登記を経ないと、第三者へ対抗できないと考えられる。

第四の問題は、取消権についての問題である。信託における受益者の取消権 (中国信託法第 22 条、第 49 条) は、物権説の証拠になるが、債権説の証拠にもなる。

具体的には、物権説は、受益者の取消権が第三者に対して効力を生じることから、物権の追及効力に類似し、物権の特殊な性質の 1 つであると考えられる。債権説は、受益者の取消権の要件より厳しいが、一定の条件が満たされた場合に、一般の債権者も取消権を行使できると考える (中国契約法第 74 条)。

第五の問題は、妨害排除請求権についての問題である。妨害排除請求権の有無は、ある権利が物権か債権かを判断するための決定的な基準ではない。例えば、占有者も妨害排除請求権を有することから、物権者の独占的なものではない (中国物権法第 245 条)。受益者は、受託者がその職責を履行しない場合に、それに代位して妨害排除請求権を行使できるが、信託財産の占有者ではないため、原則として自分でこの権利を直接に行使できない。

第六の問題は、残余利益請求権についての問題である。残余利益請求権とは、財産のすべての債権的性質の請求権が満たされた場合に、その残余価値に対する請求権をいう⁵⁶⁷。これに対して、債権者の地位は固定利益請求権者に属する。財産管理人は、約定された固定利益しか取得できないことから、その地位が大体債権者に類似しているが、債権、債務の当事者と異なる特徴もある。すなわち、財産管理人は、固定利益請求権者であるが、所管の事務に対して一定の裁量権を有するのが一般的であるという点である。それによって、財産管理人は残余支配権者である。上述した概念に基づき、財産権の性質を判定する新たな基準としては、権利者が財産に対して残余権利又は財産の増加価値から収益を取得する権利を有するか否かという点着目する。伝統的な民法の対物権に属される権利は、例えば所有権、用益物権、知的財産権、株主権及び信託受益権が残余利益請求権になる。現代社会における法律関係の変化、特に財産形態の変化は、物権債権二元論のモデルが財産権、とりわけ信託受益権という新たな権利を分析する際に、その解釈力の低下をもたらした。よって、多様な分析方法を導入し、残余利益請求権理論をもって財産権の分類の立て直しをする必要があると考えられる。

信託において、受託者は、信託財産の名義上の所有者であるが、信託財産について管理と処分の権限しか有せず、そこから収益を取得する権利を有しない。中国信託法第26条は、「受託者は、この法律の規定に従って報酬を得る場合を除き、信託財産を利用して自己のために利益を追及してはならない。」と規定している。つまり、受託者は、約束がある場合にのみ、信託財産から報酬を取得することができる。この報酬は通常、固定の金額又は比率であるため、受託者は残余の利益を享受することができない。約定がある場合を除き、受託者は、信託財産から又はそれを管理する過程において、その他の利益を取得すれば、通常利益相反行為に該当すること、すなわち、忠実義務に違反する

⁵⁶⁷ Eugene F. Fama & Michael C. Jensen, Agency Problem and Residual Claims, 26 J. L. & Econ. 327-28 (1983).

ことになる。このような利益相反行為は、信託法に規制される重要な内容である。受託者がこれによって取得した利益は、最終的に信託財産に帰属する。中国信託法第 26 条においても、受託者が信託財産を利用して自らの利益を図った場合、取得した利益は信託財産に帰すると明確に規定している。

受託者の権利地位に対して、受益者は信託財産の全価値（すなわち、固定利益及び残余利益）を取得することができる。中国信託法第 2 条は、信託の定義につき、受益者の利益のためと明確に規定している。また、伝統的な信託法理によっても、信託は、受益者の利益のみのために存在する。したがって、受益者の権利である信託受益権は残余利益請求権の性質を有する権利である。

上記の優先性、対人権・対物権、第三者への対抗、取消権、妨害排除請求権、固定利益請求権・残余利益請求権という 6 点の分析を総合して、信託受益権の性質はやはり債権の性質に近いと考えられるが、信託受益権の性質を債権及び物権の性質と詳しく比較し、その結果を下表で示している。また、同じ中華圏の法体系であるため、中国信託法は制定された時にある程度中国台湾地域の信託法を参考にした。台湾信託法第 20 条⁵⁶⁸は、受益権の譲渡は台湾民法の第 294 条から 299 条⁵⁶⁹の債権譲渡の規定を準用すると規

⁵⁶⁸ 台湾信託法第 20 条の原文：

第 20 條

民法第二百九十四條至第二百九十九條之規定、於受益權之讓與、準用之。

⁵⁶⁹ 台湾民法第 294 条～第 299 条の原文：

第 294 條

債權人得將債權讓與於第三人。但左列債權、不在此限：

- 一、依債權之性質、不得讓與者。
- 二、依當事人之特約、不得讓與者。
- 三、債權禁止扣押者。

前項第二款不得讓與之特約、不得以之對抗善意第三人。

第 295 條

讓與債權時、該債權之擔保及其他從屬之權利、隨同移轉於受讓人。但與讓與人有不可分離之關係者、不在此限。

未支付之利息、推定其隨同原本移轉於受讓人。

第 296 條

定している。そうすると、台湾信託法は基本的に信託受益権を債権として取り扱っていると考えられる。これも中国信託法における信託受益権が債権の性質に近い理由の1つである。

中国法における財産権分野における伝統的な債権物権の分析方法の応用						
権利の種類		債権	物権	信託受益権	株主権 (参照)	知的財産 権 (参 照)
権利の 性質	優先性の有 無	×	○	×	争議あり (筆者の 見解：非 優先性)	争議あり (筆者の 見解：優 先性)
	対物権か対 人権	対人権	対物権	対人権	争議あり (筆者の 見解：対 物権)	争議あり (筆者の 見解：対 物権)
	第三者への 対抗力の有 無	×	○	× (登記を経 れば対抗で きる。)	○	○
	取消権の有	○	○	○	○	○

讓與人應將證明債權之文件、交付受讓人、並應告以關於主張該債權所必要之一切情形。

第 297 條

債權之讓與、非經讓與人或受讓人通知債務人、對於債務人不生效力。但法律另有規定者、不在此限。

受讓人將讓與人所立之讓與字據提示於債務人者、與通知有同一之效力。

第 298 條

讓與人已將債權之讓與通知債務人者、縱未為讓與或讓與無效、債務人仍得以其對抗受讓人之事由、對抗讓與人。

前項通知、非經受讓人之同意、不得撤銷。

第 299 條

債務人於受通知時、所得對抗讓與人其事由、皆得以之對抗受讓人。

債務人於受通知時、對於讓與人有債權者、如其債權之清償期、先於所讓與之債權或同時屆至者、債務人得對於受讓人主張抵銷。

無						
妨害排除請求権の有無	○	○	○	○	○	○
支配権か請求権	請求権	支配権	請求権	争議あり (筆者の見解：請求権)	争議あり (筆者の見解：支配権)	
時間的制限の有無	○	×	○	×	○	
固定利益請求権か残余利益請求権	固定利益請求権	残余利益請求権	残余利益請求権	残余利益請求権	残余利益請求権	

図表 10-4-2-1 (中国法における財産権分野における伝統的な債権物権の分析方法の応用)

上表からみれば、債権と物権を区別する伝統的な分析ツールは、信託受益権、株主権、知的財産権等の新たな財産権を分析する際に問題が生じ、直ちに信託受益権、株主権、知的財産権等の新たな財産権を債権又は物権に分類することができなくなる。したがって、簡単に債権であるか物権であるかという分析の仕組みではなく、新たな財産権の性質を細かく検討する必要がある。

現代の社会において、財産の重心は実物の形態から法的関係の形態に転換するとともに、新しい財産形態は、主として請求権の形で現れてきた。上記の検討によると、受益者の受託者に対する権利も実質的に請求権の形で現れ、債権と信託受益権の諸性質を比較すると、信託受益権は「残余利益請求権か固定利益請求権」という点以外に債権の性質と同じであることがわかった。したがって、信託受益権を残余利益請求権のある債権と位置付けることができると考えられる。

10.4.3. 中国法における信託受益権の残余利益請求権の性質

上記のように信託受益権を債権として位置付けながら、特殊な債権、すなわち残余利益請求権付の債権と定義している。しかしながら、債権的な財産権は財産の価値⁵⁷⁰から約定した利益以外の利益を取得することができないので、信託受益権の残余利益請求権の性質をさらに検討する必要がある。

まず、債権的な財産権は、契約で約束した確定かつ固定の利益しか取得できないため、固定利益請求権と呼ばれる。中国において、その典型例は預金債権である。この債権は、銀行の強い信用で物権に近い効力を有するが、本質からみれば、銀行で預金する者は固定の利息しか取得できない。しかしながら、信託財産に対する利益については、受託者はその利益の有無及び大小が信託行為の約定に依拠しなければならないが（すなわち、固定利益請求権）、受益者は信託受益権に基づき信託財産の受託者報酬等を引いた後のすべての利益を享受することができる（すなわち、残余利益請求権）。受託者及び受益権の権利の性質は中国信託法第 2 条及び第 26 条において間接的に示されている。

なお、当然なことであるが、受益者は信託財産の残余利益を請求できると同時に残余利益請求権者として信託財産から生じるリスクを負わなければならない。中国の信託会社管理規則及び信託会社の合同金銭信託スキームに関する管理規則は下記のように規定している。

中国の信託会社管理規則第 34 条により、信託会社は、信託業務を行うにあたり、信託財産の元本保証又は最低収益の保証を承諾してはならない。

また、信託会社の合同金銭信託スキームに関する管理規則第 8 条により、信託会社は、信託スキームを勧誘・販売する際に、いかなる方式で信託資金が損失を被らないことや信託資金の最少収益額を保証してはならない。同規則第 11 条により、引受リスク提示書は、信託スキームは元本及び最低収益を保証することができず、一定の投資リスクが

⁵⁷⁰ 財産の将来増加価値も含む。

あるため、リスクの選定、評価、負担の能力が高い適格投資者に適合するという旨を規定しなければならない。

これらの規定は、受益者が信託財産に関するリスクの負担者であることを示すとともに、受益者の残余利益請求権者の地位を明らかにした。

10.5. 中国における商事信託に関する裁判例

以下、近年中国における信託と委任、信託契約の有効性、信託の成立、事実上の信託関係、信託法的関係の成立要素に関する典型的な裁判例をまとめている。現在中国では年金信託に関する裁判例は少ない⁵⁷¹が、下記の各裁判例は将来中国の年金信託の裁判にある程度判断基準に関する示唆を与えることができると考えているので、近年裁判所による中国法上の信託法理を明らかにしたい。信託法理を解明することを通じて、中国の年金信託（特に企業年金信託）の成立要件及び受益権等を次で検討したい。

10.5.1. 信託と委任に関する裁判例

李一波等と馮敬玉との遺産紛争事件⁵⁷²

事件の概要：

2004年にある有限会社が事業再編を経た上で元々国に保有された同社の持分（以下、「国有持分」という。）が李氏をはじめとする17人に譲渡された。そのうち、李氏は、同社の51%の持分を保有し、4,275万2,320人民元を支払う必要があった。平成16年8月6日、李氏等の17人は、持分譲渡対価を支払うために、国聯信託投資有

⁵⁷¹ 上海弁護士会の弁護士データベースで検索した結果。

⁵⁷² 苏审三民申字第00934号判決文（2014）。

限責任会社（以下、「信託会社」という。）との間に、4,500 万人民元の貸付契約を締結した。そのうちの李氏の借入金額は、2,295 万人民元であるとされた。そして、本件貸付金は、専らある有限会社の95%の国有持分の譲受を貸付人に委託するために用いられるとされた。

また、李氏等の17人（委託者）は2004年8月6日に信託会社（受託者）と株式投資資金信託契約（以下、「本件信託契約」という。）を締結し、信託資金7,963万6,638人民元を受託者に引き渡した。本件信託契約により、信託財産の管理運用方法は、受託者が委託者の指定用途に基づいて特定の持分を投資することである。すなわち、受託者は、自らの名義によりある有限会社の8億7,397万1,500株の国有持分（持分総数の95%に相当する。）を取得し、委託者のために管理・運用を行う。

そして、受託者は当該会社の株主権利を行使するにあたり、委託者の書面同意を得なければならない。2009年10月27日にある有限会社は本件信託契約の期間満了を理由に、工商登記機関に対して、その株主を信託会社から李氏等の17人に変更するよう求めた。

本件訴訟の争点の1つは、元々信託会社に委託され、その後、李氏の名義に戻ったある有限会社の46%の持分は李氏の個人財産であるか、それとも李氏と馮氏（李氏の妻）の共同財産であるかにある。

この点については、裁判所は、46%の持分は、最初の工商登記の時に信託会社の名義であったが、本件信託契約により、信託会社は委託者の指図がなければ財産の管理・処分を行うことができないから、自らの独立の意思を有しなかった。

そのため、内部関係からみれば、信託会社と李氏等の17人は、中国会社法上の名義出資者と実質出資者についての規定が適用され、委任関係に該当したと認めるべきである。したがって、本件訴訟の46%の持分は、李氏が結婚する前に取得されたものであり、その個人財産であるというべきである。

分析：

本件の一審裁判所は、次のように判示した。すなわち、46%の持分は最初の工商登記の時に国聯信託の名義であったが、李氏等の 17 人と国聯信託が締結した株式投資資金信託契約については、国聯信託はただその名義で持分を引き受けるしかなく、李氏等の 17 人の書面同意がなければ株主権利を行使することができないと規定した。この規定からみれば、国聯信託は李氏等の 17 人のために持分を保有するのみで、名義上の株主に過ぎず、李氏等の 17 人こそは実質出資者であるといってもよい。

二審裁判所は、上記の判断を肯定した上で、国聯信託が李氏等の 17 人の指図により受動的に財産の管理、処分を行うことから、国聯信託と李氏等の 17 人との間に委任関係が成立すると判示した。

しかしながら、こうした判断は、民法的な考え方で商事案件を裁判する典型例であり、その結果は、裁判の公正性が失われるようになった。

李氏は 2004 年 8 月 6 日に委任状に署名し、次の内容を確認した。すなわち、信託契約の期間中に、ある有限公司の 46%の持分保有を国聯信託に委託し、国聯信託の名義で工商登記を行うことである。ある有限公司は、平成 16 年 8 月に株主又は発起人を国聯信託と李氏に変更するような工商変更登記を行い、株主名簿において李氏の持分が 5%であり、国聯信託の持分が 95%であると明記した。

そのため、信託契約の適法性及び有効性と、信託契約期間中における信託財産移転の事実に基づき、国聯信託と李氏等の 17 人との間は、委任関係でなく、商事信託関係であると認定すべきであろう。

10.5.2. 信託契約の有効性に関する裁判例

安信信託投資有限公司と昆山純高投資開發有限公司との信託契約紛争⁵⁷³

⁵⁷³ 民一終字第 86 号判決文（2015）。

事件の概要：

安信信託投資有限公司（以下、「安信信託」という。）と昆山純高投資開発有限公司（以下、「昆山純高」という。）は 2009 年に昆山・聯邦国際資産収益権財産権信託契約（以下、「財産権信託契約」という。）を締結した。

財産権信託契約により、昆山純高は委託者として、その有する昆山・聯邦国際プロジェクトという基礎資産の収益権（約 6 億 2,700 万人民元に換算）を安信信託に引き渡し、財産権信託を設立した。そのうち、優先受益権は、その金額が 2 億 1,500 万人民元以上でなければならない、一般投資者に取得されなければならないとされる。一般受益権は、委託者である昆山純高に保有されなければならないとされる。

また、財産権信託契約は、資産収益権の信託リスクを抑えることを目的として、昆山純高が昆山・聯邦国際プロジェクトという基礎資産を安信信託に抵当すると約定した。しかしながら、不動産取引センターは、財産権信託契約を主たる契約とする抵当権設定登記を受けることができないため、双方の当事者は、別途に信託貸付契約を締結した上で、それを主たる契約として、基礎資産の抵当権設定登記をした。

本件信託が成立した 1 年後、昆山純高は、約定のとおり元本と利息の弁済義務を履行しなかったため、安信信託は、信託貸付契約に基づき、貸付元金 1 億 2,840 万人民元の返還と 5,385 万人民元の違約金を主張した。これに対して、昆山純高は、次のように反論した。

財産権信託契約こそが適法かつ有効な契約であるため、本件訴訟は資産収益権信託の争いに該当すべきである。そして、信託貸付契約は、適法な方式を用い違法な目的を隠すものから無効である。したがって、信託貸付契約に基づく抵当契約も抵当契約の付随契約としての資金監督管理契約（各利息、違約金、遅延利息及び複利等を約定したものである。）も無効である。

分析：

本件の訴訟の争点は次の2点である。

①財産権信託契約と信託貸付契約は有効に成立したか否か

②原告と被告の紛争関係の性質は信託法律関係か否か。それとも一般の資金借入契約か。

①について、裁判所は、信託貸付契約は形式的なものにすぎず、その本質が財産権信託契約で約定された抵当権設定登記を実現するためにあることを理由に被告の反論を否定した。基礎資産の抵当は、一般投資者の受益権取得を補償する重要な手段である。よって、被告である昆山純高は優先受益権の元金である1億605万1,716人民元を返還し、遅滞利息1,400万人民元を支払い、その他の違約責任を負うべきであると判示された。

②について、裁判所は、本件を営業信託の争いと位置付けた。その主なる理由は、以下のとおりである。すなわち、信託契約は双方当事者の真の意思表示によるもので、法令の強行規定に違反しないことから、適法かつ有効である。また、信託契約は、貸付契約より先に成立し、本件信託の設立と投資者の資金募集は公示効力を具備し、かつ履行済みである。そして、貸付資金は、信託の募集資金から由来するため、一般投資者の受益権持分の購入資金とみなされるべきであり、安信信託の自社資金であることはない。なお、信託貸付契約の返済の仕組みは通常の貸付と違い、信託契約に付属して作られたものと推測できる。

10.5.3. 信託の成立に関する裁判例

従業員持株会事件⁵⁷⁴

事件の概要：

労働組合を通じて従業員持株会に関する事件において、威海氏永祥ホテル労働組合に所属する合計187名の従業員が招集した「労働組合持株会会員総会」は、「労働組合持

⁵⁷⁴ 威商再終字第7号判決文（2013）。

株会定款」を議論、採択し、持株会の権利、義務を詳細に取り決めている。2008年5月14日に永祥ホテル持株会は、持株会が保有している永祥ホテルの291万人民元に相当する持分⁵⁷⁵を第三者李氏（永祥ホテルの株主及び管理層の者である。）に譲渡する決議を出した。同決議の後に、永祥ホテル労働組合と第三者は持分譲渡協定を締結し、株式譲渡金を受け取り、工商行政にて名義変更を行った。

その後、3人の従業員から、従業員と永祥ホテル労働組合とは信託関係にあり、永祥ホテル労働組合が従業員に通知せず、その保有するすべての持分を第三者に譲渡した行為は、従業員の財産権に侵害を与えたとして、裁判所に永祥ホテル労働組合と第三者との間の持分譲渡行為の取消しを求めて訴訟を提起し、被告の株主の地位回復に関する登記履行について永祥ホテル労働組合に協力を求めた。

本件において、従業員出資者と永祥ホテル労働組合はいかなる法的関係に属するかについて威海市環翠区裁判所は、原告（従業員）は出資額を限度に労働組合に対して責任を負い、労働組合を通じて自己の意思表示をし、労働組合との約定に従って相応する投資利益を求めるので、従業員と労働組合との関係は、信託関係の法的特徴を有し、信託関係に当たるべきであると判決した。

永祥ホテル労働組合が持分を第三者に譲渡した民事行為は、永祥ホテル労働組合に取消しの事由があるか否かが争いとなった。裁判所によると、8名の従業員代表が出資によって従業員持株会内部において有する決議権は従業員出資総額の半数に至っておらず、かつ持分譲渡において従業員持株会を招集せず、出資者全員の同意を経っていないので、永祥ホテル労働組合による持分の譲渡は持株会定款約定に違反している。当該処分行為は、中国信託法第22条に定める「管理の職責の違反若しくは信託事務の不当な処理」を行った状況に当たっているため、委託者は裁判所に当該処分行為の取消しを求める権

⁵⁷⁵ 291万人民元の持分は永祥ホテル労働組合の名義として工商登録されているが、永祥ホテル労働組合は実際に出資しなかった。

利を有する。

被告は、一審判決に不服として控訴した。

控訴の理由は下記のとおりである。信託法の規定によると、受託者は信託業者の形式をとって信託活動を行い、なお信託機関は中国銀行業監督管理委員会の認可を経て設立されたノンバンク金融機関のことを指しており、永祥ホテル労働組合は、信託機関の資質をもっていないので信託法上の受託者に該当しない。かつ、信託法の規定によると、信託の設定は書面形式によらなければならない、永祥ホテル労働組合と従業員の間には、書面による信託契約が存在していない。

山東省威海氏中級裁判所は控訴審で一審判決を維持する判決を下し、理由は下記のとおりである。

中国信託法第 24 条によると、完全な民事行為能力を有する自然人、法人は信託法律関係の受託者となることができる。同事件では、委託者が受託者に対する信頼に基づいて、その財産を受託者に委託しており、受託者が委託者の意思により自己の名義で、受益者の利益又は特定の目的のために管理或いは処分を行う。そこで、同事件は、信託の法律特徴を満たしており、一審判決における従業員出資者と永祥ホテル労働組合間の信託関係が存在した判決が正当である。

分析：

本件の事実構成は複雑であるが、争点はただ 3 つあると考えられる。1 つ目としては、永祥ホテル労働組合と従業員出資者間の信託法的関係が成立されるか否かである。2 つ目としては、永祥ホテル労働組合が第三者に持分を譲渡する権限があるか否かである。3 つ目としては、第三者が本件の持分を善意で譲り受けられるか否かである。

争点 1 については、中国信託法第 24 条は「受託者は、完全な民事行為能力を有する自然人又は法人でなければならない。」と規定しており、民事行為能力に関する欠陥がなければ、自然人又は法人格を有する者は受託者となることが可能であるため、ノンバ

ンク金融機関でなくても中国信託法上の受託者となることができる。したがって、永祥ホテル労働組合は当然に信託法上の受託者となることが可能であり、中国銀行業監督管理委員会の認可の有無及び金融機関の資質の有無は受託者になることに対する阻害要素ではなからう。

争点 2 については、291 万人民币元に相当する持分は永祥ホテル労働組合の名義で工商登録されているが、永祥ホテル労働組合は実際に出資しなかったため、当該持分の所有権を有することができない。したがって、この点から見ても、永祥ホテル労働組合が当該持分を第三者に譲渡する権限を持つことはないと考えている。一步譲って、永祥ホテル労働組合は当該持分の所有権を有しても、「労働組合持株会定款」第 26 条により、持分の譲渡は従業員持株会を招集し、議決権総額の半数を超過する議決権を有している会員の同意が必要であり、従業員持株会を招集せず、理事会で持分を第三者に譲渡することを決められるわけがなからう。また、被告は 8 名の従業員代表が過半数の議決権を持っていると主張したが、8 名の従業員は「労働組合持株会定款」の規定により、議決権譲受手続を行っていないため、持分譲渡決議の時に過半数の議決権を持っているとはいえないであろう。

争点 3 については、第三者の李氏は永祥ホテルの株主であり、管理職の者でもあるので、永祥ホテル労働組合の事情をよく知っているといえる。また、第三者の李氏は職印の孟氏に金員を貸し、他の会員の議決権を購入すること及び理事会で持分譲渡を強行して決めることを指示した。したがって、第三者の李氏は善意でないというより、本件を一から計画した者であるといえよう。当然ながら、李氏の持分取得行為は明らかに悪意があり、無効である。

上記の事実上の信託に関する事例は、広東省深セン市福田区裁判所が下された裁判例⁵⁷⁶もある。

⁵⁷⁶ 深福法民二初字第 5057 号判決文（2012）。

当該裁判例については、労働組合と従業員持株会との法律関係の認定について、信託法が適用され、従業員を委託者とし、労働組合を受託者とし、従業員の拠出金を信託財産とし、従業員を受益者とした上、従業員と労働組合は、事実上の信託関係にあると認められた。

10.5.4. 事実上の信託関係に関する裁判例

中国平安保険会社社内投資権益購入事件⁵⁷⁷

事件の概要：

二人の被告は、日照市平安保険会社の従業員である。原告は、被告を通じて中国平安保険会社社内で発行された 50,000 口の投資権益を購入した。中国平安保険会社が 2000 年から配当を始めたが、2008 年 7 月以降、二人の被告は原告に配当金を支払っていない。原告は被告に対し投資配当金及びその利息の支払いを求めて、裁判所に訴えを提起した。

裁判所は、双方の法的関係を認定する際に、双方は書面による約定がなかったが、双方間における購入権の譲渡行為は真意の意思表示であり、中国契約法第 52 条に定める契約無効の事由に違反していないので、同契約が有効であり、双方の当事者は約定に従って履行しなければならないと判断した。

但し、本事件に係った中国平安保険会社の従業員投資権益は、従業員に対して社内で発行された投資権益であり、中国平安会社が従業員に対して社内で発行された投資権益であり、中国平安会社が従業員に対して行ったインセンティブである。被告は、投資権益の管理人として、投資権益の管理について原告の代わりに管理、収益等を行い、投資権益により得た収益は、被告が中国平安保険会社の従業員として会社に対する貢献と不可分である。双方が履行した契約の内容からみると、被告は、原告などの信頼を受けて、

⁵⁷⁷ 東商初字第 1102 判決文判決文 (2012)。

原告に依頼され、双方の間に事実上の信託関係が存在する。被告は、原告の代わりに、自己の名義で株式投資し、かつ管理、収益を行っているので、原告は被告に対して一定額の管理、受託費用を払わなければならない。

よって、裁判所は、原告が主張した本件投資権益で得られる収益等について情状を酌量して、その 80%に相当する利益を原告に、その 20%に相当する利益を被告に取得させる判決を下した。

分析：

原告は被告の名義で中国平安保険会社社内発行の 50,000 口の投資権益を購入することについては、書面による契約又は覚書を締結されていないが、事実上の双方の合意（中国平安保険会社は従業員向けに投資権益の購入を募集する際に、被告は原告等に募集に関する詳細を知らせ、原告は被告の名義で当該投資権益を購入し、毎年被告から投資配当金をもらう。）があり、しかも何年間も続けているので、双方の投資権益購入に関する行為は真実な意思表示であると認定されることができ、かつ中国契約法第 52 条（契約無効）に違反しないので、双方の約定は実質的に有効に存在していると考えられる。

本件の投資権益は中国平安保険会社社内従業員向けの投資プロジェクトであるため、被告は当該投資に対し管理する義務を有する。また、双方の合意内容からみれば、原告は、投資配当金をもらうことを目的として、被告を信頼し本件投資権益購入及び管理を委託した。したがって、本件においては、事実上の信託関係があり、原告が委託者兼受益者であり、被告が受託者であると考えられる。そのため、被告は投資に関する管理をしていた以上、原告は被告に対し受託費用を支払うことが合理的であろう。

本件は信託契約がもちろん、契約自身すらなかった。しかしながら、裁判所が権利救済の私法の立場より、当事者間で事実上の信託関係が構成されていることを認めることによって、信託法の適用範囲を拡大する。実際の効果をみれば、このような裁判の考え方は、受益者の利益をよりよく保護することになるろう。

10.5.5. 信託法的関係の成立要素に関する裁判例

中信信託投資有限責任公司と南京市国有資産経営有限責任公司との資金借入契約紛争⁵⁷⁸

事件の概要：

中国工商銀行江蘇省支店は、2002年11月から2006年6月30日にかけて、小型自動車工場に対して貸付けを3回行った。これら貸付けについて、南京市国有資産経由有限責任公司（以下、「国有資産会社」という。）は、保証人として連帯責任を負う。

貸付期間満了後、小型自動車工場は、1回目の貸付について6,405万人民元しか返済せず、残りの7,945万人民元の元本及びその利息が未返済となった。中国工商銀行江蘇省支店は平成2005年7月25日に上記貸付債権を中国東方資産管理会社南京支社（以下、「東方会社」という。）に譲渡した。

中信信託投資有限責任会社（以下、「中信会社」という。）は2006年6月2日に東方会社との間に京津寧三地財産信託契約（以下、「本件信託契約」という。）を締結することにより、上記債権資産の受託者になった。その後、中信会社は、上記貸付債権の債務者と保証人を起訴し、貸付元本7,945万人民元及びその利息1,381万2393.23人民元の弁済を求めた。

分析：

本件訴訟の争点の1つは、中信会社と東方会社との本件信託契約は有効であるか否かにある。

裁判所は、次の3点から分析した。

①債権は適法な信託財産であり、かつ本件信託債権の範囲は確定しているため、本件信託財産は確定性を有する。

⁵⁷⁸ 最高法民終283号判決文（2018）。

②本件信託契約で定められた信託目的は正当であり、訴訟又は借金の取立てを目的とする者ではない。そして、中信会社が自らの名義で提起した本件訴訟は、受託者としての義務を履行するための方法の1つである。そのため、本件信託目的は適法性を有する。

③本件信託契約は、国家利益及び社会の公共利益並びに第三者の適法な権益を侵害していない。

この3点に基づき、裁判所は、本件信託契約が有効であると判示した。

よって、中信会社は、適法な原告資格を有し、その提訴請求（すなわち、小型自動車工場と国有資産会社はそれぞれの弁済責任と保証責任を履行すること）は事実上及び法律上の根拠があるものであるといえる。

第六部

第六部（本研究の中国年金制度に対する示唆）

第六部は、以下 4 章で構成され、上記各部分の研究を踏まえ、中国の年金制度の設計につき示唆を示す。中国の社会保障体系を検討しながら、中国で現代化の年金制度を構築するために、先進各国の年金制度からの示唆に基づき政策提言を行う。

第 11 章 海外の年金制度からの示唆

11.1. 日本の公的年金制度の中国に対する示唆

日本も中国も核家族化及び都市化等の現象が進んでおり⁵⁷⁹、中国は将来日本より深刻な少子高齢化社会を迎えると考えられ、日本の公的年金制度は現在少子高齢化の日本社会を支えているので、今後の中国の政策を検討するにあたって参考になると考えられる。

日本における現行の公的年金制度には、国民年金という第一段階の基礎年金並びに厚生年金及び共済年金という第二段階の被用者年金がある。日本の国民年金の被保険者は、第 1 号被保険者、第 2 号被保険者及び第 3 号被保険者に区分される。第 1 号被保険者とは、①日本国内に住所を有しており（国籍要件ではない）、②20 歳以上 60 歳未満であり、③第 2 号被保険者及び第 3 号被保険者ではない者である（厚生年金の老齢給付など

⁵⁷⁹ 「平成 18 年版 少子化社会白書（第 5 章 社会全体の意識改革）」（内閣府、2006）
（<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2006/18webhonpen/html/i1511110.html>、2021 年 7 月 22 日最終閲覧）。

中華人民共和国国家統計局編『中国統計年鑑 2019 年版』98 頁（中国統計出版社、2019）。

を受けることができる者を除く。国民年金法第7条第1項第1号、国民年金法施行令第3条)。第2号被保険者とは、厚生年金の被保険者である(国民年金法第7条第1項第2号)。第3号被保険者とは、①第2号被保険者の配偶者であり、②主として第2号被保険者の収入により生計を維持しており、③20歳以上60歳未満であり、④第2号被保険者ではない者である(国民年金法第7条第1項第3号)。公的年金制度の第二段階の厚生年金の被保険者は適用事業所に使用される70歳未満の者である(厚生年金保険法第9条)。

したがって、被保険者の範囲は年齢の他、適用事業所及び使用関係の意義によって確定される。厚生年金の適用事業所となるのは、法人企業等については常時従業員を使用する事業所であり、個人事業主については所定の事業を行いかつ常時5人以上の従業員を使用する事業所である(厚生年金保険法第6条第1項)。個人企業のうち所定の事業以外の事業を行う事業所及び従業員が5人未満の事業所が適用事業所とされなかったのは保険料の事業主負担が企業経営に及ぼす影響が課題になるおそれがあること、事業が特殊であったり、従業員の異動が頻繁であったりするために、保険技術的に適用が困難であること等の事情を考慮したものである⁵⁸⁰。適用事業所以外の事業所の事業主は、その事業所に使用される者の2分の1以上の同意を得た上で、厚生労働大臣の認可を受けてその事業所を適用事業所にすることができる(厚生年金保険法第6条第3項、第4項)。

日本の厚生労働省2018年度のデータ⁵⁸¹によれば、公的年金の被保険者は、現在合計6,746万人であり、国民皆年金が実現されているといえる。しかしながら、第一部で検討したとおり、中国の現行公的年金制度の適用対象者は、都市部の被用者及び自営業者⁵⁸²であり、農村部の者に対して公的年金制度がほとんど提供されていない。中国の公的年金制度は一部の農村部を除いて、都市部に限られているため、中国の総人口に占める

⁵⁸⁰ 有泉亨・中野徹雄編『厚生年金保険法』34頁(日本評論社、1982)。

⁵⁸¹ 本研究完成時の最新データ。

⁵⁸² 地域によっては任意加入。

割合（適用割合）は 4 割程度である。中国の都市部と農村部の違いは戸籍制度にあり、中国では 1958 年に戸籍制度が導入され、国民は、都市戸籍所有者と農村戸籍所有者に分けられている。農村戸籍所有者が都市部へ戸籍を移転するには、審査や手続が必要とされている。したがって、現在中国の公的年金制度はほとんどが都市部人口向けのものに限られているため、加入者数が総人口に占めている割合は高くなく、全国民向けの国民年金制度とはいえない。公平性等の観点からみれば、中国の公的年金制度の適用範囲を拡大する必要があるため、農村部における年金制度の整備及び適用対象の拡充は今後中国公的年金制度の課題である。

また、中国の現行の年金制度の被保険者は、日本のように第 1 号被保険者、第 2 号被保険者及び第 3 号被保険者として細分化されていない。すなわち、中国における公的年金制度の要件は定められておらず、簡単にいうと、都市部の被用者は強制加入であり、自営業者及び農村部の被用者は任意加入である。したがって、中国は日本の国民年金法のように、公的年金制度の被保険者となる各要件（住所要件、国籍要件、年齢要件等）を定めなければならないと考えられる。なお、現在中国には厚生年金制度がない。私的年金制度がまったく構築されていない中国にとって、第二段階の厚生年金制度を構築することは公的年金制度を補足する存在として非常に積極的な意義があると考えられる。保険料の事業主負担が企業経営に及ぼす影響が過大になるおそれがある法人企業等を除き、任意加入を前提として、厚生年金制度を実施する条件がある法人企業等に先に当該国民年金を補完する役割を果たす第二段階の年金制度を導入すべきである。日本の厚生年金における制度の適用は、これを基礎づける事実⁵⁸³に基づいてなされる（厚生年金保険法第 13 条～第 15 条）。そのため、年金記録制度が不可欠となっている。年金記録の意義としては、受給権の有無を確認して年金額を決定するには個々の被保険者について

⁵⁸³ 資格の取得であれば、適用事業所に使用されるに至ったこと、使用される事業所が適用事業所になったこと等。

被保険者資格の得喪、標準報酬等に関する事実を記録した上でこれらを保管しなければならないとのことである。中国は厚生年金制度を実施するとき、被保険者の資格の取得、喪失の年月日、報酬額等を確認するために、日本の年金記録制度を習い、条例を制定し、中国の統一的な年金記録制度を制定する必要がある。

11.2. 日本の私的年金制度の中国に対する示唆

日本の私的年金に関する法令においては、年金の給付減額に関する理由及び手続要件を規定されているが、年金の加入者・受給者への給付を減額することができるか否かについては規定されていないため、給付減額ができるか否かは法的解釈によると考えている。すなわち、年金の給付減額という権利を行使するために減額後の給付水準に関する相当性及び減額に関する必要性を総合的に判断する必要がある。

日本における私的年金の給付減額の諸要素及び関係手続につき、①不利益変更の程度、②不利益変更の必要性、③変更後の就職規則の妥当性、④交渉の過程及び状況、⑤年金の加入者（現役従業員）と年金の受給者（退職者）の均衡性、⑥年金の加入者・受給者への説明の程度、⑦同意の割合等は年金の給付減額に影響しており（労働契約法第 10 条及び厚生労働省による労働契約法に対する説明⁵⁸⁴を参照）、また、私的年金給付額変更は厚生労働大臣による承認又は認可が必要である。

第五部で論述したとおり、中国での年金受給減額については、不可抗力に属されることなく、中国契約法第 94 条第 1 号又は第 5 号等に基づき受給減額を行うことができず、中国法上の事情変更の原則で行う必要がある。すなわち、中国で私的年金の加入

⁵⁸⁴ 厚生労働省「労働契約法のあらまし」

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf、2021 年 9 月 1 日最終閲覧)。

者・受給者への不利益変更については、年金減額を行わないと私的年金制度自身が破綻され、企業年金に関する契約の目的が達成できなくなる時のみに、事情変更の原則に基づき年金受給減額が認められ、中国の上級裁判所の審査承認も必要である。

また、中国では、2021年1月1日に民法典が施行され、第533条（予見できない重大な変更）では「契約が成立した後、契約の基礎条件に、当事者が契約締結時に予見することができない、商業リスクに属しない重大な変更が発生し、契約の履行を継続すると当事者の一方にとって明らかに不公平である場合には、不利な影響を受ける当事者は、相手方と改めて協議することができる。合理的な期間内に協議が調わないときは、当事者は、人民法院又は仲裁機関に契約の変更又は解除を請求することができる。人民法院又は仲裁機関は、事件の実際の状況を踏まえ、公平の原則に基づいて契約を変更又は解除しなければならない。」と規定されている。新しい民法典第533条の文言によれば、不可抗力と事情変更の原則の差異を明確にするのではなく、かつ、最高人民法院「契約法適用解釈（二）」における「契約目的を実現できない」という文言もなく、「予見できない」及び「重大な変更」という要件を強調している。また、「再協議」という権利を不利な影響を受けた当事者に付与することは、当事者間の取引を奨励し、当事者間の自治権を尊重するという立法主旨であると考えられる。

中国法上の解釈につき、私的年金の加入者、受給者への保護という観点からすると、年金受給減額を行わないことが望ましい一方、減額措置をせず、年金制度すら破綻したとき、年金額がゼロになってしまうという最悪の事態を避けるために、事情変更の原則に基づき、年金受給減額という手段を通じて年金制度を救い、年金に関する契約の本来の目的を引き続き達成させることは現行の中国法に認められる可能性が高い。また、中国で事情変更であるか否かを判断するとき、手続的な要素より実質的な要素に重視する傾向がある。すなわち、中国の上級裁判所は年金減額が事情変更に該当するか否かを決める際に、不利益変更の必要性を優先的に考えることとなる。裁判の過程で不利益変更

の程度をある程度考慮するが、変更後の就職規則の妥当性、交渉の過程及び状況、年金の加入者（現役従業員）と年金の受給者（退職者）の均衡性、年金の加入者・受給者への説明の程度、同意の割合等の要素はあまり考慮されていない。日本の場合でも、原則としては年金の給付減額を許さないが、母体企業の年金財政を含む全体的な財政が悪化され、すべての年金の加入者・受給者への支払が不可能であることが発生されたときに年金の加入者・受給者に対し給付減額を可能としている。

第二部で検討したとおり現在日本では年金の加入者・受給者への給付減額に関する妥協が必要であるが、加入者と受給者を分けて検討しなければならないと考えている。なぜかという、年金の加入者とする現役従業員は将来の年金給付より毎月受領している給料を優先するはずであり、現段階の賃金を確保するために年金給付減額に同意しやすいであろう。しかしながら、年金の受給者とする退職者はすでに企業から退職し、企業年金で生活している可能性もあり、かつ受給している企業年金は現役時代の労働の対価であるので、簡単に年金給付減額に同意するはずがないであろう。私的年金が老後の生活保障における重要な一環であること及び私的年金が過去の労働に対する対価であることに鑑みれば、現在の年金給付減額理論につき、年金の受給者とする退職者への給付減額を認めない方向で再検討する必要があると考えている。

私的年金制度を実施している中国企業はまだ先に年金の受給者を保護すること（既得権を守ること）を意識していない。退職者は私的年金で生活している可能性があるため、年金の受給者の均衡性と年金の加入者を考慮しなければならない。また、中国企業年金弁法第 11 条では「企業と従業員側は、当該企業の状況に基づき、国の政策規定に従い、協議の上合意することにより、企業年金プランを変更することができる。変更後の企業年金プランは、従業員代表大会又は従業員全員で検討し、その承認を受け、かつ改めて人材資源社会保障行政部門に提出しなければならない。」と規定されている。当該法令では「従業員」という文言を使用しているため、中国企業の企業年金給付条件変更に関

して、企業と従業員側の間で決まることとなっており、定年退職した者（すなわち、企業年金の受給者）は企業年金給付条件変更についての検討に参加できない。したがって、中国では企業と従業員（すなわち、年金の加入者）間の合意は原則として定年退職した者に影響を及ぼすことができないと解釈するのは妥当であると考えている。

私的年金の加入者への給付減額に関して、第二部で検討した「①不利益変更の程度、②不利益変更の必要性、③変更後の就職規則の妥当性、④交渉の過程及び状況、⑤年金の加入者（現役従業員）と年金の受給者（退職者）の均衡性、⑥年金の加入者への説明の程度、⑦同意の割合」等の年金の給付減額が可能であるか否かを議論することに関する要素は、中国の上級裁判所が年金減額問題を裁判するときに非常に良い示唆を与えることができると考える。

11.3. 日本法及びエリサ法における受給権保護の中国への示唆

本研究の目的は、年金制度の加入者・受給者の年金受給権を保護することであり、年金受給権を保護するために、受託者責任（経営者（規約型企業年金）又は基金の理事等（基金型企業年金）の法律上の責任）について検討しなければならないと考えており、日本法につき、確定給付企業年金法をはじめ、関連法令・ガイドラインは、事業主、基金の理事、金融機関等の年金制度の運営に関係している者に対して、加入者・受給者に対する忠実義務、分散投資義務等の責任を規定している。規約型企業年金の場合、母体企業の方が積立金の運用及び管理を行うので、経営者に受託者責任が課せられており、基金型企業年金の場合については、基金が積立金の運用及び管理を行うので、基金の理事に受託者責任が課せられているが、事業主は基金の理事が受託者責任を果たすよう指導・監督する責任がある。日本法上において、外部年金資産管理運用機関は基金に対し

て忠実義務を負う（確定給付企業年金法第 72 条）。規約型という確定給付企業年金の場合には、基金がないため契約の当事者は母体企業と外部年金資産管理運用機関であるが、外部年金資産管理運用機関は加入者・受給者にも忠実義務を負う（確定給付企業年金法第 71 条⁵⁸⁵）。

年金受給権を保護するために、年金の加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関への責任追及という問題を考えなければならない。現行の日本における法制度では、企業年金制度上の加入者・受給者が外部年金資産管理運用機関に対して責任を追及することは難しいと考える。規約型という確定給付企業年金制度の場合では、年金運用の契約の当事者は母体企業と外部年金資産管理運用機関であるので、加入者・受給者は契約の当事者ではない。現行法上加入者・受給者と外部年金資産管理運用機関と委任のような関係があるとみなすことも難しい。母体企業は外部年金資産管理運用機関に対して提訴することができるが、年金の加入者・受給者は不法行為に基づいて提訴するしかない。年金基金が契約の当事者の場合は、もちろん年金基金は外部年金資産管理運用機関を提訴することができる。しかしながら、上述したように、年金基金が提訴しない場合には、加入者・受給者が年金基金や基金の役員に対し提訴を求める権利を有しない。

中国では 2021 年 1 月 1 日に民法典が施行され、当該新しく制定された民法典の内容に基づき、年金の加入者・受給者の外部年金資産管理運用機関への責任追及につき、不法行為に基づき損害賠償請求をする余地はあるが、債務不履行に基づき損害賠償請求をすることができないと考えられる。

年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関と何らかの契約関係がないので、外部年金資産管理運用機関に対して損害賠償を請求する場合は信託関係によらなければならない（母体企業又は基金が委託者であり、外部年金資産管理運用機関が受託者であ

⁵⁸⁵ 法令及び資産管理運用契約を遵守し、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない。

り、年金の加入者・受給者が受益者であるという信託法的関係に見なされる。) ⁵⁸⁶。アメリカでは擬制信託という概念がある。つまり、裁判所は、信託を設定する意思のない両者間で信託関係という法律関係を擬制し、信託関係に基づく救済を認める⁵⁸⁷。しかしながら、エリサ法の規定とは異なり、現在、日中両国では擬制信託は認められていない。したがって、擬制信託が認められない以上、当事者の真意を判断し、真意で合意した事項を実現させる信託法の条文を個別に準用又は類推適用するしかない。このように、加入者・受給者が外部年金資産管理運用機関に損害賠償を請求する場合も信託が成立するか否かは、当事者間の真意について、判断しなければならない。日本の最高裁判所2002年1月17日判決⁵⁸⁸は中国に対し非常に良い参照判例になると考えている。第10章で説明したとおり、現在中国では裁判官が当事者の真意に基づき信託関係の有無を判断する裁判例が存在している。今後日本をはじめとする先進国の判例を参考にし、統一的な判断基準を形成することができる。

11.4. スウェーデン等の先進国の年金制度の中国に対する示唆

スウェーデンは、持続可能な社会保障制度を構築するため、1995年に年金改革を行った。年金給付金額は最低保障年金及び確定拠出という年金制度を制定し、保険料率は18.5%に固定された⁵⁸⁹。スウェーデンの年金制度の改革の目的に鑑み、年金財政の安定化及び平等感を築くことという2点は参考になれる。また、自動収支均衡機能の導入は当該年金改革の最も大きな特徴であると思われる。

⁵⁸⁶ 今川嘉文「高齢者・障害者施設における利用者の資産保護と運営法人の内部統制」信託研究奨励金論集第36号69頁。

⁵⁸⁷ 樋口範雄「信託と契約」信託法研究21号57頁。

⁵⁸⁸ 最判平成14年1月17日判例時報1774号42頁（預金払戻等請求事件）。

⁵⁸⁹ 楊瑩「スウェーデン年金制度の改革」204頁～239頁（社会発展季刊第91期、2000）。

現在、中国もスウェーデンと同じ社会問題を有している。まず、少子高齢化により、高齢人口が増え、年金給付が確保されていないという問題点を直面している。また、年金給付が確保されていないという問題点があるため、中国の若者が国の年金制度に不信感⁵⁹⁰及び不公平感を持ち、年金保険料未納問題が発生した。最後に、中国では高齢者が定年退職後に引き続き仕事をして、年金受給額は増えないため、中国の年金制度は高齢者の就労意欲を減退または抑えることとなっている。

スウェーデンでは所得比例年金の給付額が一定水準を下回ると、最低保障年金がその不足分を補う⁵⁹¹。そのため、スウェーデンの新しい年金制度の実施により、最低保障という年金給付が確保されることとなっている。また、スウェーデンの年金保険料は給与所得に比例した金額を国が徴収する。すなわち、保険料は全部給料から源泉徴収され、改めて年金保険料を納付する必要はない⁵⁹²。したがって、スウェーデンの年金制度では年金保険料未納問題が生じない。なお、スウェーデンの新しい年金制度に基づき、65歳を超えて仕事を続ける場合は、年金保険料を払い続けるため、所得比例年金権が65歳を超えてからも増え続けることになる。このような制度設計に基づく年金制度は高齢者就労のインセンティブとなる。

年金給付が確保されておらず、年金保険料未納問題が発生し、年金給付額に対し不公平感を持つことはまさに現在中国の公的年金制度が直面している三大問題点である。本研究においては、スウェーデンの年金制度改革の内容を調査し、またその効果を分析した。中国においてスウェーデンのように年金制度を抜本的に改革することが難しいかもしれないが、スウェーデン年金政策の最低保障年金制度、現役時代の給与所得に比例する金額を公的年金として受領する制度、年金受給後も年金受給額の増加が可能な制度、

⁵⁹⁰ 中国青年新聞「養老に関する調査」(http://zqb.cyol.com/html/2020-10/27/nw.D110000zgqnb_20201027_3-05.htm、2021年7月23日最終閲覧)。

⁵⁹¹ スウェーデンの年金の財源は国税である。

⁵⁹² 国が一元的に管理している。

一元化管理制度、年金財政の自動収支均衡機能は、今後の中国における制度整備にあたっての研究・検討を行うにあたって極めて有益な示唆を与えるものであるといえる。

第 12 章 年金と社会保障諸制度の連携

本章では、社会保障体制や年金と社会保障制度との関係を検討し、中国の年金制度の改革に対し、社会保障制度に対する影響を明らかにし、中国における社会保障体制の現状と日本の社会保障制度を比較しながら、日本の社会保障制度の中国に対する示唆できる点を示す。

12.1. 中国における社会保障体制と高齢化社会の現状

近年、中国における急速な少子高齢化の進展に伴い⁵⁹³、シルバー産業が急成長していることを背景に、中国で高齢者介護サービスが発展してきた。

現在、上海には高齢者用の施設は数百箇所ある。「向陽院長者公寓⁵⁹⁴」を例にすると、収容定員 2,700 名前後であり、個室が 8 割強で、2 人部屋が 2 割弱となっている。入居者 1 名の入居費が最低の月 20 万円程度となっている。

日本では、民間有料老人ホームの入居費が最近かなり引き下げられており、月 12-13 万円程度でも入居できる施設がある。1 人当たり GDP や 1 人当たり可処分所得における日中間の開きを考えると、向陽院長者公寓の入居費はあまりにも高く、高齢者が受け入れられるのかと疑問を持っていた。2018 年 10 月 12 日にそれをホームの職員に尋ねたところ、入居者のほとんどが局長レベル以上の元政府高官や引退した大学教授等である。入居費用は彼らの年金で賄えるレベルに設定しているという。

日本の場合は、夫婦 2 人が受給できるモデル年金の月額がおおよそ 20-30 万円であるが、

⁵⁹³ 世界の人口ピラミッド——中華人民共和国の人口 (<https://www.populationpyramid.net/ja/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD/2018/>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧)。

⁵⁹⁴ 向陽院長者公寓のホームページ (<http://www.xiangyangyuan.cn/>、2021 年 7 月 15 日最終閲覧)。

向陽院長者公寓の職員の話が本当であれば、入居している中国人年金生活者 1 人当たりの年金所得が日本の夫婦 2 人分に匹敵する。30 数年間の経済の高度成長は年金生活者に潤いを与えたのだろうか。

向陽院長者公寓の職員の協力を得て、数名の入居者にインタビューすることができた。最も高額で 1 万 2,000 人民元（約 20 万円）程度、低額であっても 7,500 人民元（約 15 万円）を超える金額である。当該者たちはいずれも計画経済期から実施してきた公務員年金制度⁵⁹⁵に加入しており、毎月平均 8,000 人民元～9,000 人民元（約 18 万円）の年金をもらっている。長年の高度成長のおかげで、一部の高齢者の年金所得がかなり高いレベルになっているのは事実であるようである。

ところで、全国レベルでみるとすべての高齢者は同じ水準の年金を受給しているのか。答えは否である。現代中国の公的年金制度の中核をなす都市企業労働者基本年金制度は、2000 年から毎年年金給付額が引き上げられているが、2018 年の全国平均の年金月額額は 4 万円程度であり、他方、非雇用労働者を対象とした都市・農村住民年金保険制度の年金水準は、2018 年ではわずか 2,000 円／月程度である。

したがって、上記の高級老人ホームの入居者はすべての年金受給者を代表しているわけではない。それにしても、都市企業労働者基本年金制度、都市・農村住民年金保険制度と公務員年金制度の 3 種類の公的年金制度の間に、年金給付水準の格差があまりにも大きすぎる。それを解決するために年金制度を社会保障諸制度と連携する必要があると考えている。

12.2. 日本の介護保険制度の改革

⁵⁹⁵ 中国語原文は、機関事業単位養老制度である。

国民が自分と家族の生活を自ら支えることを「自助」といい、様々な生活上のリスクを社会連帯等の精神に基づき支え合うことを「共助」という。上記の自助、共助で対応できない困窮等について公費で必要な援助を行うことを公助といい、この三者の最適なバランスを取ることが重要であり⁵⁹⁶、共助及び公助を制度化したものが社会保険である。また、社会保険には、介護保険、医療保険、年金保険、労災保険、雇用保険等の保険制度があり、各社会保険制度は独立している体系を持っているが、社会保障という目的を達成するために制度間の連携が不可欠であると考えている。なお、社会の事情及び人口の構造は変わりつつあるので、社会保険制度も実際の状況に応じて制度を調整しなければならないと考えられ、日本の介護保険制度の改革はその典型例である。

2000年4月に施行された日本の介護保険制度は高齢者介護を主目的としており、介護保険法第1条は「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、・・・必要な保険医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保険医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする。」と規定している。また、日本の介護保険法附則第2条では、法律の施行後5年を目途として、制度を全般的に検討し、必要な見直し等に関する措置を講ずべきことを規定していた。この検討規定に基づき、日本政府は2005年2月に介護保険法関連法の改正法案を提出し、6月に可決成立した。2011年6月には第5期介護保険事業計画に向けて、地域包括ケアシステムの実現を図るための「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が成立した。

当該介護保険制度実施以降、要介護認定者数が実施直後の2000年4月末の218万人から平成2016年4月末には633万人と2.9倍に増加しており、介護保険制度が着実に定着

⁵⁹⁶ 厚生労働省「社会保障制度改革国民会議報告書」2頁～14頁（2013）。

してきていることがわかる⁵⁹⁷。だが、要支援、要介護 1 の軽度者の急増により、原状のまま推移すれば、給付は毎年 10%以上増加し、3 年ごとに見直される保険料の大幅な引上げも見込まれるに至った。そのため、2005 年の改正法では、①新たなサービス体系の構築⁵⁹⁸、②負担の在り方の見直し⁵⁹⁹、③予防重視型への転換⁶⁰⁰、④施設給付制度の再検討⁶⁰¹、⑤サービスの質の向上⁶⁰²等の見直しが行われた。また、2011 年の改正法では①介護専門スタッフ等の確保、②医療と介護の連携強化、③高齢者向け住宅の整備、④認知症対策の推進、⑤各都道府県の財政安定化基金の取崩しによる介護保険料の軽減等を中心にした改正が行われた。

12.3. 中国の社会保障制度の体系

中国では 1978 年以降改革開放政策の実施によって、社会及び経済構造がともに大きく変わってきた。従来の計画経済から新たな市場経済へ移行し、経済成長が進化していると同時に企業形態が多様化し、雇用労働制度も固定工制から契約制に変更し、個人の所得格差も著しく拡大した。このような状況の中で、市場経済に対応できるような社会保障体系が求められていた。

⁵⁹⁷ 厚生労働省編『厚生労働白書』232 頁（平成 25 年版資料編、2016）。

⁵⁹⁸ 地域密着型サービスの創設、地域包括支援センターの創設、居住系サービスの充実、医療と介護の連携の強化、地域介護、福祉空間整備等交付金の創設等。

⁵⁹⁹ 第 1 号保険料の見直し、市町村の保険者機能の強化、要介護認定の見直し、介護サービスの適正化、効率化等。

⁶⁰⁰ 新予防給付の創設、地域支援事業の創設等。

⁶⁰¹ 居住費、食費の見直し、低所得者の負担軽減のための補足的給付の新設等。

⁶⁰² 介護サービス情報の公表、事業者規制の見直し、ケアマネジメントの見直し等。

中国現行の社会保障制度の体系				
	都市部	所轄官庁 (都市部) (中国の政府部門)	農村部	所轄官庁 (農村部) (中国の政府部門)
社会 救済	災害救済	民政部等	農村災害救済	民政部等
	特定救済	民政部等	農村特定救済	民政部等
	都市最低生活保障	民政部等	農村最低生活保障	民政部等
社会 保 険	都市住民医療 保険	人力資源と社会保障 部等	新型農村合作医療	衛生計画生育 委員会等
	失業保険	人力資源と社会保障 部等		
	労災保険	人力資源と社会保障 部等		
	出産育児保険	人力資源と社会保障 部等		
	企業労働者基 本医療保険	人力資源と社会保障 部等	新型農村年金保険	人力資源と社 会保障部等
	企業労働者基 本年金保険	人力資源と社会保障 部等		
	都市住民年金 保険	人力資源と社会保障 部等		
社会 福 祉	女性福祉	民政部等	女性福祉	民政部等
	児童福祉	民政部等	児童福祉	民政部等
	障害者福祉	民政部等	障害者福祉	民政部等
	高齢者福祉	民政部等	高齢者福祉	民政部等
公 務 員	機関事業企業 の養老制度	人力資源と社会保障 部等	なし	
	公費医療制度	人力資源と社会保障 部等		

保 障		部等	
軍 人 保 障	就職斡旋	中国人民解放軍総支 援部軍人保険部等	なし
	軍人弔慰制度	中国人民解放軍総支 援部軍人保険部等	
	軍人保険制度	中国人民解放軍総支 援部軍人保険部等	
	軍人福祉制度	中国人民解放軍総支 援部軍人保険部等	
住 宅 補 助	住宅積立金	住宅城郷建設部等	なし
	廉価賃貸住宅	住宅城郷建設部等	

図表 12-3-1 (中国現行の社会保障制度の体系)

上表で示しているように、現代中国の社会保障制度は社会救済、社会保険、社会福祉、公務員保障と軍人保障の 5 分野で構成されている⁶⁰³。それら 5 分野においては、社会救済及び社会保険の 2 分野が主要な制度である。社会救済分野には最低生活保障制度、災害救済制度、特定救済制度が含まれており、社会保険分野には年金、医療、失業、労災、出産育児の 5 つの制度がある。これに対して、現在中国の社会福祉が大きくなく、女性、児童、障害者、高齢者が社会保障制度の対象となっている。公務員や軍人に対する社会保障制度の規模が大きいと思われるが、明らかになっていない部分が多い。

12.4. 中国の将来的な社会保障政策に関する提案——中小企業従業員向け

⁶⁰³ 住宅積立金制度と廉価賃貸住宅制度を含む住宅補助分野も社会保障制度の一部であるという主張があるが、公式的定義となっていない。

12.4.1. 日本における社会保障制度改革の中国に対する示唆

上記のとおり、現代中国の社会保障制度は社会救済、社会保険、社会福祉、公務員保障と軍人保障の5分野で構成されている。しかしながら、各社会保障制度間においては連携を構築しておらず、また関係法令も整備されていない。

日本の介護保険法附則第2条では法律の施行後5年を目途として制度全般に検討を加え、必要な見直し等の措置を講ずべきことを規定しており、これにより日本の介護保険制度は社会事情の変化に応じて5年ごとに制度の実施状況を調整することができ、また平成23年の介護保険制度改革を通じて医療保険制度と介護保険制度の連携を強化し、保険料負担の在り方を見直した。

中国の社会保障制度は初歩的なものであると考え、日本の社会保障制度のように、まず5年ごとに制度運営状況等を見直さなければならない。また、社会救済、社会保険、社会福祉の三制度は完全に関係のない独立している制度であり、制度間の連携は構築されていない。特に人力資源と社会保障部が所轄官庁である都市住民医療保険と民政部が所轄官庁である高齢者福祉の間の連携の必要性が高いと考えている。最後に、中国の公務員及び元軍人は、公務員保障及び軍人保障という特殊な社会保障制度により生活上の保証はされている。しかしながら、一般企業で就職している従業員（特に中小企業で就職している従業員）への社会保障はまだ不十分であるため、日本のようにすべての国民向けの健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる社会保障制度を構築しなければならないと考える。

12.4.2. 中国の中小企業従業員向けの社会保障支援政策の必要性

中国は 1980 年から 2016 年までに一人っ子政策を実施した⁶⁰⁴。これにより、中国の高齢化は他に類をみないスピードで進んでおり、これから中国の介護、医療に関する施設及び人材は足りなくなる見込みがあり、社会保障支援政策を提示する必要がある。

現行の社会保障制度の社会救済、社会保険、社会福祉制度は不十分であり、公務員及び元軍人は中国の特殊な社会保障制度により老後の生活が保護されており、大手企業の従業員は企業年金制度により一定の貯えを得ることができるが、中小企業の従業員は上記の公務員保障制度、軍人保障制度、企業年金制度を享受することができず、貯金及び少ない金額の公的年金で老後の生活を過ごすしかない。

上記のとおり、中国の中小企業の従業員にとっては介護、医療等の社会保障制度等を享受することができないため、老後の収支が崩れるリスクは高いと考えられる。社会保険の意義は危険にさらされている多数の場合を集めて、全体としての収支が均等するように共通の準備金を形成し、そのことによって危険の分散を図る技術である⁶⁰⁵。したがって、社会保障政策は国民の生活事故に対する生活保障のために用いるものであり、後の収支に関する危険度（制度上に保障されていない。）が高い中小企業の従業員に社会保障支援政策を制定する必要がある。

12.4.3. 中小企業の分類基準

中小企業は、一般的に経営規模が小さくて、従業員数も多くない。日本は「中小企業基本法」に基づき中小企業の分類を規定している。中国は「中小企業分類基準に関する通知」第 4 条⁶⁰⁶に基づき、売上高、総従業員数、資産総額を基準として、中小企業と大

⁶⁰⁴ 陳友華「一人っ子政策のリスクに関する研究」3 頁（CNKI ; WanFang、2010）。

⁶⁰⁵ 近藤文二『社会保険』68 頁（岩波書店、1963）。

⁶⁰⁶ 中国語原文：

工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部关于印发中小企业划型标准规定的通知

四、各行业划型标准为：

(一) 农、林、牧、渔业。营业收入 20000 万元以下的为中小微型企业。其中、营业收入 500 万元及以上的为中型企业、营业收入 50 万元及以上的为小型企业、营业收入 50 万元以下的为微型企业。

(二) 工业。从业人员 1000 人以下或营业收入 40000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 300 人及以上、且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上、且营业收入 300 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 300 万元以下的为微型企业。

(三) 建筑业。营业收入 80000 万元以下或资产总额 80000 万元以下的为中小微型企业。其中、营业收入 6000 万元及以上、且资产总额 5000 万元及以上的为中型企业；营业收入 300 万元及以上、且资产总额 300 万元及以上的为小型企业；营业收入 300 万元以下或资产总额 300 万元以下的为微型企业。

(四) 批发业。从业人员 200 人以下或营业收入 40000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 20 人及以上、且营业收入 5000 万元及以上的为中型企业；从业人员 5 人及以上、且营业收入 1000 万元及以上的为小型企业；从业人员 5 人以下或营业收入 1000 万元以下的为微型企业。

(五) 零售业。从业人员 300 人以下或营业收入 20000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 50 人及以上、且营业收入 500 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(六) 交通运输业。从业人员 1000 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 300 人及以上、且营业收入 3000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上、且营业收入 200 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 200 万元以下的为微型企业。

(七) 仓储业。从业人员 200 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(八) 邮政业。从业人员 1000 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 300 人及以上、且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(九) 住宿业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(十) 餐饮业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(十一) 信息传输业。从业人员 2000 人以下或营业收入 100000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

(十二) 软件和信息技术服务业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且营业收入 50 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 50 万元以下的为微型企业。

企業を分けている。業界ごとに分類基準は違い、下表で詳しく示している。

中国中小企業の分類基準				
業界分類番号	業界の種類	売上高に関する基準	売上高基準と従業員数基準の関係性	総従業員又は資産総額に関する基準
1	農業、林業、牧畜業、漁業	20,000 万人民币元以下		なし
2	工業	40,000 万人民币元以下	又は	従業員 1,000 人以下
3	建築業	80,000 万人民币元以下	又は	資産総額 80,000 万人民币元以下
4	卸売業	40,000 万人民币元以下	又は	従業員 200 人以下
5	小売業	20,000 万人民币元以下	又は	従業員 300 人以下
6	交通運輸業	30,000 万人民币元以下	又は	従業員 1,000 人以下
7	倉庫業	30,000 万人民币元以下	又は	従業員 200 人以下
8	郵便業	10,000 万人民币元以下	又は	従業員 1,000 人以下
9	ホテル業	10,000 万人民币元以下	又は	従業員 300 人以下
10	飲食業	10,000 万人民币元以下	又は	従業員 300 人以下
11	情報伝播業	100,000 万人民币元以下	又は	従業員 2,000 人以下

(十三) 房地产开发经营。营业收入 200000 万元以下或资产总额 10000 万元以下的为中小微型企业。其中、营业收入 1000 万元及以上、且资产总额 5000 万元及以上的为中型企业；营业收入 100 万元及以上、且资产总额 2000 万元及以上的为小型企业；营业收入 100 万元以下或资产总额 2000 万元以下的为微型企业。

(十四) 物业管理。从业人员 1000 人以下或营业收入 5000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 300 人及以上、且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 100 人及以上、且营业收入 500 万元及以上的为小型企业；从业人员 100 人以下或营业收入 500 万元以下的为微型企业。

(十五) 租赁和商务服务业。从业人员 300 人以下或资产总额 120000 万元以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上、且资产总额 8000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上、且资产总额 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或资产总额 100 万元以下的为微型企业。

(十六) 其他未列明行业。从业人员 300 人以下的为中小微型企业。其中、从业人员 100 人及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下的为微型企业。

12	ソフトウェアと 情報技術サービ ス業	10,000 万人民元以下	又は	従業員 300 人以下
13	不動産開発業	200,000 万人民元以下	又は	資産総額 10,000 万人 民元以下
14	不動産管理業	5,000 万人民元以下	又は	従業員 1,000 人以下
15	貸貸とビジネス サービス業	なし		従業員 300 人以下又 は資産総額 120,000 万人民元以下
16	その他の業界			従業員 300 人以下

図表 12-4-3-1 (中国中小企業のカ分カ基準)

12.4.4. 中国の中小企業への社会保障制度上の支援策

日本の医療と介護の連携強化、介護制度運営の見直し、地域的なサービス体系、介護人材の確保等の制度改革は中国に対し非常に参考にする価値があると考え、老後の生活が保障されていない中小企業の従業員のために下記の社会保障制度上の支援策を提示する。

①医療保障制度と介護保障制度の連携

家族介護力の低下、基本的な社会保障制度しか享受できないことは中小企業の従業員が直面している問題点である。中小企業の従業員のために介護、医療に関する社会保障制度を構築するために、コストの高い医療の増加を抑制しつつ、退院後の受け皿となる介護サービスの充実を図ることが必要である。すなわち、医療、介護、福祉の一体的提供を実現しなければならない。医療、介護を通じた専門職種間の機能を果たし、医療保障制度及び介護保障制度の協働体制の構築することにより、両制度間の連携を実現する。

②中小企業従業員向けの介護保険政策

中小企業従業員の負担を軽減するために、要介護状態となってもできるだけ在宅で生活できる在宅ケアを推進する政策を制定しなければならないと考える。当該政策目標を達成するために、在宅生活の限界点を引き上げるためのサービスの充実及び施設ケアの差を縮めるための取組みを行う必要がある。

③地域包括ケアシステム

中国の小都市等に中小企業従業員が多く、当該小都市等に住んでいる中小企業従業員は住み慣れた地域での生活継続を望んでいるが、高齢者に適した住まいは日常生活圏において必ずしも十分に供給されていない状況である。そのため、介護予防、生活支援、医療、介護等のサービス間の連携をきちんとし、地域包括ケアシステムを構築することは小都市等に住んでいる中小企業従業員が直面している問題を解決する方策であると考ええる。

④社会保障に関わる事業の人材の確保

中国の小都市には社会保障の物的資源だけでなく、人的資源も足りていない。社会保障サービスを支える人材を確保するために、人材の需給予測に基づく計画を養成し、整備を実施する必要がある。また、中国では社会保障に関する資格認定制度を構築しておらず、日本のように介護福祉士、理学療法士、作業療法士、社会福祉士という社会保障人材に関する認定制度を創設することを提案する。

第 13 章 中国における年金制度の整備のために必要な法

整備の提言

本研究は日本をはじめとする先進国の年金制度につき検討、分析、年金法制度の整備に関する要点をまとめている。当該研究目的は、年金法制度の調査に基づく制度の把握と整理により、年金制度の構築に法律的な根拠を提供することにある。本章では、公的年金制度の統一、私的年金に関する許認可制の廃止、投資先に関する制限の緩和、強制情報公開制度の導入、中国年金信託法制度に関する改革案、年金信託受益権流動制度の構築という 6 点で中国における年金制度につき必要な法整備の提言をする。

13.1. 中国の年金制度諸法令に関する改正の方向性

13.1.1. 公的年金制度の統一

第五部で検討したように、中国の公的年金制度は、農村部と都市部間の不統一、都市部内の不統一、地域間の不統一という問題点があるため、公平性及び効率性の観点からでも統一的な公的年金制度を構築するよう努力しなければならない。

まず、現時点において、中国では農村戸籍及び都市戸籍という戸籍制度が存在されているので、農村部と都市部間の公的年金制度の統一はすぐに実現されることが容易ではないと考えている。しかしながら、公的年金制度の不統一問題は、都市部と農村部間の存在だけではなく、都市部内及び各地域の間でも存在する。この問題は、主に各地域の企業勤労者と行政部門・事業部門勤労者の間の差異として現れる。こうした不統一は、都市労働力の自由移動を防げるという事態をもたらすだけではなく、中国の財政危機を引き起こす可能性（公務員等の年金受給額が高い）もあると考えており、統一された年金

制度の実現が望まれる。

中国では2021年1月1日より新しい民法典が施行され、現在各地域間は協同して法律の立法化活動をしている。これをきっかけとして、各地域の公的年金に関する「条例」や「弁法」の内容の違いを検討し、統一的な「中国公的年金法」を制定することが望ましい。

13.1.2. 私的年金に関する制限規定の廃止

上記第10章で述べたように、中国法においては、企業年金に関する案を政府の許認可をもらう義務は事業主に付けられ、案を変更する場合も許可が必要であるという規定である⁶⁰⁷。

しかしながら、当該規定は平成16年に制定された「企業年金試行弁法」第6条⁶⁰⁸をそのまま継承している。日本の年金規約は労使合意のうえで企業が作成し、厚生年金基金、基金型及び規約型確定給付企業年金、企業型確定拠出年金の年金規約は、厚生労働大臣の認可又は承認により発効する必要があるが、日本の年金規約において年金制度の加入条件、給付内容、財政計画と掛金の拠出、その他運営に必要なことがらを定めていること⁶⁰⁹に対し、上述の中国法における企業年金に関する案に関して、現行の中国法に基づき、明確な審査基準がなく、実務上において中国県級政府の一存で審査を行っている。

中国行政処罰法第11条は「地方性法規は、人身の自由を制限し、企業の営業許可書

⁶⁰⁷ 企業年金弁法第9条、第11条を参照。

⁶⁰⁸ 中国語原文：

企业年金试行业办法

第六条 企业年金方案应当报送所在地区县以上地方人民政府劳动保障行政部门。中央所属大型企业企业年金方案、应当报送劳动保障部。劳动保障行政部门自收到企业年金方案文本之日起15日内未提出异议的、企业年金方案即行生效。

⁶⁰⁹ 企業年金連合会による年金規約に関する説明

(<https://www.pfa.or.jp/yogoshu/ne/ne09.html>、2021年12月24日最終閲覧)。

を取り消す以外の行政処罰を設定することができる。法律、行政法規が違法行為に対する行政処罰の規定をすでに定めている場合において、地方性法規で具体的な規定を定める必要があるときは、法律、行政法規の定める行政処罰を与える行為、種類及び幅の範囲内において定めなければならない。」と定めている。すなわち、中国の県級地方政府は企業年金規約の内容につき地方性行政法規を制定することができ、企業年金規約の内容が行政法規に違反すると認定した場合、人身の自由を制限し、企業の営業許可書を取り消す以外の行政処罰を企業側に対し下すことができる。地方政府は地方の経済状況を考慮し、実質的に企業側の年金規約の内容をコントロールしているといえる。

上述の内容を総合して、中国の県級地方政府は地域の経済状況により企業年金に関する案の内容に規制を加えることができる（例えば、投資先の制限等）。当該規定があると、中小企業の企業年金制度の導入意欲を減らすことになる。また、当該規定があることにより、企業年金を設立する企業は確実に減少され、企業年金の加入者・受給者も確実に減ることになる。中小企業の従業員は企業年金制度に加入できなくなることは、国有企業の従業員の老後の収入との差額が拡大されることとなり、社会の不公平感をもたらすと考えている。

また、中国企業年金弁法第 24 条に基づき、定年、海外移住、死亡という 3 つ条件を満たせなければ、企業年金を受領することができない。すなわち、現役時代に企業年金を受領することができないという規定である。当該規定は公的年金の考え方を踏襲したものであり、企業年金を普及するために、廃止されるべきであろう。

13.1.3. 投資先に関する制限の緩和

現行の企業年金に関する法令により、企業年金基金については中国国内（香港地区、台湾地区、マカオ地区を含まない。）にしか投資できなくなる（企業年金基金管理弁法

(2015年修正)第47条参照)。しかしながら、近年中国国内投資の収益率が下がっているのは現実であり⁶¹⁰、中国企業は投資の収益性を向上させるために中国国外に投資する金額が年々増加している傾向がある。投資の地域範囲を中国国内に絞ることは収益性の向上に不利であろう。また、企業年金基金管理弁法(2015年修正)により、投資の項目は、貯金、国債、保険、証券、株及びBBB級⁶¹¹以上の金融商品であると限定されている。中国国内投資につき最も収益性が高い株への投資は30%以下にしなければならない(企業年金基金管理弁法(2015年修正)第48条参照)。

中国の企業年金投資の現状については、銀行貯金への投資が大きな割合を占めている。中国国内への投資は比較的に安全であるが、収益性が低いのが現実である。中国の現状を踏まえて、企業年金の投資につき企業年金弁法に以下の内容を組み込むことを提案する。

①分散投資

上述のとおり、中国では企業年金を銀行貯金へ投資する傾向が強く、この傾向を変えるために、企業年金弁法に分散投資に関する規定を入れなければならない。すなわち、多様な投資先を通じて資金を運用し、かつ1つの投資先に投資する資金はその段階の拠出額の30%を超えてはならないという規定を入れることが望ましい。

②安定的な収益率

企業年金は老後の生活水準を確保するという性質を持っているので、国民年金と同様に、加入者は投資より老後に一定の金額が入ってくるという目的を持って企業年金に加入したと考えられる。したがって、ハイリスク・ハイリターン投資に多量の資金を入れる

⁶¹⁰ 姚潤東「金融投資収益及びリスクに関する分析及び研究」5頁(商業2.0(経済管理)、2021)。

⁶¹¹ S&P(スタンダード・アンド・プアーズ)による格付け基準を採用している。

ことは加入者の目的に相反することとなるので、企業年金弁法に安定的な収益率で投資・運用することに関する努力義務を入れることが望ましい。

13.1.4. 強制情報公開制度の導入

第 10 章で述べたように、中国現行の「企業年金弁法」等の法令においては、情報公開制度を一切規定されておらず、すなわち、企業側は従業員側に企業年金の管理・運営・計画を公開する義務がないということである。そのため、中国では従業員側は企業年金に関する情報を把握しておらず、費用を拠出するだけという現状となっていると思われ、当該状況は適切とは言えず、年金の加入者・受給者の権利を守るために「企業年金弁法」という企業年金の最も主要な法令に強制情報公開制度を導入すべきであると考えている。

事業主は労働者に対し開示すべき情報は下記のように考えられる。

- ①企業年金の投資に関するリスク
- ②老後取得できる企業年金の金額の予想計算
- ③企業年金制度に関する計画
- ④外部年金運営管理機構を選択する理由

外部年金運営管理機構は労働者に対し開示すべき情報は下記のように考えられる。

- ①企業年金基金の各投資先及び比率
- ②投資のリスト並びにリスク及びリターン
- ③長期的な投資計画

なお、上記の開示内容の他に、開示の時期及び方法も定めなければならない。中国国務院は「企業年金弁法」に情報開示の内容、時期、方法に関する内容を追加する必要があると考えている。開示内容の真実性については、人力資源社会保障部により審査す

る形で監督システムを構築すべきである。

13.2. 信託法制度と中国現行法の衝突

13.2.1. 中国における信託制度と中国物権法の衝突

信託は英米法から生み出されたものであり、英米法が世界の法律体系に対する重大な貢献であると考えている。しかしながら、信託は大陸法系と衝突があり、日本と中国等の大陸法系の国家は信託制度の導入に慎重な態度を取っている。信託は英米法で育成された制度であり、大陸法系に属する中国と日本の私法の中では、水の上に浮ぶ油のように異質的な存在であるともいわれる⁶¹²。

大陸法系諸国は信託というイギリスから起源し、アメリカで発展してきた法制度に対し主に下記の2つの受け入れ方を取っている。

1つ目の受け入れ方としては、完全に英米法上の信託制度を排斥する。その代表的な国家はドイツであり、ドイツには信託に類似する制度の *Treuhand* 制度があるが、その法律構成は信託と違う⁶¹³。

2つ目の受け入れ方としては、信託制度の一部を導入する。フランスはその代表的な国家であり、2007年に *Fiducie* 制度を導入し、英米法上の信託制度を一部受け入れた⁶¹⁴。

また、1984年にオランダのハーグで「ハーグ信託条約」が制定された。しかしながら、オランダとイタリア以外のほとんどの大陸法系の国家は「ハーグ信託条約」に加入しな

⁶¹² 四宮和夫『信託法 [新版]』はしがき1頁(有斐閣、1989)。

⁶¹³ Stefan Grundmann, *The Evolution of Trust and Treuhand in the 20th Century*, in Richard Helmholz and Reinhard Zimmermann eds., *Itinera fiduciae-Trust and Treuhand in Historical Perspective*, Berlin, 469 (1998).

⁶¹⁴ Françoise Barrière, *The French, Fiducie, or the Chaotic Awakening of A Sleeping Beauty*, in Lionel Smith ed., *Re-imagining the Trust Trusts in Civil Law*, Cambridge, 225 (2012).

かった。当該事実からも大陸法系の国家は信託に対し一定の抵触があるということが分かった。

大陸法系の民法と英米法系の信託法は下記の4点の衝突がある。すなわち、所有権の統一性と信託における所有権分割効果に関する衝突、物権法定原則と信託理論に関する衝突、物権公示原則と信託制度に関する衝突、財産関係の単一性と信託財産の独立性に関する衝突である⁶¹⁵。

中国の民法体系は大陸法系に属し、物権法も大陸法系の体系及び理念を採用している。中国は2001年に信託法を制定したが、当該法律の目的は、混乱している信託業の現状を規律し、当事者の権利・義務を確定するのであり、英米からきた信託制度と中国従来の物権法の矛盾を解決するのではない⁶¹⁶。当該立法に関する意図により、中国の信託法は簡単な条文規定しかなく、物権法との関係が曖昧のままである⁶¹⁷。したがって、中国信託法に関する理論につき検討すべきところは多くあると考えており、また、中国は現在民法典を制定しており、民法典の制定とともに、信託と民法の法的関係性をまた論述する必要があるだろう。

13.2.1.1. 所有権の統一性と信託における所有権分割効果に関する衝突

まず、中国法上の所有権の統一性と信託における所有権分割効果に関する衝突がある。すなわち、中国法体系の統一性と英米法体系の二重性は、中国物権法と信託制度の最も根本的な衝突要素である。

イギリスにおいては、コモンローとエクイティという2つの法体系がある。コモンローは国王の諸裁判所が確立してきた裁判システムから生み落とされた判例法体系のこと

⁶¹⁵ Paul Matthews, *The Compatibility of the Trust with the Civil Law Notion of Property*, in Lionel Smith ed., *The Worlds of the Trust*, Cambridge, (2013).

⁶¹⁶ 朱少平編『中国信託法起草に関する資料』7頁（中国検察出版社、2002）。

⁶¹⁷ 王涌「中国信託法の基本的な問題」6頁（中国法律2012年第5号、2012）。

である。しかしながら、コモンローによる解決では、妥当性を欠いていると考えた人は国王に対し請願を行うことによりコモンローと別個の救済を求めていった。そして、王会から大法官に処理の権限を委ねた。この裁判システムの下で集積された判決例はエクイティとしてコモンローから独立し、独自の判例法体系として確立されたのである⁶¹⁸。法の二重性という現象は現在も継続しており、これは英米法と大陸法の最も大きな違いといえる。したがって、コモンローとエクイティの二元化法体系は英米法の特徴であり、英米法から生み出された信託制度成立の基盤でもある。

上記の説明により、コモンロー上の所有権及びエクイティ上の所有権が同時に存在していることは英米法上よくあることであり、すなわち、所有権の分割は英米法上の重要な法律構成である。しかしながら、大陸法系はフランス民法典をはじめとして、所有権の統一性という立場を取っている。

大陸法は所有権の統一性を求めているが、所有権の全体性を求めている⁶¹⁹。すなわち、物の所有権は1つの主体に帰属するが、当該物に対し担保物権等の制限物権を設定することが可能である。中国法上においては、ある物に制限物権を設定することにより所有権が制限されていることとなるが、所有権は分割されるわけではなく、引き続き所有権者が有するものである。また、制限物権が消滅されると所有権は円満な状態に回復されることとなる。中国物権法第39条及び関係司法解釈により、中国法上の所有権は分割不可のものであり、内容的又は時間的に分割することが一切できない。所有権者は他人のために占有、使用、収益、処分に関する権利を設定しても、相変わらず所有権を有する⁶²⁰。

したがって、中国は大陸法系に属し、財産の所有権を強調し、最終的な権利帰属を重

⁶¹⁸ 田中英夫『英米法総論（上）』97頁（東京大学出版会、1980）。

⁶¹⁹ Bram Akkermans and William Swadling, *Types of Property Rights*, in Sjeff van Erp and Bram Akkermans eds., *Cases, Materials and Text on Property Law*, Oxford, 224 (2012).

⁶²⁰ 王勝明「中華人民共和国物権法解説」80頁～81頁（中国法制出版社、2007）。

視しているため、所有権者の財産に対する権利が絶対的、完全的、排他的権利となる。他人による財産管理・運用については、当事者間の契約によって権利義務関係が処理されている。こういう中国法上の所有権の統一性は、英米法上の信託における所有権分割効果と衝突がある。

13.2.1.2. 物権法定原則と信託理論に関する衝突

信託関係については、内容的にいろいろな可能性があり、当事者は信託関係を設定する際に大きな自治の余地が付与されるため、物権法定原則に反するとの指摘がある⁶²¹。しかしながら、地役権も物権であるが、当事者は地役権を設定する際にかかなり大きな自治の余地が付与されている⁶²²。また、英米法上も物権法定原則がある⁶²³ことに鑑みれば、信託は物権法定原則と衝突しないと解釈できそう。なお、信託関係につき当事者の意思自治の範囲はそれほど大きくないので、必然的に物権法定原則と衝突するわけではない⁶²⁴。

中国物権法第5条は、物権の種類及び内容は法律で定められると規定している。平成29年に施行した中国民法総則も同様な旨を規定している。しかしながら、当該两条文については物権の種類及び内容が「法律」で定められると規定しているが、「本法」で物権の種類及び内容を定めると規定していない。信託法も中国法上の「法律」であるため、信託に関する受益権等が物権に属される可能性を否定することができない。

私の見解としては、信託法上の受益権等について物権としてみなされる必要がないと

⁶²¹ Grundmann, *supra* note 613, at 478.

鄭瑞琨「信託法と物権法定原則の衝突及びその解決」27頁（政法論壇2007年第4号、2007）。

⁶²² 王利明「物権法研究（下巻）」116頁（中国人民大学出版社、2007）。

⁶²³ R. C. Nolan, *Equitable Property*, *Law Quarterly Review* 122, 261 (2006).

⁶²⁴ 同上。

王涌「信託法と物権法の関係について」12頁（北京大學學報2008年第6号、2008）。

考えている。受益権等に関する定義は信託法の核心的な問題点ではなく、受益者が有する権利及び当該権利の効力を明らかにすることが大事なポイントである。すなわち、信託に関する受益権等を物権法定原則に関する議論から解放して、権利義務の具体的な内容を検討すべきである。そうすると、物権法定原則と信託理論に関する衝突は、信託がもたらす二重所有権が中国法上の物権法定原則に違反するか否かのみである。

13.2.1.3. 物権公示原則と信託制度に関する衝突

中国法上の物権公示原則についても英米法上の信託制度と衝突がある。中国法上においては、物権は第三者に公示する必要がある、動産物権については占有及び交付が公示の手段となり、不動産については登記が公示の手段となっている。

中国信託法第 10 条は下記のように規定している。

「信託の設定において、関係法律又は行政法規によって登記手続が必要とされる場合には、法に従って信託登記を行わなければならない。

前項の規定に従って信託登記を行っていないときは、補充登記手続を行わなければならない。補充登記手続を行わないときは、当該信託は、効力を生じない。」

上記の条文に関し、関係法律又は行政法規によって権利の変動に登記が必要な場合には常に信託の設定において登記が必要とされると解されると考えている。権利の変動に登記が必要な財産を信託する場合には、少なくとも補充登記がなければ、信託の効力が発生しないことになる。

すなわち、中国で信託を行う際に登記が必須である。これは英米法上における信託の設立につき公示が不要である⁶²⁵という理念と衝突する。イギリスの学者は、信託を設立する際に形式的要件が課せられると当事者の意思自治を制限することとなり⁶²⁶、信託財

⁶²⁵ Mohamed Ramjohn, *Cases & Materials on Trusts*, Routledge-Cavendish, 40 (2004).

⁶²⁶ Simon Gardner, *An Introduction to the Law of Trusts*, Oxford, 86 (2011).

産の事由流通にも妨害する⁶²⁷と主張している。すなわち、イギリスでは、信託が当事者の意思によるものであり、公示が必要ではないという考えを持っている。第三者の権利については、善意の第三者への保護に関するルールにて守られる。上記のことからみれば、中国等の大陸法系の国家は事前予防を目的として公示を信託の要件にした。それに対し、イギリスは当該問題の解決に関し事前予防より、事後に当事者の権利関係を調整することに重視している。

また、信託法的関係においては、受益者の権利は単純な債権ではなく、少なくとも物権という性質を有する債権であり、当該権利が物権であるか否かについても検討する余地がある。したがって、中国法においては委託者が登記上所有権を留保すること以外に、受益者の権利も公示する必要があるか否かについても議論されている。この点も、英米法上の信託の委託者と受託者の意思自治という観点と衝突があるか否かにつき更に検討する必要がある。

13.2.1.4. 財産関係の単一性と信託財産の独立性に関する衝突

信託と大陸法系国家の私法体系は更に 4 つ目の個人に所属される財産の単一性と信託財産の独立性という衝突がある。財産関係の単一性原則という理論はフランス学者の Arbry と Rau が主張し、すなわち、財産関係 (patrimony) は人格の経済上の反映であり、自然人は 1 つの人格しか持っておらず、かつ不可分であるため、個人に所属する財産関係 (積極財産と消極財産の合計額) も不可分なものである⁶²⁸。財産関係の単一性に基つき法律主体は自己のすべての財産をもって自己の債務に責任を負うということはフランス民法典第 2284 条に規定されている⁶²⁹。しかしながら、信託には信託財産と受託者固

⁶²⁷ Maurizio Lupoi, *Trusts: A Comparative Study*, Cambridge, 173 (2000).

⁶²⁸ Sjef van Erp, *General Issues: Setting the Scene*, Sjef van Erp and Bram Akkermans eds., *Cases, Materials and Text on Property Law*, Oxford, 40-41 (2012).

⁶²⁹ Art. 2284 C. civ: Whoever has personally made himself liable is bound to fulfil his undertakin

有財産の分別という機能があるため、受託者が破産する場合に、受託者の債権者は信託財産を執行することができず、信託財産が信託債務を返済できなくなる場合に、受託者も原則的に個人の財産で信託債務を返済する必要がない。当該信託財産の分別性は上記の財産関係の単一性原則と衝突していると考えられる。

しかしながら、当該財産関係の単一性原則は中国、ドイツ等の大陸法系の国家には存在しておらず、ドイツ法においては、自然人は数個の財産関係を有することができ、ある特別な財産につき、特別財産として独立させることができる⁶³⁰。また、当該フランスの財産関係の単一性原則は現在の法律実務の需要に適せず、法制度の発展にも障害をもたらすこととなる⁶³¹。中国では当該財産関係の単一性原則につきあまり議論されておらず、現行の中国法は信託財産の分別性と強調することができると考えている。

13.2.2. 中国年金信託法制度に関する改革案（中国の本土化向けの信託法制度）

中国信託法第2条は「この法律にいう信託とは、委託者が受託者に対する信認に基づいてその財産権を受託者に委託し、受託者が委託者の意思に従い、自己の名義で受益者の利益又は特定の目的のため、管理又は処分を行う行為をいう。」と定めている。

しかしながら、中国信託法は、基本原則と趣旨において信託制度の本源と一致していると思う。なぜ信託の定義において「・・・に委託する」という概要を採用しているかというと、当初の立法発想は、中国の社会、経済、文化背景と法律伝統に基づき、信託法の導入と実施の便宜を図るためである。定義において委託者が当該財産を信託に拠出

g out of all his movable or immovable property, existing and to come.

⁶³⁰ Johannes Rehahn and Alexander Grimm, Country Report: Germany, *The Columbia Journal of European Law Online* 18, 94-95 (2012).

⁶³¹ Giacomo Rojas Elgueta, Divergences and Convergences of Common Law and Civil Law Traditions on Asset Partitioning: A Functional Analysis, *University of Pennsylvania Journal of Business Law* 12, 528 (2010).

すれば、当該財産に対する所有権を喪失し、固有財産に帰属しなくなることは、一部の人がこれを受け入れがたいことであると考えられる。また、信託法の他の条項をみれば、すべて財産の移転をもって行われる制度設計は、信託制度が相対的に整備され、成熟しているイギリス、アメリカ、日本をはじめとする国の信託法の規定とほぼ一致していると言えよう。信託の定義は信託制度全体の基礎であることに鑑み、信託の理論研究、実務応用、関連制度の整備において、これを出発点とする必要がある。信託の定義に対する理解が正確でなければ、信託法の施行、信託関連制度の整備等が横道に入ってしまうおそれがある。よって、信託の定義の具体的な表現について、整備させる必要が確かにあると思われる。

しかしながら、第 2 条の条文表現を修正することが難しい場合、「・・・委託する」という文言を維持することも考えられる。すなわち、条文の表現をそのままにしながら、信託財産の登記制度を整備するということである。信託財産の登記制度を明らかにすることは信託制度の特色を発揮できると考えられる。したがって、信託財産を移転する必要がなく、現行法制度への影響が小さく、非取引による名義変更や租税上の様々な複雑な問題等を避けることができ、信託業務がしやすくなると思われる。

中国の信託法の施行以降、信託登記規則、信託税収規則の欠缺は、長い間信託業の発展の直面する難攻不落の課題である。中国信託法第 10 条により、当事者が信託を設定するときに、信託について登記を行わなければ効力が生じない。厳格に登記をもって信託の設定の効力発生要件とするのは、信託そのものの欠陥の 1 つであると言えよう。同時に、信託法の規定する信託登記の具体的な方法を適時に研究して制定しなかったことにより、信託業者に様々な非正規の方法を採らせてしまい、特定の資産信託の効力に影響を及ぼすだけでなく、新しい問題をも生じる。同様に、信託は、独特の財産管理制度であり、信託財産の管理、処分主体と信託利益の享受者が通常同じ者ではなく、税務上特別の処理と特別の対処を必要とされるが、信託税収を全面的に定める具体的な規則が

まだない。これから信託の健全かつ順調な発展を促すために、信託登記、信託税收、信託財産の会計処理等に関する具体的な規則を検討して制定しなければならない。すなわち、法改正を行う前に具体的な信託登記等に関する「弁法」という法令を先に定める必要がある。

13.3. 年金信託受益権流動に関する立法化

13.3.1. 信託受益権の流動性

信託は、財産の承継や管理から生まれ、今日に至り商事信託に発展してきている。通常、信託が投資のツール又は金融商品として利用されているが、流動性は、金融商品の性質の1つである。信託資産の規模が増加し、人々が信託に対する認知度が高まってくることによって、信託受益権を流動させることはさらに現実的な意義を有するようになる。信託受益権を流動させる必要性に関する理由は下記4つである。

1つ目の理由としては、社会資源の配置の合理化に寄与し、資源の有効的な利用を高めることである。信託商品の投資家は、信託に投資するからといって、他に投資資金がなくてもっと良い投資の機会を失うことにはならない。信託受益権の流動は、遊休資本の減少や社会的資産の浪費の削減につながるができる。

2つ目の理由としては、信託市場の体系化に資することである。信託受益権の流動性の向上は、多くの資金を呼び込み、信託スキームで運用され、更なる多くの社会的資源は信託スキームを通じて管理されることになる。

3つ目の理由としては、信託の機能が活用され、社会的サービスを提供することである。受益権の流動性を高めることは、信託で短期間、小規模のプロジェクトに投資するのみならず、良質的で国民経済や民生事業に資する長期的なプロジェクトに投資し、信

託の金融機能の活用につながるができる。

4 つ目の理由としては、信託会社の運営コストとリスクの低減につながり、社会的安定を維持することである。まず、信託受益権の流動性が欠けてしまうと、個々の信託プロジェクトの期間が短くなり、信託会社が常に新たなプロジェクトを募集し、開拓せざるを得ないため、経営のコストが増えてしまう。また、信託受益権は流動性が欠けてしまうと、一部の割愛できない長期間のプロジェクトについて、信託会社が長期間を短く分け、長短を組み合わせる方法でアレンジせざるを得ずに、これが客観的に信託会社の経営リスクの増加をもたらしてしまう。最後に、信託受益権の流動性が不十分な場合において、信託商品の投資家の多くは、期間が終了するまで保有するしかないので、信託商品のリスクが解消できないだけでなく、社会的不安定要因を増加させることになる。

したがって、社会的資源の合理的な配置及び有効な利用にしても、信託業の健全な発展及び社会安定の維持など様々な方面からしても、信託受益権を流動させることに努めなければならないと考えている。また、中国における年金信託はまだ体系化になっていないので、年金の拠出金を最大限に活用し、年金信託を利用することを奨励するために信託受益権を流動させることが必要であろう。

13.3.2. 中国における信託受益権流動の法的根拠

中国の現行法によると、受益権は、流動することができる。根拠条文は下記のとおりである。

中国信託法第 47 条

「受益者は、期限の到来した債務を弁済することができないときは、その受益権をもって債務を弁済することができる。但し、法律、行政法規又は信託書面にこれを制限する規定があるときは、この限りではない。」

中国信託法第 48 条

「受益者の受益権は、法により譲渡又は相続することができる。但し、信託書面にこれを制限する規定があるときは、この限りではない。」

上記の規定により、信託書面に別段の定めがない状況の下で、受益者の保有する信託受益権は、譲渡、相続、債務弁済の方式で流動させることができる。信託受益権を債務弁済に用いることも、実際に受益権の譲渡の一種であり、その譲渡によって得た対価を特定の債務の弁済に利用する目的から両者間に本質的な違いがない。信託受益権の相続は、商事信託の範疇には含まれていない。したがって、ここで検討する信託受益権の流動は、主に信託受益権の譲渡を意味する。すなわち、受益者がその保有する信託受益権を契約あるいはその他の形式で譲渡し、譲受人が保有することである。

「信託会社の集団投資スキームに関する管理規則（中国語：信托公司集合资金信托计划管理办法）」の第 29 条も「信託スキームの存続期間において、受益者は適格投資家にその保有している信託ユニットを譲渡することができる。」と定めている。よって、中国において信託受益権の譲渡は法的根拠が存在している。

そして、信託書面において、一般にいかなる規定が設けられているのであろうか。商事分野では、自益信託であれ、他益信託であれ、信託書面には、信託受益権の譲渡を制限する特段の規定があまり見られない。

自益信託の場合において、委託者が同時に受益者であり、自己の保有する信託受益権の流動を制限する必要がない。他益信託の場合において、信託目的によるものを除いて、一般に信託書面において信託受益権の譲渡を制限していない。信託目的のため、信託受益権の譲渡の制限は、次の 2 つの場面で集中する。

1 つ目は、信託受益権が重層構造である信託において、信託書面において、一般に劣後受益者の保有する劣後受益権を譲渡してはならないと定める。なぜなら、劣後受益者が、信託において、その信託と保有する劣後受益権をもって、優先受益権の実現を確保

するからである。例えば、劣後受益者は、優先受益者が十分に信託利益を受けるために、担保の提供をする必要がある。仮に、劣後受益者による受益権の譲渡が認められるのであれば、信託スキームのモデルは変化を生じる可能性があるため、優先受益者の利益にとって不利になる恐れがある。この他、受益者が受託者に対する債務を負っている場合は、一般に信託書面において信託受益権の譲渡を制限し、又は禁止する規定を設けられる。

2つ目は、信託目的により、受益者の資格が制限される信託において、又は人的側面を有する信託について信託書面は一般に受益権の譲渡の禁止を求めている。例えば、従業員持株信託の場合である。従業員持株信託は、従業員にインセンティブを与えるため、従業員と株主との利益を一致させて設定され、受益者の資格について特別に条件が設けられており、当該企業の従業員であると同時に、一定の条件を満たす必要がある。例えば、当該企業において一定の勤務年数を有することである。そこで、このタイプの信託は受益者による信託受益権の譲渡を認めない。

上記2つの状況以外に、商事信託書面において、一般に信託受益権の譲渡を制限しないが、受益者は自己の意思及びアレンジメントでその信託受益権を譲渡し、その目的を達成する。

13.3.3. 信託受益権の譲渡と伴う委託者の権利の譲渡

中国の信託法は委託者に大量の権利を留保している。受益者は、受託者に信託財産管理方法の調整を求める権利を有し、信託財産原状回復と損害賠償請求権を有し、受託者が処分した信託財産に対する取消権を有し、受託者を解任する権利を有し、なおかつ特定の状況の下で、委託者は受益者を変更し又は受益者の信託受益権を処分することができる。

信託受益権の譲渡が生じるのは、一般的に他益信託であると考えられる。すなわち、委託者と受益者は同一人ではない。利益が異なるので、認識も異なり、同一の事務について異なる決定をすることも免れない。商事信託状況の下で、受益者が受益権を取得する場合、通常一定の対価を支払う必要がある。委託者がその保有している適法な財産又は財産権で信託を設定したにもかかわらず、受益者が一定の対価を支払うことにより、委託者と信託財産間での利益関係が存在しなくなると、信託財産にかかわる権利を行使し、受益者にとっては、不確定性又はリスクが存在している。

そこで、受益権の譲受人が受益権の譲渡に際し、一括に委託者の権利を譲渡するよう請求する場合、新たな受益者が享有することになる。検討しなければならない問題は、受益権の譲渡後、委託者の権利を一括して譲渡できるかの問題である。当該問題に関しては、自益信託及び他益信託を分けて必要があると考えている。

自益信託の場合、委託者と受益者は同一人であるので、受益者はその保有している信託受益権を譲渡する場合、委託者として委託者の権利を一括に譲渡することができる。

他益信託の場合、委託者と受益者は同一人ではないので、委託者が授権しない場合、信託書類において特別な約定がない限り、受益者は委託者の権利を処分する権限を有しない。

同時に、信託は、委託者が自己の適法な財産を受益者の利益のために設定した物であるので、信託の目的は委託者が確定し、信託にかかわるいかなる事務処理及び決定も信託目的のニーズに適合させ、委託者は信託設定の初期に自己に一定の権利を保留することを通じて信託目的の実現を保証している。当該権利は、信託受益権の譲渡にともなって当然譲渡されるものではない。信託受益権譲渡時の委託者権利を区別なしで一括に譲渡すると、委託者の権利を侵害するおそれもあり、最終的に信託目的に影響する可能性もある。

13.3.4. 中国における信託受益権流動の現状

集団信託商品が中国国内に定着してから、業者は信託商品の流動性問題を意識し、同時に信託受益権の流動について模索し、実務上運用し始めている。これまで、信託受益権の譲渡は4つのルートによる。

1つ目の信託受益権譲渡のルートとしては、受益者からの譲渡である。受益者が自ら譲受人を探し、合意に達し、共同して信託会社にて譲渡手続きを行い、受益権譲渡を完成する。

2つ目の信託受益権譲渡のルートとしては、信託会社主導の譲渡である。信託会社は、自社のウェブサイトにおいて、信託受益権を譲渡する受益者の意向を公表し、譲受人を探すサービスを提供している。一部の信託会社は、内部の受益権を譲渡するプラットフォームを提供し、商品の譲渡情報を当該プラットフォームに集中させ、譲受人との取引をマッチさせている。

例えば、華宝信託会社は、「流通宝」という商品を出しているが、これにより投資者が保有している華宝信託商品の内、既に運営されている商品及び今後発行予定の固定収益の特徴を有する信託商品は、いずれも当該会社のプラットフォームを通じて、信託受益権の流通サービスを受けることができる。

但し、信託会社内部のプラットフォームの役割は、情報提供の役割しかなく、信託受益権の譲渡については、最終的に譲渡人と譲受人との間で相対交渉をすることで取引が成り立っている。

3つ目の信託受益権譲渡のルートとしては、金融資産取引所主導の譲渡である。金融資産取引所で運営している信託受益権譲渡プラットフォームとして、北京金融資産取引所（CFAE）⁶³²、天津金融資産取引所（TFAE）⁶³³、上海信託登記センターは、オンライ

⁶³² CFAE (<https://www.cfae.cn/>、2020年10月2日最終閲覧)。

⁶³³ TFAE (<https://www.tjfae.com/>、2020年10月2日最終閲覧)。

ン上運営している新華匯金金融資産受益権取引プラットフォームで信託商品を取引の範疇に入れている。しかしながら、こうした店頭取引所の信託受益権譲渡プラットフォームも情報提供の役割しか果たしておらず、取引所が接している譲渡人とニーズがある投資者情報は限られているので、取引量も限界がある。

4 つ目の信託受益権譲渡のルートとしては、第三者主導の譲渡である。すなわち、第三者としての販売業者が受益権譲渡のサポートをする。実際の効果からみると、信託受益権譲渡の取引量は多くなく、信託受益権の流動は非常に限られている。

しかしながら、ウェブサイト上の情報によると、中国において信託受益権の譲渡は発達されておらず、取引件数が少ないことがわかった。

第一に、信託受益権取引のプラットフォームは分散しており、信託会社の取引プラットフォームは、信託会社の自社の信託商品の流動のためにサービスを提供するのみである。そこで、投資者は自らの要望に適合する信託商品を容易に見つけることができなくなっている。現実的に結果は、一方投資者は資金があるけど、投資条件が良い信託商品を求めることができないし、他方信託受益権の保有者は信託受益権の譲渡を望んでいるが、適格投資者を探すことができない。

第二に、信託受益権の定価基準がない。信託受益権ごとに、譲渡人と譲受人が相対交渉を行うことは、取引のコストと難易度を高めた。受託者が定期的に信託財産の純価値を公表しているが、これは、証券等に投資している公開した取引商品に係わる信託商品であり、非上場会社の持分権に投資した商品、融資類の商品等については、受託者は信託の存続期間中、信託財産の純価値を公表しないし、信託財産の評価も行わない。そこで、投資者は、信託受益権の価値を確定する際、その譲渡あるいは譲受の価格の決定において一定の難易度が存在し、客観的に信託受益権取引のコストと難易度を増加させている。

第三に、信託商品の透明度が足りない。情報開示について統一した基準と要求がない

ので、譲受人は信託商品について懸念している。中国において信託の開示については、「信託会社集団投資スキーム管理規則（中国語：信托公司集合资金信托计划管理办法）」の第 6 章に規定を置いてある。当該規則の第 34 条によると、「信託会社は、法律、法規の定めと信託スキームの書類において約定したとおりに情報を開示し、その開示した情報の真実性、正確性及び完全性を保証する。」と規定している。なお、同法第 36 条によると、「信託スキームの設定後、信託会社は異なる信託計画により、四半期ごとに信託資金管理報告、信託資金の運用及び収益状況リストを作成しなければならない。」と規定している。また、同法第 37 条は、信託資金管理報告に最小限に含めなければならない内容についても定めている。これらの規定からみると、信託の情報開示は原則的な規定に過ぎず、報告の様式及び開示の詳細等について何らの具体的な基準もないので、実務上情報開示内容は様ざまである。譲受人はただ信託資金管理方法により信託財産状況を手に入れるしかないのも、信託受益権を容易に信じないのが事実であろう。

第四に、広報が足りない。多くの投資者は、信託受益権を譲り受ける方式とルートについてよく知らず、実務上投資者は信託会社に新たな商品を発行するか否かについて問い合わせるだけで、譲渡予定の信託受益権があるか否かについては、関心を持っていない。中国信託法は、2001 年 10 月 1 日より施行されているが、信託制度は外国から移植した制度として、通常人々に知られておらず、社会全体が信託制度に対する認知度、信託機能に対する理解と運用について知り得るのにはまだ一定の過程が必要となる。信託関係に参加した投資者は、信託商品の初期設定段階に信託の委託者又は受益者となり、信託受益権譲渡を通じて信託の存続期間中において新たな受益者となったわけではない。

第五に、信託商品のデザイン及び選択した投資者層から見ると、信託受益権譲渡のニーズは限られている。なぜかという、信託受益権は譲渡されてもタイムリーに現金を得ることができないからである。信託会社が出した信託商品の期間は、1 年間乃至 2 年を主としている。したがって、短期間の利益がほしくて、信託受益権の流動に対する

ニーズが強くない顧客は投資者となる。信託商品のこれらのデザインと設定は、客観的に信託受益権の保有者が信託受益権を譲渡しようとする考えを阻止している。よって、信託受益権流動市場において供給が足りない結果をもたらしている。

13.3.5. 中国における信託受益権流動メカニズムに関する整備提案

信託受益権の流動性不足は、信託が投資対象としてのメリットを弱体化させ、信託会社の発展を製薬する要因となり、信託業の健全な発展を妨げており、社会資源の最適化の実現にも不利となる。また、年金信託の利用を奨励するという需要もあり、そこで、更に措置を講じて信託受益権の流動メカニズムを整備する必要がある。信託受益権の流動メカニズムの強化は主に、信託受益権流動制度の整備及び信託受益権流動のルート
の整備であると考えている。

13.3.5.1. 信託受益権流動制度の整備

信託受益権の流動に関する現行法規定は、法的根拠がある一方で制限もある。「信託会社集団投資スキーム管理方法」第 29 条は、「信託スキームの存続期間中、受益者は適格投資者にその保有している信託プランを譲渡することができる。信託会社は、受益者のために受益権譲渡に関する手続を行わなければならない。信託受益権を分割して譲渡した場合、譲受人は自然人であってはならない。機関投資家が保有している信託受益権は、自然人に譲渡又は分割して譲渡してはならない。」と規定しており、同法第 53 条は「動産の信託、不動産信託及びその他の財産と財産権信託について受益権を分割して譲渡した場合、本方法の関連規定に従わなければならない。」と規定している。これらの規定からみると、信託受益権譲渡について 2 つの制限規定を置いている。

1 つ目は、譲受人が自然人である場合、信託受益権を分割して譲渡してはならない。

2つ目は、機関投資家は信託受益権を自然人に譲渡してはならない。

しかしながら、現在中国において信託財産の規模が 4177.94 億人民元（約 6.5 兆円）⁶³⁴を超え、当該両規定は信託市場のニーズを満足させることができないと考えており、整備しなければならない。信託受益権に関する制度上の改革は下記 3 つの方面（信託受益権の自然人への分割譲渡、信託受益権譲渡に関わる関連制度、信託受益権の証券化）から行うべきであると考えている。

13.3.5.2. 信託受益権の自然人への分割譲渡

現行制度を改正して信託受益権を自然人に分割譲渡できるようにし、また機関投資家も信託受益権を自然人に譲渡できるようにすることが望ましい。現行法規定により、委託者がある財産を信託として設定する場合、なお自己を受益者として自己信託を設定した後、信託受益権を分割して譲渡すると、保有者が法人であるか否かにかかわらず、自然人に譲渡することができず、機関投資家にしか譲渡できないので、これについて今後検討の余地がある。

第一に、いかなる法人又は完全民事行為能力を有する自然人は、自己の適法な財産又は財産権を一定の方式で処置する選択権を持っている。機関投資家又は自然人がその保有している信託受益権を自然人に分割して譲渡することを禁止するのは、客観的に民事主体が自ら一定の方式で財産権を処置する権利を制限したことになるし、信託受益権流動の難易度を増加させている。

第二に、商事分野において信託受益権の譲渡は、市場経済活動の一種である。国と社会の公共の利益を保護し、国の安全を保障することを前提に、民事主体は、取引の相手を選択する権利を有する。中国の他の法令では、機関投資家が財産を自然人に譲渡又は

⁶³⁴ 中国信託業協会による統計（<http://www.trustee.org.cn/txh/statistics/35066.htm>、2019年5月17日最終閲覧）。

分割譲渡してはならないという規定を置いていない。そこで、自然人がその保有している信託受益権を自然人に分割譲渡することを禁止し、機関投資家がその保有している信託受益権を自然人に譲渡することを禁止することは、法的根拠が乏しいのであろう。

第三に、信託商品の適格投資者には、一定の条件を具備している自然人、機関投資家が含まれており、信託受益権を自然人に譲渡しても自然人が信託受益権を分割して譲渡しても、現行の監督管理モデルとは衝突しない。

13.3.5.3. 信託受益権譲渡に関わる関連制度

信託受益権をいかに譲渡するかについては、現行規定では、信託会社が受益者のために受益権譲渡に関する手続を行わなければならないと規定している。しかしながら、その譲渡する具体的な流れ、譲渡人、譲受人及び受託者の希望、定価メカニズムについては何らの規定も置いていない。

上海自由貿易区管理委員会が平成 26 年に公布した「信託登録試行規則（中国語：信託登記試行办法）」では、信託受益権の流動メカニズム、信託受益権譲渡の要件、流れ、当事者が提出する書類、登録等について定めており、信託受益権譲渡行為ができるように緩和している。但し、その適用範囲は限られている。また、中国における信託登録制度に関しては、要件も統一しておらず、手続も非常に複雑であり、譲渡した法律効果にも不確定性が存在している。信託登録制度は完全に構築されていないので、信託受益権の流動に不利となる。そこで、統一した信託受益権譲渡制度を制定し、受益権譲渡の手続と要件を明確にし、信託商品の情報を開示することを規範化し、信託受益権流動の法的根拠を更に固め、取引の完成及び投資者保護に更に有利となろう。

13.3.5.4. 信託受益権の証券化

信託受益権に関する受益証書を発行するよう許可し、かつ有価証券の性質を付与し、信託受益権の証券化を実現しなければならないと考えている。

信託受益権を流動させる有効なルートの 1 つが、信託会社が信託受益権という権限を証明する受益証書を発行するようにし、更に有価証券の性質を付与して、信託受益権の流動のための基礎を固めることである。

受益証書発行の問題は、平成 13 年に施行された「信託投資会社資金信託管理暫定弁法⁶³⁵（中国語：信托投资公司资金信托管理暂行办法）」の規定によると、受託者は資金信託業務を行うに際し、受益証書を発行してはならない。「中国銀行業監督管理委員会による信託投資会社監督管理を更に強化することに関する通知（中国語：中国银行业监督管理委员会关于进一步加强信托投资公司监管的通知）（2004 年 46 号）」によると、資金信託業務に関する監督管理原則は、財産権信託に関する監督管理であり、受託者は財産権信託業務を行う際、受益証書を発行してはならないと規定した。

2005 年の「与信資産証券化試行管理規則（中国語：信贷资产证券化试点管理办法）」第 2 条⁶³⁶によると、「資産をもって証券をサポートする形式で投資機関に受益証書を発行することができる。」と規定した。資産で証券をサポートすることは、特定目的で信託受益権持分を表すことである。資産証券化の性質は、信託受益証書である。しかしながら、これは特殊な規定に過ぎず、あらゆる信託商品に使われるのではない。

中国銀行業監督管理委員会は、2007 年 1 月に「信託会社管理弁法（中国語：信托公司

⁶³⁵ 現在廃止されている。

⁶³⁶ 原文：

信贷资产证券化试点管理办法

第二条

在中国境内、银行业金融机构作为发起机构、将信贷资产信托给受托机构、由受托机构以资产支持证券的形式向投资机构发行受益证券、以该财产所产生的现金支付资产支持证券收益的结构性融资活动、适用本办法。

受托机构应当依照本办法和信托合同约定、分别委托贷款服务机构、资金保管机构、证券登记托管机构及其他为证券化交易提供服务的机构履行相应职责。

受托机构以信托财产为限向投资机构承担支付资产支持证券收益的义务。

管理办法)」及び「信託会社集団資金信託計画管理規則（中国語：信托公司集合资金信託计划管理办法）」を公布し、それと同時に上記の「信託会社資金信託管理暫定弁法」を廃止した。但し、受益証書の発行については言及されていないので、実務上においては信託受益権の譲渡は、依然として信託受益権譲渡協議を通じて完成している。

しかしながら、譲渡協議を締結することにより信託受益権の流動を完成することは、公開市場における取引の難易度を増加させ、効率も大いに低下させている。したがって、効率を向上させるために信託受益権の証券化を実現する必要があるだろう。

13.3.5.5. 信託受益権流動のルートの整備

信託会社内部のプラットフォームであれ、各地の金融資産取引所であれ、信託受益権の流動について細分化せず、基本的に一対一の相対取引で行うので効率が低く、投資者にとって言えば、吸引力がないのである。

信託受益権流動を通じて資源の最適化の目的を達成するために、市場には「資産管理＋信託」のモデルの商品が出ている。

例えば、海印株式信託受益権は、資産管理スキームを対象として、信託を基に、対象的に資産管理スキームを設定している。こういうモデルは、公開取引市場における流通を実現し、取引のプロセスを増加させ、取引コストを増加させている。スムーズに行くルートが足りないと、信託受益権の流動は机上の空論になるだろう。

信託自体は、高度な柔軟性を有し、信託の目的、信託構造の設計、信託財産の形態と管理運用方式等においても信託設定者の要望と市場のニーズを示すことができる。信託受益権流動ルートの設計において、信託の柔軟な設計空間の特徴を有し、信託商品の異なる状況と投資者に対する異なる要求により信託受益権流動に関する異なるプラットフォームを設計し、多様な信託受益権の流動ルートを提供し、販売、卸売（信託受益権の

集合販売)等を実現する必要がある。

販売というのは、信託会社が自己商品の流動性のために提供したサービスプラットフォームである。卸売(信託受益権の集合販売)というのは、各金融資産取引所が建てたあらゆる信託会社が信託商品を開放する信託受益権流動取引のプラットフォームである。

現在、販売と卸売のルートがすでに存在しているが、信託商品及び投資者多様化のニーズを満足させることができないし、更に統合する取引プラットフォームを構築すると同時に、信託受益権の取引所における取引を認め、信託受益権の流動の最大の可能性をはかる必要がある。それと同時に、信託受益権が店頭内での取引を実現できると、現在の信託商品の規模が小さく、期間が短いという状況を変えられると考えている。よって、信託会社は、規模が大きく、期間が長い信託商品を提供しより良いサービスを提供することができる。

第 14 章 現行の中国年金制度に対する改革案

日本をはじめとする先進諸国の年金制度の改革の歴史に鑑みると、年金財政問題の改革は多くの場合に法制度の改革を伴っている。そのため、本章において、年金税制度の問題点を検討し、中国の年金制度の統一性及び財政面の問題を分析しながら、年金制度に関する改革案を提言する。

14.1. 年金税制度に関する改革案

本研究の中核となる目的は、年金の加入者・受給者の正当な利益を保護することである。年金の加入者・受給者の正当な利益を保護するためには、法制度の構築及び年金財政の健全化が必要である。年金制度の基礎には年金財政があり、年金の制度化を本格的に推進する前に年金財政の問題を解決しなければならないと考えられる。本研究により、私的年金の運営に良い影響を与え、私的年金制度の普及に繋がることを期待している。私的年金制度が普及すれば公的年金の財政負担も軽減されるだろう。加えて、私的年金税制度の改善は公的年金税制度に良い示唆を与えることもできると考えている。

14.1.1. 中国の年金税制度法令の現状

中国の企業年金制度自身は発展の初期段階にあり、現行の税法には企業年金の課税に関する直接的な規定がないが、中国国務院は企業年金税制度についていくつかの条例を制定しており、下記においては費用拠出段階、積立・運用段階、受給段階の三段階について中国の現行の企業年金税政策を分析する⁶³⁷。すなわち、費用拠出段階の企業所得税

⁶³⁷ Estelle James. How Can China Solve its Old Age Security Problem? The Interaction Between Pension, SOE and Financial Market Reform (2002).

及び個人所得税、積立・運用段階の投資運営管理機関の企業所得税、受給段階の個人所得税の免除の可否を検討する。

1. 費用拠出段階の企業所得税及び個人所得税の免除

(1) 企業所得税について

2019年4月23日実施の「中華人民共和国所得税法实施条例（2019年修正）」の34条と35条には下記の規定がある⁶³⁸。

企業側の合理的な報酬に関する支出は課税対象から控除することができる。当該報酬は、基本給、ボーナス、手当、特別給料、年末ボーナス、残業代及び従業員の就業又は雇用に関するその他の支出を含む。

企業は従業員のために、拠出した企業年金に関する費用、補充医療保険に関する費用については、国务院の財政、税務主管部門が規定する範囲・基準内に、課税対象から控除することができる。

また、「国务院による企業城鎮社会保障体系の構築の試行方案に関する通知」の第2条第10項には下記の規定がある⁶³⁹。

⁶³⁸ 条文の中国語原文：

「中华人民共和国企业所得税法实施条例（2019修正）

第三十四条 企业发生的合理的工资薪金支出，准予扣除。

前款所称工资薪金，是指企业每一纳税年度支付给在本企业任职或者受雇的员工的所有现金形式或者非现金形式的劳动报酬，包括基本工资、奖金、津贴、补贴、年终加薪、加班工资、以及与员工任职或者受雇有关的其他支出。

第三十五条 企业依照国务院有关主管部门或者省级人民政府规定的范围和标准为职工缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等基本社会保险费和住房公积金，准予扣除。

企业为投资者或者职工支付的补充养老保险费、补充医疗保险费，在国务院财政、税务主管部门规定的范围和标准内，准予扣除。」

⁶³⁹ 条文の中国語原文：

「国务院关于印发完善城镇社会保障体系试点方案的通知

第2条第10項

有条件的企业可为职工建立企业年金，并实行市场化运营和管理。企业年金实行基金完全积累，采用个人账户方式进行管理，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额4%以内的部分，可从成本中列支。同时，鼓励开展个人储蓄性养老保险。」

余裕のある企業は企業年金制度を制定した場合、給料全体の 4%以内に占める事業主
拠出費用をコストに記入することができる。

その後、中国の各省級政府は各地域独自の企業年金税制度に関する優遇政策を制定し
た⁶⁴⁰。現在中国の 26 の省が企業年金税制度に関する優遇政策を制定し、経営コストに
算入できる事業主が拠出する企業年金に関する費用は給料全体の 4%~12.5%とされて
いる（各省の政策による。）。

(2) 個人所得税について

中国国務院は 2000 年 12 月に「城鎮社会保障体系の強化に関する試行方案（国發
[2000] 42 号）」を公布したが、当該法令には企業年金の個人所得税に関する規定がな
かった。また、中国の「個人所得税法实施条例」は 2018 年に大きく修正され、下記の
とおり企業年金の個人所得税は「個人所得税法实施条例」第 13 条に追加された⁶⁴¹。

個人所得税法で定めた課税対象からの控除は、国家の規定に適合する企業年金、職業
年金、商業健康保険、商業養老保険及び国務院が規定する他の分野に適用される。課税
対象からの控除は各年度の課税額が上限となり控除しきれなかった額を翌年度以降に繰
り越すことはできない。

2018年以前の中国の税制度では、公的年金を個人所得税の課税対象から控除できると
いう規定があったが、企業年金を個人所得税の課税対象から控除することに関する規定

⁶⁴⁰ 中国では域ごとに企業年金税制度が異なっている。中国の省級政府は、当該地域の
状況に基づき、当該地域の企業年金税制度に関する法令を制定することができる。

⁶⁴¹ 条文の中国語原文：

中华人民共和国个人所得税法实施条例（2018 修订）

第十三条 个人所得税法第六条第一款第一项所称依法确定的其他扣除，包括个人缴付符
合国家规定的企业年金、职业年金、个人购买符合国家规定的商业健康保险、税收递延型
商业养老保险的支出、以及国务院规定可以扣除的其他项目。

专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除，以居民个人一个纳税年度的应纳税所得
额为限额；一个纳税年度扣除不完的，不结转以后年度扣除。

はなかった⁶⁴²。しかしながら、上記で説明したように 2018 年に中国の税制度は大きく変わり、企業年金につき個人所得税の課税対象から控除できるという初歩的な規定が設けられた。中国では今後、企業年金に関して個人所得税の徴収を免除する具体的な国务院の条例又は国・地方の政策が整備されると考えられる。

2. 積立・運用段階の税制度

「中華人民共和国企業所得税法（2018年修正）」の第26条により、国債への投資の収益は免税となる⁶⁴³。

上記の規定を除き、中国では現在企業年金の積立・運用段階について課税の優遇に関する具体的な法令規定又は国家政策はまだ制定されていない。

したがって、中国の現行法令によって、国債以外の投資の収益は免税の対象外となる。

3. 企業年金給付段階の税制度

中国では現在企業年金の給付段階について課税の優遇に関する具体的な法令規定又は国家政策は一切ない。

逆に 1999 年の「企業年金の所得税問題に関する回答」では企業年金の受給金額が納税対象であると明確に記載しているので、現在中国では企業年金給付段階においては受給された金額の全額について税金を徴収するものと考えられる。

⁶⁴² 「中華人民共和国個人所得税实施条例（2011修正）」第25条等。

⁶⁴³ 条文の中国語原文：

中华人民共和国企业所得税法（2018修正）

第二十六条 企业的下列收入为免税收入：

- （一）国债利息收入；
- （二）符合条件的居民企业之间的股息、红利等权益性投资收益；
- （三）在中国境内设立机构、场所的非居民企业从居民企业取得与该机构、场所有实际联系的股息、红利等权益性投资收益；
- （四）符合条件的非营利组织的收入。

14.1.2. 中国の私的年金に関する税制度の問題点

中国においても私的年金は強制ではなく、企業の自発的な行為であるため、健全な企業年金に関する税制度があるか否かはその発展に大きくかかわる⁶⁴⁴。中国の企業年金に関する税制度は、不健全というより、まったく体系化されていないという言い方を取った方がより正確であろう。具体的な問題点及びこれから体系化する時のポイントは、下記のとおり分析する。

1. 法律レベルの規定及び具体的な政策がない（企業年金税制度の発展が遅い）

上記で検討したように、現在中国では企業年金に関する税制度の法令はほとんどなく、零細な規定があるとしても、条例⁶⁴⁵レベルであり、法律レベルの規定はまだ存在しない。企業年金の税政策に関しても、中国の税務機関は具体的な全国レベルの政策を発出しておらず、各省政府は地方の事情に合わせて保守的な地方独自の政策を制定することができるが、やはり中央政府の権威的な国家政策がないため、体系的な政策を制定することは困難であろう。

また、「企業城鎮社会保障体系の試行方案」には、「余裕のある企業は企業年金制度を制定した場合、給料全体の4%以内に占める事業主拠出費用をコストに算入することができる。」との規定があるが、当該規定には若干の疑問がある。当該規定の目的は企業年金制度の発展を促進することと考えられるが、現実的な効果は非常に限られているのではないか。もし企業が4%で費用を拠出すると、将来従業員が受給できる企業年金の金額は少なく、生活の保障にならない金額となる。しかも、当該規定は「試行方案⁶⁴⁶」

⁶⁴⁴ James, *supra* note 637.

⁶⁴⁵ 条例に関して、日本法において条例は地方公共団体が国の法律とは別に定める自主法であるという位置付けと違い、中国法上の条例は、特定の法的関係に対し規則を定めたものである（例えば、中華人民共和国学位条例）。

⁶⁴⁶ 中国法上の「試行方案」は適用範囲がごく一部の地域である。

であるため、適用範囲が限られており、ほとんどの地域ではそうした「4%税金徴収免除」という優遇政策もない。

なお、平成 30 年に修正された中国の「個人所得税法実施条例」は、企業年金の個人所得税免除という規定があるが、免除できるのは国家の規定に適合する企業年金に関する個人が拠出する費用であるため、具体的な政策又は法令が制定されない限り、個人拠出部分について税金徴収から免除できるか否か不明である。しかも、当該企業年金の個人所得税免除は、実施細則が規定されていないので、今後より具体的な規定を制定する必要がある。

2. 企業年金税制度の地域的な差異が大きい

上記で説明したように、中国の企業年金に関する企業所得税免除政策は不統一であり、現時点までに中国の 26 の地方省級政府が 4% から 12.5% までの範囲で企業年金に関する企業所得税免除政策を実施している。中国には、企業年金に関する企業所得税免除の統一法令がないので、各省・市政府は地域的な優遇政策を制定している。「上海市企業年金試行意見（1997 年）」と「深セン市企業年金方案（1997 年）」は代表的なものである。

下表で示しているように、中国各省の企業年金に関する企業所得税免除政策は地域間の差があるので、公平性の問題も生じているであろう。しかも、上記で説明したように、中国の法政策は先に一部の地域を対象に試行していることから、同規模の都市であっても、税制優遇政策のある地域と税制優遇政策のない地域があるため、登録地の異なる企業間における公平性が欠如している。

中国各省の企業年金に関する企業所得税免除政策	
企業拠出費用の納税免除比率	地域
4%	遼寧省、吉林省、黒龍江省、河北省、山東省、湖南省、広東省、青海省、新疆ウイグル自治

	区、陝西省、北京市、天津市、重慶市
5%	上海市、浙江省、雲南省、福建省、貴州省、深セン市
3%~5%	四川省
8.3%	山西省
12.5%	江蘇省、湖北省

図表 14-1-2-1 (中国各省の企業年金に関する企業所得税免除政策)

3. 国民年金税制度との統一性・協調性が乏しい

「中華人民共和国所得税法实施条例 (2019 年修正)」第 35 条第 1 項⁶⁴⁷及び「中華人民共和国個人所得税法 (2018 年修正)」第 4 条第 1 項第 7 号⁶⁴⁸により、中国の国民年金制度に関する税金徴収は、EEE パターン (年金の費用拠出段階、積立・運用段階及び受給段階に徴税しない税収制度) を採用している。すなわち、国民年金に対し完全免税政策を実施している。

⁶⁴⁷ 条文の中国語原文：

中华人民共和国企业所得税法实施条例 (2019 修正)

第三十五条 企业依照国务院有关主管部门或者省级人民政府规定的范围和标准为职工缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等基本社会保险费和住房公积金，准予扣除。

⁶⁴⁸ 条文の中国語原文：

中华人民共和国个人所得税法 (2018 修正)

第四条 下列各项个人所得，免征个人所得税：

(一) 省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位、以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；

(二) 国债和国家发行的金融债券利息；

(三) 按照国家统一规定发给的补贴、津贴；

(四) 福利费、抚恤金、救济金；

(五) 保险赔款；

(六) 军人的转业费、复员费、退役金；

(七) 按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、基本养老金或者退休费、离休费、离休生活补助费；

(八) 依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；

(九) 中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得；

(十) 国务院规定的其他免税所得。

前款第十项免税规定，由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。

それに対して、中国の企業年金制度の費用拠出に関する税金徴収については、企業側にとっては4%範囲内にETTパターンとなっており、従業員側にとってはTTTパターンとなっている。

国民年金税制度と企業年金税制度に大きな違いがあることは、従業員の企業年金制度に参加するモチベーションにも影響を与えているであろう。国民年金制度も企業年金制度も中国の社会保障体系の一部であり、税制度上に多大な違いがあることについては、公平性の観点から疑問を感じざるを得ない。

また、中国の企業年金制度を実施している会社は主に沿岸地区の大企業である。鉄道、電力、石油、航空業界という国家経営の業界の企業がほとんどである⁶⁴⁹。しかも、参加している従業員の中では管理職の者が高い割合を占めている⁶⁵⁰。そうすると、沿岸地区と内陸地区間の不公平性、業界間の不公平性、従業員間の不公平性も生じているであろう。

なお、中国では、国民年金に関するデータについては管理体制が整っているが、企業年金に関するデータは企業側が管理しているので、近年管理上の問題により不祥事が多発しており、また管理上の効率性の問題もよく指摘されている。そのため、今後は企業年金制度でも国民年金のデータ管理制度と類似する制度を整備する必要がある。

14.1.3. 中国の企業年金税制度の健全化——企業年金税制度の健全化のための三原則

中国で法制度を整備するに当たっては、まず当該制度の原則を確立することが一般的である。企業年金の税制優遇制度を整備することは中国の企業年金制度の発展のためであり、単純に企業に優遇を提供するためではない。したがって、当該税制度の制定は社

⁶⁴⁹ 鄭秉文「中国年金制度に関する報告2019」37頁（经济管理出版社、2019）。

⁶⁵⁰ 鄭・前掲注（649）41頁。

会全体に対し利益をもたらすことができるか否かを考慮しなければならない。

よって、本研究では下記の三原則を新知見として発案する。

① 奨励及び戒めの同時存在の原則

企業年金制度を設立した企業に対する政府の税制上の優遇政策は奨励策として必要であるが、戒めも不可欠であると考えている⁶⁵¹。中国には脱税目的のために税制上の優遇政策を悪用する企業が少なくない。したがって、優遇政策を実施すると同時に、当該優遇政策を享受する企業に対し実効的な監督を行わなければならない。

② 公平性の原則

企業年金税収優遇政策は公平に制定される必要がある⁶⁵²。当該公平性は2つの面がある。1つ目は、国民年金税収優遇政策との公平性であり、中国では国民年金制度向けに税制上の優遇政策が制定されており、企業年金税収優遇政策は上記の国民年金税収優遇政策を参考にして、同じレベルの税金免除政策を作る必要があると考えている。2つ目は、従業員間の公平性であり、現在中国は格差社会であるので、企業年金制度を推進するために、企業年金税収優遇政策は違う収入の従業員間の差異を考慮し、収入の低い従業員に更なる優遇を与えることは現段階に必要不可欠であろう。

③ 適切性の原則

当然のことであるが、企業年金税収優遇政策を制定すると、長期的には税金収入は逆

⁶⁵¹ The Welfare Economics of Default Options in 401(k) Plans[J] . The American Economic Review . (9) (2015).

「アメリカの401(k)プランの制度設計に鑑みると、ある程度リスク・リターンが期待でき、従って元本割れの可能性もある商品をデフォルト商品に指定しても、事業主が損失の責任を問われないための条件を「適格デフォルト商品」の形で示したものである。事業主の商品選定に関する受託者責任、加入者への事前通知、他の商品への自由な乗り換えなどが条件として示され、違反された場合に、加入者は事業主に対し責任追及することができる。」

⁶⁵² Edward Whitehouse, The Tax Treatment of Funded Pensions, Social Protection Discussion Paper Series of World Bank, No.9910 . (1999).

に増えるかもしれないが、短期的には政府の税金収入は確実に減る。したがって、政府の機能に支障を与えないように、政府の現段階の財政状況に鑑み、企業年金の課税における適切な優遇比率を設定することが現実的である。

14.2. 私的年金税制度に対する比較分析

14.2.1. 中国の企業年金に関する税制度

中国における現行の私的年金の費用拠出段階、積立・運用段階、受給段階に徴収される税金の項目及び企業年金に関する税制度の類型は下表（中国法上企業年金の各段階に関わる税金）のとおりである。

中国法上企業年金の各段階に関わる税金	
費用拠出段階	企業所得税、個人所得税
積立・運用段階	投資収益税、所得税利息税
受給段階	個人所得税、遺産税、贈与税

図表 14-2-1-1 (中国法上企業年金の各段階に関わる税金)

企業年金に関する税制度の種類				
想定される税制度の種類		税金免除の種類		
		費用拠出段階	積立・運用段階	受給段階
1	EEE パターン	税金なし	税金なし	税金なし
2	EET パターン	税金なし	税金なし	税金あり
3	ETE パターン	税金なし	税金あり	税金なし
4	TEE パターン	税金あり	税金なし	税金なし
5	ETT パターン	税金なし	税金あり	税金あり
6	TTE パターン	税金あり	税金あり	税金なし
7	TET パターン	税金あり	税金なし	税金あり
8	TTT パターン	税金あり	税金あり	税金あり

図表 14-2-1-2 (企業年金に関する税制度の種類)

下記の税率を条件として仮定し、上記の 8 種類の税制度について比較分析を行う。下記の定義を説明すると、 T は投資収益税額であり、 Y は年金基金積立最終額であり、 r は投資収益率（名目）であり、 b は投資所得徴税率であり、 A は毎年の企業年金拠出額（便宜に計算するため、固定金額にしている。）であり、 n は投資年数である。最初から企業年金拠出額に対し徴税する場合、徴税額は $r \times b \times A$ となる（課税対象は企業年金拠出

額による投資で得た名目収益である。)

本研究で私的年金税制度を研究する際に、インフレ率（物価の上昇度合いを表す指標で、前後 1 年間の消費者物価指数を用いて算出される⁶⁵³）、時間選好（将来のある額の利得よりも現在の同額の利得の方をより好むような選好のことを指す⁶⁵⁴）、時間割引率（人間が将来の価値を割引く率のことを指す⁶⁵⁵）という要素を考慮していない。

計算式は下記のとおりである。

$$T \text{ (投資収益税)} = r \times b \times A \times [1 + X + X^2 + X^3 + \dots + X^{(n-1)}]$$

$$(X = 1 + r \times (1 - b))$$

説明：投資年数が 2 年である場合（すなわち、 n を 2 と設定する。）、投資収益税は以下の結果になる。2 年後の投資収益税 $= r \times b \times A \times [1 + 1 + r \times (1 - b)] = r \times b \times A$ （1 年目の拠出額による投資収益に対する徴税額） $+ r \times b \times A$ （2 年目の拠出額による投資収益に対する徴税額） $+ r \times b \times A \times r \times (1 - b)$ （1 年目の拠出額による投資収益の 2 年目の投資収益（複利）に対する徴税額）。投資年数が 3 年である場合（すなわち、 n を 3 と設定する。）、投資収益税は以下の結果になる。3 年後の投資収益税 $= r \times b \times A \times \{ [1 + 1 + r \times (1 - b)] + [1 + r \times (1 - b)]^2 \} = r \times b \times A$ （1 年目の拠出額による投資収益に対する徴税額） $+ r \times b \times A$ （2 年目の拠出額による投資収益に対する徴税額） $+ r \times b \times A \times r \times (1 - b)$ （1 年目の拠出額による投資収益の 2 年目の投資収益（複利）に対する徴税額） $+ r \times b \times A$ （3 年目の拠出額による投資収益に対する徴税額） $+ r \times b \times A \times [r \times (1 - b)]^2$ （2 年目の拠出額による投資収益の 3 年

⁶⁵³ 新語時事用語辞典

(<https://www.weblio.jp/content/%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%95%E3%83%AC%E7%8E%87>、2021 年 12 月 24 日最終閲覧)。

⁶⁵⁴ 大垣昌夫、田中沙織「行動経済学——伝統的経済学との統合による新しい経済学を目指して 新版」227 頁（有斐閣、2018）。

⁶⁵⁵ 池田新介、大竹文雄、筒井義郎「時間割引率：経済実験とアンケートによる分析」5 頁（大阪大学社会経済研究所、2005）。

目の投資収益（複利）に対する徴税額）。

年金基金積立額の類推（投資所得税のみを徴税時）		
1年目終了時の年金基金積立額	$Y=A \times [1+r \times (1-b)]$	当該年の終了時の基金積立額は、前年度の積立額 \times である。
2年目終了時の年金基金積立額	$Y=A \times [1+r \times (1-b)]^2$	
3年目終了時の年金基金積立額	$Y=A \times [1+r \times (1-b)]^3$	
n年目終了時の年金基金積立額	$Y=A \times [1+r \times (1-b)]^n$	

図表 14-2-1-3（年金基金積立額の類推）

中国個人所得税法第 3 条 3 号に基づき、企業年金拠出段階に徴税される場合、税率は 20% となり、同法同上同号に基づき、企業年金受給段階に徴税される場合、税率も 20% となっている。中国現行法には明確な規定がないが、関連する法令を参考にして、b を 20%⁶⁵⁶と設定する。そうすると、上述 8 つの徴税パターンに基づき、年金基金積立最終額 (Y) の算式は以下のとおりである (Y: 年金基金積立最終額、r: 投資収益率、b: 投資所得徴税率、A: 毎年の企業年金拠出額、n: 投資年数)。

$$Y \text{ (EEE パターン)} = A \times (1+r)^n$$

$$Y \text{ (TEE パターン)} = A \times (1-20\%) \times (1+r)^n$$

$$Y \text{ (EET パターン)} = A \times (1+r)^n \times (1-20\%)$$

$$Y \text{ (ETE パターン)} = A \times [1+r \times (1-b)]^n$$

$$Y \text{ (TTE パターン)} = A \times (1-20\%) \times [1+r \times (1-b)]^n$$

$$Y \text{ (ETT パターン)} = A \times [1+r \times (1-b)]^n \times (1-20\%)$$

$$Y \text{ (TET パターン)} = A \times (1-20\%) \times (1+r)^n \times (1-20\%)$$

$$Y \text{ (TTT パターン)} = A \times (1-20\%) \times [1+r \times (1-b)]^n \times (1-20\%)$$

⁶⁵⁶ 中国個人所得税法及び中国個人所得税法実施条例に規定している税率を参照。

r を 20%⁶⁵⁷に設定し、従業員による毎回の拠出額を 1,000 人民元にすると、1 年間、3 年間、5 年間、10 年間、20 年間が経つと、下記参考用の図表 14-2-1-4（税制度に関する企業年金の税収及び従業員待遇の比較（1 年後））、図表 14-2-1-5（3 年後の税収及び待遇の比較）、図表 14-2-1-6（5 年後の税収及び待遇の比較）、図表 14-2-1-7（10 年後の税収及び待遇の比較）の結果が得られる。

⁶⁵⁷ 西南財経大学中国家庭金融調査と研究センター「中国家庭資産に関する研究報告」9 頁に記載する平均投資収益率を参照。

税制度に関する企業年金の税収及び従業員待遇の比較（1年後）								
パターン	EEE	TEE	EET	ETE	TTE	ETT	TET	TTT
拠出総額（人民元）	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
企業年金拠出税額（人民元）（税率：20%）（中国個人所得税法第3条3号参照）	0	200	0	0	200	0	200	200
基金総額（人民元）	1,000	800	1,000	1,000	800	1,000	800	800
投資収益税額（人民元）	0	0	0	30	24	30	0	24
基金積立額（人民元）	1,200	960	1,200	1,120	896	1,120	960	896
企業年金受給税額（人民元）（税率：20%）（中国個人所得税法第3条3号参照）	0	0	240	0	0	224	192	179.2
政府による徴税総額（人民元）	0	200	240	30	224	254	392	403.2
企業年金最終金額（人民元）	1,200	960	960	1,120	896	896	768	716.8
増加率（%）	20	-4	-4	12	-10	-10	-23	-28

図表 14-2-1-4（税制度に関する企業年金の税収及び従業員待遇の比較（1年後））

3年後の税収及び待遇の比較								
パターン	EEE	TEE	EET	ETE	TTE	ETT	TET	TTT
拠出総額（人民幣元）	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
企業年金拠出税額（人民幣元）（税率：20%） （中国個人所得税法第3条3号参照）	0	600	0	0	600	0	600	600
基金総額（人民幣元）	3,000	2,400	3,000	3,000	2,400	3,000	2,400	2,400
投資収益税額（人民幣元）	0	0	0	300	240	300	0	240
基金積立額（人民幣元）	5,100	4,080	5,100	4,200	3,360	4,200	4,080	3,360
企業年金受給税額（人民幣元）（税率：20%） （中国個人所得税法第3条3号参照）	0	0	1,020	0	0	840	816	672
政府による徴税総額（人民幣元）	0	600	1,020	300	840	1,140	1,416	1,512
企業年金最終金額（人民幣元）	5,100	4,080	4,080	4,200	3,360	3,360	3,264	2,688
増加率（%）	70	36	36	40	12	12	8.8	-10.4

図表 14-2-1-5（3年後の税収及び待遇の比較）

5年後の税収及び待遇の比較								
パターン	EEE	TEE	EET	ETE	TTE	ETT	TET	TTT
拠出総額（人民幣元）	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
企業年金拠出税額（人民幣元）（税率：20%） （中国個人所得税法第3条3号参照）	0	1,000	0	0	1,000	0	1,000	1,000
基金総額（人民幣元）	5,000	4,000	5,000	5,000	4,000	5,000	4,000	4,000
投資収益税額（人民幣元）	0	0	0	950	760	950	0	760
基金積立額（人民幣元）	12,450	9,960	12,450	9,850	7,880	9,850	9,960	7,880
企業年金受給税額（人民幣元）（税率：20%） （中国個人所得税法第3条3号参照）	0	0	2,490	0	0	1,970	1,992	1,576
政府による徴税総額（人民幣元）	0	1,000	2,490	950	1,760	2,920	2,992	3,336
企業年金最終金額（人民幣元）	12,450	9,960	9,960	9,850	7,880	7,880	7,968	6,304
増加率（%）	149	99	99	97	58	58	59	26

図表 14-2-1-6（5年後の税収及び待遇の比較）

10年後の税収及び待遇の比較								
パターン	EEE	TEE	EET	ETE	TTE	ETT	TET	TTT
拠出総額（人民元）	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
企業年金拠出税額（人民元）（税率：20%）（中国個人所得税法第3条3号参照）	0	2,000	0	0	2,000	0	2,000	2,000
基金総額（人民元）	10,000	8,000	10,000	10,000	8,000	10,000	8,000	8,000
投資収益税額（人民元）	0	0	0	5,260	4,208	5,260	0	4,208
基金積立額（人民元）	61,900	49,520	61,900	31,000	24,800	31,000	49,520	24,800
企業年金受給税額（人民元）（税率：20%）（中国個人所得税法第3条3号参照）	0	0	12,380	0	0	6,200	9,904	4,960
政府による徴税総額（人民元）	0	2,000	12,380	5,260	6,208	11,460	10,904	11,168
企業年金最終金額（人民元）	61,900	49,520	49,520	31,000	24,800	24,800	39,616	19,840
増加率（%）	519	395	395	210	148	148	296	98

図表 14-2-1-7（10年後の税収及び待遇の比較）

①EEE パターンは、費用拠出段階、積立・運用段階、受給段階の3つ段階で全部税金なしの税制優遇を与えたので、国家の税収にとっては損失が一番大きい、従業員の最終企業年金額が一番高い。TTT パターンはEEE パターンの逆である。

②ETE パターンは、投資収益のみに税金を徴収するので、従業員にとってはEEE パターンに次ぐ二番目の高い企業年金最終金額を得られる。逆にTET パターンは、投資収益のみに免税待遇を与えるので、企業年金最終金額は低いレベルである。また、TET パターンの金額増加率は低いため、企業年金税制度として選択される余地はないであろう。

③EET パターンは、企業年金の受取段階で税金を徴収し、TEE パターンは、拠出段階で税金を徴収し、最終的に比較的の高い金額を得られる。

④ETT パターンとTTE パターンは、元金と投資収益両方に税金を徴収するので、税制優遇面ではTEE パターンとEET パターンより劣っているといえよう。

EEE パターンはすべての課税を免除する制度であり、税の公平原則に背くことになるであろう。またTET パターンは元金に対する二重課税になるので、税制上の合理性を欠けているであろう。TTT パターンは全段階において税金を徴収するので、企業年金制度の発展に障害があろう。ETE パターンも元金に税金を徴収しないことが税制上の合理性を欠けており、中国の現行法上当該税制度を採用する可能性は非常に低いであろう。したがって、中国の事情に鑑み、企業年金に対し採用する可能性がある税制度は、TEE パターン、EET パターン、ETT パターン、TTE パターンの4種類しかないと考えられる。以下のとおり、上記の4パターンを中心に分析を行い、中国の企業年金に相応しい税制度を探し出したいと考える。

①TEE パターン

当該パターンは、費用拠出段階のみに徴税しているので、下記 3 パターンと比較すると、徴税総額はかなりの差がある。しかも、最初の費用拠出段階のみに徴税しており、投資収益額につまみたく徴税できないため、年月が経つと、他のパターンとの徴税額の差は更に広がることとなる。

② ETT パターン及び TTE パターン

1年、3年、5年、10年後の税収及び待遇の比較表を見ると、投資・運用段階に徴税すると、企業年金最終金額の増加率への影響が大きい。また、投資・運用段階に徴税する際に、毎年徴税対象の正確な金額を把握するために、地方政府はかなりの労力を拠出しなければならない。したがって、投資・運用段階に徴税することを避けるべきであると考えている。

④ EET パターン

10年後の税収及び待遇の比較表を見ると、EET パターンを実行する場合、政府による徴税総額、企業年金最終金額、増加率の 3 項目は全部上記 4 パターンのトップである（10年以降になると、当該傾向は更に顕著である。）。現在中国では企業年金弁法に基づき、定年、海外移住、死亡という 3 つ条件が満たされて初めて、企業年金を受領することが可能となる。したがって、企業年金の投資・運用が長期にわたって実施されると想定でき、その長期的な利益に鑑みると、EET パターンが最も理想的であると言えるだろう。

14.2.2. 企業年金税制度の優遇政策に対する分析——経済効果に関する検討

14.2.2.1. 年金税制度の優遇政策がない場合の経済効果分析

年金税制度の優遇政策がない場合には、企業側としては下記 2 種類の企業年金を拠出

する方法があると考える。

なお、現行の中国法では、企業年金は企業所得税法実施条例における補充養老保険料に該当しており、企業売上収入等を企業年金として拠出すると、当該拠出額は当然に企業所得税の課税対象から除外されるものではないため、本研究では当該拠出額を全部企業所得税の課税対象にする。

中国企業所得税法実施条例第 35 条

企業が国務院関連主管部門又は省級人民政府の定める範囲及び基準に従い従業員のために納付する基本養老保険料、基本医療保険料、失業保険料、労働災害保険料、出産育児保険料等の基本社会保険料及び住宅積立金については、控除することを認める。

企業が投資者又は従業員のために支払う補充養老保険料、補充医療保険料については、国務院財務、税務主管部門の定める範囲及び基準内において、控除することを認める。

①企業所得税率を a 、個人所得税率を b として設定し、企業が従業員の企業年金口座に P 人民元を支出する予定である。

そうすると、企業が企業所得税を納付した後、企業の実質的な企業年金に関する支出は、 $P / (1 - a)$ である。すなわち、企業所得税率が a であり、企業所得税の納税額が $P / (1 - a) \times a$ であるため、企業が最終的に従業員の企業年金口座に P 人民元を支出するために、 $P / (1 - a)$ 人民元を用意しなければならない ($P = P / (1 - a) - P / (1 - a) \times a$)。

従業員は個人所得税を納付した後、個人として実質的な増加された年金額は、 $P (1 - b)$ である。すなわち、個人所得税率が b であり、個人所得税の納税額が Pb であるため、実質的に増加された収入は $P - Pb$ である。

上記の仮定に基づき、個人の増加された年金額が企業の実質的な支出を占めている割合は下記の算式で計算することができる。

$$P(1-b) / [P / (1-a)] = (1-a)(1-b)$$

aを25%⁶⁵⁸、bを20%⁶⁵⁹として設定すると、下記の結果がわかる。

$$(1-a)(1-b) = (1-30\%)(1-10\%) = 60\%$$

したがって、従業員側の増加された年金額は、企業が拠出した金員の3分の2程度しかないということがわかった。

②企業側は、企業年金制度を設立した後、元の給料+企業年金に関する支給という形で従業員に企業年金制度を提供する。

企業側は、給料又はボーナスという形で上記の $P / (1-a)$ という企業年金に関する支出を従業員に給付すると、企業側としての支出は上記①の支出と同じである。また、中国の現行税法に基づき、従業員としては給料又はボーナスに対し当然に税金が徴収されるので、個人としては結局最終的に実質的な収入は同じく $P(1-b)$ である。

上記両方法の違いとしては、給料・ボーナスの形で従業員に金員を支給するか、あるいは従業員の企業年金口座に拠出金額を振り込むかという点である。数字上の収益率が同じであると、給料として支給されると、現時点でも将来でも消費することができるので、給料又はボーナスの形で従業員に直接的に金員を支給する方が企業側にとっても、従業員にとっても良い選択肢であると考えている。したがって、年金税制度の優遇政策がなければ、企業年金制度を制定することにより、直接的に給料又はボーナスとして支給することは労使双方に納得されやすい。

14.2.2.2. 年金税制度の優遇政策がある場合の経済効果分析——年金税制度の企業に対する影響

⁶⁵⁸ 中国企業所得税法第4条により、中国現地の企業に適用される企業所得税率は25%である。

⁶⁵⁹ 中国個人所得税法第3条により、投資等に基づき取得した所得の個人所得税率は20%である。

① 費用拠出段階の企業所得税免除

企業が従業員の年金口座に P 人民元を振り込むと仮定すると、企業側としての実質的な支出は P 人民元である（免税）。個人所得税を b として設定すると、従業員の実質的な増加された収入は、 $P(1-b)$ である。

企業側は給料又はボーナスとして従業員に P 人民元を給付することを仮定すると、従業員の実質的な増加された収入は同じく $P(1-b)$ であるが、企業側の支出は $P/(1-a)$ となる。その場合の企業側のコストの $P/(1-a)$ は上記場合の支出の P より高いということがわかった。a を 25% として仮定すると、従業員に給付として給付する場合は企業年金として給付する場合より、1.33 倍の費用がかかることが分かった。

したがって、費用拠出段階において税金を免除すると、企業側としては、大幅なコスト削減の効果が見えるので、企業自身の競争力を強化するために、企業年金制度を導入することを選択する可能性が高い。

② 積立・運用段階の投資収益税免除

投資収益税を m として設定し、投資収益率を r として設定する。下記の算式に基づき、投資収益税が免除される場合の投資収益率 (R として設定する。) を計算することができる。

$$R = r / (1 - m)$$

当然、税率は 0% から 100% までの範囲であるので、 $R > r$ という結論に至った。

投資収益率の向上率は、 $m / (1 - m)$ であり、m を 20% として設定すると、投資収益率は 25% 向上する。

したがって、投資収益税を免除すると、企業年金の投資収益率は大幅に向上することとなる。

14.2.2.3. 年金税制度の個人に対する影響

従業員の貯蓄額を M として設定し、貯蓄年数を n 年として設定し、また収入所得税率を t_1 、利子税率を t_2 (利子税は n 年後まとめて徴税される。)、企業年金受給段階の税率を t_3 として設定する ($t_3 < t_1$ にする。)。貯蓄の利子率を r として設定する。計算上の利便性を図るために、投資収益率も r として設定する。

従業員は当該企業年金を貯蓄にすると、 n 年後の収益額 (R_1) (貯蓄収益額) は下記の算式に基づき計算することができる。

$$R_1 = M \times (1 - t_1) \times \sum_{t=1}^n (1 + r)^{-t} - M \times (1 - t_1) \times \sum_{t=1}^n (1 + r)^{-t-1} \times r \times t_2$$

当該貯蓄額の M を企業年金に投資すると、 n 年後に得られる収益額 (R_2) (企業年金投資収益額) は下記の算式に基づき計算することができる。

$$R_2 = M \times \sum_{t=1}^n (1 + r)^{-t} \times (1 - t_3)$$

上記の算式に基づき、企業年金に投資すると、貯蓄より下記の差額収益 (R) が得られることとなる。

$$R = R_2 - R_1 = M \times \sum_{t=1}^n (1 + r)^{-t} \times (t_1 - t_3) + M \times (1 - t_1) \times \sum_{t=1}^n (1 + r)^{-t-1} \times r \times t_2$$

上記の算式で示されているように、 t_1 の税率が t_3 の税率より高い場合は、 R は正数となり、企業年金の投資収益は貯蓄より高いということがわかる。

したがって、年金税制度の個人に対する影響は下記の2点であると考えている。

- ①貯蓄より高い投資収益が得られること
- ②税金納付時期を延長する効果があること

上記①と②というメリットがあるので、従業員が企業年金に加入する積極性をもたらすであろう。企業年金を早い段階で拠出すれば投資収益もより多くなり、税金の納付延長時期も長くなることに鑑みると、特に若い世代の従業員の企業年金に加入する意欲は一層高まると考える。

14.2.2.4. 年金税制度の政府税収入に対する影響

年金税制度の政府税収入に対する影響という問題を分析するために、下記の仮定が必要となる。まず、費用拠出の税率を t として仮定し、毎年の投資収益率を r として設定する。企業年金の積立年数を n 年として設定する。そして、下記の 3 つの企業年金口座に対し別々に分析する。

①X 口座（税収納付時期優遇なし）

②Y 口座（積立・運用段階のみ税収納付時期優遇あり）

③Z 口座（費用拠出段階と積立・運用段階に税収納付時期優遇あり）

X 口座については、費用を拠出し、納税してから投資することができる。毎年の投資収益も納税しなければならず、 n 年後に企業年金を受給する時も納税する必要がある。

Y 口座については、投資する前に納税する必要があるが、投資収益につき納税する必要がなく、 n 年後に企業年金を受給する時に納税する。

Z 口座については、企業年金を受領する前に納税する必要がなく、 n 年後の受領時に納税する。

上記の X 口座、Y 口座、Z 口座に関する税収状況を計算し、分析すると下記の結果が出られる。

①X 口座の税収状況

まず、費用拠出段階においては税金を徴収するので、費用拠出の税率は t とすると、

費用拠出段階の税金収入は、 $n \times t$ となる。

また、積立・運用段階も税金を徴収するので、1年目から n 年目の積立・運用段階の税金収入を下記のように計算することができる。

1年目の積立・運用段階の税金収入：

$$(1-t) \times rt$$

2年目の積立・運用段階の税金収入：

$$(1-t) [1+r(1-t)] \times rt$$

3年目の積立・運用段階の税金収入：

$$(1-t) [1+r(1-t)]^2 \times rt$$

n 年目の積立・運用段階の税金収入：

$$(1-t) [1+r(1-t)]^{n-1} \times rt$$

したがって、 X 口座については、 n 年後の税金収入総額は、費用拠出段階の税金収入 + 積立・運用段階の税金収入であり、つまり上記両算式の足し算となる。

すなわち、 $(n \times t) + (1-t) [1+r(1-t)]^{n-1} \times rt = [1+r(1-t)]^n t$ である。

②Y 口座の税収状況

まず、 Y 口座についても費用拠出段階において税金を徴収するので、費用拠出の税率は t とすると、費用拠出段階の税金収入は、 $n \times t$ となる。

また、積立・運用段階の税金は n 年後まとめて徴収するので、 n 年後の積立・運用段階の税金収入は、 $(1-t) [(1+r)^{n-1}] t$ となる。

費用拠出段階の税金収入を積立・運用段階の税金収入に足すと、下記税金収入総額を計算することができる。

$$(n \times t) + (1-t) [(1+r)^{n-1}] t = (1+r)^n nt - [(1+r)^{n-1}] t^2$$

③Z 口座の税収状況

Z 口座については、費用拠出段階の税金収入及び積立・運用段階の税金収入はすべて

n年後まとめて徴収するので、税金収入総額は下記のとおりである。

$$(1+r) nt$$

上記の分析により、X口座の税金収入総額は $[1+r(1-t)] nt$ であり、Y口座の税金収入総額は $(1+r) nt - [(1+r)^n - 1] t^2$ であり、Z口座の税金収入総額は $(1+r) nt$ であることが分かった。

したがって、上記三口座の税金収入総額は、Z口座、Y口座、X口座の順番になろう。費用拠出段階及び積立・運用段階にすぐ税金を徴収しないことは税金総収入の減少にはならず、むしろ税金総収入が増加されるという効果がある。確かに税金徴収の延長は政府側の税収入に多少影響があると思うが、当該税金徴収の延長により税金徴収対象を拡大する効果もたらされ、すなわち徴収対象の金額が増加するので、結局政府の税収入も増加することとなろう。

14.3. 中国の全国統一の企業年金税収優遇政策の制定について

全国統一の企業年金税収優遇政策を制定するために、まず政策の方向性を決めなければならず、すなわち、優遇政策を享受できる主体、税制度のパターン及び税金徴収の管理制度という前提的なものを明らかにすることが必要である。

① 企業年金税収優遇政策を享受できる主体を明確にする

現在中国では、明確に企業年金税収優遇政策を享受できるのは企業側のみである⁶⁶⁰。従業員側にとっては、「個人所得税法实施条例」により国家の規定に適合する企業年金に関する個人が拠出する費用につき納税を免除できるが、「国家の規定に適合する」という文言が不明確であり、かつ細則も制定されていないため、すべての企業年金に関す

⁶⁶⁰ 「企業城鎮社会保障体系の試行方案」の第2条第10項等による。

る拠出費用が納税対象とされないといえないであろう。また、「企業年金弁法」第4条⁶⁶¹は「企業年金に関する税金及び財務管理は国家の関係規定による。」との規定がある。したがって、現在企業年金に関する個人が拠出する費用に関する納税は明確に免除されていない⁶⁶²。

しかしながら、企業年金に関する費用を拠出しているのは使用者側と労働者側の両方であるが、単に使用者側が企業年金税金優遇政策を享受できることは不公平であると考えており、具体的な政策を制定する前に、労働者側も優遇政策の享受主体であることを「国务院弁法」又は「国务院方案」という方式で明確にする必要がある。

② 税制度のパターン

上記で検討したとおり、EETパターンは税金徴収の対象を拡大する効果があり、最終的には政府により多くの税金がもたらされ、かつ受給段階のみに税金が徴収されるので、管理上も簡潔明瞭である。したがって、中国の企業年金制度の発展及び健全な年金税制度を構築するために、EETパターンを採用することが、最も現実的で、効率も高い。

また、中国の国民年金の税制度はEEEパターンを採用しており、国民年金は国民にとって不可欠なものであり、企業年金は捕捉的な存在であるので、納税する必要があり、EETパターンを採用のことは国民年金の税制度との関係でもある程度一貫性があるであろう。

③ 税金徴収の管理制度

企業側については、脱税するためにEETパターンの年金税制度を悪用する可能性があるため、税金徴収の管理制度を制定することが必要である。

⁶⁶¹ 中国語原文：

企業年金办法（中华人民共和国人力资源和社会保障部、中华人民共和国财政部令第36号）

第四条 企業年金有关税收和财务管理、按照国家有关规定执行。

⁶⁶² Portfolio Regulation of Life Insurance Companies and Pension Funds. Davis, E.P. Discussion Paper PI-0101. (2001).

中国の法令制定の機関は人民代表大会であるが、年金税収優遇に関する批准証書の審査と発行は税務局の担当である。年金税収優遇政策の実施に関する監督も税務局の管轄となっている。税務局は企業年金制度の主要な監督官庁であるが、唯一の監督機関ではない。企業年金制度に関しては、資金の運営並びに費用拠出及び年金受領の多数のプロセスがあるため、中国保険業監督管理委員会、中国銀行業監督管理委員会、中国労働保障部、中国証券業監督管理委員会の監督及び管理も及んでいる。

中国では、上記の諸機関は国家レベルと地方レベルに分かれている。国家レベルと地方レベルの政府機関は情報共有システムがまだ構築されていない。企業年金管理システムを構築することをきっかけとして、新しい情報共有システムの構築も考えられる。

また、企業年金税収優遇政策を具体化にするために、費用拠出段階の課税政策の在り方、積立・運用段階の課税政策の在り方、受給段階の課税政策の在り方、企業年金税収優遇政策を享受するための制限につき、下記のとおり設計すべきであると考えている。

①費用拠出段階の税収政策

「個人所得税法实施条例」第 13 条を根拠として、個人の企業年金に関する費用拠出を納税対象から免除するという「国务院方案」を制定する。すなわち、費用拠出段階の個人所得税免除ということを確認化する。

企業所得税免除については、企業側の拠出費用を一定の比率に基づき免除する。上記の中国各省の企業年金に関する企業所得税免除政策という表で示されているとおり、ほとんどの省は4%又は5%の納税免除比率を採っている。12.5%という高い納税免除比率を採っているのはごく限られている省である。しかしながら、4%–5%の納税免除比率では、企業側に企業年金制度を設立させるというインセンティブを付与する効果が非常に限られているであろう。企業が企業年金制度を設立することは、国民年金の負担を軽減する効果があり、政府にとっても利益となるので、現状の4%–5%の納税免除比率を

高める必要があろう。現在 12.5%という納税免除比率を採っている江蘇省は中国の経済が発達している地域であり、企業年金制度も健全に発展されている。いきなり納税免除比率を大幅に高めることは現実的に不可能と思うので、江蘇省の 12.5%の企業年金に関する企業所得税免除政策を全国範囲に広げることは一番現実的であると考えている。

③ 積立・運用段階の税收政策

最終的な受給段階の税收対象を拡大するために、企業年金の積立・運用段階における投資収益税、所得税、利子税等は減免されるであろう⁶⁶³。しかしながら、2014年12月9日に中国国務院は「税收等優遇政策を規範することに関する通知⁶⁶⁴」を発表したため、中国で課税優遇政策の制定は一層厳しくなり、現在企業年金の積立・運用段階におけるすべての収益に対し税金徴収の対象にしないことは、可決されるまでは容易でないと考えている。

もし積立・運用段階の全部の課税が減免されることが不可能であれば、国債への投資、インフラストラクチャーへの投資、銀行貯金という項目は収益率が低いため⁶⁶⁵、企業年金制度を実施するモチベーションを保つ観点から、少なくとも、この三項目に関しては、投資収益税又は所得税、利子税を免除する必要があると考える。

④ 受給段階の税收政策

上記で説明したとおり、EETパターンは全体的に見れば最も利益がもたらされる徴税方法である。本パターンでは、企業年金の受給段階において関係者の企業年金受給額に

⁶⁶³ Albrecht, P., J. Coche, R. Maurer, R. Rogalla, Understanding and Allocating Investment Risks in a Hybrid Pension Plan, Restructuring Retirement Risks (2006).

⁶⁶⁴ 税收等優遇政策を規範することに関する通知（国発〔2014〕62号）

（http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-12/09/content_9295.htm、2021年12月23日最終閲覧）。

⁶⁶⁵ 薛強「2019年中国人投資状況調査」1頁～5頁（金融博覧、2019）。

対し税金を徴収する。この段階においては、確実な課税政策の実施が保証されなければならない。老後の収入が必要な生活基準に達していない退職者は、唯一の例外であり、現行の中国の社会保障制度によっては生活保障ができない場合に、企業年金の受給金額につき、税金徴収を免除することが考えられる。

⑤ 企業年金課税優遇政策を享受するための制限

現在中国には企業年金課税優遇政策を享受するための制限規定がない。EET パターンという課税政策は確かに企業及び授業員に対する優遇であるが、脱税を防止するために、使用者側及び労働者側の双方に制限をかける必要がある。

まず、退職する前に企業年金の拠出費用を受け取ることの禁止を徹底しなければならない。企業年金を受給する期間前の受取は脱税行為であり、「中華人民共和国税收徵管法」第 35 条⁶⁶⁶及び「中華人民共和国刑法」第 201 条⁶⁶⁷の違反となり、厳格に取り締ま

⁶⁶⁶ 中国語原文：

中华人民共和国税收征收管理法（2015 修正）

第三十五条 纳税人有下列情形之一的、税务机关有权核定其应纳税额：

- （一）依照法律、行政法规的规定可以不设置帐簿的；
- （二）依照法律、行政法规的规定应当设置帐簿但未设置的；
- （三）擅自销毁帐簿或者拒不提供纳税资料的；
- （四）虽设置帐簿、但帐目混乱或者成本资料、收入凭证、费用凭证残缺不全、难以查帐的；
- （五）发生纳税义务、未按照规定的期限办理纳税申报、经税务机关责令限期申报、逾期仍不申报的；
- （六）纳税人申报的计税依据明显偏低、又无正当理由的。

税务机关核定应纳税额的具体程序和方法由国务院税务主管部门规定。

⁶⁶⁷ 中国語原文：

中华人民共和国刑法（2017 修正）

第二百零一条 【逃税罪】纳税人采取欺骗、隐瞒手段进行虚假纳税申报或者不申报、逃避缴纳税款数额较大并且占应纳税额百分之十以上的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；数额巨大并且占应纳税额百分之三十以上的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

扣缴义务人采取前款所列手段，不缴或者少缴已扣、已收税款、数额较大的，依照前款的规定处罚。

对多次实施前两款行为，未经处理的，按照累计数额计算。

有第一款行为，经税务机关依法下达追缴通知后，补缴应纳税款、缴纳滞纳金，已受行政处罚的，不予追究刑事责任；但是，五年内因逃避缴纳税款受过刑事处罚或者被税务机关

るべきである。理論的には企業を退職した後、一定の条件を満たせば、企業年金を受給することができる。しかしながら、課税優遇政策を享受している以上、一定の制限を受けるべきである。企業年金投資市場の総金額を確保し、かつ最終的な課税対象額を拡大するために、企業年金を受給する年齢に関する制限を設けなければならないと考えている。また、年金の加入者の退職後の生活を守るという観点から鑑みれば、企業年金を受給する前に積立額を消費してしまう事態等を回避するためにも、企業年金を受給する年齢を制限する必要があると考えている。

また、従業員間の公平性を保つために、中国会社法上の役員、高級管理職は会社が制定した企業年金制度の利益を独占することがあってはならない。これは中国会社法上の役員、高級管理職が企業年金制度に加入してはいけないという意味ではなく、平社員特に低所得社員の利益を守るためである。すなわち、会社は企業年金を制定する際に、先に低所得社員の加入率を確保すべきである。低所得社員の加入率を確保してはじめて、中国会社法上の役員、高級管理職が企業年金制度に加入することで、会社が設立した企業年金制度の適正性を保つ役割を果たせるであろう。

14.4. 中国の公的年金制度に関する改革案

14.4.1. 公的年金制度に関する問題点の原因分析

14.4.1.1. 年金財政の不確実性と制度間の格差

上述したように、現在中国においては、新型農村年金保険と都市住民保険の統合により、「4レール制」の制度が①基本年金保険制度（基本年金）②国有機関養老制度（公務

給予二次以上行政処罰的除外。

員年金) ③都市・農村住民年金保険制度(都市農村年金)の「3 レール制」の公的年金制度に転換することとなった。しかしながら、「4 レール制」であろうが、「3 レール制」であろうが、中国の公的年金制度の中で基本年金保険制度が一番重要な制度である。本研究においては、基本年金保険制度を中心に、普遍主義的政策への転換に対して評価しつつ、現行の公的年金制度における主要な問題である年金財政の不確実性と各制度間の格差問題について検討してみる。

14.4.1.2. 普遍主義的政策への実現

2002 年から発足した胡錦濤政権では、2004 年に「調和社会」の構築を目標として掲げ、2006 年に中国共産党の第 16 期第六回目全体会議⁶⁶⁸で党の指導方針として採択された。その政策方針の下で政府は経済成長を持続させながら、所得保障と権利利益の保障等の公平性重視の政策転換を行ってきた。その中で、2007 年 10 月に中国民政部から出された「適度普惠型の福祉の構築」という提案は社会保障及び社会福祉分野の代表的な施策であり、普遍主義的政策そのものである。

公的年金制度において普遍主義的政策の展開はまず適用対象者の拡大から伺える⁶⁶⁹。基本年金保険制度の被保険者範囲は従来の労働保険のそれに比べて大幅に拡大された。国有企業、民間企業、企業化管理を実施している事業会社⁶⁷⁰及びその労働者が適用対象となっており、自営業者の加入に関しては、各省・直轄市・自治区政府に決定権を任せている。上記のように中国の都市部の賃金労働者全員(公務員を除く。)に対し基本年金保険制度が適用されていること自体は普遍主義的政策の第一歩の実現といえよう。

⁶⁶⁸ 中国語：六中全会。

⁶⁶⁹ James, *supra* note 637.

⁶⁷⁰ 計画経済期において、中国の事業会社は国有企業と同様に予算経費で運営されていたが、市場化になると、事業会社の運営費用は予算経費から自らの事業収入によって賄うようになった。これは企業化管理といわれている。

しかしながら、被保険者に関する選別主義から普遍主義への拡大は評価できるが、基本年金保険制度における保険料負担と年金給付水準の格差という点では大きな問題があると考えている。

基本年金保険制度の財源は企業側、労働者、政府が負担している。拠出口座につき、社会共通基金口座と個人口座がある。個人口座と社会共通基金口座への保険料の計上割合と両口座からの給付内容については下表でまとめている。

基本年金保険制度（都市部）の拠出及び給付の詳細				
拠 出	個人からの保険料拠出		企業側からの保険料拠出	財政資金
	↓平均賃金の 8%		↓賃金総額の 20%	↓不足分の補充
	個人口座（個人の積立）		社会共通基金口座（基礎年金）	
	↓		↓	
給 付	積立総額の分割給付 （有期）	+	当該地域の平均賃金の 15%以上 （終身）	

図表 14-4-1-2-1（基本年金保険制度（都市部）の拠出及び給付の詳細）

上表から、次のことがわかる。労働者個人の負担分に関しては、8%という水準自身は日本の厚生年金のそれとほぼ同様である⁶⁷¹。しかしながら、中国の場合は個人に対する賦課ベースは該当地域の社会平均給料の 60%-300%内で調整することができる。このような仕組みにより、各所得者層、とりわけ高所得者と一般所得者や低所得者との間に保険料負担上の不公平が生じてしまうであろう。なぜならば、高所得者の場合は実質賃金が高いにもかかわらず保険料が社会平均賃金に従うために保険料の賦課ベースがかなり小さくなるからである。

⁶⁷¹ 日本における平成 2014 年 10 月以降の厚生年金保険料率は 17.474%であり、労使折半の下で労働者と事業主の負担分がそれぞれ 8.737%となっている。

1つ例を挙げると、社会平均賃金 10 万円程度／月の上海市で外資系企業に勤務している高級管理職の労働者は 100 万円／月の賃金を得ているにもかかわらず、社会平均賃金の 3 倍である 30 万円の 8%に過ぎない年金保険料（実質賃金の 2.4%程度）を納めればよい。こうすると、高所得者層に関しては、年金保険料の個人負担分は相当抑えられることになるであろう。都市基本年金保険料の個人賦課ベースが平均賃金の 3 倍以内という制度があることにより、中国の一般所得者や社会平均賃金より低い賃金所得者は高所得者より高い保険料率に直面することになってしまう。

他方、賦課ベースと保険料率の両方の視点からみると、企業側の保険料負担はかなり高くなっている。企業に対する賦課ベースである賃金総額とは当該企業に勤務している正規労働者と非正規労働者を含むすべての労働者の賃金総額である。しかしながら、非正規労働者は基本年金保険の対象者に含まれていないことが一般的であり、企業にとって非加入者である非正規労働者の賃金も賦課ベースに含まれているので、実質負担が大きくなるのである。

また、企業が負担する保険料率は、日本の場合は労使折半方式の下で企業側の負担分が 8.737%となっている。日本をはじめ諸外国の年金保険料率と比べると、中国の基本年金保険（都市部）の 20%という企業側の負担割合は非常に高い。このような不正常的な企業側負担の保険料率はこれから調整されるべきであると考ええる。しかも、中国の場合、労使負担割合は折半でなく、2.5 : 1 となっている（高所得者の場合には当該比率はもっと高くなる。）。

したがって、賦課ベースからみても、保険料率からみても、中国企業に割り当てられた負担分はあまりに高く設定されているといえるだろう。また、基本年金保険制度の非加入者である非正規労働者の賃金総額からも 20%の保険料を抛出することは適切な制度とは言い難いであろう。

14.4.1.3. 高い保険料負担率の背景

日本、アメリカ、イギリス、スウェーデンという先進諸国の保険料負担構造と比べると、中国における企業側と労働者側との負担割合はスウェーデンに最も似ているといえる。すなわち、企業側の負担が重く、労働者側の負担は低く抑えられるようになっている。

中国が高い保険料を設定した理由については、1997年時点ですでに定年を迎えている者⁶⁷²の年金給付を確保するために、1997年以前に就職しその後も就労し続けている者⁶⁷³及び1997年以降に就職し新年金制度に加入した者⁶⁷⁴に高い負担が強いられたと指摘する先行研究が多い⁶⁷⁵。

近年中国の基本年金保険制度の基金の収支状況⁶⁷⁶を見る限りでは、基本年金保険制度の財政状況は概ね良好に推移しているといえよう。2000年までは基金の収支バランスが良かったとはいえないものの、2005年以降は毎年大幅な黒字を計上してきた。

ところが、年金財政の財源構成を分析してみると、状況はかなり異なると考える。図表 9-3-1（現在中国における国民皆年金制度の内容と及び加入状況）に基づき中国の基本年金保険制度の財源は、保険料収入、財政資金及び運営収益を含む前年からの繰り越しからなっている。保険料収入には、社会共通基金口座の収入と個人口座の収入が含まれている。新制度が実行されてからまだ20年程度であるため、現在まで個人口座からの年金給付はほとんど行われていないと考えられる。しかしながら、長年にわたり、社会共通基金口座の保険料収入のみでは当期の基金支出を賄うことができず、財政資金の

⁶⁷² 中国の社会保障に関する法令では、「老人」と呼ばれている。

⁶⁷³ 中国の社会保障に関する法令では、「中人」と呼ばれている。

⁶⁷⁴ 中国の社会保障に関する法令では、「新人」と呼ばれている。

⁶⁷⁵ 鄭功成『中国社会保障制度の変遷と評価』15頁（中国人民大学出版社、2002）

何立新『中国の公的年金制度改革——体制移行期の制度的・実証的分析』21頁～32頁（東京大学出版会、2008）。

⁶⁷⁶ 中国人力資源と社会保障部2019年統計データ。

投入と個人口座の積立金に頼らなければならない状態が続いている。具体的には、社会共通基金口座の保険料収入は当期の基金支出の7割程度しか賄うことができない状況である⁶⁷⁷。

近年、基本年金保険制度の財政資金の金額が拡大しているが、基金収入に占める割合はほとんど変わっておらず、12%~15%前後で推移している。これは、加入者の拡大に伴い、保険料収入が増えているからである。しかしながら、今後年金受給者が増え、それに伴い、個人口座への資金返還も多くなると思われるので、年金財政のバランスを取るために、ますます多くの財政資金が投入されていくと考えられる。

14.4.1.4. 年金給付における格差問題

中国における基本年金保険の給付の面では格差という問題点があると考えている。基本年金保険の給付内容は2005年改正⁶⁷⁸を境にして大きく異なっている。

2005年の改正までに15年以上社会保険料を納めた被保険者に対しては、定年退職後に社会共通基金口座と個人口座からそれぞれ年金給付が支給される。社会共通基金口座からの給付は、当該地域における前年社会平均賃金の20%と規定されている。個人口座からは、積立金の120分の1を120箇月すなわち10年間にわたって支給される。

このような給付内容は非常に不適切と思われる。まず、社会共通基金口座の場合は、社会平均賃金と実質賃金との差が大きいため、現役時代に所得の高かった者にとっては所得代替率が大幅に過小となりかねない。また、各地域間の社会平均賃金には大きな格差が存在しているため、年金給付の地域格差が生じてしまう。さらに、個人口座の場合は、10年しかない給付期間も総合所得代替率の過少化をもたらしてしまうであろう。

そこで、2005年の改正により、中国で平成18年から基本年金保険の給付基準は下記

⁶⁷⁷ 同上。

⁶⁷⁸ 2005年決定を参照。

の3点につき変更された。

①社会平均賃金に対する割合の見直しが行われた。すなわち、従来の一律20%という方式から保険料の支払年数とリンクする方式⁶⁷⁹に変えた。

②給付基準である社会平均賃金の定義を見直し、それを拠出した保険料と連動する方式にした。

③個人口座の給付期間を定年退職年齢の他に、平均余命や利子率等と連動させ、50歳は195箇月、55歳は170箇月、60歳は139箇月、65歳は101箇月、70歳は56箇月のように再算定した。

2005年の改正に関しては、社会共通基金口座の役割分担を向上させたという点で評価できるが、個人口座からの給付期間が依然として限られているため、飛躍的な改正とはいえないだろう。

14.4.1.5. 過大給付となっている公務員年金制度及び過小給付となっている都市・農村住民年金保険制度

中国の行政機関と公的セクターの職員に対する公務員年金については、詳細な公的情報が入手できないため、適切な分析をすることが難しい。

しかしながら、その財源は完全に財政資金により賄われている点から、財源調達の適正性への疑問がある。公務員年金制度に支出された財政資金は、1990年に59.5億人民元だったが、2005年には1,827.7億人民元に急上昇した⁶⁸⁰。この期間において、財政資金の年間平均上昇率は25%に上り、同期間中の賃金上昇率（約20%弱）より遥かに高い。公務員年金に対する財政支出は2010年に入ってから更に拡大し、毎年数千億人民

⁶⁷⁹ 受給資格期間の保険料支払年数の15年＝15%であり、以降保険料支払年数の1年間＝1%である。

⁶⁸⁰ 鄭功成『中国社会保障改革と発展戦略 養老保険巻』157頁（人民出版社、2011）。

元に上るという説もある⁶⁸¹。

また、年金給付は基本的に勤続年数を考慮した上での従前賃金方式⁶⁸²であるため、基本年金保険制度と比べ、給付水準が過大となっている。公務員年金制度と基本年金保険制度の給付水準を比較する際に、企業と行政機関の二者間の給付倍率を用いた文献⁶⁸³があり、20 世紀 90 年代末の二者間の給付倍率とは 1 : 1.2 であったが、2010 年になると 1 : 1.9 に上昇し、二者間の格差が拡大した。

都市・農村住民年金保険制度の旧制度であった新型農村年金保険（2009年）と都市住民年金保険（2011年）はいずれも学生と基本年金保険や公務員年金制度に加入した者を除く者（16歳以上）を対象としている。この両制度は2012年以降、一部の地域では統合が模索されているが、2014年2月7日の中国国务院常务会议の決定により、全国統一の都市・農村住民年金保険制度として統合していくことになった。

上記両旧制度における保険料負担と年金給付に関しては、異なる部分もあるが、基本的に共通の仕組みとなっている。保険料に関して、三者負担の考えを取り入れており、すなわち政府財政、村（農村の場合）又は居民委員会（都市の場合）、個人の三者負担から構成されている。

両保険制度にも個人口座と社会共通基金口座が設けられているが、個人口座に計上する個人が負担する保険料は年間100人民元より100人民元刻みで5段階（農村の場合）か10段階（都市の場合）に設定されており、加入者に選択権を与える仕組みになって

⁶⁸¹ 孫祁祥・鄭偉『中国養老年金市場——発展現状、国際経験と未来の戦略』31頁（経済科学出版社、2013）。

⁶⁸² 『中国公的機関職員の養老制度に関する説明』58頁（中国統計出版社、2017）。満20年以上30年未満は75%であり、満30年以上35年未満は82%であり、満35年以上は88%であるが、中国の「事業団体」職員の場合は更に加算される（満20年以上30年未満：80%、満30年以上35年未満：85%、満35年以上：90%）。また、一部の古参幹部に対して、定年退職前の賃金の100%、あるいはそれ以上の年金を支給するようになっている。

⁶⁸³ 「中国労働統計年鑑（2020）」27頁（中国統計出版社、2020）。

いる。個人口座からの年金給付は、それに見合うような内容となる。このように、多元的財源負担の方式と選択できる負担と給付の仕組みは、非賃金労働者の所得と支払能力に配慮した制度設計であると思われる。

村又は居民委員会の負担分（任意）及び政府財政の負担分は社会共通基金口座に計上される。村又は居民委員会の負担額は任意なので特に決められていないが、政府財政の負担額は社会共通基金口座からの給付分を全額負担する。両制度ともに、地方財政の負担額は年間 30 人民元／人以上と定められているが、中央財政の負担分は、中国の中部・西部地域と東部地域に対してそれぞれ地方財政の 100%と 50%となっている。

保険料を 15 年以上納付した満 60 歳以上の者に年金が支給されるが、個人口座からの給付は積立金（元本及び利息）／139（係数月数）の形となっている（すなわち、個人口座からの給付は 11 年 7 ヶ月である。）。社会共通基金口座からの給付は毎月 55 人民元である。

上記で述べたように、現在中国の都市・農村住民年金保険制度に関する保険料の負担は高くないが、給付水準も非常に低いと思われる。2013 年の都市・農村住民年金保険制度の年金水準はわずか 1 ヶ月あたり 1,500 人民元程度にとどまっている。また、給付期間と給付水準の両面からみて、都市・農村住民年金保険制度の年金水準は極めて低いといわざるを得ないであろう。

14.4.2. 世代会計から見た賦課方式の公的年金制度の性質

世代会計から公的年金制度の財政を見た場合、賦課方式の年金制度には、以下のような関係が存在することがわかる。

年金開始時の退職世代の受給額＝開始時現役世代の純負担額＋将来世代の純負担額

賦課方式の年金制度は赤字国債発行という世代政策と同等であることを示すために、

上記算式の関係性を以下のようなモデルで簡単に示していく。

時点 a に生まれた世代を世代 a と呼ぶことにする。各個人は a 、 $a+1$ の 2 期間生存すると仮定する。第 1 期 (a 期間) は若年期で⁶⁸⁴、各個人は 1 単位の労働を提供して賃金 b (a)⁶⁸⁵ を稼ぐ。第 2 期 ($a+1$ 期間) は老年期で⁶⁸⁶、各個人は引退し、年金を受給する。また、各時点において若年者と高齢者の 2 世代が共存している。世代 a の人口は c (a) で与えられるとする。単純化のため、利子率 d 、賃金成長率 e 、人口成長率 f は一定であると仮定する。

賦課方式の年金制度が時点 a に導入されたとする。高齢者 1 人当たりの年金給付はその時点の現役労働者、1 人当たり賃金の一定の比率 (所得代替率) で決められる。各世代の所得代替率は g で一定であるとする。各世代の保険料率 h は賦課方式の年金財政が均衡するように、すなわち、各時点の保険料支払総額と給付総額が等しくなるように内生的に決まると考える。

時点 a で評価する世代 a の 1 人当たり純負担額を i (a) とし、上記各概念等を下表で整理している。

賦課方式の年金制度における 1 人当たり純負担額計算に関する概念	
a	時点 a に生まれた世代
b (a)	1 単位の労働を提供して時点 a に稼いだ賃金
c (a)	世代 a の人口
d	利子率
e	賃金成長率
f	人口成長率
g	各世代の所得代替率
h	各世代の保険料率

⁶⁸⁴ 世代 a にとっては時点 a_0 。

⁶⁸⁵ a という期間に稼いだ賃金 b のことである。

⁶⁸⁶ 世代 a にとっては時点 $a+1$ 。

i (a)	時点 a で評価する世代 a の 1 人当たり純負担額
-------	-----------------------------

図表 14-4-2-1 (賦課方式の年金制度における 1 人当たり純負担額計算に関する概念)

$$i = h(a) \times b(a) - [g \times b(a+1) \div (1+d)]$$

また、世代 a 以降のすべての世代（無限の将来世代まで含む。）の純負担の合計額 i' は下記のとおり計算できる。

$$\begin{aligned} i' &= i \times (1+f) \times c(a-1) + i \times (1+f)^2 \times c(a-1) \times (1+e) \div (1+d) + i \times (1+f)^3 \times c(a-1) \times (1+e)^2 \div (1+d)^2 + \dots \\ &= g \times b(a) \times c(a-1) \end{aligned}$$

なお、世代 (a-1) の年金受給額は $g \times b(a) \times c(a-1)$ となるので、世代 (a-1) の年金受給額 = i' ということがわかってきた。

したがって、上記の分析に基づき、年金制度発足時に高齢者が享受した利益は、その時点及びその後のすべての現役世代によって負担されていることを意味している。賦課方式の公的年金制度で生じる所得移転は、最初の世代の純便益とその後の世代の純負担を足し合わせると、全体としてゼロになる。よって、賦課方式の公的年金制度にはゼロサムゲームという性質があることがわかってきた。

私的年金制度は老後のための生活の自力救済であると考えられ、公的年金制度は世帯間の助け合い（現役世代が高齢者を助けることの繰り返し）及び生活上基本的な保障という性質が強く、また現在の中国の激しい経済変動のもとでインフレによる物価上昇等に影響されないために、賦課方式による 1 階建ての制度設計が望ましい。

14.4.3. 年金制度持続運営税の導入

賦課方式の年金制度によって実現する「世代間の助け合い」は赤字国債発行という世代政策によって実現するものと同様であると考えている。すなわち、賦課方式の年金制度を制度導入時の高齢世代への給付と同額の国債を発行する政策で、世代間の所得移転を行う政策として捉えることができる。賦課方式の年金制度は社会的扶養の仕組みであり、現役時代の保険料（すなわち、給与からの保険料）を原資とするため、最初から拠出が必要であるが、どういう風に当該拠出を公平に負担させるかは問題になる。また、現役世代と年金受給世代の比率が変わると、保険料負担の増加や年金の削減が必要となる。

したがって、賦課方式の公的年金制度は制度導入時に年金制度の給付額と同様な額の国債を発行する世代政策とみなすことができる。その場合、賦課方式の年金制度は国債による退職世代への給付と現役世代に課す税金によって成り立つのである（国債発行という手段の妥当性につき 14.4.5 で詳しく論述する。）。その関係をわかりやすく示すために、以下の表現を用いる⁶⁸⁷。

賦課方式の年金制度＝国債による退職世代への給付＋現役世代に課す税金

制度導入時に発行した国債残高を無限大に発散させないためには、各世代に税金を負担させる必要がある。本研究では賦課方式の年金制度を導入した後の各世代に求めるこのような税負担のことを「年金制度持続運営税」と定義する。当該年金制度持続運営税を導入すべきである理由は下記のとおりである。

賦課方式の公的年金制度は導入時点から年金純債務が発生する。賦課方式の制度を続けていけば、その純債務の完全な返済を永遠に先送りすることができるが、純債務を発散させると、年金財政はいずれか破綻するおそれがあり、その際に増税しなければなら

⁶⁸⁷ Amadoc A F,Santos S P,Marques P M. Integrating the data envelopment analysis and the balanced scorecard approaches for enhanced performance assessment, Omega (2011).

ないという状況になるであろう。当該状況（将来世代にとって増税により予測できない負担を不当に増加させられたこと）を防ぐために、年金制度持続運営税を各世代に課す必要があるのである。

14.4.4. 全国における統一制度の樹立——都市部と農村部の統一

現在中国における公的年金制度は3つに大きく分けることができ、都市部における企業勤労者と自営業者の制度及び事業部門・行政部門勤労者の制度並びに農村住民の制度である。当該3種類の公的年金制度に関しては、お互いに公的年金間の自由な移動が難しい。

しかしながら、労働力自由移動の観点から見ても、全国における統一的な公的年金制度の樹立が必要になってくるのであろう。

中国の各地域においては経済水準及び社会状況等が異なり、地域間の経済格差が深刻な問題である。地域間の経済格差等は、確かに統一的な年金制度の樹立を妨げる要因となっているが、中国の公的年金制度による保障水準が低く、保険料の額も高くなく、いわゆる衣食住という基本生活保障レベルにあるといえるので、都市部（高所得地域）と農村部（低所得地域）の統一的な制度を樹立しても、低所得地域に過剰な負担をかけないと考えている。これに対し、制度が統一された後、低所得地域の負担率（保険料対給与）は、高所得地域の負担率と比べてかなり大きくなり、手取り額の格差が一層広がるおそれがある。しかしながら、老後に同様な年金額を得られることに鑑み、低所得地域の者にとっては国からの保障であり、長期的にメリットがあると考えられる。したがって、当該妨害要因が存在しているとしても、全国统一制度を樹立できないということはある程度あり得ないことである。さらに、すべての国民の基本生活を保障するのは国家の役割であり、また国民間の公平性という観点から見ても、公的年金制度を全国的に統一する必要がある

ろう⁶⁸⁸。

中国は各地域間の経済格差だけでなく、人口高齢化の度合いにおいても格差が存在している。こうした格差が統一的な公的年金制度の樹立に困難をもたらすかもしれないが、むしろ、この要因の存在が公的年金制度を統一する必要性を一層高めることになるだろう。

なお、公的年金制度の統一を実施する第一歩としては、公務員・事業部門・行政部門から着手した方が望ましい。公務員・事業部門・行政部門の年金制度に個人保険料の納付制度が導入されることにより、国の年金に対する財政負担を減らすことができることは間違いない。これらの部門に対し、率先して全国統一の年金制度を構築することを通じて、年金財政は確実に改善されることができ、模範的な役割も果たすことができると考えている。

14.4.5. 国債発行による基金不足の解消

年金基金を改善するための手探りが中国で始まっている。国有資産の年金基金への転換については、その正当性はあるかもしれないが、転換の具体的な方法がまだ明らかにされていないし、その転換作業が難しいと思われる。また、株購入等の新たな方法で積立金を運営することにより、収支状態を改善するという意見については、中国の資本市場はかなり未熟なので、そうした方法はリスクが高いと考えられる。さらに、年金改革以前に積立金がなく、人口高齢化の進行に加えて、年金基金不足額がかなり大きいという状況下では、運営の収益性を高めることにより、基金不足問題を強行的に解決するために、ハイリスク・ハイリターンの投資商品に投資することになる。しかしながら、高

⁶⁸⁸ Dallas L.Salisbury, *Managed for Social/Political Purposes?*, Employee Benefit Research Institut (1980).

「同じ国の国民は同様な条件で社会福祉を受ける権利がある。」

収益性を長期的に維持することはほぼ無理であり、かつ、ハイリスクを抱えていることにより財政が崩壊されるおそれがある。したがって、収益性を向上させることだけで基金不足問題を完全に解決できないだろう⁶⁸⁹。

したがって、特殊な国債発行によりこの問題を解決できるのではないかと考えている。

経済改革の中で資金不足問題は終始中国の深刻な問題である。外国資本を誘致するのは改革開放政策以来中国の重要な方針になっており、外資がこの問題解決の1つの重要な道となっている。もう1つは国債発行によるものである。世界銀行の統計⁶⁹⁰により、中国の貯蓄率（総貯蓄金額がGDPを占める比率）は44.533%であり（2020年）、日本の26.795%及びアメリカの19.303%より相当程度高いことがわかった。中国国民は①不動産のローンの圧力が高い、②伝統的な消費観念（節約が美德）という理由で収入を消費せずに貯蓄に入れる傾向であるという指摘がある⁶⁹¹。

上述したように、中国国民の手の中には大量の資金があり、国債発行を通じて、これらの資金を経済建設のために使用している。国債発行により入手した資金は主にインフラに使われている。十数年間にわたる国債発行量の増加に伴い、中国のインフラ状況がかなり改善されることになった。また、国債発行による公共支出の増大により、現在、消費低迷状況を改善しようという狙いもある。それが見通せることである。国債発行により入手した資金をインフラだけでなく、年金基金に充てるとすることを提言する。

すなわち、特殊な国債発行により入手した資金を年金基金に充てるとすれば、年金基金充実による国民の老後に対する安心感を与えるとともに、消費低迷から脱却できるかもしれない。それは、現在の消費低迷の主な原因が中国の国民が現在及び老後生活に不

⁶⁸⁹ Kwang-Yeol Yoo&Alain de Serres, Tax treatment of private pension savings in OECD countries and the net tax cost per unit of contribution to tax-favoured schemes, OECD, 15 (2004). Andre Laboul, PRIVATE PENSIONS SYSTEMS:REGULATORY POLICIES, OECD, (1998).

⁶⁹⁰ THE WORLD BANK 「Gross savings (% of GDP)」

(<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNS.ICTR.ZS>、2021年12月12日最終閲覧)。

⁶⁹¹ 劉峰「中国国民の消費観の要素に関する分析」3頁～6頁（経済研究論、2014）。

安感を持っていることであるからである⁶⁹²。国債発行による基金充実により、企業や個人の保険料負担を減らすこともできるとともに、企業の経営状況の改善、企業による投資の拡大及び個人の消費支出の増大等が期待できる。

年金基金不足問題解決のための国債発行量は、現役時代に保険料を納めなかった者の受給年金額に相当する額、言い換えれば、年金生活者の生活は基本的に国家が保障するという思想のもとで算定されるべきである。これは国有資産を年金基金へ転換させる理屈と同様であろう。この特殊な国債発行は、中国公的年金制度の存続や企業経営促進及び個人支出増大等を考えれば、全体的にプラスの方が多い。

⁶⁹² 羅慧如 [中国国民の消費低迷に関する研究] 4頁～12頁 (市場経済と価格、2016)。

おわりに

おわりに

本研究における年金制度に関する法的分析と政策提言は、次の六部から構成される。

第一部では、日本及び年金制度を確立している先進国（アメリカ、スウェーデン、イギリス）並びに中国の年金制度の現状を分析し、当該先進四カ国の年金制度の沿革及び制度の特徴を明らかにし、中国の年金制度設計への示唆となる点について考察した。

第二部から第四部では、私的年金の加入者及び受給者の利益保護に係る課題について、母体企業側、労働者側及び外部年金資産管理運用機関側の三者間の法的関係について論じた。

第五部及び第六部では、中国の年金に関する法制度について検討を行い、中国法に基づく年金制度整備に求められる法整備及び制度設計について提言を行った。さらに、年金制度を確立している先進国の先行制度を参考にしながら中国における制度整備にあたって示唆となる点を示し、中国の現行法令及び社会的な状況を踏まえ、具体的な制度及び改革案を提示した。

本研究を通じて得られた主たる結論及び研究成果は、以下の三つの観点からなる。

一つ目は、法的側面における留意点としてとして、中国法上の私的年金受給権の法源は、母体企業側と労働者側の契約に依拠している点に鑑み、中国民法典が規定する予見できない重大な変更が発生した場合、中国の企業年金弁法第 11 条に基づき、企業は従業員（すなわち、私的年金の加入者）と協議した上で合意を達成し、給付減額等を行うことが可能であることを指摘した。一方で、その際に中国政府の関係機関の承認手続も必要となりその基準も検討を要するが、当該承認基準を策定するにあたっては、第二部で検討した日本における私的年金の給付減額の諸要素（①不利益変更の程度、②不利益変更の必要性、③変更後の就職規則の妥当性、④交渉の過程及び状況、⑤年金の加入者と年金の受給者の均衡性、⑥年金の加入者・受給者への説明の程度、⑦同意の割合）等

から示唆を得ることができることを指摘した。定年退職者（すなわち、私的年金の受給者）が企業側との協議に参加していなかった場合、当該給付減額等に関し不利益を被ることは不合理な扱いに該当すると考えられる。したがって、今後、中国では、私的年金の受給者である定年退職者への給付減額を認めない方向での立法又はガイドラインの制定を行うべきであると提言した。また、アメリカの擬制信託に係る概念についての分析を踏まえて、中国の信託法的関係の成立等に関する裁判例に関する考察を行い、中国において母体企業、労働者及び外部年金資産管理運用機関の間に年金信託法的関係を成立させる上で必要な基準を明示した。

二つ目は、中国における年金制度の構築において、先進国の制度を参考にし、都市部と農村部の区別をなくして統一的な公的年金制度を構築するための提案を示した（国籍、出身又は就業地を問わず、中国において居所を有する者が誰しも中国の公的年金に加入できる制度）。また、私的年金の運用効率を向上させるために、許認可制の廃止（私的年金制度の導入意欲を向上させることを目的とするもの）、投資先に関する制限の緩和（分散投資を行うこと及び安定的な収益を得られることを目的とするもの）、強制情報公開制度の導入（労働者側が年金に関する情報を確実に把握することができることを目的とするもの）及び年金信託受益権流動制度の構築（年金信託の効率性を向上させることを目的とするもの）の必要性を解説し、今後の法整備の方向性を示している。

三つ目は、中国における年金制度整備において必要な年金政策の形成に関する諸提言を行った。年金税制度として、EET パターン（年金受給段階のみに徴税する方式）の適用を提言し、また、本研究を通じて、経済変動の激しい中国にとっては賦課方式の公的年金制度が相応しいことを指摘し、人口構成や過去に年金受給額が高く設定されたこと等の原因により将来の中国の年金財政が破綻する可能性があることを踏まえ、そのような問題を根本的に解決するために、「年金制度持続運営税」の導入の必要性を示した。なお、社会公平性及び持続可能性の観点から、スウェーデン年金制度の低所得層を下支

えする最低保障年金及び年金財政の自動収支均衡機能が、中国の制度設計を検討するにあたり参照すべき先行制度であるとの結論に至っている。

当該研究内容及びのその成果を詳述すると、本研究の内容は以下のとおりである。

第一部から第四部において論述したとおり、現時点における日本の年金制度の課題としては、主に財政面の問題及び法制度面の観点からの問題があると考えられている。中国も類似の問題点を抱えており、日本における課題を分析することを通じて、中国が直面している問題点の解決に反映させることができることは論を俟たない。

財政面の問題につき、日本における急速な少子高齢化社会は、年金財政に貢献できる現役労働者が減少しつつ年金給付者数が増加の一途を続けていることが問題の根本にある。かつ、年金保険料未納問題が深刻化していることも、公的年金財政も必然的に悪化要因として作用している。この点につき、本研究ではスウェーデンの新しい年金制度の自動収支均衡機能を日本の年金制度に導入し、年金財政の均衡を図ることの是非を検討した。また、年金保険料未納問題を解決するため、かつ年金保険料の運用効果を向上するために、年金保険料に係る金額を給与所得に比例した金額により徴収し、一元的に管理することが当該未納問題解消の糸口であると考えている。なお、私的年金は公的年金を支える制度として重要な位置を占めており、私的年金が幅広く普及すると公的年金の財政負担が軽減されるので、私的年金の充実化のために必要な制度を検討し、その普及度を向上させるための施策を講ずることが重要である。

法制度面の問題につき、公的年金制度のような単純な当事者間の法的関係とは異なり、私的年金制度の当事者間の法的関係（母体企業及び労働者並びに外部年金資産管理運用機関の間の三角形的な法的関係）は、母体企業は外部年金資産管理運用機関に対し委任契約に基づき年金資産の管理、運用を委託し、当該資産運営の利益を労働者に分配するという複雑な仕組みから構成される。母体企業は委託者である立場から外部年金資産管理運用機関に対し適正な行動を導くことが求められ、労働者側の利益に違反する状況を招

くことは認められない。また、私的年金には、規約型企業年金と基金型企業年金という2種類の企業年金制度があり、規約型企業年金は基金型企業年金より利益相反に係る問題が生じやすいので、利益相反に陥る状況を招来することは避けなければならない。年金の給付に関する日本法の検討結果については、裁判例に対する検討を踏まえると、私的年金の加入者、受給者への給付を減額すること（不利益変更）の可否については明確な結論を得るには至っていないと考えられ、不利益変更の程度、その必要性、変更後の就職規則の妥当性、交渉の過程及び状況、私的年金の加入者（すなわち、現役従業員）と私的年金の受給者（すなわち、定年退職した者）の均衡性、年金の加入者・受給者への説明の程度、同意の割合等に基づき、総合的に判断されると考えられる。給付減額を行わないことが最も理想的であるが、現実的には、母体企業の年金財政を含む全体的な財政が悪化した場合、支払が不可能になることが想定され、すべての年金の加入者、受給者が年金を受給できなくなる事態に陥るおそれがあるため、現段階では給付減額に関する妥協をしなければならない。しかしながら、これは現実的な事情に対する妥協であり、給付減額が認められるという結論を導く論拠として認められるわけではない。特に私的年金の受給者はすでに企業から退職し、年金で生活している可能性があるため、先に年金の受給者に対し支払保証制度を構築する必要がある。なお、企業側による給付減額の他に、外部年金資産管理運用機関が原因で年金資産に損害が発生した場合、現行の日本法において私的年金の加入者、受給者がいかに自らの権利を守るかにつき第四部で論じ、私的年金の加入者・受給者は外部年金資産管理運用機関に対し、不法行為に基づき損害賠償請求をする余地はあるものの、債務不履行に基づき損害賠償請求をすることは困難であるという結論に至った。外国法において、アメリカではエリサ法という年金の加入者、受給者の利益を保護する法律が制定され、さらに、アメリカ法では、擬制信託という概念が存在しており、アメリカの裁判所は、信託を設定する意思のない当事者間で信託関係という法律関係を擬制し、信託関係に基づく救済を認めている。上記私的

年金の三角形的な法的関係においては、母体企業が年金資産の管理、運用を委託する立場であるため、外部年金資産管理運用機関が当該委託を受託する立場であるため、最終的に利益を享受するのは労働者であるため、労働者は実質的な受益者となる。これにより、母体企業、労働者、外部年金資産管理運用機関の間に信託法的関係が成立し、労働者は母体企業を経由せずに直接的に外部年金資産管理運用機関に対し信託関係に基づき損害賠償請求を行うことができる。

第一部から第四部までの研究を通じて、日本の年金制度の財政面及び法制度面の在り方を論じた。戦後、日本は成熟した年金制度を確立したが、年金制度は現行法の規定及び社会の現状を考慮した改革がなされなければならないと考えられる。しかしながら、中国においては未だ年金制度の完全なる構築には至っておらず、とりわけ、私的年金については法律や条例レベルの法令は整備されていない。そのため、本研究は第五部で中国の公的年金制度及び私的年金制度の問題点を明らかにした。第五部では中国の公的年金制度の改革の歴史を省察し、公的年金制度の政策の新たな方向性を模索するとともに、現行の公的年金制度の詳細について分析を行った。中国の都市部における高齢化の進展に伴う公的年金支給の急激な増大によって、公的年金の支給が困難になるおそれが生ずる傾向も見受けられる。しかしながら、企業が負担する保険料率を更に引き上げる可能性は低いと考えられ、中国中央政府は、1997年に企業側が負担する保険料率を最大20%に設定する政策を打ち出している。つまり、中国の公的年金の財源確保は大きな課題であることは言うまでもない。また、中国の公的年金制度は、農村部と都市部間の制度の不統一、都市部内や地域間の不統一及び年金支給の遅延問題並びに管理体制の不整備という課題があり、私的年金制度も、許認可制、投資先に関する制限、情報公開制度の未構築という課題がある。これらの課題を解決するため、第六部で中国の年金制度の在り方に関する議論を展開した。

第六部においては、日本の年金制度に関する研究の成果から中国の制度整備に向けて

示唆となる点を抽出し、日本及びアメリカにおける年金受給権の保護に関する制度を踏まえ中国への示唆を導出し、また、スウェーデンの年金制度に関する優れた先行経験を分析することで、中国の現行の法制度に基づく実現可能性がある改革案を新知見として提示している。

法整備に関する主な提案内容は、公的年金制度の統一、私的年金に関する許認可制の廃止、投資先に関する制限の緩和、強制情報公開制度の導入、中国年金信託法制度に関する改革案、年金信託受益権流動制度の構築の六つの観点からの提案を示している。

現行の中国年金制度に対する改革案としては、主な提案内容は四つの観点（EET パターンの年金税制度の適用、年金制度持続運営税の導入、全国における統一制度の樹立—（都市部と農村部の統一）、国債発行による基金不足の解消）である。中国の公的年金制度は賦課方式を採用しており、制度導入時点から年金純債務が発生しているため純債務を発散させないため、各世代に税金を負担させ、年金制度持続運営税を各世代に課す必要がある。また、私的年金制度の徴税方法につき、第 14 章において 8 つの徴税パターンを詳細に比較した。EEE パターンはすべての税収を免除する制度であり、税収の公平原則に背くことになり、TET パターンは元金に対する二重課税になるため税制上の合理性の欠如が認められ、TTT パターンは全段階において税金を徴収することから企業年金制度の発展を妨げており、ETE パターンは元金に税金を徴収していないため、中国では当該税制度を採用する可能性は極めて低いといえる。残りの TEE パターン、EET パターン、ETT パターン、TTE パターンの 4 種類の税金徴収方式につき、本研究において計算した結果を踏まえると、10 年以上の経過によって EET パターン（年金受給段階のみに徴税）は全体的に見れば最も利益がもたらされる徴税方法である。現行の中国法に基づけば、定年、海外移住、死亡という要件を満たさなければ、私的年金を受領することができないと定められ、中国での企業年金の投資、運用は長期にわたると想定されているため、今後の中国の私的年金税制度を構築する際には EET パターンを採用することで

利益の最大化が実現されると考えられる。税制度の構築を達成した上で、地域間格差を解消し、統一的な年金制度を構築することを将来的な目標とする必要がある。なお、現在直面している年金財源に係る財政問題を解消するためには、国債発行を一つの解決策として提案せざるを得ない。第 14 章で論述したとおり、単に運営の収益性を向上させるだけでは、抜本的な年金基金不足問題の解決にはつながらない。中国の貯蓄率（44.533%、2020 年時点）は、日本やアメリカ等の先進国より相当に高い水準にあり、国債発行を通じて、中国国民が保有している大量の預貯金を年金基金等に活用することで、年金財政を健全な状況に回復することができる可能性がある。また、企業や個人の保険料負担額を一定の水準に維持し、企業側にとっても今後不当に保険料に関する負担を増加させない状況にある程度保証することで、安定的な経営環境の維持が期待できる。

なお、中国法における年金受給権に関する規定につき、2021 年 1 月 1 日から民法典が施行され、第 533 条（予見できない重大な変更）では「契約が成立した後、契約の基礎条件に、当事者が契約締結時に予見することができない、商業リスクに属しない重大な変更が発生し、契約の履行を継続すると当事者の一方にとって明らかに不公平である場合には、不利な影響を受ける当事者は、相手方と改めて協議することができる。合理的な期間内に協議が調わないときは、当事者は、人民法院又は仲裁機関に契約の変更又は解除を請求することができる。人民法院又は仲裁機関は、事件の実際の状況を踏まえ、公平の原則に基づいて契約を変更又は解除しなければならない。」と規定された。新しい民法典第 533 条の文言によれば、不可抗力と事情変更の原則の差異を明確にするのではなく、かつ、最高人民法院「契約法適用解釈（二）」における「契約目的を実現できない」という文言もなく、「予見できない」及び「重大な変更」という要件を強調している。また、「再協議」という権利を不利な影響を受けた当事者に付与することは、当事者間の取引を奨励し、当事者間の自治権を尊重するという立法趣旨であると考えられる。

以上、本研究は、年金の加入者及び受給者の受給権保護という観点から日本法に関する

る分析を行うとともに先進国の年金制度から示唆を得ることができる点を抽出し、中国の年金制度整備に求められる課題を明らかにすることで、将来的な中国の年金制度の整備に向けて必要な提言を行った。詳細な類型を提示した課税政策、各社会保障制度の連携政策、年金信託法制度等の分析に係る本研究の成果が、将来的に中国の年金制度を完成させる上で活用されることに期待したい。

付録

付録

付録一、中国の年金制度に関する法令の一覧表

実施時期（和暦）	法令名
昭和6年11月7日	中華ソビエト共和国労働法
昭和23年12月	東北公営企業戦時暫行労働保険条例
昭和24年2月28日	東北公営企業戦時暫行労働保険試行細則
昭和26年2月26日	中華人民共和国労働保険条例
昭和26年2月26日	中華人民共和国労働保険条例
昭和27年10月22日	各級人民政府従業員の退職処理の暫行方法
昭和28年1月26日	中華人民共和国労働保険条例実施細則修正草案
昭和30年12月29日	国家機関従業員の退職処理の暫行方法
昭和30年12月29日	国家機関従業員の定年処理に関する暫行方法
昭和33年7月5日	国務院の現役軍人の定年処理に関する暫行規定
昭和41年3月1日	国務院の軍人定年幹部の生活費基準の修正に関する通知
昭和53年5月24日	国務院の技術者の定年、退職に関する暫行弁法
昭和53年6月2日	国務院の老弱病残幹部の安置に関する暫行弁法
昭和53年6月2日	革命中の犠牲者の褒美条例
昭和55年7月26日	中華人民共和国中外合資経営企業労働管理規定
昭和55年10月7日	国務院の老幹部の離職休養に関する暫行規定
昭和57年4月14日	都市社会福利公的機関の管理に関する試行弁法
昭和60年4月10日	中華人民共和国相続法
昭和61年4月12日	中華人民共和国民法通則
昭和61年12月2日	中華人民共和国企業破産法
昭和63年7月18日	軍人優遇条例
昭和63年9月1日	女性労働者の保護に関する規定
平成元年8月9日	公費医療管理弁法

平成2年7月18日	軍隊離職幹部の休養に関する暫定規定
平成2年10月18日	労働部による養老保険基金の徴収及び管理についての仕事の強化に関する通知
平成2年12月28日	中華人民共和国障害者保障法
平成3年4月11日	国家体制改革委員会、民政部、労働部の都市と農村養老保険の役割分担に関する通知
平成3年6月26日	国務院の企業従業員養老保険制度の改革に関する決定
平成3年7月2日	労働部による企業従業員養老保険基金管理規定
平成3年9月9日	中華人民共和国都市集団所有制企業条例
平成4年4月3日	中華人民共和国労働組合法
平成4年4月3日	中華人民共和国女性權益保障法
平成4年12月14日	郷鎮企業従業員養老保険弁法
平成5年8月30日	社会福利産業の發展計画
平成5年10月1日	国家公務員に関する暫定条例
平成5年10月8日	医療保険制度の改革に関する意見
平成5年11月24日	企業最低賃金に関する規定
平成6年7月5日	中華人民共和国労働法
平成6年9月1日	医療機構管理条例
平成7年6月30日	中華人民共和国保険法
平成7年7月7日	軍隊幹部の給料待遇に関する通知
平成8年8月12日	企業従業員公傷保険試行弁法
平成8年8月29日	中華人民共和国高齢者權益保障法
平成9年7月16日	統一的な企業従業員基本養老保険制度の建立に関する決定
平成9年8月1日	国家貧困扶助基金の管理弁法
平成9年9月2日	全国で都市住民最低生活保障制度を構築することに関する通知
平成10年12月14日	国務院による都市従業員の基本医療保険制度の構築に関する決定
平成11年1月22日	社会保険料徴収暫定条例

平成 11 年 1 月 22 日	失業保険条例
平成 11 年 3 月 19 日	社会保険料の徴収に関する監督検査弁法
平成 11 年 3 月 19 日	社会保険登記管理暫定弁法
平成 11 年 3 月 19 日	社会保険料申告の管理に関する暫定弁法
平成 11 年 4 月 3 日	住宅積立金管理条例
平成 11 年 6 月 28 日	中華人民共和国公益事業出捐法
平成 11 年 9 月 28 日	都市住民最低生活保障条例
平成 11 年 12 月 14 日	大学の社会化改革促進に関する意見
平成 11 年 12 月 16 日	中国人民解放軍離職軍人の医療保険暫定弁法
平成 11 年 12 月 30 日	社会福祉機構の管理に関する暫定弁法
平成 13 年 10 月 1 日	信託法
平成 16 年 5 月 1 日	企業年金基金管理試行弁法
平成 16 年 9 月 29 日	企業年金基金証券投資の関係問題に関する通知
平成 16 年 12 月 31 日	企業年金基金管理運用に関するプロセス
平成 16 年 12 月 31 日	企業年金基金の口座管理情報システムに関する規範
平成 16 年 12 月 31 日	企業年金基金管理機構の資格認定に関する専門家評議規則
平成 17 年 3 月 1 日	企業年金基金管理機構の資格認定に関する暫行弁法
平成 17 年 8 月 1 日	第一期企業年金基金管理機構の公布に関する通告
平成 17 年 8 月 8 日	中央企業の年金制度に関する指導意見
平成 17 年 10 月 19 日	企業年金投資の届出の関係問題に関する通知
平成 17 年 12 月 19 日	企業年金案及び基金管理契約の届出の関係問題に関する通知
平成 18 年 11 月 1 日	企業年金基金の銀行口座管理等の関係問題に関する通知
平成 19 年 1 月 1 日	企業会計準則第 10 号——企業年金基金
平成 19 年 1 月 31 日	企業年金基金が全国銀行債券市場に進出の関係事項に関する通知
平成 19 年 4 月 24 日	企業年金の移行に関する意見
平成 19 年 9 月 12 日	中央企業年金制度の関係問題に関する通知
平成 19 年 11 月 19 日	第二期企業年金基金管理機構の公布に関する通告

平成 29 年 6 月 29 日	国務院弁公庁による商業養老保険の加速発展に関する若干意見
平成 30 年 2 月 1 日	企業年金弁法
平成 30 年 5 月 3 日	人力資源社会保障部による企業年金基金管理機構資格についての事項に関する通知
平成 30 年 6 月 19 日	人力資源社会保障部による企業年金基金管理機構資格の調整状況の公表に関する通知

付録二、「中華人民共和国労働保険条例」（1951年公布）

(1) 労働保険料の徴収及び管理

①ここでいう労働保険料とは、年金を含む労働保険に供用されるもので、労働保険への統一的な保険料のことを指す。

②保険のすべての費用は、企業が負担する。企業は、毎月 1 日から 10 日までに中華全国総労働組合が指定した労働保険料を徴収する国家銀行に一括して納付する。労働保険料率は、当該企業の勤労者の前月の賃金総額の 3%とする。労働保険料は勤労者の賃金から差し引いてはならず、勤労者から別に徴収してならない。

③企業から納付された労働保険料は、労働保険を実施始めた最初の 2 ヶ月のうちに中華全国総労働組合の管理する労働保険総基金に繰り入れる。3 ヶ月目からは、労働保険料の 3 割が労働保険総基金に繰り入れるが、他の 7 割が当該企業の労働組合委員会の管理する労働保険基金に繰り入れ、勤労者の年金、労災保険金、生育保険金、医療保険金等の保険費用とする。労働保険基金不足が生じた場合には、その不足分は労働保険総基金より支出される。

④企業の納付期限を超えての未納がある場合、又は納付された保険料が不足する場合には、労働組合委員会に毎日納付不足分及び未納部分の 1%の金員を滞納金として納付しなければならない。20 日間を超えてなお未納の場合には、労働組合委員会が当該地方の国家銀行に通知し、国家銀行が当該企業の預金から差し引くことができる。

⑤労働保険料の管理に関しては、中国人民銀行が中華全国総労働組合により労働保険料を委託され、代わりに保管する。

(2) 年金の受給

受給要件：

①勤続年数が 25 年で、最終の企業に勤務する年数が 5 年の男子勤労者の年金支給開始年齢は 60 歳である。

②勤続年数が 20 年で、最終の企業に勤務する年数が 5 年の女子勤労者の年金支給開始年齢は 50 歳である。

③鉱場及び華氏 32 度⁶⁹³以下又は華氏 100 度⁶⁹⁴以上の職場で勤務する勤労者については、男子、女子とも勤務年数、最終の企業に勤務する年数はそれぞれ①又は②の規定と同一で、男子勤労者の年金支給開始年齢は 55 歳で、女子勤労者の年金支給開始年齢は 45 歳である。ただし、勤続年数及び最終の企業に勤務する年数を計算する時、実質 1 年間を 1 年間 3 ヶ月として計算するものとする。

④鉛、水銀等の製造業及びその他の化学・軍需産業において直接的に健康に有害な職場で勤務する勤労者に関しては、男子勤労者の年金支給開始年齢は 55 歳で、女子勤労者の年金支給開始年齢は 45 歳である。ただし、勤続年数と最終の企業に勤務する年数を計算する時、1 年間を 1 年間 6 ヶ月と計算するものとする。

年金支給基準：

①生涯年金が支給される。

②受給の年金金額は最終の企業に勤務した年数により本人の基本賃金⁶⁹⁵（ボーナスや手当等が含まれていない。）の 5 割-7 割を毎月受給する。定年退職の年齢を超え、引続き仕事をし続ける場合は、在職年金として最終の企業に勤務した年数により本人の基本賃金の 1 割-2 割を毎月受給される。

③特別の貢献をした人（戦闘英雄、労働模範者等）に関しては、労働組合委員会が省級の労働組合又は産業別労働組合全国委員会に申請を提出し、許可された上で、当該特別

⁶⁹³ 摂氏 0 度。

⁶⁹⁴ 摂氏 37.8 度。

⁶⁹⁵ 基本賃金は、国家が勤続年数、職務内容、職務等級等により決定したものである。「標準賃金」とも称される。

の貢献をした人は本人の基本賃金の 6 割-8 割を支給される。在職年金の場合は、本人の基本賃金の 2 割-3 割を支給される。

(3) 適用対象

- ①人数が 100 人以上の国営、公私合営、私営、合作社経営の工場、鉱場及びその附属部門の勤労者が適用対象になる。
- ②鉄道、郵政、海上の運輸の各企業及びその附属部門の勤労者が適用対象になる。
- ③鉱業、工業、交通産業の基本建設部門の勤労者が適用対象になる。
- ④国営建築会社の勤労者が適用対象になる。
- ⑤「中華人民共和国労働保険条例」の適用範囲以外の企業とその附属部門に関しては、各企業及び各部門の経営者と労働組合員は、「中華人民共和国労働保険条例」及び当該産業の実際的な状況を参照しながら、労使双方が協議した上で自らの年金労働保険制度を規定する。また、「中華人民共和国労働保険条例」の適用範囲内の企業とその附属部門は、経済的な困難等があれば、経営者と労働組合委員会双方は、協議及び合意をした上で当該地域の人民政府労働行政機関に許可されれば、即時の実施をしなくて良いことになっていた。

(4) 労働保険の執行及び監督

労働組合委員会の役割：

- ①労働保険料の納付を監督し、年金等の給付を決定することになる。
- ②企業から労働保険に対する支払の状況を直接的に監督し、毎月労働保険基金の収支状況を審査する。また、審査の結果を勤労者及び経営者に公布する。
- ③毎月の労働保険基金の月報を作成する。毎年の決算、業務報告書、予算、業務計画書を作成し、省級の労働組合、産業別労働組合全国委員会、当該地域の人民政府労働行政

機関、労働組合の地方総会（又は代表大会）の四機関に報告する。

省級の労働組合と産業別の労働組合の役割：

- ①企業の労働組合委員会の労働保険業務に対し、指導及び監督をすることになる。
- ②企業の労働組合委員会の労働保険基金の決算、予算及び収支に関する月報を審査する。
- ③毎月の労働保険調整金の収支月報を作成する。毎年の決算、業務報告書、予算、業務計画書を作成する。省級の労働組合は、当該地域の人民政府労働行政機関及び所属する大行政区⁶⁹⁶人民政府労働組合の両機関に報告し、産業別の労働組合は、中華総労働組合及び中央人民政府労働省の両機関に報告する。
- ④省級の労働組合と産業別の労働組合はそれぞれ勤労者からの労働保険事件の不服を受けられることができる（受理することのみであり、処理することができない。）。

当時の大行政区労働組合の役割：

- ①省級の労働組合と大行政区内の産業別の労働組合がした労働保険業務に対し、指導及び監督をすることになる。
- ②労働保険調整金の決算、予算及び収支に関する月報の状況及び業務報告書、業務計画書を審査する。
- ③四半期ごとに労働保険調整金の収支報告書を作成する。毎年の決算、業務報告書、予算、業務計画書を作成し、中華全国総労働組合、大行政区人民政府労働行政機関、中央人民政府労働省の三機関に報告する。

中華全国総労働組合の役割：

- ①中華全国総労働組合は全国労働保険事業に対する最高指導機関である。
- ②地方の労働組合、産業別の労働組合の年金労働保険事業の執行状況に対し、指導及び監督をすることになる。

⁶⁹⁶ 中華人民共和国は成立直後にいくつかの大行政区を設置した。現在大行政区制度は全部廃止された。

③労働保険調整金の収支報告書を審査する。

④毎年の労働保険総基金の決算、業務報告書、予算、業務計画書を作成する。

人民政府の役割：

①中央人民政府労働省は、全国労働保険事業に対する最高監督機関である。

②中央人民政府労働省及び財政相は、毎年の労働保険総基金の決算、業務報告書、予算、業務計画書を審査する。

③各地方人民政府労働行政機関の役割としては、当該地域の労働保険料の納付を監督し、当該地域の労働保険事業の執行状況を審査する。各地方人民政府労働行政機関は勤労者からの労働保険事件の不服を処理することができる。

(5) 労働保険基金の管理

①中華全国総労働組合は労働保険総基金の管理をすることになる。

②労働保険基金は、労働組合委員会により年金等に用いられ、毎月1回決算し、その残額のすべては省級の労働組合又は産業別の労働組合全国委員会の銀行口座に預けられ、労働保険調整金とする。

③省級の労働組合又は産業別の労働組合全国委員会は、労働保険調整金をその所属各労働組合委員会の労働保険基金の不足に対する補助費に使う。各産業別の労働組合全国委員会は所属する地方機関に権限を委譲し、その地方機関は労働保険調整金を管理する。

④中華全国総労働組合は、各省級の労働組合及び産業別の労働組合全国委員会の労働保険調整金の管理権を持つ。省級の労働組合及び産業別の労働組合全国委員会は、所属する機関の労働保険調整金の不足が発生すれば、中華全国総労働組合に補助金の交付を申請することができる。

⑤各企業の年金会計に関しては、労働保険基金の独立会計部門を設置しなければならない。この独立会計部門は労働保険基金の収支責任を負うことになる。中華全国総労働組

合と中央人民政府労働省の両機関は、労働保険基金の会計制度を制定する。

付録三、企業従業員養老保険制度の改革に関する国務院の決定（1991年決定）

わが国の企業従業員養老保険制度は 1950 年代初期に確立され、それ以降、1958 年と 1978 年に 2 回にわたって修正された。近年各地域は経済体制改革の必要に応じて、年金給付費用の社会プール化を主な内容とした改革を実施し、一定の効果を収めてきた。国民経済と社会発展の 10 年計画及び第 8 回 5 年計画骨子に基づき、各地域の経験を踏まえた上で、国務院は企業従業員養老保険制度の改革に対して以下の決定を下す。

1. わが国の生産力発展レベルと人口が多く高齢化が急速に進む状況に鑑みて、企業従業員養老保険制度の改革は、国家利益・集団利益と個人利益の関係、短期利益と長期利益の関係、全体利益と部分利益の関係をうまく処理した上で、現行制度に対し主に調整と整備の形で進めていくことにする。各地域と企業の状況が異なることを考慮し、各省、自治区、直轄市の人民政府は国家の統一政策に基づき、従業員の養老保険に対して具体的規定を作ることができる。ある程度の地域間・企業間における差異が許される。
2. 経済の発展に伴い、基本養老保険に企業補充養老保険、従業員の個人貯蓄型養老保険を組み合わせた制度が徐々に確立される。養老保険は国家・企業による全額負担という方法を変え、国家・企業・個人による共同負担を実現する。従業員個人も一定の費用を収めなければならない。
3. 基本養老保険基金は、給付支払の実際の需要と企業、従業員の負担能力に基づき、支出を以て収入を定め、やや余剰金を残し、部分的に積立金をもつという原則に従い、政府によって統一的に調達する。具体的な徴収比率と積立比率は各省、自治区、直轄市の人民政府によって実際に推計したうえで確立され、国務院に報告され、記録に載せら

れる。

4. 企業と従業員本人が納付した基本養老保険費は、別々に「従業員養老保険手帳」に記入する。

企業の納付する基本養老保険費は、企業従業員の賃金総額と当該地方政府が定めた比率に基づいて税引き前に捻出され、企業の銀行口座から毎月自動振替される。企業は期限が過ぎても納めない場合、規定により滞納金を追加納付しなければならない。滞納金は基本養老保険基金に納入する。

従業員本人が納付する基本養老保険費は賃金調整のうえで徐々に実行する。保険料率は最初に本人の標準賃金の3%以下に抑えてよく、その後経済成長と従業員の賃金上昇に従い、徐々に上げていく。従業員本人が納付する基本養老保険費は、企業が賃金を払う時に企業によって徴収される。

5. 企業と従業員個人が納付した基本養老保険費については、社会保険管理機構が開設した「養老保険基金専用口座」に振り込み、特定目的のために貯蓄し、特定用途にのみ使用するものとし、いかなる企業と個人でも勝手に使用してはならない。銀行は規定によって「納めるべき又は未納利息」を引き出す。銀行に預けられた基金については、預金期間に従って人民銀行が定めた同期間の住民預金金利に基づき利息を計上し、その利息は基金に計上する。積立金の一部分は国債を購入することができる。

各級地方政府は養老保険基金委員会を設立し、養老保険基金管理の指導と監督を実施しなければならない。委員会は政府の管理者が主任となり、労働、財政、計画、監督、銀行、労働組合等の部門の責任者が参加する。事務室は労働部門に設立する。

6. 従業員の定年退職後の基本養老年金の算定方法は現在変更しない。今後賃金制度の

改革に連携して、賃金総額に占める標準賃金の比率を高めることによって年金給付額を徐々に引き上げる。

国は都市部住民の物価指数の上昇状況によって、在職従業員の賃金成長率を参照して基本養老年金給付を適当に調整する。必要な費用は基本養老保険基金の中から支出する。

7. 基本養老保険基金の省レベルの一元化管理をまだ実現していない地域は、積極的に条件を作って、現在の市・県レベルから徐々に省レベルの一元化管理に移行する。省レベルの一元化が実現されてから、元の正規従業員と契約従業員の養老保険基金は、統一の保険料率によって徴収し、そして両者を合算して使用する。具体的な方法は各省、自治区、直轄市の人民政府によって制定される。

中央各部の直属企業は、国家に特別に規定された企業以外は所属する地域の社会プールに参加しなければならない。

8. 企業補充養老保険は、企業が企業自身の経済能力により、本企业従業員のために設立する。必要な費用は企業の留保資金の奨励・福利基金から捻出する。個人貯蓄型養老保険は従業員が自分自身の収入状況により、任意的に参加する。国家は企業の補充養老保険の実施と従業員の個人貯蓄型養老保険の参加を提唱し、奨励する。そして、政策の上で指導する。それと同時に、個人貯蓄型養老保険を企業補充養老保険にリンクさせる方法の試みが許される。補充養老保険基金は、社会保険管理機構によって国家技術監督局が発布した社会保障番号（国家基準 GB11643-89）に基づき従業員の個人口座に記帳される。

9. 労働部及び地方の各級労働部門は、都市部企業（都市部に所在しない全人民所有制企業を含む。）従業員の養老保険事業を管理・運営する。

労働部門に所属する社会保険管理機構は、非営利的公的機関で、基本養老保険と企業補充養老保険の具体的事務を取り扱い、養老保険基金委員会の委託を受け、養老保険基金を管理する。現在人民保険会社によって運営されている養老保険業務は現状維持にする。個人貯蓄型養老保険は、従業員個人が運営機構を自由に選択することにする。

10. 社会保険管理機構は、養老保険基金から一定の管理手数料を捻出することができる。具体的な捻出比率は実際の仕事の需要と節約の原則に基づき、該当地方労働部門より提出し、同級の財政部門の審査を経て、養老保険基金委員会に報告し、許可を求める。管理手数料は主に必要とする行政と業務等の費用の支出に用いる。養老保険基金及び管理手数料は、税金を徴収しない。

社会保険管理機構は、国家の政策規定に基づき、基金管理の各制度を設立・整備すべきであり、そして養老保険基金と管理手数料に関する収支の予算・決算を編成し、当地人民政府に報告し、予算に収支を列挙し、財政・監査・銀行・労働組合からの監督を受けるべきである。

11. 本決定は全人民所有制企業に適用する。都市部集団所有制企業は本決定に参照して実行することができる。外資企業の中国側従業員、都市部私営企業従業員と自営業者に対しても、養老保険制度を徐々に設立しなければならない。具体的な方法は各省・自治区、直轄市人民政府によって制定される。

12. 国家機関、公的機関と農村（郷鎮企業を含む。）の養老保険制度の改革は、それぞれ人事部、民政部が責任を持ち、別途に具体的な方法を制定する。

企業従業員養老保険制度の改革は、定年退職従業員の生活を保障し、社会安定を維持するための重要な措置であり、国家と企業の負担の減少、経済体制改革の促進、消費へ

の合理的な誘導に重要な役割を果たすものである。この事業は、政策性が強く、関わる面が広く、各級政府は確実に指導力を増強させ、本決定の精神に基づき、実際の事情と結びつき、具体的な実施方案をより早く制定し、企業従業員養老保険制度の改革を積極的かつ穏当に推進する。

付録四、統一した企業従業員基本養老保険制度の確率に関する国務院の決定（1997年決定）

近年各地域と関係部門は「企業従業員の養老保険制度改革の深化に関する国務院の通知」の要求に基づいて、社会プールと個人勘定を組み合わせた養老保険制度改革案を作成し、従業員の基本養老保険個人勘定を設立した。これは、養老保険新制度の形成を促し、定年退職者の基本的な生活を保障し、企業従業員の養老保険制度改革は新たな進展を遂げた。しかし、この改革は依然として実験の段階に置かれているゆえに、現段階において基本養老保険制度が統一されていない、企業の負担が重い、プールのレベルが低い、管理制度が健全でないなどの課題が残されている。党中央、国務院が確立した目標と原則に基づき、更に改革の歩幅を進め、統一した企業従業員基本養老保険制度を確立し、経済と社会の健全な発展を促進するべきである。そのために、国務院はここ数年の経験を総括したうえで、以下の決定を下す。

1. 本世紀末までに、都市部の各種企業従業員とフリー就業者に適用するような、多経路な資金源、多次元な保障スタイル、社会プールと個人勘定が相互に組み合わせ、権利と義務が対応する管理サービス社会化の社会主義市場経済体制の要求に適応する養老保険体系を基本的に確立する。企業従業員養老保険は、社会共済と自我保障が結合し、公平と効率が結合し、行政と基金の管理が分離するなどの原則を貫徹し、保障レベルはわが国の社会生産力の発展レベル及び各方面での許容能力に適応させる。

2. 各レベルの政府は社会保険事業を当該地域の国民経済と社会発展計画に取り入れ、基本養老保険は定年退職者の基本生活のみを保障するという原則を貫徹する。企業従業員養老保険制度改革と多次元的な社会保障システムの設立を緊密に結合し、定年退職

者の基本養老金と失業者への失業救済金の支給を確保し、都市部住民の最低生活保障制度を積極的に進める。定年退職者の生活が経済と社会発展に相応する改善をし、労働による分配原則と地域発展レベル及び企業の経済利益の差異を反映するために、各地域と関連部門は国家政策指導下の企業補充養老保険を大々的に発展させると同時に、商業保険の補充役割も発揮する。

3. 企業が支払う基本養老保険費（以下、「企業拠出」という。）の比率は、一般的に企業賃金総額の 20%（個人勘定に計上する部分を含む。）を超えてはならず、具体的な比率は省、自治区、直轄市人民政府が規定する。一部の省、自治区、直轄市は定年退職者が多いため、養老保険の負担が非常に重く、企業賃金総額の 20%を超過することになるが、その場合は労働部、財政部に報告し、審査を受ける。個人納付基本養老保険費（以下、「本人拠出」という。）の比率は、1997 年の出費賃金の 4%より低くはならず、1998 年以降には 2 年ごとに 1%ずつ引き上げ、最終的には本人賃金の 8%に達するようにする。条件が具備されている地域と賃金の成長が比較的速い年度においては、本人拠出の比率を適切に引き上げる。

4. 本人出費賃金の 11%に相当する基本養老保険個人勘定を従業員のために開設し、本人拠出はすべて個人勘定に計上し、残りの部分は企業拠出から繰り入れる。個人拠出率の向上につれて、企業からの繰り入れる部分は 3%程度に漸次引き下げられる。個人勘定の残高は毎年銀行の同期預金金利を参考にして、利息を計算する。個人勘定の残高は従業員の年金支給以外に使用してはならず、予定より早く下ろすことはできない。従業員の転職の際には、個人勘定もすべて移動する。従業員又は定年退職者が死亡した場合、個人勘定の中の個人納付部分は相続できる。

5. 本決定実施後に就職し、加入期間が累計 15 年以上である者に対し、退職後に毎月基本養老年金を支給する。基本養老年金は基礎年金と個人勘定年金から構成される。退職時の基礎年金の月標準額は、省、自治区、直轄市又は地（市）の前年度従業員平均月賃金の 20% で、個人勘定年金の月標準額は個人勘定残高を 120 で割った金額である。加入期間が累計 15 年未満の者は、退職後基礎養老年金を受給することができず、個人勘定の残高を本人に一括で支払う。

本決定実施前にすでに退職した者に対し、以前従来の規定に基づいて年金を支給すると同時に、年金調整方法を執行する。各地域と関係部門はわが国の規定にしたがって、基本養老年金における正常化したスライド制を更に整備し、その実践に真剣に取り組むべきである。

本決定実施前に就職し、実施後に退職かつ加入年数とみなし加入年数が累計満 15 年の者に対し、新旧方法が平穩に移行し、給付水準がほぼ前後一致ようになるなどの原則に従い、基礎年金と個人勘定年金を支給するうえで移行期年金を確定・支給する。移行期年金の財源は養老保険基金より賄う。具体的な方法は、労働部と関連部門が制定、指導、実施する。

6. 年金保険の適用範囲を更に拡大し、基本養老保険制度を逐次に都市部にあるすべての企業及びその従業員に拡大する。都市部自営業者にも漸次基本養老保険制度を実施する。その保険料比率と給付水準は省、自治区、直轄市人民政府が本決定の趣旨を参照しながら、規定する。

7. 企業従業員養老保険基金管理条例の制定を急ぎ、養老保険基金の管理を強化する。基本養老保険基金は収支を別ルートで管理し、その全額を従業員の養老保険に使用し、特定資金を特定用途にのみ使用することを保証しなければならない。基金の流用や無駄

遣いを厳禁する。

基金の残高については、2ヶ月分相当の支払額を残す以外、国債を購入するか専用口座に預金し、その他の金融・経営性事業に転用することを厳禁する。健全な社会保険基金の監督機構を設立し、財政、審査部門は法律に基づいて、監督を強化し、基金の安全を確保することにする。

8. 基本養老保険基金のプールレベルを向上し、マクロ調節を強化するため、漸次県レベルのプールから省、又は省から委託された地区レベルのプールへと移行する。全国的に省レベルのプールが基本的に実現されてから、従来国务院の許可を経てプール基金を立てた部門と業界に属する企業は所在地域のプールに参加する。

9. 社会保険管理サービスの社会化レベルを向上し、早急に現在企業から支給している年金を社会化支給に変更し、積極的に定年退職者の管理サービスを企業から社会へと移行する条件を形成し、企業の負担を減らす。各レベルの社会保険機構は基本建設を強化し、サービスと管理を改善し、効率とサービスの質を絶えず向上し、養老保険制度の改革を促進する。

10. 企業化管理を実施する公的機関は、原則的に企業養老保険制度に基づいて執行する。

統一した企業従業員基本養老保険制度を確立することは社会保険制度の改革を深化する重要な一歩であり、改革、発展と安定した全局面に関わる。各地域と関係部門は真剣に取り組み、指導を強化し、細心に実施を組織するべきである。労働部は国家体制改革委員会など関連部門と合同して指導、監察を強化すると同時に、実施中出现した問題を即時に研究、解決することで、本決定の貫徹、執行を確保する。

付録五、企業従業員基本養老保険制度の整備に関する国務院の決定（2005年決定）

近年各地域と関係部門は企業従業員基本養老保険制度の確率と整備に関する中央・国務院の要求に基づいて、定年退職した企業従業員の基本養老年金のタイムリーな満額支給を確保することを中心に、基本養老保険の適用範囲の拡大に努め、基本養老保険基金の徴収を確実に強化し、定年退職した企業従業員の社会化管理サービスを積極的に推進し、顕著な成果をあげ、改革・発展の促進及び社会安定の維持のため、重要な役割を發揮した。しかし、人口の高齢化、就業スタイルの多様化と都市化につれて、現在の企業従業員基本養老保険制度は、個人勘定が確実なものとなっていない（口座にはお金がない）、給付の算定方法が合理的でない、適用範囲が広範でないなどの問題が存在し、改革・改善を必要としている。そのため、国務院は十分な調査研究と東北三省での社会保障体系の実験経験を総括したうえで、企業従業員基本養老保険制度を整備することについて、以下の決定を下す。

1. 企業従業員基本養老保険制度の指導思想と主要任務を明確にする。鄧小平理論と「三つの代表」の重要思想の指導下、党の第16回大会と第16期第3回、第4回、第5回総会の精神を真剣に貫徹し、科学発展観と調和の取れた社会主義社会の構築の要求に従い、現在と将来を総合的に考慮し、広範な適用範囲、適切な給付レベル、合理的な構造、収支バランスの取れた基金という原則を堅持し、政策を完備し、システムを健全化し、管理を強化してわが国の国情に適合した持続的な発展を可能とする基本養老保険制度を確立する。

主要任務は、基本養老年金のタイムリーな全額支給を確保し、定年退職者の基本生活を保障すること、個人勘定を漸次確実なものにすること、社会プールと個人勘定を組み合わせた基本制度を完備すること、都市部の自営業者とフリー就業者の保険加入と保険

料拠出政策を統一すること、適用範囲を拡大すること、基本養老年金の算定方法を改定すること、加入インセンティブを持つ仕組みを作ること、経済発展レベルと各方面の受容能力に基づいて基本養老年金の給付水準を合理的に確定すること、多次元なる養老保険システムを確立すること、中央と地方、政府と企業及び個人の責任を明らかにすること、基本養老保険基金の徴収、納付、監督、管理を強化して多方面による資金調達ルートを整備すること、定年退職者の社会化管理作業をよくしてサービスレベルを向上すること。

2. 基本養老年金のタイムリーな全額支給を確保する。引き続き定年退職者の基本養老年金のタイムリーな全額支給の確保を主要任務とし、各種の政策とシステムを更に改善し、定年退職者の基本養老年金の支給を確保し、新たな基本養老年金の支給延滞・未払いを防止し、定年退職者の合法的な權益を確実に保障する。過去に延滞・未払いした基本養老年金については、「遅延・未払い基本養老年金の支給と企業賃金調整をより良く行うことに関する中共中央弁公庁、国務院弁公庁の通知」に基づいて、真剣に解決する。

3. 基本養老保険の適用範囲を拡大する。都市部の各種企業の従業員、自営業者及びフリー就業者は、共に企業従業員基本養老保険に加入すべきである。目前及び今後の一定期間において、非公有制企業、都市部自営業者、フリー就業者の保険加入を中心に、基本養老保険の適用範囲を拡大する。わが国の社会保険補助関連政策を更に踏み込んで実施し、就業困難者の保険加入と保険料の納付を援助する。都市部自営業者とフリー就業者については、該当地域の前年度の在職従業員の平均賃金を基本養老保険料のベースとし、保険料率は20%で、その中の8%は個人勘定に計上し、退職後に企業従業員の基本養老年金支給方法に基づいて、年金を算出・支給する。

4. 個人勘定を徐々に確実なものにする。個人勘定を確実なものにして基本養老保険基金を積み立てることは、人口高齢化に対応する重要な措置であり、企業従業員基本養老保険制度の持続的な発展を実現するための重要な保障である。東北三省における個人勘定の実験を引続き推進し、その他地域への拡大の具体的な方策の研究・制定を急いで、国务院の批准を得てから実施すべきである。国家が個人勘定基金管理と投資運営方法を制定し、基金の実質価値の保持・増値を実現する。

5. 基本養老保険基金の徴収、納付、監視、管理を強化する。「社会保険費の徴収・納付に関する暫定的な条例」の各種規定を全面的に実施し、社会保険の登記と納付申告制度を厳格に執行し、社会保険と労働保障の監察法律の執行を強化して、納付率の向上に努める。企業従業員基本養老保険に加入する事業所と個人は、決められた期限内に基本養老保険費を全額納付すべきである。基本養老保険費の納付を拒み、又は決められた金額より少なく納付する者は、法律に依拠して処分し、基本養老保険費を全額納付していない者に対しては、各種の施策を取って、徴収の厳格さを高め、基本養老保険基金の徴収を確保する。各地域は公共財政の要求に沿って、財政支出構造を積極的に調整し、社会保障への資金投入を拡大する。

基本養老保険基金は財政専門口座に納入し、収支両面から管理し、流用を厳禁する。社会保険基金の監督、管理に関する法律と法規を制定・整備し、法律によって監督する。各省、自治区、直轄市人民政府は作業システムを完備し、基金の監督・管理制度の順調な執行を保障する。会計監査及び社会・世論による監督の役割を引続き果たさせ、基金の安全を共同で保護する。

6. 基本養老年金の算出方法を改革する。個人勘定を確実なものにすることと連携を保つために、2006年1月1日から、個人勘定の規模は一律に本人出費賃金の11%から8%

に調整し、すべて本人拠出で賄い、企業拠出は個人勘定に充当しない。それと同時に、従業員の保険加入インセンティブ・メカニズムをより一層整備し、基本養老年金の算出方法を調整する。

「統一した企業従業員基本養老保険制度の確立に関する国务院の決定」（国务院發布 [1997] 26 号）実施後に就職し、加入年数（みなし加入年数を含む。以下同様。）が累計満 15 年の者は、退職後毎月基本養老年金を支給する。基本養老年金は基礎年金と個人勘定年金によって構成される。退職時の基礎年金の標準月額は当地の前年度の在職従業員の平均賃金と本人の指数化した平均出費賃金の平均値をベースにし、納付年数が満 1 年ごと 1% を支給する。個人勘定年金の標準月額は個人勘定残高を支給月数で割り算して得るが、支給月数は従業員の退職時の都市部人口の平均余命と、本人の退職年齢、利息などの要素によって確定する。

国务院發布 [1997] 26 号法令の実施前に就職し、本決定実施後退職し、かつ加入年数が累計満 15 年の従業員は、基礎年金と個人勘定年金を支給したうえで、移行期年金を支給する。各省、自治区、直轄市人民政府は給付水準の合理的な接続を考慮し、新旧政策が平穩に移行する原則に基づき、真剣に計算したうえで、具体的な移行方法を制定し、そして労働保障部、財政部に報告し、記録に載せる。

本決定実施後に退職年齢に達したが、加入年数が累計で 15 年未満の者は、基礎養老年金を支給しないで、個人勘定残高は一括的に本人に支払い、基本養老保険関係を終了させる。

本決定実施前にすでに定年退職した者は、国家従来の規定に基づいて、基本養老年金を支給すると同時に、基本養老年金調整方法を執行する。

7. 基本養老年金の正常化したスライド制を設立する。従業員賃金と物価変動状況などによって、国务院は企業退職者の基本養老年金レベルを適宜に調整する。調整幅は省、

自治区、直轄市の当地企業の在職従業員の平均賃金年金成長率の一定比率とする。各地域は当地の実際状況に依拠し、具体的な調整方案を提出し、労働保障部・財政部に報告し、審査・許可を得てから実施する。

8. 社会プールのレベルアップを実現する。省レベルの基金予算管理を強化し、省、市、県各レベルの政府の責任を明確にし、省レベルの基金調整制度を設立・健全化し、基金の調整度合いを強化する。市レベルの一元化が実現されたうえで、プールのレベルアップのスピードを上げ、省レベルの一元化を実現し、全国統一した労働力市場の構築と人員の合理的な流動のための条件を整える。

9. 企業年金を発展する。多次元からなる養老保険体系を設立し、企業の人材競争力を強化し、企業従業員の退職後の生活を保障するために、条件がある企業は従業員のため企業年金を作ることができる。企業年金基金は完全積立をし、市場化方式で管理・運営する。規範的な運営を実現し、企業と従業員の利益を切実に保護するように、企業年金基金に対する監察を確実に行う。

10. 退職者の社会化管理サービスを改良する。企業・事業体から独立した社会保障システムを確立する要求に基づいて、継続して企業退職者の社会化管理を行う。街道・社区における労働保障事業の基礎建設を強化し、高齢者向け公共施設の整備とサービスのネットワークの構築を強化する。条件がある地域は、退職者によりよいサービスを提供し、退職者の生活の質を絶えず改善するよう高齢介護サービスを展開し、老人ホームを建設する。

11. 社会保険管理サービスのレベルを向上させることに努める。社会保険運営能力を高

度に重視し、社会保障情報サービスのネットワークの建設を急ぎ、効率よい運営・管理サービスシステムを設立し、社会保険政策を着実に推進する。各レベルの社会保険運営機構は管理制度を整備し、技術標準を制定し、業務プロセスの規範化、情報化、専門化管理を実現する。それと同時に、専門教育を強化し、政治と専門知識を向上し、効率とサービスの質を絶えず改善する。

企業従業員の養老保険制度の完備は社会主義協調社会を構築するための重要内容で、改革、発展、安定の大局に関わることである。各地域と関係部門は真剣に取り組み、指導を強化し、細心に組織、実施し、具体的な実施意見と方法を研究、制定し、労働保障部に報告して、記録に載せる。労働保障部は関係部門と一緒に指導、監察、検察を強化し、即時に問題を研究・解決し、本決定の貫徹・実施を確保する。

本決定は公表日より実施し、本決定と一致しない既存規定は、本決定に基づいて実施する。

付録六、中国社会保険法（現行法、抜粋）

第1条

社会保険関係を規範化し、公民が社会保険に加入し、及び社会保険給付を受ける合法的權益を保護し、公民とともに発展の成果を享受させ、社会の調和安定を促進するため、憲法に基づき、本法を制定する。

第4条

中華人民共和国国内の使用者及び個人は、法により社会保険料を納付し、保険料納付記録、個人權益記録を照会し、社会保険取扱機構に社会保険相談等の関連サービスの提供を求める権利を有する。

個人は、法により社会保険給付を受け、自らの使用者によるその個人のための保険料納付状況について監督する権利を有する。

第10条

労働者は、基本養老保険に加入しなければならず、使用者及び労働者が共同で基本養老保険料を納付する。

従業員を有しない個人商工業者、使用者の下で基本養老保険に加入していない非前日制従業者及びその他の弾力的就業者は、基本養老保険に加入することができ、個人で基本養老保険料を納付する。

公務員及び公務員法を準用して管理される職員の養老保険の規則は、国务院が定める。

第14条

個人口座は、繰り上げて引出しをしてはならず、記帳利率は銀行定期預金利率を下回ってはならず、利息にかかる税は免除される。個人が死亡した場合、個人口座の残高は相続することができる。

第18条

国は、基本養老金正常調整の仕組みを確立する。労働者平均賃金の伸び、物価上昇の状況に基づき、適時、基本養老保険給付水準を引き上げる。

第 19 条

個人が統一運営地区を跨いで就業する場合には、その基本養老保険関係は当人に伴い移転し、保険料納付年数は累計計算される。個人が法定退職年齢に達したときは、基本養老金は段階別に計算され、一本化されて支払われる。

第 70 条

社会保険取扱機構は、定期的に、社会保険の加入状況及び社会保険基金の収入、支出、剰余及び収益の状況を社会に公表しなければならない。

付録七、中国信託法（現行法、抜粋）

第1条

信託関係を規律し、信託行為を規範化し、信託当事者の合法的權益を保護し、信託事業の健全な発展を促進させるため、本法を制定する。

第2条

この法律にいう信託とは、委託者が受託者に対する信認に基づいてその財産権を受託者に委託し、受託者が委託者の意思に従い、自己の名義で受益者の利益又は特定の目的のため、管理又は処分を行う行為をいう。

第6条

信託の設定においては、合法的な信託目的を有しなければならない。

第7条

信託の設定においては、確定できる信託財産を必要とし、かつ、当該信託財産は、委託者が合法的に所有する財産でなければならない。

この法律にいう財産には、合法的な財産的権利を含む。

第8条

信託の設定は、書面の形式によらなければならない。

前項の書面の形式は、信託契約、遺言又は法律若しくは行政法規に規定されるその他の書面の文書等を含む。

信託契約によって信託を設定するときは、信託契約の締結によって信託が成立する。その他の書面によって信託を設定するときは、受託者が信託を引き受けることを承諾した時に、信託が成立する。

第9条

信託の設定において、信託書面には次の事項が記載されなければならない。

- (1) 信託目的
- (2) 委託者、受託者の氏名又は名称及び住所
- (3) 受益者又は受益者の範囲
- (4) 信託財産の範囲、種類及び状況
- (5) 受益者が信託利益を受ける形式及び方法

前項の事項のほか、信託期限、信託財産の管理方法、受託者の報酬、新しい受託者の選任方法及び信託終了事由等に関する事項を記載することもできる。

第14条

受託者が信託を引き受けることによって取得した財産は、信託財産である。

受託者が信託財産の管理、運用、処分又はその他の方法により取得した財産も、信託財産に帰属する。

法律又は行政法規により流通が禁止される財産は、信託財産とすることができない。

法律又は行政法規により流通が制限される財産は、法に従って主務官庁の許可を受けることにより、信託財産とすることができる。

第26条

受託者は、この法律の規定に従って報酬を得る場合を除き、信託財産を利用して自己のために利益を追及してはならない。

第41条

受託者は、第39条第1項第3号から第6号までに規定する事由のいずれかに該当することにより職責が終了したときは、信託事務処理の報告を行い、新受託者との間で信託財産及び信託事務の引渡手続を行わなければならない。

前項の報告が委託者又は受益者によって承認されたときは、前受託者は報告に記された事項について責任が解除される。但し、前受託者が不正な行為を行ったときは、この限りでない。

第 47 条

受益者は、期限の到来した債務を弁済することができないときは、その受益権をもって債務を弁済することができる。但し、法律、行政法規又は信託書面にこれを制限する規定があるときは、この限りではない。

第 48 条

受益者の受益権は、法により譲渡又は相続することができる。但し、信託書面にこれを制限する規定があるときは、この限りではない。

第 55 条

前条の規定に照らして、信託財産の帰属が確定した後に当該信託財産を帰属権利者に移転する過程においては、信託は存続するとみなし、帰属権利者が受益者であるとみなす。

付録八、中国民法典（抜粋）（中華人民共和国主席令第 45 号）

（全国人民代表大会 2020 年 5 月 28 日制定、同日公布、2021 年 1 月 1 日施行）

第 1 条（本法の目的）

民事主体の合法的權益を保護し、民事關係を調整し、社会及び經濟の秩序を維持保護し、中国の特色のある社会主義發展の要請に対応し、社会主義の核心的價值觀を發揚するため、憲法に基づき、本法を制定する。

第 2 条（主体間の關係の調整）

民法は、平等な主体である自然人、法人及び非法人組織の間的人身的關係及び財産的關係を調整する。

第 3 条（合法的權益の保護）

民事主体的人身的權利、財産的權利及びその他の合法的權益は、法律による保護を受け、いかなる組織又は個人も、これを侵してはならない。

第 4 条（民事主体の平等）

民事主体の民事活動における法律上の地位は、一律に平等である。

第 5 条（自由意思の原則）

民事主体は、民事活動を行うにあたっては、自由意思の原則に則り、自らの意思によって民事法律關係を成立させ、変更し、終了するものとする。

第 6 条（公平の原則）

民事主体は、民事活動を行うにあたっては、公平の原則に則り、合理的に各当事者の權利及び義務を確定しなければならない。

第 7 条（信義誠実の原則）

民事主体は、民事活動を行うにあたっては、信義誠実の原則に則り、誠実を旨とし、約束を遵守しなければならない。

第8条（法令遵守）

民事主体は、民事活動を行うにあたっては、法律に違反してはならず、公序良俗に反してはならない。

第9条（資源の節約）

民事主体は、民事活動を行うにあたっては、資源の節約、生態環境の保護に有益でなければならない。

第10条（民事紛争の処理）

民事紛争を処理するにあたっては、法律に従わなければならない。法律に規定がない場合には、慣習を適用することができる。但し、公序良俗に反してはならない。

第11条（民事関係についての定め）

民事関係についてその他の法律に特別の定めがある場合には、その定めに従う。

第12条（適用）

中華人民共和国国内の民事活動には、中華人民共和国の法律を適用する。法律に別段の定めがある場合には、その定めに従う。

第180条（不可抗力）

不可抗力により、民事義務を履行することができない場合には、民事責任を負わない。

法律に別段の定めがある場合は、その定めに従う。

不可抗力とは、予見不能、回避不能、かつ克服不能な客観的状況をいう。

第192条（抗弁）

訴訟時効期間が満了した場合は、義務者は義務不履行の抗弁をすることができる。

訴訟時効期間の満了後に、義務者が履行に同意した場合は、訴訟時効期間の満了を理由に抗弁をしてはならない。義務者がすでに自らの意思により履行をした場合は、返還を請求してはならない。

第193条（時効の適用）

人民法院は、能動的に訴訟時効の規定を適用してはならない。

第 194 条（時効の停止）

訴訟時効期間の最後の 6 箇月内に、次に掲げる障害により、請求権を行使することができない場合には、訴訟時効は停止する。

(1)不可抗力

(2)民事行為無能力者若しくは制限民事行為能力者に法定代理人がなく、又は法定代理人が死亡し、民事行為能力を喪失し、若しくは代理権を喪失したとき

(3)相続開始後、相続人又は相続財産管理人が確定しないとき

(4)権利者が義務者又はその他の者によって支配されているとき

(5)その他権利者が請求権を行使できなくなる障害時効停止の原因が除去された日から満 6 箇月が経過することにより、訴訟時効期間は満了する。

第 195 条（時効の中断）

次に掲げる状況のいずれかに該当する場合、訴訟時効は中断し、訴訟時効期間は中断又は関連手続が終結した時から改めて計算する。

(1)権利者が義務者に対し履行を請求したとき

(2)義務者が義務の履行に同意したとき

(3)権利者が訴訟を提起し、又は仲裁を申し立てたとき

(4)訴訟の提起又は仲裁の申立と同等の効力を有するその他の状況

第 464 条（定義）

契約とは、民事主体の間において民事法律関係を成立させ、変更し、又は終了する合意をいう。

婚姻、養子縁組、後見等の身分関係に関する合意については、当該身分関係に関する法律の規定を適用する。規定がない場合には、その性質に基づき本編の規定を参照適用することができる。

第 465 条（法に基づき成立した契約）

法に基づき成立した契約は、法律による保護を受ける。

法に基づき成立した契約は、当事者に対してのみ法的拘束力を有する。但し、法律に別段の定めがある場合はこの限りでない。

第 466 条（争いのある条項）

当事者間に契約条項の理解につき争いがある場合には、本法第 142 条第 1 項の規定に基づき、争いのある条項の意味を確定しなければならない。

契約文書が 2 種類以上の言語を採用して締結され、かつ同等の効力を有する旨が約定されている場合には、各文書で使用されている文言は、同じ意味を有するものと推定する。各文書で使用されている文言が一致しない場合には、契約の関連条項、性質、目的及び信義誠実の原則等に基づき解釈しなければならない。

第 467 条（通則の適用）

本法又はその他の法律により明文で定められていない契約については、本編通則の規定を適用するものとし、かつ本編又はその他の法律の最も類似する契約についての規定を参照適用することができるものとする。

中華人民共和国国内で履行される中外合弁企業契約、中外合作経営企業契約、中外合作による自然資源探査開発契約には、中華人民共和国の法律を適用する。

第 468 条（契約によらない債権債務関係）

契約によることなく生じた債権債務関係については、当該債権債務関係に関する法律の規定を適用する。規定がない場合には、本編通則の関連規定を適用する。但し、その性質上、適用不能である場合はこの限りでない。

第 469 条（契約の形式）

当事者は、契約を締結するにあたり、書面の形式、口頭の形式又はその他の形式を採用することができる。

書面の形式とは、契約書、信書、電報、テレックス、ファクシミリ等、その記載内容を有形的に表現できる形式をいう。

電子データ交換及び電子メール等の方式により、その記載内容を有形的に表現することができ、かつ随時読み出して調べる（原文は「調取査用」）ことができるデータ電文は、書面の形式とみなす。

第 470 条（契約の内容）

契約の内容は、当事者が約定し、通常、以下の条項を含む。

- (1)当事者の氏名又は名称及び住所
- (2)目的物
- (3)数量
- (4)品質
- (5)代金又は報酬
- (6)履行の期限、場所及び方式
- (7)違約責任
- (8)紛争解決の方法

当事者は、各種契約の見本書式を参照して契約を締結することができる。

第 471 条（契約締結の方式）

当事者は、契約を締結するにあたり、申込、承諾の方式又はその他の方式をとることができる。

第 502 条（効力発生）

法に基づき成立した契約は、成立した時から効力を生ずる。但し、法律に別段の定めがある場合又は当事者間に別段の約定がある場合はこの限りでない。

法律、行政法規の規定により、契約につき認可等の手続を行わなければならない場合には、その定めに従う。認可等の手続が行われていないことが、契約の効力発生に影響を

及ぼす場合も、契約における認可申請等の義務の履行に関する条項及び関連条項の効力には影響を及ぼさない。認可申請等の手続を行うべき当事者が義務を履行していない場合には、相手方は、当該当事者に当該義務違反の責任の負担を請求することができる。法律、行政法規の規定により、契約の変更、譲渡、解除等の状況につき認可等の手続を行わなければならない場合には、前項の規定を適用する。

第 509 条（義務の履行）

当事者は、約定に従い自己の義務を全面的に履行しなければならない。

当事者は、信義誠実の原則に則り、契約の性質、目的及び取引慣習に基づき、通知、協力、秘密保持等の義務を履行しなければならない。

当事者は、契約を履行する過程で、資源を浪費し、環境を汚染し、及び生態を破壊することを回避しなければならない。

第 510 条（契約内容の補充）

契約が効力を生じた後、当事者間に品質、代金又は報酬、履行場所等の内容につき約定がなく又は約定が明確でない場合には、合意の上で補充することができる。補充の合意に達することができないときは、契約の関連条項又は取引慣習に従い確定する。

第 511 条（契約内容を確定できない場合）

当事者間の契約内容に関する約定が明確でなく、前条の規定に基づいてもなお確定することができない場合には、次の規定を適用する。

(1)品質要求が明確でない場合には、強制国家標準に従い履行する。強制国家標準がないときは、推奨国家標準に従い履行する。推奨国家標準がないときは、業界標準に従い履行する。国家標準、業界標準がないときは、通常基準又は契約目的に合致する特定の基準に従い履行する。

(2)代金又は報酬が明確でない場合には、契約締結時の履行地の市場価格に従い履行する。法に基づき、政府決定価格及び政府指導価格を執行すべきものについては、規定に従い

履行する。

(3)履行場所が明確でない場合には、通貨を給付するときは、通貨を受領する一方の所在地で履行し、不動産を引き渡すときは、不動産の所在地で履行し、その他の目的物のときは、義務を履行する一方の所在地で履行する。

(4)履行期限が明確でない場合には、債務者は、随時履行することができ、また、債権者も随時履行を請求することができる。但し、相手方に必要な準備期間を与えなければならない。

(5)履行方式が明確でない場合には、契約目的の実現に有益な方式に従い履行する。

(6)履行費用の負担が明確でない場合には、義務を履行する一方が負担する。債権者の原因により増加した履行費用は、債権者が負担する。

第 514 条（金銭の支払）

金銭の支払を内容とする債務については、法律に別段の定めがある場合又は当事者間に別段の約定がある場合を除き、債権者は、債務者に実際の履行地の法定通貨による履行を請求することができる。

第 515 条（選択債権）

目的物が数個あり、債務者がその中の一個のみを履行すればよい場合は、債務者が選択権を有する。但し、法律に別段の定めがある場合、当事者間に別段の約定がある場合又は別段の取引慣習がある場合はこの限りでない。

選択権を有する当事者が、約定期間内に又は履行期間が満了した時点で選択をしておらず、催告を受けた後、合理的な期間内になお選択をしていない場合には、選択権は、相手方に移転する。

第 516 条（選択権の行使）

当事者は、選択権を行使するにあたっては、遅滞なく相手方に通知しなければならず、通知が相手方に到達した時に、目的物が確定する。目的物は、確定した後に変更するこ

とができない。但し、相手方の同意を得た場合はこの限りでない。

選択できる目的物に、履行不能の状況が発生した場合には、選択権を有する当事者は、履行不能の目的物を選択してはならない。但し、当該履行不能の状況が相手方によってもたらされたものである場合はこの限りでない。

第 517 条（分割債権債務）

債権者が 2 人以上で、目的物が可分で、割合に応じて各自が債権を有する場合には、これを分割債権とする。債務者が 2 人以上で、目的物が可分で、割合に応じて各自が債務を負担する場合には、これを分割債務とする。

分割債権者又は分割債務者の割合を確定するのが困難である場合には、割合が同じであるものとみなす。

第 518 条（連帯債権債務）

債権者が 2 人以上で、債権者の一部又は全てがいずれも、債務者に対し、債務の履行を請求することができる場合には、これを連帯債権とする。債務者が 2 人以上で、債権者が、債務者の一部又は全てに対し、債務の全部の履行を請求することができる場合には、これを連帯債務とする。

連帯債権又は連帯債務は、法律で定め、又は当事者が約定する。

第 519 条（連帯債務者）

連帯債務者の間の割合を確定するのが困難である場合には、割合が同じであるものとみなす。

実際に負担した債務が自己の割合を超えた連帯債務者は、超過部分について、その他の連帯債務者が履行していない割合の範囲内で、その他の連帯債務者に求償する権利を有し、かつ相応に債権者の権利を有する。但し、債権者の利益を損なってはならない。その他の連帯債務者の債権者に対する抗弁は、当該債務者に対して主張することができる。求償を受けた連帯債務者がその分担すべき割合を履行することができない場合には、そ

の他の連帯債務者は、相応の範囲内で、割合に応じて分担しなければならない。

第 520 条（一部の連帯債務者による履行等）

一部の連帯債務者が債務を履行し、相殺し、又は目的物を供託した場合には、その他の債務者の債権者に対する債務は、相応の範囲内で消滅する。当該債務者は、前条の規定に基づきその他の債務者に求償することができる。

一部の連帯債務者の債務が債権者に免除された場合には、当該連帯債務者が負担すべき割合の範囲内で、その他の債務者の債権者に対する債務は、消滅する。

一部の連帯債務者の債務及び債権者の債権が同一人に帰属した場合には、当該債務者が負担すべき割合を控除した後、その他の債務者に対する債権者の債権は、存続する。

債権者が一部の連帯債務者からの給付に対してその受領を遅滞した場合には、その他の連帯債務者に対して効力を生ずる。

第 521 条（連帯債権者）

連帯債権者の中の割合を確定するのが困難である場合には、割合が同じであるものとみなす。

実際に債権を受領した連帯債権者は、割合に応じてその他の連帯債権者に返還しなければならない。

連帯債権については、本章の連帯債務の関連規定を参照適用する。

第 522 条（第三者に対する履行）

債務者が第三者に対して債務を履行する旨を当事者が約定した場合において、債務者が第三者に対して債務を履行しないとき又は債務の履行が約定に合致しないときは、債務者は、債権者に対して違約責任を負わなければならない。

第三者が債務者に対し、自己に対して債務を履行するよう直接請求することができる旨が法律で定められ、又はその旨を当事者が約定した場合において、第三者が合理的な期間内に明確に拒絶しておらず、債務者が第三者に対して債務を履行していないとき又は

債務の履行が約定に合致しないときは、第三者は、債務者に違約責任の負担を請求することができる。債務者の債権者に対する抗弁は、第三者に対して主張することができる。

第 523 条（第三者による債務の履行）

第三者が債権者に対して債務を履行する旨を当事者が約定した場合において、第三者が債務を履行しないとき又は債務の履行が約定に合致しないときは、債務者は、債権者に対して違約責任を負わなければならない。

第 524 条（第三者による履行）

債務者が債務を履行しない場合において、第三者が当該債務の履行について合法的利益を有するときは、第三者は、債権者に対して代わりに履行する権利を有する。但し、債務の性質上又は当事者の約定に従い又は法律の規定に従い、債務者のみが履行できる場合はこの限りでない。

債権者が第三者による履行を受領した後、その債務者に対する債権は、第三者に移転する。

但し、債務者と第三者の間に別段の約定がある場合はこの限りでない。

第 525 条（同時履行の抗弁権）

当事者が互いに債務を負い、履行順序に先後がない場合には、同時に履行しなければならない。一方は、相手方が履行するまでは、相手方の履行請求を拒絶する権利を有する。一方は、相手方の債務の履行が約定に合致しない場合には、相手方の相応の履行請求を拒絶する権利を有する。

第 526 条（先履行の抗弁権）

当事者が互いに債務を負い、履行順序に先後がある場合において、先に債務を履行すべき一方が履行していないときは、後に履行する一方は、先に履行すべき一方の履行請求を拒絶する権利を有する。先に履行する一方の債務の履行が約定に合致しない場合には、後に履行する一方は、先に履行する一方の相応の履行請求を拒絶する権利を有する。

第 527 条（履行の停止）

先に債務を履行すべき当事者は、相手方が次に掲げる状況のいずれかに該当することを証明する確実な証拠がある場合には、履行を停止することができる。

(1)経営状況が著しく悪化したとき

(2)債務を免れるために、財産を移転し、資金を不正に引き出したとき

(3)商業上の信用を喪失したとき

(4)債務履行能力を喪失し、又は喪失するおそれがあるその他の状況があるとき

当事者は、確実な証拠なく履行を停止した場合には、違約責任を負わなければならない。

第 528 条（履行停止の通知）

当事者は、前条の規定に基づき履行を停止する場合には、遅滞なく相手方に通知しなければならない。相手方が適当な担保を提供したときは、履行を再開しなければならない。履行停止後、相手方が合理的な期間内に履行能力を回復しておらず、かつ適当な担保も提供していないときは、主要な債務を履行しない旨を自己の行為によって表明したものとみなし、履行を停止した一方は、契約を解除し、かつ相手方に違約責任の負担を請求することができる。

第 529 条（債権者の分割等）

債権者が分割し、合併し、又は住所を変更したのに債務者に通知せず、それにより債務の履行に困難が生じた場合には、債務者は、履行を停止し、又は目的物を供託することができる。

第 530 条（期限前の履行）

債権者は、債務者による債務の期限前の履行を拒絶することができる。但し、期限前の履行が債権者の利益を損なわない場合はこの限りでない。

債務者による債務の期限前の履行により債権者において増加した費用は、債務者が負担する。

第 531 条（一部履行）

債権者は、債務者による債務の一部履行を拒絶することができる。但し、一部履行が債権者の利益を損なわない場合はこの限りでない。

債務者による債務の一部履行により債権者において増加した費用は、債務者が負担する。

第 532 条（当事者の名称変更等）

契約が効力を生じた後、当事者は、氏名、名称の変更又は法定代表者、責任者、担当者の変動を理由に、契約上の義務の不履行をしてはならない。

第 533 条（予見できない重大な変更）

契約が成立した後、契約の基礎条件に、当事者が契約締結時に予見することができない、商業リスクに属しない重大な変更が発生し、契約の履行を継続すると当事者の一方にとって明らかに不公平である場合には、不利な影響を受ける当事者は、相手方と改めて協議することができる。合理的な期間内に協議が調わないときは、当事者は、人民法院又は仲裁機関に契約の変更又は解除を請求することができる。

人民法院又は仲裁機関は、事件の実際の状況を踏まえ、公平の原則に基づいて契約を変更又は解除しなければならない。

第 563 条（法定解除）

次に掲げる状況のいずれかに該当する場合には、当事者は、契約を解除することができる。

(1)不可抗力により契約目的を実現することができなくなったとき

(2)履行期間が満了する前に、当事者の一方が主要な債務を履行しない旨を明確に表示し、又は自己の行為によって表明したとき

(3)当事者の一方が主要な債務の履行を遅滞し、催告を受けた後、合理的な期間内になお履行していないとき

(4)当事者の一方が債務の履行を遅滞し、又はその他の違約行為をし、それにより契約目

的を実現することができなくなったとき

(5)法律に定めるその他の状況継続的に履行される債務を内容とする期間の定めのない契約にあっては、当事者は、いつでも契約を解除することができる。但し、合理的な期間の前に相手方に通知しなければならない。

第 590 条（不可抗力）

当事者の一方は、不可抗力により契約の履行が不能となった場合には、不可抗力の影響に基づき、責任の一部又は全部を免れる。但し、法律に別段の定めがある場合はこの限りでない。不可抗力により契約の履行が不能となった場合には、相手方にもたらずおそれのある損失を軽減するために、遅滞なく相手方に通知しなければならず、かつ合理的な期間内に証明を提供しなければならない。

当事者が履行を遅滞した後に不可抗力が生じた場合には、その違約責任を免れることができない。

第 832 条（貨物の損傷等）

運送人は、運送過程における貨物の損傷、滅失につき賠償責任を負う。但し、運送人は、貨物の損傷、滅失が不可抗力、貨物自体の本来の性質、合理的な損耗又は託送人若しくは荷受人の過失によりもたらされたものであることを証明した場合には、賠償責任を負わない。

第 833 条（貨物の賠償額）

貨物の損傷、滅失の賠償額は、当事者間に約定がある場合には、その約定に従い、約定がなく又は約定が明確でなく、本法第 510 条の規定に基づいてもなお確定することができない場合には、引き渡した時又は引き渡すべき時の貨物到着地の市場価格に従い計算する。法律、行政法規に賠償額の計算方法及び賠償限度額につき別段の定めがある場合には、その定めに従う。

第 834 条（連絡輸送）

2人以上の運送人が同一の運送方式により連絡輸送する場合は、託送人と契約を締結した運送人は、全行程の運送につき責任を負わなければならないが、損失が特定の運送区間において発生したときは、託送人と契約を締結した運送人及び当該区間の運送人は、連帯責任を負う。

第 835 条（不可抗力による貨物の滅失）

貨物が運送過程において不可抗力により滅失した場合において、運賃未収受であるときは、運送人は、運賃の支払を請求することができず、運賃収受済であるときは、託送人は、返還を請求することができる。法律に別段の定めがある場合は、その定めに従う。

第 1239 条（高度危険物）

可燃性、爆発性、猛毒性、高レベル放射性、強腐食性、高病原性等の高度危険物を占有し、又は使用して、他人に損害をもたらした場合は、占有者又は使用者は、権利侵害責任を負わなければならない。但し、損害が被害者の故意又は不可抗力によりもたらされたものであると証明することができる場合には、責任を負わない。被権利侵害者に損害の発生につき重大な過失があるときは、占有者又は使用者の責任を軽減することができる。

第 1240 条（高所活動）

高所、高圧、地下掘削活動に従事し、又は高速軌道輸送手段を使用して、他人に損害をもたらした場合は、事業者は、権利侵害責任を負わなければならない。但し、損害が被害者の故意又は不可抗力によりもたらされたものであると証明することができる場合には、責任を負わない。被権利侵害者に損害の発生につき重大な過失があるときは、事業者の責任を軽減することができる。

付録九、企業年金弁法（人材資源社会保障部・財政部令第 36 号）

（人材資源社会保障部・財政部 2016 年 12 月 20 日制定、2017 年 12 月 18 日公布、2018 年 2 月 1 日施行。）

第 1 章 総則

第 1 条（目的）

多元的な養老保険制度を確立し、企業年金の発展を推進し、従業員の定年退職後の生活をより確実に保障するため、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国社会保険法」、「中華人民共和国信託法」及び国務院の関連規定に基づき、本規則を制定する。

第 2 条（定義）

本規則にいう企業年金とは、企業及びその従業員が法に従い基本養老保険に加入していることを前提として、自主的に設立する補充養老保険制度を指す。国は、企業が企業年金を設立することを奨励する。企業年金の設立は、本規則に従い執行しなければならない。

第 3 条（積立）

企業年金に必要な費用は、企業と従業員個人が共同で納付する。企業年金基金は、完全積立を実行し、企業年金に加入する各従業員のために個人口座を開設し、国の関連規定に従い投資運用を行う。企業年金基金の投資運用収益は、企業年金基金に組み入れる。

第 4 条（税収財務）

企業年金に関連する税収及び財務管理は、国の関連規定に従い執行する。

第 5 条（受託管理）

企業と従業員が企業年金を設立する場合は、企業年金の受託者を確定しなければならず、企業代表委託者と受託者が受託管理契約を締結する。受託者は、国の規定に合致する法

人受託機構でもよく、又は企業が国の関連規定に従い設立した企業年金理事会でもよい。

第2章 企業年金プランの制定、変更及び終了

第6条（企業年金の設立）

企業と従業員が企業年金を設立する場合は、法に従い基本養老保険に加入し、かつ納付義務を履行しなければならない。企業は相応の経済的負担能力を備えるものとする。

第7条（年金プランの制定）

企業年金を設立する場合は、企業は従業員側と集団協議により企業年金プランを確定し、かつ制定しなければならない。企業年金プランは、従業員代表大会又は従業員全員に提出して検討し、その承認を受けなければならない。

第8条（年金プランの内容）

企業年金プランは、次の各号に掲げる内容を含めなければならない。

- (1)加入者
- (2)資金調達と分配の比率及び方法
- (3)口座の管理
- (4)権益の帰属
- (5)基金の管理
- (6)給付金の計算及び支払の方法
- (7)プランの変更及び終了
- (8)組織の管理、監督方法
- (9)双方が約定するその他の事項

企業年金プランは、企業の試用期間が満了となった従業員に適用する。

第9条（年金プランの提出）

企業は、企業年金プランを、所在地の県級以上の人民政府人材資源社会保障行政部門に提出しなければならない。

中央に所属する企業の企業年金プランは、人材資源社会保障部に提出する。

省を跨ぐ企業の企業年金プランは、その本部所在地の省級人民政府人材資源社会保障行政部門に提出する。

省内の地区を跨ぐ企業の企業年金プランは、その本部所在地の区を設置する市級以上の人民政府人材資源社会保障行政部門に提出する。

第 10 条 (年金プランの効力発生)

人材資源社会保障行政部門が企業年金プランの文書を受領した日から 15 日以内に異議を提出しない場合は、企業年金プランは直ちに効力を生じる。

第 11 条 (年金プランの変更)

企業と従業員側は、当該企業の状況に基づき、国の政策規定に従い、協議の上合意することにより、企業年金プランを変更することができる。変更後の企業年金プランは、従業員代表大会又は従業員全員で検討し、その承認を受け、かつ改めて人材資源社会保障行政部門に提出しなければならない。

第 12 条 (年金プランの終了)

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、企業年金プランは終了する。

(1)企業が法に従い解散し、法に従い取り消され、法に従い破産を宣告された等の原因により、企業年金プランを履行できなくなったとき

(2)不可抗力等の原因により、企業年金プランを履行できなくなったとき

(3)企業年金プランで約定したその他の終了条件が生じたとき

第 13 条 (年金基金の清算)

企業は、企業年金プランの変更又は終了から 10 日以内に、人材資源社会保障行政部門に報告し、かつ受託者に通知しなければならない。企業は、企業年金プランの終了後、国の関連規定に従い企業年金基金に対し清算を行い、かつ本規則第 4 章の関連規定に従い処理しなければならない。

第3章 企業年金基金の調達

第14条 (年金基金の構成)

企業年金基金は、次の各号に掲げる項目により構成される。

(1) 企業の納付額

(2) 従業員個人の納付額

(3) 企業年金基金の投資運用による収益

第15条 (納付限度額)

企業の納付額は、毎年、当該企業の従業員の賃金総額の8パーセントを超えないものとする。企業と従業員個人の納付額の合計は、当該企業の従業員の賃金総額の12パーセントを超えないものとする。具体的な必要費用は、企業と従業員側が協議の上で確定する。従業員個人の納付額は、企業が従業員個人の賃金から源泉徴収して納付する。

第16条 (納付の中断)

企業年金の実行後に、企業が経営欠損、再編買収等の当期に納付を継続できない状況に直面した場合は、従業員側との協議を経て、納付を中断することができる。納付を継続できない状況が消失した後、企業と従業員は納付を再開するものとし、かつ当該企業の実際の状況に基づき、納付を中断した時点の企業年金プランに従って補充納付することができる。補充納付の年数及び金額は、実際に納付を中断した年数及び金額を超えないものとする。

第4章 口座の管理

第17条 (納付額の計上)

企業の納付額は、企業年金プランにより確定された比率及び方法に従い、従業員の企業年金個人口座に計上する。従業員個人の納付額は、本人の企業年金個人口座に計上する。

第18条 (最高額と平均額)

企業は、当該単位の当期の納付額を従業員の企業年金個人口座に計上する際の最高額と

平均額の差を合理的に確定しなければならない。企業の当期の納付額を従業員の企業年金個人口座に計上する際の最高額と平均額の差は、5倍を超えてはならない。

第19条（納付額の帰属）

従業員の企業年金個人口座における個人納付額及びその投資収益は、初めから従業員個人に帰属する。

従業員の企業年金個人口座における企業納付額及びその投資収益について、企業は、従業員側と、それらを初めから従業員個人に帰属させることを約定することができ、又は従業員の当該企業における勤続年数の増加に伴い徐々に従業員個人に帰属させることを約定することもできるが、従業員個人に完全に帰属させる期間は、最長でも8年を超えてはならない。

第20条（完全帰属）

次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、従業員の企業年金個人口座における企業納付額及びその投資収益は完全に従業員個人に帰属する。

- (1)従業員が法定の定年退職年齢に達したとき、労働能力を完全に喪失したとき又は死亡したとき
- (2)本規則第12条に定める企業年金プランの終了事由のいずれかが生じたとき
- (3)従業員の過失によらずに労働契約が解除されたとき、又は企業の法律規定に対する違反によって従業員が労働契約を解除したとき
- (4)労働契約の期間が満了したとき、企業の原因によって労働契約が更新されなかったとき
- (5)企業年金プランで約定するその他の事由

第21条（企業納付額の計上）

企業年金の従業員企業年金個人口座への分配を一時的に見合わせている場合の企業納付額及びその投資収益、並びに従業員の企業年金個人口座における従業員個人に帰属しな

い企業納付額及びその投資収益は、企業年金企業口座に計上する。

企業年金企業口座における企業納付額及びその投資収益は、企業年金プランによって確定された比率及び方法に従い、従業員の企業年金個人口座に計上する。

第22条（口座の移管）

従業員が勤務先を変更する場合において、新しい就業先がすでに企業年金又は職業年金を設立しているときは、もとの企業年金個人口座の権益は、これに伴い新しい就業先の企業年金又は職業年金に移管しなければならない。

従業員の新しい就業先が企業年金若しくは職業年金を設立していない場合、又は従業員が進学、入隊、失業期間にある場合は、もとの企業年金個人口座は、一時的にもとの管理機構が継続して管理することができ、又は法人受託機構が立案した集団計画により設立された保留口座によって一時的に管理させることもできる。もとの受託者が企業年金理事会である場合は、企業と従業員が協議した上で法人受託機構を選択し、それに管理させるものとする。

第23条（プラン終了後の口座管理）

企業年金プランが終了した後、従業員のもとの企業年金個人口座は、法人受託機構が立案した集団計画により設立された保留口座によって一時的に管理させるものとする。もとの受託者が企業年金理事会である場合は、企業と従業員側が協議した上で法人受託機構を選択し、それに管理させるものとする。

第5章 企業年金の給付金

第24条（企業年金の受給）

次の各号に掲げる条件のいずれかに合致する場合は、企業年金を受給することができる。

(1)従業員が国の定める定年退職年齢に達した場合、又は労働能力を完全に喪失した場合は、本人の企業年金個人口座から、月毎、分割若しくは一括で企業年金を受給することができ、又は本人の企業年金個人口座の資金の全部若しくは一部をもって商業養老保険

商品を購入することにより、保険契約に従い給付金を受け取り、かつ相応の相続権を有することもできる。

(2)出国（境）して定住する者の企業年金個人口座の資金は、本人の要望に基づき一括で本人に支払うことができる。

(3)従業員又は定年退職者が死亡した場合、その企業年金個人口座の残高は相続することができる。

第 25 条（事前引出の禁止）

上記の企業年金受給条件のいずれも満たさない場合は、企業年金個人口座から事前に資金を引き出してはならない。

第 6 章 監督管理

第 26 条（企業年金理事会）

企業が企業年金理事会を受託者として設立する場合は、企業年金理事会は、企業と従業員代表により構成しなければならないが、企業以外の専門家を任用して参加させることができ、このうち従業員代表は 3 分の 1 を下回ってはならない。

企業年金理事会は、当該企業の企業年金事務を管理する以外に、その他のいかなる形式の営業性活動にも従事してはならない。

第 27 条（管理の委託）

受託者は、企業年金管理資格を有する口座管理人、投資管理人及び受託管理人に対し、企業年金基金の口座管理、投資運用及び受託管理を委託しなければならない。

第 28 条（分離管理）

企業年金基金は、委託者、受託者、口座管理人、投資管理人、受託管理人及び企業年金基金管理のためにサービスを提供するその他の自然人、法人又はその他の組織の自己資産又はその他の資産と分けて管理しなければならない、その他の用途に流用してはならない。

企業年金基金管理は、国の関連規定に従い執行しなければならない。

第 29 条（監督検査部門）

県級以上の人民政府人材資源社会保障行政部門は、本規則の執行状況について監督検査を行う。本規則に違反した場合は、人材資源社会保障行政部門が警告を与え、是正を命じる。

第 30 条（紛争の解決）

企業年金プランの制定又は履行により紛争が生じた場合は、国の集団契約に関する規定に従い執行する。

企業年金基金管理契約の履行により紛争が生じた場合は、当事者は、法に従い仲裁を申し立て、又は訴訟を提起することができる。

第 7 章 附則

第 31 条（その他の使用者）

企業従業員基本養老保険に加入するその他の使用者とその従業員が補充養老保険を設立する場合は、本規則を参照して執行する。

第 32 条（施行日等）

本規則は、2018 年 2 月 1 日から施行する。旧労働社会保障部が 2004 年 1 月 6 日に公布した「企業年金試行規則」は、同時に廃止する。

本規則の施行日においてすでに効力が発生している企業年金プランについて、本規則の規定との間に齟齬がある場合には、本規則の施行日から 1 年以内に変更しなければならない。

付録十、社会保険料徴収暫定条例（国務院令第 259 号）

（国務院 1999 年 1 月 14 日制定、1999 年 1 月 22 日公布、同日施行。国務院 2019 年 3 月 24 日改正、同日公布、同日施行。）

第 1 章 総則

第 1 条（目的）

社会保険料徴収業務を強化・規範化し、社会保険金給付を保障するため、本条例を制定する。

第 2 条（適用）

基本養老保険料、基本医療保険料、失業保険料（以下「社会保険料」と総称する）の徴収、納付について本条例を適用する。

本条例でいう納付単位及び個人納付者とは、関連法律、行政法規と国務院の規定に基づき、社会保険料を納付すべき単位及び個人を指す。

第 3 条（徴収範囲）

基本養老保険料の徴収範囲には、国有企業、都市部の集団企業、外商投資企業、都市部の私営企業とその他都市部の企業及びその従業員、企業化管理を行う事業単位及びその職員が含まれる。

基本医療保険料の徴収範囲には、国有企業、都市部の集団企業、外商投資企業、都市部の私有企業とその他の都市部の企業及び従業員、国家機関及びその従業員、事業単位及び従業員、民営の非企業単位及びその従業員、社会团体及びその専門職員等が含まれる。

失業保険料の徴収範囲には、国有企業、都市部の集団企業、外商投資企業、都市部の私有企業とその他の都市部の企業及びその従業員、事業単位及びその従業員が含まれる。

省、自治区、直轄市人民政府は当地の実際状況に基づいて、都市部の個人経営業者も基本養老保険、基本医療保険の範囲に入れるように規定することができる。同時に社会団

体及びその専門職員、民間の非企業単位及びその職員、被雇用者を有する都市部の個人経営業者及びその被雇用者も失業保険の範囲に入れるよう規定することができる。

社会保険料の基準、保険料率は、関連法律、行政法規と国务院の規定に従い、施行する。

第4条（社会保険料の運用）

保険料の納付単位、個人納付者は、適時に社会保険料を全額納付しなければならない。

徴収した社会保険料は、社会保険基金に参入され、指定項目にのみ運用するものとし、いかなる単位と個人も、流用することはできない。

第5条（徴収管理と監督検査）

国务院労働保障行政部門は、全国の社会保険料の徴収管理と監督検査業務責任を負う。

県級以上の地方各級人民政府労働保障行政部門は、その行政区域内の社会保険料徴収管理と監督検査業務に責任を負う。

第6条（徴収機関、徴収方法）

社会保険料は三つの項目の社会保険料を集中的に一括徴収する。社会保険料の徴収機関は、省、自治区、直轄市人民政府の規定により、税務機関が徴収することができるものとし、又は労働保障行政部門が国务院の規定に基づいて設立した社会保険手続を行う機関（以下、社会保険取扱機構という。）が徴収することもできる。

第2章 徴収管理

第7条（保険料納付者）

保険料の納付単位は、現地の社会保険取扱機構に対して社会保険の登録手続を行い、社会保険に加入しなければならない。

登録事項には、単位名称、住所、経営場所、企業類型、法定代表人又は責任者、銀行口座番号及び国务院労働保障行政部門が規定するその他の事項が含まれる。

第8条（社会保険登録）

企業が登記登録の手続を行う場合は、社会保険登録の手続も同時に行う。

前項に定める企業以外の納付単位は、成立日から 30 日以内に、現地の社会保険取扱機構において社会保険登録の申請手続を行わなければならない。

第 9 条（登録事項の変更）

納付単位为社会保険登録事項に変更があったり、或いは法により納付単位が廃業となった場合、変更又は廃業となった日から 30 日以内に、社会保険取扱機構において変更又は取り消しの手続を行わなければならない。

第 10 条（保険料納付期間）

納付単位は、毎月社会保険受理機構に納付すべき社会保険料の金額を申告し、社会保険取扱機構の審査確認を経て規定の期間内に社会保険料を納めなければならない。

納付単位が規定通り納入すべき社会保険料の金額を申告しなかった場合、社会保険取扱機構は、当該単位の前月の納付保険金額の 110 パーセントを納入金額として暫定的に確定する。前月納付額がない場合は、社会保険取扱機構が当該単位の経営状況、従業員数等関連状況に基づいて納付額を暫時算定する。納付単位が申告手続を済ませ、確定された社会保険料を納付した後、社会保険取扱機構は規定に従い清算を行う。

第 11 条（税務機関への報告義務）

省、自治区、直轄市人民政府の規定により、税務機関が社会保険料を徴収することになっている場合、社会保険取扱機構は、保険料の納付単位为社会保険登録、変更登録、取り消し登録及び納付申告状況などを、速やかに税務機関に知らせなければならない。

第 12 条（保険料の納付方法）

保険料の納付単位と個人納付者は、社会保険料を全額貨幣で納付しなければならない。個人納付者が納めるべき社会保険料には、所属単位が本人の給料から差し引いて代納する。

社会保険料の減免は認めない。

第 13 条（保険料滞納金）

納入単位が、規定通り社会保険料を納付しなかったり、又は差し引いて代納しなかった場合、労働保障行政部門又は税務機関が納付期限を決め納めるように命じる。それでも期限内に納付しなかった場合、未納金額と同時に、滞納日から一日当たり 2‰の滞納金を追加徴収する。滞納金は社会保険基金に算入する。

第 14 条（社会保険料財政専用口座）

徴収した社会保険料は、財政部門が国有商業銀行に開設した社会保障基金財政専用口座に預ける。

社会保険基金は、保険種類別の統一範囲に沿って、それぞれ基本養老保険基金、基本医療保険基金、失業保険基金として確立される。各項目の社会保険基金は、それぞれ独立採算を行う。

社会保険基金には課税しない。

第 15 条（労働保障行政部門への報告義務）

省、自治区、直轄市人民政府の規定により、税務機関が社会保険料を徴収することになっている場合、税務機関は社会保険取扱機構に保険料を納める単位と個人の保険料納付状況を速やかに知らせなければならない。社会保険取扱機構は関連状況を一括して、労働保障行政部門に報告しなければならない。

第 16 条（保険料納付状況記録簿）

社会保険取扱機構は、保険料納付状況記録簿を作成し、そのうちの基本養老保険、基本医療保険については、規定により個人口座を記録しなければならない。社会保険取扱機構は、保険料納付状況記録を保存する責任があり、その完全性、安全性を保証しなければならない。社会保険取扱機構は、毎年少なくとも 1 回は保険料を納めた個人に基本養老保険、基本医療保険の個人口座通知書を送らなければならない。

納付する単位と個人は、規定により保険料納付記録を調べる権利がある。

第 3 章 監督検査

第 17 条（納付者による監督）

保険料を納付する単位は、毎年その単位の従業員に対して、一年間の社会保険料納付状況を公布し、従業員の監督を受けなければならない。

社会保険取扱機構は、定期的に社会保険料徴収状況を社会に公布し、社会の監督を受けなければならない。

第 18 条（労働保障行政部門、税務機関の検査）

省、自治区、直轄市人民政府の保険料徴収機関に関する規定により、労働保障行政部門或いは税務機関が、法に基づいて単位の納付状況を検査する際、検査を受ける単位は社会保険料納付に関連のある人員採用状況、給料一覧表、財務諸表などの資料を提供すべきであり、事実通りに状況を説明すべきで、検査を拒んだり、虚偽の報告をしたり、隠したりしてはならない。労働保障行政部門或いは税務機関は、関連資料について記録を取ったり、録音したり、録画したり、写真、コピーを取ることができるものとする。但し、保険料納付単位のために秘密保持をしなければならない。

労働保障行政部門、税務機関の職員が前記項目の職務権限を行使する時は、公務執行証明書を提示しなければならない。

第 19 条（違法案件の調査と協力義務）

労働保障行政部門又は税務機関が社会保険料徴収の違法案件を調査する際、関連部門、単位は協力、支持しなければならない。

第 20 条（徴収に関する検査、調査業務）

社会保険取扱機構は、労働保障行政部門の委託を受け、社会保険料の徴収に関連する検査、調査業務を行うことができる。

第 21 条（違法行為に対する検挙）

いかなる組織と個人も社会保険料徴収における違法行為に対し、通報する権利がある。

労働保障行政部門又は税務機関は、通報については速やかに調査し、規定に基づいて処

理しなければならない。同時に通報者に関する秘密を守らなければならない。

第 22 条（保険基金の管理及び監督）

社会保険基金は、収支別管理を行い、財政部門が法に基づいて監督する。会計監査部門は、法に基づいて社会保険基金の収支状況を監督する。

第 4 章 罰則

第 23 条（規定違反と罰則）

保険料を納付する単位が規定通りに社会保険の登録、変更又は取り消し手続きをしていない場合、又は規定通りに社会保険料納付額を申告しなかった場合、労働保障行政部門は期限を定めて改めるよう責任を持って命じる。情状が重い場合は、直接責任を負う主管者とその他の直接責任者に対し 1000 元以上 5000 元以下の罰金に処す。情状が特に重い場合は、直接責任を負う主管者とその他の直接責任者に対し 5000 元以上 1 万元以下の罰金に処すものとする。

第 24 条（関連帳簿の偽造など違法行為に対する罰則）

保険料を納付する単位が、財務、会計、統計など関連法律、行政法規と国の関連規定に違反して、帳簿、資料を偽造、変造、故意に関連帳簿を損壊した場合、又は帳簿を設けないことによって、社会保険料納付の基準数値が確定できない場合、関連法律、行政法規に基づいて行政処罰、規律処分、刑事処罰を行うほか、本条例第 9 条の規定により徴収する。

納付遅延した場合、労働保障行政部門又は税務機関が、第 12 条の規定により滞納金を追加徴収する。あわせて直接主管者とその他直接責任者に 5000 元以上 2 万元以下の罰金に処す。

第 25 条（処罰決定に対する不服）

保険料を納付する単位と個人が、労働保障行政部門又は税務機関の処罰決定に不服がある時は、法に基づいて再審査を求める申請をすることができる。再審査の結果にも不服

がある場合、法に従い提訴することができる。

第 26 条（滞納金の拒否）

保険料を納付する単位が、期限が過ぎても社会保険料、滞納金の納付を拒否する場合、労働保障行政部門又は税務機関は人民法院に申請し法により強制徴収する。

第 27 条（関連部門の職員の違法行為）

労働保障行政部門、社会保険取扱機構又は税務機関の職員が、職権を乱用し、私欲のために不正を行い職責を怠って社会保険料の流失を招いた場合、労働保障行政部門又は税務機関は、流失した社会保険料を取り戻すものとする。犯罪行為に当たる場合は、法に基づいて刑事責任を追及する。犯罪行為までには至らない場合は、法に基づいて行政処分を行う。

第 28 条（保険基金の流用）

いかなる単位、個人であっても社会保険基金を流用した場合、流用された社会保険基金を取り戻さなければならない。違法所得がある場合は、違法所得を没収し、社会保険基金に算入する。犯罪行為に当たる場合は、法により刑事責任を追及する。犯罪行為までには至らない場合は、直接責任を負う主管者又はその他の直接責任者に対し法によって行政処分を行うものとする。

第 5 章附則

第 29 条（地方の自主決定）

省、自治区、直轄市人民政府は、現地の実際状況に基づいて、本条例を当該行政区域内において労災保険料と出産保険料の徴収、納付にも適用できるよう決定することができる。

第 30 条（徴収時の注意事項）

税務機関、社会保険取扱機構が社会保険料を徴収する際、社会保険基金の中から、いかなる費用も差し引いてはならない。必要な経費は、予算に計上して財政から支給するよ

うにする。

第31条（施行日）

本条例は公布日から施行する。

謝辭

謝辞

本研究は、筆者が慶應義塾大学大学院後期博士課程在学中に新保研究会において行った研究をまとめたものです。本研究に関して終始ご指導ご鞭撻を頂きました本学新保先生に心より感謝致します。また、本研究をご精読頂き有用なコメントを頂きました本学齊藤先生、和田先生、大磯先生、山口先生に感謝いたします。

この研究を論文として形にすることが出来たのは、担当して頂いた新保教授の熱心なご指導や、協力法律事務所、三菱UFJ信託銀行、日本年金機構の各位が貴重な時間を割いてインタビュー調査に協力していただいたおかげです。協力していただいた皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げたく、謝辞にかえさせていただきます。

最後になりますが、最後まで一緒に頑張ってきた新保研究会の同期の皆様、研究を手伝ってくれた後輩に心より感謝しております。ありがとうございました。

文献表

文献表

1. 単行本

ア行

新井誠『信託法（第4版）』（有斐閣、2014）

新井誠編、神田秀樹編、木南敦編『信託法制の展望』（日本評論社、2011）

青木昌彦『日本企業の組織と情報』（東洋経済新報社、1989）

足立正樹『高齢社会と福祉社会』（高菅出版、2006）

安達精司『コーポレート・ガバナンスー英国の企業改革ー』（商事法務研究会、2001）

有泉亨・中野徹雄編『厚生年金保険法』（日本評論社、1982）

今泉佳久『公的年金の経済学』（日本経済評論社、2005）

石垣修一『年金資産運営のためのエリサ法ガイド』（東洋経済新報社、2003）

岩井克人『会社はこれからどうなるのか』（平凡社、2003）

伊藤公哉『アメリカ連邦税法:所得概念から法人・パートナーシップ・信託まで』（中央経済社、2017）

伊藤正一『現代中国の労働市場』（有斐閣、1998）

井上誠一『高福祉・高負担国家スウェーデンの分析 21世紀型社会保障のヒント』（中央法規、2003）

磯村保[ほか]編著『民法』（日本評論社、2004）

内田貴『民法II債権各論〔第3版〕』（東京大学出版会、2011）

内田貴『民法III債権総論・担保物権〔第4版〕』（東京大学出版会、2020）

王君『信認義務の理論的基礎』（早稲田大学出版部、1991）

大内伸哉『労働条件ごとの不利益変更の手法と実務』（有斐閣、1999）

小川富之『ロードマップ民法3ー債権総論ー』（一学舎、2014）

王毅『科学と宗教』（上海人民出版社、2000）

大阪谷公雄『信託法の研究』（信山社、1991）

尾島茂樹[ほか]著『民法：総則』（不磨書房：信山社[発売]、2001）

カ行

川井健、鎌田薫、山本豊編著『民法.IV、債権各論』（三省堂、2000）

可児俊信『確定拠出年金の活用と企業年金制度の見直し』（日本法令、2016）

何立新『中国の公的年金制度改革——体制移行期の制度的・実証的分析』（東京大学出版会、2008）

木原俊夫『退職給付会計入門：確定給付企業年金法+確定拠出年金法による』（中央経済社、2001）

久保知行『わかりやすい企業年金』（日本経済新聞出版社、2009）

栗栖赳夫『社債信託法原論』（日本評論社、1929）

近藤文二『社会保険』（岩波書店、1963）

胡光輝『中華人民共和国民法典：2021年1月施行：立法経緯・概要・邦訳』（日本加除出版、2021）

厚生年金基金連合会編『海外の年金制度：日本との比較検証』（東洋経済新報社、1999）

厚生省年金局企画課編『主要各国の年金制度』（厚生省年金局企画課、1963）

厚生省年金局編『年金制度改革の方向：長期的な均衡と安定を求めて：年金制度基本構想懇談会報告書』（東洋経済新報社、1979）

サ行

佐藤哲治『Q&A 信託法:信託法・信託法関係政省令の解説』（ぎょうせい、2007）

佐久間毅[ほか]著『民法.I、総則』（有斐閣、2010）

佐久間毅、石田剛、山下純司、原田昌和著『民法.I、総則』（有斐閣、2020）

佐久間毅『信託法をひもとく』19頁（2019）

- 佐久間信夫編著『コーポレート・ガバナンス改革の国際比較：多様化するステークホルダーへの対応』（ミネルヴァ書房、2017）
- ジェイムズ・A・ウーテン『エリサ法の政治史——アメリカ企業年金法の黎明期』（中央経済社、2009）
- 周小明『信託制度：法理と実務』（中国法制出版社、2014）
- 朱少平編『中国信託法起草に関する資料』（中国検察出版社、2002）
- 鎮目真人『年金制度の不人気改革はなぜ実現したのか：1980～2016年改革のプロセス分析』（ミネルヴァ書房、2021）
- 鈴木旭『アメリカ年金事情——エリサ法（従業員退職所得保障法）制定20年後の真実』（新水社、2002）
- 末永敏和『コーポレート・ガバナンスと会社法』（中央経済社、2000）
- 菅野和夫『労働法〔第7版補正版〕』（弘文堂、2006）
- 徐文虎・尹伯成・曹恒春『中国社会保険制度改革』（復旦大学出版社、1993）
- 清家篤、岩村正彦編『年金制度改革の論点』（社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2000）
- 曹培『英国財産法導論』（法律出版社、2009）
- 孫祁祥・鄭偉『中国養老年金市場——発展現状、国際経験と未来の戦略』（経済科学出版社、2013）
- タ行
- 田中和明『信託法案内』（勁草書房、2019）
- 田中英夫『英米法総論（上）』（東京大学出版会、1980年）
- 高山憲之『年金の教室』（PHP新書、2001）
- 多吉才讓『新时期における中国社会保障体制改革の理論と実践』（中共中央党校出版社、1995）

- 寺本昌広『逐条解説 新しい信託法』(商事法務、2007)
- 寺本昌広『逐条解説 新しい信託法〔補訂版〕』(商事法務、2008)
- 坪野剛司『総解説新企業年金・第2版』(日本経済新聞社、2005)
- 坪野剛司『年金制度の展望』(東洋経済新報社、2017)
- 土田道夫『労働関係法の現代的展開』(信山社、2004)
- 張淳『中国信託法特色論』(法律出版社、2013)
- 張天民『信託觀念の拡張並びに中国信託法の機会及び挑戦』(中信出版社、2004)
- 中小企業庁『企業年金制度移行事例集』(2006)
- 鄭功成『中国社会保障改革と発展戦略 養老保険卷』(人民出版社、2011)
- 鄭功成『中国社会保障論』(湖北人民出版社、1994)
- 鄭功成『社会保障概論』(復旦大学出版社、2005)
- 鄭功成『社会保障学』(中国労働社会保障出版社、2005)
- 道垣内弘人『信託法入門』(日経文庫、2007)
- 道垣内弘人『信託法』(有斐閣、2017)
- ナ行
- 長尾一紘『基本権解釈と利益衡量の法理』(中央大学出版部、2012)
- 長尾立子『わが国の公的年金制度』(日本国民年金協会、1979)
- 日本年金学会編『持続可能な公的年金・企業年金』(ぎょうせい、2006)
- 日本年金学会編『人生 100 年時代の年金制度：歴史的考察と改革への視座』(法律文化社、2021)
- 西沢和彦『年金制度は誰のものか』(日本経済新聞出版社、2008)
- 21 世紀年金制度研究会編著『逐条確定拠出年金:新たな年金制度の基本的枠組みを完全解説』(東京法経学院出版、2002)
- 年金研究会編『日本とアメリカの年金制度：具体的給付内容から基本的哲学まで』(中

央法規出版、1987)

年金資産運用研究会編『変革迫られる年金運用：マイナス金利の衝撃』（日本経済新聞出版社、2016)

能見善久『現代信託法』（有斐閣、2004)

能見善久編『信託の実務と理論』（有斐閣、2009)

野村豊弘『民法.I、序論・民法総則』（有斐閣、2013)

ハ行

早川真一郎『アメリカ信託法上の投資ルール——第3次信託法リステイトメント：プルーデント・インベスター・ルール』（学陽書房、1996)

潘宗靈『比較法律経済学』（北京大学出版社、2005)

樋口範雄『信託と信託法の広がり』（弘文堂、2014)

古市峰子『年金基金をめぐる法律関係と会計処理との整合性について』（日本銀行金融研究所、2003)

福田政之・池袋真実・大矢一郎・月岡崇『詳解・新信託法』（清文社、2007)

方嘉麟『信託法の理論と実務』（中国政法大学出版社、2004)

堀勝洋『年金保険法 理論と解釈・判例〔第4版〕』（法律文化社、2017)

堀勝洋『社会保障法総論（第2版）』（東京大学出版会、2004)

堀勝洋『年金制度の再構築』（東洋経済新報社、1997)

星野豊『信託法』（信山社、2011)

穂積重遠『民法』（信山社、2011)

マ行

水田義雄『法の変動と理論・英米法における法典化』（成文堂、1969)

宮田信一郎『企業年金マネジメント』（東洋経済新報社、2011)

三木隆二郎『協働運用型 DC 制度のガバナンスとライフプラン教育』（年金シニアプラ

ン総合研究機構、2015)

みずほ年金研究所『企業年金の経済学：年金制度と生産性』（シグマベイスキャピタル、2000)

向坊隆『高齢化社会』（東京大学出版社、1979)

本吉正雄『元日銀マンが教える「もう年金はもらえない」』（大和書房、2004)

向山寛夫『中国労働法の研究』（中央経済研究所、1968年)

村松秀樹・富澤賢一郎・鈴木秀昭・三木原聡『概説 新信託法』（金融財政事情研究会、2008)

森戸英幸『企業年金の法と政策』（有斐閣、2010)

森戸英幸『企業年金ガバナンス』（中央経済社、2007)

森戸英幸『企業年金ガバナンス——年金格付けへの挑戦』（中央経済社、2007)

森戸英幸『労働判例百選 [第七版]』（別冊ジュリスト 165号)

ヤ行

山川隆一『雇用関係法 [第4版]』（新世社、2008)

山田昭『信託立法過程の研究』（勁草書房、1981)

山田卓生[ほか]著『民法.I、総則』（有斐閣、2018)

矢野学『会計基準、財務政策と企業価値』（年金研究センター、2002)

吉原健二『新年金法』（全国社会保険協会連合会、1987)

吉原健二『わが国の公的年金制度』（中央法規出版、2004)

四宮和夫『信託法 [新版]』（有斐閣、1989)

四宮和夫＝能見善久『民法総則 [第8版]』（弘文堂、2010)

吉原健二、畑満『日本公的年金制度史：戦後七〇年・皆年金半世紀』（中央法規出版、2016)

ラ行

労働と社会保障部社会保険研究所『世紀の選択-中国社会保障体系构造[R]』（北京:中国労働と社会保障出版社、2000）

李婷『企業年金保険料の徴収比率に関する研究』（北京交通大学出版社、2016）

李珍『社会保障理論 [M]』（北京：中国労働社会保障出版社、2007）

劉昆平『中国年金投資資本市場研究』（江西財經大学、2013）

劉景偉・楊斌『社会保険指南』（南開大学出版社、1992）

ワ行

我妻榮 [ほか] 著『我妻・有泉コンメンタール民法:総則・物権・債権』（日本評論社、2019）

洋文

Bram Akkermans and William Swadling, “Types of Property Rights”, in S. J. van Erp and Bram Akkermans eds., *Cases, Materials and Text on Property Law*, Oxford, 2012

Francoise Barriere, “The French, Fiducie, or the Chaotic Awakening of a Sleeping Beauty”, in Lionel Smith ed., *Re-imagining the Trust: Trusts in Civil Law*, Cambridge, 2012

Giacomo Rojas Elgueta, “Divergences and Convergences of Common Law and Civil Law Traditions on Asset Partitioning: A Functional Analysis”, *University of Pennsylvania Journal of Business Law* 12, 2010

Maurizio Lupoi, *Trusts: A Comparative Study*, Cambridge, 2000

Mohamed Ramjohn, *Cases & Materials on Trusts*, Routledge-Cavendish, 2004

R. C. Nolan, “Equitable Property”, *Law Quarterly Review* 122, 2006

See Stefan Grundmann, “The Evolution of Trust and Treuhand in the 20th Century”, in Richard Helmholz and Reinhard Zimmermann eds., *Itinera fiduciae-*

Trust and Treuhand in Historical Perspective, Berlin, 1998

Simon Gardner, *An Introduction to the Law of Trusts*, Oxford, 2011

Stefan Grundmann, “The Evolution of Trust and Treuhand in the 20th Century”, in Richard Helmholz and

Reinhard Zimmermanns., *Itinera fiduciae-Trustand Treuhand in Historical Perspective*, Berlin, 1998

2. 論文

ア行

麻島昭一「明治30年代の信託立法事情」(専修経済学論集8巻2号)

有森美木「先進各国の公的年金制度と高齢低所得者対策」(海外社会保障研究 Spring2007No.158)

アメリカ信託法研究会編「外から見た信託法」(トラスト60、2010)

石垣修一「アメリカエリサ法を貫く信託法理」(社団法人信託協会信託228号)

犬飼久美「適格退職年金の法的性質」(立命館法政論集第7号)

今川嘉文「一般法人の資産運用と役員責任」(神戸学院法学第41巻)

今川善文「継続的取引関係と信託義務」(神戸学院法学第39巻第2号)

今川嘉文「高齢者・障害者施設における利用者の資産保護と運営法人の内部統制」(信託研究奨励金論集第36号)

岩村正彦「新時代を迎える企業年金法」(ジュリスト1210号)

伊藤正純「スウェーデンの税における“負担と受益の見える化”」(摂南経済研究、第2巻、第1、2号、2012)

飯野靖四「スウェーデンの年金改革」『海外社会保障情報』(119)

上村達夫「利益供与事件とコーポレート・ガバナンス」(自由と正義平成10年7月号)

上田憲一郎「りそな銀行事件」(季刊労働法229号)

小山泰史「英米法不当利得法における「不当性要素」の意義」(立命館法学336号)

王利明「物権法研究(下巻)」(中国人民大学出版社、2007)

王涌「中国信託法の基本的な問題」(中国法律、2012年第5号)

王涌「信託法と物権法の関係について」(北京大学学報、2008年第6号)

- 王勝明「中華人民共和國物權法解讀」(中国法制出版社、2007)
- 小野正昭「スウェーデンの年金制度」(年金ソニアプラン相互研究機構 年金と経済 Vol.37No.2、2018年7月号)
- 汪小寧「中国共産党農村社会治理の歴史面——陝西甘寧辺区社会治理の枠組みに基づいて分析する」(陝西社会主義学院学報、2016)
- 翁百合「スウェーデンの財政再建の教訓～経済成長と両立する財政再建がなぜ可能だったのか～」(独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 13-J-032、2013)
- カ行
- 神田孝夫「履行障碍——判例の分析」(商学討究第22巻第2・3号、1971年)
- 加藤一郎、水本浩編「民法・信託法理論の展開：四宮和夫先生古稀記念論文集」(弘文堂、1986)
- 郭玲鳳「スウェーデンの年金制度の仕組み」(『ヨーロッパ研究』第5期、2017)
- 郭愛萍「わが国の労使関係の矛盾及びその原因分析」(求实論争、2013)
- 何宝玉「信託法原理研究」(中国政法大学出版社、2005)
- 何文傑「公益財団法人向けの企業年金の制度設計に関する構想及び対策」(西部法学評論、2013)
- 何小偉、鄭偉「公的機関向けの企業年金制度——実現可能性及び制度設計」(江西财经大学学報、2014)
- 檜原朗「イギリス新労働党の年金改革」(経済経営論集(神戸国際大学)、29巻、2009)
- ガバナンス研究所『統治の分析：ガバナンス研究所論説集』(ガバナンス研究所、2010)
- 経済企画庁経済研究所編『新たな基礎年金制度の構築に向けて』(大蔵省印刷局、1999)
- 木原浩之「英米法における新たな法典化運動の展開」(横浜国際経済法学第20巻第3号)
- 久保知行「年金給付を企業から切り離して第三者機関に」(エコノミスト、2009年10月20日号)

桑村裕美子「自社年金の受給者に対する改定条項に基づく給付利率引下げの可否」(ジュリスト 1317号)

慶応義塾大学信託法研究会誌「アメリカ法律協会アメリカ信託法リステイメント(第2版)」(トラスト 60、1996)

小柳治宣「ドイツ年金制度の変容」『日本大学経済学部経済科学研究所紀要』(2006)

胡湛・彭希哲「発展型福祉モードの中国養老制度手配」(公共管理学报、2012年第3期)
サ行

島村暁代「確定給付企業年金の減額と厚生労働大臣による処分」(ジュリスト 1423号)

島村暁代「労働判例研究(第1110回・1090) 自社年金の減額の可否——早稲田大学(年金減額)事件[東京地裁平成19.1.26判決]」(ジュリスト 1374号、2009)

島崎謙治「企業年金の受給権保護について」(年金と経済 27巻4号)

島崎謙治「確定給付企業年金の受給権保護について」(第4回企業年金政策研究会資料)

島崎謙治「企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護」(一橋大学機関リポジトリ 330号)

施瑶、李昂「中国公務員向けの年金制度の構築について」(法制博覧、2014)

「新信託法の理論と運用」研究会編「新信託法の理論分析」(トラスト 60、2010)

謝哲勝「信託法」(元照出版公司、2009)

芝田文男「日本の企業年金の特徴、課題及び今後の方向性の一考察」(産大法学、第44巻第1号、2010)

杉森蘭「社会保障とアメリカ——1935年社会保障法の成立から考える」『久保文明研究会 2003卒業論文集』

杉浦宣彦・徐熙錫「信託の成立要件をめぐる一考察—最一小判平14・1・17を起点として—」(Financial Research and Training Center discussion paper series ; v.8、2003年9月)

須藤修「マイナンバー導入が及ぼす効果と課題」(市政 DECEMBER 2012号)

鄒麗君「建国初期の養老保険法制度に関する構造及び示唆」(『時代法学』、2018 年第 5 期)

宋全成、崔瑞寧「人口高速高齢化の理論的対応——健康高齢化から積極的な高齢化へ」
(山東社会科学、2013 年第 4 期)

タ行

田岡絵理子「受託者の忠実義務の本質的内容と受託者が負う他の義務との概念的関係についての一試論」(信託研究奨励金論集第 35 号)

田中千香子「朝日訴訟再考——生存権の法理と現代的意義」(茨城大学政経学会雑誌 (78)、2008)

竹中悟人「信託契約の成立要件についての覚書」信託研究奨励金論集 35 号 63 頁 (2014)

高崎亨「外部専門家導入による確定給付企業年金基金のガバナンス向上に関する研究」
(生命保険論集 162 号)

玉井金五「中小企業と企業年金」(現代企業年金問題研究会、1982 年)

嵩さやか「確定給付企業年金の規約変更についての厚生労働大臣による不承認処分取消しの訴えが棄却された事例」(判例時報 2018 号、2008)

嵩さやか「最新判例批評 ([2010] 77) 自社年金における受給者減額の有効性——早稲田大学 (年金減額) 事件控訴審判決 (東京高判 [平成] 21.10.29) (判例評論 (第 622 号))」(判例時報 2090 号、2010)

譚忠艷「中国抗日根拠地社会優撫研究」(社会科学戦線 2014 (10))

中国国家計委社会発展研究所課題組「目前わが国年金保険の問題及びその対策」(『新東方』海口市 2019 年第 1 号)

陳友華「一人っ子政策のリスクに関する研究」(CNKI ; WanFang、2010)

土浪修「企業年金のガバナンスと受託者責任」(ニッセイ基礎研 REPORT、2004)

張軍建「信託法」(中国方正出版社、2004)

張偉兵「発展型社会政策理論と実践——西洋社会福祉思想の重大な転換と中国社会政策に対する啓発」、「世界経済と政治フォーラム」2007年第1期

鄭瑞琨「信託法と物権法定原則の衝突及びその解決」（政法論壇、2007年第4号）

鄭秉文「統一養老保険と公的機関の改革の3つの連携」（中国社会報、2010）

鄭秉文「信託型年金制度は最善の選択」（数学財富、2004）

鄭秉文「中国職業年金の改革及び実践」（経済と管理科学、2017）

鄭秉文「中国年金制度に関する報告2019」（经济管理出版社、2019）

道垣内弘人「経済面から見た信託」（信託法研究19号）

道垣内弘人「最近信託法判例批評（8）」（金法1598号）

ナ行

中山充「事情変更の原則」現代契約法体系I（有斐閣、1983年）

中野妙子「判例研究 私立大学の自社年金制度における受給者減額の有効性——早稲田大学（年金減額）事件・東京高裁平成21.10.29判決」（名古屋大学法政論集（240）、2011）

根岸忠「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向—受給権の発生根拠と減額・廃止の要件に焦点を当てて—」（季刊労働法211号、2005）

野副常治（2015）「諸外国の年金制度比較—年金財政から見た制度の維持可能性—」『西南学院大学大学院経済学研究論集』

ハ行

花見忠「企業年金給付減額・打ち切りの法理」（ジュリスト1309号）

樋口修「企業年金の減額問題」（調査と情報676号）

樋口範雄「信託と契約」（信託法研究21号）

平部康子「イギリスの職域・私的年金制度改革-2004年年金法の内容」（労働法律旬報1603号、2005年）

藤森克彦「イギリスの年金制度」(年金と経済 2018年7月号 Vol.37No.2)

法律出版社法規中学編「養老保険、退職、年金法規政策」(北京：法律出版社、2019.7)

マ行

前川寛「公的年金と私的年金の役割—アメリカの年金制度—」(生命保険文化研究所、1984)

松倉聡史「朝日訴訟最高裁判決 50周年における現代的意義と課題：朝日茂の手記「人間裁判」をもとに生存権の性格を再考する」(名寄市立大学社会福祉学科研究紀要 (7)、2017)。

村本武志「投資取引における信託義務の機能と役割」(現代法学第21号)

森戸英幸「企業年金の労働法的考察——不利益変更を中心に」(日本労働法学会誌 104号)

森戸英幸「企業年金と契約—給付に関わる契約についての基礎的検討、並びに「受給者減額」に関する若干の考察—」(季刊・社会保障研究 45号)

ヤ行

山田千秀「企業年金等の拡充に向けて」(立法と調査 291号)

山田千秀「企業年金等の拡充に向けて」(立法と調査 293号)

山田隆博「スウェーデンに学ぶ日本の年金制度改革」香川大学経済政策研究第11号
(通巻第12号、2015年3月)

柳瀬典由「アメリカにおける母体企業と年金基金の経済的同一性に関する一考察」(保険学雑誌第584号)

大和銀行「企業年金ノート」(特集 2014)

大和銀行「企業年金法について」(企業年金ノート 389号)

大和銀行「401Kプランについて(その1)」(企業年金ノート 363号)

行澤一人「アメリカにおいて年金資産を取扱うブローカー・ディーラーの受託者として

の地位-証券法規制と ERISA の交錯」(神戸法学雑誌 49 卷 3 号)

楊瑩「スウェーデン年金制度の改革」(『社会発展季刊』、第 91 期、2000 年)

ラ行

りそな企業年金研究所「企業年金ノート」(528 号)

りそな企業年金研究所「企業年金ノート」(546 号)

りそな銀行「企業年金制度における規約変更手続き」(企業年金ノート 458 号)

林閻鋼「現代社会保障 [M]」(北京：中国商業出版社、1997)

李錦繡「唐代制度史略論稿」(中国政法大学出版社、1998 年版)

李東京「我が国基本養老保険法律制度研究 [D]」(広西師範大学、2016:11)

洋文

A.Briggs: The Welfare State in Historical Perspective, Polity Press, 2006, P.16-29.

A.J.P.Taylor, Bismarck: The Man and the Statesman, 1955; New York: Sutton Publishing, 2003, P.204.

Akira Komatsubara. The Growing Importance of Personal Pensions in the U.K. Pension System [J]. NLI RESEARCH NLI Research Institute. 2000(134):365-369.

Bernhard Ebbinghaus, The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe (2011), Published to Oxford Scholarship Online: May 2011, p240.

Cap. Huru : Sweriges Rikes Lag - Gillad och Antagen på Riksdagen Åhr 1734, Bygninga balk. Stockholm: P.A. Norstedt & Söner, 2011.

Craig P. Aubuchon, Juan C. Conesa, Carlos Garriga. A Primer on Social Security Systems and Reforms [J]. Federal Reserve Bank of St. Louis Review, 2011, 93(1):19 – 35.

David Natali. Occupational pensions in Europe: Trojan horse of financialization [J]. Social Policy & Administration, 2018(02):449-462.

David Norgrove. Changes in regulation of pension scheme [J]. Pensions, 2005(02):26-28.

Emmanuele Pavolini, Martin Seeleib-Kaiser. Comparing occupational welfare in Europe: The case of

occupational pensions[J].*Social Policy & Administration*,2018(02):477-490.

E·Philip Davis.Is there a Pension Crisis in the UK?[J].*Ageing and Society*,2004(03):55-58.

G.Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge:Polity Press, 1990, P.50.

Gopi Shah Goda, John B. Shoven, and Sita Nataraj Slavov. How Well are Social Security Recipients Protected from Inflation [J]. *National Tax Journal*, 2011, 64:429 – 450.

Paul Bridgen.Towards a social democratic pension system Assessing the significance of the 2007 and 2008 Pension Acts[J].*Pensions*,2008(06):52-55.

David Blake.Two decades of pension reform in the UK:What are the implications for occupational pension schemes?[J].*MCB University Press*,2000(03):223-245.

Holzmann ,Robert .“Pension Reform, Financial Market Development, and Economic Growth : Preliminary Evidence from Chile”, *IMF Staff Papers*, 1997,Vo1. 44, No2.

Lag om allmän pensionsförsäkring , den 30 juni 1913.

Lester B. Orfield, *The Growth of Scandinavian Law*, The Lawbook Exchange Ltd, P.299.

Lloyd George: *History, as You Were*, Economist, 2012.

Martin, Feldstein. Structural reform of social security [J]. *Journal of economic perspectives*, 2005, 19(2):33 – 55.

Michael Kaganovich and Volker Meier. Social Security Systems, Human Capital, and Growth in a Small Open Economy [J]. *Journal of Public Economic Theory*, 2012, 14(4):573 – 600.

Nicholas Barr and Peter Diamond, *Pension Reform: A Short Guide* (2009) ,Published to Oxford Scholarship Online: September 2010, p160.

Jeffrey B. Liebman. *Redistribution in the Current U. S. Social Security System* [M]. University of Chicago Press, 2002:11 – 48.

John Geanakoplos, Olivia S. Mitchell, and Stephen P. Zeldes 1998. *Would a Privatized Social Security System Really Pay a Higher Rate of Return?* NBER Working Paper No. 6713.

8.

JohannesRehahnandAlexanderGrimm,“CountryReport:Germany”,TheColumbiaJournalofEurope
anLawOnline18,2012

PaulMatthews,“TheCompatibilityoftheTrustwiththeCivilLawNotionofProperty”,inLionelSmithed
.,TheWorldsoftheTrust,Cambridge,2013

Regnér J ochSöderström M: Tidigainsatserförarbetssökande med högrisk förlångtidsarbetslöshet,
Rapport 2015:18, Insitutetförarbetsmarknads- ochutbidningspolitiskutvärdering, Uppsala.

ScottishLawCommission,DiscussionPaperNo.133,October2006

SjefvanErp,“GeneralIssues:SettingtheScene”,SjefvanErpandBramAkkermanseds.,Cases,Material
sandTextonPropertyLaw,Oxford,2012

S.Ross,CollectionofSocialContributions:CurrentPracticeandCriticalIssues,InternationalSocialSec
urityAssociation(2004)

Svenska myndigheten: Svenska bostadshus och planer,Stockholm, 1980,s.6.

W.R.McGillivray,ContributionEvasion:ImplicationsforSocialSecurityPensionSchemes,OECD(20
02)

