

企業年金コーナー ⑤

企業年金についてひととおり掲載しました。今回は取り敢えずのまとめとして「年金者しんぶん」3月号の「新風熱風」に掲載されました夏野弘司氏（社会保険労務士）の主張を転載しました。

企業年金 受給権保護の法制化を実現させよう

国の年金は04年改悪で、マクロ経済スライドが導入され、今後は物価が上がっても少子化率・高齢化率によってスライド調整され、年金は実質的に目減りしていくことになっている。

政府は、今後公的年金は先細りするので、それを補完するために企業年金や個人年金を充実させることが必要だといっている。ところが、企業年金の実態はバブル崩壊後の景気低迷により運用環境が悪化したという理由で、厚生年金基金の代行返上、解散、給付減額、適格年金の廃止、そして企業が将来のリスクに責任を持たない確定拠出年金制度（401K）への移行などが進められている。

なかでも問題なのは、既に退職したOBの年金まで減額するような事態が多く発生していることである。

今、いくつかの企業年金や大学年金で受給者の年金減額の訴訟が起こっている。退職時に企業や大学側と年金額が約束され、定年後の生活の基盤となっている年金を企業や大学の経営上の都合で、受給者OBの同意なしに一方的に減額することは認められないとする裁判である。

アメリカでは、エリサ法という企業年金基本法で企業年金の受給権を保護することが定められており、受給者の減額は許されない。万一企業が倒産したり、基金が解散した時には支払保証制度が適用され、受給権者の年金が保護されることが法制化されている。わが国でも、早急に企業年金の受給権保護と支払保証制度の法制化を実現させなければならない。

社会保険労務士 夏野 弘司（なつの ひろし）

企業年金に関する裁判が続いており、今後も随時掲載していきます。

（文責 中央執行委員 山本 寛）