

企業年金と契約

——給付にかかわる契約についての基礎的検討，
ならびに「受給者減額」に関する若干の考察——

森 戸 英 幸

I はじめに

1 法的検討の意義

企業年金制度とは、簡単に言えば、事業主あるいは加入者が支払った掛金とその運用収益を原資に、制度の加入者（であった者）に対して給付を行う仕組みである。この仕組みには、事業主、加入者、元加入者（＝受給者・受給待期者）のほか、労働組合や金融機関など様々なアクターが関与しており、各アクターは様々な権利と義務を相互に担っている。そしてこれらの権利・義務の多くは、何らかの契約を根拠に生じていると考えられる。

契約に関する民法の基本原則は「契約自由」であり、「当事者自治」である。要するに、当事者が望む自由な内容で、自由に締結し、自由に終了してよい。しかしさまざまな観点から、法令上契約に関して各種の規制がなされており、当事者の契約自由を一定の範囲で制限している。原則を曲げて市民の自由を制限する以上、当然そこには「なぜ制限するのか」という理由、つまり何らかの立法趣旨があるはずである。

以下では、企業年金、とくにその給付にどのような契約がかかわり、それぞれどのような法的規制を受けているのかを概観した上で、年金給付に関する契約の解釈が争われる具体的な場面として「受給者減額」を取り上げ、その法的問題を検討する。

2 検討の対象

本稿で検討対象とするのは、内部留保型の退職一時金、自社年金、及び外部積立型の企業年金、すなわち、規約型ならびに基金型の確定給付企業年金、厚生年金基金、そして企業型確定拠出年金である¹⁾。このうち、内部留保型の退職一時金制度は、一般には「企業年金」とは考えられていないように思われる²⁾。しかし周知のとおり、外部積立型の企業年金は、内部留保型退職一時金の「内枠」³⁾として、あるいは内部留保型からの移行という形で導入されていることが多い。ある企業において従業員が「わが社の退職金制度」と認識しているものが、内部留保型制度とその「内枠」に収まった規約型確定給付企業年金制度である、ということも珍しくない。このような観点から、本稿では内部留保型退職一時金制度も考察の対象に加えることとした。

なお、企業年金においては、給付だけでなく掛金の支払いや年金資産の管理・運用に関する契約も数多く締結されるが、それらの契約については頁数の都合もあり今回は主たる検討対象とはしていない。

II 給付にかかわる契約

言うまでもなく、企業年金制度の目的は、年金あるいは一時金の形で給付を行うことである。しかし企業年金はあくまでも任意の制度である。企業が法律上企業年金制度実施義務あるいは年金給

付支給義務を負っているわけではない。ということは、企業年金の給付は、何らかの契約に基づいて行われていることになる。

1 契約の当事者と内容

まず、年金給付に関し、誰と誰との間でどのような契約が締結されているといえるのかについて、各制度ごとに整理してみよう。

(1) 内部留保型退職一時金

内部留保型の退職一時金は、小規模な会社では退職の都度個別の合意に基づいて支払われることもあるが、多くのケースでは就業規則あるいはその一部である退職金規程、もしくは労働協約が定める支給条件や算定式などに沿って支給されている。就業規則に定められた労働条件は、それが合理的な内容でありかつ周知されていれば、事業主と個々の従業員⁴⁾との間の労働契約の内容となる⁵⁾ (労契法7条)。また労働協約に定められた労働条件も、原則として個々の労働契約の内容となる (労組法16条)。要するに、就業規則や労働協約の定めが個々の労働契約の内容となり、それが事業主の退職一時金支払い義務及び従業員の退職一時金請求権の根拠となるということである。

(2) 自社年金

自社年金制度の実施形態は様々であり、したがってその給付がいかなる契約に基づいてなされるかも事案ごとに異なると考えられる。

①労働契約

就業規則やその一部である退職金規程に年金の支給条件等が定められ、一定の要件を満たす者について一律に年金が支給される制度の場合には、内部留保型退職一時金制度と同様の契約形態であると考えてよいだろう。すなわち、就業規則や労働協約の定めが、労契法7条や労組法16条を媒介として労働契約の内容となり、それが給付の支給根拠となる。

ただし退職一時金と異なり、自社年金では従業員がその身分を喪失した後にも給付がなされる。つまり事業主は給付支給義務を負い、元従業員で

ある受給権者には給付の請求権がある。また、たとえば受給権者に一定の非違行為があった場合に給付の支給を停止するというような仕組みが存在することもある。つまり、退職後の期間においても、事業主と受給権者は相互にさまざまな権利義務を負っている。これについては、退職後の期間につき労働契約とは別の年金支給契約が成立していると考えられることもできるだろう。しかし、退職時に明示あるいは黙示の新たな「合意」、すなわち両当事者の意思の合致とみなしうる行為がとくに存在していないのであれば、在職中の就業規則に基づき、すなわち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⁶⁾。

②年金支給契約

他方で、従業員が退職に際して退職一時金と自社年金のいずれかを選択するような制度の場合には、労働契約とは別に、退職時にあらためて年金支給契約が締結されたと考える方が当事者意思により合致する可能性がある。契約当事者は事業主と受給者である。ただしこの年金支給契約は、事業主とその受給者との間にかつて労働契約関係が存在していたことを前提として締結されるものである。その意味では、労働契約と年金支給契約とは相互に関連しているといえる。

ではこのような場合において、退職時に締結される年金支給契約の内容はなにによって定まるのか。個別的な合意がなされることもあるが、多くのケースでは年金の支給条件等を規定した退職年金規程がそのよりどころとされる。年金支給契約は労働契約に該当せず、退職年金規程も就業規則や労働協約ではないと考えられるため、労働契約に関するルールである労契法7条や労組法16条を直接適用することはできない。しかし裁判例は、約款に関する理論などを引き合いに出しつつ、年金の支給条件や金額等を定めた退職時の年金規程がその内容において合理的であり、かつ周知されていれば、たとえ退職者がその具体的内容を知らなくても、その規程の定めが年金支給契約の内容になるとした⁷⁾。このような立場を取れば、年金規程と年金支給契約にも事実上労契法7条の

ルールが適用され、年金規程は結果として就業規則と同様の機能を果たすことになる。

(3) 規約型確定給付企業年金

確定給付企業年金制度では、「事業主が従業員と給付の内容を約」することになっている（確定給付1条）。この「約束」は事業主と従業員との間の労働契約である。そして規約型確定給付企業年金では、この労働契約上の義務として、事業主が給付を「行う」（同29条）ことになっていると考えられる。

なお、給付の「支給」については、受給権者の（事業主に対する）「請求」と事業主による「裁定」及び「通知」を受けて、資産管理運用機関が行うことになっている（同30条）。これについては、事業主と資産管理運用機関の間の資産管理運用契約（同65条1項3項）の一部として、受給権者への給付の支給を委託する契約が成立しているものとみるべきであろう。

年金給付の算定方法や支給額等は、事業主が従業員側代表の同意を得た上で作成・変更する制度規約（同3条1項・6条）によってすべて決まる。この規約の法的性質に関してはこれまであまり議論がないが、事業主が作成するものであるため、規約中の規定の大半は法的には就業規則の一部であると考えてよいだろう。規約に定められた事項は、労契法7条を介して個々の労働契約の内容となることとなる。退職後、より正確には加入者資格喪失後の期間における事業主・受給権者間の権利義務も、自社年金の場合（(2)①参照）と同様に、労働契約を根拠として退職等を条件に発生した権利義務であるとみることができる。

仮に制度規約が就業規則に該当しないと考えたとしても、自社年金の年金支給契約の場合（(2)②参照）と同様に、規約が合理的でかつ周知されていれば⁸⁾、たとえその具体的内容を知らなくても、規約の定めが加入者・受給権者に関する年金支給契約の内容になると考えることは可能である。結果としては規約を就業規則とみた上で労契法7条を適用するのと同じことになる。

(4) 基金型確定給付企業年金

規約型と同様に、基金型確定給付企業年金も、事業主と従業員とが労働契約において「給付の内容を約」する（確定給付1条）ことによって開始される。ただし規約型とは異なり、基金型制度において給付を「行う」のは事業主ではなく企業年金基金である（同29条）。受給権の「裁定」と給付の「支給」も基金が行う（同30条1項3項）。企業年金基金は法的には事業主とは別個の法人である（同9条1項）ので、年金支給契約が基金と加入者・受給権者との間に成立しているといえる。契約主体が事業主ではないので、この契約は労働契約ではない。

年金給付の算定方法や支給額等、すなわち年金支給契約の内容は、基金規約によって決まると考えられる。基金規約は、規約型制度の場合と同様に、事業主が従業員側代表の同意を得た上で作成するものである（同3条1項）が、いったん作成された後の変更については基金が行うことになっている（同16条）。基金規約が就業規則や労働協約ではないことは明らかであるので、その内容が個々の年金支給契約の内容となることを労契法7条や労組法16条から説明することはできない。

ここでもやはり、自社年金や規約型確定給付企業年金について述べたのと同様に、基金規約が合理的でかつ周知されていることを条件に、規約の定めが加入者・受給権者に関する年金支給契約の内容になるとする立場がありうる。またもう一つ別にありうるのは、確定給付企業年金法の定める、厚生労働大臣による基金の設立認可（同3条1項2号）及び規約変更認可（同16条）により、基金規約が私法上も拘束力を与えられるという考え方である。確定給付企業年金法16条2項が、基金の規約変更につき「厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない」と規定していることの反対解釈として、認可によって基金規約が加入者・受給者に対する拘束力を持つようになると解釈するのである。つまり認可を効力発生要件であると考えるということになる⁹⁾。ただし、2(3)で後述するように、筆者はこの見解には与しない。

(5) 厚生年金基金

厚生年金基金制度においては、事業主とは別個の法人として設立された厚生年金基金が給付を支給する（厚年保130条）。制度の実施形態も、また給付の「請求」とそれに対する「裁定」という手続き（同134条）も基金型確定給付企業年金と同じである。したがって、基金型確定給付企業年金とパラレルに考えれば、事業主と加入者・受給権者との間に、厚生年金基金規約の定めを内容とする年金支給契約が成立しているとみることができそうでもある。しかし裁判所は、年金支給契約の成立に否定的な見解を示している¹⁰⁾。厚生年金基金は厚生年金の給付を代行するという公的な役割も果たしているため、「裁定」は行政処分¹¹⁾に該当し、受給者の「請求」と厚生年金基金の「裁定」を契約の「申込み」と「承諾」であると観念する余地はない、というのがその理由である。

なおこの事件において原告側は、厚生年金基金には代行部分を含む「基本年金」と代行部分を含まない「加算年金」があり、前者には公的な性格があるとしても、後者は労働契約に基づく退職金としての性格を有するので、これについては年金支給契約の成立を認めるべきであると主張した。しかし裁判所は、厚生年金保険法も厚生年金基金の規約も、基本年金と加算年金とを別個の年金給付としては扱っておらず、むしろ「基本年金も加算年金も共に公的給付としての性格を有する老齢年金給付の構成要素にすぎ」ず、基本年金と加算年金とを分断して考察する立場は妥当ではない、としてこの主張を退けた。

この判断を、厚生年金基金の給付に関しては一切年金支給契約が成立する余地がないという意味に解釈すべきなのか、それとも単に「裁定」による契約の成立を否定したものに過ぎず、基金規約を内容とする年金支給契約の存在自体を否定したわけではないとみるべきなのか、必ずしも明らかではない。しかし、代行部分の存在から基金の給付全体を公的な性格のものとして位置づけていること、また厚生年金基金に関するこれまでの裁判例の傾向¹¹⁾からすると、前者である可能性が高そうである。

(6) 企業型確定拠出年金

企業型確定拠出年金も、他の企業年金制度と同様に事業主がその従業員のために「実施」するものであり（確定拠出3条1項）、そこでは労働契約関係の存在が前提となっている。

もっともその給付は、受給権者の「請求」を受けた企業型記録関連運営管理機関（同16条1項）あるいは記録関連業務を自ら行う事業主が「裁定」し（同29条1項）、その旨の通知を受けた資産管理機関（同2条7項口）が「支給」する（同33条3項・37条3項・40条）ことになっている。裁定を運営管理機関が行う場合はもちろん、事業主が行う場合でも、それは労働契約の一方当事者としてではなく記録関連業務を行う者としての行為であると考えられるので、給付支給の根拠を直接労働契約に求めるのは無理がある。受給権者と企業型記録関連運営管理機関（または記録関連業務を行う事業主）の間で年金支給契約が成立していると考えればよいだろう。これに対し、事業主の掛金拠出義務については労働契約上の義務と位置づけることができる。

掛金額や給付の算定方法・支給額等は、事業主が従業員側代表の同意を得た上で作成・変更する制度規約（同3条1項・6条）によって決まる。規約型確定給付企業年金の場合と同様に、この規約中の規定の中には就業規則の一部とみなすべきものもある（たとえば、事業主の掛金拠出義務、勤続3年未満で退職した場合の個人別管理資産返還義務（同3条3項10号）など）。これらについては労契法7条を介して個々の労働契約の内容となると考えてよいだろう。それ以外の部分については、やはり規約型確定給付企業年金と同様に、規約が合理的でかつ周知されていれば（同4条1項3項・5条4項参照）、その定めが加入者・受給権者にかかわる年金支給契約の内容となるとみることが可能である。

2 契約内容に関する規制

次に、やはり各制度ごとに、年金給付にかかわる労働契約、あるいは年金支給契約の内容についてのどのような法規制がなされているのかを概観する。

(1) 内部留保型退職一時金・自社年金

いずれも、基本的には契約自由であり、給付設計その他の契約内容は事業主と従業員が自由に決定してよい。ただし、たとえば就業規則への記載義務（労基89条第3号の2）など、労働基準法上一定の規制はかかってくる。

(2) 規約型確定給付企業年金

規約型確定給付企業年金の給付に関する契約のいわば「法源」となる制度規約の内容については、確定給付企業年金法が規制を行っている。すなわち、制度規約を同法の定める基準に沿った内容にしなければ、その規約は「承認」されない（確定給付4条・5条・6条）。承認の基準を法令上規定することで、規約型確定給付企業年金の給付に関する契約の内容を規制しているということである。

もっとも、法的には、この承認は税制適格要件に過ぎないと考えられる¹²⁾。作成あるいは変更された規約について承認を得ることで、その制度の掛金や給付が法人税法及び所得税法が定める一定の措置の対象となる¹³⁾。しかし理論的には、たとえ承認を受けていなくても、作成・変更された規約は当然にはその効力の発生を妨げられないし、事業主と加入者との間の契約内容となる可能性はある。つまり、税制非適格の制度として規約型確定給付企業年金（とほぼ同じ枠組みの制度）を実施することは不可能ではない。逆に承認を受けた規約であっても、当然に私法上の拘束力を持つわけではない。

このように解釈すべき理由は、第1に、税制優遇はないが規約型確定給付企業年金と（ほぼ）同じ枠組み、という企業年金制度の実施をことさらに禁止する必要はないからである。税制優遇がなくても企業年金制度をやりたいという事業主がいるなら、敢えてその行動を妨げるべきではないし、その規約の契約としての効力まで否定することはない。その規約に基づいて制度が実施されたとしても、従業員にとってとくに不利益は生じないはずである。

第2に、規約型確定給付企業年金の「前身」ともいえる適格退職年金制度においても、行政庁

による退職年金契約の「（適格）承認」という枠組みが採用されているが、この承認が文字どおり税制適格要件であり、効力発生要件ではないことについては異論はない。適格承認を受けていない税制非適格年金制度も実際に存在していた。同じ承認という手続が用いられている以上、適格退職年金と同様に承認は効力発生要件ではないと整理するのがより自然であろう¹⁴⁾。

第3に、前述したように（1（4））、基金型確定給付企業年金についての「認可」については、確定給付企業年金法上に認可がなければ規約変更の効力は生じない旨の明文規定が存在する（確定給付16条の2）。しかし承認に関してはこれに相当する規定はない。もし認可と同じ効力を承認に持たせるつもりなのであれば、立法者は承認についても同趣旨の規定を設けたはずである。それがなされなかったということは、承認がなくても規約に契約としての効力は発生しうるし、逆にまた承認があったからと言って当然にその規約に私法上の拘束力が生じるわけではない、ということの意味すると考えるほかない。

もちろん、実際上は、規約型確定給付企業年金を実施するすべての事業主が規約の作成・変更についてこの承認を得ており、承認を得られなかったがなお制度を実施しよう、と考える事業主も存在しない。すべての制度において、確定給付企業年金法の定める要件に沿って制度規約が作成・変更されているので、同法の基準が結果的には契約内容を規律するものとなっている。ただしそれはあくまでも制度規約の契約としての拘束力から生じるものであり、承認の法的効果としてではない、という点に注意が必要である。

(3) 基金型確定給付企業年金

年金支給契約の「中身」となる基金規約の内容についても、確定給付企業年金法がさまざまな規制を行っている。規約を法令に沿った内容にしなければ、基金の設立も規約の変更も認可されない（確定給付11条・12条・16条）。

では「認可」を受けることの法的な意味はなにか。結論的には、「認可」についても「承認」と

同様に、私法上の効力を当然に発生させるものではないと解すべきである。法令上明らかなのは、認可がなければ企業年金基金も成立せず、規約変更にも効力が生じないということである（同13条・16条）が、しかしだからと言って認可があれば当然に法的効力が生じると考えるべきではない。逆はまた真ならずで、認可された規約だからと言って当然に加入者や受給権者がそれに拘束されるものではないということである。

これに対しては、①立法者が「承認」と「認可」を使い分けている、②確定給付企業年金法16条2項の反対解釈により認可を効力発生要件とみることができる、③承認と異なり、認可は規約についてのみならず、企業年金基金の設立そのものについてなされるものであり、認可がなければ企業年金基金という法人の設立自体が認められない（同13条）のであるから、承認よりも強い法的効力を持つものと考えられるべきである、などの反論が考えられる。しかし、①に対しては、規約型には基金設立というプロセスは存在せず、また確定給付企業年金法16条2項に相当する規定もないので、立法者はそれぞれ「認可」と「承認」という別の仕組みでそこに行政を関与させることにしたものであるといえること、②に対しては、仮に認可があれば私法上の拘束力が生じるというのであれば素直にそれを法文化すればよいのに敢えてそれをしていないこと、そして③に対しては、設立の認可と規約変更の認可を分けて考えても特段の支障はないと考えられること、という再反論が可能であろう。

(4) 厚生年金基金

前述のように(1)(5)、裁判例は厚生年金基金の公的性格を強調し、年金支給契約の成立自体を否定する立場を取っていると考えられる。これを是とするかぎり、ここで契約内容に関する規制を論じる意味はない。ただし厚生年金保険法及び厚生年金基金令における基金の設立や規約変更に関する規制の枠組みは、基本的には基金型確定給付企業年金のそれと同様である（厚年保113条・115条1項2項など参照）。

(5) 企業型確定拠出年金

企業型確定拠出年金の制度規約は、法令の定める基準に沿った内容にしなければ「承認」されない（確定拠出3条・4条・5条）。この「承認」も、規約型確定給付企業年金の場合と同様に、基本的には税制適格要件であり、効力発生要件ではないと解すべきである。つまり、承認を受けていない制度規約であっても当然にその契約としての法的拘束力を否定されるわけではない。ただ実際上は、これも規約型確定給付企業年金と同様に、すべての事業主が法令の定める要件に沿って制度を実施しているため、法令上の基準が結果としては年金支給契約の内容を規律するものとなっている。

III 受給者減額

受給者減額とは、退職後に年金の形で企業年金を受給している者（元従業員）の給付を減額することである。近年その是非が争われる事例が増加し、注目を集めている。理論的には、受給者減額の可否はそこで問題となっている年金給付に関する契約の解釈で決まるといえる。しかし以下でみるように、裁判所の判断枠組みは単純な契約解釈にとどまらないものになっている。

また制度によっては、法令が受給者減額について一定の規制を行っている。つまり受給者減額に関し契約自由が一定の場合に制限されているということである。

以下ではまず、受給者減額に関する法的ルールを各制度ごとに概観する。

1 自社年金

すでに述べたように、自社年金の制度設計については法的な制約がほとんど存在しない。したがって、各事案によって、給付設計もまた問題となった受給者減額の中身・程度もまちまちである。ただ敢えてまとめれば、裁判例¹⁵⁾が用いている枠組みはおおよそ次のようなものであるといえる。すなわち、第1に、その減額について、一般的に契約（規約）上の根拠があるといえるか、そして第2に、実際に行われた減額の内容について、

必要性・相当性があるか、である。

(1) 減額について契約上の根拠があるか

まず、問題となっている受給者減額について、契約上の根拠があるかどうかを探求される。自社年金の支給金額や支給方法は、通常就業規則あるいは年金規約などに定められている。規約上に「こういう場合にはこういう風に受給者減額します」というような具体的な規定が存在すれば話は早いですが、そのようなケースはまれである。しかし裁判所は、制度改編に関するごく一般的な文言の規定についても、一応減額の根拠規定として認める傾向にある。たとえば松下電器産業事件(天津・大阪で事案は共通)¹⁶⁾では、「将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大きな変動があった場合、あるいは法制面での規制措置により必要が生じた場合は、この規程の全般的な改定または廃止を行う。」という文言の条項が問題となった。天津・大阪いずれの裁判所(地裁・高裁とも)も、文言の限定解釈によって歯止めをかけつつ、この規定が受給者減額の根拠規定となるとした。

減額の根拠となるような明文の規定が全く存在しない場合には、第2ステップの検討を行うまでもなく減額不可という結論に至るのが自然ともいえるが、事業主側はこのようなケースでしばしば減額に関する黙示の合意(もしくはそれに類似するもの)の存在を主張する。港湾労働安定協会事件(高裁)¹⁷⁾はこのような主張を認めなかったが、早稲田大学事件¹⁸⁾では、年金制度が将来においても存続することを想定した制度であるということをも理由に、「年金支給額を減額するについてやむを得ない事情があり、かつ、受給権者に対して相当な手続が講じられた場合」には年金支給額を減額することを受給者が承諾していたといえる、という判断がなされた。年金支給契約は本質的にそのようなものだ、と考える立場とも評価できそうだが、「受給者の承諾」という言葉遣いからすると、減額についての「黙示の合意」の存在を認定したものというべきであろう。

(2) 減額について必要性・相当性があるか

裁判所は、第2のステップとして、実際に行われた減額措置に必要性及び(内容と手続両面における)相当性があることを要求している。「必要性」の判断においては、企業の経営状態悪化の程度、現役従業員の年金制度とのバランスなどのファクターが斟酌されている。また「相当性」の判断にあたっては、減額後の給付水準(内容面)、他の受給者の態度(減額に同意した者の割合)、減額実施に際しての説明・意見聴取の状況など(手続面)が重視されている。給付の「世間相場」や他の受給者の同意など、訴訟の当事者に直接関係しない外部的な事情も併せて考慮されている点が注目に値しよう。

以上の枠組みは、必要性・相当性を付加的な要件として加重する立場といえる。他方で、前述したように、早稲田大学事件は「必要性」と「手続の相当性」というファクターを第1のステップ(契約上の根拠)の中に組み込んで判断した。どちらの枠組みを用いても最終的には同じファクターの有無を判断することになるわけだが、なぜ付加的な要件が加重されるのか、の説明は後者の方がまだしやすいかもしれない——要するに(理由は必ずしもはっきりしないが)「そういう合意があった」からである。

(3) 事情変更の原則は適用できるか

年金規程上も、あるいは黙示にも、受給者減額の根拠にできるような条項が存在しない場合には、いわば最後の手段として、民法上のいわゆる「事情変更の原則」が主張される。このルールの下では、契約締結時の事情が大きく変化し、その契約内容のまま履行させるのが公平に反する場合には、その契約の解除や改訂が認められる。その要件は、①契約締結時の当事者が予見しえない事情変更であること、②当事者の責めに帰すべからざる事由に基づくこと、③契約どおりの履行を強制することが信義則に反すること、であるとされる¹⁹⁾。

ただ実際には、受給者減額の根拠となしうるような条文も存在せず、また黙示の合意も認定でき

ないが、しかし事情変更の原則の適用により減額を認める、というちぐはぐな判断が下される可能性はほとんどないと思われる（それをするくらいなら、裁判官は黙示の合意を認定することを選ぶに違いない）²⁰⁾。

2 確定給付企業年金の場合

確定給付企業年金の場合には、受給者減額を内容とする規約変更について厚生労働大臣の承認・認可が必要である²¹⁾。その要件は、簡単にまとめれば、①企業・基金の財政状態が悪いこと、②受給者の3分の2以上の同意を得ること、③希望者には一時金（最低積立基準額）での清算を認めること、である（確定給付5条1項5号・12条1項7号、同令4条2号・7条、同則5条・6条・12条・13条）。

この要件が満たされれば受給者減額を内容とする規約を厚生労働大臣に承認・認可してもらえるということである。そして繰り返し述べているように、私見では、規約が承認・認可を受けたことと、その規約が受給者を拘束するか、つまり個々の受給者が受給者減額処分に従う法的義務があるかどうかとは一応別である。とくに受給者減額の場合、年金受給者は企業年金基金の代議員会の構成員ではないし、規約型制度における労使合意にも関与できない（確定給付18条3項・6条2項参照）。そうであればなおさら、承認・認可だけで個々の受給者に対する法的拘束力を基礎づけるのは難しいだろう。

3 理論的な「よりどころ」は？

会社の財政が苦しいのに退職者が年金を多くもらい過ぎるのはよくない、と考えるのか。それとも、年金をもらい始めてから減額なんてかわいそうだ、と考えるか。その中間のどこで折り合いをつけるか。裁判所がやっているのも、要はこれをどう説得的な言葉で書くか、ということに過ぎない。では、理論的にどのような「よりどころ」が考えられるか²²⁾。

①「制度的契約」論

松下電器産業事件²³⁾では、会社側から著名な

民法学者である内田貴教授の鑑定意見書が提出されている²⁴⁾。この意見書によれば、この事件における年金契約はもちろん「契約」だが、同時に「制度」であり、画一性・統一性が重要である。制度的契約では、開示の意味は相対的に軽く、従業員代表の合意などの手続を経て、内容を知りうる状態に置かれていればよい。また減額についても、年金規程上に根拠規定があることに加え、必要性、変更の程度、手続き、というような要件をも満たすのであれば、減額を認めてよい、とする。松下電器産業事件を含め、「制度的契約」という言葉を正面から用いた裁判例はない。しかし実際の判断の中身をみても、いずれの判決もこの意見書の影響を少なからず受けているように感じられる。

②就業規則変更法理の「準用」？

なぜ必要性・相当性という付加的な要件が加重されるのか。松下電器産業事件（大阪地裁）²⁵⁾は、以下のように述べて1つの答えを示した。すなわち「本件利率改定が原告らに対して効力を生じることがどうかを判断するにあたっては、就業規則の不利益変更が従業員に対して効力を生じることに関する解釈が参考になる」からである。判例及び労契法10条によれば、就業規則による労働条件の不利益変更は「合理性」があれば許容され、反対する労働者もその変更拘束される。そしてその「合理性」の有無は、「労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断」される²⁶⁾。これらの判断要素は受給者減額訴訟においても大いに参考にできる、というのが大阪地裁の考え方のようである。他の裁判例も、明言はしていないが、必要性・相当性判断という名の下での実質的には就業規則の変更に関する判断とほぼ同様の枠組みを用いている。

確かに、年金受給者も元労働者である。自社年金は過去の労働の対価であり、広い意味では労働

条件である。自社年金を支給するという契約は労働契約あるいはそれに準ずる契約であるといえる（前掲 II 1 (2) 参照）。他にこれといったよりどころもない以上、就業規則変更法理の「準用」に行き着くのはごく自然ともいえる。もっとも、年金受給者の世界と労働法の世界は全く同じではない。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、長期雇用慣行の下で労働条件変更に対抗する労働者を簡単に解雇できないことのいわば代償措置であるというのが一般的な説明である²⁷⁾。しかし年金受給者については、労働条件切り下げと引き換えに守ってもらえる利益——すなわち、雇用——がもはや存在しない。その点は今後議論が必要であろう²⁸⁾。

IV おわりに——今後の検討課題

1 給付にかかわる契約

本稿では、まず最初に、企業年金の給付にかかわる契約がどのような内容のものにとらえられるかを制度ごとに検討した。そこから今後の検討課題として浮かび上がったのは、第1に、外部積立型の企業年金における規約の承認・認可の法的意義をどう考えるか、そして第2に、厚生年金基金を完全に私的な契約関係とは別の世界の存在にとらえるべきかどうか、という問題であった。第1の点に関し、すでに述べたように、筆者は承認・認可を契約としての効力が発生する要件にとらえることには否定的な立場を取っているが、今後さらなる理論的考察が必要であろう。

第2の点につき裁判所は、公的年金給付の一部を「代行」という役割を重視し、厚生年金基金の給付を私的な契約関係としてとらえるのは妥当ではないという考え方に立っているようである。しかし、代行部分がある厚生年金基金という制度が導入されるのは、政府がそれを強制しているからではない。事業主が、いや職場の労使が、その導入を任意に決定したからである。それは紛れもなく私的な「合意」「契約」であり、実質的な労働条件にほかならない。裁判所の立場はこの点を無視しているように思われる。しかし厚生年

金基金の「労働条件」としての性格を法的にどの局面にどのように反映させるかについては今後さらに検討が必要であると思われる。

2 受給者減額

本稿が次に検討の対象としたのは、受給者減額である。年金の受給が開始されたのちにその給付額を減額できるか否かは、究極的にはその給付にかかわる契約の解釈で決まると思われる。しかし実際には、契約解釈に加えて、あるいは契約解釈のプロセスの中で、減額の必要性・相当性という要件を加えた上での判断がなされている。ここでは、企業の経営状況、現役従業員の制度とのバランス、他の受給者の態度、説明・意見聴取の状況など、契約当事者からすれば「外部的要素」ともいえるようなファクターが斟酌されている。

これについては、①最初からそれも全部ひっくり返して合意されている、そういう契約である、という説明と、②年金支給契約は典型的な「制度的契約」なので、あるいは労働契約内容に変更にかかわる、就業規則の不利益変更法理を準用すべき場面であるので、そのような要素が斟酌されるのは当然である、という説明とがありうる。このうち②は、認定された事実からは①のような契約であるということが明らかでない場合（実際には大半のケースがそうである）にも用いることのできる「便利な」説明であるといえる。ただし、どのような契約が「制度的契約」でありどのようなものはそうでない²⁹⁾のか、あるいはどのような場合に就業規則変更法理が準用されどのような場合にされないのかに関しては必ずしも基準が明確になっていないというのが現状である。さらなる理論的な詰めが必要であろう。

なおこれに加えて、外部積立型の制度における受給者減額に関しては、1で言及した、承認・認可の法的効力をどのようなものと考えるかという論点も重要な関わりを有する。こちらについても同様に今後さらなる検討が必要であろう。

付記：本稿は、財団法人ユニバーサル財団の助成を受けて行った研究成果の一部である。

注

- 1) 各企業年金制度の概要については、森戸 2003, p. 23 以下を参照。なお適格退職年金については頁数の都合上検討の対象から除外した。
- 2) ただし森戸 2003, p. 18 以下は、内部留保型退職一時金制度も「企業年金」の一種であるという前提で考察を行っている。
- 3) 内枠方式と外枠方式については、森戸 2003, p. 39 以下を参照。
- 4) 労働契約法においては「使用者」「労働者」という用語が使われているが、本稿では「事業主」「従業員」で統一することとした。
- 5) 労働契約法の文言は「・・・労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」であり、「労働契約の内容になる」ではない。厳密に言えばこの両者は全く同じ意味ではないと考えられ、学説上もこの点が議論になっている。しかし本稿のテーマに関するかぎりその違いは無視しうるので、ここでは「内容になる」という文言で統一した。
- 6) 幸福銀行（年金打ち切り）事件・大阪地判平 12.12.20 労判 801 号 21 頁も、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。
- 7) 松下電器産業グループ（年金減額・大阪）事件・大阪高判平成 18.11.28 労判 930 号 26 頁。同様に、松下電器産業（年金減額・大津）事件・大阪高判平成 18.11.28 労判 930 号 13 頁も、「年金規程が・・・合理性を有している限り・・・年金規程の具体的内容を知っていたか否かにかかわらず、年金規程によらない旨の特段の合意をしない限り、福祉年金規程に従うとの意思で年金契約を締結したものと推定するのが相当であり、その契約内容は、年金規程に拘束される・・・その内容が合理的である限り、退職時に締結される福祉年金契約の内容につき年金規程に従うことが、事実たる慣習になっていたとも認めることができる」としている。
- 8) この合理性と周知は、確定給付企業年金法上、規約について厚生労働大臣の「承認」を得るための要件となっている（確定給付 5 条 1 項 3 項・6 条 4 項）。
- 9) 確かに、厚生労働大臣の認可を得るためには、確定給付企業年金法の要求する基準を満たす基金規約にしなければならない（同 12 条 1 項・16 条 3 項）ので、内容の合理性は一応担保されている。また、認可された規約を加入者に周知させることも義務づけられている（同 5 条 3 項・12 条 2 項・16 条 3 項）。したがって、一つ目と二つ目いずれの考え方に立ったとしても、結果においてそれほど大きな差は生じないともいえる。ただし、確定給付企業年金法が受給権者への周知は義務づけていない点には留意すべきであろう。
- 10) りそな企業年金基金・りそな銀行事件・東京地判平 20.3.26 労判 965 号 51 頁。
- 11) たとえば、日本紡績業基金事件・大阪地判支判平 10.6.17 労判 751 号 55 頁及びテザック厚生年金基金事件・大阪高判平 17.5.20 労判 896 号 12 頁はいずれも厚生年金基金の解散にかかわる事件であるが、ここでは厚生年金基金の「管理運営」業務は「公権力の行使」である、という前提での判断がなされている。
- 12) 森戸 2004a, p. 14。
- 13) 企業年金に関する税制措置の詳細については、森戸 2003, p. 95 以下を参照。
- 14) ただしこれに対しては、以下のような反論も考えられる。①立法過程での議論からすれば、受給権保護のために適格年金の比較的緩やかな規制をより強化したのが確定給付企業年金なのであるから、同じ「承認」という文言であっても違う意味に解釈すべきである。②適格年金に関して法人税法施行令が「承認」によって規制しているのは事業主と受託金融機関との間の退職年金契約であるのに対し、確定給付企業年金法では制度規約そのものが規制対象になっているので、両者をそのままパラレルに比較するのは妥当ではない。
- 15) これまでの自社年金の受給者減額に関する裁判例としては、幸福銀行（年金減額）事件・大阪地判平成 10.4.13 労判 744 号 54 頁、幸福銀行（年金打ち切り）事件・前掲注 6、松下電器産業（年金減額・大津）事件・前掲注 7、同事件 1 審・大津地判平成 16.12.6 労判 889 号 73 頁、松下電器産業グループ（年金減額・大阪）事件・前掲注 7、同事件 1 審・大阪地判平成 17.9.26 労判 904 号 60 頁、港湾労働安定協会事件・大阪高判平成 18.7.13 労判 923 号 40 頁、同事件 1 審・神戸地判平成 17.5.20 労判 897 号 5 頁、早稲田大学事件・東京地判平成 19.1.26 労判 939 号 36 頁がある。
- 16) 前掲注 15。
- 17) 同上。
- 18) 同上。
- 19) 内田 2007, p. 75, 最三小判平成 9.7.1 民集 51 卷 6 号 2452 頁。
- 20) 幸福銀行事件（年金打ち切り）・前掲注 6 でも、会社側の事情変更法理の主張が退けられている。

- 21) 頁数の都合上、厚生年金基金及び適格年金の受給者減額に関する検討は割愛した。詳細については、森戸 2003, p. 218 以下を参照。
- 22) これ以降の議論は主として自社年金に関するものである。外部積立型制度の場合は、これに加えて承認・認可の法的意義という問題をも論じる必要がある。
- 23) 前掲注 15。
- 24) その後、意見書とほぼ同様の主張が、内田 2006 にまとめられた。
- 25) 前掲注 15。
- 26) 第四銀行事件・最二小判平成 9.2.28 民集 51 巻 2 号 705 頁。
- 27) 菅野 2008, p. 107 (脚注 7) など。
- 28) 就業規則変更法理の「準用」を明言した松下電器産業グループ (年金減額・大阪) 事件 (1 審)・前掲注 15 も、「給付利率の引下げについては、これとの関連で行われた他の労働条件の改善ということは想定し難いところであるから・・・慎重な判断が要求される」と留保をつけている。

- 29) 「これは制度的契約だから」という理由づけを行うには、それなりの「権威」が必要であるように思われる。

参考文献

- 森戸英幸 2003 『企業年金の法と政策』有斐閣
- 2004a 「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 8 頁
- 2004b 「企業年金の『受給者減額』」中嶋士元也先生還暦記念論集『労働関係法の現代的展開』119 頁
- 内田貴 2006 「民営化 (privatization) と契約——制度的契約論の試み (6・完)」『ジュリスト』1311 号 142 頁
- 2007 『民法Ⅱ 債権各論 [第 2 版]』東大出版会
- 菅野和夫 2008 『労働法 [第 8 版]』弘文堂

(もりと・ひでゆき 上智大学教授)