

企業年金の減額に関する一考察

A Study for the Reduction of the Corporate Pensions

柏 崎 洋 美

要 旨

企業年金は、わが国の年金制度の一部であり、国民年金制度（1階部分）・厚生年金制度など（2階部分）の上に存在する3階部分に対応する年金制度である。企業年金は労働者のための年金であって、引退後の所得保障を主たる役割の1つとするものである。

ところが、この企業年金給付の減額を行なう企業が最近において急増し、退職労働者が会社を訴える事例が増加している。企業年金のうちの自社年金といわれるものは、年金給付のための資産を、企業の外部に分離して積み立てていない制度である。この自社年金については法令上の規制が存在しない。

そのため、いかなる場合に自社年金を減額し得るのか、が問題になる。本稿では、既に判決の出されたものの中から代表的な事件の事実および判旨を考察し、判例における判断基準と判断要素を検討することにする。

(1) 幸福銀行事件では、退職金規定を含む就業規則には規定されていない規定額の3倍程度の年金を減額することについての判断がなされ、大阪地裁は、就業規則の不利益変更の法理を斟酌して減額を認容した。(2) 松下電器産業（大津）事件では、減額時の経済情勢が年金規定における「経済情勢に大幅な変動があった場合」に該当するとされ、大津地裁は、減額の必要性および相当性があるとして、同様に減額を認容した。(3) 港湾労働安定協会事件では、中央労使合意による減額の効力が争われ、神戸地裁は、退職労働者には現在の労働者と共通する利益がないとして、減額は認容しなかった。

アメリカ合衆国にも企業年金制度は存在するが、連邦法である ERISA 法による明文の規定があり減額は認められていない。

そこで、わが国の判例において検討されている(1) 就業規則不利益変更類似の法理、および、(2) 制度的契約論の法理を検討した結果、様々な要件が斟酌できる点や、明確な理由付けがあることから(1) 就業規則不利益変更類似の法理が妥当と考えられるが、これからの判例の積み重ねにより企業（自社）年金減額の法理が明確になると考えられる。

一 はじめに——企業年金の法的性質……………	90
二 企業年金の減額に関する判例の検討……………	91
(1) 幸福銀行事件……………	91
(2) 松下電器産業（大津）事件……………	94
(3) 港湾労働安定協会事件……………	97
(4) 判例における判断要素……………	100
三 企業年金の減額に関する学説の検討……………	101
(1) 就業規則不利益変更類似の法理……………	101
(2) 制度的契約論の法理……………	102
四 おわりに……………	103

一 はじめに——企業年金の法的性質

企業年金は、わが国の年金制度の一部であり、国民年金制度（1階部分）・厚生年金制度など（2階部分）の上に存在する3階部分に該当する年金制度である。したがって、企業年金は、厚生年金制度など（2階部分）に加入している「労働者のための」年金制度となる。この年金は、「事業主が、従業員の労働に対する見返りとして、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」と理解できる⁽¹⁾。

ところが、この「引退後所得保障を主たる役割」とする企業年金給付の減額を行なう企業が急増し、退職者が会社を訴える事例が増加している。この「企業年金の減額」とは、当該年金制度が変更される前に、受給権者に認められていた年金受給権の一部が、削減されることになるものである。したがって、これは減額前の年金受給権に基づいて退職後の生活を設計していた退職者の権利を侵害する行為であるといえる。本稿では、企業年金制度の1つである自社年金の「退職労働者の減額」について考察することにする。

自社年金とは、年金給付のための資産を、企業の外部に分離して積み立てていない制度による年金のことである。この自社年金については法令上の規制が存在しない。したがって、基本的には各企業又は労使が自由に制度を設計できるのである。このために、制度発足時に過度な給付を受給者に付与してしまう危険性も存在する。平成時代になってからの企業年金（自社年金、以下同じ）の減額訴訟は、このリスクが顕在化したものといえる⁽²⁾。

このような企業年金の減額に際し、代表的な判例を判例研究の形式において考察し、判例および学説が考慮に入れている判断要素を分析して、現段階でいかなるアプローチが採られているかを検討する⁽³⁾。

二 企業年金の減額に関する判例の検討

企業年金の減額に関して訴えの提起されるケースが急増している。本稿では、既に判決の言い渡されたものの中から代表的な事件である(1) 幸福銀行事件⁽⁴⁾、(2) 松下電器産業（大津）事件⁽⁵⁾、(3) 港湾労働安定協会事件⁽⁶⁾の判決について、事実および判旨を考察し、判例における判断要素を検討する。

(1) 幸福銀行事件

(イ) この事件の事実の概要は、以下のようなものであった。

(i) 原告 X ほか 13 名は、被告 Y 銀行の退職者およびその相続人であった。

Y 銀行には、昭和 37 年頃、退職一時金制度と併存して退職年金制度が創設され、退職金規定にその額および支払方法等が定められていた。Y 銀行の退職金規定には、退職年金は無拠出制であって、勤続満 20 年以上の退職者が満 60 歳に達したときに、本人の申出により、その翌月から終身にわたり毎月支給されることになっていた。年金の受給中に退職者が死亡した場合には、その配偶者に年金の半額が支給されていた。

(ii) Y 銀行の退職金規定は 5 回にわたり改定されたが、退職年金の額については、退職年金制度の創設時から変更はなかった。その後、Y 銀行は、低額であった公的年金を補完する意味もあって、退職者についてはほぼ一律に規定額を超える金額を上積みして支給するようになった。昭和 52 年 8 月以降の支給額は、規定額のおおよそ 3 倍程度となっていた。

(iii) Y 銀行では、退職年金支給開始時に「年金通知書」と題する書面を交付していた。その表面には「貴殿に対し、当行退職年金規定により次のとおり年金を支給します。」と記載され、その支給期間は終身である旨明記されていた。また、当該通知書の裏面には、「年金は経済情勢及び社会保障制度などに著しい変動、又は銀行の都合により之を改定することがあります。」との不動文字が印刷されていた（以下、「本件訂正変更条項」という）。同様の通知書は、少なくとも昭和 50 年頃以降は、退職年金を支給するすべての退職者に交付されていた。

(iv) Y 銀行は、バブル経済崩壊後の経営環境が悪化して、収益が急速に悪化した。このため、Y 銀行は、人員削減、一部店舗の廃止などの対策を講じたが、収益は改善しなかった。一方、退職年金の支給額が平成 7 年度には年間約 6 億 5000 万円にも上ったうえに今後も増大し続けることが予想され、Y 銀行の経営環境を圧迫することが確実視されていた。

Y 銀行は、平成 8 年 1 月、退職年金の支給額を、同年 4 月 1 日から規定額に減額することを決定した（以下、「本件減額措置」という）。Y 銀行は、同年 2 月 1 日付けで X らを含む退職年金受給〔権〕者計 578 名に対し、その旨を通知した。これに対し、566 名が異議をとどめることなく確認書を返送したが、X らの一部を含む 5 名の退職者が明確に拒絶の意思表示をした。

さらに、Y銀行は、支店長・支店次長等および労働者代表の行員に対し、以後規定額を超える部分の年金は支給しないこととする旨説明し、後日上記労働者代表128名全員の同意書が提出された。

(v) Xらは、退職年金の一方的な減額は許されないとして、規定額を超えるこれまでの支給額を基準に、未払額および将来分の支払を求めた。

(ロ) 判旨は以下のような理由で請求を棄却し、この判決は確定した。

退職年金の法的性質に関し、次のように判示した。

「Y銀行の退職年金は、就業規則としての性質を有する退職金規定に明文で定められ、一定の基準に従って全従業員について一律に支給されるものであるから、労働契約上Y銀行に支払義務のある退職金の一部であることが認められる……。しかしながら、……退職金規定によってY銀行に支払義務があるのは、〔規定額〕にとどまる」ものである。

年金通知書に記載された事項は、「退職年金の支給自体は退職金規定に基づくものであることを示したものに過ぎ」ず、Xらの主張する上積みされた支給額には変更されていない。また、Xらは、Y銀行がXらの主張する上積みされた支給額を支給し続けていたことから、「不文の退職金規定（又は退職年金規定）が存在したとも主張するが、就業規則は、成文化されない限りその効力を認めることができない」。

「Y銀行の退職年金は、賃金の後払い的性格は希薄であって、主として功勞報酬的性格の強いものであるというべきである」。

次いで、判旨は本件訂正変更条項の有効性について次のように判示した。

「Y銀行は……右年金通知書交付時に、Y銀行と……Xらとの間に、Xら主張の額を退職年金として支給する旨の個別の合意が成立していたというべきである」。

「Xらは、いずれも、本件訂正変更条項が存在することを認識したうえで退職年金の受給を開始したことが認められる」から、この合意においては、一定の場合に、Y銀行がその支給額を改定できることが当然の前提とされていたと認められる。そして、Y銀行の退職年金は、もともと功勞報酬的性格が強く、上積支給部分は、退職金規定上支払義務のないものであり、「恩恵給付的性格の強いものであると考えられることに鑑みると、〔本件訂正変更条項〕も有効と解すべきである」。

「Y銀行においては、約20年近くもの間、退職者に対し、Xら主張の額が現実に退職年金として支給されていたことを考慮すると、退職者のその支給に対する期待も大きかったものと考えられるから、文字通りY銀行の都合により年金額を自由に改訂できると解するのは相当でなく、退職年金の減額は、年金通知書に経済情勢及び社会保障制度などに著しい変動があった場

合が例示されていることに鑑み、これらの事情又はこれに準ずるような一定の合理性及び必要性が認められる場合にのみ許されると解すべきであり、そのような合理性及び必要性がないにもかかわらず恣意的に行った減額は、権利の濫用として、無効となるというべきである」。

Y 銀行においては、前記事実に記載のとおり、バブル経済崩壊の後、収益が急速に悪化し様々な対策を講じていたが、退職年金の支給額も莫大になり、Y 銀行の経営環境を圧迫することが確実視されていた。これらの事情を考慮すると「Y 銀行による本件減額措置には、一定の合理性及び必要性が認められ、また、退職年金の受給者 578 名中 566 名が右減額措置に対し異議を述べていないことをも考慮すると、右減額措置が権利の濫用に当たるとはいえない」。

さらに、判旨は労使慣行の成立の可否について次のように判示した。

「確かに……Y 銀行においては……遅くとも昭和 52 年 8 月以降は、規定額の 3 倍程度の年金を支給するのが慣行になって」いた。「これが……X らと Y 銀行との間で、退職年金として X ら主張の額を支給する旨の労使慣行が成立していたと見る余地がある」。しかしながら「年金通知書には、本件訂正変更条項が明記されていたのであるから、右労使慣行においても、退職金の支給開始後に……Y 銀行においてその支給額を改定し得ることが当然の前提とされていたものと認められる」。

「Y 銀行の本件減額措置は、労使慣行において Y 銀行に留保されていた権限を行使したもので、その行使には一定の合理性及び必要性が認められるのであるから、これが労使慣行の不利益変更に当たり許されないとする X らの主張は理由がない」。したがって、「本件減額措置は有効である」。

(ハ) 若干の検討

(i) わが国の企業年金は、① 厚生年金基金、② 適格退職年金、③ 自社年金、④ 確定拠出年金、⑤ 確定給付企業年金に大別される⁽⁷⁾。一定の外部積立型の年金制度の場合（①、⑤）、には、退職年金の減額について、法律上の根拠規定（① 厚生年金基金設立認可基準 3-7 (5)、⑤ 確定給付 5 条 1 項 5 号・12 条 1 項 7 号、確定給付令 4 条 2 号・7 条）が存在する。

本件のように、会社の外部に年金を積み立てていない場合には、当該退職年金規定および就業規則の解釈によることになる⁽⁸⁾。

本件では、① 年金の支払は、就業規則としての性質を有する退職金規定に明文で定められていたものである。② Y 銀行においては、一定の時期から規定額の 3 倍程度の年金を支給することが労使慣行になっていた。しかし、③ 年金通知書には、Y 銀行が年金額を減額し得ることがあらかじめ規定され、また、労使慣行においても同様のことが当然の前提とされていた。

したがって、本件の年金減額措置は、労使慣行により Y 銀行に留保されていた労働契約上の

権限を行使したものであり⁽⁹⁾、しかも、本件改正変更条項の定める一定の合理性および必要性も存在するから有効となる。そして、Y銀行が上積みされた支給額を支給し続けていた行為は、就業規則に成文化されない限り就業規則としてその効力を認めることができないものである。

(ii) 本件において、最も問題になったのは就業規則（以下、退職金規定を含む）上に規定の存在しない上積支給部分の減額措置である。

本件では、支給額変更の必要性や労働組合（労働者代表）との合意など、企業年金の減額措置の適法性が「就業規則の不利益変更の法理」を斟酌して判断されている⁽¹⁰⁾。このことについては、三(1)で検討するが、減額措置に際して、Y銀行から受給〔権〕者への事前説明や代議員会の決議はなく、承諾の意思表示については確認書の返送を求めたに過ぎないこと、支給額を段階的に減らすという経過措置や代償措置もなかったことなどから、手続上、違法がなかったと明白にいえるかは疑問である⁽¹¹⁾。

(2) 松下電器産業（大津）事件

(イ) この事件の事実の概要は、以下のようのものであった。

(i) 原告Xほか2名は、被告Y会社の退職者であった。Y会社は、昭和41年1月21日、退職者を対象とした私的な福祉年金制度（以下、「本件年金制度」という）を創設し、以後運営していた。

本件年金制度は、退職者の希望により預け入れられた退職金の一部を年金原資（以下、「預り原資」という）として、Y会社が、所定の期間支給する基本年金、および、その後死亡時まで支給する終身年金から構成されていた。本件年金制度は、Y会社の社内規定である福祉年金規定（以下、「年金規定」という）によって運営されていた。

本件年金制度は、Y会社において、預り原資を社内の他の資金と区別して管理・運用することを予定していなかった。また、利息相当分および終身年金は、Y会社の事業資金から支給される仕組みになっていた。

Xらは、Y会社を退職するに際し、本件年金の受給をY会社に申し込み、年金契約を締結した（以下、「本件各年金契約」という）。

(ii) Y会社は、訴外A労働組合との労使交渉を経て、昭和59年4月25日、平成2年以降の退職者について、経過措置を設けて、支給期間や退職金の預入限度額を改定する旨の労使協定を締結した。その後、Y会社は、本件年金制度存続のため、訴外A労組との労使交渉を経て、平成8年4月1日、平成11年3月21日以降の退職者について、制度創設以来年10%とされていた基本年金の給付利率を7.5%に引き下げることを内容とする労使協定（以下、「本件協定」という）を締結した。本件協定には、給付利率に関する経過措置が設けられていた。

Y会社は、訴外A労組との2年以上にわたる労使交渉を経て、平成14年4月1日、退職金

と年金制度の抜本的改革を行ない、その一環として、同日以降の退職者に対して本件年金制度を廃止し、企業年金基金第2年金を新設し、市場金利連動型の「キャッシュバランスプラン」を導入した。

(iii) 本件年金規定の23条1項には、「将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大幅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、この規定の全般的な改定または廃止を行う。」と規定されていた。

既に退職した者を対象とする支給利率の改定がなされたのは本件改定が初めてであった。

(iv) Y会社は、平成14年9月21日支給分以降の年金支給額を、現行の給付利率から、一律2%引き下げて算出した金額（以下、「新年金額」という）に減額することにし（以下、「本件改定」という）、Xらに対して、書面をそれぞれ送付して、本件改定を通知した。X₁が、同年11月6日付け通知書によって年金額に対する異議をY会社に申し入れてもY会社は何ら回答しないまま、Xらに対し、新年金額を支払い、新年金額を超える部分の給付（減額前の給付額から新年金額を差し引いた差額のこと）を本件において争っていた。

Xらは、退職者に対する本件改定は、各年金契約に違反し、違法、無効であるとして、Y会社に対して減額前の年金額（①訴え提起時において支払期の経過した分については、既払分との差額、②訴え提起後に支払期の到来する分については、全額）の支払をそれぞれ求めた。

(ロ) 判旨は以下のような理由で、請求の一部を却下し、一部を棄却した（控訴）。

判旨は将来の給付の訴えの適法性に関して次のように判示して、X₃の請求の一部を却下した。

「Xらが、請求するY会社の給付義務の性質や内容、既に履行期が到来している部分に対するY会社の履行状況及び本件訴訟におけるY会社の態度を併せ考えれば」、X₁およびX₂については平成16年9月以降の請求の適法性が認められ、X₃については平成18年以降の請求の適法性が認められるが、その余の請求の適法性は認められない。

次いで、判旨は本件改定の適否に関して次のように判示した。

本件各年金契約の性質

「年金規定が福祉年金制度の規律としての合理性を有している限り、Xらにおいて、年金規定の具体的内容を知っていたか否かにかかわらず、年金規定によらない旨の特段の合意をしない限り、年金規定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定に拘束される」ところ、「年金規定は……本件年金制度創設時にY会社の基本規定として制定され、制度目的、年金の種類・支給期間・支給額等の年金の内容及び年金受給手続等に関する規定からなっており、いずれも本件年金制度の規律として、制度目的に照らし合理性を備えていると認められる」。

規定 23 条 1 項の解釈

「加入者に極めて有利な長期的、継続的な給付という本件年金制度の性質やその支給にかかる Y 会社の負担に鑑み、経済情勢等の変動によって、Y 会社自身の業績等が、当初に予想された範囲を著しく下回って悪化した場合には、本件年金制度が破綻するおそれがあるため、制度運営者たる Y 会社において、各加入者の同意の有無に関わりなく、合理的裁量の範囲内で年金規定の内容を改定し、各加入者との間の年金契約の内容を一律に変更することを許容しているものと解され」、さらに、「本件において、同項にいう経済情勢等の大幅な変動の有無を判断するに当たっては、本件協定締結時以降に生じた事情を重視するのが相当である」。

規定 23 条 1 項の要件該当性

「本件改定当時、Y 会社の業績は、本件協定当時の予想を著しく下回って悪化し……本件改定前の給付利率による年金支給を継続した場合には、本件年金制度自体が破綻するおそれが生じていたものと推認される」。

「したがって……本件改定当時……規定 23 条 1 項にいう経済情勢に大幅な変動があった場合であると解することができる」。

本件改定の必要性および相当性

「本件改定は、X らの退職後の生活の安定を図るという本件年金制度の目的を害する程度のものではなく、Y 会社は、本件改定の実施に先立ち、不利益を受けることになる加入者に対し、予め、給付利率の引下げの趣旨やその内容等を説明し、意見を聴取する等して相当な手続を経ている」ので、「本件年金制度の給付利率を一律 2 パーセント引き下げる相当性があったと認められる」。

(ハ) 若干の検討

(i) 本件における年金制度は、退職者を対象とした私的な福祉年金制度であって、自社年金である。本件年金制度は、就業規則とは別の社内規定としての「年金規定」により運営されていた。したがって、この年金規定の解釈および適用が問題になる。

本件年金制度の原資（基本年金部分のみ。利息相当分および終身年金は、Y 会社の事業資金から支給）は、年金加入を希望する退職者の退職金の一部であり、退職者は Y 会社から受領した退職金を年金規定の範囲内で預け入れをし、本件各年金契約を締結していた。本件では、Y 会社の負担する利息相当部分の 2 % の減額が争点になった⁽¹²⁾。

(ii) 判旨は、① 年金規定は、年金制度の目的の合理性があれば有効であって、退職労働者（加入者）が特段の意思表示をしない限り、また、当該規定の具体的内容を了知していたか否かに

かかわらず、年金規定に拘束されたとした。

そして、②年金制度が破綻するおそれがある場合には、各加入者の同意の有無にかかわらず、合理的裁量の範囲内で年金規定の内容を改定し得るものであり、③制度の「破綻のおそれ」は、規定23条1項にいう「経済情勢に大幅な変動があった場合」に該当するとした。また、④本件改定については、年金制度の目的を害するものでなく、手続上、趣旨説明や意見聴取を行なっていて、必要性・相当性が認められるとした。

この論理は、結論として、年金制度に破綻のおそれがある場合には、加入者全員の個別の合意がなくとも、裁量の範囲内で一律の規定を変更できる、とするものである。さらに、減額される「利息相当部分」は、そもそもY会社が負担していたことや、一定の手続を経ていることにかんがみると、代償措置が採られなかったことには合理性がある、と考えられる。

(iii) その後、Y会社およびそのグループ会社に対して、大阪地裁にも106名の受給権者である退職労働者が同種の訴えを提起したが、いずれも棄却された⁽¹³⁾。その際に、大阪地裁は「本件改定規定による本件利率改定がXらに対して効力を生じるかどうかを判断するにあたって、就業規則の不利益変更が従業員に対して効力を生じるかということに関する解釈が参考になる」として、第四銀行事件⁽¹⁴⁾の要件が検討された。また、超過利息相当分および本件終身年金の支払については「法律的に贈与と評価される」とし、受給権者の保護すべき利益はそれほど高くないとして、本件利率改定は、相当性があるとされた。

(3) 港湾労働安定協会事件

(i) この事件の事実の概要は、以下のようなものであった。

(i) 原告Xほか8名は、本件訴え提起の時点、港湾労働者年金の受給権者であった。被告Y財団法人は、港湾労働者年金制度規定（以下、「本件規定」という）に基づいて港湾労働者年金（以下、「本件年金」という）を運営していた。Xらは、Y財団法人から本件規定に基づき、年金受給権を有する旨の裁定を受けて、港湾労働者年金証書の交付を受けていた。

昭和51年9月14日、港湾労働者の使用者団体である訴外Aおよび労働者団体である訴外Bとの協定書、並びに、訴外Aおよび労働者団体訴外Cとの協定書に基づいて、本件年金制度が設立された。

(ii) 適用事業主に雇用される適用対象者は、本件年金に登録し勤続18年以上であって満55歳から満60歳の間に退職した場合に、受給資格があるとされた。年金支給額は、漸次増額され、平成5年5月施行分からは、年額30万円とされていた。

しかし、本件規定および労使間で定められた協定書において、年金額の改定に関する明文の規定は存在しなかった。

本件年金の原資は、受給者が受給資格要件を満たして退職したときに在籍していた事業者（原

資負担者)が負担し、労働者は無拠出であった。Y財団法人は、原資負担者に一定額を助成し、平成6年11月からは年額15万円を助成していた。

(iii) 訴外Aおよび訴外Bらは、平成11年11月2日付けで、本件年金制度における年金額を平成12年5月以降25万円とすることを確認した。

Y財団法人は、Xらに対し、平成12年6月26日付けの「『港湾労働者年金額』改定のご通知」と題する書面によって、同年5月以降の年金額を25万円に減額する旨の通知をした。

(iv) Xらは、年金額の一方的な減額は無効であると主張して、Y財団法人に対し、従前支給されていた年金額の支払を求めた。

(イ) 判旨は以下のような理由で、請求を認容した(控訴)。

XらとY財団法人との法律関係

本件規定において、Y財団法人は、本件年金支給を行ない、一定の場合には本件年金の支給を差し止めることなどが定められている。

「Y財団法人が与えられているこのような権限等のかんがみると、Y財団法人は、独立した当事者としての実体が与えられていた」といえる。「Y財団法人は、中央労使団体らの間で交わされた協定書に基づき……設立されたのであり……Y財団法人は、本件規定に従い、受給資格を有する者から年金受給の裁定請求があれば、受給権を有する旨を裁定し、年金証書を交付する義務を負っている」。

「Y財団法人は、本件規定に基づく義務の履行として、受給資格を有する者からの年金支給の申込みに対して承諾しなければならず、それによりXらとY財団法人間に直接の契約関係が成立するものと解する」。

本件年金減額の効力およびその合理性の有無

「本件規定において、支給額、支給日、支給期間及び支給方法等、本件年金の具体的内容が規定されており、特に、年金支給額が確定した金額として定められ、また支給期間も、満60歳の誕生日の翌月から満75歳の誕生日までの間の生存期間中と確定していることから、受給権者が取得する年金支払請求権の内容は、裁定時における本件規定の内容に基づいて確定的に定まっていたというべきである」。

また、「本件規定において、中央労使団体らの協定によって契約内容が変更される旨の規定はないし……そのように契約内容の変更が当然になされる旨の留保条項等が設けられていることは本件証拠上認められない」。

「Y財団法人は、中央労使合意による本件年金制度の変更の効力は、労働協約や就業規則の不利益変更に関する労働判例法理が類推適用され、既に年金の支給を受けている受給権者にも及ぶ旨主張する。

しかし、既に年金の支給を受けている受給権者は、現に労使関係にある労働者ではなく、本件年金制度の変更を行った中央労使合意における意思形成過程において、参加する機会が全く与えられていないのである。そして、既に退職して労働組合を脱退した受給権者と、現に労使関係にある労働者とは、その利益が共通する関係にあるとはいえず、その手続保障が代替される関係にないから、労使間の合意がXらに及ぶと解することはできない」。

「結局、本件年金契約において、年金額変更の効力は、Xらに及ばないというべきである」。

年金額の増額時における契約内容の変更の有無

「Y財団法人は、中央労使合意に基づき本件規定を改定し、受給権者に対して一律に増額して支給する意思を有していたと認められるから、個々の受給権者に対して増額して振り込むという通知は、契約内容を変更し、年金額を増額するとの申込みと解するのが妥当である。そして、Xら受給権者がその申込みに対して何ら異議を留めず増額された年金を受給したことは、一般通念上黙示に増額を承諾したものとみるべきであるから、そのとき年金額の増額変更の合意が当事者間になされたと認められる。

そうすると、Y財団法人は既に契約内容となった増額にかかる年金額を受給権者の同意なく減額することはできない」。

(ハ) 若干の検討

(i) 本件における年金制度は、港湾労働者年金制度規定によって運営されていた⁽¹⁵⁾。したがって、まず、本件規定において、年金支給額が減額される規定が存在したのか、次いで、その規定内容の解釈が問題になる。

本件規定において、年金を減額し得る規定はそもそも存在せず、年金支払請求権の内容は、裁定時に本件規定において、確定的に定まっているとされた。減額が認められた前述の幸福銀行事件や松下電器産業（大津）事件においては、根拠となり得る規定の存在が認められたという違いがある。また、本件規定において、中央労使団体らの協定によって契約内容が変更される旨の規定や契約内容の変更が当然になされる旨の留保条項が存在しなかったことも、減額を認められなかった理由の1つとなっている。

このため、本件では、年金減額の合理性および必要性の検討はなされなかったのである。

(ii) また、本件では、中央労使合意による本件年金制度の変更（労働協約変更）の効力は、既に年金の支給を受けている受給権者には及ばないとされた。

判旨は、その理由として、①受給権者に中央労使合意の意思形成過程に参加する機会が全く与えられていないこと、②元組合員である受給権者と現に労使関係にある労働者では、守ってもらえる雇用という利益が共通する関係にないことを指摘している。

①の理由についての表現は、労働協約の不利益変更の効力を否定した判例（一般的拘束力の

事例。朝日火災海上保険〔高田〕事件・最三小判平成8・3・26民集50巻4号1008頁）が用いた表現とも類似している。しかし、本件で問題となっているのは、退職した元組合員の年金受給権であるので、協約自治の問題の観点から検討すべきものであると考えられる⁽¹⁶⁾。なぜなら、年金受給権は、既に個人の権利として具体化され、個人の意思が尊重されるべきものであって、多数決原理になじまないからである。それゆえ、組合員個人の授権がなければ労働組合が勝手に処分できないものがあると考えられる⁽¹⁷⁾。

(4) 判例における判断要素

これまで、いくつかの判例を検討した結果、企業年金を減額するに当たって、判例が重要な判断要素としているものは、まず、減額を可能にする法的根拠の存在である。各種の法的規定が存在しなければ、減額は認められないことになる。ただし、退職労働者である受給権者（以下、「受給権者」とする）の同意がある場合は可能となる。

次に、規定が存在すれば、その内容である「経済情勢もしくは社会保障制度の大幅な変動など」のかかる情勢が年金を減額をし得る状態にあるのか否かが判断要素とされ、さらに、減額を行なう合理性・必要性・相当性が判断要素とされている。そして、受給権者に対し、書面による通知のほかに、減額を行なうための趣旨説明や意見聴取など、一定の手続を経ることも判断要素とされている場合が多い。判例は、就業規則不利益変更の法理に類似の法理を採っているものと考えられる。

しかしながら、年金の利息相当部分および終身年金部分を会社が負担している場合には、それは会社からの贈与と評価され、受給者が年金の原資を積み立てた場合より、容易に減額が認められている。

また、労使合意の場合には、合意の当事者が、①受給権者の所属していた労働組合と従前の使用者である場合と、②中央労使合意である場合とでは、判断が異なっている。まず、合意の当事者が、①受給権者の所属していた労働組合と従前の使用者である場合には、既に年金受給が支給されていて、個人の権利として具体化されていたとしても、労使交渉などの一定の手続を経た場合には、年金の減額が認められている。

これに対し、②中央労使合意である場合には、意思形成過程に参加する機会が与えられていないことなどを理由に、既に年金の支給を受けている受給権者にはその効力が及ばないとされている。

ところで、アメリカ合衆国にも企業年金は存在し、このような企業年金は、Employment Retirement Income Security Act of 1974（1974年の従業員退職所得保障法：以下、「ERISA法」という）によって規定がされている。このERISA法は、わが国の企業年金制度を研究する際に、検討されることが多い制度である。ERISA法は、企業年金を含む従業員給付制度（employee

benefit plan) について規定する連邦法であって、その目的は、制度の加入者や受給権者の受給権保護である⁽¹⁸⁾。

ERISA 法の従業員給付制度は、年金給付制度 (pension benefit plan) と福祉給付制度 (welfare benefit plan) で構成されている。そして本法は、年金給付制度として、年金・退職金をはじめ、解雇手当・退職手当などの給付を規定している。福祉給付制度には、労災補償・失業手当・障害保険などの給付を規定している。本稿で検討している企業年金制度は、年金給付制度に属するものである。

ERISA 法において、企業年金の受給権は、勤続年数に応じて具体的な請求権として確定していく旨が規定されている。すなわち、勤続 5 年で 100 % の受給権を発生させるか⁽¹⁹⁾、又は、勤続 3 年で 20 %、勤続 4 年で 40 %、勤続 5 年で 60 %、勤続 6 年で 80 %、勤続 7 年以上で 100 % の受給権を発生させるか⁽²⁰⁾、どちらかの方法で受給権を発生させなければならない⁽²¹⁾。また、ERISA 法では、既に受給権が確定した退職給付について、明文の規定が定められており、不支給および減額が禁止されている⁽²²⁾。他方で、将来の給付についての不支給および減額は禁止されていない⁽²³⁾。

三 企業年金の減額に関する学説の検討

(1) 就業規則不利益変更類似の法理

(イ) 企業年金の減額の判例に関して、二 (4) で言及したように、就業規則不利益変更類似の法理によるものが採られている。

企業年金の減額の判例が依拠していると思われる第四銀行事件⁽²⁴⁾は以下のような事案であった。

使用者が就業規則を変更して、55 歳から 60 歳へ定年を延長し、これに伴って 55 歳以降の労働条件を定めた場合、この変更によってこれまでの労働条件が実質的に不利益に変更される (定年後在職者が一定の要件を満たす場合、58 歳まで勤務して得ることを期待できた賃金等の額が 60 歳の定年近くまで勤務しなければ得ることができないなど) ことが争点となった。

このことについて、最高裁第二小法廷は「実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しい」とし、就業規則の変更は「これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずるものと解するのが相当である」と判示した。したがって、就業規則の不利益変更の合理性を判断する基準として、まず、① 当該変更の内容 (不利益の程度・内容) と、② 変更の必要性の比較衡量を基本とする。そして、③ 不利益の程度・内容の酌量において変更との関連で行なわれた労働条件改善の有無・内容を十分に考慮に入れるとともに、④ 変更の社会的相当性や、労働組合との交渉経緯、他の従業員の態度なども斟酌するものである⁽²⁵⁾。

この就業規則不利益変更の基準を斟酌し、企業年金の減額の判例では、① 変更の高度の必要性（その他、社会的相当性・不利益の有無およびその程度）、② 内容の合理性（その他、労働組合との交渉経緯並びに〔退職〕労働者の承諾の有無および〔退職〕労働者全体に占める承諾者の割合）が要件となると考えられる。

(ロ) ここで注意すべきことは、受給権者は退職者であって、労働条件の不利益変更と引換えに守ってもらえる利益（雇用）は、もはや存在しないことである。それゆえ、受給権者についても同様の要件をあてはめてよいのかという疑問が提起されている⁽²⁶⁾。この点について、学説において以下のような注目すべき主張がなされている。

(ハ) (i) 退職労働者の団体として退職者労働者団体が認められるためには、これも団体の一種であるから、名称や規約や機関等の定められていることが必要なはずである。しかし、一般的には、このような名称の定められることはない。また、規約も独自に作られることはなく、退職労働者が退職前に所属していた団体における規定の一部が利用されることが多い（たとえば、退職年金規定中の退職年金規定など）。

(ii) しかし、かかる団体性の曖昧さは否定し得ないながらも、36協定の締結主体の1つとしての従業員団体が団体性を認められることに類似する点があり、退職労働者団体を認めることができると考えられる。そして、退職労働者団体の団体性と、退職年金規定のそこでの規範性が認められると、就業規則としての退職金規定に関する法理が類推適用されと考えられるから、これらは合理性の存在のもとにそれ自体として法規範性が認められ、あるいは、合理性の存在の下にかつての使用者と退職労働者との間に明示的・黙示的に締結される退職年金契約の内容になることになる⁽²⁷⁾。

(iii) そして、使用者が退職年金の年金額の変更等を目的にして就業規則としての退職金規定を不利益に変更する場合に、この変更に関して合理性が認められれば、その変更された規定は、それ自体で退職労働者団体の法規範としてあるいは退職年金契約の内容になることによって、退職労働者を法的に拘束することになる⁽²⁸⁾。したがって、退職年金規定の不利益変更の場合においても、就業規則不利益変更類似の法理が採られることになっている^{(29) (30)}。

(2) 制度的契約論の法理

松下電器産業（大津）事件においては、被告である会社から東京大学の内田教授の鑑定書（以下、「内田鑑定書」という）が提出された旨報告されている⁽³¹⁾。

内田鑑定書では、企業年金の「制度の持つ構造的特質」から「契約という形で給付が提供される場合も、売買などの取引契約とは極めて異なった性質」を有するとされる。そして、法律上の規律を離れて契約のみによって提供される企業年金であっても、「契約である以上個別当事者間に合意があればよい」という発想は、制度としての特質になじまないとする。

そして、企業年金規定の拘束力は、規定の制定・改廃に際しどのような手続が採られたかを重視して評価すべきであって、かかる規定が退職者に具体的に開示されたからといって無条件に規定の拘束力が認められるわけではないと同時に、一般消費者契約などの場合と比べ開示の持つ意味は相対的に軽く、受給権者が規定の内容が知り得る状態におかれていれば足りると解されるとする⁽³²⁾。

この法理は、企業年金の契約の性質自体から説き起こすものであり、かかる年金の場合には、すべての条件をあらかじめ規定するのは困難であるから、継続的契約を維持するのは難しいのであって、一定の変更は予定されていると理解することができる。

ところが、企業年金の規定をなぜ変更できるかという理由は、制度の性質によるものというところに帰着することになり⁽³³⁾、就業規則不利益変更類似の法理における「36協定の締結主体の1つとしての従業員団体が団体性を認められることに類似するものがある」という理由付けはとられていないように思われる。

四 おわりに

これまで検討してきたように、バブル経済崩壊後の経済情勢の悪化に起因して、企業の経営状態も悪化し、その結果、企業年金の支給額を減らすという事態が発生している。このことは、当該年金発足時には想定されていなかったようであるが、企業年金も契約の一種であるから、規定の変更には法的な根拠が必要になる。

現在のところ、社会情勢や会社の経営状態、減額に対する承諾の有無など様々な要件を斟酌できる点や、なぜ企業年金の規定を変更できるかという理由付けがある点において、就業規則不利益変更類似の法理が具体的妥当性のある理論を提供し得るように考えられる。

しかし、この種の問題について最高裁の判決はいまだ出されておらず、就業規則不利益変更の法理と同様に、判例の積み重ねによって、いずれかの法理論が受け入れられることになると考えられる。

注

- (1) 森戸英幸『企業年金の法と政策』（有斐閣，2003年）18頁。
- (2) 森戸英幸・幸福銀行事件判批・労働判例百選〔第7版〕（2002年）102頁，同・港湾労働安定協会事件判批・平成17年度重判解（ジュリ1313号，2006年）247頁。
- (3) 日本電信電話ほか事件（東京地判平成17・9・8判時1925号114頁）は、適格退職年金を確定給付企業年金に移行させた後、年金給付の額の減額等を内容とする規約の変更について、退職者が求めた規約の変更の差止請求が棄却された事案である。このため、本稿では検討しない。

- (4) 大阪地判平成 10・4・13 判タ 987 号 207 頁。
- (5) 大津地判平成 16・12・6 判時 1892 号 62 頁。
- (6) 神戸地判平成 17・5・20 判時 1914 号 140 頁。
- (7) 西村健一郎『社会保障法』(有斐閣, 2003 年) 266-267 頁。
- (8) 幸福銀行事件の評釈には、以下のものがある。
森戸・前掲注 2) 労働判例百選 102 頁, 有田謙司・平成 10 年度重判解 (ジュリ 1157 号, 1999 年) 215 頁, 大内伸哉・ジュリ 1154 号 (1999 年) 137 頁, 山下 昇・法政研究 (九州大学) 66 巻 1 号 (1999 年) 361 頁, 藤原稔弘・法時 71 巻 12 号 (1999 年) 118 頁, 中原正人・労判 755 号 (1999 年) 7 頁。
- (9) 小西國友『要説 労働法』(法研出版, 1993 年) 45 頁。
- (10) 菅野和夫『労働法〔第 7 版補正版〕』(弘文堂, 2006 年) 205 頁。
- (11) その後, 幸福銀行は金融再生法が適用され破綻処理中に退職者に対する企業年金支給の打ち切りを行なった。
大阪地裁は「本件支給打切りは違法であり無効」であるとして, 受給権者の請求を一部認容して, 年金の支払を認めている (幸福銀行〔年金打ち切り〕事件・大阪地判平成 12・12・20 判タ 1081 号 200 頁〔控訴・後和解〕)。
- (12) 藤内和公・民商 132 巻 3 号 (2005 年) 445 頁。
- (13) 大阪地判平成 17・9・26 判時 1916 号 64 頁。
- (14) 最二小判平成 9・2・28 民集 51 巻 2 号 705 頁。
- (15) 本件の評釈には, 森戸・前掲注 2) 平成 17 年度重判解 247 頁がある。
- (16) 森戸・前掲注 2) 平成 17 年度重判解 249 頁。
- (17) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法 (下)』(有斐閣, 1982 年) 816 頁。
- (18) ERISA 法に関する文献として, Daniel Fischel & John H. Langbein, *ERISA's Fundamental Contradiction: The Exclusive Benefit Rule*, 55 U. Chi. L. Rev. 1105 (1988) がある。また, 同法の政策上の歴史を検討した文献として, JAMES A. WOOTEN, *THE EMPLOYEE RETIREMENT INCOME SECURITY ACT OF 1974: A POLITICAL HISTORY*, EMPLOYEE BENEFIT RESEARCH INSTITUTE, (2004)。
- (19) 29 U.S.C. §1053 (a) (2) (A) (2006)。
- (20) 29 U.S.C. §1053 (a) (2) (B) (2006)。
- (21) 29 U.S.C. §1053 (a) (2) (2006)。
- (22) 29 U.S.C. §1054 (G) (2006)。
- (23) 29 U.S.C. §1054 (H) (2006)。
- (24) 前掲注 14) 事件。
- (25) 菅野・前掲注 10) 106-107 頁。
- (26) 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』(信山社, 2004 年) 134 頁。
- (27) 小西國友『労働法の基本問題——論理とその展開〔第 2 版〕』(法研出版, 2000 年) 142-143 頁。

企業年金の減額に関する一考察

- (28) 小西・前掲注 27) 143 頁。
- (29) 花見 忠「企業年金給付 減額・打切りの法理」ジュリ 1309 号 (2006 年) 74 頁。
- (30) 盛 誠吾 = 森戸英幸「ディアローグ 労働判例この 1 年の争点」日本労働研究雑誌 (2005 年) 34 頁 [森戸発言] では、企業年金の減額について「就業規則〔不利益〕変更法理の『余後効』」という説明はできるとされている。
- (31) 盛 = 森戸・前掲注 30) 32 頁 [森戸発言]、花見・前掲注 29) 75 頁以下。
残念ながら、鑑定書そのものは、入手し得なかった。
- (32) 花見・前掲注 29) 76 頁。
- (33) 盛 = 森戸・前掲注 30) 33-34 頁 [盛発言・森戸発言]。