

## 企業年金の受給権保護

——法的観点から、最近の裁判例も素材に——

成蹊大学法科大学院教授／弁護士  
森戸 英幸

### I はじめに

### II 最近の裁判例から——松下電器（福祉年金）事件

大津地判平 16.12.6 労判 889 号 73 頁

#### 【事案の概要】

原告Xら3名は、いずれもY社を定年あるいは早期退職し同社の福祉年金制度から年金を受給していた者である。この自社年金制度は、一定の資格を満たす退職者がその選択により退職金の一部をY社に年金原資として残していき、Y社がそれを一定利率（給付利率）で運用したと仮定して一定の支給期間年金を支給するものであった（基本年金）。支給期間の途中で本人が死亡した場合には遺族がその受給権を引き継ぐことができた。また支給期間の途中で預り原資残額の全部または一部を自由に引き出すことも可能であった。さらに支給期間満了後も、本人が生存するかぎり基本年金と同額の年金が本人死亡時まで支払われることになっていた（終身年金）。なお預り原資は社内の他の資金と分別管理されてはいなかった。

福祉年金制度は昭和41年に発足、その後昭和59年、平成8年に給付利率や支給期間の変更などの大きな制度改定がなされた。しかし平成14年4月、退職金・年金制度の抜本改革の一環として福祉年金制度は廃止され、代わりに厚生年金基金の第二加算がキャッシュ・バランスプランとして導入された。

これまでは制度を改定した場合でも年金受給者の給付利率が変更されることはなかった。しかしY社は、福祉年金制度の廃止に併せ、平成14年9月21日以降は給付利率を一律2パーセント引き下げで年金額の計算をすることを決定し、同月13日付け書面でそれをXらにも通知した。これによってXらの年金額は表のように減額された。

	改定前年金額	支給期間	退職時預り原資	改定前給付利率	改定後年金額
X1	170万円	20年（H9.9～）	1532万8800円	9.5%	151万円
X2	150万円	20年（H11.3～）	1449万500円	8.5%	131万円
X3	112万円	24年（H14.3～）	1252万7400円	7.5%	95万円

この減額措置を不服としたXらが、改訂前の給付利率での年金支給を求めて提訴。なおY社の福祉年金規程23条1項には「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。」という規定があった。

## 【判旨】

### ① 年金契約の性質

・「被告において、多数の契約者一人一人に対し、各自の年金額の基礎となる支給率、支給期間の計算過程等を含む契約内容全てについて等しく理解を与えることは困難である。被告は、このような性質を有する制度の運営者として、多数の反復、継続する契約関係と技術的な契約内容とを合理的、画一的に処理し、また、各加入者を平等かつ公平に取り扱うという目的のために、あらかじめ、私企業における福祉年金制度の規律として合理性を有する年金規程を定めて、各加入者との間の年金契約の内容を、年金規程によらしめることとしており、制度上、これが容認されていると解される・・・したがって、本件各年金契約については、年金規程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、原告らにおいて、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、年金規程に従うとの意志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と解すべきである（大審院大正4年12月24日第1民事部判決・民録21輯2182頁参照）」

・「年金規程は・・・本件年金制度創設時に被告の基本規程として制定され、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・・・そして、原告らは、いずれも、年金規程を了承した上で福祉年金の受給を申し込む旨がすでに記載された被告宛の受給申込書の用紙に自ら必要事項を記載してこれを提出し、被告らは、原告ら各自に対し、年金規程に基づいて年金を支給する旨が記載された年金証書をそれぞれ交付した・・・また、被告は、本件各年金契約当時、年金規程の書面を本社に備え置き、人事担当社員をして本件年金制度に関する従業員からの問い合わせに対応できるような業務体制をとり、また、多数の従業員の受講が予定されている熟年設計セミナーにおいて、本件年金制度のしくみや規程23条1項と同趣旨の内容が記載された同セミナーテキストを受講者に配布し、更に、退職予定者に対し、退職日の約2か月前に年金規程の存在を明記した受給申込書の用紙を配布していた・・・更に、本件年金制度のような私企業が運営し、その退職者を対象とする年金制度に関し、その契約内容となるべき規律が当該企業の内規として定められていることは、本件年金制度の受給資格を有する勤続15年以上の従業員（規程2条）であれば、当然知り得る事柄である。以上の各事実を総合すれば、年金規程の内容は、原告らを含む受給申込者において、あらかじめ、認識し得る状態にあったと認められるが、原告らはいずれも、被告に対し、本件年金契約の際、年金規程に従わない旨を述べた事実はなく、給付利率の引下げ等を示す平成14年4月付けの被告社長作成の書簡を受領するまで、本件各年金契約の内容についても何らの異議を述べていない・・・

したがって、原告らは、いずれも、被告に対し、年金規程の存在を知り、これに従うとの意志をもって、本件年金の受給申込手続を行い、本件各年金契約を締結したと認められ、その契約内容は、年金規程に拘束される」

・「本件年金制度は、退職者に対する福祉の実現という目的の下に、被告自身の事業資金において、市場金利を相当程度上回る水準の利息相当分や、加入者から拠出された年金原資を全て還元した後も退職者の死亡時まで一定額の終身年金がそれぞれ支給されるだけでなく、加入者は、基本年金受給中一方的に自由に預り原資残額の全部又は一部を引き出すことができるというもので、仮に一般金融市場の金利の方が加入者にとって有利であるならばそれによる運用も可能であること、加入者において被告に対して負うべき義務や負担はないといえる上に、退職金の一括支払を免れるという被告の利益

は加入者が原資残額をいつ引き出すか分からないことを前提とする極めて不確実なものである。以上によれば、本件各年金契約が、原告らが主張するように退職金の支払方法に関する個別的な契約であり、当事者双方が私的利益の追求という対価関係に立っていると解することはできない」

・「被告が、年金契約の締結に先立ち、その契約の内容となるべき年金規程を書面として申込者に交付しなかったという点は、制度運営者として適切さを欠いているといえなくもない・・・しかしながら、本件年金制度の申込者は、一般に広く存在するのではなく、全て被告に15年以上勤務した従業員であるから、あらかじめ年金規程の内容を知り得る機会や手段が確保されていれば、自ら年金規程の内容を調査して、その内容に従った契約を締結するか否かを判断することができるのであって、この事実に多数の契約関係の画一的、合理的処理という年金規程の目的を勘案すれば、年金規程の書面を現実には交付しなければ、契約内容を年金規程によらしめることができないとはいえない」

#### ② 規程23条1項の解釈について

・「本件年金制度は・・・多数の加入者に対する長期的、継続的な年金給付を内容とし、その福祉的見地から、利息相当分にかかる給付利率は常に一般の金融市場の金利と比較して最も高い水準が定められているところ、被告において、加入者から拠出された預り原資を独立の資金として管理・運用することが前提とされておらず、利息相当分及び終身年金は、被告の事業資金から支給される仕組みになっていることに照らせば、制度運営者である被告としては、被告自身の業績や自己の事業資金に対する運用益の推移等の広範な不確定要素の予測のもとに、各加入者に対する年金支給を行っているといわざるを得ない」

・「したがって、同条1項は、このような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被告の負担に鑑み、経済情勢等の変動によって、被告自身の業績等が、当初に予測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、制度運営者たる被告において、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、年金規程の内容を改定し、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る」

#### ③ 規程23条1項の要件該当性について

・「平成8年4月当時、被告の業績は、既に、日本経済全体に生じていた所謂バブル経済崩壊後の経済不況の影響を受け、低迷状態を続けていたところ、高コスト体質を改めるため、人事処遇面や事業面において各種のコストダウン方策を実施したが、業績の改善には至らず、結局、平成13年度に巨額の最終赤字を計上し、株主への配当も減配を余儀なくされるという上場以来最も危機的な経営状態に陥り、他方、被告の事業資金において支給される利息相当分及び終身年金は、平成8年4月以降も暫増し、平成11年度には純利益のうちの4分の1以上、平成12年度にも6分の1以上の割合を占めるようになっていた」

・「このような本件協定以後に生じた諸事情によれば、本件改定当時、被告の業績は、本件協定当時の予測を著しく下回って悪化したものというべきである。そして、この事実に・・・被告作成の平成15年度以降の利息相当分及び終身年金の合計額の推計結果を勘案すると、本件改定当時、被告において、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、平成8年以降の経済状況からみて、本件改定当時、被告においては、規程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」

#### ④ 本件改定の必要性及び相当性について

・「本件年金制度の性質、特に、退職者の生活の安定を図るという目的をもった制度であり、預り

原資が退職金であることや被告の元従業員に対する処遇の一環ともいえることからして、本件改定が適法、有効であると認められるためには、給付利率を一律 2 パーセント引き下げるといふ本件改定が合理的であり、必要性及び相当性があるといふことが必要である」

a 改定の必要性

・「本件改定当時、被告においては、現役従業員に『キャッシュバランスプラン』が導入され、年 3.5 パーセントの給付利率で年金支給が開始されており、現役従業員が退職後に受給し得る年金額と本件年金制度加入者の年金額に大きな格差が生じていた上に、本件年金制度が社会一般から容認し難い程度の高い給付水準になっていたこと、また、被告は、本件改定までに、従業員や取引先にコストダウン施策への協力を要請し、株主への配当減少も余儀なくされている中で、本件年金制度にかかる被告の負担額が増大していたことや本件改定による負担額の減少効果を併せ考えれば、被告においては、現役従業員に対する年金制度とのバランスや被告の株式会社としての社会的立場に鑑み、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必要性があったと認められる」

b 改定の相当性

・「本件改定後の給付利率は、引き下げられたとはいえ、年 8 パーセントないし 5.5 パーセントであり、一般金融市場において有利な運用利回りの指標とされる平成 14 年当時の長期プライムレートや長期国債の利回りは勿論、同業他社等の企業年金制度に照らしても、相当程度高い水準となっており、未だに原資である退職金を他の方法で運用するよりもかなり有利であるといえ、加入者全体の約 95 パーセントがすでに本件改定に同意している」

・「新年金額を前提として原告らが受給する年金額・・・は、原告田中につき年額 717 万 9594 円、原告森川につき年額 569 万 8700 円であり・・・原告らの生活が本件改定によって深刻な影響を受けるものではない」

・「被告は、平成 14 年 4 月末日から、加入者に対し、給付利率の引下げやその趣旨等を記した書簡を送付して理解を求め、同年 5 月半ばころから、フリーダイヤルを設置して加入者からの質問や意見を受け付け、また、同年 7 月には、全国の各事業所等において各部門の責任者を交えた説明会を実施して加入者に直接理解を求め、更に、加入者の意見を受け、平成 13 年 9 月 21 日以降の退職者に対しては一度現行利率による年金（半年分）を支給する等の経過措置を設けることとした上で、本件改定を決定した」

・「以上の事実を総合すれば、本件改定は、原告らの退職後の生活の安定を図るといふ本件年金制度の目的を害する程度のものでなく、被告は、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あって、被告において、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」

## 1 約款理論

### 大審院判例

「普通保険約款ハ当事者間ニ之ニ反スル特別ノ意思表示ナキ場合ニ於テハ当然当事者間保険契約ノ内容ヲ為スヘキモノニシテ当事者カ其内容ヲ知ルト否トヲ問ハサルモノトス」

「当事者双方カ特ニ普通保険約款ニ依ラサル旨ノ意思ヲ表示セスシテ契約シタルトキハ反証ナキ限り其約款ニ依ルノ意思ヲ以テ契約シタルモノト推定ス」

労働法の就業規則変更法理との違い

- 2 「必要性」「相当性」による限定解釈
- 3 内田鑑定意見書の効果？
- 4 本判決の意義

### Ⅲ 日本における「受給権保護」のルール

#### 1 「受給権」概念の不存在

契約自由の原則

受給権付与 (vesting) = 「企業年金の給付は勤務期間に応じて積み重なって (発生して、accrue) いき、働き始めて一定期間が経過したあとは、過去の勤務に対応した部分については奪われることがない (nonforfeitable)」 というルールは存在しない

#### 2 いわゆる「ポータビリティ」

##### (1) アメリカ

「ポータビリティ」の具体的意味

- ① 転職前の会社の制度に残す；給付額は転職の時点で「凍結」
- ② 転職先の会社の制度に資産移換
- ③ 個人退職所得勘定 (IRA) に移換
- ④ ペナルティを支払って現金清算

給付建て制度では、転職すればやっぱり不利

##### (2) 日本

##### (ア) 給付建て (DB) 制度 (確定給付企業年金)

老齢給付金受給資格は加入期間 20 年 (確定給付企業年金法 36 条 4 項)

脱退一時金 (29 条 1 項) は 3 年 (41 条 3 項)

給付発生に関する規制なし

加入資格についての規制もなし

転職時の選択肢

- ① 転職前の会社に「残す」・・・「年金」の受給資格要
- ② 転職先の制度に移換する・・・基本的には×
- ③ 個人勘定への移換・・・個人型確定拠出年金×
- ④ 現金で清算・・・多くの場合はこれ

##### (イ) 企業型確定拠出年金

勤続 3 年で個人別管理資産没収不可 (確定拠出年金法 4 条 1 項 7 号)

現金清算は不可

転職先または個人型に移換 (80 条以下)

給付は 60 歳以降から (33 条、73 条)

例外的に「当分の間」脱退一時金も

### 3 「バッド・ボーイ条項」の禁止

#### (1) アメリカ

退職金減額・没収条項 (bad boy clause) は無効

立法趣旨

- ① 家族の権利保護
- ② 使用者や労働組合の制度濫用防止

#### (2) 日本

##### (ア) 給付建て制度

懲戒解雇や同業他社就職の場合の給付減額・没収規定

原則としては契約自由だが・・・

「それまでの永年勤続の功を抹消しうるくらい背信性の高い場合」のみ

橋元運輸事件・名古屋地判昭 47.4.28 判時 680 号 88 頁

中部日本広告社事件・名古屋高判平 2.8.31 労民 41 卷 4 号 656 頁

確定給付企業年金法

規約で定める「責めに帰すべき重大な理由」(54 条、令 34 条 2 号、則 31 条)

① 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、または実施事業所の規律を著しく乱した事

② 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反した事

③ 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱した事、または事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があった事

##### (イ) 企業型確定拠出年金

### 4 支払保証制度の適用

#### (1) アメリカ

PBGC (年金給付支払保障公社)

給付建て制度のみが対象

上限額あり

#### (2) 日本

内部留保型退職一時金

「賃金の支払の確保等に関する法律」による立替払い制度

基金連合会の支払保証制度

### 5 制度変更に関する規制

#### (1) アメリカ

すでに発生した給付の縮減は禁止

過去の勤務に対応する早期引退給付の部分

平均生活費上昇によるスライド分（裁判例）  
一時金でもらうか年金でもらうかの選択肢  
将来に向けての給付切り下げは原則自由  
著しい減額（**significant reduction**）の場合には事前通知義務  
給付建て制度からキャッシュ・バランス・プランへの移行をめぐる問題  
「雇用における年齢差別禁止法」

(2) 日本

(ア) 現役従業員の場合

(a) 法令上の規制

給付減額：事業主の経営不振＋労使合意

<p>(適格年金)</p> <p>適格年金の給付額は、その減額を行わなければ掛金等の払込みが困難になると見込まれることその他の相当の事由があると認められる場合を除き、その減額を行うことはできない（法税令附則 16 条 1 項 11 号）</p> <p><u>1、「相当の事由」（自主審査要領⑯。以下同）</u></p> <p>①給与水準の引上げや定年年齢の引上げ等雇用条件の改善の見返りとして給付の額を減額する場合</p> <p>②事業主が経営不振の状態に陥ったため給付の額を減額する場合</p> <p>③運用利回りの著しい低下や予定利率の引下げ等予期せざる事由により過去勤務債務等の額が著しく増加し、給付の額を減額しなければ掛金等の払込みが困難になると見込まれるため、新たに増加した過去勤務債務等の額に相当する金額の範囲内で給付の額を減額する場合</p> <p>④合併または営業の譲渡に伴い、被合併法人又は営業の譲渡を行った事業主の適格年金契約の給付水準に合わせるため、当該給付水準を下回らない範囲内で給付の額を減額する場合</p> <p>⑤その他給付の額を減額することにやむを得ない事由等相当の事由があると認められる場合</p> <p>⑥確定給付企業年金制度や企業型確定拠出年金制度への移行を行う場合</p> <p><u>2、「事業主が経営不振の状態に陥ったため給付の額を減額する場合」</u></p> <p>・会社更生法の規定による更生手続き開始決定その他これに準ずる事実が生じたため、給付の額を減額する場合</p> <p>・事業主が債務超過の状態に陥ったため、給付の額を減額する場合</p> <p>・事業主の財務状況が低下してきていることから、その回復を図るために具体的なりストラ等の合理化策を講じており、年金規程等における給付の額も減額しなければその回復が困難であるため、給付の額を減額する場合</p> <p><u>3、「労使合意」</u></p> <p>加入者の 3 分の 2 以上の同意、及び加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある場合にはその組合の同意（ただし、加入者の 3 分の 2 以上で組織する労働組合がある場合には、その労働組合の同意で加入者の 3 分の 2 以上の同意に代えることができる）</p> <p>(厚生年金基金)</p> <p><u>1、給付減額の要件（設立認可基準 3-7(1)）</u></p> <p>①基金を設立している企業において労働協約又は退職年金規程等が変更され、その変更に基づいて基金の給付設計を変更する場合</p> <p>②基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している場合</p> <p>③設立時又は直近の給付水準の変更時から 5 年以上が経過しており、かつ、給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむをえないと認められる場合</p> <p>④基金の合併や権利義務の承継などにより給付設計を変更することがやむを得ない場合</p> <p>⑤企業型確定拠出年金への移行のために給付水準を引き下げる場合</p> <p><u>2、「労使合意」（設立認可基準 3-7(3)）</u></p> <p>基金の設立事業所に使用される全加入員の 3 分の 2 以上の同意、及び加入員の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある場合はその組合の同意（ただし加入員の 3 分の 2 以上で組織する労働組合がある場合には、その労働組合の同意があれば全加入員の 3 分の 2 以上の同意があったものと</p>
---

みなされる

3、減額の程度（設立認可基準 3-7(4)）

給付設計の変更日における加入員に対して、給付設計変更前後における最低積立基準額（代行部分相当額を除く）の差額を給付原価とする給付を支給する経過措置を講じなければならない。

ただし、経過措置が講じられていないことを十分に説明した上で、前掲 2、の労働組合または加入員の同意を得ている場合には、この経過措置を講じなくてもよい

（確定給付企業年金）

1、「理由」（確定給付則 5 条・12 条）

①労働協約等の変更により、給付設計の見直しを行う必要がある場合（1号）

②経営状況悪化により、給付減額がやむを得ない場合（2号）

③給付減額をしなければ、掛金額が大幅に上昇し、事業主の掛金抛出が困難になると見込まれるため、給付減額がやむを得ない場合（3号）

④他の規約型確定給付企業年金の吸収・統合、基金型から規約型への移行などによる給付の減額を行う場合（4号）

⑤企業型確定拠出年金への移行に際して給付減額を行う場合（5号）

2、「手続」（確定給付則 6 条 1 項 1 号・13 条）

①規約の変更について、加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合があるときにはその同意を得ること

②規約の変更について、加入者の 3 分の 2 以上の同意を得ること。ただし、加入者の 3 分の 2 以上で組織する労働組合があるときにはその同意でもよい

(b) 労働条件変更に関する判例法理

就業規則による場合：「合理的な範囲内」でのみ許容

第四銀行事件・最 2 小判平成 9.2.28 労判 710 号 12 頁

退職金・賃金→重要な労働条件；高度の必要性に基づいた合理性

- ・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
- ・代償措置としての他の労働条件の改善状況
- ・労働組合との交渉の経緯
- ・他の労働組合または他の従業員の対応
- ・同種事項に関する社会一般の状況

労働協約による場合：特段の事情がない限り拘束力あり

朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件・最 1 小判平成 9.3.27 労判 713 号 27 頁

労使自治尊重の観点

就業規則の場合ほど内容の吟味に立ち入らず

内枠・外枠、契約型・基金型

(イ) 受給者減額

(a) 法令上の規制

（厚生年金基金）

基金の存続のため受給者等の年金の引下げが真にやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入員及び受給者等の三者による協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、次のア～ウの要件をすべて満たしている場合（設立認可基準 3-7(5)）

ア 全受給者等に対し、事前に給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること

イ 給付設計の変更について全受給者等の 3 分の 2 以上の同意を得ていること

ウ 受給者等のうち、希望する者は、当該者に係る最低積立基準額\*に相当する額（代行部分

相当額を除く)を一時金として受け取ることができること

(適格年金)

厚生年金基金の受給者減額の要件と手続に従うこと、という事実上の「指導」あり

(確定給付企業年金)

1、「理由」(確定給付則5条・12条)

①実施事業所の経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと

②給付の額を減額しなければ、掛金の額が大幅に上昇し、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ため、給付の額を減額することがやむを得ないこと

2、「手続」(確定給付則6条・13条)

①給付の額の減額について、受給権者等の3分の2以上の同意を得ること。

②受給権者等のうち希望する者に対し、給付の額の減額に係る規約の変更が効力を有することとなる日を事業年度の末日とみなし、かつ、当該規約の変更による給付の額の減額がないものとして算定した当該受給権者等に係る最低積立基準額\*を一時金として支給することその他の当該最低積立基準額が確保される措置を講じていること。

#### (b) 規約・契約の解釈

承認・認可を受けた規約が当然に受給者を拘束するわけではない

受給者は代議員ではない(厚年保117条③・122条、確定給付18条③・25条①)。

結局は契約の中身、規約の解釈

## IV おわりに

- 1 受給権付与か労使合意か
- 2 企業型確定拠出年金の独自性
- 3 企業年金の「多機能性」