

#### ④ 第4フェーズ:老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。たとえば特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

本年度の研究においては、上記枠組みのさらなる精緻化・具体化を目指した。

## 2 「退職給付制度」に関する情報開示について

第2フェーズに関しては、以下の2点についての措置が講じられるべきである。第1に、退職給付制度に関する情報開示を事業主の法令上の義務と位置づけること。第2に、そのための具体的なフォーマットとして「情報開示シート」のモデルを用意すること、である。

### 2.1 退職給付制度に関する情報開示義務

退職給付制度を実施する全ての企業に対し、情報開示シートにより退職給付支給という「約束」の中身を開示する法的義務を課すべきである。

退職給付制度は企業が独自に行う任意の制度ではある。しかし、その「約束」が長期にわたり、支払われる金額も一般的に多額で、かつ実質的には従業員の老後所得保障の役割を一定割合担うことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員に開示されるべきものであると考える。したがって事業主は、どのような条件の下でどのような給付がなされるのかに関する一定の項目について、従業員にわかりやすく開示する義務を負うものとする。

#### 2.1.1 情報開示義務の対象となる制度

この義務の対象となる「退職給付制度」とは、外部積立型の企業年金制度<sup>1</sup>(厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金)及び退職一時金制度(中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度)、ならびに内部留保型の退職一時金制度や自社年金制度である。

外部積立型制度については確定給付企業年金法や確定拠出年金法が事業主や基金に一定の情報開示義務を課しており、また退職一時金制度については労働基準法上「退職手当」

(労基法89条3号の2)として就業規則への記載義務の対象となっている。しかし、このような現行法上の規制には、①情報開示義務が制度ごとに定められているため、企業がその従業員に対して全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかがわかりにくい、②法令によって開示義務の主体が異なっており(基金型確定給付企業年金及び厚生年金基金については基金、それ以外の制度については事業主)、開示方法も異なるため、やはり退職給付の「約束」の全体像がわかりにくい、という問題点がある。すべての退職給付制度についての情報開示義務を課すことにより、これらの問題点が克服され、企業が従業

<sup>1</sup> 適格年金制度については2011年度末で「廃止」されるためここでは除外した。

員に対し全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかが明確になることが期待される。

### 2.1.2 情報開示の対象者

退職給付制度の加入者・支給対象者である従業員に対する情報開示を義務づける。ただし、従業員であっても当概退職給付制度の加入者・支給対象者でないものへの開示は義務づけられないこととする。開示義務を課す趣旨は、従業員が自らの「労働条件」の中身を正確に把握できるようにすることであるので、自分に関係のない制度についての説明までは必要ない（かえって混乱を招きうる）であろう。また企業によっては、合併等企業組織再編を経たことにより、あるいは採用時点が異なることにより、同じ職種の従業員であっても適用される退職給付制度が異なっている場合がある。そのような場合にすべての退職給付制度をすべての従業員に開示させる必要まではないと考えられる。

なお、退職者（受給者・待期者を含む）についてはこの開示義務の直接の対象とはしない。基本的には「労働条件」に関する義務であるので、退職者に対してまで開示を要求する必要はないからである。もっとも、退職者にとっても退職給付制度の中身は重大な関心事のひとつであり、また近年企業年金の受給者減額をめぐる訴訟が数多く提起されている。これらの事情に鑑みれば、本研究における情報開示義務の対象とはしなかったが、現役従業員の場合とは異なる形で一定の範囲で退職者に対する情報開示も行われることが望ましい。たとえば、退職後一定の期間を経たのちに支給される給付がある場合、あるいは別の制度や機関への資産移換がなされるような場合には、退職時にそれに関する情報が開示されるべきであろう。

### 2.1.3 情報開示の時期

入社後すみやかに、あるいは開示義務規定施行時にすでに従業員であった者については施行後すみやかに、開示を実施すべきである。また退職給付制度の内容に重要な変更があった場合にはその都度開示を行う必要がある。

### 2.1.4 情報開示すべき項目

#### 1) 最低記載事項

各退職給付制度に関し、最低限以下の項目を開示することを義務づける。

#### (1) 退職給付制度の概要

退職給付制度の概要等を記載する。外部積立型の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）があり、会社退職金制度からの移行割合を示せる場合にはその割合も記載する。

#### (2) 退職給付制度の詳細

##### ① 制度種類

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済、特定退

職金共済制度、内部留保型退職一時金、自社年金のいずれかを実施している場合にはそれを明らかにする。それぞれの制度への会社退職金制度からの移行割合を示せる場合にはその割合も示す。

**② 支給対象者・加入条件**

それぞれの制度毎に支給対象者または加入条件を明らかにする。

**③ 給付種類**

それぞれの制度毎に年金、一時金等、受け取れる給付の種類を全て明らかにする。

**④ 受給要件**

それぞれの制度毎に給付の受給資格や要件を明らかにする。

**⑤ 給付内容**

それぞれの制度毎に支給開始年齢や受給期間（終身、〇年有期等）を明らかにする。

**⑥ 給付額算定方法**

それぞれの制度毎に給付額算定方法を明らかにする。

**(3) 注記(補足説明、詳細規程、照会先等)**

退職給付制度に関する補足的な説明、参照すべき各種規程などを必要に応じて明示する。

**2) 任意記載事項**

**⑦ 退職給付制度実施の趣旨・経緯など**

制度概要とともに、必要に応じて記載してもよい。

**⑧ 受取り予想額**

いわゆるモデル退職金額・モデル年金額が示せる場合にはそれを明らかにすることが望ましい。また、個人毎の受取り予想額についても、加入者等から請求があった場合に個別に提示できるようにしておくことが望ましい。

**2.2 情報開示シート**

以上の諸点に関する情報開示義務を尽くすための具体的なフォーマットとして、たとえば「様式第〇号」というような形で「情報開示シート」のモデルを用意する。本研究ではその具体的なサンプルを以下のように複数作成した（章末の【資料】を参照）。

**① 簡易版(空白)**

このシートに記入すれば最低限の開示義務は果たされる。

**② 簡易版(記入例 1)**

内部留保型の退職一時金と企業型確定拠出年金を実施する企業を想定した記入例である。比較的小規模な企業を想定している。

**③ 簡易版(記入例 2)**

内部留保型の退職一時金と総合型厚生年金基金制度を実施する企業を想定した記入例である。比較的小規模な企業を想定している。

#### ④ 中間版(記入例 3)

内部留保型退職一時金、基金型確定給付企業年金、企業型確定拠出年金を実施する企業を想定した記入例である。中規模の企業を想定している。

#### ⑤ 詳細版(記入例 4)

内部留保型退職一時金、厚生年金基金、規約型確定給付企業年金、及び企業型確定拠出年金（前払い制度との選択制）を実施する企業を想定した記入例である。大企業を想定している。

### 3 国民の老後所得保障に資する「理想的な」制度の要件

第4フェーズの、国民の老後所得保障により資する「理想的な」制度の要件をいかに設定すべきか。前年度の研究においては、以下の4点を仮に提示した。

- a. 終身給付の選択肢を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること
- b. 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること）
- c. 制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること
- d. 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること

本年度の研究においても、上記の各要件についてさらに詳細な議論がなされた。

#### 3.1 終身給付による長生きリスクへの対応

「長生きリスク」への対応方法としては、終身の年金給付を行う、というのが最もシンプルである。しかし終身年金の支給には金銭的のみならず技術的なコストがかかる。また、たとえば①公的年金の支給開始時期をできるだけ後ろに繰り下げてもらふことを前提に、企業年金はその公的年金支給開始までの間の「つなぎ年金」としての役割に徹する、②事業主あるいは基金自体が終身年金を支給することはしないが、市場で終身年金商品を購入することができるようにサポートする、などの方法でも、長生きリスクへの対応はなされていると一応いえる。そのような対応についても法政策上一定の評価をしてもよいと考えられる。以上のような観点から、終身給付についてはその選択肢を用意すれば足り、またそれ以外の方法であっても何らかの形で「長生きリスク」への対応が図られていれば第4フェーズの要件を充足するものとしてよいこととした。

本報告書第4章は、終身給付の選択可能性を広げるために今後政策的に留意すべき点として、たとえば、遺産動機に配慮し、退職者が連生年金を選択できる途を確保すること、健康

ショックへの対応を図るため、年金化のタイミングを複数用意し、段階的に年金化できるようにすること、日本では長生きリスクへの対応を市場においてのみ行うのは困難であり公的関与が必要であることなどを指摘する。また、今後注目すべき仕組みとして、85歳などの高齢期で年金給付がスタートするALDA（Advanced-Life Delayed Annuities）を挙げる。

### 3.2 資産運用体制

年金資産の運用体制が重要であることは言うまでもない。しかし、資産運用体制が整備されているかどうかを具体的にいかなる要件の下でチェックするのか、法的要件としてどのように設定するのかはなかなか簡単に答えの出ない問題である。本研究では、考えられるチェック項目として、運用ガイドラインの策定、運用委員会の設置、専門家の配置、運用に関する情報提供の有無などについて一応のコンセンサスが得られた。しかし同時に、これらの要件はその設定の仕方によっては形骸化の危険性もある。単に一定の名称を付した委員会が設置されればよい、ただ一定の役職の者を置けばよい、ということでは終わってしまっただけでは意味がない。法的要件として設定する以上、その要件はある程度形式的にならざるを得ないが、その上でいかに実質的なチェックが行えるようにするかが今後の検討課題となる。

なお本報告書第6章では、資産運用体制の整備は内部環境整備と外部環境整備の2つの側面から行うべきであるという指摘がなされている。内部環境整備とは年金ガバナンスの拡充であり、年金を企業の一事業部門として位置づけるという視点が重要であるとする。同章で例示されている、明確なミッションの存在、運用方針・運用哲学、経営資源の相応な配分、リーダーシップの発揮、ステークホルダーとの長期にわたる信頼関係などの実質的なチェック項目をいかに形式的な要件に落とし込んでいくかがカギとなる。

また同章は内部環境整備だけでは限界があるという指摘も同時に行っている。株主や債権者など外部の目は重要であり、そのためには年金資産のディスクロージャーを一層推し進める必要があるとする。

### 3.3 制度運営への「参加」

制度運営への「参加」のあり方については、本報告書第7章が詳細な検討を行っている。そこでなされているのは、主として、加入者等の利益を制度運営により適切に反映させるという観点からの、現行法に関する立法論的な考察である。しかしそれらは同時に、第4フェーズにおける「理想的な」制度の要件を考える上でも大いに参考になる。同章での検討からは、たとえば、①基金型制度における互選代議員・互選理事の資格や選出方法に一定の条件を付している、②規約型確定給付企業年金等における過半数代表を合議組織化・常設化している、③公正代表義務の考え方に基づき、少数者に配慮したり、あるいは「従業員集会の開催」「活動報告」「意見集約のためのアンケート」などを実施したりしている、④現行法上「参加」の枠組みから除外されている受給者について何らかの「参加」の枠組みを用意している、などを第4フェーズの要件とすることが示唆される。

### 3.4 ポータビリティ

現行法下では、確定拠出年金から他の制度に資産移換することはできないが、それ以外の場合、すなわち①確定給付企業年金どうし、②確定拠出年金どうし、あるいは③確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換は一応可能である。ただし①③については、受け手側の制度の規約に資産移換に関する定めがなされている必要がある。そして現状では、グループ会社間などの場合を除き、そのような定めがなされている例はそれほど多くないようである。したがって、規約上にそのような定めを有している制度については、転職者・中途退職者等の老後所得保障にも配慮した、「理想的な」制度であるとしてよいと考えられる。

もっとも、以上は現行法のポータビリティに関するルールを前提とした枠組みである。現行法のルール自体を見直す必要がないのかも今後検討されるべきであろう。そのような観点から、本報告書第8章でも、税制を整備し、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職一時金の各制度間でシームレスな相互資産移換ができる方向を目指すべきこと、企業年金連合会の通算年金を活用すべきことなどの指摘がなされている。

## 4 二段階式税制優遇のあり方

前年度研究の段階では、第3フェーズと第4フェーズとの間に税制優遇のレベルに差をつけるという試案を提示した。このような枠組みを採用する場合には、どのように税制優遇に差をつけるかが問題となる。前年度試案では、第3フェーズについては一定水準を超える年金積立金の部分についてのみ特別法人税を課すこととし、第4フェーズについては完全非課税とする、という手法を例示した。

この場合には、その「一定水準」をどのように設定するかが問題となる。現行制度の下では、厚生年金基金の積立金のうち「代行部分の3.23倍に相当する額」までは特別法人税が非課税されており、これを上記の「一定水準」とすることも考えられなくはない。しかし、現在でもこの水準を超える積立金を有する基金がほとんど存在しないことからすると、この数字を第3フェーズと第4フェーズを分ける基準として用いるのは妥当とはいえないであろう。最大限の税制優遇を得よう、というインセンティブとして機能させるためには、もう少し低い基準を用いる必要がある。あるいは、積立金額の多寡に関係なくこの枠組みを機能させるために、第3フェーズについては積立金額の半分についてのみ課税する、第3・第4フェーズとも課税は行うが前者については税率を低くするなどの手法も考えられよう。

もちろん、二段階式税制優遇は特別法人税以外の枠組みによっても実現され得よう。さらに、より根本的な問題として、本報告書第3章が指摘するように、現行制度を所与の前提とせず、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあり方の整理・再検討、また給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税と企業年金税制との比較など、企業年金税制全体の見直しも今後必要であろう。もっとも、どのような税制の下であっても、第3フェーズと第4フェーズとの間で税制優遇のレベルに差をつけるというやり方自体は機能しうると思われる。

〇〇株式会社の退職給付制度について（平成 年 月現在）

1. 退職給付制度の概要

(1) ※退職給付制度のおおまかな概要等について記載

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 ／加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法
会社から支給	移行割合: %				
	移行割合: %				
	移行割合: %				

【参考】

国から支給	厚生年金 (老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の 受給要件を満たし 厚生年金被保険者 期間があること	生年月日に応じて60 ～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には「将来の年金見込額をご自分で試算できます」というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金 (老齢基礎年金)	20～60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料 納付済期間25年 以上	生年月日に応じて60 ～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記（補足説明、詳細規程）

(1) ※退職給付制度に関する補足的な説明、参照すべき各種規程などを必要に応じて記載

【ご照会先】

※退職給付制度に関する加入者からの問い合わせ先(部署名、連絡先電話番号等)を記載

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』と『確定拠出年金制度』です。  
 (2)退職金制度については、個人の働き方に柔軟に対応できるように、会社退職金の5割を平成18年4月に『確定拠出年金制度』に移行しました。  
 この確定拠出年金制度は各人が自分で考えて運用を行なうこととなり、当社の人事方針である「考える社員」を育成します。  
 確定拠出年金制度には、毎月2万円を会社が拠出をします。

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法
会社から支給	会社退職金制度 移行割合50%	一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	(計算式) 退職金基準給与×勤続年数に応じた支給率 ※本人都合及び懲戒解雇退職時は支給率の減額規程あり ※勤続年数等により個人毎に異なる。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。
	企業型確定拠出年金制度 移行割合50%	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給開始 年金または一時金での受取が可能	退職時の個人別管理資産額による (予定利率は3.0%で計算) ※個人別管理資産額により受取り金額は変わります。
国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください

【参考】

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

- (1)受取予想額について  
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。  
 ②『確定拠出年金』の受取予想額については、個人の運用結果により異なります。  
 ③記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。  
 (2)各退職給付制度の詳細規定について  
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。  
 ②『企業型確定拠出』は、「確定拠出年金規約」をご参照ください。

【ご照会先】

〇「人事部」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222



〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』と『厚生年金基金制度』です。  
 (2)退職金制度については、従業員の老後生活を確保する目的で会社退職金制度の2割を『厚生年金基金制度』に移行しています。  
 厚生年金基金は国民年金、厚生年金保険と同様に終身にわたって給付を行います。また、厚生年金保険の一部を代行(代行部分)しており、代行部分につきましては、厚生年金基金から支払いを行います。

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
会社から支給	会社退職金制度 移行割合80%	正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	退職金基準給与に勤続年数に応じた支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇による退職時は支給率の減額規程あり ※勤続年数等により個人毎に異なる。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。
	厚生年金基金制度(総合型) ※厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から給付されます 移行割合20%	正社員全員 (契約社員は除く)	基本年金 加算年金 遺族一時金 脱退一時金	【基本年金】 勤続1カ月以上 【加算年金】 勤続10年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	生年月日に応じて60～65歳から支給 年金または一時金での受取が可能	年金ポイント累計(職能P+勤続P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり (注)国の厚生年金保険の一部は厚生年金基金から支払われます。

【参考】

国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし 厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	20～60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

- (1)受取り予想額について  
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。  
 ②『厚生年金基金』については、厚生年金保険の代行部分も併せて、厚生年金基金から支払われます。  
 ③これは、お支払いを約束するものではなく、また実際のお支払い金額は個人毎に異なります。
- (2)各退職給付制度の詳細規定について  
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。  
 ②『厚生年金基金』は、「厚生年金基金 年金規約」をご参照ください。

【ご照会先】

〇会社退職金について : 「人事部」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222  
 〇厚生年金基金について : 「〇〇厚生年金基金」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-3333

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』『確定給付企業年金制度(基金型)』『確定拠出年金制度』です。  
 (2)退職給付制度については、各個人の仕事への成果に報いるため、『確定給付企業年金(基金型)』ポイント制を導入(会社退職金の5割を移行)すると共に、各人の働き方に柔軟に対応できるよう、平成18年4月に会社退職金の2割を『確定拠出年金制度』に移行しました。

2. 各退職給付制度の詳細

(注)モデル年金額の記載は任意

①制度種類	②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
					(モデル年金額)	(給付額算定式)
会社退職金制度 移行割合30%	正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	勤続37年で約700万円 ※勤続年数等により個人毎に異なります。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。	退職金基準給与に勤続年数に応じた支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇による退職時は支給率の減額規程あり
確定給付企業年金(基金型) 移行割合40%	正社員全員 (契約社員は除く)	老齢年金 遺族一時金 脱退一時金	【老齢年金】 勤続20年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	60歳から年金として支給 (60歳~64歳)の5年または10年の確定年金から選択、一時金選択可(50%または100%)	【月額年金額】 (5年確定) 約8万円 (10年確定) 約5万円	年金ポイント累計(職能P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり
企業型確定拠出年金制度 移行割合30%	正社員全員 (契約社員は除く) (但し、H18.4.1現在で50歳以上の正社員は除く)	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給開始 年金または一時金での受取が可能	【月額年金額】 60歳~64歳 ⇒ 約10万円 (一時金換算で約570万円) (予定利率は3.0%で計算) ※個人別管理資産額により受取り金額は変わります。	退職時の個人別管理資産額による

【参考】

国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	20~60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

- (1)モデル年金額について  
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。  
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』のモデル年金額は、大卒で勤続37年、最終課長職で60歳退職時の標準的なモデルで表示しています。本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。  
 ③『確定拠出年金制度』の受取予想額については、個人の運用結果により異なります。  
 ④記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。  
 (2)各退職給付制度の詳細規定について  
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。  
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』、『企業型確定拠出年金制度』は、それぞれの年金規約をご参照ください。

【ご照会先】

【ご照会先】

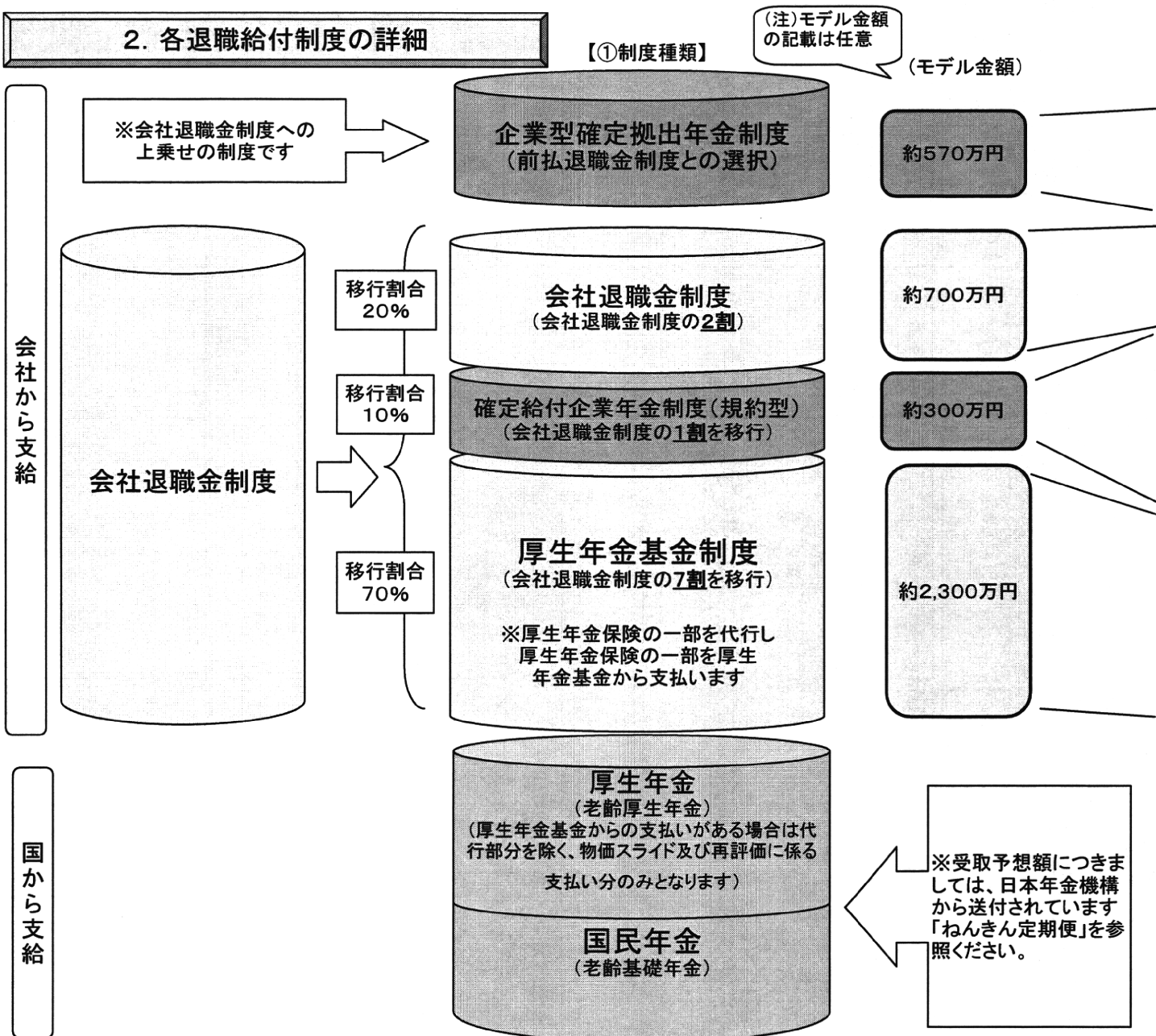
- ①『会社退職金制度』『企業型確定拠出年金制度』についてのご照会  
 ◆「人事部給与厚生課」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222  
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』についてのご照会  
 ◆「ABC厚生年金基金」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1) 当社の退職給付制度は、『会社退職金制度』『確定給付企業年金制度(規約型)』『厚生年金基金制度』『確定拠出年金制度(前払退職金との選択制)』を導入しています。
- (2) 『退職退職金制度』から、『確定給付企業年金(規約型)』へ1割、『厚生年金基金制度』へ7割を移行し、『会社退職金制度』は2割を残しました。また、『厚生年金基金制度』、『確定給付企業年金(規約型)』については、働き方や仕事への成果を反映するため、平成15年4月にポイント制を導入。また、企業年金財政の安定化と受給者への将来の金利メリットのため平成18年4月にキャッシュバランス(CB)制度を導入しました。この指標利率は10年国債応募者利回り5年平均にプラス1%とし、上限利率は5.5%、下限利率は2.5%としています。
- (3) 公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに対し、平成18年4月に会社退職金の上乗制度として60歳から65歳までのつなぎ年金として『確定拠出年金制度』を導入しました。この確定拠出年金制度は前払退職金制度との選択制とし、自分の生活設計に併せて選択が出来るようにしています。途中で前払退職金制度から確定拠出年金制度への変更も可能です。確定拠出年金制度は月額5千円、1万円、2万円の3パターンから選択を出来るようにしております。

2. 各退職給付制度の詳細



3. 注記 (補足説明、詳細規程等)

- (1) モデル年金額について
  - ① モデル年金額は、職種が全国コースで大卒で勤続37年、最終の職能等級が課長職クラスで60歳退職時の標準的なモデルで表示しています。
  - ② 確定拠出年金のモデル年金額・・・月額2万円コースで表示しています。
  - ③ 記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。
- (2) 各退職給付制度の詳細規定について
  - ・『会社退職金制度』は「就業規則」を、『厚生年金基金制度』、『確定給付企業年金制度』、『確定拠出年金制度』は、各年金規約を参照。

## 【ご照会先】

### 【ご照会先】

- ①『会社退職金制度』『確定給付企業年金(規約型)』『企業型確定拠出』についてのご照会  
 ◆「人事部 給与厚生課」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222
- ②『厚生年金基金制度』についてのご照会  
 ◆「ABC厚生年金基金」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-3333

(注)モデル年金  
額の記載は任意

②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
				(モデル年金額)	(給付額算定式)
正社員で企業型 確定拠出年金への 加入を選択した 者 (契約社員は除く)	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給 年金または一時金での受取が 可能	【月額年金額】 60歳～64歳 ⇒ 約10万円 (想定利回りは3.0%)	退職時の個人別管理資産額による
正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給 (年金での選択は不可)	【一時金】約700万円	退職金基準給与に勤続年数に応じた 支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇退職時は支給率 の減額規程あり
正社員全員 (契約社員は除く)	老齢年金 遺族一時金 脱退一時金	【老齢年金】 勤続20年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	60歳から年金として支給 (60歳～64歳)の5年間の確定年 金 一時金選択可(50%または 100%) ※会社合併による中途入社者 及び転籍者については年金規 約を参照	【月額年金額】 ※年金額は市場金利に連動して 毎年見直しされます 60歳～64歳 ⇒ 約5万円	第2年金ポイント累計(職能P+勤続 P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり
正社員全員 (契約社員は除く)	基本年金 加算年金 遺族一時金 脱退一時金	【基本年金】 勤続1カ月以上 【加算年金】 勤続10年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	厚生年金の支給開始年齢から 年金として支給 (60歳～終身、15年保証) 加算年金については受給開始 前又は受給開始後保証期間内 であれば、一時金での選択が可 能(10%～100%で10%刻み)	【月額年金額】 60歳～終身 ⇒ 約8万円 (うち、厚生年金の代行部分6万 円)  (注)上記の厚生年金基金からの 支給額8万円は、国の厚生年金の 代行部分を含んだ金額です	第1年金ポイント累計(職能P+勤続 P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり

### 【参 考】

厚生年金保険の 被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金 の受給要件を 満たし厚生年 金被保険者期 間があること	生年月日に応じて60～65歳から 支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代 行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん 定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額に なります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できま す』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代 行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額か ら厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
20～60歳で国内 に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険 料納付済期間 25年以上	生年月日に応じて60～65歳から 支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください

【注】個別の受取予想額につきましては、  
各照会先へご照会ください。

## 第 2 章 確定給付型企业年金における受給権保護と給付減額

### 1 はじめに

老齢時の所得保障において年金制度の果たす役割は非常に大きいですが、その中心である公的年金制度は、急速に進展する少子高齢化を背景に、今後給付水準を引き下げざるを得ず、その役割は相対的に縮減しつつある。それに伴い、公的年金制度の補完機能を期待されている企業年金等の私的年金に注目が集まっているものの、近年の長引く景気の低迷は、特に、企業年金に関する課題を浮き彫りにした。すなわち、年金資産の運用に関わる投資環境の悪化によって、企業年金の減額という事態が生じており、受給権保護のあり方が改めて問われている。

企業年金の減額とは、約束された年金給付額の水準等を引き下げる形で約束を変更することであり、基本的には、将来受給する年金給付額が約束されている確定給付型企业年金および自社年金において生じうる問題である<sup>1</sup>。この問題は、当該制度を規律する法規制の下で、それぞれの年金給付の支給をめぐる法律関係をどのように把握するのか、給付減額の根拠を何に求めるか等の理解と深く関わっており<sup>2</sup>、現在も活発な議論が繰り広げられている。また、同じ制度における「給付減額」であるにもかかわらず、加入者（現役従業員）と受給者（退職者）は区別して問題を考える必要があるため、問題はさらに複雑になる。

前述した公的年金の補完的機能、厚生年金基金の特殊性（公的年金の代行等）などから、受給権保護の規制を含め、企業年金の法的規律は主に社会保障法の問題ともいえるが<sup>3</sup>、その一方で、企業年金は、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（事業主が制度を直接運営する場合だけでなく、制度を運営するための別法人を設立して実施されるものも含む<sup>4</sup>）制度であることから、賃金と同様に重要な労働条件の一つと捉えることが可能である。特に従業員に関する企業年金の給付減額は、まさに労働条件を不利益に変更することに当たると解されるため、労働法上の問題として把握することができる<sup>5</sup>。他方で、受給者に関しては、既に企業を退職していることから、現役の従業員と同様に企業年金の給付減額を労働条件の不利益変更と位置づけることは困難といわざるを得ない。そこでは、給付支給に関する法律関係をどのように把握するのか、給付減額を行いうる法的根拠を何に求めるのかなどについての検討が必要となる。

<sup>1</sup> 樋口修「企業年金の減額問題」調査と情報 676 号 6 頁。

<sup>2</sup> この点につき、これまでの学説や裁判例の整理・分析、考察を行ったものとして坂井岳夫「企業年金の受給者減額に関する一考察—社会保障法における企業年金の位置づけに関連して」同志社法学 61 巻 5 号 197 頁がある（以下、「坂井論文」という）。

<sup>3</sup> 山川隆一『雇用関係法第 4 版』新世社（2008 年）120 頁参照。

<sup>4</sup> 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003 年）18 頁以下参照。

<sup>5</sup> 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003 年）208 頁。なお、労働基準法上の「賃金」や「退職手当」該当性等も労働法上の問題となりうるが、これらの点については、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 10 頁以下参照。

本稿では、根拠法令のある確定給付型企业年金制度のうち、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）に関して、事業主の経済的な理由による給付減額問題について考察を試みるものである。まず、現役従業員に対する企業年金の給付減額については、給付減額は労働条件の不利益変更であることを前提に、根拠法令上の規制の他に、労働法上どのような規制がなされるのかという観点から考察を行うこととする。次に、企業を退職した受給者に対する企業年金の給付減額については、受給者減額に関する法令上の規制の概要を把握した上で、受給者減額の法的根拠およびその要件をめぐる学説・裁判例の状況を概観し、受給権保護の観点から受給者減額の可否につき若干の考察を試みたい。

## 2 労働条件の不利益変更法理と給付減額—現役従業員の場合—

前述した各企業年金制度に関しては、給付減額に関して法令上の規制が存在している<sup>6</sup>。現役従業員に関する給付であれ、受給者に関する給付であれ、減額しようとする場合には、それら法令に定める要件を満たす必要がある。他方で、現役従業員に対する企業年金の給付減額については、労働条件の不利益変更問題として整理することが可能である。したがって、企業年金の給付を減額しようとする場合、労働条件の不利益変更をめぐる形成されてきた規制も無視できないと考えられる。しかし、これまでに賃金減額等の事案を通して形成されてきた労働条件の不利益変更法理を企業年金の給付減額の場面においても適用し、一定の制約を課すことができるかという点に関しては慎重に判断する必要がある。なぜならば、企業年金には様々な種類があり、制度によって根拠法令も異なれば、就業規則や労働協約における企業年金の位置づけ等にも違いがあり、それらの差異が労働条件不利益変更法理の適用に影響を及ぼすと考えられるからである。以下では、労働条件の不利益変更法理を確認した上で、前述した各企業年金制度につき労働条件不利益変更法理の適用の可否を検討する。

### 2.1 就業規則の不利益変更

事業主が経営悪化等を理由にして賃金等の労働条件を不利益に変更する場合、その多くは就業規則あるいは労働協約を変更する形で実施される。特に、事業主が一方的に作成することができる就業規則は、労働組合が存在しない場合だけでなく、労働組合がある場合であっても、非組合員を含め当該事業場の全従業員を規律することが可能であることから多用されてきた。他方で、このような事業主による一方的な労働条件の不利益変更は、それに反対する従業員との間に紛争を引き起こすこととなり、その結果、就業規則の不利益変更に関する判例法理が形成され、現在では、その法理は労働契約法に明文化されるに至っている。まず、従業員との合意があれば、就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することが可能である（労契法

<sup>6</sup> 加入者（現役従業員）の給付減額に関する規制内容を簡潔にまとめると、規約を変更し、当該変更について厚生労働大臣の認可又は承認を得ることが必要とされており、その認可又は承認の基準として、①給付減額が認められ得る事情（事業主の逼迫した経営状況等）と、②従業員側の同意を得ること（加入者の3分の2以上の同意等）が定められている。受給者減額は、加入者に対するこれらの規制に要件を加重している（後述3参照）。

9条)。さらに、就業規則の不利益変更が合理的であれば、その変更に対抗する従業員も拘束（不利な労働条件に変更）されること、また、そこで問題となる合理性は、①従業員の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更された就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の要素を総合考慮して判断されることが明らかにされている（労契法10条）。特に、企業年金は賃金とともに重要な労働条件であることから、従業員に不利益を受忍させるための高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが要求される（大曲市農協事件・最三小判昭63・12・16民集42巻2号60頁）。

## 2.2 労働協約の不利益変更

労働協約の不利益変更については、特定又は一部の組合員を殊更に不利益に取り扱うことを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたといえる特段の事情がない限り、規範的効力（労組法16条）が肯定されている（朝日火災海上保険事件・最一小判平9・3・27労判713号27頁）。すなわち、当該労働協約を締結した労働組合の組合員は、特段の不合理性がない限り、労働条件を不利益に変更する労働協約であっても、それに拘束されることとなる。また、労組法17条の要件（協約締結組合員がその事業場の同種労働者の4分の3以上）を満たせば、非組合員にも効力が及び得る<sup>7</sup>。しかし、別組合員については、このような拡張適用の効力は及ばないとするのが通説となっている。

労働協約による不利益変更の場合、労働協約には労働組合を通じて従業員の意思が反映されていることに鑑み、就業規則の場合ほど内容の合理性に踏み込んだ判断は行われまいといえよう。

## 2.3 労働条件不利益変更法理の適用の可否

企業年金の給付減額は、当該制度内容を定めている規約を変更することによって実施されるが、その規約が就業規則等の一部であると解される場合には、前述した労働条件の不利益変更法理が適用されると考えられる。そこで、企業年金制度の実施主体および就業規則等における位置づけなどから、各企業年金制度の規約変更に対して、労働条件不利益変更法理が適用されるか否かを検討することとする。

まず、企業年金制度の実施主体の観点からは、事業主型と基金型とに分けることができる。事業主型とは、外部の金融機関等と資産管理その他の各種契約を締結しても依然として制度の実施責任は事業主にあるという制度であり、規約型確定給付企業年金が該当する。基金型とは、制度の実施主体として独立した別法人（基金）が設立される制度であり、厚生年金基金、基金型確定給付企業年金が該当する。

次に、前述したように、企業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制度であることから、企業年金を実施する場合には、そのことを就業規則等において明示することとなる。この場合、企業年金を退職金制度との関係でどのように位置づけるかによ

<sup>7</sup> 非組合員は多数組合の意思決定に参加できないため、著しく不合理であると認められる特段の事情がある場合には、拡張適用されない（朝日火災海上保険事件・最三小判平8・3・26民集50巻4号1008頁）。

て、内枠方式と外枠方式という分け方ができる<sup>8</sup>。内枠方式とは、退職金制度の枠内に企業年金を位置づけるものであり、就業規則等の規定に基づき従業員が受け取ることになる退職金額が定まり、その退職金額の一部が基金等から企業年金として支給されるという形式である。この形式では、仮に基金等が規定額を支払えなかった場合、事業主はその分を含め就業規則等に定める退職金を支払う義務を負うと考えられる<sup>9</sup>。また、外枠方式とは、退職金制度との調整を行わずに、別建てで外部積立の企業年金制度が実施される形式であり、就業規則等の規定は、当該企業年金制度に関する別規約の存在を確認する意味しか有さないと解されている<sup>10</sup>。

以上の点を踏まえると、規約型確定給付企業年金は、事業主が実施主体であることから、内枠方式か外枠方式かを問わず、規約は就業規則等の一部を構成していると解することができ<sup>11</sup>、労働条件不利益変更法理の適用が肯定されることになる。他方で、厚生年金基金および基金型確定給付企業年金の場合、実施主体はともに事業主とは別法人の「基金」であり、給付内容を定めている規約も基金の規約とされている。この基金の規約が事業主の就業規則等の一部を構成すると考えることは通常できず、労働条件不利益変更法理の適用は否定されることになる<sup>12</sup>。ただし、内枠方式の場合は、前述したように、事業主には就業規則等に定める退職金額を支払う義務があることから、基金からの給付減額相当分は事業主に補填してもらうことで従業員の受給権は保護されると考えられる。事業主が当該部分についての支払義務を免れるためには、就業規則等を変更する必要があると解され、その場合には労働条件の不利益変更法理の適用を受けることになる。

### 3 受給者減額

#### 3.1 受給者減額に関する法規制

企業を既に退職した受給者は、現役従業員とは異なり、その給付減額を労働条件の不利益変更と把握することは困難である。また、未だ企業年金の支給を受けていない状態である現役従業員と異なり、受給者に対する給付減額は、当該給付に対する依存度が高ければ高いほど、その人の生活に直接大きな打撃を与えることになるため、より慎重であることが求められる。そのような観点から各企業年金制度では、受給者の給付減額を行うに際して、現役従業員である加入者よりも厳しい制約を課している。まず、各制度における規制内容を概観する。

<sup>8</sup> 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）39頁以下参照。

<sup>9</sup> 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）40頁。

<sup>10</sup> 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）41頁。

<sup>11</sup> 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、ならびに「受給者減額」に関する若干の考察」季刊社会保障研究 45 巻 1 号 57 頁（以下、森戸「企業年金と契約」という）、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 99 頁。規約を就業規則と解することに否定的な見解として、小島晴洋「『企業年金』からの卒業を一本質的に異なる厚生年金基金と確定給付企業年金」日本労働研究雑誌 504 号 42 頁、坂井論文 225 頁以下参照。

<sup>12</sup> 外枠方式で、かつ基金型の場合であっても、当該給付が実質的には労働条件であることに鑑み、これらの給付減額の場合にも労働条件不利益変更法理の類推適用される可能性はある（森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）213頁、同「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 14 頁以下参照）。



### 3.1.1 厚生年金基金制度

厚生年金基金において受給者減額を行うためには、規約を変更する必要がある。規約の変更は、労使構成の代議員会の議決を経て、厚生労働大臣の認可を受けなければならない（厚生年金保険法 115 条 2 項）。

そして、受給者の給付水準引き下げ等を内容とする規約変更に関する認可基準として、①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等の給付水準の引き下げを必要とする所定の事情が認められること、②当該変更について、加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意および全加入者の 3 分の 2 以上の同意を得ていること、③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、全受給者等に対して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い、全受給者等の 3 分の 2 以上の同意を得るとともに、受給者等のうち希望者には最低積立準備金額による一時金払いを認めること、という要件が挙げられている（「厚生年金基金設立認可基準」第三の七）。

### 3.1.2 確定給付企業年金制度

確定給付企業年金制度には、実施企業から独立した企業年金基金という法人を設立し、当該基金が年金資産の管理運用等を行う「基金型」と、労使が合意した年金規約に基づいて、実施企業と資産管理運用契約を締結した信託銀行等が年金資産の管理運用等を行う「規約型」とがある。

受給者減額を行うためには、基金型および規約型ともに、規約を変更する必要がある。規約の変更は、基金型に関しては、労使構成による代議員会の議決を経て、厚生労働大臣の認可を受けなければならない（確定給付企業年金法 16 条、19 条）、規約型に関しては、実施事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合と、そのような労働組合がないときは、それらの過半数代表者の同意を得た上で、厚生労働大臣の承認を受けなければならない（確定給付企業年金法 6 条）。

そして、受給者減額を内容とする規約変更の認可および承認の基準に関しては、当該規約の変更をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難となる等の理由がある場合に、所定の手続を経て行われるものであること、という要件が定められている（確定給付企業年金法施行令 4 条 2 号）。ここでいう理由および手続については、同法施行規則に定めが置かれており、給付減額の理由として、実施事業所の経営状況の悪化により給付減額がやむを得ないこと、また、給付減額をしなければ掛金額が大幅に上昇し、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減額がやむを得ないこと等が挙げられている（同 5 条）。手続については、加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合の同意および加入者の 3 分の 2 以上の同意を得ることが定められ、さらに、受給者減額に際しては、受給者等の 3 分の 2 以上の同意および受給者等のうち希望者に最低積立基準額を一時金として支給することその他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が付加されている（同 6 条）。

## 3.2 受給者減額の法的根拠とその要件

### 3.2.1 法的根拠

確定給付型企業年金においては、前述したように、受給者の給付減額を行う場合、まず規約の変更が必要とされ、そして当該規約変更が有効とされるためには、厚生労働大臣の認可または承認といった手続を経る必要がある。そして、法は、この認可または承認に関する理由要件、手続要件を規定しているが、他方で、受給者減額そのもの（いかなる根拠に基づいてなされるのか、いかなる要件が満たされる必要があるのか）に関する規定は明文上存在していない<sup>13</sup>。厚生労働大臣による認可または承認は、税制上の優遇を受けるための要件に過ぎず、認可・承認を受けることが当然に受給者を拘束することにはならないと解されることから<sup>14</sup>、受給者の給付を減額することができるか否か、すなわち受給者減額の根拠は解釈によって導き出されることとなる<sup>15</sup>。そして、受給者減額の根拠に関する法律構成は、①年金支給契約に留保された、不利益変更を含む給付改訂権に求める見解と、②年金給付内容について定める規約の変更を求める見解の二つに大別することができ、両者の違いは、年金給付の支給にかかる法律関係をどのように捉えるかの見解の相違に起因しているといえよう<sup>16</sup>。以下、両者の見解を簡単にまとめておく。

①の見解は、企業年金の給付支給にかかる法律関係を契約関係と捉え、一方当事者による契約内容の変更が肯定されるためには、そのような変更を許容する契約上の権利が留保されていなければならないという考え方であり、典型的には自社年金の受給者減額訴訟において見られるものであるが、このような理解は厚生年金基金等においても妥当するものとして提示されている<sup>17</sup>。この見解によると、受給者減額に関しては、まず減額を許容する根拠規定の有無が問題とされることとなる。

②の見解は、たとえば、厚生年金基金制度における年金支給を公法上の法律関係と捉え、規約変更を介して給付設計の変更を認めるという理解を前提としており、また、確定給付企業年金制度については、規約に年金支給契約の内容を規律する効力を認めることから導き出されている<sup>18</sup>。

### 3.2.2 受給者減額要件

受給者減額の可否を決する要件をどのように解するかは、前述した受給者減額の法的根拠に関する理解に左右されることとなる。

①の見解に立つと解される裁判例や学説では、まず、前述したように給付減額を行うことを可能にする契約上の根拠規定の存否が問題<sup>19</sup>となり、根拠規定が認められる場合、次に、

<sup>13</sup> 坂井論文 232 頁。

<sup>14</sup> 森戸「企業年金と契約」59 頁以下、同「企業年金の『受給者減額』」中島士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開』信山社 2004 年 133 頁、坂井論文 233 頁以下。

<sup>15</sup> 坂井論文 234 頁。

<sup>16</sup> 坂井論文 237 頁。

<sup>17</sup> 森戸「企業年金と契約」55 頁以下。

<sup>18</sup> 坂井論文 214 頁以下及び 235 頁以下。

<sup>19</sup> 契約上の根拠規定の存否について問題となる自社年金のケースでは、具体的な事項を列挙しておらず、一般的な文言のみであっても減額の根拠規定として認める傾向があり（森戸「企業年金と契約」61 頁）、さらに、

当該規定の合理的解釈や当該権利の行使につき必要性や相当性が判断されるという枠組みが構築されつつある<sup>20</sup>。ここで求められている必要性に関しては、企業の経営状態や現役従業員との均衡等が斟酌されており、相当性の判断においては、減額後の給付水準（世間相場との比較）、減額に同意した受給者の割合、減額実施に関する説明・意見聴取などの要素が考慮されている。

②の見解に立つ場合、受給者減額の要件は、規約変更が適法に行われるための要件として把握され、規約変更に際して求められている法所定の要件を満たすことで当然に受給者減額は有効と解されるのか、または他に何らかの付加的な要件が課されるのか（課される場合の論拠とその内容）が問題になるという。裁判例には、法律上明示されていない付加的な要件を課していると評価できるものもあり<sup>21</sup>、その論拠として、受給者に与える不利益に対する配慮のみならず、厚生年金基金に求められる集团的・永続的処理といった点が考慮されている。

### 3.3 受給者減額の可否をめぐって

企業年金は公的年金を補完する機能を有し、公的年金の役割縮減に伴い、その機能強化が要請されている。しかしながら、企業年金を支給するために必要となる年金原資の運用環境は、なかなか回復の兆しを見せない経済情勢の下で厳しい状況が続いており、ときに受給者の給付減額という形で問題が噴出する。

ところで、本稿で取り上げた確定給付型企业年金制度は、予定された運用利回りに基づいて計算された掛金を事業主や加入者である従業員が支払い、従業員は退職後に、運用実績とは関係なく約束された給付を受け取るものであり、運用リスクは制度を運営する企業側が負う。そして、積み立てられて資金は母体企業の経営資金と別に管理されることで、他に流用されることはなく、基本的に母体企業の経営状況から切り離されており、また、企業年金は、受給者（退職者）の過去の勤務に対応して行われているものであり、将来の勤務に対応しているものではないことからすれば、母体企業の経営状況の悪化を理由とする受給者減額は許されないと解することもできる<sup>22</sup>。しかし、このような受給者減額を一切認めないとする見解を支持することは、現在の日本の状況では難しい。なぜなら、前述したように、厚生年金基金制度や確定給付企業年金制度においては、受給者減額を想定した規約変更に関する認可や承認の規定が定められており、また、企業年金支給をめぐる法律関係を契約であると構成する立場からは、当事者

---

明文規定がない場合であっても、減額に関する黙示の合意の存在が争われることもあり（港湾労働安定協会事件・大阪高判平 18・7・13 労判 923 号 40 頁）、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理由に、そのような黙示の合意の存在を認めたと解される裁判例（早稲田大学事件・東京地判平 19・1・26 労判 939 号 36 頁）もある。

<sup>20</sup> 松下電器産業事件・大津地判平 16・12・6 判時 1892 号 62 頁、松下電器産業事件・大阪高判平 18・11・28 判時 1973 号 62 頁および 75 頁。

<sup>21</sup> リソな企業年金基金・リソな銀行事件・東京高判平 21・3・25 労経速 2038 号 25 頁。そこでは、規約変更により受給者減額をすることは原則として許されないが、①変更による不利益の内容・程度、②代償措置の有無、③内容変更の必要性、④他の受給者または加入者との均衡、⑤受給者への説明、⑥不利益を受ける受給者集団の同意の有無等を総合して、受給者の不利益を考慮してもなお合理的である場合には、規約変更も可能とする判断枠組みを提示した（坂井論文 243 頁以下参照）。

<sup>22</sup> 樋口修「企業年金の減額問題」調査と情報 676 号 8 頁以下。

の約束いかんによって、受給者減額を含めて契約内容の変更が可能であると考えられるからである。さらに、受給者減額を認めないとした場合、企業年金財政が厳しくなれば、当然支払不能の事態（企業倒産等）が生じることもありえるが、その場合の受給権を保護するための支払保証制度も不十分な状況にある。したがって、受給者減額を認めないとする立場を堅守することは難しいといわざるを得ない。

そこで、受給者減額は可能であることを前提に、受給者減額の問題をどのように法的に構成し、減額の要件等を設定するか等については、既に見てきたように、様々な議論が展開されてきており、さらなる考察を要する状況にある。ただ、それらの議論の中では、法律構成等に違いはあるものの、実際に減額の可否を判断する際に具体的に考慮される（べき）要素が明らかになりつつあるように思われる。すなわち、①企業の経営状況、②受給者が被る不利益の内容・程度、③変更後の給付水準（世間相場との比較）、④代償措置、⑤加入者（現役従業員）との均衡、⑥受給者への説明・意見聴取等の状況、⑦不利益を被る他の受給者の状況（同意の割合）などである。これらの中で、③や⑦のように訴訟当事者に直接関係しない外部的な事情であったり、⑤や⑦のように企業年金制度としての画一性や統一性に関する要素が示されている点は特に注目に値しよう。

## 4 おわりに

現役従業員に対する給付減額を労働条件の不利益変更と整理した場合、基金型の企業年金制度では、事業主と従業員の他に「基金」という当事者が存在する上に、当該制度内容を定めている規約が基金のものであるがために、実質的には労働条件であるにもかかわらず、労働法上の規制が及び得ない状況が生じている。受給権保護の観点から各制度の根拠法令には給付減額を内容とする規約変更に関する規制も存在しているものの必ずしも十分とはいえないことに鑑みると、基金型を含め、いずれの制度においても、現時点では従業員の給付減額については、企業年金は「労働条件」としてと解した上で、労働条件不利益変更法理を用いた（類推適用を含めて）問題の処理が必要であると考えられる。ただし、このような労働条件の不利益変更法理では、過去の勤務期間に対応する部分も将来分への期待も、労使合意があれば不利益に変更することができるため、在職中は常に不安定な状況に置かれることに注意が必要である。

企業の経営状況が苦しくなる中で、何かしらの労働条件を不利益に変更する必要性が生じた場合、在職中の従業員にとって、（雇用の保障は当然の前提とした上で）現時点での生活を支える賃金の減額と、将来的に受給することが見込まれる企業年金の給付減額とが天秤にかけられたとしたら、どう判断するであろうか。若年世代は、数十年も先の年金給付よりも、現に支払われている賃金を優先するであろうことは想像に難くない。他方で、定年退職間近の世代にとっては、数十年の労苦の結晶であり、退職後の生活がかかっていることからすれば、企業年金の給付減額に容易に賛同することはできないだろう。このような従業員間での対立構造についても労使交渉の経緯の中などで考慮を加える労働条件不利益変更法理は有用性が高いと考えられる。

他方で、既に企業を退職した受給者については、給付減額を労働条件の不利益変更として構