

<調査ノート>

年金訴訟と受給権

年金研究所 有森 美木

要約

1990年代後半以降の企業年金を取り巻く環境は非常に厳しく、2000 - 2002年度の3年間は、運用実績が連続してマイナスを記録し、企業年金は制度発足以来の未曾有の危機に見舞われた。こうした中で、企業年金二法が施行され、企業年金の選択肢が拡大した。企業は、企業及び従業員のニーズにあった年金制度を組み合わせながら給付設計を検討している状況にある。

企業が企業年金改革を進める中で、最近、年金受給者の給付額削減等をめぐる年金訴訟が見られる。判決の結果は事件によって異なるが、給付減額の可否判断にあたって、将来減額される旨の明文化された規定があるかどうかといった年金規程(就業規則)の整備状況のみならず、給付水準が社会一般と比べて高いか低いか、他の受給者がどのくらい同意したか、会社側が給付減額について受給者に十分な説明をしたか等の、個々のケースの実情も勘案されている。

受給権保護の観点では、受給者減額を行わないことが最も望ましい一方、減額措置を放置し、制度が破綻した場合、支払保証制度がない制度では年金額がゼロになってしまう可能性もあるという最悪の事態も想定される。受給者減額は、企業・受給者の両者にとってセカンドベストな解であるとも考えられるが、どのような条件の下で減額が認められるかについては十分な検討が必要である。

目次

1. はじめに
2. 受給者減額をめぐる訴訟の事例
3. 年金訴訟における論点と受給権
 - 3.1 減額措置の可否の判断
 - 3.2 議論されていない論点
 - 3.3 訴訟と受給権保護
4. おわりに

1. はじめに

1990年代後半以降の企業年金は、それまでの発展から陰りが見え始め、存亡の危機にさらされるまでに至った。まず、平成9(1997)年以降、財政・資産運用の評価が時価主義に変更されたことにより、資産運用結果の悪化が財政を直撃するようになった。

運用成績は、平成12(2000) - 14(2002)年度にかけて3年連続してマイナスを記録し、企業年金制度は制度発足以来の未曾有の危機に見舞われた。さらに、平成12(2000)年度から導入された退職給付会計制度がこの危機に追い討ちをかけた。

こうした中で、平成13(2001)年10月の確定拠出年金法、平成14(2002)年4月の確定給付企業年金法の企業年金二法¹が施行され、企業年金の選択肢が拡大した²。企業は、企業自身及び従業員のニーズにあった年金制度を組み合わせながら給付設計を検討している状況にある。

企業が企業年金制度改革を進める中で、最近、年金受給者の給付額削減等をめぐる年金訴訟が見られる³。訴訟の背景には、企業が、現役従業員に対する企業年金制度、給付設計、あるいは予定利回りの変更等を行う一方で、既に企業を退職した元従業員に支払われている年金給付の減額(以下、「受給者減額」という)にも踏み切るケースが見られることがある。受給者減額をめぐる訴訟とは、企業が受給者減額に踏み切る場合に、企業の元従業員(退職者)が受給者減額を認められないとして訴訟を起こすものである。

いくつかの判決を見ると、受給者減額が認められた例と認められない例がある。判決では、将来減額される旨の明文化された規定があるかどうかといった年金規程(就業規則)の整備状況のみならず、(明文化された就業規則がなくても)将来減額される旨の合意等が実態としてあるかどうか、給付水準が社会一般と比べて高いか低いか、他の受給者がどのくらい同意したか、会社側が給付減額について受給者に十分な説明をしたかどうか等といった個々のケースの実情も勘案されている。

本稿では、最近の年金訴訟に見られる議論を整理し、企業年金の受給権のあり方について考察する。

2. 受給者減額をめぐる訴訟の事例

後述する事例で述べる通り、受給者減額をめぐる訴訟は決して最近新たに始まったものではない。最高裁判所の労働事件判例集⁴等をもとに筆者の調べによると、受給者減額に関する訴訟は、企業が独自に設置・運営をする、いわゆる自社年金⁵については、名古屋学院事件、幸福銀行(年金減額)事件、幸福銀行(年金打切り)事件の他、最近では平成16年12月6日に大津地裁にて判決が下された松下電器産業(年金減額)事

¹ 企業年金二法の主な導入趣旨は、確定拠出年金法については自己責任に基づく新たな選択肢の創設、確定給付企業年金法については、確定給付の企業年金の受給権の確保、企業年金における統一的な枠組みでの制度の整備である。確定給付企業年金法によって、代行制度を持たない新たな確定給付型の企業年金(規約型・基金型)が創設され、厚生年金基金が確定給付企業年金に移行する際、代行給付の支給義務を国に移転(代行返上)することが認められた。また、適格退職年金は10年以内(平成24(2012)年3月)に廃止されることとなった。

² さらに、平成16(2004)年年金改正において、厚生年金基金の免除保険料率の凍結解除、確定給付企業年金制度のポータビリティの確保等の企業年金を充実させるための改革が織り込まれた。

³ なお、海外の年金訴訟の事例では、アメリカ連邦裁判所が、IBM社のキャッシュバランスプラン(CB)は年齢差別にあたるとの判決を下した(2003年7月31日)ことに注目が集められた。同裁判所は、IBM社が1999年に導入したCBは、給付算定式が高齢の従業員には若い従業員と比べて不利になっており、エリサ法の年齢差別禁止規定に違反していると指摘した。

⁴ 最高裁判所のホームページで検索できる(<http://courtdomino2.courts.go.jp/roudou.nsf/ROUDOU>)。

⁵ 「自社年金」については『今月の用語』を参照。

件等がある。法令に基づいて設置される企業年金⁶では、テザック厚生年金基金事件(厚生年金基金の解散)等がある。松下電器については、上記事件において原告(3名)が大阪高裁へ控訴した他、大阪地裁でも同様の訴訟(原告100名以上)を抱えている。

この他、訴訟中のものとして、早稲田大学(自社年金、受給者・遺族)、NTT(適年DB、受給者)、TBS(適年、受給者)、りそな銀行(厚生年金基金、受給者)等がある。りそな銀行の場合は、厚生年金基金の規約変更による減額を対象とした初めての訴訟となることより、その行方が注目される。

以下では、判決の出された名古屋学院事件、幸福銀行(年金減額)事件、幸福銀行(年金打ち切り)事件、松下電器産業(年金減額)事件、テザック厚生年金基金事件の事例を紹介する。

(1) 名古屋学院事件・名古屋高判 平成7年7月19日⁷

判例 1

被告学院が、財政状態のゆきづまりから、学院の退職年金(自社年金)を廃止したことに対し、退職者(原告)が、改廃される前の年金規定が効力を有し、年金の受給資格があることの確認を求めた。

判決では、退職年金は権利性の強いものであり、就業規則の改廃には高度の必要性に基づく合理性が必要であるが、財政状況から廃止の必要性を認め、内容的にも相当性があり、労使交渉の努力を重ねたものであるとして、就業規則の不利益変更の合理性を是認した。

< 名古屋学院の退職年金と性格 >

名古屋学院の退職年金は、満20年以上勤務し、満55歳以上の退職者に対し、勤務期間と同期間にわたって退職時の俸給年額の3分の1を支給するものである。裁判所は、学院の退職年金は、原資に従業員拠出分が含まれ、支給条件も明確で、功労報償的性格よりも権利性が強いものであるとしている⁸。このため、裁判所は、就業規則の改廃には高度の必要性に基づく合理的な内容が必要であると指摘している。

< 減額措置(就業規則の不利益変更)の有効性 >

学院は、財政状態の悪化に直面し、退職年金制度を維持した場合の拠出金支出や、年金支払額の予測を行った上で、従来の制度の維持は困難と判断し、昭和52年3月31日に退職年金制度を廃止した。学院は代償措置として、制度廃止日に退職したものとみなして、年金を一時金に換算し、これを退職時に支払うこととした。

裁判所は、学院の経営が極度に悪化しており、また、退職年金を維持すると学院が毎

⁶ 根拠法のある代表的な企業年金制度は、厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金である(表2参照)。

⁷ 労働判例(以下、「労判」という)700号95頁。

⁸ 退職金の根拠には、「賃金の後払い」、「功労報償」、「恩恵給付」の3つが言われている。

年年金に補填しなければならないことが明白であるという財政状況から、廃止の必要性は顕著であると変更の必要性を認めた。また、代償措置が講じられており、労働者側との交渉に3年間の歳月をかけ、努力を重ねたものであるとして、就業規則の不利益変更の合理性を認めた。

(2) 幸福銀行(年金減額)事件・大阪地判 平成10年4月13日⁹

判例2

無拠出制・終身の退職年金(自社年金)の上積支給部分の減額措置について、退職者及びその相続人である原告ら13名が、一方的な減額は許されないとし、被告(幸福銀行)に対し、従前の退職年金額を基準に、未払分・将来分の支払いを求めた。

判決では、事業主と退職者らの間には退職年金を終身支給する旨の合意ないしは労使慣行が存在したと認められるが、その合意または労使慣行においては、退職年金支給開始後に事業主がその額を減額できることが当然の前提とされていたとして、支給開始後の年金減額措置を有効とした。

<幸福銀行の退職年金の規定と性格>

同行では、退職一時金と併せて退職年金を支給しており、退職金規定に額や支払方法等が定められていた。退職年金は、従業員無拠出(支給原資は社内留保金と営業活動からの利益)、終身年金、年金受給中に死亡した退職者の配偶者にもその半額が支給されるものとなっている。裁判所はこれらの点を勘案すると、同行の退職年金は、賃金の後払い的性格は希薄で、主として功労報酬的性格の強いものであるとしている。

<退職年金の上積支給に関する労使慣行と性格>

同行の退職年金は昭和37年に創設され、遅くとも昭和52年8月以降は、退職者について一律に規定額の3倍程度の年金を支給するのが慣行となっており、規定額を超える上積支給については明文化された規定がなかった。同行が退職年金の受給者に対して一貫して交付してきた「年金通知書」には、年金は、経済情勢及び社会保障制度などの著しい変動又は銀行の都合により改定することがある旨が明記されていた(訂正変更条項)。同行は後述する経営悪化により、平成8年4月から退職年金の支給額を規定額にまで減額し、上積金額の支払いを停止することとした。

裁判所は、同行の退職年金はもともと功労報酬的性格が強いものである上、規定額を超える上積支給部分は、退職金規定上支払い義務のないもので、恩恵給付的性格の強いものであると考えられることから、訂正変更条項も有効であるとしている。

<上積支給部分の減額措置の有効性>

裁判所は、同行は、バブル崩壊、規制緩和、金融行政の変革等に伴い経営環境が著し

⁹ 労判744号54頁。

く悪化し、人員・店舗削減、役員報酬・賞与の切り下げ等の対策を講じたにもかかわらず、2年連続で損失を計上せざるを得なかったこと、退職年金は受給者の増加により、毎年支払い総額が急増し、経営を圧迫することが確実に予想されたことを考慮すると、本件減額措置には一定の合理性及び必要性が認められるとしている。また、受給権者578名中566名が減額措置に異論を述べていないことも考慮すると、減額措置が権利の濫用に当たるとは言えないとしている。

(3) 幸福銀行(年金打切り)事件・大阪地判 平成12年12月20日¹⁰

判例3

金融再生法¹¹の適用対象となった幸福銀行(被告)が、3か月分相当の一時金を支払った上で退職年金(上積支給ではなく、就業規則に根拠を持つ部分)の支給を打ち切ったことについて、同行を退職した元従業員であった原告ら207名が、退職年金の支給の打切り措置は違法であると主張し、退職年金の支払いを求めた。

判決では、本件退職年金は就業規則を根拠としており、恩恵的なものではないこと、使用者に解約権・改訂権が留保されているとはいえないこと、事情変更の原則¹²の適用もできないことより、退職年金の支給打切りは違法・無効とした。

<金融再生法による破綻処理と退職年金の支給打切り>

同行は、平成11年5月22日、金融再生法の適用対象となった。

原告は、平成11年5月まで退職年金の支給を受けてきたが、同年7月に「退職年金受給者の皆様へ」と題する書面にて、退職年金の支給契約の解約と、一時金として退職年金3か月分相当を支払う旨の通知を受け、当該一時金を受け取った後、退職年金の支給が打ち切られた。

<本件退職年金の規定と性格>

本件退職年金について、裁判所は、支給要件を満たす者には原則として支給されるものであるから、退職金規定を内容とする労働契約によって義務付けられた退職金の一部であると判断した。そして、少なくとも規定額に関する限り、原則として退職年金の支給を拒否する自由がないため、退職金規定とは別の退職年金支給契約を締結しなければならない理由はなく、個別の退職年金契約で留保した解約権を用いたという被告の主張を退けた。また、改訂権留保の趣旨を記載した年金支給通知書を一方的に退職者に交付することで、改訂権を留保した退職年金支給契約が個別に成立することはないとした。

同行の退職年金の性格について、裁判所は、功労報償的な性格が強く、賃金の後払い的性格は希薄であるが、退職金の一部であることは否定できず、労働基準法11条にい

¹⁰ 労判801号21頁。

¹¹ 「金融再生法」については『今月の用語』を参照。

¹² 事情変更の原則とは、契約締結後に、社会的・経済的事情により当事者が予想しない急激な変動が生じ、当初の契約を維持することが信義に反し不当である場合、契約内容を変更・修正し、場合によっては解約も認めるという原則。

う労働の対価である賃金としての性格が全く否定されるものではないとしている(恩恵的・裁量的支給であるという被告の主張を退けた)。

<退職年金支給打切りの適法性>

裁判所は、退職年金支給打切りの事情変更の原則について、バブル経済崩壊という経済情勢の変動等は事情変更該当しないこと、退職年金月額3か月分相当の支払いは適正妥当な代償措置とは認められないこと、金融再生法にいう費用最小化の要請は、公的資金投入を最小限に抑えるために不必要な資金流出を抑制するという破綻処置の一般原則を述べたものに過ぎず、預金債権以外の負債の負担を一方的に免れる権限を認めたものではないことより、事情変更の原則を適用して本件支給打切りを正当化することはできないとした。

以上より、裁判所は、退職年金支給打切りは違法・無効であると判断し、受給資格を満たしていない原告らを除いて、原告らの請求の全部又は一部を認めた。

(4) 松下電器産業(年金減額)事件・大津地判 平成16年12月6日¹³

判例4

松下電器産業(被告)の福祉年金制度(自社年金)に加入する退職者3名の原告が、被告の行った年金支給額の減額(給付利率年2%引下げ)は、年金契約に違反し違法行為であるとし、減額前の年金額の支払い等を求めた。

判決では、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係らず、同規程に従うとの意思で年金契約を締結したと解され、規程改定時の情勢は年金規程23条1項にいう「経済情勢の大幅な変動」に該当し、本件改定の必要性・相当性も認められるとして、減額前年金額の支払請求が退けられた。

<松下電器産業の福祉年金制度の改正>

松下電器産業は、昭和41年に希望した従業員を対象とした福祉年金制度を創設した。同制度は、退職金の一部拠出を原資とし、一定の利率を乗じた利息相当分を加えた基本年金と、基本年金完了後からの終身年金で構成されている。平成14年に現役従業員に対して同制度を廃止し、キャッシュバランスプランを導入した。退職者に対しては、9.5% - 7.5%で設定していた給付利率について、平成14年9月より2%引下げた。

なお、同社は本件年金制度の他、昭和53年に厚生年金基金を発足させている。

<年金規程の合理性>

裁判所は、年金規程が福祉年金制度の規程として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係らず、同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、その契約内容は年金規定に拘束されるとした。

¹³ 労判889号73頁。

< 年金制度改廃を定めた規定 >

経済情勢の大幅な変動があった場合に年金制度の改廃を定めた年金規定 23 条 1 項について、裁判所は、被告会社の業績等が予測より著しく悪化した場合、本件年金制度の破綻の恐れがあるため、合理的裁量の範囲内で年金規程の内容を改定し、各加入者との年金契約の内容を一律に変更することを許容するとした。また、経済情勢等の大幅な変動の有無の判断は、労組の協定締結時以降に生じた事情を重視するものとした。

本件協定締結の平成 8 年 4 月当時、被告会社の業績は低迷状態にあり、平成 13 年度には巨額の最終赤字を計上し、上場以来最も危機的な経営状態に陥る一方、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 11 年度は純利益の 4 分の 1 以上、平成 12 年度は 6 分の 1 以上の割合であったことに基づき、裁判所は、改定時の情勢は、年金規程 23 条 1 項にいう経済情勢の大幅な変動に該当するとした。

< 改定（給付利率 2% 引下げ）の必要性・相当性 >

裁判所は、改定当時、現役従業員にはキャッシュバランスプラン（給付利率 3.5%）が導入され、本件年金制度加入者（退職者）の年金額と大きな格差が生じていたことや、本件年金制度が社会一般よりも高い給付水準であること等により、改定の必要性を認めた。また、改定は原告らの退職後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ではなく、被告は改定実施に先立ち、加入者に対し給付利率の引下げの趣旨や内容等を説明し、意見を聴収する等相当な手続きを経たことより、改定の相当性を認めた。

（5）テザック厚生年金基金事件・大阪地判 平成 16 年 7 月 28 日¹⁴

判例 5

テザック厚生年金基金（被告基金）は、解散の認可を受け、清算手続きに入った時点で、原告らを含む加算年金受給者（元従業員）に対し、解散によって加算年金を支払うことが困難である旨を通知し、受給者向けに説明会を行った。これに対し、原告らは、解散に伴う残余財産の配分に関し優先的に分配すること等を求めた。

判決では、加算年金の受給を選択した加入員は、団体法上の信義則又は衡平の原則に基づき、選択一時金を選択した加入員に優先して残余財産の配分を受ける権利はないとした。

< 解散した厚生年金基金の加算部分の支払い義務 >

厚生年金保険法 146 条では、解散時点で既に支払期が到来していた年金受給権を除き、代行部分については厚生年金基金連合会に権利義務を継承させ、それ以外の部分については年金受給権を存続させず、基金の残余財産の配分において掛金額に応じた配分を行わせることとしている。裁判所は、加算年金についても同条の適用対象であることから、加算年金は同条により支給義務を免れると判断した。

¹⁴ 労判 880 号 89 頁。

< 残余財産の配分 >

加算年金の受給した加入員は、基金解散に伴う残余財産の配分について、裁判所は、原告らの主張する団体法上の信義則又は衡平の原則は、年金形式により加算年金を受給することを選択した後に被告基金が破綻したことによって、一時金の形式で加算年金相当額を受給した者との間で結果として格差が生じたことに止まり、残余財産配分に関する優先権は認められないとした。

以上の5つの事例のポイントは、表1のようにまとめることができる。

表1 訴訟事例のポイント

事件	名古屋学院事件 H7.7.19	幸福銀行(年金減額)事件 H10.4.13	幸福銀行(年金打切り)事件 H12.12.20	松下電器産業(年金減額)事件 H16.12.6	テザック厚生年金基金事件 H16.7.28
制度の種類	自社年金	自社年金	自社年金	自社年金	厚生年金基金(加算部分)
減額対象となる年金の性質	功労報償的性格よりも権利性が強い(就業規則の改廃には高度の合理性が必要)	退職金規定上支払い義務がなく、恩恵的性格が強い	功労報償的性格が強いが、賃金の性格も全く否定されない(恩恵的性格でない)	-	退職金の代替措置の側面は否定できないが、賃金の後払い的性格を持つ退職金とは別の権利関係
減額措置の有効・無効	有効	有効	無効	有効	無効
理由	不利益変更の合理性が認められる	一定の合理性、必要性が認められる	違法・無効	必要性・相当性が認められる	団体法上の信義則・衡平の原則
争点	財政の悪化による年金制度の廃止の効力 学院の財政状況による廃止の必要性を認め、内容的にも相当性があり、労使交渉の努力を重ねたものであるとして、不利益変更の合理性を是認	上積支給部分の労使慣行の成否及び訂正変更条項の有効性 労使慣行の存在を認め、その慣行の変更(留保権限の行使)を、その合理性・必要性から有効	退職年金支給打切りの適法性 使用者に解約権・改訂権が留保されているとはいえないこと、事情変更の原則の適用もできないことより、退職年金の支給打切りを違法・無効	規程23条1項に基づく改定 合理的裁量の範囲内での規程の改定、年金契約の一律の変更を許容 事情変更の原則の適用 認められない	解散した厚生年金基金の加算部分の支払い義務 厚生年金保険法146条の適用により、支給義務が免れる 残余財産の配分 加算年金受給者に対して優先権は認められない
判決の特色	就業規則の改廃には高度な合理性が必要とした上で、就業規則の不利益変更の合理性を認めた点	労使慣行の成立を認めつつも、減額措置をも慣行の内容と判断した点	本件退職年金は就業規則を根拠としており、支給打切りに適法性がないと判断した点	改定時は規程23条1項の経済情勢の大幅な変動に該当するとし、改定の必要性・相当性を認めた点	厚生年金基金は解散後において加入員に対し、加算年金の支払い義務を負わない

3. 年金訴訟における論点と受給権

3.1 減額措置の可否の判断

給付減額の可否を判断する法的根拠には、就業規則の不利益変更と事情変更の原則がある。前者は名古屋学院事件と幸福銀行（年金減額）事件、後者は幸福銀行（年金打ち切り）事件で用いられている。

就業規則の不利益変更を既に会社を退職し、雇用関係のない元従業員（受給者）に対して適用することには、意見が分かれるところである。森戸（2004）は、就業規則の不利益変更が合理的範囲内で認められるのは、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代償措置であり、雇用がもはや存在しない退職者について、現役従業員の労働条件変更と同じ判断枠組みを適用することが妥当かについては疑問が残ると指摘している¹⁵。

事情変更の原則が適用される要件は、一般的に、契約提携時の当事者が予見し得ない事情変更であること、当事者の責めに帰するべからざる事由に基づくこと、契約通りの履行を強制することが信義則に反することである¹⁶。森戸（2004）は、受給者減額の訴訟の多くは、背景にバブル崩壊があり、その場合はと の要件は満たされる余地が十分あるが、 の要件、即ち減額を認めないことが信義則違反になるかどうかは微妙であると指摘している¹⁷。

松下電器産業（年金減額）事件は、従来の判例とは着眼点が異なっており、制度的な契約がまずあることを指摘し、契約と考へても給付減額を柔軟に認めている点の特徴となっている。

5つの判例を見ると、減額措置が有効になったものと無効になったものがある。上述の通り、法的根拠の手段の使われ方も判例によって異なっている。しかしながら、いずれの判例でも、裁判所は、年金規定等の解釈だけでなく、減額対象となる年金制度の給付水準が社会一般と比べて高いか低い、他の受給者がどのくらい同意したか、会社側が給付減額について受給者に対して十分に説明をしたかどうか等の個々の事情も考慮して判断している点に注視すべきであると思われる。したがって、就業規則さえあればこうした訴訟を回避できる訳ではないと考えられる。

3.2 議論がなされていない論点

名古屋学院事件と松下電器産業（年金減額）事件では、会社の財政状況が悪化しており、給付減額を行う必要性があったとしている。ここで指摘されている会社の財政状況や見通しは一時的なものであるのに対して、年金制度というものは長期的なものである。いずれの事件も内部留保型の自社年金であり、厚生年金基金や確定給付企業年金のよう

¹⁵ 森戸英幸「企業年金給付の「受給者減額」をめぐる法的論点」『週刊社会保障 No.2242』23頁。

¹⁶ 森戸・前掲注15)・23頁。

¹⁷ 森戸・前掲注15)・23頁。

に財政検証が行われない制度であるものの、制度破綻のおそれについて、財政検証のような見通しを示していない点に注意が必要である¹⁸。また、幸福銀行（年金減額）事件や松下電器産業（年金減額）事件では、提示された減額が妥当であることを証明する根拠について議論がなされていない。例えば、松下電器産業（年金減額）事件では、給付利率の引下げ幅が2%とされているが、1%ならどうか、逆に3%なら判決が変わる可能性があるのかどうかは分からない。

一方、こうした点を議論しない理由として、企業の経営判断を重視している点が指摘できると思われる。松下電器産業（年金減額）事件では、前述の通り、合理的裁量の範囲内で規程の改定を行い、各加入者との年金契約を一律に変更することを認めるとしており、経営判断を重視した判決であると言えるであろう。

また、受給者減額については、減額決定後に退職者に減額する旨の通知がなされているが、退職者には現役従業員とは異なり、減額決定までの間に意見を反映させる機会が確立されていない点にも注意が必要である。なお、海外では年金の運営委員会（Pension Board）に受給者の代表を入れる例も見られる。日本においても、厚生年金基金や確定給付企業年金の代議員会の構成員に受給者の代表を含めることを検討してもよいと考えられる。

3.3 訴訟と受給権保護

ここで、受給権について確認しておく（表2参照）。自社年金については法令に基づかない独自の制度であるため、法令による受給権の保護はない。確定給付企業年金は、受給権保護を目的の一つとして創設され、支払保証制度については検討課題となっている。厚生年金基金には支払保証制度があるが、必ずしも100%保護されるのではない点に注意が必要である。

受給者減額をめぐる訴訟から、受給権保護についてどう考えるべきであろうか。上述の通り、受給権保護の取扱いは制度によって異なるものの、受給者から見れば、どのような制度であれ、「年金」であることは共通している。そこには、既得権や期待権があり、既に退職し、年金収入を主な収入として生計を立てている者にとっては、日々の生活に甚大な支障をもたらす場合もありうる¹⁹。受給権保護という観点からすると、受給者減額を行わないことが最も望ましい一方、減額措置を放置し、制度が破綻した場合、厚生年金基金以外の制度では支払保証制度がないため年金額がゼロになってしまう可能性もあるという最悪の事態も想定される。受給者減額は、企業にとっても受給者にとってもセカンドベストな解であるとも考えられるが、どのような条件の下で減額が認められるかについては十分な検討が必要である。

¹⁸ なお、公的年金の改革においては、給付と負担の見通し、及びその前提となる経済見通し等に基づいて改革が実施されるが、企業年金においては、その企業の長期的な収益の見通しを検討することは難しく、また内部留保型の年金制度について、企業の成長の見通しを前提として財政検証を行うことは難しいと考えられる。また、公的年金改革では経過措置がとられるが、企業年金の改革では公的年金のように時間をかけて経過措置をとることはあまりないようである。

¹⁹ したがって、判例では、給付水準が社会一般的に高いかどうかという点も考慮して判断していると考えられる。

表2 主な企業年金制度

	厚生年金基金	適格退職年金	確定給付 企業年金(基金型)	確定給付 企業年金(規約型)	確定拠出年金 (企業型)
根拠法・ 創設	厚生年金保険法 (昭和41年創設)	法人税法 (昭和37年創設)	確定給付企業年 金法 (平成14年創設)	確定給付企業年 金法 (平成14年創設)	確定拠出年金法 (平成13年創設)
制度の 概要	企業が厚生年金 基金を設立し、国 の厚生年金の一 部を代行すると ともに独自の給 付を行う制度	税法上定められ た適格要件を備 えた退職年金制 度	企業年金基金を 設立し、基金に おいて年金資産 を管理・運用し、 給付を行う制度 (厚生年金の代行は 行わない)	労使が合意した 年金規約に基づ いて企業と信託 ・生保等が契約 を結び、母体企 業の外で年金資 産を管理・運用 し、給付を行う 制度	拠出された掛金 が個人ごとに明 確に区分され、 掛金とその運用 収益との合計額 をもとに給付額 が決定される年 金
設立の 承認	厚生労働大臣の 認可を受けて基 金を設立	信託契約・生命保 険契約等につい て国税庁長官の 承認	厚生労働大臣の 認可を受けて基 金を設立	年金規約につい て厚生労働大臣 の承認	労使合意で定め た企業型年金規 約について厚生 労働大臣の承認
運営主体	厚生年金基金	事業主	企業年金基金	事業主	事業主
受託者 責任	基金の理事等の 受託者責任につ いて、厚生年金保 険法及びガイド ラインにより規 定	特になし	企業年金の管 理・運営に関わ る者について、加 入者等に対する 忠実義務等の責 任を規定、利益 相反行為の禁止 等の行為準則を 明確化	企業年金の管 理・運営に関わ る者について、加 入者等に対する 忠実義務等の責 任を規定、利益 相反行為の禁止 等の行為準則を 明確化	(加入者保護) 企業・運営管理 機関等は、加入 者等のために忠 実に業務を遂行 する責任を負う
支払保証 制度	あり(全基金参加 の共済事業)	なし	なし(検討中)	なし(検討中)	なし
財政 再計 算 検 証	5年ごと(新設基 金は3年後)に実 施	少なくとも5年ご とに実施	少なくとも5年ご とに実施	少なくとも5年ご とに実施	なし
	給付債務に見合 う積立金の積立 を義務付け(継続 基準、非継続基準)	特になし	給付債務に見合 う積立金の積立 を義務付け(継続 基準、非継続基準)	給付債務に見合 う積立金の積立 を義務付け(継続 基準、非継続基準)	なし

4. おわりに

本稿では、受給者減額をめぐる年金訴訟の事例を紹介し、減額の可否判断の法的根拠や、判決では法的根拠に加えて実態的な側面も考慮されることを論点としてまとめた。また、訴訟から受給権の保護をどう考えるかについて考察した。

佐藤(2003)は、名古屋学院事件、幸福銀行(年金減額)事件の判決では、受給権者の受給権を承認していることや、不利益変更には高度の必要性を要求していることよ

り、受給権保護に向けた判断が見られると指摘しているが²⁰、現在訴訟中の事件について今後どのような判断がなされるのかに注目したい。

参考文献

厚生年金基金連合会(2004)「企業年金に関する基礎資料」

佐藤敬二(2000)「福利厚生を受給権保護に向けて」『立命館法学 2000年3・4号上巻(271・272号)』

森戸英幸(2004)「企業年金給付の「受給者減額」をめぐる法的論点」『週刊社会保障 No.2242』

森戸英幸(2003)「企業年金の法と政策」有斐閣

山川隆一・森戸英幸・河合壘(2004)「シンポジウム 企業年金の法的論点」日本労働法学会誌

²⁰ 佐藤敬二「福利厚生を受給権保護に向けて」『立命館法学 2000年3・4号上巻(271・272号)』423頁以下。