

判例研究

私立大学の自社年金制度における受給者減額の有効性

— 早稲田大学（年金減額）事件・東京高裁平成二十二年一〇月二九日判決 —

中野 妙子

（判例時報二〇七二号一二九頁、労働判例九九五号五頁）

〈事実〉

一 本件年金制度の概要

私立大学Y（被告、控訴人）は、Yの規約である年金規則（以下「本件年金規則」という）に基づき、私的年金制度（以下「本件年金制度」という）を設けている。Xら（原告、被控訴人。計一六一名）は、Yとの間で本件年金制度に基づく年金契約（以下「本件年金契約」という）を締結し、既に退職した者ないしその者の権利義務を相続により承継した者である。

Yの教職員は就職した時点で、特段の事務手続きを経ることなく、本件年金制度に加入する扱いとなっている。本件年金規

則に基づく年金給付は、本件年金規則により設定された教職員年金基金から支出される。この年金基金は、Yの拠出金のほか、教職員等の拠出金、寄付金および基金の果実をもつて構成される。Yは、本件年金制度の経理を一般経理から分離し、特別会計で管理している。年金給付は、普通年金、一時金、障害年金および遺族年金の四種である。このうち普通年金は、Yに二〇年以上在職した後に退職した者に対して終身で支給され、遺族年金は普通年金の受給資格者または受給者が死亡したとき、その被扶養配偶者等に対して支給される。

本件年金規則二八条には、「年金制度の調整」の見出しの下に、次のような規定がある。

「第二八条 この規則による年金制度は、六年ごとに、教職員等の増減、本給の改定、貨幣価値の変動、年金基金の利殖の状況等に照らして再検討を加えるものとし、必要に応じて、調整をはかるものとする。」

二 前項の規定にかかわらず、一六条（拠出金）一項に規定する拠出すべき金額を算出する比率及び二項に規定する金額並びに一九条（普通年金の額）三項に規定する金額、二六条（遺族年金の額、支給時期）三項に規定する金額及び現に支給を受けている年金額は、三年ごとに検討を加えるものとする。ただし、社会情勢に著しい変動があった場合には、三年ごとの検討時期を早めることがある。

三 前項の検討を加える場合においては、総務省が作成する年度平均の全国消費者物価指数の上昇に応じ、一九条（普通年金の額）三項に規定する金額、二六条（遺族年金の額、支給時期）三項に規定する金額及び現に支給を受けている年金額に上昇した比率の二分の一を乗じて得た金額を加算した金額を最低限支給する。」

二 本件年金規則の改定

Yの校規により、本件年金規則を含むYの規則は、評議員会

の議決を経て定めるものとされている。また、本件年金制度の運営の適正を期するため、本件年金規則により年金委員会が設けられている。年金委員会は、労使双方から半数ずつ選出される委員により構成される。

Yは、年金委員会および評議員会の議決を経て、平成一六年一月、本件年金規則を改定し、普通年金および遺族年金の支給額を四年間に五段階を経て最高三五%まで減額することとし（以下「本件改定」という）、同年一二月支給分から年金を減額して支給した。Xらは、本件改定の違法無効を主張し、本件改定前の年金額を受給する権利を有することの確認を求めて提訴した。

原審・東京地判平成一九・一・二六労判九三九号三二六頁は、本件年金規則二八条はYが年金支給額を減額する根拠となりえないとしつつ、受給権者はYとの契約においてやむを得ない場合には年金支給額を減額することも承諾しているとして黙示の承諾の存在を認め、Yによつて年金減額を行うやむを得ない事情の主張立証がなされていないとして、Xらの請求を認容した。これに対してYが控訴した。

〈判旨〉 控訴認容、原判決取消し

一 本件年金契約の性格

「本件年金契約は、教職員に対する福利厚生、功労報償の性格を強く有するものであり、仮に、賃金の後払いの要素が一部含まれているとしても、その比重は本件年金契約の上記の基本的な性格に影響を与えるほどに大きなものではないというべきである。また、同制度においては、「教職員は一定の拠出金の支払をしているものの、制度上、拠出金総額が全額支給される保証はなく、また、本件年金の給付は原則として終身すなわち死亡時までであるから」、「受給者の給付総額はまちまちであることを考慮すれば、同制度は、教職員の相互扶助の性格をも具するものということが出来る。」

二 本件年金規則改正による給付額減額の可否

(一) 本件年金規則の拘束力

「本件年金制度は、退職者に対する退職後の生活保障を目的とし、Yに長年勤務した多数の加入者との間で反復・継続されてきた契約関係であり、このような多数の契約関係を合理的かつ画一的に処理し、各加入者を平等に取り扱うために、あらかじめ、私立の学校法人における私的年金制度の規律として、本

件年金規則を定めていること、そこでは、各加入者との間の年金契約の内容は本件年金規則に依拠することとされており、各加入者も、これを容認した上で、本件年金制度に加入するものであり、本件年金制度がYの教職員全員を対象とするものであり、本件年金規則に定められた以外の契約内容を別途合意することは許されていないこと、Yにおいては、本件年金制度の運営が労使間の団体交渉事項とされており、本件年金規則上の掛金率は、五年又は六年ごとに労使の協議結果に応じて決定されてきたことが認められる。こうした事実を照らせば、本件年金契約は、その内容が本件年金規則によって一律に規律されることを前提とし、加入者もそのことを容認し、また、退職後の給付内容についても、本件年金規則に定められた内容に従って決定されることを容認していたものと解されるのであり、他方、Yも、契約内容や給付額が加入者との個別の合意によって決定されるものとは考えていなかったものといえる。したがって、Xらは、他の加入者又は受給者と同様に、本件年金規則の定めによる年金契約を締結したことにより、在職中のみならず、退職後、受給者となってからも、同規則による規律を受ける立場にあるものと解される。」

(二) 本件年金規則二八条一項の意味

昭和三十三年の本件年金制度発足当時に制定された「原始規則三三条は、『この規則による年金制度は、五年ごとに、教職員の増減、俸給の改訂、貨幣価値の変動、年金基金の利殖の状況等に照らして再検討を加えるものとし、必要に応じて、調整を図るものとする。』と定めていた。

この規定は、年金運用に係る経済的諸事情の変化に伴う年金制度の見直し条項である。そして、本件年金制度は、Y及び教職員の双方からの拠出金とその運用益からなる原資をもって、長年にわたって多数の受給者に対して継続的給付を行っていくものであることから、同制度を維持するためには、一定の期間の経過ごとに、教職員等の増減、俸給の改定、貨幣価値の変動、年金基金の利殖の状況等に照らして、同制度を見直し、その目的に沿って維持していく上で必要な改定を加えていくことが要請されるというべきであり、また、本件年金制度の財政方式は、事前積立方式が採用されている一方で、本件年金規則には、年金基金（積立金）に不足が生じた場合の負担のルールが定められていないこと、Y及び教職員の拠出率を上げることは自ずと限界があり、「Yが任意に一般会計から年金会計に繰入金を入れることについても限度があると考えられることから

すれば、本件年金基金の財政状況、同基金の運用利回り等の不確定要素に応じて給付額が変更になることはやむを得ないことであり、そのような要請が生じたときには、本件年金規則を改定することにより、年金制度を維持するために必要な合理的な範囲内で給付額の減額を行うことも、上記の規定により許容されていたものと解するのが相当である。」

昭和六〇年の改正により現行の「本件年金規則二八条二項、三項が設けられたのは、経済情勢のインフレ傾向が長期的に継続していた時期において、物価高騰による生活の困窮を緩和するため、基本的な制度見直し期間を俟たずに給付額の増額変更の措置が検討できるようにするためであったと認められるのであって、上記改正により、原始規則三二条と同趣旨の本件年金規則二八条一項の趣旨が変更されたということはできず、同項は、本件年金制度の維持のために必要な合理的な範囲内であれば、年金額の減額変更も許容しているものと解すべきである。」

三 本件改定の有効性について

(一) 本件改定の必要性

「本件年金制度の発足に当たっては、年金基金を含む制度の運用については楽観的な見通しの下に極めて大雑把な計画しか

立てられていなかったことがわかれるところ、平成三年度以降の拠出者数の減少、受給者数の大幅な増加に伴い、給付総額が収入総額を上回るようになり、度重なるY及び教職員双方の拠出率の改定、Yによる追加繰入金の繰入れ等の措置がとられ、加入者及びYの財政的負担も加重されるという事態が生じたことに加え、バブル経済崩壊以降の不況の長期化に伴い、高水準の運用益が確保できなくなつて、年金基金の運営は不安定となつており、そうしたことから、本件改定時においては、上記の楽観的な見通しによる計画は制度運用の実態に合わないものとなり、従来の給付水準を維持したままでは、本件年金基金の財政状況は更に著しく悪化し、将来的には年金財産がゼロとなつて、年金制度自体の破綻も予想される事態に至つているものといえる。そして、「Yの一般会計から年金基金への繰入れにも一定の限界があることを考慮すれば、上記の財政状況の著しい悪化を食い止め、年金制度の破綻を回避するために、給付額を減額する本件改定が必要であると認めざるを得ない。」

(二) 本件改定の内容の相当性

「本件改定の内容は、年金の積立比率の目標値を八〇%と定め、この目標値を二〇年かけて実現するために、予定利率を年

四・五%から年二・五%に引き下げ、年金の給付額を最大三五%引き下げていくというもので、その引下げの実施は「段階的に行うものとされていること、本件改定においては、Yも、通常の拠出金に加えて、平成一五年度から二一年間にわたり、毎年八億五〇〇万円を繰入れ、その二分の一ずつをYと教職員がそれぞれ負担とするものとされたほか、年金の給付額の減額を段階的に行うことから、その段階的措置をとつたことによる年金基金に必要となる追加補填分二億四〇〇〇万円はYが全額負担することとされ、負担の公平が図られていること、この内容は、Yが、「資産運用委託先である信託銀行が作成した二度の将来予測」を参照しつつ、後記認定の受給者等への本件改定の説明、同意を得る手続過程において出された意見をも踏まえて当初案を三回にわたり手直しして決定されたものであることが認められる。そして、「将来予測の算定の前提として採用された「基礎数値の選択に恣意は認められず、その予想値の算出過程にも誤りは認められないこと、また、この給付額の削減を行った場合の教員の平均受給額は約三〇〇万円から約一九五万円に、職員の場合は約二五〇万円から約一六三万円に減額となるものの、国民年金及び厚生年金も含めた総受給額の平均は、教員で約四九五万円、職員で約四六三万円となり、なお

相当水準の年金額が確保されることが認められるのであって、本件年金基金の財政の現状を考慮すれば、本件改定は、本件年金制度の維持、存続のためにYがその合理的裁量の範囲内で定めたものとして相当性を有すると認められる。」

(三) 本件改定の手続きの相当性

「本件年金契約がYと現に教職員である者及び過去に教職員であった者との間の契約関係であること、年金の給付額の減額が現在ないし将来の年金受給者に不利益となるものであることを考慮すれば、Yが本件改定を行うに当たっては、信義則上、これらの契約当事者に対し誠実にその内容を説明し、その納得を得るための相応の手続を経ることが要請されているものと解すべきである。」

「Yは、本件改定を実施するに当たり、本件年金規則に定められた規則改正の手続を踏んだ上、Xらも含む受給者に説明資料を送付し、説明会において、本件改定に至る経緯や改定の内容及び根拠等について説明するだけでなく、意見・要望を募り、また、教職員組合との間でも、団体交渉の場などで説明を行い、さらに、受給者の意見・要望に配慮して修正案を提示し、その結果、確定給付企業年金法の定める確定給付企業年金

における給付減額の手続に準じて、受給者の三分の二を超え同意を得たものであり、これらの事情に照らすと、Yは、本件改定を行うに当たり信義則上要請される相応の手続を履践したものと認めるのが相当である。」

「以上のとおりであるから、本件改定による給付額の減額は有効であって、Xらについてもその効力が生じたものということができる。」

〈評釈〉 結論に賛成

一 はじめに

バブル崩壊後の不況によって低金利状態が長期化し、年金資産の運用環境が悪化したことに伴い、企業年金の減額や廃止に踏み切る企業が増加している。とりわけ、既に退職して企業年金を受け取っている者に対する給付額の引下げ（いわゆる受給者減額）に対して、不利益を被った受給者が給付引下げの有効性を争う訴訟を提起する事例が増えてきている。本件は、企業年金の一種である自社年金、すなわち法律に基づくことなく企業が独自に行う類型の企業年金について、受給者減額の有効性が争われた事案である。自社年金の受給者減額を直接規制する法令は存在しないため、その効力は企業と受給者との間の契約

の解釈・適用の問題となる。

自社年金の受給者減額が争われた裁判例としては、これまでのところ、①幸福銀行（年金減額）事件・大阪地判平成一〇・四・一三判タ九八七号二〇七頁、②幸福銀行（年金打ち切り）事件・大阪地判平成一二・一二・二〇判タ一〇八一号一八九頁、③松下電器産業（大津）事件・大津地判平成一六・一二・六判時一八九二号六二頁、④同事件・大阪高判平成一八・一一・二八判時一九七三号六二頁②事件、⑤松下電器産業（大阪）事件・大阪地判平成一七・九・二六判時一九一六号六四頁、⑥同事件・大阪高判平成一八・一一・二八判時一九七三号六二頁①事件、⑦本件原審・東京地判平成一九・一・二六判九三九号三六頁がある。また、産業規模の年金制度の事案として、⑧港湾労働安定協会事件・神戸地判平成一七・五・二〇判八八九七号五頁、⑨同事件・大阪高判平成一八・七・一三判九三三三号四〇頁が挙げられる。これらの判決ではおおむね、受給者減額の法的根拠の有無を判断した上で、受給者減額の有効性を必要性と相当性の側面から判断する、という枠組みが用いられていた。しかし、その詳細、とりわけ各企業の年金規則を企業と受給者との間の契約の内容として取り入れる際の理論的アプローチは、裁判例によって様々である。

本判決は、以下に検討するように、従来の裁判例とはやや異なる判断枠組みを用いて年金規則の拘束力を判断している。自社年金の受給者減額をめぐる裁判実務および学説の議論の発展にとって、本判決は一つの素材を提供するものといえよう。

二 判旨一について（本件年金契約の性質）

本判決は、Yが受給者の個別の同意を得ずに本件年金契約の内容を変更することができるかを検討するにあたり、まず本件年金契約の性格について述べた（判旨一）上で、本件年金規則二八条一項がYによる給付額減額の根拠となるかを検討している（判旨二）。

判旨一は、本件年金契約の性格が教職員に対する福利厚生、功勞報償および相互扶助の性格を強く有するものであることを述べる。これに対し、原判決は、本件年金制度に基づく給付は退職金としての性質を有し、また本件年金制度では教職員が一定の拠出をすることから、本件年金契約においては年金契約者が承諾しない以上、年金支給額を減額することはできないとしていた。判旨一は、本件年金給付の性質について原判決とは異なった捉え方をするることにより、本件年金規則二八条一項に基づく減額について契約上の効力を肯定する判旨二につなげる

ものと評価される⁽¹⁾。しかし、原判決も、年金規則に給付額減額の根拠規定があれば、減額に対する年金契約者らの承諾があったものとみることができると自体は認めている。また、次に見るように、本件年金規則二八条一項の解釈についても原判決と本判決では異なる判断がなされたが、この点については原判決による解釈に誤りがあったと思われる。したがって、本件年金契約の性格についての本判決と原判決の捉え方の差が本件年金規則の解釈にどのように影響しているのかは、明らかではない。

いずれにせよ、本件年金制度の財源のあり方や年金給付の支給額・支給期間の定め方などからすれば、本件年金契約は判旨一が述べるような性格のものであることに異論はない⁽²⁾。

三 判旨二について（本件年金規則二八条一項の意味とその拘束力について）

(一) 次に、本件年金規則二八条一項がYによる年金給付額減額の根拠となるか、すなわち、本件年金規則二八条一項がYによる給付額の減額を予定する条項であるか、さらにそれが本件年金契約の内容となるかを判断した、判旨二について検討する。

本件年金規則が加入者とYの間の年金契約の内容となるかについて、判旨二(一)は、本件年金契約の内容が本件年金規則によって規律されることを加入者が容認していたとして、これを認めている。判旨二(一)は、先に挙げた一連の松下電器産業界事件の判決（前掲③・④・⑤・⑥判決）に共通する文言を多く用いているが、その論理構成はやや異なるようである。

すなわち、年金規則が受給者を拘束する（契約内容となる）論拠について、従来の裁判例には、就業規則理論を準用するもの（前掲⑤判決は、年金規則は就業規則ではないとしつつ、公平かつ統一的な取り扱いを図る趣旨などが就業規則に類似しているとして、就業規則の効力に関する秋北バス事件最高裁判決を参考に年金規則の合理性と周知性を要求する）と、約款理論を利用するもの（前掲③・④判決は、約款の拘束力についてのリーディングケースである大審判大正四・一二・二四を引用⁽⁴⁾し、年金規程に合理性があれば、受給者がその内容を知らなくとも契約の内容となるとする）とがある。ただし、就業規則理論を準用する立場に対しては、就業規則が「退職者団体」に対する規範ともなるとする学説もある一方、労働契約終了後の問題にまで就業規則の法理をそのまま当てはめることには無理があるとの指摘がある⁽⁶⁾。また、約款理論を利用する③・④判決

も、大正四年大審院判決が約款規定の合理性を問題にしないのに対し、年金規則の合理性を拘束力を認めるための要件としており、純粋に約款理論のみに依拠するわけではない。年金規則の周知性（受給者らが内容を知り得たこと）についても、要件として明示的に要求してはいないが、具体的な事案の当てはめの際には加入者らが規程内容を認識し得る状態にあったことを加味して判断を行っている。前掲⑥判決も、大正四年大審院判決と秋北バス事件最高裁判決のいずれをも引用しないものの、年金規則の合理性および周知性を、拘束力を認めるための要件として要求する。したがって、いずれの論拠を採用するにしても、これまでの裁判例では、年金規則の合理性および周知性を要件として、受給者らに対する拘束力を認めてきたといえる。⁽⁷⁾

これを判旨二（一）について見ると、判旨は、大正四年大審院判決と秋北バス事件最高裁判決のいずれをも引用するものではない。判旨二（一）は、端的に、本件年金制度における画一的な処理の必要性を根拠に、個別の合意の可能性を排除し、加入者が契約締結時に本件年金契約は本件年金規則によるものであることを容認していたと判断した。しかし、Yの教職員は就職した時点で、特段の事務手続きを経ることなく本件年金制度に加入する扱いとなっており、加入時に本件年金規則が配布さ

れていたなどの事実認定はない。本件事案の下で、加入者らが本件年金契約が本件年金規則によるものであることを認識した上で契約を締結していたかどうかは、不明である。判旨の認定は、その根拠となる具体的事実が明示されておらず、やや強引な意思の認定になってしまっていると批判されるのやむを得ないであろう。

また、判旨二（一）は、本件年金規則の拘束力を認めるに当たり、本件年金規則の合理性も周知性も問題としていない。この点について、年金規則の条項の不当性・不合理性を排除するための方法としては、個別契約への編入段階で契約内容となる範囲を絞ることによって対処する方策と、契約内容となることを広く認めた上で、問題となる条項の解釈や権利濫用の判断を厳格に行うことによって対処する方策の二つがありうる。従来⁽⁸⁾の裁判例は、前者の方法を採り、年金規則の拘束力の問題と内容規制の問題を融合させてきた。これに対し、本判決は、判旨二（一）で合理性を問うことなく本件年金規則の拘束力を認めた上で、判旨二（二）で本件年金規則二八条一項について解釈を行う際に合理性判断を内在させており、後者の方法を採用したものといえる。判旨は、年金規則の拘束力の問題と内容規制の問題を明確にすみ分けた枠組みを採用したものと評価されてい

る。⁽¹¹⁾

しかし、年金規則が現役従業員に対する関係では就業規則として取り扱われることや、就業規則については労働契約への編入の段階で一定程度限定的に解する枠組みが用いられている（労働契約法七条）ことからすると、退職した受給者との関係においても年金規則の不当・不合理な条項は契約への編入段階で排除する手法を採る方が適切ではないかと思われる。したがって、本件においても、（約款理論と就業規則法理のいずれの論拠によるかは別として）従来の裁判例と同じように、加入者に対する本件年金規則の拘束力を認めるための要件として、本件年金規則の合理性および周知性を要求するべきであったと考える。上述したように、本件年金規則に拘束されることを容認する加入者の意思が明確ではなく、結局はそれを推定するより他ない本件においては、なおさら、加入者の意思を推定することを許容するための前提として本件年金規則の合理性および周知性が必要とされよう。

(二) そこで次に、Yの改定権を定める本件年金規則二八条一項を中心に、本件年金規則の合理性および周知性を検討する。

本件では、本件年金制度におけるYの改定権について規定す

る本件年金規則二八条一項が、給付額の減額をも許容するものであるか否かが焦点の一つとなっていた。原判決が、同項が給付額の減額を予定する条項ではないと解したのに対し、判旨二(二)は、同項が給付額減額を含む内容であると解釈し、これがYによる減額の根拠規定になると判断した。本件年金規則二八条一項は、「調整」という文言を用いている以上、増額・減額の両方の根拠規定と解するのが自然であるし、同条二項の「前項の規定にかかわらず」という文言からすれば、二項・三項の存在は一項の解釈の根拠とはならないと解される。したがって、本件年金規則二八条一項は減額を含む給付額の改定を行う権限をYに留保する規定であるといえ、この点に関する判旨二(二)の判断は妥当であろう。

そして、本件年金規則二八条一項が給付額減額をも含むYの改定権を留保するものであると解したときに、この規定を含む本件年金規則が加入者とYの間の本件年金契約の内容となるか否かについては、上述のように規定・規則の合理性および周知性が求められることになる。まず、合理性については、同項の文言が従来の裁判例の事案に比べても非常に一般的・抽象的である点に、いささか問題を感じないわけではない。しかし、①本件年金制度による年金が終身給付であり、長期的に継続しう

るものであり、その間に給付額の変更を必要とする事態が生じる可能性は高いことからすれば、減額を含む改定条項を設けることは不合理とはいえないこと、②判旨一が述べるように本件年金契約は功労報償的な性格の強いものであることから、右のような改定条項を設けることは許容されると解されること、③裁判例ではごく一般的な文言の改定条項についても、文言を限定解釈することで歯止めをかけたつ減額の根拠規定として認めてきていることからすれば、本件年金規則二八条一項を含む本件年金規則全体に合理性を認めても差し支えないであろう。判旨二（二）も、本件年金制度による給付の長期継続性から改定の必要が生じる可能性を認めるとともに、本件年金規則二八条一項は「年金制度の維持のために必要な合理的な範囲内でのみ減額を許容するものである」と限定解釈することによって、同条項の合理性を認めている。

また、周知性については、本件においては一連の松下電器産業事件とは異なり、Xらが本件年金規則の周知性を争っていない。加えて、本件年金制度で設置されている年金委員会には、教職員の代表者も選出されている。これらのことからすれば、Xらは、あらかじめ本件年金規則の内容を認識していた、あるいは認識したものと推察することができよう。

以上の検討により、判旨二の理由付けには疑問があるが、本件年金規則二八条一項が受給者減額の法的根拠となるとしたその結論は妥当であると考ええる。

四 判旨三について（本件改定の有効性）

（一） 次いで、本件改定の有効性について判断する判旨三の検討に移る。この点については、原判決ではYが改定の必要性を十分に主張立証していなかったため、本判決で初めて実質的な審査・判断が行われた。

これまでの裁判例でも、減額の法的根拠（改定条項の拘束力）が認められただけで無条件に受給者減額の有効性が肯定されたわけではなく、減額の有効性が別途判断されてきた。その際に、就業規則法理を準用する前掲⑤判決は、減額の有効性についても就業規則の不利益変更に関する第四銀行事件最高裁判決を参考にし、改定の必要性、改定の内容の相当性、改定手続きの相当性を要求している。他方で、約款理論を利用する前掲③・④判決や、就業規則法理と約款理論を融合させるものと解される前掲⑥判決においても、減額の必要性およびその内容・手続きの相当性から受給者減額の有効性が判断されている。約款理論を利用する場合にこれらの各要素の充足がなぜ必要とさ

れるのかは、必ずしも明らかではない。しかし、③判決は権利濫用の観点から、④判決は改定条項の限定的解釈による改定権の行使の要件として、それぞれ必要性・相当性を判断に織り込んでいると評価されている。⁽⁴⁶⁾ いずれにしても、必要性および相当性の判断要素が就業規則の不利益変更の法理（現在の労働契約法一〇条）の判断要素と重複することが指摘されている。

裁判例の傾向に対して、学説からは、「雇用保障の代わりに柔軟な労働条件変更を認める法理」である就業規則の不利益変更法理を、労働条件切下げと引換えに守られる利益（雇用）がもはや存在しない年金受給者に適用することについて、疑問も投げかけられている。⁽⁴⁷⁾ しかし、使用者に年金額の改定権が留保されている場合であっても、改定権の行使によって具体的な受給額が一方的に決定されること、および改定によって直接的な受給額を受けるのが退職者の生活を支える年金受給権であることを考慮すると、改定権の行使の結果の妥当性を担保するための何らかの適切な調整原理が必要であることは疑いえない。⁽⁴⁸⁾ そして、企業年金の支給契約が労働関係の延長線上にある契約であり、その根拠となる年金規則が現役従業員との関係では多くの場合には就業規則として定められていることを考慮すれば、就業規則の不利益変更法理を参照することは自然であるし、他に適切

なアプローチがない状況下では妥当であろう。⁽⁴⁹⁾

判旨三は、本件改定の有効性を、改定の必要性（判旨三（一））、改定内容の相当性（判旨三（二））および改定手続きの相当性（判旨三（三））の三点から判断するものであり、従来の裁判例の枠組みに做った構成を採っている。各要件を導く論拠については、前掲④判決に近い立場を採るものといえる。すなわち、必要性および内容の相当性については、判旨二（二）で行った本件年金規則二八条一項の限定解釈から、「年金制度の維持のために必要な」減額であること（＝必要性）および「合理的な範囲内」での減額であること（＝内容の相当性）を改定権行使のための要件として導いたものと解される。一方、改定手続きの相当性については、判旨三（三）はこれが信義則に基づき要求されることを明言しており、契約上の改定権行使の要件への該当性の問題とは区別している。⁽⁵⁰⁾ 手続きの相当性の要件を信義則から導いたのは本判決が初めてであり、従来の裁判例とは異なる本判決の特徴の一つといえよう。

（二）各要件についての本判決の判断を見ると、判旨三（一）は、拠出者数の減少および受給者数の大幅な増加やバブル経済崩壊後の不況の長期化によって、本件年金基金の財政状況が悪化していること、そしてYの一般会計から本件年金基金への繰

り入れには限界があることから、減額の必要性を認めている。この点、確定給付企業年金について受給者減額を内容とする規約変更を行うには、実施事業所の経営状況の悪化や事業主による掛け金の拠出が困難になる見込みが要求される（確定給付企業年金法施行規則五条二号・三号）。これに比べると、判旨三（一）では、Y本体の財政状況はあまり重視されていない。引用は省略したが、判旨はYの一般会計からの繰入れの可能性を検討するに当たって、Yの一般会計の主たる収入が学生生徒等納付金および国庫からの補助金であり、本件年金の財政の補填のために転用すべきものではないことに着目している。判旨は学校法人の自社年金であるという事案の特徴を重視した判断を行ったものであり、首肯できよう。

また、判旨三（二）は、給付引下げが段階的に行われること、Yおよび現役教職員と受給者との間で負担の公平が図られていること、給付減額の根拠とされたシミュレーションに恣意や誤りは認められないこと、減額後の年金給付額がなお相当水準であることなど、多様な事実を考慮して本件改定の内容の相当性を認めた。従来の裁判例でも、現役従業員とのバランスや減額後の給付の世間相場など、訴訟の当事者に直接関係しない外部的な事情を含めた多面的な事実の総合的な判断が行われて

きており、判旨三（二）の判断も妥当なものといえよう。⁽³⁴⁾

そして、判旨三（三）は、本件改定の手続きの相当性を認めるに当たり、年金規則に定められた改正手続きの遵守、受給者らに対する説明・意見聴取、受給者の三分の二を超える同意を得たことを考慮している。特に、他の受給者の同意の程度について、判旨三（三）は、確定給付企業年金において受給者減額を内容とする規約変更に認可・承認を得るための要件（確定給付企業年金法施行規則六条）を参照する。この点については、学説においても、確定給付企業年金法施行規則と同内容の要件を定める厚生年金基金の設立認可基準⁽³⁵⁾を参考にすることが唱えられていた。確定給付企業年金法施行規則や厚生年金基金の設立認可基準が定める要件は税制上の優遇措置を受けるための要件に過ぎないとすれば、受給者減額を内容とする規約変更は、これらの要件を充たしていても、当然に受給者を拘束するわけではない⁽³⁶⁾。しかし、企業年金契約における集团的・画一的処理の必要性を考慮すると、他の受給者の大部分が給付減額に同意している場合には、これに同意していない受給者に対しても減額を有効とするのが適切であると考えられる。そして、具体的にどの程度の受給者が同意していれば足りるとするかの判断に際して、前記各企業年金制度における法規制を参考にすること

は、裁判所が取りうる手法の一つとして肯定されよう。

以上検討したところから、本件改定の有効性を改定の必要性、内容の相当性および手続きの相当性の点から判断し、本件改定がこれに同意していないXらに対しても有効であるとした判旨三に賛成する。

五 おわりに

はじめに述べたように、昨今の不況によって企業年金を取り巻く環境は厳しさを増しており、本件のような自社年金のみでなく、厚生年金基金など個別法令の規制を受ける企業年金についても、受給者減額や制度廃止を争う訴訟が増えている。公的年金の給付水準が引き下げられる中で、企業年金が老後の生活保障に対して果たす役割はいつそう増しており、年金で現に生活している受給者の利益は十分に尊重される必要がある。一方、給付の長期継続性という性質からは、制度を維持するため受給者減額を含む制度の見直しを柔軟に認めることにも合理性が認められる。裁判例は、様々な理論構成によって、個々の受給者の利益と制度全体を維持する必要性との調整を模索してきたといえる。しかし、就業規則法理の準用と約款論の利用、いずれのアプローチも理論的決め手となるには至っておらず、

判例の蓄積による法理論の確定と受容が待たれている⁽⁸⁾。本判決は従来の裁判例とは異なる論理構成を採ったものであり、企業年金の受給者減額をめぐる問題へのアプローチ方法に一つの選択肢を加えるものである。今後、企業年金の受給者減額の有効性がいずれの判断枠組みによって審査されてゆくことになるのかは、裁判例の動向を注視してゆくより他ない⁽⁹⁾。本件は最高裁に上告受理申し立て中であり、その判断が待たれる。

〔付記〕 本稿は、名古屋大学労働判例研究会（二〇一〇年一月二二日）での報告原稿に加筆修正を加えたものである。また、本稿は、文部科学省平成二二年度科学研究費補助金「日本・スウェーデンの社会福祉争訟の比較法研究」（研究代表者・中野妙子、若手研究（B）課題番号二〇七三〇〇三九）の助成による研究成果の一部である。

注

- (1) 嵩さやか・本件判批・判例評論六二二号三四頁。
- (2) 同旨、嵩・前掲注(1)三四頁。
- (3) 最大判昭和四三・一一・二五民集二卷一三三三四五九頁。
- (4) 大審院民事判決録二二輯二八二頁。

- (5) 小西國友『労働法の基本問題（第二版）』（法研出版、二〇〇〇年）一四二—一四三頁は、退職者団体との間でも就業規則法理を類推適用し、退職年金規程は合理性の存在の下に退職団体に対する規範性を有し、受給者減額についても合理性が認められれば退職労働者を法的に拘束することになると論じる。
- (6) 森戸英幸「企業年金（受給者減額）」（探究・労働法の現代的課題【第二六回・完】）ジュリスト一三三二号一四八頁。これに対し、田中理論よりも就業規則の法理を用いる方が妥当とするものとして、田中秀一郎・松下電器産業（大阪）事件原判決判批・法政研究七三卷二号二一五頁。
- (7) 嵩さやか「企業年金の受給者減額をめぐる裁判例」ジュリスト一三七九号二九頁。
- (8) 嵩・前掲(1)三四頁。
- (9) 桑村由美子・松下電器産業（大津）事件原判決判批・ジュリスト一三七号二八四頁。
- (10) 嵩・前掲(7)二九頁。
- (11) 嵩・前掲(1)三四頁。また、判旨には、いわゆる「制度的契約」論の影響が強く表れていると評価できよう。「制度的契約」論については、内田貴「民営化（privatization）と契約（五）」ジュリスト一三〇九号五二頁参照。
- (12) 島村曉代・本件原判決判批・ジュリスト一三七四号一一一頁。
- (13) これに対し、賃金後払い的な性格の強い退職年金の場合は、労務提供との牽連性が強いために減額条項の合理性判断を厳格に行う必要がある。嵩・前掲注(1)三五頁。
- (14) 大内伸哉・幸福銀行（年金減額）事件判批・ジュリスト一二五四号一三九頁、森戸・前掲注(6)一四七頁。
- (15) 最二小判平成九・二・二八民集五一卷二号七〇五頁。
- (16) 嵩・前掲注(7)三二頁。
- (17) 森戸・前掲注(6)一四八頁、嵩・前掲注(7)三三頁。
- (18) 森戸英幸「企業年金の労働法的考察——不利益変更を中心に」日本労働法学会誌一〇四号一九頁。前掲⑤判決も、改定内容の相当性の判断に当たっては、受給者（退職者）には代替措置（他の労働条件の改善）が想定できないことから慎重な判断が要求されること、また、改定手続きの相当性についても、受給者を正当に代表する団体を想定することはできないので、改定前の交渉過程ではなく、改定についての説明の程度、受給者の同意の割合で判断するほかないことを述べる。同判決は、就業規則の不利益変更法理を企業年金の受給者減額の問題に端的に準用することはできないという認識を示すものと解される。
- (19) 桑村・前掲注(9)二八五頁。
- (20) 森戸・前掲注(8)二〇頁は、終身定期金契約に関する民法六九一条を

類推適用することを提案する。

(21) 研究会での議論では、受給者減額の手続き面に対して規制を及ぼすためには、就業規則の不利益変更法理に準拠した審査を行うことがむしろ望ましいという意見も出された。

(22) 嵩・前掲注(1)三五頁は、判旨三(二)が信義則を援用したことについて、手続きの相当性を本件年金規則の改定条項の解釈から導くことの困難さを指摘する。

(23) 渡邊絹子「受給開始後の自社年金の減額」西村健一郎・岩村正彦編『社会保障判例百選(第四版)』一〇三頁は、裁判例が現役従業員とのバランスを斟酌するのは、それが年金制度の維持において無視できない考慮要素と考えられるためであると指摘する。

(24) 森戸・前掲注(6)一四七頁、花見忠「企業年金給付減額・打ちりの法理」ジュリスト一三〇九号七七頁。

(25) 昭和四一年九月二七日年発三六三号別紙「厚生年金基金設立認可基準」第三一七(五)。

(26) 森戸英幸・幸福銀行(年金打ち)事件判批・ジュリスト一二二二一号一三〇頁。島村・前掲注(2)一二頁は、厚生年金保険法や確定給付企業年金法における受給者減額についての行政解釈の基準が、原判決で参考にされた可能性を指摘する。

(27) 森戸・前掲注(6)一五〇頁、森戸英幸「事業再生と企業年金」ジュリ

スト一四〇一号四一頁。

(28) 花見・前掲注(24)七七頁。

(29) 確定拠出年金制度への移行に伴う税制適格退職年金制度の廃止の有効性が争われたバイエル薬品・ランクセス(退職年金)事件・東京高判平成二一・一〇・二八労判九九号四三頁では、年金規約が就業規則の一部として雇用契約の内容となっており、退職後も金銭給付部分のみが残ったものとして当該年金規約の拘束力を認めており、本判決とは異なる論理構成を採っている。