



# 退職給付の「約束」とはどのようなものか？

「バッド・ボーイ条項」と「受給者減額」の問題を素材に

成蹊大学法科大学院 森戸 英幸

# はじめに

- ◆ 現行法上、退職給付の「約束」はどのようなものと位置づけられ、どのような法規制の下にあるのか？ そこでの問題点は？ 今後の法規制のあるべき方向は？
- ◆ 考察対象の限定：本報告における「退職給付」= 内部留保型退職金、規約型 / 基金型確定給付企業年金、企業型確定拠出年金 但し、「内枠」「移行」を考えるなら区別は相対的
- ◆ 厚生年金基金：「代行」による独自性
- ◆ 適格年金、中退金…



---

# 「契約」としての退職給付制度

# 「契約」としての退職給付制度

- ◆ 「契約自由」「当事者自治」への法的介入 それな  
りの理由(立法趣旨)が必要
- ◆ 加入者・受給者の「受給権」に関わる「契約」を中心に検討
  - 「当事者」・・・誰と誰の契約？
  - 「内容」・・・契約内容に制限はあるか？
  - 「法源」・・・加入者・受給者はなぜ拘束される？
  - その他

# 当事者

## ◆ 内部留保型

労使間の「労働契約」「労働条件」そのもの  
労働基準法・判例法理

## ◆ 基金型確定給付企業年金

実質的には「労働条件」だが・・・  
基金と加入者らとの「年金契約」？

## ◆ 規約型確定給付企業年金

母体企業と従業員・・・労働契約？

## ◆ 企業型確定拠出年金

母体企業と従業員・・・労働契約？

# 内容

- ◆ 内部留保型

  - …規制なし？

- ◆ 基金型確定給付企業年金

  - 基金規約が法11条・12条1項に沿った内容なら = 設立認可  
規約変更の場合も法16条あり

    - 「事実上」契約内容を規制

- ◆ 規約型確定給付企業年金・企業型確定拠出年金

  - 規約が法定の基準に沿った内容なら = 承認  
規約変更の場合も

    - 「事実上」契約内容を規制

# 法的拘束力はどこから？

# 法源論

## ◆ 内部留保型

就業規則：判例法理

内容が「合理的」なら = 労働契約の内容になる

労働協約：労組法16条（規範的効力）

「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする」

## ◆ 基金型確定給付企業年金

法16条2項の意義は？

「・・・規約の変更は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない」

認可 = 個々の加入者・受給者を拘束？ 「黙示の合意」を観念？

## ◆ 規約型確定給付企業年金・企業型確定拠出年金

「承認」については法16条2項に相当する規定なし

「労働契約」なら内部留保型と同じ？



---

# 「バッド・ボーイ」条項

# 内部留保型制度に関する裁判例・学説の動向

## ◆ 三晃社事件(最判S52.8.9労経速958号25頁)

「被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社はその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとする事はできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法3条、16条、24条及び民法90条等の規定にはなんら違反するものではない」

# 内部留保型制度に関する裁判例・学説の動向

## ◆ 小田急電鉄事件(東京高判H15.12.11判時1853号145頁)

「退職金の支給制限規定は、一方で、退職金が功労報償的な性格を有することに由来するものである。しかし、他方、退職金は、賃金の後払い的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有するものである。ことに、本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い」

「このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。ことに、それが、業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社に無視しえないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要であると解される」

# 外部積立型制度についての法令上の規制

## ◆ 確定給付企業年金

法54条「…その他政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる」

令34条2項「加入者又は加入者であった者が、その責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものによって実施事業所に使用されなくなった場合」

則31条「…加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 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、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
- 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こと。
- 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こと又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こと」

…規定の仕方からすると、単なる認可・承認要件ではない？

## ◆ 企業型確定拠出年金

勤続3年以上の者は「バッド・ボーイ条項」の適用を受けない、という規約にしなければ規約が承認されず(法4条1項7号)

# 「バッド・ボーイ」の現在と未来

- ◆ 「合理的意思解釈」による契約内容の補完
- ◆ 法規制をかけるべきか？ かけるとしたらその理由は？

「賃金の後払い」だから？

解釈論では有効だが立法論では説得力なし

「退職後の所得保障」だから？

政策の方向は一応こっちだが…



---

# 受給者減額

# 外部積立型制度についての法令上の規制

## 1、「理由」(則5条・12条)

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

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」(則6条・13条)

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。

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。

◆ 通常の規約変更よりも要件を過重

◆ 認可・承認があれば受給者は新たな規約に拘束されるのか？

認可・承認そのものから？ 黙示の合意から？

基金・制度の意思決定プロセスに関与していないのに？

# 自社年金の受給者減額に関する裁判例の動向

	幸福銀行 (平10)	幸福銀行 (平12)	松下電器 (大津地裁)	港湾労働 安定協会	松下電器 (大阪地裁)
事案	<ul style="list-style-type: none"> <li>慣行による上積み支給部分の廃止</li> <li>上積み支給に明文の根拠規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付の完全打ち切り</li> <li>金融再生法適用下の事案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付利率引き下げ(2パーセント)</li> <li>原資(の一部)は退職金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年額30万円を25万円に引き下げ</li> <li>事業者と独立の団体が制度の実施主体</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付利率引き下げ(2パーセント)</li> <li>原資(の一部)は退職金</li> </ul>
結果	減額	減額×	減額	減額×	減額

## ◆ 基本的判断枠組み

契約上の根拠 + 必要性・相当性

事情変更の原則

# 「受給者減額」の現在と未来

- ◆ 訴訟が起こりやすい法律上・実際上の理由あり
- ◆ 「世代間対立」「三方一両損」
- ◆ 一方では「会社が苦しいのにもらい過ぎだろ」と思いつつ、しかし他方では「もらい始めてから減額なんてかわいそうだ」という気もしてしまう…そこをどう説明？

「制度的契約」？(内田説)

- ◆ 就業規則変更法理の「準用」とその限界



---

おわりに  
Thank You