

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教授 森戸 英幸

I はじめに

1 法的検討の意義

退職給付の実務や年金数理についてはその道の真の専門家がいる。にもかかわらず筆者が退職給付に関する専門家のような顔であちこちで講演したり論文を書いたりできるのはなぜか。それは、筆者が曲がりなりにも法律家、法律学者だからである。要するに、この分野では法的なバックグラウンドを持った専門家の数がそれほど多くないために、出る幕があるのだ。

法律家だからこそお呼びがかかっている。ということは、退職給付について法理論的に突き詰めた検討を行う、それが筆者に課せられた責務のはずだ。しかしこれまでなかなかそれができないでいた。そこで、これに正面からチャレンジしてみたのが本稿である。といっても、残念ながら筆者の能力と時間の限界という根本的な問題があり、詳細で精緻な考察とはいかなかった。ただそれでも、理論的な検討の入り口くらいは紹介できた気はする。きっと誰かが後に続いてくれるに違いない。

では理論的にどのような問題を感じていたのか。それはまさに本稿のタイトルどおりである。退職給付の「約束」ってどんなものなんだろう？ それは法的にはどういう風に位置づけられているものなんだろう、どう位置づけられるべきものなんだろう？ ということだ。別にそんなこと突き詰めなくても退職給付の実務は動いているわけだが、本当はそこからきちんと考えていかないと実務もスムーズに動かないはずである。理論と実務は決して別々のものではない。車の両輪だ。これは筆者が学者と（パートタイムだが）弁護士の両方をやってみてつくづく実感したことである。

というわけで、現行法上、退職給付の「約束」がどのようなものと位置づけられ、どのような規制をされているか。これを考えるのが本稿のテーマである。そこにどのような問題点があるのか。今後の法規制はどうあるべきか。しかしあまり抽象的な理論に拘泥してばかりでは法律家でない皆さんにとって面白い内容にならない。そこで「バッド・ボーイ条項」と「受給者減額」という、比較的とっつきやすいと思われる切り口で、実際の裁判例をも素材に検討を行いたい。

2 考察対象の限定

なお、ここでの検討対象、すなわち「退職給付」とは、内部留保型退職一時金、規約型・

基金型確定給付企業年金、そして企業型確定拠出年金を指すものとする。ただ周知のとおり、外部積立型の企業年金は、内部留保型退職一時金の「内枠」として、あるいは少なくとも内部留保型からの移行という形で作られていることが多い。その場合は、たとえば内部留保型でありかつ確定給付企業年金である、という制度も存在するといっておいた方がよいだろう。つまり各制度の区別は相対的かつ流動的な面もある。

厚生年金基金については、プラスアルファ部分（より厳密には、少なくとも加算部分）に関するかぎりは基金型確定給付企業年金と同じ議論ができるだろう、という前提でここでの考察対象から省いた。厚生年金基金については代行部分を持つことに起因する独自のかつ興味深い論点が多くあるのだが、今回はそれらには触れないということである。また適格年金や中小企業退職金共済制度についても頁数の都合から省略した。

II 「契約」としての退職給付制度

退職給付制度が、法的にみてなんらかの「契約」の枠組みで実施されていることは確かである。契約であるとする、契約に関する民法の基本原則は「契約自由」であり、「当事者自治」である。要するに、当事者が好きな内容で、好きに締結し、好きに終了してよい。しかし様々な観点から、法令上契約に関して各種の規制がなされており、当事者の契約自由を一定の範囲で制限している。その場合は、なぜ制限するのか、という理由（立法趣旨）があるはずである。

以下では、退職給付制度がどのような「契約」であり、どのような法的規制を受けているのかを概観する。なお、退職給付制度にはさまざまなタイプの契約が関わってくる。たとえば受託金融機関と企業年金基金との間にももちろん契約が存在する。しかし本稿では、さしあたり従業員・受給者に関係する契約のみを取り上げる。従業員や受給者の、給付を受ける権利、すなわち受給権の法的根拠はどこにあるのか。それを中心に検討する。

1 当事者

契約の「当事者」は誰か。誰と誰との間の契約なのか。

(1) 内部留保型退職一時金

内部留保型退職一時金制度の支給条件や算定式などは、労働者（従業員）と使用者（事業主）との間の労働（雇用）契約に定められている。まさに労働の対価、「労働条件」そのものであり、労働基準法や労働法の判例法理が適用される。

(2) 基金型確定給付企業年金

実質的に労働の対価、つまり「労働条件」であることは明らかである。しかし企業年金基金は事業主とは別の法人であるので、基金と従業員・受給者との間の契約が労働契約であるとはいえない。

事業主が従業員・受給者のために基金に掛金を拠出する、という仕組みは、民法上の類型でいえば「第三者のためにする契約」（民 537 条）に近いといえる。従業員・加入者は

受益者ということになる。しかし民法上の類型に無理矢理当てはめる必要もない。要するに、基金規約に基づく「年金契約」なのであろう。ただし、後述するように、この年金契約の性格や特徴は実はそれほど明確ではない。

(3) 規約型確定給付企業年金

外部の金融機関等と資産管理その他の各種の契約が締結されるが、制度の実施主体は事業主である。法律上、規約型確定給付企業年金の給付は、事業主が「行う」とされている（確定給付 29 条）。制度の規約もそれを前提とした定めになっている。ということは、事業主と従業員の間の契約、すなわち労働契約であるといえそうだ。

(4) 企業型確定拠出年金

事業主の掛金支払い義務は労使間の労働契約の内容といえる。しかし給付については事業主ではなく資産管理機関が「支給」する（確定拠出 33 条 3 項）ので、それ自体が直接に労働契約の内容とはいえない。ちなみに、給付支給の前になされる「裁定」も、事業主が行う場合もあるが、多くの場合は運営管理機関の業務となっている（同 29 条 1 項）。

2 内容

契約の内容についての規制はあるか。

(1) 内部留保型退職一時金

基本的には契約自由であり、給付設計その他の契約内容は当事者が好きなように決めてよい。ただ労働基準法上一定の規制はかかってくる。

(2) 基金型確定給付企業年金

基金規約の内容については、確定給付企業年金法が様々な規制を行っている。規約を法令に沿った内容にしなければ、基金の設立あるいは規約の変更は「認可」されない（確定給付 11 条・12 条・16 条）。

では「認可」を受けることの法的な意味はなにか。私見では認可は基本的には税制適格要件でしかない。つまり、認可を受けずにほぼ同様の制度を実施することができないわけではない（ただし「企業年金基金」という名の法人を設立することはできないだろう）。ただ実際上はすべての企業あるいは基金が法令の定める要件に沿って制度を開始し、運営している。したがって確定給付企業年金法の規制は「事実上」契約内容についての規制となっている。

(3) 規約型確定給付企業年金・企業型確定拠出年金

基本的には、基金型確定給付企業年金について述べたことがそのまま妥当する。規約型確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の制度規約の内容については、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法が規制を行っている。規約を法令に沿った内容にしなければ、制度規約は「承認」されない（確定給付 4 条・5 条・6 条、確定拠出 3 条・4 条・5 条）。

「承認」を受けることの法的な意味も、やはり認可同様基本的には税制適格要件でしかない。ただ実際上はすべての事業主が法令の定める要件に沿って制度を実施しており、法

令が結果的には契約内容を規律するものとなっている。

なお米国のエリサ法は、給付設計などに関して様々な規制を行っているが、これは単に税制適格要件であるだけでなく、私法上の効力要件でもあると位置づけられているようである。

3 法的拘束力はどこから？——法源論

たとえ法令上規制がなされていない契約であっても、いったん締結されれば、すなわちひとたび約束すれば、それは「契約」としての法的拘束力を持つことになる。では退職給付に関する契約に関して、それをどのように根拠づけるか、どのように説明するか。民法の大原則に立ち戻るなら、「契約」としての拘束力は、契約当事者の意思の合致、「合意」がなければ発生しない。退職給付に関する契約に関しては、その合意はどこにあるといえるのか。

なお、「合意」は契約書など明示的なものでなされる場合もあるが、黙示でなされる（と考える）場合もあるし、また約款のような契約の「ひな型」が契約内容とみなされる場合もある。たとえば電車に乗って目的地まで運んでもらうという契約。改札口でいちいち契約書にサインをしたりはしないが、しかし契約は一定の内容で成立している。運送約款が契約内容になっていると考えるのだ。この運送約款は駅の事務室や鉄道会社のウェブサイトで閲覧可能であり、また内容の合理性に関して監督官庁がチェックをしている。切符を買って電車に乗ることにした以上、この約款に従った契約を締結することに合意した、とみなされるのだ。そうみなさないとこのような大人数を相手にする契約は締結できないからである。

(1) 内部留保型退職一時金

退職一時金は、小さな会社などでは退職の都度個別の合意に基づいて支払われる場合もある。しかし多くのケースでは退職金規程に沿って支給される。退職金規程は法的には就業規則に該当する。就業規則に書いてあることになぜ従業員が拘束されるのか。これについては、基本的には前述した約款と同じような説明がなされている。要するに、その会社に入社した以上、原則として就業規則の内容に従う合意があったと考えるのだ。判例も、就業規則上の合理的な規定は労働契約の内容になるとしている¹。

退職一時金制度は、労働協約で規定されている場合もある。労働協約は、使用者（事業主）と労働組合との間の契約である（労組 14 条）。契約の締結主体は労働者「個人」ではなくその「集団」である労働組合だが、労働組合法 16 条により、労働協約中の労働条件に関する定めは原則として個々の労働者の労働契約の内容になる（規範的効力）。この効力によって、労働協約の定める退職金制度も個別の労働契約の内容となる。

(2) 基金型確定給付企業年金

¹ 電電公社帯広局事件・最判昭和 61.3.13 労判 470 号 6 頁。

基金の規約に、従業員（加入者）や受給者はなぜ拘束されるのだろうか。なぜその定めに従わなければならないのか。そんなの当たり前だ、と言ってしまえばそれまでだが、改めて考えてみると明確な法的根拠があるわけではない。まず、基金の規約は就業規則ではないし、労働協約でもない。要するに、判例や法令の定めから法的拘束力を基礎づけることはできない。

では、厚生労働大臣の認可によって規約に法的拘束力が生じる、と考えることはできるだろうか。確かに、確定給付企業年金法は、基金の規約変更は認可がなければその効力を生じないとする（確定給付 16 条 2 項）。その反対解釈として、認可があれば規約が効力を生じる、個々の加入者が当然にその定めに従うとされるとするのだ。ただし筆者は、前述のように、認可自体は税制適格要件でしかないと考えている。したがってこのような見解には反対である。

あるいは、会社に採用されたときに、もしくは基金に加入したときに、何らかの形で、規約の定めに従うという「黙示の合意」があったとみなすことも可能かもしれない。就業規則の効力に関するルールに近い考え方ともいえよう。現実の労使の意識からもそれほど遠くはないのではないだろうか。

これ以上の詳細な検討は他稿に譲るが、これは今後実務上も問題となりうる重要な論点の 1 つといえよう。単なる理論上の問題では決してない。

（3）規約型確定給付企業年金・企業型確定拠出年金

制度の実施主体は事業主（使用者）なので、制度規約を就業規則と考えれば、あとは退職一時金と同じ議論になる（→（1））。また「黙示の合意」という手法を用いることももちろん可能である（→（2））。

厚生労働大臣による規約の承認についてはどう考えるか。筆者の考えでは、前述のように、承認も基本的には税制適格要件に過ぎない。このことは法令上も明らかである。承認に関しては、認可についての確定給付企業年金法 16 条 2 項に相当する規定は存在しないのだ。つまり、行政庁の承認を受けていなくても、規約変更は当然にはその効力発生を妨げられないし、また未承認の規約変更であっても、加入者と事業主の間の契約内容となる可能性はあるということだ。

本稿ではこれ以上の検討は行わないが、認可と同様、承認の法的意義についても今後実務上の重要な論点となるだろう。

Ⅲ バッド・ボーイ条項

「バッド・ボーイ条項」とは、日本風に言えば（元はアメリカ法上の用語である）、従業員の懲戒解雇や同業退社への転職などの場合にその退職給付を減額・没収することを定めた規定のことである。

1 内部留保型退職一時金の場合

(1) 裁判例の動向

ほとんどの企業における退職一時金制度が、バッド・ボーイ条項を就業規則上などで規定している。このような規定を直接禁止・規制する法律はない。原則としては契約自由の範囲内である。最高裁も、問題となった退職金が「功労報償的な性格を併せ有する」ことを根拠に、同業他社へ転職した場合には退職金を半額にするという就業規則の規定を基本的には有効であると判断している²。

ただしこの契約自由も全く無制限ではない。これまでの裁判例は、退職金は功労報償的な性格のみならず「賃金後払い的性格」をも有するということから、この自由に一定の制限を加えてきた。小田急電鉄事件³は、以下のように判示し、痴漢行為を理由に懲戒解雇された労働者についても退職金を全額不支給とはせず 3割だけは支給せよと命じた。

「・・・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」

裁判例の傾向を一言でまとめれば、使い込みなど業務に関連した悪質な行為が絡む場合であれば全額没収もやむを得ないが、業務に直接関連しない非違行為、あるいは同業退社への就職などで全額不支給はあまりに酷である、という感じであろうか。

(2) 解釈か、それとも規制か

裁判例が用いているバッド・ボーイ条項の有効性判断の法的枠組みは、おおよそ次のようなものである。まず、就業規則上にバッド・ボーイ条項が存在する必要がある。その上で、基本的には契約自由なので、つまり明文による法規制はないので、退職一時金の減額・没収もありうる。ただ賃金後払い的な部分もあるので、その部分までは奪えない。

果たしてこのルールは、契約の「解釈」なのか、それとも契約内容についての「規制」なのだろうか。前者であるとする、個々の契約の内容がどのようなものか、それを解釈しているのだから、賃金後払い的性格を否定する当事者の意思が明らかであればそれに従わなければならないだろう。要するに、たとえば「この退職金には全く賃金後払い的な性格はありません、完全に功労報償です」と就業規則上に明示してあれば、裁判所が「いやそうではなくて賃金後払い的性格がありますね」と言うのはおかしいということになる。

しかし公益的な観点からの「規制」であるなら話は別である。たとえ上記のような趣旨

² 三晃社事件・最判昭和 52.8.9 労経速 958 号 25 頁。

³ 小田急電鉄（退職金請求）事件・東京高判平成 15.12.11 判時 1853 号 145 頁。

の規定が就業規則上に存在しても、それは無効、あるいは合理性がないということにされるかもしれない。要するに、退職一時金にはそもそも、常に、本質的に賃金後払い的性格を持った部分があるのだ、あるいはなければいけないのだ、と考えるということである。

どちらの立場に立つかによって、具体的事案における判断も変わってくる可能性がある。これまで実務上もまた学問上もあまり意識されてこなかった論点ではあるが、今後さらに検討が必要だろう。

2 外部積立型制度の場合

外部積立型の場合も、内部留保型退職一時金と同様の議論が可能である。またそれに加えて、前述した認可・承認の法的意義に関する論点とも関わってくる。

(1) 確定給付企業年金

確定給付企業年金法は、**54**条、及びそれを受けた同法施行令 **34**条 **2**号において、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その他厚生労働省令で定める場合には、規約で定めることにより、給付の減額・没収が可能である、とする。ここでいう「責めに帰すべき重大な理由」とは以下のとおりである（確定給付則 **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、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こと

このような事由が退職後に発覚した場合も同様である。また「実施事業所に使用されなくなった場合」とは、就業規則の定める懲戒解雇、またはそれに準ずるいわゆる論旨解雇でなければならないとされている（平 **14.3.29**年発 **0329008**号）。

これらの規定をどう読むか。規約で定めてよい、つまり「そういう規約なら認可・承認してあげるよ」という規定だと読むのが素直だろう。ということは、前掲の議論（→ **II 3**（2）（3））と同様に、その規約が認可・承認されたとしても、それが私法上の拘束力を持つかどうかはまた別の話だということになる。ただ条文の言い回しからすると、認可・承認の有無とは関係なく、「この要件を満たすならバッド・ボーイ条項を定めていいよ」「私法上もそれなら有効だよ、加入者（労働者）はそれに拘束されるよ」という規定であると考え余地もありそうだ。

この議論は、以下のような問題を考える上で参考になる。確定給付企業年金制度の規約に明確な定めを置けば、常に給付を全額没収してもよいのか。前掲・小田急電鉄事件のように、確定給付企業年金においても、規約では全額没収と定められていたが、半額は支払

いなさい、と裁判所が命じることはできるのか。感覚的に、ではあるが、それはできてもよいように思われる。規約が認可・承認されたことと、その規約上の規定が私法上具体的にどのような効力を持つかは別の次元で考えるべきだ、という筆者の基本的な立場とも平仄が合う。

(2) 企業型確定拠出年金

企業型確定拠出年金の場合には、たとえ懲戒解雇などの場合であっても、勤続年数が3年以上の者についてはその個人別管理資産を没収することはできない(確定拠出4条1項7号)。勤続3年で「受給権」を付与するというこの規定は、バッド・ボーイ条項を禁止する現行法上唯一の規制である。ただし、勤続3年未満で退職する者のうち懲戒解雇された者などについてのみ個人別資産を没収する、という運用であれば可能だろう(同3条3項10号参照)。

確定拠出年金法は、事業主に対し、企業型確定拠出年金の個人別資産や給付を賃金の後払いと位置づけることを義務づけたといえる。企業型確定拠出年金を導入した場合には、従来の退職金一時制度が持っていた功労報償的性格を排除しなければならないのである。

ただより正確いえば、確定拠出年金法は、勤続3年以上の者についてバッド・ボーイ条項を定めた規約は承認しない、と述べているに過ぎない。では、仮にそのようなバッド・ボーイ条項を定めた規約を有する企業型確定拠出年金制度が存在した場合、その規約は私法上無効になるのか、それとも制度が税制非適格になってしまうのか。実際にはそのような規約は存在しないので机上の議論のようでもあるが、しかし実は認可・承認の法的意義、あるいは確定給付企業年金法、確定拠出年金法の趣旨をどう考えるかという問題に大きく関わる重要な論点である。

3 「バッド・ボーイ」の現在と未来

前述した「解釈か規制か」という問題にも関わるが、バッド・ボーイ条項について明文の法規制がない現行法下で、裁判所は「合理的意思解釈による契約内容の補完」を行っているといえる。さらに進んで、今後立法による規制をかけるべきなのか。かけるべきであるとすればその理由は。

退職給付には賃金の後払い的性格があるから、では実は十分な根拠にはならない。「どのような性格の賃金を払うか」は基本的には契約自由の妥当する領域である。契約の解釈としてならともかく、それについて法的規制をかける、すなわち「退職給付は賃金の後払いと考えよ」と強制するのはおかしいのではないか。そのような性格を持った退職給付制度である、と「解釈」するのならよいが、そのような性格を持った制度しか実施するな、という「規制」が好ましいとは筆者には思えない。

むしろ、「規制」を正当化する根拠としてより自然なのは、退職給付は老後の所得保障のための制度だから、という説明だろう。要するに、「バッド・ボーイ」にも老後はあるのだから、退職給付の一定の部分についてはたとえ悪いことをした場合でも奪ってはダメ

だ、ということである。ただこれは、原則として労働生活からの引退時にのみ給付が支払われるような制度の場合にしかできない説明でもある。通常の退職一時金のように、転職時にも支給されるような制度であれば、老後の所得保障とは関係ないでしょ、と言われてしまう。

IV 受給者減額

受給者減額とは、退職後に年金の形で企業年金を受給している者（元従業員）の給付を減額することである。

1 自社年金の場合

自社年金とは、年金給付のための資産を企業の外に取り分けていない制度である。このタイプの制度を対象とした法令上の規制は存在しない。基本的には各企業あるいは労使が自由に制度を設計できる。

これまで自社年金の受給者減額が問題となった事件としては、平成 10 年及び 12 年の幸福銀行事件⁴、大津及び大阪の松下電器事件⁵、港湾労働安定協会事件⁶、そして最近判断が下された早稲田大学事件⁷がある。すでに述べたように、自社年金の制度設計については法的な制約がほとんど存在しない。したがって、各事案によって、給付設計もまた問題となった受給者減額の中身・程度もまちまちである。ただ敢えてまとめれば、裁判例が用いている枠組みはおおよそ次のようなものであるといえる。すなわち、第 1 に、その減額について、一般的に契約（規約）上の根拠があるといえるか。そして第 2 に、実際に行われた減額の内容について、必要性・相当性があるか。

（1）減額について契約上の根拠があるか

まず、問題となっている受給者減額について、契約上の根拠があるかどうか探求される。自社年金の支給金額や支給方法は、通常就業規則あるいは年金規約などに定められている。規約上に「こういう場合にはこういう風に受給者減額します」というような具体的な規定が存在すれば話は早い、そのようなケースはまれである。裁判所は、制度改編に関するごく一般的な文言の規定についても、一応減額の根拠規定として認める傾向にある。たとえば松下電器事件（大津・大阪で事案は共通）では、「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。」という文言の条項が問題となった。

⁴ 幸福銀行（年金減額）事件・大阪地判平成 10.4.13 労判 744 号 54 頁、及び幸福銀行（年金切り）事件・大阪地判平 12.12.20 労判 801 号 21 頁。

⁵ 松下電器産業（年金減額・大津）事件・大阪高判平成 18.11.28 判例集未登載、同事件 1 審・大津地判平成 16.12.6 労判 889 号 73 頁、松下電器産業（年金減額・大阪）事件・大阪高判平成 18.11.28 判例集未登載、同事件 1 審・大阪地判平成 17.9.26 労判 904 号 60 頁。

⁶ 港湾労働安定協会事件・大阪高判平成 18.7.13 労判 923 号 40 頁、同事件 1 審・神戸地判平成 17.5.20 労判 897 号 5 頁。

⁷ 早稲田大学事件・東京地判平 19.1.26 判例集未登載。

いずれの裁判所も、文言の限定解釈によって歯止めをかけつつ、この規定が受給者減額の根拠規定となるとした。

減額の根拠となるような明文の規定が全く存在しない場合には、第2ステップの検討を行うまでもなく減額不可という結論に至るのが自然ともいえるが、会社側はこのようなケースでしばしば減額に関する黙示の合意（もしくはそれに類似するもの）の存在を主張する。港湾労働安定協会事件（高裁）はこのような主張を認めなかったが、早稲田大学事件では、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、「年金支給額を減額するについてやむを得ない事情があり、かつ、受給権者に対して相当な手続が講じられた場合」には年金支給額を減額することを受給者が承諾していたといえる、という判断がなされた。年金契約は本質的にそのようなものだと考える立場とも評価できそうだが、「受給者の承諾」という言葉遣いからすると、減額についての「黙示の合意」の存在を認定したものというべきであろう。

（2）減額について必要性・相当性があるか

裁判所は、第2のステップとして、実際に行われた減額措置に必要性及び（内容と手続両面における）相当性があることを要求している。「必要性」の判断においては、企業の経営状態悪化の程度、現役従業員の年金制度とのバランスなどのファクターが斟酌されている。また「相当性」の判断にあたっては、減額後の給付水準（内容面）、他の受給者の態度（減額に同意した者の割合）、減額実施に際しての説明・意見聴取の状況など（手続面）が重視されている。給付の「世間相場」や他の受給者の同意など、訴訟の当事者に直接関係しない外部的な事情も併せて考慮されている点が注目し値しよう。

以上の枠組みは、必要性・相当性を付加的な要件として加重する立場といえる。他方で、前述したように、早稲田大学事件は「必要性」と「手続の相当性」というファクターを第1のステップ（契約上の根拠）の中に組み込んで判断した。どちらの枠組みを用いても最終的には同じファクターの有無を判断することになるわけだが、なぜ付加的な要件が加重されるのか、の説明はこちらの方がまだしやすすいかもしれない——要するに（理由は必ずしもはっきりしないが）「そういう合意があった」からである。

（3）事情変更の原則は適用できるか

年金規程上も、あるいは黙示にも、受給者減額の根拠にできるような条項が存在しない場合には、いわば最後の手段として、民法上のいわゆる「事情変更の原則」が主張されうる。このルールの下では、契約締結時の事情が大きく変化し、その契約内容のまま履行させるのが公平に反する場合には、その契約の解除や改訂が認められる。その要件は、①契約締結時の当事者が予見しえない事情変更であること、②当事者の責めに帰すべからざる事由に基づくこと、③契約どおりの履行を強制することが信義則に反すること、であると

される⁸。

ただ実際には、受給者減額の根拠となしうるような条文も存在せず、また黙示の合意も認定できないが、しかし事情変更の原則の適用により減額を認める、というちくはぐな判断が下される可能性はほとんどないだろう（それをするくらいなら、裁判官は黙示の合意を認定することを選ぶに違いない）。ちなみに幸福銀行事件（平成12年）でも、会社側の事情変更法理の主張が退けられている。

2 確定給付企業年金の場合

確定給付企業年金の場合には、受給者減額を内容とする規約変更について厚生労働大臣の承認・認可が必要である。その要件は、簡単にまとめれば、①企業・基金の財政状態が悪いこと、②受給者の3分の2以上の同意を得ること、③希望者には一時金（最低積立基準額）での清算を認めること、である（確定給付5条1項5号・12条1項7号、同令4条2号・7条、同則5条・6条・12条・13条）。

この要件が満たされれば受給者減額を内容とする規約を認可・承認してもらえらるということである。そして繰り返し述べているように、私見では、規約が認可・承認を受けたことと、その規約が受給者を拘束するか、つまり個々の受給者が受給者減額処分に従う法的義務があるかどうかとは一応別である。とくに受給者減額の場合、年金受給者は企業年金基金の代議員会の構成員ではないし、規約型制度における労使合意にも関与できない（確定給付18条3項・6条2項参照）。そうであればなおさら、認可・承認だけで個々の受給者に対する法的拘束力を基礎づけるのは難しいだろう。

3 「受給者減額」の現在と未来

(1) なぜ訴訟が頻発するのか？

最近受給者減額の是非が争われる訴訟が多くなってきているが、その背景には以下のような事情があると思われる。第1に、裁判所は、基本的に、退職給付の債権は退職して初めて確定する、という立場を取っている。つまり、たとえ退職給付制度が不利益に変更されても、現役従業員が在職のままそれを争う余地はない。退職し、不利益に変更された制度の下で、従前より少ない金額を実際に受給し、その上で、この変更は効力がないから、前の規定で計算した金額との差額をくれ、と請求する。このパターンでしか訴えられないのだ。「将来もらえるであろう金額が減りそうだから」という理由での訴訟は基本的にはできないのである。しかし受給者の場合、当たり前の話だがもう退職しているので、受給者減額、すなわち給付の不利益変更がなされたらすぐにでも訴訟を提起することができる。

第2に、一般に年金受給者には現役世代に労働者に比べて時間的な余裕がある。金銭的な余裕は人それぞれだろうが、少なくとも訴訟の準備をする時間はある、という年金受給者がほとんどだろう。また、長年勤めてきた、一生懸命尽くしてきたと思っていた会社か

⁸ 内田貴『民法Ⅱ 債権各論』（1997年）75頁、最3小判平成9.7.1民集51巻6号2452頁。

ら、「年金を減らします」という通知を受け取ったら、やはり「裏切られた」という気分にもなるだろう。金銭的な問題はもちろんだが、それ以上に、これまで人生の時間の大半を仕事のために、会社のために割いてきた。その時間を、自分の人生そのものの否定された、評価を下げられたという気持ちにもなるに違いない。あれほど真面目に尽くした「わが社」に、老後を支える年金の減額などという形で裏切られるとは・・・絶対に許せない！というわけで訴訟を提起することになるのだ。

(2) 「世代間対立」と「三方一両損」

世代間対立といえば公的年金の保険料負担者である現役世代と給付受給者である高齢者世代との対立が思い浮かぶ。しかし実は同じような図式は企業年金の世界にもある——現在の企業を支える現役従業員と、かつての繁栄を支えた元従業員、すなわち年金受給者との、企業内世代間対立である。

受給者側からすれば、年金の形で引退後に受け取っているとはいえ、それはまさに退職するまでの労働の対価である。何の落ち度もないのに、ちょっと会社が苦しくなったという理由だけで年金を減らされてはたまらない。しかし他方で現役の従業員側にしてみれば、会社の財政状況が悪化し、自分たちはリストラや賃下げでアップアップしているというのに、悠々自適のOB・OGだけがいつまでも「古き良き時代」の手厚い年金給付をもらい続けているなんておかしい、という気持ちにもなる。そして事業主側も、現役従業員に労働条件の引き下げについて納得してもらうために、いわば「三方一両損」のような形で、受給者の給付にも少しは手をつけざるを得ないという結論に至るのである。「企業の存続のための受給者減額」と言ってもよいだろう、ただそれは、年金支給費用を10パーセント削減することで企業の倒産が回避できる、という意味ではない。OG・OBにも泣いてもらったか、それならまあしょうがないか、と現役従業員に納得してもらうことで彼女ら・彼らの勤労意欲と企業の活力を維持し、そして企業の存続を図る——そのための受給者減額なのである。

(3) 理論的な「抛りどころ」は？

会社の財政が苦しいのに年金多くもらい過ぎだろ、と考えるか。それとも、年金をもらい始めてから減額なんてかわいそうだ、と考えるか。その中間のどこで折り合いをつけるか。素人の感想のようだが、裁判所がやっているのも、要はこれをどう説得的な言葉で書くか、ということに過ぎない。では、理論的にどのような「抛りどころ」が考えられるか。

なお、以下の議論は主として自社年金に関するものである。外部積立型制度の場合は、これに加えて、認可・承認の法的意義という問題を論じる必要が生じる。

(ア) 「制度的契約」論

松下電器事件では、会社側から著名な民法学者である内田貴教授の鑑定意見書が提出されている。この意見書によれば、この事件における年金契約はもちろん「契約」だが、同時に「制度」であり、画一性・統一性が重要である。制度的契約では、開示の意味は相対

的に軽く、従業員代表の合意などの手続を経て、内容を知りうる状態に置かれていればよい。また減額についても、年金規程上に根拠規定があることに加え、必要性、変更の程度、手続き、というような要件をも満たすのであれば、減額を認めてよい、とする。

松下電器事件を含め、「制度的契約」という言葉を正面から用いた裁判例はない。しかし実際の判断の中身をみると、いずれの判決もこの意見書の影響を少なからず受けているように感じられる。もちろん、「制度的契約だから」という理由づけは、誰にでも可能なものではない。それなりの「権威」が必要である。

(イ) 就業規則変更法理の「準用」？

なぜ必要性・相当性という付加的な要件が加重されるのか。松下電器（大阪）事件（地裁）は、以下のように述べて1つの答えを示した。すなわち「本件利率改定が原告らに対して効力を生じるかどうかを判断するにあたっては、就業規則の不利益変更が従業員に対して効力を生じるかということに関する解釈が参考になる」からである。判例によれば、就業規則による労働条件の不利益変更は「合理性」があれば許容され、反対する労働者もその変更拘束される。そしてその「合理性」の有無は、「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、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断」される⁹。これらの判断要素は受給者減額訴訟においても大いに参考にできる、というのが大阪地裁の考え方のようである。他の裁判例も、明言はしていないが、必要性・相当性判断という名の下での実質的には就業規則の変更に関する判断とほぼ同様の枠組みを用いている。

確かに、年金受給者も元労働者である。自社年金は過去の労働の対価であり、広い意味では労働条件である。自社年金を支給するという契約は労働契約に準ずる契約であるともいえる。他にこれといった拠りどころもない以上、就業規則変更法理の「準用」に行き着くのはごく自然ともいえる。しかし、年金受給者の世界と労働法の世界は全く同じではない。就業規則の不利益変更が「合理性」のある範囲で認められるのは、長期雇用慣行の下で労働条件変更反対する労働者を簡単に解雇できないことのいわば代償措置であるというのが一般的な説明である¹⁰。しかし年金受給者については、労働条件切り下げと引き換えに守ってもらえる利益——すなわち、雇用——がもはや存在しない。その点は今後議論が必要であろう¹¹。

⁹ 第四銀行事件・最判平成 9.2.28 民集 51 卷 2 号 705 頁。

¹⁰ 菅野和夫『労働法〔第7版補正版〕』（2006年）105頁以下など。

¹¹ 就業規則変更法理の「準用」を明言した松下電器（大阪）事件（地裁）も、「給付利率の引下げについては、これとの関連で行われた他の労働条件の改善ということは想定し難いところであるから・・・慎重な判断が要求される」と留保をつけている。

V おわりに

本稿では、やや原理的あるいは理論的過ぎるという批判をおそれずに、「契約」「約束」としての退職給付、という観点から検討を行ってみたい。なにか独自の見解を提示するというレベルのものにはならなかったが、今後考えるべき論点はかなり網羅できたのではないかと考えている。

ここで取り上げた2つのテーマ、すなわちバッド・ボーイ条項と受給者減額は、一見全然別の話のようでもあるが、実は共通の性格を持つ問題である。要するに、いずれのテーマについても、法的に問題となるのは、まず解釈論としては、「約束」「契約」の中身はどのようなものであったか、どのような権利義務を含んだ約束、契約であった考えるか、である。そして立法論としては、その「約束」「契約」にどのような法的規制をかけるべきなのか、どのような理由からそのような規制をするべきなのか、である。

受給者減額の訴訟に民法学の内田教授の意見書が提出されたことからわかるように、近年の議論はもはや退職給付のカテゴリーの中には収まらないものとなってきている。今後は民法の契約法の一般理論との関係も意識する必要があるだろう。また本稿に何度も登場した認可・承認をめぐる論点は、行政法理論とも交錯する。このように、他の法分野に関する研究をも巻き込む形で、今後はもっと大きな枠組みでの議論を展開していきたい。

〈参考文献〉

- ・森戸英幸「企業年金『受給者減額』への司法判断」ビジネス法務 Vol.6 No.4 (2006年) 43頁
- ・盛誠吾=森戸英幸「〈ディアローク〉労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌 544号 (2005年) 2頁
- ・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 (2004年) 18頁
- ・森戸英幸「企業年金の『受給者減額』」中嶋士元也先生還暦記念論集『労働関係法の現代的展開』 (2004年) 119頁
- ・森戸英幸『企業年金の法と政策』 (有斐閣、2003年)