

社会法判例研究(第四五回)

社会法判例研究会
九州大学大学院法学府

田中, 秀一郎
九州大学大学院法学府

<https://doi.org/10.15017/10715>

出版情報 : 法政研究. 73 (2), pp.207-216, 2006-10-05. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究（第四五回）

社会法判例研究会

松下電器産業グループ（年金減額）事件

大阪地判平成一七・九・二六判時一九一六号六四頁、判
タ一一九九号二二二頁、労判九〇四号六〇頁

田 中 秀 一 郎

【事実の概要】

一 原告Xらは、いずれも電気、通信、電子及び照明機械器具の製造、販売等を業とする被告Yまたはそのグループ会社（以下「Yら」という）を退職し、Yとの間に締結した福祉年金契約（以下「本件契約」という）に基づき、同年金を受給していた。本件福祉年金制度は、社員として永年勤務し退職した者の退職後の生活の安定を図る目的で創設されたものであり、基本年金と終身年金からなる。本件基本年金は、Yらの退職者がその希望によりYの社員退職金規程（以下「本件規程」という）に基づいて受け取った

退職金の一部を年金原資としてYに預け入れ、Yがその預入金に一定の利率（以下「本件給付利率」という）による利息を付け、一定の支給期間これを退職者に支給するものである。一方、本件終身年金は、本件基本年金の受給が完了した後、受給者が死亡するまでの間、たとえ預入金がなくなっても本件基本年金の最終支給日における支給額と同額を支給するものである。

二 Yらのほとんどの退職予定者は、五五歳以降、任意参加によるYの「熟年設計セミナー」を受講した。そのセミナーにおいてYは、本件規程の内容が引用されている「熟年設計セミナーテキスト」を配布し、各種保険、老齢厚生年金及びY厚生年金基金の概要と受給手続など、退職後の生活設計について総合的に説明していた。さらに、従業員が退職する日の二ヶ月前ころ、Yは各事業場において退職前の説明会を行い、そこで本件年金の申込書を含む関連書類を交付し、本件契約の申込みの誘引をしていた。本件契約の締結を希望する退職予定者は、本件申込書を前記説明会で受け取り、これを持ち帰り、本件契約の申込みをしていた。

三 本件規程には改廃規定があり、そこでは「将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大巾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。この規程の改廃は社長が行う。」と定められていた（以下「本件改廃規定」という）。本件基本年金の給付利率は、昭和四十一年の本件制度導入当時には年一〇％であったが、平成八年四月一日、労使合意により新退職者に対し各々の退職日に応じて経過的に〇・五％〜二・五％引き下げられた。Yは、さらにXらを含む既受給者について、平成一四年九月二一日の支給分から従来の本件給付利率を一律二％引き下げる改定をした。その際、Yは、Xらに本件給付利率改定の同意を求める文書を送付し、その後同改定に基づき福祉年金証書と同改定の通知を送付した。

四 これに対し、多数の受給者は同意したが、Xらを含む残りの受給者は同意しなかった。Yは、同年九月以降、退職者らに減額後の年金額を支給した。そこでXらは減額部分の年金支払いを求めて提訴した。

五 なお、本件規程は、昭和四八年から昭和五八年まではY本社総務部、労政部、各事業場の人事担当部署に、昭和五九年以降は本社労政部にそれぞれ備え置いていた。また、YはXらに対し、本件規程の写しを交付せず、本件規程がどこに備え置かれているかということを開示していなかつ

た。しかしながら、本件契約を締結した者が本件規程の内容を知ろうと考えてYにこれを問い合わせれば、本件規程の内容を知ることができた。

【判旨 請求棄却（控訴）】

一 本件契約の法的性格

「賃金全額払いの原則との関係で退職金についてはその全額がいったんは退職者に支給された形式をとることが適切であると考えられたため、本件規程のうえでは、Yらから支給を受けた退職金を退職者らが拠出して本件基本年金の原資にすることが定められたと解される」。

「本件契約は、退職者がいったん支給を受けた退職金について、その一部をYに拠出することによる預託金の運用方法についての合意という形式をとっているのであるが、本件契約の実質は、退職金の支給方法についての合意という性格を含むものであることが否定できないと考えられる。」

「本件基本年金の年金原資である退職金は賃金の後払い的性格を有するもの、すなわち、既受給者がYらの従業員であった時にYらに対して提供した労務と対価性を有するものであるから、そのような性質を有する退職金を原資と

する年金は退職金の分割払いの実質を有するものであり、したがって、この部分とこれに対する一般に運用可能な利率による利息相当額が既受給者らに支給されるのは当然のことである。しかしながら、本件基本年金の利息相当分のうち、一般に運用可能な利率による利息相当額を上回る部分（以下「超過利息分」という。）については、その対価を具体的に観念できないものというべきであり（本件給付利率が定められるにあたっては、一般に運用可能な利率が将来変動することは当然に想定されていたと考えられるので、本件給付利率が定められた当時の一般に運用可能な利率による利息相当額をある程度超える利率による利息相当額についても、その対価を具体的に観念できないとまでいうことはできない。）、超過利息分相当額の年金給付は、Yが主張するところの恩恵的給付、法的には贈与の性質を有する給付であるというべきである。」

二 本件規程の性質

「本件規程は、その内容自体から見て単なるY社内の事務処理準則ではなく、本件契約を締結する退職者とYとの間の契約内容を規律するものである。また、本件規程の改定経緯をみても、契約内容の実質に一定以上の影響を及ぼす場合には、労使間協議が経られているのであって、その

ことからみても、本件規程は、本件契約を締結する退職者とYとの間の契約内容となることが予定されていたものであると認めるのが相当である。」

三 本件規程が本件契約の内容となっているか

「Xらは、本件契約の申込みをするにあたり、…Yの福祉年金規定を了承の上で本件福祉年金の受給を申し込むこと、退職金のうちXらが希望する一定の金額を年金原資とすることについては、当然にこれを読んで理解していたと認めるのが相当である。」また、本件制度は、異なる条件を有する多数の退職者を対象とするものであり、本件契約内容を確定するためには、その契約内容を確定するための一定の準則が存在し、その準則に各退職者の有する具体的な条件を当てはめることによって、各退職者の受ける本件福祉年金の内容が決定されることは、制度自体から当然に予定されることであって、そのような当然のことを認識できなかったはずはないと考えられる。」したがって、「本件規程が存在すること自体については、これを認識していたと認めるのが相当である。」

また、Xらは、「本件規程の主要な内容についての説明を受けていたのであり、前記のとおり、本件規程の存在自体は認識していたのであるから、本件契約を締結するにあ

たり本件規程の詳細な内容を知ろうとすれば、各Xの勤務事業場等に問い合わせ、また、退職前説明会で本件規程の内容を知りたい旨の希望をすることにより、これを知ることとは容易であったと認められる。

「就業規則は、……企業の合理的、能率的運営を図るための画一的処理の要請から定められるものであるところ、本件規程もYの元従業員を対象とした本件制度の効率的運営のための公平かつ統一的な取扱いを図る必要があるとの要請から定められたものであり、制定の趣旨において類似しているといえることができる。」また、「本件規程は、実質的には、退職金の一部につきその支給方法を定めたものであると解することが可能であり、「退職金の支給方法も、退職金に関する基本的事項なのであるから、本来であれば社員退職金規程で定めるべきものはずである。ところが、退職金を年金形式で受給する場合、実際に受給するときには……会社と元従業員との関係になっていることを主たる理由として、別途規定を設けたのが本件規程であると考えられる。」このことからすると「本件規程は、その規律する対象においても就業規則に類似している。」「さらに、就業規則の作成または変更については、その過程において労働者の意見を聴取しなければならぬ」ところ「本件規程

の基本事項（預入限度額、本件給付利率、支給期間等）の制定、改定の過程において労使協議がされており、本件規程は、その制定、改定において就業規則と類似した手続がとられている。」

「就業規則は、それが合理的な労働条件を定めるものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるものであり、したがって、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実を知っていると否とに関わらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けると解される（最高裁判所大法廷昭和四三年一月二五日判決・民集二二卷一三号三四五九頁参照）。」本件規程は会社と元従業員との間の規定であるから「就業規則ではないものの、その制定趣旨、規律の対象、制定・改定の手続等の点において就業規則と類似する点がある。」

「Xらが本件規程の内容を現実に了知していたかどうかを問わず、Xらに本件規程の効力が及ぶためには、本件規程のうち、本件で問題となっている規程の内容の合理性と就業規則における程度の周知性が必要である。」Xらは、退職者であり、「各事業場に本件規程を備え置くことの実

質的意味は大きなものではないと考えられるから、各事業場に本件規定が備え置かれていなかったことは周知性を認めるための障害となるものではない。」また、「Xらは、本件契約の締結前から本件規程の存在を認識し、本件規程の主要な内容についてもYから繰り返し知らされていたのであって、就業規則と比較しても、Xらが本件規程の内容を知ろうとすれば知ることができたと認められる」から周知性の要件は充たされている。一方、本件改廃規定の合理性が認められる限り同規定も契約内容になるといえるが、本件基本年金には高利率の利息が付され、その給付期間が長期に渡るため、本件契約の内容を変更せざるを得ない場合もある。その際、本件改廃規定がYらと既受給者との間の「既に締結された本件契約の内容を変更できる旨を定めた規定であると解するとしても、その内容には合理性が認められる」。

四 本件利率改定の可否

「本件改廃規定が、将来締結される本件契約の内容を従来締結されていた本件契約の内容から変更するだけでなく、既受給者との間においても既に締結された本件契約の内容を変更できる旨を定めた規定であると解するとしても、その内容には合理性が認められるというべきである。」

また、「本件改廃規定は、未受給者を対象とする本件制度の全面的な改定または廃止だけでなく、既受給者を含む本件制度の対象者との間での部分的な契約内容の改定をも含む趣旨のものであると認めるのが相当である。」

よって、本件契約締結後に本件改廃規定による本件規程の改定がされた場合には、改定後の本件規程がその契約内容になるというべきである。」

本件改廃規定による本件給付利率の改定にあたっては「改定をする必要性と改定後の本件給付利率の相当性という要件」が要求されるが、本件給付利率の超過利息分については「法律的には贈与の性質を有すると解されることも勘案すると……本件給付利率の改定につき、その必要性と相当性の判断には、厳格性は要求されないと解するのが相当である」。

五 本件利率改定が本件改廃規定の定める要件を満たすものであるか

本件利率改定のXらに対しての効力については、就業規則の不利変更の解釈が参考になる。この点につき最高裁判所第二小法廷平成九年二月二八日判決・民集五一巻二号七〇五頁の論旨では、「就業規則の変更によって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、他の労働組合また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すべきである。』と判示する。これは、変更の必要性と変更の内容（不利益の程度・内容）との比較衡量を基本とし、不利益の程度・内容を判断するにあたってはその変更との関連で行われた他の労働条件の改善状況等を考慮に入れるとともに、労働組合等との交渉経緯、他の従業員の対応、変更の社会的相当性などをも勘案するものであって、①労働条件の変更の必要性、②変更された内容の相当性、③変更手続の相当性を要求しているものと解される。そして、本件改廃規定による本件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がたいところであるから、変更された内容の相当性を判断するにあたっては、この点をも勘案する必要がある。変更された内容については、「市場の貸出金利の利率が大幅に低下していること、本件利率改定を前提としても、本件基本年金の既受給者とYらの現役従業員との年金給付の格差が拡大していること、Yの営業利益率等が低下していること等の諸般の事情を勘案すると、……本件利率改定

によるXら既受給者の不利益を考慮しても……相当な範囲内のものである」。

また、就業規則の不利益変更における「多数組合」と異なり「本件基本年金の既受給者を正當に代表する団体を想定することはできない」という特殊性にかんがみると、本件利率改定の手続の相当性については、「本件利率改定を決定するより前に既受給者らとどのような交渉がされたかということではなく、本件利率改定につき、既受給者に対しどの程度の説明がされ、これを受けて、どの程度の割合の既受給者が本件利率改定に同意したかということとこれを判断するほかない」。これに対し、Yは「本件規程の復刻版を作成するなどしてこれを既受給者に送付したうえ、松愛会定期支部総会後の会社説明会や事業場別説明会で既受給者に対し本件利率改定に至った経緯を説明して理解を求め……既受給者の九四・六%の同意を得たというのであるから、本件利率改定に際して十分な手続を履践したとまでいうことはできないとしても、すでに退職している元従業員らに対する手続としては、これらの手続が不当であったということもできない」。

「よって、本件利率改定は許されるというべきである。」

【評釈（結論賛成、一部疑問）】

一 本判決の意義

近年、年金減額訴訟が増加しているが、そのような状況の中で本件は自社年金の既受給者に対する二％年金減額が争われた事案である。本判決は、本件規程の改定または廃止を定めた本件改廃規定を就業規則に類似したものと解し、それを根拠に就業規則による不利益変更を参考にして「合理性」判断を行ったことに意義がある。なお本件は、大津地裁での松下電器年金減額事件（大津地判平一六・一二・六判時一八九二号六二頁）と同様の事実に基づいた原告の異なる事件である。

二 本判決の枠組み

本判決では、まず自社年金の本件規程を就業規則に類似したものと解して秋北バス事件最高裁判決を引用し、Xらに本件規程の効力が及ぶ前提として本件改廃規定の内容の合理性と就業規則における程度の周知性を認めた。

次に、本件利率改定を認める要件として改定の必要性和改定後の相当性を挙げ、超過利息分に関しては両者の判断に際し厳格性は要求されないとしたうえで、第四銀行事件最高裁判決を引用しながら就業規則の不利益変更の解釈を用いて本件給付利率の二％引き下げを①労働条件の必要性、

②変更された内容の相当性、③変更手続の相当性から正当と判断した。

三 本件契約の法的性格についての検討

判旨一では、労働契約を根拠とするのではなく、労働契約が終了した後に改めて本件契約を締結し、その契約に基づいて権利義務関係を発生させるように構成している。この点につき、産別組合の企業年金が争点となった港湾労働安定協会事件（神戸地判平成一七・五・二〇労働八九七号五頁）においても、本件と同様、退職後に年金支給契約が結ばれていると判断されており、妥当な判断といえよう。

次に、本件契約については、退職者がいったん支給を受けた退職金につき、その一部をYに拠出することによる「預託金の運用方法についての合意という形式」をとっているものの、「本件契約の実質は、退職金の支給方法についての合意という性格を含むもの」であることが否定できないと判断された。たしかに、本判決が本件契約を「退職金の支給方法についての合意」として性格づけたのは、就業規則に類似したものととして論旨を展開させるためであったと理解できる。しかし、ここでいう「預託金の運用方法についての合意という形式」と「退職金の支給方法についての合意」とは異なるのではないだろうか。なぜなら、本

件契約は、あくまでも退職後に締結されたものであって、「退職金の支給方法についての合意という性格を含むもの」とまではいえないのではないかと思われるからである。

四 本件規程を就業規則に類似すると判断したことについての検討

判旨一(三)では、本件契約の実質を「退職金の支給方法についての合意という性格を含むもの」と解し、本件規程は契約内容を規律するものであるとした上で、本件規程をその制定趣旨、規律の対象、手続の観点から就業規則に類似すると判断している。そして、本件改廃規定の内容には、就業規則で要求されるような合理性及び周知性が認められることから本件規程を契約内容であると認めている。

一方、前記大津地裁での松下電器事件では、約款に関する大審院判決を用いて次のように判断している。すなわち、「本件各年金契約については、年金規程が福祉年金制度の規律としての合理性を有している限り、原告らにおいて、年金規程の具体的内容を知っていたか否かに関わらず、年金規程によらない旨の特段の合意をしない限り、年金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あり、その契約内容は年金規程に拘束されると解すべきである（大判大正四年二月二四日第一次民事部判

決・民録二一輯二一八二頁参照)。これを前提として当該事例にあてはめてみると、年金規程は制度目的に照らし合理性を備えており、同規程の内容は原告らを含む受給申込者があらかじめ認識しうる状況にあり、退職者らは年金規程に従うとの意思をもって当該年金契約を締結したと認められることから、その契約内容は年金規程に拘束されると同地裁は判断している。

この大津地裁判決に対し、そもそも大審院の判例は、外国会社の火災保険約款中の森林火災免責条項に関する事案であり、「火災保険契約では約款によることが普通であること、および、国家が保険業者の定める普通保険約款に干渉しその当否を監査することにより約款内容が適当になつてゐること」から約款の拘束力を肯定しているが、当該年金の契約内容に国家机关によるコントロールが及んでいないことを理由に当該判決に大審院の判例を用いることへの批判がある（藤内和公「退職者の自社年金支給利率の引下げを有効とした例」民商法雑誌一三二巻三号（二〇〇五年）四五三頁）。また、本件Xらも主張したように、約款が契約内容と認められるためには「開示」が必要であるにもかかわらず、その開示がなされていないために契約内容とはならない旨の指摘がある。しかしながら、大審院の判

決によれば約款内容の知不知を問わず、約款によるという意思が推定されれば拘束力を認めており、そこで要求されている『開示』は、「約款の存在を示す程度のもので足りる」とされる（河上正二『約款規制の法理』（有斐閣、一九八八年）一五六頁）。

両地裁は、それぞれ異なる2つの最高裁判決を引用しながらいずれも年金規程の拘束力を認めている。実際のところ、本判決においては本件契約が多数の退職者と締結されており、約款論的考え方を前提にしていると考えられる（下井隆史『労働基準法（第三版）』（有斐閣、二〇〇一年）二九〇頁以下、菅野和夫『労働法（第七版）』（弘文堂、二〇〇五年）一〇四頁以下）。そう考えると大審院の約款判決を用いるか秋北バス事件最高裁判決を用いるかは、いずれも約款論的に解釈すれば、同じ結論を導き出すこととなる。だが、①退職者であるためにあくまで就業規則「類似」と判断しようとしたこと、②本件に約款判決を用いることの妥当性、③後述の本件利率改定の判断として「就業規則の不利変更」法理を用いやすいことから秋北バス最高裁判決を用いるほうが妥当であると思われる。

ただし、本判決では、本件規程の存在をXらが認識していたと判断しながら、秋北バス事件の引用部分では「就業

規則の存在及び内容の現実に知っていると否とに関わらず」という文言を用い、さらに「本件規程のうち本件改廃規程の内容を了知していたかどうかを問わず」と判断している。確かに、本件規程が就業規則類似と認められたとしても今度は就業規則程度の周知性（約款理論でいう「開示」）が求められることから裁判所は本件規程の存在を認識していたとあらかじめ認定したのではないかと思われる。しかし、そうすることによって論理が錯綜してしまったのではないだろうか。

五 本件利率改定についての検討（判旨一、四、五）

本判決では、本件給付利率を「一般に運用可能な利率による利息相当額」と「それがある程度超える利率による利息相当額を上回る部分」（超過利息分）とに分けて、そのうち超過利息分を贈与と解している。この点に関して、Xらは、利率を対価性のある部分とない部分とに分けることは難しいと主張した。幸福銀行事件（大阪地判平成一〇・四・一三判タ九八七号二〇七頁）では、被告の退職年金は「もともと功労報償的性格が強いものである上に、規定額を超える部分は、退職金規程上支払義務のないものであり、恩恵給付的性格の強いものであると考えられることに鑑みると、このような改定条項も有効であると解すべきである

(もつとも、右条項によつて退職年金の額を規定額以下に減額することは、退職金規定自体を変更しない限り許されないものと考えられる。)と述べており、就業規則に一定程度の退職年金額を規定し、その退職年金のさらに上積み部分であれば判断基準が明確であるけれども、本件の場合にはその時々によつて「一般に運用可能な利率」は比率が変わるため、対価性の相対的な指標とはなつても明確な指標にはならない(利息を二分することについての批判として、森信雄「松下電器産業事件」労旬一六二〇号(二〇〇六年)一九頁)。また、もし分けることができたとしても既に本件契約により契約内容の合意をしている私的年金である以上、超過利息分のみ贈与の性質があると解し、改定の必要性和相当性の判断に厳格性は要求されないと判断するのには疑問が残る。

変更手続の相当性については、条件をいわば緩和して判断している。確かに、元従業員であるために個別契約にも限界があり事前交渉は難しい。しかし、判旨に従うとすれば元従業員は一方的に減額することのみ受け入れざるを得えなくなつてしまうところに問題がある(同旨、森戸英幸「企業年金の『受給者減額』」中嶋士元也先生還暦『労働関係法の現代的展開』(信山社、二〇〇四年)一三四頁)。実

際、前記港湾労働安定協会事件では、裁定時に年金給付額が確定しており、年金減額留保事項もなく、さらに労使合意に参加する機会も退職者に与えられていないことから退職した年金受給者に対する年金減額の効力を否定している。同事件では、減額留保事項がなかったことが年金減額の効力を否定した大きな原因であつたと思われるが、同事件の理由の一つにも挙げられているように退職者の年金は一方的に引き下げられるのであるから手続においてより緩やかな基準を満たせばよいという本判決の判断は疑問である。

【参考文献】

本文中に挙げたもののほか

- ・根岸忠「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向」
季労二二一号(二〇〇五年)九七頁
- ・上田憲一郎「松下電器産業(年金減額)事件」季労二二三
号(二〇〇六年)一五八頁