

退職金制度の法律問題 : 労使関係の変容と労働法の課題

菊池, 高志
九州大学法学部助教授

<https://doi.org/10.15017/1876>

出版情報 : 法政研究. 54 (2/4), pp.103-126, 1988-03-16. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

退職金制度の法律問題

— 労使関係の変容と労働法の課題 —

菊池 高志

こんにち、わが国の労使関係はおおきく変容しつつある。労使関係の基礎をなす雇用労働市場に見られる構造変化にあっても、これに規定される労使関係のあり方の面でも、かつて経験したことのない変化が生じている。それら変化に伴い、労使間で重要視される事項、労使間交渉において焦点となる問題にも変化が生じており、そのことは労使関係を規律する規範、労使間交渉によって生成するルールの上にも少なからぬ変化をもたらしつつある。

戦後経済復興期に骨格が作られ、高度経済成長の過程で肉付けされたわが国労働法は、基本において製造業を中心とし、所謂日本の雇用慣行とそのもとに成立する企業別労使関係を暗黙の前提とするものであった。こんにちの変容は、これら雇用慣行、労使関係、延いては法成立の基盤にも大きな動揺を生じさせるに至っている。近年、主として労働基準法領域、雇用法領域にみられる法改正、新立法の制定により労働法制の変化にはめざましいものがあるが、これら立法改変が著しい分野のみならず集团的労使関係分野をも含む様々な面に涉って、従来の法理、法解釈に対する再検討が求められている。

本稿では、こうした労使関係の変化のなかで、比較的最近になって重要視されるに至った退職金の年金化、所謂企

業年金制度の問題を素材に、労使の関係と協約法理について考えてみることにする。退職一時金、企業年金の現状とそれにかかわる法律問題を概観し、それが労働協約法理に及ぼす影響を検討するが、これらに先立って、わが国既往の労働協約法研究を瞥見しておくのが便宜であろう。

1 わが国の協約理論

(イ) 労働協約の法的性質をいかに解するかは、わが国の労働法学において最もはなやかな論議がおこなわれた点のひとつであったが、論議の焦点は協約の規範的効力の問題にあった。それは協約に法規範性の生ずる根拠をどこに求めるか、協約規範の効力をどのように解するかをめぐって展開された。勿論、ふたつの論点の間に内的連関があることはいままでもないが、かならずしも不可分なものではない。

論者の見解はさまざまであるが、大別すれば、法規範性の根拠に関しては、立法権の国家による独占を前提に、国家による授權に根拠を求めるものと、なんらかの社会的法規範形成力を認め、そこに根拠を求めるものが対立する。後者のなかには、例外的に協約合意の全体に法規範性をみとめる見解も存在したが、多くの支持を得るものではなかった。いずれの立場にたつにしても、法規範性を認め得るのが労働条件、労働者の待遇に関する事項に限られることについては大方の理解に共通するところであった。

(ロ) わが国の立法は、労使間交渉の結果である労働協約のうち一定の要件を満たすものに対し、その定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の規範性を明示している(労組法一六条)。それゆえ、法規範性の根拠を論ずることは、実用法的にはさして重要なものではなく、要件を満たさない例外的協約について意義をもつにすぎない

ものであった。

にもかかわらず、これに強い関心が払われたのは、そこに労働法全体におよぶ基本的理解を見ようとするところであったとおもわれる。すなわち、協約基準の法規範性の根拠をめぐって、社会規範と法との間に一線を画し、あくまでも国家の立法意志の所産であることを法規範性の根拠とする立場と、社会的な規範形成力を重視し、国家法もまたこの社会規範を尊重しつつ、これを自己のうちに内在化するものであるという立場とが対置されたのであった。これは労使関係の実態のなから生成してくるルールが、いかにして国家法秩序のうちに交換、編入されるかに関する理解の相違であり、同時に労働法をいかなる法として捉えるかについての基本的視角の問題であった。

それはまた法源論の問題であり、単に労働法の範囲にとどまらない広がりのあるものであるだけに理論法学的関心をかきたてるものであった。

(ハ)これに対し、後者の問題はより実用法学的観点に支えられたものといえることができる。協約基準の規制力について、その不可変性、直立的強行性を論ずることは、個別労使の契約意思と協約の関係をいかに整序するかという問題であった。協約規範に両面的拘束性を認めるか片面的効力にとどまるものと解するかの問題も、強行性を協約基準の契約への化体とみるか協約基準による契約外部からの規律とみるかの問題も、個別契約関係への基準の適用をめぐり、現実に生起する紛争の解決に資する点で実用法学上に意義あるものであった。これに対する解答は、規範性の根拠論からただちに導かれるものではない。社会的な協約実態に則して、より妥当な解答が求められるべきものである。論議はわが国の企業別労使関係のもとにある協約をいかに評価するかをめぐって展開された。

また、そのような効力を持つ協約上の「基準」とはなにか、どのような労使間合意事項に基準性が認められるべきか、についての検討も、具体的な協約実態に則して法律紛争のなかで論じられていった。

(二) いまだ、わが国の実態のうえでは十分に現実のものとはなっていない。戦前、協約の規範的効力には強い関心が向けられてきたが、わが国の諸学説には、今世紀初頭以来のドイツにおける協約法学説が色濃く影を落としてきた。のみならず、労働協約に関するこうした論議の在り方自体がドイツ法学の影響によるものである。

こうした論議を前提に、労働協約の全体構造については、規範的効力を有する規範的部分と締結当事者間の債務性のみが認められる債務的部分に協約条項を類別して説明するか、あるいはこのいずれにも属さない制度的部分の存在をみとめ三分する理解がおこなわれた。しかし、第三の制度的部分の性格規定は不鮮明なものと言わざるを得ず、また、協約当事者間における交渉合意の債務性については、さしたる論議の深化をみることができない⁽¹⁾。

その他、協約法理上の論点としては、余後効論、協約の拡張適用問題などが論ぜられたが、これらもすべて労働条件基準の規範的効力にかかわるものである。結局、わが国における協約理論は、平和義務論を除けば、すべてが協約基準の規範的効力論に終始したというべきであろう。

2 退職金制度の変容

(1) 退職手当と法制

(イ) 現行法制は退職金に関し、労働基準法において、わずかに就業規則の任意的記載事項のひとつとしてこれに言及しているにすぎない(労基法八九条)。そこでの言及も、退職手当の定をする場合には「これに関する事項」を就業規則に記載すること、を求めるとどまり、その規定内容についてなら具体的な規制をするものではない。このため、いかなる支給条件、いかなる支給水準にするかは勿論、制度の存在自体が当該労使の任意に委ねられてきたわ

けである。にもかかわらず、こんにち、わが国の労使関係にあって退職金制度は広範に普及を見ており、すでに確立された社会的制度といふことができる。⁽²⁾

(ロ) 退職金制度の淵源が、戦前の労使関係に求められるにしても、こんにちの状態に至る沿革は、戦後の労使関係の展開のなかに辿られるべきものである。雇用の安定と生活の保障をめざすことは、つねに労働組合の追及課題である。定年制度とともに退職金制度を確立することは、この課題実現をめざして、わが国の企業別組合によって求められたのであった。具体的には、高度経済成長期における雇用機会の拡大、経営基盤の安定を背景としたところで、企業別労使関係の枠組みのなかでこの課題を実現する手段として定着をみたものといえよう。⁽³⁾

制度化自体は労使当事者の意志によるものであるが、これが広く社会に普及、定着を見るに至ったことについては、これを積極的に援助、奨励してきた国の政策の果たした役割が大きい。⁽⁴⁾ 退職金制度は、定年まで継続する長期雇用を前提に、政労使協力してつくりあげてきた制度である、と見ることもできる。

そこで確立されたものは、退職一時金給付の制度である。多くの場合、労働者の勤続期間の長さを基準として支給額が決定するものであり、長期勤続者に累進的に有利な支給が行われるものとなっていた。つまり制度は長期間勤続し、定年で退職する者がもっとも有利になるように考案されていた。

(ハ) この退職一時金制度の理解をめぐっては、幾つかの異なる見方がある。長期勤続により企業に貢献した者に対する功労報奨であるとするもの、労働者に支払われるべき賃金の後払いとするもの、退職労働者の老後生活を保障するためのものであり通常の賃金とは異なるとするもの等さまざまな見解が示されてきた。いずれの見解も退職一時金の社会的機能論として一面の真理を有することは否定できない。

これら退職金の社会的性格論ともいふべき議論は、たんなる実態認識という以上に、労使それぞれの立場にたった

理念的主張といふべきものであろう。すなわち、労働者の企業に対する貢献度に応じて支払われる裁量性の強いものにとどめ置きたい使用者の立場からは、戦前の制度の系譜にたった功労報奨的性格が強調された。他方退職金給付を権利として確立しようとする労働者側は、これを勤続中の賃金の未払い部分であり、当然に支給されるべきものと主張したのである。

立場を異にしながらも定年まで同一企業に勤続し、退職によって労働者としての職業的生涯を終わる労働者が範型として念頭にあることでは共通していた。

(二) 制度化された退職金の支給に関しては行政解釈、判例、学説ともに、これを労働基準法上の賃金として取り扱うことで一致している。⁽⁵⁾ すなわち、退職金の支給に関しても労働基準法の定める賃金支払保護の規程が適用にされることに異論はない。が、そのことの理解をめぐっては対立した見解が争ってきた。

ひとつは、あらかじめ支給基準が明確である場合に限り退職金を労働基準法上の「賃金」と取り扱うというにすぎず、そのことがただちに退職金の法的性質をも規定するものではない、とする立場である。いまひとつは、支給規定、支給条件のいかんにかかわらず、退職金の法的性質は賃金であり、賃金として取り扱われるべきものであるとする立場である。退職金が、長年の勤続に対して支払われるものだとしても、それは長年の労働の対償として支払われるものであり、賃金にはかわりないとするわけである。

前者は、ことをあくまでも支払に関する法実務処理の範囲における技術問題として取り扱うことにとどめるものである。制度の根幹は労使の自治、任意に任されている。支給の基準等は、就業規則あるいは労働協約など当該労使関係における定に全面的に委ねられているのであって、その定のないところに退職金を論ずる余地はない。この労使自治の産物に対して、あえて法的本質規定を与えることには実益を認めない、ということであろう。退職金規定をめぐ

る紛争は、一般的な就業規則法理あるいは労働協約法理の問題として処理すれば足りるとするのが裁判実務の態度であった。

(2) 企業年金制度の拡大

(イ) この退職一時金支給の制度に、近年、大きな変化がみられる。その第一は、退職金算定の基準の変更である。算定基準は、退職前の賃金を基礎として、これに一定の係数を乗ずる方法がひろく行われてきたが、この算定基準を改めることによる一時金支給額の抑制が図られてきた。賃金体系の変更、すなわち賃金引上げに際してこれを退職金算定の基礎としない旨の労使の合意により、賃金水準の引上げをそのまま退職金支給額の引上げに連動させないようにする所謂第二基本給制度の導入によるもの、あるいは退職金規定を改め係数を減ずるものなどその方法はさまざまである。

こうした動きが顕著になるのは、高度成長末期以降のことである。この時期、わが国の賃金水準は毎年の賃金改定によって顕著に引き上げられていった。この賃金高騰の動きのなかで、これがそのまま退職金の高騰につながることを避けるために退職金抑制が図られたのである。

(ロ) 意図されたところは、賃上げによって退職金支給額が急激に押上げられることを回避しようとするものであったが、その後の不況下における賃金抑制時代にあっても、退職金制度の改変は継続された。さらに、高齢化社会に対処する定年制の変更に退職金抑制に拍車をかけることになった。

人口構造の高年齢化と稼働年齢の上昇という事態を前に、従来一般的であった五五歳定年制は社会的妥当性を欠くものとなった⁽⁶⁾。定年年齢引き上げ要求を回避できなくなった使用者は、定年延長にとまなう労務費負担の増大を避け

るため、賃金制度を変更し、勤続による賃金上昇をストップさせるか、むしろ下降させることにより対応すると同時に、退職金抑制を継続した。すなわち、算定基礎となる退職前賃金を相対的に低下させたこと、あるいは賃金制度とは切り離して、退職金算定に際しては延長分の勤続年数は考慮しないこととするなどの制度改変が広く行われた。⁽⁷⁾

(ハ) こうした退職一時金支給の抑制とともに急激に拡大してきたのが、企業年金制度である。⁽⁸⁾ 企業年金の導入は、もっぱら使用者によってリードされたが、それは高額な退職一時金を支給することが企業経営に及ぼす過重負担を軽減し、企業負担の平準化を意図するものであった。それだけに、当初、労働側は激しくこれに反対する態度をとったが、やがて労働側からも年金制度化を支持する動きが生まれ、しだいに制度定着の基盤が形成されてきている。⁽⁹⁾ とりわけ、公的年金の制度改変による支給水準の引き下げが、企業年金制度への関心を高めることとなった。

制度導入初期には、既存の退職一時金とは別個のものとして制度化されたものが多い。これは、なお根強い労働者側の抵抗に配慮し、既存の一時金制度は温存しつつ、それ以上の一時金負担増を避けようとするものであったといえよう。しかし、近年の普及状態を見ると、年金財源を一時金源資にもとめるものも多く、しだいに両者は一体化しつつある。⁽¹⁰⁾

企業年金制度の普及に際しても、退職一時金制度と同様、税法上の措置による行政の奨励、誘導がはたした役割は大きい。⁽¹¹⁾

(ニ) 現在、企業年金には厚生年金基金、適格退職年金および自社年金の三方式がある。三者は様々な点で異なっているが、相互に排他的なものではなく、実態をみると三方式あるいはこのなかの二方式を併用するのが一般的な形となっている。⁽¹²⁾ 厚生年金基金は、厚生年金給付の報酬比例部分および任意加算部分を担うものであり、この意味で公的年金制度の一部をなすものである。したがって、受給資格等についても基本的には公的年金制度の基準が適用され

る。

適格退職年金制度の内容を見ると、一定勤続年数を前提に、退職後一定年齢に達した者を支給対象とする。給付は有期（通常一〇年）の年金支給を行うことを予定しているものが一般的であり、いまだ、終身給付を予定するものは例外的である。また、多くのものは年金支給に替えて一時金で支払うことをも可能にしている。一時金か年金かの選択は労働者に委ねられており、なお多くの労働者は一時金支給を選択するのが実態であるとも言われている。制度はここでも定年退職者が基準とされており、中途退職者の場合は原則として一時金支給によって処理するものとなっている。

（ホ）厚生年金基金とは異なり、適格退職年金は公的年金制度との間に直接的関連は存在しない。適格退職年金は退職一時金の年金化という性格の強いものと言えよう。こうした現状から見て、こんちの企業年金制度は単なる退職一時金の分割支給にすぎないとする見方も根強く存在する。

現実の年金支給水準は別にしても、企業年金制度の普及が公的年金制度の改変縮減に伴うものであることは、社会保障制度としての年金制度確立という観点からは否定的評価を避け難いわけである。公的年金制度と密接不可分な厚生年金基金の場合であっても、附加給付制度自体は当該労使関係における当事者意志の産物である。公的年金制度の縮減を、労使交渉による個別企業ごとの制度によって代替しようとすることに對しては、社会保障の理念からすれば逆行と言わざるを得ないであろう。適格退職年金や企社独自の自社年金に對しては、その批判はなおさらである。これらの制度が、社会経済的機能としては公的年金給付の不足を補うものとなるにしても、これらを公的年金制度を補完するものとして社会保障制度の一翼に位置付けることはできない¹³⁾。

また、企業年金制度が依然として長期勤続による定年退職者を想定した制度であることは、こんちの労働市場の

構造変化に対応するものとは言い難い。わが国の雇用構造をみると、すでにパートタイム労働、短期期間雇用労働などに従事し、この制度の対象とはなり難い者が大きな比重を占めるにいたっている。⁽¹⁴⁾のみならず、低成長下で進行してきた冗員削減の結果、本来はこの制度の対象となるはずであった常用労働者のなかからも多数のものがその対象外になりつつある。⁽¹⁵⁾この面からも、これを社会保障制度の一翼とみることは困難がある。

3 退職金制度と労働法理

(1) 退職金の法律問題

(イ) 退職一時金制度の実態をみると、多くの場合、一時金支給基準等の詳細は就業規則あるいはこれに付属する退職金規程に委ねられてきた。したがって、個々の労働者の退職金受給資格あるいは具体的受給額をめぐる紛争は、もっぱらこの就業規則あるいは退職金規程の適用問題として争われることになる。また、労働者にとって不利益となる制度の改変についても、使用者による就業規則の一方的変更の適法性の問題として取り扱われてきた。

法的紛争がこのような枠組みで処理されるかぎり、使用者都合による退職の場合と労働者都合による退職の場合とで支給水準に差を設けることも、また、退職事由によって支給額を減じたり、不支給とすることも、それが規則・規程に明示されている限り、原則として違法はないものとされる。裁判例によっては「退職金の全額を失わせるに足りる懲戒解雇の事由とは、労働者に永年の勤続の功を抹消してしまうほどの不信があったことを要」⁽¹⁶⁾するとして、実質的に退職金受給者の保護を図ろうとするものもあるが、不支給規定の存在自体を否定的に評価するものはない。

また、就業規則の一方的不利益変更に関しても、判例は、変更が「合理的なものであるかぎり」個々の労働者はそ

の適用を拒否し得ないものとする⁽¹⁷⁾。そうである以上、ことはもっぱら変更内容の「合理性」判断に集中されることになる。代償となる労働条件が何ら提供されることなく、不利益変更を是認させる特段の事情もないところでの、退職金支給基準の引き下げには合理性がないとして、その効力は否定されている⁽¹⁸⁾。が、このことは逆に定年延長等に伴う制度改変の場合には、合理性があるものとして一方的な支給基準引き下げも是認され得ることを示唆するものである⁽¹⁹⁾。

退職金制度の存立が就業規則にのみ依存するかぎり、労働者の受給権は不確実さを免れない。

(ロ) 厚生年金基金にせよ適格退職年金にせよ、年金制度にあっては制度自体が国の定める規準に依るものであり、その運用にも第三者が関与するものであるから、制度が設立される以上はその規準に拘束されることになる⁽¹⁹⁾。当事者の全くの恣意に任されるものではなく、資金面においても最低限の基盤は確保されることになる⁽²⁰⁾。しかしながら、この外的規制は保険制度としての財政的健全性の維持に主眼を置くものである。個々の受給対象者の権利保護、利益確保が、これによって十分満たされているわけではない。

個々の労働者の受給権に関しては、退職年金規程（あるいは年金規約、年金支給規則）厚生年金基金規約などによって規準が定められる。従業員⁽²¹⁾の $\frac{1}{2}$ 以上の同意、および従業員⁽²¹⁾の $\frac{1}{3}$ 以上で組織された労働組合がある場合にはその同意を得て設立される特別法人である厚生年金基金の規約の場合には格別、適格退職年金制度の場合には、退職年金規程もまた、当該労使の関係を規制する就業規則（あるいはその付属規程）の一部をなすものである。その規程の作成、変更に関する手続も就業規則に関する通常の作成、変更手続に依るものとなる。

したがって、制度導入に際しては労働基準監督署への就業規則変更の届出を必要とするわけであるが、その際には従業員代表の意見書を附すのみで法的要件は充足することになる。

(ハ) 退職年金制度導入に際しては、その旨を定める一条(調整条文)を就業規則あるいは退職金規程に挿入することにより、あらたに定める退職年金規程との接合が図られているのが実態である。年金規程自体の内容には、適格退職年金契約の国税庁長官による承認手続(実際には、承認事務のため受託金融機関が行う自主審査²²)によって、間接的なチェックが行われているにすぎない。

年金規程の実態をみると、適格退職年金も厚生年金の加算部分も受給資格要件は加入期間(あるいは勤続期間)、年齢を組合わせた規程によるものとなっている。かならずしも定年退職が条件となっていないものの、加入期間二十年以上を要するのが通常であり、支給開始時期は当該企業の定年年齢とリンクされている。また、企業年金が退職一時金制度の拡大として普及してきたためか、懲戒解雇者には支給しないなど、減額、不支給の規定を置くのが一般的である。のみならず、年金制度の場合には退職後・支給開始後であっても、受給対象者に会社に対する不利益あるいは不都合な行為があった場合には支払停止を行う旨定められているものがあり、一時金制度の場合に比較しても使用者側の支配力は一層強いものとなっている。²³

こうした年金給付規定が退職一時金の場合と同様に就業規則の適法性一般の論議をもって処理されるのであれば、結果的には年金制度の存在が退職後の労働者の自由に対してまでも大きな規制力を及ぼすこととなる。

(ニ) 作成変更権が、最終的に使用者の手に委ねられ、手続に瑕疵がない限り規定内容には広範な裁量が容認されるところなのが現行の就業規則法理である。退職一時金にせよ、年金にせよ、受給資格などを就業規則に委ねる現行制度には多大な疑問がある。労働者の老後所得の保障が制度目的とされるのであれば、こんにちの状態は根本的に改められるべきものと言えよう。²⁴

とりわけ、年金の場合には現行法の解釈としても問題がある。年金給付の場合、実際に受給する者はすでに退職し

た元従業員労働者である。ところが、通常、就業規則は労働関係を離れて存在するものではなく、現に労働関係にある者のみを適用の対象とするものと理解されている。つまり、労働者が実際に受給する段階になると、すでに彼らは就業規則の適用対象外の存在となっているわけである。そうであるならば、企業年金制度に関する諸事項が就業規則として定められていたとしても、それが受給対象者に就業規則として効力をもつことにはならない。受給対象者に適用される年金給付規定に法的効力を認めるためには、それがいかなる性質の規定か、いかなる根拠に基づいて当事者を拘束するのか別途検討されねばならないことになる。が、この点について、筆者はこんにちまで妥当な理解に達し得ないでいる。すくなくとも、支給開始後にもなお、支払停止など受給者の利益を奪うことをも正当化する解釈は見出し得ないのではなからうか。

（ホ）また、従業員全員を加入メンバーとしようともそれ自体は独自の法人組織である厚生年金基金の場合に、その規約上になにゆえ不支給、減額、支給制限などを定められるのかにも疑問が残る。

厚生年金給付のうち、加算給付の附加は労使の自治的なものであり、この部分については終身給付とせず、給付期間を有期とすることも可能である。この部分は基本給付とは区別され、性格を異にするものと解することは可能である。しかしながら、そうであったとしても減額、不支給などが正当化されるものとは考え難い。職場規律違反などによる懲戒処分等の場合に、そのことを理由に不利益な取扱いがなされるとすれば、そのような取扱いがなにゆえ許されるのかは、それ自体説明を要する問題であろう。

人的構成が一致するからといって、企業自体とは目的を異にし、別個に独立した法人の規約のうちに、企業運営上の準則が無条件に取り入れられることにはならない。これが厚生年金という社会保障制度の一翼を担うものである以上は、支給規準も社会的視野において定められるべきものであろう。個別企業の視野における労働関係の規準、職場

秩序維持の準則が、そのまま導入さるべきものとは考えられないのであって、これに反する行為があつたとしても年金給付を不利益に取扱う理由とはならない。

(2) 退職金と労働契約・労働協約

(イ) 退職一時金制度にせよ、企業年金制度にせよ労働者にとって、待遇に関する重要な事項であることは疑いない。であるならば労働契約締結に際し、当然契約条件のひとつとなり得るものと言えそうである。とはいえ、退職金を他の労働条件、待遇条件同様に採用時にその内容が確定的となる契約条件とみることには困難がある。のみならず、退職一時金について既往の就業年数に応じた権利の確定を認めることもできない、というのが裁判所の態度である。⁽²⁵⁾ましてや退職（あるいは定年）後に至って、はじめて現実のものとなる退職年金の場合には、これを労働契約成立時における契約条件とみることが非現実的である、とされるであろう。

たしかに、退職金に関する規準は、就業条件（労働契約の履行条件）である通常の待遇に関する事項とは異なる。採用時点においてははまだ、長期に勤続すれば、あるいは定年まで勤続すれば、一時金あるいは年金が給付されるであろう、という可能性が約されたにすぎないと言い得るかもしれない。しかし、そうであるならば、その受給権の発生はいかに解すべきものであろうか。それは、労働契約に不可欠な本質的要素をなすものではないが、所謂労働契約の付随的義務論によって処理することもできない。具体的には就業規則の規程によるとしても、事柄は所謂労務指揮権の範囲に属するものではない。就業規則自体に受給権発生の根拠が求めらるべきものではない。就業規則の作成変更権によって使用者が一方的にそれを左右し得るものとは考え難いのである。

(ロ) 事柄が待遇に関するものである以上、団体交渉の対象事項となり得ること、団体交渉の結果得られた労使の合

意が労働協約となり得ることも、殊更に指摘するまでもなく、異論のないものと言えよう。実際、退職一時金にせよ、企業年金にせよ、その制度確立には労使間の十分な交渉協議が必要であり、これ無くしては制度の安定は期待し得ない。こんにちまでの普及過程を見ても長期間にわたる労使関係を通じて拡大してきたのであり、その社会的普及が当事者労使の交渉の成果であることは疑いない。

しかしながら、退職一時金、年金に関する労使合意の効力を考えると、事はかならずしも明白とは言い難いようにおもわれる。労使交渉およびその結果としての労使間合意に関して、立法の定めるところは甚だ少なく、労使間交渉の対象事項については特段の定めを設けてはいない。また、労働組合法一六条は「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」につき所謂規範的効力を定めているが、合意一般については特段の言及をしていない。その結果、退職金・年金に関する労使合意がここに言われる基準に該当するか否かが問われることになる。

(ハ) 退職一時金に関しては、制度の大綱のみが労使の合意事項とされ、制度の詳細は就業規則に委ねられてきた。先述のように、支給をめぐる紛争の場合に労使間合意が判断基準となる例は極めて少ないのが実態である。

年金の場合は一層はなはだしく、労使間にあるものは年金源資をどこに求めるか、制度設計をいかにするかといった制度の設置に関する基本的合意にすぎない場合が多い。それも経営側の手による設計案の提示に対する、労働側の了解にとどまるものが多い。適格退職年金制度の場合には、制度の詳細は保険受託者と使用者の契約において定められているものの、労使間の合意文書の形をとるものは少ない。⁽²⁶⁾

厚生年金基金、適格年金とは異なり、非適格自社年金の場合には、制度そのものが全面的に労使当事者の任意によるものであり、当事者の定めるルール以外に何ら頼るべきものはない。したがって、制度維持のための資金面から、給付に関する詳細に至るまで、すべては当事者間交渉のなかで作られてしかるべきものである。が、実際はもっぱら

経営側の手によって制度設計がなされ、規程の形式においても労使間文書としてではなく経営側の規程となっているのが実態である。そのため、現実の制度実施、労働者の利益確保に対する担保という点では著しく心もとないものとなっている。

(二) こうした実態に則して考えるかぎり、退職金に関する労使間合意を労働協約上の待遇に関する「基準」とみることのできるものは、きわめて稀であると言わねばならない。労使間の協定文書化されている場合であっても、「基準」と呼び得るほどのものではなく、「基準」作成の基礎をなす合意の確認にとどまるものが多い。この場合には、協約の債務的効力は認められようが、ただちにこれが個人の受給権発生の根拠となるものではない。

さらに企業年金制度の場合には、仮に制度基準の詳細がすべて労使間の合意文書として取り扱われたとしてもなお、その規定の効力について疑問が残る。

企業従業員集団を基盤とするわが国の企業別組合にあっては、在職中の従業員のみを組合組織範囲とするのが一般的であり、多くの場合、退職者は従業員身分を失うとともに労働組合員資格をも失うものとなっている。⁽²⁷⁾ 年金受給対象者はすでに労働組合員ですらなくなっているわけである。とすれば、退職した受給対象者は通常の労働協約規程の適用対象範囲外にあるものと解さざるを得ないことになる。したがって、企業年金に関する制度の詳細を労使間の合意文書として作成したとしても、それが協約規範として受給対象者に適用になるものとする⁽²⁸⁾ ことには困難がある。

また、企業年金制度に関する労使交渉が、こんにちのような企業別組合によって担われるかぎり、すでに退職者となっている年金受給対象者は、それとして交渉決定の場に登場することはない。のみならず、組合の意志形成にも参画し得ないわけであり、彼らは、たとえ自己に不利益となる制度改変の場合であっても、利益主張の場を与えられていないことになるわけである。⁽²⁹⁾

4 結 語

(イ) 退職金の支給には、なお長期勤続に対する報奨的性格が残存していることは否定し難い。が、こんにちでは、退職後の生活保障機能を営むものとして公的年金を補完することが期待されている。のみならず、他面では、定年延長により停滞する労働力の更新を意図して、定年以前に退職する者に対する一時金支給を優遇し、退職金の支給を早期退職促進の手段とすることも行われている。

退職金に対して労使各々の掛ける期待も時代とともに変化してきており、その性格を一義的に決することは困難である。その法的性質についても、定年前退職に優遇措置を講ずるなど、未払賃金の後払い説では説明し難い事態が生じて来ている。企業年金制の普及により、この傾向が一層拡大されて行くことになる。年金化された給付をなお賃金の後払いとして捉えることは、いかにも技工的に過ぎるであろう。

(ロ) だが、他方、退職一時金を賃金であるとしてきた従来 of 法解釈の持つ実際上の効用を考えると、安易に賃金説を否定することはできない。退職労働者の老後保障という観点から言えば、なによりも、退職金を賃金とすることによって与えられてきた支払保障については、今後一層その重要性が増すものと言わねばならない。退職金が公的年金を補完する機能を営むことが期待されているのであれば、その法性格をいかなるものと規定するかにかかわりなく、期待される機能を果たし得るよう十分な保護が必要である。退職金が、一時金により支給されるにせよ、年金形態をとるにせよ、これを賃金とは区別する給付とすることによって、支払保護の利益が失われるのであるならば、その保護のためには新たな立法措置がなされねばならない。

(ハ) こんにち、退職金のもつ社会的機能を考慮すれば、これをもつばら使用者の一方的作成変更権に属する就業規則その他の経営規程に委ねることは妥当なものとは言い難い。こんにちの就業規則の内容は著しく広範にわたるのが実態である。が、賃金支払や労働時間・休日等の規制、就業上の規律・使用者の労務指揮の客観化により使用者の恣意を規制することが、元来就業規則の作成に立法が期待したところであろう。退職手当金に関する事項が就業規則に予定されたのも、これが解雇手当の支給として考えられていたことによるものであろう。

退職金が通常の賃金とは性格を異にするのであれば、これを就業規則のなかで処理することには本来的に無理があると言わざるを得ない。退職金に関しては就業に関する諸規則とは区別されたところで労使間制度として独自に整備されるべきであり、制度の形成・運用に労働者の意志が反映されねばならない。基本的に労使の対等な交渉により決定されるべきものと考えられるのであり、協約化されるべきものである。

(ニ) しかし同時に、これが協約化されたとして、その協約をいかに解し、これにいかなる効力を認めるべきかという点になると、従来の協約法理自体に再検討が迫られることになる。現行協約法制の形成時には、こんにちのような年金制度をも含む退職金制度の存在はまったく予想されていなかったと見てよいであろう。主に雇入れ、就労条件の集団的規制を念頭に置き立法が予定してきた労働条件、待遇の「基準」とは異なる性格のものである。こんにちの退職金制度は従来の協約基準の規範的効力論によってはカバーしきれないものである。

のみならず、それは、かつて言われたところの制度的部分とも異質なものである。かつてのものが労使関係の枠組みを定めるといふ意味で制度的とされたのとは異なり、退職金制度は経済的利益を目的とする待遇規定であり、その効果が労働者個人に直接に及ぶものである。にもかかわらず、これが個別契約上の権利義務としてただちに確認できないとするならば、従来の労働条件その他待遇に関する事項とは別の協約制度として独自の性格を認めねばならない

であろう。

（ホ）元来、労働協約は集団的な労使関係の発展につれて社会的に自生してきたものである。各国の労使関係の事情により、また、時代の変遷に伴う労使関係の変容につれ、労使間で重要視される事項についても、協約合意のはたす役割についても自ずから異なるものがある。それを立法的に解決するにせよ、あるいは法理上の問題として語るにせよ、協約基準の規範的効力に着目し、これに関心を集中させたのは、あるひとつの協約類型を念頭に置いてのことであつた。時代の変遷により、異なる労使関係事情のもとで、これによっては捉え難いものが生起することも当然と言わねばならない。

わが国の場合、立法が予定し、学説もまた念頭に置いてきた協約類型と実際の労使関係のなかで生成してきた労働協約の間には従来から少なからず齟齬が存在したと考えられるが、近年の労使関係変容のなかでその傾向は一層拡大しつつある。

（ヘ）退職金制度は、ひとつの待遇条件として個々に労使の交渉を通じて生みだされてきた。が同時に、これの普及は行政的にも誘導奨励されてきたものであり、交渉当事者労使の意志を超えた社会的観点から促進されてきたものである。その形成経緯に照らしても、これに期待されている社会的機能の点からも、こんにちにおいては、これを単に、個々の労使関係における待遇条件とのみ見ることはできない。それは、すでに労働者生活の保障に関するひとつの社会的制度をなすものと解される。したがって、これに対する法的規整も、労使当事者の自由な交渉に委ねるのではなく、社会制度としての妥当性の確保という観点にたった規制が加えられるべきものである。と同時に、いまだ普及を見ないところに対しては制度化の促進が図られるべきものといえよう。

こうした、それ自体は私的なものである労使当事者交渉による制度形成と法制度規制の接合のされかたは、従来の

協約法理からは異質なものといえるかもしれない。が、労使間交渉を通じての社会制度の形成とその法制度化については、すでに高年齢者雇用安定法による定年制度に前例をみる事ができるのであり、今後、ますます増大して行くものと思われるのである。それは、労使交渉関係自体が従来の取引きの、契約基準設定的なものから、政策的な制度形成的なものへ移行しつつあることとも対応するものである。

(1) 制度的部分として挙げられていたものは、労使協議会制度に関する条項など労使の交渉関係ルールに類するものであった。これを団結保障条項、組合活動に対する便宜条項と区別することに意義が見出される。が、協約債務の検討自体が十分深められていないところでは、この類別によって具体的にどのような異なる効果が期待されるか判然としない。

(2) 昭和六〇年現在、退職金制度はわが国企業の九割に普及している。三〇〇人以上規模では九九パーセント、一〇〇人以上規模でも九五パーセントの企業に退職金制度が存在する。

(3) 戦後わが国の組合運動は、継続雇用の保障を求めて定年制の確立を課題としたが、これとともに、退職金制度の確立が昭和三〇年代の課題であった。

(4) 退職給与引当金を損金算入できる(法人税法五五条)こととしたことにより、企業の退職金源資積立は促進された。これは専ら税務会計上の処理制度であり、社内積立では他の企業内部留保と区別されるものではない。この税法上の優遇措置は、労働者の福祉という法制度目的とは異なるところで、高度成長期の企業内部蓄積に大きく貢献したが、他面、倒産の際には、退職金債権の確保に役立つものではなかった。

(5) 昭和二六年基発八四一号。シンガー・ソーイング・カンパニー事件最二小判昭四八・一・一九民集二七卷一号二七頁。学説論議の動向については、馬渡淳一郎「退職金・年金」(現代労働法講座一〇卷二五二頁以下)を参照。

(6) 昭和三〇年代末には、通常五五歳定年制が一般的なものとなっていたが、昭和四〇年代に入ると労働組合は定年年齢の引上げを課題とするようになる。高度成長期にあっても相対的に雇用機会に恵まれなかった中高年齢者を対象とする雇用率の設定等を盛込んだ中高年齢者雇用促進法が制定されたのは昭和四六年であった。当初は定年後の嘱託勤務、再雇用制で対応していた企業も次第に定年年齢引上げに向かわざるを得なくなる。が、石油危機後の不況下にあつては、定年年齢の

引上げは停滞する。これに対し、五〇年代になると雇用保険法に基づく雇用改善事業等の援助、誘導政策も活発化するが、定年年齢自体は労使の自治に委ね、昭和五四年段階でも政府は定年延長は行政指導により実現するものとし、法制化を避け続けた。しかしながら、人口の高齢化が顕著に意識されるにつれて、定年延長を回避し続けることは社会的批判の対象とならざるを得ない。五〇年代後半になると定年延長は社会的要請として、企業もこれを受け入れざるを得なくなった。六〇歳定年制が法制化を見たのは、ようやく昭和六一年の高齢者雇用安定法（先の促進法の改正）においてであった。

(7) 五五歳を過ぎても労働力率はほとんど低下しない、にもかかわらず、五五〜五九歳層の求人は極めて少なく、昭和五四年段階で、この年齢層の完全失業率は三・七パーセントを記録している。一方、個々の企業で、定年年齢延長を阻害している要因をみると、「高年齢者の賃金体系の見直しができている」「職務・職能給の導入が遅れている」といった賃金制度面での阻害要因を挙げる企業は、大企業では、昭和五〇年代前半に急減している（昭和五五年版労働白書参照）。昭和五〇年代後半の定年年齢延長の普及は、賃金制度、人事制度等における企業の対応措置が整った結果であった。

(8) わが国における企業年金制度の先駆は、すでに昭和二〇年代の末にみられるが、昭和三七年の適格年金制度の発足、昭和四一年の厚生年金基金の発足以降本格化した。年金制度は最近一〇年間に急速に普及してきた。現在、退職金制度を有する企業のうち、一時金のみ企業は約半数である。

(9) 企業年金制度に対する労働組合の警戒は強く、厚生年金基金制度にも強い反発を示してきたが、鉄鋼労連が制度導入の手引を発表する（昭五二）など昭和五〇年代になると変化が生じ、五六年には総評・同盟も制度に肯定的見解をまとめた。これは、生涯賃金論を背景に、就業中の労働条件のみでなく、引退後までの労働者の生活安定を視野に入れた組合ビジョンがさかんに語られるなかで労働組合運動に生じた変化であった。この時期、長期安定雇用状態は、なお持続するものとして前提され、六〇歳定年制度の実現を前提に、引退後までの生活保障が組合政策として語られたのであった。

(10) 昭和五〇年代に年金制度を導入した企業の過半は年金源資の調達にあたって、退職一時金源資の一部あるいはその全部を当ている。一〇〇〇人規模以上の企業の場合は七割が年金源資として退職一時金源資の一部を当ている。

(11) 昭和三七年の適格年金制度導入および昭和四一年の厚生年金基金制度により、企業がこのために積立てる資金につき、一定限度までは損金として計算されるとともに、これに対する従業員負担分は生命保険あるいは社会保険控除の対象となっ

た。支給に際しては、従業員負担分を除き給与所得として課税対象になる。

- (12) 企業年金制度は、とくに大規模経営において普及率が高い。従業員一〇〇〇人以上規模では八割を超えているが、そのうち七割までが併用方式をとっている。

- (13) 社会保障という言葉がなにを意味するか。その社会性は何によって測られるか、について、かならずしも一義的理解に達しているわけではない。最も狭く解すれば政府の手による公的保障を意味するが、広義には職域、地域等さまざまな範囲における社会的協同性に基づく生活保障システムを含むものと考え得る。国際的には、各国の制度形成は独自の歴史性に規定されており、国によって、言葉の理解も異なっている。年金制度についても、公的年金のみならず共済制度など多様な形態があり得る。企業を単位とする制度であっても、このような意味で社会保障性を認めることはできるであろう。が、それが社会保障の一環であると言いつつ得るためには、単なる私的資本の下での雇用労働条件、あるいは企業の労働力掌握手段であることを超えたものとならねばならない。わが国の企業年金の現状は、後に見るように社会保障の一環とするにはあまりにも問題が多い。厚生省の「高齢者対策の基本方向」(昭六二)では公的年金制度の財政負担軽減の観点から、企業年金制度の育成強化が掲げられている。が、これをいかに捉えた上での提言かはあきらかでない。

- (14) 短期間雇用は、特に、女子のパートタイム労働を中心に、昭和四〇年代後半から急増する(昭和六〇年には三三三万人女子雇用労働者の二二パーセントが短時間就業者)が、しだいに女子パート以外でも比重を増してきている。造船業・建設業に臨時工が多く見られた昭和三〇年代前半までとは異なり、多くの産業分野に広がり、いわゆる不安定雇用層を形成している。また、法制上も謂所派遣労働が合法化されたことにより、この種雇用関係は今後とも拡大していくであろう。

- (15) 六〇歳定年制が達成されたにもかかわらず、大手企業における雇用労働者中の高年齢層の比重は高くない。出向・移籍、早期選択退職など高齢者の削減策が講じられている。これが、同一企業グループ内出向等にとどまらないときは企業年金制度の前提が失われることにもなり、年金制度の存在意義が問われるものともなる。

- (16) 橋元運輸事件名古屋地判昭四七・四・二八判時六八〇号八八頁。

- (17) 秋北バス事件最大判昭四三・一二・二五民集二二卷一三三三四五九頁。

- (18) 御国ハイヤー事件高松高判昭五六・九・一七。最一小判昭五八・七・一五労判四二五号七五頁。

- (19) 適格退職年金の場合には法人税法施行令一五九条により、金融機関との信託契約(もしくは生命保険契約、生命共済契

- 約）を締結し、掛金（もしくは保険金）を払込むことが義務づけられるのみならず、制度設計が年金数理上適正なものとなるように種々基準が設けられている。
- (20) 給付のために保有している責任準備金は従業員の権利に属するものであり、厚生年金基金、適格退職年金ともに、原則として事業主に返還されることはない。また、保険料積立金（もしくは信託財産）は、すくなくとも五年ごとに再計算され、年金数理上適切さを保つように義務付けられている。
- (21) 厚生年金基金は、事業主が選定する代議員（選定代議員）と従業員の互選による代議員（互選代議員）各同数により構成する代議員会が議決機関となり、各側代議員の互選による理事同数により理事会を構成し、理事長は選定代議員理事から選出される特別法人である。設立は一企業で設立する（単独設立）資本関係・役員人事関係・事業資金関係などで密接な関連をもつ系列企業が共同して設立する（連合設立）同種同業企業を組織する母体が存在する場合にこれを母体に共同して設立する（総合設立）方法が予定されている。現実には健康保険組合等を足掛かりに設立されてきた。単独設立では加算型が支配的であるのに、連合設立では加算型は六割程度に留まり、総合設立では半数以上は代行型（報酬比例のみ）に留まっている。
- (22) 昭和三七年にスタートした適格年金制度は、昭和四一年から定型的な契約に対する自動承認制を採用し、一〇余年の経験を経た昭和四九年に受託金融機関による自主審査要領が作成され、これに基づく自主審査済みである旨の書面を添付することをもって事務処理を行うこととなった。
- (23) 実態については、片岡直「高齢化社会と企業年金」学会誌労働法七〇号参照。
- (24) 第九臨時国会において労働基準法が改正され、昭和六三年四月から施行されるが、この改正により、従来「退職手当」の定をする場合においては、これに関する事項」とのみ規定されていた就業規則記載事項（八九条四号）が、「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」（八九条三の二）と改められた。規定すべき内容事項が具体化され、従来の不明確なるが故の紛争は、これにより改善されることになろう。しかしながら、内容事項自体は、整備された制度をならば従来から当然規定されていた事項にすぎない。制度の存否自体は依然として労使自治に委ねられているのであって、われわれが問題とする点は何んら改善されないままである。従来、賃金の請求権消滅時効は二年とされてきた（百一五条）が、退職手当のみは時

効を五年とするよう改正されたのが、唯一の實質的前進にすぎない。

(25) 仙台ブロックトラック運送事業厚生年金基金事件仙台地判昭六一・四・一五労判四七三号。

(26) 特に、信託のときは年金支払義務は使用者にあり、受託者は直接労働者に責任を負うものとはなっていない。にもかかわらず、当事者労使の間に、この点に関する確たる合意がないのであれば、受給の保障は審査制度で辛うじて保たれるにすぎないことになる。

(27) 一部に退職者になお組合員資格を認める組合が存在するが、それも退職者医療の適用になる期間に対応する程度のものであり、定年後一〇年にも及ぶものではない。

(28) 立法も、従来 of 学説も労働条件、待遇の基準としては退職後の年金のごときものを予想していない。また、協約の拡張適用はあくまでも現に就業中の組織外労働者への適用を念頭に置くものであり、退職者を予想するものではない。

(29) 実際には、確定年金制度を採るものが多い。有期確定年金制度を採る限り、総受給額の試算は可能であり、受給対象労働者の死亡の際にも支給は遺族に継続されるが、このような制度自体の改変に対してまでの保障はない。