

社会法判例研究（第十九回）

社会法判例研究会
九州大学法学研究科博士課程

山下, 昇
九州大学法学研究科博士課程

<https://doi.org/10.15017/2145>

出版情報：法政研究. 66 (1), pp.361-370, 1999-05-20. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第一九回）

社会法判例研究会

経営悪化にともなう企業年金の減額措置の適法性——幸

福銀行事件

大阪地裁平成一〇年四月一三日判決、平八(ワ)六三一—
号 退職年金請求、平九(ワ)八三七—号 退職年金請求
棄却〔確定〕、労判七四四号五四頁、労経速一六八一号三
頁、判タ九八七号二〇七頁

山下 昇

【事実の概要】

一 原告Xら（一四名）は被告銀行Yの退職者およびその相続人である。

二(1) Yの退職金規定（就業規則）によれば、Yは退職者に対して退職一時金を支給するほか、勤続満二〇年以上の退職者が満六〇歳に達した場合、本人の申し出により、その翌月から終身にわたり退職年金を毎月支給することに

なっていた（退職者が死亡したときは、配偶者にもその半額が支給されることになっていた）。そして、退職年金は無拠出制であり、その額は退職金規定により定められていた（以下、退職金規定所定の退職年金額を「規定額」という）。退職一時金の額は何度か改定されたが、規定額の変更はなく、昭和三七年の創設当時から同一の金額である。

(2) しかし、Yは、低額であった公的年金を補完する意味もあって、退職者についてはほぼ一律に規定額を超える金額を退職年金として支給するようになり、昭和五二年以降は、その額はおおむね規定額の三倍程度となっていた。そして、その額は、明文の規定はなかったものの、退職者の退職時の職位および勤続年数によりほぼ一律に定められていた。なお、Yは、年金受給者に対し、毎年、現況届を提出させ、その生活状況等を把握していた。

(3) 退職年金の支給を開始する際、Yが交付する「年金通知書」なる書面には、「貴殿に対し、当行退職年金規定により次のとおり年金を支給します」との記載、実際の支給額および支給期間が終身である旨明記されており、さらに、「年金は経済情勢及び社会保障制度などに著しい変動、または銀行の都合により之を改訂することがあります」

(以下、「本件改定条項」という)とも記載されていた。なお、年金通知書は少なくとも昭和五〇年頃以降は、退職年金を支給するすべての退職者に対し交付されていた。

三(1) バブル経済崩壊後の経営環境の悪化にともない、Yの収益は急速に悪化し、平成七年度には四四億円、平成八年度には二六一億円の当期損失を計上した。Yは人員削減、一部店舗の廃止、役員報酬及び賞与の削減等の対策を講じたが、収益は改善しなかった。一方、退職年金の支給総額は、平成七年度には六億五〇〇〇万円に達し、今後も増大し続けることが予想され、これが経営環境を圧迫することが確実視された。

(2) そこで、平成八年一月、Yは退職年金の支給額を規定額に減額することを決定した(以下、「本件減額措置」という)。Yは、同年二月、Xらを含む退職年金受給者計五七八名に対し、退職年金の支給額を規定額に戻す旨通知した。これに対し、五六六名が異議をとどめることなく確認書を返送したが、Xらのうち四名を含む計五名の退職者が明確に拒絶の意思表示をした。さらに、Yは、支店長、支店次長等および労働者代表の行員に対し、以後、規定額を超える部分の年金は支給しない旨説明し、同意を得、同

年四月分から本件減額措置を実施した。なお、本件減額措置と同時に、退職一時金の額も改定された。

四(1) 本件は、Yが平成八年四月分から退職年金の額を減額したことに對し、一方的な減額は許されないとして、XらがYに對し、従前支給にかかる退職年金額を基準に、未払い分ないし将来分の支払いを求めたものである。

(2) Xらは、①明文上は変更されていなくても、実際に支給されている額を退職年金の支給額とする不文の退職年金規定(就業規則)が存在する、②入行時及び退職時に、Xら主張の額を退職年金として支給することを約しており、本件改定条項は労基法二条違反で無効である、③規定額の三倍の退職年金を約二〇年にわたり反復継続して支給してきたものであるから、Xら退職者とYの間で、その労使慣行が成立しており、この労使慣行を一方的に不利益変更することはできない、と主張した。

【判旨】(請求棄却)

一 Yの退職年金の法的性質

(1) 「Yの退職年金は、就業規則としての性質を有する退職金規定に明文で定められ、一定の基準に従って全従業員

員に一律に支給されるものであるから、労働契約上Yに支払義務のある退職金の一部であることが認められる。……しかしながら、退職金規定によれば、Xらの各退職年金の額は、それぞれY主張の額と同額となるので、退職金規定によってYに支払義務があるのは、右Y主張の額（規定額）にとどまる」。

(2) 年金通知書に退職年金が退職金規定に基づくことおよびその実際の支給金額が記載されているが、「これは、退職年金の支給自体が退職金規定に基づくものであることを示したものに過ぎないと考えられ、これによって、直ちにXら主張の額を支給することが退職金規定に根拠を有するものであると認めることはできない。」

(3) また、「就業規則は、成文化されない限りその効力を認めることができないというべきであって、Xら主張の額の退職年金が現実に支給されていたことによりそれが労働慣行として労働契約の内容になることがあるのは格別、不文の就業規則という概念を認めることはできない」。

(4) 規定額の範囲内においてYは退職年金の支払義務を負うが、「Yにおいては、退職年金と併せて退職一時金も支給され、その額は、他の同業、同規模の会社と比較して

特に低額ではなかったこと、退職年金の支給期間が終身となつていううえ、年金受給期間中に死亡した退職者の配偶者にもその半額が支給されるものとされていること等を勘案すれば、Yの退職年金は、賃金の後払い的性格は希薄であつて、主として功勞報償的性格の強いものであるといふべきである。」

二 本件改定条項の有効性

(1) 退職年金通知書の交付により「右年金通知書に記載された金額（Xら主張の額）の退職年金を終身にわたり支給する旨約したというべきであるから、右年金通知書の交付時に、……Xら主張の額を退職年金として支給する旨の合意が成立したというべきである」。

(2) もっとも、右年金通知書には、本件改定条項があり、「Xらは、いずれも、本件改定条項が存在することを認識したうえで退職年金の受給を開始したことが認められるから、右合意においては、退職金の支給開始後に、社会情勢や社会保障制度の著しい変動やYの都合により、Yにおいてその支給額を改定することができることが当然の前提とされていたものと認められる。」

(3) そして、Yの退職年金は、「もともと功勞報償的性格が強いものであるうえに、規定額を超える部分は、退職金規定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（もともと、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。）。」

(4) 「もともと、Yにおいては、約二〇年近くの間、退職者に対し、Xら主張の額が現実に退職年金として支給されていたことを考慮すると、退職者のその支給に対する期待も大きかったものと考えられるから、文字どおりYの都合により年金額を自由に改訂できると解するのは相当ではなく、退職年金の減額は、年金通知書に経済情勢及び社会保障制度などに著しい変動があつた場合が例示されていることに鑑み、これらの事情又はこれに準ずるような一定の合理性及び必要性が認められる場合にのみ許されると解すべきであり、そうでない場合の減額は、権利の濫用として無効となる。

(5) 事実三(1)の事情を考慮すると、「Yによる本件減額

措置には、一定の合理性及び必要性が認められ、また、退職年金受給権者五七八名中五六六名が右減額措置に対し異議を述べていないことをも考慮すると、右減額措置が権利の濫用に当たるとはいえない。」

三 勞使慣行の成否

(1) 「確かに……遅くとも昭和五二年八月以降は、規定額の三倍程度の年金を支給するのが慣行となっており、右慣行は、すべての退職者について一律に適用されてきたもので、その金額も退職者の退職時の職位及び勤続年数によつて一律に定まるものであつたこと」、Xら（一名を除く）が受け取つていた年金の額は、右慣行に従つて計算された金額と一致することが認められる。

(2) これらの事実によれば、「上積部分についても、これが各退職者との間の個別の合意にのみ基づき全く任意に支給されていたものとはいいい切れないというべきであり、XらとYとの間で、退職年金としてXら主張の額を支給する旨の勞使慣行が成立していたと見る余地がある。……しかしながら、退職年金の受給権を有する退職者に対し、一貫して交付されてきた退職年金通知書には、本件改定条項

が明記されていたのであるから、右労使慣行においても、退職金の支給開始後に、社会情勢や社会保障制度の著しい変動やYの都合により、Yにおいてその支給額を改定し得ることが当然の前提とされていたものと認めることができる。」

(3) 「このような留保を付した労使慣行の有効性及びその解釈については、判旨二に述べたところが等しく当てはまるというべきであり、結局のところ、Yの本件減額措置は、労使慣行においてYに留保されていた権限を行使したもので、その行使には一定の合理性及び必要性が認められるのであるから、これが労使慣行の不利益変更に当たり許されないとするXらの主張には理由がない。」

(4) 「以上のとおり、XらとYとの間では、Xら主張の額を退職年金として支給する旨の合意ないしは労使慣行が存在していたと認められるものの、右合意ないしは労使慣行においては、退職年金支給開始後に、Yにおいてその額を減額することができるとが当然の前提とされており、Yの本件減額措置も右Yに留保された権限を行使してなされたものであるところ、その権限の行使には一定の合理性ないし必要性が認められるのであるから、本件減額措置は有

効である。」

【評釈】（判旨疑問）

一 本判決の意義

近年、企業年金制度はかなり普及しているといわれている。一方、これに対し、受給権保護の観点から、厚生年金基金や適格退職年金における制度的不備が指摘されている。まして、本件のような自社年金の場合、労働基準法上、就業規則の相対的必要記載事項とされている（退職年金についても八九条一項三号の二にいう「退職手当」にあたる）と解される。労働省労働基準局編著『全訂新版労働基準法（下）』八三三頁、労務行政研究所、一九九七）ほかは、労使自治あるいは使用者の裁量に委ねられており、その受給権はさらに不安定なものとならざるをえない。とはいえ、企業年金は、年金給付の性格から、退職一時金よりもなお一層大きく老後の生活保障機能を社会的に期待されているといえよう（有田謙司「退職金・企業年金と受給権の保護」河野正輝・菊地高志編『高齢者の法』九七頁、一九九七、有斐閣）。

本件は、退職年金支給開始後において実施された企業年

金の減額措置の適法性が争われ、そして、退職年金の額を三分の一へ減額する措置が有効と判断されたものであり、やや特異な事例ではあるが、受給権保護の観点から検討の余地がある。

二 本件退職年金の法的性質

退職手当について、労使間であらかじめ支給基準が明確である場合には、「後払い賃金」と解することは、学説・判例および行政解釈において異論がない。ところが、これらの議論は退職一時金を念頭に置いたものであり、必ずしも退職年金を明確にその射程に入れた議論ではなかったように思われる。

これまで、退職年金に関する裁判例は比較的少ない。たとえば、名古屋学院事件一審判決（名古屋地判平成三・五・三一労判五九二号四六頁）および同控訴審判決（名古屋高判平成七・七・一九労判七〇〇号九五頁）によれば、就業規則たる「年金規程に基づく年金は、過去の労働との関連において支払われる点で退職一時金と同様の性格を有するものといわなければならない」とされる。そこでは退職一時金と退職年金との差異はほとんど意識されておらず、

両者は同じ枠組の中で理解されている。これは、多くの企業で、退職一時金の年金化や一時金と年金の選択制が実施されていることも背景にあったと考えられる。

本件についてみると、判旨二(1)によれば、年金通知書の交付により、「年金通知書に記載された金額（Xら主張の額）の退職年金を終身にわたり支給する旨約した」個別の合意が成立し、判旨三(1)(2)によれば、同内容の労使慣行の成立も認められる。そして、判旨一(1)によれば、規定額部分は、就業規則たる退職金規定に基づき労働契約上Yに支払義務の存する退職金の一部であり、さらに、判旨一(2)によれば、本件退職年金を支給すること自体は退職金規定を根拠としていとされる。つまり、本件退職年金の支給は、Xら主張の額を退職年金として終身にわたり支給する旨の個別合意ないし労使慣行に基づいており、さらに、支給すること自体および規定額部分の支給は就業規則たる退職金規定によっても基礎付けられている。したがって、本件退職年金の減額は、本件改定条項に基づき、一定の合理性・必要性が認められる場合には許されるが、その範囲が規定額部分におよぶ場合は、就業規則たる退職金規定自体の変更を要するとした。そして、その性格として、全体として

功勞報償的性格が強く（賃金の後払い的性格は希薄）、くわえて、上積部分は恩恵給付的性格が強いと判示している（判旨一(4)、一(3)）。

しかし、労使間における明確な支給基準の有無という点から見ると、本件では、就業規則によって支給基準が定められ、支給額についても個別合意ないし労使慣行によって明確にされていたといえる。したがって、Xらが有するXら主張の額の年金受給権は、判旨二(4)にいう「その支給に対する期待も大きかった」という程度にとどまらず、より権利性の強いものとして構成されるべきものであったと思われる。

ただし、退職年金が賃金同様の保護を受けるにしても、当然、その支給の制限や支給基準の改廃ができないわけではない。結局のところ、退職年金の法的性質やその性格に関する問題は、それが不利益に変更されたり、不支給になつたりすることにより顕在化するものであり、そうした使用者による改定措置が適法か否か、そして、個々の年金に関する合意に対して拘束力を有するか否かに帰着するといえよう。また、本件における、経済情勢・社会保障制度などの著しい変動や会社都合により年金額を改定する旨の

本件改定条項も、判旨の挙げる①退職者も当該条項につき認識していたこと、②もともと功勞報償的性格が強いこと、③上積部分は恩恵給付的性格が強いこと（判旨二(2)）のほか、退職手当に関して、労働基準法が特に制限せず、労使の自治に委ねていることに鑑みると、本件改定条項のような留保規定が、一般的に不適法であるとはいえないであろう。したがって、これも結局は、本件退職年金制度との関連において、その条項の内容およびその条項に基づく改定権行使の適法性（権利濫用に当たるか否か）の判断において検討すべきものと解される。以下では、その点につき検討する。

三 本件減額措置の適法性

判旨によれば、本件退職年金の減額措置は、本件改定条項所定の事情またはこれに準ずるような一定の合理性および必要性が認められる場合にのみ許されると解すべきであるとされる。具体的な判断要素として、①バブル経済崩壊後の経営環境の悪化に伴い収益が急速に悪化し、人員削減、一部店舗の廃止、役員報酬及び賞与の削減等の対策を講じたが、平成七年度には四四億円、平成八年度には二六一億

円の当期損失を計上したこと、②退職年金の支給総額が急増し、経営環境を圧迫することが現実視されたこと、③受給権者五七八名中五六六名が異議を述べていないことを挙げ、これをもって一定の合理性および必要性が認められると判示している。

一般に、就業規則の不利益変更においては、賃金や退職金に対する不利益変更につき、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることが求められるところ（大曲市農協事件・最三小判昭和六三・二・一六労判五一二七頁）、判旨は「一定の必要性及び合理性」で足りるとする。本件の争点は、厳密に言えば、個別合意あるいは労使慣行の変更であつて、就業規則の不利益変更の問題ではない。しかし、退職年金受給権も重要な権利であり（前記名古屋学院事件両判決も、「退職年金が賃金や退職一時金と並んで労働者にとって重要な権利であることは明らか」と判示し、その「合理性」につき詳細な検討を加えている）、その権利性も希薄ではないことに鑑みると、必要性および変更の内容（不利益性の程度など）について、より厳密な検討が必要であつたと思われる（整理解雇にともない退職金を三分の二に減額する措置の適法性が争われた神戸精糖事件・

神戸地判昭和五九・一一・二六労判四四九号八一頁では、「退職金の社会的重要性等に鑑みると、……退職金額の減額措置は、これを行なうことがやむを得ないと認められる特段の事情が存在し、その減額の範囲が相当と認められる場合に限り許されるものと解するのが相当である」と判示している）。

まず、必要性については、前述のとおり、バブル経済の崩壊にともなう経営悪化および退職年金総額の増大である。つぎに、その改定内容をみるに、本件退職年金は確かに功労報償的性格が強いといえるが、それは、使用者の責に帰すべき経営上の事由により退職年金を減額することを正当化するための論拠としては、必ずしも説得的ではない。そして、不利益性については、三分の一への大幅な減額である。また、退職金や賃金の不利益変更において、代償措置や経過措置の存在が重要な「合理性」の判断要素であることは学説の指摘するとおりであり（青野覚「判例における合理性判断法理の到達点と課題」日本労働法学会誌九二号一二八頁、一九九八）、退職年金に関する前記名古屋学院事件判決においても、代償措置の存在が判断の大きな要素となつていられると思われる（不利益緩和措置の「合理性」判

断における重要性は、第四銀行事件最高裁判決・最二小判平成九・二・二八労判七一〇号一二頁における河合伸一裁判官の反対意見の述べるとおりである。本件においては、退職者に対し、何らかの代償措置や一定の経過措置あるいは減額の幅を幾分緩和するなどの措置は一切とられていない。さらに、手続的にみると、Yは、退職者との関係において、本件減額措置について通知し、確認書の返送を求めたに過ぎない。そして、何より、本件退職年金は、その支給条件も明確で、約二〇年近くにわたって一律に支給されてきたのであり、その継続性・慣行性は軽視されるべきではない。

以上の諸事情より、手続上、同意を得たり説明を尽くすためにXらと交渉の機会を設けるなどの措置をYが講じていないこと、生活保障的性格の観点から、代償措置や経過措置をとることが望ましいこと、不利益の程度が極めて大きいこと等を考慮すると、はたして合理性が認められるか、あるいは本当に権利濫用に当たらないのかについては疑問が残るところである。

四 受給権保護の観点から

ところで、退職年金に関し、厚生年金基金については厚生年金保険法による規制や厚生年金基金の代議員会による加入員の意向を反映する制度が存在するが、適格退職年金については、法制上は課税に関する規制が中心であり、最終的には、使用者が一方的に決定・変更できる退職年金規定等（就業規則）によって、使用者と加入者の間の法的関係は規定されることになる。まして、自社年金の場合、その受給権がおそらく不確定になることは既述のとおりである。一方、現下、厚生年金の所得比例部分の給付を抑制する傾向が見られ、企業年金は、老後の生活保障機能を社会的に期待されるようになってきており、また、年金という給付形態から、退職一時金よりも強く生活保障的性格を有するものと解される（有田・前掲論文）。

ところが、近時、退職金については、「従業員としての不都合な行為」を理由とする減額・不支給の問題として論じられることが多かつたためか、功勞報償的性格と賃金後払い的性格の二者を中心として論じられる傾向があり、生活保障的性格に関する議論は後退した感がある。しかし、前述のような企業年金の現状に鑑み、企業年金を引退後の重要な生活保障制度としてとらえ、その受給権の保護・強

化を求める議論が盛んになりつつある（有田・前掲論文、

なおさら是認し難いものというべきである。

森戸英幸「退職給付の受給権保護」ジュリスト一一二八号
二二頁、一九九八など）。こうしたことをふまえて、受給
権保護の観点から、退職手当の生活保障的性格を再評価す
べきと思われる。本件においては、退職者の生活の保障や
安定性を考慮すると、何らかの代償措置や経過措置が強く
望まれたらすべきであり、それがYにとって著しく困難
であったとは認められない。

また、自社年金や適格退職年金において、退職年金額を
変更する場合、退職者は、正当な改善手続の手段も有さず、
代償措置の利益の享受や変更に関する折衝への関与も制限
されている。受給権保護の観点からみれば、少なくとも、
使用者によりその変更につき十分な説明・説得がなされる
ことが求められよう。本件においても、本件改定条項に基
づき、Yが改定権を行使することが可能であるとしても、
個々の年金にかかる合意に基づき、信義則上、同意を得る
ための相当な説明義務がYに課されるというべきであろう。
とすれば、本件減額措置は、右義務違反により、これに異
議を唱えるXらに対して無効と解される。

以上のように、受給権保護の観点からみると、本判決は