企業年金の減額に関する法的考察

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2024-05-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 嶋貫, 真人 メールアドレス: 所属:
URL	https://otsuma.repo.nii.ac.jp/records/2000149

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

企業年金の減額に関する法的考察

Legal Considerations on Corporate Pension Reductions

嶋貫　真人 *
Masato SHIMANUKI

＜キーワード＞

企業年金，確定給付型，受給者減額，制度的契約論，契約の外部性

＜要　　約＞

企業年金のうち，確定給付型年金（DB）は，退職時の賃金や勤続年数といった条件を組み合わせた一定の計算式に従って算出された将来の年金額を拠出開始時に企業側が約束する制度である。したがって，年金資産の運用が想定を下回り積立金に不足が生じた場合には，企業が不足分を負担しなければならない。しかし，長期間にわたって継続する企業年金支給契約においては，契約締結時には想定できなかった事情の変化（急激な経営環境の悪化等）が発生することがあり，当初の契約内容どおりに履行を求めることが困難になる場合がある。本稿では，このような DB の支給をめぐる問題のうち，既に退職している者に対する給付の減額について，代表的な判例（「松下電器産業事件」第一審判決）を検討の素材としながら，先行研究を参照しつつ考察を行っている。

この問題については，いわゆる制度的契約論に基づいて受給者減額を肯定する立場がある。すなわち，元労働者の中の特定の者が個別交渉によって給付率等の契約内容に関して有利な条件を勝ち取ることは，著しく正義・公平に反する結果になるという意見である。本稿では，このような制度的契約論に対して批判的な立場から論述を展開し，約款の変更手続の過程において自らの意見を直接・間接に交渉のテーブルに反映させる機会が与えられていた者，すなわち現役労働者についてだけ，契約変更の効果が生じるにすぎないという結論を導いている。

* 大妻女子大学　人間関係学部　人間福祉学科

1．はじめに

企業年金のひとつである確定給付型年金は，2021年時点で日本国内の約1万2千社が導入しており，その加入者数は全民間被用者の約23％の933万人となっている。この確定給付型年金をめぐって，最近各方面から大きな注目を集める報道があった。

確定給付型に限らず，企業年金の資産運用に関しては母体企業が自ら行うのではなく，信託銀行や生命保険会社に運用を委託する場合が多いのだが，生保の中で運用額が最大規模とされる日本生命保険が，長期金利の低下を理由として「2023年4月から年金給付の予定利率を1.25%から一気に0.50％まで引き下げる」と発表したのである。(1)

このような事態に至った背景には，いうまでもなく日本銀行が景気刺激策として行ってきた低金利政策の長期化の影響がある。米国のFRBが利上げの方向に大きくカジを切る中にあって，日本銀行は当面低金利政策を堅持していく方針を明らかにしているため，今後は他の生命保険会社でも同様の動きが見られるのではないか，との観測を呼んでいる。

もちろん，確定給付型年金の給付額は長期金利の水準だけで決まるものではなく，運用成績がふるわない場合には利回りの良い外国の金融商品に切り換えるとか，運用益の減少分を母体企業の拠出増によって埋め合わせるといった方法も考えられる。したがって，上記のような金融市場をめぐる動向が直ちにサラリーマンOBの受け取る企業年金の減額につながるというわけではない。しかし，ロシアによるウクライナへの軍事侵攻を契機として，外国債等の海外の金融商品の行方にも大きな不確定要素が伴うようになっているし，円安の影響で営業成績が低迷する国内企業が増える中にあって，年金資産運用益の減少分を自らの拠出で補填するだけの経営体力を持つ企業がそれほど多く存在するとは考えられない。つまり，現在の経済状況が劇的に好転しない限り，今後わが国の確定給付型企業年金の給付水準は長期的に切り下げられていく可能性が高い，と考えられるのである。

ところで，確定給付企業年金法（以下「DB法」と呼ぶ），および確定拠出年金法（以下「DC法」と呼び(2)，DB法とDC法の2つを合わせて「企業年金二法」と呼ぶこともある）が2001年に成立したことによって，わが国の企業年金はこの2つの制度を中核として発展してきた。

DBとは，退職時の賃金や勤続年数といった条件を組み合わせた一定の計算式に従って算出された将来の年金額を拠出開始時に企業側が約束する制度であるから，年金資産の運用が想定を下回り積立金に不足が生じた場合には，企業が不足分を負担しなければならない。これに対してDCとは，企業が拠出した年金資産について，社員の個人単位で設定されたアカウントの形で運用・管理するものであって，将来年金として支給する際の金額が拠出時に確定していない（拠出時から支給時までの運用益によって決まる）制度であるから，運用成績の低迷によるリスクは労働者の側が負担しなければならない。(3)

つまり，労使間の協議を経て企業年金の形式をDBとする旨が合意されたということは，その年金支給契約によって将来の給付金額が「約束された」ということを意味するのである。

およそ「約束は守られなければならない」。これはローマ法の“pacta sunto servanda”の法格言に見られるように，太古の昔から続く最も基本的で普遍的な人類のルールである（川角2006：31頁）。しかし，ことDB型企業年金に関しては，冒頭に紹介したとおりこの法諺が字義どおりに遵守されているとはいえず，母体企業側からの一方的な申し出によって給付水準が切り下げられる事例が後を絶たない。退職後の元被用者にとって退職時に予定していた給付金額が切り下げられることは老後の生活への影響が非常に大きいにもかかわらず，減額が行われているのである。(4) もちろん，このような労働者が受ける不利益を防止するために公法的な規制を行うことも政策の選択肢のひとつであるが，他方でDBの運営主体に対する法的規制を強化すればするほどDBの設立を見合わせる事業所も多くなり，かえって老後の所得保障が

弱くなってしまうというジレンマに陥る。事実，次章でデータを紹介するとおり，DB に関しては，近年設立件数・加入者数ともに伸び悩んでいるのである。

つまり，DB をめぐる法政策においては，受給者の生活の安定と制度の健全な発展という 2 つの要請の間で，極めて難しいバランスをとりながら制度の運営を行っていかなければならないのである。また，このようにして形成されていく DB 法の規制の内容が DB の実施件数を左右し，それがもう一方の企業年金である DC の実施状況に影響を与えていると考えられる。つまり，DB の受給者減額に関して無理のないルールを構築していくことが，今後企業年金二法体制が健全な発展を遂げていくための橋頭保ともなるのである。

以上のような理由に基づき，本稿では DB の受給者減額の問題をテーマとして DB における受給者保護のあり方を法的な視点から検討していくことになる。そこで，本稿では，DB の受給を開始した者に対する給付金額の減額（いわゆる「受給者減額」）の問題について，判例や先行研究を参照しながら考察を行っていきたい。

以下，2 では近年における企業年金の実施状況を概観した後，3 では DB の給付額の減額に関する法律上の規制の内容やそれに関する学説の状況を俯瞰し，4 では企業年金の受給者減額をめぐって争われた代表的な裁判例を取り上げ，検討を加える。さらに 5 ではその判決に影響を与えたとされる制度的契約論について分析し，6 では結論としてこの理論に対して批判的な立場から検討を加える。

2．企業年金の実施状況

2012 年から 21 年度までの DB（規約型・基金型の合計）の制度数・加入者数の推移は，図 1 のとおりである（出典：企業年金連合会ホームページ）。

DB に関しては，加入者数は近年ほぼ横ばい状態であるが，実施件数は年々減少していることがわかる。これに対して同じ期間における DC の実施状況は，図 2 のとおりである（出典：同上）。

このように DC に関しては，規約数・加入者数ともに増加傾向にある。これをさらに企業規模別内訳でみていくと，大企業においては DB の実施件数が減少して DC への移行が進んでいる一方で，中小企業においては適格退職年金や厚生年金基金といった旧制度から DB・DC への移行が進んでおらず，企業年金の実施件数全体が減少している（笘

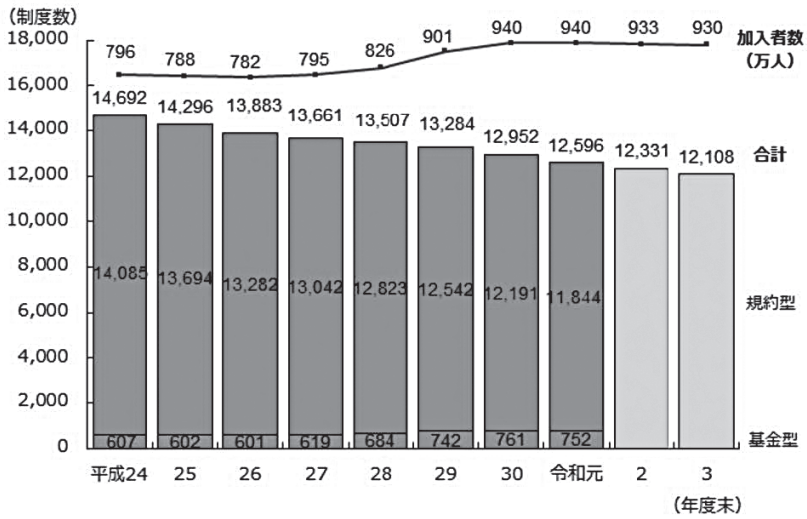

図 1

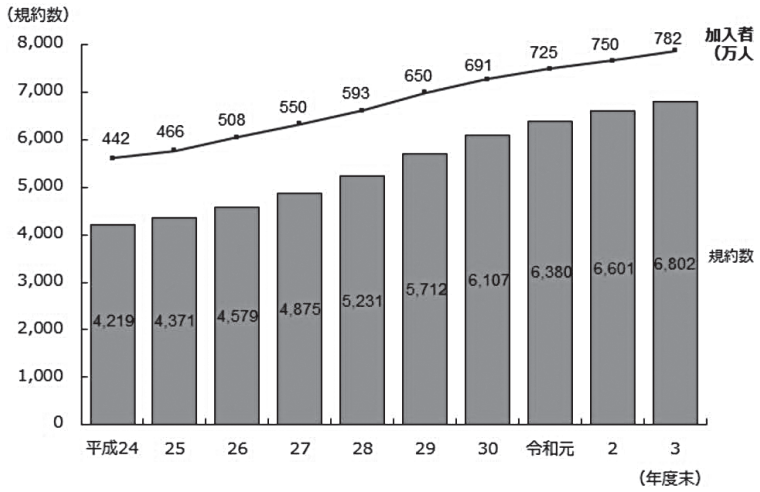

図 2

谷 2021：121 頁)。

以上のように，近年における DB・DC の実施状況を見る限り，とりわけ中小企業において両者の実施件数の伸び悩みの傾向が見て取れ，将来の公的年金の縮減を補填するという企業年金に期待される機能が十分に発揮されてない可能性があるのである。

3．DB の減額をめぐる法律上の規制と先行研究

(1) 法律上の規制

ここで DB の受給者減額に関するルールを定めた現行法上の規定を確認しておきたい。

DB 法自身は受給者減額に関する要件・手続等を直接的に定めた規定を置いておらず，[(5)] 法 105 条で「必要な細則は，厚生労働省令で定める」とし，これを受けた DB 法施行令 4 条 2 号が給付の減額を内容とする規約変更につき，大臣の承認を得るための具体的手続を省令に委任している。そして，これを受けた DB 法施行規則（以下「規則」と呼ぶ）5 条 2 号では，受給者減額が認められるための要件（減額の理由）として，母体企業の経営状況の悪化や掛金の大幅上昇によって，事業主が掛金の拠出を続けることが困難になることが必要であるとしている。また，規則 6 条 2 号では，受給者減額を伴う規約変更の手続として，受給者の 3 分の 2 以上の同意を得ることと，希望者に対しては減額が行われなかった場合に支給する予定だった最低積立基準額を一時金として支給することの 2 つを規定している。

このように，DB 法は受給者減額の要件・手続に関して，下位規範に二段階の委任を行うという非常に複雑な規範構造をもっており，実際の争訟ではこれらの政令・省令の解釈をめぐって争われることになる。

(2) DB の減額に対する法的な規制についての先行研究

企業年金に限らず，およそ「契約」たるものはすべて，いったん合意が成立した以上，当事者はその内容に拘束されるというのが私法上の原則である。合意内容が両当事者を拘束するからこそ，契約としての存在意義が認められるのであって，企業年金の支給契約も契約である以上基本的にこのことに変わりはない。

しかし，長期間にわたって継続する契約においては，契約締結時には想定できなかった事情の変化（急激な経済情勢の変動等）が発生することがあり，当初の契約内容どおりに履行を求めることが当事者の一方（あるいは双方）にとって不可能

な（あるいは著しく正義に反する）状態になる場合がある。特に企業年金においては，年金支給期間がときに 40 年以上に及ぶこともあり，債務を負う母体企業にとっては，そのような非常に長い履行期間中に経営を取り巻く環境が悪化して，当初の約束どおりに年金を支給し続けることが困難になることは十分に考えられる。

もちろん，そのような場合においても当事者の協議によって契約内容の変更を行うのであれば，そのような「変更の合意」自体，契約自由の原則の観点からは有効とされるべきである。しかし，公的年金と共に退職後の労働者の生活を支える柱となっている企業年金については，経営環境の変化という理由だけで，減額を内容とする契約変更を債権者側（すなわち退職後の元労働者）が簡単に受け入れるとは限らない。

従来，このような紛争を解決するために判例・学説の中で議論されてきたのが，①約款理論，②就業規則変更の法理，そして③制度的契約論の 3 つの理論である。(6)

①の約款論は，生命保険や損害保険の約款に関して保険法学の分野で提唱されている考え方である。すなわち，保険のように多数の加入者を対象として大量一括処理する契約においては，加入者間の公平性を重視する観点から，個々の加入者が将来の契約変更の可能性を留保した約款の内容を理解していたかどうかは問題とされず，すべての者が約款の内容を「知ろうと思えば知りうる状態」にあればよいとされているのである。しかし，そうであるからといって，約款の効力に関して一括承認か一括拒否（すなわち契約不成立）かといった二者択一しか存在しないわけではなく，加入者と保険者との間の個別交渉によって約款の内容を部分的に修正することも可能であるとの解釈が保険法学においては有力である（山下 2005:113 頁）。その意味では企業年金の減額場面での加入者の地位に関して，個別交渉の余地が一切認められないという企業側の主張の根拠として約款論をあげることは，必ずしも説得的であるとはいえないだろう（桑村 2006：283 頁）。

②の就業規則変更の法理は，事業主からの提案により就業規則の内容が労働者にとって不利な方向に変更された場合の有効性をめぐって労働法学上議論されてきたものである。これについては，いわゆる秋北バス事件の最高裁判決（1968 年 12 月 25 日）において示された理論が，2007 年制定の労働契約法によって明文化されている。すなわち，労働契約法 9 条・10 条では，就業規則上の労働条件を一方的に労働者の不利益に変更することは原則として許されないが，内容の合理性が認められるときには就業規則の周知の手続を踏むことで例外的に有効とされると規定している。したがって，この場合には変更に反対する者も含めて変更後の規則に拘束されることになる。労働条件について定めた就業規則も，多数の当事者間の法律関係を公平に処理する機能をもつ点で保険契約における約款と似た性格をもつが，約款論のように契約変更の根拠となる規定がその中に置かれているかどうかは問題ではなく，変更の申し出が事業主からの一方的なものであるだけに変更内容の合理性の方が重要な意味をもつ。そこで，労働契約法 10 条は，労働者が受ける不利益の程度，労働条件変更の必要性，変更後の内容の相当性，労働組合との交渉の経過等を「変更の合理性」の判断基準として掲げている。

たしかに，企業年金においても，財政の悪化等を理由として企業側から一方的に支給額の減額を通告されるという点や，同一事業所で働く者の間での公平性を確保しなければならない点等を考えると，労働条件の不利益変更に関する就業規則変更の法理が適用される場面と類似しているように見える。したがって，受給者減額の場面にこの法理の判断枠組みが基本的にあてはまると考える立場もある（小西 2000：142 頁）。

しかし，他方で，両者の間には利益状況の点で決定的に異なる側面があることも見逃せない。すなわち，受給者減額の対象となるのは，既に企業との間の雇用関係が終了した者であるから，就業規則の不利益変更のように，労働条件の引き下げと引き換えに守ってもらえる受給者側の利益（つまり「雇用」）が存在しないのである。したがって，企業年金の受給者減額の場面にこの法理を適用す

ることには無理があると指摘する意見もある（森戸 2007：148 頁）。

③の制度的契約論は，内田貴・現東京大学名誉教授によって提唱されている考え方であり，次のような議論が展開されている。

これまで公的部門によってカバーされてきた社会保障給付の中には，市場メカニズムを基盤とする私人間の契約に代替させることが可能なものがあり，企業年金はそのひとつであるとされる（内田 2006-d：51 ～ 2 頁）[7]。そのうえで，同じ企業年金契約に加入している多数の労働者・元労働者の中の特定の者が，個別交渉によって給付率等の契約内容に関して有利な条件を勝ち取ることは，著しく正義・公平に反するとされるのである。この点が一般の商取引で用いられる契約（取引的契約）と制度的契約との間の最も顕著な違いであり，内田は制度的契約のもつこのような公共的性格（あるいは提供されるサービスの性質に由来する内在的制約）を指して，「契約の外部性」と呼んでいる（内田 2006-b：136 頁）。

つまり，当該契約の内容が契約当事者以外の者に与える影響まで視野に入れながら，直接の契約当事者とそれ以外の者との利害の調整を図っていかなければならないということになる（内田 2006-c：96 頁）。この場合，同じ企業との間で DB 契約を結んでいる社員の A と B は，互いに「契約当事者以外の者」の関係にあるとみなされるから，A または B が企業との個別交渉によって給付内容を自分だけ有利に変更することは公平性に反するので許されない。さらに，このような個別的交渉の余地を一切認めず，契約変更に不同意の者も含めてすべての加入者を一律に拘束するということになると，そもそも契約内容の拘束力について個々の加入者が同意していたかどうかも意味をもたなくなる。したがって，契約約款の内容が個々の加入者に開示されていたか否かはさほど重要ではなく（この点が①の約款論との違いである），むしろ契約の背後にある社会関係を視野に入れたうえで，変更後の契約内容の合理性を客観的に審査する必要があると述べている。この場合，提供されるサービスや財の内容やその運用について，受給者とサービス提供者との間で交渉が行われるわけではないが，受給者からの要求に応じて情報を開示したうえで，将来の受給者を含む当該年金財政を形成する集団の構成員が，直接的または間接的な方法で希望を述べ，それを契約内容に反映させうる集権的な参加の仕組みが確保されていればよいとしている（内田 2006-d：51 頁，2006-e：142 頁）。

はたして以上のような制度的契約の理論を企業年金にあてはめることが可能なのか，もし可能であるとするならば，その適用範囲はどこまでなのか，といった点が本稿の中心的な関心事項なのである。すなわち，この「契約の背後にある社会関係」（あるいは「契約の外部性」）の意味する内容について，どの範囲の事実までを考慮に入れるべきなのかが，受給者減額を決定する際の最重要ポイントなのではないか，と考えるのである。

4．企業年金の減額をめぐる裁判例の検討

（1）本判決のもつ意義

そこで，次に企業年金の減額をめぐって争われた代表的な裁判例として，「松下電器産業（福祉年金）事件」（以下「松下事件」と呼ぶ）の一審判決（大津地判 2004 年 12 月 6 日判決・判例時報 1892 号）を検討の材料として取り上げる。[8]

この判決を検討の素材として取り上げる理由は，判決文の中で前述の就業規則変更論や制度的契約論といった受給者減額に関して従来から繰り広げられてきた議論の要点が集約されているように見え，これが本稿の問題関心に適合するからである。なお，この事件は DB ではなく自社年金の減額をめぐる紛争であるが，DB は元々適格退職年金制度廃止後の受け皿としての機能を期待されて創設されたものであることから，この判決の中で展開されている議論は DB の減額の議論においても参考となる部分が多いと考えられる（ただし，後述のように，規約の変更をめぐる加入者の同意の扱いの点で，両者は大きく異なる）。

（2）事実の概要

まず松下事件について，事実の概要を簡単に紹

介しておこう。

Yは総合家電メーカーであり，Xら原告3名は1997年から2002年にかけてYを退職した元従業員である。Yは1966年に従業員労働組合との労使協定によって，自社年金の一種である「福祉年金」（以下「本件年金」）制度を創設し，その運用について定めた年金規程（以下「本件規程」）を制定している。本件年金は，労働者が将来支払われる予定の退職一時金の一部（最大で半分まで）を会社に預けて，市中金利よりもかなり有利な条件（年利10％）で資産運用して支給するもので，支給期間があらかじめ定められている「基本年金」と，基本年金の支給期間終了後，加入者の死亡時まで支給される「終身年金」の2つの部分から成っている。なお，本件年金制度においては，加入者から拠出された退職金の預かり原資と社内の他の資金とを区別して管理・運用しておらず，預かり原資で不足する利息相当分や終身年金分については，Y自身の事業資金から支出していた。また，加入者は基本年金の受給期間中であれば，会社に預けてある退職金の残額を自由に引き出すことができる。本件年金に加入するか否かは個々の労働者の任意の選択であるが，Yは55歳以上の従業員を対象に開催する「熟年設計セミナー」の中で，「本件年金は，退職一時金として受け取るのと比べて，運用利率の有利さ，税制面の有利さ，そして自ら資産運用する煩わしさがない」といった利点を挙げつつ，本件年金への加入を強く推奨していた。

本件規程の23条1項には「将来，経済情勢もしくは社会保障制度に大幅な変動があった場合，あるいは法制度面での規制措置により必要が生じた場合は，この規程の全面的な改訂または廃止を行うことがある」と定められており，上記の「セミナー」ではこの23条を含む本件規程全体が書かれた冊子（セミナーテキスト）が参加者全員に配布されている（ただし，この23条に関する具体的な説明は行われていない）。原告3名のうち，2名はこのセミナーを受講し，上記テキストも受け取っている。

このような中，Yは業績の悪化を理由として，まず1996年4月に労働委組合との間で「99年3月以降の退職者について給付利率を引き下げる」旨の労使協定（以下「本件協定」）を締結した。さらに，2002年4月，上記23条1項に基づき2002年4月以降の退職者より当初の約定利率10％の固定金利から，市場金利に連動させる「キャッシュバランスプラン」へと変更する旨の労使間の合意が成立している。その結果，02年9月支給分の年金から利率が一律2％引き下げられることになった（以下「本件改定」）が，この利率引き下げの効果は既に退職して年金の受給を開始しているOBにも及び，97年4月に退職したXら3名もこの適用を受けることになった。

Xら既に退職している者には労働組合に相当する当事者組織がないので，Yは全国のべ81地区において本件改定の内容に関する受給者向け説明会を開催し，あわせてフリーダイヤルによる電話相談も設置している。さらに受給者全員に対して本件改定に同意して欲しい旨の通知文書を発送しており，この通知を受け取った受給者の約95％が「同意する」という回答をしている。そして，残り5％の同意しなかった受給者の一部であるXらが減額前の年金額の支払を求めて出訴したのが本件訴訟である。すなわち，Xらの主張の中心的な部分は，年金の支給利率の引下げの効果は，労使協議によって規程の変更を行なった2002年から将来に向かって効果を生ずるものであって，自分たちのように規程の変更前に退職していた者にまで遡及適用することはできないという点にある。

（3）判旨

これに対して，大津地方裁判所の判決の要旨は，以下のとおりである。

1）a　本件規程は，多数の反復・継続する契約関係と技術的な契約内容とを合理的・画一的に処理し，また加入者を平等・公平に取り扱うことを目的としてYが定めたものである。そして，このような本件年金の目的に照らせば，年金の受給を希望する者は，本件規程に定められた内容を一括して承諾して契約を締結するか，または一括して契約を締結しないかの二者択一以外になく，Y

との間で個別的に本件規程の定め以外の内容の特約を締結することはできないというべきである。

したがって，本件規程の内容が合理性を有している限り，X らが本件規程の具体的内容を知っていたか否かに関わらず，規程によらない旨の合意をしない限り，本件規程に従うとの意思で年金契約をしたものと推定され，その契約内容は本件規程に拘束されると解すべきである。

b　本件規程は，本件年金制度の規律として合理性を備えていると認められる。また，Y は本件規程を本社に備え置き，従業員からの問い合わせに対応できるような体制をとっており，熟年設計セミナーでは本件年金制度の仕組みや規程 23 条 1 項と同趣旨の内容が記載されたテキストを配布していた。したがって，規程の内容については X らを含む受給申込者があらかじめ認識しうる状態にあったといえるし，X らが規程に従わない旨を述べたという事実もない。よって，X らは本件規程に従う意思で本件年金契約を締結したもので，この規程に拘束される。

2）a　本件改定は本件年金制度の存続のために社会水準をふまえた見直しを行うとの趣旨で給付利率の引下げを行うものであるから，規程 23 条 1 項の「経済情勢等の大幅な変動」の有無を判断する際には，本件協定締結後に生じた事情を重視すべきである。

b　本件改定当時，Y においては規程 23 条 1 項にいう「経済状況に大幅な変動があった場合」に該当する事実があり，改定前の給付利率で年金の支給を継続していれば，本件年金制度自体が破綻するおそれが生じていたといえる。

c　本件年金制度の性質，特に退職者の生活の安定を図るという目的や，預かり原資が退職金であることなどからして，本件改定が有効であるとするためには，給付利率の一律 2 %引き下げ措置が合理的であり，必要性・相当性のあるものであることが必要である。

d　本件では，現役従業員が退職後に受給しうる年金額と本件制度加入者の年金額との間に大きな格差が生じていること，本件年金制度にかかる Y の負担が増大していたこと，本件改定後の給付利率も一般の金融市場と比べて相当高い水準にあること，本件改定は X らの退職後の生活の安定を図るという制度の目的を害する程度のものではないこと，Y は本件改定に先立って，不利益を受ける加入者に対して説明会や意見聴取の機会を設けるなど，相当な手続きを経ていること，2001 年 9 月 13 日以降の退職者に対しては，一定の経過措置を設けていること，などにより本件改定は有効であると認められる。

（4）本判決をどう見るか

判旨　2）c の中で，規程の改定が有効であるとされるためには「合理性・必要性・相当性」が認められることが必要であると述べているが，判決の中では明言されていないものの，この部分は就業規則変更の法理（およびそれを明文化した労働契約法 10 条の規定）を十分に意識した判断枠組を採用しているといえる（桑村 2006：283 頁，盛・森戸 2005：31 頁森戸発言）。本件年金のような自社年金については，DB や DC のような受給者減額の要件について規定した法令は存在しないし，本件年金の原資の一部が Y の元従業員の退職金である点も考え合わせると，X らと Y との間にはたしかに就業規則が規律する場面に類似した関係が存在するといえる。さらに，減額の根拠となった規程の周知の点に関して，裁判所は次のように述べている。すなわち，Y は X らに対して規程自体を書面として交付してはいないが，本件で争点となった規程 23 条に相当する内容が Y の主催する「熟年設計セミナー」のテキストの中に記載されているので，少なくとも X らが積極的に探索するならば減額条項の存在を知りうる立場にあったとしているのである。この考え方は，規程全体がきちんと受給者に周知されていたかどうかは年金の減額の拘束力に直接影響しないとの前提に立つもので，契約理論をベースに据えて契約条項を相手方に周知する（個々の加入者が実際に「知っていたこと」までは必要ない）という手続を重視する約款論とは一線を画した考え方といえる。約款論においては，少なくとも合意の「擬制」を是認しうるだけの企業側からの情報提供が必要とされ

るが，就業規則変更法理においてはそのような手続は不要で，変更内容が事後的・客観的に見て合理的なものであればよいのである。このように考えると，本件判決の考え方は，約款理論よりも会社側の一方的な意思表示が合理性要件の下で労働者を拘束するという就業規則変更の法理の方に親和性をもつという見方ができるかもしれない。

しかし，他方で会社側が本件年金の原資の半分程度しか負担していないという点や，退職後 20 年間も支払いが続くという契約内容に照らすと，就業規則の本来的規定場面である「労働条件」の問題ととらえることに違和感を覚える（盛・森戸 2005：32 頁盛発言）のも事実である。また，前記 3（2）の就業規則法理に対する批判の中でも触れたとおり，労働条件の引き下げと引き換えに守ってもらえる受給者側の雇用利益というものが存在しない中で，会社側からの一方的な不利益変更の申し出を，合理性の有無等の労働契約法 10 条の判断枠組で判断してしまってよいのか，という疑問もあるだろう。

以上のような議論をふまえたうえで，ここでは規程 23 条の意味する内容について，さらに一歩踏み込んで検討してみたいと思う。

本件規程 23 条の「将来，経済情勢もしくは社会保障制度に大幅な変動があった場合」という文言をどのように解釈するかが，まさに本件減額の拘束力をめぐる議論の核心的な部分であると思える。退職後 20 年もの長きにわたって履行される企業年金の支給契約であるから，それを取り巻く環境が制度創設当初に予期しなかった事態に直面する可能性はある。したがって，減額の根拠となる規定について規程 23 条のような抽象的であいまいな文言にとどめることは，ある程度やむをえないともいえる。実際，多くの企業年金では支給内容の変更に関する条項は，このような「どのようにでも解釈できる」一般的な表現をとる場合が多いようである（盛・森戸 2005：30 頁森戸発言）。要するに，本件を就業規則変更法理にあてはめて考えた場合には，規程中の減額に関する条文の規律密度（あるいはそのような条文の存在そのもの）はさほど重大ではないという結論に至るのである。

しかし，繰り返し述べるとおり，退職者と企業の関係と，現役労働者と企業との関係では，年金受給者（および受給予定者）が置かれた状況が本質的に異なっているため，やはりここでは就業規則変更法理に従うのではなく，契約法理を基底に据えた「受給者の意思の解釈」を丁寧に行うことが必要なのではないかと考えられる。本件減額を就業規則変更の法理にあてはめた場合，特に大きな問題となってくるのは，「労働条件変更の必要性」の点であろう。Y は日本を代表する大企業のひとつであるから，本件企業年金の将来の財政見通しが厳しくなってきたからといって，直ちに母体企業の経営そのものが危機に直面し，年金制度が破綻してしまうとは考えにくい。つまり，規程で定めたとおりに年金を支給することができなくなってきた場合には，「受給者減額」が唯一の解決策というわけではなく，一般的にはそれ以外のオプションが存在するのである。たとえば，Y が拠出する保険料を増額するとか，あるいは減額変更の対象者を現役労働者に限定して，退職者は変更の対象から除外するといった選択肢も理論上はありえたはずである（盛・森戸 2005：30 頁森戸発言）。

このように考えると，本件改定が労働契約法 10 条が規定する就業規則の不利益変更の手続的な要件 [9] を充足していたとしても，このことだけで「雇用」というものがない受給者を納得させることは難しいのではないかと思われる。では，そのような「納得」を取り付ける際の根拠は何かといえば，それはやはり規程中の不利益変更に関する条項しかないだろう。受給者が現役時代に労使協定を経て制定した規程が年金の減額についてどのように定めているのか，その条項の中に込められた当事者の合意の内容はどのようなものだったのか，等について事実に基づいて認定していく必要がある。すなわち，どのような条件下で，どのくらいの減額までが認められるのか，といった年金減額の判断枠組みを当事者の合意内容から推論し抽出してい作業が求められているのである。

本件訴訟の第一審判決に際して，当時東京大学

教授であった内田貴氏から鑑定意見書が提出されている。そして，多くの論者が指摘するとおり，この内田意見書の中で展開されている制度的契約論が，上記のような受給者減額をめぐる裁判所の考え方に強い影響を与えていると思われ（盛・森戸 2005：32 頁森戸発言），たしかに判旨 2）d の部分等にそれが顕著に表れているといえる。すなわち，本件年金が世間一般の水準と比べてかなり高額であるから，2％程度の減額があったからといって直ちに受給者の生活の安定を害するわけではないし，X らが受給する年金は現役労働者の稼働によって支えられているという現実をふまえると，「可愛い後輩たちのことを思うと，OB も少しは遠慮しなければならない」といった「元社員としての矜持」のようなものが，X らが労使協定を締結する時点の意思として規程の中に（暗黙のうちに）盛り込まれているという理屈である。他方で，本件訴訟ではこの内田意見書に対抗する形で，原告側から龍谷大学の川角由和教授の手による意見書（以下「川角意見書」）も提出されている。

そこで，次に制度的契約論の主張内容について詳しく検討していくことにしよう。

5．制度的契約という法概念がもつ意味

（1）制度的契約とはどのようなものなのか

内田によれば，「制度的契約」は「取引的契約」の対立概念であり，一般的な契約形態である後者（たとえば，アパートの賃貸借契約等）においては契約の当事者の合意によって自由にその内容を変更できるのに対して，前者では契約当事者は「契約を締結するか否か」の自由を有するだけで，契約内容について個別交渉する自由を持たないという点に大きな違いがあるという。なぜならば，前者においては，内容変更を規制する約款上の明文規定の有無やそれに関する当事者の意思に関係なく，契約自体がもつ性質によって契約内容が規定されてしまうからである（内田 2010：123 頁）。このような定義を聞いたとき，すぐに思い浮かぶ例としては，電気･ガス･水道といったパブリック・ユーティリティーの供給契約があるが，これだけならわざわざ「制度的契約」という新しい概念を導入する必要はなく，単に「附合契約」と呼べば済むはずである。しかし，制度的契約においては，契約自由の原則に根本的な修正が加えられて，契約の直接当事者の意思とは別個の観点から契約内容に一定の拘束力を伴う。つまり，当事者意思の外部に確立された財やサービスの配分のための行動様式の存在というものを肯定することからこの議論はスタートする。したがって，この新たな契約の概念を認めるならば，当事者意思に対して外部から何らかの規範力が働くようなタイプの契約について，従来から存在する附合契約からさらに範囲を拡大したうえで，新たな視点から分析を加えることが可能となる。内田によれば，この範疇に属する契約として，たとえば民営化された保育所における保育契約，私立学校における学校教育契約，脳死臓器移植手術における臓器提供者（ドナー）と臓器受領者（レシピエント）との間の契約，民間の介護サービス事業所と利用者との間の契約，そして本稿の主題である企業年金契約等があげられるという。そして，これらの契約に共通して見られる特徴としては，財やサービスの提供主体が行政であるか私人であるかに関係なく，「提供される財やサービスの内容が公共性を帯びたものである（公的主体がサービス提供を行なうことが現実的であるような事業）」という点があげられ（内田 2006-e：144 頁），そのような性質のゆえに個別交渉が排除されることになるのだという。つまり，このような類型の契約においては，「当事者間での契約の締結」というよりは，「制度や組織への加入」といった性格を強く帯びるようになり，契約の直接的当事者以外の潜在的な利害関係者への配慮が欠かせなくなる。内田はこのような契約当事者以外の者への配慮の必要性のことを「外部性」と呼んでいる（内田 2006-c：90 頁）。

このような性質を帯びた制度的契約においては，契約内容の変更の手続についても，一般の取引的契約における法原理（契約自由の原則）とはまったく異なる考え方に支配される。すなわち，契約が成立した当時と大きく異なる社会・経済情勢により当初の契約内容を維持していくことが著

しく正義に反する事態に至った場合であっても，契約約款の「事情変更」に際して，個別当事者による交渉に任せたのでは容認しがたい不公平を生むことになる。つまり，このような場合には制度全体（あるいは契約の背後にある社会関係）に存在する規範に照らしつつ集合的に決定されることが必要である。したがって，個々の契約当事者に対して変更後の約款の内容を開示していたか（当事者がその議論に参加していたか，変更後の内容について知っていたか）といった事柄が持つ意味は相対的に軽くなり，さらには変更後の内容に当事者が同意していたかどうかも重要な意味をもたなくなる。むしろ契約内容の合理性を客観的・事後的に（たとえば司法審査などによって）判定されることの方が重要であるという（内田 2006-e：145 頁）。

（2）以上の制度的契約の考え方を，本件の企業年金にあてはめてみる

本件年金は DB 法制定前に設立された，いわゆる自社年金に分類されるものであるが，その契約内容は DB と同じく，運用のリスクを企業側が負担する仕組みになっているため，受給権者の同意なしに支給金額を減額できないというのが原則である（川角 2006：7 頁）。つまり，契約締結後にいかなる事情が発生しようとも，約款が定めるとおりの利率の給付を企業側の責任において保障することが本件年金契約の核心的部分ということになる。そして，X らは給付利率の引下げについて同意を与えていないのであるから，本件年金の規程の文言だけから判断すると，明らかに原告側の主張に分があるように見える。

しかし，制度的契約論の立場から本件年金制度全体をながめたときには，X ら個別当事者が契約内容の変更に同意していたかどうかはさほど重要な意味をもたず，この制度に利害関係を持つ（すなわち「外部効が及ぶ」）者への影響を総合的に考慮しながら契約変更の有効性が判定されることになる。言い換えれば，給付額の減額に不満を抱く一人ひとりの加入者の希望に寄り添うだけでは本件年金制度の存在目的を達成することができないのである。仮に本件年金契約のもつ性質がそのようなものであるとするならば，減額について X の同意が得られなかったことや，規程変更手続への参加の機会が X らに与えられなかったこと等は，変更後の規程を X に適用する際の阻害要因とはならないことになる。

ところで，制度的契約において上記のような契約の外部効が発生する理由については，国法上の（公法的な）規制の存在 [(10)] によって説明できるものではなく，また当事者が交わした契約の約款上の明文規定も必ずしも決定的な根拠にならない。つまり，契約の外部効というのは，私法・公法の二元論におさまりきらない当該契約それ自体に内在する性質から生まれるものなので，その効果の強弱は契約の種類によって異なるし，当事者による契約変更（または契約持続）の際の制約の中身も多様なものとなる。本件年金は法律上の根拠のない自社年金であるから，公法上の規制ははじめから存在しないし，本件規程の 23 条の事情変更の規定は前述のとおり極めて抽象的な文言にとどまっているので，この 23 条をもって「一方的減額の承認」と理解するには無理がある。つまり，Y が行った X らに対する減額変更の有効性は，本件年金契約のもつ本質的性格に遡って考えなければならないということになる。そして，この契約自体が有する性質というのは，契約当事者の意思の推定だけでは不十分であり，本件年金契約に関して直接的・間接的な利害を有する多くの者への影響を考慮に入れつつ，統一的・画一的に処理されなければならない。それは，ちょうど介護保険を使った介護サービス契約において，契約当事者の意思だけでなく，この制度の運用のあり方が一般市民の生活に与える影響を考慮に入れたうえで検討されなければならないことのアナロジーでとらえることができる。

それでは，本件年金において，個別契約の当事者（個々の現役労働者・個々の退職者 vs. 母体企業）以外に契約内容に関して配慮しなければならない利害関係者（外部効が及ぶ範囲）というのは，一体どこまでなのか。内田は，①個別契約の当事者以外のすべての加入者（とりわけ年金受給中の

OBから見たときの現役労働者集団）（内田2010：145頁），②母体企業の株主（内田2010：149頁）の2つをあげており，このうち①がとりわけ重要な意味をもつとされる。

上記の考え方に従うと，原告Xから見たときには自分以外の年金加入者が受ける影響はすべて契約の「外部効」に含まれることになるが，まず①の点の重要性について，内田は次のように説明している。すなわち，2002年4月以降の退職者からキャッシュバランスプランが導入されて年金の利率が一律2％引き下げられた中にあって，仮にそれ以前に退職したXらにはこの減額措置が適用されないということになると，退職時期の違いという偶然の事由によって年金の利率に差が生ずることになり，著しい不公平をもたらすことになる（内田2010：145頁）。前述のとおり，本件年金の原資は労働者が現役時代にYに預けた退職一時金とYの事業資金の拠出から成るので，Xらを減額措置の対象から除外することはYの事業活動を通じて本件年金を財政的に支えている現役従業員の了解を得られないというのである。

また，②については次のように説明している。Yの営業活動が生み出す利益を，株主，従業員，退職者の三者で分配している中にあって，市中金利が低下する局面においてもOBへの配分だけ変更前の約款どおりの給付水準を維持しようとしたのでは，Yの理事会が株主から責任を追及される事態に発展し，法的にも困難であるという（内田2010：149頁）。

そして，以上のような制度的契約論の立場から本件年金の支給内容の変更を評価するならば，Xらが約款の改定による減額変更の情報を事前に知らされていたかどうか，それに対してXらの意見表明の機会があったかどうか等は，減額措置の効力の阻害事由とはならない。Xらは既にYを退職していて労組に加入しておらず，自分たちの反対意見をYにぶつけるためのプラットホームを持たない点が原告側主張の重要な根拠とされているが，この点も制度的契約論では問題とならないとされる。なぜならば，契約の外部効は契約変更手続への参加の程度とか，個々の加入者の賛成・反対の意思によって決まるのではなく，契約自体に内在する規範に従った集団的合意形成のプロセスによって生ずるものだからである（内田2010：182頁）。

6．結論：退職者に対する給付水準切り下げの正当性について

（1）本件年金契約は「制度的契約」なのか

最後に本稿の結論として，以上の制度的契約論の主張に対して批判的な立場から私見を述べてみたい。

企業というものが社会的な存在である以上，観念上はその活動に利害関係を有する者の範囲は無限に広がっていくことになる。たとえば企業が生産する商品の消費者は，企業年金にかかるコストが製品価格に転嫁されうるという点で，年金制度の間接的利害関係者であるといえなくもない。しかし，仮に企業年金のあり方が製品の価格に影響することがあったとしても，それは市場の自動調節機能にゆだねればよい問題であって，本件年金契約の外部効として法的に議論する問題ではないだろう。外部効が及ぶ範囲をここまで拡大したのでは，もはや「年金契約」に関する法解釈論は成り立たなくなってしまう。

これまで紹介したとおり，制度的契約論の立場からは，ある契約の外部性の有無は約款の記載によって決まるものではないとされる。また外部性の範囲には契約の種類ごとのバリエーションがあり，それに応じて契約当事者が負う義務の強さも異なってくるとされる。したがって，外部効の及ぶ人的な範囲やその内容をどのようにとらえるのかは，ひとえに契約内容の実体的な解釈にゆだねられることになるので，どうしてもあいまいで不確定な要素が混入することになる。私立学校における教育契約や介護保険を利用した介護サービス契約が外部効を伴うのは，制度的契約の理論を持ち出すまでもなく各領域を規律する公法上の明文規定の存在で十分説明可能であるが，そのような法文上の規定がない契約の運用過程で発生した紛争において，制度的契約論という法概念が裁判規範として有効性をもつかどうかがここでの問題な

のである。

この点について，内田は次のように述べる。「制度的契約は，それが有する特質から独立に，ある契約が制度的契約であるかどうかを確定することはできない。（中略）制度的契約という理論枠組が仮定的に構成されると，これまでバラバラの例外的事象としてしか認識されていなかった様々な契約が，伝統的な契約カテゴリー横断的に，共通の概念で理解される。（中略）そのようにして構築された新たな概念で現実の契約現象をさらに理解することが試みられ，その概念の有効性が試される」（内田 2010：102 頁）。

この部分をもう少し噛み砕いた表現に直し，筆者による解釈を加えてみると，おおむね以下のような議論になると思われる。

ある契約 A が目の前にあって，それについて観察者が「どうやら外部効を有するらしい」という心証を得たとする。そんなとき，他の契約 B にも似た性質があることがわかっているとしたら，A と B を「何らかの共通の性質をもつもの」としてひとまとめにとらえようとする試みが始まる。こうして A の外部効の認定に一定の見通しが立つと，さらに A と B を並べて「なぜ，両者はそのような共通した性質を具備するのか」という原因の分析が始まる。その結果，契約上の事象をうまく説明できそうな外部効の原因が浮かび上がってくると，当初の「印象」や「見通し」が「確信」に変わっていく。このようにして少しずつ契約の効果を説明する際のツールとしての機能性や通用力を高めていったものが制度的契約論である，と。

この考え方を本件年金にあてはめて検討してみよう。本件年金の性質判定を行うべく上記の思考過程に乗せていくためには，その出発点として「本件年金には外部効があるように見える」という観察者側の心証形成が必要である。これは法的な評価ではなく，事実認定の問題である。そして，この事実認定自体が，まさに本件争訟における中心的な争点となっているのである。つまり，外部効という概念が「法律要件」として設定されと同時に「法律効果」の説明場面でも用いられているのであるが，これは議論がトートロジーに陥っているように思えるのである。このような批判は既に他の論者からも加えられているのだが（内田 2010：101 頁），これに対して内田は次のように反論している。「バラバラの種々雑多な契約があり，それを共通のカテゴリーに包摂するという〈前理解〉が先行する。その〈前理解〉を通して現実の事例に新たな光が投射され，そこから浮かびあがる現象の解釈を通して，特質を生み出す根拠として〈外部性〉が導かれる。次いで〈外部性〉を要素とする〈制度的契約〉という概念が構成され，それによってさらに現実を説明し理解するというプロセスが続く。これは解釈学的な循環であって平面的なトートロジーではない。」（内田 2010：102 頁）

しかし，「共通のカテゴリーに包摂する」としていくつかの契約を選定する段階で，既に外部性概念を抽出の基準として用いているのであるから，「定義」と「性質（効果）説明」の両場面において，ある概念に依拠した判断を下していることになるのではないか。筆者の目には，やはりこれはトートロジーと映るのである。

前述のとおり，企業年金に事実上の利害関係をもつ者の範囲は無限に広がっていくから，「すべての加入者の契約内容を画一的に扱うべし」との期待を抱く者の範囲は一義的に定まらない。「ある特定の退職者 vs. 企業」の間の契約の外部効の影響下にあり，それゆえ契約内容に異議を差しはさむことが許されるのは，同時期に同一条件で退職した労働者同士だけなのか，現役労働者を含む全ての加入者なのか，あるいは株主等の年金加入者以外も含むのかという疑問である。この外部効の及ぶ範囲の認識が観察者ごとに異なっていたのでは，本件年金を制度的契約として分析する際の出発点の合意形成ができないことになる。

もちろん契約の外部効の有無については，本件争訟のように最終的には事後的な司法審査の場で決着がつけられる（そして，それによって観察者ごとの認識差は解消される）わけで，その限りでは客観的な判断基準が存在するともいえる。しかし，契約当事者の一方が制度的契約を主張して一方的に（相手方の同意なしに）契約内容の変更を

行ない，他方当事者がこれについて異議を唱えない場合には，問題の解決は年金制度を構成する集団の自治に委ねられて，事後的な司法審査を受ける機会は訪れない。すなわち，Y が制度的契約論に立脚して外部効を主張することが法的に正当であるかどうかを事後的・客観的に判定する機会がないまま，契約変更の効果が確定してしまう。このような結果は，年金制度を構成する集団の外部から観察すれば，合意に基づく契約変更と何ら変わらないことになるが，現役労働者（および退職者）と企業との間の圧倒的な情報量格差や，労働者・退職者の企業に対する経済的従属性の強さにかんがみると，はたしてこのような結論が妥当なのかという疑問が残る。

Y が「現役労働者との公平性維持の観点から，X らにも同じ減額のルールを適用せざるをえない」と考えたとしても，そのような外部効の認識を現役労働者が共有しているとは限らない。それにもかかわらず，X が裁判に訴えない限り Y の契約解釈に従って法律関係が確定しまう。このような運用が，はたして正しい法解釈といえるのだろうか。このような解釈を行うことの説明として，「本件年金が制度的契約だから」，「伝統的な取引的契約とはまったく異なる性質をもつ契約類型だから」という理由をあげたのでは「問いをもって問いに答えた」にすぎないのではないか。

このように考えると，司法の場で外部効の存在が確認された場合以外は，契約の基本原則である「約束は守られなければならない」（あるいは「約束しないことには拘束されない」）というルールに立ち返るほかないように思える。

（2）世代間不公平論は，本件年金にどこまであてはまるものなのか

内田は X と Y との間の本件年金に関する個別契約が外部効の支配下にあることの説明として，「福祉年金制度の運営が，企業の利益の分配としての性格を持っている。そこでは，現に利益を生み出している現役の従業員や，あるいは企業に資本を提供している株主との関係で，企業の置かれた環境の変化を評価する視点が必要となる」と述べる（内田 2010：149 頁）。しかし，このような理屈は企業年金に限ったものではなく，現役労働者に支払われる給与にも，また退職一時金にもあてはまるものである。企業が負担するこれらの人件費に関して，市場の反応を考慮に入れつつ経営陣が支出削減等の判断を下す際には，労働条件の不利益変更の法理に従うことが求められる。特に給与や退職一時金といった重要な労働条件については通常は就業規則の中に明文規定が置かれていて，これらの不利益変更においては労働契約法の規定に則った手続を遵守することが必要なのであるから，労使交渉の外部効とか，それを支える理論的基盤としての制度的契約論といった特別なツールを用いる必要はないのではないか。

たしかに，労働組合等の職場組織に所属している現役労働者にとっては，自分たちの代表に要望を託し，さらに労使交渉の経過を随時モニターする機会も保障されているから，たとえ結果的に労使交渉の結果が満足のいくものでなかったとしても，法の定めるこのような手続を遵守したという事実によって交渉結果の外部効（個別契約の内容を拘束すること）が正当化されるだろう。この点について，内田は，「古典的契約理論のもとでの個別意思の尊重に終始する限り，自己決定の尊重は必ずしも個人の権利保護には結びつかない。個人の権利を実質的に尊重し自己決定の合理性を実質的に支える契約理論は，むしろ制度的契約ではないか」（内田 2010：108 頁）と述べている。

しかし，X のような退職者は労働組合に自分の意見を届けるためのチャンネルを持たず，組合の交渉経過について逐一報告を受ける機会も与えられていないのであるから，集団的意思決定に従うことが大局的に見て個人の利益を実現する手段である，という前提が欠けているのである。それどころか，現役労働者と退職者とは本件年金の動向に関して，むしろ利益相反の関係にあるとの見方すら可能（川角 2006：35 頁）で，X らが「組合に自分の要望を託す」とか，「組合の側が OB の受ける不利益に配慮する」といった構図で両者の関係をとらえることは根本的に無理があるといえるだろう。(11)

この問題を考える際には，労働協約の規範的効力をめぐって展開されている，以下のような議論が参考になる。労使間で締結された労働協約については，その内容に反対の労働者も含めて個別労働契約を拘束する（労働組合法 16 条）が，そのような法律効果の発生は労働協約自体が本来的に有する性質に由来するものではなく，あくまでも労組法 16 条という実定法上の明文規定に根拠を求めるべきであるとされるのである（土田 2016：180 頁）。したがって，仮にこのような明文規定がなかったならば，協約の規範的効力を認めることもできないのである。そして，この議論を本件年金にあてはめてみると，以下のような結論に至るはずである。前述のとおり，DB 法施行規則 6 条 2 号では，年金規約の変更に際して全加入者の 3 分の 2 以上の同意を得た場合には，同意しない者も含めて変更の効果が及ぶと規定しているので，その限りで労使合意は規範的効力をもつが，何ら法律上の根拠をもたない本件のような自社年金においては，X のような変更に同意しない者にまで法律効果を及ぼすことは無理であるということになる。

本件年金の減額変更の効力を退職者を含む全加入者に一律に適用すべしという制度的契約論の背景には，「会社の窮状に直面した労使が身を削ってそれを乗り切ろうとしているときに，恵まれた条件で契約している OB だけが『私はそれを認めません』というのでは，あまりに身勝手・ワガママである」という企業一家論が見え隠れしているように思えてならない。しかし，「愛する元職場や可愛い後輩たちのことを思って，OB も少しは遠慮せよ」といった「労使ワンチーム論」は単なる感情論・精神論にすぎず，とうてい法的な検証に耐えうる議論とはいえない。労組法 16 条に見られるように，労使間でのある種の取り決めに一定の「外部効」が伴うことは確かであるが，外部効は「あるか・ないか」という総論的な二者択一で処理しきれるものではなく，「どこまで効力が及ぶか」という具体的な中身こそが解釈の中心テーマになるのではないか。電気・ガス・水道といった全市民を対象とするパブリック・ユーティリティー契約においては，仮に電気事業法等の行政法規の中に「公平な対応」に関する明文規定がなかったとしても，全ての加入者に一律に契約変更の効果が及ぶという解釈は比較的受け入れやすいが，一企業という限定された空間の中だけで展開される企業年金は，水道等と比べてはるかに私的自治が強く支配する領域である。そうであるならば，私法の一般原則に従い，最終的には契約当事者 (12) の意思解釈にゆだねるほかないのではないか。

私見によるならば，本件における当事者の意思は，約款の変更手続の過程において自らの意見を直接・間接に交渉のテーブルに反映させる機会が与えられていた者，すなわち現役労働者についてだけ，契約変更の効果が生ずるというものであったと思われる。なぜならば，冒頭に掲げた「約束は守られなければならない（約束しないことには拘束されない）」という法格言以外に，今のところ私たちが拠るべき判断基準が見つからないからである。川角意見書が，本件年金契約の内容に関して個々の労働者による交渉の余地がないことを認めながら，契約内容の不利益変更の場面（すなわち約款 23 条の適用）に関しては個別同意にこだわっている点を指して，内田は「近代契約法理論のうちの，都合のよい部分だけを援用し，これと抵触する部分には目をつぶるという態度」と批判する（内田 2010：194 頁）。しかし，上述のとおり，契約内容に関する個別交渉可能性を否定したうえで，不利益変更の場面における個別同意を重視するという考え方は，労働契約の場面において普通に見られるのであって，決して「都合のよい部分だけの援用」ではないのである。

X らは世にあまた存在する企業の中から自分の意思で Y を選び，その結果世間相場から見て格段に高い利率の年金を手にすることになったが，他方で Y にとっても本件年金は退職一時金の支払いをめぐる労使間の紛争等を解決するための有効な手段として創設されたという経緯があり，さらに労働者から預かった年金原資を Y 自身の事業資金として活用できるというメリットもあったわけだから，いわば本件年金は労使にとってギブアンド

テイクの関係の中で生まれたものといえる。したがって，こうして成立した当初の契約内容が，その後の金融市場の相場の変動によって社会一般の水準から乖離してしまったからといって，世代間公平論だけを根拠にOBに対する給付を一方的に切り下げることにはつながらない。国民年金・厚生年金といった公的年金においても，マクロ経済スライドや生年に応じた支給乗率の変化等によって後世代になるほど老齢年金新規裁定者の給付額が低下していく仕組みがビルトインされているが，強制加入の年金においてすら，このような措置が「世代間の不公平」にあたるという議論は否定されているのである（堀 2011：82 頁）。いわんや，任意加入制の企業年金において，退職時期の違いによる約定利率の格差の発生を「制度的・超契約的に」解消しようという発想は，どう考えてもバランスを失しているように思えるのである。

注

（1）確定給付型企業年金の給付原資として運用されている資産の総額は2021年時点で約67兆5千億円であり，この運用を信託銀行と生命保険会社が請け負っている。このうち信託銀行が占める割合は75％であるが，日生は約5,200社との間で資産運用の委託契約を結んでいて，その運用総額は生保では最大の5.6兆円（生保全体の10分の1）にのぼるという。なお，日生に先だって，第一生命が運用を担当する確定給付型年金についても，2021年10月から予定利率が1.25%から0.25％に引き下げられている（朝日新聞東京版2022年4月7日付報道より）。

（2）「DB・DC」というのは，それぞれDefined BenefitおよびDefined Contributionの頭文字を使った表記であるが，いずれも一般的に使用されている略語である。

（3）この二法はいずれも積立方式で運用される制度であって，賦課方式を基本として運営される公的年金とは，その財政運営に関する考え方が根本的に異なっている。

（4）これに対して，DCにおいては，そもそも将来の給付水準に関する保障というものが存在しないから，「給付の減額」という概念も存在しない。したがって，冒頭に紹介した市場金利の低下という昨今の経済情勢を受けて，DBからDCに移行することで「予定利率」のくびきから自由になろうとする企業が増えることも十分に予想される。

（5）ただし，リスク分担型DBについては，要件・手続について本文に述べた内容とは別箇の定めがある。

（6）他に「事情変更」の法理も考えられないわけではないが，管見の限りではこの理論を正面から採用した裁判例やこれを支持する学説は見当たらないため，ここでは検討の対象としない。

（7）なお，内田はDCを例にあげつつ「社会保障の市場化」を説いているが，このことは基本的にDBにもそのままあてはまるものと考えられる。

（8）この事件は，控訴審（大阪高裁平成18年11月28日），最高裁（平成19年5月23日・第一小法廷）でも争われ，いずれも原告（労働者側）敗訴の判断が示されているが，本文で述べたとおり，判決文の中で制度的契約論が正面から検討されているという点に着目して，本稿ではもっぱら第一審の判決に注目することにしたい。

（9）本判決の中でも，大勢の受給者が減額に同意していたことや，減額に至る背景事情についてYが丁寧に説明し，受給者側からの意見表明の機会が十分に与えられたこと等の手続きが遵守されていることが述べられている。

（10）たとえば，本文の3（1）で紹介したDB法施行規則の諸規定など。

（11）さらに労使交渉の場に直接自分の声を届けることができる現役労働者でさえ，就業規則の変更によって特定の労働者が受ける不利益が大きい場合には，当該労働者の個別

同意をとりつけるか，あるいは不利益を緩和するための経過措置を講ずることが必要であるとの主張がなされている（土田2016：564頁）点に留意すべきである。これに対しては，本件Xらは約定利率引き下げ後も依然として世間相場から見ればかなり高水準の年金を手にしているのであるから，「変更によって大きな不利益を受けた特定の者」にあたらないという反論があるかもしれない。しかし，「利率が2％下がった」という減額の程度ではなく，「自分のあずかり知らないところで減額の交渉が行われた」という手続上の瑕疵の点に着目すると，やはりXらは「大きな不利益を受けた特定の労働者」にカテゴライズされるべきで，減額に際しては（現役労働者とは違って）個別同意が必要であるという結論が導かれるのである。

（12）前述のとおり，ここでは一般消費者や株主といった年金契約の当事者以外の者の意思は考察の対象に含まれず，あくまでも母体企業と退職者を含む全加入者を指す。

参考文献

堀勝洋（2011）『年金保険法（第2版）』法律文化社，82頁

川角由和（2006）「大坂地裁松下年金訴訟に関する一考察－『制度的契約論』考」『龍谷法学』38巻4号，1-43頁

小西國友（2000）『労働法の基本問題（第2版）』法研出版，142頁

桑村裕美子（2006）「自社年金の受給者に対する改訂条項に基づく給付率引下げの可否」『ジュリスト』№1317，282-285頁

盛誠吾・森戸英幸（2005）「ディアローグ・労働判例この1年」『日本労働研究雑誌』№544，2-35頁

森戸英幸（2007）「企業年金（受給者減額）」『ジュリスト』№1331，146-152頁

笘谷奈津子（2021）「私的年金の現状と課題」『週刊社会保障』№3132，120-125頁

土田道夫『労働契約法（第2版）』（2016）有斐閣，180頁，564頁

内田貴（2006-a）「民営化（privatization）と契約（2）」『ジュリスト』№1306，70-77頁

同　（2006-b）「民営化（privatization）と契約（3）」『ジュリスト』№1307，132-138頁

同　（2006-c）「民営化（privatization）と契約（4）」『ジュリスト』№1308，90-97頁

同　（2006-d）「民営化（privatization）と契約（5）」『ジュリスト』№1309，46-53頁

同　（2006-e）「民営化（privatization）と契約（6）」『ジュリスト』№1311，142-149頁

内田貴（2010）『制度的契約論－民営化と契約』羽鳥書店，101-195頁

山下友信（2005）『保険法』有斐閣，113頁