

企業年金に関する法政策のあり方——労働法学の視点から 森戸 英幸（上智大学）

I 「労働条件」としての企業年金

企業年金：年金制度の「3階部分」でもあるが「労働条件」でもある

労使間の合意（労働契約）に基づき任意に導入・実施

任意性——公的年金との差異

個人の意思では加入できない、事業主との「合意」が必要——個人年金との差異

1 適格年金、規約型確定給付企業年金

事業主が実施主体となる制度（契約型制度）＝労働契約の定める労働条件

〈判〉パイエル・ランクセス事件・東京地判平 20.5.20 労判 966 号 37 頁

「年金契約（Y1 では、就業規則の一部であり、労働契約の一環であると認められる。）・・・」

規約型確定給付企業年金

給付の算定方法や支給額等：規約によって決まる

規約＝就業規則（の一部） 労契 7 条

2 企業型確定拠出年金

3 基金型確定給付企業年金

企業年金基金：給付を「行う」「支給」／受給権の「裁定」（確定給付 29 条・30 条 1 項 3 項）

企業年金基金は事業主から独立した法人（同 9 条 1 項）：基金と加入者・受給権者との間に年金支給契約が成立～法的には労働契約ではない、実質的には労働条件だが

4 厚生年金基金

年金支給契約？——「行政庁」「公権力の行使」という壁

〈判〉りそな企業年金基金・りそな銀行事件・東京地判平 20.3.26 労判 965 号 51 頁

代行あり→「裁定」は行政処分

「請求」「裁定」は契約の「申込み」「承諾」とは観念できない

実質的には労働条件

II 労使自治・契約自由とその制限

実質的には労働条件→労使自治、契約自由

契約自由を労働者保護の観点から修正するのが労働法

①絶対的規制

最低賃金、労働時間・休暇

集团的合意（三六協定など）を担保に例外を許容

②相対的規制

差別禁止法

人権保障；近年はより広く雇用形態に基づく差別など

③説明・開示規制

労働条件、約束の「中身」の明確化

就業規則周知、契約条件明示義務

④履行確保規制

「約束」がきちんと果たされるようにするための規制

賃金支払三原則（労基 24 条）、賃確法、労働基準監督規制

①：労働者の最低生活、生命・身体に関わるもの～抑制的に適用

③：退職給付制度を全体としてみる観点の欠如？

予定利率、年金・一時金選択のメリット・デメリットなど

④：積立規制、受託者責任、支払保証

②：今後議論が必要？

不当差別禁止ルール：掛金や加入資格など（職種、勤続期間、年齢、選択加入）

企業年金における平等、公平とは？

雇用形態の差異は？

——パートタイム労働法改正など、政策は正規・非正規格差を埋める方向へ

III 法規制の手法

①強行的規範の設定

違反する契約＝無効／罰則／行政による監督

②「労働者寄り」の契約解釈

「疑わしきは労働者側の利益に」

権利濫用、信義則

③ソフト・ローによるアプローチ

「努力義務」、行政指導・勧告

④手続的規制（水町）

画一的に基準を決めず、問題にかかわる当事者が参加
問題解決のルールを主体的に定めていくプロセスを重視した規制
差別禁止法など・・・（私見）年齢制限理由説明義務
就業規則法理における、労働者側への説明・協議義務
労使協定による適用除外の許容

⑤税制優遇による誘導

①②が原則→③④を活用する流れ

現行企業年金法制→⑤？

承認・認可の意義

IV 集団性・組織性・継続性

1 集団的契約

大量・画一的処理、多数決原理、約款理論

就業規則変更法理——労使合意の有無が重要なファクター

ユニオンショップ協定、労働協約の不利益変更法理、有利性原則の否定

労使協定による適用除外

2 关系的契約・制度的契約（内田）

关系的契約：継続していくことに意義のある契約／中身は事後的に調整

制度的契約：契約の対象となる財やサービスの性格から、当事者の合意ではなく法律や規約等で個人の意思によらずに画一的に中身が決まる契約／個別交渉ではなく、他方当事者の集団的関与や司法のコントロールで内容の合理性を担保

松下電器（福祉年金）事件での意見書→その後の裁判例に影響か

V 若干の考察

現行法・・・労働法理論そのもの？

労使合意があれば「過去分」削減も可能

「労働条件」としての性格は完全には消し去れない～公的年金との関係

「労働条件」であってもそれに応じた規制はなされるべき