

## リスク管理



第一芙蓉法律事務所  
弁護士 木下 潮音

企業年金を巡って、多数の裁判が存在している。退職後のOBに対する企業年金の支給減額を認められたものとしては、松下電器産業(現パナソニック)、以下本稿では「被告会社」という)が退職者に対する福祉年金を減額することを有効と認めた事件がある。2007年5月23日に最高裁第一小法廷が、減額措置を無効と主張する原告らの請求を退けた大阪高裁判決(06年11月28日)を支持して、原告らの上告を退けたものである。

被告会社の年金規定は、退職者に対する福祉年金制度として1966年1月21日に創業者である松下幸之助氏の発案で導入されたものである。被告会社の年金制度は、厚生年金基金、加算年金および福祉年金が重なった複雑なものであるが、減額を巡る紛争の対象となったのは、被告会社が私的に運営する福祉年金制度である。福祉年金制度は、基本年金と終身年金によって構成されていた。基本年金は退職者が被告会社から支給された退職金の一部を年金原資として被告会社に預け入れ、被告会社が一定の利率(給付利率)による利

### 企業年金問題②

6

## 企業の雇用リスクマネジメント

息をつけて、年に2回ずつ、一定の期間退職者に給付するものである。

年金規程には「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」および「この規程の改廃は社長が行う」との規定があった。

実際に制度の変更は何回も行われたが、従来は既退職者に対する制度は改定せず、制度の改定後、退職する者のみ変更が適用されていた。

本件訴訟で問題となった既退職者に対する給付の減額は、02年9月21日の支給分から、給付利率を従来よりも2%引き下げるといふ方法によって行われた。引き下げ後の利率は既退職者の退職時期によって異なるが、年8%から同5.5%であった。判決では、おおむね次の理由で被告会社の措置を有効としている。

①前記の制度改廃事項を含む年金規程が被告会社と退職者との間の年金契約の内容となっていたと認められること②退職者が年金契約を申し込む際には、前記の規定があることを十分に知り得る状態であり、現に既退職者の94.6%が改定に同意していること③前記の規程の内容が合理的なものであると認められること④長期にわたる年金契約においては、厳格な要件の下での事情変更が生じた場合にその権利内容を変更することができるとを定めたものと解されること⑤被告会社の営業利益率が低下し、現役従業員の年金受給額との間で大幅な格差が生じている状況の下で既退職者の利率のみ維持し続けるということが公平の観点からみて妥当な結論ではないこと⑥引き下げ後の利率も一般の利率からみて効率的であること⑦改定手続きも相当なものであり、現に既退職者の94.6%が改定に同意していることである。

## 福祉年金減額に「有効」