

(第3種郵便物認可)

コーポレートガバナンス

企業年金問題③



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

2002年4月1日に「事業主が従業員と給付内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにする」(確定給付年金法1条)等を目的とする確定給付年金法が施行された。これに伴い、従来、適格退職年金制度(02年3月31日廃止、12年3月31日までに制度移行が必要)や厚生年金基金制度を利用していた多くの企業が確定給付年金制度に移行した。

確定給付年金法に基づく企業年金では、年金受給権の保護が図られることとなった。法に基づいて企業年金を実施するためには、事業主は事業所の過半数を代表する労働組合または従業員の同意を得て確定給付企業年金にかかる規約を作成し、その規約について厚生労働大臣の承認を受けて実施しなければならない(法3条1項1号)、承認を受けた規約を変更しようとする時には変更について厚生労働大臣の承認を得なければならない(法6条1項)。

規約変更の承認を申請するためには、適用事業所の過半数を代表する労働組合または従業員の同

企業の雇用リスクマネジメント

7

意を得て行わなければならない。さらに、加入者等の確定給付企業年金の給付の額を減額することを内容とする規約変更の場合には、「ア 実施事業所の経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(確定給付企業年金法施行規則5条2号)または、「イ 給付の額を減額しなければ、掛金の額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(同条3号)のいずれかに該当することが必要である。

また手続き要件として、加入者の3分の2以上の同意に合せて給付減額について受給権者の3分の2以上の同意を得ていること等が必要となる。

すなわち受給の減額について、3分の2以上の同意を得ていたとしても、厚生労働大臣の規約変更の承認にあたって必要とされる理由を満たしていないと認められれば、年金受給額の減額はできないのであり、3分の2以上の多数決の下でも、これに反対する少数の権利を実質的に保証するという制度となっているのである。

NTTグループ企業年金事件は、厚生労働大臣が企業年金規約の変更の承認を行わなかったことが不当な行政処分であるとしてその処分の取り消しを求めた事件であったが、東京地裁(07年10月19日判決)および東京高裁(08年7月9日判決)はともに、NTTグループが収益構造が悪化したといえども、利益を計上し株主配当も実施されている事実等を指摘して、受給額の減額がやむを得ない場合には当たらず、規約の変更を認めないとする厚生労働大臣の決定を適法と判断した。

3分の2以上の多数の同意を得て申請されたとしても、確定給付企業年金は解散を余儀なくされるほどの企業の業績悪化等の事由がなければ、受給権者保護が優先するという判断が下されたのである。

受給権者保護が優先