

平成30年6月20日

平成28年(ワ)第354号 地位確認請求事件

原告 眞壁とし子

更新日 平成30年 7月 4日 決定日等の追加

平成30年 7月 9日 「リスク分担型確定給付企業年金」を「リスク分
担型企業年金」に変更等

和解締結にあたっての声明

第1 本事件について

平成22年10月29日、確定給付企業年金法に基づくキャノン電子企業年金基金において、給付減額（確定拠出年金制度の導入も含む）に対して、原告眞壁とし子が、

- ① 当該給付減額に、「経済的に、やむを得ない理由」が無いこと、
- ② 当該給付減額に関して、説明が不十分であったこと、
- ③ 原告が不同意しても、原告の労働条件のみ、従来の制度を維持するだけで、他に影響を与えないこと、

等の理由から、不同意の意見表明をしたところ、被告キャノン電子労働組合が、当該意見表明を最大の理由として、原告を解雇しました。

本事件は、当該解雇に対して、地位確認請求を行った事件です。

第2 和解について

平成30年6月11日、原告及び被告は、民事訴訟法第267条に基づき、裁判上の和解をしました。

本和解では、本和解内容に関しては、情報公開を一部制限されることにはなりましたが、本事件の解雇事件や別件訴訟の損害賠償請求事件について、情報公開に一切の制限を受けない内容となりましたので、後述のとおり、原告としては、必要条件を満たしたと考え、和解することに致しました。

第3 地位保全の仮処分申立事件の決定の異常さについて

原告は、本訴となる本事件に先立って、地位保全の仮処分命令を求める申立を行っています。具体的には、

- ① 平成22年(ヨ)第3号 さいたま地方裁判所秩父支部 平成23年9月7日決定(飯塚宏裁判官)、
- ② 平成23年(ラ)第1885号 東京高等裁判所 平成24年7月18日決定(加藤新太郎裁判長)、
- ③ 平成24年(ラ)第508号(平成24年(ク)第1014号)最高裁判所第一小法廷 平成24年10月22日決定(櫻井龍子裁判長)、
平成24年(ラ許)第283号 東京高等裁判所 平成24年8月15日決定(加藤新太郎裁判長)、

の仮処分申立事件です。

しかし、これらの仮処分申立事件において、「当該意見表明は、原告が被告に雇われている身分である以上、権利濫用である。かつ、不当な行為である」と認定されてしまいました。

これらの判断は、国が保障する企業年金制度における、加入者の正当な権利に基づく正当な行為を理由とする解雇事件の初の判例となってしまったのです。極めて、異常な決定です。

原告は「加入者の正当な権利を蔑ろにする、これらの判例を、そのまま後世に残すことは、多大な悪影響を与えかねない」と考え、このことも理由の一つとして、本事件の提訴を行いました。

第4 リスク分担型企業年金の恐怖について

- 1 本件解雇の前より、「日本の東証第一部上場企業を中心に構成されている」ある団体は、政府に対して、企業年金の受給権者等(定年退職等の理由で、離職し、企業年金の加入者ではなくなった者)の給付減額に関して、加入者に対する同意確認のみで実現可能になるように要望を続けていました。

そのため、原告は、本件解雇のように、加入者の正当な権利を著しく蔑ろにする判例が存在することは、近い将来、深刻な問題になるのではないかと危惧していました。

2 そして、ついに、平成29年1月より、「リスク分担型企業年金」という新たな仕組みが認められることになってしまったのです。

リスク分担型企業年金とは、一言で言ってしまえば、「給付増減調整により、運用リスクを事業主と加入者で分担する」制度です。詳細については、厚生労働省作成の資料「確定給付企業年金の改善（リスク対応掛金及びリスク分担型企業年金の詳細資料）」等を調べるとよいと思います。

しかし、リスク分担型企業年金の真の問題であり、真の目的は、一定の条件を満たせば、“受給権者等の同意確認を得なくても、当該受給権者等の給付設計をリスク分担型制度に変更できること”にあります。

前述の資料の33頁の「従来のDBとリスク分担型企業年金の移行時等の手続要件」に、

不利益変更になる可能性があることから、受給者についてのみ、以下の手続を課すこととする。

- ・ 全受給者に対する事前の十分な説明
- ・ 希望者には、年金給付に代えて移行前の給付を一時金で支給

と明記されています。

つまり、制度変更時、給付減額に該当しない場合、受給権者等に対して、①事前の十分な説明、②希望者には年金給付に代えて移行前の給付を一時金で支給、を行うだけで済むのです。

将来、どんなに給付減額される可能性があったとしても、制度変更時の判断だけで、受給権者等に対する同意確認が一切不要となってしまうのです。

3 これまで、確定給付企業年金法に基づく企業年金では、受給権者等に対する給付減額は、「経済的に、やむを得ない理由」がある場合のみ、認められていました（確定給付企業年金法施行規則第5条）。

しかし、リスク分担型企業年金の登場により、その状況は一変してしまいました。

現在のところ、リスク分担型企業年金への安易な移行を防ぐためには、

- ① 法律を改正するか、
 - ② 関係政省令等を元に戻すか、
 - ③ リスク分担型企業年金への移行に反対する加入者の正当な権利に基づく、正当な行為の保護を強化する、
以外に手が無いのです。
- 4 なお、リスク分担型企業年金への移行時の給付減額の判定は「制度変更時、減額調整が生じる可能性が無い場合、給付減額に該当しない」と判断しています。
- 減額調整の必要性の判断には、年金資産と積立必要額が密接に関係しています。
- 最近、急に、特別掛金が増えて、年金資産と積立必要額が同額に迫っている企業年金がありましたら、リスク分担型企業年金への移行を考えている、と用心したほうが良いかもしれません。

第5 和解締結の目的について

- 1 仮処分申立事件の判例が悪用されれば、「加入者の正当な権利に基づく、正当な行為」が「権利濫用、不当な行為である」と判断され、不利益取り扱いが容認されてしまいます。

しかし、仮に、本事件を原告勝訴で終えたとしても、仮処分申立事件の判例が消えるわけではありません。

当然のことながら、本事件も原告敗訴で終わった場合、更に深刻な影響が残ってしまいます。

そのうえ、リスク分担型企業年金が登場してしまったのですから、受給権者等にとっても、加入者の正当な権利の保護は、極めて重要な問題なのです。

- 2 原告は、様々なことを検討した結果、「『本事件及び仮処分申立事件の判例』の内容が、部分的に引用されて、悪用されていくことこそ、最も危険な状態である」という結論に至りました。

悪用を防ぐためには、本件解雇の内容及び結果を、出来得る限り、正確に伝えていくことこそ、重要であると考えました。

そのため、本事件の解雇事件について、情報公開に一切の制限を受けないこと

は、原告にとって、絶対に不可欠な条件だったのです。

本和解は、当該条件を満たしているため、「本件解雇の内容及び結果を、出来得る限り、正確に伝えていく」という目的を果たすことが可能であるため、和解することを選択したのです。

したがって、原告は、本和解について、勝利和解とは考えていませんが、上述の理由により、納得した和解である、と考えています。

第6 おわりに

- 1 本事件の経緯及び結果について、後項2のとおり、整理しました。

このように明らかにすることにより、結論ありきで、極めて悪質な、平成22年（ヨ）第3号、平成23年（ラ）第1885号、平成24年（ラ）第508号（平成24年（ク）第1014号）及び平成24年（ラ許）第283号を判例として、「加入者の正当な権利に基づく、正当な行為」を理由とする労働者への不利益取り扱いが容認されないことを切に願います。

- 2 確定給付企業年金法に基づく企業年金基金に関して、給付減額を含む規約変更の認可を受けるために、使用者は、当該基金の加入者である従業員に対して、当該給付減額に対する同意を求めました。

当該従業員は「当該給付減額に『経済的に、やむを得ない理由』が存在しないこと」「当該給付減額に関して、説明が不十分であったこと」「当該従業員が不同意しても、当該従業員の労働条件のみ、従来の制度を維持するだけで、他に影響を与えないこと」等を理由に不同意の意見表明をしました（後述の仮処分命令申立において、当該使用者も「当該給付減額に、確定給付企業年金法施行規則第5条第2及び3号規定の『経済的に、やむを得ない理由』が存在しないこと」を認めている）。

しかし、当該不同意及び当該不同意に関連した事由により、当該使用者は、当該従業員を、解雇しました。

当該従業員は、地位保全の仮処分命令申立（平成22年（ヨ）第3号、平成23年（ラ）第1885号、平成24年（ラ）第508号（平成24年（ク）第1014号）及び平成24年（ラ許）第283号）を行いましたが、「当該不同意

の意見表明は、権利濫用である、不当な行為である」と認定されてしまいました。

しかし、当該不同意の意見表明について、

- ① 確定給付企業年金法に基づく企業年金において、加入者に対する給付減額の理由として、「経済的に、やむを得ないこと」という理由を設けることは、法の趣旨に沿った加入者の受給権の保護であること（NTT年金規約変更不承認処分取消請求事件 平成18年（行ウ）第212号 東京地方裁判所 平成19年10月19日判決 労働判例第948号5頁／判例タイムズ第1277号76頁、最高裁にて確定）、
- ② 賃金や退職金に関する労働条件の不利益変更に対する労働者の同意確認を行うにあたっては、労働者が使用者の指揮命令に服すべき立場に置かれており、情報を収集する能力にも限界があることを照らして、使用者は、労働者に対して、具体的な不利益の内容や程度について情報提供・説明を行い、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認められるに足りるだけの、説明義務を果たさなければならないこと（山梨県民信用組合事件 平成25年（受）第2595号 最高裁判所第二小法廷 平成28年2月19日判決 民集第70巻2号123頁／判例タイムズ第1428号16頁）、

からも明らかなおり、当該従業員は、正当な権利の行使と考えています。

当該従業員は、当該仮処分命令申立の本訴（平成28年（ワ）第354号）を提訴したところ、当該使用者及び当該従業員は「確定給付企業年金法及び確定拠出年金法に基づく企業年金の給付減額に対して不同意としたこと及び当該不同意に関連した事由による『解雇』については、『使用者都合の退職』に変更された」ことを確認し、和解しました。

以 上