

企業年金制度の改廃と年金信託

拝原宏明

目次

1. はじめに～年金信託と企業年金制度
 - 1.1 企業年金制度の現状と年金信託の役割
 - 1.2 企業年金制度と年金信託の関係
 - 1.3 年金信託受益者の範囲
2. 企業年金制度の改廃と年金信託終了の決定
 - 2.1 規約型制度と年金信託の終了手続
 - 2.2 年金信託終了に伴う不利益変更
3. 年金信託終了の決定局面における受託者の義務
 - 3.1 信託終了の意思決定における受託者の関与
 - 3.2 事業主の行為と年金信託受託者の責任
 - 3.3 企業年金制度改廃における事業主としての義務
 - 3.4 年金信託受託者の義務
4. 企業年金制度改廃のルールのある方～改正信託法を踏まえて
 - 4.1 現行制度について
 - 4.2 年金信託終了に係る意思決定ルールの選択肢
 - 4.3 不利益変更該当者の保護のためのルール
 - 4.4 年金信託受託者としての義務
5. おわりに
 - 5.1 当面の課題～適格退職年金の完全廃止まで
 - 5.2 企業年金制度における意思決定のあり方

1. はじめに～年金信託と企業年金制度

1.1 企業年金制度の現状と年金信託の役割

年金信託は、昭和37年に適格退職年金制度が導入されて以降、年金資産の管理・運用の手段として広く浸透し、保険会社が提供する企業年金保険とともにわが国における企業年金制度のインフラとしての役割を果たしている。

一方で、その企業年金制度は、平成13年6月に確定拠出年金法、確定給付企業年金法が制定されて以降、大きな変革期を迎えている。特に、確定給付企業年金法は適格退職年金を平成24年4月までに完全廃止することを定めており、現在も適格退職年金制度を実施している企業は当該制度を廃止し、他制度に移行する必要に迫られている。

また、企業の人事制度の多様化や企業再編に伴う人事制度の抜本改正の流れは今後も続くと考えられ、確定給付型の企業年金制度を中心とした現在の退職給付制度の見直しを検討する企業も今後増えていくことが想定される⁽¹⁾。

このような企業年金制度の改廃の局面においては、事業主は継続的に拠出する必要のある掛金の節減や退職給付債務の削減など、企業年金制度維持にかかるコスト削減を指向することが多く、既存の企業年金制度により安定した給付を期待する従業員及び退職者との利害は基本的に対立する。特に、既に退職し年金を受給している人たちにとっては、これまで受給していた年金が一時金で清算されたり、年金資産の積立が不十分な場合には本来受給可能であった年金額を大幅に下回る金額しか受け取れない場合もあり、このような場合には事業主との対立は先鋭化すると考えられる。

また、従業員・退職者側でも、既に退職して年金の給付を受けている者と現役従業員とでは企業年金制度の改廃に対する見方が異なってくる。例えば、受給者に対する年金給付の水準は既得権として維持しつつ、加入者の将来的な年金又は一時金給付額については廃止あるいは削減するような場合には、加入者のみが不利益を被ることになる。更に、

企業年金制度の改廃と年金信託

これが企業年金制度の見直しに留まらず、給与カットや人員削減といったリストラが実行されるような場合には、退職者に対する年金給付の見直しを現役従業員サイドが求めることも想定されよう。(少なくとも、事業主が現役従業員にリストラ策への理解を求めるために、受給者に対する年金給付見直しを材料とすることは十分に考えられる。)

このような企業年金制度の改廃を巡っては、制度廃止や給付減額の可否等をめぐり、事業主と受給者の間で係争に発展しているケースも少なくない。⁽²⁾

本稿では、このような企業年金制度改廃の局面において年金信託の終了がどのようなルールに基づき決定されるのか、そのなかで受託者がどのような役割を果たし、受益者に対し義務を負うかについて検証したうえで、現在国会で審議中の改正信託法案の内容をも踏まえ、今後の企業年金制度の改廃及びそれに伴う年金信託終了のためのルールのあり方について検討することとしたい。

1.2 企業年金制度と年金信託の関係

まず、本稿における検討の前提として、企業年金制度と年金信託の関係について整理しておきたい。

企業年金制度のスキームは、年金資産の保全という観点から整理すると、厚生年金基金や基金型確定給付企業年金のように別法人を設立する方法(以下、この方法による企業年金制度を「基金型制度」という。)と、規約型確定給付企業年金・確定拠出年金・適格退職年金制度のように、信託を設定又は保険契約を締結することにより年金資産を事業主から分離し資産保全を図る方法(以下、この方法による企業年金制度を「規約型制度」という。)に区分される。

年金信託は、基金型制度および規約型制度双方において利用されているが、基金型制度では基金が委託者兼受益者となる自益信託として年金信託が設定され、専ら年金資産の管理運用のための手段といった性格が強いのに対し、規約型制度における年金信託は、他益信託として設定され、倒産隔離機能の提供という企業年金制度スキームを構成するうえで

更に重要な役割を果たしているといえる。⁽³⁾以下では、こうした規約型制度で用いられる他益信託としての年金信託を前提とする。

1.3 年金信託受益者の範囲

(1) 受益者の範囲

さらに、本稿での検討のもう一つの前提として、年金信託の受益者の範囲について整理しておく。現在の規約型制度のもとでは、事業主が委託者となり、信託会社を受託者として年金信託を設定することが前提であるが、受益者の範囲については若干の検討を要する。

受益者とは「信託の利益を享受する者」⁽⁴⁾と一般的に解されているから、企業を退職し又は定年年齢等一定の年齢に到達し、年金または一時金の給付を受ける権利（以下「受給権」という。）を有する者（以下「受給者」という。）がこれに該当することについては特に問題はないと考えられる。ただし、その時点では企業年金制度による給付を受けているわけではない現役従業員（以下、年金制度に加入している者という意味で「加入者」という。）も受益者に含まれるのかどうか。企業年金制度及び年金信託において加入者がどのような権利を有するのかを明らかにしたうえで、年金信託における加入者の位置付けについて検討してみたい。

(2) 企業年金制度における「加入者の権利」

加入者が企業年金制度において有する権利については、まず、加入者にもその勤続期間に応じ具体的に受給権が発生しているとする考え方がある。米国におけるエリサ法はこのような考え方に基づいており、年金給付を勤務に基づいて発生する従業員の権利として捉え、在職中に年金受給権を賦与するものとされている。また、英国では勤続2年以上で年金受給権が賦与されるといわれる。⁽⁵⁾つまり、米国や英国では、加入者は在職中において既に年金又は一時金の受給権を確定的に有しており、退職や一定年齢への到達といった支給開始時期を待っている状態であるといえる。このような考え方にたてば、加入者は企業年金制度において既に受給権を有しており、年金信託に対しても期限付きの受益債権を有し

ているといえ、年金信託の受益者であるということができそうである。

しかしながら、日本では企業年金の受給権発生の時期について退職金請求権と同様に扱われている裁判例があり、その退職金請求権は退職により発生するとするのが判例の考え方である⁽⁶⁾⁽⁷⁾。また、確定給付企業年金法の制定過程においても、加入者に受給権を賦与することが検討課題に上がりながら⁽⁸⁾、退職金制度に関する日本の労働慣行、判例、関連する制度の考え方と大幅な乖離があるとして踏み込まれなかった経緯があるとされている⁽⁹⁾。このようななかで加入者が確定的に受給権を有しているとは言いがたく、このような観点から加入者を年金信託の受益者と解することは困難であろう。

一方で、企業年金制度において倒産隔離が図られる年金資産は、その時点における受給者への給付のためだけでなく、事業主の倒産等により思わぬ形で企業年金制度が終了した場合に、従業員たる加入者がそれまでの勤務に見合った給付が受けられるように積立てられているものもある⁽¹⁰⁾。それゆえ、企業年金制度が終了した場合に、加入者は年金資産の分配、すなわち年金信託終了に伴う残余財産の交付を受けることができる。

このように考えると、企業年金制度の加入者は、年金信託との関係においては、信託期間中に具体的に受給権を有する者ではないが、年金信託が終了する際に年金資産たる信託財産の交付を受ける権利を有している者、ということになる。このような「加入者」は年金信託においてどのように位置づけられるか。

(3) 加入者の年金信託における位置付け

四宮教授は、信託終了の際に信託財産の帰属すべき者、すなわち信託法第62条及び第63条に定める帰属権利者について、委託者の意思に基づいて信託の利益を享受する者といえるから当初から受益者としての保護を受けるものとすべきである、と説明されている⁽¹¹⁾。このような見解にたてば、企業年金制度の加入者は信託終了時に信託財産が帰属する者として、年金信託においても受益者として当然に位置付けられる。

一方、能見教授は、信託終了後に残余財産の交付を受ける者について

は、信託存続中に信託監督的機能を有する場合には、帰属権利者であると同時に受益者でもあるとする⁽¹²⁾。この場合、加入者は当然に受益者といえるわけではなく、加入者が受益者としての信託監督的機能を有するかどうかを検証する必要がある。前述した加入者が有する権利からすると、信託期間中における年金資産の管理・運用の状況については、制度終了時に受領できる年金資産の分配額を左右するもので、加入者にとっても大きな関心事項であるといえ、加入者に信託監督的機能を認める必要性は高いものと考えられる。また、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法では、資産管理運用機関（年金信託受託者が該当する）は加入者に対して忠実義務を負う旨が明記されており（確定給付企業年金法第69条、確定拠出年金法第43条）、これは年金信託との関係においても加入者は受益者と同等の地位を有し、信託監督的機能を有することが前提になっている⁽¹³⁾と考えることができる。

さらに、基金型制度においては、加入者で互選される議員が半数を占める代議員会において事業報告や予算・決算等が議決事項とされており、基金型においては加入者が代議員会を通じて基金運営に対し監督的機能を有していると評価できる。このような基金型の制度との比較からしても、規約型制度においても加入者が年金資産を管理運用する年金信託に対し監督的機能を有すべきものと考えられる。このように考えると能見教授の見解に基づいたとしても、加入者は信託監督的機能を有する者として帰属権利者でありかつ受益者でもあるといえることができる。

以上からすると、企業年金制度の加入者は年金信託の受益者であり、その受益債権の内容は企業年金制度の改廃に伴い年金信託が終了したとした場合に、残余財産の分配を受ける権利である⁽¹⁴⁾、といえることができる。

なお、改正信託法案では、信託終了後の残余財産の給付を受益債権の内容とする者で、信託終了前でも受益者としての権利義務を有する者を「残余財産受益者」として定義している⁽¹⁵⁾。これまで述べてきたような企業年金制度および年金信託における加入者の位置付けからすると、加入者は信託終了前においても受益者として権利義務を有する者であるといえ、改正信託法のもとでは、企業年金制度の加入者は、年金信託におい

てこの「残余財産受益者」として位置付けられ、受益者としての立場が明確になるものと考えられる。

このように、受給者及び加入者はともに年金信託の受益者であり、受給者は定期的に年金給付を受ける権利あるいは一時金の給付を受ける権利を、加入者は前述のとおり年金信託が終了した場合に残余財産の分配を受ける権利を受益債権として有することになる⁽¹⁶⁾ということが出来る。

- (1) 最近の企業年金制度を巡る状況について、坪野剛司編「総解説 新企業年金－制度選択と移行の実際」(2005年、日本経済新聞社)11頁以下。
- (2) 企業年金制度の見直しを巡り事業主と受給者で争った事例として、松下電器産業グループ(年金減額)事件＝大阪地判平17.9.26労判904号60頁、NTTグループ企業(規約型確定給付企業年金)事件＝東京地判平17.9.8労判902号32頁など。
- (3) 企業年金制度における年金信託の役割について記述しているものとして、新井誠「信託法と年金制度」実定信託法研究ノート(財団法人トラスト60,1996年)199頁、芹澤英明「年金信託の社会的機能－401kプランの投資規制を素材として」ジュリスト1164号(1999年)99頁以下、横山武彦「確定給付企業年金業務について」信託213号(2003年)38頁
- (4) 三淵忠彦「信託法通釋」(大岡山書店,1926年)66頁ほか
- (5) 坪野・前掲書367頁、厚生年金基金連合会「海外の年金制度」(東洋経済新報社,1999年)167頁、242頁
- (6) 名古屋学院事件＝名古屋高判平7.7.19労民46巻4号1076頁。この裁判例は自社年金に関するものであるが、適格退職年金等の外部積立型の企業年金でも同様の考え方があてはまるとされている。小島晴洋「退職金・企業年金の受給権発生時期」日本労働研究雑誌489号(2001年)53頁以下。
- (7) 三晃社事件＝最三小判昭52.8.9(労経速958号25頁)
- (8) 平成5年11月5日大蔵省・厚生省・労働省発表「企業年金に関する包括的な基本法についての検討事項」
- (9) 柳楽晃洋「確定給付企業年金法」ジュリスト1210号(2001年)31頁
- (10) 坪野、前掲書72頁以下。特に、確定給付企業年金法においては、加入者について企業年金制度終了時に最低限確保すべき積立水準(「最低積立基準額」という。)が定められており、加入者の権利性の強いものとして「みなし受給権」ともいわれている。

- (11) 四宮和夫「信託法 [新版]」(有斐閣, 1989年) 307頁
- (12) 能見善久「現代信託法」(有斐閣, 2004年) 268頁以下
- (13) なお, 適格退職年金には明文上の根拠は無いが, 本稿では同様に解すべきものとして取扱っている。
- (14) 受益者と帰属権利者の概念を区別すべきとする見解も有力に主張されている。中根不羈雄「信託帰属権利者の性質」(法学協会雑誌46巻7号(1928年) 1153頁)はその代表的なものであり, 帰属権利者は「信託終了の場合に置ける残余財産に付き受益権を取得すべき期待権を有する者」と定義され, 信託存続中においてこれら帰属権利者は受益者ではないとする。そして, 「信託財産をある者に移転することが信託目的の一部である場合には, その者に引渡すことが信託財産の残存部分であっても」それは信託の目的の実行であるとし, 信託は終了しないとする。このような見解にたつ場合には, 受給者及び加入者に対し信託財産たる年金資産の分配を終えるまで信託は終了しないこととなり, 加入者はいわゆる元本受益者に相当する者として受益者として位置付けられることになる。ただし, 年金信託の受給者, 加入者の関係が単純に収益受益者と元本受益者の関係にならないことについては, 下記(16)参照。
- (15) 改正信託法案第182条。「残余財産受益者」の概念について, 法務省民事局参事官室「信託法改正要綱試案補足説明」第60
- (16) これは, 従前から指摘されているように複層的な受益権が存在するということもできるが(鴻常夫編「商事信託法制」(有斐閣, 1998年) 87頁ほか), 受給者は企業年金規約に基づき定期的に定額の年金給付等を受ける権利を有しており, その給付額は年金信託の運用実績によって変動するものではなく, 年金信託の収益及び元本双方から支払われるものである。また, 加入者も, あくまで年金信託終了後の残余財産から給付を受ける権利を有するのみであって, このような受給者と加入者の関係は収益受益者と元本受益者の関係に立つものではないことについては留意を要する。

2. 企業年金制度の改廃と年金信託終了の決定

企業年金制度と年金信託の関係および年金信託の受益者の範囲を以上のように整理したうえで, 企業年金制度の改廃及び年金信託の終了の決定がどのようなルールに基づき行われているか, 事業主たる委託者と加

入者・受給者たる受益者がどのように関与してくるか、その関係について検討する。

2.1 規約型制度と年金信託の終了手続

(1) 企業年金制度の終了手続

まず、企業年金制度としての終了手続について確認しておく。確定給付企業年金、確定拠出年金各々の制度終了のためには所管官庁による承認が必要であるが、その前提として、承認事業主の各事業所ごとに加入者の過半数を占める労働組合の同意を得るか、当該労働組合がない場合には過半数を代表する従業員の同意を得る必要がある（確定給付企業年金法第83条1項2号、86条、確定拠出年金法第45条第2号、第47条）。また、適格退職年金については、特に制度廃止としての要件は特に定められていないが、企業年金制度の内容を定める企業年金規約を就業規則又は労働協約として位置付けることが必要であるため、こうした就業規則等の変更手続を行うことになる。

また、確定給付企業年金や確定拠出年金に係る企業年金規約についても、事業主が企業年金制度の実施主体であることから就業規則等の一部を構成しているということができ、確定給付企業年金法等に定める手続とともに、同様に就業規則等の変更手続が必要と考えられる⁽¹⁷⁾。

(2) 年金信託の終了手続

次に、年金信託としての終了手続について確認する。まず、信託法における信託終了の方法としては、信託法第57条において、委託者が受益権を全て保有している場合に信託の解除ができる旨が規定されており、同条の趣旨から、委託者と受益者全員が合意すれば信託を終了させることが可能とされている⁽¹⁸⁾。ただし、信託管理人が受益者に代わって合意することには否定的な見解が有力である⁽¹⁹⁾。また、信託法第59条では、信託行為により信託の解除について別段の定めを置くことを許容しており、委託者に解除権を留保したり、受益者へ解除権を付与するほか、解除にあたり受託者の同意を必要とすることも可能とされている⁽²⁰⁾。なお、信託行為で定めた信託終了事由が発生した場合にも、信託は終了するこ

とになる。

以上のような企業年金制度上の要件及び信託法の規定を踏まえ、年金信託の終了としてはどのような要件・手続きとなっているか。所管官庁である国税庁による認定契約書となっている適格退職年金信託契約の例では、「委託者が、やむを得ない事情が生じたときは、信託管理人の同意を得て、受託者に対する60日前の予告によりこの信託契約を解除することができます。」と定められている⁽²¹⁾。前述のように信託管理人が信託終了に合意する権限まで有することには否定的な見解が有力であることからすると、この条項の解釈としては、信託行為の定めにより委託者が「やむを得ない事情」の存在を前提として解除権を有しており、信託管理人がそれに同意する、という構成をとっているといえる。そして、年金信託終了の前提として、企業年金制度の改廃があることから、「やむを得ない事情」には、企業年金制度の改廃といった事象が含まれていると考えることができる。このような年金信託終了の決定局面における信託管理人の役割は、加入者及び受給者たる受益者に代わって委託者と信託終了に関し合意するという性質のものではなく、年金信託終了の前提として、前述のような確定給付企業年金法等に定める労使合意等の手続きに基づき企業年金制度の改廃が決定されたことを確認することにあると⁽²²⁾考えられる。

また、確定給付企業年金、確定拠出年金における年金信託の契約書では、企業年金制度の終了を信託終了の事由としているのが一般的であり、確定給付企業年金、確定拠出年金においては企業年金制度改廃の決定がそのまま年金信託の終了事由の発生となる。

このように、企業年金制度の改廃といった事象を委託者の解除権の前提条件または信託終了事由として位置付けることによって、実質的な信託終了に係る意思決定は、委託者、受益者といった信託当事者による直接の意思決定ではなく、労使協議の結果に委ねられていることになる⁽²³⁾。

(3) 基金型制度との比較

これを、もう一つの企業年金制度のスキームである基金型制度における終了手続きと比較してみる。基金型制度を終了させるためには、規約型

制度と同様に所管官庁による認可又は承認が必要となるが⁽²⁴⁾、その前提として代議員会において4分の3以上の議決を得る必要がある。代議員会は基金の議決機関であり、代議員は事業主による選定と加入者の互選により半数ずつ選任されている。つまり、基金型制度においては、基金内に設置される機関である代議員会を通じて、企業年金制度の改廃につき事業主側と従業員側で協議し意見調整を図る仕組みが構築されているとすることができる。また、基金からの年金又は一時金給付を就業規則や労働協約の内容として位置付けている場合には、規約型制度における同様に就業規則等の変更手続きが必要になる。この場合、基金における代議員会の議決と労使の協議といった手続きが重疊的にかかってくることになる。

このように、基金型制度では、事業主から倒産隔離の図られた基金独自の意思決定方法が用意されているのに対し、規約型制度では、信託の委託者、受益者といった当事者が直接に意思決定に関わるわけではなく、もっぱら信託の外のスキームとしての確定給付企業年金法等に定める労使合意の手續及び就業規則変更手續きに委ねられていることになる。規約型制度においては、年金信託終了のためには信託管理人の同意が必要とされているものの、前述のとおり、基金における代議員会のような権能まで有しているわけではなく、仮にそのような権能を持たせたとしても、一般的に従業員個人が信託管理人となっている現行制度のもとでは責任を負いきれないであろう。このように考えると、基金型制度のほうが、信託を用いた規約型制度に比して、より事業主と従業員側の意見調整を重視したスキームになっているといえる。(ただし、現状では、受給者の意見を反映させるスキームになってはいないのは規約型、基金型いずれの制度も同様である。)

もっとも、前記1.で検討したように、受益者には現役従業員たる加入者も含まれることから、年金信託の受益者と従業員はかなりの部分で重複している。信託法において受益者複数の場合における意思決定方法が確立していなかったなかで、その受益者の相当部分により構成される労働組合等と事業主による労使協議というスキームによって委託者及び受

益者の合意を代替させ、これを信託管理人にチェックさせることにより年金信託の終了と結び付けていたと考えれば、加入者のための利益を保護するためのスキームとしては、それなりの合理性はあるものと考えることができる。

また、後述するように、このような企業年金制度の改廃及び年金信託終了に係る意思決定ルールの運営について年金信託受託者も一定の役割を担っていることを考えれば、このような方法は、基金型におけるような基金維持のためのコストをかけずに、受益者について一定の利益保護をはかるスキームであると一応は評価することができる。

2.2 年金信託終了に伴う不利益変更

企業年金制度の改廃及び年金信託の終了は、以上のような意思決定ルールに基づきなされるわけであるが、これが加入者や受給者に不利益をもたらす場合においては、さらにこれらを制約するルールが存在する。受益者が加入者である場合と、受給者である場合に分けて、更に検討してみたい。

(1) 加入者に対する不利益変更

まず、加入者についてであるが、前述のように、企業年金制度は就業規則等の一部を構成していると考えられることから、加入者に不利な形での制度廃止により年金信託を変更・終了するにあたっては、労働法にいう労働条件の不利益変更法理が適用されると考えられる。

労働条件の不利益変更法理は判例により構築されている。その内容は、その変更に合理性がある場合には従業員個々の同意までは必要でなく、この「合理性」の有無は不利益の程度、変更の必要性、労使交渉の経緯、同種事項における社会一般の状況等が総合的に考慮されるというものである。⁽²⁵⁾

つまり、企業年金制度の改廃に際しては、個々の加入者の同意は必要でないかわりに、その制度改廃について合理性が必要とされることになる。企業年金制度の改廃は年金信託の解除や信託終了事由発生的前提となることから、この法理は年金信託の解除や終了自体の効力にも影響を

与えることになると考えられる。これは、年金信託の前提となる企業年金制度が労働条件の一部を構成していることによる制約といえることができる。労働条件の不利益変更法理はあくまで労働法におけるものであるが、年金信託契約の定めにより、年金信託終了時等におけるルールとして取込まれているということになる。

また、信託法独自の受益者に対する不利益変更ルールとしては現行法では特段の規定は無いが、改正信託法案においては、信託の変更や併合・分割に伴い損害を受けるか、又はそのおそれのある受益者のために、受託者に対し受益権を公正な価格⁽²⁶⁾で取得するよう請求できる、受益権取得請求権の行使が認められている。年金信託の終了についても、改正信託法案におけるこの受益権取得請求権に係る規定を適用することも考えられるが、この点については後記4.で改めて検討する。

(2) 受給者に対する不利益変更

受給者についてはどうか。そもそも、既に受給権を有している受給者については、事業主との直接の合意なくして年金給付の打切りが可能なのか、といった問題がある。これについては、加入者と同様に労働条件の不利益変更法理により処理することも考えられ、実際にそのように処理した裁判例もある⁽²⁷⁾。このような見解にたてば受給者個々が同意なくとも、労働条件の不利益変更法理にいう「合理性」が認められれば、企業年金制度における給付減額・廃止に伴う年金信託の変更・終了が有効になし得ることになる。

しかしながら、労働条件不利益変更の法理において従業員個々の同意を必要としないのは、従業員の解雇が制限されてきたことへの代償措置であるとする有力な見解があり、このような見解の下で、雇用という利益がもはや存在しない退職者、すなわち受給者に対して同様のルールを適用することは妥当なのか、疑問を呈する見解も有力に存在している⁽²⁸⁾。

受給者に対しこのような労働条件不利益変更のルールが適用されないとすると、受給者たる受益者との関係においては、労使協議のルールのみでは企業年金制度の改廃という信託終了の前提が成立せず、信託管理人の同意があったとしても、年金信託の終了は効力が発生しないのでは

ないかとも考えられる。この場合は、結局、信託法一般のルールに拠らざるを得ず、受給者全ての同意を得る必要が生じてくるが、一人でも受給者が反対していれば年金信託の終了が頓挫する事態に陥ることも想定される。

一方、信託法独自のルールについてみると、受給者たる受益者に対する不利益変更についても、現行法で特段の規定はないが、改正信託法案では先ほども述べた受益権取得請求権にかかる規定の適用が考えられる。この点についても後記4.で検討することとしたい。

- (17) 森戸英幸「企業年金の法と政策」(有斐閣, 2003年) 211頁以下
- (18) 四宮・前掲348頁
- (19) 四宮・前掲339頁, 能見・前掲257頁
- (20) 四宮・前掲348頁
- (21) 国税庁長官「適格退職年金契約の承認等に関する取扱いについて(法令解釈通達) 査調4-56課法2-10」
- (22) 年金信託における信託管理人制度の問題点について指摘するものとして、二見員義「適格退職年金信託の法的問題点」信託法研究第5号(1981年) 64頁
- (23) なお、年金信託の終了に関し、以上のような労使協議のスキームがもはや機能し得ないような場合には、信託法一般のルールに基づき、年金信託が終了することになると考えられる。このような場合の適格退職年金の終了に関しては、地裁レベルでの裁判例がある。これは、保険契約に関するものではあるが、事業主が事実上倒産し、役員が所在不明となったことにより事業主による適格退職年金に係る保険契約が解除できない場合において、加入者全員の請求により、企業年金制度としての保険契約の趣旨を認め、同保険契約の解約及び加入者への保険金すなわち年金資産の分配を認めたというものである。(名古屋地判昭62.7.31判時1261号)

この事例を年金信託に置き換えてみると、全受益者による信託解除の請求について定める信託法第58条の適用が考えられる。当該事例においては受給者が存在しなかったことから、受益者たる加入者全員により、企業倒産及び役員の前所在不明というやむを得ない事情に基づくものとして、裁判所による解除命令の請求の適用が考えられる場面であった

ということもできる。

(24) 厚生年金基金の解散（制度終了）に関しては、平成9年3月31日年金局長通知「厚生年金基金の解散及び移行認可について」では、厚生労働大臣による認可のためには基金の解散理由が次のいずれかであることが要件が必要とされている。

- ①設立事業所の経営状況の著しい悪化
- ②加入員数の減少、年齢構成の高齢化等により掛金が著しく上昇する見込みで、当該掛け金の負担が困難なこと
- ③加入員数の著しい減少
- ④確定拠出年金への移換
- ⑤上記①～④以外で、事情変更等により基金運営が困難になったこと

また、代議員会の議決前に、事業主の同意（複数の事業主の場合は事業主の4分の3以上の同意）、加入員の4分の3以上の同意、受給者への説明、労働組合の同意等を取得していることが必要となっている。

- (25) 秋北バス事件＝最判昭43.12.25判時542号14頁，第四銀行事件＝最判平9.2.28判時1597号7頁
- (26) 改正信託法案第103条。受益権取得請求権の内容について，法務省民事局参事官室「信託法改正要綱試案 補足説明」第46
- (27) 幸福銀行事件大阪地判平10.4.23労判744号54頁，前掲・松下電器産業グループ（年金減額）事件＝大阪地判平17.9.26労判904号60頁
- (28) 菅野和夫「労働法」（第7版補正版）（弘文堂，2006年）106頁，森戸・前掲218頁

3. 年金信託終了の決定局面における受託者の義務

3.1 信託終了の意思決定における受託者の関与

以上のような企業年金制度の改廃に伴う年金信託終了の意思決定に対し，受託者はどのように関与してくるであろうか。

まず，委託者と受益者全員が信託終了の合意をした場合には，受託者としてはその意思確認さえできれば，受託者として信託終了の事務処理を開始することに特段の問題はない。むしろ，信託行為に受託者の承諾を要する旨の定めがない限り，受託者からは信託終了を拒むことはできないと一般的には解⁽²⁹⁾されている。また，信託行為により委託者あるいは

受益者のいずれか一方が完全に信託解除の権限を有しているような場合にも、同様に受託者は信託終了を拒否できないものと考えられる。

一方で年金信託では、これまで述べてきたように委託者は信託を終了させる権限を一応は有しているものの、企業年金制度の改廃という事象がその前提として存在し、その決定のためには前記2.で述べたような確定給付企業年金法等に定める労使合意や就業規則等の変更手続を経るとともに、労働条件不利益変更の法理といった労働法上の制約をクリアすることが必要となる。

企業年金制度の改廃に伴い受託者が年金信託終了の事務処理を開始するための手続は、制度によって方法に若干の相違はあるものの、基本的には事業主たる委託者が受託者に対し信託解除の意思表示を行うか、信託終了事由が発生したとして信託終了のための事務処理を開始するよう委託者が受託者に指図することになる。そして、受託者は、このような委託者からの信託解除の意思表示又は信託終了のための事務処理開始の指図により、年金信託の終了事由の発生を確認し信託終了のための事務処理を開始することになる。

しかしながら、事業主による企業年金制度の改廃の決定過程に何らかの瑕疵がある場合には、年金信託の終了はその前提を失う場合もある。つまり、受託者としては本来信託を終了すべきでない状況において、信託終了を前提とした事務処理を行ったことになり、結果として受益者の利益を害することになりかねない。そうすると、受託者としては、年金信託終了の局面において、事業主たる委託者の行為により受益者の利益が害される事態を防止するための義務を負うべきとも考えられる。

それでは、信託終了の局面における年金信託受託者の義務とはどのようなものであろうか。企業年金等における受給権保護を包括的に規定し、日本の確定給付企業年金法等の制定にも影響を与えたといわれている米国のエリサ法⁽³⁰⁾における考え方を踏まえつつ、以下で検討することとしたい。

3.2 事業主の行為と年金信託受託者の責任

(1) エリサ法における考え方

エリサ法は、年金制度を運営する者と企業年金制度（加入者及び受給者）との関係を、受託者（年金信託受託者と区分するため以下「受認者」とする。）と受益者とみなし、受認者には信認義務を課すことにより、年金資産の運営管理だけでなく、制度運営全体に信託法理を導入したものとされている⁽³¹⁾。

エリサ法における「受認者」は、大きく区分すると、企業年金制度全般の運営管理を行う「指名受認者」と、その指名受認者が選定して年金資産の管理運用を受託する「信託受託者」が存在する。（その他、投資運用の指図を行う投資マネージャーや、制度の運営管理について助言を行うような者が存在する場合にはこれらの者も共同受認者に入るが、ここでは単純化のため省略する。）そして、事業主が自ら「指名受認者」となって年金制度の運営管理を直接行うケースもある⁽³²⁾。これによれば、年金資産を管理運用する年金信託受託者だけでなく、事業主などの年金制度を運営する者も受託者（受認者）としての義務・責任を加入者及び受給者に対して負うことになる。

そして、この両者は「共同受認者」の関係に立ち、加入者及び受給者に対し義務を負うとされている⁽³³⁾。これは、同じ企業年金制度の運営・管理及び資産運用に関与する複数の者について、信託における共同受託者の概念を取り入れたものといえることができる。

これを改めて信託に置き換えてみると、まず、事業主が企業年金制度の運営のために、事業主が委託者となり、自らを受託者とし加入者及び受給者を受益者とした信託が設定されていることになる。そして、年金資産の運用管理及び受益者への給付のために、年金信託受託者が、事業主とともに共同受託者として参加する形になっているといえる。ただし、共同受託とはいっても、年金信託受託者の職務は年金資産の運用管理及び受益者への給付に限られるから、それ以外に事業主が行う業務について原則として責任を負わないことになっている。これは、改正信託法案で定められている、職務分掌の定めのある共同受託に近い考え方と

いえる。⁽³⁴⁾

それでも、エリサ法405条では、共同受認者のは「他の受認者の義務違反を知っていながらそれに関与、隠蔽した場合」や「自らの注意義務違反により他の受認者による違反行為を可能にした場合」には他の受認者の義務違反についても責任を負うとされており、エリサ法の考え方からすると、事業主の義務違反について、年金信託受託者も責任を負う場合があるということになる。

(2) 日本の企業年金制度における考え方

日本における確定給付企業年金法や確定拠出年金法でも、規約型制度において事業主は加入者及び受給者に対し忠実義務を負う旨が定められており、また、年金信託受託者も、資産管理運用機関として加入者及び受給者に忠実義務を負う旨が定められている。しかしながら、エリサ法におけるような事業主及び年金信託受託者間の共同責任についての定めはなく、日本の企業年金制度において共同受託を前提とした共同責任の考え方をそのまま導入することは困難である。

一方で、エリサ法におけるような共同受認者以外の考え方によっても、事業主たる委託者及び年金信託受託者の義務が相互の責任に影響を及ぼすことはあり得る。特に、特定金銭信託や投資信託に代表されるような、受託者以外の者が運用指図する信託においては、受託者は当該指図者による指図の内容が法令や信託契約に違反していないかといった程度のモニタリング義務を負うとされている。⁽³⁵⁾

これを年金信託の終了にあてはめると、委託者による受託者への年金信託解除の意思表示等が受託者に対する指図であり、受託者はこれに基づき年金信託終了のための事務処理を開始することと捉えれば、委託者による年金信託解除の意思表示等が違法なものであったり、信託契約に照らして著しく不合理なものであった場合で、受託者がそれを知りながら当該指図に従った場合には受託者にとっての義務違反の問題が生ずるということもできそうである。ただし、このような受託者の義務は、当該指図に係る権能を受託者から当該指図者に付与した場合や、信託契約に受託者が違法な指図等を拒否できる旨の条項があることが前提とされ

ている。この場合、そもそも信託終了の権限を有する委託者は、どのような根拠に基づき当該権限を有しているかが問題となる。

委託者と受益者の合意を基本とする信託法での信託終了の考え方からすると、受託者が信託終了の権限を委託者に付与していると考えことは困難である。しかし、本来は委託者と受益者の合意により決定すべき信託終了について、受益者が有する権限の部分を一定の制約のもとで年金信託契約により委託者に付与したと考えれば、どうか。受託者は、受益者に対し信託財産を管理運用する義務を負う者として、委託者による信託終了権限の行使に関しても何らかのモニタリングする権限を有し、受益者に対し義務を負うと考えることも可能ではないだろうか。

確定給付企業年金法等において事業主が加入者・受給者に対し忠実義務を負うのは、事業主が加入者・受給者のために企業年金制度の管理・運営を行っているというエリサ法同様の考え方が前提となっていると考えられる。企業年金制度の改廃を適正に行うことも当該制度の管理・運営の一環であるとするれば、むしろ、年金信託の信託終了権限は、単に信託設定時に委託者に留保されたものではなく、委託者が企業年金制度の改廃の決定が適切になされることを条件に、信託終了に関し加入者・受給者たる受益者が本来有する権限が事業主たる委託者に委譲されていると考えることができる。

このように考えると、年金信託受託者は、委託者による信託終了権限の行使に関し一定のモニタリング義務を負うことになる。ただし、その義務の水準については、受託者以外の者が運用指図する信託におけると同様、委託者による信託終了権限の行使に関しそれが法令や信託契約に反していないかといった外形的判断に留まることになる。このように解すると、エリサ法における共同受託者にかかる責任の範囲と同様のものが導かれてくるとことになる。

以上のとおり、年金信託終了の前提となる企業年金制度の改廃に関して委託者たる事業主に何らかの義務違反があることが明らかな場合において、受託者が委託者からの解除の申出等に応じて年金信託の終了を前提とした事務処理を開始してしまうような場合には、年金信託受託者も

一定の範囲で責任を負うことがある。

3.3 企業年金制度の改廃における事業主としての義務

以上のように考えると、受託者としては企業年金制度の改廃の決定過程において委託者たる事業主に法令違反等の瑕疵があることを知った場合には、受託者としてその事実関係を確認し、その結果によっては、受託者は信託終了のための事務処理を行うことを拒否することが必要になってくる。

それでは、年金信託終了の決定局面において問題となる、企業年金制度改廃の決定過程における瑕疵にはどのようなものが含まれるか。少なくとも、確定給付企業年金法や確定拠出年金法、適格退職年金の根拠となる法人税法・法人税法施行令や労働法等に抵触する行為等があった場合はここにいう「決定過程における瑕疵」に該当するといえることができる。すなわち、確定給付企業年金法等に定める労使合意が整っていなかったり、労働条件不利益変更の法理をクリアするための条件を充足していなかったりする場合である。

更に問題となりうるのは、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法に定められている事業主の加入者及び受給者に対する忠実義務の問題である。⁽³⁶⁾特に、そもそも加入者及び受給者に対し不利益をもたらす形で企業年金制度の改廃を行うこと自体が、加入者及び受給者に対し不利益をもたらし、忠実義務違反となるのではないかと、といった考え方もありそうであるが、以下でこの問題について検討していきたい。

(1) エリサ法における事業主の加入者・受給者に対する義務

まず、企業年金制度の改廃にかかる受託者の義務について、エリサ法はどのような考え方ととっているのであろうか。このような企業年金制度の改廃を巡る問題に関し、アメリカの連邦最高裁は、企業年金制度改廃の決定自体は制度運営の範疇外であり、改廃自体について受給権者・加入者⁽³⁷⁾に対し信託義務を負うものではないとの判断を下している。すなわち、年金制度の設計を行う行為自体は、あくまで企業経営として行うものであり、年金制度運営における受託者としての立場で行うものでは

ない、というものである。エリサ法においては、企業年金制度の改廃は事業主が経営判断として主体的に行い得ることが前提になっているといえる。

(2) 企業年金制度改廃の意思決定にかかる事業主の義務

このように、エリサ法では企業年金制度の改廃自体について事業主は加入者・受給者に対し忠実義務等を負わないとされている。それでは日本の確定給付企業年金法等に定められている事業主の忠実義務についても同様な結論が導かれるであろうか。

このような問題についてはいろいろな考え方があると思われるが、本稿では、次のような整理を試みたい。まず、いわゆる信託義務を負う受託者・受託者というものは、一定の行為について裁量権限を与えられることで、その権限を与えられた行為について忠実義務等を負うことになる。これを企業年金制度についてみると、事業主が企業年金制度の運営管理について裁量権限を有するがために、加入者・受給者に対し忠実義務を負うわけである。確定給付企業年金法等では、事業主は加入者等に対し忠実に「その業務」を遂行しなければならないと定められているが、ここにいう「その業務」の範囲とは事業主が企業年金制度に関し裁量権限を有している範囲として考えることができる。

それでは、事業主はこうした企業年金制度の改廃の決定についても加入者・受給者との関係で裁量権限を有しているかということ、結論からいえば裁量権限は有していないといえることができる。なぜなら、事業主が企業年金制度の改廃を決定するためには、これまでに述べたような確定給付企業年金法等の企業年金関連の法律や労働法理などによるルールに基づく必要があり、一方的に実施できるものではないからである。企業年金制度の改廃も当該制度の管理・運営の一環であると考えることができるのは前述のとおりであるが、事業主及び従業員側で企業年金制度の改廃についての手続が適切になされているのであれば、これは制度の管理・運営を超えた問題となる。

このような考え方に対しては、「このようなルールは事業主による裁量権の行使を一定の範囲で制約しているだけで、それだけを以って裁量

権限がないとは言えないのではないか？」といった反論も考えられる。

しかしながら、このようなルールは、本来は事業主と加入者・受給者といった当事者間の合意によるべき年金又は一時金の給付条件の変更のための手続を、労働条件不利益変更の法理などによって修正されたものであるといえる。つまり、事業主は加入者又は受給者に対し過去あるいは現在の労働の対価として、企業年金制度を提供しているのであり、この関係を変更しようとするためには通常は両当事者の合意が必要になるわけであるが、そこを労働法理などにより修正されているに過ぎない。このように考えると、事業主に制度改廃の決定に関して裁量権限があるということではなく、その結果として加入者・受給者に忠実義務等を負うものではないといえる⁽³⁸⁾ことができる。

しかしながら、事業主がこのようなルールに基づかずに企業年金制度の改廃を強行したような場合には、そもそも企業年金制度の改廃は無効であるはずのものであり、従来の企業年金制度が事業主の不当な行為により維持されないことになるため、これは事業主による忠実義務違反の問題も生じる。このように考えると、企業年金制度改廃の局面における事業主の忠実義務は、制度改廃のために定められたルールを遵守してその決定を行うことにあり、企業年金制度の改廃を実施したこと自体が忠実義務違反の問題とされることはないといえる。もっとも、労働条件不利益変更の法理が適用される場合には、内容の合理性も判断基準となるため、事業主の忠実義務違反を判断するに当たってエリサ法のように制度改廃の内容の妥当性まで全く考慮されない、ということには単純にはならない。また、事業主と受給者との関係では給付条件の変更に係る合意の方法について議論があることは前記2.述べたとおりであり、事業主と受給者との関係では直接の合意が必要ということになれば、反対受給者が存在するなかで、受給者に不利益になる形で企業年金制度の改廃を強行するような場合には、それだけで忠実義務の問題のみなる可能性はある。ただし、これはあくまでも、企業年金制度改廃のためのルール遵守の問題に帰結することになる。

3.4 年金信託受託者の義務

以上をまとめると次のようにいうことができる。企業年金制度改廃の局面において事業主に加入者・受給者に対する義務違反があった場合には、年金信託受託者も責任を負う可能性がある。しかし、企業年金制度の改廃について、事業主は加入者・受給者に対して確定給付企業年金法等や労働法における要件・手続を遵守する以上の義務を負うものではないから、年金信託受託者もその範囲で責任を負うことになり、企業年金制度の改廃自体について責任を負うことはない。これは、年金信託受託者が、別途、事業主に対し企業年金制度に関するコンサルティング等を行い、企業年金制度の改廃に関与していたような場合も同様といえる。

ただし、加入者・受給者に対して義務を負わないのはあくまで企業年金制度改廃の「意思決定」の行為である。制度改廃に必要な要件・手続きに違反しているような場合には、そもそも制度が存続しているはずが、企業年金制度改廃を前提とした事務処理が行われるわけであるから、これは事業主においても年金信託受託者においても加入者・受給者に対する義務違反を構成する。すなわち、年金信託受託者は、少なくとも事業主による制度改廃における要件・手続違反を知っているような場合には、これを阻止する措置をとらなければ、受託者としての責任を問われることになると考えられる。年金信託の終了局面における年金信託受託者としての義務は、これまでに述べたような要件・手続⁽³⁹⁾きが適切に運営されることを確保することに求められるといえる。

(29) 能見・前掲書259頁、

(30) 厚生労働省年金局長通知「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて（通知）」（平成14年3月29日年発0329009号）では、エリサ法等の英米の法制度における考え方や精神を参考にしつつ善管注意義務や忠実義務を具体的な行動指針として策定した旨が示されている。

(31) 石垣修一「エリサ法から読む確定給付企業年金法の受託者責任」（みずほ年金レポート2005.1/2）33頁以下

(32) 石垣修一「年金資産運営のためのエリサ法ガイド」（東洋経済新報社、

2003年) 31頁

- (33) エリサ法405条, 石垣・前掲書66頁以下
- (34) 改正信託法案80条4項, 83条2項。また, 法務省民事局参事官室「信託法改正要綱試案 補足説明」第34では, 職務分掌の定めがある場合には, 各受託者の職務に関し行った取引についてののみ, 固有財産でも責任を負う旨の記述がなされている。
- (35) 友松義信「受託者以外の者が運用指図する信託における責任関係」信託法研究24号(199年)9頁, 13頁, 33頁。以下, 受託者以外の者が運用指図する信託にかかる記述はこれによる。
- (36) なお, 適格退職年金の根拠法令である法人税法・法人税法施行令ではこのような事業主の忠実義務に関する規定は存在しない。しかしながら, 年金信託受託者の義務内容を判断するにあたり確定給付企業年金制度との間に差異を設ける必要性は乏しいと考えられることから, 適格退職年金にあっても事業主による忠実義務を措定して検討することとしている。
- (37) Lockheed Corp. v. Spink, 517U.S.882 (1996), Grindstaff v. Green (1998 FEDApp.0006P (6thCir), 石垣・前掲論文35頁
- (38) 企業年金制度の終了と忠実義務の問題については, 基金型制度である厚生年金基金に関するものについて地裁レベルの裁判例がある。これは, 繊維業界の複数企業で総合型という形で設立した厚生年金基金が解散した際に, 多額の積立不足を事業主により穴埋めする必要性が生じたことから, この基金に参加していた一部の事業主が積立不足が拡大する前に基金の解散に向けた努力をすべきであったとして, この基金の理事に対し損害賠償を請求したというものである。この裁判例においては, 基金と事業主とは委任関係にないこと等を理由に, 理事の義務の内容についての判断はされなかったが, 企業年金制度終了の時期についても受託者たる基金理事が忠実義務を負う, という発想のもとで提起された訴訟といえる。(大阪地堺支判平10.6.17. 労判751号55頁)
- 本文で述べたような考え方に基くと, 本件に関しても, 基金解散を推進しなかったことでこの基金理事が義務違反に問われることはないと考えられる。もっとも, このような基金理事が年金資産の状況等に係る開示を怠ったことにより, 関係当事者において基金解散の必要性の認識が遅れた, といった事情があるのであれば, 基金理事が責任を問われる可能性は高い。しかし, これはむしろ情報開示義務としての問題となる。
- (39) もっとも, 確定給付企業年金法, 確定拠出年金法に定める要件はとも

企業年金制度の改廃と年金信託

かく、労働法における不利益変更の効力については、労使交渉の当事者でない受託者がその判断をすることは難しいが、年金信託受託者としては事業主及び信託終了に同意した信託管理人に対し事実確認等の対応をとることが考えられる。

4. 企業年金制度改廃のルールのあり方ー改正信託法を踏まえて

4.1 現行制度について

さいごに、企業年金制度の改廃に伴う年金信託終了にかかるルールの選択肢について検討していきたい。前項までに検討したとおり、規約型制度における年金信託の終了は、確定給付企業年金法等に基づき労使合意等によりその決定がなされるとともに、労働法理による制約があり、かつ、受託者がこのような年金信託終了のためのルールが適切に運用されるように一定の義務を負うこととなっている。このような仕組みにより、規約型制度においても受益者の権利保護を図りうるスキームに一応はなっているといえる。

しかし、前記2.で述べたように、従業員側と事業主が協議する場を整備するといった観点からは、基金型制度では事業主と法的に分離された基金独自の機関により意思決定がなされるのと比較すると更に改善の余地があるのではないかと考えられる。

また、これは基金型制度でも問題になるころではあるが、企業年金制度の受給者は労使協議の当事者ではなく、こうした受給者の意見が十分に反映されるスキームになっていないという問題がある。冒頭に述べたとおり、受給者と加入者の利害は対立する場合があり、このようななかで、加入者で構成される労働組合や従業員の代表が受給者の意見までも代表する機能を期待できるか、課題は多いと考えられる。⁽⁴⁰⁾

また、企業年金制度は労働組合が存在しない企業においても多く実施されている。有力な労働組合が存在しない場合には、労使協議が有効に実施されることが期待できず、また、この場合の企業年金制度改廃に伴う労働条件の不利益変更の可否の判断にあたっては、変更内容の合理性

に比重を置かざるを得ない⁽⁴¹⁾。しかし、企業年金制度の改廃の問題のような、加入者・受給者がそれぞれ多様な価値観を持ちうる問題については、より加入者・受給者の利害調整の結果を重視することが望ましいともいえ、その規模の大小にかかわらず、企業年金制度においてはそのための協議の場を整備していくことが求められるのではないだろうか。

こうした問題に対しては、信託における変更・終了に係るルールをより積極的に活用し、加入者・受給者がともに受益者として企業年金制度の改廃及び年金信託終了にかかる意思決定に関与していくことが考えられる。特に改正信託法案では、これまで解釈に委ねられる部分が多かった受益者複数の場合における意思決定方法について、受益者集会の開催や受益者代理人へ決定を委ねる等の方法があるほか、不利益を被る受益者の権利保護のための規定も設けられており、このような改正信託法案の考え方から、事業主と加入者・受給者との利害調整を図るためのスキームを提供しうるのではないかと考えられる。

以下では、改正信託法案の内容などを踏まえて、受益者複数の場合における受益者の意思決定ルールを中心に、企業年金制度の改廃及び年金信託終了における意思決定方法の選択肢を個別に検討してみたい。

4.2 年金信託終了に係る意思決定ルールの選択肢

(1) 受益者集会による多数決制度

改正信託法案では、受益者集会にかかる規定が新設され、受益者集会における多数決により意思決定を行う方法が定められている。また、現行法においても、信託行為に定めを置くことで受益者の多数決による意思決定方法を採用することが可能との考え方が実務家からも示されている⁽⁴³⁾。この制度を利用して受益者として意思決定し、年金信託終了等についての委託者及び受益者の協議の場とする方法とすることが考えられる。この方法であれば、全ての加入者及び受給者に意思決定に参加する権利が与えられ、特に、この受益者集会を通じて、受給者が年金信託の終了及びその前提である企業年金制度の改廃に関する意思決定に関与できることになる。しかしながら、次のような問題点も存在する。

まず、各受益者の議決権をどうするかの問題がある。改正信託法案では、各受益権の内容が均等である場合には受益権の個数、それ以外の場合には受益権の価格に応じて議決権が付与されることになっているが、年金信託においては特に改正信託法案でいう残余財産受益者となる加入者について「受益権価格」の算定は困難であり、また、各受益権の内容が均等であるともいえないと考えられる。更に、仮に受益権価格が算定できるとしても、年金給付額等の多寡によって議決権が差が生ずるような考え方は、労働条件としての性格をも有する企業年金の問題に関し、加入者・受給者の発言権に格差が生じ、そのまま適用すると妥当ではないということも考えられる。受益者集会等の多数決制度を採用する場合には各加入者・受給者が平等に権利行使できるように年金信託契約に別途規定することなどして、修正を施す必要があると考えられる。

また、多数の従業員を抱える企業においては受益者集会による多数決手続きそのものが煩雑というか、一度に開催することはほぼ不可能であり、仮に可能としても、コスト負担が無視できない水準になるといった問題も生ずる。

(2) 受益者代理人

また改正信託法案では、受益者が存在する場合の信託管理人に相当するものとして、受益者代理人の制度が導入されている⁽⁴⁴⁾。現行法における信託管理人と異なり、受益者に代わって受益者代理人が信託の変更、終了等に関しても受益者に代わり権利行使することができる。また、受益者代理人の受益者に対する責任も明確になっていることから、受益者代理人が、全受益者を代表して委託者たる事業主と協議を行うことが考えられる。この方法であれば、受益者集会のようなコストをかけずに受益者による意思決定スキームを用意することができる。

しかしながら、受益者代理人が従業員個人であるような場合には、委託者たる事業主との交渉力の格差も懸念される。また、加入者や受給者といった立場の違いから受益者間で企業年金制度の改廃について評価が異なるような場合には、いずれの判断をしても責任を問われかねない立場に陥り、このような受益者代理人になり手がつかない事態も想定される。

受益者代理人としては、労働組合内で十分な利益調整が図られることを前提に、当該労働組合あるいは当該組合の代表者などが就任することも考えられるが、この場合には従来のスキームに似た構造になってくる。ただし、労働組合が加入者と受給者との利益調整の機能をも果し得るというのであれば、従来の労使協議のスキームをより明確に、年金信託内に取込むという点で検討に値する選択肢ではある。この場合、本来は現役従業員たる加入者のために活動するのが通常と考えられる労働組合は、企業年金制度の問題に関しては、年金信託の受益者代理人の立場で、受給者の利益をも代表して活動することになる。

(3) 受益者代理人を活用した意思決定方法

加入者・受給者の意見を反映させる方法としては、事業主、加入者及び受給者から選出する委員により構成される「年金委員会」といった審議機関を設置し、基金型における代議員会と同様の役割を担わせることも考えられる。このような機関⁽⁴⁵⁾に加入者だけでなく受給者の代表を参加させることで、受益者集会に比してより簡便な方法で受給者の意見を反映させる意思決定方法を確立することができる。そして、年金委員会の代表者を受益者代理人に任命し、受益者代理人はこの「年金委員会」の決定に従う旨を年金信託契約等で定めることで、年金信託のスキームに組み込み、「年金委員会」による意思決定が信託事務処理に確実に反映されるよう、受託者に義務を負わせることも考えられる⁽⁴⁶⁾。これは、受益者集会の機能と受益者代理人の制度を組合わせた制度ということもできる。

一方で基金型における代議員会で指摘されているのと同様、結局はこのような委員会による意思決定も形骸化してしまうのではないかと、といった問題点が存在する。

4.3 不利益変更該当者保護のためのルール

企業年金制度の改廃に伴う年金信託の終了によって不利益をこうむる受益者に対しては前記、2.2で述べたような労働条件不利益変更法理の適用のほか、改正信託法案で新たに導入されている受益権取得請求権に

係る規定の適用が考えられる。受益権取得請求権とは、信託の変更・合併・分割により、受益者に損害を与え、または与える恐れのある受益債権の内容の変更がなされる場合等において、受益者が、自ら有する受益権を受託者に対し公正な価格で取得することを請求することができるというものである。これがどのように適用されうるか、受給者と加入者に分けて検討する。

① 受給者について

年金受給権を具体的に有している受給者は、年金信託終了が決定した結果、年金給付が打切られ、信託終了に伴う残余財産からの分配金を一時金として受領できるだけとなる。これを「受益債権の内容の変更」として認め、該当する受益者に受益権取得請求権を付与することが考えられる。

もっとも、信託の終了には受益権取得請求権の適用はないのではないかと、といった指摘も考えられる。しかしながら、受益債権たる年金給付が打切られるということで、信託終了直前に信託の変更を観念することは可能であるとも考えられるし、⁽⁴⁷⁾受益権取得請求権を積極的に容認し、年金信託における不利益変更ルールを確立させることにより、受給者との関係において年金信託を円滑に終了させるための意味はあるものと考えられる。これは、現行信託法においても貸付信託や投資信託などで導入されている「受益権の買取」として信託契約に定め、制度化させることは可能と考えられる。

また、前記4.2で述べたような複数受益者における意思決定ルールを活用し、かつ、受給者に対しこのような受益権取得請求権を認めることで、企業年金制度の改廃に反対する受給者に対しても、有効に年金信託の終了がなしうることになると考えられる。さらにこれは、企業年金制度の改廃自体について、事業主と受給者との関係での有効性を判断するにあたっての有力な基準にもなりうる。これは、年金給付額を減額する場合にも有効なスキームであろう。⁽⁴⁸⁾

実務上では、受給者に対して企業年金制度終了前に年金に代えて一時金を選択受給することが一般的に行われており、これを受益権取得請求

権の一態様として制度化させることも考えられる。この場合、当該一時金の受給額が改正信託法にいう「公正な価格」として認めることができれば、現行の実務上とも整合的な取扱いが可能であると考えられる。

② 加入者について

一方で、在職中の従業員である加入者については、具体的な年金又は一時金の受給権は発生しておらず、前記1.3の年金信託受益者の範囲に関する検討のところで述べたとおり、加入者が有する受益債権は信託終了後の残余財産から給付を受ける権利である。このような加入者については、信託終了の事象のみを以って、受益権取得請求権行使の要件である「受益債権の内容の変更」等には該当しないと考えられる。結局、加入者たる受益者については、労働条件の不利益変更ルールの対象にはなるが、受益権取得請求権による保護は与えられないということになる。

③ 適用にあたっての問題点

なお、このような受益権取得請求権の適用にあたっては、次のような年金信託特有の問題点もある。

まず、年金信託による年金資産の積立が十分でなく、受給者に対する年金給付の一時金換算額さえ確保できていない場合の問題がある。この場合には、受益権取得に係る「公正な価格」は信託財産の範囲内に縮減される。もっとも、確定給付企業年金法においては企業年金制度終了時には積立不足分を一括して追加拠出する義務が事業主に生じるため、受益者へ支払うための資金は確保できることになる。

一方で適格退職年金においては、確定拠出年金へ移行する場合を除き、税制適格要件上、事業主に積立不足分を拠出する義務が生じるどころか、拠出すること自体が原則として認められない取扱いとなっている⁽⁴⁹⁾。このような場合には、事業主に資金余力があっても、受給者が受益権取得の対価として受取る金額は不十分なものとなり、企業年金制度の枠外での事業主による不足分の補填が必要となってくる。本来であればこのような場合も企業年金制度のスキーム内で完結することが望ましく、適格退職年金制度から他制度への円滑な移行や廃止に伴う事業主・受給者等との紛争防止のためにも制度的な手当てが望まれるところである。

更に、先に述べたとおり加入者に対してはこの受益権取得請求権は発生せず、受給者たる受益者支払う部分の資金は確保できても、今度は加入者に対して分配する原資が底をつくといった問題が生じ、結果的に加入者より受給者の利益が優先される結果になる。しかしながら、これは、そもそもの加入者と受給者の受益権の内容の差によるものであり、両者の公平性の観点からも問題⁽⁵⁰⁾ということにはならないと考えられる。

4.4 年金信託受託者としての義務

以上のような事項を定めることは、受託者の義務を限定することにもつながる一方で、信託契約に定めた委託者及び受益者間の意思決定ルールが適正に確保されるよう、受託者としての役割も重要なものになってくる。

例えば、前述したような受益者集会や、受益者代理人を介して年金委員会により年金信託終了等の意思決定をするような場合には、こうした受益者集会や委員会の運営が適正になされ、これらの機関による意思決定が確実に年金信託における変更・終了等の決定に反映されるように対応することが、受託者の義務を構成することになるといえる。

企業年金制度の運営において受給者・加入者の意見をより反映させる方法を模索しようとするほど、その仕組みは複雑になることが想定される。加入者・受給者の権利保護のためにはその仕組みを着実に運用させることが必要になり、受託者としての責任も重要になってくるといえる。

- (40) 労働組合の責任の重大性について指摘するものとして、森戸英幸「退職給付の受給権保護」ジュリスト1128号(1998年)26頁。また、前掲の松下電器産業グループ(年金減額)事件=大阪地判平17.9.26では、労働組合を受給者の正当な利益代表と見ることはできない旨が示されている。
- (41) 菅野・前掲書109頁以下
- (42) 改正信託法案第105条第2項、第106条
- (43) 今村和夫「多数当事者間の信託関係について」信託法研究第8号(1984

年)90頁以下

- (44) 改正信託法案第138条～第144条
- (45) 昭和30年代の適格退職年金導入当初における年金信託約款の解説書などにおいては、信託管理人にはこの「年金委員会」が適切であるといった記述もあり、導入当初においてこのような機関を年金信託のスキームに取り込む発想があったことが伺える。太田達男「年金信託標準約款の解説」信託53号(1963年)20頁
- (46) 「年金委員会」という用語は、最近では企業年金制度を企業の財務・人事管理といった観点から効率的に運営管理するための社内組織として使われることも多いようであるが、ここでは、企業年金制度の改廃等の重要な問題についてについて事業主と加入者・受給者が協議する場という意味で用いている。
- (47) 本文に記載したとおり、改正信託法案では、受益権取得請求権の行使は信託の変更の場合においてのみ導入されており、信託終了の場合は適用が無いのではないかと考えられる。ただし、米国信託統一法典などではこのような受益権買取は信託終了の際にも想定されており(UTC(2000) § 411(e)comment), 少なくとも信託行為の定めにより信託終了時にこの概念を導入すること自体に特段の問題はないと考えられる。
- (48) 年金受給者に対する給付減額は、本稿で採り上げている年金信託終了と同様の問題を抱えている。確定給付企業年金法では、事業主の経営状況や企業年金制度の財政状況等一定の要件の下に、受給者の3分の2以上の同意を得ること、希望する受給者に対し減額前の年金給付にかかる一時金相当額を給付する手続を経て受給者に対して年金給付額を減額することが可能とされている。ただし、これらはあくまで所管官庁による「承認基準」であり、これが受給者と事業主の関係にも直接適用されるかどうかについては、否定的な見解も有力である。森戸英幸教授は、事業主と退職済の受給者の間には労働法理の適用の可否とともに、民法における定期金債権の清算にかかる規定の準用の可能性について言及されている(森戸英幸「企業年金の労働法的考察」日本労働法学会誌104号(2004年)20頁)。年金信託受益権としての年金給付の不利益変更であれば、改正信託法においては反対受益者には受益権取得請求権を認めることで、事業主と受給者との関係においても年金給付額の減額が有効になしうるのではないだろうか。
- (49) 国税調査課長監修「適格退職年金契約にかかる質疑応答事例集」(年金研究所, 1981年) 63頁, 問2-2-9

- (50) テザック厚生年金基金事件（大阪高判平17・5・20労判896号12頁，大阪地判平16・7・28労判880号89頁）では，厚生年金基金の解散後における年金資産の分配方法が争点の一つとなった。原告（受給者）からは，受給者に対して年金受給権を取得する前の加入員より優先して分配するように基金規約を改正する義務が基金理事にあった旨の主張がなされている。第一審，第二審ともこの主張は退けられているが，本文で記述したような方法により，受給者が優先的に一時金清算ができるのであれば，このような問題も生じないといえる。

5. おわりに

5.1 当面の課題～適格退職年金の完全廃止まで

適格退職年金を実施している企業は今なお多数存在している。冒頭に述べたように，これらの企業は平成24年4月までに他の企業年金制度へ移行するか，制度を廃止して加入者・受給者に年金資産を分配するかの選択に迫られる。このような選択にあたっては，事業主と加入者・受給者間で十分な協議を行うことが重要であるが，適格退職年金では，やはり労使協議中心のスキームに頼らざるを得ないと考えられる。その場合には，この労使協議の結果を適切に反映させることが最低限要請されるべきものであり，その意味で信託管理人や年金信託受託者の役割は重要になる。ただし，いずれにせよ制度改廃により不利益を被る受給者が発生することは避けられないことであり，このような受益者については，既に述べたように受益権取得請求権のルールとして，年金受給者が事前に一時金給付を受けることを制度化しておくことが考えられる。これにより，少なくとも年金信託としての受益権として最低限の保護は図られるのではないだろうか。

5.2 企業年金制度における意思決定のあり方

従来，年金信託は，受益者多数の信託でありながら，他の集団信託といわれているものとは異なるものとされてきた⁽⁵¹⁾。しかしながら，今後，企業年金制度における受給権保護の考え方が一層強まるとともに，改正

信託法により受益者の権利義務がより明確になったこと、加入者・受給者間で企業年金制度に対する価値観が多様化しつつあることを踏まえれば、より一般の集団信託に近づいていくのではないであろうか。ただし、年金又は一時金給付は労働条件であることに代わり無く、制度改革にあたっては労働法理による修正もやはり必要である。こうした労働法理と信託法理を上手く調整しつつ、企業年金制度としての年金信託にかかる意思決定ルールを構築していくことが重要であり、構築されたルールが適正に運営されるために、受託者の役割も重要なものになってくるであろう。

企業年金制度の問題に関しては、信託と並んで保険契約の問題もあるほか、まだまだ調査・研究すべき点が残っており、はなはだ不十分な内容ともなったが、本稿が、企業年金制度において年金信託が今後どのような役割を果たしていくべきかについての問題提起にでもなれば幸いである。

本稿は、平成18年6月10日に開催された第31回信託法学会において報告させていただいた発言原稿について、若干の加筆・修正をしたものです。報告にあたっては、諸先生方から貴重なご意見を頂戴いたしました。ここに御礼申し上げます。

- (51) 新堀富雄「集団信託における受益者保護制度について」信託法研究第7号(1983年)38頁、四宮・前掲55頁

(三菱 UFJ 信託銀行 コンプライアンス統括部 調査役補)