

論文名：企業年金の法的考察 - 契約と受給者の給付引下げの検討

氏名：上田憲一郎

1. 問題提起

確定給付型の企業年金の受給権保護の仕組みは、(a) 財政検証と積立て義務、(b) 受託者責任と年金ガバナンス、(c) 情報開示が3本柱といわれている^{1,2}。しかし、従来の受給権保護の議論は上記(a)や(b)の観点からの検討が主であり、(c)の視点はあまり語られてこなかったように思える。さらに、上記(b)や(c)の点を、企業年金を巡る当事者間の法律関係、或いは契約関係の観点から検討されることが少なかったようだ。これは、従来の企業年金では、給付引下げという事態に対して訴訟という究極の解決手段をとるような段階まで悪化することが無かったため、法律関係や契約関係に対する認識が少なかったためと考えられる³。また、代表的な企業年金である厚生年金基金や確定給付企業年金（以下「新DB」）等は根拠法に基づいており、根拠法との関係は意識されても、当事者間の法律関係や契約関係が意識されることは少なかったのであろう。

そこで、本稿では、特に上記(b)や(c)を踏まえつつ、今まで認識されることの少なかった企業年金の法律関係や企業年金の受給者・事業主間の契約面から、受給者に対する給付引下げの問題を検討し、この面から捉えた現行制度の課題にも触れつつ、対応策の提言を試みる。また、上記の受給者保護の3本柱との関連では、特に(c)情報開示の問題を中心に、一部は(b)のうち、年金ガバナンスの問題にも触れつつ、議論を展開したい。

なお、検討を具体的に行い、提言を現実に即したものとするため、退職金制度から移行された新DB制度を検討の対象とする。

2. 確定給付企業年金法（以下、「新DB法」）の規定と同制度の法律関係の確認

自社年金等の根拠法が無い企業年金では、受給者の給付引下げは規約内容の検討などの契約の解釈の問題となる⁴。一方、新DBの場合は、新DB法に規定される法律関係の他に、契約関係の存在を認識できるかどうかを確認する必要があるため、同制度の基金型、規約型それぞれについて、新DB法の規定の確認を行い、併せて企業年金基金（以下「基金」）又は事業主と受給者の間の法律関係、契約関係を確認する。

まず、基金型についてみると、新DB法8条で基金は、事業主と加入者を持って組織される法人と規定されており、受給者は基金の構成員ではない。また基金に設置される代議員会の代議員の半数は加入者の互選によって選出されるので（新DB法18条3項）、加入者は基金の組織運営やその意思決定にスキーム上では参画することが可能であるが、受給者にはそのような権利は付与されていない。一方、規約型は基金のような組織を持たないので、制度の運営主体は事業主であり、規約の変更も含めて制度の運営は、基本的に労使

合意に基づいて行われる⁵。この運営方法の下では、受給者は既に制度を実施している企業を退職した者であるので、その企業の労働組合には参画できず、制度運営の基本である労使合意には参画できない。

他方、この基金型、規約型の双方において、受給権者は給付を受ける権利を有しており（新DB法30条）、その内容は、規約に定めるところによる（新DB法31条～33条）。

以上から確認できることは、受給者は確定給付企業年金の制度運営スキームに入っていないが、受給者は給付を受ける権利、すなわち事業主又は基金に対する債権を持っており、事業主又は基金は受給者に対して年金給付の債務を負っているということである。別の見方をすれば、受給者は年金資金（及びその運用）を事業主又は基金に委託しているともいえる。つまり、この2者の間には債権債務関係という法律関係があり、事業主や基金と受給者との間に何らかの契約の存在を考える必要があるだろう。

3. 事業主と受給者間の「契約」について

以上の確認を踏まえ、事業主と受給者との間の契約関係について考えると⁶、両者の間には企業年金に関する何らかの契約の存在（以下、この契約を「企業年金契約」とする）が認められる⁷。この契約は、受給者が、退職金を年金給付という形で支給すること及び当該退職金資産を年金資産として運用することを、事業主に対して委託する内容であるといえる。この結果、事業主は契約に伴う受任者の義務を負うことになり、これを踏まえて、新DB法では、事業主に受給者に対する忠実義務等の行為準則（同法69条）や⁸、事業概況の周知の努力義務（同法73条2項）が課されていると考えられる⁹。

一方、年金資産に注目すると、受給者は年金資産を事業主に信託し、この運用果実と併せて年金支給を受けるという関係も考えられ、この点に関しては、信託であるとの明示が無くとも信託契約の成立を認めた最高裁の判例が参考になろう¹⁰。

4. 事業主と受給者との間の「企業年金契約」の特色

このような「企業年金契約」には、以下のような特色があると考えられる。

（1）年金としての特色

たとえば、新DB法を例にとって検証すると、以下のような特色があてはまるといえる。新DB法33条は、年金給付は終身又は5年以上の期間、毎年一回以上定期的に給付することを規定している。従って、契約も5年以上の長期にわたり、且つ、定期的な給付を受ける継続的な契約であるといえることができる。また、新DB法は、各給付の支給要件（給付額の算定方法や支給期間等）は規約で定めるとして（新DB法31条1項、32条1項、

33条)、個別的な契約内容の設定を許容せず、公平、画一的な運営を規定している。

(2) 企業年金としての特色

新DBは厚生年金保険の被保険者を加入対象とするなど、事業主との雇用関係を基礎としている。また、規約で受給者資格を規定しているので(新DB法31条1項)、年金受給には加入者期間等の条件を充足している必要がある。この2点より、受給者は、かつて事業主と一定期間以上の雇用関係にあったことがわかる。また、本稿の検討の対象を退職金から移行した新DBとしたので、年金給付は労働の対価性が高く、保護の必要性が強いことが伺える。また、企業の年金であり、且つ、従業員である時に契約して高齢期に給付を受けるという長期の契約であることを合わせると、企業の栄枯盛衰の影響を受ける可能性が大きいといえるだろう。更に新DB法1条の目的や新DBの税制上の取り扱いを勘案すると、社会政策上の要請に由来する公平、適正、安全の確保が要求される可能性がある¹¹。

(3) その他の論点

①制度的契約論

企業年金契約は、制度的契約の典型的な一類型として指摘されている¹²。ここでは、企業年金契約が「契約」であることは間違いないとし、契約内容の個別交渉を排除し、統一性や画一性が要求されるもので、その運用は公平・平等が要求されるとしている。この制度的契約の特長としては、上述のような「平等原則」「差別禁止原則」「個別交渉排除原則」や受給者が運営に参加できる仕組みが確保されていることが拘束力の正当性を担保するという「参加原則」、給付の内容や手続きについての情報開示と受給者への説明責任をいう「透明性原則」が挙げられている¹³。

② 継続的契約、長期的契約

一方、企業年金契約のような継続的、長期的な契約は、売買のような一時的・即時履行の契約とは異なる概念で捉えられると考えられるが¹⁴、他方で継続的契約の概念自体がはっきりしないとの指摘もある¹⁵。継続的契約は、主に賃貸借契約や雇用契約を典型としており、継続性への要請が強いと指摘されている¹⁶。そして、合意の尊重や長期契約の弊害防止、契約関係の安定性の保護が重要な要素として指摘されている¹⁷。

5. 受給者の給付の引下げ

(1) 事情変更の原則

このような特色を持つ新DB規約型における企業年金契約に関し、事業主が受給者の給付引下げを行うことは、事情変更の問題として捉えられる¹⁸。

事情変更の原則は契約締結後に著しい事情の変更があった場合、当初の契約どおりの履行が困難となったため、当初の契約内容を見直すことを言う¹⁹。その要件は、イ）契約成立時の基礎となっている事情の変更、ロ）事情変更の予見可能性、ハ）当事者の帰責性、二）当初契約内容のままの拘束が信義則上、著しく不当となることの4点であるとされている²⁰。最高裁は事情変更の存在自体とその要件は認めているものの、第二次大戦前の大審院判決の適用例を除き、戦後に適用を肯定した事例は一件もないが、他方、下級審では適用肯定例もあると指摘されている^{21 22}。

ところで、本稿の検討で重要なのは、学説が展開する方向である再交渉義務論に沿って検討した場合²³、新DBの受給者を相手とした給付引下げの再交渉が持つ意味である。

（2）契約再交渉としての給付引下げ交渉に要求されるもの

新DBでは同法施行規則6条2項において、受給権者の給付引下げは、受給権者の3分の2以上の同意が必要であり、また希望するものには最低積立基準額を一時金として支給することが定められている²⁴。この場合に、事業主と受給者との間の企業年金契約を個々の契約と見るのか²⁵、それとも、制度を一体として扱うのかにより²⁶、再交渉の持つ意味が異なってくる。

たとえば、個別の契約と見て、個々の受給者との間の再交渉を想定すると、現実の事情変更のための再交渉は、事業主と個々の受給者との間で行われることになる。しかし、この両者の間には、交渉力、情報収集力の大きな格差がある。給付引下げを事情変更と再交渉義務との関連で見た場合、これらの格差の解消と対応のため、情報提供義務の有無が、個々の受給者の権利保護にとって重要であると考えられる。

一方、制度的契約と見た場合には、前述の平等原則や個別交渉排除の原則から、再交渉とは別の方策により合理性が担保される必要と事情変更の原則が柔軟に適用される必要が指摘されている²⁷。ここで留意すべき重要な点は、制度的契約論による場合には、参加原則と透明性原則があることである。つまり、本稿の検討に即して述べるならば、受給者が新DB制度の運営に参加するスキームが確保されていることや、年金財政の状況等の情報開示や説明が受給者にも行われる必要があることになる。しかし、新DB制度の中では受給者の参加スキームは無く、また、受給者への情報開示も事業主の努力義務となっている。

整理すると、個別契約と見た場合も制度的契約と見た場合も、給付引下げの再交渉の際には、事業主は受給者に対して情報提供義務を負うことになり、更に後者の場合は、参加原則によって、年金制度運営への参加スキームも要求されるのである。

他方、観点を変えて、企業年金の特色の一つである雇用関係の存在を基礎として、就業規則の変更理論を参考に検討した場合にも、就業規則の意見聴取義務（労働基準法 90 条 1 項）や周知義務（同法 106 条）を参考として、同種の措置の実施に配慮する必要があると考えられるため²⁸、前出の参加原則や、情報提供義務を導出することは可能と考える²⁹。

なお、情報提供義務、説明義務がなぜ、契約当事者の一方に課せられるのかについては、契約当事者間の情報や専門的知識に大きなアンバランスがある場合は、契約締結過程で一方の当事者より他方の当事者に対して、信義則上、情報提供義務が課されるとの指摘や³⁰、情報格差の是正や交渉力の対等性回復による自己決定権の確保の観点より正当化されるとの指摘がある³¹。従前は、特に契約の対等性が認められない取引として、事業者と消費者や専門家と非専門家間の取引が上げられることが多く、特に投資取引や不動産取引などでこの問題が扱われてきた。また、この点より専門家責任との関連や金融取引との関連が議論され、消費者取引については消費者契約法で、金融取引については、金融商品販売法でそれぞれ、情報提供義務について言及がされている。

（3）情報提供の内容とレベル

問題は、情報提供の内容とレベルである。たとえば、消費者契約法を参考とすると、事業主が情報提供する場合に、情報の内容について不実告知の禁止や不利益事実の不告知の禁止等の規制をかける一方で、情報提供そのものは努力義務に止めるのか、それとも、より積極的に情報提供義務を課すのかという問題など、情報提供の内容とレベルをどのように判断するかである。消費者契約法の場合は、交渉力の均衡回復と自己決定権の機能確保が目的の一つであり³²、事業者による情報提供は同法 3 条で努力義務とされているものの、学説の多くは、これを単なる努力義務とは解釈していないようである³³。一方、金融商品販売法を参考とすると、金融商品販売業者と顧客との間の情報格差を説明義務の根拠とし、業者に顧客に対する重要事項の説明義務を課している³⁴。また、労働分野では、労働契約法の制定に関する議論の中で、労使間の情報格差、交渉力格差を根拠に情報提供義務の規定の必要性を指摘する見解も出されている³⁵。

以上のような議論や、新 DB で周知義務の対象となる業務概況の内容を勘案すると³⁶、少なくとも、給付引下げの危険性判断の材料となる年金財政や資産運用等の状況に関する情報開示を積極的に行うことは、最低限必要とされるレベルと考えられるだろう。

6. 提言

以上の検討を踏まえ、企業年金契約を前提とした受給者の給付引下げに対し、受給者保

護のための対応手段として、受給者への情報提供の強化、企業年金運営スキームへの受給者参加原則、受給者団体組成と適格性付与³⁷、の3点を提言したい。

（1）受給者に対する情報開示の強化³⁸

今までの本稿の検討により、たとえば事業主、受給者間の企業年金契約を、古典的な契約法の考え方を根拠として「個々の契約の束」と考えた場合には、両者間の情報収集力、交渉力の格差を勘案し、事業主に情報提供義務を課すことが可能であると考えられる。そして、情報開示の性質については、受動的な情報開示ではなく、受給者の給付引下げを求めるような受給者にとって不利益な変更の場合には、積極的な情報提供義務を課すなど、情報提供を大幅に強化するものとする必要がある³⁹。一方、企業年金契約を典型的な制度的契約と見た場合には、透明性原則への配慮から、情報提供義務の強化が必要であると考えられる。いずれにしても、受給者への情報開示は、現行の新DB法73条2項が規定する努力義務ではなく、より一段と義務化された内容とすべきである。

他方、課題は、前出5（3）で検討したとおり、情報提供の内容とレベルである。新DBでは、不実告知などの問題は、忠実義務により、ある程度カバーできると考えられるので、問題は情報提供義務という行為義務を課すことの是非であるが、加入者への業務概況の周知とバランスを保つ意味からも、同様の内容とレベルの情報を受給者に提供する行為義務と考えるべきである。但し、現実の対応では、受給者への情報提供が事業主に過重な負担となる恐れは否定できない。しかし、今般の確定拠出年金に関する厚生労働省通知を参考とすれば、このような努力を事業主に求めることも必要ではないだろうか⁴⁰。

（2）新DBの制度運営への受給者の参加

制度的契約論の参加原則に即して考えると、新DBの制度運営へ受給者の参加を認める方法も検討の対象となろう。

新DBの規約型においては、意思決定機能は事業主がほぼ全てを負っているとの指摘があり⁴¹、また、制度の運営は全て労使合意に基づいて行われるとの記述もある⁴²。ここで留意すべき点は、事業主、加入者、受給者、そして株主のそれぞれの利益が衝突する場面があることである⁴³。事業主は受給者に対して契約上の責務を負っている他、信託成立による受託者としての責任も考えられるが、他方で、経営者として株主等の利害関係者に対する責任も負っている。このため、新DBに関して、関係者の利益が相反する場合には、新DBに関する事業主の行為が経営判断と受託者責任のどちらの範疇に属するのかを明確にする必要があると共に⁴⁴、事業主の意思決定がどのようなプロセスで出されるのか、注

視する必要があるだろう⁴⁵。

このような複雑な利害関係を考えた場合、新DB規約型においては、受給者の参加機能が無く、意思決定が労使合意を基本とするとはいえ、事業主に意思決定が大きく担われている現実を勘案すると、たとえば、事業主への牽制機能を働かせるために、受給者に何らかの制度運営参加スキームを認めることは必要であろう。具体的な方法については、たとえば、ガイドラインで規定する資産運用委員会への受給者代表の参加や⁴⁶、受給者代表からの定期的な意見聴取などが考えられる。この点では、受給者代表が年金制度運営に参加する仕組みを持つオランダのCDCの事例が参考になると思われる⁴⁷。

一方、前出の議論で、事業主と受給者との間には信託成立の可能性も指摘したが、受給者を信託スキームの中の受益者として見た場合には、投資信託スキームの中での受益者保護の施策も参考となるだろう⁴⁸。

（3）受給者団体組成と適格性付与

事業主が受給者との給付引下げ交渉を実施する際に、一定の適格性を備えた受給者団体に交渉相手となる権限を保持させ、対事業主交渉を認める手段を検討する。既存の制度としては、労働組合や消費者契約法における適格消費者団体制度を参考とする。

新DBでは、加入者の給付引き下げの際の同意を組織率3分の2以上の労働組合の同意で代替することが許されているが、本提言は、受給者にも受給者団体を認め、事業主と個々の受給者との間の交渉力格差を是正して対等性を持たせるという案である。労働組合法でも、労働者と事業主との労働条件の交渉で実質的な対等性を持たせることが根本目的となっている⁴⁹。但し、受給者団体の同意で受給者全体に拘束力を認めるには、同団体内での十分な意見集約や意思決定プロセスの公正さが求められるだろう⁵⁰。また、労働協約の一般的拘束力を参考にすれば、受給者団体に要求される組織率は、相当高いレベルに規定する必要があるだろう⁵¹。一方、受給者団体で留意する点は、受給者には雇用の確保という大きな命題が無い場合、事業主と根本的に利害が対立する構造になっていることである。この部分を緩和するためには、一定の要件設定を行うことが必要である。例えば、適格消費者団体は^{52 53}、その組織に専門的な知識経験が必要であることや訴訟の適否の判断の検討部門に法律の専門家の配置が必要であると規定されている。これを参考とすれば、本稿で提言する受給者団体にも、年金数理人のような年金の専門家をアドバイザー的地位に置くことで⁵⁴、交渉における要求に妥当性を持たせることも必要であると考えられる。

この制度の利点としては、受給者団体の組成により、情報収集力や交渉力格差の是正が

期待できるとともに、事業主にも、交渉相手の明確化や受給者の同意取り付けの際に個別交渉によらず団体交渉が可能となる点が挙げられる⁵⁵。

更に、このような団体を考える際には、退職労働者団体を認めて就業規則の規範性が同団体にも及ぶとした見解や⁵⁶、これを最近の学説に先鞭をつけたものと評価する見解もあり⁵⁷、参考となろう。また、海外の事例として全米退職者協会（AARP）などの海外の退職者団体の存在も参考になる部分があるだろう⁵⁸。

7. まとめ

以上、本稿では、従来は意識されることの少なかった事業主と受給者間の契約関係について新DBを例として検討し、契約の特質から受給者への情報提供義務や受給者の制度運営への参加スキームの必要性を導出した。更に、検討結果と現行の新DB制度との比較から、受給者の受給権保護のために考えられる施策として情報開示の強化、制度運営への参加、受給者団体組成を提言した。なお、平成19年度は、新DB法附則6条で規定する法施行後5年後の見直しに関し、企業年金研究会で議論がされてきたが、本稿で取り上げた問題等、未だ検討すべき課題はあり、更に多方面からの検討が継続されるべきと考える。

1 坪野剛司『新企業年金（第2版）』（日本経済新聞社、2005年）72頁以下。

2 企業年金研究会報告「企業年金制度の施行状況の検証結果」（平成17年7月）29頁では、企業年金のガバナンスや業務概況に関する情報開示も広い意味での受給権保護の一環と指摘している。

3 受給者減額に関する訴訟に関しては、多くの解説がなされており、この中では、企業年金の減額に関する考え方やその要件などが詳細に検討されている。江口隆裕「企業年金の減額・廃止訴訟と受給権保護」企業年金2006年7月号24頁以下、森戸英幸「企業年金の受給者減額」『労働関係の現代的展開』（信山社、2004年）119頁以下、花見忠「企業年金給付減額・打ち切りの法理」ジュリ1309号70頁以下、根岸忠「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向」季労211号97頁以下など。

4 森戸英幸『企業年金の法と政策』216頁（2003年、有斐閣）。

5 坪野・前掲注（1）34頁。

6 基金型の基金と受給者との間の契約関係を考えるには、それ以前に事業主と基金との関係を検討する必要があるため、本稿では、以下、規約型における事業主と受給者との間の契約関係を中心に検討する。

7 東京放送退職年金確認等請求事件において、平成19年1月31日付で東京地裁民事第19部より示された和解提案書では、「適格年金制度は、会社と退職者（年金受給者）との間の契約」と指摘されている（東京放送年金受給者の会 HP：<http://www.tbsob.com>）。

8 岩藤美智子「委任契約における受任者の忠実義務」私法64号（2002年）152頁以下では、ドイツ法の検討から、委任契約には受任者に忠実義務が伴うことを導出している。

9 坪野・前掲注（1）91頁では、同法73条2項は法案審議の中で追加されたと指摘する。

10 最一小判平成14.1.17民集56巻1号20頁。公共工事の請負に際し、当事者が信託を設定する明確な意思を有してなかったが、工事の前払金に関して信託の成立を認めた。

11 島崎謙治「企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護」退職給付ビッグバン研究会資料2頁。

- 12 内田貴「制度的契約と关系的契約」新堂幸司・内田貴編『継続的契約と商事法務』（商事法務、2006年）3頁以下、内田貴「民営化（privatization）と契約（5）」ジュリ1309号51頁以下。
- 13 内田・前掲注（12）「制度的契約と关系的契約」17頁。
- 14 長期契約は、和田安夫「長期契約と事情変更」ジュリ1126号240頁以下を参照。
- 15 中田裕康「継続的契約関係の解消」ジュリ民法の争点230頁以下、その他、この契約類型としての検討に中田裕康「契約解消としての解雇」新堂幸司・内田貴編『継続的契約と商事法務』（商事法務、2006年）217頁以下、柏木昇「継続的取引契約の解消と代理店・販売店の保護」新堂幸司・内田貴編『継続的契約と商事法務』（商事法務、2006年）59頁以下がある。
- 16 内田貴『民法Ⅱ債権各論』（東京大学出版会、2003年）254頁。
- 17 中田・前掲注（15）230頁。
- 18 内田・前掲注（12）「制度的契約と关系的契約」6頁以下。
- 19 北山修悟「事情変更の原則」ジュリ民法の争点225頁以下。
- 20 五十嵐清『契約と事情変更』152頁以下（有斐閣、1969年）。
- 21 北山・前掲注（19）。
- 22 ドイツ民法典では、2001年債務法現代化法による民法改正により、事情変更原則がBGB313条において明文化されている（北山・前掲注18）。また、ユニドロワ契約原則やヨーロッパ契約法原則でもこの考えは認められている（内田・前掲注15・76頁）。
- 23 この部分の指摘として、内田・前掲注（16）76頁。また、再交渉義務論の展開は北山・前掲注（19）226頁に詳しい。再交渉義務論は、事情の変更があった場合、新たな事情に適合した契約内容に改訂し契約関係の維持を図る努力を当事者がすべきとする。
- 24 江口・前掲注（3）29頁は、受給者の3分の2以上の同意で、反対する受給者も拘束できる理由が明らかでない」と指摘する。
- 25 河村健吉『企業年金の教室（実践編）』（中央公論社、2003年）45頁は、前者の考えに近い。個々の受給者に個別の同意取得の必要を指摘する。
- 26 内田・前掲注（12）「制度的契約と关系的契約」11頁ではこの後者の考えで、柔軟な事情変更の必要性を指摘する。
- 27 内田・前掲注（12）「制度的契約と关系的契約」12～22頁。
- 28 両義務の詳細は、菅野和夫『労働法（第7版）』（弘文堂、2005年）98～99頁を参照。
- 29 但し、松下電器産業（年金減額）事件大阪地裁判決（大阪地判平成17.9.26 労判904号60頁）のように就業規則論を参考に考える場合は、退職者にこれを適用できるのかという点を慎重に考える必要がある。もっとも、退職者にも就業規則論を援用することを肯定する意見（大澤英雄「判批」労政時報3651号123頁）や退職者に一種の「退職労働者団体」という存在を觀念し、これへの就業規則論の類推適用を認めるという見解（小西國友『労働法の基本問題（第2版）』142頁）もある。
- 30 内田・前掲注（16）27頁。
- 31 潮見佳男「説明義務・情報提供義務と自己決定」判タ1178号9頁以下。
- 32 座談会「消費者契約法の役割と展望」ジュリ1200号2頁以下「河上正二発言」6頁、「潮見佳男発言」7頁。
- 33 前掲注（32）「河上正二発言」15頁、山本豊「消費者契約法（2）」法教242号88頁。
- 34 山田誠一「金融商品販売法の成立」金融法務事情1590号6頁以下、神作裕之「消費者契約法と金融商品販売法」ジュリ1200号39頁以下。
- 35 三井正信「労働者の意思と労働契約法」労働法律旬報1647号4頁、浜村彰「労働契約法の立法化をめぐる議論と基本問題」日本労働法学会誌107号11～12頁、川口美貴「労働契約法の原理と立法化」日本労働法学会誌108号52～53頁など。
- 36 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』160頁によれば、DB法制度における周知義務の対象となる業務概況の内容は、給付設計内容、加入者・受給者数、積立金の

- 積み立て状況、年金資産運用状況等となっている。
- 37 内田・前掲注(12)「制度的契約と関係的契約」26頁では、制度的契約の観点より労働組合をアカウントビリティー及び参加原則を実現するための仕組みと位置づけている。
- 38 エリサ法では第1編第1部従業員の受給権保護の中で情報開示も規定しているが、対象は加入員である。これは、同法が既発生給付の減額を認めていないことが関係していると考えられる。(森戸・前掲注(4)150頁以下、214頁参照)。
- 39 河村・前掲注(25)193頁参照。
- 40 厚生労働省年金局長通知(平成19年11月15日年発第1115001号)では、加入者等に対する通知や手続きの周知のために、住所が不明な者については、住民票の写しの入手による住所の把握を求めている。
- 41 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007年)28頁。
- 42 坪野・前掲注(1)34頁。
- 43 森戸・前掲注(4)140頁。
- 44 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)36～37頁。
- 45 企業年金研究会・前掲注(41)28頁でも、企業の内部組織での企業年金に関する意思決定に透明性が確保されていないと指摘している。他方、取締役の忠実義務(会社法355条)や経営判断の原則との調整も必要である。
- 46 「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」(平成14年3月29日年発第0329009号厚生労働省年金局長通知)。
- 47 フォルダー・オスカー「オランダの職域年金事情」第4回企業年金研究会「資料2」6頁及び佐野邦明「企業年金の新潮流」(企業年金2006年9月号)20頁を参照。
- 48 田村威『改訂投資信託 基礎と実務』(経済法令研究会、2000年)88頁。投信法の2000年改正により、契約型投信のガバナンス強化の一環として、投信委託会社は約款の重大な変更の場合に受益者へ書面で通知しなければならなくなった。また受益者の過半数が異議を唱えた場合には変更が不可とされた。
- 49 菅野・前掲注(28)441～442頁。
- 50 菅野・前掲注(28)523頁、西谷敏「判批」労働判例百選(第7版)211頁。
- 51 労働組合法17条「一の事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一つの労働協約の適用を受けるに至ったときは…他の労働者に関しても、当該労働協約が適用される」。
- 52 消費者契約法の改正によって平成19年6月より導入されたもので、「消費者全体の利益のために差止め請求権を適切に行使することができる適格性を備えた消費者団体として内閣総理大臣の認定を受けたもの」とされている。内閣府ホームページ「消費者の窓」(<http://www.consumer.go.jp/seisaku/cao/soken/seido/seido.html>)を参照。
- 53 詳細な解説として、内閣府国民生活局「改正消費者契約法の施行」法律のひろば2007年5月号4頁以下、山本豊「消費者団体訴訟権制度の基本的特色と解釈問題」同誌39頁以下など。
- 54 社団法人日本年金数理人会「確定給付企業年金制度の一層の充実・発展に向けて」(平成19年1月24日)では、年金数理人の役割拡大の必要性を指摘している。
- 55 但し、参照する労使関係法や労働協約に関しては、盛誠吾「労働法総論・労使関係法」(新世社、2000年)138頁、321頁で指摘される独特の問題に留意が必要である。
- 56 小西・前掲注(29)42頁以下。
- 57 花見・前掲注(3)74頁。
- 58 吉田健三「確定拠出型の企業年金」(『アメリカの年金と医療』渋谷博史・中浜隆編(日本経済評論社、2006年)114～115頁を参照。AARPは50歳到達を会員資格とする強力な高齢者の政治活動団体であるが、一方で年金に関する有益な提言も行っている。
- 参考文献：本文中及び注記に掲載のもの。