

りそな企業年金研究所

# 企業年金ノート

## 目次

【本 題】 キャッシュ・バランス・プラン (CBP) について .....	P1
【コ ラ ム】 企業年金のポータビリティの導入の厚生年金基金への影響について .....	P6
【レポート】 労働条件の不利益変更について (第1回) .....	P8

## キャッシュ・バランス・プラン (CBP) について

## 1. はじめに

企業年金制度は、給付額の算定方式によって「確定給付型 (DB)」と「確定拠出型 (DC)」に大別されますが、それぞれの制度で様々な特徴を有しており、いずれの制度が優れているかは一概に判断できません。

### 【確定給付型制度 (DB)】

- 従業員にとってのメリット
  - ・給付額が予め約束されており、運用実績によって変動しない (⇒運用リスクを負わない)
- 従業員にとってのデメリット
  - ・DCに比べ転職時の年金資産の持ち運びが容易ではない
- 企業にとってのメリット
  - ・給付設計の自由度が高い (退職事由別乗率の設定や懲戒解雇時の給付没収が可能)
  - ・投資教育が不要
- 企業にとってのデメリット
  - ・退職給付債務 (PBO) の認識が必要であり、割引率の変更に伴い、PBO・退職給付費用が変動する
  - ・運用利回りが予定利率を下回る場合に企業の掛金追加負担が発生する (⇒運用リスクを負う)

### 【確定拠出型制度 (DC)】

- 従業員にとってのメリット
  - ・転職時の年金資産の持ち運びが容易
- 従業員にとってのデメリット
  - ・給付額が約束されておらず、各人の運用実績により変動する (⇒運用リスクを負う)
- 企業にとってのメリット
  - ・PBOの認識が不要であり、退職給付費用 (=DC制度への掛金) が安定的 (⇒運用リスクを負わない)
- 企業にとってのデメリット
  - ・給付設計の自由度が低い (退職事由別乗率の設定や懲戒解雇時の給付没収が不可能)
  - ・投資教育が必要

上記のとおり、両制度に見られる労使それぞれのメリット・デメリットは一般に相反するものであるため、DB・DCいずれか一方の制度を導入するだけでは、多様化する企業及び従業員のニーズに完全に応えられないのが現実であり、両制度の特徴を補完する制度の導入が期待されていました。

かかる状況下、平成14年4月から、DBとDCの中間的な特徴をもつハイブリッド型制度である「キャッシュ・バランス・プラン」が、厚生年金基金制度及び確定給付企業年金制度において導入可能になりました。

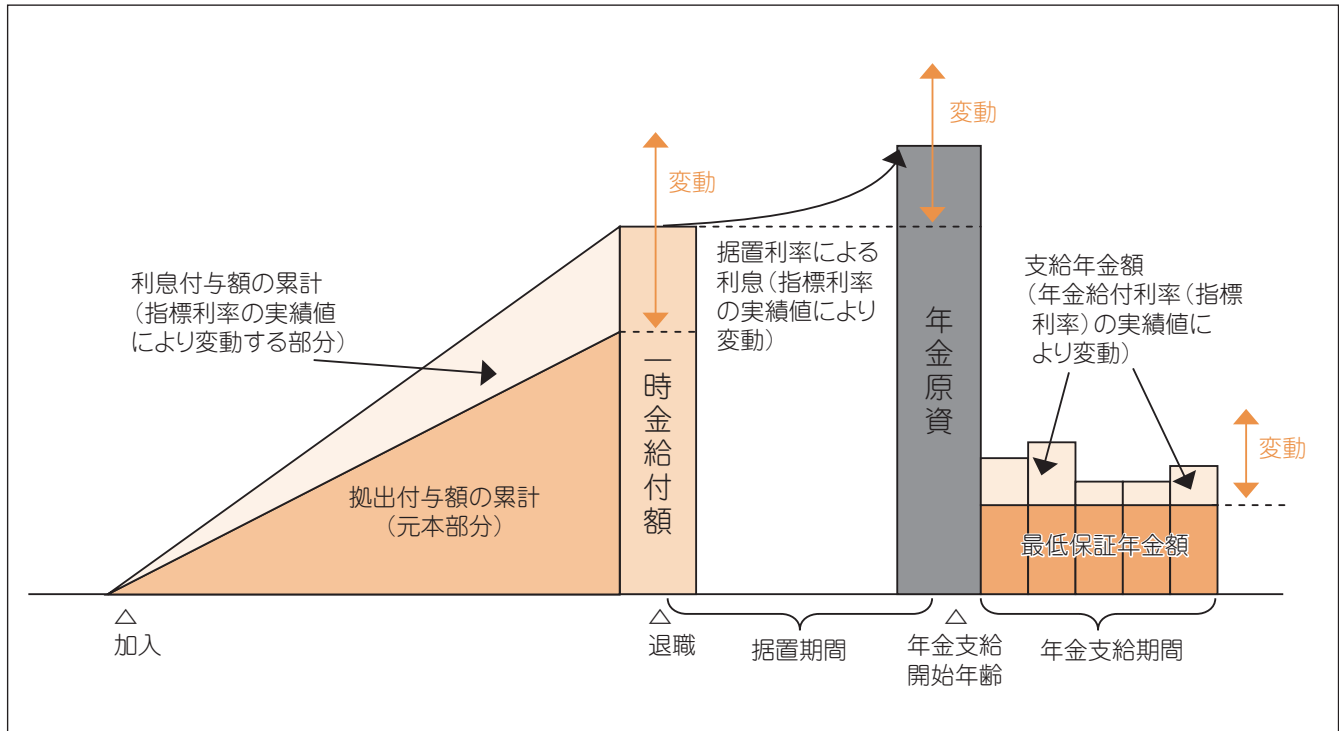
この制度は、割引率の変更に伴うPBOの変動リスクを軽減する制度として注目され、既に多くの企業において採用されています。

今回は、最近の会計基準の見直し (IFRSの導入など) の流れを受け、改めて注目されているキャッシュ・バランス・プラン (以下「CBP」と記載) について説明します。

## 2. CBPの仕組み

CBPにおける給付額算出の仕組みをイメージ図で表すと、[図1]のようになります。以下、CBPの主な特徴について説明します。

[図1] CBPの給付額の仕組み



### ①一時金給付額（退職時）

CBPにおける退職時の一時金給付額は、加入期間中の「拠出付与額の累計」と「利息付与額の累計」の合計として算出されます。

「拠出付与額」は、加入期間中の各年度において、「定額」又は「給与×一定割合（＝拠出付与率）」等の方法により、従業員毎に一定額が付与されるものです。これを元本として累計しますが、この元本累計に固定利率や国債利回り等に連動する**指標利率**（「利息付与率」、なお、「再評価率」ともいいます。）に基づく利息（「利息付与額」）を付与し、加入期間中にわたり累計したものが退職時の一時金給付額となります。

このように算出された金額は、従業員毎に「**仮想個人勘定残高**」として管理されます。そのため、個人毎の給付額が明確であるのもCBPの特徴です。

なお、「拠出付与額」を累計することは、ポイント制退職金制度において勤続ポイントや職能ポイントを累計することと同じことであり、「利息付与額」を累計することは、各年度の拠出付与額×利息付与率により定まる「利息ポイント」を累計することと同じであるため、CBPは利息付与率の水準に応じて利息ポイントが変動する広義のポイント制退職金制度であるという見方もできます。

### [ご参考] 利息付与率（再評価率）の基準

・利息付与率は以下①～④のいずれかによって設定することが必要

- ① 定率
- ② 国債の利回り（その他の客観的な指標であって合理的に予測可能なもの※）
- ③ ①と②を組み合わせたもの
- ④ ②又は③に、上限又は下限を定めたもの

（※）「総務省が作成する年平均の全国消費者物価指数」や「厚生労働省が作成する年平均の賃金指数」が認められる。

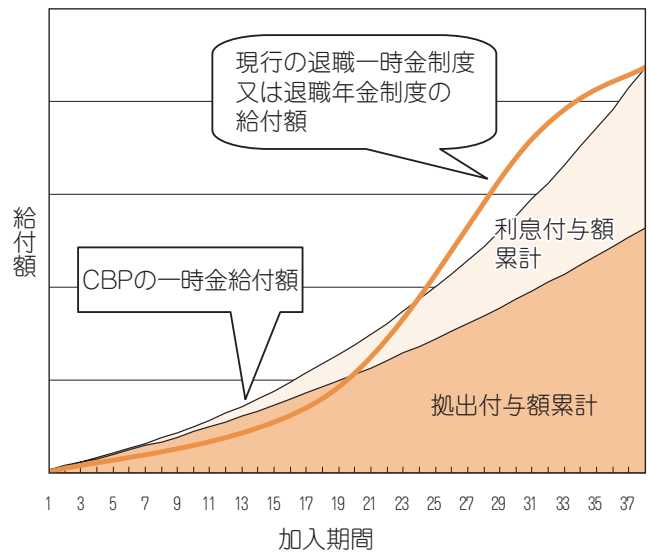
## ②退職事由別乗率の設定

前述の通り、CBPの一時金給付額は（元本累計＋利息累計）により定まるため、給付モデルの形状は一般に下に凸のカーブ（DCで見られるような元利合計型のカーブ）となります。

しかし、我が国の退職金制度で伝統的に多く見られる給付カーブの形状は、長期勤続優遇型の給付カーブ（これを「S字型カーブ」といいます）であり、CBPへ制度変更する場合、従来の給付カーブと比較して、短期勤続退職者（若年齢層）では給付額が増加し、逆に長期勤続退職者（中高年齢層）では給付額が減少してしまうようなケースも見受けられます。

このため、従来の給付カーブと同様に、短期勤続退職者の給付額を相対的に低く、長期勤続退職者の給付額を相対的に高く設定することを目的に、CBPにおいても「退職事由別乗率」を設定することが可能です。当該乗率を設定した場合、退職時の一時金給付額は「加入期間中の（拠出付与額累計＋利息付与額累計）×退職事由別乗率」として算出されることとなります。

〔図2〕CBPの給付カーブのイメージ



## ③利息付与率の変動による影響

CBPの一時金給付モデルにおいて、例えば、勤続期間20年で退職する場合の拠出付与額と利息付与額の合計が1,000万円（ただし、設計上の利息付与率は年3.0%）となるように給付設計を行ったとします。

実際の利息付与率の水準は、国債の利回り水準等に応じて変動するため、当初想定していた利息付与率に比べ実際の利息水準が上下した場合は、当初想定していた給付額の水準も増減します。（⇒利息水準が上昇（低下）した場合は、給付額は当初想定していた給付額よりも増加（減少）します。）

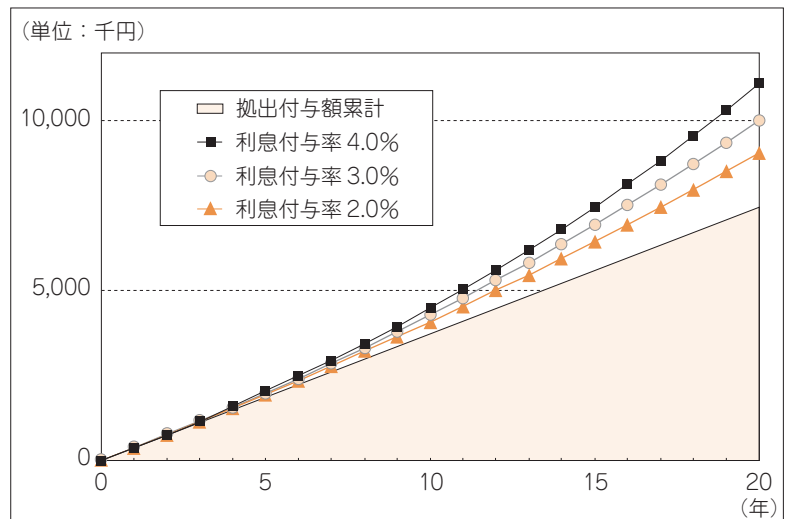
上記のモデル例における利息付与率の変動による影響を〔図3〕に表しました。これによると、勤続期間20年の場合で全勤続期間において利息率が1%上下した場合、CBPの給付額は10%前後増減することが分かります。

〔図3〕利息付与率の変動による影響

利息付与率3.0%で20年間で1,000万円のケース

- 利息付与率が入社後20年間4.0%で推移した場合20年後には1,108万円
- 利息付与率が入社後20年間2.0%で推移した場合20年後には904万円

勤続	利息付与率3.0%	利息付与率4.0%	利息付与率2.0%	元本部分
0	0	0	0	0
1	372	372	372	372
2	756	759	752	744
3	1,150	1,162	1,139	1,117
4	1,557	1,580	1,534	1,489
5	1,976	2,016	1,937	1,861
6	2,407	2,469	2,348	2,233
7	2,852	2,939	2,767	2,605
8	3,309	3,429	3,194	2,977
9	3,781	3,939	3,630	3,350
10	4,266	4,468	4,075	3,722
11	4,767	5,019	4,529	4,094
12	5,282	5,592	4,992	4,466
13	5,812	6,188	5,464	4,838
14	6,359	6,808	5,945	5,210
15	6,922	7,452	6,436	5,583
16	7,502	8,122	6,937	5,955
17	8,099	8,819	7,448	6,327
18	8,714	9,544	7,969	6,699
19	9,348	10,298	8,501	7,071
20	10,000	11,082	9,043	7,443



### ④年金原資（年金支給開始時の一時金給付額）

年金原資（年金支給開始時の一時金給付額）は、退職時の一時金給付額に、退職時～年金支給開始時までの据置期間中の据置利率に基づく利息を加算した額となります。据置利率も、固定利率や国債利回り等に連動する率として設定することができます。

### ⑤年金給付額

年金支給開始時の一時金給付額（年金原資）を年金化して支給する場合は、一時金を年金支給期間（注）で単純に分割するのではなく、支給期間中の利息も加味して年金額を算定します。この支給期間中に見込む利率を「**年金給付利率（年金換算率）**」といいます。

CBPでは、年金給付利率は固定金利ではなく、一定期間ごとに国債の利回り等により変動させることができます。そのため、一定期間ごとに年金給付額も変動します。ただし、年金支給期間中、法令で認められる最低限の水準（法定下限利率）以上の年金額を保証するための年金給付利率（保証年金給付利率）も定める必要があります。

（注）保証期間付終身年金の場合は保証期間

旧来の確定給付型制度では、年金給付利率は固定値しか認められませんでした。そのため、インフレ・デフレ等の経済環境の変動があった場合、年金額の実質価値を維持するためには、労使合意により年金給付利率をその都度見直す必要がありました。CBPではそのような手順を踏まずとも、年金額の実質価値を維持することが可能です。

### ⑥資産運用

CBPは確定給付型制度であるため、年金資産の運用は企業が一括して行います。既に説明しましたが、CBPにおける給付額は、拠出付与額・利息付与率・据置利率・年金給付利率の水準によって定まるものであり、DCのように年金資産の運用結果が給付額に影響を与えるものではありません。

確定給付型制度では、「**掛金拠出額 + 予定利率に基づく運用収益 = 給付支払額**」という関係が成立します。CBPの場合、右辺の給付支払額は前述の拠出付与額・利息付与率・年金給付利率等によって決定され、さらに予定利率の水準（例：年2.5%等）が決まれば、予想される給付を賄うために必要な掛金が算出されます。そして、年金資産の実際の運用実績が予定利率の水準を達成できない場合は、予想される給付支払額を賄うことができないため、積立不足が発生し、掛金の追加拠出が必要となります。

即ち、給付設計がCBPであっても伝統的な最終給与比例制度であっても、確定給付型制度における年金財政上の掛金決定の仕組み（**掛金拠出額 + 予定利率に基づく運用収益 = 給付支払額**）は同一であるため、運用リスクは予定利率に対する運用実績の乖離として発生します（＝CBPであっても、制度実施企業は予定利率に対する運用リスクを負い、CBPを導入しても運用リスクを抑制できるものではありません）。

結局、確定給付型の制度において、運用リスクの抑制を図るためには、予定利率の水準を引き下げ、予定利率と運用実績との乖離が少ないと期待される資産構成を選択することが重要となります。

### ⑦退職給付会計（PBO）への影響

前述の通り、CBPでは元本累計に利息付与率（国債利回り等）に応じた利息を付与することにより給付額を決定するため、実際の国債利回りが当初の利息付与率の見込みよりも上昇すれば、将来の給付見込額も増加し、実際の国債利回りが当初の利息付与率の見込みよりも低下すれば、将来の給付見込額も減少します。

企業会計において使用するPBO（退職給付債務）は、将来の給付見込額を、割引率を用いて割引計算を行うため、CBPのPBOについては、以下のような特徴（**割引率の変動に伴うPBOの変動抑制効果**）が生じることとなります。

これは、給付額の算定式に利息付与率が入らない伝統的な確定給付型の制度（通常の最終給与比例制度や定額制度）に見られない特徴であり、企業にとってはCBPを採用する大きな魅力の一つと考えられます。

#### ◆国債利回り（金利）の上昇局面

- 将来の給付見込額が増加するが、割引率の水準も上昇する（＝割引効果が高くなる）
- 将来の給付見込額増加によるPBO増加の影響と、割引率の上昇によるPBO減少の影響が相殺される
- **PBOはあまり変動しない**

#### ◆国債利回り（金利）の低下局面

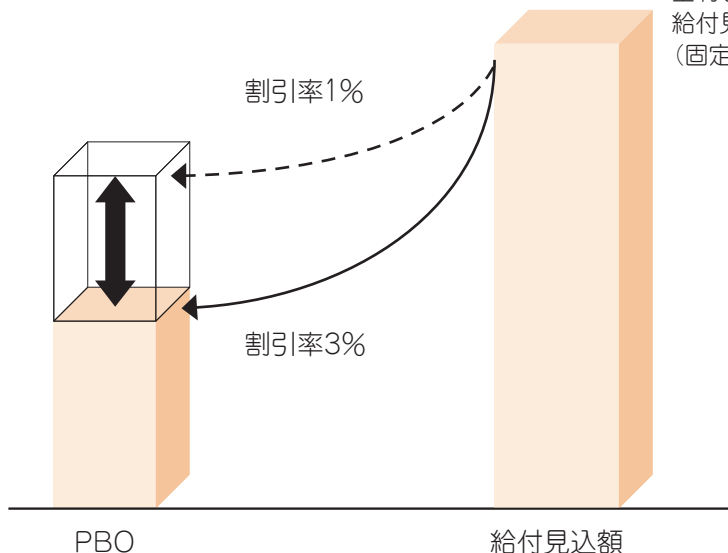
- 将来の給付見込額が減少するが、割引率の水準も低下する（＝割引効果が低くなる）
- 将来の給付見込額減少によるPBO減少の影響と、割引率の低下によるPBO増加の影響が相殺される
- **PBOはあまり変動しない**



[図4] CBPのPBO変動抑制効果

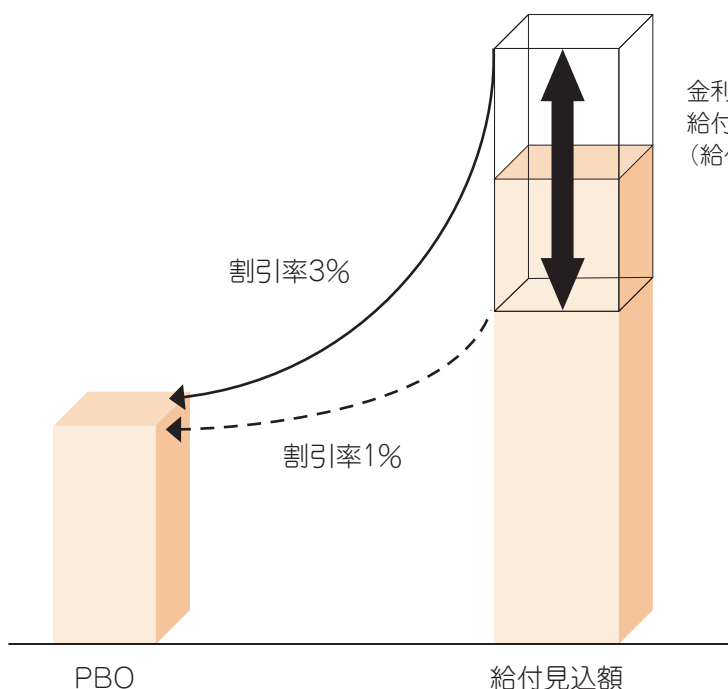
[従来の確定給付型制度]

金利水準が変動すると、  
割引率も変動し、  
割引効果も増減する  
(⇒PBOの変動が大きい)



[CBP]

金利水準が変動すると、  
割引率も変動し、  
割引効果も増減する  
(⇒PBOの変動が小さい)



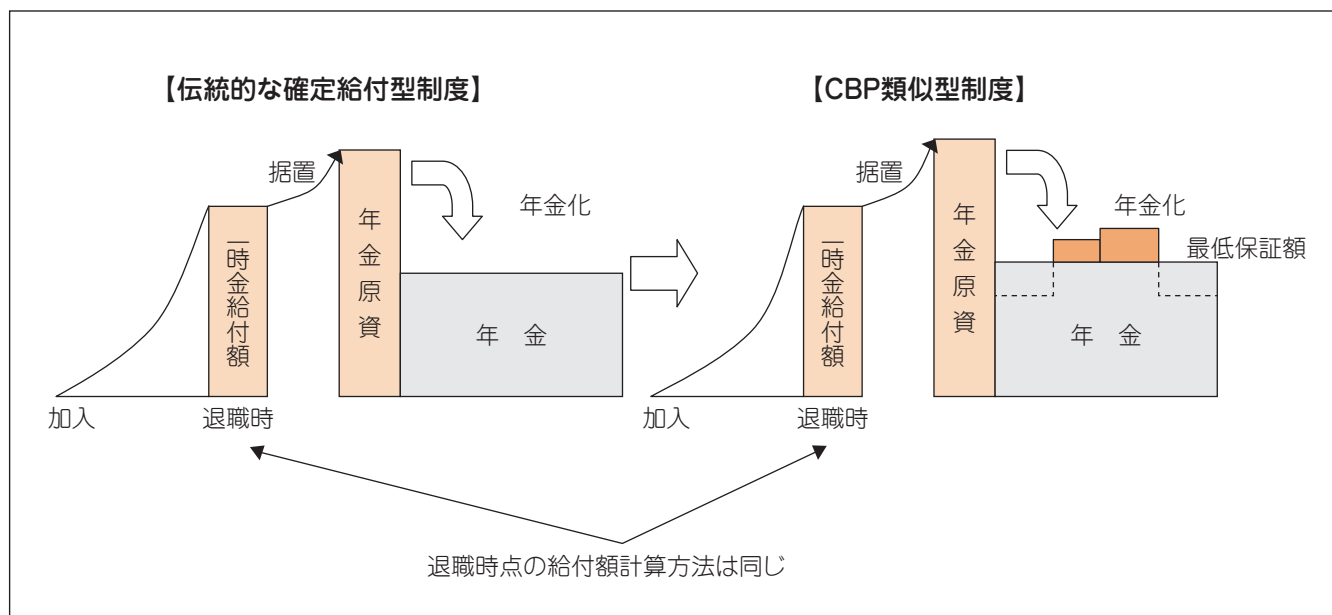
3. キャッシュバランス類似制度 (CBP 類似制度)

平成 14 年 4 月の確定給付企業年金法の施行当初は、CBP についてのみ国債利回り等に応じて年金額を変動させる方法が認められていましたが、平成 15 年 9 月からは CBP 以外の制度においても同様の年金額の算定方法が認められるようになりました。その制度設計が「**キャッシュバランスプラン類似制度 (CBP 類似制度)**」です。

CBP 類似制度では、退職時の一時金給付額は指標 (国債利回り等) に連動しない (通常の最終給与と比例制度や定額制と同じ) 方法で算出されますが、受給中の年金額は指標に連動させて改定することができます。(据置期間中も指標に連動させて給付額を改定できます。)

年金給付額を指標に連動させることで、年金給付額の実質価値を維持するとともに、PBO の変動抑制もある程度図りたいものの、退職一時金額まで指標に連動させてしまうと、短期間で労使合意を得ることが困難な企業を中心に、CBP 類似型制度の採用が広がっています。

【図5】 伝統的な確定給付型制度とCBP類似型の比較イメージ



#### 4. 最近のCBPの検討状況

平成21年4月、社団法人日本年金数理人会（ハイブリッドプラン検討特別委員会）から報告書「我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」が発表され、新たなハイブリッド型年金制度である「運用指標連動型確定給付制度（Benchmark Related Plan：BR制度）」の導入が提言されました。

この制度は、給付額を一定の給付算定式に基づく基礎的な給付（＝拠出付与額）と一定の経済指標に基づく追加的な給付（但し、ゼロが下限）（＝利息付与額）の合計額として算出するため、現行のCBPと本質的な仕組みは同じです。

ただし、追加的な給付を算定する指標は、株式等のリスク資産も含めて労使協議に基づき予め規約に定められた資産構成割合に対して、資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率（複合インデックス収益率）とする点が、現行のCBPとは異なります。

BR制度を採用する場合の事業主のメリットとしては、追加的な給付部分に関して給付額が市場連動となるため、企業財務へ与える影響ならびに掛金増加リスクを抑制することが可能になる点とされています。また、従業員（特に年金受給者）にとっては追加的な給付部分の変動性が高くなりますが、中長期的には経済成長の成果を享受できるため、インフレリスクを抑制できるメリットがあると指摘しています。

ドイツやベルギーにおいては、既にBR制度に類似した制度が存在します。

今後、我が国においても、CBPに関する議論が行われ、新たな法整備のもと新しい制度設計が可能となることにより一層の多様化が図られることが期待されています。

#### りそなコラム

### 平成17年10月1日付法改正（企業年金のポータビリティの導入）の厚生年金基金への影響

第5回のコラムのテーマは「厚生年金基金に係る過去の法律改正の影響」について、総合設立・加算型の「X厚生年金基金」を担当している営業マン「Y君」と、その上司「Z部長」との間のディスカッションです。

「X厚生年金基金」は、平成17年10月1日の法改正前までは連合会に脱退一時金を移換していた者が再加入したときに当該再加入者に対して連合会が支給することとしていた「基本加算年金」を支給するという、いわゆる「Aコース」を採用していた基金ですが、平成17年10月1日の法改正時に中途脱退者の他制度からの移換を受けないこととした基金であるという前提です。

Y君：私が担当している「X厚生年金基金」の適用や給付を担当している職員の方から中途脱退者に関する質問を受けたの

ですけれども、平成17年10月1日の法改正を境に中途脱退者の定義が変わっていることは知っているのですが、それだけでは説明できない質問もありました。平成17年10月1日の法改正前の厚生年金基金の制度内容について詳しく教えていただきたいんですけど、よろしいでしょうか？

Z部長：具体的に、どんな質問を受けたのかな。

Y 君：平成17年10月1日より前に再加入歴のある加入員が脱退された際に、脱退一時金相当額を企業年金連合会に移換することを選択されたらしいのですが、その際に、現在のX厚生年金基金規約に定める脱退一時金の他に、基本加算年金額に代えて支給する選択一時金相当額も併せて企業年金連合会に移換することとなったそうです。事務的には、過去から行っているとおりであり特段の問題点はないそうなのですが、そもそも平成17年10月1日に導入された概念である「企業年金のポータビリティ」は「各企業年金制度で発生する一時金を年金化すること」が目的の1つであったと認識しています。にもかかわらず、「基本加算年金」という名称の「年金」がなぜポータビリティの対象になるのか、ということです。

Z部長：基金の職員の方からの質問への回答の前に、君の今の発言の中身について確認させてもらうよ。「事務的には」とか「特段の問題点はない」という表現を用いて先方の質問内容を説明してくれたのだけれど、基本加算年金額に代えて支給する選択一時金相当額も連合会に移換したことについて、何を根拠に「特段の問題点はない」と考えているか理解しているかな。

Y 君：えっ！？ そういわれると、恥ずかしながら「過去から行っているとおりで」以外に根拠を考えていませんでした。

Z部長：厚生年金基金が行う適用事務や給付事務は、法令や基金規約等に必ず根拠となる条文があるということは理解しているね。君も、さっきの発言の中で「現在のX厚生年金基金規約に定める脱退一時金」という表現をしていたとおりで、現在の基金規約に定められている事項と、過去の基金規約に定められていた事項が必ずしも同じ内容のものだというわけではないということも理解できていると思うが、このことから類推できないかな。

Y 君：平成17年10月1日を改正施行日とする一部変更規約の中に答があるということですね。こんなとき頼りになるのが平成19年12月発行の冊子「厚生年金基金規約集」ですよ。この冊子の142ページから平成17年10月法改正時の基金規約変更内容が掲載されていますが、150ページに「基本加算年金額に相当する部分の選択一時金の特例」という条文が掲載されていて、そこには「中途脱退者となるものに支給する選択一時金は、第76条に規定する脱退一時金とみなす。」と定められています。なるほど、Aコースであった厚生年金基金規約にこの条文があることによって、本則上の脱退一時金相当額と、基本加算年金額に代えて支給する選択一時金はセットで連合会に移換できる根拠となっているのですね。

Z部長：そのとおり。基金が行う事務と基金規約の関係をよく勉強できているようだ。そこまで理解できているのであれば、もう一歩踏み込んで、かつて「Aコース」とされていた基金が支給義務を負っていた「基本加算年金」についても勉強しておくべきだろう。

Y 君：ぜひ、ご教示いただきたいと思います。

Z部長：そもそも、平成17年10月1日の法改正前は、加算型の各厚生年金基金は、再加入者の取扱いとして、「Aコース」または「Bコース」のいずれかの考え方を採用することになっていたのだけれども、この「Aコース」と「Bコース」の違いは理解しているかな。

Y 君：再加入前の加入員期間を加算部分の受給資格判定や給付額算定の期間とするか否かの違いだったと理解しています。たしか、「Aコース」の場合は再加入前の加入員期間は加算部分の受給資格判定や給付額算定の期間としておらず、「Bコース」の場合はその逆だったと思います。

Z部長：その通りだね。では、「Aコース」の場合、再加入前の加入員期間を加算部分の受給資格判定や給付額算定の期間としない代わりに、どんな措置が講じられていたのかを説明できるかな。

Y 君：連合会で約束していた給付を、そのまま引き継ぐというものです。

Z部長：連合会で約束していた給付とは、何のことなのかな。

Y 君：「基本年金」と「基本加算年金」です。

Z部長：その場合の「基本加算年金」というのは、何を原資とした年金なのかを理解しているかな。

Y 君：中途脱退者となったときの「脱退一時金」です。

Z部長：そうだ。基金が支給することとなっていた「基本加算年金」というのは、もともとは、その基金の「脱退一時金」そのものだったんだけど、中途脱退者本人の選択によって、一時金で受給せず、将来的に年金として受取るという前提で連合会に移換されていたものに過ぎないということだね。

Y 君：そうか……。 「基本加算年金」というのは、平成17年10月よりも前の段階で「年金で受取りたい」というニーズを満たすために連合会に移換されていた脱退一時金を原資としているのだから、平成17年10月1日以降に、再び中途脱退者となったときに「企業年金のポータビリティ」の対象としておかないと、法改正前のニーズを満たせなくなるためなのですね。これで「X厚生年金基金」からの質問に回答できます。ありがとうございました。

Z部長：この件に限らず、厚生年金基金の制度に関する相談を受けた際には、過去の法改正の内容などをよく理解していることが必要となるので、常に勉強しておくように。

### 労働条件の不利益変更について(第1回)

社員の賃金等の労働条件を従前よりも不利益に変更する場合がありますが、これが「労働条件の不利益変更」といわれる問題です。

労働条件の不利益変更については、就業規則の変更により行われることが一般的ですが、その他にも、労働協約を締結する方法、対象となる社員の個別同意を得る方法等があります。本レポートでは、この労働条件の変更(不利益変更)の問題・手法ならびに事例等について、3回にわたって説明させていただきます。

今回、第一回目は、「就業規則の変更による不利益変更」について説明していきます。

#### 1. 労働条件が変更できる場合の要件

労働契約法では、「就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することはできない」としていますが、労働条件の統一的、画一的な設定を建前とする就業規則の性質を勘案し、「就業規則の変更が合理的なものであること」、および「使用者が、変更後の就業規則を労働者に周知させたこと」を要件として、就業規則の不利益変更を認めています。

#### 2. 労働条件の不利益変更の合理性の判断

従って、労働条件の不利益変更が認められるかどうかは、その変更が合理的なものであることが求められますが、特に賃金・退職金等の重要な労働条件については、さらに「高度の必要性」を有しているかが問われることになります。

最高裁判例等の判例法理に基づく、「合理性の判断」基準は、概ね、次のように要約されます。就業規則による労働条件の不利益変更に当たっては、これらに照らし合わせて、慎重に検討していく必要があります。

①変更によって労働者が被る不利益の程度	大幅な賃金の引下げ等不利益の程度が大きい場合には、たとえ高度な必要性があっても無効とされる可能性が高い。
②使用者側の変更の必要性の内容・程度	不利益変更をしないと経営に重大な影響を及ぼすなど不利益変更を是認させるような必要性が求められる。
③変更後の就業規則の内容の相当性	変更後の労働条件の水準が合理的なものであることが必要である。変更によって労働条件が労働基準法の最低基準を下回るようになる場合等は変更に合理性が認められないことになる。
④代替措置その他関連する他の労働条件の改善状況	賃金を減額する場合等には、その差額分を調整手当などとして支給したり、退職金の増額や雇用の延長など不利益を緩和するための措置が必要とされる。
⑤労働組合等との交渉の経緯	労働組合側に十分説明を行ったか、労働組合と十分な労使交渉を行ったかなどがポイントとなる。
⑥労働組合又は他の従業員への対応	労使交渉をもった労働組合の組織率が高く、労使協議のうえ合意を得ていれば、変更後の就業規則は合理的と判断されます。
⑦同種事項に関する社会における一般的状況	同業他社に比べ賃金水準が高いなど、競争において重大な負担になっている場合などは合理性が認められることが多い。

#### 3. 不利益変更が問題となる事例

第1回では、事例編として「定年を延長する場合の退職金の引下げ」を取り上げます。

##### (1) 不利益変更の問題

現在、60歳を下回る定年制は無効であり(高年齢者雇用安定法8条)、また、65歳までは段階的に、①定年の引上げ(定年延長)、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じる必要があります(同法9条)。

そこで、上記の対応を迫られている会社において、仮に、定年延長を選択した場合、通常は、これに伴う退職金も含めた労働条件を見直すことが必要となります。そこで、定年延長を行った場合、延長期間における労働条件を引き下げたり、退職金の算定において延長期間分を加算しないてよいかということが問題となります。



(2) 定年延長に伴う労働条件引き下げについて

定年延長を行った場合、「期間の定めのない労働契約」が継続することになりますが、延長期間の労働条件についての定めは存在しなかったことから、その期間の労働条件の設定については不利益変更の問題は生じないと考えられています。

ただし、就業規則において社員の労働条件を変更することについては合理性が必要であることから、定年延長に伴う労働条件の変更につき合理的な理由等が必要となります。

この点につき判例では、定年延長に伴う労働条件の設定について、不利益変更問題で求められる合理性とは別の合理性が必要であるとする判決がみられます。例えば、大阪第一信用金庫事件(平 15.7.16 大阪地裁判決)では、「相応の合理性を有する」とし、日本貨物鉄道事件(平 11.12.27 名古屋地裁判決)では、「新たに労働条件を設定する場合も、その合理性判断の基準については幾分緩やかに解する必要があるとしても、就業規則の不利益変更の場合に準じた合理性が必要である」としています。

したがって、定年延長期間について、社員にとって過酷な労働条件を設定することには問題があるといえます。

(3) 退職金の支給条件の引き下げ

例えば、定年時の基本給に勤続年数を乗じた金額を60歳定年時の退職金としていた場合、定年延長に伴い基本給を引き下げたとしますと、勤続年数が5年増えたとしても、65歳定年時の基本給が60歳時より減少することから、上記の計算式で算出した退職金は、60歳定年時のそれよりも低額となる場合もあります。この場合については、就業規則の不利益変更の問題となり、前頁「2.労働条件の不利益変更の合理性の判断」基準が総合的に勘案されて有効性が判断されます。

他方、上記のケースの退職金算定において、基本給を引き下げることせず、定年延長期間については退職金を支給しないとするには問題はありません。

これを裏付ける判例として、前掲の大阪第一信用金庫事件では、「退職金算定の基礎となる勤続年数をどのように定めるかは、基本的には制度設計における裁量の問題であって、本件において、定年延長した期間を退職金算定の基礎に組み入れるべきとする法的な根拠は見当たらない」と判示しています。

今回は、「労働協約を締結する方法」および「対象となる社員の個別同意を得る方法」について、説明させていただきます。

企業年金ノート No.508  
平成22年8月 りそな銀行発行



信託ビジネス部  
〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3381  
年金信託部  
〒540-8607 大阪府中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268)1830

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

受付時間…月曜日～金曜日 9:00～17:00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。