

チコ労務管理事務所通信

厚生年金基金に関する改正動向と 企業年金に対する考え方

気になる動向

A I J 投資顧問事件の発覚以降、厚生年金基金の今後の改正動向が話題となっていますが、11 月上旬に厚生労働省（社会保障審議会）の専門委員会が開かれ、「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」が発表されました。

この試案は、厚生年金基金の今後のあり方についての議論のたたき台として同省がとりまとめたものであり、今後、法律改正案のベースとなります。同省では、来年の通常国会での改正法案提出を目指しています。

「試案」の内容

この「試案」の内容は、大きく 3 つの項目に分かれています。

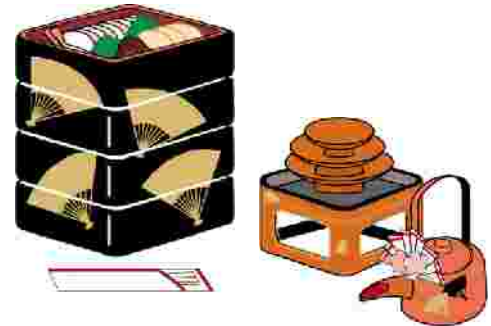
- (1) 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応
- (2) 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進
- (3) 代行制度の見直し

このうち、(3) の中で「代行制度の段階的縮小・廃止」について述べられています。その内容は、積立不足を抱えている基金については 5 年以内に解散させ、10 年かけて制度を廃止するというものです。

この試案については、その後開かれた専門委員会において、大半の委員が賛成しましたが、財政が健全な基金まで廃止することについては反対意見も出たようです。

今後の企業年金をどうするか？

最近になって、約 36 万社が加入し、約 324 万人の加入者がいる中小企業退職金共済制度（中退共）についても、厚生年金制度と同様の状況（深刻な積立不足等）にあるとの報道がありました。



日本経済新聞社が行ったアンケート（有力企業 197 社が回答）では、「企業年金が業績や財務に与える影響が重くなっている」と回答した企業が 71%、「年金・退職金について給付水準の引下げを検討している」と回答した企業が 21%となっています。

今後の企業年金に関する改正動向を踏まえ、中小企業においても「企業年金をどうするか？」というテーマを真剣に考えなければならない時期に来ているようです。

「定年後再雇用拒否」をめぐる最高裁で 初判断

事件の概要

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対して地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が 11 月 29 日、最高裁（第 1 小法廷）であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と賃金の支払いを命じました。

平成 18 年 4 月改正による高年齢者雇用安定法（高年法）下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、J M I U（全日本金属情報機器労組）津田電気計器支部（大阪府箕面市）の書記長を含む全組合員 3 人だけが再雇用を拒否された

ため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めていたもので、2010年9月の大阪地裁、2011年3月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。

会社による恣意的な再雇用基準の運用は認められない

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61歳を迎えた2009年1月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。

再雇用拒否をめぐる労使トラブルの今後

2013年4月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象とされるかどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられません。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用申入れを拒否した場合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。

「組合との賞与交渉における資料不提出は法違反」との判断

賞与交渉における会社の対応

売上・利益・査定資料・組合員の査定結果の提出について労働協約を締結していたにもかかわらず、労働組合との団体交渉（賞与交渉）において会社がこれらの資料を提出しなかった事件の再審査で、中央労働委員会は、不当労働行為に当たるとの判断を示しました（10月23日）。

事件の概要

会社は、労働組合と、(1) 賞与・昇給の支給以

前に団体交渉を行うこと、(2) 賞与総額の根拠を示す資料（売上・利益、査定資料および組合員の査定結果）を提出することを内容とする労働協約を締結していました。

しかし、平成21年冬季賞与に関する団体交渉の場で、組合員の査定結果（人事考課表）を除く資料を提出せず、さらに、平成22年1月の昇給については団体交渉を行いませんでした。

今回、このような会社の対応は、当該労働協約・合意事項に反する不誠実なものであり、労働組合法（第7条第2号）に違反するとの判断がなされたのです。

労働協約の遵守は重要

この事件では、会社は、「冬季賞与の賞与総額の根拠を示す資料」、「売上・利益、査定資料および組合員の人事考課表」を提示して説明を行うことを労働組合と合意していたにもかかわらず、この合意を守りませんでした。

上記の通り、このような会社の対応は「不誠実」と指摘され、法違反を問われる可能性がありますので、注意が必要です。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com