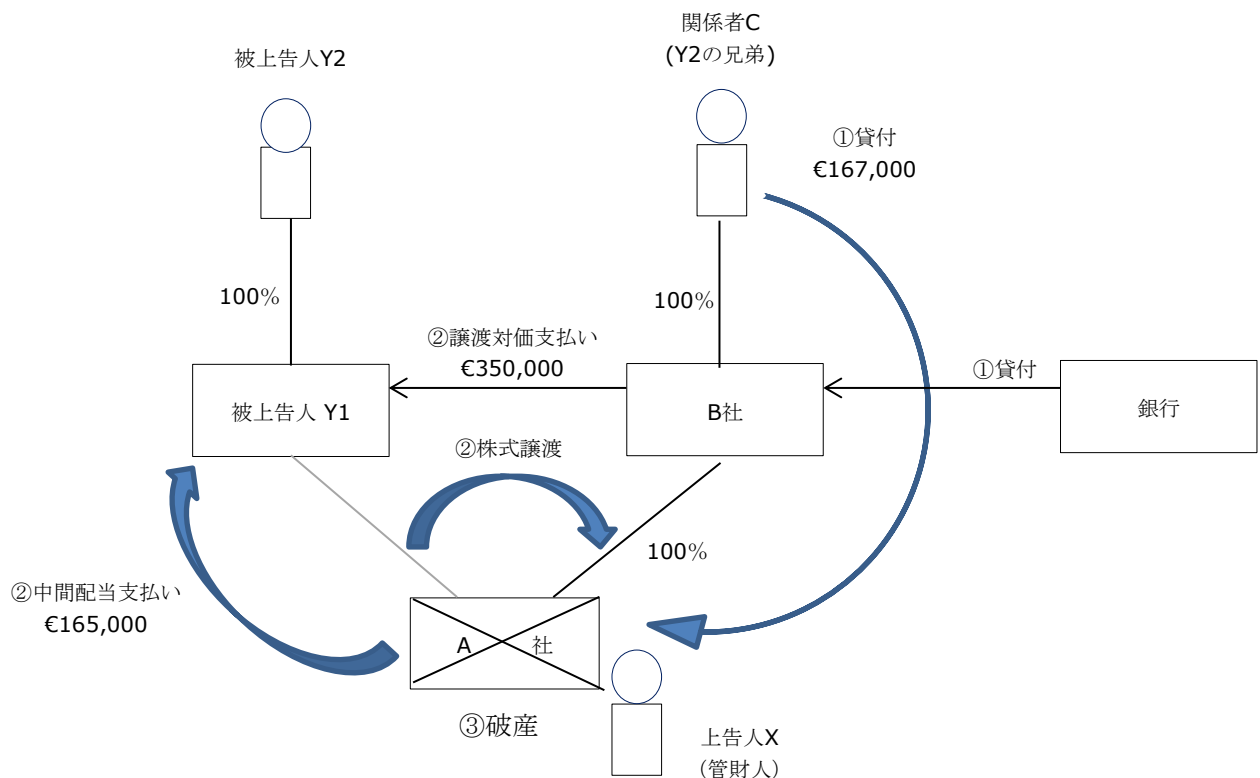


オランダ
判例速報
3/4月号

【会社法】

中間配当決議を行う時点で最終的な決算書が存在しない場合には、利用可能な財務情報に基づいて中間配当を行う要件が充足されているかを判断しなくてはならないとした事例
(最高裁2016年9月23日判決)



<事案の概要>

被告Y1 (以下「Y1」) は1999年3月19日に設立された法人である。
被告Y2 (以下「Y2」) はY1の唯一の株主であり、かつ取締役であった。
Y1は当初、Y2の父親の事業を行っていたある企業の株主であったが、2003年に当該企業の株式を

売却し、2004年からAという企業名で独自の事業を開始した。

2007年5月29日、A B.V.が設立された（以下「A社」）。Y1の資産及び負債は2007年1月1日付けで遡及的にA社に譲渡された。Y1はA社の唯一の株主かつ取締役となった。

2007年6月30日、A社の中間貸借対照表が作成された。この中間貸借対照表によると、自由に分配可能な準備金（＝法令又は定款の規定で保持することが求められていない準備金、以下「分配可能準備金」）の額は225,735ユーロであり、また、進行中の事業年度（以下「2007年度」）の税引後利益の額は55,301ユーロであった。

その後、2007年度の決算書のドラフトが作成された。当該ドラフトの日付は2008年2月15日付けであった。当該ドラフトによると、2007年度の分配可能準備金の額は231,539ユーロであった。また、税引後利益の額は61,105ユーロであった。

2008年2月29日、Y1は、A社の株式をB B.V.（以下「B社」）に譲渡し、その対価としてB社から350,000ユーロを受け取った。関係者C（Y2の兄弟、以下「関係者C」）がB社の唯一の株主及び取締役であった。ABN Amro銀行は、B社によるY1へのA社株式譲渡対価の支払いのため、B社に対して融資を行った。

また、同日（2008年2月29日）、A社株式のB社への譲渡実行直前、Y1は、A社の唯一の株主として、中間配当に関する株主総会決議を採決した（以下「本件中間配当決議」）。本件株主総会決議書は、Y1の名において、Y2がこれに署名した。本件中間配当決議の内容は次の通りであった：

「株主総会決議

以下にA社の唯一の株主として署名する者は、次の通り決議する：

分配可能準備金を原資として、株主（＝Y1）に対して、225,735ユーロを次のように配当する：

－その一部（165,000ユーロ）を株主（＝Y1）に対して直接支払う；及び

－残金（60,735ユーロ）は株主（Y1）に対して支払わず、株主によるA社に対する貸付とする。

また、B社及び関係者Cは本貸付金の弁済に関して連帯して責任を負う。

本配当に関しては、次のことが考慮されていることを注記する。すなわち、A社の自己資本は、払込済株式資本の金額に法令及び定款で保持することが求められる準備金の額を足した金額より大きく、よって定款20条の規定に従って配当を行うことが可能である。」

なお、2008年2月29日付けで締結されたある貸付契約書（以下「本件貸付契約①」）には、A社が関係者Cから167,000ユーロを借り入れたこと、及びA社が前述の金額を受領したことが記載されていた。しかし、実際には、Y2の母親が、公証人を介して、Y1に対して167,000を支払った。

また、2008年2月29日付けで締結された別の貸付契約書（以下「本件貸付契約②」）には、A社がY1に対して、60,735ユーロを支払わなくてはならないこと、Y2は2008年4月1日から前述の金額を弁済しかつ利息を支払わなくてはならないこと、及びB社はA社とともに連帯してY1に対して債務を弁済する義務を負うことが規定されていた。さらに、このB社がA社と連帯してY1に対して負う債務は、B社がABN Amro銀行に対して負う債務に劣後すると規定されていた。

2008年6月24日、A社は破産を宣告され、裁判所により破産管財人が任命された。破産管財人は、主位的に、民2巻248条及び同巻11条の規定に基づき、Y1及びY2に対してA社の破産財団に帰属する資産と総債権額との差額を支払うよう命じることを請求した。また、破産管財人は、予備的に、旧民2巻216条2、3及び4項並びに破産法42条及び47条の規定に基づき、本件中間配当決議の無効を確認し、かつY1に対して165,000ユーロを返済するよう命じることを請求した。

原審（Arnhem-Leeuwarden高裁）は、管財人の主位的請求について、ある合理的な取締役であれば本件と同一の状況においてY1のように振舞うことはないであろうということとはできず、かつ本件中間配当決議が破産の重要な原因であると認めることはできないとして、これを棄却した。また、予備的請求については、A社の定款によると中間配当は可能であること、十分な分配可能準備金が存在していたと推定されること、及び定款記載の中間配当を行うための要件は全て充足されていたことから、これも棄却するとした。また、A社の破産が原因で決算書を作成することが不可能となったことにより旧民2巻216条3項の規定に基づき配当が正当なものかを確認することもできなくなったからといって、本件中間配当が無効となるわけではないと判断した。

管財人は原審の判決に対して上告した。管財人は、主位的請求に関する原審の判断には理由不備があると主張した。また、予備的請求に関しては、原審は決算書の作成が不可能となったことだけをもって本件中間配当は無効であると確認すべきであったのに、それを怠ったと主張した。

<争点>

原審の主位的請求に関する判断に理由不備があったか。また、予備的請求に関して、最終的な決算書の作成が不可能となった事実だけをもって中間配当は無効となるか。

<判旨>

まず、原審の主位的請求に関する判断には理由不備があったことが認められる。よって、この点に関する破産管財人の上告を認容（破棄差戻し）する。

次に、破産管財人は、原審の予備的請求に関する判断について、原審は最終的な決算書の作成が不可能となった事実だけをもって本件中間配当の無効を確認すべきであったのに、これを怠ったと主張する。この主張を判断する前に、原審は、Flex B.V.法が施行される前の旧民2巻216条の規定が適用されるとの前提で判断を下しているが、これは正しいものであることを述べておく。旧民2巻216条3項の規定によると、利益の配当は、決算書が株主総会により決定された後で行われる（当該決算書の内容から、問題なく当該配当を行うことが明らかでなくてはならない）。また、旧民2巻216条4項の規定によると、会社において中間配当を行うことができるのは、定款に中間配当を可能とする規定が含まれ、かつ旧民2巻216条2項の要件（すなわち会社の自己資本が、払込済株式資本の金額に法令及び定款で保持することが求められる準備金の額を足した金額より大きいこと）を満たす場合のみである。

ある具体的な事例において旧民2巻216条4項及び2項の要件（すなわち、ある中間配当を行う会社はそれに必要な財務的余裕を有していなければならないという要件）を満たしているか否かという問題に回答する際には、当該会社の株主総会によって採決された決算書が出発点となる。しかしながら、破産管財人の主張とは異なり、そのように株主総会によって採決された最終的な決算書（その内容から問題なく中間配当を行うことが明らかとなるもの）が存在しないという事実や、又はこれをもはや作成することが不可能となったという事実だけをもって、直ちに当該中間配当や、その根拠となる株主総会決議が、旧民2巻216条4項及び2項の要件に従って無効となるわけではない。そのようなある中間配当の時点で、株主総会によって採決された最終的な決算書がない場合には、その時点で利用可能な財務情報に基づいて、中間配当が実施される時点で旧2巻216条2項に規定される要件が充足されているか、を確認しなくてはならない。そして、前述の要件が充足されない場合のみ、配当に関する株主総会決議は無効となり、その結果として中間配当も法的根拠のないまま支払われたこととなる。以上により、予備的請求に関する破産管財人の請求を棄却する。

なお、ある配当決議が旧民2巻216条2項の要件を充足する場合においても、個別具体の状況によっては、中間配当に関与した株主及び取締役が会社の債権者に対して不法行為を行ったと判断することを妨げるものではなく（最高裁1991年11月8日判決）、民2巻248条にいう「取締役による明らかな不当経営」があったと判断することを妨げるものでもない（最高裁2000年2月6日判決）ことを注記しておく。

<コメント>

本判決は、改正前の会社法に関するものであるが、中間配当を行う要件が充足されているか否かを判断するについて、中間配當時に利用可能な財務情報に基づけばよいと判断した事例である。

会社法改正前（＝Flex BV法施行前）は、通常の配当（利益の処分としての配当）に関する条文と中間配当に関する条文は明確に分かれており、その要件も異なっていた。すなわち、中間配当が許されるのは、①定款にこれを可能とする規定があり、かつ②会社の自己資本が、払込済株式資本の金額に法令及び定款で保持することが求められる準備金の額を足した金額より大きい場合のみであった。

会社法改正後（＝Flex BV法施行後）は、通常の配当と中間配当に関する条文が一本化されたため、要件に区別はなされていない。すなわち、株主総会は、自己資本が法令又は定款の規定により保持することが求められる準備金より大きい限りにおいて、配当（通常の配当、中間配当はもちろん、配当可能準備金を原資にした株主への配当も含む）を決定する権限を有する（民2巻216条1項）。但し、そのような株主総会の配当決議は、取締役会がこれに同意を与えるまで法的効力を有しない（民2巻216条2項）。また、取締役会が同意を与えることを拒むことができるのは、取締役会において会社が配当後に債権者への支払いができなくなることを知っていたか、又は合理的見地からして知っていたとされるべきときのみとなる（同条同項）。これは配当テストと呼ばれるが、その実施方法については法律は特段明記していない。

従って、本判決は改正前の会社法に関するものであるものの、参考になると思われる。

【労働法】

時給に解雇補償金が含まれるとする雇用契約書の規定は強行法規に違反し無効であると判断した事例

(Rotterdam地裁2016年10月19日判決)

<事案の概要>

申立人(労働者)は2013年4月12日より派遣会社(使用者)に雇用され、派遣先にてマネージャーとして仕事を行っていた。

2015年7月1日から同年12月31日までの有期雇用の雇用契約書が締結され(本件雇用契約)、その第9条には、賃金は、時給EUR33,70(グロス)とし、この金額には解雇時の補償金

(transitievergoeding、(解雇補償金))が含まれるとされた。また、もし使用者に解雇補償金の支払義務が生じた場合には、解雇補償金と同額の時給額分を賃金から遡及的に控除すると規定されていた(解雇補償金排除条項)。なお、契約書には、この追加条件がなければ、この契約は成立しなかったこと(第9条)、及び派遣労働者集団協定(CAO)が適用されることが明記されていた。

2015年11月26日、使用者は電子メールでもって、本件雇用契約を2016年1月1日より同年1月31日まで延長することを労働者に通知した(契約内容に変更はなし)。

その後、本件雇用契約は延長されず終了した。

労働者は、民7巻673条1項a号にいう解雇補償金の支払義務が生じる要件は全て満たされているとして、使用者に対し解雇補償金の支払い(EUR 4,220,79)を求め、裁判所に申立てを行った。また、労働者は、CAOには法的要件が成就した場合は使用者は補償金を支払うと規定されていること、解雇補償金排除条項は民7巻673条の規定に違反するため無効であることを主張した。

使用者は、①労働者の主導により補償金の支払いは発生しないと当事者間で合意したことは、雇用契約の解約合意の中で解雇補償金の支払義務はないと合意することと同義であり、よって解雇補償金の支払義務は発生しないと主張した。また、使用者は、②派遣先が解雇補償金の負担に同意しない限り契約を延長できないと労働者に対し明確に伝えていたこと、にもかかわらず労働者からの度重なる要求と提案により本件雇用契約締結に至ったこと、この第9条への合意がなければ契約は延長されなかったことは労働者には明白であったこと、このような状況下においてまで使用者に解雇補償金の支払義務があるとの結論は、合理性及び公正性の見地からして到底容認することができず、よって解雇補償金の支払義務はないと主張した。

<争点>

本件雇用契約は使用者の主導により延長されなかったといえるか。本件において使用者に解雇補償金の支払義務があるとするのは合理性及び公平性を見地からして容認することができないといえるか。

<判旨>

使用者の主張①について

民7巻673条1項a号の3は、少なくとも24ヶ月間継続した雇用契約において、契約期間の経過をもって終了した契約が、使用者の主導により延長されなかった場合、使用者は解雇補償金を労働者に支払う義務があると規定する。本件雇用契約が「使用者の主導により延長されなかったか」の判断は、当事者間においてどのような取決めがなされたのかを、雇用契約書の文言のみでなく、実行経緯などを含む関連するすべての状況を考慮しなければならない。

本件雇用契約には、本契約は一定の期日をもって終了すること、及び終了時には解雇補償金の支払義務は発生しないことが明記されている。これをもって使用者は、本件雇用契約の終了は、解雇補償金の有無を当事者間で決めることのできる、両者合意による契約終了と同等として認められるべきであり、よって「使用者の主導により延長されなかった」場合にはあたらないと主張する。しかし、本件雇用契約締結時に判明していたのは、派遣先が労働者を受け入れることができるのは、明確な時期

は不明だが、限られた期間のみというだけである。また、本件雇用契約及びその延長に関する書面の文面には、雇用期間及び契約終了について当事者同士が合意したとは明記されていない。従って、両者合意による契約終了であると認めることはできない。

また、使用者が労働者に対し、派遣先における契約を2016年1月31日まで延長したが、これ以降の延長はないとのEメールを送った際に、労働者は、正式な解約通知が使用者より送られてくるのかなどと尋ねていることから、当事者同士において、両者合意による契約終了が成立していると言うことはできない。

以上により、本件雇用契約の終了は当事者の合意による契約終了であるとは言えず、本件雇用契約は契約期間の経過をもって終了し、使用者の主導により継続されなかったと判断する。なお、使用者は民7巻673条（＝強行法規）の規定に違反している解雇補償金排除条項が無効であることについては特段争っていないが、そのような強行法規の効力を和解契約によって排除することは許されないことを付記しておく。これは最高裁2015年1月9日判決（ECLI:NL:HR:2015:39）に基づくものである。

使用者の主張②について

民6巻248条2項は、契約の結果として当事者間に適用される規則が、個別具体の状況において、合理性及び公正性の観点からして容認しがたいならば、これを適用しないと定める。

本件においては、民7巻673条の条件が満たされる場合、原則として、使用者は労働者に対して解雇補償金を支払う義務を負う。労働者において解雇補償金を受け取る権利を有しないのは、労働者側に強く責められるべき行為又は不作為があった場合のみである。しかし、本件においては労働者側にそのような行為又は不作為があったとは認められない。

また、経済的なリスクを労働者へ転嫁するのが容認されるのは、例外的な場合のみである。いずれにせよ、派遣会社が、ビジネス上の理由により、解雇補償金にかかる経済的負担を派遣先へ負わせない、本件のような場合にはあてはまらない。なお、使用者は「本件雇用契約の第9条にあげる条件がなければそもそも労働者との契約は行わなかった」とも主張するが、このような主張は、使用者の解雇補償金を支払う義務になんらの影響をあたえるものではなく、関係がない。

従って、本件において使用者が労働者に対して解雇補償金を支払うことは、合理性及び公正性の見地からして容認できない、ということはない。よって、使用者は労働者へ補償金を支払わなければならない。

<コメント>

時給に解雇補償金が含まれるとする雇用契約書の規定は強行法規に違反すると判断した事例で、今後の実務に参考になるとと思われる。

労働者が勤務時間中に頻繁に使用者支給携帯電話でWhatsAppを利用していたとして、労働者への未消化有給休暇権の対価の支払債務と、給与の返還債務との相殺が認められた事例

（Zeeland-West-Brand地裁2016年10月19日判決）

<事案の概要>

原告（以下「労働者」）は2008年1月1日から2015年8月1日まで被告（以下「使用者」）のもとで雇用契約（以下「本件雇用契約」）に基づき勤務していた。労働者の最後の時間給は€23.73（グロス）であった。

本件雇用契約には使用者の就業規則（以下「本件就業規則」）が適用されることが明記されていた。本件就業規則には、使用者が支給する電子機器の使用に関して、「突発的且つ限定的であれば電子機器を私的な目的に使用してもよい。但し、この場合においても、電子機器を慎重に使用し、且つ健全性及び社会的名声を考慮すること」と規定されていた。

労働者は、雇用が終了する時点で、なお214.2時間の有給休暇権（以下「本件未消化有給休暇権」）を有していた。

2015年7月6日、労働者及び使用者は、本件未消化有給休暇権の対価を2015年9月、10月及び11月の3回に分けて支払うことに合意（以下「本件合意」）した。

労働者は使用者に対して、本件合意に従って、本件未消化有給休暇権の対価、すなわち€5,082.97

の支払いを督促したが、使用者がこれを履行しなかったため、裁判所に訴えを提起した。

これに対して使用者は、本件未消化有給休暇権の対価の支払いに関する債務を、使用者が労働者に対して有する損害賠償請求権でもって相殺する旨の抗弁を主張した。すなわち、使用者によると、労働者は勤務時間中、使用者支給の携帯電話で、WhatsAppを利用して複数の女性と多数の交信を行っていた。2014年7月7日から2015年1月21日までの期間に、労働者は、使用者が確認することができただけで1255通のメッセージを送受信していた。さらに、交信内容から判断すると、合計で2015通のメッセージを送信及び受信していたとすることができる。これらのメッセージは全て私的な内容を含むものであった。労働者がこれらのメッセージを送受信していた時間は労働者は合意された労働を行っておらず、当該時間に関して労働者に支払われた給与は、民7巻627条にいう労働者が受け取る権利のない給与であったといえる（「民」は日本法でいえば民事法のことであり、7巻の中に労働法の条文がある）。よって、使用者は労働者に対してこれを返還するよう請求することができる。具体的に、使用者が、労働者に対して支払請求を主張した金額は、 $2015\text{通} \times 5\text{分} \times \text{€}23.73 \times 1.4 = \text{€}5,462$ であった。

<争点>

使用者は、本件未消化有給休暇権の対価の支払債務と、給与の返還債務とを相殺することができるか。

<判旨>

まず、労働者は本件未消化有給休暇権の対価として€5,082.97を請求する権利を有すること、及び2014年7月7日から2015年1月21日までの期間、勤務時間中に少なくとも1255通のメッセージを送受信していたことが認められる。

次に、本件においては、使用者は民7巻627条の規定を主張することができるといわざるをえない。当該規定によると、もし労働者が雇用契約で合意された労働を行わなかったならば、使用者は労働者がそのように合意された労働を行わなかった時間に関して給与を支払う義務を負わない。但し、例外として、合理的見地からして、そのような金銭的リスクを使用者が負うべきである場合にはこの限りでない（民7巻628条1項）。しかしながら、本件においては、そのような例外的な事由は存在しない。勤務時間中に度々WhatsAppを私的目的で利用したこと、そのように勤務時間中にWhatsAppを利用する必要性は特段存在しなかったこと、及び使用者に特段通知していなかったこと並びに承諾を得ていなかったことからすると、そのような事情で労働者が合意された労働を行わなかったことに関する金銭的リスクは、労働者がこれを負担すべきである。

また、労働者による本件就業規則の違反は、本件雇用契約上の債務不履行に該当するといわざるをえない。勤務時間中に少なくとも1255通のメッセージを送受信することは、本件就業規則にいう使用者支給電子機器の「突発的且つ限定的な私的利用」とはいえない。一方、本件就業規則には、労働者が本件就業規則に違反した場合にその責任を労働者に問うことはできないとはどこにも書いていない。

以上により、使用者は、給与の一部については支払う義務を負わないと判断する。すなわち、労働者は、使用者に対して、雇用契約上の債務不履行により生じた損害を賠償する義務を負う。

ここで、実際に労働者がWhatsAppのために費やした時間の給与額、すなわち、労働者が雇用契約上の債務不履行により使用者に与えた損害の額が問題となるが、これを客観的に認定することは不可能である。従って、民6巻97条の規定に基づき、損害額を裁判官の職権で見積もることとする。本件においては労働者は少なくとも1255通のメッセージを送受信していたが、一つのメッセージを処理するのに平均で2.5分から3分を要すると仮定すると、労働者が合意した労働を行っていなかった時間の給与額、すなわち労働者が雇用契約上の債務不履行により使用者に与えた損害の額は€1,500となる。

以上により、使用者は、本件未消化有給休暇の対価の支払いに関する債務€5,082.97から、€1,500を相殺することができる。

<コメント>

欧州人権条約8条の規定によると、すべての者は、その私的及び家庭生活、住居及び通信の権利を有する。また、欧州人権裁判所の判例によると、ある労働者が職場の電話を私用で利用して電話をか

ける場合、その会話は同条にいう私的生活及び通信に該当しうる（Halford v. The United Kingdom—20605/92）。従って、一般に、労働者は、限定的であれば、使用者の電子通信機器を私的な目的のために使用する権利があるとされる。本件就業規則にも「突発的且つ限定的であれば電子機器を私的な目的に使用してもよい」旨が規定されていたが、勤務中にWhatsAppを利用して1255通のメッセージを送信したことはそのような「突発的且つ限定的」な使用とはいえ、それに費やした時間については使用者は給与を支払う義務を負わないと判断された。下級審の判決ではあるが、このような事例は先例がないように思われ、今後の実務の参考となる。

なお、職場でのインターネット使用を理由とする解雇事例が、現在欧州人権裁判所の大法廷で審理されており（Bărbulescu v Romania—61496/08）、判決が出れば少なからず実務に影響するものと思われる。

ある時期以降に雇用された労働者のみに新しい企業年金制度を導入することは、年齢平等法により禁じられた年齢に基づく差別にはあたらないと判断した事例

（人権委員会2016年10月3日決定）

< 事案の概要 >

石油ガス事業を営む被告（使用者）は、企業年金として、確定給付年金を実施していたが、2013年7月1日より個人確定拠出年金（本件新企業年金）を導入し、同日以降に入社した労働者にこれを適用した。結果、異なった企業年金が適用される2つの労働者のグループが発生。申立人（労働組合）は、人権委員会（College voor de rechten van de mens）（委員会）に対して、前述の使用者による行為は、職場における年齢に基づく平等取扱いに関する法律（Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid）（年齢平等法）で禁止されている年齢に基づく差別であるか否か、判断するよう請求した。

< 争点 >

一定の期間より後に雇用された労働者に対し、既存の労働者とは異なった企業年金を適用することが、年齢平等法で禁止されている年齢に基づく差別であるか否か。

< 判旨 >

年齢平等法の3条e号に基づき、労働条件において年齢に基づき差別することは禁止される。但し、そのような差別に対して同法7条1項c号にいう客観的な正当性が適用される場合はこの限りでない。本件においては、もし（労働者が年齢に基づく差別により）不利益を被っているといえ、かつ2つの労働者グループの間に（大きな）年齢差があるならば、年齢に基づく差別があるということができる。

まず、使用者は、「既存の労働者には、約束した企業年金の履行義務がある一方、新たに雇用する労働者と、異なった企業年金の取決めを行うのは使用者の自由である。また新たに雇用される労働者と労働条件を決める際には確定拠出年金への加入を設定できたが、既存の労働者に対してこれを行うと一方的な労働条件の変更となるので、不可能である。従って、この2つのグループはそもそも異なる状況に置かれている。」と主張する。しかし、同じ状況か否かに関しては、この異なった企業年金の加入者全員が使用者に雇用されているという事実のみで十分であり、このグループ間において、同じ状況ではないと判断できる他の要素は認められない。

また、使用者は、2013年6月30日以降に入社した労働者にとって特段不利益はないと主張するが、この主張はあたらない。個人確定拠出年金においては、投資リスク、金利リスク等が労働者であり、これらのリスクが現実になると、年金給付額は保証されていないため、給付額が低くなる可能性がある。反対に、確定給付年金においては、これらのリスクは使用者側にあり、年金額は保証されている。これらの理由より、不利益は存在するといえる。確かに、場合によっては確定拠出年金の方が年金給付の額が高くなる可能性は否定できない。しかし、そのような利益は、最低給付額が保証されていないという不利益を上回るものではない。

さらに、労働組合は、主に若い労働者が個人確定拠出年金に加入しているグループに属する一方、確定給付年金に加入しているのは主に年配の労働者達であるため、2つの労働者グループの間に（大きな）年齢差があると主張する。使用者は本件においては2つの労働者グループの間に大きな年齢差があると仮定してもよいとする。よって、この2つのグループにおいて年齢に基づいた差別があると判断する。

次に、年齢に基づいた差別が客観的に正当化されるか否かを判断する。平等法第7条1項cによると、もしある年齢に基づく差別が客観的に正当化されるならば、年齢に基づく差別の禁止は適用されない。より具体的には、差別の目的が正当であり、かつそれを達成する手段が適切かつ必要であるならば、「客観的に正当化」される。

本件新企業年金の導入の目的は、①既存の労働者への企業年金義務を履行し、かつ②使用者にとって確定給付年金よりリスクの低い企業年金を導入することにある。すなわち、確定給付年金は、急激な為替変動の影響を受けるため、2008年に使用者は20億ユーロもの追加支払いを余儀なくされた。また使用者は貸借対照表の企業年金に係る負債額を下げる必要性に迫られているところ、確定拠出年金においては、一定の掛金の支払義務のみが使用者にあることから、それに係る負債は貸借対照表にこれを計上しなくてよいという利点がある（この点確定給付年金とは異なる）。また、使用者は既存の労働者への企業年金に関する義務を履行することを念頭においていること、また本件新企業年金の導入により適切な企業年金の運営が実現されることを出発点としていたことが認められる。また、使用者がこれらの目的を十分に説明し、その重要性は使用者にとって現実的なものであった。このように、差別の目的に差別的要素は存在せず、よって正当であると判断する。また、前述の目的は選択された手段によって実現することができ、よって適切な手段であるとも判断する。

手段の必須性については、その使われた手段より影響の低いその他の手段がなかったのか、及びその手段と目的が均衡であるかを精査しなければならない。

確定拠出年金を全ての労働者に適用すると、年齢差別されることなく、労働者がすべて同じリスクを負うことになるが、既存の労働者の企業年金の履行が不可能となる。一方、既存の企業年金の維持は、為替変動及び貸借対照表への影響を制限するという目的が達成できない。これらの事実から、本件目的を達することのできる他の手段があったとは認められないと判断する。

また、主に次の事実より、労働者にとって確定拠出年金は確定給付年金より高いリスクがあるが、使用者が導入した確定拠出年金は質が高いものであり、目的との均衡は取れていると判断する。①財務省の省令に例示されている年金より、労働者にとっては有利である。②確定拠出年金においても使用者が確定給付年金とほとんど同額の負担をしている。③使用者は、第三者である企業年金専門家にレポートを作成させており、使用者が導入した確定拠出年金は、平均的な確定拠出年金よりかなり高い質のものであると報告している。④すべての関連するリスクに対して保険が掛かっており、すべての運用費は使用者の負担となっている。

年金は長期に渡る積立であるという事実に鑑みると、年齢差別はしばらくの間継続するであろうが、不均衡であるとは言えない。

従って、本件における年齢に基づく差別には客観的な公正性がある。

以上により、使用者は、2013年7月1日以降に雇用された労働者に対して、禁じられた年齢に基づく差別を行っていないと判断する。

<コメント>

現地法人が成長すると、既存の従業員と、新たに入社してくる労働者との間で、労働条件が異なってくるという事態が生じうる。本件は労働条件の差別的取扱いの禁止の判断枠組みを理解する上で大変参考になると思われる。