

企業年金減額要件の緩和を阻止するための要請書

日本労働組合総連合会総合政策局
局長 花井 圭子 様

2012年5月16日

〒115-0042 東京都北区志茂2丁目43-1

木村文男方

企業年金の受給権を守る連絡会
代表世話人 佐々木哲夫
夏野 弘司

謹啓 日本労働組合総連合会様におかれましては、「政策・制度 要求と提言」において「賃金の後払いとしての性格と老後の生活保障としての機能を有する企業年金については、安心して確実な給付を受けられる制度を構築する。」という政策を一貫して掲げ、その実現に向けて着実に前進しておられ、私たち企業年金受給者を励ましてこられました。ここに心から敬意を表します。

私たち企業年金の受給権を守る連絡会（以下では「連絡会」と略称します。）は、企業の一方的な年金減額に反対し、また受給権の完全な保護、支払保証制度の確立を目指すセンターとして活動している団体で、時に応じて貴総合政策局生活福祉局企業年金担当の方と情報・意見交換を行わせてきていただいております。ここに深く御礼を申し上げます。

さて、厚労省は、この度のA I J問題を奇貨として、企業年金受給者を焦点に年金減額要件の緩和を行おうとしていると新聞で報道されていますが、「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」第1回会合において厚労省が配布した資料を見ますと、「ご論議いただきたい主な論点（たたき台）」の「積立不足への対応」の項において「給付水準引き下げの基準（理由要件、手続き要件）について、緩和すべきであるとの指摘もあるがどのように考えるか。」と問題提起し、新聞報道を裏付けています。

私たち連絡会は、「給付水準の引き下げ基準の緩和」という動きを深く憂慮し、なんとしてもこの動きを止めさせたいと考えています。別紙「企業年金受給権の完全な保護と支払保証制度の確立を求め、減額要件緩和化を止めさせるための連絡会の見解」には、この問題に対する私たちの基本的考え方を示してあります。どうかお読み下さいまして、減額要件の緩和を止めさせ、企業年金受給権の完全な保護と支払保証制度確立のためにこれまで以上にご協力下さいますよう心からお願い申し上げます。

末筆ながら貴方様と貴連合会の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬具

(別紙)

企業年金受給権の完全な保護と支払保証制度の確立を求め 減額要件緩和化を止めさせるための連絡会の見解

- I 企業年金受給権の完全な保護と支払保証制度の確立について
- 1 確定給付型企業年金の受給権の法律による完全に保護を求めます
確定給付型企業年金は、「事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員が

その内容に基いた給付を受けることができる」(確定給付企業年金法第1条)年金で、その内容は従業員ごとに退職時に確定されます。

しかし、いったんは確定した企業年金の受給権も、日本では、欧米諸国のような法律(米国のERISA法やドイツの企業老齢保障改善法が代表例として紹介されています)による完全な保護はなく、逆に受給権侵害の呼び水ともなり得る減額要件が厚生年金基金や確定給付企業年金に設けられていることもあって、企業側による受給権の恣意的、一方的な侵害の策動が跡を絶たない状況です。

このような状況を根絶し、約束された給付の内容が維持され続けるという確定給付企業年金法の目的を実現するためには、厚生年金基金や確定給付企業年金にある減額要件は撤廃して、確定給付企業年金法には欠けている「受給権は侵害できない」という趣旨の規定を法定化することがどうしても必要です。

企業年金連絡会は、法律による企業年金受給権の完全な保護を強く訴えます。

2 厚労省に、米国ERISA法が規定するような企業年金受給権の完全な保護と支払保証制度を確立する作業を直ちに始めることを求めます

経済・金融情勢及び年金財政の厳しさが取り沙汰される現在、上記のような主張は空論に過ぎないという批判がありますが、確定給付企業年金の法案審議において政府側ERISA法制定の背景について次のように説明していることに触れるならば、決して空論ではないことが了解されるはずです。

すなわち、確定給付企業年金法案には米国ERISA法のような受給権保護、支払保証制度が欠けているという小沢和秋議員の指摘に対して政府参考人(当時の厚生労働省年金局長辻哲夫氏)は、

「米国におきまして、ご指摘のような積立不足に関して課税する措置があるということは認識しております。これらのERISA法を背景としますような措置は、米国でかつて非常に大きな事件、結局、約束した企業年金をほとんど出せなかった、あるいはもう全く出さなかったというような事件を機に大議論が起りましてそのERISA法の体系ができ、さまざまな仕組ができたと認識いたしております」(平成13年5月23日 衆議院厚生労働委員会議録 第13号 p. 37)

と答弁しています。

この答弁は、1973年当時の米国において、第1次石油ショックを含む経済不況が続くなかで「約束した企業年金をほとんど出せなかった、あるいはもう全く出さなかった」という状況が社会的議論を生むほどに発生したのに対して、米国議会は、米国のような民主的な国家において企業が約束したことを守らないようなことは放置できないとして、ERISA法を制定し、年金受給権は剥奪できないこととし、その経済的裏づけとしての支払保証制度の仕組み等を設けたという事情を明らかにしています。

その後、米国では、モラルハザードなどを封ずる経験を積み上げ、この制度を時代に合わせながら維持、発展させてきています。

ERISA法を制定したときの米国の状況に似て、経済金融情勢と企業年金財政が不透明で企業年金減額がとかく話題となる現在こそ、欧米の経験に学んで支払保証制度を確立すべきであり、即刻その作業にとりかかるべきです。

確定給付企業年金法案の審議で坂口力厚生労働大臣(当時)が

「国民に信頼される企業年金制度を構築していきますためには、受給権保護というものをやはりどうしてもここはやっていかなければならない・・・。」(古川元久議員に対する坂口厚労大臣の答弁 衆議院厚生労働委員会議録第9号 平成13年4月6日 p. 17)

と答弁したように、受給権の保護のために支払保証制度の確立はどうしてもやっていかな

ければならないものだからです。

企業年金連絡会は、厚労省に、支払保証制度確立のための作業にいますぐ取りかかるよう強く求めます。

II 減額要件の緩和について ー 行ってはならない理由と主張

企業年金連絡会は、上に述べましたように、厚生年金基金や確定給付企業年金に設けられている減額要件は撤廃して、企業年金受給権を法律で完全に保護することを求めています。しかし、これが実現するまでの間は、NTTの企業年金減額問題にみられたように、現行減額要件を厳格に解釈、適用して、企業側の恣意的で一方向的な減額に歯止めをかけることも重視しています。

以下、このような観点から減額要件緩和を行ってはならない理由について述べ、そのような動きを止めさせることを心から訴えます。

1 企業年金受給者に対する年金減額は、高齢期にある受給者の生活に回復しがたい打撃を与え続けます。受給者をこのような打撃から守るため、減額要件の緩和は認めるわけにはいきません

受給者に対する減額は、加入者の場合のような雇用の継続や賃金、ボーナスの増額といった補償もなく、また将来回復されることもない一方向的な不利益です。企業年金を生活の重要な糧としている高齢期の受給者の生活は、生涯回復されることのない手ひどい打撃を蒙るのです。このことを減額要件の緩和を議論される方々に是非ご理解していただきたいので、減額に直面した受給者が具体的にどのような打撃を受けるかを調査したアンケートのなかから若干の事例を以下に示します。

「年金を前提に介護施設に入居したのに減額されたら施設に居られなくなり途方に暮れています。」

「年金制度があるのだからと肩たたきされ泣く泣く早期退職に応じざるを得ず、その後、退職金で何とか生活してきて漸く年金を受給できるときに半分に減額されては生活不安への追い打ちです。」

「まだ子供の教育費に負担があるので減額されたら困ってしまう。」

「年金は働けない高齢者にとって唯一の生命線です、減額は生活困窮に直結します。」

「家族の病により医大経費月7万円強、自宅よりの看護交通費、雑費等12万円超の出費です。企業年金により生活が成り立っている状態です。車椅子、寝たきりの家族の介護は高齢化時代の将来全体像ではないでしょうか？年金の維持は絶対必要です。」

「高齢の母を看取ると言う長男の私が強引に妻を説得、倅との同居を前提に遠地に引っ越して一軒屋を取得、年金を合わせての借金返済で年金がカットされたらどんなに切り詰めても限界です。」

「中高年の早期退職者にとっては職に就くことが極めて困難で、家族に多額の医療費を必要とする事態が生じたら乗り切っていくことが不可能に近い状態です。」

「厚生年金が65歳までもらえないので減額されたら生活が破綻する恐れがあります。」

「定年時に終の棲家を新築し、退職金では足りないので年金を当てにしてローンを組み厚生年金を生活費としています、企業年金が減額されたらローン地獄で生活困窮家庭に陥ります。」

「退職金と年金の説明を受け、できる範囲で退職後の生活設計を策定しました。私的事実があり、実家の不動産を裁判和解により退職金で解決し、ボロボロになっていた実家を銀行ローンで建て替えました、減額されれば全てを失うことになります。」

高齢期にある受給者の生活はこれまで歩んできた人生の軌跡を背負って複雑多岐です。

また、少ない収入のため、予定外のちょっとした失費に対する対応力は弱まっています。企業年金減額は、対応力の弱まっている高齢者の生活のすべての面に非常に大きな打撃を与えます。この打撃を容易にする減額要件の緩和は絶対に認めてはならないというのが生活に根ざした受給者の切実な願い、要求です。減額緩和を全力を挙げて阻止するよう訴えます。

2 現行の減額要件は国会で確認されているものであって、その緩和は国会の権威を冒瀆する

確定給付企業年金法案が審議されたとき、法案の目的である受給権保護の要である減額規制問題が再三質問で取り上げられ、その都度、現行の減額要件の説明がなされ、それによって規制することが明らかにされました。このことは、NTT企業年金減額問題訴訟の東京地裁判決においても次のように確認されています。

「・・・確定給付企業年金法案についての国会審議において厚生労働大臣及び政府参考人が、給付の額を減額する場合の要件について、厚生年金基金の取扱いを基本的に踏襲して政省令で規定する旨答弁し、・・・」（平成19年10月19日 東京地裁判決要旨 p.5）

このように現行減額要件は、厚生年金基金設置基準という厚生労働省の年金局長という一局長の通知、あるいは確定給付企業年金法施行規則という厚生労働省の省令のなかで定められているものではありませんが、国会において説明され、確認されているという重みをもつものです。

また、説明、確認の場が確定給付企業年金法案の審議の場であったということは、この減額要件が法案の目的と趣旨、すなわち

「あくまでもこの法律というのは受給権保護を図るための法体系の整備を行うというのが目的でございまして、・・・環境が厳しいところでございましてけれども、厳しい中にもなんとか受給権保護というものが図れる、ぐっと立ちどまってそこのところを守るようにという気持ちで出ささせていただいた法案」（古川元久議員に対する辻哲夫政府委員＝厚労省年金局長の答弁 衆議院厚生労働委員会議録第9号 平成13年4月6日 p.20）

という立法趣旨に適うものと評価されたからです。

以上、確定給付企業年金法案の審議において減額条件がどのように扱われてきたかをみてきましたが、そこで明らかになったことは、減額要件は国会で繰り返し詳しく説明されたものであって、その変更は、受給権強化の方向でのみなされなければならない、逆に受給権を弱める方向での変更は、国会での説明、確認に反し、行ってはならないということです。

以上により、減額要件は厳しくする方向でのみ論議されるべきであります。

3 減額が議論されるのは企業存亡の場合のみ

確定給付企業年金法案審議において、受給権保護の具体的あり方について問われ、給付引下げが議論となるのは「企業の存亡のあり方」が問題となる場合、と次のように答弁しています。

「・・・受給者及び受給待期脱退者に対する給付減額は原則禁止するという考え方ということでございまして、なおなお、企業のあり方全体、企業の存亡のあり方全体ということでそれも引き下げようかという議論をいたします場合には、次のような手続きは必要と今厚生年金基金にはなされておりまして、それを踏襲する予定でございまして。」

（木島日出夫議員に対する辻政府参考人の答弁 平成13年4月11日 衆議院厚生労働委員会議録第10号 p.8）

受給者の年金を減額できる場合について、厚生年金基金と確定給付企業年金とでは別の文言で定めていますが、それらは同一の場合を指していることは、次の NTT 企業年金減額問題訴訟での東京地裁判決で明らかです。

「・・・確定給付企業年金法案についての国会審議において厚生労働大臣及び政府参考人が、給付の額を減額する場合の要件について、厚生年金基金の取扱いを基本的に踏襲して政省令で規定する旨答弁し、その厚生年金基金については基金設立認可基準通知において、厚生年金基金における『基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状況が続く見込であるなど著しく悪化している場合』や『給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむを得ないと認められる場合』の条件を定めていた。そうすると、立法に際し、政省令において、前記の基金認可基準通知が定めている要件と同様の要件を定めた規定を置くことが想定されていたと認められる。（平成19年10月19日 東京地裁判決要旨 p.p. 5～6）

いま、この『基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状況が続く見込であるなど著しく悪化している場合』や『給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむを得ないと認められる場合』をさきに引用した国会答弁に則して考えれば、いずれも「企業存亡のあり方全体」の事例的表現と理解するのが妥当と言えます。

企業年金は「事業主が従業員と給付の内容を約し」（確定給付企業年金法第1条）たものですから、受給者は企業年金の給付を受ける権利を有する債権者、事業主は給付を行う義務を負う債務者であります。そして債権者と債務者との間で、債務者側から債務の免除または一部免除の申出を行い、それを受け入れてもらえるのは、「破産または企業再生法などの適用を受けた場合」というのが社会のルールですから、国会審議における受給者減額が議論となるのは「企業存亡のあり方全体」の場合という答弁は至極当然なものです。

このような次第ですから、減額要件を緩和することは、企業年金受給権を社会のルールの外に置き、いつでも踏みにじり得るものにしようとすることにほかなりません。したがって、許してはならないものです。

4 受給者の減額要件とその解釈・適用が厳しいのは当然

2項で述べたように、企業年金の減額が問題となるのは「企業の存亡のあり方」が議論となる場合ですが、厚生年金基金設立基準通知等の減額規定の解釈、適用も厳格でなければならぬことが裁判で明らかにされています。

NTT 企業年金減額問題訴訟において、国は、受給者等に対する減額要件とその解釈、適用が厳しいものでなければならぬことを、いみじくも次のように主張し、東京地裁もほぼこれと同じ主旨で NTT グループの請求を棄却しました。すなわち、

「事業主は、従業員に対して将来支給する企業年金の約束をしているのであり、これが守られなければ、年金が既に生活の基盤となっている受給者の生活を脅かすことは明らかである。」（国の答弁書p. 10）、

「取り分け、受給権者等の給付減額については、既に発生している受給権者等の権利を多数決で一部奪うことを認めることになるのであるから、それが「止むを得ない」といえるかどうかの判断は厳格にならざるを得ず、これを容易に認めることはできないのである。」（p. 11）

この国の主張と判決は二つの大変重要な点を明らかにしています。

一つは、受給者たちの企業年金を減額することは、生存権を侵し、「既に発生している受給権者等の権利」、すなわち財産権をも侵すことであるから、受給者減額は容易には認められないということです、

もう一つは、もし減額がやむを得ないと判断される場合であっても、その減額幅は受給者の生存権を考慮して最小限に止めるべきであるということです。

以上のように、国は、NTT年金減額問題訴訟において、減額要件の解釈、適用も厳しくしなければならぬ道理を明らかにしました。そして、裁判所は、国の主張が法と正義に適うと支持しました。道理が勝利したのです。

中小企業で構成される厚生年金基金に財政困難を抱える基金が発生していることを口実に問題を一般化し、減額要件の緩和を図るなどとはとんでもないことです。いまこそ、国は、道理と正義にしたがって、減額要件を厳しく解釈、適用して受給者の生存権、財産権を守り、事業主等に対して約束した年金給付を確実に順守、履行するよう指導すべきです。

減額要件のみならず、その解釈、適用も厳しくしなければならず、それらを緩和するなどは絶対に行ってはならないのです。

5 税法上も減額要件の緩和は許されない

NTT年金減額問題控訴審判決において、東京高裁は、税法上の理由も挙げて、NTTグループの控訴を棄却しました。

判決のうち税法に関係する部分が雑誌ジュリスト (No. 1423 2011. 6. 1 p. p. 120~123) で論じられています。(島村暁代「確定給付企業年金(規約型)の減額と厚生労働大臣による処分」) それによると、東京高裁は、

「確定給付企業年金が減額された場合には、確定していたはずの給付が支給されず、受給権者に不利益が生じる。また、掛金の拠出時には損金算入という形で事業主が利益を享受していたにもかかわらず、給付時には元従業員の高齢期の所得保障が約束どおりに事業主が担わないという結果となって、税制上の優遇を与えた基盤が揺らぐ。

・・・それゆえ減額時には厳格な承認要件を設け、その充足がない限り、大臣が承認しないという規律を用意する現行法令の仕組みは合理的であるといえる。」として、この点からもNTTグループの控訴を棄却したと述べています。

この判決は、このように、税法上からも厳しい減額要件とその解釈、適用が必要であることを求めています。

減額要件の緩和は、事業主がこれまで享受してきた減税の恩典を容易に食い逃げすることができるようにすることであって、決して行ってはならないことです。

6 企業年金受給権は貸金債権。少なくとも他の金銭債権と同等の保護が当然

経営破綻して企業再生法の適用を受けることになった幸福銀行が退職年金3か月相当分を支払ってその後の年金支給を打ち切ったことに対し、受給者たちが年金支払いを請求した裁判において、大阪地裁は、後記のもみじ銀行役員年金打ち切り事件の最高裁差戻し判決と同様に、企業年金が貸金性を含むことを認め、原告の次の主張、すなわち、

「被告(幸福銀行)が破産などに至った場合には、原告らの退職年金債務は労働債権として優先債権となり預金債務を含む一般債権よりも優先される(破産法30条、商法295条)。しかるに被告は破産に至ることなく企業再生法の保護のもとに銀行業務を継続し、しかも、預金債権その他の債権は保全されるのであるから、これらに優先されるはずの労働債権たる年金請求権が打ち切られるというのでは破産手続きなどに至った場合と比べても不当、不合理である。」(労働判例 2001. 6. 1 (No. 801) p. 27)

という主張に対して、

「事情変更の原則を適用できる場合があるとしても、少なくとも通常金銭債権に対すると同様の要件による保護が与えられなければならない。」(労働判例 2001. 6. 1

(No. 801) p. 34)

と判示して、受給者たちの請求を認め、年金支払いを命じました。

現行減額要件には、この「少なくとも通常の金銭債権に対すると同様の要件による保護」という基準が含まれていません。このため、減額されるのは企業年金債権だけで仕入先や借入先は無傷という事例が発生しています。これは、不当、不合理というほかありません。現行減額要件にこの基準を加えるか、減額要件の解釈、適用に当たってこの基準からの検討を行うべきことを声を大にして訴えます。

7 合法的な退職年金規約等の改定であっても、改定後の規約の効力を不同意者に及ぼすことはできない。このことを厚労省は広く周知すべし

改定後の企業年金規約等を改定不同意者に及ぼせないことは、もみじ銀行年金打ち切り事件上告審で最高裁が明らかにしているところです。

経営が悪化して役員退職慰労金規程を廃止し、それに基づいて50人近くの元取締役等に支給していた年金を打ち切ったことに対して、ただ一人打ち切りに同意しなかった元取締役が年金支給の継続を求めて訴えた裁判の上告審で、最高裁は、まず元取締役に支給されている退職慰労年金の性格について

「取締役の職務執行の対価として支給される趣旨を含むものと解されるから、会社法361条1項にいう報酬等に当たる」(平成22年3月26日判決 p.4)

と判示して、それが報酬に当たることを明らかにしました。次いで、同意なくして年金支給の打ち切りはあり得ないことについて、

「退任取締役が・・・具体的な退職慰労年金債権を取得したものである以上、その支給期間が長期にわたり、その間に社会経済情勢が変化し得ることや、その後の役員退職慰労金規程の改廃により将来退任する取締役との間に不公平が生ずるおそれがあることなどを勘案しても、退職慰労年金については、上記のような集团的、画一的処理が制度上要請されているという理由のみから、役員退職慰労金規程の効力を既に退任した取締役に及ぼすことは許されず、その同意なくして上記退職慰労年金債権を失わせることはできないと解するのが相当である。」(平成22年3月26日判決 p.5)

と明快な判断を下しました。

この最高裁の論理は、年金打ち切りだけでなく、年金減額の場合にそのまま当てはまることは火を見るよりも明らかです。たとえ減額要件を満たしているとして、企業年金規約等の改定が認可・承認されたとしても、改定後の規約の効力を、既に確定した年金受給権(債権)を取得し、当該規約改定に不同意の者に及ぼすことはできないのです。そして、改定後の規約の効力を及ぼすには、当該受給者の同意が必要だということを経最高裁は明らかにしたのです。

厚労省はこの最高裁の判決を受け入れ、不同意者には改定後の規約の効力を及ぼすことができないことを広く周知すべきです。

8 現役労使の合意で受給者の企業年金減額をすることはできない

上記最高裁判決を引用するまでもなく、企業年金受給額の変更は、当事者の合意があって初めて行い得るものです。「当事者の合意なくして契約内容の変更なし」は契約の鉄則です。

これに反し、経団連は、毎年の規制改革要求のなかに、現役労使の合意だけで受給者の年金減額を可能にせよという要求を掲げ、政府に実現をせまっています。しかし、このようなことは、上記の鉄則を踏みにじて他人の権利を強奪する行為にほかなりません。許すべからざることです。

このことが許されないことは、港湾安全協会が年金支払の根拠となる港湾労働者の労働組合との労使協定を改定して年金減額を行ったのに対して受給者が減額部分の支払いを請求したいいわゆる神戸港湾未払年金等請求事件での判決（大阪高裁判決も支持、最高裁もこれに反対する上記協会の上告受理申立を棄却）で神戸地裁は、

「・・・既に年金の支給を受けている受給権者は、現に労使関係にある労働者ではなく、本件年金制度の変更を行った中央労使合意における意思形成過程において、参加する機会が全く与えられていないのである。そして、既に退職して労働組合を脱退した受給権者と、現労使関係にある労働者とは、その利益が共通する関係にあるとはいえず、その手続き保証が代替される関係にもないから、労使間の合意が原告らに及ぶと解することはできない。

そうであるから、年金減額の合理性や必要性を論じるまでもなく、労使間の合意によって、既に確定した契約内容に従って年金を受給している受給権者に対し、中央労使合意によって契約内容が変更されるということとはできない。」（神戸港湾未払年金請求事件 平成17年6月20日判決 p.p.30）

として、未払い部分の支払いを命じました。

この判決が明快に示していますように、現役の労使間の協定で既に組合員でなくなっている年金受給者の受給権を左右することはできないのは、当然の理です。それができる法的根拠はどこにもありません。これを進めようとする策動は全く違法なものであり、断固として退けなければなりません。

9 減額要件緩和の企てが意味するもの

これまで、いろいろな角度から企業年金減額要件を緩和することが許されないことを述べてきましたが、減額要件緩和が意味するところは、次の三点にまとめることができます。

- 1 1項と4項で具体的に述べましたように、企業年金の減額は、現役時代の半分程度以下の収入で暮らしている受給者の生活に大きな打撃を与え、生存権と財産権をおびやかすものであること。したがって、減額要件の緩和の企てを打ち破ることは受給者の切実な要求であること。
- 2 上記1から8の各項で論拠を挙げて述べましたように、減額要件緩和は道理のないことを押し通そうとするものであること。
- 3 2項で引用しましたように、確定給付企業年金法は、

「あくまでもこの法律というのは受給権保護を図るための法体系の整備を行うというのが目的」（古川元久議員に対する辻哲夫政府委員＝厚生省年金局長の答弁 衆議院厚生労働委員会議録第9号 平成13年4月6日 p.20）

に制定され、その受給権保護は、NTT企業年金減額問題訴訟において、国が

「いくら年金資産の積立基準等を定めても、緩やかな要件で給付の減額をすることを許容してしまえば、受給権の保護を図ることは到底できない・・・」（NTT年金減額問題訴訟における国の準備書面（2）p.5）

と主張しましたように、確定給付企業年金の要です。したがって、減額要件を緩和する企ては、確定給付企業年金制度を日本から実質的になくしてしまう企てと言えること。

III 企業年金連絡会の要求と願い

私たち企業年金連絡会は、受給者の切実な要求に答え、道理もなく、確定給付企業年金制度を実質的になくしてしまう減額要件緩和の企てを止めさせ、厚生省に受給権の完全な保護と支払保証制度の確立のための作業を直ちに開始すべきことを強く求めるものです。どうかご理解下さいましてご協力賜りますよう心からお願い申し上げます。 以上