

役員退職慰労年金の支給打ち切りの可否

～最三小判平成22年3月16日を素材として

高 岸 直 樹

Advisability of Termination of Pension Benefits for Retired Directors

— A Study Based on the Decision by the Supreme Court, Third Petty Bench, 16 March 2010 —

Naoki TAKAGISHI

要 旨

退任役員に対し会社が役員退職慰労金規程に基づいて役員退職慰労年金を支給する場合に、年金給付は相当の長期間にわたるため、その間に経済環境や経営状態が大きく変化し、給付継続が困難となった場合に、会社が一方的に支給を打ち切ることができるか否かが問題となる。そこで、本稿は、この問題の初の最高裁判決となった最三小判平成22年3月16日を素材として、まず、従来の役員報酬の変更に関する判例との整合性を確認したうえで、同種の問題として労働判例で取られた団体的・契約法的アプローチにつき、この問題への適用を検討した。役員任用契約の個別性から集团的・画一的処理は否定するものの、契約変更に関する明示の合意がない場合でもさまざまな要因が直接間接に影響する役員報酬の特殊性から黙示の合意の存在を肯定するほか、予見しがたい著しい事情の変更があり必要性と相当性がある場合には事情変更の原則が適用可能と解するものである。

キーワード：役員退職慰労年金、支給打ち切り、黙示の合意、事情変更の原則

Summary

A company may provide retirement pensions for directors to retired directors based on the rules for pension benefits for retired directors. Duration of pension benefits is long enough and economic environment and business situation may vary markedly during the time. When the company has difficulty in continued provision of pension benefits, advisability of the company's

unilateral termination is questioned. The purpose of this paper is to examine consistency of this issue with the precedent related to changes in director's remuneration based on the decision by the Supreme Court, Third Petty Bench, 16 March 2010, which was the first Supreme Court decision on this issue and to discuss application of the approaches based on the organization act and the contract act, which were used in the rulings on similar labor issues. While collective and stereotypical nature of the approaches is inconsistent with this issue due to severalty of the director's employment contract, the principle of "*Clausula Rebus sic Stantibus*" can be construed to be applicable to this issue when there is necessity and reason to apply it due to unforeseeable significant changes of circumstances; specific nature of director's remuneration directly and indirectly affected by various factors accepts presence of implicit agreement even if there is no explicit agreement in contract change.

Key Words : retirement pensions for directors, termination of pension benefits,
implicit agreement, the Principle of "*Clausula Rebus sic Stantibus*"

はじめに

会社役員が退任するにあたり、会社が内規である役員退職慰労金規程に基づいて、役員退職慰労年金を給付することがある。年金である以上、相当の長期間にわたり年金給付を行うこととなるが、その間に会社を取り巻く環境や会社の経営状態が大きく変化し、年金給付の継続が困難となることがある。このような場合に、会社がやむなく役員退職慰労年金の支給を打ち切ることができるかどうかが問題となる。そこで、本稿では、役員退職慰労年金の支給打ち切りに関する初の最高裁判決となった最三小判平成22年3月16日（金判1346号38頁）¹を素材として、まずは、この課題の前提となる役員報酬、役員退職慰労金それぞれの規律と支給額減額の可否について概観したうえで、年金の支給打ち切りという同種の問題として労働判例で扱われた企業年金の受給権の内容の変更に関する下級審裁判例（上告不受理により確定）での解決へのアプローチを整理し、役員退職慰労年金においてもこれらのアプローチが可能か検討したい。

1. 最三小判平成22年3月16日の概要

(1) 事案の概要

X（原告、被控訴人、上告人）は、平成2年6月にY（当時の商号は株式会社広島総合銀行、被告、控訴人、被上告人）の常務取締役役に就任、平成11年6月29日に退任した。

Yの役員退職慰労金規程によると、退職慰労一時金と退職慰労年金が定められ、その要旨は以

下の通りである。

退職慰労一時金の額については、退職時の基本報酬額に在任期間を乗じた額を3倍した額と、役位別基本額（600万円から150万円）に各役位在任期間を乗じた額の累計額の合計額とされ、功労加算、損害を与えた場合の減算をすることができる。また、この退職慰労年金は、年金額については、基本額6万円と、役位別基本額（1万2,000円から5,000円）に各役位在任期間を乗じた合計額とするが、20万円を上限とし、また、支給期間については、取締役会の決議のあった月の翌月から20年間であるが、退職役員が60歳に満たないときは60歳に達した月の翌月から20年間とされている。本人が死亡した場合については、遺族に対して本人への支給期間と通算で20年間の範囲で支給するが、遺族への支給期間は10年を超えないものとされ、この遺族の範囲及び受給順位については労働基準法施行規則の遺族補償に関する規定を準用するものとされている。

平成11年6月29日開催の定時株主総会は、Yの定める一定の基準による相当額の範囲内で退職慰労金をXに贈呈することとし、その具体的金額、贈呈の時期及び方法等は取締役会に一任する決議を行い、取締役会は代表取締役に一任し、代表取締役が前述の役員退職慰労金規程に従って、退職慰労一時金5,683万円と、平成13年3月から平成33年2月までの20年間にわたり、月額13万3,000円の退職慰労年金の支給を決定した。Yは、この決定に基づき、平成13年3月からこの退職慰労年金をXに支給してきた。

ところで、Yは平成9年度に約270億円、平成10年度に約193億円、平成14年度には約562億円の経常損失を計上した。平成10年度においては、不良債権処理額の自己査定の結果、処理額は314億円にのぼり、平成11年9月には「経営の健全化のための計画」を内閣総理大臣に提出、金融機能の早期健全化のための緊急措置に関する法律に基づいて公的資金400億円の注入を受けた。しかし、平成14年度の収益が計画と大きく乖離し、Yの持株会社（株式会社もみじホールディングス）は平成15年8月1日に金融庁より業務改善命令を受けるに至った。

そこで、Yは経営再建のため平成16年5月に訴外A銀行（株式会社せとうち銀行）を吸収合併することとしたが、A銀行には本件役員退職慰労年金のような制度がなく、また、本件役員退職慰労年金は役員から掛け金は一切抛出されておらず、会計上引当金として計上されていなかったため、合併後の銀行に本件役員退職慰労年金制度を継承することは困難であり、経営改善のためには単に年金額を減額させるだけでは止まらず、制度の廃止が望ましかった。このため、Yは平成16年4月に役員退職慰労年金に係る本件役員退職慰労金規程を廃止し、以後は役員退職慰労一時金のみを支給とすることとし、役員退職慰労年金の支給を打ち切った。

Xはこれを不服とし、平成16年5月から平成19年4月までの未支給分年金等の支払い及び退職慰労年金債権の確認を求めて訴えたものである。①Yは、本件退職慰労年金は職務執行の対価としての性質を有するものではなく退職役員的生活扶助のため一方的かつ恩恵的に支給されるものであること、②YとXとの委任契約上、支給規程が存在する限りにおいて支給されるが、規程

が消滅した後は支給されないことが黙示的な契約内容となっていたこと、③Yの常務取締役であったXには経営責任があり、また、本件役員退職慰労年金の受給者49名に支給打ち切りへの理解を求め、その結果、本件役員退職慰労年金の支給打ち切り後、Yを除く他の受給者は何らの請求もしておらず、Xの退職慰労年金請求が信義に反し権利濫用にあたる、と主張して争った。

(2) 第一審判決（東京地判平成20年5月22日、金判1346号56頁）

第一審判決は、まず、①の点について、役員退職慰労年金が役員退職一時金とは異なる算出方法であり、月額20万円を限度とし、本人死亡時にも遺族に支給される点を指摘して、「退任取締役やその遺族の生活扶助といった性質を有する面があることは否定し難い」としたものの、「他方、役員退職慰労金規程で、退職慰労一時金とともに退職慰労年金を退職慰労金として定めていることからすると、退職慰労年金は、退職慰労金の一部を分割払いとしたものであって、功労報酬的性質とともに取締役在任中の職務執行の対価の後払的性質をも有する」としてYの主張を退けた。また、②の点について、「定款又は株主総会の決議によって取締役の報酬額が具体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社を拘束する」と述べたうえで、本件退職慰労年金がこの取締役報酬にあたる以上、退任役員の同意なくして年金請求権を失うことはなく、また、内部規程が消滅した後は支給されないということが黙示的な契約内容となっていたとまでは認められないとして、Yの主張を退けた。③の点については、「契約成立当時に予見できない事情の変更があり、その事情変更が債務者の責に帰すべからざる事由に基づくものであって、契約どおりの履行を強制することが極めて過酷であり信義に反するような場合には、事情変更の原則により、事後的な契約内容の変更も許される余地がある」というものの、本件役員退職慰労年金を含む退職慰労金支給決議がなされた株主総会の開催時点で大幅な経常損失が発生しており、その後の業績悪化が予見できたと指摘し、さらに、他の退任役員が年金の支払いを請求していない点についても、Xのような人物を常務取締役に選任したのはYであり自ら招いた結果であるとしてYの主張を退け、以上から、Xの請求を認容した。

この第一審判決に対し、Yは本件役員退職慰労年金制度の廃止によりXとの契約も終了したとの主張を追加し、控訴。

(3) 原審判決（東京高判平成21年3月19日、金判1346号42頁）

原審判決は、まず、本件役員退職慰労年金の性質について「(月額)20万円の上限が定められていること、本人が死亡した場合に年金を受け取ることができる遺族の範囲及び順位は民法によってではなく、労働基準法施行規則の遺族補償に関する規程（死亡者の収入により生活していた者を保護し、その生活を維持することを主眼としている）により定められていること、遺族への支給期間は10年を超えないこととされていること、退職役員に対しては、同時に相当高額の退職慰労一時金が支給されていること等の事情からすると、本件役員退職慰労年金は、退職金の

一部を分割払いにしたものとはいえ、取締役在任中の職務に対する功労金的性質や役員及びその家族の生活扶助的性質をも併せ持っている」と述べ、Yの主張を認めた。また、本件退職慰労年金支給についての当事者の合意についても、「当事者が個別に契約内容を交渉して合意することはおおよそ想定されておらず」「同時期の退職者間の公平をはかるのみならず、異なる時期に退職する者の間の公平を考慮する必要があるため、規程に定めるところにより画一的に金額が算出されるようになっているのである。そして、個々の退職役員に対する支給期間が20年間という長期のものであり、制度としての退職年金制度は、より長期の存続が見込まれるところ、その間に社会経済情勢、会社の状況などが大きく変化することも予想されるのであるが、そのような場合、一切変更を認めないとすると会社にとって酷な場合も生じうるし、また、将来の受給者についてのみ変更を認め、過去の受給者について変更を認めないこととすると、過去の受給者と将来の受給者との公平が図れなくなり」「制度としての合理性からすると、一定の場合には、過去の受給者についても変更を認める必要があるというべき」とし、「このような変更・廃止できる旨の定めが置かれていないからといって、一切変更等が認められないとするのは相当でなく、これらの制度的特色から「変更等は、根拠となっている規定等の改廃により、一律に行われるべきであり、個々の受給者との合意によるべきものではないから、規程の改廃がなされた場合には、これに同意しない者に対してもその効力は及ぶ」とした。そして、Yの本件役員退職慰労年金の廃止の必要性、手続きの相当性、合理性が認められるとして、Xの請求を棄却した。

この原審判決を不服としてXが上告受理を申し立てた。

(4) 上告審判決

本判決は、まず、本件役員退職慰労年金の性質について「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」としたうえで、「退任取締役相互間の公平を図るために、いったん成立した契約の効力を否定してまで集团的、画一的な処理を図ることが制度上要請されているとみることはできない。退任取締役が被上告人の株主総会決議による個別の判断を経て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等が変化し得ることや、その後の本件内規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、画一的な処理が制度上要請されているという理由のみから、本件内規の廃止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。」と判示し、Yの主張する黙示的な合意の有無、事情変更の原則の適用の有無等につき更に審理を尽くさせるため原審に差し戻した。

2. 役員報酬に関する規律

(1) 役員報酬の法的性質

株式会社と取締役、監査役等の役員との法律関係は委任または準委任である。民法上、受任者は無報酬が原則であるが（民法648条1項）、株式会社の役員は高度な経営専門家であり、その役員任用契約には一般に職務執行の対価としての報酬を支給する明示もしくは黙示の契約が含まれていると解するのが通説判例である²。

もっとも、会社法は役員に対する報酬の支払いについては、取締役報酬はお手盛りを防ぐため、監査役報酬は監査役の独立性を維持するためと、目的は異なるものの、厳格な規制を有しており、定款の定めまたは株主総会決議が必要とされている（取締役報酬につき会社法361条、監査役報酬につき同387条）。いずれの目的であろうとも、支給限度額が明らかになることにより株主の利益の保護は図られるため、この定款の定めまたは株主総会決議は、役員ごとに具体的な支給金額を明らかにしてすることは必ずしも必要がない。実務においては、定款において役員報酬は株主総会決議で定めることを明らかにし、株主総会では支給限度額を決議し、具体的に各個の取締役に対する支給額の決定は取締役会に、監査役に対する報酬の決定は監査役会に一任することが一般的である³。さらに、取締役の役位により報酬に基準を設け、または慣行のある会社においては、取締役会において代表取締役に一任するケースも多い。

(2) 役員報酬の減額の可否

この定款の定めまたは株主総会決議がなされなければ、役員は具体的な報酬の支払請求権を取得することはできない。しかし、このことは、一旦役員が具体的な支払請求権を取得した場合には、役員任用契約の具体的内容として会社と役員を拘束することとなり、会社が一方的に変更できないのが原則である。

この点、かつては一旦定められた取締役報酬を取締役の同意なく不支給としたことを有効とした判例（大判昭和7年6月10日民集11巻1365頁）も見られたが、現在では、具体的請求権が発生した後に、その支給を減額もしくは不支給とすることはできないとするのが判例の立場である。平成17年改正前商法269条に関する事例ではあるが、最二小判昭和31年10月5日⁴は「取締役会の決議に従い、社長が一営業期間内自己の受くべき報酬額を決定した後においては、社長の同意がない限り、取締役会といえども、右報酬額を変更することはできない」と判示している。これは、例え株主総会において当初の決議を変更する決議を行ったとしても、同様に、原則として本人の同意がない限り減額できないものと解されている。

同じく平成17年改正前商法269条に関する事例ではあるが、毎月末に定額の報酬を支給されていた取締役が、任期中に常勤取締役から非常勤取締役に職務を変更され、これに伴い当該取締

役の同意がないまま取締役会決議により報酬の支給を停止され、その後、株主総会においても当該取締役の報酬の支給を行わない旨の決議がなされたことを不服として会社に取り締役報酬を請求した事案において、最二小判平成4年12月18日⁵は「株式会社において、定款又は株主総会の決議（株主総会において取締役報酬の総額を定め、取締役会において各取締役に対する配分を決議した場合を含む。）によって取締役の報酬額が具体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社と取締役の双方を拘束するから、その後株主総会が当該取締役の報酬につきこれを無報酬とする旨の決議をしたとしても、当該取締役は、これに同意しない限り、右報酬の請求権を失うものではないと解するのが相当である。」と判示している。この事案では、常勤取締役から非常勤取締役となったことが事情変更にあたるのではないかという問題もあるが、そもそも取締役の基本的職務が取締役会における議決権行使による業務執行の意思決定への参加と他の取締役の職務執行の監督であることを考えると、常勤取締役から非常勤取締役となったことのみをもつての無報酬化は相当ではなく、事情変更と考える余地はないという見解があり、相当であろう。この判示は契約法理から導かれており、いかなる場合にも機関決定後の報酬額の変更を認めないと解すべきではないと思われる。一般に、取締役会の役員報酬規程等もしくは取締役会慣行により、役員報酬が役位別に定められていることは少なくとも見受けられ、これを知って取締役に就任する場合には報酬変更黙示の承諾があるものと考えられる⁶。本判決は契約の拘束力を理由に報酬の減額・無報酬化を否定しているのであるから、黙示の承諾がある場合の報酬の減額・無報酬化を否定するものではない⁷と理解すべきであろう。

3. 役員退職慰労金に関する規律

(1) 役員報酬規制該当性

役員に対する退職慰労金には、功労金や役員としての地位喪失に対する補償金という性質が含まれているという学説もあるが、少なくとも、職務執行の対価としての性質が含まれている限り前述の役員報酬規制の対象と解するのが通説である⁸。

この点、従業員に支給される退職一時金制度が、雇用実績に応じて支給額が計算されるよう制度設計がなされていることが多く、給与の後払いとしての性質が認められるが、我が国の会社役員は大部分が従業員から選任されているという実態から、役員退職慰労金は従業員退職一時金の延長線上にあると考えられる。また、役員退職慰労金の算定方法に鑑みると、一般に、役員退職慰労金の支給のために、取締役会が定める内規としての役員退職慰労金規程が設けられ、株主総会においてこの内規の範囲内での相当額を支給することとし、支給時期及び方法については取締役会に委任する旨の決議がなされ、この内規に基づいて退職慰労金が支給されるが⁹、この内規は、役位別に在任中の月額報酬に、役位係数、在任期間を乗じた額の累積額とされることが多く、

後払いの職務執行の対価としての位置付けが妥当であるとする。

(2) 役員退職慰労金の減額の可否

役員退職慰労金が職務執行の対価と位置付けられる以上、「報酬請求権が機関決定により具体的に確定した後は、例え株主総会の決議を得たとしても、一方的に報酬を無報酬とすることはできない」とする前掲最二小判平成4年12月18日の射程は、役員退職慰労金に及ぶ可能性がある。

そこで、役員退職慰労金の具体的報酬請求権の確定について検討しておきたい。

退職慰労金については、①取締役会が定める内規としての役員退職慰労金規程が設けられ、これに基づいて支給されることが多く、このほか、②役員招聘にあたり役員退任時に退職慰労金の支給を約する場合、③従業員から役員に選任するにあたりそのまま従業員として在籍すれば退職金を受け取れる以上、退職慰労金を支給することを明示もしくは黙示に約した場合等が考えられるが、いずれの場合も役員選任時に退職慰労金の支給が約され、よって、抽象的には役員任用契約に含まれていると見られる。

しかし、退職慰労金は前述の株主総会における報酬の支給限度額決議にもとづいて支給されるのではなく、別に株主総会決議を得て支給する以上は、この株主総会決議がなされるまでは、退任役員は具体的な報酬請求権を取得していない。役員退職慰労金規程には、退任役員について退職慰労金支給議案を原則として株主総会に付議する旨の定めがなされていることも多いが、同時に、支給が不当な場合には株主総会に付議しない旨を定めていることも多く、結局のところ、取締役会の判断次第である¹⁰。株主総会での成立まで確約しておらず、株主総会決議を得るまでは、退任役員は具体的な報酬請求権を取得していないと考える。

以上に対して、株主総会において退任役員に対する退職慰労金の支給が決定された場合には、退任役員は具体的な報酬請求権を取得したといえる。もっとも、株主総会決議で会社の定める役員退職慰労金規程に基づき相当の範囲内において支給額等を取締役会に委任し、その取締役会で確定する以前の段階では、具体的な金額や支給時期・方法までは定まっていない。しかし、役員退職慰労金規程に基づいた支給を決議する場合には、役員退職慰労金規程により支給金額が概ね機械的に算出が可能であるよう整備されており、具体的報酬請求権の成立に不足はないものと考えられる。

したがって、株主総会において退任役員に対する退職慰労金の支給が決定されたことにより前掲最二小判平成4年12月18日の射程が及び、会社は例え再度の株主総会決議を得ても、一方的な支給額減額や不支給は認められないこととなろう。

4. 役員退職慰労年金の評価

(1) 役員退職慰労年金の法的性質

役員退職慰労年金は、役員退職慰労金と同様の法的性質を有するのだろうか。この点、前掲最三小判平成22年3月16日の事案において、役員退職慰労年金の法的性質を巡り、裁判所の評価は分かれた。第一審では役員退職慰労金の分割払債権と評価したのに対し、控訴審では生活扶助的性質が強い年金受給権と評価した。上告審ではこのいずれの立場であるかは明確ではないが、職務執行対価としての性質を含むものと評価している。

この評価の差異は、役員退職慰労年金の制度設計により異なると思われる。そもそも役員退職慰労年金はさまざまな制度設計が考えられるが、会社が支給母体となる制度設計としては、①確定した役員退職慰労金の支払方法としての年金払い、②支給総額は確定せず、年金受給権を贈呈、のいずれかが考えられる。

前掲最三小判平成22年3月16日の事案における制度設計を確認すると、①役員は掛け金を納付しないこと、②役員退職慰労金の支給との選択ではなく、役員退職慰労金と別枠で併用されている制度であること、③企業会計上、未払金や引当金の処理がなされていないこと、④支給開始年齢要件が設けられ、本人死亡時には本人と通算で20年間、但し遺族が受給できるのは最高10年間までとされている。なお、②に関連して、支給された役員退職慰労金は、退職時の基本報酬額に在任期間を乗じた額を3倍した額と、役位別基本額（600万円から150万円）に各役位在任期間を乗じた額の累計額の合計額が支給されており、一般的な事業会社と比較しても十分な支給額といえる。

第一審は本件役員退職慰労年金を役員退職慰労金の分割払債権と理解した。この点、分割払であれば完済まで債権は失われることはなく、債権者が死亡すれば相続財産として相続人に相続されるはずであるが、この役員退職慰労年金の制度設計では、本人が受給10年に満たずして死亡した時には年金予定額が全額支給されないことから、妥当ではないとの批判が可能である。また、分割払債権であれば、企業会計上、確定債務として長期未払金として認識されなければならないが、この事案では長期未払金の計上はなく、さらに支払いの蓋然性が高い場合の引当金経理すらされていない。さらに、退任後に年金受給権を得る見込みがある現役役員の認識という点からも、Yが金融機関であり、その役員であるXは融資審査等を始めとする銀行実務において計算書類に親しんでいることを考慮すれば、会計処理がなんらなされていないという点は当然に気づくべきといえる。Xは是正しようとするれば役員として可能であったのであるから、分割払債権と認識していなかったといえよう。したがって、この分割払債権という理解はこの事案において事実関係に整合せず相当性を欠くものと言わざるを得ない。

他方、控訴審は本件役員退職慰労年金を生活扶助的性質のものとして理解した。この点、本件年金

では、支給開始年齢が定められ、本人死亡時には相続財産としてではなく、限定的ながら生活をともにした遺族を優先して受給権を継承させるなどしており、制度設計に沿った理解といえよう。また、会計上、全く負債（確定債務もしくは引当金の計上）として認識されていないことについても、年金という名の生活扶助料を支給時点で費用として処理するという説明が可能である。他方、退任役員は掛け金を負担しておらず、年金原資は全額が会社負担となるため、営利企業である株式会社が退任役員に年金を支給する根拠が問題となる。

これに対して、上告審では、本件退職慰労年金を第一審のように役員退職慰労金の分割払いとは定義せず、しかし、「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」として、生活扶助的の性質を含むことを示唆しつつ、役員退職慰労金と同様の法的性質と評価した。ただ、上告審では、これ以上踏み込んだ判示はなされていないため、①役員退職慰労金と同様の法的性質であるから、役員退職慰労年金の支給打ち切りについては、役員退職慰労金と同様に考えるのか、②役員退職慰労金と同様の法的性質としたのは、控訴審の評価による問題点であった営利企業である株式会社が退任役員に年金を提供する合理的理由を、在任中の職務執行の対価という点に解決を求めたためであり、役員退職慰労年金の支給打ち切りについては役員退職慰労金と同様に考える必要はないとするのか、明確とされておらず、問題は残ったのである。

（２）役員退職慰労年金への前掲最二小判平成４年12月18日の適用

前掲最三小判平成22年３月16日の事案において、少なくとも役員退職慰労年金は役員退職慰労金と同様の法的性質と評価とされたことにより、退職慰労年金への前掲最二小判平成４年12月18日の適用が問題となるが、前述の役員退職慰労金の場合とパラレルに考えることになる。

すなわち、前掲最三小判平成22年３月16日の事案での第一審のように、役員退職慰労年金を確定した退職慰労金の分割払と位置づけると、役員退職慰労金を支給するための株主総会決議がなされ、その支払方法として年金払としていることとなり、前述の通り退任役員は具体的な役員退職慰労金支払請求権を取得しているから、前掲最二小判平成４年12月18日の射程は、本件役員退職慰労年金に及ぶこととなる。

これに対して、上告審では、役員退職慰労年金を確定した退職慰労金の分割払とまでは明確にしていないため、役員在任中の職務執行対価としての性質が含まれることをもって前掲最二小判平成４年12月18日の射程内とされるのかが問題となる。

役員退職慰労年金が、役員在任中の職務執行対価である以上、会社法上の報酬規制に服し、株主総会の決議が必要である。一般に、退職慰労金の支給については、退職慰労金規程に基づき相当額の範囲内において支給するものとし、その具体的な時期及び支給方法については取締役会に一任する旨の議案が多い。役員退職慰労年金の給付についても同様の方法を用いることは可能であり、前掲最三小判平成22年３月16日の事案においても取締役会への一任決議が用いられている。この場合、株主総会決議により会社と退任役員との間に退職慰労金規程に基づく役員退職慰

労年金契約が成立し、退任役員は具体的な年金受給権を取得するものと解される。

したがって、役員退職慰労年金は株主総会の意思で退任役員に与えられた報酬であり、前掲最二小判平成4年12月18日の射程が及ぶこととなる。

以上から、前掲最二小判平成4年12月18日の射程は、役員退職慰労年金に及ぶこととなり、契約の拘束力を理由として、支給額の減額や支給打ち切りは認められないこととなる。もっとも、前掲最二小判平成4年12月18日の解釈として、黙示の承諾がある場合の支給額の減額や支給打ち切りを否定するものではなく、その余地を残していると考えられる。

5. 過去の年金受給権の一方的変更を争った裁判例の検証

年金は、支給期間が長期間に及び、この間に年金支給の前提となるさまざまな要因が変化することは十分考えられる。これは、役員退職慰労年金でも同様である。そこで、会社が役員退職慰労年金を支給することができない事情が生じたときまで、役員退職慰労年金契約の改定が許されないのが問題となる。

まず、ここでは、「年金」という観点から、従業員に対する年金の受給権の変更を巡って争われた下級審裁判例を確認しておきたい。

(1) 松下電器産業グループ事件（大阪高判平成18年11月28日労判930号26頁）¹¹

従業員らが、会社（松下電器産業株式会社またはそのグループ会社）を退職するにあたり、会社より支給される退職金の一部を会社に年金原資として預け入れ、会社はこれに一定の利率による利息をつけ福祉年金として支給する年金契約を締結したが、会社が給付利率の引き下げにより年金額を減額したことを不服として給付利率引き下げの効力を争った事例である。

この福祉年金は、会社が制定した福祉年金規程に基づいて運営され、年金は基本年金と終身年金から構成されており、基本年金は一定期間の支給であり、終身年金は基本年金の受給完了後、受給者が死亡するまでの間、預入金がなくなっても基本年金の最終支給日における支給額と同額が支給されることとなっていた。また、この福祉年金規程には、「将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大幅な変動があった場合、あるいは法制面での規制措置により必要が生じた場合は、この規程の全般的な改定または廃止を行う」という改廃規定が設けられていた。

裁判所は、①福祉年金規程が年金制度の規律としての合理性を有し、申込者が内容を知ろうとすれば知り得た状況から、特段の合意がない限り年金福祉規程に従う意思で年金契約を締結したもとして年金福祉規程は年金契約の内容となっていること、②福祉年金規程が年金契約の内容である以上、改廃規定についても合理性が認められる限り、それが年金契約の内容にならない理由はなく、(ア)改廃規定が厳格な要件を定めていること、(イ)年金支給は長期間継続するものであること、そして、(ウ)改廃規定によって変更できる事項にはおのずと限界があり、預け入

れ原資の一部カットや給付利率を一般的利率水準に引き下げることなどはできないこと、に照らし年金契約の改廃規定として合理性が認められること、③会社には、市場金利や年金資産運用利回りの低下という環境変化、現役従業員と既受給者間の年金受給額の格差の発生、会社の業績悪化という経済情勢の変動という事情があったことを認め、給付利率の改定をする必要性と改定後の給付利率の相当性の要件が満たされており、給付利率改定を有効と判示した。

この「松下電器産業グループ事件」では、受給者が受け取った退職一時金の一部を預け入れており、給付利率の引き下げ（年金額の減額）の可否が争点となったものではあるが、この裁判例の判旨が本稿の課題の解決に与える示唆は多い。まず、福祉年金規程が周知性を条件に年金契約の内容であると理解する点、つぎに、改廃規定として合理性が認められる限り有効とする点、そして、改定をする必要性と相当性の要件を満たしていれば、全体として年金契約の改定が有効となるという点である。

（２）りそな銀行事件（東京高判平成21年3月25日労判985号58頁）¹²

会社（株式会社りそな銀行）を退職した元従業員らが厚生年金基金の老齢年金給付を受給していたところ、規約変更により給付額が減額されたことを不服とし、（ア）厚生年金基金に対しては、厚生年金基金の裁定により変更前の年金契約が成立しており規約変更によっては年金額を減額できない、変更できるとしても同意がない場合には規約変更に高度の相当性・合理性が必要であるとして、（イ）会社に対しては会社との労働契約に基づき退職金として年金給付請求権を有する等と主張して争った事例である。

なお、会社は巨額の損失を計上し、預金保険機構による公的資金が投入されるという経営状態であった。

裁判所は、厚生年金基金に対する請求については、①老齢年金給付は厚生年金基金の団体的な意思決定である規約により定められ、厚生年金基金には集团的、持続的、客観的運用が求められるところから国は公益的観点から認可をとおして規約を規制し、厚生年金基金と受給者との法律関係は個別契約ではなく法令と厚生年金基金の規約とによって規律されている、②老齢年金給付に関する業務は、永続的かつ集团的に行うべきものであるから、母体企業の経営状態を含む原資の確実性、厚生年金基金の存続及び適切な資産運用を前提としており、これらの事情の変更があった場合には適正な団体的意思決定に従った規約変更により、年金給付を減額することは予定されていると解すべきである、③集团的、統一的、画一的処理が求められている年金給付制度の下においては、法の定めに従った規約の変更は、原則として、加入者であった者へも及ぶものであり、給付水準の変更による不利益の内容、程度、代償措置の有無、内容変更の必要性、他の受給者又は受給者となるべき者との均衡、事情説明、同意の有無、程度を総合してなお合理的なものであれば変更も許される、等とし、また、会社に対する請求については、会社の退職金規程には退職金の内容として年金が含まれていることを規定するものの、厚生年金基金に年金給付の具体的内

容の定めを委ね、会社自身が給付を行う旨を定めたものでなく、厚生年金基金規約を離れて独立に労働契約上の年金受給権を取得したと解することはできない、として元従業員の主張を退け、年金額の減額を許容した。

この「りそな銀行事件」は、厚生年金基金による年金支給額の減額の可否を争った事案ではあるが、まず、(ア) 背景に母体企業の経営悪化があり、事情変更があった場合には適正な意思決定手続きを経由することにより年金給付額の減額が可能であること、(イ) 厚生年金基金においては集团的、統一的、画一的処理が必要であり、合理的な変更は加入者であった者へも及ぶ、とする点で、本稿の課題の解決に示唆を与えるものである。

6. 役員退職慰労年金の支給打ち切りへのアプローチ

役員退職慰労年金には前掲最二小判平成4年12月18日の射程が及び、会社と退職役員間の契約の拘束力が働くと考えられる。

しかし、従業員に対する年金では、①年金契約の周知性及び改定に関する合意、②集团的・画一的処理の必要性、③事情変更の原則の適用、という団体的、契約法的アプローチから解決策が導かれている。

そこで、役員退職慰労年金においても、これらのアプローチが可能であるのか検討したい。

(1) 役員退職慰労年金契約の周知性及び改定に関する合意の有無

まず、役員退職慰労年金契約の内容はどのように定まるのであろうか。ここで注目すべきは、退職役員が具体的請求権を得る株主総会決議の内容である。前述の通り、株主総会では「役員退職慰労金規程の範囲内での贈呈」が決議されている以上、この役員退職慰労年金契約も、役員退職慰労金規程の範囲内で成立、つまり役員退職慰労金規程の内容により定まることとなる。

この役員退職慰労金規程が役員退職慰労年金契約の内容たり得るためには、松下電器産業グループ事件で指摘されたように、当事者への周知性が必要である。しかし、役員退職慰労金規程は取締役会において定められた内規であり、取締役会の構成員である取締役は、例え規程が自らの役員就任前に規程化されたものであったとしても、知ろうとすれば知り得るのであるから、この周知性には疑義はないものといえる。

つぎに、当事者間で役員退職慰労年金契約の改定に関して予め合意がなされていたかどうかという点である。前述の通り、年金契約は、長期間にわたり継続する契約であり、この間に年金支給の前提となるさまざま要素が変化する可能性は十分考えられるため、当事者間に年金契約の変更に関する明示の合意があるときは、その変更の合意も年金契約の一部であり、年金契約の変更は可能であろう。

年金契約に合理的な改廃規定が設けられているときには、あらかじめ当事者間に年金受給権が

変更される可能性について合意があったものと考えられる。松下電器産業グループ事件においても、改廃規定の規律としての合理性を認め、契約内容の改定を許容している。

しかし、この改廃規定が存在しない場合であっても、役員退職慰労年金契約において、当事者間に黙示の合意がある場合には、改廃できると考えられる¹³。役員に対する定期報酬では、経済情勢の変化、会社を取り巻く環境、会社の業績や財務体質の変化、他の会社の報酬水準との均衡などのさまざまな要因により支給額が変化するものであることは、経済人であれば当然に想定可能である。役員退職慰労年金については、退任後に長期間にわたり支給されることから、この定期報酬以上にその支払い時点での要因に影響を受けることは想定すべきである。したがって、あえて明示しなくとも当事者間に改廃の可能性についての合意が存在していると考えられる。

なお、明示、黙示の合意の有無を問わず、役員退職慰労金規程は取締役会において当然に改廃できるものである。これは、役員退職慰労金規程は取締役会の内規であるところ、取締役会は、株主総会において取締役が選任されるたびに構成が変わるものであるから、前取締役で構成された取締役会において決議された内規を新取締役で構成する取締役会において改廃することができるのは当然と考えられるためである。しかし、明示及び黙示の合意、もしくは黙示の合意があったとされる事情があるときを除き、改廃の効力は退任役員の同意がない限り過去に支給が確定した事案に遡及することはなく、改廃時の取締役から有効となると解される。

(2) 集团的・画一的処理の必要性の有無

りそな銀行事件においては、厚生年金基金は集团的、統一的、画一的処理が必要と判示された。役員退職慰労年金についても、前掲最三小判平成22年3月16日の事案において控訴審判決は、集团的、画一的処理を要求したが、役員退職慰労年金契約において、それは必要なであろうか。

この問題の解決には、役員退職慰労年金契約が、会社を退任する役員全員と会社との間に一律に同内容で成立するか否かがポイントとなる。

役員退職慰労金規程は取締役会において制定された内規であり、本来の目的は株主総会に提出される退職慰労金支給議案に関して具体的支給金額の算定基準を明らかにするものであるが、その内容は抽象的ではあるものの役員任用契約の一部を構成するものである。株主総会において取締役会への一任決議が得られれば役員任用契約の具体的内容となり、合理的期間内に役員退職慰労金規程に基づき支給額を算定し支給しなければならない。しかし、役員任用契約は会社と個々の役員との間で締結されるものであり、役員退職慰労金規程も役員退職慰労金の算定基準という点では他の退任役員にも同様に適用されるものではあるが、他の退任役員と同一の処遇を要求するものではなく、当該会社を退任する役員全員と会社との間に一律に同内容で成立するものではないといえよう。よって、集团的、画一的処理が要請されるものではないと考えられる¹⁴。

集团的、画一的処理が必要と判示された厚生年金基金では、多数の加入者が予定され、公益的観点から集团的契約関係が必要となり、その加入者は同一に取扱うことが求められることから加

入者間の平等が制度上要求される。これに対して、役員退職慰労年金は、そもそも会社と役員との間の個別契約が前提となる年金制度であり、厚生年金基金制度とは本質的に大きく異なる。前掲最三小判平成22年3月16日の最高裁判決は、集団的、画一的処理を否定したが、この点において最高裁判決は妥当である。

企業年金では、要件を満たすことにより「3分の2以上の賛成を得ることにより全加入者を対象に年金受給権の変更を行う処理」（確定給付企業年金法施行規則6条1項）が可能であるが、このように役員退職慰労年金には集団的、画一的処理が必要でないと解することから、この類推適用は認められず、前掲最三小判平成22年3月16日の事案において、Yは受給者49名のうち48名までの同意を得たとしても、これのみを根拠として不同意の受給者の年金受給権を変更することはできないであろう。

（3）事情変更の原則の適用の可否

年金契約は契約上の拘束力が長期間に及ぶことから、その間にさまざまな事情が発生するおそれがある。年金契約は、契約締結時にこのような発生するおそれがあるすべての事情を明示的又は黙示的に決めておくことができない不完全な契約といえよう。

そこで、受給権を得る役員の退任後に、会社に著しい事情の変更が生じ、この変更が予見し得ないものであり、また、その発生が会社の責めに帰するものではないために、そのまま年金契約の継続を会社に強制することが著しく公平に反し信義にもとる場合には、事情変更の原則を適用して年金契約の変更を認めるべきである。

前掲最三小判平成22年3月16日の事案は、りそな銀行事件と同様、金融機関の経営悪化による年金契約変更の事案として整理することができる。金融庁より経営改善命令を受けたことにより、地域金融機関という公益性をも有する企業の選択として、他行を吸収合併するに際し、役員退職慰労年金の制度を継承することができないという必要性のもとに、役員退職慰労年金規程を廃止して年金支給を打ち切った事案である。Xの在任中に経営悪化が生じていたとしても、合併による会社維持の選択までには至っておらず、Xの退任後にYに予見しがたい著しい事情の変更が生じたといえ¹⁵、このような事情のもとでは年金契約の継続を強制することは相当性に欠けるといえよう¹⁶。少なくとも、りそな銀行事件と同様に、事情変更の原則が認められる事案ではなかろうか。

7. むすびにかえて

これまで検討したように、役員退職慰労年金契約については会社と個々の退任役員との間で締結されると解されるため、厚生年金基金のように集団的・画一的処理の必要性は認められない。しかし、年金契約が長期間継続する契約であり、この間に想定外の事態が発生した場合に、当事

者間に明示もしくは黙示の改廃の合意がある場合、事情変更の原則の適用が認められるときには、年金契約の変更は認められるべきと考える。確かに、契約は守られなければならない、会社が役員退職慰労年金の支給が可能である限り、安易な支給打ち切りは認めるべきではない¹⁷。しかし、会社が破綻直前の状況にある場合にまで、役員退職慰労年金の支給打ち切りを認めないのは、株主や債権者の理解を得られないのではあるまいか。前掲最三小判平成22年3月16日は、役員退職慰労年金契約変更に関する黙示の合意の有無、及び事情変更の原則の適用の有無に関して、控訴審に差し戻しを命じた。今後の審理の行方が注目される。

なお、前掲最三小判平成22年3月16日の事案では、XにYの経営不振の責任の一端があり、このような場合には会社は役員退職慰労年金債務と退任役員の任務懈怠を理由とする損害賠償請求権による相殺を主張すべきであるとの見解が示されている¹⁸。ただ、年金給付は相当の長期間継続することから、退任役員に経営不振の責任がない場合に、会社に役員退職慰労年金の支給打ち切りの必要性、相当性が認められるケースでは、このロジックでは解決できない。

近時、役員退職慰労金制度自体が業績にかかわらず支給されるという点で株主等より批判され、この制度を廃止し業績連動型報酬へ移行する会社も多い。そのようななかで、役員退職慰労年金については会社経営上のリスクが高いことを認識する必要があるといえよう¹⁹。

(たかぎし なおき・高崎経済大学地域政策学部非常勤講師)

注

- 1 本判例の評釈としては、弥永真生「判批」ジュリ1400号126頁（平成22年）、川島いづみ「判批」月刊監査役571号108頁（平成22年）、中村信男「判批」金判1346号7頁（平成22年）、堀天子「判批」金判1352号6頁（平成22年）、松中学「判批」民商143巻237頁（平成22年）がある。
- 2 東京地判昭和42年4月8日金判56号14頁。
- 3 容認した判例として、最判昭和60年3月26日判時1159号150頁。
- 4 集民23号409頁。
- 5 民集46巻9号3006頁、金判923号3頁。
- 6 福岡高判平成16年12月21日判タ1194号271頁は、役職が取締役報酬額決定の基準ないし基準のひとつとなっており、役職の変更に連動して当然に一定額の報酬が減額されるような場合などのように、取締役にとって報酬の減額が予測可能なものであり、その変更について取締役就任の際に当該取締役の黙示の同意があったと推認できる程度のものが必要という（結論は減額を認めず）。
- 7 金判923号4頁匿名コメント。
- 8 江頭憲治郎『株式会社法（第3版）』428頁（平成21年・有斐閣）、神田秀樹『会社法（第11版）』212頁（平成21年・弘文堂）など。
- 9 容認した判例として、最二小判昭和39年12月11日民集18巻10号2143頁。
- 10 代表取締役が退職慰労金規程に従った退職慰労金支給に関する議案を株主総会に提出するための取締役会を招集しなかった場合に平成17年改正前商法266条ノ3（会社法429条）に基づく責任を当然に負うものではないとした事例として、大阪高判平成16年2月12日金判1190号38頁がある。なお、従来から退任取締役に対しては退職慰労金規程に基づいて退職慰労金を支給することを通例としてきた会社において、他の取締役からは功労を評価されながらも、代表取締役との経営方針をめぐる対立により退任した取締役につき、他の取締役の説明から退任取締役が当該会社からの借入金を清算し保有する当該会社株式を売却ないし寄付するなど、退任取締役の退職慰労金受給の期待が無理からぬ事情があった事実関係のもとで、当該会社が退任取締役に対し退職慰労金を支給しない旨の株主総会決議を提出した取締役会の措置を、退任取締役の期待を裏切り、その人格的利益を侵害したもので退任取締役に対する不法行為にあたることとした判例として、大阪高判平成19年3月30日判タ1266号295頁がある。
- 11 平成19年5月23日上告不受理により確定。
- 12 平成22年4月15日上告不受理により確定。
- 13 前掲・中村（注1）10頁は「（前掲最三小判平成22年3月16日の）本件内規には将来の経済情勢の変化等の事情変更に

役員退職慰労年金の支給打ち切りの可否

よる退職慰労年金の内容変更の可能性を定めた規定が存在せず、この点は看過されてはなるまい。」とし、改廃規定の有無を重視する。

- 14 前掲・川島（注1）111頁は、役員退職慰労年金に「集团的、画一的な処理を図ることが制度上要請されるというような議論は、当てはまらないものと思われるし、このような理解は会社法の報酬規制とも矛盾しよう。」という。
- 15 第1審判決は平成9年、平成10年に多額の経常損失が発生していることをもって、経営悪化は予見できたとする。
- 16 前掲・弥永（注1）127頁は、退職慰労年金を取締役の報酬等の後払いであると位置づけるのであれば、債務者の資力が悪化したことが、事情の変更に当たると評価することは難しいと指摘する。
- 17 例えば、経営紛争により役員を入れ替えた場合に、退任役員の役員退職慰労年金を打ち切ることも考えられる。当該役員退職慰労年金が著しく高額である場合には、お手盛り支給として、取締役の善管注意義務・忠実義務との関係でも問題となるのではないだろうか。なお、少なくとも、役員退職慰労年金をゴールデンパラシュートとして使用するのは不適當であろう。
- 18 前掲・中村（注1）11頁。
- 19 前掲・川島（注1）112頁は、報酬等の総額1億円以上の役員についての有価証券報告書での個別開示規制に触れ、この関係で「安易に年金方式を採用されることのないように留意すべき」という。