

役員退職慰労年金支給の会社による 一方的打切りの可否に関する一考察

中 村 信 男

1 はじめに

わが国では、株式会社の取締役や監査役等の役員が退任する場合に在職中の功労に報いるとの趣旨で退職慰労金の支給を行うことが慣行化している。近時は、役員退職慰労金そのものを将来に向かって廃止し、以後の支給を打ち切る会社が見られるが、依然、これを存続させる会社も多くみられる。もっとも、同制度を廃止する会社も退職役員に対して、権利行使価格を1円とする新株予約権を無償で発行し、これをもって退職慰労金の代替策として利用している例も少なくないようである。

ところで、会社が退職役員に対して一定の給付を行う形の退職慰労金については、近時これを年金方式で支給する例が増えているが、役員退任時に退職慰労金の全額が一括で支払われる場合と異なり、役員退任後における当該会社の財政状態の悪化等の諸事情の変化により会社が退職慰労年金の支給が行えなくなるリスクを内包している。同種の問題は、これまで退職従業員に対する企業年金の打ち切りの可否という形で労働判例において問題とされてきたが、退職取締役の退職慰労年金の打ち切りの可否に関して、最三小判平成22年3月16日⁽¹⁾（裁判所時報1503号8頁，判時2078号155頁，判タ1323号114頁，金判1346

号38頁，金法1900号115頁，労判1004号6頁）は最高裁判所として初めて判断を示した。同判決は，年金方式で長期にわたって支給される役員退職慰労年金につき，会社が経営状態の悪化を理由とする制度見直しをもって，受給者である退職取締役全員の個別の同意なく集団的处理としてその支給を打ち切ることができるとした原判決を破棄して，現に退職慰労年金を退職取締役が受給している場合には，基本的には当該受給者の個別の同意がなければ，すでに成立している退職慰労年金債権を会社が一方的に消滅させることができない旨を判示しており，会社法判例として非常に重要な意義を有するものといえる。同時に，同判決は，原判決を破棄しながらも，退職慰労年金の打ち切りを認める退職役員と会社間の黙示的合意の有無，事情変更の原則の適用の有無等について更に審理を尽くさせるために事件を原審に差し戻している。このことから，同判決は，そのような事情が認められる場合は例外的に，退職役員の明示の同意がなくとも会社が役員退職慰労年金の支給を打ち切ることを認めるようであり，この点でも注目に値するが，本判決の射程等については依然，慎重な検討を要するものであろう。

そこで，本稿は，最三小判平成22年3月16日を素材に，株主総会決議等を経て内規に従い支給されることとなった役員退職慰労年金について，会社が受給者たる退職役員の個別同意を得ずにその支給を一方的に打ち切ることの可否について検討を加えるものである。

2 最三小判平成22年3月16日の事実関係と判旨

(1) 事実の概要

X（原告・被控訴人・上诉人）は，平成2年6月に株式会社Y銀行（被告・

(1) 本判決に関する評釈として，弥永真生「判批」ジュリ1400号126頁（2010年），川島いづみ「判批」月間監査役571号108頁（2010年），中村信男「判批」金判1346号7頁（2010年），堀天子「判批」金判1352号6頁（2010年）がある。

控訴人・被上告人）（以下、Y銀行という。）の常務取締役役に就任し、平成11年6月29日までその地位にあった。Y銀行は、平成11年6月29日開催の定時株主総会で、Y銀行の定める一定の基準による相当額の範囲内でXに対して退職慰労金を贈呈することとし、その具体的金額、贈呈の時期、方法等については取締役会に一任する旨の決議を行った。これを受け、Y銀行の取締役会は、Xに対する退職慰労金の額、贈呈の時期、方法等の決定を代表取締役に一任する旨の決議をした。Xの退任当時、Y銀行では、役員退職慰労金の算定基準等を定める内規（以下、本件内規という。）が存在したが、これによれば、退職慰労金には退職慰労一時金と退職慰労年金とがあり、後者は次のとおり支給するものとされていた。

月 額 基本額6万円および役位別基本額に在任期間を乗じた額の合計額
（上限20万円）

支給期間 取締役会決議のあった月（60歳未満の者については、60歳に達した月）の翌月から20年間

Y銀行の代表取締役は、本件内規に従い、Xに対する退職慰労一時金の額を5638万円、退職慰労年金の額を月額13万3000円、支給期間を平成13年3月から20年間と決定し（以下、この決定による退職慰労年金を本件退職慰労年金という。）、Y銀行は、Xに対し、退職慰労一時金5638万円を支給し、平成13年3月分から平成16年4月分まで本件退職慰労年金を支給してきた。しかし、Y銀行は、平成9年度に約270億円、翌平成10年度には約193億円の経常損失を計上し、同年度の不良債権処理額が約314億円に上ったため、平成11年9月に、「経営の健全化のための計画」を内閣総理大臣に提出し、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400億円の公的資金の投入を受けた。また、Y銀行の持株会社である株式会社Bは、平成15年8月、経営健全化目標の達成が不十分であるとして、金融庁から業務改善命令を受けた。

そのため、Y銀行は、平成15年8月から9月に、Xを含む退職慰労年金を受

給中の元取締役らに対し、退職慰労年金の支給を停止せざるを得なくなったとして、上記の経緯等を口頭および書面で説明したところ、Xを除く大部分の者から同意を得た。その後、Y銀行は、平成16年4月12日開催の取締役会で、同月30日をもって本件内規を廃止する旨の決議をし、同年5月1日に、退職慰労金として退職慰労一時金だけを支給するものとする「役員退職慰労金内規」を施行して、同月以降の本件退職慰労年金の支給を打ち切った（以下、本件退職慰労年金債権のうち平成16年5月以降に支給日の到来するものを「本件未支給年金債権」という。）。しかし、これに納得できないXがY銀行を相手取って、平成16年5月から平成19年4月までの未支給分の退職慰労年金と遅延損害金の支払いを訴求するとともに、Xが平成19年5月から平成33年2月までの退職慰労年金債権を有することの確認を求めたのが、本件である。本判決によれば、Y銀行がXの請求を争う理由は、次のとおりである。

- ①退職慰労年金における集団性、画一性等の制度的要請から、一定の場合には退任取締役の同意なく、契約内容を変更することが許されること
- ②Xが取締役に就任した際の委任契約において、本件内規の廃止後は退職慰労年金が支給されないことが、黙示的に契約の内容となっていたこと
- ③事情変更の原則により、Xに対する退職慰労年金の支給打ち切りが許されること

第1審判決（東京地判平成20年5月22日（金判1346号56頁））はXの請求をいずれも認容した。そのため、Y銀行が控訴したところ、原判決（東京高判平成21年3月19日（金判1346号42頁））は、次のように判示して控訴を認容し、Xの請求を棄却した。

「Y銀行の株主総会において、Y銀行の定める一定の基準による相当額の範囲内でXに退職慰労金を贈呈することとし、その具体的金額、贈呈の時期、方法等については取締役会に一任する旨の決議がされ、その後、Y銀行の取締役会において、Xに対する退職慰労金の額等の決定を代表取締役に一任す

る旨の決議がされ、次いで、Y銀行の代表取締役が、本件内規に従って具体的な退職慰労金の額等を決定したことにより、Y銀行とXとの間に退職慰労年金支給についての契約が成立したことになる。契約が成立した以上、Xの同意のない限り、Y銀行が一方的に契約内容を変更することはできないのが原則である。

しかしながら、Y銀行と退任取締役との間の退職慰労年金支給に関する契約は、およそ個別の交渉によって合意に至ることが予定されておらず、同時期の退職者間のみならず、異なる時期に退職する取締役相互間の公平を図るため、本件内規に従い画一的に金額が算出されるようになっている。そして、退職慰労年金の支給期間は20年という長期にわたるところ、その間に社会経済情勢、会社の状況等が大きく変化した場合、既に退任した取締役と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。したがって、本件内規に変更又は廃止についての定めが置かれていなくても、退職慰労年金については、集团的、画一的処理を図るという制度的要請から、Y銀行は、変更等の必要性、内容の妥当性、手続の相当性を考慮して一定の場合には本件内規を改廃することができ、本件内規が改廃された場合には、これに同意しない者に対してもその効力が及ぶと解すべきである。Y銀行の経営状況等に照らし、取締役の退職慰労年金制度廃止の必要性は極めて高かったと認められることなどの事情に照らせば、Y銀行は、本件内規を廃止する旨の取締役会決議により退職慰労年金制度を廃止することができ、これに同意しないXに対してもその効力が及ぶと解するのが相当であるから、Xは、同決議により本件未支給年金債権を失ったというべきである。」

これを不服としてXが上告したところ、最三小判平成22年3月16日は、次のように判示して原判決を破棄し、Y銀行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、原審に事件を差し戻した。

(2) 最三小判平成22年3月16日の判旨

「Y銀行の取締役に対する退職慰労年金は、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。本件内規に従って決定された退職慰労年金が支給される場合であっても、取締役が退任により当然に本件内規に基づき退職慰労年金債権を取得することはなく、Y銀行の株主総会決議による個別の判断を経て初めて、Y銀行と退任取締役との間で退職慰労年金の支給についての契約が成立し、当該退任取締役が具体的な退職慰労年金債権を取得するに至るものである。Y銀行が、内規により退任役員に対して支給すべき退職慰労金の算定基準等を定めているからといって、異なる時期に退任する取締役相互間についてまで画一的に退職慰労年金の支給の可否、金額等を決定することが予定されているものではなく、退職慰労年金の支給につき、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Y銀行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勧告しても、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。」

3 年金方式の役員退職慰労金の法的性質と支給方法等

(1) 役員退職慰労年金の形態と法的性質

役員退任後に退職役員に対し会社が退職慰労金を支払う場合、これを当該役員退職後一定の時期に一括で全額支払う方式と、年金方式で支給する方式に分

かれ、会社従業員に対する年金制度の普及に伴い後者の方式が広まってきたといわれている⁽²⁾。また、役員退職慰労金が年金方式で支給される場合、会社自身がその支払義務を負う自社年金型と、保険会社等の第三者との契約によりその支払いを行わせるタイプに分かれるが⁽³⁾、自社年金型の退職慰労年金も、所定の機関決定をもって額の確定した役員退職慰労金を一定の期間に分けて分割払いする有期支給型と、役員退職慰労年金を役員退任後終身支給する終身支給型に分かれる⁽⁴⁾。いずれにせよ、役員退職慰労金を役員報酬等として位置付けてきた通説⁽⁵⁾・判例（最判昭和39年12月11日民集18巻10号2143頁、最判昭和48・11・26判時722号94頁等）からすれば、役員退職慰労年金は、終身支給型も含め、役員在任中の職務執行の対価の後払いまたは功労金としての性質を併有するものと解されることになる。

この点、最三小判平成22年3月16日のケースでは、原判決の東京高判平成21年3月19日が、「本件役員退職慰労年金は、退職した取締役に対するものであるから、職務執行の対価そのものではないが、年金月額算定の算定に当たり、役員在任期間がその一要素とされていること等の事情からすると、取締役としての職務執行の対価の後払的性質があることは否定できない。しかし、役員在任期間は年金月額算出の一要素に過ぎず、月額そのものにも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

(2) 上柳克郎他編『新版注釈会社法(6)』403頁(浜田道代)(有斐閣, 1987年)。

(3) 落合誠一編『会社法コメンタール8—機関(2)』175頁(田中亘)(商事法務, 2009年)。なお、会社が取締役またはその親族等を受取人として保険会社との間で、退職年金(保険)契約を締結する場合、取締役在任中に退任後の年金受給権の付与を行うものと捉え非金銭報酬(会社法361条1項3号)の付与と位置づけることも、会社が支払う保険料等をそれ自体、取締役に対する金銭報酬(同項1号)として扱うことも可能であると解されているが、前者の場合は、議案提出取締役が株主総会において、権利付与を相当とする理由を説明する必要がある(同条2項)。江頭憲治郎『株式会社法〔第3版〕』419頁(有斐閣, 2009年)、落合編・前掲書179頁(田中亘)。

(4) 上柳他編・前掲書(注(2))403頁(浜田道代)、落合編・前掲書(注(3))175頁(田中亘)。

(5) 上柳他編・前掲書(注(2))397頁~398頁(浜田道代)・490頁~491頁(加美和照)、落合編・前掲書(注(3))170頁~171頁・435頁(田中亘)、江頭・前掲書(注(3))428頁。

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、退職役員に対しては、同時に相当高額な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ず、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もっているというべきである。」と判示するが、役員退職慰労年金に関するこうした理解は、Xに対する役員退職慰労年金の支給のY銀行による一方的打ち切りを認める東京高判平成21年3月19日の判断に多分に影響するものであろう。これに対し、最三小判平成22年3月16日は、「取締役に対する退職慰労年金は、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」と判示しており、役員報酬等としての位置づけをより明確に打ち出しており、このことが原判決の東京高判平成21年3月19日との判断の違いに反映していると考えられる⁽⁶⁾。

(2) 役員退職慰労年金の支給方法等

①総説

役員退職慰労年金が役員報酬等に含まれるとする考え方によれば、委員会設置会社以外の株式会社が退職役員に対し役員退職慰労年金を支給するには、定款をもって必要な定めを置くか、または、年金支給の原因を生じた時または支給開始の時に株主総会の決議によって所要の事項を定めることが必要となり（会社法361条1項、387条1項）、委員会設置会社では報酬委員会がこれを定めること（会社法404条3項）を要することとなる⁽⁷⁾。

これに関連して、第1に、役員退職慰労年金はもとより、一時金の形で支給

(6) 中村・前掲判批（注1）11頁。

(7) 大隅健一郎＝今井宏『会社法論中巻〔第3版〕』168頁（有斐閣、1992年）、落合編・前掲書（注3）175頁・441頁（田中亘）。

される役員退職慰労金についても妥当する問題として、個々の役員が退任するときにその都度、株主総会において退職慰労金支給につき決議をすることが必要であると解するのか、それとも、株主総会では退職慰労金支給規程を定めた上で、一定の事由により退任した役員に対しては当該退職慰労金支給規程に従って取締役会等の所定の機関の定める額の退職慰労金を支給する旨のみを決議することとどめ、役員が退任の度ごとに株主総会の決議を行うことを要しないと解することができるのかが問われてきた。これまで実務では一般的に前者の方式が採用されてきたが、後者の方式を法律上採用しようとする考え方も示されていた⁽⁸⁾。しかし、後者の方式を認める見解に対しては批判的な見解が有力に提唱されており⁽⁹⁾、この見解によれば、対象となる役員が退任の度ごとに、当該退任役員に対し退職慰労年金を、会社所定の基準に基づき取締役会等の決定するところに従い支給する旨の株主総会決議を行うことが必要となる。

②終身支給型の役員退職慰労年金

第2に、自社年金型の退職慰労年金のうち後者の終身支給型のものについては、支払額が対象役員が退任時に最高限度額としても確定しないため、当該役員が退任時の株主総会決議だけでは会社はこの種の退職慰労年金を支給することができないとする考え方がかつて示されていた⁽¹⁰⁾。しかし、従来この種の役員退職慰労年金でも、会社の出捐総額が確率的・統計的に予測可能であることや、取締役等にも老後の生活保障という形で職務執行の対価を受領する方法が可能とされるのが望ましいことを理由として、終身支給型の退職慰労年金の適法性を説明する考え方が示されていた⁽¹¹⁾。

(8) 味村治 = 品川芳宣『役員報酬の法律と実務〔新訂版〕』135頁(味村治)(商事法務研究会, 1997年), 北沢正啓 = 稲葉威雄 = 河村貢 = 岩城謙二「〔座談会〕会社役員が退職年金に関する問題点(3)」商事法務1014号20頁(北沢正啓)(1984年)。

(9) 北沢他・前掲座談会(注(8))21頁(稲葉威雄)。

(10) 大住達雄「役員退職年金制度の問題点」商事法務799号4頁(1978年), 舟越俊雄「役員退職慰労金の年金払いと総会決議」商事法務854号34頁(1979年)。

また、平成14年の商法改正後は、取締役報酬のうち不定額報酬はその算定方法を定款または株主総会の決議（委員会設置会社では報酬委員会の決定）をもって定めれば足りるものとされた（平成17年改正前商法269条1項2号，同年改正前商法特例法21条の11第3項2号）。会社法もこれを踏襲している（会社法361条1項2号，409条3項2号），年金支給基準を明示して株主総会決議による承認を得れば会社として適法に終身年金型の退職慰労年金を退職役員に支給することができる⁽¹²⁾と解されている。

③有期支給型の役員退職慰労年金

これに対し、最三小判平成22年3月16日のケースのY銀行のXに対する退職慰労年金は、退職一時金のほかに所定額の退職慰労年金を20年間にわたって支払うという内容であり有期支給型の役員退職慰労年金である。この種の役員退職慰労年金の決定方法については、判例に従う限り、会社所定の内規に従って退職慰労金を退職役員に支給する旨を株主総会決議で定め、金額等の決定を取締役に一任するという方法で支給することが可能となる⁽¹³⁾が、最三小判平成22年3月16日もそのような理解に立っている。最三小判平成22年3月16日のケースにおけるY銀行でもそのような取扱いが行われている。

(11) 北沢正啓＝稲葉威雄＝河村貢＝岩城謙二「〔座談会〕会社役員の退職年金に関する問題点（1）」商事法務1011号4頁（北沢正啓）（1984年），上柳他編・前掲書（注(2)）403頁（浜田道代），味村＝品川・前掲書（注(8)）129頁（味村治）。

(12) 落合編・前掲書（注(3)）175頁（田中亘）。もっとも、落合編・前掲書（注(3)）175頁～176頁（田中亘）は、退職慰労金の支給に関して金額などを定めず支給額・支給時期・方法等の決定を取締役に一任する株主総会決議が判例上、適法・有効と解されてきたのは、当該株主総会決議時に退職慰労金の最高限度額が確定していることが前提となっていたと思われるので、不確定額報酬としての性質を有する終身年金型の退職慰労年金の支給決議についても同様の方式をとれるかどうか疑問なしとしないとする懸念を示し、実務上の取扱いとして、支給基準を明示した上でこれにつき株主総会の承認を得るという慣行の形成が望ましいと指摘する。傾聴に値する。

(13) 味村＝品川・前掲書（注(8)）135頁，落合編・前掲書（注(3)）175頁（田中亘）。

4 確定した退職慰労年金の不支給の可否

(1) 問題の所在

以上のように、最三小判平成22年3月16日のケースにおけるXのY銀行に対する退職慰労年金債権は、会社法所定の手続きを経て確定されているので、XのY銀行に対する具体的債権として成立していることに疑いが無い。したがって、当該債権がY銀行と退職役員のXとの間の契約内容となるため、その一方当事者であるY銀行がXの同意なく当該退職慰労年金債権を失わせること（不支給）は基本的には認められないはずである。

周知のように、取締役在任中の報酬に関連して、最判平成4年12月18日民集46巻9号3006頁は、取締役の在任中における職務内容の著しい変更があっても、一旦確定した取締役の報酬請求権は、契約の拘束力ゆえに、会社が当該取締役の同意なくこれを奪うことができないと判示している⁽¹⁴⁾。こうした契約の拘束力を理由とするアプローチは、退職役員の会社に対する退職慰労年金債権にも妥当し、最三小判平成22年3月16日もそのような考え方に立脚するもので

(14) 最判平成4年12月18日の判旨からすると、最高裁判所は、役員在任中の報酬請求権については、事情変更の原則の適用を認めない趣旨と考えられる。契約の拘束力もさることながら、取締役在任中は取締役としての義務・責任を課されていることがその実質的理由なのであろう。水上敏「取締役の報酬を無報酬に変更する旨の株主総会決議と報酬請求権の帰すう」最高裁判所判例解説・民事篇〈平成4年〉598頁参照（1995年）。

学説上、事情変更の原則の適用を認め、職務内容の変更に伴う措置として会社が取締役の報酬を無報酬とすることが許されるとする見解（加美和照「大阪高判平成2年5月30日判批」判評392号221頁（判時1391号）（1991年））もあるが、多くの論者はこうした解釈に対して懐疑的である。川島いづみ「大阪高判平成2年5月30日判批」法律のひろば45巻2号75頁～76頁（1992年）、川島いづみ「取締役報酬の減額、無償化、不支給をめぐる問題」判タ772号77頁以下（1992年）、西山芳喜「最判平成4年12月18日判批」平成4年度重要判例解説121頁（1993年）、弥永真生「取締役の報酬の減額・不支給に関する一考察」筑波法政16号58頁（1993年）、小塚莊一郎「最判平成4年12月18日判批」法協111巻1号136頁（1994年）、植村啓治郎「最判平成4年12月18日判批」私法判例リマックス1994〈上〉135頁（1994年）、鳥山恭一「最判平成4年12月18日判批」早法72巻2号491頁（1997年）。なお、最判平成4年12月18日の評釈としては、他に、近藤光男「最判平成4年12月18日判批」民商109巻2号316頁（1993年）、吉本健一「最判平成4年12月18日判批」阪法44巻1号201頁（1994年）、前嶋京子「最判平成4年12月18日判批」法律のひろば47巻5号71頁（1994年）等がある。

あろう。

しかし、他方で、退職慰労年金の支給期間は本件のように長期間に及ぶのが通常であろうから、対象となる役員退任後の当該会社をめぐる経済状況や当該会社自体の経営状態・財務状態の変化が生ずる可能性がある。また、在任中の役員報酬は、当該役員が役員としての義務・責任を現に負う立場において受けるものであるのに対し、退職慰労年金を受給する退職役員は、在任中の任務懈怠を理由に責任を追及される余地こそあれ、役員としての義務・責任をもはや免れる立場にあるため、必ずしも同列には扱うことができない面があることも否定できまい⁽¹⁵⁾。それだけに、当初の内容で退職慰労年金を支給することが会社において困難と認められるときに、当初の内規を変更して残存期間にかかる退職慰労年金の支給を対象退任役員の同意なく会社が打ち切ることの可否が問題となりえよう。

(2) 東京高判平成21年3月19日の判断枠組みとその当否

この点について、最三小判平成22年3月16日のケースにおける原判決の東京高判平成21年3月19日は、同ケースの事実関係のもとでこれを積極的に解しており、その論拠として、以下の点を挙げている。第1は、Y銀行と退任取締役との間の退職慰労年金支給に関する契約は、およそ個別の交渉によって合意に至ることが予定されておらず、同時期の退職者間のみならず、異なる時期に退職する取締役相互間の公平を図るため、本件内規に従い画一的に金額が算出されるようになってきていることである。第2は、退職慰労年金の支給期間は20年という長期にわたるところ、その間に社会経済情勢、会社の状況等が大きく変化した場合、既に退任した取締役と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を根拠として、Y銀行の役員退職慰労年金内規に変更または廃止

(15) 中村・前掲判批(注1)9頁。

についての定めが置かれていなくても、退職慰労年金について集团的・画一的処理を図るという制度的要請から、Y銀行は、変更等の必要性、内容の妥当性、手続の相当性を考慮して一定の場合には当該内規を改廃することができ、これに同意しない者に対してもその効力が及ぶものとする取扱いを行うことができると解すべきことである。

東京高判平成21年3月19日がこうした判断を示したのは、おそらく、従業員向け退職年金の会社による一方的な減額・不支給の可否という問題を扱った大阪高判平成18年11月28日労働判例930号26頁（松下電器産業（年金減額）事件）⁽¹⁶⁾を参考にしたものではないかと推察される。というのも、前掲大阪高判平成18年11月28日が、年金支給の根拠となった当該会社の年金規程を従業員と会社間の法律関係を規律する一種の約款と捉え、当該規程が年金制度を規律するものとして合理性を有している限りは、退職従業員が当該規程の内容を知っていたか否かに拘わらず、当該年金規程に従うとの意思で年金契約を当該会社と締結したものと推定するのが相当であり、その契約内容も年金規程に拘束されると解すべきであると述べた上で、当該規程に含まれている年金改廃規定に基づき当該会社が行った給付率の一方的な改定（減額）について必要性和相当性（変更の必要性に見合った最低限度の改定であること）が必要であるとしつつも、当該ケースでは改定の合理性を肯定するとともに、改定実施により不利益をうけることになる加入者に対する周知性と手続き上の相当性（受給者の理解を得る努力）を認めて、当該会社による一方的な退職年金の減額を有効と認めているからである。前掲大阪高判平成18年11月28日は、その判断枠組みと結論が大方の支持を得ているようであるが、注意すべきは、この事案が、年金規程に「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、この規定の全般的な改定

(16) 岩村正彦「大阪高判平成18年11月28日判批」労働判例百選【第8版】81頁（2009年）、土田道夫『労働契約法』254頁～255頁（有斐閣、2008年）。

または廃止を行う」旨の明文の規定が置かれており、これにもとづく退職年金減額に、必要性和相当性および対象者に対する周知徹底とが認定されるケースであったことである。

しかし、第1に、最三小判平成22年3月16日のケースは、Y銀行が置かれた状況からすると、既存の役員退職慰労年金の改定の必要性が認められたとも思えるが、支給打切りがその必要性に見合う措置といえるかどうか疑問なしとしない。また、そもそもY銀行の前記内規には、将来の経済情勢の変化等の事情変更に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していなかった点が看過されてはなるまい。

それだけに、前掲東京高判平成21年3月19日が、前掲大阪高判平成18年11月28日の考え方を参酌して、前記判示を行ったのであるとすると、それは大阪高判平成18年11月28日の考え方の不合理な援用といわざるを得ないであろう。労働契約法学説としても、企業年金規程において減額根拠規定がない場合は、事情変更の原則の適用が認められる極めて例外的なケースを除き、年金減額を肯定すべきでないとの指摘⁽¹⁷⁾があることに留意する必要がある。

第2に、退任役員に対する退職慰労年金もやはり、通説・判例の説くように、退職役員の役員在任中の職務執行の対価の後払いまたはその職務執行に対する功労金としての性質を有するものと解する立場からすると、その算定基準等が会社の内規によって定められ、その内容が附合契約的に定められているからといって、異なる時期に退任する役員相互間について画一的に退職慰労年金の支給の可否、金額等を決定することが予定されているとは考えられないであろう。それだけに、退任役員相互間の公平を図るために集团的・画一的な処理を図ることが制度上要請されるという議論は当てはまらないとする学説からの的確な指摘⁽¹⁸⁾は傾聴に値しよう。

(17) 土田・前掲書（注(16)）255頁。

(18) 川島・前掲判批（注(1)）111頁。

(3) 最三小判平成22年3月16日の判断枠組みとその当否

これに対し、最三小判平成22年3月16日は、東京高判平成21年3月19日の前記考え方を不当として退け、基本的には個々の退職役員の同意がなければ、会社が内規変更などの措置に基づき一方的に退職慰労年金債権を失わせることはできないとする立場を示している。この点、退職従業員向け企業年金の減額等に関する前記議論に照らせば、その判断枠組みは基本的に妥当と評価されるべきものとする。また、取締役の同意がない限り、在任中の役職の著しい変更を理由とするものであっても取締役報酬の無報酬化は認められないと判示した前掲最判平成4年12月8日の採用する、契約の拘束力を理由とした判断枠組みとも整合的である⁽¹⁹⁾。

他方で、最三小判平成22年3月16日は、この原則的取扱いに対する例外を認め、事情変更の原則の適用が認められるケース、または、退職慰労年金債権の支給打切りに係る退職役員と会社間の黙示の合意が存在するケースであれば、退職役員の具体的同意なしに会社が必要性と相当性が認められる範囲内で一方的な制度改廃等により退職慰労年金の支給を打ち切る余地を許すようである。これもおそらくは、同趣旨の労働判例として、事情変更の原則が適用される場合に年金減額等が認められるとする考え方を前提とする判例⁽²⁰⁾のほか、年金減額にやむをえない事情があり、相当の手続きが講じられている場合には退職者の年金減額に対する黙示の合意が認められるとする考え方に立つ判例⁽²¹⁾が報告されているからなのであろう。

たしかに、第1に、退職慰労年金については、支給期間が在任中の役員報酬に比べ比較的長期に及ぶのが通常であること、前述のように受給者である退職役員はもはや役員としての職務・義務を負う立場にないこと等を考慮すると、

(19) 弥永・前掲判批（注(1)）127頁、川島・前掲判批（注(1)）111頁。

(20) 大阪地判平成12年12月20日労働判例801号21頁（幸福銀行事件）（結論は否定）。

(21) 東京地判平成19年1月26日労働判例939号36頁（早稲田大学事件）（結論は否定）。

事情変更の原則の適用を認め、対象となる退職役員の同意がなくとも、会社が退職慰労年金の支給を途中で打ち切ることが認められる余地がまったくないわけではないとも考えられる。

しかし、事情変更の原則は、信義則に基づく下位の法原則として、契約成立後に契約の基礎となっている事情について当事者が当初予見し得なかった著しい変化が生じ、もとの契約内容をそのまま履行させることが当事者間の衡平をそこない、信義に反する結果となる場合には、契約の改定または解除が認められるとする法理であるが⁽²²⁾、その要件の一つとして、事情の変更が当初予見不可能であったことと、当該事情の変更が当事者の責めに帰することができないことが必要とされている⁽²³⁾。そのため、債務者の資力悪化をもって、事情変更の原則適用を正当化する理由と評価するのは困難ではないかとの指摘⁽²⁴⁾は的を射たものであろう。事情変更の原則の適用により退職慰労年金の会社による一方的な打ち切りが認められるケースが仮にあるとしても、それは相当限られたものとならざるを得ないと考えられる。現に、退職従業員に対する退職年金支給の会社による一方的打ち切りの可否について事情変更の原則の適用に言及する前記労働判例⁽²⁵⁾はいずれも、同原則の適用を否定しており、事情変更の原則の適用それ自体に抑制的な姿勢を示している⁽²⁶⁾。

第2に、会社と退職役員間の黙示の合意を認定しこれを根拠に会社が一方的に年金支給を打ち切る余地を認めるアプローチについては、前掲最判平成4年12月18日も、黙示の同意が認められる場合に、取締役報酬の無報酬化を認める趣旨とされている⁽²⁷⁾。したがって、最三小判平成22年3月16日のケースにおい

(22) 我妻栄『債権各論上巻』26頁～27頁（岩波書店、1954年）、谷口安平＝石田喜久夫編『新版注釈民法（1）〔改訂版〕』125頁（安永正昭）（有斐閣、2002年）。

(23) 我妻・前掲書（注22）26頁、谷口＝石田・前掲書（注22）126頁（安永正昭）。

(24) 弥永・前掲判批（注11）127頁。

(25) 前掲大阪地判平成12年12月20日（注20）および前掲東京地判平成19年1月26日（注21）参照。

(26) 嵩さやか「企業年金の受給者減額をめぐる裁判例」ジュリ1379号33頁（2009年）。

(27) 水上・前掲判解（注14）599頁。

てその種の合意が認定できるのであれば、Y銀行のとった措置が是認される可能性はある。現に、最三小判平成22年3月16日も、そうした合意の存否をさらに審理させるために事件を原審に差し戻している。この点はもとより事実認定の問題であるため、差戻審の判断が待たれる。例えば、役員退職慰労年金の性質上、その支給期間中における経済情勢や会社の業績等の変化によって会社が退職役員に対する退職慰労年金の支給を停止せざるを得ない状態に陥る可能性があることは、退職役員が合理的経済人として予想しうるともいえるだけに、こうした考え方からすれば、退職役員と会社との間で、やむを得ない事情があるときは会社が退職慰労年金の支給を打ち切ることを認める黙示の合意がなされていたと解する余地もなくはないであろう⁽²⁸⁾。

しかし、その種の黙示の合意の認定の仕方次第では安易な一方的減額を許す結果を招きかねまい。労働契約法の学説でも、黙示の合意を根拠とする一方的減額を認める考え方には、これを前向きに捉える見解⁽²⁹⁾があるが、批判的な見解も有力に提唱されているところである⁽³⁰⁾。このことに加え、事情変更の原則の厳格な適用の必要性との対比において考えても、黙示の合意の認定は相当慎重に行われる必要があると考えられる⁽³¹⁾。

なお、最三小判平成22年3月16日のケースについていえば、XはY銀行取締役の在任期間からみて同行の財務状態悪化につき帰責原因がないとはいえ

(28) 中村・前掲判批(注(1))10頁~11頁。

(29) 嵩・前掲論文(注(26))31頁~32頁は、企業年金に関する指摘であるが、年金規程の中に明文の改定条項がない場合でも、使用者による年金改訂についての黙示の合意を認定することは可能であるとした上で、年金の性質や受給者の利益保護に対する十分な配慮の必要性を認めつつ、給付が長期に及ぶ企業年金については、黙示の合意により事業主に合理的変更の余地を認めることで当事者間のリスク分配を柔軟に図ることも妥当であるとされる。しかし、仮にこのような考え方に立脚する場合でも、黙示の合意の認定は慎重に行われる必要があろう。

(30) 土田・前掲書(注(6))255頁。

(31) 川島・前掲判批(注(1))112頁。なお、弥永・前掲判批(注(1))は、退職慰労年金が純然たる報酬等の後払い以外の性質を有し、最三小判平成22年3月16日のケースでY銀行に年金支払に必要な十分な財政的余裕があることを黙示的に前提として支給されることが予定されていたことが立証されれば、黙示の合意の存在を認めるようである。

ず、その意味でXの請求が権利濫用を理由に否定されるべきとの考えもあり得たのかもしれない。ただ、Xにも帰責性を認めて、退職慰労年金支給のY銀行による打ち切りを許す結論を認めるのであれば、Y銀行はXの任務懈怠を理由とする損害賠償請求権の存在と同請求権とXの退職慰労年金債権との相殺を主張すべきではなかろうか³²⁾。

5 残された課題

最後に、役員退職慰労年金の会社による一方的な支給打ち切りに関して検討すべき課題を指摘しておこう。最三小判平成22年3月16日のケースでは、Y銀行の役員退職慰労金に関する内規には、将来の経済情勢等の変化に伴い支給中の退職慰労年金の内容を変更（減額または打ち切り）することがある旨の規定が置かれていなかったが、その種の定め内規に置いている会社では、変更の必要性と相当性が認められることを明らかにし、対象者に周知徹底を図ることで、対象となる退職役員の全員の同意がなくとも、取締役会決議等に基づく内規変更等の措置により、一方的に退職慰労年金の内容を受給者にとって不利益的に変更することができるかどうか、依然として問題となりえよう。最三小判平成22年3月16日が過去の労働判例の動向を踏まえているように読める点に鑑みると、その場合は、対象者全員の同意がなくとも、一定の状況の下で退職慰労年金の減額・支給打ち切りを認める可能性もなくはあるまい。あるいは、その場合は、退職慰労金支給の打ちりに係る明示の合意があることを理由に、同様の結論を導くのもかもしれないが、いずれにせよ、この点についても最高裁の判断が待たれるところである。

32) 中村・前掲判批（注1）11頁。