琉球大学学術リポジトリ

取締役の退職慰労年金支給打切の可否

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部・琉球大学大学院法務研究科 公開日: 2013-11-21 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 内椙, 博信, Uchigaki, Hironobu メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/27895

取締役の退職慰労年金支給打切の可否

最高裁判所第三小法廷平成22年3月16日判決
（平成21年（受）第1154号：退職慰労金等請求事件）
（集民233号217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、裁時1503号8頁）

内　椿　博　信

【事実の概要】

X（原告・被控訴人・上告人）は、平成2年6月に株式会社Y銀行（被告・控訴人・被上告人）の常務取締役に就任し、平成11年6月29日までその地位にあった。Yは、平成11年6月29日開催の定時株主総会において、Yによって定められた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、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。その決議に基づいて、Yの取締役会はそれらについての決定を代表取締役に一任する旨の決議を行った。

Xの退任当時、Yにおいて役員の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、退職慰労金には退職慰労一時金と退職慰労年金とで構成されていた。Yの代表取締役は、本件内規により、Xに対する退職慰労一時金支給額を5683万円、退職慰労年金支給額を月額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はXに対して退職慰労一時金5683万円を支給し、また平成13年3月分から同16年4月分まで本件退職慰労年金を支給してきた。

その一方、Yは、平成9年度に約270億円、平成10年度に約193億円の経

常損失を計上し、平成10年度の不良債権処理額は約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き400億円の公的資金の投入を受けた。また、Yの株式を保有する持株会社である株式会社訴外A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。そこで、Yは、平成15年8月から9月にかけて、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、これまでの経緯等を口頭および書面で説明し、Xを除く大部分の者から同意を得た。そして、Yは、平成16年4月12日開催の取締役会において、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、今後は、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、同月以降の本件退職慰労年金の支給を打ち切った。

そこで、XはYに対して、本件退職慰労金が支給されなくなったことにつき、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等の支払および平成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訴訟を提起した。

第1審（東京地判平成20・5・22金判1346号56頁）は、「事実によれば、退職慰労年金は、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けれども、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ものと解するのが相当である。……株式会社と取締役との間の委任契約ないし準委任契約である取締役任用契約には、通常、改正前の商法269条（会社法361条）所定の適法な手続によって定められた報酬を与える旨の明示又は黙示の特約が

含まれているものと解され、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いうべきである。

そして、前記認定の退職慰労年金は、上記の報酬に当たると解されるから、Yにおいて、役員退職慰労年金規程に基づき株主総会及び取締役会が決議をするなどして退任取締役の退職慰労年金の額が具体的に定められた場合には、その年金支給を受ける請求権は具体的に発生し、その年金額及び支給方法等については、Yと退任取締役間の契約内容となり、契約当事者であるYと退任取締役を拘束するから、その後取締役会において役員退職慰労金規程を廃止する旨の決議をしたとしても、当該取締役がこれに同意しない限り、当該決議により既に具体的に発生している退職慰労年金の支給を受ける請求権が消滅したり、当該取締役がその請求権を失ったりするようなことはないというべき」とし、また、「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」としつつも、本件においては、その適用はないとしてXの請求をほぼ認容したため、Yが控訴した。

原審（東京高判平成21・3・19金判1346号42頁）においては、「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持っているというべきである」として、第1審判決とは異なり退職慰労年金が退職慰労金の一部を分割払いしたものであるということを否定した。また、「Yの株主総会において、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贈呈することとし、その具体的金額、贈呈の時期・方法等は取締役に一任する旨の決議がされ、その後、Yの取締役会において退職慰労金についてその具体的金額、贈呈の時期・方法等を代表取締役に一任する旨の決議がなされ、その取締役会決議に基づき、Yの代表取締役が、本件役員退職慰労年金規程に従って退職慰労年金の支給金額等を決定するという手続がなされれば、それでYと退職取締役との間に退職慰労年金支給についての合意（契約）が成立したことにな」り、「契約が成立すると、当事者は契約に拘束され、相手方の同意のない限り、契約内容の変更、廃止はできないのが原則」であるとしながらも、「Yと退職取締役との間の退職慰労年金支給についての合意（契約）は、当事者が個別に契約内容を交渉して合意することはおよそ想定されておらず、役員退職慰労年金規程に従って算出された年金月額を同規程に定められた支給期間支給することとなるのであって、このような仕組みがとられているのは、退職金年金という制度からして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、退職年金制度として好ましからざる事態となることも予想されるのであり、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である。なお、このような制度としての要請から、このような制度を設ける場合には、給付内容の変更、制度の廃止などができる旨の定めが置かれていることが多いのであるが、上記のように、一定の場合に変更を認める必要性が制度としての合理性から要求されることを考慮すると、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いというべきである。そして、変更等が認められるか否かは、変更等の必要性、内容の妥当性、手続の相当性を考慮して判断すべきである。なお、前記のような制度的な特色からすると、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解すべき」とし、事実に照らすと、「平成16年当時のYの状況からすると、本件退職慰労年金の廃止の必要性は極めて高かったものと認められ、給付されているのが取締役として在任した者に対する退職慰労年金であって職務の直接の対価ではないこと、別に相当高額の退職慰労一時金が支給されていること等を考慮すると、年金を廃止しても受給者にとって酷とまではいえず、前記のYの状況をも考慮すると、年金の廃止が不相当とはいえないこと、また、廃止に当たって、年金を受給している元役員に対してその必要性を理解してもらう努力を重ね、結果的に、Xを除くほぼ全員の理解を得ることができた（現在、年金の請求をしているのはXのみである）ことから手続的にも相当であり、ほぼ全員の理解を得られていることから廃止の必要性・合理性も裏付けられているというべきである。したがって、このような事情の下では、本件退職金規程に、廃止できる旨の定めが置かれていなくとも、取締役会の決議による同規程の廃止により本件役員退職慰労年金を廃止することがで

き、同意しないXに対しても効力を生ずると解するのが相当であるから、本件役員退職慰労年金支給についての契約は、Xの同意がなくても、平成16年4月30日をもって同年金を定めた役員退職慰労金規程を廃止する旨の取締役会の決議がなされたことによって終了したことになる」と判示し、Yの請求を認容したためXが上告したのが本件である。

【判旨】

「Y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の株主総会決議による個別の判断を経て初めて、Y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団的、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、上記のような集団的、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、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」とし原判決を破棄し、「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」、差し戻した。

【評釈】

判旨におおむね賛成。

1．本判決の意義

本件は、退職慰労金を支給する株主総会決議に基づいた本件内規の支給基準に則ってXに支給されていた退職慰労年金につき、Yの財務状況悪化等による経営再建等を理由とし、本件内規を廃止することにより退職慰労年金受給者の同意なしに一方的に支給を打ち切ることができるかが問題となった事例である。

近年、経済・景気状況の悪化や市場金利の低迷等を起因とする会社従業員に対する企業年金減額が裁判上争われてきているが、本件は退任した取締役に対する退職慰労年金の不支給に関する公刊された裁判例でははじめての事例であり[1]、また退職慰労年金が取締役の報酬等に該当するとする最高裁の判断が示されたことにつき意義がある[2]。

2．退職慰労年金の報酬該当性

会社法361条1項は、「取締役の報酬、賞与その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益」、すなわち報酬等については定款または株主総会の決議によって定めることを要求する。業務執行機関として取締役等が報酬等を決定するとなれば、いわゆるお手盛りの危険が生じ株主の利益を害す

[1] 川島いづみ「判批」月刊監査役571号109頁（2010年）、中村信男「判批」金融・商事判例1346号9頁（2010年）。
[2] 弥永真生『会社法新判例50』106頁（有斐閣、2011年）。

る危険性が生じるため、それを排除するためである[3]。したがって、定款や株主総会の決議により個々の取締役に対する報酬等を定めることは必ずしも要求されておらず、取締役全員に支給される総額や最高額のみを定め、各取締役に支給する具体的な配分は取締役会等に委任することができると解されている[4]。実務上においても、株主総会決議により、取締役報酬の総額または最高限度額を定め、各取締役への具体的な配分は取締役会等に一任することが多い[5]。

また、退職慰労金についても、在職中の功労報償や生活保障の意味合いが含まれるとしても[6]、在職中の職務執行の対価として支給されるものである限り報酬等に含まれると解されており[7]、定款や株主総会決議を必要とする。しかし、退任取締役が少数あるいは1人の場合には、退職慰労金の額が推測されるため、株主総会決議の際に総額や最高限度額を明示するのではなく、具体的金額・支給期日・支給方法を取締役会に一任する旨の決議がなされるのが通例である[8]。判例においても、無条件に取締役会における決定に一任することは許されないとしながら、明示的・黙示的に支給に関する基準を示し、具体的な金額・支払期日・支払方法をその基準によって定めること、すなわち、退職慰労金の支給に関して慣行や内規による一定の基準が確立され、その基準が株主にも推知されるべき状況にあれば、取締役会へ一任することも許されるとしている[9]。

本件で問題となった退職慰労年金[10]については、自社年金の形式であって確定額を一定期間にわたり支払うものであり、退職慰労金の一部を分割払いす

[3] 最判昭和60・3・26集民144号247頁。
[4] 前掲注（3）最判昭和60・3・26、江頭憲治郎『株式会社法〔第4版〕』420頁（有斐閣、2011年）。
[5] 江頭・前掲注（4）420頁。
[6] 木下崇「判批」速報判例解説（法学セミナー増刊）8号148頁。
[7] 最判昭和39・12・11民集18巻10号2143頁、江頭・前掲注（4）432頁。
[8] 江頭・前掲注(4)432頁、同433頁注27、落合誠一編『会社法コンメンタール(8)機関[2]』171頁〔田中亘〕（商事法務、2009年）。
[9] 前掲注(7)最判昭和39・12・11、最判昭和44・10・28判時577号92頁、最判昭和58・2・22判時1076号140頁、田中・前掲注（8）171頁。
[10] 退職慰労年金については、会社が支払義務を負う自社年金と保険会社等との契約により年金を支払う方式があるとされる。田中・前掲注（8）175頁。

るものと構成することができるため[11]報酬等に該当し、株主総会の一任決議に基づいて取締役がこのような方式を定めることは可能と解されている[12]。

本判決においては、退職慰労年金について職務執行の対価として支給される「趣旨」を含むという表現を用いながら、純然たる職務執行の対価以外の性質をもっていたとしても報酬等に該当すると指摘し[13]、会社法361条1項における報酬等に該当すると判示しており、従来の判例や学説の見解を踏襲したもので妥当なものといえよう。

3．退職慰労年金の打切の可否

会社と取締役間との関係には委任に関する規定が適用されるため（会社法330条）、受任者たる取締役は無償が原則となるが（民法648条1項）、通常は取締役任用契約に報酬付与の黙示的な特約が含まれていると解されている[14]。しかし、具体的な報酬請求権については、定款または株主総会決議によって、あるいは取締役会への一任決議により各取締役の報酬額が定められた時点で発生し[15]、退職慰労金についても同様に解されている[16]。本判決は、退職慰労年金についても取締役の報酬や退職慰労金に関する従来の判例や裁判例と同様に判断していると解される[17]。

このように退職慰労年金請求権が具体的に発生した後には、契約の内容として会社と退任取締役を拘束することになる。そのような中、会社の経営状況悪

[11] 稲葉威雄ほか『条解・会社法の研究（12）』〔別冊商事法務250号〕68頁〔東條発言〕（商事法務、2005年）、弥永・前掲注（2）106頁。
[12] 田中・前掲注（8）175頁、大隅健一郎＝今井宏『会社法論・中〔第3版〕』168頁（有斐閣、1992年）。
[13] 松中学「判批」民商法雑誌143巻2号239頁（2010年）、中山誠一「判批」別冊判例タイムズ32号（平成22年度主要民事判例解説）211頁（2011年）。
[14] 大阪高判昭和43・3・14金判102号12頁。
[15] 最判平成4・12・18民集46巻9号3006頁、最判平成15・2・21金判1180号29頁、川島・前掲注(1)110頁、村上康司「判批」愛知学院大学論叢法学研究52巻3＝4号442頁(2011年)。
[16] 中村康江「判批」ジュリスト1420号135頁（2011年）、最判昭和56・5・11判時1009号124頁、大阪高判平成16・2・12金判1190号38頁。
[17] 中村康江・前掲注（16）135頁。

化等を理由として、本件内規を廃止し、本人の同意なしに会社による一方的な退職慰労年金の打切がそもそも可能なのか問題となる。

この点、原審においては、本件役員退職慰労年金規程に従い、支給金額等を決定するという手続がなされることによって、ＸとＹとの間には契約が成立し、原則的に、当事者は契約に拘束される結果、同意なしに契約内容の変更・廃止はできないとしつつも、Ｙと退任取締役との間の退職慰労年金支給についての契約は、個別に交渉によって合意することは想定されず、同時期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、本件内規の定めにより画一的に金額が算出されること、また、支給期間が20年という長期にわたり、その間に社会経済情勢や会社の状況等が大きく変化した場合、すで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ため、本件内規に変更または廃止についての定めがなくとも、退職慰労年金については、集団的、画一的処理を図るという制度的要請から、Ｙ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、これに同意しない者に対してもその効力が及ぶとする。

原審のこのような判断は、これまでの従業員に対する企業年金減額、とりわけ自社年金減額の裁判例が影響を与えたと推察される。自社年金減額についての裁判例においては、おおむね、年金額改訂条項の存在、改訂の必要性、改訂における内容・手続の相当性があるかにつき判断されている[18]。

年金額改定条項については、その拘束力の論拠につき約款理論[19]や就業規則理論準用[20]によって、企業年金受給者に対する減額につき同意のない者についても画一的に有効とされ、その拘束力を判断するにあたっては、改訂条項

[18] 森戸英幸「企業年金（受給者減額）労働法学の立場から」ジュリスト1331号（2007年）147頁、嵩さやか「企業年金の受給者減額をめぐる裁判例」ジュリスト1379号（2009年）28頁。
[19] 大津地判平成16・12・6判時1892号62頁、大阪高判平成18・11・28判時1973号62頁②事件、大阪高判平成18・11・28判時1973号62頁①事件。
[20] 大阪地判平成17・9・26判時1916号64頁。

の合理性とともに規定内容の周知性（認識可能性）を必要とする[21]。もっとも、明文の改訂条項が存在しない場合であっても、減額について黙示の合意を認める裁判例もある[22]。これらに加えて、改訂の必要性と相当性が判断されるが、判断要素自体は、就業規則の不利益変更法理の判断要素と重なる[23]。その他には、事情変更の原則による減額の可能性があるものの、適用の可能性は極めて低いと指摘されている[24]。

本件の事実に基づくとすれば、改定の必要性について、Yは多額の損失を、とりわけ退職慰労年金を廃止する直前である平成14年度に約562億円という経常損失を計上し収支改善の必要性が生じたことや、公的資金を注入したにもかかわらず不十分として訴外Aが金融庁から抜本的な収支改善方策の立案を迫られたこと、合併先の銀行においては退職慰労年金が存在せず廃止することが望ましかったこと、Xの退職慰労一時金は5683万と高額であったこと、合併先の銀行には退職慰労年金制度がなくそれにあわせ廃止の必要があったこと、役員報酬や人件費を大幅に削減するなどリストラを行ったこと等を鑑みると必要性の要件は充たすとも思われる。また、改定の内容および手続の相当性についてみると、本件役員退職慰労年金の廃止に先立ち、Xを含む元役員の一部に対し、役員退職慰労金廃止の理由等を説明し、元役員49名全員に同廃止の理由等を記載した書簡を2回にわたり送付し、その直後、頭取1名および専務2名が分担して、元役員全員に電話または対面で廃止理由等を説明し理解を求めた結果、元役員49名のうちXを除くほぼ全員から支給廃止について同意を得られている。また、退職慰労年金は職務の直接の対価ではないとし、高額な退職慰労一時金が支給されているという理由で一方的に打ち切ることにつき合理性があるかは疑問の余地がないわけではないが、XはYを退任後もYの関

[21] 嵩・前掲注（18）29~31頁。
[22] 東京地判平成19・1・26判タ1264号327頁。
[23] 嵩・前掲注（18）32頁。
[24] 森戸・前掲注（18）149頁。

連会社において役員に就任して報酬を受けていたという原審におけるYの主張をも鑑みるならば、相当性も充たす余地も十分あろう。しかし、本件においては、そもそも本件内規中に将来的な経済情勢の変化による退職慰労年金の減額や廃止の改訂条項が存在していないため[25]、企業年金の裁判例に準拠すれば結局のところ黙示の合意が必要となろう。

この点、取締役の報酬につき無報酬とすることの是非について最判平成4・12・18民集48巻9号3006頁は、「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。この理は、取締役の職務内容に著しい変更があり、それを前提に右株主総会決議がされた場合であっても異ならない」としている。

本判決も集団的、画一的処理が制度上要請されるという理由のみから、本件内規の廃止の効力を退任取締役に及ぼし、同意なく退職慰労年金債権を失わせることはできないと判示しており基本的に従来の枠組みに沿った判断といえよう[26]。また、退職慰労年金を含む退職慰労金は、内規によって附合契約的に支給基準に則り定められるものであるが、個々の退任取締役への支給の判断は定款または株主総会が行うことが前提となっているのであり[27]、任用契約は会社と取締役との間で締結され、内規によって画一的に支給額が定まるとしても、他の退任する取締役と同一の処遇を制度上要求されるわけではない[28]。本判決

[25] 中村信男・前掲注（1）10頁。
[26] 中村信男・前掲注（1）10頁、川島・前掲注（1）111頁、弥永・前掲注（2）106頁。
[27] 中村信男・前掲注（1）10頁、堀天子「判批」金融商事判例1352号10頁（2010年）、村上・前掲注（15）444~445頁。
[28] 堀・前掲注（27）10頁、高岸直樹「判批」税経通信67巻7号182頁（2012年）。

が指摘するように、従業員における企業年金とは異なり、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や金額等を決定することが予定されているものではないというのが妥当であり[29]、従業員に対する企業年金の減額や廃止のように本人の同意なしに集団的・画一的に扱わなければならないものではない[30]。したがって、この点についても本判決は妥当と思われる。

4．黙示の合意

本判決は以上のように内規の廃止の効力を既に退任した取締役に及ぼすことを認めなかったが、Yが主張する黙示的な合意の有無を審理するため差し戻している。原審においてYは、「退職慰労年金が年金と名は付くものの、役員側、会社側ともに掛け金を拠出するものではなく引当金も計上されていないこと、X自身も退職慰労年金制度が永続的・安定的に継続するものではなく、Yの経営状況によっては改廃され、退職慰労年金の支給が制度の廃止によりなくなることを認識し得たこと等からすると、退職慰労年金については、YとXとの間の委任契約上、これを支給する内部規程が存在する限りにおいて支給されるが、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」と主張していた。

本判決が黙示的な合意のさらなる審理を求めた理由としては、企業年金減額の裁判例である東京地判平成19・1・26判タ1264号327頁[31]が、年金制度は将来的にも存続を想定した制度であり、そのためには給付母体の存続が前提となるため、年金支給債務を履行することが実際上または予想上困難となるなど、年金支給額を減額するについてやむを得ない事情があり、かつ、受給権者に対

[29] 中村信男・前掲注（1）10頁、木下・前掲注（6）・149頁、中山・前掲注（13）211頁。
[30] 中村信男・前掲注（1）10頁、川島・前掲注（1）111頁。
[31] なお、結果的には減額は否定されている。控訴審である東京高判平成21・10・29判時2071号129頁においては、改訂条項の存在を認め減額を肯定している。

し相当な手続が講じられた場合には年金支給額を減額するとする黙示の承諾を認めたことが影響しているとの指摘もある[32]。ただ、前述したとおり、取締役の退職慰労金は集団的・画一的に決定されるものではなく、株主総会における決議で個別的に決定されることを要求されていることに鑑みると、取締役報酬変更の理論を中心として判断すべき問題と思われる。

取締役報酬減額については、東京地判平成2・4・20判時1350号138頁において、取締役の報酬が役職ごとに定められており、任期中に役職変更が生じた取締役に対し、当然に変更後の役職についての報酬額が支払われているような場合に、報酬の定めや慣行を了知し取締役就任に応じた者は、明示の意思表示がなくとも、役職変更に伴う取締役報酬の変動や減額を甘受することを黙示に応諾したとみるべきであるから、会社は一方的に当該取締役の役職の変更を理由とした報酬減額が可能と判示し、また、福岡高判平成16・12・21判タ1194号271頁においても、役職変更に連動して当然に一定額の報酬が減額される場合などには、取締役にとり報酬の減額が予測可能であり、そのような変更につき取締役就任の際、黙示の同意があったと推認できる程度のものであれば、個別の変更に対する同意がなくても報酬額の減額が認められると判示しており、取締役における黙示の同意による報酬の減額も裁判例上認められている。前掲最判平成4・12・18においても、同意は明示に限らず、特約がある場合は報酬を変更することを否定するものではないとされ[33]、本件においても減額の合意が認定できれば、退職慰労年金の打切についても是認される可能性があると指摘されている[34]。確かに、黙示の合意の認定を慎重に行わなければ退職慰労年金が安易に打ち切られるという危惧はあるものの[35]、経営状況が相当に悪化していれば退職慰労年金は廃止されるであろうことを認識していることも十分考

[32] 中村信男・前掲注（1）10頁。
[33] 水上敏『平成4年度最判解〔民事篇〕』599頁（法曹会、1995年）。
[34] 中村信男・前掲注（1）10頁。
[35] 中村信男・前掲注（1）10頁。

えられる[36]。したがって、本判決の判断は妥当と思われる。

5．事情変更の原則の適用

さらに、本判決においては、事情変更の原則の適用についても差戻審の審理の対象としている。この点、第一審において、「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ものと解される」としながらも、「Yの株主総会がXに対する退職慰労金の支給決議をしたのは、平成11年6月29日であり、その時点で既に上記のような経常損失が発生していたのであり、Yにおいて、その後の業績が低迷したり悪化することを当然予測することができたものと推認され、そのような事態はYの経営判断の甘さ等にあるといえても、Yの責に帰すべからざる事由に基づくものとまでは認められないから、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とはいえず、上記事後的な契約内容の変更が許容される余地はないといわざるを得ない」とし、事情変更の原則の適用を否定している。

取締役の報酬の減額における事情変更の原則については、大阪地判昭和58・11・29判タ515号162頁において、取締役が任期途中において、承諾の下に業務執行を担当しなくなり、職務内容に変更が生ずるなどの事情の変更があった場合には、例外的に取締役の同意を得ることなく一方的に報酬を減額することができると解されるとし、事情変更の原則を認めた裁判例もあるが、この原則が適用されるためには、事情の変更が契約締結時に予見できないことが必要であり[37]、取締役会による一方的な職務内容の変更が当然に事情変更の原則に

[36] 松中・前掲注（13）241頁、村上・前掲注（15）447頁。
[37] 最判平成9・7・1民集51巻6号2452頁。

あたらないと批判の多いところである[38]。

本件においては、地域金融機関という公益性を有する企業の私的整理ともいえる状況のため事情変更の原則適用の余地があり、Xの退任後に予見しがたい著しい事情の変更が生じたとみなすこともできるという見解[39]も主張されているが、退職慰労年金を取締役の報酬等の後払いと解するならば、債務者であるYの資力の悪化を事情変更とすると解することは困難であり[40]、かりに打切が認められるとしても相当限定されると指摘されるなど[41]、事情変更の原則の適用には反対する見解が多い。事情変更の原則の適用は極めて例外的であることを鑑みれば、第一審判決のいうように適用は困難と思われる。

なお、差戻審である東京高判平成22・11・24（平成22年（ネ）第1773号。要旨：金判1358号20頁）では、「XがYの常務取締役に就任した際に、YとXとの間の委任契約において退職慰労年金について内部規程が消滅した後は退職慰労年金が支給されないことが黙示的に契約内容になっていなかった」とし、また、「Yの主張する……事情変更とは、……要するにYの業績が悪化したというにすぎず、……本件退職慰労年金契約に事情変更の原則を適用することできない」として、黙示の合意および事情変更の原則の適用を否定し、控訴を棄却した。

＊本判決の評釈として、引用したもののほか、中村信男・商事法研究（No.82）21頁（2010年）、山畑茂之・経営法曹165号24頁（2010年）がある。

[38] 小塚庄一郎「判批」法学協会雑誌111巻1号136頁（1994年）、田中・前掲注（8）206~207頁、水上・前掲注（33）598頁。
[39] 高岸・前掲注（28）183頁。
[40] 弥永・前掲注（2）127頁、中村康江・前掲注（16）135頁。
[41] 中村信男・前掲注（1）10頁。