



講師：アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 安井允彦

1時限目 事案の概要

Y（銀行）は、平成11年6月29日開催の定時株主総会の決議等に従い、同株主総会までYの取締役であったXに対して、当時のYの役員退職慰労年金規程（「本件内規」）に基づき、平成13年3月から月額13万3,000円の退職慰労年金を支給していた。

一方で、Yは、平成11年9月に、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の持株会社Aは、平成15年8月に、経営健全化目標の達成が不十分として、金融庁から業務改善命令を受けた。これらの事情を背景として、Yは、Xを除く退職慰労年金受給中の元取締役のうちの大部分の者から同意を得た上で、平成16年4月12日開催の取締役会で本件内規を廃止し、退職慰労年金の支給を打ち切った。

そこで、Xは、Yに対して未支給の退職慰労年金の支払等を求めて訴訟を提起した。Yは、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、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ることが黙示的に契約内容となっていた、③事情変更の原則により支給打ち切りが許されるなどと主張して争った。原審（東京高判平21.3.19）は、Yの主張のうち①を認めてXの請求を棄却したので、Xは上告した。

2時限目 判旨

最高裁は、Yの取締役に対する退職慰労年金が会社法361条1項にいう報酬等に当たることを確認した上で、「退任取締役がYの株主総会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…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、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」、Xの同意なく当該債権を失わせることはできないとして、原判決を破棄し、Yの②および③の主張を審理

させるため、原審に差し戻した（「本判決」）。

3時限目 実務の視点

取締役の報酬を、任期途中で当該取締役の同意なく一方的に減額または無報酬とすることの可否に関する判例・裁判例としては、最判平4.12.18民集46巻9号3006頁（「平成4年最高裁判決」）などが存在する。これに対して、本判決は、退任取締役の退職慰労年金を、支給期間の途中で当該退任取締役の同意なく一方的に不支給とすることの可否に関する初めての最高裁判決である。

平成4年最高裁判決は、具体的に定められた「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」ことを理由として、取締役報酬を一方的に無報酬とすることは許されないとした。本判決が、退職慰労年金が会社法の報酬規制に服することを確認した上で、退職慰労年金債権が具体的な債権として取得されていることを理由として結論を導いている点は、平成4年最高裁判決のアプローチと整合したものといえる。

また、本判決が、Yの②および③の主張について審理をさせるために原審に差し戻しており、黙示の合意や事情変更の原則による支給打ち切りが認められる余地が残っている点にも留意する必要がある。具体的にどのような場合に黙示の合意や事情変更の原則による支給打ち切りが認められるかという点については、今後の議論の積み重ねが望まれる。

企業としては、中長期的な先行きが不透明な今日の経済情勢等を考えれば、一旦負担した債務に長期にわたって拘束されるリスクは、できる限り回避すべきものであろう。本判決により、退職慰労年金制度についても、一旦具体的な支給額等を決定してしまえば長期にわたって当該支給額等に拘束されるといふ原則論が確認された。退職慰労年金制度をすでに導入している企業および今後の導入を検討している企業としては、取締役との間の契約内容、内規の定め方等を慎重に検討することが必要であろう。