

## 事実

原告Xは、昭和49年から平成8年までの約22年間被告Y会社の取締役であり、平成元年以降は専務取締役として経営に従事していた。Yにおいては、「役員報酬、賞与、退職慰労金に関する規定」（以下「本件規定」という）が定められており、同規定によれば、役員退職慰労金は、退職時の月額報酬に在任年数と出勤率とを乗じて算定されることとなっていた。したがって、約22年間取締役として在任していたXの受けるべき退職慰労金は、本件規定によれば最大約2000万円となるはずであった。

平成8年5月22日に開催されたYの株主総会

# 商事判例研究 平成10年度21 役員退職慰労金規定 を下回る支給決議と 会社の不法行為責任

筑波大学専任講師

星野 豊

東京大学商法研究会

東京地裁平成10年2月10日判決

（平成9年(ワ)第2098号、青木薫対東永化成株式会社、  
退職慰労金請求事件）

判例タイムズ1008号242頁

〔参照条文〕 商法269条・261条3項・78条2項、

民法44条1項・709条

で、Xを含む退任役員退職慰労金については、取締役会に一任するとの決議がなされた。そして、同日開催されたYの取締役会において、Xの退職慰労金を500万円とする決議（以下「本件支給決議」という）がなされた。

同月24日に本件決議の内容をYの経理部長から告げられたXは、到底納得することができなかったが、経理部長に説明を求めても無駄であると考え、その場では特に異議を述べなかった。同月30日頃、XはY代表者に面会して説明を求め、Y代表者からは会社が赤字である等の説明があったが、Xが納得せず物別れに終わった。その後、Xは、本件決議で定められた退職慰労金の一部支給日の翌日に250万円を受領したが、残額の250万円については受領していない。

本件は、XがYに対して、①退職慰労金の金額は本件規定により算定方式が決まっており、取締役会には金額自体について裁量の余地はないから、

Xは株主総会の決議があった時点で本件規定に基づき約2000万円の退職慰労金請求権を取得した、②仮に株主総会の委任を受けた取締役会の決議がなければ退職慰労金請求権が発生しないとしても、Y取締役会には本件規定に従った退職慰労金支給決議を行う義務があり、この義務の懈怠によりXに対する不法行為責任を負った、と主張して、既受領した250万円との差額である約1750万円の支払を求めた事案である。Yはこれに対して、①本件決議に先立つ平成8年3月29日に開催されたY取締役会において、会社の業績により本件規定に基づく退職慰労金を減額する旨の決議（以下「本件改正決議」という）がなされた、②仮に本件支給決議が無効であるとしても、Xは経理部長から説明を受け、特に異議を述べることなく退職慰労金の一部を受領したのであるから、本件支給決議の内容を認めて残余の請求権についてはこれを放棄したものである、と反論した。

## 判旨

請求認容。

I 「本件改正決議の議事録として、乙一号証が提出されている」が、「取締役会議事録という表題もなく、開催日時及び場所も記載されていない等、……取締役会議事録としては明らかに不自然な書式になっている」。また、経理部長やY代表者が、Xに対して本件支給決議の内容等を説明した際、本件改正決議については説明していない。「さらに、専務であるXが本件改正決議がなされた取締役会に出席しておらず、しかもY代表者がその理由を総務部長らに聞かないことは、不自然である」。「よって、本件改正決議が存在したとは認められない」。

「認定事実によれば、Xは、退職慰労金が500万円であることを承認する旨を表示したとはいえない。……また、Xが250万円を受領した点についても、一部の受領にすぎないから、退職慰労金が500万円であることを承認したことにはならない」。「したがって、Xが本件支給決議の内容を追認したとは、認められない」。

「以上によれば、平成8年5月22日当時、取締役退職慰労金についての定めは本件規定以外にはなかったのであるから、右期日に開催されたYの株主総会において、Xの退職慰労金について取締役会に一任する旨の決議がなされた趣旨は、本件規定によって退職慰労金を支給する趣旨と認められる。」

II 「株主総会において取締役退職慰労金を取

取締役会に一任する旨の決議がなされた場合、退職慰労金請求権は、その金額を決定する取締役会の決議があって、初めて発生するものであり、Xが主張するように、一定の基準が存在しても株主総会の決議だけで当然に発生するものではない。しかし、一定の支給基準が存在して、その基準に従って定める趣旨で株主総会において取締役会に一任する旨の決議がなされたにもかかわらず、取締役会においてそれに反する決議をした場合には、決議をした取締役らは、退職慰労金を受給できる退任取締役に対して不法行為責任を負うことになる。」

「したがって、……商法 261 条 3 項、78 条 2 項、民法 44 条 1 項により、Y は X に対して、……損害賠償責任を負うことになる。」

### 評釈 判旨賛成。

I 本件は、退職慰労金の支給規定が存在する会社において、支給決定について取締役会に委任する旨の株式総会決議がなされた場合に、取締役会による減額決定の効力と取締役会の不法行為責任とが争われた事例である。

商法 269 条は、取締役の報酬につき定款の規定又は総会の決議を要求しており、この規定の趣旨がいわゆる取締役会のお手盛り防止にあるという点については、ほぼ判例学説が一致している（新注釈会社法(6)386 頁〔浜田道代〕）。しかし、同条は報酬の決定に関する手続のみを規定し、その額が妥当であることを必ずしも明確に要求しておらず、かつ、お手盛り防止による会社ないし株主に対する損害を防止するという問題は、減額ないし不支給の決定については生じてこない。このため、取締役会による減額ないし不支給決定に対し、当該取締役によどのような救済手段が与えられるかが、同条に関する問題点として指摘されるようになっていた（代表的な研究として、青竹正一「取締役退職慰労金の不支給・低額決定に対する救済措置(L)(下)」判評 412 号〔判時 1452 号〕2 頁、413 号〔1455 号〕12 頁）。

本件は、取締役会による減額決定に対する退任取締役の救済を認めた一事例を追加するものであるが、後述のとおり、救済を認めた理論構成や、関連する問題点の解決については、理論的な疑問が生ずる余地がないではないため、慎重な検討が必要である。

II 取締役の退職慰労金が商法 269 条にいう

「報酬」に含まれ、かつ、退職慰労金の請求権が具体化するためには、その旨の定款の規定がないときは支給に関する総会決議が必要であることから、かかる総会決議がない場合や総会において減額ないし不支給の決定があった場合には、その効力を争うことができない、とするのが、従来判例の一貫した考え方である（例えば、東京地判昭和 62・3・26 金商 776 号 35 頁、東京地判平成 3・3・8 判タ 766 号 265 頁、東京地判平成 2・4・20 判時 1350 号 138 頁、東京高判平成 3・7・17 資料版商事法務 102 号 149 頁、最判平成 4・9・10 資料版商事法務 102 号 143 頁、東京地判平成 9・8・26 判タ 968 号 239 頁）。

これらの事例では、いずれも、前述した一般論、すなわち商法 269 条の趣旨が取締役会によるお手盛り防止にあり、そのための効力要件として総会決議が位置づけられる、との理論構成が採用されているが、事例の具体的な内容としては、取締役の職務態様その他の事情、すなわち、退職後競業会社に就職したとか、社会的な不祥事を起こしたとか、会社の経営を傾けた等の背景事情から見て、退職慰労金を減額ないし不支給とする結論自体の妥当性に対して異論が生じないと思われる点が注目される。

これに対して、取締役に退職慰労金を支給する旨の総会決議がなされたにもかかわらず、取締役会が独自の判断で減額又は不支給の決議を行った場合には、かかる決議は取締役会による権限濫用と評価され、本来取締役が正当に期待できたはずである退職慰労金額との差額が損害賠償として認容されている。例えば、東京地裁平成 6 年 12 月 20 日判決（判タ 893 号 260 頁）では、株主総会が退職慰労金の支給を決定し、金額等の決定を取締役会に一任したにもかかわらず、取締役会が合理的期間経過後もその決定を放置した後、その支給を行わない旨を決議したことに対し、かかる行為は取締役の善管注意義務に違反し、任務懈怠を構成する、として、商法 266 条ノ 3 第 1 項に基づく損害賠償が認められている。また、東京高裁平成 9 年 12 月 4 日判決（判時 1657 号 141 頁）は、同じく一定の基準に従い相当額の範囲内で取締役会に一任するとの総会決議がなされた後、取締役会が、売掛金の一部回収不能を以て当該取締役における役員としての職務懈怠であるとし、役員加算分を退職慰労金として支給しない旨の決議をしたことに対し、当該売掛金の回収不能は当該取締役の責任ないし役員としての怠慢行為であったとは言えな

いから減額理由として正当でなく、商法 269 条は取締役の報酬に付き定款の規定がない場合は株主総会の決議によってその額を定めることとしているから、株主総会が一定の基準により取締役に金額等を一任したとしても、かかる決議は当該会社の退職金規定及び慣例に基づく一定の支給基準に従って支給すべき趣旨であると解するのが相当であって、株主総会決議はかかる減額理由の認定及び減給額の決定まで取締役に一任したものは言えない、として、当該減額にかかる取締役会決議部分は、株主総会による委任に基づかないものであってその効力を生じない、と判示している。

これらの事例においても、理論構成としては、株主総会による支給決定ないし支給決議の存在が前提とされ、取締役会が与えられた委任の範囲を超えて減額ないし不支給を決定することは許されない、との理由によって損害賠償が認められている。そして、総会決議において具体的に支給基準が決定されていない場合でも、退職金規定ないし慣行としての一定の基準が存在するときは、取締役会はかかる支給基準に従って支給決定をなすべきである、との判断がなされていると評価して差し支えないように思われる。

他方、学説の側で商法 269 条に関する議論として伝統的に検討の対象としてきた点は、取締役会による典型的なお手盛りの防止、すなわち過剰支給あるいは根拠不明確ないし説明不十分に基づく支給に関する点であった（新注釈会社法(6) 395 頁以下〔浜田道代〕）。これを反映してか、取締役と会社との対立などから総会による不当な不支給ないし減額決定がなされた場合や、そもそも支給決議が行われない場合については、取締役の救済手段に関して問題があることが指摘されてはいるものの、現行法の解釈論としては、判例の示す一般論に従わざるを得ない状況にあるようである（かかる場合における救済手段としては、①商法 269 条の不適用範囲の拡大、②信義則に基づく取締役の権利発生、③特に小規模閉鎖会社における株主総会決議の擬制、④裁判所に対する支給金額の決定請求、⑤民法 130 条による条件成就の擬制、⑥総会決議請求権の付与、⑦委任契約上の黙示の合意に基づく債務不履行責任、と様々な構成が考えられているが、いずれの構成についても商法 269 条の趣旨との整合性や具体的な局面における実効性において難点があるとされる）。これは、結局のところ、商法 269 条が取締役の報酬についての決定手続の側面のみを規定し、その金額の妥当性

について何ら規定していないことが原因であると指摘されている。しかしながら、株主総会決議において取締役に對する支給の委任がなされた場合に、取締役会の判断で不支給・減額決定が行われたときは、商法 266 条ノ 3 に基づく損害賠償責任を認めさせる原因となる、とされている（以上につき、青竹・前掲論文参照）。

本件においては、X に対する退職慰労金を支給する旨の総会決議がなされたにもかかわらず、取締役会独自の判断により減額決定がされたわけであるから、X が期待できたはずである退職慰労金の額と現実の支給額との差額を損害賠償として認めた本件の判断は、従来の判例学説の大勢に従ったものといえることができる。

Ⅲ そこで、本判決の理論構成を見てみると、判旨は、まず、Y の主張した本件改正決議が存在しないこと、及び X が退職慰労金の減額を追認したとは言えないこと、をそれぞれ認定した後、本件支給決議の当時存在した退職慰労金の支給基準は本件規定以外には存在しなかったから、総会が取締役に退職慰労金の支給を一任した趣旨は、本件規定によって退職慰労金を支給する趣旨である、とする（判旨Ⅰ）。次に、判旨は、取締役会による決議を経てはじめて退職慰労金請求権が具体的に発生する、としたうえで、取締役会が正当な理由なく支給基準に従った決定をしなかったことは取締役としての善管注意義務に違反し、不法行為を構成する、と判示し、本件規定に基づく支給額との差額を損害賠償として認容している（判旨Ⅱ）。本件において、X の側に職務懈怠が認められたわけでもなく、かつ、Y 会社の側に退職慰労金の減額をなすべき特段の事情が認められていない以上、本件規定に基づく支給額と本件支給決議の額との差額の支払を損害賠償として命じた本判決の結論自体は妥当であると思われるが、細かく考えていくと、以下に述べるとおり、理論上疑問が生ずる点がないわけではない。

第 1 に、本件支給決議当時、本件規定以外に退職慰労金の支給基準が明定されていなかったことが、直ちに本件規定に従った全額の支給をなすべきこととなるかについては、一応議論の余地がある。すなわち、取締役会の義務違反が認められた従来の裁判例では、支給基準の存在を前提としつつ、その相当額の範囲内で支給金額等を決定すべきであるとされているため（前掲東京地判平成 6・12・20、前掲東京高判平成 9・12・4 参照）、支給基

準に厳格に従って常に全額を支払うことを本件判旨が要求しているか否かは、なお検討の必要がある。例えば、本件では認定されていないが、仮に本件支給決議当時に業績悪化等の退職金減額を正当化するような事情が存在した場合でも、判旨Ⅰの文言を硬直的に解釈すれば、本件規定に従った全額の支払をなすべきこととなってしまうが、それが妥当か、という問題である。

この点については、単に支給基準や総会決議の文言のみならず、取締役が退職慰労金の支給につき合理的に期待できる範囲がどこまでか、という観点に基づいて、取締役会のなすべき決議の内容を合理的に解釈すべきであろう。したがって、判旨Ⅰの解釈としても、何らの例外を認めず本件規定に基づく全額を常に支払うことを要求するものではなく、本件規定に従った合理的な範囲で支給額を決定すべき旨の判示と考えるのが妥当である。もっとも、このように考えるとしても、当該事案に特有の事情をかかると解釈にどこまで反映させるべきかは、やや困難な問題を生じさせる場合がある（典型例として、企業グループ全体で支給基準の見直しを決定したにもかかわらず、一部の子会社が過誤により基準を変更しなかった場合に、一人株主である親会社の主張によりなされた「支給基準に従って支払う」旨の総会決議をどのように解釈すべきか、という問題がある）。

第2に、本件においてY会社が再度株主総会を開催し、本件支給決議を追認する旨の総会決議をした場合における、当該総会決議の効力も問題となる。判例によれば、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との間の契約内容となって双方を拘束するから、当該取締役が同意しない限り、総会決議で無報酬へと変更することはできない、とされている（最判平成4・12・18民集46巻9号3006頁）。これに対して、取締役会に支給の具体的内容の決定が委任された退職慰労金については、前述のとおり取締役会決議によって初めて退職慰労金の具体的内容が確定し、取締役による退職慰労金請求権が発生する、と考えられている。このため、再度開催された総会において、取締役会による減額ないし不支給の決定を追認する決議がなされた場合に、これをどう考えるべきかが問題となるわけである。このような問題は、当初取締役会に退職慰労金の支給を委任する旨決定した総会決議が後に不存在であるとされた場合に、取締役会が行った支給決議

を後の総会で追認できるか、という形でも、ほぼ同様に生じうる。

商法269条の趣旨が前述のとおり取締役会によるお手盛り防止を目的とするものであるとしても、報酬請求権の成否に関して取締役が過度に不安定な立場に置かれることは行き過ぎであるから、報酬の内容が具体的に確定した場合のみならず、取締役が合理的に報酬の支給を期待できる状況が生じた場合にも、その後の総会決議等による報酬の減額ないし不支給は制限されることが妥当であろう。例えば、ある程度明確な支給基準が存在し、それに従って退職慰労金を支給すべき旨の総会決議が一旦成立した場合には、取締役に当該基準に従った退職慰労金が支給されるとの合理的な期待が生ずると考えて差し支えないであろうから、取締役会の独自の判断による減額ないし不支給を後の総会で追認することは、許されるべきでないように思われる。もっとも、どのような状況が生じた場合にどの程度の報酬を取締役が合理的に期待できるのか、という点については、前述した第1の問題点との関係で、明確な解決基準を探究することがやや困難であることは否定できない。また、取締役会が総会からの委任に反する決議をした場合と、総会決議が後に不存在とされた場合とで、同様の解釈をすることが果たして妥当であるか否かも、慎重に検討する必要があるであろう。

\*本判決自体についての評釈は、現在のところ見当たらない。

(ほしの・ゆたか)