慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔商法一〇六〕会社役員の退職慰労金と株主総会決議(大阪地裁昭和四四年三月二六日判決)
Sub Title	
Author	安井, 威興(Yasui, Takeoki) 商法研究会(Shōhō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1971
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.44, No.9 (1971. 9) ,p.109- 115
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19710915-0109

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

判例研究

〔商法　一〇六〕　会社役員の退職慰労金と株主総会決議

（大阪地方昭和四四、三、二六判決昭和四一年(ワ)第二九九五号株主総会決議無効確認請求事件下級民集二〇巻三、四合併号一四六頁）

【判示事項】

退職役員に対して弔慰金ならびに慰労金を贈呈し、その金額、時期、方法等を取締役会に一任する旨の株主総会の決議は無効である。

【参照条文】

商法第二五二条・第二六九条・第二八〇条

【事実】

被告Y会社は、昭和三九年五月二八日、第二六回定時株主総会を開催し、同総会において、定款にその額の定めのない、故取締役会長Aに対する弔慰金および退任監査役Bに対する慰労金贈呈の金額、時期、方法等を取締役に一任する旨の決議をなした。原告Xは、弔慰金ないし慰労金の金額の決定を取締役会に一任する旨の決議は商法違反であり効力を有しないと主張し、Y会社を被告として決議無効確認の訴を提起した。

これに対し被告Y会社は次の如く主張した。わが国においては、取締役および監査役等役員が死亡または退職した場合に、弔慰金または慰労金を贈呈するのが通例であり、その贈呈にあたつては株主総会に付議し、金額、時期、方法等は一定の基準に従うべき趣旨で、取締役会に一任する旨決議する慣行が古くから一般に行なわれ、この一般の慣行は最高裁判決において是認されているところである。退職役員に対する弔慰金ないし慰労金については、金額算定の基準の一つとなる功績の軽重のように、株主総会の場において討議するに適しないものがあること、個人の所得の公表を儀礼上はばかるわが国の伝統的風習があること、特定人を対象とする一回限りのものであることなどから、一種の間接的決定方法として、本件のような決議方法が一般に慣行化され、事実たる慣習となつているものであるから、この慣行は尊重されなければならない。そして、慰労金の支給を受ける当該役員は、取締役会に出席しないのであるから、いわゆるお手盛りのおそれはない。それ故、一定の合理的基準（当該会社だけのものに限る必要はなく、むしろ業界一般の合理的基準と慣行をふく

む）に従う制約のもとに、弔慰金ないし慰労金の金額などの決定を取締役会に一任する本件決議は適法、有効なものである。

【判旨】 原告勝訴

「本件決議における弔慰金並びに慰労金は当該退職役員の功労に報いる趣旨をも兼ね在職中の職務執行に対する対価として支給されるものであることが認められるので、全体として、商法第二六九条（第二八〇条において準用される場合をも含む。以下同じ。）にいわゆる報酬に含まれるものと解すべく、定款にその額を定むべきものである。」

「ところで、商法二六九条の立法趣旨は、取締役、監査役の報酬額の決定を取締役会にゆだねることが恣意によるいわゆるお手盛りの弊害を招き、会社並びに株主の利益を害するおそれがあるため、これを防ぎ、その公正を担保しようとするに尽きるのであるから、右法条は、株主総会みずからが、その金額を確定的に決定することなく、合理的な一定の枠を示し、その範囲内における具体的な金額の決定を取締役会に一任するまでも禁ずる趣旨のものでないと解すべく、このような枠の決定は株主総会の決議において明示的になされた場合は勿論、黙示的になされているものと認められる場合をも含み、かつ、その枠は、それに則つて算定すべき一定の基準が示されることをもつて足り、必ずしも、最高限度額を決定することまでが要請されているものではないというべきである。何故ならば、このように、株主総会において一定の枠を決定した以上、取締役会の裁量の範囲は当然これに覊束されるため、いわゆるお手盛りの弊害を防止しようとする法の趣旨は一応満足されているものであり、反面、もし、取締役会において、その委任の本旨に反し、恣意的に過大な金額を決定したときは、取締役は会社に対して損害賠償責任を負い、株主もこれについて代表訴訟を提起し得ることとなつて、この点から、会社及び株主の利益は保護されるので、敢えて、かゝる株主総会の決議を無効と解さねばならぬ程の必要性も乏しいと考えられるからである。」

「そこで、本件決議の内容について考察するに、被告は、本件決議につき、被告主張のような一定の基準に則り金額等の決定をなすべき旨の制限が黙示的になされたものである旨主張するが、右主張を容認し得るには、まず、根本的には被告主張の一定の基準の存在することが必要であり、つぎに右基準が存在するとしても、それが法の要求しているお手盛防止の基準に合致していることが必要であり、さらに右一定の基準に則り金額等の決定をなすべき旨の制限が黙示されたと言えるには、右一定の基準の存在が株主一般に知られているか、もしくは、容易に知り得る状況にあることを要する（基準の個々具体的な内容まで知ることを要するものではない）と解する。

ところで、被告の主張によるも、右基準は何時、如何なる機関によつて設けられたかの具体的なことは明らかにされず、また、従前の死亡もしくは退職した役員に対する弔慰金額もしくは慰労金額が右一定の基準に則つていることを具体的に明らかにしていないことなどから、一定の基準が存在しているとの事実を認めるに足りる証拠はない。

被告は、当該会社に一定の基準がなくとも、業界一般の合理的基準に依拠すべき旨の制限が付されているのであれば足りるかのような主張をなすが、かゝる見解は商法二六九条の前記法意と遙かにかけ離れ、これを無視する見解で採用し難い。

つぎに、被告の主張によると、死亡または退職役員に対する弔慰金額または慰労金額は、死亡または退職時における当該役員の報酬月額と在任中歴任した右役職ごとの在任期間各役職ごとに定まる一定の比率により算出し右算出した金額に功績の軽重を加味して若干の金額を加える場合があるというのであるが、その主張によるも功績の軽重による加算金算出基準ないし枠についての定めはなく、右加算金算出にあたつては取締役会の恣意にゆだねられていると解される。そうすると、被告主張の基準なるものを全体として見ると、右基準には、商法第二六九条の要求していると考えられる程度の一定の枠がないことに帰着すると考えられる。

さらに又、被告の主張する一定の基準が存在し、かつ、右基準が法が要求する基準に合致すると仮定した場合において本件決議につき、右一定の基準に則り金額等の決定をなすべき旨の制限が黙示してなされたといえるかどうかについて考察するに、本件決議を得るために提案された議題は、取締役会長A逝去につき弔慰金贈呈ならびに退任役員に対し慰労金贈呈の件とあるだけで株主総会における右提案説明においても、右各金額算出につき一定の基準による旨の提案説明はなされていないこと、右一定の基準の存在を株主に周知させる方法はとつていなかつたことが認められ、また、本件より前の死亡もしくは退職役員に対して支給された弔慰金もしくは慰労金が幾らであつたか、その額はいかなる基準によつたかを従前各該当の株主総会に報告して計算書類の承認を得たと認めうる資料もなく、結局株主一般において、一定基準の存在を認識（基準の個々具体的条項の認識を意味しない）するか、容易に認識し得べき状態にあつたと認め得べき証拠はない。そうすると、本件決議は被告主張のような制限を黙示してなされたとみる訳にはいかない」。

以上、要するに、被告主張の一定基準の存在を認めるに足りる証拠はなく、仮りに右基準が存在しているとしても、右基準は商法第二六九条の要求する基準に合致するものとは考えられず、さらに又、右基準が商法第二六九条の要求する基準に合致するとしても、本件決議において右基準に従うべき旨の制限が黙示的に付されたとは言えないから、本件決議は商法第二六九条に違反し無効である。

【評釈】 判旨に賛成。

一　本判決は、昭和三九年一二月一一日の最高裁判決が示した退職慰労金が職務執行の対価であるかぎり、商法二六九条の報酬に含まれると解すべきであり、退職慰労金支給に関する金額、支給期日、支払方法を取締役会に一任するとの株主総会決議をした場合でも、右決議は、当該会社において慣行となつている一定の支払基準によつて支給すべき趣旨であるときは、二六九条の趣旨に反して無効であるということはできないとの判示に従い（民集一八巻一〇号二一四三頁）、本件退職慰労金は、功労に報いる趣旨を兼ねてはいるが、在職中の職務執行に対する対価として支給されるものであることを認定し、全体と

して、二六九条の報酬に含まれるものと解すべきであるとして、一定の基準が黙示的に示された総会の取締役会一任決議を有効と認めながら、新たに、その一定の基準が有効かつ黙示されたと認められるための要件を示し、それによって判断を下したものである。一般に退職慰労金なるものは在職中の職務執行の対価として二六九条の報酬に含まれるとするのが通説、判例の立場であり（田中（誠）・会社法詳論上巻四三六頁、石井・会社法上巻三一三頁、大隅＝山口・総合判例研究叢書商法(4)六〇頁、矢沢「取締役の報酬の法的規制」商事法務研究二一九号三頁、鴻・（判例）ジュリスト二〇七号七九頁、境・（判例）民商法雑誌五三巻二号二六九頁、最高判昭和三九・一二・一一前出、最高判昭和四四・一〇・二八週刊金融・商事判例一九九号一三頁、東地判昭和六・六・三〇新商事判例集二巻三五二頁、大地判昭和三二・一・一六下級民集八巻二一三九頁）、少数説においても、そのほとんどはいわゆる退職慰労金は当然に報酬に含まれるものではないとしながら、二六九条の立法趣旨から広い意味の報酬に該当するとするか、もしくはその立法趣旨から広い意味の報酬に含まれるとするのが通説、判例の立場であり（田中（誠）・会社法詳論上巻四三六頁、石井・会社法上巻三一三頁、大隅＝山口・総合判例研究叢書商法(4)六〇頁、矢沢「取締役の報酬の法的規制」商事法務研究二一九号三頁、鴻・（判例）ジュリスト二〇七号七九頁、境・（判例）民商法雑誌五三巻二号二六九頁、最高判昭和三九・一二・一一前出、最高判昭和四四・一〇・二八週刊金融・商事判例一九九号一三頁、東地判昭和六・六・三〇新商事判例集二巻三五二頁、大地判昭和三二・一・一六下級民集八巻二一三九頁）。これに対し、

二六九条は理論的根拠を有する非政策的規定であって、取締役の報酬の決定権限は本来総会に属していると解する見解がある（酒巻・前掲四頁、倉沢「会社役員の退職慰労金と商法二六九条」企業法研究一六九輯一九頁、山口「株式会社の役員報酬について」法律のひろば一七巻五号二八頁はその根拠を取締役の忠実義務におく、星川・前掲五二九頁は任用契約が有償契約であるとの立場からこれを認める）。取締役の報酬の定めは、任用契約の内容となるべきものであるが、総会と取締役との関係は機関関係的のものであり、総会の選任決議が直接申込となるとする立場（田中（耕）・改訂会社法概論上巻三八三頁、鳥賀陽・会社法一九八頁、松田・会社法概論一八五頁）、あるいは取締役の選任は被選任者の承諾を法定条件とする単独行為であるとする立場からいえば（鈴木・「ジュリスト選」取締役会一六六頁）、総会がその意思表示をなすことになると解する余地があり、また通説的見解に立つとしても、総会は会社代表機関に任用契約を行なわせしめると理論構成するのであるから、契約の主たる内容の一部と考えられる報酬の決定権は本来総会に属すると解する余地があり、加えて、二六九条が取締役の報酬額は定款に定めることを原則としており、定款は会社の基本的姿勢を示すものとして、その変更は総会の権限に属することや、取締役の報酬の決定が機関形成行為の一環であるとするならば、二六〇条の業務執行に当然に含まれるものではないと考えられることなどから傾聴すべき主張である。しかし、取締役の報酬額の決定権が本来総会に属するものであるとしても、商法が特にこの規定を置いた趣旨が、取締役の忠実義務違反の防止（山口・前掲二八頁）、もしくは総会が自己の権限を取締役会に授与した場合の実際上の危険の防止であるとするのであれば（倉沢・前掲一九頁）、結局二六九条の趣旨はお手盛り防止にあると解して差支えないものと思われる。

二　取締役は総会において選任され、会社代表機関との任用契約締結によって就任することになるので（通説）、学説の多数は、取締役の報酬に関するとりきめは本来業務執行行為の内容と解し、従って二六九条の立法趣旨はいわゆるお手盛り防止にあり、本条は政策的規定であるとする（西原・会社法二一三頁、西本・株式会社重役論三〇三頁、高田・取締役・監査役の報酬の決定の方法」企業会計一〇巻三号四六頁、中村「取締役の報酬の決定権者」富山大学経済論集五巻一号九五頁、吉永「株主の代表訴訟と取締役の解任」商法演習五五頁）。これに対し、事法務研究四八四号二頁以下）、若干の疑問もないわけではないので、商法二六九条の趣旨ならびに適用範囲について考察し、つぎに判示の諸点につき検討を加えてみたい。

（鈴木「退職慰労金の特殊性」商

一）七二頁、服部・判批判例評論八二号一一八頁、星川・注釈会社法(4)五三一頁、酒巻・判批週刊金融・商事判例一六三号四頁、佐伯・判批週刊金融・商事判例一六九輯二四頁）。しかし有力な反対説もあり（鈴木「退職慰労金の特殊性」商

次に、会社と取締役は委任関係にあり（二五、四Ⅲ）、本来無償たることが原則であつて、有償たるためには特約を要することになる（民六四、八Ⅰ）。会社と取締役との関係を本来有償委任関係であるとする見解があるが（星川・前掲五二八頁）、商法が明文をもつて委任の規定に従うべきものとしているのであるから、原則として無償委任と解するほかはない。ただ、取締役に報酬を与えることが、いわゆる事実たる慣習として認められるものとなつているとすれば、民法九二条により、それが事実上の原則となつていることになる。有償委任説の論拠はこの意味で理解すべきであろう（倉沢・前掲一八頁、大隅＝山口・前掲五二頁は取締役に対する報酬付与の特約が、明示的又は黙示的に会社との任用契約中に包含されているのが通常であるとする）。それ故二六九条は、本来無償たるべき委任契約を特約をもつて有償となし、その額を定める権限を総会に付与したものと理解すべきであるから二六九条の報酬は委任契約債務としての職務執行の対価と解すべきである（倉沢・前掲二〇頁）。取締役の報酬が職務執行の対価であることは通説の認めるところであるが（田中（誠）・前掲四三五頁、山口・前掲二六頁）実質的に職務執行の対価であるばかりでなく、委任契約の債務となつていることを要すると解するのである。そして、この職務執行の対価は定款もしくは株主総会の決議によつて具体的に確定し、それが支給されれば報酬債務は消滅することになる。従つて、特約のない場合、もしくは特約があつてもその範囲外で、委任契約履行の後支払われる金銭その他が職務執行の対価たる実質を有しているとしても、それは単なる報酬的贈与であつて、二六九条の報酬には該当しないことになる。通常、贈与は業務執行行為として、その決定権限は取締役会に属し、取締役会は自己の責任において、何人に対しても、自由にこれを行なうことができる。しかしながら、職務執行の対価たる実質を有する報酬的贈与を取締役会が自由に決定し、支給する場合には、総会不承認のあるいは総会の決定した報酬額を超えて職務執行の対価が支払われることになるのであるから、その法律的な形式如何を問わず二六九条の違反行為ないし脱法行為であるというほかはない。また、取締役が報酬以外に会社から受けとる金銭その他が純粋な取引行為による場合はともかく、単に取締役であることに基因する場合には、株主にはそれが職務執行の対価であるか否かを判断することができないのであるから、それが総会の承認なくして支給されうるとすることは、やはり二六九条の違反行為ないし脱法行為の行なわれる危険がある。たとえ、それが職務執行の対価でないとしても、商法は報酬でさえ総会の承認を要するとするのであるから、報酬以外の金銭その他が単に取締役であることに基因して支払われる場合には、当然二六九条の類推適用あるものと解すべきである。もつとも、儀礼的贈与の如く、お手盛りの危険性のない場合には、二六九条の類推適用を認める必要性はない。

要するに、二六九条の趣旨はお手盛り防止にあり、それが適用されるのは委任契約の債務たる職務執行の対価としての報酬であるが、報酬以外の金銭その他であつても、単に取締役であることに基因して支払われる場合には類推適用されると解するのである。

三　通説、判例は、退職慰労金は本質的にもしくは広い意味での在職中の職務執行の対価であるとし、二六九条の報酬に該当すると

する。これに対し、退職慰労金は在職中の職務執行の対価に加えて、功労に対する報償を含むものとし、二六九条の報酬に直接該当するわけではないが、二六九条の立法趣旨から、二六九条の準用もしくは類推適用あるものとする説も有力に主張されている（ただし、服部・前掲一一九頁は報酬と退職慰労金の性質の差異から適用上両者に差異を認め、退職慰労金については総会の取締役会に対する一任決議は有効とする）。このほか、退職慰労金は特別功労金のほか、英米法でいう地位の喪失に対する補償の観念が適用されるとして、直接規定のないことを理由に二六九条の準用もしくは類推適用を認める説（酒巻・前掲二頁以下）、退職慰労金が実質的に在職中の職務執行の対価であることを認めながら、退職役員にはお手盛りの弊害はないとして、二六九条の報酬には該当しないとする説（鈴木・前掲二頁以下）、取締役の報酬については選任権者たる総会が本来関与するべきものであるが、二六九条は総会が報酬額の決定についてもこれを取締役会あるいは代表取締役に授権しえないことを定める意味で政策的規定であると解しながら、退職慰労金は一般に委任契約上の報酬とは異なるものであるから、その決定は原則として取締役会の権限に属すべき事項とする説がある（倉沢・前掲一八頁以下）。本判決は、本件退職慰労金は功労に報いる趣旨をも兼ね、職務執行の対価として支給されるものであることを認定しており、功労に報いる趣旨ということが在職中の功労に対する報償を含むということであれば、成功報酬的なものとして、本件退職慰労金は実質的に職務執行の対価であるといいうる。しかし、本件退職慰労金が職務執行の対価であるとしても、それが二六九条の報酬であるかは別問題である。退職慰労金は一般に特約に含まれるものではなく（業績不振の際などには支給されない場合も想定される）、Y会社においては従来から退職慰労金が支給されているようであるが、本件退職慰労金が明示的にもしくは黙示的に特約に含まれるものであるかについて本判決が認定していない点から不明瞭であるが、法律的には報酬ではなく報酬的贈与ではないかと思われる。鈴木教授が、退職慰労金がかりに経済的にみて報酬の後とり的要素をもつているとしても、それは法律的には通常の報酬と異なる体系のものであると主張されているが（鈴木・前掲三頁）、法律的には贈与であるとの意味ではなかろうか。そして、一般に退職慰労金が贈与として支給される場合が多いことから、三二〇条の二が総会の決議事項を限定しており、総会がこれに関与する根拠がないとして、取締役会の業務執行行為に属するとの見解も主張されているところである（倉沢・前掲二二頁）。しかし、本件退職慰労金が職務執行の対価たる実質を有している以上、それが法律的に贈与であるとしても、前述した如く、二六九条の類推適用を認めるのでなければ、二六九条の趣旨を尊重したとはいい難い。本件退職慰労金には、二六九条が類推適用されると解するのである。本判決は、本件退職慰労金は二六九条にいわゆる報酬に含まれると解するとするが、黙示的にせよ特約に含まれることを認めるのでなければ、二六九条の類推適用あるものとするべきである。

四　本判決は、一定の基準が黙示的に示された総会の取締役会一任決議を有効と認める。ただし、その一定基準が有効かつ黙示されたと認められるためには、まず一定の基準が存在していること、つぎにその基準が法の要求するお手盛り防止の基準に合致している

こと、さらにその基準の存在が株主一般に知られているか、もしくは容易に知り得る状況にあることを要するとする。本判決が最高限度額を決定することを要求せず、一定の基準をもつて足りるとしたのは通常の報酬にあつては最高限度額を決定することが、お手盛り防止の趣旨に合致するとされているのに対し（大隅・全訂会社法論中九〇頁、矢沢・前掲六頁、大判昭和五・四・三〇新聞三一二三頁、大地判昭和二八・六・二九下級民集四巻六号九四五頁）、本件退職慰労金にあつては成功報酬的な要素を有していることを考慮して、ある一定の比率により決定されるものであれば、その計算により確定し、取締役会一任決議といつても、それは単なる計算事務の一任であるから、取締役会の恣意の入る余地なく、法の趣旨は満足されると考えられるからであろう。一定の基準が取締役会の恣意の入る余地のない客観的なものであれば、法の趣旨は十分満足されると解され、これを認めて差支えないと思われる。退職慰労金が功労報償金的なものを含むことから、取締役会のお手盛りにならないような基準を予め設けておくことは困難であり、かりに定めても、功労の評価について裁量の幅が拘束され、真実の功労と一致しない金額が決定されることになるとの見解があるが（加美・前掲六頁）、かりにそうだとしても、その基準によつて評価しえない場合には、総会において決定すればよいので、取締役会が一任を求める以上、客観的な拘束が要求されるのは致し方のないことと思われる。そして、本判決が、その基準が黙示されたと認められるためには、株主一般がその基準の存在を知つているか、あるいは知り得る状況にあることを要するとしたのは当然とはいえ正当である（大阪谷「退職役員に対する慰労金の贈呈と株主総会の決議」企業法研究一六九輯八頁）。株主がその基準の個々具体的な内容を決議当時知つていなくとも、その支給額は計算書類附属明細書の取締役及び監査役に支払つた報酬として記載されるのであり（服部・前掲九頁、加美・前掲六頁）、また個別的に記載すべきであるから（二九三ノ五Ⅲ）、株主はこの附属明細書の閲覧により（田中（誠）・前掲下巻七六二頁、加美・前掲六頁）これを知ることができるので、株主の保護に欠けるとはいえないと考える（反対・前掲加美六頁）。

以上、本判決が判示した一定の基準が有効かつ黙示されたと認められるための要件はいずれも正当であり、昭和三九年一二月一一日の最高裁判決が会社の業績、勤続年数、担当業務、功績の軽重から割り出した一定の基準から退職慰労金が決定されることが慣例となつている場合には、この慣例によつて定むべきことを黙示してなした取締役会一任決議は株主総会においてその金額等に関する一定の枠が決定されたものというべきであるから、二六九条の趣旨に反し無効の決議であるということはできないとしたのに対し、本判決は、その一定基準が有効かつ黙示されたと認められるための要件を、より明確に判示したものとして評価されるべき判決である。

（安井　威興）