

|                  |   |
|------------------|---|
| Title            | 〔商法四八四〕退職取締役に対し会社の内規に基づいた退職慰労金を支給しない場合に代表取締役の損害賠償責任を否定した事例(大阪高判平成一六年二月一二日判決)  |
| Sub Title        |   |
| Author           | 藤田, 祥子(Fujita, Sachiko)<br>商法研究会(Shoho kenkyukai)   |
| Publisher        | 慶應義塾大学法学会   |
| Publication year | 2008  |
| Jtitle           | 法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.81, No.2 (2008. 2) ,p.65- 75   |
| JaLC DOI         |   |
| Abstract         |   |
| Notes            | 判例研究  |
| Genre            | Journal Article   |
| URL              | <a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20080228-0065">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20080228-0065</a> |

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

## 〔商法四八四〕 退職取締役に対し会社の内規に基づいた退職慰労金を支給しない場合に代表取締役の損害賠償責任を否定した事例

大阪高判平成一六年二月二日、平成一五年（ネ）第二九九号  
損害賠償請求控訴事件、原判決取消（確定）  
金融・商事判例一九〇号三八頁

### 〔判示事項〕

商法二六九条が強行法規であることに鑑みれば、内規は、株主総会において、退職慰労金の支給金額、支給時期、支給方法等を取締役会又は代表取締役に一任する旨決議された場合に適用されるべきものであり、株主総会において、退職慰労金の支給金額等を具体的に決議した場合には、もはや内規を適用する余地はないものと解される。

### 〔参照条文〕

商法二六六条ノ三、二六九条

### 〔事実〕

訴外A会社は、平成八年八月三十一日当時の資本金額が六

二三二万二五〇〇円、平成一二年度の年商が五二億一九〇〇万円で、株式譲渡には、取締役会の承認を要するものとされている。Y（被告、控訴人）は、A会社の代表取締役である。Yは、オーナー経営者として経営権を握っていることが推認されるが、株主全員が株主総会における意思決定をY一人に一任しているとまでは認められていない。A会社の株主総会、取締役会は現在まで現実に開催されていない。

X（原告、被控訴人）は、平成八年四月一日、A会社の取締役に就任し、平成一二年三月三十一日A会社の取締役を退任して、同年四月一日にA会社の執行役員となり、平成

一三年一月二〇日には、A 会社を退職した。

A 会社には、役員退職慰労金に関する規定（以下「本件内規」とする）があり、本件内規に従った X の退職慰労金の額は二〇八万円であると算出される。

本件内規が平成八年に改定されてから現在までに退任した取締役は、四人（X を含む）であるところ、そのうち三名（X を含む）については、株主総会において具体的な金額（ただし X を除く二名について、退職慰労金の金額は不明である。）及び支給方法が決議され、残る一名についても株主総会において本件内規に基づいて退職慰労金を算出する旨が決議された。

A 会社の人事部長 B は、X の退職後、X に対し、退職慰労金については平成一四年二月まで待つて欲しいと述べ、同年三月中ころには、近々退職慰労金を支給できることになったと述べた。また、その際、X の勤務中の働きぶりが問題にされたり、X が競業禁止義務に違反しているとの話題が出たことはなかった。

しかしながら、その後も A 会社が X に対する退職慰労金を支給しようとしなかったため、X は、平成一四年九月四日、A 会社に対し、文書で、退職慰労金二〇八万円の支払を求めた。これに対し、A 会社は、退職慰労金を支給する

株主総会決議がなされていないことを理由に支払を拒み、支給時期等については明らかにしなかった。

そのため、X は、やむなく、同年一月二五日、本訴を提起したところ、Y は、平成一五年二月二〇日開催の A 会社の取締役会において、第五四回定時株主総会における議案として、X に対する退職慰労金支払の件を追加するよう提案し、同取締役会においてその旨決議され、同年三月二七日開催の株主総会において、X に対する退職慰労金の支払については、一〇〇万円を限度とし、具体的な金額、支払方法、支払時期については取締役会に一任する旨の決議（以下「本件支給決議」とする）がなされ、平成一五年五月一三日、X に対して、一〇〇万円が支給された。そこで、X は Y に対し、商法二六六条ノ三に基づき、支給されるべき退職慰労金残額一〇八万円と慰謝料等の支払いを求めた。

一審（京都地判平成一五年六月二五日金判一一九〇号四四頁）は、「Y は、本件規定の制定による X に対する支給約束に反したほか、故意により上記支払約束に反し又は取締役としての義務を怠り、上記取締役会を招集せず、本訴審理中の平成一五年二月二〇日に至るまで、取締役会において本件報酬議案の提案をしなかったものであり、債務不履行又は商法二六六条ノ三の規定により、これにより X が

被った損害を賠償すべきである」として、退職慰労金残額につきXの請求を認容した。これに対し、Yが敗訴部分につき控訴した。

## 〔判旨〕

## 原判決取消

「株式会社が取締役については、定款又は株主総会の決議によって報酬の金額が定められなければ、具体的な報酬請求権は発生せず、取締役が会社に対して報酬を請求することはできないところ、取締役の退職慰労金は、それが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、商法二六九条が規定する報酬に含まれるのであるから、退職慰労金に関する支給規定が存する場合であっても、定款又は株主総会の決議によって退職慰労金の金額が定められない限り、取締役が会社に対して退職慰労金を請求することはできないと解される……。もともと、株主総会の決議がない場合でも、たとえば株主総会の決議に代わる全株主の同意があるなど、株主総会の決議があったと同視しうる特段の事情が認められる場合には、会社が取締役に対して、株主総会決議がないことを理由に、退職慰労金の支給を拒むことは信義則に反すると解される。」

「……商法二六九条が強行法規であることに鑑みれば、本件内規は、A会社の株主総会において、退職慰労金の支給金額、支給時期、支給方法等を取締役会又は代表取締役に一任する旨決議された場合に適用されるべきものであり、株主総会において、退職慰労金の支給金額等を具体的に決議した場合には、もはや本件内規を適用する余地はないものと解されるから、本件内規は、退職慰労金を支給する旨の株主総会決議がない場合に、本件内規に基づく退職慰労金を請求する権利を具体的に発生させる性質のものではないといふべきである。」

「A会社の株主総会は、取締役会に対して、Xに対する退職慰労金の支給金額、支給時期、支給方法等を一任する旨の決議をなしたことはなく、また……本件訴訟提起後に、金額の上限を一〇〇万円として退職慰労金を支給する旨の本件支給決議をなしているのであるから、特段の事情が認められない限り、XがA会社に対して、本件内規に基づく退職慰労金を請求する権利は認められない。」

そして、……Y又はA会社がXに対して、退職慰労金として本件内規に基づいた金額を支給する旨を約したことはないから、A会社がXに対して退職慰労金を支給する等と述べていたからといって、A会社がXに対して、株主総会

決議がないことを理由に、本件内規に基づく退職慰労金の支給を拒むことが信義則に反するとは認められない。」

「したがって、Xは、A会社に対して、本件内規に基づく退職慰労金を請求する権利を有していたとは認められず、Yが、A会社の代表取締役として、Xに対して本件内規に従った退職慰労金の支払に関する議案を株主総会に提出するための取締役会を招集したり、取締役会において、上記議案を提出すべき義務を負っていたとは認められない。」

## 〔研究〕

判旨に疑問あり

一 取締役の退職慰労金は、それが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、商法二六九条（会社法三六一条）が規定する報酬に含まれると解するのが判例・多数説である（最判昭和三九年二月一日民集一八卷一〇号二一四三頁、龍田節『会社法大要』八八頁。反対鈴木竹雄「退職慰労金の特殊性」商法研究Ⅲ一二四頁、倉澤康一郎「会社社員の退職慰労金と商法二六九条」会社法の論理二二〇頁）。したがって退任取締役に退職慰労金を支給するには、定款の定め又は株主総会決議が必要となる。

本件は、閉鎖会社において退任取締役に對し、内規に基づく計算の約半分にあたる額の支給を株主総会で決議した事例であり、その決議が訴訟提起後であったところに特徴がある。閉鎖会社においては、株主総会を開いたことのない会社も多く、その場合は、定款に定めがない限り、退任取締役は退職慰労金の請求ができないことになる。また現経営陣と退任取締役に對立が生じたために、退職慰労金の議題を総会に提出しない場合や著しく低額な決議をするなどの問題があり、本件もそのような問題のある事例の一つであるといえる。

二 商法二六九条の趣旨は、取締役の報酬の決定は業務執行行為の性質を有し、取締役会の権限に属するものとしてよいはずであるが、取締役に自己又は同僚の報酬を決めさせると、いわゆるお手盛りとなるおそれがあるので、会社の利益を保護するために設けられた政策的規定であると解するのが多数説である（矢沢惇「取締役の報酬の法的規制」商事法務二一九号三頁）。しかしながら取締役選任権は、株主総会に属しているため、株主総会に本来、報酬決定権があるのであって、商法二六九条は株主保護をはかるため、株主総会が報酬決定権限を取締役会や代表取締役に

授權することを禁止する趣旨をも含むものと解するべきである（倉澤・前掲会社法の論理二一四、二一五頁、宮島司『新会社法エッセンス』第二版』二〇八頁、山本爲三郎『会社法の考え方（第七版）』二二九頁）。いずれに解するにせよ、定款の定め又は株主総会による報酬額の決定は報酬契約の効力要件をなすと考えられる（宮島司（判批）法学研究六二巻一―一〇九頁）。したがって退職慰労金に關する支給規定が存する場合であっても、定款又は株主總會の決議によって退職慰労金の金額が定められない限り、取締役が会社に対して退職慰労金を請求することはできないと解され（最判昭和五六年五月一日判時一〇〇九号一二四頁）、定款の定め又は株主總會決議がない場合は、退任取締役による退職慰労金請求は認められない（東京地判昭和四七年一月一日判時六九六号二二七頁、東京地判平成五年一月三〇日労働判例六四六号四二頁）。

しかしながらこのように解すると上述したように株主總會が開催されていない会社においては、退任取締役は退職慰労金請求ができなくなってしまうという問題が生ずる。

三 この点につき裁判例は以下のような解決をはかっている。

①大阪地判昭和四六年三月二十九日判時六四五号一〇二頁  
Y会社は、X（取締役兼従業員）とAの実質上個人的営業であつて、設立後、株主總會は一度も開催されていない。Y会社は都市計画に基づき立ち退くことになり、立退補償金をXに退職金等として支払う旨を約束した。ところがY会社は、この約束を取締役会の承認や株主總會決議がないことを理由に無効であると主張した。「Y会社の実態からみて、前記商法の規定の趣旨および正義、衡平の觀念に照らし、Y会社の右主張は許されないものと解するのが相当である」としてXの請求が認められた。

②京都地判平成四年二月二十七日判時一四二九号一三三頁  
X（取締役兼従業員）は代表取締役Aと兄弟で、Y会社は、同族会社でAのワンマン会社であつて、株主總會・取締役会は開催されておらず、株主は、Aの影響下にあると解される。AがXに対し、退職金三〇〇〇万円の支給を決定したことを「Y会社において通常行われている意思決定方法でもって決定されたということができる」とした上で、Y会社が代表取締役A名で、内容証明郵便でもって、退職慰労金を金三〇〇〇万円と決定したこと及び右退職慰労金を計上している旨を通知し、加えて、右未払退職慰労金を損益計算書にも計上し、これに基づいて法人税の申告を行

つているという事実関係の下で、「手続違背のみを理由に、その支払を拒絶することは衡平の理念からして許されない」としてXの請求を認めた。

③東京高判平成七年五月二五日判タ八九二号二二六頁

Y<sub>1</sub>会社は同族会社で代表取締役であるY<sub>2</sub>のワンマン会社であり、株主総会・取締役会が開催されたことはない。X(取締役)はY<sub>1</sub>会社に対し、Xにかけられていた保険の解約返戻金等をY<sub>2</sub>と合意していたとおり退職慰労金として請求し、Y<sub>2</sub>には退職にあたって譲渡した株式代金を請求した。

「株主総会の決議事項について株主総会に代わり意思決定する等実質的に株主権を行使して会社を運営する株主が唯一人である場合に、その一人の株主によって退職金の額の決定がされたときは、実質上株主保護が図られ取締役のいわゆるお手盛りは防止されることになるわけであり、したがって、株主総会の決議がなくてもこれがあつたと同視することができる……。Y<sub>2</sub>が決定した退職金について株主総会の決議の欠缺を主張してその支払を拒むことは、信義則上許されないものというべきである」としてXの請求を認めた。

④東京高判平成一五年二月二四日金判一一六七号三三頁

Y会社では、株主総会の決議事項について取締役会の決

議により決定しており、全取締役の特株割合は、発行済株式総数の約三分の二であった。Y会社は、S事業の研究開発費にたえられなくなり、Z会社と共同出資してR会社を設立し、S事業をR会社に営業譲渡した。X(取締役)は、

Y会社を退任し、R会社の取締役となった。S事業の工業所有権は、XとY会社の共有に属しており、S事業のR会社への営業譲渡には、Xの同意が不可欠であった。「株主総会決議を代行する取締役会決議により、本件退職金支給決定がされ、それについて、事実上総株主の議決権の三分の二以上の同意が得られており、その額も一般従業員の退職金の場合と比べて特に高額ではないのであるから、本件退職金を支給しても株主の利益が害されることはないというべきである。したがって、Yは、信義則上、株主総会の決議が欠缺していることを理由として、Xへの本件退職金の支払を拒むことができない」としてXの請求を認めた。

以上の裁判例は、定款又は株主総会決議なしに退職慰労金を認めた点では共通するが、理由付けは同じではない。

①から③については、いずれも退職金につき会社又は代表取締役が支給約束(決定)をしている点では共通するが、

①では法人格否認の法理を使ったような構成になっている。②、③については、いずれも同族・ワンマンであり名義上

の株主が代表取締役の影響下にあることが認定されているにもかかわらず、②については、それが通常行われている意思決定方法であるとされ、③では実質一人会社とし、株主総会があったと同視する構成である(②と③の理論構成の違いは、②においては、株主構成が明らかではないのに対し、③では、名義上の株主が代表取締役とその妻・兄弟であるとはつきりしていることの違いであろうか)。その会社における通常的意思決定がされたとする点においては、②と④が共通しているが、②は更に内容証明郵便による通知等、細かい事実の積みあげをしており、④は取締役会の決議により、株主総会が開かれたとしたら、総株主の議決権の約三分の二以上の同意があることになるということ及び特許権という④に特有の事情(木保由美〔判批〕商事法務一七九七号四八頁)がある。

四 上記の裁判例は、いずれも株主総会を開催していない会社に関するものである。そこで学説では、株主総会不開催の場合だけでなく、より広く不支給・低額決定の場合に退任取締役を救済すべく以下の見解が主張されている。

①有償委任説に立ち、退職慰労金の少なくとも後払い報酬とみられる部分につき、取締役は当然に会社に対して報酬

請求権を有するとする。この報酬請求権に基づいて、退任取締役は、会社に報酬を定むべき株主総会の決議を求め、または損害賠償を請求することができるとする見解(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」判タ七七二号八一頁)。

②無償委任説に立ちながら、慣行や内規がある場合は、取締役の退職慰労金の権利性が認められると解する。権利性が認められる場合でも、退職慰労金の金額が定款または株主総会で認められない限り具体的請求権は発生しないが、慰労金の贈呈に関する議題(議案)を決定・付議しないで放置しておくことは、取締役の善管注意義務ないし忠実義務に違反するため、取締役の任務懈怠を理由に、商法二六六条の三第一項にもとづく損害賠償を請求できるとする見解(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(下)」判例評論四二二号二二頁)。

③退職慰労金支給の内規・慣行がある場合に、退任役員の同意なしに取締役会が役員退職慰労金支給議案を株主総会に提出しなかった場合には、取締役会の構成員が不法行為責任(民法七〇九条)および商法二六六条の三第一項に基づく責任を、会社が不法行為責任(民法四四一条)をそれぞれ退任役員に対して負う可能性があるとする見解(弥



永真生「役員報酬の返上、減額、不支給をめぐる法的問題」代行リポート一一八号九頁。

④オーナー取締役が退任取締役に対し事前に支給約束（支給基準の作成がこれに当たる）をした場合には、前者個人は総会で決議を成立させる旨の一種の議決権拘束契約を後者との間で締結したとみられ、その義務を懈怠すれば損害賠償責任を負うとする見解（江頭憲治郎〔判批〕ジュリス ト一一〇三号一五一頁、同『株式会社法第二版』四二四頁）。

また本件の判例評釈において、⑤少なくとも内規があれば、退任役員には退職慰労金支給決議請求権は発生しているのであり、株主総会において相当の期間内に支給決議がなされないときは、会社の債務不履行として損害賠償請求ができる。すなわち規定が定める時期あるいはある営業年度に関する定時総会に議案が付議されなかったのなら、退職慰労金請求権の内容は規定どおりに確定するとみる見解（藤原俊雄〔本件判批〕金判一一九九号六六頁）。

⑥内規に法的拘束力を持たせ、会社・取締役間の有償委任契約成立時に退職慰労金を付与する特約が交わされ、この時点で当該取締役が退職慰労金請求権が発生しており、内規にしたがった退職慰労金請求権を行使できるとする見解

（込山芳行〔本件判批〕判タ一二二四号六八、六九頁）。

①から⑥の学説は、退任取締役の救済を可能とするために、退職慰労金の権利性をなんらかの理由をつけて認めようとする。有償委任であるところから権利性を肯定するものもあるが、大部分は程度の差はあれ、内規の存在によって権利性を基礎づけようとしている。

五 本件の原審と本判決では結論を異にする（この結論の違いを事実認定の相違によるものとするものに鳥山恭一〔本件判批〕法学セミナー五九五号一二二頁）。原審では、退任取締役の請求が認められたが、本判決では請求が認められなかった。原審は、上記四の学説に影響をうけたものと考えられるが、理論構成は、明確ではない。②説によっているとすると多い（飛澤知行〔本件判批〕判タ一一八四号一五三頁、中村良〔本件判批〕税務事例三七卷一七頁）が、「現行規定の制定当時からA会社のいわゆるオーナー経営者と認められるから……本件規定に従った退職慰労金を支給することを各取締役が約した」という判旨は、内規の作成により各取締役と支給約束をしたということであれば、④説によっているようにも思われる（大塚和成〔本件判批〕銀行法務21・八三頁は、会社への請求の可

否の問題と代表取締役への請求の可否の問題とを分けて検討しているとする。原審は、Yが本件内規に従った事務処理を行う義務を負うとしており、それは本件では、遅くともXが退社した後の最初の定時株主総会開催前の取締役会において本件報酬議案を提案すべき義務であり、Yは、

その義務を怠ったとする。また原審は、結果的には株主総会において退職慰労金支給決議がなされているが、同決議は、退職時から一年半もの期間が経過した後になされているほか、Yが形式を整えるために同決議を主導したものと認められるから株主総会決議が優先され、本件内規は排除されるというYの主張は信義則に反するとした。原審は、退職時から一年半も経って株主総会において退職慰労金支給決議がなされたという点を非常に重視していると思われる。⑤、⑥の学説は、本件の特殊性（訴訟を提起しなければ株主総会で退職慰労金決議がなされなかったかもしれない）、結果的に決議はなされたが内規の半額となったこと）に鑑みて、本件のような場合も退任取締役を救済できる見解が主張されたといえる。

いずれにせよ原審は、内規の存在から退職慰労金の権利性や代表取締役の報酬議案提案義務を認めるものである。しかしながら内規は、通常取締役会が作成しており、あく

までも株主総会における退職慰労金支給決議がなされた後に用いられるものであり、退職慰労金請求権の発生に影響しない。また内規の存在によって代表取締役が報酬議案の提案義務を負うこともない。したがって原審の理論構成には賛成できない。

六 本件は、退職慰労金の支給をめぐる取締役会に商法二六六条の三（会社法四二九条）の責任が問われた事例である。商法二六六条の三の責任が認められた裁判例は、いずれも株主総会で取締役会に一任する決議がなされたが、取締役会で支給に不当な条件を付された場合（京都地判平成二年六月七日判時一三六七号一〇四頁）や取締役会が決定を放置した場合（東京地判平成六年一月二〇日判タ八九三号二六〇頁）である。株主総会において決定した退職慰労金の金額に関して取締役会に商法二六六条の三の責任が追及された事例としては、①東京地判昭和六二年三月二六日金判七七六号三五頁と②東京地判平成一九年六月一四日金判一二七一号五三頁があるが、いずれも責任は認められなかった。特に①は、内規所定の額よりも低い金額の支給議案を株主総会に提出したことにより取締役の責任が追及されたものであり、その点で本件と同じである。この事例で

はXとB取締役の退職慰労金につき、株主総会決議で内規の三分の一にあたる上限額が定められ、その具体的な金額を取締役会で決議しており、「株主総会が、特定の取締役の退職慰労金について、右内規によらず、当該退任取締役の功労の程度や会社の営業状態を勘案して、独自に退職慰労金額を決定することはもとより可能であると解される」と判示して取締役の責任は認められなかった。前述したように内規は、株主総会決議がなされた後に用いられるものであり、内規よりも低い金額を株主総会で決定することも可能である（本件内規に減額に関する規定がなかったことを問題視するものに中村・前掲判批六八頁。退職慰労金を減額支給するためには、内規に減額規定をおいておくのが適切であるとされるものに松井秀樹「取締役の退職慰労金」商事法務一五八一号四八頁）。

本判決は、原審にはなかった退任取締役四人のうち三名については、株主総会において具体的な金額及び支給方法を決議し、残る一名について株主総会で本件内規に基づいて退職慰労金を算出する旨を決議したということが事実認定されており、株主総会決議が内規に優先するということを強調するのに使われているように思われる。

七 本判決は、株式会社の取締役につき定款又は株主総会の決議によって報酬の金額が定められなければ、具体的な報酬請求権は発生せず、取締役が会社に対して報酬を請求することはできないとする判例・通説（最判平成一五年二月二日金判一八〇号二九頁、松田二郎・鈴木忠一「條解株式会社法上」三二二頁）の考え方にたつて、Yの責任を認めなかった。判旨では、株主総会決議に代わる全株主の同意があるなど株主総会の決議があったと同視しうる特段の事情がある場合につき言及されているが、本判決ではYをオーナー経営者として経営権を握っていることが推認されるとしながらも、原審では認定されていなかった「Yを除くA会社の株主全員が株主総会における意思決定権限をYに一任している」とまで認めることができない」ということを追加しており、本件においては全株主の同意があったとはいえない、つまり特段の事情がある事例ではないことが強調されているのではないかと思われる。

したがって減額支給決議をしたこと自体に問題はないが、六①事例でも判示されたように、それは「動機及び目的等に特に不法な点がないかぎり、許される」ではなからうか。六①事例では、X・B兩名とも、Y会社の要職にありながら、経営状態の悪化した時期の年度途中に自己の都合

