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

Title	〔商法六二九〕監査役が一人となった場合の報酬増額決定事案(千葉地判令和三年一月二八日)
Sub Title	
Author	池島, 真策(Ikeshima, Shinsaku) 商法研究会(Shōhō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2022
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.95, No.6 (2022. 6) ,p.83- 101
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=AN00224504-20220628-0083

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　六二九〕　監査役が一人となった場合の報酬増額決定事案

（千葉地判令和三年一月二八日
平成三〇年(ワ)第七〇二号役員報酬等請求事件
金判一六一九号四三頁）

〔判示事項〕

一人のみとなった監査役が、自らの報酬額を株主総会の決議により定められた最高限度額まで増額することが許されるかについて、会社法三八七条は、監査役の独立性を保障する趣旨の規定であると解されるところ、監査役が一人しかおらず、かつ、定款又は株主総会において同人の報酬額そのものではなくその最高限度額が定められている場合に、その範囲内で当該監査役が自己の報酬額を決めたとしても、上記規定の趣旨に反するところはなく、また、報酬額の上限が画されている以上は株主の利益を害することもないといえることから、同条二項に準じた報酬の決定方法として許容されるものというのが相当である。

〔参照条文〕

会社法三三六条、三三九条二項、三八七条

〔事　実〕

被告Y株式会社（以下、「Y」という）は、自動車および自動車部品の販売並びに加工、修理等を目的とする会社である。当時のYの定款には、①定時株主総会は事業年度の終了後三ヵ月以内にこれを招集し、臨時株主総会は必要に応じ随時これを招集すること、②監査役の任期は選任後四年内の最終の事業年度に関する定時株主総会終結の時に

満了すること、③監査役の報酬および退職慰労金に関しては株主総会において定めること、等の定めがある。

Yの経理担当部長だった原告X（以下、「X」という）は、前任者の残任期を引き継ぐ形で、平成一八年六月二九日にYの常勤監査役に選任され、その後、平成一九年六月、平成二三年五月および平成二七年五月二六日に、それぞれ常勤監査役の重任を受けた（平成二九年五月二六日までその地位にあった）。なお、平成二一年七月にYが設立した株式会社Zホールディングス（以下、「ZHD」という）は、Yを子会社としたうえ、他の会社を傘下に収めて、Zグループを形成していたところ、Xは、ZHDの発足と同時に同社の監査役に就任し、Yの他にもZHDの子会社の監査役として最多時で一〇社の兼任をしていた。ただし、Xの監査役報酬についてはYからのみ支払われていた。

平成一八年当初、Xのほかに、もう一名の非常勤監査役D（以下、「D」という）が選任されていたので、監査役二名体制であったが、平成二七年五月二六日以降、非常勤監査役が選任されず、Yの監査役は、X一人のみとなった。

Yの監査役報酬額は、平成元年六月二九日の定時株主総会において、月額七〇万円以内と定められ、平成二一年九月二五日の臨時株主総会において、「その後の経済情勢の変動等諸般の事情を勘案」するという提案理由により、月額一〇〇万円以内に改訂する旨の決議がされた（以下、「本件報酬決議」という）。実際のXの報酬は、当初月額五五万円であり、平成二一年一〇月分から月額六三万円（非常勤監査役月額一五万円）、平成二四年六月分から月額六四万円（非常勤監査役月額一五万円）、平成二六年六月分から月額六五万円（非常勤監査役月額二五万円）と定められた。平成二六年までの報酬増額に至る経緯や手続は、特段の協議もないままに取締役会の主導で行われていたものの、Xは、非常勤監査役との連名で、平成一九年度から平成二六年度までの間、毎年度ごと、Yに対し、監査役間で協議を行って監査役報酬額を決定したことおよびその各報酬額を記載した報酬協議書を提出していた。

平成二七年五月二六日定時株主総会において、Yの監査役はX一人となったが、本件報酬決議を変更する内容の株主総会の決議はされていない。同年六月一九日、Xは、Xが受けるべき報酬額を平成二七年六月から月額六五万円と定め（以下、「平成二七年報酬決定」という）、Yに対し、同内容を記載した同日付け報酬通知書を提出した。

平成二七年一二月、Xは、当時、YおよびYの親会社であるZHDの代表取締役会長であったE（以下、「E」と

いう）から、Ｘの兼任していたＺＨＤの監査役の任期が平成二九年五月の定時株主総会終了時に満了になることから、平成二八年五月の定時株主総会終了時から平成二九年五月の定時株主総会終了時までの一年間については、Ｙの非常勤監査役として勤務した上、ＺＨＤの監査役退任時に、併せて被告を含む他のＺＨＤグループの子会社の監査役も退任することを提案されたが、Ｘはこれを拒否した。

平成二八年六月一〇日、Ｘは、Ｘが受けるべき報酬額を月額一〇〇万円と決定し（以下、「本件増額決定」という）、Ｙに対し、同内容を記載した同日付け報酬通知書を提出したが、その後も従前どおり月額六五万円が支給されていた。

平成二九年五月二六日開催のＹの定時総会において、Ｘに対し、Ｙの定める基準に従って退職慰労金を贈呈することとしたうえ、その具体的金額、贈呈の時期および方法等は、監査役に一任する旨の決議がなされるとともに、Ｘを監査役から解任する旨の決議がされた（以下、「本件解任決議」という）。

そこで、Ｘは、本件解任決議は正当な理由がないとして、Ｙに対し損害賠償を求める訴えを提起した。

なお、原告の後任の監査役であるＦ（以下、「Ｆ」という）は、株主総会決議を受けて、平成二九年六月二一日、Ｘに対して退職慰労金および功労金を支給する旨の決定をした（以下、「本件支給決定」という）。上記支給額の算定に当たっては、Ｙが定める「役員の報酬・賞与・退職慰労金並びに定年に関する規程」（以下、「本件報酬等規程」という）に基づき、退職慰労金および功労金を算定した。

〔判　旨〕

請求一部認容・一部棄却。

〈争点1〉原告一人で監査役報酬額の決定ができるか

「会社法三八七条二項は、二人以上の監査役がいるときに、定款又は株主総会で報酬総額を定めた場合は、その範囲内で監査役の協議によって個々の監査役への配分を定めることを規定しているものの、監査役が一人しかいない場合の報酬決定のあり方については、特段の規定をしていない。しかし、会社法三八七条は、監査役の独立性を保障する趣旨の規定であると解されるところ、監査役が一人しかおらず、かつ、定款又は株主総会において同人の報酬額そのものではなくその最高限度額が定められている場合に、その範囲内で当該監査役が自己の報酬額を決めたとしても、上記規定の趣旨に反するところはなく、また、報酬額の上限が画されている以上は株主の利益を害することもないと

いえることから、同条二項に準じた報酬の決定方法として許容されるものというのが相当である。」とした。

〈争点2〉任期途中に報酬の増額ができるか

「監査役が株主総会決議の定める最高限度の範囲内で自己の報酬額を決定するときは、その額を報酬額とする期間を定め、又は、付款を付することができると解されるところ、かかる決定をしたときは、会社と監査役間の報酬の特約の内容となり、同内容は両者を拘束することになるというべきである。そうすると、監査役が在任期間中は全てその報酬額によるとの決定をしたときに、監査役が任期途中に報酬を増額しようとする場合には会社の同意が必要であると解せられる一方、監査役が一定期間に限定して報酬額の決定をしたときは、一定期間経過後において、会社の同意なく、株主総会の定めた最高限度の範囲内で報酬増額決定を行うことができるものと解せられる。」とした。

〈争点3〉本件解任決議に正当な理由があるか

「原告が任期途中に退任することを希望していたとは到底認められず、本件解任決議が原告の要望を受けて行われたものとは認められない。また、本件証拠上、本件解任決議当時、原告が職務執行に支障を生じさせるような心身の故障を有していたという事情も認められない。」として、また「監査役の善管注意義務に反するものとも認められない。さらに、原告の在任期間中における本件増額決定以外の報酬増額に当たって、原告に善管注意義務違反があったというべき事情も認められない。したがって、この点をもって本件解任決議に正当な理由があるということはできない。」として正当事由を認めなかった。

〈争点4〉原告の損害額

会社法三三九条二項の損害賠償の範囲は、解任なき場合の得べかりし利益とされ、「本件解任決議がなければ、残存任期中に、合計二、四〇〇万円（＝月額一〇〇万円×二四か月）の報酬を得ることができたものと認められることから、原告には同額の損害が生じたものと認められる。」としつつ、支給の可能性が高い退職慰労金や役員報酬等も含まれるということから、支給済み分に加えて解任時点の残存任期二年分に相当する退職慰労金相当額や賞与相当額などの請求を容認した。

〈争点5〉本件増額決定が原告の善管注意義務に違反するかについて

「監査役の報酬規制を定めた会社法三八七条は、監査役の取締役からの独立性を確保することを目的とするものであって、監査役において、株主総会が定めた最高限度額の

範囲内で報酬額を決定する限り、上記報酬規制の趣旨を害するような事態が生ずることは通常想定し難く、基本的には善管注意義務に反するところはない」。……「本件報酬決議は監査役が二人いることを前提としてその合計報酬額を定めたものであるから、本件増額決定は株主の合理的な意思に反するものである旨主張する。しかし、株主において、一人監査役の報酬額の最高限度額として、本件報酬決議で定める最高限度額が相当でないと判断するのであれば、基本的にはこれを変更する決議を行って、その意思を明らかにすべきことである。また、本件報酬決議において、複数の監査役の報酬額の総額として最高限度額を定めた旨は何ら明記されていない上、本件報酬決議の際の提案理由をみても、「その後の経済情勢の変動等諸般の事情を勘案」するというものにすぎず」……「それ以上に、本件報酬決議に係る株主の意思を特定して認めることができるものではない。また、確かに本件報酬決議時には監査役が二人選任されてはいたものの、その後に監査役の減員が生じた場合には、残任した監査役の職務内容や職務負担が増加するなどの状況の変化の可能性も考えられるものであって、監査役が一人となった場合に、直ちに本件報酬決議の最高限度額の適用が排除されたとみるのが相当であるとまで断じることができるものではなく、このことからしても、上記被告が主張する株主の合理的意思なるものを認めることは困難である。」とした。

〔研　究〕

一　本件は、一人となった監査役が、複数監査役が選任されている時期の株主総会決議により監査役の報酬額として定められた最高限度額に、自らの報酬を増額する旨の決定が、有効であるとした初めての事案である。この評釈としては、潘阿憲「監査役一人のみとなった場合の報酬増額決定（本件評釈）」法学教室四九三号（令和三年）一四〇頁、遠藤元一「評本件釈」税務事例五四巻一号（令和四年）六八頁、伊藤雄司「監査役が一人である場合の報酬額の決定」『令和三年度重要判例解説』（令和四年）九〇頁、岡田陽介「監査役一名となった場合の任期途中の報酬増額決定と監査役の善管注意義務」新・判例解説 Watch 商法一五九号（令和四年）一頁以下がある。

二　本件は、平成二七年五月二六日の定時株主総会において、原告は、常勤監査役の重任を受けたが、同日に非常勤監査役のDは退任し、これ以降Yの監査役はX一人となっ

た。そして、平成二七年六月一九日、Xは、Xが受けるべき報酬額を前年と同額の月額六五万円と決定し（平成二七年報酬決定）、Yに対し、同内容を記載した同日付け報酬通知書を提出した（同通知書には「実施　平成二七年六月分より実施」との記載がされている）。つまり、原告一人で監査役報酬額の決定ができるかについてであるが、特に二人の監査役が選任されている時期に報酬枠として株主総会で承認されたが、その後監査役が一人となった場合に、その報酬枠の範囲で自らの監査役報酬を決定できるかが問題となる〈争点1〉。さらに、その後の平成二八年六月一〇日、Xは、Xが受けるべき報酬額を月額一〇〇万円と決定し、Xに対し、同内容を記載した同日付け報酬通知書を提出した（同通知書には「実施　平成二八年六月分より実施」との記載がされている）。つまり、任期の途中で監査役報酬の増額を行うことができるかが争われている〈争点2〉。

まず、役員の報酬についてであるが、取締役の報酬にあっては、定款に定めていないときは株主総会の決議となっている（会三六一条一項。ただし、指名委員会等設置会社では報酬委員会の決議（会四〇四条三項））。この報酬規制の趣旨については、通説は、取締役に選任された者と任用契約を締結するのは会社の代表取締役であるから、取締役の報酬の決定も本来業務執行行為として取締役会または代表取締役の権限に属するが、いわゆる「お手盛り」になるおそれがあるので、報酬の決定権限を株主総会に留保することでこの弊害を防止し、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している（髙橋英治「第三六一条」酒巻俊雄・龍田節編集代表『逐条会社法第四巻機関・一』（中央経済社、平成二〇年）四五九頁、田中亘「第三六一条」落合誠一編『会社法コンメンタール八――機関（二）』（商事法務、平成二一年）四二七頁、黒沼悦郎『会社法〔第二版〕』（商事法務、令和二年）一二七頁、江頭憲治郎『株式会社法〔第八版〕』（有斐閣、令和三年）四六六頁、田中亘『会社法〔第三版〕』（東京大学出版会、令和三年）二五九頁）。近年では、株主によるコーポレートガバナンスの実現という見地から経営者の業績を評価する役割を株主に与えるという積極的な意味を有するという見解（森本滋『役員報酬の現状と課題』（別冊商事法務一九二号）（平成九年）二頁）や、経営者に対する監督・インセンティブ付与の仕組みと捉えるとする見解もある（伊藤靖史「取締役・執行役の報酬に関する規制のあり方について」同志社法学五五巻一号（平成一五年）一頁以下）。

他方、監査役にあっても、定款に定めていないときは株主総会の決議（会三八七条一項）となっている。しかし、この監査役の報酬については、従来取締役の報酬に関する規定である昭和五六年改正前商法二六九条を準用（商二八〇条）していたが、昭和五六年の商法改正において、あらたに独立した規定を設け、監査役の報酬は定款または株主総会の決議で定めなければならないとした（商二七九条）。これは、前述のように、取締役の報酬規制は、取締役により報酬のお手盛りがなされて会社が不利益を被ることを防止することにあるとされるが、監査を職務とする監査役については、取締役の業務執行を監査すべき監査役の報酬を、監査を受けるべき取締役が決定してしまうことは、監査役の独立性からも妥当ではないとの考えから、監査役の独立性を報酬の面から支える趣旨であり（濱崎恭生「株式会社期間改正試案に対する各界意見の分析〔六・完〕」商事法務八六三号（昭和五五年）一八頁、商事法制調査研究会編集『第九四国会商法等改正審議要録』（ぎょうせい、昭和五六年）一一六頁〔中島一郎政府委員〕、稲葉威雄『改正会社法』（金融財政事情研究会、昭和五七年）二六四頁、竹内昭夫『改正会社法解説〔新版〕』（有斐閣、昭和五八年）一七七～一七八頁、元木伸『改正商法逐条解説〔改訂増補版〕』（商事法務研究会、昭和五八年）一五九頁、味村治・品川芳宣『役員報酬の法律と実務〔新訂第二版〕』（商事法務研究会、平成一三年）四頁）、監査役の報酬を合理的な額に保つことに配慮したものであるとする（税務研究会編・酒巻俊雄解説『新商法解説と国会審議の焦点』（税務研究会出版局、昭和五六年）一二九頁〔元木参事官応答〕、竹内昭夫・前掲書一八〇頁、酒巻俊雄「会社役員の報酬」民商法雑誌八八巻一号四頁）。

取締役の報酬規制の趣旨をお手盛り防止と考える通説・判例（最判平成一七年二月一五日判時一八九〇号一四三頁など）の見解によれば、報酬決定権を有する機関は取締役会または代表取締役であり、取締役の任用契約を業務執行行為と捉えるので、監査役の任用契約も同様に考えるのであろうが、前述の通り、監査役にあっては、監査役の独立性を報酬の面から支える趣旨とするために、監査役の報酬決定権は、政策的に定款または株主総会の決議としたと考えることになろう。他方で、役員の選任権限を株主総会ととらえ、選任権限あるところに、報酬決定権限があると考える立場によれば（定塚英一「取締役の報酬の決定について」『司法研修所創立五〇周年祈念論文集（上）』（司法研修所、昭和三七年）一六四頁以下、山口幸五郎「株式会社

の役員の報酬」『会社取締役制度の法的構造』（成文堂、昭和四八年）〔初出・法律のひろば一七巻五号（昭和三九年）〕七三頁、宮島司『会社法』（弘文堂、令和二年）一八三頁、神田秀樹『会社法〔第二三版〕』（弘文堂、令和三年）二五〇～二五一頁、山本爲三郎『会社法の考え方〔第一二版〕』（八千代出版、令和四年）一九二頁）、取締役および監査役の報酬決定権は本来株主総会にあると考える。そして、株主総会がそのような自己の権限を取締役会ないし代表取締役に授与してしまった場合の実際上の危険性であって、そのような授権を禁じ以て株主の保護を図るというためであり（倉澤康一郎『会社法の論理』（中央経済社、昭和五四年）二一四～二一五頁）、会社法三六一条一項は政策的規定ということになる。このように考えると、監査役の会社法三八七条一項も、監査役の独立性という点をも含めた政策規定である思われる。

ところで、会社法三八七条二項は、監査役が二名以上である複数監査役の場合、その報酬枠の範囲以内で、監査役が報酬配分を協議して決めることとなっている。これは、従前、取締役と監査役の報酬を一括して、役員報酬としての総枠を決め、その具体的な配分を取締役会ないし社長一任で決めていたが、一括して決められた報酬は、監査役が複数である場合には各々それぞれの分配についての手続きがなければならないので、取締役会の影響を排除するために（元木伸・前掲書一六〇頁。なお、商事法制調査研究会編集・前掲書一一六頁〔中島一郎政府委員〕、小山敬次郎・窪内義正・遠藤博志『改正商法の実務解説』（商事法務研究会、昭和五六年）一五九頁）、各監査役への配分は監査役の協議によって定めることとした（なお、こうした目的だけではなく、監査役相互間においてもその職務遂行につき独立性を確保するためであるとする（菅原菊志「監査役の資格と選任・解任・報酬」『新版監査役ハンドブック』（商事法務研究会、昭和五八年）一一七頁））。

しかし、本件のように、二人の監査役が選任されている時期にその報酬枠として株主総会で承認されたが、その後監査役が一人となった場合に、その報酬枠の範囲で自らの監査役報酬の増額について単独で変更ができるかという事が問題となる〈争点1〉。この点について、本件裁判所は、「会社法三八七条は、監査役の独立性を保障する趣旨の規定であると解されるところ、監査役が一人しかおらず、かつ、定款又は株主総会において同人の報酬額そのものではなくその最高限度額が定められている場合に、その範囲内で当該監査役が自己の報酬額を決めたとしても、上記規定

の趣旨に反するところはなく、また、報酬額の上限が画されている以上は株主の利益を害することもないといえることから、同条二項に準じた報酬の決定方法として許容される。」としている。

複数監査役がいる場合には、報酬総額の範囲で協議を行い、全員一致での合意が要求されるが（税務研究会編・前掲書四〇頁、上柳克郎・河本一郎ほか「取締役・監査役の報酬と賞与」商事法務九五三号（昭和五七年）六三頁〔上柳発言〕、竹内昭夫・前掲書一七八頁、柿崎榮治「各監査役の報酬額の決定方法」商事法務一〇六〇号（昭和六〇年）九頁、江頭憲治郎・前掲書五六六頁）、こうした報酬額の協議の折り合いがつかない場合には、支払われないという自体になるので、何とか合意に達すよう協議することになる。もし取締役からみて報酬に問題があるようであれば、取締役会で議題設定をして株主総会では諮ることになろう（会二九八条一項・四項）。他方、監査役は、自身や他の監査役の報酬額に増額などの問題があるようであれば、まずは議題設定権をもつ取締役会において、株主総会の議題として、報酬額についての議題設定を提案することになるし（会三八三条一項）、それが設定されないとしても、株主総会で意見を言うことができる（会三八七条三項）。たとえ株主総会で監査役の報酬が議題となっていなくても、いつでもいえるのである（上柳克郎・河本一郎ほか・前掲七五頁〔上柳発言〕）。そもそも監査役がこうした権限を独自に行使できるのは、監査役が独任制の機関であり、数人の監査役がいる場合でも、各自が独立して権限を行使できるからである。

Yは、「本件報酬決議は、監査役が二人いることを前提としたものであり、監査役が一人となった場合に、本件報酬決議の最高限度額の報酬を支給する旨の決定を行うことは、株主の意思に反するものであって許されない。」と主張するが、本件のように複数の監査役がいたのに一人となったとしても、会社法三八七条の趣旨には反せず、そして株主は、最高限度額の範囲で監査役の報酬として支払われていくことについて予見できるのであり、上限が画されている以上、その範囲であれば株主の利益を害することはない。そして、本件〈争点1〉の、特に二人の監査役が選任されている時期に報酬枠として株主総会で承認されたが、その後監査役が一人となった場合に、しかも平成二七年度の報酬決定は前回と同額であるから、その報酬枠の範囲で自らの監査役報酬を決定することについて問題はなかろう。監査役の報酬等に関する議案については、通常取締役・取

締役会で提案設定できることから（会二九八条一項・四項）、もし監査役の報酬額について変更の提案があるようであれば、Yは本件平成二八年六月の定時株主総会で諮ることも可能であったはずであるが、本件でそうした提案はなされていないようである。それどころか、平成二七年六月一九日、YはXから「平成二七年報酬決定」に関する報酬通知書を受け取っているのであり、しかも平成二九年五月まで月額六五万円の報酬を支払っている。他方、Yの株主はZHDであるが、YおよびYの親会社であるZHDの代表取締役会長Eは、平成二七年一二月、Xに対してZHDの監査役退任時に、併せてYを含む他のZHDグループの子会社の監査役も退任することを提案しXに拒否されいたが、そうであれば、平成二八年六月の定時株主総会で株主提案権などを行使する等の方法もできたのではないか。こうしたことからすれば、本件報酬決議の報酬総額の範囲内でXが報酬決定することは、Yの株主であるZHDが容認していたか、あるいは少なくとも本件報酬決議を承認した株主の合理的意思に反しているとはいえず、許されるであろう（遠藤元一・前掲七一頁）。

次に、任期途中で監査役の報酬額を増額決定できるかという問題である〈争点2〉。会社と役員（取締役・会計参与・監査役）の間の関係は、委任に関する規定が適用されるから（会三三〇条）、役員の任用契約は原則無償である（民六四八条一項）。この点、役員の任用契約には通常報酬等を与える明示または黙示の特約が含まれていると解されているが（通説・判例（東京地判昭和四二年四月八日判タ二〇八号一八六頁、東京地判平成三年七月一八日金判八九〇号三五頁））、また役員の職務の執行は当然有償であるとする説もあるが（高田源清「取締役・監査役の報酬決定の方法」企業研究一〇巻三号四六頁、吉本健一「判批」法学セミナー四四一頁一四〇頁、菱田政宏「判批」私法判例リマークス一九九一〈下〉一八一頁、川島いずみ「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（一九九二年）七八頁）、会社法が明文を持って委任の規定に従うものとしていることからすると、原則として無償委任として解することになろう。ただし、役員の任用契約を無償委任、有償委任のいずれでもあっても、報酬の決定には定款の規定または株主総会の決議が必要となる（会三六一条）。

取締役の場合であるが、一度株主総会で限度額を定めれば、限度額を変更しない限り改めて総会決議が不要と解されている（田中亘・前掲書二六〇頁）。本件のように監査

役の場面においても、同様に解されるという背景がもとになっていると思われるが、本件では任期中は株主総会が決めた報酬額の範囲で、監査役連名による報酬協議書の提出・報酬決定通知書の提出が行われていて、それが争点となっている。この点について、裁判所は、「監査役が株主総会決議の定める最高限度の範囲内で自己の報酬額を決定するときは、その額を報酬額とする期間を定め、又は、付款を付することができる……、かかる決定をしたときは、会社と監査役間の報酬の特約の内容となり、同内容は両者を拘束する……。そうすると、監査役が在任期間中は全てその報酬額によるとの決定をしたときに、監査役が任期途中に報酬を増額しようとする場合には会社の同意が必要であると解せられる一方、監査役が一定期間に限定して報酬額の決定をしたときは、一定期間経過後において、会社の同意なく、株主総会の定めた最高限度の範囲内で報酬増額決定を行うことができる」、とする考えのもと、「平成一九年度から平成二六年度までの間、毎年度ごと、被告に対し、監査役間で協議を行って監査役報酬額を決定したこと及びその各報酬額を記載した報酬協議書を提出していたことが認められる。」として、毎年度ごとの監査役の報酬の決定を行うことが慣行化していたと認定した。しかし、Yは、「監査役の任期途中の報酬増額については、従前、被告と監査役の間で協議がされ、合意に至った場合に増額がされていたものであり、監査役が一方的に増額決定をしていたものではない。」と主張するが、このように監査役の報酬の決定について会社側が関与することになれば、前述の通り、監査役の報酬規制は監査役の独立性を報酬の面から支える趣旨である会社法三八七条に反することになるし（岡田陽介・前掲三頁）、そもそもの報酬決定権限は、監査役の選任権限のある株主総会にあり、そこから監査役に付与されると考えるので、会社（取締役会あるいは代表取締役）の同意は不要と考える。それ故、本件のように、二人の監査役が選任されている時期に報酬枠として株主総会で承認されたが、その後監査役が一人となった場合であっても、株主総会決議の定める最高限度の範囲内であれば、自らの監査役報酬をいつでも単独で決定することができ、当然増減額も決定できるものと考える（遠藤元一・前掲七一頁）。

ところで、監査役は、株主総会決議の定める最高限度の範囲内であれば、自らの監査役報酬をいつでも単独で増減額を決定することができるとしても、何ら事情がなくても、自由に決定してよいのか検討が必要であり、それが、本件

増額決定が原告の善管注意義務に違反するかどうかの問題となる〈争点5〉。本件では、報酬の増額決定がXの善管注意義務に違反するかどうかの検討にあたっては、株主総会の決議により各取締役の報酬額の決定を一任された取締役会がこれをさらに代表取締役に再一任した事例の判決（東京高判平成三〇年九月二六日金融・商事判例一五五六号五九頁：ユーシン株主代表訴訟事件）の枠組みをもとにした判断をしている。このユーシン株主代表訴訟事件では、株主総会決議および取締役会決議により、代表取締役に対し各取締役の具体的な報酬額の決定を再一任すること自体は、会社法三六一条一項に反するわけではないが、再一任された取締役は、具体的な報酬額を決定するに当たり善管注意義務・忠実義務を尽くす必要があるとしたが（ただし、善管注意義務を否定）、近時、株主総会により取締役の報酬等の総額を定めて、具体的な配分の決定を取締役会の決議に一任した場合や、さらに取締役会の決議により代表取締役へ一任した場合には、各取締役は善管注意義務・忠実義務を負い、不相当な報酬等を決定した取締役は任務懈怠による損害賠償責任を負うとする見解（伊藤靖史「取締役報酬額の決定と善管注意義務（上）」商事法務二一七八号一一頁、田中亘「第三六一条」落合誠一『会社法コンメンタール八――機関（二）』一六五頁、久保田安彦『会社法の学び方』（日本評論社、平成三〇年）八四頁）が多くなってきている。

本件も、「取締役の報酬規制を定めた会社法三六一条は、お手盛りの防止を目的とするものであり、株主総会から個人別の報酬決定の一任決議を受けた取締役会において、かかる報酬規制の趣旨に反する報酬決定を行った場合等には善管注意義務違反を認め得る」、として取り上げているものの、本件のような監査役事例においては、「監査役の報酬規制を定めた会社法三八七条は、監査役の取締役からの独立性を確保することを目的とするものであって、監査役において、株主総会が定めた最高限度額の範囲内で報酬額を決定する限り、上記報酬規制の趣旨を害するような事態が生ずることは通常想定し難く、基本的には善管注意義務に反するところはない」としている。そして、「本件報酬決議の最高限度額の範囲内で行われた本件増額決定を捉えて、その判断過程や判断内容に明らかに不合理な点があるなどと断じることも困難というほかない。」として、ユーシン株主代表訴訟事件判決と同様に、経営判断原則の手法を用いながら判断している。経営判断原則（ビジネスジャッジメントルール）は、取締役が判断の過程における

情報収集などにおいてその地位にある通常人に要求される程度の注意を尽くしていれば、経営判断の内容が極めて不合理でない限り、取締役は責任を負わないルールと理解され（北村雅史「第三章　最近の判例に見る株主代表訴訟」小林秀之・近藤光男編『新しい株主代表訴訟』（弘文堂、平成一五年）八二頁）、最高裁において、「その決定の過程、内容に著しく不合理な点がない限り、取締役としての善管注意義務に違反するものではない」（最判平成二二年七月一五日判時二〇九一号九〇頁（アパマンショップ株主代表訴訟事件））として、その経営判断の原則に係る審査基準を明示したといわれている（吉原和志「五二取締役の注意義務と経営判断原則」江頭ほか編『会社判例百選［第二版］』一〇八頁）。

しかし、取締役による報酬額の決定は極めて専門的・技術的な判断であり、会社の業績に少なからず影響を与える経営判断ではあるかもしれない（鳥山恭一「総会が決議した上限の範囲内において自己の報酬額を決定する取締役の忠実義務」法学セミナー七七五号（令和元年）一一九頁、矢崎淳司「取締役報酬額の決定と善管注意義務」都法六〇巻二号（令和二年）二七四～二七五頁）。そして、経営判断原則は、その法理の判断枠組み自体は、アパマンショップ株主代表訴訟事件以降、おおむね判例上収斂してきている（東京地判平成二三年一月二七日判例集未登載、宮崎地判平成二三年三月四日判時二一一五号一一八頁、名古屋地判平成二三年九月二〇日判例集未登載（横浜地判平成二五年一〇月二二日金判一四三二号四四頁、宇都宮地栃木支部判平成二七年九月一七日（ＬＥＸ／二五五四一六六一）、大阪地判平成二八年一一月一八日（ＬＥＸ／二五五四四八一一）など）。しかし、学説においては、わが国の裁判例における経営判断原則は、アパマンショップ判決以前も、それ以後も、厳密に定式化され、明確な要件を定めた基準というよりは、基本的なものの考え方であり、大まかなガイドラインと呼ぶべきでものとする見解があるなど（伊藤靖史「アパマンショップ判決とわが国の経営判断原則」民商法雑誌一五三巻二号（平成二九年）二二一頁）、まだまだ否定的な見解が多い（落合誠一「アパマンショップ株主代表訴訟最高裁判決の意義」商事法務一九一三号（平成二二年）九頁、田中亘「経営判断と取締役の責任―アパマンショップＨＤ株主代表訴訟事件」ジュリスト一四四二号（平成二四年）一〇三頁、藤田友敬・澤口実「これからの会社実務」ジュリスト一五〇〇号（平成二八年）七頁［藤田発言］、和田宗久「非上場子会社の株式買い取り価格と

わが国における経営判断原則」金融・商事判例一三六四号六頁）。本件では、経営判断原則の手法を用いながら判断しているが、注意義務を尽くしたといえるためには、可能な限り調査をして必要な情報を集めたうえで判断したことを要し、同様の立場にある人が同じ状況の下にした決定としてもそれなりに合理性がなければならず（川濱昇「米国における経営判断原則の検討（二）・完」法學論叢一一四巻五号（昭和五九年）五八頁以下、龍田節『会社法〔第三版〕』（有斐閣、平成五年）、竹内昭夫・弥永真生補訂『株式会社法講義』（平成一三年、有斐閣）五六〇頁）、注意義務を尽くしたか否かを基準に、その判断過程や判断自体に不合理性があったかを判断すればよいのではないかと考える。そもそもこうした自らの報酬を決定するような利益相反関係の場合には、経営判断原則は適用されないのではないか（高橋英治「取締役報酬額一任による決定と善管注意義務」ジュリスト一五三七号（令和元年）一一八頁）。

監査役は、株主総会決議の定める最高限度の範囲内であれば、自らの監査役報酬をいつでも単独で増減額を決定できるとしても、理由なく報酬額を増額すべきではなく、その決定は、監査業務の内容等を勘案して総合的に判断する必要があるという見解もあるが（潘阿憲「監査役一人のみとなった場合の報酬増額決定（本件評釈）」法学教室四九三号一四〇頁）、監査役の報酬決定権限を有する株主総会が、その上限ないし総額の範囲で自らの報酬額を決定することを監査役に委ねているのであるから、監査役はいつでも単独で決定することができ、また当然増減額も決定できるのであるから、その範囲での決定であれば、善管注意義務の問題は起きないと考える。

三　ここでは、本件解任決議に正当性があるか検討をする〈争点3〉。まずはXとYとの任期短縮の合意についてである。本件では、「会社法三三六条一項では、監査役の任期は、選任後四年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までと規定されているところ、監査役の独立性の保障の観点から、監査役の場合には、定款の定めや株主総会決議によっても任期を短縮することはできない（会社法三三六条二項参照）。本件において、原告は、平成二七年五月二六日の定時株主総会において、常勤監査役の重任を受けたものであるから、その任期は、平成三〇年度の定時株主総会の終結の時までとなる。この任期を原告と被告間の合意という方法で短縮することはできないことからしても、上記被告の主張は、本件解任

決議の正当理由となるものではない。」としている。

現在の会社法では、監査役の任期は、選任後四年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとしている（会三三六条一項。ただし、非公開会社にあっては一〇年まで伸長可（同条二項））。監査役の任期の伸長に関する問題は、昭和四九年以降、監査役の地位の安定化を図るため、改正のたびに任期を伸張してきたという経緯があるが、その当時、実務界では、社長などの意向を拝し、取締役の任期に合わせて監査役も辞任するという事が多かったため（末永敏和『会社法改革 取締役・監査役の法律』（中央経済社、平成一三年）六三頁、関西法律特許事務所編『平成一三・一四年改正商法の理論と実務と書式』（民事法研究会、平成一五年）八頁）、平成一三年一二月改正商法で任期を四年と伸長した。この監査役の任期の定めは、監査役の地位の安定を強化し、その独立性を担保するためであるから、会社の内規で定められた役員の定年の任期が商法所定の任期より早く到来する場合であっても、法の規定する任期が優先されるし（石山卓磨「監査役の機能の強化」判例タイムズ一〇九三号（平成一四年）一〇〇頁）、また取締役の場合と異なり、定款または決議によっても株主総会の決議をもってもしても短縮することはできない（山田純子「第三三六条」岩原伸作『会社法コンメンタール七―機関（一）』（商事法務、平成二五年）四八九頁、西山芳喜『監査役とは何か』（同文館、平成二六年）九四～九五頁、笠原武朗「第三三六条」奥島孝康・落合誠一・浜田道代編『新基本法コンメンタール会社法二〔第二版〕』（日本評論社、平成二八年）一〇五頁。）。

それ故、本件のYおよびYの親会社であるZHDの代表取締役会長であったEからの監査役の辞任の勧奨や、平成二九年五月一〇日にYの当時の代表取締役である社長から辞任の意向確認などが行われたようであるが、法改正をして任期を伸ばしても任期中に取締役から辞任を勧奨されることがあり、それが抵抗しがたい勧奨となれば、任期伸長は必ずしも監査役に安定した地位を約束したことにはならないし（関俊彦「監査役制度の改正」ジュリスト一一五六号（平成一一年）八七頁）、たとえXとY間の合意といえども、その任期を短縮することはできない。また、本件では「原告が任期途中に退任することを希望していたとは到底認められず、本件解任決議が原告の要望を受けて行われたものとは認められない。」としているが、平成二九年五月二六日のYの定時株主総会における本件解任決議に際して、Xは会社法三三九条二項に該当する正当理由はないと

して意見陳述を提出していることからすると、Xには退任の意思はなかったのであろうと思われる。

次に、本件解任決議に会社法三三九条二項にいう「正当な理由」があるかどうかの検討である。役員（取締役、会計参与、監査役）及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができるとし（会三三九条一項）、これにより解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができるとしている（同条二項）。この損害賠償の法的性質について、株主の解任の自由を保障し、他方で役員などの任期に対する期待を保護して、両者の利益の調和を図る趣旨で定めたものである（江頭憲治郎「監査役解任の正当事由の存否」ジュリスト八六五号（昭和六一年）一一二頁）とするのが多数説である（法定責任説）。判例も、多数説と同じく、法定責任説を採用している（大阪高判昭和五六年一月三〇日判時一〇一三号一二一頁、東京地判昭和六三年二月二六日判時一二九七号一三六頁、最判昭和五七年一月二一日判時一〇三七号一二九頁、広島地判平成六年一一月二九日判タ八八四号二三〇頁、秋田地判平成二一年九月八日金判一三五六号五九頁、横浜地判平成二四年七月二〇日判時二一六五号一四一頁、東京地判平成二九年一月二六日金商一五一四号四三頁、東京地判平成三〇年三月二九日金商一五四七号四二頁）。

そして、会社法三三九条二項が定める損害賠償の性質を多数説・判例のように法定責任ととらえるとしても、同条二項の正当事由の解釈、つまり取締役に損害賠償を支払う必要がない正当事由とは何かが問題となる。学説においては、違法行為・故意の信認義務違反・任務懈怠、・甚だしい不適任など取締役の地位そのものと相容れない作為・不作為の存することとする説（酒巻俊雄「取締役の解任に関する若干の問題」『取締役の責任と会社の支配』（成文堂、昭和四四年）七〇頁）や、取締役の任務違反、重大な非行、職務遂行能力の著しい欠如、長期の病気休養とする説（大隅・今井『会社法論中Ⅰ』（昭和五八年）一五九頁）などがあるが、株主の利益と取締役の利益との調和を考慮しなくてはならないとするものもある（近藤光男「会社経営者の解任」江頭憲治郎編『八十年代商事法の諸相』（有斐閣、昭和六〇年）四〇四頁）。さらに、取締役の損害賠償請求権の性質を法定の特別責任と解しつつも、取締役の責任を株主保護と取締役保護という視点に立ち、取締役の保護を妥当な範囲で最大に認めるため、正当事由の範囲を狭く解

する説もある（鈴木千佳子「株主総会による取締役の解任に関する一考察」法研究六六巻一号（平成五年）一八六頁）。

判例においては、まず①職務遂行上の著しい法令定款違反があった場合として、特定の業者と癒着し、取締役の地位を利用して不当に自己又は第三者の利益を図るなどした原告の行為は、法令違反の疑いのある著しく不相当な職務執行というべきであり、被告において、原告に取締役としての職務の執行を委ねることができないと判断したことはやむを得ない客観的、合理的事情があるとした（東京地判平成八年八月一日商事法務一四三五号三七頁）。

また、②心身の故障のために職務遂行に支障がある場合としては、代表取締役の持病の悪化を理由に代表取締役を辞任したが、株主総会で取締役を解任された事例につき、正当な理由があるとした（最判昭和五七年一月二一日判時一〇三七号一二九頁）。ただし、こうした判決に賛成するものもあるが（近藤光男「会社経営者の解任」江頭憲治郎編『八十年代商事法の諸相』（有斐閣、昭和六〇年）四〇五頁、大山俊彦・金融・商事判例六五五号五〇頁、酒巻俊雄・税経通信三九巻一号二八〇頁）、持病悪化により代表取締役としての職務執行には支障が生じたことは確かでも、いわゆる社外重役としての任務を遂行することについてまで障害があった事案であるか疑問であるという指摘もある（江頭憲治郎「監査役解任の正当事由の存否」ジュリスト八六五号（昭和六一年）一一二頁。同旨、中村一彦法律のひろば三六巻六号（昭和五八年）七三頁）。

さらに、③職務への著しい不適格性（経営能力の著しい欠如など）については、監査役の事例であるが、税務処理上の過誤を犯したことが監査役として著しく不適任だとされた事例（東京高判昭和五八年四月二八日判事一〇八一号一三〇頁）がある。

他方で、解任の正当事由を否定するものとして、社内で孤立し、また会社代表との折り合いが悪くなったが、勤務を継続できないほどの特段の問題があったとは認められないとして、取締役の職務への不適任という会社側の主張を認めず、正当事由を否定した（東京地判五七年一二月二三日金判六八三号四三頁）。また、販売活動上の意見の相違および経営権確保の動機を有する新株発行が解任の正当事由になるかについて、信頼感を喪失させるにとどまり、取締役ないし監査役の適格性を欠き、客観的に職務遂行が不可能となる障害とは認められないとしたものや（名古屋地判六三年九月三〇日判時一二九七号一三六頁）、大株主で

ある創業家と原告との信頼関係が破壊されたことが本件解任の正当な理由となるとの趣旨にも解されるが、正当な理由の有無は、業務執行の障害となるべき客観的事由の有無によって判断すべきとして、正当な理由があるとはいえないとしたものがある（東京地判平成二七年六月二二日）。

このように考えてくると、「正当事由」とは、取締役の地位そのものと相容れないあるいは任用契約自体に違反するような作為・不作為の存すること（酒巻俊雄「取締役の解任に関する若干の問題」・前掲書六七頁）、または当該取締役に職務執行をさせるにあたり障害となるべき状況が客観的に生じた場合（近藤光男「取締役解任の正当事由」民商法雑誌八七巻一号（昭和六二年）一四五頁、同「会社経営者の解任」・前掲書四〇四頁）といえそうである。それ故、法令定款違反や任務懈怠は当然であるし、重度の病気などにより任務遂行を果たせない場合には、正当事由があるとして損害賠償は否定されることとなろう。

本件では、「本件証拠上、本件解任決議当時、原告が職務執行に支障を生じさせるような心身の故障を有していたという事情も認められない。」し、「監査役の善管注意義務に反するものとも認められない。さらに、原告の在任期間中における本件増額決定以外の報酬増額に当たって、原告に善管注意義務違反があったというべき事情も認められない。したがって、この点をもって本件解任決議に正当な理由があるということはできない。」としている。前述の検討と併せ持って考えると、法令等の違反や任務懈怠はなく、心身の故障など健康上の理由となるべき問題もなく、職務遂行に支障がないのであれば、本件解任決議には正当な理由はなく、裁判所の判断に賛成できる。

四　最後に、原告の損害額についてである〈争点4〉。会社法三三九条の法的性質は、法定責任であり、正当な理由なく株主総会の決議によって役員等を解任された者が同条二項に基づき会社に対し賠償を請求することができるが、その損害の範囲については、役員等が解任されなければ在任中および任期満了時に得られた利益の額であると解されてきており（江頭憲治郎・前掲書四一四頁）二七頁）、学説には争いがなかった（岩原紳作編『会社法コンメンタール七―機関（一）』（商事法務、平成二五年）五三一頁〔加藤〕）。判例においても、同様に、解されていたところであった（神戸地判昭和五四年七月二七日判時一〇一三号一二五頁、大阪高判昭和五六年一月三〇日下民集三二巻一～四号一七頁、東京地判昭和六三年二月二六日判時一二九一

号一四〇頁。なお、東京地方裁判所商事研究会編『類型別会社訴訟Ⅰ〔第三版〕』（判例タイムズ社、平成二三年）。

それ故、本件における損害賠償額は、裁判所が算定して判断した通りとなろう。

池島　真策