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

Title	〔商法五五八〕退職慰労金の不支給決議とこれを主導した代表取締役・支配株主の不法行為責任(佐賀地裁平成二三年一月二〇日判決)
Sub Title	
Author	宮島, 司(Miyajima, Tsukasa) 商法研究会(Shoho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2015
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.88, No.8 (2015. 8) ,p.163- 173
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=AN00224504-20150828-0163

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　五五八〕　退職慰労金の不支給決議とこれを主導した代表取締役・支配株主の不法行為責任

（佐賀地裁平成二三年一月二〇日判決（認容、控訴、控訴棄却）／平成二一年(ワ)第一七五号　損害賠償請求事件／判タ一三七八号一九〇頁）

〔判示事項〕

1　退職時には内規に従った退職慰労金を支払う旨の説明をしていた代表取締役であり過半数株式を有する支配的株主が、同説明に反してみずから主導して退職慰労金支給決議を否決させた場合、具体的な退職慰労金請求権を取得し得るという退任取締役の法的保護に値する権利または利益を侵害したこととなるから、不法行為責任を負う

2　退職慰労金不支給決議を嫌悪だけで何らの合理的な理由がないまま主導した代表取締役は、右記支配株主と共に共同不法行為責任を負う

〔参照条文〕

会社法三六一条一項、民法七〇九条

〔事　実〕

有限会社A社は、昭和三九年に清掃事業等を目的として設立され、平成一八年五月一日以後は、平成一七年会社法上の株式会社として存続する会社であり、発行済株式総数は、遅くとも平成一七年一二月一五日以降は六六〇〇株である。

被告Y_1は、A社の設立者の一人であり、発行済株式のうち三六九〇株を有し、遅くとも昭和四六年頃以降、一貫して過半数の株式を有し、平成一六年一一月一日まで同社の代表取締役を務めた後、退任し、現在は会長（代表権はない）である。被告Y_2は、Y_1の子であり、平成八年五月二四日取締役に就任し、平成一六年九月一日からは代表取締役

の職にあり、遅くとも平成一七年一二月一五日以降は、発行済株式総数のうち七一〇株を有する株主である。

原告X_1は、昭和四七年九月にA社に雇用され（一度退社した後、昭和五二年一〇月に再雇用）、昭和五九年には取締役、平成一〇年には常務取締役に就任し、遅くとも平成一七年一二月一五日からは発行済株式総数のうち九〇〇株を有する株主であった。また、原告X_2は、昭和五七年八月に雇用され、主として経理畑を歩み、平成一五年七月一日に取締役に就任し、平成一七年一二月一五日当時、発行済株式の三〇〇株を有する株主でもあった。任用当時、Y_1は、両名に対し、取締役の退任に際しては、次のような内規に従い退職慰労金を支払う旨の説明をしていた。退職した取締役に対しては退職時の報酬月額の二〇％に在職期間の月数を乗じた額を支払う旨の内規である。この内規は、過去に、取締役解任の際に退職慰労金を巡っての紛争が生じた経験があったため、役員間の関係の安定、処遇の安定等を企図して、昭和五三年八月二五日の社員総会において全員一致で制定されたものである。

ところで、Y_2は、平成一七年一二月一五日、X_1らに対する招集手続をとらないまま、臨時社員総会を開催し、X_2が、X_1によるA社の一〇〇％子会社であるB社における横領行為に加担したとの理由で、X_2を懲戒解雇する旨の意思表示を行い、また同総会において、X_1、X_2の取締役解任の決議も行ったが、右記の総会の手続上の瑕疵を指摘されたため、過半数を超える出資口数を有するY_1に相談し、X_1らを解任する決議に賛同する旨の意思表明を取り付けた上で、平成一八年三月二〇日に、再び臨時社員総会を開催して、全社員が出席した同総会において、賛成多数により、X_1らを取締役から解任する旨の決議を成立させた。B社は、Y_1、X_1ほか二名が出資して昭和六〇年六月二四日に設立された有限会社であり、平成一七年三月一日からはA社の一〇〇％子会社となり、X_1が代表取締役、Y_1が取締役となっていたが、実質的な経営判断はX_1が、経理にはX_2が関与するというものであった。

このようなことを受けてX_1らは、A社およびY_1・Y_2に対して、X_1らによる横領行為、これへの加担はないとして、X_2に対する懲戒解雇の無効確認、X_1らが正当な事由なく取締役を解任されたことにより被った精神的苦痛に対する損害賠償等を求める訴えを提起し、平成二〇年一一月二〇日、福岡高等裁判所は、X_1らによる横領行為等の事実は認められず、X_2の懲戒解雇は無効であるとし、X_2に対する未払賃金の支払とX_1らに対する解任決議までの未払報酬の支払を

命じた。そして、Y_2に対しては、A社の代表者として相当性を欠く前提に基づいてX_1らを解任する決議に至り、その旨を従業員等に対して周知させたことは相当性を欠き、X_1らの名誉を毀損したとし、さらにY_1に対しては、同人が最大の出資口数を有する社員であり、かつY_2の父親として、解任に賛成し、解任決議の原動力となったことが共同不法行為に当たり、そもそも、X_2は、Y_2とX_1との間の主導権争いに巻き込まれたに過ぎないと言っても過言ではないとして、X_1らに対する慰謝料の損害賠償の支払を命じ、同判決は確定した。

その後もX_1らに退職慰労金を支払わないまま、平成二二年四月七日開催のA社の臨時株主総会において、X_1らに対する退職慰労金の支給につき、Y_1らの多数が反対し、不支給が決定されたが、その際、Y_2は、議長として、決議に先立ち、A社としてはX_1らに報いる必要はないと判断している旨を述べている。

そこで、X_1らは、Y_1らに対し、①A社には退任取締役に対して退職慰労金を支給する事実たる慣習がある、あるいはX_1らとA社の間には、取締役退任時に本件内規どおりの退職慰労金を支給する旨の合意が成立しているから、X_1らに対する退職慰労金についてその不支給の手続をしたという債務不履行による損害賠償責任、②株主総会において退職慰労金不支給決議があったとしても、特段の事情があるため会社が退任取締役に対して退職慰労金の支給をしないことが信義則違反になる場合には、これは同族会社の内紛の過程において生じた代表取締役に非のある行為であるから、悪意・重過失による任務懈怠であるとし、不支給決議の成立を主導した代表取締役の会社法四二九条一項に基づく責任、あるいは③退職慰労金を受け取る権利または利益を侵害した代表取締役の民法七〇九条に基づく責任および前代表取締役で支配株主であるY_1の共同不法行為責任であるとして、④退職慰労金相当額の賠償を求めたのが本件である。

〔判　旨〕 請求認容

判旨は、X_1ら主張の①退職慰労金を支給する事実たる慣習があるとした点、あるいは退職慰労金を支給する旨の合意があるにもかかわらず不支給の手続をしたという債務不履行による損害賠償責任があるとした点に関してはともに否定し、したがって内規どおりの退職慰労金の支払を求める具体的権利は有していなかったとした上で、

②「しかしながら、上記認定事実によれば、実績等によ

る上乗せをせず、一律に在任期間のみを算定の基礎として退職慰労金を支払う旨の本件内規が存在し、本件会社の取締役となったX₁らは本件内規に基づく退職慰労金が支払われることを任用契約時に当時の支配的な株主であるY₁から告げられ、現にY₁はX₁らを除く取締役に対しては株主総会（社員総会）において支給決議に賛成して支給決議を成立させ、本件内規のとおり退職慰労金が支給されてきたというのであるから、少なくとも、過半数を超える支配的な株主（出資者）として支給決議を実質的に決定することができる立場にあったY₁が、みずから内規のとおり退職慰労金を支給する旨を説明したにもかかわらず、故意又は過失によって、過半数を超える支配的な立場を利用して、支給決議に賛成しないことが相当といえる特段の事情が認められないのに不支給決議を主導した場合には、会社に対する具体的な退職慰労金請求権を取得し得るX₁らの法的保護に値する権利又は利益を侵害したものとして、X₁らに対して不法行為責任を負うものと解すべきである。」

③「Y₁がことさらに本件不支給決議を行った理由は、……X₁らに対する不審の念に基づくものというよりも、むしろ、X₁らを取締役から解任したのと同様に、X₁とY₂との間の本件会社の主導権争いに基づき、ひとえにX₁を嫌悪したことにあるというほかなく、他に合理的な理由を見出しがたい。このことは、退職慰労金を支給しないことに特段の事情を見出しがたいX₂に対しても、X₂を巻き込む形で、ことさらに退職慰労金を不支給決議に賛成したことからも明らかであるというべきである。

そして、本件不支給決議を主導したのは、本件会社における過半数を超える意思決定権を利用したY₁であることは明らかであるが、……もとはY₂とX₁の主導権争いであることは明らかである上、Y₂は本件会社の代表取締役であるとともに、高齢であるY₁の子であり、代表取締役の立場を利用して、臨時株主総会において、X₁らに対しては労に報いる必要はないと考えているなどと説明し、自身も株主として不支給決議に参加したことというのであるから、……Y₂は不審の念に基づき本件不支給決議に賛成したというのではなく、むしろ、Y₁とともにX₁らを嫌悪してY₂も本件不支給決議を主導したと推認するのが相当であり、X₁らとY₁らの間の紛争の経緯や訴訟の経緯等に鑑みれば、不支給決議をすることに何ら合理的な理由がないことはY₂においても明白に認識し得たものと推認される上、退職慰労金に関するX₁らの法律上保護に値する権利利益を侵害することになることについてもY₂は容易に認識し得たというべきである

から、Y_2がX_1らによる不功績の有無について十分な調査をしたと認められないことに照らしても、不法行為が成立するというべきであり、Y_2はY_1とともに共同不法行為責任を負うものというべきである。」

④「そして、本件内規が、個々の役員の在任中の功績に応じた裁量的な功労加算金分を定めることなく一律に在任期間に応じて慰労金額を定めていることなどからすれば、株主であるY_1らがX_1に対して不審の念を抱き得る事情として認められる上記全事情を最大限考慮しても、ひとたび支給決議がなされたならば、本件内規にしたがったとおりの退職慰労金がX_1らに対して支払われる旨決議されたものと推認するのが相当である。

そうすると、Y_1らの共同不法行為によるX_1らの損害は本件内規に基づく退職慰労金相当額全額というべきである。」

〔研　究〕

Y_1の不法行為責任には賛成、ただ賠償額には問題がある。

Y_2の不法行為責任は反対。

1　本件は、取締役を解任されたX_1らが、株主総会において退職慰労金不支給の決議がなされたことに関して、元代表取締役であり支配株主であるY_1および現代表取締役であるY_2に対し、①本件会社には退職慰労金を支給する旨の事実たる慣習が存在し、また取締役任用の際に、会社が退職慰労金付与の合意をしたにもかかわらず、X_1らに対する退職慰労金不支給の手続をしたとして、債務不履行に基づく損害賠償を求め、また②代表取締役Y_2および支配株主であるY_1は、それぞれ代表取締役の職務に反しあるいは支配株主として退職慰労金支給決議に賛成すべき義務を怠って、X_1・X_2の正当な権利ないし利益を意図的に侵害したと主張して、不法行為に基づく損害賠償請求権に基づき、X_1・X_2に支給されるべき退職慰労金相当額の支払を求めた事案である。

本件は、内紛状態にある同族会社において、代表取締役・支配株主により、敵対関係にあった退任取締役への退職慰労金の不支給決議がなされたという事例であり、このような会社においてはよくあることのように見えるが、実は、退職慰労金の支給に関する内規が株主総会（特例有限会社における社員総会）および取締役会における決議によって定められていたことや、あえて積極的な不支給決議を行っているという点でかなりめずらしいタイプの事例に属する。また、判決文自体も、主導権を巡っての深刻な内紛の様子を示した事実認定が詳細になされており、さらに

支配株主に対し不法行為責任をもって解決を図った判旨の内容を見てみると、ともにかなり特殊な背景事情に基づく事例的な判断であったとも評することができ（石毛和夫「判例紹介」銀行法務21　七五三号七〇頁）、これを一般化して考えることができるかを含め、きわめて興味深い判決である。

2　ところで、本件のような小規模な同族的な会社においては、内紛が生ずると、敵対する取締役を解任し、さらには退任取締役に対して退職慰労金さえ支払わないケースがよく見られ、その場合に、退任取締役から、当初より約束していたはずの退職慰労金の支払を求めたり、あるいはそれに見合う損害を受けたとして損害賠償を求めたりする訴えが多い。とはいえ、最高裁の流れからすると、定款また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しないとされているため（退職慰労金請求権は、退職慰労金を支給することが株主総会で決議されるまでは抽象的な権利にとどまり、必ず支給するとの合意がある場合か事実たる慣習がある場合でない限り具体的権利としては請求し得ないとする。最判昭和五六・五・一一裁判集民一三三号一頁、最判平成一五・二・二一金判一一八〇号二九頁、最判平成一九・一一・一六裁判集民二二六号三一七頁、最判平成二二・三・一六裁判集民二三三号二一七頁）、報酬請求権そのものではなく、何らかの根拠に基づき損害賠償という形でこれを求めるケースの方が多く見られる。

ただ、その際、損害賠償請求の相手方としては、会社の場合もあれば、代表取締役や支配株主の場合もある。そして、本件でも、債務不履行責任、取締役に対する対第三者責任、さらには不法行為責任を根拠にして、代表取締役や支配株主をその相手方として、損害賠償を求めるという方法をとっているが、会社を相手方としないこと自体大きな特色であり、個人的な怨念を巡る紛争であることがよく見て取れる。

3　このように、本件は、取締役個人に対して損害賠償という形で訴えが提起されたものである。取締役個人への請求の先例としては、東京地判昭和六二・三・二六金判七七六号三五頁があり、本件と同様に内規があり、さらに不支給の株主総会決議もなされたという事例であるが、ここでは、内規によらなければならない必然性はなく、会社の営業状態等を勘案して決定することは可能であるとし、不支給を決定した取締役側の責任を否定している。営業悪化時に自己都合で退職し、しかも同業他社の代表取締役に就任

する等、悪意性はむしろ退職した元取締役の側にあり、不支給の決議をした側の取締役には悪意性は認められなかったため、このような結論に至った事例であろう。

ところで、請求の相手方ないしは責任の所在につき、学説は、会社にも支給義務を認めるものと、取締役個人に責任追及を認めるものがある（学説の詳細につき、落合誠一編・会社法コンメンタール⑻一九八頁以下（田中亘））。会社に支給義務を認める見解は、①代表取締役が退職慰労金の支給を約束していた場合には一種の議決権拘束契約が成立し、契約上の義務に違反した場合には民法上の契約違反として、代表取締役が個人として損害賠償責任を負うとともに、会社との間でも有効な契約として会社も拘束する（江頭憲治郎・株式会社法（第五版）四五八頁、江頭憲治郎「判批」ジュリ一一〇三号一五一頁）。②これに対し、取締役個人の責任を認める見解には、内規があるにもかかわらず付議しない取締役には不法行為責任が生ずるとする説や（阿部一正他「条解・会社法の研究⑹」別冊商事法務一七六号三九頁（稲葉威雄発言）、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）、任用契約に明示・黙示の退職慰労金付与の特約が含まれていれば任用契約の一内容となっているし、特約がない場合でも、退職慰労金に関する内規があり、その内容に従った支払が慣行となっている場合には、取締役の期待権ないし抽象的請求権が発生するため、代表取締役は退職慰労金支給に関する議案提出義務を負う結果、支給の議案を総会に付議しない場合には善管注意義務・忠実義務違反となり、あるいは総会が不支給の決議をした場合にも、会社法四二九条一項による取締役の責任が生ずるとする見解（潘阿憲「判批」ジュリ一三三三号一三一頁、青竹正一「退職慰労金の不支給・低額決定に対する救済措置（上）・（下）」判例評論四一二号五四頁、四一三号一二頁）等がある。

その点、本件は、過半数を超える支配的な株主として実質的に退職慰労金支給決議を支配できる立場にあったY_1が、X_1らが取締役に任用される際に内規に基づき退職慰労金を支払う旨説明していたのにもかかわらず、前掲東京地判昭和六二・三・二六のような支給決議に賛成できないような特段の事情がないのに、故意または過失によって、不支給決議を主導した結果、具体的な退職慰労金請求権を取得し得るX_1らの法的保護に値する権利または利益を侵害したという理由により不法行為責任を課したという点で、前述してきた学説の考え方とも異なる立場を採用しているという

意味で特徴的である（山下典孝「判批」新・判例解説一三号（法セミ増刊）一二三頁）。

4 それでは、本件のような不法行為責任の成否について考えてみよう。本件事実認定によると、Y_1は支配株主であり、退職慰労金支給決議を実質的に決定することができる立場にあった。そして、X_1、X_2に対し、内規のとおり退職慰労金を支給する旨を説明している。さらには、前記の支給約束には、Y_1が、株主総会において退職慰労金の支給議案に賛成することが内容として含まれていた旨も認定されている。このような状況の下、X_1・X_2に法律上保護されるべき利益が認められるとする以上、正当な理由もなく不支給決議をY_1が主導することは信義則に反し社会通念上許されない行為であるといえ、Y_1が支配株主であり、X_1・X_2との約定に従いその実現に尽力したならば、本件不支給決議を避けることができたのであるから因果関係もあり、Y_1の不法行為責任は免れないこととなる。明確な支給約束が有効に存在するならば、Y_1は、約束の内容に従った行動をとる契約上の義務を負うことになり、この義務に違反して退職慰労金請求権の成立を妨害すれば、それは不法行為となるからである（契約上の義務違反があり、退職慰労金請求権の成立を妨げたことが不法行為となるとしている点につき、いかなる構成か不明であると指摘するものとして、木下崇「判批」金融・商事一四二三号五頁）。とはいえ、そもそも、保護の対象が、期待・信頼というきわめてあいまいなものであることが気になる（小林量「本件判批」私法判例リマークス四七（二〇一三）（下）八五頁）。どの程度の期待・信頼であれば法的保護の対象となるかは、本件判旨の中からは必ずしも明確に読み取れない。判旨は、解任時も払うという事実たる慣習の存在は否定しておきながら、過半数を有する支配株主である代表取締役が約束しているからとして期待・信頼の高度の実現性を認めようとするものであるが、これだけで根拠として充分であるかは疑わしい（落合編・前掲会社法コンメンタール⑻二〇一頁（田中亘））。では、そもそも内規や慣行で支給基準を定めてもそれだけでは退任取締役に何の権利も与えるものではないとしつつ、閉鎖会社の場合には、オーナーが明示的に支給約束しているような場合は退任取締役に請求権を認めることができるとする）。とりわけ、他の少数株主がいる本件会社のようなところでは、その者らの利害をいったいどのように考えればよいのかも課題として残る。

一方、Y_2に関しても、本件判旨は、会社の支配権争いの相手方であるX_1・X_2を嫌悪して、本件不支給決議を主導し

たとして不法行為の成立を認め、Y_1との共同不法行為責任を負うものとしている。紛争の経緯や訴訟の経過等からして、不支給決議をすることに何ら合理的な理由がないことはY_2も認識し得たはずだからであるとする。Y_1・Y_2の両名が、この内紛に対する怒りから、ありもしないと認定された種々の不行跡をあげつらい、X_1・X_2の本来有すべき利益を侵害したという事情を勘案し、不法行為責任を課そうとする裁判所の考えも充分理解しうるが、果たしてY_2にY_1と同様の不法行為責任を課すことができるかについては疑問を禁じ得ない。そもそも、Y_2は、退職慰労金の支給に関する合意の当事者ではない。したがって、何を根拠に、退職慰労金支給決議の成立に尽力しなければならないのか理解困難である。Y_1とは異なり、合意の当事者でない以上、少なくとも相手方に対する契約上の義務は考えられない。Y_1が説明・約束した当時、会社として退職慰労金の支給を約束したとの認定でない以上（請求はY_1・Y_2個人に対するものである）、代表取締役としても、支給決議に賛成するよう行動する義務があるとは考えられないし、決議の成立に向け尽力すべき義務も構成できない（木下・前掲判批六頁。また、下級審の多くは、代表取締役が会社の内規に従った退職慰労金の支給に関する議案を株主総会に提案しなかった（そのための取締役会を招集しない等）としても、任務懈怠や退職取締役に対する期待権侵害による不法行為に基づく損害賠償責任は発生しないとする。東京地判平成三・七・一九金判八九〇号三五頁、大阪高判平成一六・二・一二金判一一九〇号三八頁）。さらに、株主としても発行済株式の一〇％強を有するに過ぎない以上、不支給への主導はなし得ないし、仮に何らかの方法による主導があったとしても、株主であることの故の因果関係は考えられない。不支給決議により法律上保護される利益が侵害されることとなるにつき、容易に認識し得たということだけで不法行為責任が肯定されるというのであろうか。最後に、議長として不支給決議に先立ち、「会社としてはX_1・X_2の在任中の労に報いる必要はないと判断している」と述べたことに関しても、議長として公平であらねばならないとの会議体の一般原則からすれば不適切であったとの評価がなし得ないわけではないが、だからといってそれがX_1・X_2の損害へと結びつくような不法行為を構成するとは考えられない（木下・前掲判批六頁は、議長の行動としても不法行為であるとされる）。

このように見てくると、きわめて不充分な論拠ながらY_1については不法行為責任を構成できるとしても、Y_2につい

て不法行為責任を構成することはかなり困難なように思われる。

5 その他、損害額の算定も問題となり得る。本件判旨では、退職慰労金相当額全額が損害であるとしているが、このように損害額を把握することが、果たして、判旨が前提としている、原告らが株主総会決議前から有している「退職慰労金請求権を取得し得る法的保護に値する権利又は利益」と整合的であるかということについては疑問を払拭し得ないからである。すなわち、X_1らの有する被侵害利益は、あくまでも将来の退職慰労金請求権に対する期待に過ぎないから、具体的な退職慰労金請求権と当然に同額とすることはできないのではないかということである（そもそも民法一二八条から一三〇条のいわゆる期待権に該当するのか問題であろうし、期待権を現在の権利とした場合、その侵害に対する損害賠償請求権がどのように発生するかも民法学上対立する。於保不二雄編・注釈民法(4)三四三頁（金山正信）、奥田昌道＝安永正昭編・民法Ⅰ総則（第二版）二一七頁（大島和夫））。条件の成否未定の間の権利が、成就後の権利とは別個に独立して処分の対象となるように、未発生の権利に対する期待を既発生の権利と同等に評価することには無理があるであろうし、このように考えたのでは、権利の発生に株主総会決議を要する旨を定めた会社法三六一条の趣旨を没却しかねないものとなってしまう（津野田一馬「本件判批」ジュリ一四六五号一一〇頁）。具体的な退職慰労金請求権の発生はあくまでも株主総会決議によるとする最高裁判決を踏襲する立場を前提とした本件判旨の方向からすれば、むしろこれと同額と解することには無理があるのではないかとも考えている。大阪高判平成一九・三・三〇（判タ一二六六号二九五頁）は、退任取締役の退職慰労金に対する期待は人格権的利益だとして、会社に対し慰謝料のみの賠償を命じているが、このように人格権的利益であるとすることにはかなり無理があるとしても（この事件の判例研究として、小野寺千世「判批」ジュリ一四〇四号一三一頁）、少なくとも、条件成就後の権利と権利取得権とが同額であるとする本件裁判所の根拠も乏しいと言わざるを得ない（期待権侵害の場合の損害賠償額につき、四宮和夫＝能見善久・民法総則（第五版増補版）三二〇頁）。もちろん、総会決議がない場合であっても、総会決議に代わるような全株主の合意があるような場合（前掲最判平成一五・二・二一）や、閉鎖的な同族会社で名目的な株主はいるものの総会等が開かれたことはなく、唯一の実質的株主により決定されていたような場合（京都地判平成

四・二・二七判時一四二九号一三三頁、東京高判平成七・五・二五判タ八九二号二三六頁）には、具体的な報酬請求権が発生していると考えるのが一般的であるから、損害賠償の額が具体的な報酬請求権の額と同額となるとも考えられる。本件判旨のように債務不履行責任構成によらず、期待権に対する侵害を根拠に不法行為責任構成による以上、限界があるのではないかと考えている。

ところで、本件と同様、正当な理由なく解任された場合、解任された取締役は会社に対し損害賠償を請求することができ（会三三九条二項）、その賠償額は支払を受けた可能性の高い退職慰労金も含まれると考えられている（大隅健一郎＝今井宏・会社法論（第三版）一七六頁、上柳克郎他編・新版注釈会社法(6)七二頁（今井潔）、大阪高判昭和五六・一・三〇下民集三二巻一＝四号一七頁。ただし、岩原紳作・会社法コンメンタール(7)五三一頁（加藤貴仁）は、学説の対立するところであり、受給の可能性が相当高い場合に限るとする考え（弥永真生・リーガルマインド会社法（一三版）一四二頁）もあることが指摘されている）。このような考え方に従えば、本件でも、A社の退職金に関する内規では、在職年数だけで支払うこととされているため、X_1らの退職慰労金は満額支払われる可能性が高いことから（ただこれも、株主総会前の取締役の期待の保護であり、X_1らの退職慰労金に対する期待が、つねに具体的な退職慰労金請求権と同程度の保護となるとはいえないと思われる（津野田・前掲判批一〇九頁））、むしろこのような主張をすることの方が先述したような課題からして問題が少なかったのかもしれない。とはいえ、本件では、X_1らと会社との間で合意が成立していると主張していながら、会社に対する請求を一切せず、Y_1らだけをターゲットに、しかも損害賠償で請求を行っていることからして、うらみ骨髄といった会社の主導権争い以外の何物でもないから、このような請求となったのであろう。

宮島　司