退職慰労金の支給に係る議題を株主総会に付議しなかった取締役の責任

【文 献 種 別】 判決/福岡高等裁判所

【裁判年月日】 令和 4 年 12 月 27 日

【事件番号】 令和4年(ネ)第618号

【事 件 名】 損害賠償請求控訴事件

【裁 判 結 果】 原判決取消・一部認容

【参照法令】 会社法 298条・335条・361条・429条、民法 644条・709条

【掲載誌】 判タ 1510 号 208 頁、金判 1667 号 16 頁

◆ LEX/DB 文献番号 25595225

早稲田大学教授 尾形 祥

事実の概要

Z会社は、自動車タイヤ・チューブの更新・修理を目的とする株式会社である。X(原告、控訴人)は、平成6年11月25日に同社の取締役、平成10年11月28日には同社の代表取締役に就任した。令和元年11月29日に開催されたZ会社の株主総会(以下、本件株主総会)において、Y(被告、被控訴人)、訴外A、訴外Bが取締役に選任され、その後開催されたZ会社の取締役会で、Yが同社の代表取締役に選定された。

本件株主総会以前の Z 会社の株主構成は、 X グループが 19 万 6570 株、訴外 C グループが 15 万 5870 株、 Y グループが 8 万 7560 株を有していたが、本件株主総会直前に、 C グループの所有する Z 会社の株式を Y が買い受けることに合意し、本件株主総会では、 C グループの委任状を取り付けた Y の提案である取締役が選任され、 X は選任されなかった。

Z会社には、昭和63年9月12日に取締役会において定められた役員退職慰労金規定(以下、本件規定)が存在するが、Xの取締役退任に際して役員退職慰労金は支給されなかった。そこで、Xは、Yに対し、Xが役員退職慰労金の支給を受ける地位にあったにもかかわらず、Yが主導してXの役員退職慰労金の支給に関する議題を株主総会に付議せず、これを支給しなかったことが、Yの善管注意義務および忠実義務に違反するとして、本件規定に基づく役員退職慰労金相当額4536万円の支払等を求めた。

原審(福岡地久留米支判令 4・6・20 金判 1667 号 26 頁)は、XとZ会社の間に役員退職慰労金支 給特約が認められないとして、Xの請求を棄却したため、Xは控訴した。なお、控訴審においてX は、本件訴訟の訴訟物は不法行為に基づく損害賠償請求権であり、同特約が不存在であっても法律上保護されるべき利益は存在し得るところ、本件規定に基づく役員退職慰労金の支給を受ける利益がこれに当たるなどと主張し、その請求を弁護士費用相当額を含む 4989 万円およびこれに対する遅延損害金に拡張した。

判決の要旨

1 Xが役員退職慰労金を受給する権利(役員 退職慰労金支給特約)の有無:争点①

「XとZ会社との取締役任用契約締結時に、取締役退任時には退職慰労金を支給するとの書面等による明示の特約があったことを認めるに足りる証拠はない」が、「XとZ会社との取締役任用契約締結時には、既に役員退職慰労金について定める本件規定が存在したところ、……本件規定は、退任した役員に支給すべき慰労金は、本規定により計算すべき旨の株主総会の決議に従い、取締役会が決定した額とするとした上で、具体的な算定方法を定めて」おり、「また、本件規定が制定されて以降、Z会社において14名の役員が退任し、……訴外D以外については、それぞれ役員退職慰労金の支給に関する議題が株主総会に付議され、同支給決議がなされて、役員退職慰労金が支給さ

れた」という「状況に照らせば、Xについては、他の取締役が受ける措置のうち相当と認められるものを受けることができることが黙示に合意されていたものというべきであるから、XとZ会社との間の取締役任用契約には役員退職慰労金を支給する黙示の特約があったものと認められる。」

2 役員退職慰労金に関する議題を株主総会に 諮らないことの違法性の有無:争点②

「XとZ会社との間の取締役任用契約には役員 退職慰労金を支給する黙示の特約があったものと 認められるから、Z会社の取締役であるYは、株 主総会にXの役員退職慰労金の支給に関する議題 を付議することを取締役会等で決定し、株主総会 の判断を経る義務を負うものというべきである」 ところ、「Yは、XのYに対する暴行、従業員に 対するパワハラ、経営の悪化という正当な理由が あるから、Xの役員退職慰労金に関する議題を株 主総会に付議しないとしても違法ではない旨主張 する」が、「いずれもXの役員退職慰労金の支給 に関する議題を株主総会に付議しないことを正当 化する理由となるものとは認められ」ず、「Z会 社の実質的な支配株主であり、かつ、代表者であ るYは、合理的期間内に、Xの役員退職慰労金の 支給に関する議題を株主総会に付議することを取 締役会で決定する義務を負うものというべきであ る。」

3 相当因果関係の有無およびXの 損害額:争点③

「Yは、……役員退職慰労金支給特約を履行すべき義務を負う者であるから、Z会社のように株主がXグループとYグループに限られ、その中で経営陣に参加していた者がXとYに限られるという極めて閉鎖的な会社においては、その立場が取締役から株主に変わったからといって、同義務の履行について相反する行動を認めることは相当ではない」ところ、「Yが取締役会決議を行ってXの役員退職慰労金の支給に関する議題を株主総会に付議したときには、Yは、その議題に賛成し、他の株主とともに、取締役会において本件規定に則り計算した額の役員退職慰労金を支給すべき旨の決議をすべきものと認められ」、「Yが取締役会決議を行ってXの役員退職慰労金の支給に関する議題を株主総会に付議しなかったこととXに支給

されるべき役員退職慰労金相当額との間に相当因 果関係がある」。

「前記暴行の存在も考慮すると、…… Xの対応が Z会社の従業員の士気に影響を与えているといえること、……取締役としての経営責任は指摘され得ることなどの事情を考慮すると、『在任中、特に会社に重大な損害を与えた者』(本件規定 9条)といえないものとしても、これに準ずる事情があるとして、 Z会社の取締役会は、 Xの役員退職慰労金につき、本件規定により算出される額よりも相当額の減額をすることが許されるものと解され」、「本件における損害額は、役員退職慰労金相当額 1000 万円及びその弁護士費用相当額 100万円とすることが相当である。」

判例の解説

一 本判決の意義

本件は、Z会社の取締役を退任したXが、同社の代表取締役であるYに対し、Yが役員退職慰労金の支給に関する議題を株主総会に付議しなかったことは善管注意義務および忠実義務に違反すると主張し、役員退職慰労金相当額の支払等を求めた事案である¹⁾。控訴審では不法行為に基づく損害賠償請求権が訴訟物とされた。

退職慰労金の支払が認められるためには、具体 的な請求権の発生が必要であるところ、判例は、 定款または株主総会の決議によって報酬等につい て定めなければ、具体的な報酬請求権は発生しな いと解しており²⁾、退職慰労金についても、その 在職中における職務執行の対価として支給される ものである限り、報酬規制の適用を受け³⁾、内規 や慣行により退職慰労金の支給基準が定められて いた場合でも、定款または株主総会で定めない限 り、具体的な報酬請求権は発生しないとする4)。 さらに今日では、職務執行の対価の部分のみなら ず功労報償の部分も含め、退職慰労金は一般的に 報酬等に該当するという理解が支配的である50。 かかる理解の下で、本件で問題とされた役員退職 慰労金も会社法361条にいう「報酬等」に含まれ、 定款または株主総会決議による定めがない以上、 具体的な報酬請求権は発生しないと解される。

もっとも、現経営陣と退任取締役との間で対立 が生じ、退職慰労金の議題が総会に付議されない 場合に、退任取締役をいかに救済すべきかが裁判 例、学説において議論されてきた⁶⁾。裁判例の中には、後述するように退任取締役の代表取締役に対する損害賠償請求権を認めたものがあり、本判決もその一例をなすものである。とりわけ本判決は、取締役任用契約に役員退職慰労金を支給する黙示の特約の存在を認めた上で、代表取締役であるYが退職慰労金の議題を株主総会に付議する義務に違反したとしてその不法行為責任を肯定した点に意義がある。以下では、本件に関連する裁判例、学説を踏まえながら、判旨1、2が示した法的構成を検討した上で、判旨3について解説する。

二 退任取締役の救済措置──損害賠償責任

本件のような事案における退任取締役の救済措置として、学説上は、取締役任用契約が有償であると解した上で、その効果として取締役は会社に報酬・退職慰労金の額を定める総会決議を求めることができ、その議題が総会に提出されないときは損害賠償を請求できるとする見解⁷⁾、さらには裁判所が諸般の事情や一般の慣行を参酌し相当な額の支払を命じることができるとする見解⁸⁾がある。しかし、前者に対しては、「損害」として何を想定しているのか明確でない、後者に対しては、実質的に裁判所が相当な報酬・退職慰労金の額を決定するのと等しくなり、報酬規制の意味が失われるとの批判がある⁹⁾。

次に、代表取締役が退任取締役との間で退職慰 労金支給の約束をした場合には、一種の議決権拘 東契約として、代表取締役はその議案を総会に提 出し、その議案に賛成すると同時に他の取締役・ 株主に対しその議案に賛成するよう説得する義務 があると解した上で、その約束が実質的に会社の 利益に資する内容のものであり、かつ退職慰労金 に関する内規が存在する場合には、原則として当 該約束が成立したと解してよいとする見解 10) が ある。約束違反に対しては、退任取締役は会社に 対し債務不履行に基づく損害賠償請求をすること ができると解されている110。しかし、この見解 に対しては、かかる約束が会社を拘束する法的根 拠が不明確であるとの批判 12) や、会社の代表取 締役は、その約束が実質的に合理的である限りは 株主の判断を経ることなく報酬等の支給ができる と述べているに等しい 13) との指摘もある。

さらに、代表取締役が内規や慣行による支給基準に従った退職慰労金支給議案を総会に提出しな

いことは、取締役の任務懈怠となり、退任取締役に対し、会社法 429条(平成 17 年改正前商法 266条の 3 第 1 項)に基づく損害賠償責任を負うとする見解がある ¹⁴⁾。もっとも、かかる見解に対しても、当該議案を総会に付議しなくとも会社に不利益はなく、なぜ法令定款違反(任務懈怠)となるのかが不明確であるとの批判がある ¹⁵⁾。

以上のように、各見解には難点があり、学説は 一致をみない。

三 本判決の法的構成

本件では Z 会社に本件内規が存在するものの、 退職慰労金支給に係る明示の特約はない。また X と Y との間でその約束をしたとの認定もされておらず、当該約束違反に基づく債務不履行責任を追及し難い。本件において不法行為に基づく損害賠償請求権が訴訟物とされたのはそのためかもしれない。

この点、代表取締役への不法行為責任の追及を通じ、退任取締役の救済を試みる見解がある ¹⁶⁾。また、近時の裁判例の中には、支配株主が内規に基づき退職慰労金を支給する旨を説明したにもかかわらず、その地位を利用して不支給決議を主導したとして不法行為責任を認めたものがある ¹⁷⁾。もっとも、この裁判例は、支配株主が支給の約束をしていたことを重視していたと考えられるのに対し ¹⁸⁾、本件ではかかる事情は認められない。かくして判旨 1 は、Xについては、他の取締役が受ける措置のうち相当と認められるものを受けることができるということが黙示に合意されていたとし、その合意から X と Z 会社との間の取締役任用契約に役員退職慰労金支給に関する黙示の特約の存在を見出したと考えられる。

本判決は、黙示の合意・特約を生ぜしめる事情として、Z会社において本件規定に従って役員退職慰労金の支給決議がなされ、ほぼ全ての役員に退職慰労金が支給されたという従来の運用を挙げる。加えて、本判決は明言していないものの、Xが長期にわたりZ会社の取締役ならびに代表取締役を務めていたことや、同社の株主構成に照らし、Xがほぼ全ての役員の退職慰労金の支給決議に賛成してきたと考えられることからすれば、Xは自身への退職慰労金の支給についても高い期待を有していたといえよう。本判決は、こうした事情も考慮し、Xの期待を保護すべく上記の黙示の合意・

特約の存在を認めたのではないかと思われる。

次に判旨 2 は、上記特約から「株主総会に X の 役員退職慰労金の支給に関する議題を付議することを取締役会等で決定し、株主総会の判断を経る 義務」を導出するが、当該義務を取締役の善管注意義務であるとは解していない。これにより退職 慰労金の支給に係る議題の不提出がなにゆえ取締役の会社に対する善管注意義務違反となるのかを 説示しなくてよいことになる。他方、上記特約が Z 会社を拘束するとすれば、 Y は同社の代表取締役として上記義務を負うと解し得るが、判旨 2 は、 Y が実質的な支配株主としても上記義務を負うと 判示しているようにも読める。しかし、その理由は述べられていない。

ともあれYが上記義務を負うとすれば、その義務の違反(不履行)とYによる不法行為との関係が問題となる。判旨2は、この点に言及していないが、当該義務の不履行を故意・過失によるXに対する利益侵害行為と評価できれば、Yによる不法行為が認められると考えられる。

四 相当因果関係の有無およびXの損害額

判旨3は、YはXに対する役員退職慰労金の支給に関する議題に賛成し、他の株主とともに本件規定に則り計算した退職慰労金を支給すべき旨の決議をすべきであったとし、当該議題を総会に付議しなかったこととXに支給されるべき退職慰労金相当額との間に相当因果関係が認められるとした。その理由として、Z会社のようにXグループとYグループに限られ、経営陣に参加していた者がXとYに限られるという極めて閉鎖的な会社ではYの立場が取締役から株主に変わっても役員退職慰労金支給の特約の履行について相反する行動を認めるべきではないことが挙げられている。

もっとも、当該特約がYの株主としての議決権 行使を拘束する理由は必ずしも判然としない。た だ、上述したように、XがZ会社の大株主として ほぼ全ての役員に対する退職慰労金の支給に係る 決議に賛成してきたと考えられ、Yが支配株主と ならなければ、Xに対する退職慰労金の支給に係 る総会決議が可決されていた可能性もある。かか る可能性に鑑み、本判決は、退職慰労金の支給に 対するXの期待を保護する必要性が高いとみて、 上記のように相当因果関係を認めたのではないか と思われる。 最後に、判旨3は退職慰労金相当額をXの損害としつつ、Xの対応が従業員の士気に影響を与えたことや経営責任が指摘されるなどの事情に照らし、「在任中、特に会社に重大な損害を与えた者」といえないものの、これに準ずる事情があるとして本件規程により算出される退職慰労金の額を減額した金額を損害額とした。これにより判旨3は、社会通念上妥当と解される損害額を算出し、XとYの間で損害の公平な分担を図ろうとしたのではないかと考えられる。

●——注

- 1) 先行評釈として、本村健ほか「本件判批」商事 2333 号(2023年) 57 頁、布山雄大「本件判批」ビジネス法 務23 巻12 号(2023年) 10 頁。
- 2) 最判平 15 2 21 金法 1681 号 31 頁。
- 3) 最判昭 39·12·11 民集 18 巻 10 号 2143 頁。
- 4) 最判昭 56・5・11 判時 1009 号 124 頁。
- 5) 落合誠一編『会社法コンメンタール (8)』(商事法務、 2009年) 171頁「田中司」。
- 6) 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(上)」判時1452号(1993年)164頁以下参照。
- 7)酒巻俊雄「判批」金判113号(1968年)4頁、山口幸 五郎『会社取締役制度の法的構造』(成文堂、1973年)79頁。
- 8)上柳克郎ほか編『新版注釈会社法 (6)』(有斐閣、1987年) 388頁 [浜田道代]、東京高判平 11・4・19 金法 1681 号 31 頁。
- 9) 山部俊文「判批」金判900号(1992年)42頁。
- 10) 江頭憲治郎「判批」ジュリ 1103 号 (1996 年) 151 頁。
- 11) 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772号 (1992年)81頁、藤原俊雄「判批」 金判1183号 (2004年)64頁。
- 12) 伊藤靖史「取締役報酬の『不支給・低額決定』について」 森本滋先生還暦記念『企業法の課題と展望』(商事法務、 2009 年) 331 頁。
- 13) 田中・前掲注5) 197頁。
- 14) 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)」判時 1455号(1993年)176頁、京都地判平15・6・25金判1190号44頁、福岡地判令4・3・1 判タ1506号165頁等。
- 15) 大塚龍児「判批」リマークス 28 号 (2004 年) 105 頁。
- 16) 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 118 号 (1997 年) 9 頁。
- 17) 佐賀地判平 23・1・20 判タ 1378 号 190 頁。
- 18) 津野田一馬「判批」ジュリ 1465 号 (2014 年) 110 頁。