

**取締役会による退職慰労金の減額とその裁量権**

【文 献 種 別】 判決／最高裁判所第一小法廷

【裁判年月日】 令和 6 年 7 月 8 日

【事 件 番 号】 令和 4 年（受）第 1780 号

【事 件 名】 退職慰労金等請求事件

【裁 判 結 果】 破棄自判

【参 照 法 令】 会社法 361 条・350 条、民法 709 条

【掲 載 誌】 民集 78 卷 3 号 839 頁、裁時 1843 号 14 頁、判時 2617 号 63 頁、判タ 1529 号 68 頁、  
金判 1714 号 9 頁、資料版商事 489 号 63 頁

◆ LEX/DB 文献番号 25573635

東北学院大学准教授 内藤裕貴

**事実の概要**

X は Y<sub>1</sub> 社の代表取締役であり、平成 29 年 6 月に代表取締役および取締役を辞任した者である。Y<sub>1</sub> 社には、退任取締役の退職慰労金の算定基準等を定めた取締役退任慰労金内規（以下「本件内規」という。）が存在する。本件内規には、退任取締役の退職慰労金は、退任時の報酬月額等により一義的に定まる額を基準とする（以下「基準額」という。）旨の定めがある一方で、取締役会は、退任取締役のうち、「在任中特に重大な損害を与えたもの」に対し、基準額を減額することができる旨の定め（以下「本件減額規定」という。）があるが、本件内規には、減額の範囲ないし限度についての定めは置かれていない。

X は、長期にわたり、社内規程の上限を超える宿泊費等を受領していたが、その後これが発覚し、超過分の源泉徴収税相当額を負担することになった。そこで、X は上記負担を Y<sub>1</sub> 社に転嫁し、上記超過分の支給を実質的に永続化する目的で、自らの報酬を増額し、退任するまで増額後の報酬を受領した（以下「本件行為 1」という。）。なお、本件行為 1 は、新聞等により社会一般に知れ渡ることとなった。また、X は、Y<sub>1</sub> 社に高額な交際費や出張支度金を支出させるとともに（以下「本件行為 2」という。）、Y<sub>1</sub> 社に文化芸術活動の支援事業等の費用を支出させていた（以下「本件行為 3」といい、本件行為 1 および本件行為 2 とあわせて「本件各行為」という。）。

平成 29 年 6 月に開催された Y<sub>1</sub> 社の定時株主総会において、議長を務めた X は、X の退職慰労金は取締役会において中立・公正な調査委員会を設置し、その調査結果を踏まえて決定する方針であり、X としてはその決定に従う意向である旨の説明をし、X の退職慰労金について本件内規に従って決定することを取締役会に一任する旨の決議がなされた。

その後まもなく、X と利害関係のない弁護士等で構成される調査委員会（以下「本件調査委員会」という。）が設置された。本件調査委員会は、平成 29 年 12 月、調査等の結果を取りまとめた詳細な最終報告書（以下「本件調査報告書」という。）を Y<sub>1</sub> 社の代表取締役 Y<sub>2</sub> に提出した。本件調査報告書によれば、本件行為 1 は特別背任罪の成立要件の充足を否定しきれない悪質な行為であること、本件行為 2 はいずれも正当化することができないこと、本件行為 3 による支出のうち約 2 億 0558 万円は明らかに過剰なものであり、本件各行為はいずれも Y<sub>1</sub> 社に多大な損害を与えるものであり、これによる財産上の損害の額は合計約 3 億 5551 万円であること、ならびに、Y<sub>1</sub> 社の取締役会は、本件行為 1 を告訴すると判断した場合、X に退職慰労金を支給しない旨の決議をすべきであるが、告訴しないと判断した場合には、X に一定額の退職慰労金を支給する旨の決議をしたとしても、取締役に善管注意義務違反があるとはいえず、X に退職慰労金を支給する場合、X に係る基準額から損害額の全部または相当部分を控除して

退職慰労金の額を算出する方法を採用することには合理性がある旨が述べられていた。

平成 30 年 2 月、Y<sub>1</sub> 社の取締役会において、X の退職慰労金について審議が行われ、最終的に、本件行為 1 につき告訴をしないが、X の退職慰労金に係る基準額から Y<sub>1</sub> 社の損害額の約 90% 相当額を控除した 5700 万円を退職慰労金として支給する旨の決議がなされた。その後、Y<sub>1</sub> 社は、これを X に支給した。

そこで、X は、Y<sub>1</sub> 社や Y<sub>2</sub> に対して民法 709 条等に基づき減額分の退職慰労金額等を損害としてその賠償を求めて訴えを提起した。第一審（宮崎地判令 3・11・10 金判 1657 号 44 頁）は、X の請求を一部認容したため、Y<sub>1</sub> 社らが控訴した。そして、原審（福岡高宮崎支判令 4・7・6 金判 1657 号 35 頁）も、その控訴を棄却したため、Y<sub>1</sub> 社らが上告した。

## 判決の要旨

破棄自判。

「本件減額規定……の趣旨は、取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を課すことにより、Y<sub>1</sub> 社の取締役の職務執行の適正を図ることにあるものと解される。Y<sub>1</sub> 社の株主総会が退任取締役の退職慰労金について本件内規に従って決定することを取締役会に一任する旨の決議をした場合、取締役会は、退任取締役が本件減額規定にいう『在任中特に重大な損害を与えたもの』に当たるか否か、これに当たる場合に減額をした結果として退職慰労金の額をいくらにするかの点について判断する必要があるところ、上記の本件減額規定の趣旨に鑑みれば、取締役会は、取締役の職務の執行を監督する見地から、当該退任取締役が Y<sub>1</sub> 社に特に重大な損害を与えたという評価の基礎となった行為の内容や性質、当該行為によって Y<sub>1</sub> 社が受けた影響、当該退任取締役の Y<sub>1</sub> 社における地位等の事情を総合考慮して、上記の点についての判断をすべきである。そして、これらの事情は、いずれも会社の業務執行の決定や取締役の職務執行の監督を行う取締役会が判断するのに適した事項であること、さらに、本件内規が本件減額規定による減額の範囲等について何らの定めも置いていないことに照らせば、取締役会は、上記の点につい

て判断するに当たり広い裁量権を有するというべきであり、取締役会の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるということが出来るのは、この判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合に限られると解するのが相当である……。」

「本件行為 1 は……報道により社会一般に広く知れ渡ったことによって、Y<sub>1</sub> 社の社会的信用が毀損されたことがうかがわれる。また……本件調査報告書では、本件行為 1 は特別背任罪に該当する疑いがあり、本件行為 2 も正当化することができず、X は両行為により Y<sub>1</sub> 社に多大な損害を与えたとの指摘がされたものである。そして……本件調査委員会が調査等に当たって収集した情報に不足があったことはうかがわれない。さらに、取締役会は……審議の結果、最終的に、告訴をせずに退職慰労金を大幅に減額する旨の判断に至ったのであり、取締役会においては、相当程度実質的な審議が行われたということが出来る。」

「これらの事情を総合考慮すると、本件行為 1 及び本件行為 2 を Y<sub>1</sub> 社に多大な損害を及ぼす性質のものと評価することは相応の合理的根拠に基づくものといえ、本件行為 3 が Y<sub>1</sub> 社に損害を与えるものであったか否かにかかわらず、X が本件減額規定にいう『在任中特に重大な損害を与えたもの』に当たるとして減額をし、その結果として X の退職慰労金の額を 5700 万円とした取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理であるということはできない。」

## 判例の解説

### 一 はじめに

指名委員会等設置会社以外の株式会社が、取締役に報酬等を支給するにあたっては、定款に定めがない限り、株主総会決議によって一定の事項を定めなければならない（会社 361 条 1 項参照）。そして、退職慰労金については、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、会社法 361 条の「報酬等」にあたると解されている<sup>1)</sup>。ただし、退職慰労金の支給にあたっては、株主総会において、その具体的な支給金額が明示されるのではなく、会社所定の支給基準に従い、その具体的な支給金額・時期・方法を取締役会の決定に一任する旨の決議（いわゆる一任決議）が

なされることが通例である。判例は、こうした一任決議につき、具体的な支給金額等の決定を取締役に無条件に一任することを許容しておらず、株主総会の決議において明示的もしくは黙示的にその支給に関する基準を示し、具体的な支給金額等がかかる基準によって定まるものであれば、会社法 361 条の趣旨に反しないとしている<sup>2)</sup>。そして、退職慰労金支給規程が整備されている会社では、具体的な退職慰労金支給額が決定される前に取締役会の判断による減額を可能にさせる減額規定（マルス条項）を支給規程の中に置くことができるが、その減額規定に減額の範囲や限度が定められていないことも多いとされる<sup>3)</sup>。

本判決は、こうした減額規定を設ける会社において、取締役会が退職慰労金の支給に際して減額規定に基づき基準額からの減額を決定したという事実関係の下で、本件減額規定の趣旨を明らかにしつつ、取締役会に対して、退任取締役が本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」にあたるか否か、さらに、これにあたるした場合における減額後の具体的な退職慰労金支給額に係る判断につき裁量権を広く認めた上で、その裁量権の逸脱または濫用があるとされるのは、株主総会の委任の趣旨に照らして判断が不合理である場合に限られると説示しており、取締役会による減額規定の解釈・運用における裁量を広く認めた最高裁判決として注目に値する<sup>4)</sup>。なお、退職慰労金の不支給や減額をめぐる紛争は退任取締役とオーナー代表取締役の対立に起因することが多いが<sup>5)</sup>、本判決はそのような利害対立が認められないという点でも特徴的な事案である<sup>6)</sup>。

## 二 減額規定の解釈・運用に係る取締役会の裁量

本判決は、減額規定の解釈・運用につき取締役会に裁量を広く認める理由として、①本件減額規定の趣旨を「取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を課すことにより、Y 社の取締役の職務執行の適正を図ることにある」と解釈した上で、その趣旨から取締役会は退任取締役の行為の内容や性質等の事情を総合的に考慮して、減額事由やそれに基づく減額後の支給額に係る判断をすべきであって、これらは取締役会が判断するのに適した事項であること、ならびに、②本件内規が本件減額規定に

よる減額の範囲等について何も定めていないことの 2 点を挙げる。

これに対して、原判決および第一審判決は、本件減額規定の解釈・運用は厳格になされるべきであるとして、取締役会のかかる裁量を狭く解していた。そのため、本件減額規定の解釈・運用につき取締役会に広い裁量が認められるべきかについて検討を要するところであるが、以下の理由から、取締役会に広い裁量を認めた本判決を支持すべきであろう。

第 1 に、取締役会が一任決議を受けて具体的な支給額を決定するに際して基準額から加算・減額をする場合、その金額の相当性に係る当否の判断は、取締役会の経営判断事項であると考えられるからである<sup>7)</sup>。本来的には、支給規程から一意的に定まる基準額と異なり、加算・減額事由の該当性およびそれに該当する場合における具体的な支給金額を判断する際には退任取締役の功労や非違行為の内容や性質などさまざまな事情を考慮する必要がある。そして、こうした判断は取締役会の判断に馴染むのであって、裁判所がその是非につき立ち入って判断することは、利益相反や取締役間に対立がある場合を除き、適切ではない<sup>8)</sup>。また、減額規定の解釈や運用につき取締役会の裁量を狭く解すると、相当な報酬額の決定につき善管注意義務を負う取締役は<sup>9)</sup>、退任取締役からの「過度」な減額を理由とした事後的な責任追及（民 709 条、会社 429 条 1 項）をおそれるあまり、減額を全く行わない、あるいは過小な減額にとどめるよう動機づけられるおそれがある。こうした帰結は、取締役のインセンティブの適正化を図るという減額規定の機能<sup>10)</sup>を減殺してしまうことにもなりかねず、適切ではない。

第 2 に、本件減額規定には減額の範囲や限度が定められていない以上、これらについては取締役会がその裁量によって判断すべきことが予定されていると考えられるからである。なお、原判決および第一審判決は、本件減額規定は「特に重大な損害を与えた在任中の行為」によって生じた損害額についてのみ減額できるとして減額の範囲を限定的に解釈する。しかし、本件減額規定の趣旨を取締役の職務執行の適正化に求めるならば、「特に重大な」という規範的要件を定性的に解釈することも可能であり、原判決および第一審判決の解釈は必然的なものではない<sup>11)</sup>。また、支給規程

に減額の限度が定められていない場合であっても、その限度は最大でも 50% にとどめるべきとして取締役会の減額判断に係る裁量を制約する見解もあるが<sup>12)</sup>、規程の文言から乖離してまで減額の下限を限定的に解釈する必要性は乏しいだろう。

### 三 「株主総会の委任の趣旨」の意義

本判決は、取締役会に対して本件減額規定の解釈・運用につき広い裁量権を認めつつも、その判断が「株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合」には裁量権の逸脱・濫用にあたるとする。もっとも、本判決の説示からは、「株主総会の委任の趣旨」が何を指すかは明らかでない。この点、先行評釈の中には、「株主総会の委任の趣旨」を抽象的に理解し、支給規程所定の基準額を上限としつつ、減額規定があればその趣旨を踏まえた上で具体的な退職慰労金額の決定を取締役に一任する趣旨であると解するものもある<sup>13)</sup>。ただし、こうした理解は、本判決が提示した判断枠組みとそのあてはめの整合性の観点から妥当でないと指摘される<sup>14)</sup>。

そもそも、退職慰労金の支給額の決定を取締役に一任する株主の意思は退任取締役の在任中の功績や非違行為の有無や態様等によって変わり得るものであるから、「株主総会の委任の趣旨」は画一的に決せられるべきではなく、各事案に即して個別具体的に把握されるべきであろう。そして、Xの退職慰労金に係る一任決議が成立するまでの事情を踏まえれば、本判決における「株主総会の委任の趣旨」とは、取締役会が中立・公正な調査委員会の調査結果を踏まえて退職慰労金支給額を決定することを指すと解することで足りよう<sup>15)</sup>。もっとも、本判決における「株主総会の委任の趣旨」をこのように具体的に把握することに対しては、取締役会による裁量を狭めることになり、適切ではないとの批判もある<sup>16)</sup>。しかし、取締役会による退職慰労金支給額の決定権限が一任決議によって生じるものであることを踏まえれば、その決定に係る裁量の広狭が株主意思の発現の程度に応じて左右されると解するのが自然であろう。加えて、「株主総会の委任の趣旨」を過度に抽象的に理解する場合、取締役会に認められる裁量も大幅に広がるから、取締役会の判断に対する司法審査をいわば骨抜きにすることにもなりかね

ず、適切ではないだろう。

### 四 おわりに

本判決は、本件行為 1 および本件行為 2 により X の減額事由該当性を肯定しつつ、減額の基礎の大部分を本件行為 3 によって生じた Y<sub>1</sub> 社の損害額に置く減額判断の不合理性を否定している。こうした齟齬につき、本判決は特段の言及をしておらず、その結論に疑問を抱かせるかもしれない。しかし、本判決の説示はあくまで取締役会による減額判断の過程の合理性を審査するものであり<sup>17)</sup>、また、本判決における「株主総会の委任の趣旨」も、特定の行為と損害額の機械的な対応を求めるものでもない。そうであれば、本件行為 1 および 2 という重大な非違行為の存在自体が、株主総会の委任の趣旨に照らしたとしても、減額判断の過程の合理性を基礎づけるものといえる。したがって、減額判断の基礎に本件行為 3 により生じた損害額を考慮したものとはいえ、Y<sub>1</sub> 社の取締役会の減額判断を不合理でないとした本判決の結論は是認されるべきであろう。

#### ●——注

- 1) 最判昭 39・12・11 民集 18 卷 10 号 2143 頁。
- 2) 前掲最判昭 39・12・11、最判昭 44・10・28 判時 577 号 92 頁。
- 3) 政経研究所『役員の退職慰労金 2025 年度版』（政経研究所、2025 年）55 頁参照。
- 4) 山下徹哉「重判解」ジュリ 1610 号（2025 年）80～81 頁、尾崎安央「判批」ディスクロージャー &IR33 卷（2025 年）48 頁。
- 5) 例えば、福岡高判令 4・12・27 判タ 1510 号 208 頁。
- 6) 熊代拓馬「判批」ジュリ 1607 号（2025 年）108 頁。
- 7) 久保田安彦「原審判批」法研 96 卷 5 号（2023 年）47 頁。
- 8) 久保田・前掲注 7）47 頁、山下・前掲注 4）81 頁。
- 9) 東京地判平 30・4・12 金判 1556 号 47 頁。
- 10) 久保田・前掲注 7）47～48 頁。
- 11) 遠藤元一「原審判批」NBL1240 号（2023 年）59 頁。
- 12) 北沢正啓ほか『（新版）役員退職慰労金一問一答』（商事法務、2000 年）104 頁。
- 13) 飯田秀総「判批」商事 2384 号（2025 年）9 頁。弥永真生「判批」民商 161 卷 1 号（2025 年）41 頁。
- 14) 熊代・前掲注 6）111 頁参照。
- 15) 遠藤・前掲注 11）58 頁。
- 16) 熊代・前掲注 6）110 頁、112 頁。
- 17) 飯田・前掲注 13）10 頁。