

退職慰労金支給決議と報酬減額決議における特別利害関係人の議決権行使

【文 献 種 別】 判決／札幌高等裁判所
【裁判年月日】 令和 7 年 12 月 19 日
【事 件 番 号】 令和 7 年（ネ）第 279 号
【事 件 名】 株主総会決議取消請求控訴事件
【裁 判 結 果】 控訴棄却
【参 照 法 令】 会社法 831 条 1 項 3 号
【掲 載 誌】 判例集未登載
◆ LEX/DB 文献番号 25624915

広島修道大学准教授 森 啓悟

事実の概要

Y 社は土木建設工事を業とする取締役会設置会社である。発行済株式総数は 3 万 1200 株であり、X が 1 万 1000 株を保有し、A が 1 万 6089 株を保有している。平成 25 年の株主総会決議で、Y 社の役員報酬の年間支給限度額は 5000 万円と定められた。

A は昭和 59 年から Y 社の代表取締役であったが、令和 6 年 9 月 30 日をもって代表取締役を辞任する旨を申し出て、Y 社取締役会はこれを承認した。なお、A は代表権のない取締役としてとどまる。同月 19 日に開催された Y 社の定時株主総会で、A に退職慰労金として 1 億 6000 万円を支給する決議（以下、「本件決議①」という）、A の現行の月額報酬 200 万円を翌月から 100 万円に引き下げ、他の役員の報酬は現行と同額とする決議（以下、「本件決議②」という）がされた。A も議決権を行使し、X 以外の株主の賛成多数により両決議は可決された。

株主総会では次のような説明がされた。A が辞任するのは、事業承継に伴い Y 社代表取締役である B に株式譲渡を行うためである。辞任後、A は建協会長などの公職を継続するが、A の決裁権は B に移り、商談・取引先との関係も徐々に B に移行する。退職慰労金算出に当たり、代表取締役の一般的な功績倍率は 2.8 倍と聞いていた（功績倍率法（在任期間×最終の月額報酬×功績倍率）に基づき計算すると 2 億 2960 万円になる）が、2.0 倍として算出した 1 億 6000 万円が相当であると考え

た。A の減額後の役員報酬は役員の中で最高額であるが、これは A と B の打ち合わせで決めた。

Y 社の令和 5 年 8 月 1 日から翌年 7 月 31 日までの決算報告では、Y 社の資産は約 33 億 1075 万円、負債は約 7 億 1394 万円、純資産は約 25 億 9680 万円であり、売上高合計は約 28 億 9863 万円、純利益は約 1 億 212 万円であり、役員報酬・給与手当を含む販売費及び一般管理費合計は約 1 億 9290 万円とされていた。

法人税基本通達 9-2-32 は、法人が役員の分掌変更等に際しその役員に対し退職給与として支給した給与につき、その役員（分掌変更後も経営上主要な地位を占めると認められる者を除く）の給与が激減（おおむね 50% 以上の減少）するなど、役員としての地位または職務の内容が激変し、実質的に退職したのと同様の事情にあると認められることによるものである場合、損金に算入できるとしている（みなし退職金制度）。

X は、本件決議①と本件決議②は、特別利害関係人 A の議決権行使による著しく不当な決議（会社法 831 条 1 項 3 号）であるとして、両決議の取消しを求めた。原審（札幌地室蘭支判令 7・7・28 (LEX/DB25623413)）は、本件決議①は著しく不当な決議ではないとし、本件決議②は A が特別利害関係人に当たらないとして、請求を棄却したため、X が控訴した。

判決の要旨**1 本件決議①について**

「Xは、Aが、代表取締役退職後も公的役職に継続的に就任し、Y社の売上の大部分を占める公共工事に関する打合せも立ち会うことなどを指摘し、法人税基本通達上損金処理できず、株式評価に影響しかねない旨主張する。しかし、Y社において、Aの裁権をBに移行するとされており、現に月額報酬も50%減少しているから、法人税基本通達を満たす可能性が相当程度うかがわれるところ、Xの主張は抽象的可能性を指摘するものにすぎないというべきである。」

「……みなし退職金制度の適用を受けられないことによる具体的な株価への影響やその程度などはXの主張によっても明らかでなく、著しく不当な決議として本件決議①を取り消さなければならぬような株価への影響が生ずることを認めるに足りる証拠もない。」

「したがって、本件決議①が、会社法831条1項3号にいう『著しく不当な決議』に当たるとは認められず……。」

「Xは、Aの代表取締役辞任に伴う退職慰労金の支給額自体が高額に過ぎる旨主張する。しかしながら、……支給額は、Y社の会社規模、資産、Aの勤続年数、功績等に照らして、相当性を欠くとは認められず、……本件決議①……が『著しく不当な決議』に当たるとも認められない。」

2 本件決議②について

「……本件決議②は、Y社役員報酬の総額が決定されている……中で、Aの取締役としての任期中の役員報酬額を減額することを承認する決議である。これに加え、減額後にAに支給される役員報酬の額、Y社の会社規模、資産、利益、職務分掌等を併せ考えれば、仮にAが、会社法831条1項3号にいう『特別の利害関係を有する者』に当たるとしても……Aが議決権を行使したことによって『著しく不当な決議』がされたとは到底認められない。」

判例の解説

一 本判決の争点と意義

本件は、辞任する代表取締役兼株主が、自身の退職慰労金支給決議と報酬減額決議において株主総会で議決権を行使したところ、決議取消しが求められた事案である。Aが特別利害関係人に該当

するか、著しく不当な決議であるか（会社法831条1項3号）が争点である。本判決は、本件決議①は著しく不当な決議ではなく、本件決議②は仮にAが特別利害関係人に当たるとしても著しく不当な決議ではないとした。本判決の結論には賛成する。

会社法831条1項3号は多数決の濫用に対処するための規定である¹⁾。現行法における特別利害関係人や著しく不当な決議の一般的な要件については、判例や学説が必ずしも多くなく、明確になっていないといわれている²⁾。本件は報酬の減額が決議内容である点に先例とは異なる特徴があり、同号に該当しないとした裁判例として参考になる。また、実務上、報酬等の支給額が著しく不当になるおそれがないか判断する上で、本判決が挙げた判断要素（会社の規模と財務状況、役員の勤続年数と功績、職務分掌、みなし退職金制度適用の有無）は参考になる。

二 取締役の報酬規制

取締役の報酬、賞与その他の職務執行の対価として会社から受ける財産上の利益（報酬等）は、定款または株主総会の決議で定める（会社法361条1項）。退職慰労金は、取締役の在職中の職務執行の対価として支払われる限り、報酬等の一種である（最判昭39・12・11民集18巻10号2143頁）。

本件決議①はこの会社法361条1項に従い行われた。本件決議②は同条に従い既に決定されたAの報酬を減額するものである。決定された報酬額は取締役と会社の任用契約の内容となるため、取締役の同意がなければ、株主総会の決議によっても減額できないが（最判平4・12・18民集46巻9号3006頁）、取締役の同意があれば減額は可能であり³⁾、株主総会決議を経る必要はない。Y社によると、株主への説明・報告・確認の観点から任意で決議をしたようであるが、株主総会で報酬額を決め直した以上、基本的にその決議は取消しの訴えの対象になる。

三 特別利害関係人の範囲

昭和56年商法改正前は、特別利害関係人は株主総会で議決権を行使できなかった（昭和56年改正前商法239条5項）。このように議決権を一律に排除すると、正当な内容の決議も成立しない可能性があるため、特別利害関係人の範囲は狭く限

定して解釈されていた⁴⁾。

一方、改正後、特別利害関係人の議決権行使は許容され、その行使による著しく不当な決議が取り消されることになったため、特別利害関係人の範囲を狭く解する必要はないと解されている⁵⁾。現行法上、学説は、特別利害関係人は決議の結果について他の株主とは共通しない利害を有する者であると解しており⁶⁾、これと同様に解する裁判例もある（東京地判令3・4・8資料版商事448号133頁）。また、特別の利害関係とは、決議内容について株主としての資格を離れた個人的な利害関係（利益または不利益を受ける関係）を有することをいうとする裁判例もある（東京地判平9・6・17資料版商事161号186頁）。この裁判例の表現は学説とは異なるが、その趣旨は学説と同様であると考えられる。

本判決は特別利害関係人を定義していない。原判決は、「会社法831条1項3号が、多数決の濫用により株主の資格を離れた個人的利益を不当に享受することを規制するための規定であることからすると、同号にいう『特別の利害関係を有する者』については、当該決議により、個人的利益を不当に享受し得る地位にあることが必要」であるとして、学説や従来の裁判例とは異なる表現をとるが、それらを踏襲するものであると考えられる。もっとも、不当性まで要件に含めることには異論も多そうである、との指摘もある⁷⁾。

次に、学説は、取締役の報酬等を決定する株主総会決議において当該取締役は特別利害関係人に当たると解しており⁸⁾、裁判例も同様の立場を取る（神戸地尼崎支判令10・8・21判時1662号148頁、東京地判平29・6・21（LEX/DB25555214）など）。

本判決は、本件決議①においてAが特別利害関係人に該当するか否かを検討していないが、該当するといえる。

本件決議②について、本判決はAが特別利害関係人に該当するかの判断を避けたと指摘されている⁹⁾。他方、本判決は、基本的にはAは特別利害関係人に該当しないと考えているように読めるといふ指摘もある¹⁰⁾。「仮にAが……『特別の利害関係を有する者』に当たるとしても」という判示内容からすると、基本的には該当しないと考えていると思われる。原審は該当しないとしている。

つまり、原審と本判決は、学説や従来の裁判例とは異なる理論構成を採用している。学説の想定

や裁判例と異なり、本件決議②は報酬の支給ではなく減額が決議内容であり、これが、理論構成が異なった理由であると考えられる。もっとも、減額決議は減額後の支給額を決める決議であり、減額と支給に違いはないともいえそうである。減額決議では特別利害関係人に該当しない理由は、本判決をみても判然としないが、原判決は、総会決議等によって取締役の報酬額が具体的に定められた場合、それが取締役と会社間の契約内容となって契約当事者を拘束する旨を述べた後、「そうすると……本件決議②につき、Aが自身の議決権を行使したとしても、その個人的利益を不当に享受し得ないことは明らかであるから、Aは……『特別の利害関係を有する者』に当たらないといふべきである」と判示している。

この判示部分は、AとY社の任用契約に基づき、200万円の報酬を受領できたにもかかわらず、Aが減額に同意をしたことは利益の享受ではないと考えているように読める。確かに、減額の必要がないのにあえて同意して減額する場合には、このように考える余地がある。しかし、本件では、Aの報酬が50%以上減少しないと、みなし退職金制度の適用を受けられず、その結果、退職慰労金が支給されないおそれがある。つまり、原審と本判決は本件決議①と本件決議②を分けて捉えているようにも読めるが、両決議は連動している。そうすると、Aには減額に同意する必要性ないし合理性があり、減額後の報酬額についてAに特別利害関係があると指摘されている¹¹⁾。50%超の減額にならないようにすることはAの利得になる。

原判決は、取締役の同意がなければ株主総会決議があっても報酬は減額できないため、減額決議の結果は取締役の利得に影響しないと考えている可能性もある。しかし、本件ではAとBの打ち合わせで減額が決定されており、Aは減額に同意しているといえる¹²⁾。

したがって、本件は、本件決議①と本件決議②の両決議においてAは特別利害関係人に該当すると考えるべき事案であったといえる。

四 著しく不当な決議であるか

特別利害関係人が議決権を行使したとしても、その行使によって著しく不当な決議がなされなければ、決議は取り消されない。裁判所は著しく不当であるかについて慎重に判断しているようであ

り、これは利害関係があっても株主の多数決によって決められる制度であるのが株主総会の原則と考えられているからである¹³⁾。学説上、多数決の濫用とは、社会通念上の対価関係から著しく逸脱した取引によって一部株主が利得する場合、および、団体に参加しようとする平均人の予想を著しく超える忍従を強要する場合であると解されている¹⁴⁾。すなわち、多数派株主は利得するが、少数株主には、会社に参加する株主の予想を超える著しい不利益を強いる場合である。

報酬等に関する決議では、お手盛り防止という報酬規制の趣旨を踏まえると、取締役の職務内容や能力、功績、会社の財務状況等と比して、不相当に高額な報酬等が支給され、会社ひいては他の株主に著しい損害が生じる決議は著しく不当であると考えられる。

裁判例は、報酬等の支給額が著しく不当であるか判断する際、次の点を判断要素としている。①退職慰労金を算出する計算式とその式に用いられた数値（東京地判平 27・9・28 (LEX/DB25531445)）。②①と会社の財務状況（東京地判平 27・10・26 (LEX/DB25532845)）。③会社の規模や取締役の就労状況等（東京地判平 27・5・26 金法 2034 号 84 頁）。これらの裁判例では、当該事案における報酬等の額は著しく不当ではないとされた。

一方、金額ではなく、退職慰労金支給の目的に着目し、支給自体を問題とする裁判例がある。たとえば、利益相反取引に係る任務懈怠責任を認容する判決が下された取締役兼株主に退職慰労金を支給する決議において、当該取締役が議決権行使をした事案では、裁判所は、この決議は当該取締役の個人的利益のみを意図したものであり、会社に何らの利益ももたらさず、著しく不当であるとした（前掲神戸地尼崎支判平 10・8・21）¹⁵⁾。また、金額と目的の両方に着目して退職慰労金支給決議が著しく不当であるとした裁判例もある（東京地判平 28・3・25 (LEX/DB25535540)）。

このように、金額のみが争点となる場合には著しく不当とはなりづらく、支給の目的に問題がある場合に著しく不当であるとされる傾向にある。

本判決は、本件決議①について、従来の裁判例と同様に、会社の規模と資産、A の勤続年数、功績等に基づいて、支給額の相当性を判断している。加えて、従来の裁判例と異なり、みなし退職金制

度の適用の有無も判断要素としており、本判決が指摘するように同制度の適用可能性が相当程度あると思われる事案である。また、法人税基本通達 9-2-27 の 3 は功績倍率法に基づいて支給する退職給付は損金算入できるとしており、本件では、功績倍率法が適切に用いられている。さらに、支給の目的に問題があるわけでもない。したがって、本件決議①が著しく不当なものではないとする本判決は妥当である。

本件決議②について、本判決は従来の裁判例を踏襲し、会社の規模と財務状況、職務分掌に基づいて著しく不当ではないとしており、妥当である。

●——注

- 1) 黒沼悦郎『会社法〔第 2 版〕』（商事法務、2020 年）91 頁。
- 2) 岩原紳作編『会社法コメンタール 19：外国会社、雑則 (1)』（商事法務、2021 年）266 頁 [岩原紳作]。
- 3) 田中亘『会社法〔第 5 版〕』（東京大学出版会、2025 年）278 頁。
- 4) 改正前の学説と判例については、岩原・前掲注 2) 266～267 頁 [岩原] を参照。
- 5) 江頭憲治郎『株式会社法〔第 9 版〕』（有斐閣、2024 年）385～386 頁、神田秀樹『会社法〔第 28 版〕』（弘文堂、2026 年）222 頁。
- 6) 岩原・前掲注 2) 268 頁 [岩原]、田中・前掲注 3) 207 頁。
- 7) 小柿徳武「判批」法教 549 号（2026 年）136 頁。
- 8) 黒沼・前掲注 1) 91 頁、岩原・前掲注 2) 265 頁 [岩原]、田中・前掲注 3) 207 頁、神田・前掲注 5) 222 頁。
- 9) 小柿・前掲注 7) 136 頁。
- 10) 笠原武朗「判批」ジュリ 1620 号（2026 年）3 頁。
- 11) 笠原・前掲注 10) 3 頁。
- 12) 同意のみで減額が可能であるため、A と B の打ち合わせの時点で任用契約の内容が変更され、決議前に報酬が 100 万円に減額されていたと考える余地もある。その場合、本件決議②の結果に関係なく、A の報酬は既に 100 万円であるため、A に特別利害関係はないといえる。しかし、本件決議②は 200 万円からの減額という内容であり、Y 社も裁判所も打ち合わせの時点では契約内容は変更されていないと考えている。
- 13) 近藤光男編『判例法理株主総会決議取消訴訟』（中央経済社、2024 年）19 頁 [近藤光男]。
- 14) 岩原・前掲注 2) 269 頁 [岩原]。
- 15) 同じく、退職慰労金支給の目的に着目して著しく不当な決議であるとした裁判例として、浦和地判平 12・8・18 判時 1735 号 133 頁がある。