

## 〔商法四八八〕

報酬支給の対象となる取締役は、株主総会に提案された取締役報酬議案の内容が不当であることを理由として、提案した取締役に取締役の第三者に対する責任を追及することが認められないとされた事例

東京地裁平成一九年六月一四日民事第一三部判決  
 平成一八年(ワ)第二五〇〇八号損害賠償請求事件  
 (請求棄却、控訴)  
 金商二二七一号五三頁

## 〔判示事項〕

報酬支給の対象である取締役(又は元取締役)は、特段の事情がない限り、株主総会に議案を提案した取締役に對して、当該議案の実質的内容が不当であることを提案取締役の義務違反として取締役に對して第三者に對する責任を追及することはできない。

## 〔参照条文〕

会社法三六一一条一項、四二九条一項

## 〔事実〕

A株式会社は、情報システムの企画、設計並びに管理運営を主たる目的として平成四年四月八日に設立された株式会社である。Aの発行済み株式総数は八〇〇株であり、そのうち、原告Xが一二〇株、被告Y<sub>1</sub>が三〇〇株、被告Y<sub>2</sub>が三五株、被告Y<sub>3</sub>が一六〇株を保有している。Aの定款二二条には「取締役の報酬、退職慰労金は株主総会の決議を持って定める」旨の規定がある。また、同定款一六条には、株主総会の普通決議は過半数の株主出席の上、その議決権

の三分の二以上の多数の賛成をもって行う旨の規定がある。

平成一七年八月時点で、Aの取締役は、原告Xと被告Y<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>の四名であった。Xは、一身上の都合により取締役を辞任することを決意し、同年八月三〇日に開催された全取締役が出席する会合（これが取締役会の開催であることにつき当事者間に争いはない）において、その旨をY<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>に話し、了承を得た。また、Xは退職慰労金についても、会社に利益が出た時点で相応の額を支給してもらいたい旨を発言し、Y<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>はこれに異論を述べなかった。しかしながら、正式な取締役会招集手続きも経ておらず、議事録も作らない慣習であったので、Xに相応の額の退職金を支払う旨の取締役会決議が正式にされたという感覚は、Y<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>は有していなかった。

同年八月三一日、Xは前日に行われた話し合いの結果として自己の認識するところを「定時取締役会議事録」と題する文書にまとめ、Xの「退職慰労金については会社の状況を認識しており、会社が利益を出した時点で支給してもらいたい」という申し出を残りの出席取締役全員一致をもって承認したという内容を記載した。Xは、前記「定時取締役会議事録」を持ってY<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>の執務室を順次訪問し、押印を求めたが、Y<sub>2</sub>及びY<sub>3</sub>は押印に応じたが、Y<sub>1</sub>は押印に応

じなかった。

Xは、同年九月三〇日付けでAを辞任した（辞任登記は同年十一月二十九日付けである）。

平成一八年六月二〇日、Aの定時株主総会が開催され、株主でもあるXも出席した。出席株主の有する発行済み株式総数は六六〇株であった。

取締役であるY<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>は、Xに退職慰労金として一三〇万円を支給する旨の議案を提案した。この議案に反対するXの質問に対し、議長であり代表取締役でもあるY<sub>1</sub>は、大要、Aが大きな損失を被るに至った主な原因である案件に主担当としてXが関与しており、Aから経営の委任を受けている取締役としてその責任が退職金の額に反映されるのは当然のことである、当該金額が妥当かどうかは株主各位が判断してほしいという内容の回答をした。

Xは、退職慰労金の額を八〇〇万円とする修正動議を提出したが、賛成したのはX（一二〇株）だけで、否決された。続けて、退職慰労金の額を一三〇万円とする原案が採決に付され、五四〇株の賛成（Xだけが反対）をもって可決された。

そこで、Xは、当該株主総会決議がY<sub>1</sub>、Y<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>の提案によるものであり、Aの業績低迷がXの任務懈怠によるものであ

るとの虚偽の事実を前提とした議案提出行為は、XのAに對する長年の功勞を全く無視したものであり、 $Y_1 \sim Y_3$ の取締役としての任務懈怠（善管注意義務違反及び忠実義務違反）に該當すると主張して、会社法四二九条一項に基づき、適正な退職金額との差額などの損害賠償を $Y_1 \sim Y_3$ に求めた。

## 〔判旨〕

## 請求棄却

「取締役の報酬（退職慰勞金を含む。）の額の決定は、法令の定めに従うほかは、各株式会社の自治に委ねられた事項であり、定款（発起人が制定し、その変更には株主總會の特別決議を要する。）又は株主總會決議により、会社の所有者（出資者たる株主）の意思を反映して決定するというのが、わが国の会社法制である。

裁判所は、特段の事情がない限り、取締役報酬の多寡の実質的当否について、株式会社（株主總會）の判断に介入してはならないと考えられる。

報酬決定の対象である取締役が会社にどの程度貢献したかについての判定は、まさに会社・株主の自治に委ねられるべき問題である。裁判所が、証拠に基づいて取締役在任中の働きについて事実を認定した上、他の取締役や従業員

の働きとも比較しながら当該取締役の働きに評価を加えて取締役としての貢献度を判定するというようなことは、わが国の法制度の予定するところであるとは思われない。裁判所が、経営評論家のような立場から取締役報酬議案の当否や取締役報酬に関する株主總會決議の当否についての意見を述べ、それが妥当かどうかの判断を示すことは、わが国の法制度の予定しないところであると考えられる。」

「ある株主が自己の考える議案を提案して可決された場合において、これに反対の株主がいるときに、反対の株主から議案の提案内容が不当であるという理由から損害賠償請求を受ける危険を有するのでは、株主總會における自由闊達な意見の表明の機会は保障されず、わが国の会社法制が予定する適正な取締役報酬の決定は実現されないと考えられる。」

「そうすると、取締役報酬に関しては、報酬支給の対象である取締役（又は元取締役）は、議案を提案した取締役に對して、提案した議案の実質的内容が不当であることを提案取締役の義務違反として取締役に對する損害賠償請求することは、特段の事情がない限り、できないものといふべきである。」

〔研究〕

判旨結論に賛成、ただし理由付けに疑問。

一 本事案は、Aの取締役を退任したXが、自らの退職慰労金の額が虚偽の事実を前提に、なおかつ長年の功労も全く反映されずに株主総会で決議されたとして、かかる不当な議案を提出した取締役 $Y_1$ と $Y_3$ の行為は取締役としての任務懈怠(善管注意義務違反及び忠実義務違反)に該当し、会社法四二九条一項に基づき、適正な退職金額との差額などの損害賠償を $Y_1$ と $Y_3$ に求めたものである。これに対して、本判決は、「特段の事情」がない限り、裁判所が取締役の退職慰労金の提案の実質的内容の不当性の判断に立ち入るべきではなく、原告Xが当該提案内容の不当性を理由に提案した取締役に對して損害賠償を請求することは認められないとした。

これまで、取締役の退職慰労金については多様な局面において論じられてきたが、本件のように取締役に株主総会で決議された自らの退職慰労金額を不服として株主総会に提案した取締役に對して損害賠償責任を追及したケースはわずかに見られる程度である(大阪高判平成一六年二月二二日金商一一九〇号三八頁)。また、取締役の報酬額の相当性に言及した裁判例としては、退職慰労金について、取締役会

に一任する旨の株主総会決議が、「会社の業績・退職役員の勤続年数・担当業務・功績の軽重等から割り出した一定の基準により慰労金を決定する」趣旨であれば会社法三六一条による決議として有効であるとしたものがある程度で(最一小判昭和三九年二月一日民集一八卷一一四三頁)、本件のように裁判所による取締役の報酬額の相当性審査の可否につき踏み込んだ判断を示したものは皆無である。この点については学説においても積極的に議論されてきておらず、本件は初めて判断を示した裁判例として注目される。

二 まず、判旨の構成を纏めておく。判旨は、提案内容の不当性をもって提案した取締役に對する損害賠償請求は認められないとする。その理由として、特段の事情がない限り、取締役報酬の多寡の実質的当否について、株式会社(株主総会)の判断に介入してはならないからと述べる。(すなわち、①報酬決定の対象である取締役が会社ほどの程度貢献したかについての判定は、まさに会社・株主の自治に委ねられるべき問題であること、②ある株主が自己の考える議案を提案して可決された場合に、これに反対する株主から議案の提案内容が不当であるという理由から損害賠償請求を受ける危険を有するのでは、株主総会における自

由闕達な意見の表明の機会が保障されず、わが国の会社法制が予定する適正な取締役報酬の決定を実現しえなくなることを、を挙げる。

三(一) 取締役の退職慰労金については、慣行や内規により一定の支払い基準が確立していることが多く、在職中の職務執行の対価たる報酬等の後払いとしての性質を強く有することから、会社法三六一一条に規定する「報酬」に当たったり、定款で定めるか、株主総会の決議で定めなければならないとされる(最二小判昭和三九年一月一日民集一八卷一〇号二二四三頁)。したがって、それらの手続きを経ずに報酬が支給されてもそれは認められない(最判平成一五年二月二日金判一一八〇号二九頁)。本事案では、Aの定款二一条に「取締役の報酬、退職慰労金は株主総会の決議を持って定める」旨の規定があり、取締役YらはAの退職慰労金として一三〇万円を支給する旨の議案を提案し、Xの修正動議が否決されたのに続けて、原案が採決に付され、X以外の株主の賛成多数により可決されている。よって、Aの株主総会において報酬決定の決議はあったものといえる(大久保拓也「本件判批」商事法研究五二号一二頁(二〇〇七年)。なお、Aにおいて退職慰労金支給額に関する

内規や慣行の存在をうかがい知ることはできないが、仮に内規等がある場合でも、株主総会はこれに拘束されず、独自に退職慰労金額を決定することが可能であるとして、内規による退職慰労金額より低い支給額を内容とする議案を提出した取締役への損害賠償請求を認めなかったものがある(東京地判昭和六二年三月二六日金商七七六号三五頁、大阪高判平成一六年二月二二日金商一一九〇号三八頁)。いずれにせよ、Aの株主総会における退職慰労金の決定手続きは問題なく行われたといえる。

判旨において検討すべき点は、提案内容の不当性を理由に取締役に對して損害賠償を求めたXの請求を認めないとした論拠である。判旨によれば、裁判所は特段の事情がない限り、株主総会決議を経た取締役の退職慰労金額の相当性に関して実質審査を行うべきではないからと説示する。さらに判旨は、裁判所による相当性審査を認めない理由として、取締役の退職慰労金額の相当性は、自由闕達な議論が保障された株主総会のもと、株主の意思により決定されるべき問題であり、その上で、取締役の報酬決定の手続きを守っている限り取締役の報酬額が妥当かどうかを問題としないのがわが法制度の立場であることを挙げる。従来の学説においても、会社法三六一一条の手続きが適法になされ

ている限り、裁判所は報酬額の相当性について判断しないとするのが現行法の立場であるとの理解がなされてきた。すなわち、取締役の報酬額の相当性は株主総会の自主的判断に任せられ、裁判所は著しく不当な場合を除き、実質的な観点からの救済を与えないとされる(矢澤惇「取締役の報酬の法的規制」商事法務研究二一九号二四九頁(昭和三六年))。また、報酬が職務執行の対価として相当であるか否かについて、裁判所がその判断をする適切な機関であるか問題がないとは言えず、専ら手続的に取締役の報酬を規制する会社法の立場は理由のないものではないとされる(矢澤・前掲二四九頁、江頭憲治郎「会社役員報酬に対する法の規制」法教(第二期)六号六四頁(昭和四九年)、上柳克郎他編・新版注釈会社法(六)三八六頁(浜田道代)(昭和六二年、有斐閣)。本判決は、報酬額を決定する手続きが適法である限り、裁判所はその額の相当性を判断しないとすべからず従来からの学説の見解に概ね沿うものである。

しかし、判旨が、Xの請求を否定する理由として、裁判所が取締役の報酬額の相当性について実質審査をしてはならないと論じる必要があるのか疑問である。回避むしろ、本件事案においては、XがA社に対する報酬請求権を有していないことを根拠とすれば足りるのではないだろうか。

取締役の法的地位は株主総会の選任に基づき、会社の就任申込と被選任者のこれに対する承諾から成る取締役任用契約の締結により生ずる。会社と取締役との関係は委任関係であるから(会三三〇条)、取締役任用契約は原則として無償契約となる(民六四八条一項)。この点、取締役任用契約は無償を原則とするが、取締役はその職務の特性から、通常報酬を与える明示又は黙示の特約が含まれているとする立場や(大隅健一郎『今井宏・会社法論中巻(第三版)九〇頁(有斐閣、平成四年)、上柳他編・前掲(六)三八六頁(浜田道代)、さらに、取締役の地位が専門的知識を必要とするものであり、かつ重い経営責任を課せられるものであれば、その地位に就く者と会社との契約は当然有償と考える立場がある(星川長七・取締役忠実義務論一八五頁(昭和四七年、成文堂)。しかし、現在、取締役が会社と有償の特約を締結して報酬を支給されている場合が多いにせよ、そのような実際の多寡は問題とすべきではない(山本爲三郎・会社法の考え方(第七版)二二九九頁(平成二〇年、八千代出版)。取締役は報酬を付与されることが実務上原則化しているということと、取締役任用契約は無償性と別問題である。したがって、取締役任用契約はあくまで原則無償であり、報酬契約の効力要件をなす定款又

は株主総会の決議による授権をまっぴら、執行機関は任用契約を有償とすることもできると解すべきである（倉澤康一郎・会社法の論理二二四頁（昭和五四年、中央経済社）、宮島司「判批」法学研究六二巻一一号一一九頁（平成元年））。

本事案についてみるに、Xは自らが相当であると請求する退職慰労金額については、株主総会決議はなされていないものの、Aの株主総会においてはXの具体的な退職慰労金額は一三〇万円であるとの決議は存在する。そのうえで、株主総会における報酬決定の決議をもって、XがAとの間で退職慰労金の特約を締結していれば、任用契約は有償として、XはAに対する報酬請求権を有すると考えられる。しかしながら、本件では、Aの株主総会にてXの報酬額が決議されているものの、Xはこれを不服としているわけであるから、株主総会後にXとAとの間で報酬付与に関する合意があったとは考えられない。仮に、XがAと株主総会決議に基づき特約を締結している事実があれば、具体的に報酬請求権は確定し、任用契約上の債権となる。とすれば、裁判所において、契約上の対価の相当性の有無について、すなわち対価の相当性を有する報酬額であるか否かにつき判断することが解釈上許容されると考えられる。民法上の委任にあつては、報酬の特約があるが額が不明なときは、

社会通念上相当の報酬額が支払われるべきであるとされており、訴訟になれば、諸般の事情や一般の慣行を参酌して裁判所がこれを決定するものとされている（幾代通他編・注釈民法（一六）一九二頁（明石三郎）（昭和四二年、有斐閣））。ただ、本件からはXがA社との間で退職慰労金の特約を締結していた事実をうかがい知ることができず、XとA社間の取締役任用契約は無償のままであるから、Xの報酬請求権は確定していなかったものと考えられる。よつて、判旨がXの損害賠償請求を否定するのであれば、裁判所が退職慰労金額の相当性判断に立ち入るべきではないことを論拠として持ち出すよりむしろ、Xの報酬請求権の存在の有無について論ずべきであつたと解する。

(二) 判旨は、裁判所による報酬額の実質審査は認められないことをもってXの請求を否定するが、取締役の退職慰労金額の相当性の判断の可否について完全に否定しているわけではない。判旨によれば、裁判所はその額の相当性を判断しない「特段の事情」がない限り、裁判所として取締役の退職慰労金の提案の実質的内容の不当性の判断に立ち入るべきではないと説示する。すなわち判旨は、「特段の事情」があれば裁判所が額の相当性について実質的に審査す

る余地がありうる旨示唆している。ここで、判旨が示する「特段の事情」とはどのような事情であろうか。本判決はその具体的内容については何ら言及していないが、わが国の会社法制として取締役の退職慰労金を含む報酬の額は、会社の所有者たる株主の意思を反映して決定すると述べていることからすると、判旨のいう「特段の事情」とは、法令、定款及び株主総会決議といった手続き規制に違反する場合、換言すれば、株主の意向が反映されていない場合であると思われる。それゆえ、手続き違反の見られない本件は「特段の事情」がある場合に該当しないとするのであろう。

この点、学説において、裁判所が取締役の報酬額の実質的相当性を審査できる場合を認めるべきとする主張がなされている。たとえば、報酬決定時の諸般の事情に照らして報酬額が客観的に著しく過大であり、かつ、その支払いが少数株主の利益を害する場合や、少数株主の利益を害しないが報酬が著しく過大な場合又は会社の業績、財産状態、取締役の職務内容その他の事情が報酬額決定の時と著しく異なるような状況が生じたために報酬が過大となった場合には、その報酬額の妥当性について放置されるべきではないとされている（渋谷光子「取締役の報酬」演習商法（会

社）〔演習法律学大系〕四六頁（昭和四七年、青林書院新社）。また、閉鎖会社では会社法三六一条の形式的、手続的規制と開示のみでは報酬額の合理性の担保になるか否かははなはだ期待できず、公開会社でもストックオプション等職務の対価というより投機的色彩を持つ報酬形態の場合があり、いずれにしても株主総会という形骸化した機関の承認ですべて片がつくものとしないう方がよいとも指摘されている（江頭・前掲六四頁）。閉鎖的な同族会社では、公開の要請ではコントロールもできず、この種の会社では多数派株主と取締役は一致するため少数派株主の保護に役立つたないのであるから（矢澤・前掲二四七頁）、報酬の相当性という実質的審査を行うことで小規模閉鎖会社に見受けられる少数株主や会社債権者の利益を救済する必要がある。本件 A のような閉鎖会社においては所有と経営が一致しているため、少数派に属する取締役兼株主の X が多数派の恣意的意思決定により不利益を被る可能性がある。

それでも、判旨は、取締役が報酬額の相当性につき疑念を有する場合には次のような救済によるべきであるとす。すなわち、「取締役報酬（退職慰労金）を確保したい取締役は、取締役就任の際に、定款に自己の納得のいく退職慰労金算定基準を定めることを求め、かつ、定款変更を拒絶



することができるだけの数の株式を保有すればよいのである。そのような条件が満たされない場合には、取締役就任を拒絶するか、退職慰労金が満足に得られないことを覚悟の上で取締役に就任するかの選択をすることになるのである。後者の選択をした場合には、自己の望む退職慰労金額について株主の多数の支持を得られなかった場合には、あきらめるほかはないのである」とする。すなわち、取締役は、報酬決定のプロセスにおいて看過できない手続き違反がない限り、自己責任において自らの権利・利益を防御するほかないとする。

しかし、このように取締役は就任時に自己責任で手当てしておくほか救済の途はないとする説示に説得力があるとは少なくとも言い難いであろう（菊地雄介「本件解説」受験新報二〇〇八年二月号二五頁）。本事案の場合、Aは発行済み株式総数が八〇〇株であり、株主八名からなる典型的な小規模閉鎖会社である。所有と経営とが一致している小規模閉鎖会社においては、株主でもある少数派取締役の利益保護が求められる特殊な事情が存在する場合がある。会社法三六一条の統制規程はお手盛り・ヤミ取引といった支出の方向に対するチェックとしてはそれなりに有効なものであるが、多数派の専横による報酬・退職慰労金の不支

出に對しては無力と思われる（落合誠一「判批」ジュリ六一六号一四三頁（昭和五一年））。多数派による恣意的運営に對しては、法制度上、そのコントロール機能を期待することはできないとすれば、閉鎖会社における内部紛争に生じかねない少数派取締役の利益に對する侵害については、裁判所がその救済の役割を担うほかはないと思われる。多数派株主の意思に基づく適法な手続きに則った株主総会決議があつたとしても、常に少数派取締役の権利実現手段を事実上奪うべきではなく、大局的な見地から裁判所が額の相当性の判断を行う余地を否定すべきではない。

(三) 裁判所による実質的審査の機会を認めるべきと主張する見解の中には、立法論として、機関相互の権限分配の問題と捉え、株主総会から取締役会に報酬決定権限を降ろすべきであるとするものがある（矢澤・前掲二四九頁、鴻常夫「退職慰労金」ジュリ増刊・商法の判例〔第二版〕九七頁、品谷篤哉「取締役の報酬請求権に関する覚書」立命館法学二九一―三三頁（平成一五年））。それによれば、会社法三六一条の趣旨について、取締役の報酬に関する事項は業務執行であるから本来的に取締役（会）にその権限があるが、取締役（会）が決定すると過大な報酬を支払う危険

があるので、いわゆるお手盛りを防止して株主の利益を保護するために株主総会に報酬決定権限を与えた政策的規定と解する（江頭・株式会社法〔第二版〕四〇六頁（平成二〇年、有斐閣）、龍田節・会社法大要八六頁（平成一九年、有斐閣）。実際、取締役の退職慰労金については株主総会が一定の支給基準に従って額を決めるよう取締役会に一任することが多く、実際にそのような決定方法が慣例となっている場合には三六一条に反しないとされており（龍田・前掲八九頁、最二小判昭和三九年一月一日民集一八卷一〇号二一四三頁）、法制度上もこの点を追認する立場を採用している（会社法施行規則八二条二項本文）。

しかし、裁判所による客観的な審査の機会を認めるべきであるとしても、法制度上、報酬決定権限を取締役に認めるべきではない。報酬の決定権限の所在と裁判所による実質的審査の可否は別問題であると解する。会社法三六一條の沿革は、ロエスレル商法草案二二五條以来、明治二六年施行の明治三三年商法一九六條、明治三二年商法一七九條、昭和一三年商法二六九條と条文の位置は変更されてきたものの、報酬決定に関する規定内容は維持されたまま現行法たる会社法三六一條に受け継がれている。本条は、本来的な取締役の報酬決定権限がどの機関に属するのかにつ

いて直接的に明らかにしているわけではなく、専ら三六一條の解釈に委ねられる問題であるといえる。というのも、明治三二年商法一七九條は「取締役力受クヘキ報酬ハ定款ニ其額ヲ定メサルトキハ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ定ム」と規定され、当時の立法立案者によれば、「本條ハ……一般ノ通則ニ從フトキハ取締役ハ特約ナキ限りハ報酬ヲ受クヘキモノニアラスト雖モ本案ニ於テハ之ニ反對ノ主義ヲ採ルノ可ナルヲ認メ唯タ其額ハ取締役ノ定ムル所ニ任スヘカラサルコト勿論ナルヲ以テ定款ノ定ムル所ニ依リ若シ定款ニ定メサルトキハ株主總會ノ決議ニ依リテ之ヲ定ムヘキモノト為ス是レ本條ノ規定ヲ設ケタル所以ナリ」と説明されている（法典調査会「商法修正案参考書」（日本近代立法資料叢書二一（昭和六〇年、商事法務研究会）所収）七九頁）。また、取締役の報酬額の決定を、定款に定めるか、そうでなければ株主総会の決議によることとした理由として、「其額ハ取締役ノ定ムル所ニ任スヘカラサルコト勿論」とされる（前掲・法典調査会「商法修正案参考書」七九頁）。すなわち、取締役に報酬額の決定を任せるべきではなく、報酬決定権限が取締役会あるいは代表取締役には存しないとする判断があつたことは否定できないと解される。したがって、現行法の解釈として、報酬決定権限を取締役に

認めることはできず、本条は報酬決定権限が取締役選任権限を有する株主総会に帰属することを当然の事理として述べたものであり、株主総会が下位機関に報酬決定権限を一任することを禁止した趣旨と解すべきである（倉澤・前掲二二四頁、山本・前掲二二九頁）。

会社が報酬の決定を定款または株主総会決議によるものと定める積極的意義は、報酬を公開することにより額の相当性の担保する点にあると思われる。ただ、あらゆる株式会社における株主総会にその相当性を実現する能力があるとはいえず、その場合には裁判所が大局的に報酬額の實質審査を担うほかないであろう。

四 本件において、Xの退職慰労金額に関するAの株主総会決議の存在は認められるにしても、それに基づきXとAとの間で退職慰労金支給に関する特約がなされた事実はなく、取締役の任用契約の無償性からそもそもXの報酬請求権は存在しない。よって、Xによる主張を認めないとした本件結論はやむを得ない。しかし、判旨が、その理由として取締役の報酬額は専ら株主自治の問題であるから、裁判所が取締役の退職慰労金の提案の實質内容の不当性の判断に立ち入るべきではないとした点は疑問である。また、

判旨が、経営の専門家ではない裁判所が取締役の報酬を評価・算定することは困難であるとして、取締役の退職慰労金額について経営判断原則的な発想に基づき、司法審査を回避した点は、決して説得力のあるものとはいえない。たしかに、裁判所が、報酬額につき職務執行の対価として相当であるか否かを判断することは困難であるとか、判断するに適した機関ではないとの指摘もあるが（矢澤・前掲二四七頁）、額の相当性に関する判断能力の疑念は株主総会についても同様のことが指摘できるからである。

むしろ、裁判所は取締役の退職慰労金を含む報酬等の額の相当性について大局的な判断をなしうるに相応しい機関といえるのではないか。一般論として、取締役の報酬等の相当性審査の可否については認めるべきであると解する。取締役の報酬は複雑な利害関係の絡む問題であり、単純に会社自治の問題として割り切ることはできず、裁判所による實質審査は特に閉鎖会社における少数派取締役の救済手段として無視できないであろう。適法な手続きを履践さえしていれば、会社の實質的所有者たる株主の意思は絶対かつ万能であるとして割り切つてよいのか疑問が残る。また、取締役は会社から取締役個人の人格・資質に信頼を受けており、会社からの指揮命令を受ける立場にはないから、取

縮役の任務に対する評価をすることは本来的に不可能とも考えられようが、取縮役のサービスの価値もある程度客観的に決められる性質を有するものであるから、まったく不可能とはいえない。裁判所が相当性審査をいかなる基準によつて行うべきかという問題は残るが、報酬の相当性審査の可否については別途論じることが可能である（伊藤靖史「取縮役の報酬規制の問題点」商事法務一八二九号一二頁（二〇〇八年））。

近時、取縮役の報酬の決定は経営者の監督・経営者へのインセンティブ付与という性質を重視し、取縮役報酬として支払われる総額を株主総会において画することだけではなく、それを前提として、個々の取縮役の報酬額が適切に決定されることが重要となることも指摘されている（伊藤靖史「取縮役・執行役報酬の相当性に関する審査について」同志社法学五八巻五号七一頁（平成一八年））。退職慰労金についても同様に、対価として相当な額を担保する司法の枠組みが存在することによつて、取縮役の職務執行へのインセンティブを付与する効果は得られよう。裁判所による取縮役の報酬額の相当性の判断の可否については、今後議論の俎上に載せるべき問題である。

重田 麻紀子