

〔商法 三七八〕

株主総会決議を欠くことを理由に、取締役退職慰労金の支払請求を拒絶することは許されないとされた事例

〔判示事項〕

株主総会や取締役会が開催されたことが一度もなく、株主はいずれも代表取締役の影響下にある同人のワンマン会社において、退職した取締役に對して、内容証明郵便により退職慰労金に関する通知を行い、さらに、未払右退職慰労金を損益計算書に計上し、これに基づいて法人税の申告も行っている場合、株主総会決議を欠くことを理由に右慰労金の支払を拒絶することは衡平の理念からして許されない

〔参照条文〕

商法二六九条

〔事実〕

Y株式会社はA、X兄弟の父親が設立した織物の卸売業を営む会社で、取締役を含めた従業員は、昭和三七年頃で七、八人、平成元年六月頃で一六、七人であった。Y社においては、少なくともAが代表取締役に就任した昭和四〇年頃以降、株主総会や取締役会が開催されたことは一度もなく、取締役の改選も、Aが一人で決定し、その旨の登記を行っており、XおよびAの母親であるBがY社取締役を

（京都地判平成四年二月二七日  
平成二年（ワ）八四四号退職慰労金請求事件  
判例時報一四二九号一三三頁、労働判例六一七号七八頁）

辞任し、Aの妻が取締役になった際にも、株主総会は開催されず、Aがそのように決定しただけであった。なお、利益配当は何回かなされたことがあったが、利益配当金はY社の新株発行の際の払込金に充てられた。

Y社の株主構成については必ずしも明らかではないが、Y社の提出する株主名簿によれば、Y社が株主と主張する名義人は、Aの親族を含めいずれも同人の影響下にある人物で占められている。また、Y社提出の定款には、株式を譲渡するには取締役会の承認を受けなければならない旨記載されているが、少なくともXの取締役在職中に右譲渡承認の取締役会が開催されたことはない。そして、Xは、Y社退職時、Aから自己が八万株の株主であると知らされ、右株式の譲渡代金を受領したが、その際にも、Y社の株主について十分に承知していたわけではなく、Aだけがこれを掌握していた。

平成元年五月頃、AとBの間で争いごとが起きた。Xはそれに巻き込まれ、Y社の業務執行等とは直接の関係がない理由で同社の取締役を辞任した(同年六月一三日付)。その後、AはY社の代表取締役として、同年二月二五日付内容証明郵便で、Xに対して、同年一〇月二〇日に決定したXの退職慰労金が金三〇〇〇万円であること、これを

未払退職金として計上していること、Xへの右退職金の支払を停止することにしたことを通知した。本件訴訟は、XがY社に対して右退職慰労金の支払を請求するものである。Y社は、同社の定款には退職取締役に慰労金として金三〇〇〇万円を支払う旨の定めはなく、Xに対する退職慰労金の支給について株主総会が開催された事実もない、と抗弁したが、本判決は「判旨」引用の理由で抗弁を退け、Xの請求を認容した。

# 〔判旨〕

「YはAを中心とする同族会社であるとともに同人のいわゆるワンマン会社であって、Yにおいては、少なくともXの在職期間中は、株主総会や取締役会が開催されたことは一度もなく、議決権、利益配当請求権その他の株主権が行使されたこともなかった。

Yの株主が何人であるかは必ずしも明らかではないが、Yが株主と主張する名義人は少なくともAの影響下にあるものと解される。また、右名義人に対する株式譲渡については、少なくともXの在職中は右譲渡承認についての取締役会が開催された事実はない。

Yにおいては、株主総会の決議という形式においてXに

に対する退職慰労金の支給が承認されたことはないが、代表取締役AはXに対する退職慰労金三〇〇〇万円の支給を決定した（甲一の文面上でもその趣旨を読みとることができ）。右決定方法は、商法上で株主総会や取締役会の決議事項とされているものを含め、Yにおいて通常行われている意思決定方法でもって決定されたといえることができる。

しかも、Yは、代表取締役A名義で、しかも内容証明郵便という厳格な形式でもって、既にYを退職し社外の人間となっているXに対して、退職慰労金を金三〇〇〇万円と決定したこと及び右退職慰労金を計上している旨を通知した。このようにして、右決定は、単なる内部的な決定に止まることなく、外部的に、しかも意思表示の相手方であるXに対して直接表示されたものである。

加えて、Yは、右未払退職金をYの損益計算書にも計上し、これに基づいて法人税の申告も行っているのであって、公的にも右未払退職金の支払義務があることを表明しているのである。

このような事実関係の下では、Yは商法に従った手続によるのではないもののXに対して金三〇〇〇万円の退職慰労金の支給をすることを決定したというべきであり、YがXに対して右の決定をしたことを公式に通知しながら、商

法に規定されている退職慰労金支給承認の株主総会決議を行わなかったとの手続違背のみを理由に、その支払を拒絶することは衡平の理念からして許されないものといわなければならない。」

## 〔研究〕

一 本判決は、本件取締役退職慰労金につき、原則として商法二六九条による定款の定めまたは株主総会決議が必要だと解しているようである。もともと、本件退職慰労金は取締役在職中における職務執行の対価として支給されるものだから同条の適用を受ける、と解しているのか、在職中の特別功労に対する支給としての性質を含んでいるがこれも二六九条の適用対象となると解しているのかは、明白ではない。ただし、「株式会社Aの役員に対する退職慰労金は、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、商法二八〇条、同二六九条にいう報酬に含まれるものと解すべく、これにつき定款にその額の定めがない限り株主総会の決議をもつてこれを定むべきものである」とするのが判例の立場である（最判昭和三九年一月一日・民集一八巻一〇号二二四三頁）。本判決もこの立場を採って、本件取締役退職慰労金につき商法二六九条の

手続を必要とするものと思われる。以下、これを前提に検討を進める。

二 Xの請求する退職慰労金に関しては、商法二六九条の適用を受けるのにもかかわらず、同条違反を理由に退職慰労金の支払を拒絶することは衡平の理念から許されないとされた。このような判断にあたって、本判決が重視する事実は、(a)被告Y会社は株主の変動のない同族会社でありかつ代表取締役Aのワンマン会社で株主総会や取締役会が開催されたことがないこと、(b)Y社における意思決定は株主総会や取締役会の法定決議事項も含めて代表取締役Aが行っており本件退職慰労金の支給も代表取締役Aが決定したこと、(c)Y社は本件退職慰労金を損益計算書に計上して法人税の申告を行いさらにXに対して右慰労金支給の旨を内容証明郵便で通知したこと、である。もともとこれらの事情のうち、(c)は、代表取締役Aによる本件退職慰労金支給決定(b)を証明する事実としての意味を有するがそれ以上のものではない。本判決は、この点さらに、外部的表示であるとか、公的表明である旨を強調しているが、これらが退職慰労金請求権を基礎づける法的根拠になるとは考えられない。外部的表示自体が慰労金支給債務発生の本質的要件となるわけではなからうし(退職慰労金—商法二六九条の

問題であり外観責任的構成にも無理がある(江頭憲治郎「本判決判例研究」ジュリスト一一〇三号(一九九六年)一五〇頁。なお、取締役の報酬につき、野田博「東京地判平成三年二月二六日判例研究」金融・商事判例九一七号(一九九三年)四五頁参照)、もとより会社・取締役間の債権債務関係は公的に評価されなければならないものでもないからである。したがって、本件で重要なのは(a)と(b)の事実である。

三 (a)の事実もこれだけでは退職慰労金請求権の根拠とはならない。慰労金支払の約定が含まれていないからである——閉鎖会社や個人企業の実態があるからといって、右約定が擬制されることにはならない。これは、(a)のような事実のもと、取締役の報酬と任期を掛け合わせると自動的に額が決定される(定款上の定めではない)退職慰労金支給規定(最判昭和五十六年五月一日・金融・商事判例六二五号一八頁、東京地判昭和五十九年六月三日・労働判例四三三号一五頁参照。なお、東京地判平成三年七月一九日・金融・商事判例八九〇号三五頁は、退職慰労金支給規定は「退職慰労金が支給される場合の支給基準を定めたもの」にすぎず、取締役・会社間の慰労金支給「約定」の存在を認定する上では余りにも迂遠な証拠というしかない)い、と判

示する)や退職役員に慰労金を支払う慣行(東京地判平成五年一月三〇日・労働判例六四六号四二頁、東京地判平成二年四月二〇日・金融・商事判例八六四号二〇頁(ただし、この事件には(a)のような事情はない)参照)が存在しても、同様である。取締役任用契約は委任契約(商法二五四条三項)として原則無償のものであるから(民法六四八条一項)、任用契約の内容としてあるいはそれに伴って、会社に退職慰労金支給義務が生じるというためには特約が締結されなければならない、これにつき商法二六九条の手続が要求されている。同条の趣旨からすれば、退職慰労金支給規定や慰労金支給慣行の存在が、その支給を排除する明示の特約がない限り、当然に——同条の手続を欠いても——慰労金支給義務の根拠となる(任用契約の内容となるあるいはそれに付随する契約内容となる)との解釈は採れないのである(吉本健一「東京地判平成六年十二月二〇日判例批評」判例タイムズ九四八号(一九九七年)一二六頁注(14)参照。反対、居林次雄「本判決判例研究」金融・商事判例九一五号(一九九三年)四四頁)。

四 ただし、取締役任用契約有償契約説の立場を採れば、取締役は退任することにより退職慰労金請求権を取得する場合が出て来そうであり、問題を把握し直さなければなら

ないかもしれない。若干の検討をしておこう。

前述のように取締役任用契約は無償が原則であるように思われる。ところが、特約を付すまでもなく取締役任用契約の有償性を認める所説がある。この所説によると、定款の定め、株主総会決議がなくても、報酬の後払いと見られる限り退職慰労金は当然に任用契約あるいはそれに付随する契約の内容となり、少なくとも抽象的には慰労金請求権が認められることになる。しかも、退職慰労金支給規定や慰労金支給の慣行により自動的に慰労金の額が定まる場合には、この所説に立てば、退任時に具体的な内容を有する支給請求権が成立すると思われる(有償性の具体化)——

このように解さないと有償性の意味がない。実際、有償契約説からは、取締役任用契約の有償性から取締役は当然に抽象的な報酬請求権を有する(酒巻俊雄「大阪高判昭和四三年三月一四日判例研究」週刊金融・商事判例一一三三(一九六八年)四頁、宮島司「大阪高判昭和五三年八月三一日判例評釈」(一九八三年)下級審商事判例評釈(昭和五〇年―五四年)四〇八頁)。これに基づき取締役は会社に対して退職慰労金に関する株主総会決議を求めることができ(報酬に関して、酒巻・前掲四頁、吉本健一「大阪高判平成二年五月三〇日判例解説」法学セミナー四四一号

(一九九一年)一四〇頁)、株主総会には相当な額の決定をなすべき要請が働くことになる、と説かれる(川島いづみ「本判決判例紹介」税経通信四八巻五号(一九九三年)二一三〜二四頁・二二七頁)。そしてさらに、右のような決定がなされない場合には、退職取締役は債務不履行による損害賠償請求を会社になしうるとされる(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」判例タイムズ七七二号(一九九二年)八一頁。報酬に関して、酒巻・前掲四頁)。有償契約説を貫徹する解釈であり、またこのように考えなければ有償性の内容に疑問が生じようしたがって、取締役任用契約有償契約説を採ると、一方で、定款に定めのない場合の株主総会決議の位置づけが問題となる——商法二六九条の存在意義が問われなければならない(山部俊文「東京地判平成三年七月一日判例研究」金融・商事判例九〇〇号(一九九二年)四二頁参照)。

同条の趣旨として「お手盛りの防止」が挙げられる。しかし、「お手盛り」にさえならなければ株主の意思は結果的に実現されなくてよい、とまではいえないだろう。同条は相当の額の退職慰労金支給の株主総会決議をなす義務を定めるものではない——慰労金の支給・不支給、その額につき、株主は自由に判断しようと解さなければ(慰労金支

給規定や支給の従来慣行によらず、退職慰労金額を決定し(東京地判昭和六二年三月二六日・金融・商事判例七七六号三五頁)、または、不支給の決議(弥永真生「役員報酬の返上、減額、不支給をめぐる法的問題」代行リポート一八号(一九九七年)八頁)をなすこともできる)、取締役の報酬を株主総会決議事項とする同条の意味がなくなる(民法上の契約法理で処理すれば足りる)。確かに、少数派の取締役保護の問題はあるが、それを取締役・会社間の法的関係や二六九条自体に帰着させてよいのか(同条には株主の利益保護の機能が期待されている)——これらの構造的な問題なのかどうか、この問題に関しては慎重な検討が必要である。少なくとも現行法を前提にする限り、有償契約説の結論・構成は、立法論の領域に属するものだと思われる。取締役任用契約は委任の本則どおり無償契約であるが、株主総会決議による特約(会社を代表する取締役との取締役任用契約の内容あるいはそれに付随する契約内容とされる)により、取締役は報酬や退職慰労金を請求できると解すべきであろう。

なおこの点、無償契約説を採っても、通常取締役任用契約は有償特約つきで締結されるとの指摘がある(浜田道代・新版注釈会社法(6)(一九八七年)三八八頁)。定款の定

めや株主総会決議を前提とするならばそのとおりであろう。けれどもこの前提を欠くのであれば問題である。前提を欠きながら、有償契約説を貫徹するのと同じ結論が有償特約により導かれるとすると、商法二六九条は全く無視されてしまう。この場合にも、株主総会決議により始めて（具体的）退職慰労金請求権が発生するというのであれば、右（有償）特約は、株主総会がその旨の決議をなせば慰労金を支払うとの内容を有するにすぎず、有償性自体の問題ではない。

五 さて、前述の判例の立場を前提としながらも、二六九条の条件を満たさないのに退職慰労金請求を認める裁判例が存在する。大阪地判昭和四十六年三月二十九日・判例時報六四五号一〇二頁は、被告会社は原告に対し、従業員退職金および取締役退職慰労金を支払う旨約束したが、「被告会社は商法所定の株式会社としての資本構成、機関運営、利益分配などがなされておらず、ただ税金対策上株式会社組織にされているが、株式会社というのは名前だけのものであり、その実態はそれ以前の個人的営業時代と何ら変わらないものであって、原告と甲の二人が主として後者を中心となつて営んでいた個人的営業で：（中略）：あつて、この場合株式会社における所有と経営の分離という現象自体

が存在しない。もし、この場合に前記商法……第二六九条を形式的に適用すれば、被告会社の実態にはなだ即しいものとなる。なお被告会社が、もし前記商法の規定により、本件約束による義務を免れることになれば、右会社の実態からして、原告がその営業から離脱した後、甲一人が右規定に藉口して個人的利益を不当に保護される結果になるのみであつて、正義、衡平の観念に反すること著しいものがあるといわねばならない。従つて、本件約束は：（中略）：、取締役退職慰労金を含むものであるところ、株主総会の決議を経ないから無効であると、被告は主張するが、被告会社の実態からみて、前記商法の規定の趣旨および正義、衡平の観念に照らし、被告の右主張は許されないものと解するのが相当である。」とする。また、東京地判平成六年一〇月三十一日・判例タイムズ八九二号二三八頁は、原告である退職取締役と被告会社代表取締役乙との間で退職金支給が合意されたことを前提に、「被告会社は、代表取締役である乙を中心とする同族会社であるとともに、乙のいわゆるワンマン会社であり、被告会社においては、これまで、株主総会や取締役会が開催されたことはなく、被告会社の運営は全て乙に委ねられていたというべきであるから、被告会社は、原告に対する退職金の支給について、

株主総会決議がないことをもって、その支給を拒絶することとは、信義則上、許されないものといわなければならない。」と判示する。その控訴審判決である東京高判平成七年五月二五日・判例タイムズ八九二号二二六頁も、控訴人会社と被控訴人との間に退職金を支払う旨の合意が成立していること、および乙以外の控訴人会社の株主は「株の配当は受け取っていたもののその余の株主権を行使したことがなく、実質的に株主権を行使して控訴人会社を運営していたのは乙一人である」との認定のもと、「株主総会の決議事項について株主総会に代わり意思決定する等実質的に株主権を行使して会社を運営する株主が唯一人である場合に、その一人の株主によって退職金の額の決定がされたときは、実質上株主保護が図られ取締役のいわゆるお手盛りは防止されることになるわけであり、したがって、株主総会の決議がなくてもこれがあつたと同視することができるといふべきであるのみならず、控訴人会社のように、株主総会が一度も開かれず、計算書類の承認、取締役の選任、退職金を除く取締役の報酬の決定等法律上株主総会の決議でなすべき事項がすべて乙によって意思決定されてきた場合には、他の株主は乙に対して株主総会の決議でなすべき事項の処理をゆだねていたものといわざるを得ないから、

前示事実関係のもとでは、乙が決定した退職金について株主総会の決議の欠缺を主張してその支払を拒むことは、信義則上許されないものといふべきである。」とした。さらに、取締役退職慰労金の性格を併せ持つことが否定できない支払金につき、大阪高判平成元年二月二一日・判例時報一三五二号一四三頁は、「本件支払金を控訴人に支払うことについては実質上の株主である丙及び丁が承諾していたのであって、このような場合、前記商法二六九条の趣旨からすれば、実質的な株主全員の承諾を得たことにより、その目的とする弊害は防止し得るのであるから、本件支払金については株主総会の決議があつたものとして扱うのが相当であるといふべきである。」という。

これらと本判決によると、実質的一人会社であつたり、実態が個人的営業の会社（ワンマン会社）である場合には、実質的株主全員やワンマン経営者による具体的な慰労金支給の約定・承諾があれば——前記(a)と(b)の事実があれば、商法二六九条の手続がなくても、退職取締役の慰労金請求が認められる。

六 前掲平成元年大阪高裁判決は、実質的株主（二名）全員が取締役の退職慰労金（の性格を有する支払金）を承諾しているから、商法二六九条の株主総会決議があつたもの

として扱うべきであるとする（前掲平成七年東京高裁判決も同趣旨を述べる）。（実質的）一人会社の法理に解決を委ねる方法といえ、例外的結論を導くのに説得力のある論理構成だと思われる。これに対して、前掲昭和四十六年大阪地裁判決、平成六年東京地裁判決、平成七年東京高裁判決および本判決は、実態が個人的営業の会社であるとか、代表取締役を中心とする同族会社でありワンマン会社であって、株主総会も取締役会も全く開催されることがないのに、代表者が一旦約束しておきながら、株主総会決議を欠く旨抗弁するのは、信義則上あるいは衡平の理念から許されないとするものである。この「衡平の理念」に対しては、これらの判決の結論を肯定するのであれば、さらに詳細に事実を認定し、（実質的）一人会社の法理により問題を解決すべきではなかったか、との指摘がある（早川勝「本判決判例評論」私法判例リマックス no. 7（一九九三年）一一頁）。確かにそうだと考えるが、右のような判決を積極的に評価することもできるように思われる。

すなわち、昭和四十六年大阪地裁判決の事例は、「被告会社は…（中略）…、真実株主の出資がなされたものではなく、株主名簿は存在しない」ものであり、平成七年東京高裁判決の事例では、各株主は「株の配当」を受け取ってい

る。そして本件は、株主構成は必ずしも明らかではなく、出資関係もAだけが掌握している事例である。このような状況で、（実質的）一人会社であるとは判断しにくいであろうし（本件判決の結論に賛成し、理由として（実質的）一人会社の法理により株主総会決議の擬制を行うべきであるとの主張がある（金義勝「本判決判例研究」早稲田法学七二巻三号（一九九七年）三八〇～三八一頁）。しかしながら、（実質的）一人会社では株主総会決議が擬制されるのであれば、（実質的）一人会社の判定基準が甘くなつてはならないだろう。この点、早川・前掲一一頁は、株主総会決議の擬制構成を採るには、商法二六九条の株主保護の趣旨が損われることはないか検討する必要がある、本件認定事実だけではこれを判断できないとされ、川島・前掲・税経通信四八巻五号二一三頁は、本件は実態が個人的営業であるとも一人会社であるともいえない事実だと解されている）、また、対外的責任関係に関する法人格否認の法理も適用場面を異にすると思われる（もっとも、居林・前掲四五頁、石田宣孝「東京高判平成七年五月二五日判例批評」判例タイムズ九四八号（一九九七年）一一九頁は法人格否認の法理の適用を肯定される）。むしろ、右のような状況を前提に（事実(a)、代表取締役が経営を掌握してお

あると考える。

山本爲三郎

り、(株主総会や取締役会決議を欠くという)手続の欠缺にもかかわらず代表取締役のなす決定が会社の意思決定として扱われているような場合には(事実(b)、その決定につき少なくとも対内的に利害対立が生じたときには、当該代表取締役が代表される会社は対内手続欠缺の主張——退職慰労金支給特約無効の主張はできない、という解決の仕方が実際的ではなからうか(法定手続の不遵守を一般的に容認するものではない)。このような意味で本判決の「衡平の理念」を肯定的に捉えることができる(この点に関し、森田章「本判決判例研究」商事法務一四一四号(一九九六年)三三頁は、「同族会社のようなところでは、通常は会社法秩序を遵守していないのに何か紛争が起きたときだけ会社法秩序の遵守を主張するのは、権利の濫用というべきことにならう。」とされる。基本的な視点はそれとおりであろう)。

なお、(a)、(b)の事実にかかわりなく、実質的内容が合理的なものである限り、代表取締役のなす約束(退職慰労金支給約束はその一種)は会社を有効に拘束する、との主張もなされている(江頭・前掲一五一頁)。柔軟な発想ではあるが、現行法の予定する株式会社の機関構造——機関権限の理解を根本から変えない限り、解釈論としては無理が