

判例研究

〔商法 六三八〕

取締役会決議による退職慰労金の減額支給決定と会社・取締役の損害賠償責任

福岡高裁宮崎支部令和四年七月六日判決
令和三年（ネ）第一八二号退職慰労金等請求控訴事件、控訴棄却
金判一六七号三五頁

〔判示事項〕

一、本件株主総会決議は、退任取締役に支給する退任慰労金につき、取締役退任慰労金内規（特別減額規定を含む）を適切に解釈適用し、その額を算定することを取締役会に委任するものであったと認められる。

二、取締役会は、右内規の解釈適用および右株主総会決議の委任の範囲を誤り、与えられた裁量を逸脱ないし濫用したものであり、かつ、右取締役会の議長となった被告には過失が認められるため、原告である右退任取締役に對して、当該被告は不法行為責任を負うとともに、被告会社は会社

法三五〇条に基づく損害賠償責任を負う。

〔参照条文〕

会社法三五〇条、三六一條、民法七〇九條

〔事實〕

Y₁社（被告・控訴人）は、放送法による基幹放送事業等を目的とする株式会社であるところ、平成二七年九月から一月にかけて行われた税務調査により、Y₁社がその規程を超過して、代表取締役X（原告・被控訴人）に支払った宿泊費等がX個人の報酬として認定された。そこで、Y₁社

出された退任慰労金の額を「基準額」という)、③退任取締役のうち、在任中特に功労のあったものに対しては、前記②により算出した金額にその三〇%を超えない範囲で加算することができること、④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、前記②の定めにより算出した金額を減額することができること(以下、この定めを「本件特別減額規定」といい、当該規定による減額を「特別減額」という)などが定められていた。

本件株主総会後に開催されたY₁社取締役会では、Xに対する退任慰労金につき、専門家による調査委員会の調査結果を取締役に諮った上で金額、支払時期等を決定することとされた。これを受け、弁護士、公認会計士およびY₁社の常勤監査役の合計五名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、数次の委員会の開催およびXからの聞き取り調査の実施を経て、平成二九年二月一日、Y₁社代表取締役Y₂宛てに最終報告書を提出した上で、同日に開催されたY₁社取締役会で、その内容を説明した。この最終報告書のうち、Xに対する退任慰労金に関する見解の部分の概要は、以下のとおりである。

すなわち、(a)内規に基づく基準額は、三億七七二〇

万円である。(b)特別減額の事由・額は、(ア)コンプライアンス違反として、社内規定違反の宿泊費一六一〇万五六一五円、および、源泉所得税等の補填を意図した報酬増額分二三〇八万円、(イ)CSR事業等への過大な支出であり、その基準や方針について取締役会や常勤役員会の実質的審議を経ることなく、Xの独断で行われ、合理的手続に基づくものとして正当化できない上、明らかに過剰と認められる額として、ゴルフ・関連事業六三六六万円、および、それ以外のCSR事業一億四一九二万円、(ウ)Xの交際費の支出であり、その基準や方針について取締役会や常勤役員会の実質的審議を経ることなくXの独断で行われており、合理的手続に基づくものとして正当化できない上、明らかに過剰と認められる額として一億七九万円、および、合理的な理由のない海外旅費規程の改定に伴う海外出張支度金増額分等として九九六万円である。(c)Y₁社取締役会がXのコンプライアンス違反の行為につき、刑事告訴すべきであると判断した場合は、無形的損害に係るものをも含めた減額可能額を考慮すると、減額可能額が基準額を超えるものとして退任慰労金を支給しない旨を決議すべきである。(d)Y₁社取締役会が刑事告訴しないと判断した場合は、Xの過去の功労に対して社会常識の範囲内で

許容される一定額の退任慰労金を支給したとしても、取締役会の構成員である取締役の善管注意義務に違反するとはいえ、その支給額の判断は、取締役会の広範な裁量に委ねられたものであるが、その判断に際し、基準額から本件調査委員会が判断した減額可能額を控除する手法を採用することは合理性があるところ、適用可能な最高額を算定の基本となる報酬月額として採用した場合の基準額を前提として、特別減額事由に基づく適用可能額を控除した場合の退任慰労金の額は約一七〇〇万円となる一方、かかる減額可能額の九〇%を控除した場合の退任慰労金の額は約五三〇〇万円（ただし正しくは五七〇〇万円）となる。

平成三〇年二月二日に開催されたY₁社取締役会では、Y₂が議長となり、Xを刑事告訴するか否か、および、Xに対する退任慰労金の支給についての審議が行われ、Xを刑事告訴しない旨の決議がされるとともに、本件調査委員会の最終報告書に示された減額可能額の九〇%を退任慰労金の基準額から差し引いた五七〇〇万円をXに支給する旨の決議（以下「本件取締役会決議」という）がされた。これを受けて、Y₁社は、同年三月二十七日、Xに対し、退任慰労金として五七〇〇万円を支払った。その後、同年六月に開催されたY₁社の第四九回定時株主総会では、Xに対して退任

慰労金として五七〇〇万円を支給したことを含む計算書類が承認可決された。

Xは、令和二年一月一六日、CSR事業を理由とする退任慰労金の特別減額がされたのは本件株主総会決議の委任の範囲または本件内規の解釈適用を誤ったものであるとして、Y₁社に対して会社法三六一条一項に基づく履行請求として一億八五〇〇万円、および、Y₂に対して会社法四二九条一項または不法行為に基づく弁護士費用一八五〇万円の支払（選択的請求一）、または、Y₁社に対して会社法三五〇条または不法行為に基づき、Y₂に対して会社法四二九条一項または不法行為に基づき、二億三五〇万円の連帯支払（選択的請求二）を求めて訴えを提起した。

なお、Xの訴え提起後、令和二年六月に開催されたY₁社の第五一回定時株主総会では、本件株主総会決議の趣旨は、Xに対する退任慰労金につき、本件内規による金額を上限として、本件調査委員会の報告に基づいて取締役会において支給の可否も含めて決定し、具体的な支給額等の決定を取締役に一任したものであること、本件取締役会決議は、本件株主総会決議に基づいて取締役会に与えられた裁量権を適切に行使した相当なものであること、および、Xに対しては五七〇〇万円を超えて退任慰労金を支給しないこと

を確認する旨の議決がなされた。

原判決（宮崎地判令和三・一一・一〇金判一六五七号四頁）は、本件株主総会決議は、Xに支給する退任慰労金につき、本件内規を適切に解釈適用し、その額を算定することを取締役会に委任するものであったと認定した上で、前記（イ）のCSR関連支出については、本件特別減額規定が定める「特に重大な」損害を与える行為に該当しないにもかかわらず、本件取締役会決議は前記CSR関連支出についてまで特別減額をしたものであって、「本件株主総会決議で与えられた裁量を逸脱ないし濫用したものと認められる」として、Xが被った損害（本件調査委員会がCSR事業等への過大な支出とした額の九〇％に相当する額である一億八五〇〇万円（一〇〇万円未満切り捨て）につき、Y₂の不法行為責任およびY₁の会社法三五〇条に基づく責任を認めた）。

そこでYらが控訴したのが本件である。本控訴審において、Yらは、退任慰労金の支給の可否および支給額については、株主総会に決定権限があるから株主の意思が最も重視されなければならないとした上で、Y₁社の株主の意思は、本件株主総会における議案内容の説明や、審議経過を踏まえた決議内容に基づき探求する必要がある、また、本件株

主総会の後であっても、同じ株主の構成による株主総会で明らかにされた株主の意思も重要な判断要素とすべきであるところ、本件株主総会決議は、Xの退任慰労金については、金額の適正を確保するために中立かつ公正な調査委員会を設置し、その調査結果を踏まえた上で、本件内規における基準額を上限としつつ、取締役会で金額を決定することを一任したとしたものであり、Xの退任慰労金が本件内規によって決定されるべきであるものと認定した原判決の判示は誤りである旨の補充主張をした。

〔判旨〕

控訴棄却。なお、下記一～四は、原判決の引用に基づく判示である。

一 「本件株主総会決議は、Xに支給する退任慰労金につき、本件内規を適切に解釈適用し、その額を算定することを取締役会に委任するものであったと認められる。」

二 「客観的数値を前提とすると、CSR費用等の支出につき、少なくとも『特に重大な』損害を与えたと評価することは困難であるといわざるを得ない。」「CSR費用等の支出の増大がローカル収入から減価償却前営業費用を差し引いた超過額に直接的影響を与えていたとは認め

難く、この観点からも、CSR費用等の支出が『特に重大な』損害を与えたものと評価することはできない。」

「CSR費用等の支出につき、Xの意向が強く反映されていた可能性は否定できないまでも、XがY₁社の取締役会等を見放し、Y₁社の内部の手続を経ずに独断で行っていたとは認められない。」そうすると、CSR費用等の支出につき、手続合理性の欠如を考慮し、特別減額の対象とした本件調査委員会の判断を是認したY₁社の取締役会の判断は、その前提に誤りがあるといわざるを得ない。」

「本件内規の特別減額の定めは、『特に重大な損害を与えた』ことが認められた場合に減額する額の算定方法を定めていないものの、『特に重大な損害を与えた』という厳しい要件の下での減額を認めるものである以上、少なくとも『特に重大な損害を与えた』行為と別の行為による損害を考慮して減額することは許されないことといわざるを得ない。そうであるのに、Y₁社の取締役会は、コンプライアンス違反及び交際費等の過大な支出による無形的損害を適正に算定した結果に基づき、大幅な特別減額をしたというわけではなく、コンプライアンス違反及び交際費等の過大な支出とは別の行為であるCSR費

用等の支出につき、特に重大な損害を与えたとは認められない……のに、これによる損害が生じたとして特別減額をしたものである。」とすれば、CSR費用等の支出につき、特別減額をしたY₁社の取締役会の所為は、本件内規の特別減額の定めと反するものとして許されない。」

「このように、CSR費用等の支出については、Y₁社の経営状況だけでなく内部の手続合理性を踏まえても、『特に重大な』損害を与えたとは認められないのに、本件取締役会決議は、このCSR費用等の支出についてまで特別減額をしたものであるから、本件株主総会決議で与えられた裁量を逸脱ないし濫用したものと認められる。」

三 「Y₂は、Y₁社の取締役会の議長として、Xの退任慰勞金の支給についての審議を行い、本件取締役会決議を成立させている……が、本件取締役会決議は、本件内規の解釈適用を誤り、CSR費用等の支出についてまで特別減額をしたものであり、本件株主総会決議の委任の範囲を誤り、与えられた裁量を逸脱ないし濫用したものである。」「本件取締役会決議は、Xと利害関係のない弁護士等で構成された本件調査委員会が相応の期間を費やしてXからの聴取りを含む調査を実施し、取りまとめた詳細

な最終報告書を踏まえたものである……が、この最終報告書が本件内規の解釈適用を誤ったものでないかについては、Y₁社の取締役会が独自に判断すべきものである。」「そうすると、Y₂は、Y₁社の職務を執行するに当たり、故意ないし重大な過失があったとまでは認められないものの、本件株主総会決議の委任の範囲又は本件内規の解釈適用を誤った過失があったと認められる。」

四 「Xは、Y₁社の職務を執行するに当たつてのY₂の過失……により、本件株主総会決議の委任の範囲を超えて、CSR費用等の支出も特別減額の内容とする本件取締役会決議がなされ、支給済みの五七〇〇万円の退任慰労金に加え、本来支給されたはずの一億八五〇〇万円の退任慰労金の支給を受けられなくなるという損害を被つた（なお、Y₁社の株主総会は、Xに五七〇〇万円を超えて退任慰労金を支給しないことを確認する旨の議決をしている……が、そのことにより、いったん発生した上記損害が消滅することはない。）」また、Xは、この損害の賠償を求めるため、弁護士に委任し、訴訟を提起することを余儀なくされたものであり、この弁護士費用については、一八五〇万円の限度で、Y₁社の職務を執行するに当たつてのY₂の上記過失による損害と認められる。」

五 「Y₁は……Xについては、金額の適正を確保するために中立かつ公正な調査委員会での調査結果を踏まえて、本件内規における基準額を上限としつつ取締役会で金額を決定することとし、Xは取締役会決議に従う旨の内容が可決され〔た〕……旨を主張する。」「しかし、……本件株主総会の議事の経過に照らすと、……本件株主総会決議は、Xに支給する退任慰労金につき、本件内規を適切に解釈適用し、その額を算定することを取締役会に委任するものであったと認めるのが相当である。」「Y₁は、本件株主総会において、議長としてXが行つた議事内容の説明をその主張の根拠とするが、……Xの上記説明は、Xの退任慰労金につき、第五号議案の内容を前提に、本件調査委員会における調査結果を踏まえ、取締役会が本件内規を適切に解釈適用して決定する金額を受入れる意向を述べるものにすぎないと認められ、第五号議案の内容を変更するものではないと解するのが相当である。また、Y₁は、本件株主総会後に開催された第四九回定時株主総会及び第五一回定時株主総会における決議内容等をその主張の根拠とするが、本件取締役会決議後に開催された株主総会の決議等に基づいて、本件株主総会決議の議事の経過により認められる同決議の趣旨に反する認

定を行うことは相当ではない」。

〔研究〕

一 はじめに

本件の事案は、Y₁社の代表取締役であったXの退任慰勞金（退職慰勞金）につき、本件取締役会（議長はY₂）が本件株主総会決議に基づいて具体的な金額を決定するに当たり、Xのコンプライアンス違反やCSR事業等への過大な支出等を理由とした特別減額を加えたところ、XがY₁社・Y₂に対して不法行為等に基づく損害賠償請求をしたというものである。原判決は、本件取締役会が本件株主総会決議により与えられた裁量を逸脱または濫用したとしてXの損害賠償請求を認めため、Y₂らが控訴したが、本判決は原判決を引用しつつ、Y₂らの控訴を棄却した。

本判決の基本的なロジックは、まず①本件株主総会決議の内容について、招集通知に記載された第五号議案、すなわち、Y₁社の取締役退任慰勞金支給基準としての本件内規（その内容には本件特別減額規定が含まれる）を適用して支給額等を決定することを取締役に委任する旨の議案を可決承認したものと認定した上で、②本件特別減額規定について厳格な解釈適用をすべきであるとする立場を前提に、

本件取締役会は本件内規を適切に解釈適用しておらず、本件株主総会決議によって与えられた裁量を逸脱ないし濫用したと認定し、さらに、Y₂には故意・重過失は認められない一方、過失は認められるとして、Y₂の不法行為責任を肯定するとともに、Y₁社の会社法三五〇条に基づく責任を肯定するといふものである。以下、①②の当否について順次検討することしよう（原判決の評釈として得津・前掲一四二頁、本判決の先行評釈として船津浩司「判批」ジュリスト一五七八号（二〇二二年）二頁、弥永真生「判批」金判一六五七号（二〇二三年）二頁、遠藤元一「判批」NB L一二四〇号（二〇二三年）五二頁がある）。

二 本件株主総会決議の内容

先に触れたように、本判決は、Y₂の任務懈怠の有無を判断するため、本件取締役会が本件株主総会決議から与えられた裁量を逸脱・濫用したか否かを検討するに当たり、その先決問題として、本件株主総会決議がどのような内容のものであったかという問題を検討している。この問題について、Y₂らは、本件株主総会決議は、Xが取締役会の決定に従うことを宣明したことを前提に、本件内規に基づいて算出される基準額を上限として、Y₁社が設置する調査委員

会の調査結果を踏まえて具体的な金額等を決定することを取締役に委任したものであると主張していた。しかし、本判決は、こうしたYらの主張を斥けて、本件株主総会決議は、招集通知に記載された議案（第五号議案）、すなわち、本件内規を適用して支給額等を決定することを取締役に委任する旨の議案を承認可決したものであると認定した。

本件株主総会における第五号議案の審議に際して、Xは議長として、自己以外の退任取締役の退任慰労金については本件内規に従って支払う一方、自己の退任慰労金については、金額の適正を確保するため、中立かつ公正な調査委員会を設置し、その調査結果を踏まえて取締役会で金額を決定してもらい、その決定に従う旨を説明している。こうした説明に着目すると、たしかに本件株主総会決議の内容について、Yらが主張するように理解する余地もある。この点について、本判決の先行評釈でも、株主総会決議の内容の確定に当たっては、株主総会開催時点の会社を取り巻く状況や株主総会決議までの具体的な経緯等の事情に照らして、株主総会における株主の実質的・合理的な意思を措定することが重要であるとした上で、本件株主総会決議の内容につき、調査委員会の調査結果を踏まえてXへの退任

慰労金支給の可否および具体的な金額等の決定を取締役に一任するものとみるべきであることが主張されている（遠藤・前掲五八頁）。

ただし、さはさりながらも、一般論としては、株主総会決議の内容については、招集通知に記載された議案（本件では第五号議案）が可決されたものとみるのが素直ではある。そのため、そうした見方を覆すに足りる、特別な事情が認められるときに限って、株主総会決議の内容につき、招集通知に記載された議案の内容とは異なるように理解するのが妥当であろう。そのことは、株主総会決議の内容をめぐる不必要な紛争を防止することにも資するように思われる。

このような観点から本件をみると、本判決が判示しており、前記の議長としてのXの説明は、招集通知に記載された第五号議案の内容を前提に、本件調査委員会における調査結果を踏まえ、取締役会が本件内規を適切に解釈適用して決定する金額を受入れる意向を述べるものにすぎないとみることとも可能である（判旨五参照）。このことは、前記の議長としてのXの説明は、本件株主総会決議の内容について第五号議案が可決されたとする見方を覆すに足りる、特別な事情に当たるとまではいい難いことを意味する。

Yらは、前記の主張を裏付ける事情として、本件株主総会の後に同じ株主構成のもとで開催された株主総会において、本件取締役会決議によって決定されたXへの退職慰労金支給額を追認する旨の決議がされていたという事情も挙げている（なお船津・前掲三頁は、かかる追認の形で株主総会によって事後的な減額の決定がされたとして処理する余地もあつた旨を述べる）。しかし、そこで示されている株主の意思は、あくまで本件株主総会決議の後（さらにいえば本件調査委員会の報告を踏まえた本件取締役会決議後）のそれであり、本件株主総会決議の時点での株主の意思ではない可能性を否定できない以上、やはり前記の特別の事情に当たるとまではない難い。

また、その他に、前記の特別の事情に当たるとまでいえるような事情は見当たらないことをも勘案すると、本判決が、本件株主総会決議の内容につき、招集通知に記載された議案（第五号議案）、すなわち、本件内規を適用して支給額等を決定することを取締役に委任する旨の議案を承認可決したものであると認定したことは支持してよいと考えられる（得津・前掲一四五頁もかかる認定を特に問題視せず是認している）。

三 任務懈怠の有無の審査基準

本件株主総会決議の内容を前記のように把握するとして、次に問題になるのは、本件取締役会の議長であつたY₂につき、①会社法四二九条一項に基づく責任の成否との関係で、故意・重過失による任務懈怠が認められるか、②不法行為責任の成否との関係で、過失による利益侵害が認められるかである。

この点について問題になり得るのは、本判決がY₂の不法行為責任を肯定するに当たり、（利益侵害が認められるか否かではなく）任務懈怠が認められるか否かを検討し、その後、Y₂には重過失までは認められないが過失は認められるとして、不法行為責任を肯定するという検討方法をとっているようにみえることである。ただし、前記②における利益の侵害とは、退任取締役Xについて会社法上保護される利益の侵害を意味すると解されるところ、Y₂がそうした利益侵害をしたと認められるのは、本件取締役会決議によるXの退職慰労金支給額の決定につき、Y₂に任務懈怠が認められる場合に限られると考えられるため、前記のような本判決の検討方法に問題はないというべきであろう。

そうすると本件で焦点を当てるべきは、本件取締役会が本件取締役会決議、すなわち本件内規における本件特別減

額規定に基づく特別減額を加えた退任慰労金支給額の決定をしたことにつき、Y₂に故意・重過失または過失による任務懈怠が認められるか否かである。先に触れたように、本判決は、(a) 本件特別減額規定(いわゆるマルス条項)の文言を嚴格に解釈した上で、(b) そうした解釈に照らすと、本件取締役会決議は本件内規を適切に解釈適用したものとはいえないとし、それによってY₂の過失による任務懈怠を基礎付けている。(a) のことは、本判決が、本件特別減額規定の解釈運用につき、取締役に狭い裁量しか認めない立場に立っていることを意味するところ、まず問われるべきは、そもそもそうした本判決の立場が妥当なのか否かである(得津・前掲一四四―一四五頁、遠藤・前掲五九頁参照)。

この点について、筆者は、取締役会による具体的な報酬等の決定は、高度の経営判断を必要とする事項であるため、構造的な利益相反が存しない限り、決定をする取締役に広い裁量を与えるほうが望ましいところ(久保田安彦「取締役の報酬等の相当性をめぐる法的问题点」法学研究九六巻一号(二〇二三年)一二六頁―一三三頁、および、そこで引用されている文献参照)、そのことは、本件特別減額規定のようなマルス条項に基づく減額の決定についても基本

的に同様であるため、前記の本判決の立場は妥当でないと考えている。そのことを詳述すると、以下の通りである。

すなわち、マルス条項に基づき、取締役会が対象取締役の報酬等の額を減額するか、および、どのように減額するかを決定する場合、かかる決定の内容は対象取締役を含むすべての取締役のインセンティブに重要な影響を及ぼし得る。対象取締役の問題行為(非違行為)の内容に照らして過小な減額が決定される場合は、取締役の問題行為を適切に防止するというマルス条項の機能は十分に發揮できない一方、過大な減額が決定される場合は、取締役の個人的な利益が害されるため、いずれの場合にせよ、取締役のインセンティブに悪影響が及ぶことになる。また、対象取締役の問題行為の内容に照らして過小な減額が決定される場合は、お手盛りの防止という会社法上の報酬等規制の趣旨にも抵触するため、その意味でも望ましくないであろう。ところが、対象取締役の問題行為の内容に照らして適切な水準(すなわち取締役のインセンティブに悪影響を及ぼさない水準)の減額を決定することは、実際にはそう容易なことではない。その決定に当たっては、対象取締役の問題行為によって会社にどの程度の損害(無形的な損害を含む)が発生したのか、かかる会社損害の発生に対する対象取締

役の寄与度はどれほどか、さらに、会社損害の回復の手段としては法的責任の追及が可能な場合もあり得るところ、そうした場合において法的責任の追及ではなく報酬等の減額という方法によることが妥当かといった点を総合的に考慮することが望ましいと考えられるところ、そうした総合的な考慮は、高度の経営判断を要するものであり、そう容易なものではないのである（久保田・前掲一三三頁—一三四頁参照）。

もしマルス条項において、どのような事由が生じた場合（発動事由）に、どのような方法で減額の額を算定すべきか（減額の算定方法）が詳細かつ具体的に規定されており、発動事由への該当性や減額の算定方法が明確であるならば、減額決定をする取締役に広い裁量を与えるべきであるとする議論にはなりにくい。実際、発動事由の中には、例えば、業績連動報酬において用いられた経営指標に直接影響のある計算書類・財務諸表に修正があった場合というような発動事由のように、当該発動事由への該当性も減額の算定方法も比較的明確であるものもみられる。しかし、マルス条項の内容は多様であり、就業規則における解雇事由や懲戒事由と同様の事由が発動事由として定められることもあり得る（クローバック条項についての指摘であるが、伊藤藤

史ほか「座談会」役員報酬の再検証」商事法務二〇七五号（二〇一五年）二七頁「柴田寛子発言」参照）。そして、そうした発動事由については、性質上、当該事由の内容や減額の算定方法を詳細・具体的に定めることは困難であり、発動事由への該当性や減額の算定方法の明確化には限界があるため、減額決定をする取締役に広い裁量を与えることが求められるといえる。そのことは、本件特別減額規定における「〔会社に対して〕特に重大な損害を与えた〔場合〕」という発動事由についても同様に当てはまるであろう。

ただし、ここで追加的な考慮を要するのは、対象取締役の個人的な利益の保護である。先に触れたように、対象取締役の問題行為の内容に照らして過大な減額が決定される危険もあるところ、そうした危険の存在は、対象取締役だけでなく、同様の危険にさらされるすべての取締役のインセンティブにも悪影響を及ぼし得る。しかしながら、そもそもマルス条項に定められる発動事由のうち、通常、取締役の裁量が問題になるような（発動事由の該当性や減額の算定方法が十分に明確化できない）発動事由として定められているのは、就業規則における解雇事由に相当するような事由をはじめとする重大な問題行為であると考えられる。

そして、少なくとも、取締役がそのような重大な問題行為に該当する行為をしたか否か（発動事由の該当性）についての判断が慎重になされ、発動事由の該当性に疑いが小さい場合は、対象取締役の個人的な利益保護の要請は大きく後退し（この点につき遠藤・前掲六〇頁も参照）、どのような方法で減額の額を算定するか（減額の算定方法）について、決定をする取締役に広い裁量を与えたとしても、取締役のインセンティブにさほど悪影響は及ばないのではなからうか。換言すれば、対象取締役の個人的な利益の保護という観点から正当化できるのは、①発動事由への該当性に係る決定と、②減額の額の算定方法に係る決定のうち、前者①の決定に関しては、慎重な決定を促すため、決定をする取締役の裁量を制限すべきであるという議論にとどまるといふべきである。

以上のことに鑑みると、裁判所は、①発動事由への該当性に係る決定については、その過程、内容に不合理な点があるか否かを審査し、不合理な点が認められる場合には、決定をした取締役の任務懈怠を肯定する一方、②減額の算定方法に係る決定については、構造的な利益相反が存しない限り、その過程、内容に「明らかに」不合理な点があるか否かを審査し、明らかに不合理な点が認められる場合に

限って、決定をした取締役の任務懈怠を肯定することによってと解される。

四 本件への当てはめ

本件調査委員会は、①発動事由の該当性につき、(a) コンプライアンス違反、(b) CSR事業等への過大な支出および(c) 交際費の支出というXの行為がY社に「特に重大な損害」を与える行為であるとした上で、②減額の算定方法につき、それらの行為によってY社に生じたと考えられる損害の額を積み上げ、そうして積み上げられた額それ自体と、その九〇%に相当する額の二案を減額の額として示した。これを受けて、本件取締役会は、そのうちの一案を採用した。

本件取締役会は、当該減額案を採用するに至った判断理由を示しておらず、発動事由の該当性および減額の算定方法について実際にどのように判断したのかの詳細は不明である。この点について、本判決は、本件取締役会は本件調査委員会と同様の判断をしたという見方に立っているが、筆者は、むしろ本件取締役会は、コンプライアンス違反を理由としてXを刑事告訴するか否かを検討した上で特別減額の額を決定していることに鑑みると、本件調査委員会の

判断を踏まえつつも、(CSR事業等への過大な支出や交際費の支出も追加的には考慮したかもしれないが)コンプライアンス違反を重視した減額決定をしたとみるのが素直ではないかと考えている。そこで以下では、本件取締役会が、Xのコンプライアンス違反が発動事由に該当するという判断をした上で、当該発動事由を重視した減額決定をしたという見方を前提に、本件取締役会決議の当否、ひいては、Y₂の任務懈怠の有無について検討することにした(なお、前記の本判決のような見方に立った場合のことにについては「五」で後述する)。

発動事由の該当性につき、Xのコンプライアンス違反がY₁社に「特に重大な損害」を与える行為である(発動事由に該当する)ことは、それをXも争っていないことに鑑みても、疑いの余地はないように思われる。そうすると本件で問題にすべきなのは、本件取締役会における減額の算定方法に係る決定につき、Y₂に任務懈怠(善管注意義務違反または株主総会決議の不遵守)が認められるか否かである。本件では、減額の決定について構造的な利益相反は存しないため、前記のように、本件取締役会の判断の過程、内容に「明らかに」不合理な点があるか否かを審査し、明らかに不合理な点が認められる場合に限って、Y₂の任務懈怠を

認定することで足りると解される。

そこで、まず決定の過程をみると、本件取締役会は、本件調査委員会の判断を踏まえつつ、Xを刑事告訴するか否かを検討した上で、かかる検討をも考慮しながら特別減額を加えた退任慰労金支給額の決定をしたものと考えられる。こうした決定の過程には、本件調査委員会の構成(弁護士、公認会計士およびY₁社の常勤監査役の合計五名で構成されている)や調査方法も含めて、明らかに不合理な点は見当たらない。

次いで、減額の算定方法に係る決定の内容を取り上げよう。この点について、①Xのコンプライアンス違反の行為が重大なものであること、②それが新聞等で取り上げられ、社会一般に知れ渡ったために、Y₁社の評判は少なからず低下したと考えられること、および、③Y₁社は放送法による基幹放送事業等を目的とする株式会社であるため、評判の低下によって被る無形的な損害の程度は特に大きいと考えられることに鑑みると、本件調査委員会の最終報告書に示された減額可能額の九〇%を退任慰労金の基準額から減額した額をXに支給するという決定の内容も、明らかに不合理とはいえないように思われる。そのことは、本件取締役会決議後に行われた二度の定時株主総会(とりわけ令和二

年に開催された第五一回定時株主総会)において、Xへの退職慰労金支給額を当該額とすることについて株主の賛意が示されていることによっても裏付けられるであろう。

したがって、Y₂には任務懈怠が認められず、Xの利益の侵害も認められないため、不法行為責任は否定されるべきであった(当然、会社法四二三条一項に基づく責任も否定されるべきであった)と考えられる(遠藤・前掲六〇頁参照)。その結果、Y₁社の会社法三五〇条に基づく責任も否定されるべきであったことになる。

五 追加的な検討

先に触れたように、本判決は、発動事由の該当性および減額の算定方法について、本件取締役会は本件調査委員会と同様の判断をしたという見方に立っている。仮にそのような見方に立った場合、Y₂の責任は肯定されるべきか否かという問題について、追加的な検討を加えることにしよう。

仮に本件取締役会が発動事由の該当性および減額の算定方法について本件調査委員会と同様の判断をしたとみる場合は、本件取締役会は、XによるCSR事業等への支出がY₁社に「特に重大な損害」を与える行為である(発動事由に該当する)と判断したことになる。ところが、本判決が

判示するように、①経常利益・営業利益に占める支出額の割合(特別減額の対象期間における当該割合はその前後の割合と比べて必ずしも高いわけではない)、および、②手続的不公正の有無・程度(XがY₁社の取締役会等を無視し、Y₁社の内部手続を経ずに独断で支出していたとは認められない)に鑑みると、かかるCSR事業等への支出が発動事由に該当するかは、多分に疑わしいといわざるを得ない。

ただし他方で、本件取締役会の判断は、専門家から構成される本件調査委員会の最終報告書に依拠したものであるところ、専門家が相当な期間を費やして検討・作成した報告書について、取締役が独自の検証を行うことが期待できるのは、当該報告書に明白な誤りが認められる等の特別な事情がある場合に限られると考えられるが、本件ではそのような特別な事情は認められないであろう。このことに鑑みると、本件取締役会の判断が不合理であるとはいえないとして、Y₂の善管注意義務違反を否定するか、または、本件株主総会決議によって与えられた裁量の逸脱・濫用(本件株主総会決議の不遵守)は認められるものの、そのことについての過失を否定することにより、Y₂には過失による任務懈怠もXの利益の侵害もないとする余地もあったように思われる(得津・前掲六〇頁、弥永・前掲五一六頁、

遠藤・前掲六〇頁参照)。

〔追記〕 本稿の脱稿後、田澤元章「本件判批」法学教室五
一一号(二〇二三年)一一六頁に接した。

久保田安彦