

平成 29 年 10 月 1 日版

弁護士法人STORIA
弁護士 菱田 昌 義

報酬規制

報酬規制

LQ226 頁, 争点 72・73。ストック・オプションについては争点 43 は必読

1 | 条文・趣旨 LQ226 頁, 江頭 445 頁, 田中 245 頁

【条文】法 361 条 1 項 (取締役の報酬等)

「取締役の報酬, 賞与その他の職務執行の対価として¹株式会社から受ける財産上の利益 (以下この章において「報酬等」という。)についての次に掲げる事項は, 定款に当該事項を定めていないときは, 株主総会の決議によって定める。

- 一 報酬等のうち額が確定しているものについては, その額
- 二 報酬等のうち額が確定していないものについては, その具体的な算定方法
- 三 報酬等のうち金銭でないものについては, その具体的な内容

▽お手盛り防止・政策説²

報酬等の決定は, 株式会社と取締役との間の任用契約によって決まるところ, 報酬等の決定を任用契約に委ねた場合, 取締役同士の馴れ合いによって報酬額をつり上げる弊害 (お手盛り) が生じうる。法 361 条は, このことを防ぐためのものである。

2 | 報酬等の種類と決定方法 LQ226 頁, 江頭 445 頁

(1) 俸給についての株主総会の決議方法

俸給は報酬 (1 号) にあたり, 株主総会の承認が必要であるところ, この承認については, いわゆる「総額枠決定方式」でよいとするのが判例 (最判昭和 60/3/26)・通説である。

理由① 総額として上限を決定しておけばお手盛りの危険は防ぎうる。

② 個人別の報酬額を明らかにしたくないという取締役のプライバシーへ配慮する必要

↓

そして, 株主総会決議で取締役会に報酬決定が一任された場合, 本則通り (脚注 2 参照), 取締役会の多数決³によって具体的な報酬配分が決まる (369 条 1 項)。

さらに, 取締役会から代表取締役に決定権を再一任できるか争いがある。

▽肯定説 判例・実務・多数説

お手盛り防止の目的はすでに果たしている。個人別の報酬が明らかになるのを避ける必要性。

▽否定説

取締役会は, 代表取締役の監督をするところ (362 II), その趣旨に反する。

¹ 弔慰金や見舞金についても「職務執行の対価」といえるか否かで報酬規制に服するか決まる (なお, 江頭 422 注 3)。

² この見解は, 取締役の選任権と任用条件の決定とを区別することを前提とする。すなわち, 誰を取締役にするかという選任権は株主総会にあるが (329 条), 任用条件 (報酬・勤務時間・休暇等) を決定するのは取締役会であると理解している。その上で, 報酬についてのみ, お手盛りの観点から株主総会の権限とするのである。なお, 報酬決定は本来的に株主総会の権限とする見解もある。

³ この際, 各取締役は特別利害関係人にはあたらないとされる。報酬総額が総会決議によって定められている以上, 各取締役にどのよう報酬が配分されようとも, 会社と取締役との間の利害対立は解消しているからである (コンメ VIII 166 頁, 類型別 I 98 頁)。

(2) 退職慰労金についての株主総会の決議方法 LQ227 頁, 江頭 432 頁, 田中 247 頁

【判例】最判昭和 39/12/11・百選 61・判例講義 73 事件

判旨：「株式会社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り、無条件に取締役会の決定に一任することは許されないこと所論のとおりであるが、被上告会社の前記退職慰労金支給決議は、その金額、支給期日、支給方法を無条件に取締役会の決定に一任した趣旨でなく、前記の如き一定の基準に従うべき趣旨であること前示のとおりである以上、株主総会においてその金額等に関する一定の枠が決定されたものというべきであるから、これをもつて同条の趣旨に反し無効の決議であるということとはできない。」

退職慰労金（退職慰労年金）も、在職中における職務執行の対価として支給される⁴ものであるため、報酬（1号⁵）にあたる（報酬の後払的性格）。



株主総会決議については、判例・通説は、「総額枠決定方式」ではなく、支給総額の上限も明示せずに、単に一定の支給基準に従い退職慰労金を支払うこととし、具体的な支給額・支給期日及び支給方法は取締役会に一任する旨の決議をすることも認めている。

理由①退任取締役は支給決定に参加しないので、通常の報酬等よりも規制を緩和することに合理性がないとはいえない（江頭 459 頁注 26）

②個人別の支給額を明らかにしたくないという心情も理解しうる



この方式による場合、一般に下記①②いずれも満たす必要があるとされる。

①一定の支給基準が存在し、その内容が法の趣旨に合致すること

②株主の推知可能性があること（会社規則 82 II。法 301 I 参照）

(3) ストック・オプション（省略） LQ227 頁, とくに争点 43（伊藤靖史）は必読

(4) 使用人兼取締役の使用人分の給与 江頭 449 頁注 5, LQ227 頁, 争点 72 III 1(2)

使用人分給与については、会社法 361 条は適用されない（最判昭和 60/3/26・判例講義 71 事件⁶）。

⁴ 判旨「職務執行の対価として支給されるものである限り」の文言からは、功勞報償と職務執行の対価を区別しうる場合があるともおもえる。しかしながら、功勞報償も職務執行の対価の一態様にほかならないから、これを報酬規制から除外するのは不合理であるとして、退職慰労金は一般的に報酬にあたるとする理解が支配的である（コンメVII171 頁。および法教 328 号 129 頁（北村雅史演習）

⁵ 一定の支給基準に確定した数値を当てはめれば支給額の上限が定まることから、婉曲的ではあるが支給する「額」を定めていると認めてよいというのが従来の判例の立場であり、これに従うと 2 号ではなく 1 号となる（コンメVII171 頁）。

⁶ 同最判は、①使用人として受ける給与の体系が明確に確立されている場合において、②別に使用人として給与を受けることを予定しつつ、取締役として受ける報酬額のみを株主総会で決議することとしても、取締役としての実質的な意味における報酬が過多でないかどうかについて株主総会がその監視機能を十分に果たせなくなるとは考えられないことを理由とする。

なお、使用人分給与が報酬規制に服さないとしても、利益相反取引の規制には服する（コンメVII79・161 頁）。ただし、取締役会設置会社において、取締役会の承認のある給与体系に基づいて支給される場合には、個別の承認は不要である。

3 | 株主総会決議があった場合に生じる問題

(1) 報酬の減額・無報酬化の可否 LQ229 頁, 江頭 450 頁, 田中 251 頁

【判例（俸給）】最判平成 4/12/18・百選 62・判例講義 72 事件

判旨：「株式会社において、定款又は株主総会の決議（株主総会において取締役報酬の総額を定め、取締役会において各取締役に対する配分を決議した場合を含む。）によって取締役の報酬額が具体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社と取締役の双方を拘束するから、その後株主総会が当該取締役の報酬につきこれを無報酬とする旨の決議をしたとしても、当該取締役は、これに同意しない限り、右報酬の請求権を失うものではないと解するのが相当である。この理は、取締役の職務内容に著しい変更があり、それを前提に右株主総会決議がされた場合であっても異なる。」

【判例（退職慰労(年)金)】最判平成 22/3/16・重判 H22 年商法 3・判例講義 74 事件

要旨：内規の廃止による取締役の退職慰労年金不支給につき、「本件内規の廃止の効力を既に退任した取締役に及ぼすことは許されず、その同意なく上記退職慰労年金債権を失わせることはできないと解するのが相当である」とした。

減額・無報酬化については、契約の拘束力を理由に、同意・黙示の同意がない限り⁷認められない⁸。もっとも、取締役の報酬が役職に応じて定められ、それが慣行又は内規となっている会社においては、役職の変更に伴う報酬の減額は特約ないし黙示の同意を理由に許容されうる（判講 72 参照）。

(2) 退職慰労金の不支給決議 法教 328 号 129 頁（北村雅史）

退職慰労金贈呈に関する株主総会決議があったにもかかわらず、取締役会が具体的な支給決定をしない場合、どのようにして処理されるか。

↓

上記平成 4 年最判を前提とする限り、取締役会決議がない以上、会社に対して退職慰労金の支払請求をすることは出来ない。

もっとも、株主総会から退職慰労金の支給に関する決定を一任された取締役会は、支給基準に基づき金額・支給方法等の決定をすべき義務を負う（355 条。「株主総会の決議を遵守」）

この点を任務懈怠として構成し、退任取締役は取締役に対し 429 条の責任を追及しうる⁹。

⁷ 同意がない場合にも減額・不支給が許されるかについては、江頭 423 頁注 8、百選 62 事件解説等参照。

⁸ 私見：同意・黙示の同意があるか否かは慎重に判断すべきである。たとえば、労働法上の議論として、労働者が賃金債権を放棄ないし合意相殺する場合には、賃金が重要な生活原資でありかつ経験則上安易に放棄することはあまりないことに照らすと、「労働者の自由意思は慎重に認定され、労働者が合意に至った経緯や同意の態様（使用者による強要の有無）、相殺が労働者の利益になるかなどを総合して自由意思の有無が判定される」との問題意識がある（以上につき、土田道夫「労働法概説<第二版>」（弘文堂・2012 年）93 頁等参照）。労働者と役員とを直ちに同列に論じることはできないが、自由意思を慎重に認定するという発想自体は、あてはめ段階（事実認定段階）で十分に考慮しうる。また、取締役は役職にかかわらず厳格な責任を負うので、無報酬とすることについて黙示の同意を認定するには慎重であるべきとの指摘がある（類型別 I 103 頁）。

⁹ ▽429 条構成のみならず、法教 328 号 129 頁にある▽基本慰労金額部分については株主総会決議の時点で発生する構成、▽不法行為構成がある。また、退職慰労金が報酬の後払的性格を有する点を強調し、後述の▽不当利得等で救済する余地もありうる。

(1) 不支給の事例（株主総会決議がなかった場合における退職慰労金の不支給）

【事例】閉鎖的な株式会社 P 社には、取締役 A・B・X の三名がいる。20 年間 X は P 社の取締役であったが、ワンマン経営者 A と仲違いしたため退任することになり、X は退職慰労金を請求した。しかし、P 社および取締役 A・B は株主総会決議がないことを理由にこれを拒んだ。

①全株主が同意している場合

株主総会決議があるのと同視して支給を認めうる。ただし【事例】においてはこのような事情はない。

②全株主の同意がない場合

▽原則有償説

会社と取締役の間の認容契約が有償である旨の黙示の特約があることを前提に、報酬を請求できる。

しかし、裁判所が証拠に基づいて取締役の能力に評価を加えて報酬額を算定することは、会社法の予定するところではないとの批判がある。

▽不当利得説

会社が取締役の役務の提供を適正な対価の支払いなしに受けていることは不当利得である。

▽不法行為説

代表取締役が特定の取締役の報酬の支給について株主総会に付議しないことが、代表取締役の不法行為であるとして、会社が、報酬を支給されなかった取締役に対し損害賠償責任を負う（350 条）

▽信義則説

(2) 支払済の事例（株主総会決議がなかった場合における支払済報酬の返還請求） 江頭 460 頁注 27

【判例】最判平成 15/2/21・百選 A17・判例講義 75 事件・法教 380 号 122 頁

判旨：「株式会社の取締役については、定款又は株主総会の決議によって報酬の金額が定められなければ、具体的な報酬請求権は発生せず、取締役が会社に対して報酬を請求することはできないというべきである。けだし、商法 269 条は、取締役の報酬額について、取締役ないし取締役会によるいわゆるお手盛りの弊害を防止するために、これを定款又は株主総会の決議で定めることとし、株主の自主的な判断にゆだねているからである。そうすると、本件取締役の報酬については、報酬額を定めた定款の規定又は株主総会の決議がなく、株主総会の決議に代わる全株主の同意もなかった（菱田注：全株主の同意があれば結論が変わると反対解釈できる）のであるから、その額が社会通念上相当な額であるか否かにかかわらず～報酬請求権を有するものということとはできない。」

【判例】最判平成 21/12/18・百選 A18 事件

要旨：退職慰労金を支給する旨の株主総会の決議等は存在せず、上告人が本件金員の支給を受けたことは、法律上の原因を欠き不当利得になるとした上で、発行済株式総数の 99%以上を保有する会社代表者が当該支給を黙認していると評価でき、また退任取締役が従前退職慰労金を支給された取締役と同等以上の業績を上げてきたこと、返還請求まで約 1 年経過したこと等の事情があるとするれば、会社が退職慰労金相当額の返還を請求することは、信義則に反し権利の濫用として許されない（菱田注：報酬の不当利得返還請求の事案につき、会社が取締役の役務の提供を適正な対価の支払いなしに受けている不当利得と報酬の不当利得とを相殺することで救済する見解がある）。