



監修：弁護士 [上田 淳史](#)
文責：弁護士 [宮坂 智](#)

【判決要旨】

退任取締役の退職慰労金につき、退任取締役が在任中特に重大な損害を与えた場合に、基準額を減額することができる旨等を定める内規に従って決定することを取締役に一任する旨の株主総会決議がされた場合に、①コンプライアンス違反、過大な交際費の支出、CSR 費用の増加といった事情を考慮して退職慰労金に関する取締役会決議をしたこと、②利害関係のない弁護士等で構成された調査委員会による十分な調査結果をとりまとめた調査報告書に基づいて検討したこと、③告訴の要否を含む退職慰労金の支給に関して、取締役会において相当程度実質的な審議が行われたことといった事情の下では、退任取締役に対し、退職慰労金の基準額である3億7720万円から減額した額である5700万円の退職慰労金を支給する旨の取締役会決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるということとはできない。

【事案の概要等】

1 事案の概要

本件は、Y1社の代表取締役を退任したXが、Y1社の株主総会においてY1社の内規に基づいて取締役会が決議した退職慰労金をXに支払うことを委任する旨の決議がされたにもかかわらず、Y1社の代表取締役であるY2が故意又は過失によって、株主総会による委任の範囲又は内規の解釈・適用を誤ったため、Y1社の取締役会において、委任の範囲を1億8500万円を超える減額を行う旨の決議がなされたため、①Y1社に対し会社法361条1項に基づき退職慰労金1億8500万円及び遅延損害金の支払並びにY2に対し同法429条1項又は不法行為に基づき損害賠償金1850万円及び遅延損害金の支払（選択的請求その1）又は、②Y1社に対し

ては会社法 350 条又は不法行為に基づき、Y2 に対しては同法 429 条 1 項又は不法行為に基づき、損害賠償金 2 億 0350 万円（退職慰労金減額分 1 億 8500 万円、弁護士費用 1850 万円）及び遅延損害金の支払（選択的請求その 2）を求めた事案である。

2 事実関係の概要

(1) 当事者等

X は、昭和 44 年 6 月に Y1 社に入社し、昭和 63 年 6 月に Y1 社の取締役、平成 2 年 6 月に同社常務取締役、平成 14 年 6 月に同社専務取締役に、平成 16 年 6 月に同社代表取締役社長にそれぞれ就任し、平成 29 年 6 月 16 日に同社代表取締役社長を退任した者である。

Y1 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。

Y2 は、平成 28 年 6 月に Y1 社の大株主である A 株式会社の取締役を退任し、同月 17 日に Y1 社の取締役に就任し、平成 29 年 6 月 16 日に X の後任として Y1 社の代表取締役社長に就任した者である。

(2) 事実経緯

ア 取締役退任慰労金内規（以下「本件内規」という。）の定め等

- ・ 退任取締役の退職慰労金は、本件内規等を勘案した上で計算すべき旨の株主総会決議に従い、取締役会が決定した額、又は本件内規に基づいて取締役会が決定し、株主総会で承認された額とする。
- ・ 退職慰労金は、退任時の報酬月額に、役位別に算出した在任年数のそれぞれの役位係数に乗じた数を累計した支給率類型を乗ずる方法により算出する（この額を「基準額」という。）。
- ・ 取締役在任年数は、1 か年を単位とし、端数は月割（1 か月未満は 1 か月に切り上げ）とする。
- ・ 役位係数は、代表取締役社長 4.0、専務取締役 3.0、常務取締役 2.5、取締役 2.0 とする。
- ・ 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、基準額にその 30% を超えない範囲で加算することができる。
- ・ 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、基準額を減額することができる（以下「本件減額規定」という。）。
- ・ 退職慰労金を支払う場合には、所得税法に基づく源泉税の他、本人が Y1 社に対して負う債務の全額を控除する。

イ X 退任までの経緯等

平成 28 年 7 月 1 日に Y1 社の総務局担当取締役に就任した B が、同月 4 日に総務部長から、X の役員報酬を増額する内容の稟議書に早急に押印することを求められたためその作成経緯等を確認したところ、当該稟議書の内容が、平成 27 年 9 月から同年 11 月の税務調査で Y1 社の規程を超過して支払われた宿泊費等が X 個人の報酬として認定

されたことに伴ってXが実質的に負担すべきこととなった源泉徴収税をY1社に転嫁し、規程に違反した宿泊費の支給等を実質的に永続化しようとするものであることが判明した。BがXの他の問題行動がないか調査を行ったところ、平成29年4月6日までに18項目の問題行動を指摘する文章を作成し、Y1社の常勤取締役等を通じてY1社の主要株主及び非常勤取締役に提出され、新聞等で社会一般にも報道された¹。

このような状況下で、Xは平成29年4月25日に開催されたY1社の臨時常勤役員会において、平成28年度の定時株主総会において、Y1社の代表取締役社長及び取締役を辞任する意向を伝えるとともに、平成29年5月26日に開催されたY1社の取締役会において、体調不良を理由とし、同年6月16日開催の第48回定時株主総会の終結時をもって代表取締役社長及び取締役を辞任する意向を表明した。

ウ 第48回定時株主総会の議事等

平成29年6月16日に開催されたY1社第48回定時株主総会（以下「本件株主総会」という。）では、Xが議長となり、第5号議案として「退任取締役に対する慰労金贈呈の件」が審議された。

Xは、X以外の退任取締役の退職慰労金については、本件内規に従って支払う一方で、X自身に対する退職慰労金については、金額の適性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、取締役会で金額を決定してもらい、その決定に従うと説明し、その金額、支払方法、支払時期等は取締役会に一任してほしいなどと述べた。

なお、一部株主より、Xに対する退職慰労金の件と、X以外の退任取締役に対する退職慰労金の件の議案を分けて採決することを求める動議が出されたが、取締役会で決定するといっても、本件内規の特別減額の規定で一定の減額ができることが前提であるといった事務局からの説明もあって動議は否決され、第5号議案は賛成多数で原案どおり承認可決された。

エ 調査委員会の調査結果

前記2(2)アにおいて記載したXの問題行動に関して調査委員会（弁護士、公認会計士、Y1社常勤監査役の合計5名で構成されていた。以下「本件調査委員会」という。）が設置され、平成29年12月1日に最終報告書を提出した。

当該最終報告書では、①Xの賞与を除く役員報酬が、平成17年7月以降は月額271万8000円であったが、平成18年7月以降は月額333万円、平成23年7月以降は月額410万円、平成28年7月以降は月額494万円にそれぞれ増額されており、この増額のうち最終のものについては、特別背任罪の犯罪成立要件を充足する可能性を否定しきれないうえ、そのほかの増額についても合理的根拠はないが、退職慰労金算定の基礎として、月額410万円を上限としてそれぞれの増額前の報酬月額を採用することは取締役会の合理的裁量として是認されること、②Xの社内規定違反の宿泊費等の支出並びに本来負担すべき源泉所得税及び社内規定違反の宿泊費の補填を意図した増額報酬の支払

¹ https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG27H1Q_X20C17A5CC0000/?msockid=19096c3845886ce61a7179aa44f46d63

い（以下「本件行為1」という。）は、特別背任罪の犯罪成立要件の充足を否定しきれない悪質な行為であり、特に重大な損害を与えたものであり、Xが社内規定に違反する宿泊費等として受領した1610万5625円及び補填に係る報酬増額分として受け取った2308万円は退職慰労金から減額されるべきこと、③平成24年度頃から顕著に増大し始めたXの交際費の支出（以下「本件行為2」という。）は、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、合理的な手続に基づくものとして正当化できないうえ、明らかに過剰と認められるもので特に重大な損害を与えたといえし、Xの報酬が高額であることを考慮すると、平成24年度の交際費（4925万円）を超える交際費の支出は、退職慰労金から減額することができ、平成25年から平成28年度までの交際費のうち、この上限を超える額は合計で1億0079万円となり、さらにXが海外出張に伴う支度金を増額するために海外旅費規定を改定したことには合理的理由がなく、特別減額事由にあたるため、かかる改定がなければ支給されなかった545万円は退職慰労金から減額でき、Xの平成27年の2度の海外出張に同行したものに支給された旅費451万円も退職慰労金から減額することができること、④平成25年にゴルフトーナメントが開催された後のCSR事業等への支出（以下「本件行為3」という。）については、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、合理的な手続に基づくものとして正当化できないうえ、明らかに過剰と認められるもので特に重大な損害を与えたといえし、X限りの判断で支出することができるCSR事業等の支出額は平成25年度の支出額が上限であり、平成26年度から平成28年度までのCSR事業等の支出のうち、これらの上限を超える額（ゴルファー関連事業6366万円、それ以外のCSR事業1億4192万円）は退職慰労金から減額することができることについて記載していた。

また、当該最終報告書には、Y1社の取締役会がXのコンプライアンス違反の行為について刑事告訴すべきと判断した場合、Xには退職慰労金の支給を受ける法的期待権はないため、退職慰労金算定の基礎となる報酬月額ないし減額可能額の認定を通じ、減額可能額が基準額を超えるとして、退職慰労金を支給しない旨を決議すべきであるとしつつ、Y1社の取締役会がXのコンプライアンス違反の行為について刑事告訴しないと判断した場合には、Xの過去の功勞に対して社会的常識の範囲内で許容される一定額の退職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、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、その判断に際して、基準額から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り、適用可能な最高額を算定の基礎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職慰労金の額は約1700万円となり、この減額可能額の90%を控除した場合の退職慰労金の額は約5300万円となることも記載していた。

オ Xの退職慰労金にかかる取締役会決議

平成30年2月2日に開催されたY1社取締役会（以下「本件取締役会」という。）において、Xの退職慰労金の支給について審議がされたところ、Y2は、告訴によりY1社

が受けるダメージの大きさ、XがY1社を退任するなどの社会的制裁を受けていること、退職慰労金の額を大幅に減額することで相応の責任を求めていくこと等から、告訴しない方が良いという考えを報告し意見を求めた。本件取締役会では、Xを告訴し退職慰労金も支給すべきでないという意見もあったが、Y2の考えに沿った意見もあり、最終的には、Xを告訴しない旨の議決がなされた。

Y2は、続いて、Xの退職慰労金について、最終報告書に示された減額可能額の90%を基準額から減額した5700万円を支給することが妥当であるとの考えを報告し意見を求めた。本件取締役会では、そもそも支給すべきではないという意見や、懲罰的要素を踏まえてさらに減額すべきとの意見もあったが、CSR事業についてはY1社の社会的地位を高めることに貢献した可能性があるとの意見もあり、最終的には全員が異議なく承認する形で、Xに退職慰労金5700万円を支給する旨の本件取締役会決議がなされた。

カ その後の経過等

Xは、Y2に対して、自らへの退職慰労金の算定根拠等を明らかにすることを求め、Y2は、本件調査委員会が本件内規による基準額から特別減額の額を控除して算定する手法を採ったこと、本件調査委員会が相当と判断した退職慰労金算定の基礎となる報酬月額が410万円であり、これによれば、基準額は3億7720万円となること、Y1社取締役会は本件調査委員会が採用した手法でXの退職慰労金を計算することが合理的であり、特別減額の額は本件調査委員会が特別減額可能とした額の90%が相当であるとしてXに支給する退職慰労金の額を5700万円と決議したこと及び本件調査委員会から報告を受けた特別減額の算定根拠を伝えた。

また、平成30年6月15日に開催されたY1社の第49回定時株主総会では、Xに対して退職慰労金として5700万円を支給したことを含む計算書類が承認可決され、令和2年6月19日に開催されたY1社の第51回定時株主総会では、本件株主総会決議の趣旨は、Xに対する退職慰労金につき、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及び、Xに対しては5700万円を超えて退職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。

【論点】

本件取締役会決議に裁量権の範囲を逸脱又はその濫用があるといえるか。

【訴訟の経過】

1 第1審（宮崎地判令和3年11月10日）

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。

CSR事業については、稟議書が残っているもの及び収支報告書がないとの指摘がなされていないものが半数を超えており、稟議書ではXのみならず、常務、専務及び副社長が承認印を押印して決裁が行われており、取締役会でも随時報告されていたのであるから、Xの意向が強く反映されていた可能性は否定できないものの、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行っていたとは認められず、CSR費用等の支出について、手続的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社取締役会の判断は、その前提に誤りがある。

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。

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。

2 控訴審（福岡高裁宮崎支判令和4年7月6日）

基本的には、第1審と同様である旨判示した。

3 上告審（本判決・最一小判令和6年7月8日）

本件内規は、取締役会は、退任取締役が在任中Y1社に特に重大な損害を与えた場合、基準額を減額することができる旨を定めているところ、その趣旨は、取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を課すことにより、Y1社の取締役の職務執行の適正を図ることにあるものと解される。Y1社の株主総会が退任取締役の退職慰労金について本件内規に従って決定することを取締役会に一任する旨の決議をした場合、取締役会は、退任取締役が本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるか否か、これに当たる場合に減額をした結果として退職慰労金の額をいくらにするかの点について判断する必要があるところ、上記の本件減額規定の趣旨に鑑みれば、取締役会は、取締役の職務の執行を監督する見地から、当該退任取締役がY1社に特に重大な損害

を与えたという評価の基礎となった行為の内容や性質、当該行為によって Y1 社が受けた影響、当該退任取締役の Y1 社における地位等の事情を総合考慮して、上記の点についての判断をすべきである。そして、これらの事情は、いずれも会社の業務執行の決定や取締役の職務執行の監督を行う取締役会が判断するのに適した事項であること、さらに、本件内規が本件減額規定による減額の範囲等について何らの定めも置いていないことに照らせば、取締役会は、上記の点について判断するに当たり広い裁量権を有するといふべきであり、取締役会の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるといふことができるのは、この判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合に限られると解するのが相当である。

本件では、本件行為 1 は、Y1 社の代表取締役を務めていた X が、長期間にわたって Y1 社から社内規程所定の上限額を超過する額の宿泊費等を受領し、このことが発覚した後は、いったん負担した当該超過分に係る源泉徴収税相当額を Y1 社に転嫁するとともに、社内規程に違反する宿泊費等の支給を実質的に永続化する目的で自らの報酬を増額したというものであり、このことが報道により社会一般に広く知れ渡ったことによって、Y1 社の社会的信用が毀損されたことがうかがわれる。また、本件調査委員会による調査報告書では、本件行為 1 は特別背任罪に該当する疑いがあり、本件行為 2 も正当化することができず、X は両行為により Y1 社に多大な損害を与えたとの指摘がされたものである。そして、取締役会は、このような調査報告書の内容を踏まえて本件取締役会決議をしたものであるところ、本件調査委員会が調査等に当たって収集した情報に不足があったことはうかがわれない。さらに、取締役会は、上記の指摘を受けて、本件調査委員会が提示した本件行為 1 につき告訴をして退職慰労金を支給しないとする案も検討したが、審議の結果、最終的に、告訴をせずに退職慰労金を大幅に減額する旨の判断に至ったのであり、取締役会においては、相当程度実質的な審議が行われたといふことができる。

これらの事情を総合考慮すると、本件行為 1 及び本件行為 2 を Y1 社に多大な損害を及ぼす性質のものと評価することは相応の合理的根拠に基づくものといえ、本件行為 3 が Y1 社に損害を与えるものであったか否かにかかわらず、X が本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるとして減額をし、その結果として X の退職慰労金の額を 5700 万円とした取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理であるといふことはできない。

以上によれば、本件取締役会決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるといふことはできない。

【解説】

1 本判決の意義

本判決は、退任取締役の退職慰労金について、株主総会決議による委任を受けた取締役会が、「特に重大な損害を与えた」場合には退任取締役の退職慰労金に係る基準額を減額することができる旨の内規に基づき退職慰労金を減額して支給する旨の取締役会決議をした場合には、退任取締役の行った行為の内容や性質、当該行為によって会社が受けた影響、退任取締役の会社における地位等の事情を総合考慮して判断すべきであり、これらの事情は取締役会が判断する

に適した事項であり、当該内規の規定ぶりも含めて考慮すると、取締役会は広い裁量権を有しており、裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるとされるのは、かかる取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合に限られると判示した。

本判決は、事例判断ではあるものの、典型的な退職慰労金の減額条項に基づく退職慰労金の決定について取締役会に広い裁量権を認め、専門家により構成される調査委員会の調査報告書を踏まえた上でなされた減額決議について判断した裁判例として、理論的にも実務的にも重要な意義を有する²。

2 退職慰労金と取締役会の裁量

(1) 退職慰労金の決定と支給

取締役の退職慰労金は、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、会社法 361 条 1 項の「報酬等」に含まれる。そのため、定款にその額の定めがないときは、株主総会決議をもって定められなければならない。会社法 361 条 1 項の趣旨であるお手盛りの防止からすれば、少なくとも退職慰労金として支給する額の総額を株主総会で決議する必要があるようにも思われるが、通常の俸給とは異なり、退任取締役の人数は限られているため、支給総額を株主総会で決議してしまうと、個々の退任取締役に支給される退職慰労金の額が容易に推知できてしまうという問題がある。そこで、実務上は、支給総額の上限も明示せず、単に一定の支給基準に従い退職慰労金を支給することとし、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株主総会決議を行うことが多い³。判例においても、かかる実務上の取扱いについては、①当該会社の内規や慣行によって一定の支給基準が確立していること、②当該基準が株主にも推知し得べきものであること⁴を条件に、容認している（前掲最判昭和 39 年 12 月 11 日、最判昭和 44 年 10 月 28 日判時 577 号 92 頁等）⁵。

以上のとおり、退職慰労金の支給については、定款又は株主総会決議により定められなければ、退任取締役から退職慰労金の支払請求をすることはできないと考えられている⁶。しかし、この考えを前提にしたとしても、退任取締役が会社又は取締役に対して民法 709 条や会社法 350 条に基づく損害賠償請求を行うことを禁ずるものではない。そのため、退職慰労金の額の決定について株主総会から適法な委任を受けた取締役会の決議の裁

² 匿名コメント「判批」金判 1714 号 11 頁（2025）。

³ もっとも、支給基準を設けている会社においても、株主総会において独自に退職慰労金の額を決定することも可能である（東京地判昭和 62 年 3 月 26 日金判 776 号 35 頁）。

⁴ 会社法施行規則 82 条 2 項本文では、株主総会における退職慰労金の支給議案において、一定の基準に従って退職慰労金の額を決定することを第三者に一任するものであるときは、株主総会参考書類に当該一定の基準の内容を記載しなければならないとしている。もっとも、当該一定の基準について、株主が知ることができるようにするための「適切な措置」を講じている場合には、株主総会参考書類への記載は不要となる（同項ただし書）。

⁵ 落合誠一編『会社法コンメンタール 8』171 頁（商事法務、2009）[田中亘執筆部分]、田中亘『会社法（第 5 版）』274 頁（東京大学出版会、2025）。なお、①②に加えて、③株主総会の決議が、明示又は黙示的に当該支給基準の範囲内において相当な金額を支給すべきものとする、という 3 要件を提示する考えもある（高田剛『実務家のための役員報酬の手引き（第 2 版）』132 頁（商事法務、2017））が、②要件説においても、支給基準の範囲内である以上、相当な金額となることは前提としているように思われる。

⁶ 最判昭和 56 年 5 月 11 日集民 133 号 1 頁。

量権の範囲の逸脱又はその濫用がある場合には、民法 709 条や会社法 350 条を根拠に損害賠償請求を行うことは可能であり、本判決はかかる理解を当然の前提としていると考えられる⁷。

(2) 取締役会の裁量

第 1 審判決は、取締役会における退職慰労金額の決定に関する裁量について論じる前提として、①本件株主総会決議は、X に支給する退職慰労金につき、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に委任するものであるか、及び、②本件取締役会決議は、本件内規に基づく基準額のとりの退職慰労金を支給することを決議した上で特別減額をしたものかについて認定したうえで、本件取締役会決議が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か検討している。一方で、本判決は、端的に Y1 社において定めた本件内規の本件減額規定にある「特に重大な損害を与えたもの」に該当するかの解釈を示し、本件取締役会決議の裁量権の範囲の逸脱又はその濫用の有無について判断している。これは、本件減額規定を実際に解釈適用するに当たり、本件株主総会決議により委任を受けて、X に対する退職慰労金の額を決定することとなった取締役会にどれほどの範囲の裁量があると考えているかというスタンスの違いであると考えられる。

すなわち、第 1 審及び控訴審判決は、本件株主総会決議において本件内規を前提とした退職慰労金の額の決定を取締役に委任していることを確認し、本件減額規定の趣旨を、特に重大な損害を与えた在任中の行為によって生じた損害相当額のみを減額する旨定めたものと判断したうえで、現に行われた本件取締役会での退職慰労金の額の決議において、本件内規に定める手順に則って決議を実施したとはいえないといった、本件内規に基づく運用を厳格に捉え、本件減額規定に定める「特に重大な損害を与えたもの」として、CSR 費用等の支出を挙げることは、客観的数値や Y1 社の内部手続上問題はなく、コンプライアンス違反や交通費等の過大な支出とは関係しない以上、許されないと判断し、「特に重大な損害を与えたもの」の解釈に当たり、取締役会の裁量を尊重していない。これに対し、本判決は、本件減額規定の趣旨を、「取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を科すことにより、Y1 社の取締役の職務執行の適正を図ることにある」と判断し、「特に重大な損害を与えたもの」の解釈に当たっては、本件減額規定の趣旨から当該退任取締役の行為の内容や性質、Y1 社が受けた影響、退任取締役の地位等を総合考慮し、かかる判断は、高度の経営判断であること、及び本件減額規定に減額の幅を定めていないことを理由に取締役会は広範な裁量を有するとしている。第 1 審及び控訴審と本判決とは、本件減額規定の趣旨のとらえ方が異なっており、本判決では、取締役会による退職慰労金減額の決定については、経営判断と同様の広い裁量権が認められることをデフォルトとして、減額規定に特段の定めがある限りにおいて、裁量の幅が限定されるという発想に基づくものと考えられる⁸。この点、本件株主総会決議において、本件取締役会に退職慰労金の額の決定を本件内規に従って決定することを委任した

⁷ 飯田秀総「判批」旬刊商事法務 2384 号 7 頁（2025）。

⁸ 弥永真生「退職慰労金の減額と取締役会—最高裁令和 6 年 7 月 8 日判決に寄せて」金判 1701 号 1 頁（2024）。

趣旨としても、本件株主総会において、本件減額規定の詳細な文言について拘泥し、精緻な解釈を前提として CSR 費用等の支出について「特に重大な損害を与えたもの」に該当しないことを前提とした立場に立っていたとは考えにくいとの指摘もある⁹。そもそも株主総会において本件減額規定について取締役会で厳格に運用をすることを想定していたとは考えにくく、現に本件株主総会決議の後、Y1 社の第 51 回定時株主総会において、本件株主総会決議の趣旨を確認し、本件取締役会決議の内容を追認している。株主総会の委任の趣旨を尊重するという観点からは、本判決の結論は妥当であると考えられる。一方で、事後的な株主総会決議の内容を過度に重視してしまうと、従前の株主総会決議の趣旨を実質的に変更させることも可能になってしまうとも考えられるため、あくまでも従前の株主総会の趣旨がどのようなものであったかを推認させる一要素として考慮すべきであると考えられる。

第 1 審及び控訴審判決は、CSR 費用等の支出について本件取締役会において「特に重大な損害を与えたもの」の 1 つとして考慮したことについて裁量権の範囲の逸脱又はその濫用を認めている。もっとも、裏を返せば、本件行為 1 及び本件行為 2 については、「特に重大な損害を与えたもの」に該当すると判断していると読むことができる¹⁰。これに対し、本判決は、本件行為 1 及び本件行為 2 が Y1 社に多大な損害を及ぼす性質のものであると評価することは相応の合理的根拠に基づくものとし、本件行為 3 が Y1 社に損害を与えるか否かにかかわらず、本件減額規定に基づく減額を認めた。この点については、第 1 審及び控訴審においては本件取締役会において、本件調査委員会の調査報告書の内容に従って認定を行い、本件行為 1、本件行為 2 及び本件行為 3 のすべての行為による損害額を合算して、X の退職慰労金額について決定したと考えているところ、本判決においては、あくまでも本件行為 1 及び本件行為 2 について多大な損害をもたらすものと認定し、本件行為 3 は措いたとしても X の退職慰労金を 5700 万円を決定したことは不合理であるとはいえないとしており、本件調査委員会の調査報告書を参照しつつも、本件取締役会は刑事告訴の要否なども併せて検討するなど本件行為 1 にフォーカスした審議・決議を行っているとして、裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるとまではいえないと考えていると思われる。

3 実務への影響

本事案は、退職慰労金に関する規程に減額条項がある場合における、取締役会等の判断においてどのような検討をなすべきかについて示唆を与えるものである。本件のような減額条

⁹ 久保田安彦「判批」ジュリスト 1601 号 3 頁（2024）。なお、本判決においては、本件株主総会の決議の趣旨を具体的に解釈して、かかる決議の趣旨を基準に本件取締役会決議の裁量権の逸脱・濫用の有無を判断するという枠組みを採用しているわけではない（匿名解説「テレビ宮崎元代表取締役に対する取締役会の退職慰労金減額決議にかかる損害賠償請求事件および同事件を基本事件とする訴訟記録の閲覧等制限申立て」資料版商事法務 489 号 67 頁（2024））。

¹⁰ 得津晶「判批」ジュリスト 1576 号 144 頁（2022）。

項に限らず、近時はマルス条項¹¹やクローバック条項¹²など、役員報酬を一定の事由が発生した場合に制限する動きもあるところ、こうした条項を適用し、役員報酬を減額する場合においても参考になると考えられる。

従来、同種事案に関する裁判例としては、例えば東京地裁平成元年11月13日金判849号23頁等が存在していた。しかし、同裁判例は、「特に重大な損害を会社に与えた」場合に退職慰労金を減額することができる規定を設けている会社において、①死亡した取締役に対して事業に失敗し会社に損害を与えたこと、②会社の経営状態から多額の退職慰労金を負担できないこと、③会社が再建中であり多額の退職慰労金の支給は望ましくないことを理由に取締役会決議において退職慰労金を減額したところ、②及び③は減額事由に当たらず、①についてももともと減額を考慮しておらず、死亡した取締役の相続問題に対抗するために行った者であり、考慮すべきでない事情を考慮したものであり裁量権の逸脱濫用に該当するとしたものであり、また、死亡した取締役の共同相続人である原告と後任の代表取締役の間で相続に関する紛争が生じていたという、やや特殊事案に関するものであった。

退職慰労金を減額することができる条項に基づき、どのような事由が発生した場合に、どの程度の減額を行うのかについて、退職慰労金支給規程等において具体化することは難しく、ある程度概括的な記載にならざるを得ないと考えられる。そのため、かかる判断においては、取締役会等に広い裁量を与えられることになると考えられる。本判例を前提に考えると、減額事由に該当するかという退職慰労金規程の文言該当性の判断に関する取締役会の裁量と、減額事由に該当したとしてどの程度退職慰労金を減額して支給するかという支給額の決定に関する取締役会の裁量の2段階の裁量が存在するように考えられる¹³。第1段階の検討においても取締役会による広い裁量はあると考えられるものの、かかる減額規定における文言の記載ぶりの範囲内で裁量を有するにとどまるため、減額規定の規定ぶりによっては裁量の幅は必ずしも広いものとはならないとも考えられる。一方で、支給金額の決定に関する裁量については、相応に広い裁量が取締役会に認められていると考えられる。本判決においても、減額事由の該当性では本件行為1及び本件行為2を考慮していたものの、支給額を5700万円とすることを是認する際には、判決文上は「本件行為3がY1社に損害を与えるものであったか否かにかかわらず」と留保しているものの、最終的には本件行為3についても考慮した本件調査委員会の調査報告書の内容を是認する形となっている。つまり、退職慰労金の支給額を決定する際には、減額事由該当性において検討していない事由を考慮して額を決定する裁量もあると読む余地もあるように思われる。しかし、本判決の事案としては、本件行為1のような、Xが本来的に負担すべき源泉所得税の負担を回避するという悪質性の高い行

¹¹ 報酬算定の基礎となった業績の修正、重大な不正・コンプライアンス違反など一定の事由が発生した場合に、未確定の長期インセンティブ報酬の全部又は一部を消滅、没収させる制度を指す（前掲注5高田・89頁）。

¹² 報酬支給後、ないし自社株報酬の権利確定後に、報酬算定の基礎となった業績の修正、重大な不正・コンプライアンス違反など一定の事由が発生した場合に、確定済み、支給済みの報酬の返還を課することを指す（前掲注5高田・89頁）。なお、マルス条項のことも含めて「クローバック条項」と呼ぶこともある。また、本件減額規定をマルス条項と呼称する文献もある（前掲注9久保田・3頁）。

¹³ 控訴審判決につき、取締役会の判断を減額規定の発動事由該当性に係る決定と減額の算定方法に係る決定に分けて検討し、前者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した取締役の任務懈怠を肯定し、後者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り決定をした取締役の任務懈怠を肯定するとの見解を示す文献として、久保田安彦「判批」法学研究〔慶應義塾大学〕96巻5号49頁がある。

為を行っていた事案であり、このような退任取締役である X に支給すべき退職慰労金は 5700 万円を超えることはないという結論の妥当性を求めた結果、本件行為 3 について深く踏み込み込むことなく、やや宙に浮いた形で取締役会の判断を是認したのであろうか。特に本判決においては弁護士、公認会計士及び Y1 社の常勤監査役の合計 5 名で構成された本件調査委員会の調査報告書を参照しつつ判断を行っているという事情も大きく影響しているものと考えられる¹⁴。

退職慰労金の支給について株主総会が取締役会にその判断を委任した場合には、株主総会決議の委任の範囲において、取締役会が減額規定の適用や支給額についての裁量を有することになるため、株主総会決議による委任の範囲という「枠」が設定される。実際に退職慰労金の額について、減額規定やマルス・クローバック条項による減額等が想定される場合には、株主総会による取締役会への委任の趣旨が明らかになるよう意識をし¹⁵、実際に取締役会において、減額規定の適用を検討する際には、どのような事由に基づいて減額を行うのかを明らかにするとともに、減額する額をどのように算定するかについては相応の根拠に基づいて行うことが望ましいと考えられる。

¹⁴ 第 1 審及び控訴審では、取締役会において本件調査委員会の調査報告書を参照して判断したものの、本件調査委員会の調査報告書は本件内規の解釈適用を誤っており、調査報告書が本件内規の解釈適用を誤ったものであるかについては取締役会において独自に判断すべきとして、Y1 社において過失があると判断しているが、この点については、本件調査委員会の調査報告書に本件内規の解釈適用を誤っていると疑わせる特段の事情がない限り、専門家が相当な期間を費やして検討・作成した調査報告書を踏まえて判断することは善管注意義務違反にならず、むしろ、適格性を有する調査委員会の報告書に誤りがあるとして取締役会が調査委員会の報告書を考慮せずに決議を行うためにはより強固な根拠が必要となり、着荷善管注意義務違反とされるリスクが生じるのではないかと指摘されている（弥永真生「判批」金判 1657 号 5～6 頁（2023）、前掲注 8 弥永・1 頁）。

¹⁵ 第 1 審及び控訴審においても、本件株主総会決議の趣旨の捉え方で判断が変わりうることについて述べた文献として、遠藤元一「判批」NBL1240 号 52 頁（2023）がある。同文献では、例えば、前掲注 3 で記載したように、そもそも本件内規に基づく退職慰労金の額の決定を取締役会に委任するのではなく、「調査委員会による調査結果を踏まえて、具体的な金額等の決定を Y1 社取締役会の決定に一任する」と株主総会の委任の趣旨を解釈することができれば、控訴審段階においても裁量の逸脱・濫用とはならなかったと指摘する。

また、同文献では、株主総会決議の趣旨を判断する際には、「議案の内容」は、株主総会に付議する議案を決定した取締役会議事録、株主総会シナリオ、議案説明、株主総会議事録、株主総会直後の取締役会議事録等を拠り所として把握すべきであり、「議案についての議事の経過等」は、当該議事の経過だけではなく、株主総会開催時点の会社を取り巻く状況・決議までの具体的な経過等の事情を取り込んで把握する必要があると指摘する（同 57～58 頁）。

【監修】



上田 淳史（弁護士）

Email: aueda@iwatagodo.com

慶應義塾大学法学部卒業、1998年弁護士登録。

訴訟・紛争案件を多数取り扱う。2023年より司法試験・司法試験予備試験考査委員（民法）を務める。

【文責】



宮坂 智（弁護士）

E-mail: satoshi.miyasaka@iwatagodo.com

2019年中央大学法学部卒業。

2021年一橋大学法科大学院修了。2022年弁護士登録。

コーポレート分野、労務分野、税務分野など企業法務一般を担当している。

岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士110余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別顧問として元金融庁長官中島淳一氏、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング15階
岩田合同法律事務所 広報：newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。