

取締役報酬の減額・不支給をめぐる問題点

宮 本 明 幸

(民事法専攻・司法専修コース)

- 一 はじめに
- 二 取締役の報酬規制と無償性
 - 取締役の報酬規制の趣旨
 - 報酬の決定方法
 - 取締役の報酬の性質
 - 私 見
- 三 報酬の減額・不支給の当否
 - 報酬の不支給の場合
 - 報酬の減額の場合
 - 私 見
- 四 不当な減額・不支給と取締役の救済
 - 257条 1 項（取締役の解任についての損害賠償）の類推適用の可能性
 - 279条 3 項（監査役の報酬に関する意見陳述権）の類推適用の可能性
 - 266条ノ 3（取締役の第三者に対する責任）の適用の可能性
 - 民法709条（不法行為）の適用の可能性
 - ま と め
- 五 おわりに

一 はじめに

日本においては、会社を経営する能力ある有能な人材を探し出すのは困難であるといわれる。そのため、1人が数社の取締役を兼任したり、名前だけを取締役として連ねたりしているが実際にはほとんど仕事をしていない名目的取締役が多いとされる。また、法定人数を満たすために親族を取締役とすることも多い。このような取締役はもともと無報酬であったり、低額な報酬であったりする。取締役の報酬については254条 3 項より民法

の委任に従うとされており条文上は無償が原則であるが、取締役が現代社会で負っている責任の重さからして有償を原則に考えるべきではないかとの主張や、無償を原則としても取締役の任用契約時に有償とする旨の黙示の特約があるとする主張もある。条文上、特約を結べば有償の任用契約を結ぶことが可能であるのに、有償が原則であるとか黙示の特約があったと推定する必要があるのであろうか。

取締役報酬をめぐるっては、気に入らない取締役を追い出すために不当な報酬減額がされて法廷で争われることもある。報酬を低くすることは取締役を辞任させる圧力になるし、辞任となれば257条1項但書が規定する損害賠償責任を会社が負わなくてすむからである。報酬減額について現在のところ最高裁判所の判例では、取締役の報酬を当該取締役の同意なく一方的に減額することはできないとしている。また、学説の多くも原則として報酬の減額には当該取締役の同意が必要であって、職務変更に伴う報酬減額で取締役の同意が推定できる場合に例外的に認められるとする。しかし、取締役の職務内容に変更があった場合や営業成績が悪い場合、懲戒処分として報酬を減額する場合等に当該取締役の同意を必要としたのでは機動的な経営の障害になるのではないだろうか。

本稿では、まず取締役の無報酬が認められるか検討する。そして、既に決定した取締役報酬の変更がどのような条件でどの程度まで認められるか検討し、変更が不当だった場合の当該取締役の救済方法を考える。

二 取締役の報酬規制と無償性

まず、法定の取締役の報酬に関する規制について触れ、次に報酬の無償性を論じる。取締役の報酬規制は報酬を決定する機関を考えるとときに影響するし、無償性は無報酬や報酬の減額が認められるかの問題で影響するからである。

(1) 取締役の報酬規制の趣旨

取締役の報酬についてはその決定手続が269条に定められており、報酬は定款に定めるか、株主総会の決議をもって定めるとしている。この趣旨をどのようにとらえるかは、報酬決定権限が本来株主総会に属するのか、業務執行行為として取締役会または代表取締役に属するのかが影響している。そして、報酬決定に際して株主総会はどこまで取締役会や代表取締役に報酬決定権限を委ねることができるかに関わる。なお、平成14年改正で定款に定める場合の事項が具体的に条文化されたが、報酬決定権限について原則を改正するわけではないので、269条の趣旨に関する議論には影響しないと考える。

269条の趣旨については以下の2説の対立がある。まず、政策規定説である。この説は、報酬決定が取締役と会社間の取引行為であるから業務執行行為に当たり、取締役会の承認を受けなければならないとする。しかし、報酬決定を取締役会の権限に属するとして自分達の報酬の決定を自分達でできることになると、お手盛りの危険があり会社財産が害される恐れがある。そこで、定款に定めるか株主総会の決定を必要とした政策的規定である¹⁾。判例・通説の考え方である。次に、非政策規定説である。この説は、報酬決定は業務執行行為ではないとする。選任権者は普通任用条件まで決定するものであるし、報酬は任用についての重要な条件である。よって、取締役の選任権、解任権を有する株主総会(254条1項, 257条)が報酬を決定すべきである。本来的なことを定めるもので非政策的規定である²⁾。

思うに、報酬とは取締役が会社に対してなした給付たる職務執行に対して、会社が給付する対価の性質を有する。そして、各取締役の職務の内容は会社の業務執行に関する意思決定機関である取締役会で決定されるものである。また、取締役会は職務の遂行状況を把握するのに適している。さらに、一般株主は経営に関心があることは少ない。株主によって構成される株主総会が取締役個々人の報酬の相当性につき自主的な判断をなすのは

困難である。

以上を考え合わせると、本来は取締役会が業務執行行為として、各取締役の職務内容に対応する報酬を決定する権限を有していると考えらるべきである。よって、政策規定説が妥当であると考えらる。政策規定説に拠れば、報酬決定に際して株主総会が取締役会や代表取締役に報酬決定権限を委ねることを肯定的に考えらる。

(2) 報酬の決定方法

報酬は269条の定める事項を定款または株主総会の決議で決めなければならない。ただ、定款に報酬額を定めると、後々報酬額を変更するときに手続が厳格になるため、実際のところ定款による定めはあまりされない。また、いったん決定された額は変更されるまで効力を有するとされる。

報酬決定についてどのような方法が認めらるか。269条によれば株主総会が決議することになるが、一般株主には各取締役の報酬の相当性を判断するのは難しいので、取締役会等に委ねる方法が認めらるか先述の269条の趣旨と関連して問題となる。

判例は269条の趣旨について政策規定説をとる立場から、株主総会は個々の取締役の報酬の具体的額まで決定する必要はなく、最高限度額または報酬の総額を決定すればお手盛りの危険はなくなるから、個々の取締役への配分については取締役会に一任することも許されらるとしている。このことからして、全く金額を定めずに取締役会に報酬決定を無条件で一任する旨の株主総会決議は商法269条に反し無効と考えるべきである（東京地裁昭和26年4月28日判決（下級民集2巻4号266頁））。

取締役会へ一任された配分権をさらに代表取締役に一任できるかについて、判例は肯定する（最高裁昭和31年10月5日判決（ジュリスト131号88頁））。

(3) 取締役の報酬の性質

取締役と会社の関係は有償委任なのか無償委任なのかが、任用時から無報酬が認められるか、会社が一方的に報酬減額して無報酬にすることができるか、裁判所を通じて報酬の支払いを求めうるかに関わるので問題となる。

取締役は専門的知識・経験を必要とし、会社に対して善管注意義務を負い、ときには会社、第三者に対して損害賠償責任を負うことがあるなど民法上の受任者よりも重い責任を負っている。無償を原則としたのは、資本と経営が分離していなかった時代に取締役が大株主として利益参加の機会を有していたからである³⁾。そこで、取締役が担っている現代企業での役割からしても有償委任を原則とすべきではないかとの説がある。この説は取締役に任期の定めがある場合に、正当な事由なくして任期満了前に解任されたときには、取締役が会社に対して解任によって生じた損害賠償を請求し得ることからも、またこの場合の損害額は通常任期までの報酬額と考えられていることからしても解釈できるし、商法512条の規定の精神からも取締役報酬の有償性がいえるとする⁴⁾。これに対して判例・通説は商法が取締役と会社との関係は委任によるとしているから(254条3項)民法の委任に関する648条が適用され、取締役の報酬も無償を原則とする。そのため、特約がなければ報酬の請求ができない。しかし、前述の取締役の性質からして、少なくとも任用契約が締結される際に有償(報酬付与)とする旨の黙示の特約が含まれているとする。

有償であっても無償であっても定款の規定または株主総会での決議がない限り具体的報酬請求権は生じないとされているから、結果的には同じことになるといわれている⁵⁾。しかし、有償ということになればその抽象的報酬請求権に基づいて、取締役会が報酬議案を株主総会に提出しなかった場合や株主総会が報酬を支給することを決議しない場合に、裁判所に訴えて司法的解決ができるという違いが出ると思われる。

(4) 私 見

有償性を前提とする説はもちろん、判例・通説のように少なくとも有償とする旨の黙示の特約があるとすれば、取締役は会社側に報酬を請求できるであろうし、裁判所に報酬の支払いを求めて訴えることも可能であろう。これに対し、私見は取締役の報酬の性質について無償性を前提とする立場である。商法の規定を見ても有償性を示す何らの明文規定がなく民法の委任に従うとしている以上、有償を原則と考えるべきではないと考える。また、取締役になる者であれば交渉力にも期待できるであろうから、判例・通説のように任用契約時に有償とする旨の黙示の特約があったと推定する必要性もないと考える。結局、民法の規定（民法648条1項）通りに無償を原則と考え、任用契約時に特約として報酬について定めた場合にのみ有償になると考えていいのではないだろうか。よって、報酬の定めをしていない取締役については抽象的報酬請求権すらないので、裁判所を通じて会社に対して報酬の支払いを求めることはできないと解する。

無償が原則であれば、取締役が任用時から無報酬になることを認めることができる。後述するように報酬を減額して無報酬にすることを認める根拠にもなる。

三 報酬の減額・不支給の当否

(1) 報酬の不支給の場合

前述した取締役報酬の性質の問題が直接影響してくる。

株主総会における不支給決定

これは、取締役報酬の有償性・無償性が正面から問題になる。取締役報酬は有償との考えをとる場合は、全く無報酬にすることは有償契約を無償契約にするという契約の本質にかかわるものであるから、株主総会決議によっても許されないことになる。

判例・通説のように、取締役の報酬も無償を原則とするが、任用契約が

締結される際に黙示の報酬特約が含まれているとする説からは、取締役と会社との契約によって無償とすることは認められないとの結論を引き出すことはできない。取締役が無報酬で取締役になることを承諾したのならば、それをなおかつ有償にしなければならないという理由はないように思われるとの考えがある⁶⁾。任期途中で不支給を決定することは認められないとするが、任用時から無報酬とするのは認められるのであろう。

取締役会における不支給決定

政策規定説に立ち報酬決定権限を取締役会へ委ねることを認めるとしても、お手盛りを防止するため報酬の最高額や総額の決定に株主総会が必ず関わることになる。株主総会は報酬の配分を取締役会に委任しているのであって、報酬を支給するか否かを委任しているのではないから、報酬の不支給を決定することは合理的配分といえない。不支給の決定は委任の趣旨に反しているため認められないとの考えがある⁷⁾。

(2) 報酬の減額の場合

既に発生した報酬請求権は、会社と取締役との間に結ばれる契約に基づく既得権と見るべきであるから、取締役の同意のない限り会社が一方的に減額することはできないと解されており、異論をみない⁸⁾。

それでは、将来に向かって会社は取締役報酬を減額することができるのか。

判例は、株主総会において重役の報酬金および賞与金の総額を決議し、重役各自の支給額は重役会の協議をもって決定すべきものとした事案において、各自の取得額を全取締役全監査役の協議によって確定されたものを、当該役員への参与または同意なくして多数決をもって変更することが可能であるとした⁹⁾古いものがある(大審院昭和7年6月10日判決(民集11巻13号1365頁))。

しかし、戦後の判例は、各取締役の報酬の額の決定が取締役会に委任され、取締役会において社長および専務取締役の報酬の額を40万円とし、両

者の配分を社長に一任することを決議し、社長がその決議にしたがって配分した事案¹⁰⁾について「社長が正当に一営業期間内自己の受けるべき報酬額を決定した後においては、社長の同意がない限り、取締役会といえども、右報酬額を変更することはできない」と判示した（最高裁昭和31年10月5日判決（ジュリスト131号88頁））。

31年最高裁判決によれば一度具体的な報酬額が定められた以上、取締役の同意のない限り会社による一方的報酬の減額は許されないと解される。これに対して、取締役の任期中に職務内容の変更があった場合、当該取締役の同意を得ることなく会社が一方的に報酬の減額をすることが認められるかどうか。また、いかなる根拠によって認められるか争いになった。

株主総会における減額

最高裁は、株主総会の決議によって取締役報酬総額の上限が定められ、取締役会決議により月額50万の報酬を受けていた常勤取締役が非常勤取締役に变更されて、これを前提に株主総会において報酬も無報酬とする旨の決議がされた事案¹¹⁾において、「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對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ない。」（最高裁平成4年12月18日判決（判例時報1459号153頁））と判示した。

この判決は、取締役の報酬額が具体的に定められた場合には、報酬額は契約内容となり会社と取締役の双方を拘束する。その後、無報酬とする決議があっても取締役の同意がない限り報酬の請求権は失わない。同意を要するのは取締役の職務内容に著しい変更があり、それを前提に総会決議が

なされた場合でも異ならないと判断している。つまり、職務内容の変化があってもそれだけを根拠に報酬の一方的減額はできないとしている。

取締役会における減額

代表取締役を解任された取締役の報酬について、取締役会決議をもって非常勤取締役についての報酬額に減額した事案¹²⁾において、東京地裁は、「いったん定められた取締役の報酬額は、取締役任用契約の内容として会社及び取締役の契約当事者双方を拘束するものであるから、原則として当該取締役の同意のない限り、その任期中にこれを減額することは許されない。しかしながら、各取締役の報酬が個人ごとではなく、取締役の役職ごとに定められており、任期中に役職の変更が生じた取締役に対して、当然に変更後の役職について定められた報酬額が支払われているような場合、こうした報酬の定め方及び慣行を了知したうえで取締役就任に応じた者は、明示の意思表示がなくとも任期中の役職の変更に伴う取締役報酬の変動、場合によっては減額の措置をも甘受することを黙示のうちに応諾したとみるべきであるから、会社は、このような合意に基づいて一方的に、当該取締役の役職の変更を理由とした報酬減額の措置をとることができる」と解するのが相当である。」(東京地裁平成2年4月20日判決(判例時報1350号138頁))と判示した。

この判決は、取締役の報酬額が定められると契約内容となり当事者を拘束するから、原則として取締役の同意がない限り減額できない。しかし、取締役の役職ごとに報酬が定められており、任期中の役職変更によって変更後の報酬が当然に支払われている会社において、そのような報酬の定め方及び慣行を了知したうえで取締役に就任したならば、報酬の減額について少なくとも黙示の同意があったことを根拠として、職務変更に伴う取締役報酬の一方的減額が認められるとするものである。

の平成4年最高裁判決の事案においては、取締役の職務内容に著しい変更があった場合に、それに伴う報酬額の変更について慣行があったかどうかは不明である。そのため、職務内容の変更に伴う報酬額の変更につい

て、慣行が存在していたことを前提としている。東京地裁判決などの下級審判決に直ちに矛盾するとはいえない。ただ、両判決ともにいったん定められた取締役の報酬額は、任用契約の内容として会社及び取締役の契約当事者双方を拘束するものであると判断しているから、原則として報酬の一方的減額は認められないことになる。

また、下級審判決の中には従来代表取締役であった者が、株主総会で取締役には選任されたものの取締役会では代表取締役に選任されず、さらに、取締役会で常勤から非常勤の取締役とされた。当該取締役もこれに同意していた場合に、会社が非常勤取締役となったことを理由に一方的に報酬額を減額した事案¹³⁾において、「当該取締役の承諾の下に従前担当していた業務執行を担当しなくなってその職務内容に変更が生ずる等の事情の変更があった場合には、例外的に会社において当該取締役の同意を得ることなく一方的にその報酬を減額することができる」と判示したものもある（大阪地裁昭和58年11月29日判決（金融商事判例689号19頁））。この判決は一方的報酬の減額を契約における事情変更の原則を根拠に認めている。

学説は、取締役の報酬額が定められると契約内容となり当事者を拘束するから、原則として取締役の同意がない限り減額できないとすることに異論はないようである。そして、の最高裁判決について、このような結論が一見不当にもみえるが、取締役の任期は二年であるから、次の年度には株主総会が報酬額を減額する決議をしたことの実効性が確保されるから、不都合性はかならずしも大きくはない¹⁴⁾と評価する考えもある。しかし、この判決を強調するのは職務変更による減額が困難になるから妥当でなく、もう少し柔軟に報酬を考えなければならない¹⁵⁾として、の東京地裁判決のように、役職の変更に伴う報酬の一方的減額を取締役が黙示に同意していることを根拠にして例外的に認める立場が多い。

また、事情変更の原則を根拠とすることについて肯定的な考え方もある¹⁶⁾。しかし、事情変更の原則は信義則という一般条項に基づく原則であって、どの事情があれば事情が変更したといえるのか等基準を見いだす

のが困難である。よって、事情変更の原則の適用には慎重であるべきだろう¹⁷⁾。

(3) 私 見

ア) 判例・通説は取締役の責任の重さや、契約の拘束力を根拠として取締役の無報酬、同意なき報酬減額を認めない。これに対して私見はまず、報酬の不支給の場合について、株主総会でも取締役会でも無報酬の決定をすることが認められると考える。取締役報酬の有償性を主張する立場が、取締役の報酬に対する期待の保護の必要性をいい、取締役が民法の受任者よりも重い責任を負っていることからして無報酬は認められないと考えることも理解できる。しかし有償を示すなんらの明文規定もない以上、取締役の報酬はやはり民法の委任の原則通り無償だと考えるべきである。無償を原則としているのであるから取締役の報酬が無報酬として任用されても構わないはずである。無償を原則としても任用契約時に報酬についての特約をすれば有償になるのだから、報酬を求めるのであれば取締役にしろとする者が自ら交渉すればいい。取締役にしろとする者の交渉力に期待してもよいと考える。

また、会社の実質的所有者たる株主で構成される株主総会が、または株主が選任した取締役に構成される取締役会が不支給を決定したのであるからその判断をまずは優先すべきではないだろう。

イ) 次に、報酬の減額の場合について、株主総会でも取締役会でも一方的減額をすることが認められると考える。この点、判例・通説の立場に立つと取締役の同意がない場合には、報酬の一方的減額はできないことになる。さらに、任期中に職務内容の変更があるときで、取締役の同意が推定できるときに例外的に一方的減額を認める学説の立場に立ったとしても、職務内容変更後の報酬が当然に支払われるとの定め方や慣行がない場合は、取締役の報酬の一方的減額はできないことになってしまう。

しかし、報酬を減額する必要があるのは単に職務内容の変更があった場

合に限られないのではないだろうか。営業成績が悪くて取締役の任期中に減額する必要性もあるだろうし、さらに、懲戒処分として報酬を減額する必要もありうるだろう。成績の悪い取締役に多額の報酬を払いたくないという株主の利益も考慮する必要がある。これらの場合にも、報酬減額にいちいち当該取締役の同意が必要とするのでは機動的な経営の障害になると考える。

そもそも、取締役と会社の関係は委任である。そして、委任関係の当事者はいつでも解約することができる（民法651条1項）。商法においては任期満了前であれば正当事由なき限り会社に損害賠償責任が生じるが、株主総会において特別決議を経ることによっていつでも取締役を解任することができる（257条）。手続を踏めば一方的な解任が認められるくらいなのだから、解任よりは取締役にあっては厳しいとはいえない報酬の一方的な減額については将来に向かって認めていいのではないが¹⁸⁾。また、取締役の報酬は無償を原則としていると考えるから、減額の結果無報酬になることも認められると考える。

ウ) 私見については、報酬が減額されて無報酬になった場合に、なぜ救済を考えるのか、もともと無償が原則だったのだから無報酬になったのは原則に戻っただけであって、なんら不当ではないとの批判がありうる。

しかし、救済を考えるのは、任用契約において報酬を定めて特約により有償になっている取締役である。そのような取締役に任期満了まで適正な報酬を受けるという期待権があると思われる。つまり、私見は株主、会社の利益保護のため取締役報酬の一方的な減額を認める考えであるが、他方で任用契約時に報酬の定めをしていた取締役に適正な報酬を受けるという期待権があるから、この両者の利益を考慮して不当な報酬の一方的減額だといえる場合に当該取締役を救済する方法を考える。

また、取締役の報酬についてはその一方的減額が認められる根拠を無償性に求めるのではなく、いつでも解任ができるというところに求めたい。つまり、いつでも解任ができるのだから一方的に報酬を減額することはよ

り認められやすいと考える。報酬の無償性は、一方的な報酬減額により無報酬を決定することまで認められる根拠になると考える。

工)次に、報酬を一方的に減額して無報酬にもできるとすることは、取締役の注意義務との関係でも批判がありうる。無報酬であるならば、注意義務もなくなるのではないかという批判である。

この点、取締役の善管注意義務については、具体的状況に応じて標準的な人物について一般的に要求される程度の注意であって企業経営にあたっては合理的な企業人を基準とする注意の程度を意味するとされる。従って、善管注意義務の内容は一概には断定できず、具体的状況下で、当該取引の通念に従い、相当と認めるべき人のなす注意の程度できまる。他にも、義務を負う者の個人的技能、学歴、経験年数、健康状態、性別等の主観的標準は責任の基礎とはならない¹⁹⁾が、義務者が置かれている具体的な環境や条件は考慮すべきであるとされる²⁰⁾。とすれば無報酬であるなら、それに依りて取締役の注意義務も軽減されるはずだがそれでいいのかという批判である。

しかし、私見は、委任が当事者間の信頼を基礎にするものであることの特質から受任者は報酬を受けない場合にも善管注意義務を負うこと²¹⁾、報酬が無償を原則としていることからしても、取締役の報酬額は当該取締役の注意義務の程度に影響しないのではないかと考える。もし、報酬の額が注意義務の程度に影響すると考える立場で、会社に対する注意義務の軽減を認めたとしても、第三者に対する責任についての注意義務が軽減すると考えるのは不当であろう。第三者は当該取締役の報酬を知ることは困難であるから、注意義務を知ることはできないからである。

結局、会社が取締役との間で会社に対する注意義務を軽減する契約をしたならば、その限度で認められるとしても、そうでない場合に単に報酬の額が注意義務の程度に影響することはないと考える。

オ)さらに、取締役の同意なく会社が一方的に報酬を減額することは257条の潜脱にならないかとの批判もありうる。報酬を低く定めると取締

役に事実上辞任を迫ることになりかねない。辞任として自発的に取締役が会社を辞めた場合には会社は損害賠償をする必要がないから、257条1項但書を潜脱することにならないか²²⁾という批判である。

確かに、一方的な減額を認めることは当該取締役の取締役としての地位を危うくして辞任を間接的に迫る事態になりうるし、一方的に報酬を減額されないように報酬の決定に影響のある人物の都合のいいように振舞うことで、取締役会の監視監督機能も害される恐れはある。

しかし、その不都合性以上に職務内容の変更に伴う臨機応変な人事や、取締役会の監視監督機能の実効性のための懲戒処分、会社の業績に応じた合理化のための報酬決定などに一方的減額を認める必要性があると考えられる。仕事のできない取締役に高い報酬を払いたくはないであろう。指摘される不都合性は別途当該取締役の救済方法を考えれば解消されようとする。

四 不当な減額・不支給と取締役の救済

269条について政策規定説によれば報酬決定の権限を株主総会から取締役会、代表取締役へ委ねることは、非政策規定説より積極的に肯定する立場になる。本来の報酬決定権者に権限を戻すだけだからである。ただ、報酬決定の権限を取締役会、ひいては代表取締役に委ねることは、平取締役は自分の報酬を減額されたくないがために代表取締役の言いなりになって、取締役会の監視監督機能を害し取締役会が形骸化するのではないかとの批判が考えられる。そのため、この批判を回避しなくてはならない。また、報酬の一方的減額を認める私見の立場からは、それが不当な決定である場合が考えられる。既に個人の報酬額が決定されていた場合取締役には報酬への期待があるから、これを保護し当該取締役の救済方法を考える必要がある。

その方法としては、257条1項（取締役の解任についての損害賠償）の類推適用の可能性、279条3項（監査役の報酬に関する意見陳述権）の類

推適用の可能性、266条ノ3(取締役の第三者に対する責任)の適用の可能性、民法709条(不法行為)の適用の可能性を考えたい。

まず、報酬への期待を保護すべき不当な一方的減額とはどのような場合をいうか。この点257条1項但書に定められた「正当ノ事由」(以下正当事由とする)が参考になる。私見は257条によっていつでも一方的な取締役の解任が認められていることが、会社による取締役報酬の一方的減額を認める根拠にする。そこで、257条1項但書の正当事由が認められないのに解任された取締役が損害賠償を求めうるように、正当事由がないまま一方的に報酬を減額された取締役も救済されるべきだと考えるからである。

257条1項の正当事由の中身は損害賠償の法的性質に関連して問題になる。まず同条項の損害賠償責任の性質を不法行為責任として考える立場²³⁾がある。この立場は事由の如何を問わず株主総会に無制限な取締役解任権を認めることからして、不法行為が成立しない限り解任そのものを理由に損害賠償請求はできないと考える。解任は本来適法なのであるから、解任が不法行為にならない限り正当事由が認められるので、取締役はほとんど損害賠償を認められないことになる。次に損害賠償責任を債務不履行責任として考える立場²⁴⁾がある。この立場は、一定期間は解任しないという不解任特約に違反したことを理由とする債務不履行責任として損害賠償請求できると考える。取締役を解任しないとの特約があってもなお解任しうるやむを得ない事由が正当事由であると考えるので、取締役は損害賠償が認められやすい。一方判例(大阪高裁昭和56年1月30日判決(判例時報1013号121頁))・多数説は損害賠償責任を法定責任として考える立場である。この立場からは同条による解任は適法な行為であるから違法性はなく、それでも損害賠償を認めるのは債務不履行でも不法行為に基づくものでもなく、取締役を正当事由なく解任したことについて故意または過失を必要としない法定の責任であるとする。会社に任意の一方的な解任権を与える反面、正当事由なくして任期の満了前に解任された取締役に対してはそれによって受けた損害を補填させ、その利益の保護を図ろうとする衡平の観点

からの政策的な措置であると考え²⁵⁾。

不法行為責任説では正当事由の範囲を広く解して損害賠償できる場合を狭く解するし、債務不履行責任説では正当事由の範囲を狭く解して損害賠償できる場合を広く解する。これらの説では取締役が損害賠償請求できる場合が偏ってしまうので妥当でなく、法定責任説が妥当である。

法定責任説によれば正当事由の中身について、当該取締役が不正行為ないし法令または定款に違反する行為をしていること、病気その他の事由で取締役の職務を行えないこと²⁶⁾は異論をみないとされている²⁷⁾。職務への著しい不適任（経営能力の著しい欠如）も正当事由になる²⁸⁾とするのがほとんど一致した見解である²⁹⁾。職務上の行為が理由とならずに解任された場合はどうか。監査役への解任に関する事例ではあるが、専門的な見識を期待されて監査役に選任され、しかもその期待を認識していた者に専門的な見識がないことが明らかになった場合、一般の監査役についてであれば職務への著しい不適任を示すものではなくても、専門的な見識を期待されて就任した者については著しい不適任を示す事実となるとする見解がある³⁰⁾。経営判断の失敗についてはどうか。それによって直ちに取締役の会社に対する法律上の責任を発生させるものではなくても、正当事由になると考える。解任されるかもしれないというリスクを負わせて経営判断を制約すべきでないとの考えもあるが³¹⁾、企業を経営する者である以上結果責任を問われても仕方ないし、普段から責任に見合う報酬をもらうようにすればいい³²⁾。

以上の取締役の解任をめぐる正当事由の検討から、救済を必要とする不当な一方的減額（正当事由なき一方的減額）とは、法令や定款に反する行為または経営上合理的な理由なく、一方的に当該取締役の報酬を減額した場合をいうと解する。報酬減額における正当事由の具体的事由としては、今まで述べてきたように職務内容の変更に伴う臨機応変な人事や、取締役会の監視監督機能の実効性のための懲戒処分、会社の業績に応じた合理化のための報酬決定、期待された能力の欠如等の職務への著しい不適任、経

営判断の失敗が挙げられると考える。

(1) 257条(取締役の解任についての損害賠償)の類推適用の可能性

委任は当事者がいつでも解除することができる。これは委任が当事者間の信頼に基づくものであるから、信頼できない相手方と委任関係を続けることは意味がないからである³³⁾。会社側からの取締役との委任の解除は解任という形をとる。株主総会はいつでも決議によって取締役を解任することができるが、この決議は特別決議によらなければならない。解任決議自体は正当事由の有無に関係なくすることができるが、正当事由がないのに取締役を解任したときは、解任された取締役はこれによって生じた損害の賠償を請求できる(257条1項但書)。同条は、取締役を株主総会特別決議でいつでも解任することが可能であるとしながら、任期がある取締役の解任に正当事由がないかぎり会社の損害賠償責任を認めることで、会社の実質的所有者たる株主の利益と、取締役の地位の安定という利益(取締役報酬への期待という私的利益と、企業の経営機関中心主義といういわば公的利益を含む)との調和を図った趣旨³⁴⁾であると考ええる。

そして、会社が取締役の同意なくして不当に報酬を減額する場合にも同様の取締役の利益が害される。それまで受けていた報酬を一方的に減額されることは、その後も以前の報酬を受けると思っていた取締役の期待を害しているからである。正当事由なく解任する場合と、解任はしないが正当事由なく報酬だけ減額する場合にも取締役の利益が害される状況は類似しており、257条1項但書を類推適用して会社に損害賠償責任を認めるべきである。また、257条1項は任期ある取締役が任期満了前に解任された場合の条文であるから、類推適用も任期ある取締役が満了前に一方的に報酬減額された場合にできると考える。任期の最長期間は2年と定められているが(256条1項)、これは任期そのものではないから³⁵⁾、定款または株主総会で任期を定めなかった場合は不正に報酬を減額された取締役は257条1項但書を類推適用できない。任期が定められていない場合には、任期満

了までは報酬を受けると期待していた取締役と比べて期待の保護の必要性もそれほど高いといえないから任期の有無で差が出ても構わないと考える。

ところで、257条 1項但書を類推適用して裁判所が損害賠償を認めることは、取締役の報酬の相当性を判断することになるのではないかとの批判がありうる。商法が定める報酬についての規定も、手続規制を定めるのみで報酬の内容や相当性については裁判所が関与しないこととしている³⁶⁾。確かに、裁判所が取締役の各人に相当な報酬額を具体的に決定することは、会社の経営内容等の経済的判断が必要になってくるので、スタッフや情報収集の面で限界があるだろう。ただ、257条の損害賠償の範囲については、当該取締役が解任されなければ任期中と任期満了時に得ることができたであろう利益（所得）とされている³⁷⁾。よって私見は、減額される前の当該取締役の報酬の額を基本に、それまでの会社で行われてきた慣例や、同様の職務を執行する他の取締役の報酬額などから、裁判所が当該取締役の損害賠償額を決定すれば批判は当たらないと考える。つまり、会社に既に存在していた慣例や手続を参考に損害賠償額（従前の報酬額になることがあるかもしれないが）を認定することで、裁判所が独自に当該取締役報酬の相当性の判断に踏み込まなくて済み、法が269条を報酬の決定方法を定めた手続規定にして、中身は会社内部の判断で決定することとした趣旨に沿うものになると考える。

また、立証責任も問題になる。正当な報酬減額であったことを会社側で立証した場合に限り賠償責任が否定されるのか、取締役の側で不当な報酬減額がされたことを立証して賠償を求めるべきなのかである。私は257条を類推して取締役の損害賠償請求を認める立場であるから、立証責任も257条の議論に基づいて考える。257条の立証責任についても同条の損害賠償の法的性質に関連して問題になる。

先述の不法行為責任説によれば不法行為責任として取締役側が解任事由の不存在等を立証するのみでは足りず、正当事由によらずして解任したことについて会社側に故意または過失があったことの立証も必要になる³⁸⁾。

一方判例・多数説のように法定責任説によれば解任の正当事由をめぐる立証責任を当然取締役を負わせることにはならない。判例(最高裁昭和57年1月21日判決(判例時報1037号129頁))も会社側に解任の正当事由の存在について立証責任を負わせている。

会社側の利益から一方的報酬の減額を認める私見の立場からは、不当な減額の場合の立証責任まで取締役の負担としたのでは酷である。そこで257条1項の損害賠償の法的性質を判例・多数説のように法定責任と考える立場から、不当に報酬を一方的に減額された取締役が257条1項を類推適用して会社を訴えた場合には、会社側に当該取締役の報酬減額の正当事由の存在について立証責任を負わせるのが妥当であると考え。つまり、報酬を一方的に減額された取締役は減額によって損害を受けたことを立証すれば足り、会社は報酬減額が不当なものではなかったこと(正当事由が存在したこと)を立証しないかぎり、当該取締役に対して損害賠償責任を負うと考える³⁹⁾。

なお、同意なき報酬の減額を認めない立場から、実際に減額となった場合に257条1項但書の趣旨に照らして損害賠償を会社に対して請求できると考えるものもある⁴⁰⁾。

(2) 279条3項(監査役の報酬に関する意見陳述権)の類推適用の可能性

監査役は報酬について意見陳述権(279条3項・275条ノ3)が認められている。監査役の報酬は地位の独立性保護のために取締役の報酬とは別個に定款または株主総会で定めることになっているが(279条1項)、監査役の報酬が定款で定められても株主総会で定められるにしても、その総会の議案は取締役会で決定される。そのため、監査役の報酬について審議する株主総会において、さらに意見を述べるができることにして、株主総会における当該の審議には監査役の意見が考慮されることを期待しているわけである⁴¹⁾。つまり、地位の独立性を保障するために自己の報酬についての株主総会で意見陳述する場を確保する趣旨である。

そして、取締役の場合においても、不当な額での報酬の支給が決定されれば取締役としての地位が危うくなり独立性が害される恐れがあり、取締役会の構成員として課せられている監視義務を十分に果たせない恐れがある。これは監査役の場合に報酬が不当な額で決定され、地位の独立性が害される状況と類似しているといえる。とすれば、監査役の報酬に関する意見陳述権を取締役についても類推適用してよいと考える。ただし、取締役は業務執行に関わるから監査役よりも独立性が高く、報酬についての議案を決定する取締役会の構成員である。よって監査役の報酬に関する意見陳述権の類推適用を全面的に認めるのは妥当でない。そこで、類推適用が認められるのは、取締役報酬がその任期中に不当に一方的減額になったときに限られると考える。

(3) 266条ノ3（取締役の第三者に対する責任）の適用の可能性

266条ノ3は取締役の第三者に対する責任について定めている。不当に一方的な報酬の減額を受けた取締役が266条ノ3によって保護されるかは、取締役が同条の第三者にあたるかが問題となる。そして、第三者の範囲の問題は同条の法的性質にかかわる。法的性質は法定責任説と不法行為責任説がある。

法定責任説は、強大な権限を有する取締役の行為で損害を受けた第三者を保護する趣旨で、取締役に対し不法行為責任とは別に法が特別に設けた政策的規定であるとする説である。法定責任説によれば266条ノ3とは別に不法行為責任の追及も可能である。不法行為責任説は、取締役の職務は多くの事務を迅速に処理する必要があるので第三者に損害を及ぼす危険性が大きく、一般不法行為で取締役の責任を追及するのは酷であるとする。そこで軽過失を排除したものであると解する説である。不法行為責任説によれば266条ノ3とは別に不法行為責任は追求できない。この点について、判例・通説は法定責任説をとっている。損害の範囲については取締役が直接第三者に損害を与える直接損害と、取締役の悪意または重過失ある行為

で会社に損害が生じ、その結果として第三者が債権回収を図れない等の損害を被る間接損害があり、266条ノ3がどこまで範囲としているか問題となる。この点について判例・通説は法定責任説の立場から第三者の保護を図るため、双方が含まれるとする。第三者の範囲として広く株主をも含むか問題になるが、直接損害については株主も第三者に含まれるとする見解が通説である⁴²⁾。

取締役は会社の業務執行に関する意思決定機関たる取締役会の構成員であり会社内部の者であるから、第三者にあらず、報酬についての問題で266条ノ3を適用することは困難だとも思われる。しかし、報酬については会社と取締役間の取引行為である任用契約に含まれるから、会社との関係で外部の者であるともいえる。また、報酬の特約を含む任用契約は会社の取引行為(業務執行行為)であるから、報酬決定を担当する取締役に悪意または重過失があって不当な報酬の減額が行われ、その結果取締役に損害が生じた場合には当該取締役は266条ノ3にいう第三者に当たるといえるのではないかと。よって、不当に一方的な報酬の減額を受けた取締役は266条ノ3の第三者にあたり保護されうると考える。

なお、既に退社して会社機関たる取締役会の構成員でなくなっている時点で問題になる退職慰労金の不払いなどでは適用できる⁴³⁾だろう(京都地裁平成2年6月7日(判例時報1367号104頁)、東京地裁平成6年12月20日判決(判例タイムズ893号260頁)参照)。

(4) 民法709条(不法行為)の適用の可能性

不当な一方的減額があったときに、それが取締役の不法行為を構成すれば、損害賠償が認められるだろう。ただ、要件として、取締役の故意または過失が必要となるし、立証は減額された取締役側がしなくてはならず、損害賠償請求ができる場面は狭いだろう。

また、代表取締役から任用の打診があったときに、あると聞いていたはずの報酬が株主総会で決議がないために支給されない時には、当該代表取

締役に対しての不法行為責任の追及は可能と思われる。報酬を支払う内容の契約締結のための合意をしておきながら、実際に契約をしないことが不法行為になると考えるのである。ただ、要件、立証責任の点からして、代表取締役が報酬に関する議案を故意または過失に基づいて株主総会に付議しない場合などに限られて、実際に請求するのは困難であろう。

(5) ま と め

救済を必要とする不当な一方的減額（正当事由なき一方的減額）とは、法令や定款に反する行為または経営上合理的な理由なく、一方的に当該取締役の報酬を減額した場合をいう。救済方法として257条1項（取締役の解任についての損害賠償）の類推適用は可能であろう。正当事由の存在についての立証責任は会社側が負担する。279条3項（監査役の報酬に関する意見陳述権）の類推適用は可能であろう。但し、取締役は監査役よりも地位の独立性は高いので類推適用が認められるのは、取締役報酬がその任期中に不当に一方的減額になったときに限られる。266条ノ3（取締役の第三者に対する責任）の適用は可能であろう。民法709条（不法行為）の適用は可能であろう。但し、一方的減額が不法行為に当たらなければならず、立証責任も取締役にあるので実際の請求は困難であろう。

五 おわりに

取締役の報酬については、有償説があるが、多数説は無償を原則とするが任用契約時に有償とする旨の黙示の特約があるとする。結局取締役と任用契約を結べば有償になるということで両者に差はないようである。通常の受任者より重い責任を負っている取締役の職務の性質と、一般に無報酬では仕事はしないという社会の実体を強調するのであろう。私見は、民法の委任契約に関する規定の通りに無償を原則とし、報酬の特約をすれば有償になると考えた。有償とする方法（民法648条1項）があるのだから、

黙示の特約を推定する必要もないし、無報酬の取締役があってもいいと考える。取締役になる者であれば任用契約時に報酬の交渉をする能力はあると思われるし、これを期待しても不合理ではないであろう。

一度決定された報酬を減額する場合、判例によれば原則として当該取締役の同意がなければ会社は一方的な減額をすることが認められない。例外として学説の多くは、職務内容の変更に伴う報酬減額で取締役の黙示の同意が認められる場合に一方的減額が認められるとする。しかし、報酬の減額が必要になる事態は職務内容の変更に伴う場合だけではない。営業成績が悪い場合に取締役の任期中に減額する必要性もあるであろう。成績の悪い取締役に多額の報酬を払いたくないという会社、株主の利益も考慮する必要がある。このことから、私見は会社による取締役報酬の一方的減額を認める必要性があると考ええる。257条で取締役はいつでも解任されることは、いつでも報酬を一方的に減額することを認める根拠となしうであろう。契約の拘束力からすれば、約束されていた報酬を一方的に減額するような考えは成立せず、せめて黙示の合意があることを根拠にするべきではないかともいえる。しかし、私見は減額できる場合を限定しない立場であるから、黙示の合意を要件とすべきではないと考える。

ただ、一方的な取締役報酬の減額が認められると、取締役は報酬を減額されるのを恐れて影響力のある取締役の言いなりになる危険もあり、取締役会の監視監督機能が害される。また、既に取締役個人の報酬額について決定されていれば当該取締役には将来に渡っても報酬を受けると期待が生じているのであるから、減額が不当な場合に取締役を保護する必要がある。そこで、いくつかの救済方法を考えたが、直接的で効果的な救済方法は257条1項(取締役の解任についての損害賠償)類推適用であると考ええる。266条ノ3や民法709条の適用も損害賠償請求であり、直接的救済ではあるが成立要件からして取締役にとって厳しく、279条3項の類推適用は間接的な救済方法であるからである。不当な報酬減額を行うと、後の裁判で損害賠償責任が生じるとすることは、そのような報酬減額を防止

することになる。

会社は不当でなければ一方的に取締役の報酬減額をすることができる。取締役も会社の経営によっては報酬が減額される可能性があることをお互いが理解すれば報酬の減額をめぐる問題はなくなるであろう。

- 1) 前田 庸『会社法入門』（第7版，有斐閣，2000年）309頁参照
- 2) 奥島孝康「退職慰労金の怪」法学セミナー448号（1992年）93頁参照
- 3) 阿部一正・稲葉威雄・江頭憲治郎「取締役（7）」別冊商事法務250号（2002年）8頁（東條発言）参照
- 4) 味村 治・品川芳宣『役員報酬の法律と実務』（新訂第二版，商事法務研究会，2001年）29頁
- 5) 酒巻俊雄「取締役または監査役に支給される報酬」金融商事判例113号（1968年）4頁参照
- 6) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）30頁
- 7) 弥永真生「取締役報酬の減額と不支給」受験新報568号（1998年）20頁
- 8) 蔡 英欣「職務変更に伴う取締役報酬の一方的減額」ジュリスト1185号（2000年）114頁
- 9) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）94頁
- 10) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）94頁
- 11) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）95頁
- 12) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）97頁
- 13) 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772号（1992号）78頁
- 14) 弥永真生・前掲注7）17頁
- 15) 阿部一正・北村雅史・千葉良雄「役員報酬の現状と課題」別冊商事法務192号（1997年）62頁（森本発言）参照
- 16) 加美和照「取締役の報酬を一方的に無報酬とする株主総会決議が有効とされた事例」判例時報 1391号（1991年）221頁参照
- 17) 味村 治・品川芳宣・前掲注4）98頁参照
- 18) 鳥山恭一「取締役の報酬の会社による一方的な減額」法学セミナー533号（1999年）107頁も一方的減額が可能な場合を職務変更に限定すべきでないとする点で同様の趣旨と思われる
- 19) 中川高男『新版 注釈民法（16）債権（7）』（有斐閣，1996年）225頁
浜田道代『新版 注釈会社法（6）株式会社の機関（2）』（有斐閣，1997年）29頁
- 20) 松本 博「経営判断の原則に関する考察」宮崎産業経営大学法学論集第8巻第1・2号（1996年）133頁
- 21) 我妻 栄『債権各論 中巻二』（岩波書店，1994年）671頁

- 22) 弥永真生・前掲注7) 20頁
- 23) 浜田一男『注釈会社法(4)株式会社の機関』(有斐閣, 1968年) 304頁参照
- 24) 今井 潔「株主総会の決議による取締役解任」北澤正啓先生遺暦記念(1986年) 350頁参照
- 25) 西本寛一「取締役の解任」愛知学院法学10巻1号(1967年) 26~27頁参照
- 26) 前田 庸・前掲注1) 295頁
- 27) 今井 潔『新版 注釈会社法(6)株式会社の機関(2)』(有斐閣, 1997年) 71頁参照
- 28) 酒巻俊雄「取締役解任の正当事由が認められた事例」判例タイムズ505号(1983年) 178頁参照
- 29) 今井 潔・前掲注27) 71頁
- 30) 江頭憲治郎「監査役解任の正当事由の存否」ジュリスト865号(1986年) 113頁
- 31) 江頭憲治郎・前掲注30) 113頁
- 32) 竹内昭夫(弥永真生補訂)『株式会社法講義』(有斐閣, 2001年) 521頁
- 33) 我妻 栄・前掲注21) 689頁参照
- 34) 江頭憲治郎・前掲注30) 112頁
- 35) 西本寛一・前掲注25) 27頁
- 36) 浜田道代・前掲注19) 386頁参照
- 37) 前田 庸・前掲注1) 295頁
- 38) 酒巻俊雄・前掲注28) 178頁
- 39) 中村一彦「商法257条1項但書にいう「正当ノ事由」がないとはいえないとされた事例」法律のひろば36巻6号(1983年) 74頁
- 40) 弥永真生・前掲注7) 20頁
- 41) 鴻 常夫『新版 注釈会社法(6)株式会社の機関(2)』(有斐閣, 1997年) 468頁
- 42) 前田 庸・前掲注1) 333頁参照
- 43) 青竹正一「取締役退職慰労金の不支給・低額決定に対する救済措置(下)」判例時報1455号(1993年) 183頁