
判例研究

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否

—— 福岡高宮崎支判令和4・7・6金融・
商事判例2023年1月15日号35頁 ——*

謝 芸 甜

I 事実の概要

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。2017年6月16日に開催されたY₁社の第48回定時株主総会において退任したX(原告・被控訴人)の後任として、Y₂(被告・控訴人)がY₁社の代表取締役社長に就任した。また、同株主総会では、Xの退任慰労金(一般には「退職慰労金」ともいうが、判決文に従って、本稿では「退任慰労金」とする。)の金額、贈呈の時期、方法等につきY₁社の内規に従って決定することを条件に取締役会に一任するとの第5号議案が可決された(以下、この決議を「本件株主総会決議」という)。

Y₁社の取締役退任慰労金内規(以下「本件内規」という)の概要は、以下の通りである。

- (1) 退任慰労金は、①本件内規等を勘案した上で計算すべき旨の株主総会の決議に従い取締役会が決定した額、又は②本件内規に

* 本稿は早稲田大学商法研究会(2023年4月27日)で発表した論文に修正を加えたものである。

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。

- (2) 退任慰労金は、退任時の報酬月額に、役位別に算出した在任年数にそれぞれの役位係数（役位係数は、代表取締役社長は4.0とし、専務取締役は3.0とし、常務取締役は2.5とし、取締役は2.0とする）を累計した支給率を乗ずる方法により算出する（以下、この方法によって算出された退任慰労金の額を「基準額」という）。
- (3) 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（1）の定めにより算出した金額を減額することができる（以下、この定めによる減額を「特別減額」という）。

2017年6月16日に開催されたY₁社の取締役会において、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設置を諮った上で、金額、支払時期等を決定することとされた。これを受け、Xと利害関係のない弁護士等の合計5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、2017年12月1日、Y₂宛てに最終報告書を提出し、同日に開催されたY₁社の取締役会において、以下の内容が説明された。

(1) 退任慰労金算定の基礎となる月額報酬について

上記（2）より退任慰労金の算出基礎となるXの役員報酬の額は2016年7月以降の増額が特別背任罪と認定される可能性があるため、退任慰労金算定の基礎としては、月額410万円（増額以前の報酬額）を上限とすることが取締役会の合理的裁量として是認される。その結果、算定の基礎とした月額報酬の「基準額」は、3億7310万円である。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

(2) 退任慰労金の特別減額の事由及び額について

① X の社内規程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程違反の宿泊費の補填を意図した増額報酬の支払（コンプライアンス違反）は、特別背任罪の犯罪成立要件の充足を否定し切れない悪質な行為であり、会社に特に重大な損害を与えた。② 2013 年に A ゴルフトーナメントが開催された後の CSR 事業等への支出及び 2012 年度頃から顕著に増大し始めた X の交際費の支出については、それぞれの基準や方針の決定を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、合理的手続きに基づくものとして正当化できない。その額は、明らかに過剰と認められるものであり、会社に特に重大な損害を与えた。

上記の特別減額事由①②の合計約 3 億 5551 万円¹を退任慰労金から減額することができる。

(3) X に支給する退任慰労金の額について

X に支給する退任慰労金の額について、刑事告訴すべきであると判断すれば、無形の損害に当たるものをも含めた減額可能額は 3 億 5551 万円であり、これを考慮した退任慰労金は不支給とする。これに対して、刑事告訴をしないと判断すれば、上記 3 億 7310 円を前提として、特別減額事由に基づく金額を控除した退任慰労金の額は約 1700 万円となる。また、この減額可能額の 90%を控除した場合には、退任慰労金の額は約 5300 万円となる。

1 ①コンプライアンス違反：X が社内規程に違反する宿泊費等として受領した 1610 万 5625 円及び上記補填に係る報酬増額分として受け取った 2308 万円、② CSR 事業等への過大な支出：Y₁ 社の CSR 事業額の上限を超えるゴルファー関連事業 6366 万円及びその他 CSR 事業 1 億 4192 万円、③交通費等の過大な支出：過大な交際費として 2012 年度の金額を超過した分の合計 1 億 79 万円、及び合理的な理由のない X 海外出張支度金 545 万円、海外旅費 451 万円。

2018年2月2日に開催されたY₁社の取締役会では、Y₂が議長となり、Xを刑事告訴しない旨の決議がなされ、本件調査委員会の最終報告書に示された減額可能な90%を退任慰労金の基準額から差し引いた5700万円をXに支給する旨の決議（以下「本件取締役会決議」という。）がなされた。2018年3月27日に、Y₁社は、Xに対し、退任慰労金として5700万円を支払った。

その後、2018年6月15日に開催されたY₁社の第49回定時株主総会において計算書類が承認可決されたが、そこには、Xに対して2018年3月27日支払われた退任慰労金5700万円が含まれていた。

このような事実関係の下で、2020年1月16日に、Xは、Y₁社とY₂を被告として、①Y₁社に対する会社法361条1項に基づく退任慰労金請求及びY₂に対する会社法429条1項若しくは民法709条の不法行為に基づく損害賠償請求、又は②Y₁社に対する会社法350条若しくは民法709条の不法行為に基づく損害賠償及びY₂に対する会社法429条1項若しくは民法709条の不法行為に基づく損害賠償請求（選択的併合）訴訟を提起した。

なお、Y₁社は、2020年6月19日に開催された第51回定時株主総会において、本件株主総会決議の趣旨は、Xに対する退任慰労金については本件内規による金額を上限に、本件調査委員会の報告に基づき取締役会においてその支給の可否も含めて決定すべきであるとして、具体的な支給額等を取締役会に一任したものであって、本件取締役会決議の内容は本件株主総会決議の趣旨に基づく取締役会に与えられた上記裁量権を適切に行使したものであり、その決議内容は相当である旨、及びXに対しては5700万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決議を行っている。

2021年11月10日、第1審裁判所（宮崎地方裁判所）は、上記のY₁社に対する民法709条に基づく損害賠償請求、並びにY₂に対する民法709条に基づく損害賠償請求、及びY₁社に対する会社法350条

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

に基づく損害賠償請求を認容した。そこで、Y₁社及びY₂が控訴した。

II 判旨

控訴棄却

1 本件取締役会決議のY₁社本件内規違反の有無について

「CSR費用等が『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。」「本件調査委員会は、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社の取締役会を無視し、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。」

また、「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。」

これらを踏まえて、高裁は、「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」と判示して、Y₁社の控訴を棄却した。

2 Y₂の過失について

「Y₂は、Y₁社の取締役会の議長として、Xの退任慰労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。」また、本件取締役会決議は、独立した調査委員会の「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。」

Y₂は、「Y₁社の職務を執行するにあたり、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。」

控訴審においてY₂は、「本件取締役会決議の際、取締役会を主催し、議論を整理したにすぎず、本件取締役会決議をY₂の行為と同視することはできないし、提案した議案が取締役会で承認される保証はないから、仮に、本件取締役会決議により何らかの損害が発生しているとしても、Y₂の行為と相当因果関係はない。また、Y₂は、複数の専門家により構成された本件調査委員会の最終報告書の内容を信頼したにすぎないから、取締役としての善管注意義務違反はなく、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るとはいえないと主張するが」、高裁は、これに対しこれらの主張に理由がないことは原判決の通りであるとして斥け、Y₂の控訴も棄却した。

III 研究

結論賛成。

1 本判決の意義

本判決は、Y₁社の「取締役退任慰労金内規」における特別減額の定めに基づき特別減額をした取締役会決議が株主総会決議により与えられた裁量を逸脱ないし濫用したものであると認定するとともに、取締役会議長であるY₂においては株主総会決議の委任の範囲又は内規の解釈適用を誤った過失が認められるとしてY₂の不法行為（民法709条）の成立を認め、かつ、Y₁社につき会社法350条に定める代表者の不法行為に基づく損害賠償責任を会社が負うとしたものである。前者については内規解釈に事例として参考に値するものであり、後者の取締役会の議事進行につき取締役会議長の不法行為責任を認めただ点であまり先例がなく、重要な意義を有するものと考えられる。またその損害額につき、裁量の逸脱又は濫用が認められた特別減額及び弁護士費用とした点も注目される。

2 退任慰労金の決定についての判例

退任慰労金は、終任した取締役に對し支払われるものであるが、在職中の職務執行の対価として支給される限り報酬等の一種であり、定款・株主総会決議により額を定めなければならない（最二判昭和39・12・11民集18巻10号2143頁）²。退任慰労金に関する社内規程や従来、支払われてきた慣行があるというのみでは、基本的に退任慰労金

2 江頭憲治郎『株式会社法』481頁（有斐閣、第8版、2021年）。

請求権は発生しないとされている（大阪高裁平成16年2月12日金判1190号38頁）。また、会社と取締役との契約において、退任慰労金を支払う旨の特約が定められている場合でも、原則として当該特約だけでは会社に対する具体的請求権を生じさせるものではなく具体的な退任慰労金の決定決議等が必要であるとされている（佐賀地裁平成23年1月20日判タ1378号190頁）。しかし、退任慰労金について株主総会の決議がなされていないものの、これが会社において通常行われている意思決定方法によって決定される通知がなされた場合には、退任慰労金の支払請求に対して、株主総会決議の欠缺という手続違背のみを理由にこれを拒絶することは衡平の理念から許されないと柔軟な解釈も認められている（京都地裁平成4年2月27日判時1429号133頁）。

また、株主総会決議によって、退任慰労金を支払う旨の決議がなされていたとしても、その内容が具体的な支給金額の決定を取締役に一任するものであった場合、取締役会により具体的な支給金額に関する決議がない限り、具体的な退任慰労金支払請求権は発生しないとされる（東京高裁平成12年6月21日判タ1063号185頁）。つまり、決定を一任された取締役会が金額を決定して初めて、具体的な退任慰労金請求権が発生することになる。しかし、退任慰労金については、株主総会決議によりその金額などの決定を全て無条件に取締役会に一任することは許さないが、株主総会決議において、明示的若しくは黙示的にその支給基準を示した上、具体的な金額・支払期日・支払方法などはその基準によって定めるべきものとして、その決定を取締役に委任することは許される（前掲最判昭和39・12・11民集18巻10号2143頁）³。そして、退任慰労金が一定の基準によるものであること及

3 神田秀樹『会社法』262頁（弘文堂、第24版、2022年）。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

びその基準の内容を株主が推知しうるものであることが上記取扱いを適法と認める要件であると理解されている（最判昭和 58・2・22 判時 1076 号 140 頁）⁴。

退任慰労金を支給する旨の株主総会決議があったにもかかわらず、取締役会が内規通りの退任慰労金を支給しなかった事案につき、会社・取締役に対する不法行為に基づく損害賠償請求が認容されている（東京地判平成 10・2・10 判タ 1008 号 242 頁（対会社）、東京地判平成元・11・13 金判 849 号 23 頁（対会社・対取締役）、東京地判平成 6・12・20 金判 994 号 35 頁（対会社・対取締役））⁵。また、退任慰労金規定によっては、減額や不支給の定めがない場合の基本部分等について、当該基本部分については取締役会の決議がなくても退任慰労金支払請求権が認められている（東京高裁平成 20 年 9 月 24 日判タ 1294 号 154 頁）。

本判決は、形式的には、内規に従った退任慰労金の額の決定ではあるが、内規の適用に関して、解釈の誤りがあるとされた事案である。

3 法人の不法行為責任

Y_2 が職務遂行における不法行為が成立するときに、 Y_1 に責任が生じるのはなぜか。

(1) 会社法 350 条・民法 715 条の責任構造

法人（会社）の目的たる事業活動に伴って権利法益侵害が生じた場合に事業主体たる法人の責任を追及するための手段として、民法は、元々、旧 44 条（現在の会社法 350 条、一般法人法 78 条）・715 条・717 条による責任を予定し、代位責任の構造を採用している。代位責

4 落合誠一編『会社法コメンタール 8－機関 [2] § § 348-395』171 頁〔田中亘〕（商事法務、2009 年）。

5 得津晶「取締役会決議による退任慰労金支給額の減額」ジュリスト 1576 号 144 頁（2022）。

任の理論的根拠はその語が最初に用いられた国家賠償責任の議論に類似した理論にあると考えられる。つまり、その趣旨は会社の代表者・被使用人の無資力の危険から被害者を保護し、会社に危険責任（危険を支配する者が責任を負う）や報償責任（利益を得る者が損失をも負担する）を求める点にある⁶。法人の不法行為責任の追及に代位責任が採用されたのは当時、明治民法典の起草者が全体として法人擬制説ないしはこれに近い立場を取り、会社法 350 条や民法 715 条は他人の行為についての法人の責任を規定したものであって、これらを離れて法人自体の過失やこれに基づく法人自体の行為を捉えることはできないと解していたことによるものと考えられる⁷。

① 会社法 350 条の責任構造

民法の旧 44 条は現行の会社法 350 条に受け継がれている。その適用の要件は以下の通りである⁸。

第 1 に、会社代表者の第三者（会社以外は一切の者を意味するため、株主も含まれる）に対する加害についての故意又は過失（過失は、損害発生の予見義務と結果回避義務に違反することをいうと解する）が必要である。この点で会社法 429 条 1 項が定める役員の対第三者責任における主観的要件（悪意又は重過失であり、この点は会社法 350 条と相違する）が第三者に対してではなく、職務を行うにつき必要とされているのとは異なる（最大判昭和 44・11・26 民集 23 卷 11 号 2150 頁の多数意見）。

第 2 に、会社代表者が、その職務を行うについて第三者に損害を発

6 中原太郎『「代位責任」の意義と諸相——監督義務者責任・使用者責任・国家賠償責任』論究ジュリスト 16 号 41 頁（2016）。

7 西原道雄「企業の過失責任」西原寛一先生追悼論文集『企業と法（下）』（有斐閣、1995 年）53 頁。

8 落合・前掲注（4）23 頁。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

生させる必要がある。

第3に、会社代表者の故意又は過失と第三者の損害との間に因果関係がなければならない。

② 民法715条の責任構造

民法715条は、事業の執行のために他人を使用する者が、その事業の執行についてその他人が第三者に与えた損害を賠償する責任を負う旨を定める規定である。具体的な成立要件は、「事業のために使用する」、「事業執行につき」、「第三者への加害」及び「免責事由」である。

「事業のために使用する」とは、被用者が使用者の選任・監督、指揮命令に服する関係のあることを要する⁹。「事業執行につき」とは、「執行に際して」よりも狭く、「執行のために」より広い概念であるとされるが、通説及び判例は外形標準説（実際に被用者の職務の範囲内でもなくとも、外形上職務の範囲内であると判断される行為であれば、この要件を満たす）を採用している¹⁰。「第三者への加害」という要件は、被用者の行為が、一般不法行為（民法第709条）の要件を満たすことが必要であると解されている¹¹。民法715条の1項但書において、使用者が被用者の選任監督について「相当の注意」を尽くしたとき、又は、「相当の注意をしても損害が生ずべきであったとき」には、責任を免れる旨の規定を置いているが、実際には免責が認められることは少ない¹²。

以上のように、会社法350条（民法旧44条、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条）は、行為した取締役個人に過失が存

9 篠塚昭次＝前田達明編『新・判例コンメンタール民法9 不法行為』227頁〔松本克美〕（三省堂、1993年）。

10 松本・前掲注（9）230頁。

11 松本・前掲注（9）237頁。

12 松本・前掲注（9）238頁。

在すること、民法 715 条は、行為した被用者個人に過失が存在することが要求とされている¹³。そのため、会社法 350 条・民法 715 条を適用する場合に、会社の外部者としての第三者は会社、特に複雑かつ大規模な会社の内部者としての加害代表者あるいは加害被用者の過失を立証し難いと思われている¹⁴。そのため、裁判例や学説には、これと別に、「法人自体の不法行為」という法律構成（民法 709 条構成）も登場している¹⁵。

(2) 法人の民法 709 条責任

伝統的には民法 709 条の不法行為責任は専ら自然人による行為を予定しているものと理解されてきたが、法人实在説が概ね通説となった背景の下¹⁶、裁判例では、公害・製造物訴訟を中心に、法人自体が 709 条による責任（法人の不法行為）を負うとする法律構成が現れてきた¹⁷。民法 709 条を直接に適用する場合は、代表者や被用者等の構成員個々人の責任とは両立しうるが、必ずしもこれを前提とするわけではない¹⁸ ため、公害事件のように被害者である第三者が代表者あるいは被用者の過失を立証することが困難な場合に民法 709 条の直接適用が主張された¹⁹。

13 林良平＝前田達明編『新版注釈民法（2）－総則（2）§ 333-89』283 頁〔前田達明・窪田充見〕（有斐閣、1991 年）。

14 神田孝夫『『企業の不法行為』論をめぐる矜持の動向と問題点』商学討究第 37 巻第 1・2・3 号 348 頁（1987）。

15 橋本佳幸『『法人自体の不法行為』の再検討——総体としての事業組織に関する責任規律をめぐって』論究ジュリスト 16 号 50 頁（2016）。

16 前田・窪田・前掲注（13）283 頁。

17 窪田充見編『新注釈民法（15）－債権（8）§ 697-711』282 頁〔橋本佳幸〕（有斐閣、2017 年）。

18 西原・前掲注（7）89 頁、94 頁。

19 落合・前掲注（4）23 頁。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

(3) 民法 709 条と民法 715 条・会社法 350 条の適用領域について

本判決のように、法人たる企業の不法行為責任を追及する場合には、 Y_2 という自然人の民法 709 条責任の成否と背後者ともいうべき Y_1 社の民法 715 条責任あるいは会社法 350 条責任を Y_2 責任の成立を前提に適用するのが穏当である。

「法人自体の不法行為」の理論において、最も議論されているのは責任構成要素としての法人の過失である。その判断について、ドイツの判例・学説において展開された組織過失の概念はよく言及される。具体的には、組織的意思決定の仕組み（その一部をなす組織的な情報収集・分析体制）が理想的に機能するかぎり、代表者が不相当に危険な操業の開始・継続を決定したこと（誤った操業決定）には当該職務執行をした自然人のみに過失があるといえよう²⁰。法人の責任は成立しない。監督責任が果たされていたということであろう。しかし、そのような組織的意思決定の仕組みが完全に機能せず、必要な情報分析が決定権者の下に集中されないまま事業上の決定がなされる場合には、事業主体たる法人に過失があると判断でき、この場合は法人自身の民法 709 条責任が成立得るとされる²¹。法人の物的設備、人員配置、管理運営体制、事故防止体制等に不備があった場合には、その被用者はその制約を受け、事故防止のためのより適切な行為を選択することが不可能となるため、法人に過失があると判断でき、民法 709 条の適用もあり得るのである²²。

これに対して、民法 715 条が機能する場面としては、法人の物的設備（個々の設備や全体としての配備状況）、人員配置（個々の被用者の能力や全体としての配置状況）、管理運営体制（部門の編成や職務・

20 橋本・前掲注 (15) 54 頁。

21 橋本・前掲注 (15) 55 頁。

22 橋本・前掲注 (15) 55 頁、56 頁。

権限の分配)、事故防止体制等に不備がないことが条件とされ(この学説では、それがあれば、上述のように法人自身の不法行為責任となり得る)被用者個人の過誤行為をしたことについての自然人としての過失の有無と法人の監督者としての過失の有無(民法715条1項但書)や相当因果関係の成否などが判断されることになるであろう²³。

このように考えると、比較的大規模で複雑な組織をもつ団体であって、偶発的というよりは恒常的・継続的な不法行為、その団体の人的・物的組織の多くが関与しているような加害行為に対しは、法人自身の民法709条を認めることがより適合的である²⁴と考えられる。

しかし、この主張には広い支持がみられると同時に批判も有力である²⁵。批判論点としては、法人の代表機関の故意過失とは別個に法人自体の故意・過失が存在するのか、あるいは、そもそも「意思」をもたない法人の故意過失を観念であるのか、法人自体が709条に基づき責任を負う場合と負わない場合とを区別する基準が明確ではないなどの主張が挙げられる²⁶。

「法人自体の不法行為」理論の核心的問題(法人自体を不法行為主体と観念することの妥当性)についての論説は定着しておらず、本件判決もY₁社自身の不法行為責任を認める構成をとっていない。Y₂の不法行為の成立を認め、それを前提に会社法350条の責任を認めているのであり、穏当な解釈によったものといえる。たしかに直截にY₁社の民法709条責任を認めることも考えられるが、結論として、Y₁社の責任を肯定できた点では異論はない。

すなわち、本件は代表取締役Y₂に株主総会決議の委任範囲又は内規の解釈適用を誤った過失があったと認められる事案であったため

23 橋本・前掲注(15)55頁。

24 西原・前掲注(7)89頁、94頁。

25 橋本・前掲注(15)50頁。

26 潮見佳男『不法行為法I(第2版)』311頁(信山社、2013年)。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

（この点は事実認定の問題であり、評釈の範囲外である）、一体としての Y_2 の法人活動に過失が存したというよりは、あくまでも取締役会議長たる Y_2 個人に株主総会決議の委任の範囲又は内規の解釈適用を誤った過失が認められる結果、それによる損害賠償責任が成立するものとして会社法 350 条が適用されるに至ったものと考えられる。

4 本件における会社法 350 条の要件充足の有無

(1) 故意又は過失の有無

Y_2 の不法行為成立の判断について、第 1 審判決は「 Y_2 は、X 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」とした。また、 Y_2 は「本件取締役会決議の際、取締役会を主催し、議論を整理したにすぎず、本件取締役会決議を Y_2 の行為と同視することはできないし、提案した議案が取締役会承認される保証はない」と主張したが、この主張は採用されなかった。取締役会議長は取締役会決議の際、取締役会を主催し、議論を整理するに止まらない議事運営によって取締役会の決議により強い影響力を有すると考えられ、単に議論を整理するだけの役割にとどまるものではない。判旨は妥当である。

(2) 職務執行による損害の有無と相当因果関係の存否

本件の損害について、第 1 審裁判所は、「X は、 Y_1 会社の職務を執行するに当たっての Y_2 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 5700 万円の退任労金に加え、本来支給されたはずの 1 億 8500 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った」とする X と主張を認める判断を行った。本件は、退任慰労金支給の株主総会決議のみならず取締役会決議も存

在し、かつ、内規に一定の場合には減額が可能である旨の規定（特別減額条項）が用意されていた事案である²⁷。したがって、Xには内規通りの満額の退任慰労金が支払われるという期待権が発生したと考えられる。Xに本来支給されたはずの1億8500万円の退任慰労金の支給が受けられなくなったという損害は発生したと言え、この点も妥当である。

また、本件取締役会決議により発生した損害とY₂の行為との因果関係については、上記Y₂の取締役会議長としての議事運営責任の懈怠に鑑みれば、Y₂の行為とXの損失の間に因果関係が認められると考えられる。

会社法350条の要件をすべて充足していると解される。

5 取締役会議長の議事運営責任

日本において取締役会議長の議事運営責任についての研究は未だ十分であるとは言いがたい。現時点で取締役会議長及び筆頭独立社外取締役の役割などに関する比較的詳細な言及は経済産業省が公表した「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」（以下、「CGSガイドライン」と言う）である。「CGSガイドライン」では、取締役会議長の議案選定・議事進行を行う役割が推奨されたが、それについての議論は十分ではない。

しかし、英米では取締役会議長の議事運営責任の分野において、豊富な研究がなされている。例えば、取締役会議長は、取締役会会議のアジェンダの設定により、取締役会のメンバーの注意点を左右することができる。具体的には、議長は、より詳細又は概括的な議題を設定すること、又は議題の順番を調整すること等により、取締

27 得津・前掲注(5)144頁。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

役会の注意を自らに有益な議題に集中させることができるといわれる²⁸。また、取締役会の開催場所いかんも、取締役会のモニタリングへの注意に影響を及ぼすことが可能である。例えば、議長がレクリエーションを行えるような場所でミーティングを開催すると、取締役らは議長に好感を持ち、議長を支持する議案を可決する可能性が高いとの指摘がある²⁹。このように、取締役会会議のアジェンダは取締役会他のメンバーの注意点を誘導することができるため、取締役会会議のアジェンダをコントロールする権限は非常に重要であるといわれる³⁰。

本件について見ると、「 Y_2 は本件取締役会決議に際し、議長として、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本件調査委員会の最終報告書の意見を前提に」しつつも、「本件調査委員会の最終報告書に列挙された個別の減額事由の適否や個別の減額事由ごとの減額可能額の適否は一切検討されておらず」、「 X の退任慰労金の額を5700万円とするのが妥当である旨報告し、意見を求め、最終的には、 Y_2 の報告どおり、 X の退任慰労金の額を5700万円とする旨決議されている」。そのため、実際に、 Y_2 は取締役会の本件調査委員会の最終報告書の当否を審議する機会を取締役に全く与えないという議事運営を行っていたものと考えられる。その点が、 Y_2 の取締役会議長としての行為に過失が存在した根拠になり得る。

28 CS Tuggle, DG Sirmon, CR Reutzler, L Bierman, *Commanding board of director attention: investigating how organizational performance and CEO duality affect board members' attention to monitoring*, Strategic management journal, at 960 (2010). available at <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1121&context=managementfacpub> (last visited on Sep 7, 2023).

29 *Ibid.*

30 Constance Bagley, Richard Koppes, *Leader of the Pack: A Proposal for Disclosure of Board Leadership Structure* 34 SAN DIEGO L. REV. 149, at 157 (1997).

6 第三者委員会に対する信頼の抗弁

本件において Y₂ は、自身は「複数の専門家により構成された本件調査委員会の最終報告書の内容を信頼したにすぎないから、取締役としての善管注意義務違反はなく、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るとは言えない」と主張した。

第三者委員会は、法令によって設置が義務付けられているものではなく、企業が任意に設置するものである。第三者委員会の運営や権限に関しても法令に特別の定めがあるわけではなく、第三者委員会は調査等について強制権限を持たない。第三者委員会がどのような事項を調査対象とするか、又どのように調査を行うかについては事前に調査を依頼する企業と第三者委員会の間で決めることになる。あくまでも、第三者委員会の調査対象及び報告書の内容は企業の委託によるものと理解できる。したがって、第三者委員会は取締役会の権限行使をサポートするだけのものであって、取締役会の責任を代行することはできない。他方、取締役会は専門家である第三者委員会の判断を信頼することはできるが³¹、その調査の結果を鵜呑みにするのではなく、その妥当性を慎重に吟味することが求められる。異議があればそれを問いただすのが取締役の義務である。

第三者委員会報告書の客観性と信頼性に多くの疑義が投げかけられた例として、フタバ産業の不正事件を調査するため、3つの社外調査委員会を設けたが、各調査委員会の報告書における事実認定と結論等に大きな相違があったという事例があった³²。また、本件においては、

31 弥永真生「退任慰労金減額の取締役会決議と議長の不法行為責任—福岡高宮崎支判令和4・7・6金判1657号35頁—」金融・商事判例1657号5-7頁(2023)。

32 八田進二「第三者委員会について考える—『第三者委員会』の欺瞞—」での論点を中心に「独立行政法人経済産業研究所(2020年)」、<https://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/20062901.html> (2023.9.7)。

取締役会議長の議事運営責任及び取締役会決議による退任慰労金額の特別減額の可否（謝）

Y₂は「本件調査委員会の最終報告書の意見を前提に」しつつも、「本件調査委員会の最終報告書に列挙された個別の減額事由の適否や個別の減額事由ごとの減額可能額の適否は一切検討されておらず」、Xの退任慰労金の額を5700万円とする旨決議されていた。これらの点を踏まえれば、Y₂の上記主張は理由がないものと解すべきであろう。

IV 結びにかえて

本件は、独立調査委員会作成の最終報告書が会社内規の解釈適用を誤ったため、それを信じた会社及び取締役会議長が不法行為を負うとされた事案である。日本において、取締役会議長の議事運営責任に関する議論は未だそれ程、重視されていないようにも思える。本判決は、取締役会議長の不法行為責任を追及する初の裁判例として取締役会議長の議事運営責任への重視を喚起し得るという点において、先例的意義を有すると思われる。

