

## 会社役員の退職金支払 請求権について

弁護士 上里 美登利

### 1 はじめに

取締役等の役員が退任するにあたって、特に問題がなければ、従前支払いが予定されていた退職金の支払いがされるものの、しばしば会社(特に現経営陣)との関係が円満とはいえない状態で退任する場合があります。その場合には、期待していた退職金が支払われないという事態が生じることがあります。その際、退任した役員が、会社に対する退職金の支払請求権を有するののかという点については、異なる結論を導いた裁判例が多数存在します。そこで、過去の裁判例を整理し、現在の到達点を探ってみたいと思います。

### 2 裁判例の整理

(1) 取締役の「報酬」について、旧商法269条1項(会社法361条1項)は、定款の定めなし株主総会決議が必要であると規定しています。そして、この「報酬」に退職金が含まれるかについては、反対説もありますが、含まれるというのが確立した判例といえます(最高裁昭和39年12月11日判決・民集18巻10号2143頁等)。

そうすると、取締役が退職したものの、現経営陣との対立等から同取締役に対する退職金の支給決定が株主総会で決議されない場合には、元取締役の退職金支払請求権は認められないのかという問題が生じることになります。

この点について、過去の裁判例を見ると、事例毎に正反対の結論が導かれているため、どのような場合であれば退職金支払請求権が認められ、または認められないのが問題となりますが、おおむね、以下のように整理することが可能と思われます。

(2) まず、上記のように旧商法269条に則り、株主総会決議が必要であるところ、これがない以上、退職金支払請求権は認められないという結論を導いたケースです(最高裁昭和56年5月11日判決・最高裁判所裁判集民事133号1頁、東京地裁平成6年12月12日判決・労働判例673号・79頁等)。

他方、旧商法269条の「報酬」に退職金も含まれることを前提として、但し、一定の事実関係を前提に、同条の規定は取締役のお手盛り防止の観点からの規制であるという趣旨に立ち返り、一定の法律構成を行って、当該事実関係のもとでは、会社は退職金支払請求を拒むことはできないとの結論を導いたケースです(大阪高裁平成元年12月21日判決・判例時報1352号143頁、京都地裁平成4年2月27日判決・判例時報1429号133頁、東京高裁平成7年5月25日判決・判例タイムズ892号・236頁、東京高裁平成15年2月24日判決・金融・商事判例1167号33頁)。なお、法人格否認の法理により会社の法人性を否定し、旧商法269条の適用を排除したという珍しい裁判例もあります(大阪地裁昭和46年3月29日判決・判例時報645号・102頁)。

また、退職金支払請求権が旧商法269条の「報酬」に含まれるとしても、当該退任取締役は従業員兼務であるとか、実体としては従業員に過ぎなかったとして、就業規則における退職金規定の適用等を行い、退職金支払請求権を認める裁判例が数多く存在します。最高裁平成7年2月9日判決(労働判例681号19頁)も、「専務取締役」の名称を持つ合資会社の有限責任社員であった者につき、代表者の指揮命令の下に労務を提供していたにとどまるとして、従業員を対象とする退職金規定の適用を認めましたので、同理論構成はほぼ確立していると考えられます。

(3) さらに、会社に対する退職金支払請求権を認めない場合に派生的に生じる問題として、退職金支給に関する議案を株主総会に上程しない現在の(代表)取締役ら個人に対する損害賠償請求が認められるかという問題や、退任取締役らの退職金支給に対する期待権等を侵害したとして慰謝料請求が認められるかという問題もあります。前者について、これを認めた裁判例は見つかりませんでした(否定裁判例として、大阪高裁平成16年2月12日判決・金融・商事判例62頁、大阪高裁平成19年3月30日判決・判例タイムズ1266号295頁等)。後者については、大阪高裁平成19年3月30日判決(前掲)がこれを認めています。

3 以下では、主に、「報酬」(旧商法269条)に退職金も含まれることを前提としながら、前掲の裁判例が、いかなる事実関係のもと、いかなる構成を行って退職金支払請求を認めたのか概観したいと思います。

(1) 大阪高裁平成元年12月21日判決

本文中に、引用雑誌の号数の記載漏れが判明しました。お詫びの上、補記をさせていただきます。

大阪高裁平成16年2月12日判決・金融・商事判例62頁

→ (正) 大阪高裁平成16年2月12日判決・金融・商事判例1199号62頁

同族会社において、支給当時の実質的全株主の意向により、取締役の死亡によって死亡保険金1400万円を遺族に支払ったが、後に相続争いにより、会社が遺族に返還請求した事例において、当時の実質的全株主の同意があった以上、株主総会決議があったとして扱うべきであって退職金支払いとして有効である旨判示した事例です。

(2) 京都地裁平成4年2月27日判決

株主総会や取締役会が開催されない同族のいわゆるワンマン会社において、代表者が退任取締役に対し、退職慰労金3000万円を支払うことを決定していたが、支払われなかったという事例で、会社は、商法に従った手続によらないものの退職金支給決定を行ったとし、株主総会決議を行わなかったという手続違背のみを理由にその支払いを拒絶することは衡平に反し許されない旨判示しました。

(3) 東京高裁平成7年5月25日判決

株主総会や取締役会が開催されたことのないいわゆるワンマン会社において、代表取締役と退任取締役との間で、退任取締役を被保険者とする生命保険の契約返戻金を退職金とする旨の合意が成立したとし(同合意の成立自体も争いがあった。)、実質的に株主権を行使する株主が当該代表取締役である以上、お手盛り防止は図られており、株主総会決議がなくてもこれがあったと同視することができるし、これを拒否することは信義則上許されない旨判示しました。

(4) 東京高裁平成15年2月24日判決

これまで株主総会は開催されていなかったものの、取締役会が開催され取締役会で会社の意思決定がなされる手法に株主から異議が出てこなかった会社において、取締役の退任に伴って退職金を支払う旨の覚書が存在する場合には、覚書に従った退職金支払請求をしたところ、会社がこれを拒否した事例において、実質的に株主の利益が害されていないなどの特段の事情が認められる場合には、株主総会の支給決議が欠缺していることを理由に支払いを拒むことは信義則上許されない旨判示しました。

(5) 以上からすると、まず、(1)(2)(3)の裁判例では、旧商法269条が求める株主総会決議自体は存在しないものの、代表者による退職金の支給決定につき、全株主の同意がある、又はある場合と同視できるため、株主総会決議があったと評価し得るも

のとすることで、旧商法269条の要件を充たすとの理論構成を行い、さらに実質的に担保する意味で、この場合に支払拒否することは信義則に反することを併せ、結論を導いているものと思われます。

また、(4)の裁判例では、(1)(2)(3)ほど小規模な会社ではなく、株主総会決議の存在を擬制することはできない事例と思われますが、より実質的に旧商法269条の趣旨からすれば、株主の利益が害されていない以上、旧商法269条の趣旨には違反しないことを前提として、信義則を全面に出して支払拒否できないという結論を導いているものと思われます。

いずれの場合でも、前提となる事実関係から、退職金支払請求に対する期待を保護すべきであるという価値判断が大きく働いているものと思われます。

#### 4 期待権侵害を認めた高裁判決

##### ～大阪高裁平成19年3月30日判決～

こうした退職金支払いに対する期待権を保護すべきであるとして、不支給決定に対する損害賠償請求を認めた珍しい高裁判決が平成19年に出ています。

同判決は、大手運送会社において取締役会で解任決議をされ、退任した後2年もの間、退職金につき会社から明確な意思表示がなかったものの、2年が経過した後不支給決定がされたという事案において、内規に従った退職金の支給約束違反等は認めなかったものの、解任決議の後、取締役らの勤続年数・地位、過去の功労や、退職金支払いを期待して意に沿わない議事録に署名した等の事情もあることから、退職金支給への強い期待を抱くことは無理からぬところ、退任から2年後に不支給としたことは、期待を裏切り、人格的利益を侵害したとして、各金300万円、500万円の慰謝料を認めました。

本事例は、前記のようないわゆるワンマン会社の場合の株主総会決議の擬制であるとか、株主の利益を実質的に害しないといった法律構成ができないケースであるものの、上記諸事情からすれば、退職金支払請求への期待権を保護すべきであり、退職にあたっての一定の金銭支払いが必要と判断されたものと思われます。

#### 5 若干の考察

以上からすれば、現段階の裁判例の到達点としては、取締役に対する退職金の支給については、取締役の従業員性が認められる場合を除き、旧商法269

条(会社法361条)に則り、定款の定めないし株主総会決議が必要であるということが大前提となります。そこで、内規として役員の退職金規定があるというような事情だけでは、具体的な退職金支払請求権が発生するとは考えられないという結論になると思います。

但し、会社が小規模な同族会社であったり、さらにいわゆるワンマン会社である場合であって、その代表者が退職金の支給決定をしたことが認められる場合、同決定は株主総会決議と同視し得る、または同視まではできないとしても、実質的に株主の利益を侵害しない以上、支払拒否は信義則上許されないという結論を導くことが可能と思われま

す。また、こうした退職金支払いに対する期待を保護すべき要請が強い場合には、期待権侵害による慰謝料が認められる場合があると思われま

以 上