

## 商事判例研究

早稲田大学商法研究会

### 四八 会社による取締役の報酬の一方的な減額

最高裁判第二小法廷一九九二年（平成四年）二月一八日判決（破棄自判）

平成二年（ホ）第一二五九号取締役報酬請求事件

民集四六卷九号三〇〇六頁、判例時報一四五九号一五三頁、判例タイムズ八一八号九四頁、金融・商事判例九二三号三頁、資料版商事法務一一〇号七四頁

〔事実〕 (1) 第一審判決および控訴審判決が認定した事実は、つぎのとおりである。

Y株式会社は倉庫業を営む同族会社であり、一九六四年四月にAが中心となって同社を設立した。Aはその長男であるBを後継者と目していたが、Bは病弱でありAとの折り合いも悪かったため、Aは長女の夫であるXにY社への参加を懇請した。こうして、Xは一九七〇年にY社の取締役に就任し、一九七三年にはY社の専務取締役になった。Aは一九八〇年三月

に死亡し、BとXとの間でY社の後継者をめぐって争いとなったが、結局、長男であるBがY社の代表取締役就任した。

なお、Y社は三月決算の会社であり、一九八三年六月二十八日の第一九回定時総会で役員改選があり、BCDとXが取締役に再選された旨の総会議事録がある。Y社の定款には、取締役の報酬は株主総会の決議をもって定める旨の規定があり、株主総会の議事録には役員報酬の年額の定めが記載されており、取締役会の議事録にも各取締役の報酬額について決議がなされた旨が記載されていたが、実情はAの時代から代表者の一存で報酬額が定められていた。

その後、BとXとの対立は次第に表面化し、一九八三年一月一日頃、BはXに対して「給料は払うから出社するな」と通告するに至った。そのために、一九八三年一月一日にY社の四取締役らが参集し、協議の後、Xは今後はY社に出社しないとBが宣言して散会した。Y社では同日付の取締役会議事録が作成され、取締役Xを常勤から非常勤に変更する旨の議案の採択がそこに記載されている。その後、Xは何度かY社に出社したが、Bの妨害があったためXは出社することを中止した。なお、Y社はXに対して一九八三年一月ないし二月分の報酬を支払った。

一九八四年一月三日になってBCDの三取締役らが参集し、Xへの報酬の支払いを一九八四年一月一日以降は停止する旨を決定して散会した。同日付のY社の取締役会議事録に、この趣旨の決議がなされた旨の記載がある。Xにもこの会議に出席するように電話連絡はあったが、Xは出席しなかった。

その後、一九八四年七月一日にY社の第二〇回定時総会が開催され、役員に対する報酬支払いの件に関してBC以外の役員は無報酬とする旨の議案が可決された。

Xは、一九八五年六月一日に開催された第二一回定時総会をもって取締役の任期を満了した。

(2) 第一審判決 XはY社において取締役と従業員との地位を有していたと主張して、一九八四年一月一日から一九八五年六月一日までの取締役の報酬あるいは従業員の賃金の支払いをY社に求めて本訴を提起した。

第一審判決（大阪地裁一九八九年九月二七日判決）は、Y社では一九八三年一月一日の取締役会においてXを常勤取締

役から非常勤取締役に変更する旨の決議がなされ、ついで一九八四年一月二日に、Xを無報酬とする旨の取締役会決議がなされたものと評価することができるとした。その上でつぎのように判示した。

「取締役の報酬額は、一旦決定された後は、当該取締役の同意なくして一方的に変更し得ないのが原則であるが、常勤取締役から非常勤取締役に変更になった場合のように職務内容に変更が生じたときは、例外的に報酬額を変更することも許される」と解される。……もつとも、その場合にも営業年度の中で無報酬とすることは特段の事情のない限り許されないものと解される。」

Y社は三月期決算であり、それゆえ、Xへの報酬は一九八四年四月分以降について支給しない旨が定められたというべきであるとして、第一審判決は一九八四年一月分から同年三月分までの報酬の支払いについてだけXの請求を認めた。あわせて、Xは専務取締役としてY社の業務全般にわたって職務を遂行していたのであり、従業員兼務役員という地位にとどまるものではなかったと判断されている。

(3) 控訴審判決 Xは、会社と取締役との間の任用契約は報酬の特約があれば有償委任契約となり、特約がないかぎり当事者の一方に契約についての変更権が生ずることはない」と主張して、一九八五年六月一四日までの報酬の支払いを求めて控訴した。

控訴審判決（大阪高裁一九九〇年五月三〇日判決）は、「会社と取締役との関係は、……委任ないし準委任契約関係であり、取締役報酬はその金額が定められると報酬についての特約の内容となるから、契約の拘束力により、いったん定められた取締役報酬は、原則として、当該取締役の同意がない限り、その任期中にこれを一方的に減額ないし無報酬とすることは許されない」と解すべきである」とし、「右観点からすれば、右取締役会の報酬不支給の決議はXの報酬請求権を消滅させるものではない」というべきである」とした。

ただし、控訴審判決は続けてつぎのように判示した。「しかしながら、取締役報酬は職務執行の対価であるから、任期途

中に取締役の職務内容に著しい変更があれば、取締役報酬もそれに応じた変更を加える必要があるし、また、定款に定めがないときは、そもそも、株主総会に取締役報酬金額を定める権限があるから、任期中中の取締役の職務内容に著しい変更があり、かつ、それを前提として株主総会が当該取締役の報酬の減額ないし不支給の決議をしたときには、例外的に、会社は、当該取締役の同意を得ることなく一方的にその報酬を将来に向かって減額ないし無報酬とすることができると解すべきである。」Y社では、一九八三年一〇月一五日の取締役会決議にもとづいてXの職務内容は常勤取締役から非常勤取締役に變更され著しく負担が軽減されており、これを前提として株主総会は一九八四年七月一三日にXの取締役報酬を無報酬とする決議をしている。そこで、控訴審判決は、Xの同意がなくてもこの株主総会決議によって、Xは翌七月一四日からの取締役報酬請求権を失ったと判示した。こうして、控訴審判決は、一九八四年一月一日から同年七月一三日までの報酬の支払いについてXの請求を認めた。

(4) 上告理由 Xはつぎのように主張して、控訴審判決のうちXの敗訴部分の破棄を求めてさらに上告した。

取締役就任にあたって定められた取締役の報酬額は、特段の事情がないかぎりその任期中は減額されないというのは、有償委任契約の性質上当然の事理である。この契約法上の法律関係に組織法上の事実を作用させて、会社が一方的にその内容を変更できるとするのは背理である。仮に、本件において、Xの報酬を変更しようとするような事情の変更があるとしても、Y社に本件有償委任契約を無償委任契約に変更しうる形成権的権利を認める理論的根拠はまったく認められない。

〔判旨〕 最高裁はXの主張を受け入れて、つぎのように判示した。

「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つても異  
ならない。」

Y社では一九八四年七月一三日の株主総会でXの報酬について無報酬とする決議が採択されているが、Yがこれに同意し  
ていない以上、Yはこの決議によつて任期中の報酬に対する請求権を失うことはない。こうして最高裁は原判決のXの敗訴  
部分を破棄し、一九八四年七月一四日からXの任期が満了した一九八五年六月一四日までの報酬の支払いについてもXの請  
求を認めた。

〔研究〕 株式会社において取締役が会社から受領する報酬に関しては、商法は報酬額それ自体を規制の対象とは  
しておらず、主として、報酬額を決定する手続について規定を設けているにすぎない。すなわち、定款に取締役の  
報酬額に関する条項がない場合には、株主総会で取締役の報酬額を決定することが要求されている（商二六九条）。  
後に二の2でみるように、この規定の趣旨は、取締役にその報酬額を自ら決定させる場合に生じ得るいわゆるお手  
盛りの弊害を防止することにあると一般に解されている。そして、株主総会では、取締役各自が実際に受領する報  
酬額を定める必要はなく、取締役全員についての報酬総額の上限を定めればこの規定の趣旨は満たされることにな  
り、その範囲内で株主総会が報酬の配分を取締役に一任することも適法と解されている（大判一九三〇年（昭和五  
年）四月三〇日法律新聞三二二三号八頁）。

本件の事案では、Y社の定款には取締役の報酬は株主総会の決議をもつて定める旨の規定があり、株主総会の決  
議によつて取締役の報酬総額の上限が定められていた。そして、取締役会で各取締役の報酬額について決議がなさ  
れており、この決議に従つて報酬が支払われていたと認定されている。そのようなY社において、一九八三年一〇

月一五日に、取締役会は取締役であるXを常勤から非常勤に変更することを決定し、一九八四年一月一三日には取締役会はXを無報酬とすることを決定した。一九八四年三月末に終了したその営業年度に関する同年七月一三日の定時総会でも、やはりXを無報酬とする旨の決議が採択されている。これに対して、Xは、翌営業年度に関する定時総会が開催されその任期が満了した一九八五年六月一四日までの報酬の支払いをY社に求めて本訴を提起した。

第一審判決は、営業年度の途中に取締役の報酬を減額させることはできないとして、一九八四年三月分までの報酬に対するXの請求を認めた。控訴審である大阪高裁の一九九〇年（平成二年）五月三〇日判決<sup>(1)</sup>（判時一三七三号二三頁）は、株主総会の決議があつてはじめて取締役の報酬は減額されるとして、さらに一九八四年七月一三日までの報酬に対するXの請求を認めた。本件の最高裁判決は、一度定められた取締役の報酬を会社が一方的に減額することはできないとして、任期が満了した一九八五年六月一四日までの報酬に対するXの請求を全面的に認めている。以上のように本件では、会社による取締役の報酬の一方的な減額が問題とされている。以下では、まず、この点に関する従来の裁判例と学説を概観して本件最高裁判決の意義を確認した上で（一）、問題点の検討を試みたい（二）。

### 一 本件最高裁判決の意義

会社と取締役との関係は、現在では一般に、委任および準委任といった契約関係と解されており、商法もまた会社と取締役との間の関係には委任に関する規定が適用されると定めている（商二五四条三項）。このため、会社と取締役との間で、取締役が会社から受領する報酬の額について合意が成立している場合には、その合意は会社と取締役との間の契約内容を構成し、当事者双方を拘束することになる。現在の通説は、このように、取締役の報酬額が具体的に定められた後はその額は会社と取締役との間の契約内容を構成するため、当事者の一方は他方の同意なしにその額を変更することはできないと解している<sup>(3)</sup>。この点に関する従来の裁判例は多くはないが、最上級審の判決

として、大審院の一九三二年（昭和七年）六月一〇日判決と、最高裁の一九五六年（昭和三十年）一〇月五日判決がある（1）。後に一の2（1）でみるように、このうち後者の一九五六年の最高裁判決は、前者の一九三二年の大審院判決の立場を改めてこの通説の立場を示したものと一般に理解されており、本件最高裁判決もこの立場に従ったものといふことができる。しかし、それぞれの事案の事実関係と照らし合わせてみると、そのような理解にはなお検討の余地があるように思われる（2）。

### 1 一九五六年最高裁判決の意義

この点に関して公表されている最初の判決は、監査役の報酬に関するものであるがつきにみる東京控訴院の一九二八年（昭和三年）一月三〇日判決（法律新報一六八号一九頁）であると思われる。

(1) 一九二八年の東京控訴院判決 この判決の被告株式会社では、取締役と監査役は大正一一年二月一七日に開催された重役会で、会社の経営が悪化した責任をとって既往の期間に関わる支払未済の報酬を辞退し、将来の報酬も株主に対する利益配当があるまでは辞退する旨を決議した。また、同日に開催された（優先）株主総会でも同一内容の決議が採択されている。しかし、監査役一名はいずれの決議にも参加しておらず、後にその監査役の相続人が、会社に対して、監査役の報酬の支払を求めて訴えを提起した。判決は、まず、当日の決議のうち重役会の決議には拘束力を認めなかった。すなわち、「既ニ発生シタル報酬金請求権ノ放棄又ハ既ニ以前株主總會ニ於テ定メタル監査役トシテ当然請求シ得ヘキ報酬金ヲ将来ニ於テ辞退スト云フカ如キ重役会ノ決議ハ該決議ニ参加セサル者ニ対シ当然其拘束力ヲ及ホスヘキ法律上何等ノ根拠ナキ」ものと判示されている。また、株主總會の決議に関しても、そのうち、取締役と監査役に支払未済の報酬を辞退させる旨を定める過去の報酬に関する部分についてはつぎのように判示して拘束力を認めていない。「該変更ノ決議以前ニ遡リ既ニ発生シタル報酬金支払請求権ノ放棄セシメントスル点ハ仮ニ出席者全員ニ於テ之カ決議ヲ為スモ該決議ニ参加セサル者ニ於テ之ヲ承認セサル限り其決議

ヲ以テスルモ之ヲ強要スルコト能ハサルモノト解スルヲ相当トス」。しかし、株主総会の決議のうち、株主に対する利益配当があるまでは取締役および監査役に報酬を支給しないと定める将来の報酬に関する部分には拘束力が認められている。すなわち、「斯ノ如キ株主総会ノ決議ノ変更ハ将来ニ向ツテハ其効力ヲ生シ会社ノ機関タル取締役又ハ監査役ハ将来ノ報酬金ノ支給ヲ一定ノ期間停止スルノ点ニ於テハ其決議ニ羈束セラレルヘク該決議ニ参加スルト否トニヨリテ其効力ヲ二三スヘキモノニ非ス」と判示されたのである。こうして、大正十一年一月一七日までの期間についての未払い分の報酬と、遅くとも株主に配当があつたと認められた後の大正十三年一月一日から監査役を退任する同月九日までの報酬についてだけ請求が認められている。

以上のように、一九二八年の東京控訴院判決は、未だに支払われていない既往の報酬に対する請求権の放棄に関しては、重役会の決議にも株主総会の決議にも拘束力を認めなかつた。しかし、将来の報酬に対する請求権の放棄に関しては、その旨の重役会の決議には拘束力を認めなかつたのであるが、株主総会決議には拘束力を認めたのである。もつとも、この被告会社では、監査役<sup>4</sup>の報酬額の決定は重役会には委ねられておらず、「株主総会ノ決議ニヨリ監査役ノ報酬ハ一期（六ヶ月）金百五十円ト定メラレ居リタ事実」が認定されている。このように、この被告会社では、監査役<sup>4</sup>の報酬額は商法の規定の原則に従つて株主総会で決定されており、重役会はそもそも報酬額の決定に関して権限を有してはいなかつた。そのため、将来の報酬を辞退するという重役会の決議には拘束力は認められなかつたのであり、株主総会が決議することではじめてそのような決定に拘束力が認められたと考えられる。

(2) 一九三二年の大審院判決　これに対して、大審院第二民事部の一九三二年（昭和七年）六月一〇日判決<sup>4</sup>（民集一卷二三号一三六五頁）の事案では、被告株式会社は昭和二年三月三日の株主総会で取締役と監査役の報酬総額の上限だけを年額一万三千五百円以内と決議し、取締役と監査役の各自への支給額の決定は取締役と監査役からなる重役会に委ねられていたと認定されている。原告は昭和二年一月二六日の創立総会で取締役に選任され、同年三月

七日の重役会で原告の報酬は年額五百円と決定されており、昭和二年度分の報酬五百円は原告に支払われている。しかし、原告は取締役会にほとんど出席しないなどその職責を尽くさなかったため、昭和二年一月七日に、被告会社の重役会は昭和三年度以降は原告には取締役としての報酬を支給しないと決議した（さらに被告会社では昭和二年の第一決算期以降、取締役と監査役に賞与金が支払われていたが、各決算期ごとに重役会の協議によって原告には賞与金を支給しないと定めており、原告には一度も賞与金は支給されなかった）。そこで原告は、昭和五年一月二十五日に任期満了で取締役を退任するまでの報酬のうち未払い分と賞与金の支払いを求めて訴えを提起した。この大審院判決は、まず、重役各自への報酬の支給額に重役としての繁閑動怠成績等によって差等を生じ、それゆえ報酬の支給を受けない者が生じ得ることも当然であるとした上で、つぎのように述べて、昭和三年度以降の報酬を原告には支給しないと定めた重役会の決議に拘束力を認めた。すなわち、重役会の「協議ニ依り一旦決定シタル事項ヲ変更スルニ付テモ亦重役多数ノ意思ニ從エハ足り敢テ重役全員ノ同意ヲ要セス」、それゆえ、「一旦各自ノ取得額ヲ全取締役監査役ノ協議ニ依リ確定セラレタルモノヲ不利者ノ参与又ハ同意ナクシテ多数決ヲ以テ随意ニ変更シ上告人ニ対シ全然報酬ヲ与ヘサル決議ヲ為シタルコトヲ有効ナリト（原審が）認定シタルハ洵ニ正当」であると判示したのである。

(3) 一九五六年の最高裁判決 最高裁第二小法廷の一九五六年（昭和三二年）一〇月五日判決（裁判集民事三三〇四〇九頁）の事案でも、やはり、被告株式会社では株主総会は取締役と監査役の報酬総額の上限だけを決定し、分配方法は取締役会の決議に一任されていたと認定されている。その原審である名古屋高裁金沢支部の一九五四年（昭和二九年）一月二二日判決（下民集五卷一一号一九〇二頁）の事実認定によると、被告会社は、昭和二七年一月二八日に開催された株主総会で、第五八期（昭和二七年一月一日から同年六月三〇日まで）における同社の取締役および監査役の報酬総額を四〇万円と決定していた。そして、同年二月七日の取締役会で社外取締役と監査役の第五八期分の報酬を一人当たり一万五千円（さらに期末賞与として六千円）と定め、あわせて会計係兼務社内取締役の報酬と期末

賞与、および社長であった原告と専務取締役の期末賞与を定めたのであるが、社長と専務取締役との間の報酬の配分は、社長すなわち原告に一任された。このため、原告は自己の報酬を月額二万三千円、専務取締役の報酬を月額二万二千円と決定した。しかし、原告はその後、同年六月一日の取締役会で社長を解任され、同年七月五日の株主総会で取締役も解任された。被告会社は、原告に対して第五八期分の報酬として六万円を支払っていたにすぎなかった。このため原告は、第五八期分の報酬として、社長を解任された同年六月一日の前日までの社長としての報酬と、六月一日以降の社外取締役としての報酬（さらに期末賞与のうち未払い分の支払いを会社に請求したのである（ほかに、原告が所有する株式についての利益配当の支払請求が控訴審で認められている）。

第一審判決と控訴審判決では、まず、社長であった原告が自己の報酬額の決定に関する取締役会決議に加わったことが、決議に利害関係ある取締役の議決権行使を禁止する商法の規定（当時の（一九八一年改正前）二六〇条ノ二、二二九条五項、二四〇条二項）に違反するか否かが問題とされた。第一審判決は、そのような決議は商法の規定に違反すると解して決議を無効とした。しかし、控訴審判決は、報酬の配分に関する決議が取締役全体の一般的な事項を議するものであり、取締役が自己の報酬の配分に関する決議に参加しても決議の公正が害されるおそれはないことを理由に、そのような決議は商法の規定に違反するものではなく有効であると判断した。被告会社はさらに、昭和二七年六月一日の取締役会で原告が受領すべき第五八期全体の報酬を六万円に減額し、さらに同年七月一日の取締役会でこの額を四万円に減額したと主張した。しかし、控訴審判決は、「会社が取締役に対して支払う報酬は、取締役が会社の業務を執行したことの対価として受けるもので会社と当該取締役との間に結ばれる契約に基づくと思われるべきものであるから、一旦具体的に定められた報酬の額は当該取締役の同意がない限り、会社はこれを後日にいって一方的に減額することは許されない」と判示して、被告会社が主張する報酬の減額について原告の同意があったとは認められないため、被告会社の主張は採用できないとした。こうして、控訴審判決は原告の請求を認め、

第五八期のうち昭和二七年一月一日から原告が社長を解任された同年六月一日の前日までの期間についての月額二万三千円の割合による社長としての報酬と、残余の同年六月一日から同三〇日までの期間についての六月分を一万五千円とする割合の社外取締役としての報酬（さらに期末賞与）のうち未払い分の支払を被告会社に命じたのである。被告会社は、たとえ従来の取締役会で決議していても未だ実行を終わっていない事項は後の取締役会で随時変更し得ると主張して上告した。しかし、最高裁は、「取締役会の決議に従い、社長が正当に一営業期間内自己の受く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ものとした原判決の判断は正当である」と判示して上告を棄却した。

こうして、この事案では、控訴審と最高裁はいずれも会社側からの取締役の報酬の一方的な減額を認めなかった。しかし、以上の紹介から明らかなように、この事案で被告会社が主張していた取締役会決議による報酬の減額は、その決議の時点ですでに経過していた期間についての報酬を対象とするものであった。したがって、この事案における控訴審判決と最高裁判決の結論は、すでにみた一九二八年の東京控訴院判決および一九三二年の大審院判決の結論と矛盾するものではなかった。すなわち、一九二八年の東京控訴院の判決は、当該監査役の任期のうちすでに経過した期間の報酬に関しては、会社側からこれを遡って一方的に減額することは認めなかったであり、将来の期間の報酬に関してだけ会社側から一方的に減額することを認めていた。一九三二年の大審院判決が認めた会社による報酬の一方的な減額は、当該取締役の任期のうち将来の期間の報酬に関するものであった。他方で、一九五六年の最高裁判決の事案で控訴審と最高裁が認めなかった会社による報酬の一方的な減額は、当該取締役の任期のうちすでに経過した期間の報酬に関するものだったのである。

## 2 本件最高裁判決の位置づけ

以上のように、一九五六年の最高裁判決の事案では、原審である控訴審と最高裁は、取締役の任期のうち既往の

すなわち、すでに経過した期間についての報酬を会社が遡って一方的に減額することを否定したのであり、この結論は、取締役の任期のうち残余のすなわち将来の期間の報酬を会社が一方的に減額することを認めた一九三二年の大審院判決の結論と抵触するものではなかった。しかし、この一九五六年の最高裁判決はすでにみたように、「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ものとした原判決の判断は正当である」と判示したのであるが、その原判決は、「会社が取締役に対して支払う報酬は、……会社と当該取締役との間に結ばれる契約に基づく」ものであることを理由に、「一旦具体的に定められた報酬の額は当該取締役の同意がない限り、会社はこれを後日にいたって一方的に減額することは許されない」と判示していた。このように、会社が取締役の報酬を一方的には減額することができない理由を、取締役の報酬は会社と取締役との間の契約にもとづくものであることだけに求める場合には、取締役の任期のうちすでに経過した期間の報酬だけではなく、残余の期間の報酬も会社はやはり一方的には減額することができないという結論が導かれることになる。

(1) 学説と下級審判決の展開　　実際、この一九五六年の最高裁判決が公表されると多くの学説がこの判決を支持したのであるが、しかしその際、この判決が否定した会社による取締役の報酬の一方的な減額が、すでに経過した期間の報酬を対象とするものであり、取締役の任期のうち残余のすなわち将来の期間の報酬を対象とするものではなかったという事実は明確には認識されていなかったように思われる。<sup>8)</sup> こうして、一九五六年の最高裁判決が支持したその原審判決の論理が、その判断の前提となった事実関係から切り離されて理解されることになった。<sup>9)</sup> その結果、一九五六年の最高裁判決は、取締役の報酬額が会社と取締役との間の契約によって定められている以上、取締役が在任している間は、その任期のうちすでに経過した期間の報酬だけではなく、残余の期間の報酬も会社がその取締役の同意なしに一方的に減額することを認めない趣旨と理解され、学説はそのような理解に立ってこの最高裁の判決を支持したように思われる。<sup>10)</sup> そして、このように、一九五六年の最高裁判決の論理が、既往の期間の報酬

と将来の期間の報酬のいずれにも妥当するものと理解されたため、この最高裁判決は一九三二年の大審院判決とは抵触するものと捉えられることになる。その結果、この一九五六年の最高裁判決は、会社による取締役の報酬の一方的な減額を認めた一九三二年の大審院判決の立場を改めたものであると指摘されるに至っている。<sup>(11)</sup>

その後、公表された判決のうち、東京地裁の一九六九年（昭和四四年）六月一六日判決（金融・商事判例一七五号一六頁、大阪地裁の一九八三年（昭和五八年）一月二九日判決<sup>(12)</sup>（判例タイムズ五一五号一六二頁）、および東京地裁の一九九〇年（平成二年）四月二〇日判決<sup>(14)</sup>（判例時報一三五〇号一三八頁）の三件で、会社による取締役の報酬の一方的な減額が問題とされている。これらの下級審判決はいずれも、被告会社が、原告である取締役の任期のうち残余の期間の報酬を一方的に減額したため、原告取締役がそのような報酬の減額の効力を争った事案に関するものである。そして、これらの判決はいずれも、一旦定められた取締役の報酬は当該取締役の同意がないかぎりその任期中に会社は原則としてそれを減額することができないと判示しており、<sup>(15)</sup>このような判示は、前述の、一九五六年の最高裁判決を支持した学説による同判決の理解に従ったものといえることができる。

こうして、一九六九年の東京地裁判決は、会社による報酬の減額の効力を否定しており、一九九〇年の東京地裁判決でも、原告取締役に翌月分以降の報酬は支払わないとした取締役会決議の効力は否定されている。また、一九八三年の大阪地裁判決も同様に判示した上で、ただし、後に二の1(1)でみるように、原告取締役の職務内容が任期中に変更されたという事情の変更を理由として、例外的に会社による一方的な減額を認めている。一九九〇年の東京地裁判決でも原告取締役を無報酬とする取締役会決議の効力は否定されたのであるが、後に二の1(2)でみるように、被告会社では取締役の報酬は役職ごとに定められていたため、原告取締役は任期中の役職の変更にとまらぬ報酬の減額については黙示のうちに応諾していたものと解して、原告取締役の役職の変更にとまらぬ従来を支払慣行に従った報酬の減額は認められている。

(2) 本件の最高裁判決 このように、一九五六年の最高裁判決の後、下級審判決では、取締役の報酬額は会社と取締役との間の契約内容となるため、取締役の任期中はたとえ残余のすなわち将来の期間の報酬であっても会社は原則としてそれを一方的には減額することができないと解されており、この原則を確認した上で、会社による一方的な減額が例外的に正当化される事情があるかどうか問題とされる。本件の第一審判決と控訴審判決も「事実」の(2)と(3)でみたように、会社は原則として一旦定められた取締役の報酬額を一方的には変更することができないとした上で、例外的に、第一審判決は、当該取締役の職務内容に変更がある場合に翌営業年度から取締役の報酬を一方的に減額することを認めており、控訴審判決は、職務内容の変更を前提とした報酬の減額に関する株主総会決議がある場合に一方的な減額を認めている。このように、本件の第一審判決と控訴審判決も、取締役と会社との間で合意された報酬額を取締役の任期中に会社が一方的に減額することはできないという原則を前提とするという点において、一九五六年の最高裁判決に続く一連の下級審判決の流れに従ったものといえることができる。

本件の最高裁判決も、「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」と確認した上で、それゆえ、「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」と判示しており、しかも、「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」としている。このため、この一九九二年の最高裁判決は、一旦決定された取締役の報酬額は一方的には変更できないという従来の判例の立場を確認し、さらに、取締役の職務の変更を理由とした報酬額の変更に關する株主総会決議がある場合でもこの結論に変わりはないことを明らかにしたものと評価されている。<sup>(16)</sup>

しかし、すでに一の1(3)でみたように、一九五六年の最高裁判決の事案では、取締役の任期のうち既往のすなわ

ち、す、で、に、經、過、し、た、期、間、の、報、酬、を、会、社、が、遡、つ、て、一、方、的、に、減、額、す、る、こ、と、が、で、き、る、か、否、か、が、問、題、と、さ、れ、て、い、た。一、九、五、六、年、の、最、高、裁、判、決、は、そ、の、よ、う、な、減、額、の、効、力、を、否、定、し、た、の、で、あ、り、そ、れ、ゆ、え、事、実、関、係、に、照、ら、し、て、み、る、と、そ、の、結、論、は、一、九、三、二、年、の、大、審、院、判、決、の、結、論、と、抵、触、す、る、も、の、で、は、な、か、つ、た。こ、の、観、点、か、ら、み、る、と、一、九、九、二、年、の、最、高、裁、判、決、は、取、締、役、の、任、期、の、う、ち、残、余、の、す、な、わ、ち、將、来、の、期、間、の、報、酬、も、会、社、は、一、方、的、に、は、減、額、す、る、こ、と、が、で、き、な、い、と、い、う、判、断、を、最、高、裁、と、し、て、は、じ、め、て、行、な、つ、た、判、決、で、あ、る、と、い、う、こ、と、が、で、き、る。そ、の、上、で、こ、の、判、決、は、さ、ら、に、取、締、役、の、職、務、内、容、に、著、し、い、変、更、が、あ、り、そ、の、こ、と、を、前、提、に、し、て、報、酬、を、減、額、す、る、旨、の、決、議、が、株、主、総、会、で、採、択、さ、れ、て、い、る、場、合、で、あ、つ、て、も、会、社、は、や、は、り、報、酬、を、一、方、的、に、は、減、額、す、る、こ、と、は、で、き、な、い、と、あ、わ、せ、て、確、認、し、た、と、い、う、こ、と、が、で、き、る。大、審、院、は、一、九、三、二、年、六、月、一、〇、日、の、判、決、で、取、締、役、の、任、期、の、う、ち、残、余、の、す、な、わ、ち、將、来、の、期、間、の、報、酬、を、会、社、が、一、方、的、に、変、更、す、る、こ、と、を、認、め、て、い、た。こ、の、大、審、院、判、決、の、立、場、を、最、高、裁、は、一、九、五、六、年、一、〇、月、五、日、の、判、決、に、よ、つ、て、で、は、な、く、一、九、九、二、年、一、二、月、一、八、日、の、本、件、判、決、に、よ、つ、て、は、じ、め、て、変、更、し、た、と、い、つ、て、よ、い。

## 二 報酬額に関する合意の効力

以上のように、本件の最高裁判決は、取締役の任期のうち残余のすなわち将来の期間についての報酬も会社は一方的には減額することができないと判断したのであり、これは一九三二年の大審院判決の立場を変更するものであった。一九五六年の最高裁判決は取締役の任期のうちすでに経過した期間の報酬を会社が遡って一方的に減額することはできないと判断したのであり、その結論は一九三二年の大審院判決の結論と矛盾するものではなかった。

取締役の任期のうち既往のすなわちすでに経過した期間の報酬に関しては、このように裁判所は一貫して会社がそれを遡って一方的に減額することを否定しており、その結論に異論があるとは思われない<sup>17)</sup>。ただし、すでに経過した期間の報酬を会社が遡って一方的に減額することができない理由は、報酬額に関する会社と取締役との間の合意の拘束力だけに求められるべきではなく、その報酬を対価とする職務がすでに遂行されており、取締役は所定の

額の報酬に対する請求権をまさに既得権として有していることに求められるべきと思われる。

これに対して、取締役の任期のうち残余のすなわち将来の期間の報酬に関しては、本件の最高裁判決が一九三二年の大審院判決の立場を改めて、やはり会社による一方的な減額を否定した。しかし、本件の最高裁判決はその理由として、報酬額に関する会社と取締役との間の合意の拘束力をあげているにすぎない。それゆえ、取締役の任期のうち将来の期間についての報酬の減額を、すでに経過した期間の報酬の減額と同一に扱うことができるかどうかはなお検討の余地があるように思われる。実際、将来の期間の報酬に関しては、会社による一方的な減額を結果として認めた下級審判決もある（1）。そこで、取締役の報酬額に関する会社法の規制の内容を改めて確認し（2）、その上で取締役の経済的な利益を保護する必要性についても検討したい（3）。

### 1 一方的な減額の正当化とその根拠

取締役の報酬は、いうまでもなくその職務執行の対価として会社から取締役に支払われる。取締役は、取締役会の構成員として会社の業務執行を決定しかつそれを監督することをその本来の職務としている（商二六〇条一項）。しかし、取締役が代表取締役に選任されると会社内部の業務執行と対外的な業務執行（代表）の権限が付与されることになり、また、それ以外の取締役に對して、取締役会が会社内部の業務執行を担当させる場合も少なくない（業務担当取締役）。在任中の取締役のこういった職務の内容に変更がある場合には、そのように職務が変更されるに至った事情を考慮する必要があるとはいえ、職務執行の対価である報酬額を変更することも正当と考えられる場合は少なくないように思われる。実際、一九五六年の最高裁判決の後に公表された取締役の報酬の減額に関する下級審判決はすでに一の2(1)でみたように、いずれも、取締役の任期中は会社は原則としてその報酬を一方的に減額することはできないと確認しているが、しかし、そのうち一九八三年の大阪地裁判決と一九九〇年の東京地裁判決は結果としては会社による一方的な報酬の減額を認めている。

(1) 事情変更の原則 そのうち大阪地裁の一九八三年（昭和五八年）一月二九日判決は、かつて代表取締役でありその後常勤取締役となっていた原告を、取締役会がさらに非常勤取締役としたことにともない、会社が当時の他の取締役の報酬額および取締役間の従来報酬配分の割合を考慮して原告の報酬を減額した事案に関するものである。原告はこの報酬減額の措置は違法であるとして、報酬減額分の支払いを会社に求めて訴えを提起したのであるが、この判決は、「取締役がその任期の途中において、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ると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」と解するのが相当である」と判示した上で、その事案では「原告の報酬を、その同意を得ることなく減額することのできる事情の変更があったものと」して、会社による一方的な減額を適法と判断した。このため、この判決は一般に、いわゆる「事情変更の原則」を適用して会社による一方的な報酬の減額を例外的に認めたと解されている。

もっとも、この「事情変更の原則」は、契約締結の際にその環境となっていた社会事情に、契約締結時には予見できなかった重大な変動が生じ、このため、当初の契約内容を当事者に強制することが信義衡平の観念に著しく反する場合に、信義則を根拠として契約内容の改訂を認めるものと一般に解されており、それゆえ、単なる契約当事者の個人的な事情の変更はここにいう「事情変更」にはあたらないとされている。<sup>18)</sup>したがって、そもそも、会社における取締役の職務内容の変更はこの「事情変更の原則」が適用される事情の変更にあたると思われない。このため、「職務内容に重大な変動があった」ことをもって事情の変更と捉えて「事情変更の原則」を適用したこの大阪地裁判決は、同原則を安易に適用したものとして学説によって批判されている。<sup>19)</sup>

(2) 黙示の同意・応諾 こうして、一九八三年の大阪地裁判決が「事情変更の原則」を根拠として会社による一方的な報酬の減額を認めた点については批判は多いのではあるが、しかし、一方的な減額を認めた同判決の結論

自体は一般に支持されている。この判決の事案では、原告である取締役は、その常勤から非常勤への職務の変更に関しては了承していたことが認定されている。そのため、この判決の事案に関しては、原告取締役が職務の変更を了承した際に、報酬の減額について黙示の同意を与えていたものと解して、それを根拠に報酬の減額を認める可能性が指摘されている。<sup>(20)</sup>

これに対して、東京地裁の一九九〇年(平成二年)四月二〇日判決の事案では、原告取締役はその意思に反して、取締役会で代表取締役を解任されており、すなわちそれは、報酬の減額を認める根拠を、役職変更の際の取締役の黙示の同意に求めることができない事案であった。ただし、被告会社では、取締役と監査役の報酬総額の上限だけを株主総会は定めて報酬の具体的な配分は取締役に委ねられており、しかも、その具体的な配分の方法は役職ごとに一定の月額報酬を定めるものであり、「したがって、任期中に役職の変更が生じた取締役にあつては、各役職ごとの報酬額をそれぞれの在任期間に則して日割計算した金額が当該取締役の報酬として支給されていた」と認定されている。このため、この判決は、「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をも甘受することを黙示のうちに応諾したもの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」と判示したのである。このように、この判決は、役職変更の際の原告の黙示の同意にはなく、取締役への就任の際の原告の黙示の応諾にもとづいて報酬の減額を認めており、このような判決の理由づけは学説によって支持されている。<sup>(21)</sup>

以上のように、第一に、役職の変更に取締役が同意している場合には、報酬の減額を認める根拠も役職変更の際の取締役の黙示の同意に求めることができ、また第二に、役職の変更に取締役が同意していない場合でも、報酬額が役職ごとに定められており、役職変更の際にはそれに従って報酬額が変更されるという慣行が確立している会社

では、報酬の減額を認める根拠は取締役が就任する際の取締役の黙示の応諾に求めることができる。しかし、本件最高裁判決の事案のように、取締役の報酬額が役職ごとに定められていない会社において、取締役の職務がその意思に反して変更された場合には、会社による報酬の減額を正当化する根拠を見出すことは困難であるように思われる。

(3) 営業年度ごとの報酬額の決定　このほか、株主総会が決定した報酬総額の上限の範囲内で取締役会が行なう報酬の具体的な配分は、営業年度ごとなされるものと解して、それゆえ、職務内容の変更にもなう報酬額の変更も、翌営業年度の報酬決定手続によって行なうことができるとする見解もある<sup>(22)</sup>。たしかに、営業年度ごとに報酬額を定めるという合意が会社と取締役との間で成立している場合、あるいは、従来から取締役会が営業年度ごとに取締役の報酬額を定めているためにそのような合意が成立していると認めることができる場合には、翌営業年度についての報酬の減額もこの合意にもとづいて認められることになる。しかし、そのような合意も慣行も存在しない場合でも、なお、営業年度ごとに報酬額を定めるといふ合意が成立していると解することが当事者の合理的な意思解釈といえるかどうかは疑問と思われる。また、この立場においてもさらに、営業年度の途中に会社が取締役の報酬を一方的に減額することができるかどうかはやはり問題となる<sup>(23)</sup>。

## 2 商法第二六九条にもとづく報酬の減額

商法第二六九条は、定款条項または株主総会の決議によって取締役の報酬額を定めることを要求しているのであるが、この規定は一般に、いわゆるお手盛りの弊害を防止するための政策的な規定であると解されている<sup>(24)</sup>。ここで、お手盛りの弊害とは、いうまでもなく、取締役が受領する報酬額の決定を取締役自身に委ねると不当に高額な報酬を定めるおそれがあることをいう。商法第二六九条はこのような弊害を防止するために、取締役自身がその報酬額を自ら決定することを禁止し、株主が取締役の報酬額について判断すべきものとしたと解されているのであ

る。

(1) 在任中の取締役の報酬に対する商法第二六九条の適用 ところで、このように株主が取締役の報酬額について判断する機会は、取締役の報酬額が決定されその任用契約の内容となる前の段階に限定されるべきであろうか。たとえば、取締役が就任した後、その取締役に当初想定された経営能力が欠けていることが判明した場合には、株主が報酬額に関する当初の判断を変更することも考えられる。また、取締役の在任中に株主に変動があった場合、とりわけ、新たに多数派となった株主が取締役の解任に必要な数の株式（商二五七条一項参照）は有していない場合に、新たな株主が取締役の報酬額に関する旧株主の判断に拘束されるべきとも思われない。商法第二六九条が取締役の報酬額に関する判断を株主に委ねた規定と解される以上、この規定の適用はこのように、報酬額が決定され任用契約の内容となる前の段階に限定されるべきではなく、在任中の取締役の報酬にもその適用は認められるべきではないだろうか。

取締役の報酬額を定める商法第二六九条にもとづく株主総会の決定は、一度、株主総会の決定があれば変更がなにかぎり必ずしも、毎年の定時総会で決議しなくてもよいと解されている（大阪地判一九二七年（昭和二年）九月二六日法律新聞二七六二号六頁）。通説が支持するこの立場は、本来は、取締役の報酬額は営業期間ごとに決定することが原則であるという理解を前提としているのではないだろうか。そのような理解が前提となつているとすれば、そのことは、在任中の取締役の報酬にも商法第二六九条が適用されると解されていることを意味しているのではないだろうか。

取締役の報酬額は会社と取締役との間で合意されると、それは取締役任用契約の内容を構成する。商法第二六九条は、この報酬額に関する判断を株主に委ねていることになる。したがって、この商法第二六九条の規定は、第一に、報酬額が任用契約の内容となる前の段階では、契約の一方当事者である会社の側における報酬額に関する意思

決定の過程で、定款条項の定めまたは株主総会の決議があることを要求していることになる。これに對して、第二に、報酬額が決定され任用契約の内容となつた後の段階では、この規定は、報酬額に関する会社と取締役との間の合意の拘束力にもかかわらず、なお株主に、報酬額に関する判断の機会を与えているものとして機能することになる。商法第二五七条第一項はその本文で、「取締役ハ何時ニテモ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得」と定めており、このため、取締役の任用契約に任期の定めがあり、さらには一定期間解任しない旨の特約がある場合でも、株主總會はいつでも取締役を解任できると解されている。<sup>(25)</sup> 商法第二六九条が「取締役ガ受クベキ報酬ハ定款ニ其ノ額ヲ定メザリシトキハ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ定ム」と規定している趣旨も、単に、会社と取締役との間で報酬額について合意する際に株主が関与することを要求しているだけでなく、この合意が成立した後であつてもなお、株主が、取締役の任期のうち残余の期間の報酬額について判断することを認めていると解することができるのではないだろうか。すなわち、商法第二六九条も、商法第二五七条第一項本文の規定と同様に、強行規定として、会社と取締役との間の合意の拘束力を制限する効果をもつと解することができるように思われる。<sup>(26)</sup>

(2) 取締役会の決議による減額 以上のように解することができるのと、取締役の報酬額が定款に定められている場合には株主總會がその条項に関する定款変更決議を採択し、それ以外の場合には、株主總會が取締役の報酬額を変更する決議を採択すれば、会社は当該取締役の同意を得ることなくその報酬額を変更できることになる。株主總會では取締役全員についての報酬総額の上限が定められているにすぎず、報酬の具体的な配分は取締役会に委ねられている場合でも、後に、株主總會が特定の取締役の報酬額を変更する決議を採択した場合には、やはり、会社はその取締役の報酬額を変更することができるものと解される。しかし、このように報酬の配分が取締役に委ねられている場合には、さらに、取締役会の決議のみによつて、取締役の任期中にその報酬額を変更することができるか否かが問題となる。<sup>(27)</sup>

ここでは、第一に、株主総会が報酬の配分だけでなく報酬額を変更する権限まで取締役会に授權することができ、第二に、そのような授權を適法なものと解した場合に、さらに、報酬の配分を取締役会に委ねる株主総会の決議にそのような授權の趣旨まで含まれていると解することができるかどうか問題となる。もっとも、はじめにみたように、報酬額の決定に関しては、株主総会が報酬総額の上限を定めていれば、その範囲内で取締役各自の報酬額を決定する権限を株主総会が取締役会に授權することは適法であると解されている。このような通説の立場を前提とするかぎり、第一の問題に関しては、株主総会が、こうして定めた報酬総額の上限の範囲内で、さらに、取締役の任用契約が締結された後にその報酬額を変更する権限を取締役会に授權することも適法と解すべきと思われる<sup>28</sup>。また、このように報酬の配分を取締役会に委ねる株主総会決議は、株主総会が定める報酬総額の上限の範囲内で自由な配分を取締役会に委ねる趣旨とは思われず、職務の内容と経営者としての資質に応じた相当な額の報酬を取締役会に配分することが取締役会に委ねられたものと解される。したがって、第二の問題に関しても、報酬の配分を取締役会に委ねる際に、報酬額の変更は総会決議にもとづいてのみ行なうと定める特段の決議が採択されている場合を除いて、通常は、当初定めた報酬額が不適當と考えられるに至った場合にその報酬額を変更する権限も株主総会は取締役会に授權していると解することができるように思われる<sup>29</sup>。

### 3 取締役の経済的な利益の保護

以上のように、商法第二六九条は、会社と取締役との間の報酬額に関する合意の拘束力を制限する効果をもつと解することができる。その場合には、会社は、取締役の任期中であっても、株主総会の決議または株主総会の授權にもとづく取締役会の決議があれば、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。その場合に、さらに、こうして報酬が一方的に減額される取締役についてなんらかの保護を配慮する必要があるかどうかを問題とすることもできる。商法第二六九条は、取締役の報酬額を株主に

判断させる目的で政策的に、会社と取締役との間の報酬額に関する合意の拘束力を制限していると解することができる。その場合には、その結果、報酬が一方的に減額されることになる取締役の保護になんらかの配慮をするべきか否かもやはり立法政策上の問題であると考えられる。

(1) 商法第二五七条第一項但書の類推適用　取締役の解任に関しては、商法第二五七条第一項はその本文において、取締役の任用契約に任期の定めがある場合でも株主総会はいつでも取締役を解任することができる」と規定しているのであるが、他方で、同条項は但書において、「任期ノ定アル場合ニ於テ正当ノ事由ナクシテ其ノ任期ノ満了前ニ之ヲ解任シタルトキハ其ノ取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生ジタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得」と規定している。一八九〇年（明治三年）の旧商法では、株主総会によって解任された取締役が解任後の報酬を会社に請求することは認められていなかった。<sup>(30)</sup>一八九九年（明治三年）の新商法がこの旧商法の立場を改めて、現行の商法第二五七条第一項但書と同一内容の規定を定めている。<sup>(31)</sup>

このように立法者は、会社と取締役との間に任期に関する合意が成立していると否とを問わずに、株主総会がいつでも取締役を解任することは認める立場を維持しながら、他方で、一八九九年の新商法制定の際に、会社と取締役との間に任期に関する合意が成立している場合に限って、その任前に正当の事由なく解任された取締役の経済的な利益は保護し、すなわちそのような取締役が会社に対して解任によって生じた損害の賠償を請求することを認めたのである。取締役の解任に関して立法者がこのような立場に立った以上、会社と取締役との間に報酬額に関する合意が成立しているにもかかわらず、会社が株主総会（またはその授權による取締役会）の決議にもとづいて取締役の報酬を一方的に減額する場合にも、やはり、この規定（現行の商二五七条一項但書）を類推適用して、正当の事由なく報酬を減額された取締役には、会社に対する損害賠償請求権が認められるべきと思われる。<sup>(32)</sup>なぜなら、報酬を一方的に減額された取締役にこのような形で会社に対する損害賠償請求権を認めないと、会社は取締役を解任しなく

ても、取締役を一方的に無報酬とすることで、会社側の経済上の負担としては取締役を解任した場合と同一の結果を達成することが可能となってしまうからである。また、報酬額に関して会社と取締役との間に合意が成立しているかぎり、会社はその報酬を一方的には減額することができないという解釈が多数の学説によって支持されている背景には、取締役の経済的な利益を保護する必要性についての認識がひろく共有されているという事実があると思われる。商法第二五七条第一項但書をこのように類推適用することによって、報酬額について会社と合意が成立しているにもかかわらず、正当の事由なしに報酬を減額される取締役の経済的な利益の保護ははかることができると思われる。

以上のように、まず第一に、報酬額に関して会社と取締役との間に合意が成立している場合でも、株主総会の決議またはその授権にもとづく取締役会の決議があるときには、商法第二六九条にもとづいて会社はその取締役の報酬を一方的に減額することができると解し、ただし、第二に、報酬額に関して会社と取締役との間に合意が成立しているにもかかわらず、会社が正当の事由なしにその取締役の報酬を減額した場合には、商法第二五七条第一項但書を類推適用して、取締役は報酬の減額分を損害の賠償として会社に請求することができる場合にも、結果としては、報酬額に関して会社と取締役との間に合意が成立しているかぎり、会社は正当の事由がある場合に限って、この取締役の報酬を一方的に減額することができるということになる。ここで報酬額に関する会社と取締役との間の合意とは、いうまでもなく、任期中は所定の報酬額を取締役に支給するという内容の合意をいう。営業年度ごとに報酬額を定めることが合意されている場合には、翌営業年度については、会社は正当の事由の有無を問わずにその額を変更できることになる。

(2) 「正当の事由」の内容 商法第二五七条第一項但書の適用において「正当の事由」の内容は、会社・株主の利益と取締役の利益の調和の上に決せられべきものとされる場合が多く、この規定を報酬の減額に類推適用する<sup>34)</sup>

場合にも「正当の事由」は同様に解すべきと思われる。したがって、取締役が職責を尽くさない場合、または、心身の故障あるいは経営能力の欠如のような職責を尽くすことができない事情がある場合には、会社がその取締役の報酬を減額することについて「正当の事由」があると解されることになる。

また、代表取締役および会社内部の業務執行を担当する業務担当取締役は、取締役会の監督の下にその職務を執行し（商二六〇条一項）、それゆえ取締役会はいつでも代表取締役の代表権および業務担当取締役の業務執行権を剝奪することができる<sup>(35)</sup>と解される。取締役会は取締役が担当する業務をこのように変更することができるのであり、したがって、このような担当業務の内容に変更がある場合には、そのことを理由とする報酬の減額には「正当の事由」があると考えられる。以上のように解することができる<sup>(36)</sup>とすると、二の1に掲げた下級審判決の事案においても、本来は、報酬の減額についての「正当の事由」の有無が判断されるべきであつたと考えられる。そして、一九八三年の大阪地裁判決の事案では、担当する業務の変更を理由として報酬が減額されているため、報酬の減額について「正当の事由」はあつたものと考えられ、一九九〇年の東京地裁判決の事案でも、役職の変更に応じた報酬の減額については「正当の事由」があつたと考えることができる。このほか、報酬の減額に関しては、会社の経営状況の悪化が「正当の事由」にあたる場合があることは否定し得ないと思われる。一九六九年の東京地裁判決の事案はその事実関係は必ずしも明らかではないが、このような観点から問題とされるべき事案であつたとも考えられる。

さらに、報酬の減額についての「正当の事由」の有無は、減額の程度を考慮して判断されるべきであると思われる。本件最高裁判決の事案では、取締役会は、取締役を常勤から非常勤に変更したことを理由として、その取締役を無報酬とすることを決定した。しかし、常勤から非常勤への変更にとまなう職務の変更は、それまで月額五〇万円という報酬を受領していた取締役を無報酬とするほどの減額の「正当の事由」にあたると思われ<sup>(37)</sup>ない。本件の

事案では、そのような報酬の減額（無償化）を認めるか否か二者択一の判断を迫られた第一審裁判所と控訴審裁判所が、いずれも結果としては減額を認めながら、第一審ではその減額の効力は翌営業年度から生ずると判断され、控訴審では効力の発生時期をさらに遅らせて、定時株主総会の決議をまっしてはじめて減額の効力が生ずるとされている。<sup>(38)</sup> 第一審と控訴審の裁判所は、このように減額の効力が発生する時期を取締役会の決議の時点よりも遅らせることよつて、会社側と取締役側との経済的な負担の調整をはかつたとも推測することができる。これに対して、本件最高裁判決は、報酬の減額は認められないと判断した。しかし、具体的な金額の判断は微妙になり得るとはいえ、本来は、常勤から非常勤への変更にともなう職務内容の変更によつて正当化される範囲で、取締役会の決議による報酬の減額が認められるべきであつたと思われる。

### 三 むすびに代えて

これまでみてきたように、最高裁はすでに一九五六年の判決で、会社は取締役の報酬額を定めた後はそれを一方的には変更することはできないと判示していた。しかし、この一九五六年の判決では、最高裁は、取締役の任期のうち既往のすなわちすでに経過した期間の報酬を会社が遡つて一方的に減額することを否定したのである。本件の最高裁判決はそれに対して、取締役の任期のうち残余のすなわち将来の期間の報酬も会社は一方的には減額することができないと判断したはじめての最高裁判決であるということができるといふことができる。たしかに、取締役の任期のうちすでに経過した期間の報酬に関しては、取締役はその報酬に対する請求権を既得権として有している以上、会社が遡つてこれを一方的に減額することは認められるべきではない。しかし、取締役の任期のうち将来の期間の報酬に関しては、商法第二六九条が株主に取締役の報酬額について判断することを認めている以上、会社はこの規定にもとづいて報酬を一方的に減額することができるかと解すべきではないだろうか。ただし、任期中は所定の額の報酬を支払うという合意が会社と取締役との間に成立している場合には、商法第二五七条第一項但書を類推適用して、会社が正

当の事由なしにその報酬を減額するときには、取締役は会社に対して損害賠償を請求することが認められるべきと思われる。すなわち、そのような合意が成立しているかぎり、結果としては、会社は正当の事由がある場合にかぎって取締役の報酬を一方的に減額することが可能になる。最後にみたように、こうして認められる会社による一方的な報酬の減額は、その理由によって正当化される範囲の減額でなければならぬ。

商法は、取締役の報酬額に関しては、主として、それを決定するための手続を定めているにすぎず、報酬額それ自体を規制の対象としているわけではない。しかし、会社と取締役との間に一定額の報酬を支払うという合意が成立しているにもかかわらず、商法第二六九条にもとづいて会社による一方的な報酬の減額が認められる場合には、この合意の拘束力が制限されることになる。このように、会社と取締役との間の合意の拘束力が問題となるために、こうして報酬が減額される場合には、そのような減額を決定する手続きだけではなく、減額された報酬額それ自体も「正当の事由」との関連で裁判所の判断の対象になると考えられる。

(1) 本件のこの控訴審判決に関してはつぎの評釈・研究がある。吉本健一・法学セミナー四四一号(一九九一年)一四〇頁、加美和照・判例評論三九二号(一九九一年)三九頁、川島いづみ・法律のひろば四五巻二号(一九九二年)七二頁、小塚莊一郎・ジュリスト一〇三一号(一九九三年)一三三頁、鈴木隆元・商事法務一三五四号(一九九四年)一三三頁。

(2) 本件の最高裁判決に関してはつぎの評釈・研究がある。弥永真生・法学教室一五二号(一九九三年)一四六頁、西山芳喜・ジュリスト一〇二四号(一九九三年)一一九頁、近藤光男・民商法雑誌一〇九巻二号(一九九三年)三一六頁、春田博・法学セミナー四六八号(一九九三年)六〇頁、丸山秀平・受験新報四三巻二号(一九九三年)別冊付録三六頁、小塚莊一郎・法学協会雑誌一一一巻一号(一九九四年)一三一頁、植村啓治郎・私法判例リマックス八号(一九九四年)一三二頁、坂田桂三・金融・商事判例九三八号(一九九四年)四八頁、前嶋京子・法律のひろば四七巻五号(一九九四年)七一頁、吉本健一・阪大法學四四巻一号(一九九四年)二〇一頁、山口和男・判例タイムズ八五二号(一九九四年)一九六頁、水上敏・法曹時報四六巻一号(一九九四年)一六〇頁。

(3) 上柳克郎ほか編『新版注釈会社法（以下「新注会」）』六卷（一九八七年、有斐閣）四〇四頁「浜田道代」、大隅健一郎、今井宏『会社法論』中巻「第三版」（一九九二年、有斐閣）一六七頁、田中誠二『三訂会社法詳論』上巻（一九九三年、勁草書房）五七〇頁、奥島孝康『会社法の基礎』（一九九四年、日本評論社）二七三頁、北沢正啓『会社法』「第四版」（一九九四年、青林書院）三六六頁など。さらに、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」判例タイムズ七二二号（一九九二年）七九頁、押木由之「取締役報酬の減額、不支給について」東北学院大学論集四五号（一九九四年）二七頁、坂田桂三「取締役の報酬の法的構造」『企業の社会的役割と商事法（田中誠二先生追悼論文集）』（一九九五年、経済法合研究会）一三五頁を参照。ただし、後に二の1(2)でみるように、役職の変更に取り締役が同意しておりまたは役職ごとの報酬額の定めがあるために、取締役

に報酬の減額に関して少なくとも黙示の同意または応諾が認められる場合には、会社はその取締役の報酬を減額することができる。吉本・前掲（注2）二〇八頁（吉本・前掲（注1）一四〇頁も同旨）はさらに広範に、そのような事情がない場合でも、取締役の任用契約では、「職務執行の対価としての報酬も、通常は職務内容の変更に伴い変更されることが予定されたものとして合意されている」と解している。また、前掲・前掲（注2）七六頁も、役職ごとに報酬額の定めがあり取締役が役職の変更にもなう報酬額の変更についてあらかじめ応諾している場合には、会社が役職の変更に応じてその取締役の報酬を減額することに原則として問題がないとしているが、ただし、商法第二五七条第一項但書との均衡を考慮して、この役職の変更が正当の事由なく、かつその取締役の同意もなしになされる場合には、会社はその取締役の報酬を減額することはできないと解している。

他方で、後に二の1(3)でみるように、株主総会が定めた報酬総額の範囲内で取締役会が行なう報酬の配分は営業年度ごとになされるものと解して、取締役会は翌営業年度の取締役の報酬は減額することができるとする見解もある。さらに、大山・後掲（注13）五九頁は、取締役の業務担当の決定が取締役会の専決事項であることを理由に、取締役の報酬のうち業務担当の部分は取締役会が自由に減額することができる」と解している。

このほか、取締役の報酬を会社が一方的に減額することができない理由をむしろ商法第二五七条第一項但書の趣旨に求める見解もある。弥永真生「取締役の報酬の減額・不支給に関する一考察」筑波法政一六号（一九九三年）五八頁、弥永・前掲（注2）一四七頁、小塚・前掲（注1）一三五頁、小塚・前掲（注2）一三四頁を参照。酒巻俊雄ほか編『重要論点会社法』（一九九六年、酒井書店）三六七頁「末永敏和」でも、商法第二五七条第一項但書との整合性が指摘されている。ただし、このうち、弥永・同論

文五八頁および前掲(注2)一四七頁は、役職の変更に応じた報酬の減額に関する明示または黙示の特約があっても、商法第二五七条第一項但書の趣旨に鑑み、役職の変更に就いて取締役の同意または正当の事由がないときには、会社は役職の変更に就いて報酬を一方的に減額することはできないとする。これに対して、小塚・前掲(注1)一三五頁は、役職の変更に就いた報酬の減額に関する特約が認められる場合においてそれには取締役の同意も正当の事由も必要ではないとして、役職の変更に就いた報酬の減額に関する特約が認められる場合には、会社は役職の変更に就いて報酬を一方的に減額することができるとし、そのような特約が認められない場合には、商法第二五七条第一項但書の趣旨から、会社は役職の変更に就いてであっても報酬を一方的には減額することができる。もつとも、商法第二五七条第一項但書をこのように報酬が一方的に減額される場合に類推適用することに対しては、つぎの論者による批判がある。すなわち、近藤・前掲(注2)三二五頁は、この規定は株主総会の解任決議に対して取締役の経済的な利益を保護するものであり、取締役会の決議から取締役を保護するために類推適用されるべきではないとする。また、龍田・後掲(注14)三三頁は、役付取締役が役付でなくなったときに役付分の報酬額を保証する趣旨までこの規定から読みとるのは無理であるとし、吉本・前掲(注2)二〇九頁も、解任されず取締役の地位が残る場合にこの規定を類推適用すべきではないとする。

(4) この一九三二年の大審院判決に関してはつぎの評釈・解説がある。田中耕太郎・法学協会雑誌五二巻二号(一九三四年)一九一頁『判例民事法』昭和七年度(一九三四年、有斐閣)三六一頁、伊澤孝平・法学二巻二号(一九三三年)二二三頁、矢沢惇・会社判例百選(一九六四年)一一八頁(同(新版)(一九七〇年)一五九頁)。

(5) この一九五六年の最高裁判決はジュリスト二二二号(一九五七年)八八頁で紹介されており、鮫島真男・財政経済弘報六一〇号(一九五七年)一一頁の解説もある。

(6) この一九五四年の名古屋高裁金沢支部判決に関して、鮫島真男・財政経済弘報六一三号(一九五七年)七頁の評釈がある。

(7) ただし、すでに本文でみたように、この一九五六年の最高裁判決の事案では、被告会社は、原告を社長から解任した昭和二十七年六月一日の取締役会の決議で、月額二万三千円と定められていた第五八期(昭和二十七年一月一日から同年六月三〇日)の原告の報酬を第五八期全体で六万円に減額し、さらに同年七月一日の取締役会でこの額を四万円に減額したと主張していた。したがって、被告会社が主張した取締役会決議のうち前者の六月一日の決議では、第五八期のすでに経過した期間だけではなく、六月三〇日までの残余の期間の報酬も減額の対象となっていたことになる。しかし、原告は、社長を解任された後の六月一日から同三〇日までの期間の報酬としては、被告会社が主張した減額による額を下回る、第五八期全体で一萬五千円の割合の社外取締役とし

ての報酬を請求しているにすぎない。すなわち、被告会社は、原告を社長から解任した六月一日に原告の第五八期の報酬も取締役会決議によって減額したと主張したのであるが、この主張に対して原告は、第五八期のうちその取締役会決議の日以前の期間についての報酬の額だけを争ったといつてよい。

(8) この最高裁判決が民集には登載されず、最高裁判所裁判集に掲載されたにすぎなかったため、それだけでは前提となる事実関係が明らかではなかったことも影響したとも推測される。

(9) すでにこの一九五六年の最高裁判決を紹介する前掲(注5)のジュリスト誌上に、「取締役の受ける報酬は有償委任契約に基づくものと解されるから、額の決定とともに契約上の具体的債権が成立し、その後は債権者たる取締役の同意なき限り、取締役会が一方的にこれを変更することはできない筋合となろう」という解説が付されている。

(10) 実際、この一九五六年の最高裁判決の後には、多くの学説が、将来の期間の報酬と既往の期間の報酬とを区別することなく、取締役の報酬額が具体的に決定された後は当該取締役の同意なしにこれを減額することはできないと指摘しており、その趣旨の判決としてこの一九五六年の最高裁判決（またはその控訴審判決）が挙げられている。田中誠二「吉永榮助」山村忠平『コンメンタール会社法』（一九五七年、勁草書房）五三五頁、高田源清「取締役・監査役の報酬決定の方法」企業会計一〇巻三号（一九五八年）五〇頁、大隅健一郎『全訂会社法論』中巻（一九五九年、有斐閣）九一頁、矢沢惇「取締役の報酬の法的規制」旬刊商事法務研究二一九号（一九六一年）一〇頁（同「企業法の諸問題」（一九八一年、商事法務研究会）一四四頁）、田中誠二『最新会社法論』上巻（一九六三年、勁草書房）三三三頁、石井照久『新版商法』I（二）会社法II（一九六四年、勁草書房）四二六頁、龍田節「役員報酬」統判例展望（別冊ジュリスト三九号）（一九七三年）一七五頁を参照。

(11) 『総合判例研究叢書』商法(4)取締役会および代表取締役（大隅健一郎山口幸五郎）（一九五八年、有斐閣）五五頁で、かつての大審院判例（一九三二年判決）は一旦確定した各自の支給額を重役会の多数決で変更できるとしていたが、この点はこの一九五六年の最高裁判決によって「修正された」と指摘されている。鈴木竹雄編『株式実務』（新版）III（一九六一年、有斐閣）一九頁、大森忠夫ほか編『注釈会社法（以下「注会」）』四巻（一九六八年、有斐閣）五三四頁「星川長七」、さらに、鈴木・前掲（注1）一二五頁、弥永・前掲（注2）一四六頁、植村・前掲（注2）一三三頁、押木・前掲（注3）一四頁、阪埜・後掲（注12）五頁、大山・後掲（注13）五八頁、龍田・後掲（注14）三三頁などでも同様に、一九五六年の最高裁判決による判例法の修正が指摘されている。

ただし、矢沢・前掲(注4)一一九頁(新版)一六〇頁)は、一九三二年の大審院判決の事案では重役会が年度ごとに具体的な報酬額を定めていたと解することができる。判旨の理論には賛成できないがその結論は妥当であると指摘している。そして、つぎの論者はこの大審院判決の事案をそのように解し、それゆえこの大審院判決は一九五六年の最高裁判決と矛盾するものではないと指摘している。相原・後掲(注13)一三〇頁、根田・後掲(注13)二四七頁注11、小塚・前掲(注1)一三五頁、小塚・前掲(注2)一三四頁。

(12) この一九六九年の東京地裁判決に関して、阪埜光男・金融・商事判例一九七号(一九七〇年)二頁の研究がある。

(13) この一九八三年の大阪地裁判決に関してはつぎの評釈・研究がある。大山俊彦・金融・商事判例七〇〇号(一九八四年)五五頁、相原隆・早稲田法学六〇巻三号(一九八四年)一一二頁、根田正樹・税経通信三九巻一四号(一九八四年)二四一頁、森田章・商事法務一一一九号(一九八七年)七九頁、宮島司・法学研究六二巻一一号(一九八九年)一一六頁。

(14) この一九九〇年の東京地裁判決に関してはつぎの評釈・研究がある。長浜洋一・ジュリスト九八〇号(一九九一年)九六頁、吉本健一・法学セミナー四四〇号(一九九一年)一二四頁、河内隆史・金融・商事判例八七五号(一九九一年)四一頁、龍田節・商事法務一三四一号(一九九三年)三〇頁。

(15) このほか、大阪地裁の一九七二年(昭和四七年)二月二日判決(判例タイムズ二九八号四一四頁)は、株式会社の取締役が交通事故にあい取締役の職務を遂行できなくなったため、その分の役員報酬を会社から受領することを辞退し、その額を自己の損害として交通事故の加害者に請求することを認めた判決であるが、この判決は、「会社とその取締役との法律関係は、委任、もしくは準委任であり、また、取締役の受くべき報酬額は、定款もしくは株主総会の決議により定められるものであるから、取締役たる者が交通事故のため出社して労務を提供することができなかったとしても、取締役の地位にある以上、取締役としての責任を免れ得るものではないのであるから、従来から与えられて来ていた報酬請求権も、株主総会の決議があった場合等は格別、これを喪失することのないことはいうまでもないことである」としている。これは、株主総会の決議があれば会社が取締役の報酬を一方的に減額することを認める趣旨とも解することができる。

(16) たとえば、弥永・前掲(注2)一四七頁では、本判決は一九五六年の最高裁判決を「踏襲したものであり、取締役の報酬の変更に許容される例外の拡張に歯止めをかけたものである」と評価「されており、植村・前掲(注2)一三五頁でも、本判決は一九五六年の最高裁判決の趣旨を「職務内容に著しい変更がある場合についても確認したもの」と評価されている。

ただし、本判決は、株主総会決議による場合でも会社は取締役の報酬を一方的に減額することはできないと判示しているにすぎない。このため、本判決は、後に二の1(2)でみる東京地裁の一九九〇年四月二〇日判決のように、取締役が黙示の承諾があることを理由としてその報酬の減額を認める可能性まで否定するものではないと解されている。小塚・前掲(注2)一三七頁、植村・前掲(注2)一三五頁、吉本・前掲(注2)二一〇頁を参照。本判決の調査官解説である水上・前掲(注2)一七〇頁でも、本判決は当該取締役の同意があれば無報酬とすることを認めているが、「その同意は明示のものに限ると解すべき理由はない」とされており、また、「報酬の変更について特約がある場合は、何ら判示しておらず、特約がある場合に、報酬を変更することを否定するものではない」と指摘されている。

(17) たとえば、龍田・前掲(注14)三三頁では「減額が過去に遡りえないことは当然である」とされている。

(18) たとえば、中山充「事情変更の原則」『現代契約法大系』一卷(一九八三年、有斐閣)七〇頁以下を参照。

(19) つぎの論者がこのように、一九八三年の大阪地裁判決による事情変更の原則の適用を批判している。相原・前掲(注13)一三二頁、根田・前掲(注13)二四五頁、森田・前掲(注13)八一頁、宮島・前掲(注13)一一九頁、さらに、鈴木・前掲(注1)一二六頁、小塚・前掲(注1)一三五頁、小塚・前掲(注2)一三六頁など。「事情変更の原則」は信義則にもとづくものであるため、「事情変更の原則」を根拠として職務内容の変更を理由に取締役の報酬を減額する場合には、職務内容が変更されるに至った理由も問題とされなければならないと指摘されている。川島・前掲(注1)七五頁を参照。職務と報酬との間に著しい不均衡が生じた場合には信義則にもとづいて報酬額を変更する余地を認める加美・前掲(注1)四三頁も、事情変更の原則の適用範囲などについてなお検討を要すると指摘している。

(20) 相原・前掲(注13)一三三頁と、宮島・前掲(注13)一一二頁がこの可能性を指摘する。もともと、この一九八三年の大阪地裁判決では、被告会社側がすでに、役員報酬の減額について原告取締役が黙示の承諾があったと主張していた。しかし、判決はこの被告の主張に関して、「本件における全証拠によるも、被告の右主張事実を認めることはできず、かえって前記当事者間に争いがない事実及び原告本人尋問の結果によれば、被告においては、従前から取締役の報酬は、取締役に就任後、各取締役の同意を得て決定され、任期中に報酬を減額するには、各取締役の同意を得て行われていたこと、原告は、昭和五五年九月二〇日に同月分の報酬を受領して始めて減額の事実を知ったことが認められるから、被告の右主張は失当である」としている。

(21) 報酬額が役職ごとに定められている会社では、取締役への就任の際に黙示の承諾があったものと解して、役職の変更に応じて

会社が取締役の報酬を一方的に減額することをほとんどの学説が認めている。たとえば、河内・前掲(注14)四五頁、龍田・前掲(注14)三三頁、川島・前掲(注3)七九頁、さらに、田中(誠)・前掲(注3)上巻五七一頁、北沢・前掲(注3)三六七頁など。

ただし、注(3)でみたように、前嶋・前掲(注2)七六頁、および、弥永・前掲(注3)五八頁、同・前掲(注2)一四七頁は、この場合でも役職の変更について当該取締役の同意または正当の事由が必要であるとする(なお、注(35)を参照)。

(22) 森田・前掲(注13)八一頁がこのように、取締役会による報酬の配分は営業年度ごとに行なっていると解すべきとする。根田・前掲(注13)二四六頁も、「職務内容に変更が生ずることによる報酬の変更はせめて翌営業年度における報酬決定の手續にしたがって変更されるべきである」とする。

(23) この点について前注(22)でみたこの立場の論者は否定的であり、森田・前掲(注13)八二頁でも、「職務変更が年度の途中で生じた場合は、次年度までは従前の報酬額を減額できなと思われる」と指摘されている。

(24) 多くの学説は商法第二六九条をこのようにお手盛り防止のための政策的な規定と解しており、同条を取締役の忠実義務違反に對する予防規定の一つと捉える見解もある。矢沢・前掲(注10)三頁(二二八頁)、山口幸五郎「株式会社役員報酬について」法律のひろば一七巻五号(一九六四年)二八頁(同「会社取締役制度の法的構造」(一九七三年、成文堂)七七頁)、赤堀光子「取締役の忠実義務(四・完)」法学協会雑誌八五巻四号(一九六八年)六七頁を参照。他方で、取締役の報酬額を決定する権限は取締役を選任する株主総会が本来有していると解して、商法第二六九条はそのことを確認する非政策的な規定であると見る見解もある。ただし、この立場でも、そのような報酬額決定の権限を株主総会が取締役会または代表取締役は無限定に授権することがさらに禁止されるという点になお同条の政策的な意義が認められている。倉澤康一郎「会社役員退職慰労金と商法二六九条」企業法研究一九九輯(一九六九年)一九頁(同「会社法の論理」(一九七九年、中央経済社)二二五頁)を参照。

(25) 委任契約について無理由解除(告知)を定める民法第六五一条第一項の適用範囲、および委任者による解除権放棄の効力については必ずしも見解は一致していないが、株式会社が取締役との間で解任権を放棄する合意を行なっても、株主総会が商法第二五七条第一項本文にもとづいてその取締役を解任できると解する点については異論はないと思われる。むしろこの規定は、民法上必ずしも否定されていなかった解任権放棄の効力を否定する点においても意義があつたと指摘されている。今井潔「株主総会の決議による取締役解任」『現代株式会社法の課題(北澤正啓先生還暦記念)』(一九八六年、有斐閣)三〇七頁以下、三四七頁、および、前掲(注3)新注会六卷六四頁「今井潔」を参照。

(26) 取締役の報酬を会社が一方的に減額することができるかどうかについて、一九五六年の最高裁判決以前に学説がどのように解していたかは真聞にして必ずしも明らかではない。ただし、重役会の多数決による報酬額の変更を認め、一九三二年の大審院判決に關して——この判決の事案では、一の(1)でみたように創立総会で選任された原告取締役の報酬が取締役と監査役との協議によつて年額で定められたということについて当事者間に争いはなく（第一審および控訴審判決）、年度ごとに報酬額が定められていた事案とされる場合もあるが（注(1)を参照）その点は必ずしも明らかではない——、田中耕・前掲（注4）一九二頁（三六二頁）、伊澤・前掲（注4）一一頁はいずれも報酬額に関する合意の拘束力は問題としないでこの判旨を正当としている。また、佐藤雄能『株式会社』（一九二五年、岩波書店）二七四頁は、株主総会で報酬総額の上限を定め各自の受領額の決定は取締役と監査役の協議に委ねた場合には、「其の決議の範囲を超過せざる時は、時々之を変更するも役員の任意とす」と述べている。

(27) 取締役会の決議によつて報酬額を変更する可能性に關して、加美・前掲（注1）四三頁は、取締役会は取締役の報酬額を変更する権限は当然に有しないとしておりこれを否定する趣旨と思われるが、吉本・前掲（注2）二〇九頁は、取締役の報酬額の変更も取締役会に授權されると解してこれを認めている。

(28) この場合に、さらに、取締役会からの授權にもとづいて、代表取締役が報酬額の変更を決定できるか否かも問題となりうる。報酬額の決定に關しても、株主総会が取締役の報酬総額またはその上限だけを定めて報酬の具体的な配分を取締役に委ねた場合に、取締役会がさらに配分を代表取締役に一任できるか否かが問題とされている。しかし、株主総会による授權は代表取締役への一任まで認めた趣旨とは思われず、また、代表取締役は取締役会の監督のもとにその職務を執行する立場にあるため（商二〇六条一項）、そのような一任が認められるべきとは思われない。前掲（注3）新注会六卷三九一頁「浜田」を参照。結局、この場合に代表取締役が配分を決定してもそれは配分の原案の意味をもつにすぎず、その配分を承認する取締役会の決議が必要であると解される。報酬額の変更についても同様に、取締役会がさらに代表取締役にこれを委ねることはできないと解すべきと思われる。

(29) 取締役会では決議に特別の利害關係をもつ取締役は決議に参加することはできず（商二〇六条ノ二第二項）、それゆえ、取締役会の決議によつて取締役の報酬を減額する場合にも当該取締役は決議に参加できないと解される。

他方、取締役の報酬の配分を取締役会の決議によつて定める場合には、株主総会が報酬総額の上限を定めているかぎり、会社と取締役との間の利害対立は解消しているとして、この場合に取締役がそのような決議を採択することは禁止されないと解する見解が多い。前掲（注3）新注会六卷三九一頁「浜田」を参照。しかし、すでに本文でみたように、株主総会が定めた上限の範囲内で

あつても取締役会は自由に取締役の報酬額を決定できるのではなく、取締役各自に相当の報酬額を定めるべき義務を負っている。それゆゑ、株主総会が上限を定めていても、そのことをもつて会社と取締役との間の利害対立が解消しているとはいえないのではないだろうか。結局、報酬の配分を定める場合には、特定の取締役の報酬額（あるいはその減額）を定める場合とは異なつて、取締役全体に関わる決議であるために特定の取締役を決議から排除することはもはや問題とならず、取締役会は株主総会からの授権にもつてそのような決議を採択することができるものと解さざるをえない（監査役の権限が会計監査に限定される小会社の場合を除いて、株主総会が取締役の報酬の具体的な配分を監査役または監査役会に委ねることも適法であると思われ、「お手盛り」の弊害を防止するという目的からはむしろその方が望ましいと考えられる）。

(30) 旧商法第一九七条は、「取締役又ハ監査役ハ何時ニテモ總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得其解任セラレタル者ハ会社ニ対シテ解任後ノ給料若クハ其他ノ報酬又ハ償金ヲ請求スルコトヲ得ス」と規定していた。同一内容の規定はロエスレル草案第二二六条にあり、取締役は期限の定めある労働者とは同視すべき者ではないことがその理由とされている。ロエスレル「商法草案」上巻（一八八四年、司法省）四〇四頁を参照。梅謙次郎『改正商法講義』（一八九三年、明法堂・有斐閣）四五七頁では、役員という者はいつ解任されるか分からないということが初めから決まつており、会社が解任をためらうことを立法者は望んでおらず、会社だけでなく第三者にも損害を加えるおそれがあるために解任をいつでもできるようにしたのであると説明されている。以上について、今井・前掲（注25）三一〇頁以下および前掲（注3）新注会六卷五五頁以下「今井」を参照。

(31) 新商法第一六七条は、「取締役ハ何時ニテモ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得但任期ノ定アル場合ニ於テ正当ノ理由ナクシテ其任期前ニ之ヲ解任シタルトキハ其取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生シタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得」と規定していた。實際上、株主が損害賠償の請求をおそれて取締役を解任せずに、重大な任務を託することはなく、任期が三年に制限される以上、損害賠償額が多額に上ることもないことを理由に、「本案ハ断然現行商法（旧商法）ニ反対ノ主義ヲ採リタリ」とされている。『商法修正案参考書』（一八九八年、有斐閣）一五七頁以下を参照。

(32) 正当の理由なく解任された取締役に会社に対する損害賠償の請求が認められるのは、「素ヨリ任期ノ定メアル場合ニ限ルヘキ所」とされ、「若シ任期ノ定メナキトキハ何時解任セララルモ其予メ期待スヘキ所ナリ從テ之カ為メ損害ヲ蒙フルモ其賠償ヲ請求スルコトヲ得サルハ勿論ナリ」とされていた。前掲（注31）商法修正案参考書一五八頁を参照。前注も含めて以上についても、今井・前掲（注25）三一二頁以下および前掲（注3）新注会六卷五六頁以下「今井」を参照。

(33) 商法第二五七条第一項但書にもついで解任された取締役が、会社に賠償を請求できる損害の範囲は役員報酬（および支払を受けた可能性が高いときは賞与・退職慰勞金）とされ、弁護士費用あるいは慰謝料は原則としてそこには含まれないと解されている。前掲（注3）新注会六卷七二頁「今井」を参照。同様に、取締役の報酬が減額された場合に、商法第二五七条第一項但書の類推適用にもついで取締役が会社に賠償を請求できる損害の範囲も報酬の減額分であると解される。

(34) 「正当ノ事由」の概念については見解は一致していないが、見解の対立も含めて、前掲（注3）新注会六卷七〇頁以下「今井」を参照。

(35) ただし、取締役が担当する業務の内容とその期間について、取締役と会社との間に合意が成立していると認められる場合も考えられる。その場合に、取締役会が、この取締役の担当業務の内容を合意された期間の満了前に正当の事由なく一方的に変更し、それに応じてこの取締役の報酬も減額したときには、報酬の減額についてではなく、その前提となった業務内容の変更について商法第二五七条第一項但書を類推適用し、取締役が会社に対して損害賠償を請求することが認められるべきと解される。取締役会が代表取締役を解任する場合に商法第二五七条第一項但書を類推適用されることは、つぎの論者がすでにこれを認めている。前掲（注11）注会四卷三二一六頁「浜田一男」および三六三頁「山口幸五郎」（前掲（注3）新注会六卷一四九頁「山口」も同旨）、大隅 二 今井・前掲（注3）中卷二二〇頁、北沢・前掲（注3）三八六頁、長浜洋一「株式会社法」【第三版】（一九九五年、有斐閣）二二四頁など。

(36) 常勤から非常勤への変更それ自体は、取締役の職務の内容に差異をもたらさないとも指摘されている。宮島・前掲（注13）一二二頁、さらに、宮島司「取締役の地位とその報酬」『慶應義塾大学法学部法律学科開設百周年記念論文集』法律学科篇（一九九〇年、慶應通信）三九六頁を参照。本件最高裁判決の事案では、第一審判決が、「被告の営業を中心とした業務は原告が担当していた」と認定している。原告取締役は、その地位が常勤から非常勤に変更された後は、被告会社のこのような業務を担当しないことになる。報酬の減額についての「正当の事由」は常勤から非常勤への変更それ自体ではなく、このように取締役が担当する業務内容の変更求められるべきと思われる。

(37) ただし、それまで報酬を受領していた取締役を会社が一方的に無報酬とすることができない理由については、取締役の任用契約を有償委任契約と解してそのことに求める見解がある。たとえば、星川長七「株式会社役員報酬について」法律のひろば一七卷六号（一九六四年）一五頁同「取締役忠実義務論」（一九七二年、成文堂）一八七頁、さらに、川島・前掲（注3）八〇頁、吉

本・前掲(注1)一四〇頁、吉本・前掲(注2)二〇九頁を参照。龍田・前掲(注14)三三頁も、取締役の地位が存続する以上その取締役を無報酬とすることはできないとする。また、取締役会がその決議によって取締役を一方的に無報酬とすることは、報酬の配分に関する株主総会からの授權を逸脱するものであると、近藤・前掲(注2)三二五頁は指摘する。

(38) 本件のこの控訴審判決はつぎの論者によって支持されている。加美・前掲(注1)四三頁、大隅II今井・前掲(注3)中巻一七一頁、奥島・前掲(注3)二七四頁。この控訴審判決は一の2(2)でもみたように、会社が取締役の報酬を一方的に減額することを、契約の拘束力を理由に原則として否定しており、それにもかかわらず、取締役の職務内容に著しい変更があり、かつそれを前提としてその取締役の報酬を減額する旨の株主総会の決議がある場合には、例外的に、会社が一方的にその報酬を減額することを認めている(「事実」(3)を参照)。しかし、契約の拘束力にもとづく原則に対してそのような例外が認められる理由はなんら示されておらず、その点で本件の控訴審判決はなおつぎの論者によって批判されている。川島・前掲(注1)七六頁、小塚・前掲(注1)一三五頁、鈴木・前掲(注1)一二五頁。

(鳥山恭一)