

2020年度
関西学院大学ロースクール
D日程

一般入試（法学既修者）

商 法 問 題

《10:00～12:00》

○開始の指示があるまで内容を見てはいけません。

【商 法 問 題】

次の文章を読んで、〔設問 1〕 および〔設問 2〕 に答えなさい。

甲株式会社（以下「甲会社」という。）は、取締役会および監査役を設置する公開会社である。甲会社の取締役はA、B、CおよびDの4人であり、このうちAが代表取締役である。甲会社の定款には、役員報酬等は、株主総会の決議によって決定する旨の定めがある。なお、甲会社の株主数は50人である。

甲会社では、従来、役員退職慰労金の支給については、株主総会の一任を受けた取締役会が、内規による基準（以下「本件支給基準」という。）に従って金額を決定していた。また、本件支給基準は、甲会社の本店に備え置かれており、株主はいつでも閲覧できる状態にあった。なお、本件支給基準には、取締役の退職慰労金につき、「最終の月額報酬に在職年数と役職に基づく係数を乗じ、これにより算出された金額（①）をもとに、功績の軽重による加算または減算をする。ただし、加算または減算は①の金額の50%を上限とする。」と定められていた。

2019年6月29日、Aが適法に招集した甲会社定時株主総会において、今年度で任期満了により退任する取締役Cに対して、退職慰労金を贈呈する旨の議案が付議され、本件支給基準に従ってCに対して退職慰労金を支給し、支給方法、支給時期、具体的支給金額については取締役会に一任する旨の決議（以下「本件決議」という。）が賛成多数で成立した。その後、本件決議に基づき、取締役会で審議された結果、Cに対して4000万円の退職慰労金を支給する旨が決議され、同年9月末日に、Cに支給された。

甲会社の株主Xは、本件決議は、退職慰労金の支給について取締役会に無制限に一任するものであって違法であると主張して、本件決議の無効確認の訴えを提起した。

〔設問 1〕

取締役に対する退職慰労金が、会社法上の「報酬等」に該当するか否かにつき、判例の見解に従って論じなさい。

〔設問 2〕

Xの訴えが認められるか否かにつき論じなさい。

2020 年度入学試験 出題趣旨・解説・講評

【D 日程：商法】

《出題趣旨》

- ・本問は、役員退職慰労金について問うものである。
- ・〔設問 1〕は、役員退職慰労金が、会社法 361 条 1 項にいう報酬等に該当するかどうかについての判例の理解を問うものである。
- ・〔設問 2〕は、〔設問 1〕で報酬等に該当することを前提として、一定の支給基準に従って支給する旨の株主総会による取締役会への一任決議の有効性について問うものである。

《解説・講評》

《解説》

(1) 〔設問 1〕について

- ・退職慰労金は、役員等が任期満了その他の理由でその役職から退く際に、功労の意味を込めて会社が支給するものである。会社法 361 条 1 項は、「報酬等」を「報酬、賞与その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益」と定義づける。
 - 退職慰労金がこの「報酬等」に該当するかどうかの問題となる。
- ・判例（最判昭和 39・12・11 民集 18 卷 10 号 2143 頁）は、退職慰労金も、「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」に当たると解している。
 - これに対して、少数説は、退職慰労金は、退任取締役に対する在職中の功労に報いるために支給されるものであり、在職中の職務執行との対価性はないことから、報酬等には該当しないと解している。
 - 現在では、このような少数説を主張する論者はほぼいないと考えられ、したがって、退職慰労金が報酬等に該当することについては異論はないものと考えられる。
- ・退職慰労金は、職務執行の対価の後払い的性格を有するものであるから、この点で判例と同様に解しても問題はないと思われる。

(2) 〔設問 2〕について

- ・通常の報酬（俸給）の場合には、複数の取締役の報酬総額の上限を定めて、その枠の範囲内において、具体的配分は取締役会に一任するという扱いが実務上定着している。
 - 総額枠方式と呼ばれるが、この方式によっても、当該枠を超える金銭が会社から流出することはないため、この点において、お手盛りの防止という会社法 361 条の立法趣旨は達成されるといえるので、適法と考えられている（通説・判例）。

- ・これに対して、退職慰労金の場合には、退任取締役が1名であるときは、総額枠方式を利用しても、支給金額が自ずと明らかになってしまうことから、俸給の場合とは異なる取り扱いが実務上行われている。
 - 本間におけると同様、一定の支給基準に従って支給することを条件に、株主総会で、具体的金額、支給方法、支給時期の決定を取締役に一任する旨の決議を行うという方法が一般的である。
- ・このような実務における取り扱いが問題となった前掲・最判昭和39・12・11において、最高裁は、「無条件に取締役会の決定に一任することは許されない・・・が、被上告会社の前期退職慰労金支給決議は、その金額、支給記述、支給方法を無条件に取締役会の決定に一任した趣旨ではなく、・・・一定の基準に従うべき趣旨である・・・以上、株主総会においてその金額等に関する一定の枠が決定されたものというべきであるから・・・無効の決議であるということとはできない」としている。
- ・さらに、最判昭和44・10・28判時577号92頁は、「株主総会において、明示的または黙示的にその支給に関する基準を示し」た上で、具体的金額、支給期日、支給方法を取締役に一任する場合であれば、その株主総会決議は無効なものとはならないとしている。
 - ここで示された最高裁の立論によれば、①一定の支給基準が存在し、②当該支給基準が株主に周知されている場合には、具体的金額、支給期日、支給方法につき、その決定を取締役に一任することは許されることになる。
 - 学説では、さらに、一定の数字を代入すれば、具体的支給金額が算出できるという意味での③支給基準の一義性（一意性）という要件を加える見解も主張されている。
- ・本間では、定時株主総会に付議されたCに対する退職慰労金支給議案について、本件支給基準に従うことを明示した上で、具体的支給金額、支給期日、支給方法の決定を取締役に一任することが決議されている。しかも、本件支給基準は本店に備え置かれており、いつでも株主が閲覧することができる状態に置かれていた。
 - この点において、支給基準の存在および支給基準の周知性という条件は満たされていると考えられる。
 - 仮に、上記学説の見解による支給基準の一義性という要件を加えたとしても、本件では、ある程度明確な基準が設定されていると評価できるから（例えば、功労加算等の比率が①の金額の200%とされているような場合等であれば、別途検討する余地があると思われる）、支給基準の一義性という要件も満たしていると考えられる。
- ・以上から、本間における本件決議は有効なものと考えられることから、Xの訴えは認められないと解される。

《講評》

- ・比較的多くの答案において、〔設問1〕はよく書けていたと評価できる。ただし、退職慰労金は職務執行の対価としての性格を有し、かつその後払い的性格を有するものであることを的確に指摘できていた答案は、それほど多くなかった。もっとも、会社法361条1項柱書の規定内容を引用して、そのまま「報酬等」にあたるとしているだけの答案については、それほど高い評価をしていない。あくまで、「判例の見解に従って」説明することを求めているため、上記解説に記したような判例の見解

を示すことが求められているからである（問われていることに答えるという姿勢が必要である）。

- ・〔設問2〕についても、いくつかの答案は、取締役会への一任決議の適法性につき、一定の支給基準従って支給すべきことを示しており、かつ当該支給基準が株主に推知される状況にあることという判例が示す要件を示した上で、本件事例に当てはめていた。このような答案に対しては、高い評価を与えた。
- ・他方、単に事実のみを指摘して、Xの訴えは認められないとする答案も散見された。また、株主総会決議無効確認の訴えについて問われているにも関わらず、取締役に対する責任追及の訴えについて解答するなど、問われていないことについて記述していた答案も見受けられた。上記の通り、問われていることに対して解答するという姿勢が欠落している答案に対しては、高い評価は与えなかった。
- ・なお、〔設問2〕については、（場合によっては〔設問1〕で書くことも認められるが）会社法361条の趣旨について触れる必要がある。それにもかかわらず、種子について説明することなく単に事例判断だけを行なっている答案も多く見受けられ、そのような答案については、一定程度の減点をしている。
- ・退職慰労金を含む役員報酬については、今般の令和元年会社法改正においても、改正事項とされており、また諸外国においても非常に議論が活発に行われている重要な論点である。さらに、司法試験においても出題されたことがあるテーマでもあることから、会社法を学修する上では避けて通ることのできない重要なテーマであると考えられる。したがって、基本書等を精読して、最低限、制度趣旨とどのような点が問題となっているのか、またそれを判例はどのように解決しているのかといったところまでは、自学自習により理解を深めてほしいと考える。

以 上