

# 商事判例研究

早稲田大学商法研究会

二七 使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない株主総会の取締役報酬額改訂決議は、商法第二六九条の脱法行為となるか

東京地裁昭五七（ワ）一二八六五号、昭五八・一二・二〇判決。

東京高裁昭五九（ネ）四号、昭五九・六・二六民八部判決、判時一一二二号一六〇頁。——控訴棄却

〔判決要旨〕 一、取締役の報酬額を株主総会で定めるにつき、取締役全員の報酬総額を定め、その配分を取締役会の決定に委ねることはさしつかえなく、報酬額を別個に定める必要はない。

二、使用人の給与体系が明確に確立している会社において、使用人兼務取締役が使用人として受ける給与が取締役の報酬額に含まれない旨を明示することは、報酬が過多でないかどうかを株主に正確に判断せしめる役割を果たすものであって、商法第二六九条の脱法行為ではない。

〔事実〕 原告Xは、被告会社Yの株主である。Y会社においては取締役の受けるべき報酬の額について定款をもって定めていなかった。Y会社は昭和五七年六月二八日に定時株主総会を開催したが、この総会で上程され、可決された取締役報酬改訂に関する

議案は次のようなものであった。

「第五号議案―取締役および監査役の報酬額改訂の件―当社の取締役および監査役の報酬額は、昭和五十一年六月二十八日開催の第九一期定時株主総会において月額一、二〇〇万円以内と定められ今日に至っておりますが、今般の改正商法の趣旨に従い、取締役と監査役の報酬額を区分し、あわせてその後の取締役の増員および経済情勢の変化など諸般の事情を勘案して、取締役の報酬額を月額一、五〇〇万円以内、監査役の報酬額を月額二〇〇万円以内に改訂したいと存じます。尚、取締役の報酬額には、従来同様使用人兼務取締役の使用人分給与は含まないものといたします。」

Xは右議案が可決されたことに対して、本件株主総会の第五号議案決議は商法第二五四条第一項、第三項および商法第二六九条の立法趣旨に反して無効であるとして訴を提起した。Xの主張するところによれば、(1)商法二五四条第三項は、「会社と取締役との関係は委任に関する規定に従う」と定めていること、および会社の機関の本質（取締役が業務執行を監視する立場にあることなど）から取締役は使用人を兼務することができない。(2)商法第二六九条は、取締役の報酬額を株主総会において定めることにより、その報酬額が適正になるように規制しているものであるから、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない総会の決議は「法」の立法趣旨に反する脱法行為である。(Xの訴状および準備書面においては、本件決議が商法第二六九条の要請に依らないとの主張は見られるが、取締役報酬を個別に明示すべきであるという主張はなされていない。この点については後に裁判官が補足したと思われる。)

これに対してY会社は、(1)使用人兼務取締役の報酬額を株主総会の決議をもって定めるにつき、各取締役の報酬額を個別に定めるまでの必要はない。(2)取締役が部長等使用人の地位を兼ねることはさしつかえない。(3)使用人兼務取締役が使用人として受ける給与は、雇用契約の対価としての報酬であるから、商法第二六九条の「報酬」の中に含まれない。ことを主張し、当該Y会社においては、使用人の給与体系は明確に確立しており、Y会社の使用人兼務取締役の使用人としての給与は、右の給与体系の範囲内で

支給されていることを明らかにした。

さらにY会社は、株主総会において取締役の報酬額を定めるにあたって、使用人兼務取締役の使用人分給与はこの報酬額に含まれない旨を明示した点について、これは報酬限度額の意味を明確にし、株主に給与体系やその支給の実態に対する関心を喚起させる役割を果たすものであると主張している。

#### 〔判旨〕 控訴棄却

(1)商法二六九条が取締役の報酬額の決定につき定款の定めまたは株主総会の決議を要求した趣旨は、お手盛りの防止にあるから、取締役の報酬を株主総会の決議で定めるについては、報酬額の決定を無条件で取締役会の決定に一任することは許されないが、取締役全員の報酬総額を定め、その配分を取締役会の決定に委ねることは差し支えなく、各取締役の報酬額を個別に定めるまでの必要はないものと解するのが相当である。

取締役が使用人を兼務している場合でも、使用人の給与体系が明確に確立している限り同様である。被告においては使用人の給与体系は明確に確立しているから、原告の主張は理由がない。

(2)原告は、取締役の報酬額を株主総会の決議をもって定めるにつき、使用人兼務取締役が使用人として受ける給与は取締役の報酬額には含まれない旨を明示することは、商法第二六九条の脱法行為である旨主張するが、被告のように使用人の給与体系が確立している会社においてこの旨を明示することは、取締役の報酬額の意味を明らかにし、会社の機関としての報酬が過多でないかどうかを株主総会をして正確に判断せしめる役割を果たすものといえるから、この点に関する原告の主張も理由がない。

#### 〔批評〕 判旨に賛成。

一、取締役の使用人兼務について

本件原告は、その請求理由の一つとして取締役が使用人を兼務することの妥当性の問題を取り上げている。この問題は多くの場合使用人兼務取締役の報酬問題と関連して論ぜられるものであるため、ここでは簡単に各説を紹介する。

否定説―取締役が使用人を兼務することを認めない立場からは、「取締役の使用人兼務は、雇主と使用人の兼併を認めるとの同様に自然ではなく、取締役と会社との間に委任関係と雇用関係を併存させる実益もないことである。」（矢沢博、商事法務二一九号七〇頁）「使用人兼務取締役は、一方において取締役会の一員として代表取締役の業務執行を監督する立場であると同時に、他方においては使用人として代表取締役の指揮命令に服しなければならぬ立場にあるのである。このような者の存在を許しては取締役会の監督機関としての機能は全く骨抜きのものになるといわざるを得ない。」（吉井溥、愛知学院大論叢法学研究七巻二七―二九頁）などの主張がなされている。本件原告も、会社と取締役との関係は、商法第二五四条第三項に基づく委任関係であることを主張している。

肯定説―取締役の使用人兼務を肯定する見解のもっとも有力な論拠としては、現行商法上、取締役が使用人を兼務することを禁止する旨の明文規定がないことがあげられる。また、商法第二七二条は、「監査役ハ会社又ハ子会社ノ取締役又ハ支配人其ノ他ノ使用人ヲ兼ヌルコトヲ得ズ」と規定して監査役の使用人兼務を禁止しているが、取締役についてはこのような禁止規定がないため、この規定を反面理解して「使用人兼務」が認められると考えられている。また、使用人兼務取締役においては、「取締役」としての地位が株主總會における選任、および登記などの事実によって客観的に確立しているのに対して、使用人としての地位は客観的に確たる地位とはいえない希薄なもので両者の共存は認められるとする説（田代有嗣、「使用人兼務取締役の法律と税務」別冊商事法務七〇号一二頁。）もある。

ただし、代表取締役は、会社の業務執行を全般的に行う権限と職責を有するから使用人の地位を兼ねることができないとするの

が多数説であり、判例（最判五五・七・一八、東高判四八・六・二八）もこの立場をとるものが多い。さらに、代表取締役以外の業務担当取締役についても業務執行権を有することから使用人を兼務することができないと解される。ちなみに、法人税法施行令第七十一条は、「使用人としての職務を有する役員」（法第三五条第五項）から除外する役員として、法人税法上既に除外されている社長、理事長に加えて、

- 1 副社長、代表取締役、専務取締役、専務理事、常務取締役、常務理事、清算人その他これらの者に準ずる役員。
- 2 合名会社および合資会社の業務執行社員。
- 3 監査役および監事。
- 4 以下略……などを規定している。

判例―判例は、富士交通事件（最判昭四三・九・三、金融商事判例一二九号七頁）において「株式会社の取締役が会社の使用人たる地位を兼ね、取締役としてではなく使用人としての給料を受ける場合においては、その給料の支払いは、商法第二六五条所定の取締役と会社との取引にあたり、これについて取締役会の承認を受けることを要するものと解すべきである。もっとも、使用人としての特定の職務を担当する取締役が、あらかじめ取締役会の承認を得て一般的に定められた給与体系に基づいて給料を受ける場合には、その都度あらためて取締役会の承認を受けることは必ずしも必要でないものと解することができる。」として使用人兼務取締役の給料受給権を認めている。

最後に、実務的な観点から使用人兼務取締役の必要性について考えると、終身雇用制が定着している日本の会社機構の中にあつては、係長、課長、部長という段階的昇進の結果として取締役に就任することが一般的であり、このような使用人としての最高職である取締役は、部長を兼務するなど従来使用人として行ってきた職務を継続的に行う場合が多い。また、大会社にあつては取締役会の上部組織として常務会が設けられており、常務会において重要な業務執行が行なわれるため、平取締役から使用人的職務を

取り除いたならば残された職務はごく僅かになってしまふであろう。（実際、殆どの会社で取締役会は月に一度位しか開催されない。）

二、使用人兼務取締役の報酬および給与について

本件において原告側は、使用人兼務取締役の使用人分給料を含まない株主総会の報酬額決定は、お手盛り防止を定めた商法第二六九条の立法趣旨に反して無効であると主張している。株主総会で決議すべき取締役の報酬額については、この額の中に使用人分給与は含まれないとする否定説、使用人分給与が別途支払われる旨を明示すれば報酬額に含まなくともよいとする折衷説、および取締役の報酬額には使用人分給与をも含むとする肯定説の三説がある。

否定説―使用人としての給与は、取締役が会社との委任契約に基づいて行う業務執行に対する対価である報酬とは性質を異にするため、給与については株主総会の決議を要しない。同一人が取締役としての報酬と使用人としての給与を受けるからといって、後者が前者に性格を変えらるゝとは考えられない。また、お手盛り防止といつても、使用人分の給与については給与体系に従っているはずで、そのような給与体系の確立していないような企業を前提にして一般論を立てることは適当ではない。（鈴木竹雄、経営法学全集第五巻八〇頁、味村治、品川芳宣、「役員報酬の法律と実務」一一頁。前記の昭和四三年九月三日の最高裁判決もこの立場をとっている他、昭五三・八・三一大阪高判、および昭三三・六・一九熊本地判も同様。）

折衷説―否定説の立場をとりつつ、取締役としての報酬の他、別途使用人としての報酬をも支給するときは、株主総会において取締役の報酬額を定めるにあたり、その旨を明らかにすることを要し、これを明らかにしないで報酬額を決議したときは、別に使用人としての報酬は支給しえない。（大隅健一郎、全訂会社法論中巻九二頁。）

肯定説―商法第二六九条の「報酬」には、理由のいかんを問わず取締役に対するすべての報酬を含むものである。そのように解

しなければお手盛り防止のために定められた同条の趣旨が潜脱されてしまう。(星川長七、注釈会社法(4)五三二頁以下。)また、用人兼務取締役という地位を認めない立場からもこの説は支持されており、その論拠としては「商法二六九条が定めているのは取締役が受くべき報酬であり、取締役としての資格で受くべき報酬ではない」こと(矢沢、前掲七五頁)。「取締役としての報酬を少額にして使用人としての給与を多くすれば商法二六九条の趣旨が完全に没却されてしまう。」こと(吉井、前掲八四頁。)が掲げられている。

本件判決は、「使用人兼務取締役が使用人として受ける給与が取締役の報酬額には含まれない旨を明示することは商法第二六九条の脱法行為とはならず、むしろこの旨を明示することは、取締役の報酬額の意味を明らかにし、会社の機関としての報酬が過多でないかどうかを株主總會をして正確に判断せしめる役割を果たすものといえる。」と判示しているが、このような考えかたは、否定説の立場を前提として折衷説が説く「別途給与支給の明示」の有益性を考慮したものといえるだろう。本件判決においては、折衷説のように取締役報酬以外に使用人分給与を支払うときは、その旨を株主總會において明示しなければ別途給与を支給することができないとまでは言っていない。しかし、実際に株主が總會において報酬総額が適当であるか否かを判断するに際しては、それ以外の給与があるかないかを知ることが有益であるだろう。ただし、株主側が特に別途支給の給与の有無を知る必要がないと判断した場合にまでこの旨を明示することを強制する必要はないと思われる。

商法第二六九条は、確かに取締役会によるお手盛りの防止を目的とした規定であるが、その根底には会社の機関たる取締役会の構成員としての取締役の性質がある。というのは、取締役は会社の機関として株主總會において選任された役職であるから、これに対する報酬額の決定は当然株主總會の決議を経なければならない。これを明文をもって定めたのが第二六九条だといえる。このような会社の機関としての性質を考慮すれば、二六九条において總會で決議すべきものとした報酬額はあくまでも總會において選任され、会社から委任を受けた職務に対する報酬であり、会社との雇用関係に基づいて支給される給与についてはこの限りでない

といえるのではないだろうか。

ちなみに、会社は商法第二六九条のみならず、法人税法上のお手盛り防止規定によっても、お手盛りをチェックされる。法人税法第三四条(1)および同施行令六九Iは、過大な役員報酬については損金に算入しない旨を定めている。役員が使用人兼務である場合には、役員報酬だけでなく使用人分の給料、手当等を含めて報酬が過大か否かを判断する。株主総会の定めた支給限度額を超えた場合も同様である。(法人税法三四(1)、同施行令六九II)この場合、役員報酬限度額が使用人分を含めなくて定められているときは、(これを定款または株主総会で定めている法人に限る)使用人分を除いて判断する。さらに、使用人分給料についてはその額が過多であるか否かを他の類似する職務に従事している者の給料と比較して判断するなど各側面からお手盛り防止対策を設けている。

実務的な観点から見れば、取締役に対して取締役としての報酬以外の給与を支払うことは通例となっており、平取締役の場合などは役員としての報酬よりも使用人としての給与の額が多く支給されていることも少なくない。従って、多くの取締役にあって取締役としての報酬は給与に上乘せされる役職手当となる。このような報酬は、雇用関係に基づく給与とは別個のものであり会社の機関として株主総会の決議を経なければならぬ報酬である。したがって、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない旨を明示した株主総会における取締役の報酬額の決議は、商法第二六九条になんら違反するものでなく、本判決は妥当なものであると考えられる。また、報酬額を株主総会において決するにあたって、報酬総額を呈示すれば足るか、それとも個別的な報酬額を知らせる必要があるのかという問題もあるが、この点については多数の判例が、株主総会においては報酬の総額の最高限度を定め、個別的な額については取締役会等をもってさだめることを認めている。(大判昭五・四・三〇、東京地裁昭三五・一二・五、神戸地判昭五五・九・一〇、判タ四六三・一四四)実際、個別的な報酬額を株主総会において明示することは、当該報酬を受ける取締役のプライバシーの問題ともなるため、困難であろう。