

# 会社役員報酬規制について

## Legal Regulations for Company Officers' Emoluments

石山卓磨

### 1 総説

会社と役員（＝取締役・会計参与・監査役、会社329条1項）および会計監査人との関係は委任関係にあり、民法上、委任は無償委任が原則であることから（会社330条、民643条）、一般に、役員等（＝役員・会計監査人）は当然には会社に報酬請求権を有するものではないと解されている。一方、役員等の報酬は、従来より、金銭で支給されるのが一般的である。しかし、報酬には取締役らが職務に精励するうえでの動機付け（インセンティブ）となる重要な機能もあり、近年では業績に連動した報酬等も支給されるようになってきている。取締役の報酬は、固定額が高すぎると、取締役において、会社の業績を高めようとする経済的動機が欠ける反面、短期的な業績に連動する報酬の割合が高すぎると、経営の安定性やリスクが軽視されがちになる<sup>（注1）</sup>。そこで、この兼ね合いをみながら、各企業が自社の置かれた経営環境に応じて、適切な形態と水準で報酬を支給できるよう、会社法は、取締役の報酬等の内容の決定手続等に関して、各種の規定を設けている。

そこで本稿においては、令和元年12月4日に成立し、同月11日に公布され、同3年3月1日に施行予定の改正会社法における、最新の会社役員報酬手続規制を概説し<sup>（注2）</sup>、授業の補助教材にかえようと思う。

### 2 役員報酬の意義と種類

#### （1）会社法上の報酬等

会社法は、報酬・賞与・その他の職務執行の対価として取締役が株式会社から受ける財産上の利益を「報酬等」と定義づけている（会361条1項）。したがって職務執行の対価としての実質を有するものは、支給形式（金銭・現物・社宅給付等）および名称（報酬・給与・手当等）のいかんを問わず、すべて報酬規制の対象となる。従来、金銭報酬が一般的であったが、近時は、特に大企業において、金銭以外の業績連動型インセンティブ報酬も普及している。役職による固定支給の基本報酬部分と、全社の業績連動と部門の業績連動そして定性評価とを合わせた年次インセンティブ部分および中長期インセンティブ部分とを統合した役員報酬制度をもつ企業もある。

## (2) 業績連動型インセンティブ報酬

代表的なものとしてストック・オプション (stock option) がある。これは、株式会社、役員や従業員に対して、将来の一定期間 (権利行使期間) においてあらかじめ定められた価額 (権利行使価額) で当該会社の株式を取得することのできる権利すなわち新株予約権を付与し、取得した役員や従業員が将来株価が上昇した時点でこの権利を行使し、取得した株式を売却することにより、株価上昇分の利益を得るという報酬である。単年度または複数年度にわたる企業の中長期の業績や株価に連動して支給される報酬であり、報酬額が会社の業績向上による株価の上昇と直接連動しているため、役員や従業員における会社業績の向上に対する意欲を刺激するため、業績連動型のインセンティブ報酬といわれる。stock optionは、本来は新株予約権を意味するが、わが国において特に「ストック・オプション」と表記された場合には、この報酬を意味する場合が多い。わが国では譲渡制限を付した新株予約権を用いることにより、現金報酬を補完して利用されている。

業績連動型インセンティブ報酬としては他にもいくつかの種類があるが、後述する。

## (3) 賞与

従来、賞与 (ボーナス) は、企業が利益を上げた場合にその功労に報いるために支給されるものであり、報酬は利益の有無にかかわらず経費として支出されるのに対し、賞与は事業年度の利益から支給されていた。すなわち、賞与については、定時株主総会における利益処分の一環として、分配可能額から剰余金の処分として支給決議がなされていた。しかし、賞与には職務執行への対価としての性格もあることから、会社法は、賞与も報酬の一種類として扱い、剰余金の処分とは認めていない。賞与は、当該年度の業績に基づき、その成果に貢献した役員に支給される一種の業績連動型の職務執行の対価であるから、任期途中で退任したり死亡した者にも支給されるべきものである。もともと、定時総会における賞与支給決議において、「賞与は現任取締役のみに支給する」等の条件が付された場合は、この限りでない。

死亡役員への賞与の支給も原則として報酬の支給であるが、一般には「弔慰金」という名目で支給されている。

## (4) 退職慰労金

退職慰労金も取締役の在職中の職務執行に対する後払いの報酬であり (通説・判例)、実務上は、通常の報酬決議とは別に、株主総会で退職慰労金支給決議がなされている。近年は、退職慰労金の支給を廃止し、この額を見込んで割高に報酬額を設定する会社も多い。

### 3 取締役の報酬等の決定手続

#### (1) 総説

会社法361条1項は、指名委員会等設置会社以外の株式会社の取締役の報酬・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（＝報酬等）については、以下の事項に関し、定款が当該事項を定めていないときは株主総会が決議（普通決議）すべきものと規定している。すなわち、報酬等のうち、①額が確定しているもの（確定額報酬…現金報酬等）についてはその額（会361条1項1号）、②額が確定していないもの（非確定額報酬…インセンティブ報酬等）についてはその具体的な算定方法（同2号）、そして、今回の改正前においては、③として、金銭でないもの（非金銭報酬…現物給付、退職年金受給権、保険金請求権、ストック・オプション、擬似ストック・オプション（＝自己新株予約権による報酬支給）等）については、その具体的な内容（改正前3号）とされていた。この点、改正会社法は、この③を全面的に書き換えて、新たに③募集株式、④募集新株予約権、⑤募集株式・募集新株予約権と引換えにする払込みに充てるための金銭、⑥上記③④を除く非金銭報酬、につき以下のような詳細な改正規定を設けている。

#### (2) 非金銭報酬に関する総会決議事項

##### (i) 総説

前述のとおり、改正前、会社法は、取締役に金銭でない報酬等を付与する場合には、株主総会においてその「具体的な内容」を決議しなければならなかった（改正前会社法361条1項3号）。しかし「具体的な内容」として財産上の利益をどこまで特定しなければならないかは、必ずしも明らかでなかった。そこで改正会社法は、会社が報酬として株式または新株予約権もしくはこれらと引換えに払込みに充てるための金銭を支給する場合につき、その「具体的な内容」を明確にする規定を設けるにいたった（改正会社法361条1項3号～5号イ・ロ）。すなわち、

- ①報酬等のうち当該会社の募集株式については、その数（種類株式発行会社にあつては募集株式の種類・種類ごとの数）の上限、その他法務省令所定事項、
- ②報酬等のうち当該会社の募集新株予約権については、その数の上限、その他法務省令所定事項、
- ③報酬等のうち当該会社の募集株式または募集新株予約権と引換えにする払込みに充てるための金銭については、取締役が引き受ける、(イ) 当該募集株式の数（種類株式発行会社にあつては募集株式の種類・種類ごとの数）の上限、その他法務省令所定事項、または、(ロ) 当該募集新株予約権の数の上限、その他法務省令所定事項、である。

なお、非金銭報酬が、当該会社の募集株式・募集新株予約権以外の場合には、定

款に定めがなければ、株主総会でその具体的な内容を定めなければならない（同6号）。

(ii) 募集株式について定めるべき事項

前述3(2)(i)①所定の法務省令所定事項とは以下のとおりである（改正会社則98条の2第1号～3号）。

- ①一定の事由が生ずるまで当該募集株式を他人に譲り渡さないことを取締役に約させることとするときは、その旨及び当該一定の事由の概要、
- ②一定の事由が生じたことを条件として当該募集株式を当該株式会社に無償で譲り渡すことを取締役に約させることとするときは、その旨及び当該一定の事由の概要、
- ③上記①②所掲事項のほか、取締役に対して当該募集株式を割り当てる条件を定めるときは、その条件の概要。

(iii) 募集新株予約権について定めるべき事項

前述3(2)(i)②所定の法務省令所定事項とは以下のとおりである（同98条の3第1号～6号）。

- ①会社法236条（新株予約権の内容）1項1号～4号所掲事項（同条3項の場合には、同条1項1号・3号・4号所掲事項ならびに同条3項各号所掲事項）、
- ②一定の資格を有する者が当該募集新株予約権を行使することができることとするときは、その旨及び当該一定の資格の内容の概要、
- ③上記①②所掲事項のほか、当該募集新株予約権の行使の条件を定めるときは、その条件の概要、
- ④会社法236条1項6号所掲事項、
- ⑤会社法236条1項7号所掲事項の内容の概要、
- ⑥取締役に対して当該募集新株予約権を割り当てる条件を定めるときは、その条件の概要。

(iv) 払込みに充てるための金銭について定めるべき事項

i) 総説

これまでの実務においては、会社が取締役に対して自社の株式を報酬として交付しようとする場合には、募集株式と引換えになす払込みに要する金銭を取締役の報酬としたうえで、取締役に募集株式を割り当て、この取締役に会社に対する報酬支払請求権をもって現物出資財産として会社に給付することとし、会社が取締役に株式を交付するという現物出資構成の手法が使われてきた。また、株式会社が取締役に対して新株予約権を報酬として交付しようとする場合には、募集新株予約権と引換えになす払込みに要する金銭を取締役の報酬としたうえで、取締役に募集新株予約権を割り当て、この取締役に、会社に対する報酬支払請求権をもって払込みを相殺させることとし、会社が取締役に新株予約権を交付するとい

う相殺構成の手法が使われてきた。しかし、いずれの手法によっても、既存の株主においてはその持株比率の低下や希釈化によって経済的損失がもたらされるおそれがあることから、改正法は以下のような新たな規制を設けている。

ii) 募集株式に係る事項

前述3(2)(i)③(イ)所定の法務省令所定事項とは以下のとおりである(改正会社則98条の4第1項1号～3号)。

- ①一定の事由が生ずるまで当該募集株式を他人に譲り渡さないことを取締役に約させることとするときは、その旨及び当該一定の事由の概要、
- ②一定の事由が生じたことを条件として当該募集株式を当該株式会社に無償で譲り渡すことを取締役に約させることとするときは、その旨及び当該一定の事由の概要、
- ③上記①②所掲事項のほか、取締役に対して当該募集株式と引換えにする払込みに充てるための金銭を交付する条件又は取締役に対して当該募集株式を割り当てる条件を定めるときは、その条件の概要。

iii) 募集新株予約権に係る事項

前述3(2)(i)③(ロ)所定の法務省令所定事項とは以下のとおりである(同条2項1号～6号)。

- ①会社法236条(新株予約権の内容)1項1号～4号所掲事項(同条3項の場合には、同条1項1号・3号・4号所掲事項ならびに同条3項各号所掲事項)、
- ②一定の資格を有する者が当該募集新株予約権を行使することができることとするときは、その旨及び当該一定の資格の内容の概要、
- ③上記①②所掲事項のほか、当該募集新株予約権の行使の条件を定めるときは、その条件の概要、
- ④会社法236条1項6号所掲事項、
- ⑤会社法236条1項7号所掲事項の内容の概要、
- ⑥取締役に対して当該募集新株予約権と引換えにする払込みに充てるための金銭を交付する条件又は取締役に対して当該募集新株予約権を割り当てる条件を定めるときは、その条件の概要。

**(3)「決定に関する方針」の決定**

会社法は、株主総会で決議された取締役の報酬総額の範囲内で、取締役会が各取締役に対する配分額を決定したり、取締役会が代表取締役にこの配分決定を一任する再一任決議を行う場合について、従来、その配分基準や決議のあり方等について規定を設けていなかった。この点、改正会社法は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定手続に関し、透明性向上の観点から、新たな規定を設けている。

従来より、会社法は、指名委員会等設置会社の報酬委員会は、執行役等の個人別の報酬等の内容に係る「決定に関する方針」を定めなければならないとしている（会409条1項）。改正会社法は、これに加えて、①監査役会設置会社（公開会社でありかつ大会社に限る）である有価証券報告書提出会社（＝上場会社）、および、②監査等委員会設置会社、の取締役会においても、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の内容として定款または株主総会の決議による会社法361条1項各号所掲事項についての定めがある場合には、当該定めに基づく取締役の個人別の報酬等の内容についての「決定に関する方針」として法務省令で定める事項を決定しなければならない、ただし、取締役の個人別の報酬等の内容が定款又は株主総会の決議により定められているときは、この限りでない、と規定している（改正会社361条7項）。

#### （４）「決定に関する方針」の内容

この場合の「決定に関する方針」（＝決定方針）の具体的内容とは、以下のとおりである（改正会社則98条の5第1号～8号）。

- ①取締役（監査等委員である取締役を除く、以下本条において同じ）の個人別の報酬等（次号に規定する業績連動報酬等及び3号に規定する非金銭報酬等のいずれでもないものに限る）の額又はその算定方法の決定に関する方針、
- ②取締役の個人別の報酬等のうち、利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標その他の当該株式会社又はその関係会社（会社計算規則2条3項25号に規定する関係会社をいう）の業績を示す指標（＝業績指標）を基礎としてその額又は数が算定される報酬等（＝業績連動報酬等）がある場合には、当該業績連動報酬等に係る業績指標の内容及び当該業績連動報酬等の額又は数の算定方法の決定に関する方針、
- ③取締役の個人別の報酬等のうち、金銭でないもの（募集株式又は募集新株予約権と引換えにする払込みに充てるための金銭を取締役の報酬等とする場合における当該募集株式又は募集新株予約権を含む（＝非金銭報酬等））がある場合には、当該非金銭報酬等の内容及び当該非金銭報酬等の額もしくは数又はその算定方法の決定に関する方針、
- ④上記①の報酬等の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針、
- ⑤取締役に対し報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針、
- ⑥取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の全部又は一部を取締役その他の第三者に委任することとするときは、次に掲げる事項、
  - （イ）当該委任を受ける者の氏名又は当該株式会社における地位及び担当、
  - （ロ）上記（イ）の者に委任する権限の内容、

(ハ) 上記(イ)の者により(ロ)の権限が適切に行使されるようにするための措置を講ずることとするときは、その内容。

- ⑦取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法(上記⑥に掲げる事項を除く)、  
⑧上記①～⑦所掲事項のほか、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項。

なお、監査等委員会設置会社の監査等委員である各取締役の報酬に関しては、定款の定めまたは総会決議がないときは、当該報酬等は、会社法361条1項の報酬等の範囲内において、監査等委員である取締役の協議によって定めることになっているので(会社法361条3項)、改正法は、上記の「決定に関する方針」を定める対象から除外している。

#### (5)「決定に関する方針」の開示

現行会社法下では、すでに、指名委員会等設置会社の報酬委員会においては、執行役等(=取締役・執行役)の個人別の報酬等の内容に係る「決定に関する方針」を定めなければならない(会409条1項)、この決定方針の内容の概要は事業報告で開示すべきものとされていた(改正前会社則121条6号)。この点、改正会社法は、この規制を公開会社である監査役会設置会社および監査等委員会設置会社にも及ぼし、株主総会決議等に基づく取締役の個人別の報酬決定プロセスが恣意的に流れず、透明性の高い状況下で実施されることを志向している。すなわち、公開会社がこの決定方針を定めるときは、以下の事項を事業報告に含めなければならない(改正会社則121条6号イロハ)。

- (イ) 当該方針の決定の方法、  
(ロ) 当該方針の内容の概要、  
(ハ) 当該事業年度に係る取締役(監査等委員である取締役を除き、指名委員会等設置会社にあつては、執行役等)の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会(指名委員会等設置会社にあつては、報酬委員会)が判断した理由。

取締役は、この事業報告が提出又は提供された定時株主総会において、この内容を報告しなければならない(会438条3項)、株主から当該事項につき説明が求められた場合には必要な説明をしなければならない(会314条)。

#### (6) 株主総会における説明義務

従来、会社法下、報酬等の額が不確定な場合にはその具体的な算定方法を(会社法361条1項2号)、また、金銭でない場合(改正前会社法361条1項3号)にはその具体的な内容を、定款または株主総会決議で定めなければならない、これらの事項を定めるかまたは改定する議案を株主総会に提出した取締役は、当該総会において当該事項を

相当とする理由を説明しなければならなかった（同4項）。したがって確定額を報酬として付与する場合には、この説明は不要であったが、しかし、報酬の形態が確定額・不確定額・金銭・非金銭と多様化している現在、株主にとっては、たとえ確定額の報酬であっても、その数値を示されただけでは、合理性を判定することは困難である。そこで、改正法は、確定額の金銭報酬を定める議案またはこれを改定する議案を株主総会に提出した取締役についても、株主総会において、当該事項を「相当とする理由」を説明しなければならないとしている（改正会社361条4項）。この場合の、「相当とする理由」とは、そのような報酬等を定めることが必要かつ合理的であることにつき、株主が理解できるようなものでなければならない<sup>(注3)</sup>。

### **(7) 取締役の報酬等としての株式・新株予約権に関する特則**

#### 1) 株式の場合

会社法199条1項によれば、募集株式の発行または自己株式の処分においてこれを引き受ける者を募集しようするときは、そのつど、募集株式の数（種類株式発行会社にあつては募集株式の種類・数）・払込金額またはその算定方法を定めなければならない。そのため、取締役の報酬等として株式を交付する場合も、前述の現物出資構成により、報酬等を金銭としたうえで、会社に対する報酬請求権を現物出資財産として会社に給付させ、それに対して会社が株式を発行するという迂遠かつ技巧的な取扱いがなされてきた。そこで、改正法は、上場会社の場合、取締役の報酬等として株式を発行するかまたは自己株式を処分するときは、募集株式と引換えにする金銭の払込みまたは財産の給付は要しないこととした。この場合には、会社は、取締役の報酬等として当該募集に係る株式の発行または自己株式を処分するのであり、募集株式と引換えに金銭の払込みまたは財産の給付をなすことを要しない旨、そして株式の割当日を定めなければならない（改正会社202条の2第1項1号2号）。

#### 2) 新株予約権の場合

会社法においては、募集新株予約権の無償交付が認められているため（会社238条1項2号）、報酬等として新株予約権を金銭の払込みを不要として取締役に交付することは可能である。しかし、この取得した新株予約権を行使して新株を取得するにあたっては、常に金銭の払込等をしなければならない（会社236条1項2号）。そのため実務では取締役に報酬として新株予約権を交付する場合には、取得価額をゼロ円、行使価額を1円として、実質的には無料で交付してきた。しかし改正法はこのような迂遠かつ技巧的な措置を不要としている。

すなわち、上場会社が、定款または株主総会決議により、取締役等の報酬として、新株予約権を発行するとき、または、取締役の報酬等をもってする払込みと

引換えに新株予約権を発行するときは、当該新株予約権の行使に際しての金銭の払込みまたは現物出資財産の給付は不要とされる（改正会社236条3項本文）。この場合、会社は、①取締役の報酬等として又は取締役の報酬等をもってする払込みと引換えに当該新株予約権を発行するものであり、当該新株予約権の行使に際してする金銭の払込みまたは財産の給付は要しない旨、および、②取締役（取締役であった者を含む）以外の者は、当該新株予約権を行使できない旨を、当該新株予約権の内容としなければならない（同項1号2号）。なお指名委員会等設置会社における執行役・取締役に報酬としての新株予約権が付与される場合にも同旨の規定が適用される（同4項）。

### 3) 特則が適用される範囲

以上の特則は、上場会社について認められるのであって、非上場会社には適用されない。非上場会社の株式には市場価格が存在せず、公正な価格を算定することが困難であるところ、そのような会社についても取締役の報酬等として金銭の払込等を不要とすると、この手法が濫用され不当な経営者支配が行われる懸念があるからである（注4）。なお、この特則は、監査役や従業員に報酬として株式や新株引受権が交付される場合にも適用されない。

## 4 監査等委員会設置会社における報酬規制

監査等委員会設置会社においては、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役の報酬は、区別して定めなければならない（会社361条2項）。監査等委員である各取締役の報酬等について定款の定めまたは株主総会決議がないときは、当該報酬等は、会社法361条1項所定の報酬等の範囲内において、監査等委員である取締役の協議（＝全員一致）によって定められる（同3項）。監査等委員である取締役は、株主総会において、監査等委員である取締役の報酬等について意見を述べることができる（同5項）。監査等委員会が選定する監査等委員は、株主総会において、監査等委員である取締役以外の取締役の報酬等について監査等委員会の意見を述べることができる（同6項）。

## 5 指名委員会等設置会社における報酬規制

指名委員会等設置会社における取締役・会計参与・執行役（＝執行役等）の報酬等の個人別の内容は、報酬委員会によって決定される。執行役が支配人その他の使用人を兼ねているときは、当該支配人その他の使用人の報酬等の内容についても、同様である（会社404条3項）。

報酬としてストック・オプションを付与するにしても、相当な報酬の支給を決定す

ることが求められるので、報酬委員会が相当性を欠く報酬の支給を決定した場合には、取締役の任務懈怠責任（会423条1項）が問われることもありうる。

報酬委員会は、執行役等の個人別の報酬等の内容に係る「決定に関する方針」を定めなければならない（会社409条1項）。報酬委員会が、執行役等の個人別の報酬等の内容を決定する場合には、この方針に従わなければならない（同2項）。

報酬委員会は、執行役等の個人別の報酬等として以下の事項を定める場合には、その内容として、以下に定める事項を決定しなければならない（同3項1号～6号）。すなわち、

- ①額が確定しているものについては、個人別の額、
- ②額が確定していないものについては、個人別の具体的な算定方法、
- ③当該会社の募集株式については、当該募集株式の数（種類株式発行会社にあつては募集株式の種類・種類ごとの数）その他法務省令所定事項、
- ④当該会社の募集新株予約権については、当該募集新株予約権の数その他法務省令所定事項。
- ⑤当該会社の募集株式又は募集新株予約権と引換えにする払込みに充てるための金銭については、以下の（イ）または（ロ）の所定事項、  
（イ）執行役等が引き受ける当該募集株式の数（種類株式発行会社にあつては募集株式の種類・種類ごとの数）その他法務省令所定事項、  
（ロ）執行役等が引き受ける当該募集新株予約権の数その他法務省令所定事項。
- ⑥金銭でないもの（当該会社の募集株式・募集新株予約権を除く）については、個人別の具体的な内容、である。

## 6 各種の業績連動型インセンティブ報酬

### （1）金銭型のインセンティブ報酬<sup>（注5）</sup>

これは報酬として支給される財貨が金銭であつて、「業績条件」にかなう場合に支給されるパフォーマンス・キャッシュ（Performance Cash）、ファントム・ストック（Phantom Stock）、SAR（Stock Appreciation Right）等がある。

パフォーマンス・キャッシュは、役職員に対し、複数年の業績結果に応じて支給される報酬スキームで、支給額＝役職員別基準額×業績評価係数（0%～200%：業績に応じて増減）となる。

ファントム・ストックとは、役職員に対し、現実には交付しない仮想株式をユニット（ポイント）と呼ばれる単位で付与し、業績評価期間経過後に、付与されたユニットが権利行使された時点における株価相当額の金銭を支給する報酬スキームである。

SARとは、役職員に対し、現実には付与しない仮想のストック・オプションをユ

ユニット（ポイント）と呼ばれる単位で付与し、業績評価期間経過後に、付与されたユニットが権利行使された時点における株価の値上がり益（権利行使時における株価とユニット付与時の株価の差額）相当額の金銭を会社が支給する報酬スキームである（注6）。

## （2）非金銭型（株式型）のインセンティブ報酬（注7）

これは報酬として支給される財貨が新株予約権（ストック・オプション、Stock option, SO）または自社株である報酬スキームであり、業績が好調で自社の株価が上昇すれば報酬として受け取った財貨の価値も上昇する。役職員に対し、経営士気・企業価値向上へのインセンティブが期待される反面、企業価値向上にコミットするうえでのプレッシャーやリスクが伴われる。新株予約権が付与される場合の通常型SOと株式報酬型SOがある。

通常型SOの場合には、一般的に、役職員に税制適格要件を充足する形で支給される。株式報酬型SOは、権利行使額を1円とした新株予約権が支給されるもの（1円SO）であるが、前述のように、改正会社法施行後は、0円SOが活用されることになる。

報酬として自社株を交付するものとしては、株式交付信託、リストラクテッド・ストック（Restricted Stock, RS）、リストラクテッド・ストック・ユニット（Restricted Stock Unit, RSU）、パフォーマンス・シェア（Performance Share, PS）、パフォーマンス・シェア・ユニット（Performance Share Unit, PSU）がある。

株式交付信託は、信託を通じて役職員に株式を交付する報酬スキームである。企業が信託（受託者）に株式を取得するための金銭を拠出し（信託設定）、信託が株式市場または企業から株式を購入する。ついで、業績や勤務状況に応じて、企業が株式交付規定に基づき役職員にポイントを付与し、信託期間終了時に累積したポイント数に応じて、信託が役職員に株式を交付する。

RSは、役職員に対し、一定期間の継続勤務を条件とし、一定期間の譲渡制限が付された自社株を事前に交付する報酬スキームである。RSUは、役職員に対し、一定の勤務条件達成後に、事後的に自社株を交付する報酬スキームである。役職員においては、勤務対象期間経過時まで株主権を有さないため、RSに比して、株主との利害共有をはかるタイミングが遅れるデメリットがある反面、交付するタイミングが勤務対象期間経過後であるためそれだけ自由度の高い報酬プランを設計できるメリットがある。

PSは、企業が役職員に対し、一定の業績評価期間の開始時に職務執行の対価として譲渡制限株式を交付し、当該期間経過後に、業績目標の達成度合いに応じて譲渡制限を解除する事前交付型の報酬スキームである。PSUは、企業が役職員に対し、一定の業績評価期間の経過後に業績目標の達成度合いに応じて、自社株を交付する報酬

プランである。

## 7 主要関連判例

### (1) 株主総会による取締役会等への支給・配分決定の一任

- ①株主総会が報酬総額のみを決定し、その配分を取締役に一任し、取締役会が社長と専務の報酬総額を決定し、その配分決定を社長に一任した場合、専務がこの決定に不承諾であっても、社長の決定は有効である（最判昭和31・10・5裁判集民23号409頁）。
- ②株主総会が、退任取締役に対する退職慰労金の贈呈に関し、金額・支給時期・支給方法等の決定を取締役に一任した場合、一定基準に従って決定することが慣例になっているならば、この一任決議は有効である（最判昭39・12・11民集18巻10号2143頁、名古屋鉄道事件）。
- ③株主総会が取締役への報酬総額のみを決定し、取締役会に各取締役の報酬額の決定を委任した場合に、取締役会が代表取締役へ各取締役の報酬額の決定を再委任した場合、この再委任は有効である（東京地判昭44・6・16金判175号16頁）。
- ④株主総会が、退任取締役への退職慰労金・弔慰金の支給に関し、取締役によるその決定を一任した場合、①会社が取締役の退職慰労金に関する内規および慣行による一定の支給基準が確立していて、②この支給基準が株主らにとって推知できる状況にあるならば、③株主総会が、取締役会に対し、この支給基準に従って相当な金額等を決定すべきことを黙示的に一任する決議は有効である（最判昭48・11・26判時722号94頁、関西電力弔慰金事件）。
- ⑤株主総会決議により、退職慰労金の支給額等の決定を一任された取締役会が、不合理な支給条件を付して支給を決定した場合、取締役達には善管注意義務・忠実義務違反に基づく任務懈怠責任が認定される（京都地判平2・6・7判タ746号197頁）。
- ⑥株主総会決議により退任取締役への退職慰労金額の決定を委任された取締役会が、合理的理由がないまま開催されなかった場合には、取締役達には第三者に対する損害賠償責任（会429条1項）が課せられる（東京地判平6・12・20判タ893号260頁、佐世保重工業代表取締役退任慰労金事件）。
- ⑦株主総会決議により退任取締役への退職慰労金額の決定を委任された取締役会が、支給決議をしなかった場合、退任取締役は具体的な退職慰労金請求権を取得するものではない（東京高判平12・6・21判タ1063号185頁）。
- ⑧株主総会が、解任された代表取締役（＝創業者）の退職慰労金額の決定を取締役に委任し、取締役会がこの決定を新代表取締役に再委任した場合で、この者が退職慰労金に加算功労金を加えなかったことは裁量権の逸脱にあたる（名古屋地判平

14・1・17金判1151号45頁、メイテック退職慰労金事件)。

- ⑨株主総会で内規より低額の退職慰労金額が決定された場合、内規が適用される余地はない(大阪高判平16・2・12金判1190号38頁)。
- ⑩株主総会決議がないまま役員に報酬が支払われても、株主総会における、過去に遡って報酬を支払う旨の事後的な決議は、有効である(最判平17・2・15判時1890号143頁)。

## (2) 株主総会決議のない報酬の支払い

- ①一人会社の株主が取締役の報酬を決定した場合には、株主総会決議があったものと同視される(東京地判平3・12・26判時1435号134頁)。
- ②同族会社のワンマン社長が退職慰労金を支払うと約束しながら、会社が総会決議がないことを理由に支払いを拒絶することは、株主達から総会決議事項の処理を委ねられていた社長としては、信義則に反することになる(東京高判平7・5・25判タ892号236頁)。
- ③報酬額を定めた定款規定や総会決議もなく、総会決議に代わる全株主の同意もない場合、取締役が事実上受け取っていた報酬の額が社会通念上相当な額であるか否かにかかわらず、取締役には報酬請求権はない(最判平15・2・21金判1180号29頁)。
- ④ワンマン社長の下、長年株主総会が開催されず、株主総会の決議を代行してきた取締役会が退職慰労金の支給を決定した以上、総会決議がないことを理由に支給を拒むことは、信義則上許されない(東京高判平15・2・24金判1167号3頁)。
- ⑤会社が、事実上退職慰労金を支払ってから1年経過後に、不当利得返還請求をすることは、株主全員の同意があったとは認められなくても、信義則上認められない(最判平21・12・18判時2068号151頁)。
- ⑥株主総会や取締役会が開催されず、大株主と代表取締役との協議で会社が経営されてきており、従来より代表取締役が取締役に報酬を支払い、これを大株主が黙認してきた場合には、株主総会決議があったと同様の扱いが認められる(東京地判平22・3・17・LEX/DB25471312)。
- ⑦取締役任用契約時に、内規に従って退職慰労金を支払う旨説明していた実質支配株主が、支配的地位を利用して、総会が不支給決議をするように導いた場合、会社は退任取締役に対して不法行為責任を負担する(佐賀地判平23・1・20判タ1378号190頁)。
- ⑧総会決議に代わる全株主の同意があった場合には、会社法361条1項の趣旨が全うできるので、役員報酬の支払いは有効である(東京地判平25・8・5金判1437号54頁)。

### (3) 使用人兼務取締役の報酬事例

- ①使用人の給与体系が明確に確立しているならば、株主総会が、別に使用人としての給与も支給されることを予定しつつ、取締役の報酬額のみを決議することは有効である（最判昭60・3・26裁判集民144号247頁、シチズン時計事件）。
- ②従業員兼務の取締役が退職した場合、従業員部分についても退職慰労金の支給が認められる（千葉地判平元6・30判時1326号150頁）。

### (4) 報酬・退職慰労金不払い事例

- ①株主総会が亡取締役への退職慰労金額の決定を取締役に一任し、取締役会が合理的理由がないまま、支給を引き延ばし特別減額した場合、法人代表者の不法行為責任は法人自体も負担する（改正前民44条＝一般社団法78条）（東京地判平元11・13金判849号23頁）。
- ②取締役の役職ごとに報酬が定められている場合で任期中に役職が変更した場合には、取締役は明示の意思表示がなくても、報酬が変更・減額されることを甘受・応諾しているものとみなされるので、会社が役職変更を理由に報酬額を減額することは適法である（東京地判平2・4・20判時1350号138頁）。
- ③取締役会が、株主総会での退任取締役に対する退職慰労金不支給決議が成立するように事態を導くことは、退任取締役の人格権的利益を侵害する違法行為であり、会社は慰謝料を支払わなければならない（大阪高判平19・3・30判タ1266号295頁）。

### (5) 一方的減額事例

- ①取締役の報酬額が具体的に決定された後、任期中でその職務内容が著しく変更された場合、後日、株主総会が当該取締役の同意なくして一方的になした無報酬とする決議は、無効である（最判平4・12・18民集46巻9号3006頁、協立倉庫事件）。
- ②取締役の報酬を減額する決議・決定は、取締役の職務内容に著しい変更があっても、当該取締役が同意しない限り無効である（名古屋地判平9・11・21判タ980号257頁）。
- ③退職慰労金額の算定に際し、取締役会が慣例となっている一定の支給基準に従って減額することは認められるが、合理的根拠のない減額決定は、株主総会の一人決議に基づくものとはいえず、無効である（東京高判平9・12・4判時1657号141頁）。
- ④役員の退職慰労金内規に在任中の失態を理由とした減額を認める規定がない場合、退職取締役が在職中に未収売掛金を回収できなかったことを理由とした不支給決議に関して、会社および役員は不法行為責任を負う（福岡地判平10・5・18判時1659号101頁）。
- ⑤いったん決定された取締役の報酬額を有効に減額するためには当該取締役の同意が必要である。この場合、黙示の同意があったと推定できる場合とは、役職が報酬額

決定の基準ないし基準の一つとされており、役職の変更に連動して当然に一定額の報酬が減額される慣行がある場合のように、取締役にとって報酬の減額が予測可能な場合である（福岡高判平16・12・21判タ1194号271頁）。

#### （６）退職慰労金の支給決議撤回事例

- ①株主総会が退任取締役に対する退職慰労金の支給を内規に従って決定することを取締役会に一任する決議をした後に、総会に欠席した大株主がこの支給決議に反対したため、臨時株主総会で支給決議が撤回された場合、取締役会決議がなくても、基本的退職慰労金部分は、内規に従って自動的に算定され確定しているため、これを撤回することはできない（東京高判平20・9・24判タ1294号154頁、トスカ事件）。

#### （７）その他

- ①株主総会では、役員は、株主の質問に対し退職慰労金の具体的な金額まで答える必要はなく、①一定の支給基準が存在すること、②株主に対する公開・周知がみられていること、③支給決議が一義的に算出できること、を説明すればよい（奈良地判平12・3・29判タ1029号299頁、南都銀行事件）。
- ②執行役員退職慰労金規則の改定前から執行役員であった者が、会社の業績悪化により同規則が改定された後に退職して退職慰労金を受けられなかったとしても、退職した執行役員に退職慰労金を必ず支給する旨の合意や事実たる慣習がなかった場合には、改定前の内規による支給請求は認められない（最判平19・11・16判タ1258号97頁）。
- ③会社と退任取締役との間に、退職慰労年金制度に関する内規に基づく退職慰労年金の支給決議が成立している場合には、財務状況の悪化を理由として、会社が、この制度の集团的・画一的処理のみを理由に、一方的に内規を廃止して支給を廃止することは許されない（最判平22・3・16判時2078号155頁、もみじ銀行事件）。

（注１）竹林俊憲ほか「令和元年改正会社法の解説」〔Ⅲ〕４頁（商事法務2224号、2020年）。

（注２）取締役等に関する規律の見直しを概説するものとして、第一東京弁護士会総合法律研究所会社法研究部会『令和元年改正会社法』75頁以下（新日本法規、2020年）。

（注３）前掲（注１）８頁。

（注４）前掲（注１）９頁。

（注５）あいわ税理士法人編『業績連動・株式報酬制度を導入したい！と思ったとき最初に読む本』（2020年、中央経済社）32頁以下。

（注６）ストック・オプションの場合は、差額報酬を市場取引で得ることになるが、

SARの場合は、差額報酬を会社から受け取るので経営者における不正行為を招くおそれがある。SARを持っている役員達が、担当者に無理な指示をして、株価が高い日に遡って報酬を計算することがありうるからである（安岡孝司『企業不正の調査報告書を読む』24頁（日経BP、2020年））。

（注7）前掲（注5）35頁以下。

（いしやま たくま・大原大学院大学 会計研究科教授）