

15

## 取締役は責任限定契約を締結できるか

### Question

甲社の取締役Aは、ある日朝食をとりながら、株主代表訴訟を提起されていた乙社の取締役に対して、裁判所が多額の賠償金支払いを命じたというニュースを知り、食事も喉を通らなくなってしまいました。Aは自分自身がもし提起されたらと考えると恐ろしくなりました。そこで今後は、取締役の責任を一定金額に限定する定めをしてはどうかと考えています。

Aは甲社と責任限定契約を締結することができるでしょうか。

### Answer

取締役であるAと会社が責任限定契約を締結することはできません。

## 解説

### 1 責任限定契約

責任限定契約とは、株式会社の役員などが負う賠償責任額につき、定款で定めた金額の範囲内で、あらかじめ株式会社が定めた金額と会社法425条1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額を限度とする旨の契約をいいます。

会社法427条1項にあるとおり、責任限定契約を会社と締結できる主体については、社外取締役、会計参与、社外監査役、または会計監

査人に限られています。

よって、取締役には、責任限定契約を締結することができません。

社外取締役をはじめとする上記の役職は、客観的な立場から会社の業務執行を適正化することが求められています。つまり、業務執行適正化に資するような優秀な人材を広く集め、かつ、萎縮せずに忌憚のない意見を述べることができる環境が求められます。損害賠償の限度を定めることで、人材確保および萎縮効果を排除して、業務執行の適正化を図ることが、責任限定契約のねらいといえます。

もっとも、責任限定契約は、①あらかじめ定款の定めが必要であること、②これらの者が、職務執行に際し善意でかつ重大な過失がない場合に限られます（会社法427条1項）。

本事例でも、Aが一般の取締役である以上は、責任限定契約を締結することはできません。もしAが、甲社の社外取締役であった場合には、甲社の株主総会で責任限定契約を定める旨の定款変更を行い、契約締結することが可能となります。

## 2 取締役の責任限定方法

では、一般の取締役は無制限に責任を負わねばならないのでしょうか。

近年、株主代表訴訟の提起により、取締役らに莫大な損害賠償金額の支払いが命じられるケースも出てきています。実状に即して、取締役の責任を軽減すべき場面もありえるでしょう。

そこで会社法は、役員などの株式会社に対する損害賠償責任につき、総株主の同意がある場合には免除できるとするほか（会社法424条、120条5項、462条3項）、株主総会決議によって責任を一部免除することができる場合（役員などが職務を行うにつき善意無重過失のとき（同法425条））、および一定の要件のもとで取締役会決議により責任を免除できる場合（同法426条）を定めています。

なお、取締役がその責任を一部免除されるとしても、免除できる限界も法律で決められており（代表取締役であればその報酬などの6年

分など、役職により責任を免れえない限度額が決められています。)、かつ、要件や手続きも厳格に定められており、容易に責任の軽減はできない仕組みになっています。

## Column



### 中小企業と社外取締役

社外取締役とは、代表取締役などと利害関係なく独立した立場から、取締役会の監督機能を強化することを目的として、有識者や他企業の経営者などから選任される取締役をいいます。

会社法上は、「株式会社の取締役であつて、当該会社又はその子会社の業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他の使用人でなく、かつ、過去に当該会社又はその子会社の業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他の使用人となつたことのないもの」と定められています（会社法2条15項）。

大企業では、社外取締役の導入が積極的に進められていますが、中小企業ではどうでしょうか。

中小企業の経営者の在任期間は、大企業に比べて長期化する傾向が強く、いわ

ゆるオーナー経営企業が多いのが現状です。役員数も、比較的少数であることが多いでしょう。このような中小企業の特徴に照らすと、中小企業の経営陣を客観的に監督し規律する必要性という点において、社外取締役の存在は、むしろ大企業にもまして高いニーズがあるといえます。中小企業に多いファミリー企業の場合にも、「外部からの目」を意識的に導入することは、より適正な業務執行の監督を実現できるかもしれません。さらに、経営の健全化のみならず、新しい視点や、多様な意見を取り入れることも可能となり、企業の発展にも資する可能性があります。

このように、社外取締役はその性質上、中小企業において、今後積極的に導入されていくことが期待されています。



### 関連税法 Pick up

会社が支出した役員の損害賠償金等に関連する税法の規定としては、以下のものがあります。

法人税基本通達9-7-16（法人が支出した役員等の損害賠償金）、平成6年課法8-2（会社役員損害賠償責任保険の保険料の税務上の取扱いについて）

# 11

## 残業代不払いの合意は有効か

### Question

甲社は卸売業を営む会社です。甲社を退職したAが、在職期間中の残業代が未払いであるとして内容証明郵便で支払いを請求してきました。

甲社では、残業代を払ってはいは経営が成り立たないということで、従業員に対しては入社時点で残業代は出ないことを説明し、納得して入社してもらっていましたし、残業代が出ない分、基本給や賞与は多めに支払っていました。

また、甲社ではタイムカードなどはありませんでしたので、Aが主張している労働時間は、Aが手帳にメモしていた記録によるものでした。ただ、それをみても、全員が夕方6時から忘年会に参加していた日にもなぜか午後9時まで残業していたことになっているなど、正確に書かれているとは考えられません。

このような場合でも残業代を支払わなければならないのでしょうか。

### Answer

- ① 残業代を支払わないという合意をしても無効になりますので、労基法の定めに従って支払う義務が発生します。
- ② メモしかないような場合でもそのメモに従って残業代を支払わざるをえない場合も考えられるので注意が必要です。

# 【解説】

## 1 残業代不払いの合意

本事例では、労働者との間で残業代は払わないと合意していました。そのような合意があれば残業代を払わなくてもよいのでしょうか。

まず、残業代については労基法で1日8時間、週40時間を超えた労働について25パーセント以上の割増賃金を、深夜労働（午後10時～午前5時）について25パーセント以上の割増賃金を、休日労働について35パーセント以上の割増賃金を支払うものと定められています。また、月60時間を超えた時間外労働に対する割増賃金は50パーセント以上とされています（ただし、この月60時間を超えた部分については、中小企業については当面の間適用が猶予されています。）。

そして、労基法については、労働条件の最低限を定めたものであるとされており（労基法1条2項）、労基法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効で、無効となった部分は、労基法で定める基準によるものとされています（労基法13条）。

「残業代を払わないという合意」は、残業代についてゼロとする合意といえますので、労基法に違反するものとして無効となります。

そのため、合意していたとしても労基法の定める基準による残業代の支払いを免れることはできませんし、それは基本給や賞与を高めに設定していたとしても変わりません。

## 2 労働時間の立証

本事例では、Aは手帳にメモした記録に基づいて残業代を請求していますが、そのような記録も証拠になるのでしょうか。

この点、仮に訴訟などで残業代が請求された場合、労働時間の立証責任は請求する立場にある労働者にあることは争いがありません。そのため、労働時間が立証できなければ請求は認められなくなります。

もっとも、他方で労基法は、労働時間について厳格に規制しており、また賃金全額払いの原則（本章のQ2「横領した従業員を解雇した場合の退職金」を参照。）をとって労働者保護を図っています。このような点からすると、労基法は、使用者に対して、労働時間を管理する義務を課していると考えられるところです。

そこで、実際の裁判でも、使用者が労働時間の管理義務を怠っていることを、労働者に不利に扱うのは相当ではないとして、証拠が乏しい中でも労働時間が立証されたものとして扱われているケースは少なくありません。そのため、場合によってはメモだけによって労働時間が認定されてしまう危険性は残ります。

本事例では忘年会の日も残業していたと記載されているなど、メモ自体の正確性がきわめて疑問なケースですが、それでも時間外労働の時間が概括的に認定され、ある程度の支払いが命じられる可能性は高いといえます。

過大請求がされてしまうリスクを避けるためにも、タイムカードなどにより、できる限り正確な労働時間の把握を行うことが必要です。

## Column



### 労働債権の消滅時効

消滅時効が成立すると、時効を援用することでその支払いを免れることになり、残業代請求などの事案でも、時効が成立しているか否かは重要な問題になりえます。この点、賃金などの労働債権については時効期間は2年間とされています。

もっとも、退職金債権については時効期間は5年とされています(労基法115条)。時効が完成した後に債務を承認してしまった場合、時効の援用が認められなくなるといった不利益を被りますので、しっかりと確認しておくことが重要です。