

## ❖社内のリスク管理を怠るなどして会社に巨額の損失を与えた場合の取締役の責任は

**Q**

当社外国支店の従業員が不祥事を起こし、会社に巨額の損失が発生しました。また、不祥事を隠蔽したことが当地の法令に違反した結果、当社に対して巨額の罰金の支払が命じられました。当社取締役は、従業員の不祥事を防止するための方策を何らとつていませんでしたが、どのような責任を負うのでしょうか。

**A**

問題の会社の取締役らは、リスク管理体制・法令遵守体制構築義務を果たさなかったこと、他の取締役がそのような義務を果たしているかを監視する義務を果たさなかったこと、または外国法令遵守につき職務上の義務に違反したことにより、会社に対する損害賠償責任を負う可能性があります。

### <理解のポイント>

- ・ 取締役会設置会社においては、取締役会で、内部統制システムの構築を決定すると規定されています（会社法362④VI、会社法施行規則100）。なお、大企業については、内部統制システムの構築が義務付けられています（会社法348④、362⑤）。
- ・ 内部統制システムの内容については、取締役に裁量が与えられていますが、一定の限度があります。
- ・ 取締役は、他の取締役等の行為について、特に疑惑を差し挟むべき事情があるのに漫然と当該業務執行を放置したような場合には、監視義務違反に問われる可能性があります。
- ・ 取締役は、外国法令遵守について、職務上の義務に反したときは、会社法423条1項の任務懈怠責任を負う可能性があります。

# 解 説

## 1 取締役のリスク管理体制および法令遵守体制構築に関する義務

リスク管理や法令遵守は、会社経営の根幹にかかわる重要な事項です。

そこで、会社法は、リスク管理体制や法令遵守体制（いわゆる内部統制システム）の大綱について、取締役会設置会社においては、取締役会で決定することを明記しました（会社法362④VI、会社法施行規則100）。なお、委員会設置会社については、従前より内部統制システムの構築が義務付けられていましたが、会社法は、大会社についても、その活動が社会に与える影響が大きいことなどから、内部統制システムの構築の決定を義務付けました（会社法348④、362⑤）。また、取締役会が設置されていない会社については、取締役が2人以上ある場合、内部統制システムの構築に関する決定を各取締役に委任することはできません（会社法348③IV、会社法施行規則98）。

したがって、取締役会設置会社においては、取締役は、取締役会の構成員として、リスク管理体制や法令遵守体制の構築を行う義務を負います。また、業務執行を担当する代表取締役および業務担当取締役は、取締役会で決定された大綱に従い、担当する部門におけるリスク管理体制および法令遵守体制を具体的に決定する義務を負います。更に、代表取締役および業務担当取締役以外の取締役は、代表取締役および業務担当取締役がリスク管理体制および法令遵守体制を構築すべき義務を履行しているか否かを監視する義務があります。

これらの義務は、取締役が会社に対して負う善管注意義務および忠実義務の一内容であるということができます。会社にとってリスク管理や法令遵守が重要であるといっても、取締役が直接すべての従業員を指導・監督することはほとんど不可能ですから、従業員の間にリスク管理や法令遵守の体制を作ることが、取締役の注意義務の内容となります。

近時、いわゆる大和銀行株主代表訴訟事件の第一審判決（以下「大和銀行事件判決」という）は、以上のような各取締役の義務を一般論として認めました。取締役の立場に応じてその義務内容に違いがありますので、各取締役は、自らがどのような内容の義務を負うのかを認識し、その職務に当たることが求められます。

## ❖役員退職慰労金規程はどのように作ればよいか

**Q**

当社には、役員退職慰労金規程がなく、役員が退職するたびに支給額を株主総会において直接決議しておりました。しかし、今後は、退職慰労金規程を設けて、これによって処理していきたいと思っています。ところで、退職慰労金規程は、どのように作ればよいのでしょうか。

**A**

退職慰労金の支給については、支給金額や時期、方法について個別具体的に決議せず、役員退職金規定に従った支給を行うという株主総会決議を行うのが一般です。この場合に、具体的な支給額や支給時期、支給方法などの役員退職慰労金に共通の基準を定めておくのが役員退職慰労金規程です。取締役会によって制定するのが一般です。

### <理解のポイント>

役員退職慰労金は、取締役、会計参与および監査役（以下、役員という。会社法329）の報酬に当たりますので、その支給については、定款に定めがない限り株主総会の決議が必要と解されています（会社法361①、379①、387①）。しかし、株主総会は、個々の役員の執務状況や会社に対する功労などを判断するのに適した機関とはいえません。また、個人のプライバシーの問題でもありますので、いちいち具体的な支給額を株主総会において決議せず、具体的な金額、贈呈時期、方法については、別途取締役会および会計参与ないし監査役の協議に一任するのが一般的です（会社法379②、387②参照）。その場合、取締役会等が、恣意的な決定ができないような基準を設けておかなければなりません。これが、役員退職慰労金規程の最低限の内容です。

## 【書式例】

## 役員退職慰労金規程

## 第1条（総 則）

本規程は、当社の取締役、会計参与または監査役（以下役員という）が退任（在任中の死亡を含む。以下同じ）した場合の退職慰労金（在任中死亡した役員に対する弔慰金を含む。以下同じ）贈呈議案の株主総会への付議、ならびに株主総会が退職慰労金の額の決定およびその贈呈時期、方法について取締役会の決議または会計参与ないし監査役の協議に一任の決議をした場合における基準について定めるものとする。

## 第2条（退任の定義）

本規程にいう「退任」の時期については、2期以上引き続いて役員に選任される者については、最終的に役員の地位を離れたときとする。

## 第3条（総会への付議）

役員が退任した場合は、取締役会は、その退任の日以後もっとも早く開催される定時株主総会（退任の時期が定時株主総会終了の時であるものは当該総会）に、その役員の退職慰労金贈呈議案を付議するものとする。

(2) 前項の規定にかかわらず、会社の業績不良、その他相当なる事由があるときは、相当な期間、株主総会への議案の付議を延期することができる。

(3) 第1項の規定にかかわらず、取締役会は、退任した役員が会社に損害を与えその他退職慰労金を贈呈しないことにつき相当な事由があるときは、その役員の退職慰労金贈呈議案を株主総会に付議しないことができる。

## 第4条（取締役会等への一任）

退職慰労金贈呈議案は、本規程によることを条件として、退任役員に贈呈すべき退職慰労金の額、贈呈の時期および方法について、取締役については取締役会の決議に、会計参与については会計参与の協議に、監査役については監査役の協議に一任を受けるよう株主総会に付議するものとする。

## 第5条（退職慰労金の額の算定）

## ❖会計参与の会社に対する賠償責任はどのような場合に発生するか また賠償責任を軽減するには

**Q**

ある会社の会計参与への就任を打診されている者ですが、会計参与の会社に対する賠償責任はどのような場合にどの程度まで発生しますか。またその賠償責任を事前に一定額に制限しておくためにはどのような手続をしてもらったらよいのでしょうか。

**A**

会計参与が任務を怠ったときは、会社に対して損害賠償責任を負いますが、株主全員の同意で免除できます。また株主総会決議、定款の定め、責任限定契約により一定額を免除できます。

### <理解のポイント>

- ・ 会計参与が任務を怠ったときは、会社に対して損害賠償責任を負います（会社法423①）。
- ・ 会計参与の会社に対する損害賠償責任は、株主全員の同意で免除できます（会社法424）。
- ・ 会計参与が、職務執行につき善意・無重過失のときは、株主総会決議で、最低責任限度額を控除した額を限度に責任を免除できます（会社法425）。
- ・ 取締役等が免除できる旨の定款の定め（会社法426）や責任限定契約により、事前に会計参与の損害賠償責任を制限できます（会社法427）。

**解 説**

### 1 会社に対する責任およびその程度

#### (1) 会計参与の会社に対する責任

会計参与が、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負います（会社法423①）。この点は、取締役、監査役、執

## ❖役員給与、役員賞与の取扱いは

Q

法人税法上、過大な役員給与等は損金不算入とされていますが、  
役員に対して支給する給与等で損金不算入とされるものはどのよう  
なものですか。

A

役員に対して支払われる給与等のうち、不相当に高額である部分につ  
いては法人税法上、損金算入を制限しています。平成18年の税制改正に  
より、臨時的に支給される賞与についても一定のものは損金算入が認め  
られましたが、それ以前は役員に対して支給する臨時的な賞与は、すべて損金不算  
入とされていました。

### 解説

#### 1 平成18年税制改正前の取扱い（平成18年 3月31日までに開始する事業年度）

平成18年の税制改正前は、役員報酬と役員賞与に区分して法  
人税法上、次のように取り扱っていました。

報酬については「報酬とは、役員に対する給与（債務の免除による利益その他の経済的利益を含む。）のうち、賞与及び退職給与以外のものをいう。」（旧法法34③）とされています。

そして、賞与については、「賞与とは、役員又は使用人に対する臨時的な給  
与（債務の免除による利益その他の経済的な利益を含む。）のうち、他に定期  
の給与を受けていない者に対し継続して毎年所定の時期に定額を支給する旨の  
定めに基づいて支給されるもの及び退職給与以外のものをいう。」（旧法法35  
④）とされています。

つまり、報酬とは、臨時に支給される賞与や退職給与以外のものとされて  
おり、定期に支給される給与の他、毎年定額支給するような年俸制の役員報酬