

【会社法制分野】

◆最優秀

「業績連動報酬と会社法 339 条」

清水将貴（東京大学大学院法学政治学研究科法曹養成専攻）

---

業績連動報酬にはパフォーマンス・シェア、リストラクテッド・ストック、株式交付信託が存在する。パフォーマンス・シェアは条件付債権として、リストラクテッド・ストックや株式交付信託は期限付債権として、条件や期限が成就したときに取締役が報酬として取得するものである。しかし、当該取締役が任期の途中で解任された場合には、権利確定条件を満たさない。本論文は取締役の途中解任の場合に業績連動報酬について 339 条 2 項に基づいて損害賠償請求をすることが出来るかを検討するものである。

339 条 2 項の「損害」の通説的解釈は、「固定給＋退職慰労金」という一般的な報酬スキームを前提としている。業績連動報酬について本条により請求するためには、業績連動報酬という報酬スキームについても、339 条 2 項の通説的解釈が妥当するのかを検討する必要がある。また、業績連動報酬について本条の損害の範囲に含まれるかの判断基準も確定する必要がある。したがって、本論文の最初は、339 条 2 項の損害の通説的解釈と、業績連動報酬が損害に含まれるかの判断基準を明らかにするものである。具体的には、制度設計や従来の支給状況、会社の経営状態等の事情を考慮し、業績連動報酬の交付の蓋然性を判断するのである。

パフォーマンス・シェア、リストラクテッド・ストック、株式交付信託の報酬形態の違いは制度設計の形で損害の範囲の判断に影響を及ぼす。そこで、第二部では、それぞれの業績連動報酬の固有の問題を検討し、具体的な報酬規程や契約書例を参照しながら、損害の範囲に含まれるかを検討している。結果として、解任の場合における取締役会の業績連動報酬についての裁量が問題となり、裁量的ボーナスが損害の範囲に含まれるかを検討することになる。

業績連動報酬についての取締役会の裁量については、日本においては議論が少なく、裁判例の蓄積も少ない部分である。そのため、イギリスの業績連動報酬についての裁判例を検討している。イギリスでは、業績連動報酬について取締役会の裁量が認められる場合と認められない場合があり、裁量が認められる場合であっても裁量権の濫用審査が行われる。その裁量権の濫用審査は取締役解任の場合にも妥当すると考えられ、あとはイギリスの裁量論を日本の裁量論に応用できるかである。

日本においては、退職慰労金について取締役会の裁量権の逸脱濫用の判断をした最高裁判決が存在する。同判例を参考にすれば、日本においては裁量の広狭で審査密度を変化させるのが妥当であるといえる。退職慰労金と業績連動報酬との違いに着目しつつ、業績連動報酬についてはどのように裁量権の逸脱濫用を判断すべきかを検討し、業績連動報酬

についての裁量論を完成させる。そのうえで、339条2項の損害の範囲の議論において、なぜ裁量的ボーナスについて裁量権の逸脱濫用まで論じる必要があるのかを論じる。裁量的ボーナスは交付の蓋然性がないのであるから損害の範囲に含まれないと解するのが素直であるが、取締役がいかに業績を上げても裁量的ボーナスが交付されないというのは考えにくい。従来の支給状況や会社の経営状態といった具体的事情の下、当該業績連動報酬を不交付とすることが裁量権の逸脱濫用に当たるのであれば、取締役会は業績連動報酬を交付する蓋然性が認められるから、損害の範囲に含まれると解すべきである。本論考ではこの主張についても、反論を踏まえて検討する。