



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:http://mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

- 役員報酬の決定方法など開示すべき情報の範囲が拡大されました。
- 「不貞行為が原因で離婚を余儀なくされたこと」の慰謝料を求めた判例のご紹介です。

◆役員報酬の開示拡大（本年3月期決算から施行）

2019年1月31日に企業情報の開示に関する内閣府令が公布され、本年3月期決算の有価証券報告書等から、開示すべき役員報酬情報の範囲が拡大されますので、開示対象に関する改正の概要をご紹介します（赤字部分が今回改正された項目です）。

1 開示義務の対象者

取締役、監査役及び執行役（退任者を含む）

2 役員区分に関する開示対象

①取締役、②監査等委員、③監査役、④執行役、⑤社外役員（社外取締役、社外監査役等）ごとに、①報酬等の総額、②報酬等の種類別（例えば**固定報酬**、**業績連動報酬**及び退職慰労金等の区別）の総額、③対象となる役員の数。

3 報酬決定方針に関する開示対象

役員報酬等の額又はその算定方法決定の方針について、①現在の方針の内容、決定方法、方針を決めていない場合はその旨、②**役職ごとの方針がある場合はその内容**、③**方針の決定権限を有する者の氏名、権限の内容及び裁量の範囲**、④**方針決定に関与する委員会がある場合はその手続の概要**。

4 業績連動報酬に関する開示対象

業績連動報酬がある場合、①**業績連動報酬とその他報酬の支払割合の決定方針があるときはその方針の内容**、②**業績連動報酬に係る指標**、③**当該指標の選択理由**、④**当該業績連動報酬の決定方法**、⑤**最近事業年度における上記指標の目標、実績**。

5 使用人兼役員に関する開示対象

使用人兼役員の使用人給与のうち重要なものがある場合は総額及び対象となる役員数。

6 株主総会決議に関する開示対象

役員報酬等に関する**株主総会決議がある場合はその情報**、ない場合は**定款に定めている内容を**、さらに**最近事業年度の役員報酬の決定過程における取締役会等の活動内容**。

7 役員ごとの個別開示について

1億円以上の報酬を受領している役員の氏名、役員区分及び報酬額を開示しなければならない。

※各項目の詳細については当事務所までお問い合わせ下さい。

＊

◇元配偶者の不貞相手に対する離婚に伴う慰謝料請求を棄却する最高裁判決（最判平31. 2. 19）◇

1 事案の概要

Xは、元配偶者Aと不貞行為に及んだYに対し、不貞行為が原因で離婚に至ったことを理由に、離婚に伴う慰謝料等の支払いを求めて提訴した。

2 判決要旨

「夫婦が離婚するに至るまでの経緯は当該夫婦の諸事情に応じて様ではないが、協議上の離婚と裁判上の離婚のいずれであっても、離婚による婚姻の解消は、本来、当該夫婦の間で決められるべき事柄である。

したがって、（中略）第三者がそのこと（注：当該夫婦が離婚させたこと）を理由とする不法行為責任を負うのは、当該第三者が、単に夫婦の一方との間で不貞行為に及ぶにとどまらず、**当該夫婦を離婚させることを意図してその婚姻関係に対する不当な干渉をするなどして当該夫婦を離婚のやむなきに至らしめたものと評価すべき特段の事情があるときに限られる**というべきである。」

3 問題の所在

本件では、Xの提訴時点で、XがYらの不貞行為を認識した時点から3年以上が経っており、XのYに対する不貞行為を理由とする損害賠償請求権の消滅時効の期間が経過していました。

そこで、**Xは、不貞行為が行われたこと自体ではなく、不貞行為が原因で離婚を余儀なくされたことを理由として慰謝料を請求したところ**、こうした請求が認められるのかが問題となりました。

4 コメント

最高裁は、離婚するか否かは夫婦間の問題であるとして、不貞の相手方に対し、離婚に伴う慰謝料を請求できる場合を限定的に解しました。

最高裁のいう「**特段の事情**」が具体的に何を指すのか、判決文からは明らかではありませんが、例えば次のような場合が挙げられるでしょうか。
・夫婦の一方又は双方に離婚するよう執拗に働きかけた。
・一時期マスコミ報道等で話題となった、いわゆる「別れさせ屋」を雇って夫婦関係の破壊を画策した。

いずれにせよ、こうした事情の立証には困難が伴うことが予想されますので、本件のような請求は一般的には認められ難いでしょう。

（友成、門屋）

法務トピックス

◆企業にパワハラ防止を義務化へ

（労働施策総合推進法改正案成立・2019年5月29日）
改正法では、職場でのパワーハラスメントを「**優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えたもので、労働者の就業環境が害されること**」と定義し、企業に相談窓口の設置など新たに防止措置を義務付けます。防止策の内容は、今後指針として定められる予定で、義務化の時期は、**大企業が2020年4月、中小企業が2022年の4月**の見通しです。