

## 新訂版 はしがき

本書は、信用金庫役員の方々やこれから役員になられる方々に向けて、役員や理事会等の役割、役員の権限・責任等について、その基本的事項や重要事項をコンパクトにまとめたものです。

初版の刊行から約7年が経ち、信用金庫法、会社法、民法（債権関係等）等の改正もあったなかで全体の構成と記述内容を見直すとともに、この間に出された裁判例等も取り入れながら、下記3点をはじめとした全体的なりリニューアルを心がけました。

- ・ 員内理事について、もともと「外部の目として、他の理事の職務の執行を監督する機能が期待されていた」という点について初版では指摘できていなかったため、今回の見直しで補筆しました。
- ・ 初版で公表した「役員の定数」に関する私見に対しては、批判も含めた反響をいただき、議論を深めるきっかけとなったものと考えております。新訂版では、新たに、会員の加入承諾についても私見を追記しました。
- ・ 金融機関に求められるコンプライアンス対応が、2019年（令和元年）12月の検査マニュアル廃止以後、金融庁との対話を通じたそれぞれのリスクベース・アプローチによる具体策構築へと移行してきた状況に鑑みて、新たに「コンプライアンス」の章を設け、金融機関におけるコンプライアンス態勢の整備とともに、役員として留意すべき具体的対応について解説を行いました。

本書が、金庫役員の皆さまにとってその職務知識を理解する一助となりましたら幸いです。

最後に、本書新訂版の刊行に向けて、現場の疑問点など多くのご助

言をくださいました皆さま、最初に実務との接点をくださいました湘南信用金庫専務理事の齋藤篤志様をはじめとする同金庫の役職員の皆さま、その他多くの皆さまから多大な配慮を賜りました。この場を借りて厚くお礼申し上げます。

2024年2月

弁護士 岸本寛之

## 目 次

### 序章 役員とは

<b>I</b>	<b>信用金庫の役員</b> .....	2
1	はじめに.....	2
2	理 事.....	2
3	監 事.....	2
<b>II</b>	<b>理事・監事の役割</b> .....	2
1	理事の役割.....	2
2	監事の役割.....	3

### 第 1 章 理事・監事の権限と義務

<b>I</b>	<b>理事・監事の権限</b> .....	6
1	理事の権限等.....	6
1	理事の区分・6／2 全理事共有の権限・17／3 代表理事・業務執行理事の権限・18	
2	監事の権限等.....	19
1	監事の区分・19／2 監事の権限・24	
<b>II</b>	<b>役員の義務</b> .....	31
1	役員と金庫の法的関係.....	31
2	委任関係から生じる義務.....	32
1	役員の善管注意義務・31／2 理事の忠実義務・32	
3	信金法上の具体的義務①－代表理事等の兼職・兼業制限、監事の兼任禁止義務.....	32
1	代表理事等の兼職または兼業の制限（法35条1項）・32／2 監事の兼任禁	

止 (法35条3項)・35	
4 信金法上の具体的義務②—理事と金庫との取引等の制限義務……………38	
1 利益相反取引の規制・38／2 利益相反取引制限の趣旨と承認不要の取引・40／3 監事と金庫との取引・41	
5 信金法上の具体的義務③—総(代)会の出席・説明義務……………42	
1 総(代)会における説明義務・42／2 説明義務違反の場合・42／3 説明義務の免除・42／4 説明内容が守秘義務違反・名誉棄損等に当たる場合・43	
6 理事のその他の職務上の義務……………43	
1 理事会構成メンバーとしての職務・43／2 業務執行者としての職務・45／3 計算書類等の作成、備置きおよび閲覧等・47	
7 監事のその他の職務上の義務……………47	
1 業務監査権・48／2 会計監査権・50／3 監事の地位強化のための権限・51／4 金庫代表権限・51／5 理事の責任免除に関する議案提出の同意権 (法39条6項)・52	

## 第2章 理事の選任・終任、報酬等の決定等

<b>I 理事の選任手続等……………54</b>	
1 理事の定数……………54	
1 理事の定数の定め方・54／2 「理事の定数」=「選任された理事の員数」・55／3 「理事の定数」が問題となり得る場面とその帰結・59／4 選任しなければならない員内理事の員数・62／5 理事の定数を欠いた場合・64	
2 資格制限……………64	
1 法律上の欠格事由・64／2 定款による資格制限・67／3 員外理事の員数制限・67／4 兼職の制限・67	
3 理事の任期……………68	
1 理事の任期・68／2 総(代)会終結時までの任期の伸長・69	
4 信金法改正による理事の任期……………70	
5 理事の選任手続……………70	
1 理事の選任・70／2 創立当初の理事の選任・70／3 常務従事理事の届出・71	

<b>II</b>	<b>理事の終任</b> .....	71
1	理事の終任.....	71
1	理事の終任事由・71 / 2 代表理事等の退任届出・71	
2	理事の辞任.....	72
1	理事の辞任できる時期・72 / 2 辞任の方法・72	
3	理事の解任手続.....	73
1	会員による役員解任請求・73 / 2 内閣総理大臣による理事の解任命令・75	
4	理事欠員の対応.....	77
1	理事の補充・77 / 2 欠員を生じた場合の措置・78 / 3 補欠役員の選任・79	
<b>III</b>	<b>理事の報酬等の決定手続</b> .....	79
1	理事の報酬等の決定.....	79
2	定款の定めまたは総(代)会の決議による決定.....	79
3	実際の決定方法.....	80
4	報酬等を定める際の必要事項.....	80
5	総(代)会の決議で定める場合.....	80
<b>IV</b>	<b>代表理事の選定・解職、その他の手続</b> .....	81
1	代表理事の選定・解職手続.....	81
1	代表理事の選定手続・81 / 2 代表理事の解職・81	
2	代表理事の辞任.....	83
1	代表理事の辞任できる時期・83 / 2 代表理事の辞任の方法・83	
3	代表理事の欠員を生じた場合の措置.....	83
4	代表理事の選任・退任等の登記、届出.....	84
1	登記・84 / 2 届出・84	

## 第3章 監事の選任・終任、報酬等の決定等

<b>I</b>	<b>監事の選任手続等</b> .....	86
1	監事の定数.....	86
1	監事の定数の定め方・86 / 2 「監事の定数」 = 「選任された監事の員数」・87	

／ 3 選任・選定しなければならない監事・87／ 4 監事の定数を欠いた場合・87	
2 資格制限	88
1 法律上の欠格事由・88／ 2 員外監事の「員外要件」・89／ 3 常勤監事の「常勤要件」と兼職または兼業の制限・90／ 4 兼任の禁止・90	
3 監事の任期	90
1 監事の任期・90／ 2 総(代)会終結時までの任期の伸長・91／ 3 法改正による任期・92	
4 監事の選任手続等	92
1 監事の選任手続・92／ 2 監事の選任についての意見陳述権・93／ 3 特定金庫の監事選任の同意権・請求権・93	

## II 監事の終任

1 監事の終任	94
1 監事の終任事由・94／ 2 員外監事の退任届出・94	
2 監事の辞任	95
1 辞任の手続・95／ 2 辞任監事の総(代)会出席・辞任理由等の陳述権・95／ 3 監事の辞任についての意見陳述権・96	
3 監事の解任手続	96
1 会員による役員解任請求・96／ 2 内閣総理大臣による監事の解任命令・98	
4 監事欠員の対応	98
1 監事の補充・98／ 2 欠員を生じた場合の措置・99／ 3 補欠役員の選任・100	

## III 監事の報酬等の決定手続

1 報酬等の決議方法	100
2 定款の定めや総(代)会の決議がない場合	100
3 報酬等についての意見陳述	101

# 第4章 理事会

## I 理事会の役割

1 理事会	104
-------	-----

2	理事会の権限	104
1	金庫の業務執行の決定	104
2	理事の職務の執行の監督	115
3	代表理事の選定および解職	115
4	理事と金庫間の取引（利益相反取引）の承認	116
5	監事の監査を受けた計算書類等の承認	118

## II 理事会の手続等

1	理事会の招集手続	119
1	開催頻度	119
2	招集の流れ	119
3	開催日時・場所	121
2	理事会の運営	122
1	定足数	122
2	議事進行	123
3	報告事項	124
4	決議方法	125
5	監事の出席	128
6	議事録の作成・備置き・閲覧請求対応	128

# 第5章 その他の機関等

## I 会計監査人

1	会計監査人とは	136
2	会計監査人設置義務	136
3	会計監査人の資格等と選任・終任等	136
1	会計監査人の資格等	136
2	会計監査人の選任	137
3	会計監査人の任期・終任	138
4	会計監査人の報酬決定	140
5	会計監査人の権限および義務	140
1	会計監査人の地位	140
2	計算書類等の監査権限、会計監査報告書作成義務	140
3	会計帳簿等の閲覧謄写・報告請求・財産状況等の調査権限	141
4	理事の不正報告義務	141
5	総(代)会出席・意見陳述権	141
6	その他、会計監査人の責任	142
1	善管注意義務	142
2	任務懈怠の際の責任	142
3	会計報告の虚偽記載	142

## II 常務会等の組織

1	常務会制度の意義	143
2	常務会の構成メンバー	143

3	常務会の権限等	144
4	運営について	144

### Ⅲ 監事会

1	監事会制度	145
2	監事会の構成メンバー	146
3	運営について	146

### Ⅳ 執行役員制度

1	執行役員制度の意義	147
1	役員と執行役員との違い	147
2	執行役員制度創設の経緯	147
2	執行役員の選任方法・権限等	148
1	執行役員の選任方法	148
2	執行役員の権限・地位	148

## 第6章 役員の責任

### I 役員の権限と責任の関係

### II 役員が負う可能性のある法的責任の種類

1	民事責任	153
2	刑事責任	153
1	刑事責任	153
2	金庫業務に関連する刑法犯	154
3	有罪になった場合の就業制限	155
3	その他の責任等	155

### III 理事の責任

1	理事の責任	156
1	責任の種類	156
2	類型ごとの責任が生じる要件	166
3	金庫に対する責任	168
4	第三者に対する責任	169
5	理事の行為の差止請求	170
2	連帯責任	171



<b>IV</b>	<b>監事の責任</b> .....	171
1	金庫に対する責任.....	171
1	金庫に対する損害賠償責任・171／2 責任消滅期間・172／3 監事に対する責任追及・172	
2	第三者に対する責任.....	173
1	第三者に対する損害賠償責任・173／2 監査報告の虚偽記載等・173／3 責任消滅期間・173	
3	連帯責任.....	174
<b>V</b>	<b>役員等の責任限定</b> .....	174
1	役員等の責任免除.....	175
2	総(代)会の決議による責任の一部免除.....	175
1	責任を一部免除するための手続・175／2 退職慰労金の支払についての総(代)会の承認・179／3 連帯責任を負う役員等の一部の者に対してその免除があった場合に、他の役員等について生じる効果・179	
3	補償契約.....	180
1	理事会の決議・180／2 補償契約で補償することができる費用等の内容・181／3 補償できる範囲の制限・182／4 事後的返還請求・183／5 理事会への事後報告・183	
4	役員等賠償責任保険契約.....	184
1	役員等賠償責任保険契約の内容・184／2 理事会の決議・185／3 役員等賠償責任保険契約の更新・契約変更の手続・186	
<b>VI</b>	<b>会員代表訴訟</b> .....	186
1	会員代表訴訟制度.....	186
1	会員代表訴訟の意義・186／2 会員代表訴訟の手続・187／3 代表訴訟の和解・188／4 代表訴訟の判決・189	
2	会員から提訴請求を受けた場合の金庫の対応.....	189
1	提訴請求対応のスケジュールの目安・189／2 提訴請求受領後の具体的な対応・190	
3	会員代表訴訟における金庫の関わり.....	195
1	訴訟参加・195／2 補助参加・195／3 理事会議事録の閲覧・謄写請求等・	

4	提訴された役員の対応	196
1	弁護士の選任	196
2	担保提供の申立	197

## 第7章 コンプライアンス

### I 総論

1	金融機関におけるコンプライアンスとは	200
2	金融機関における管理態勢	201
1	経営・ガバナンスに関する着眼点について	201
2	リスクベースの発想への視野拡大に関する着眼点（コンプライアンス・リスク管理基本方針9頁以下）	205

### II 内部通報制度

1	内部通報制度について	207
1	内部通報制度とは	207
2	内部通報制度の整備	207
3	公益通報者保護法	208
2	金庫外の通報窓口の設置	209
1	金庫内の通報窓口のメリット	209
2	金庫外の通報窓口のメリット	210
3	金庫外の通報窓口の権限	210
4	金庫外の通報窓口の選定基準	211
3	内部通報制度の周知	212
1	不祥事が公になる前の把握	212
2	企業内における不正の是正	212
3	内部通報制度の周知すべき内容	213
4	内部通報制度の点検、評価、改善	214

### III 情報管理・個人情報保護

1	金庫の情報管理	214
1	金庫の守秘義務	214
2	守秘義務の対象範囲	215
2	個人情報管理	215
1	個人情報の取扱い	215
2	個人情報とは	216
3	情報管理態勢	218
1	個人情報保護と守秘義務	218
2	顧客情報の管理態勢	218
3	個人情報	218

## IV ハラスメント対応……………223

- 1 ハラスメントとは……………223
  - 1 ハラスメントの種類・223／2 ハラスメント概念の誕生・224／3 ハラスメントの特徴・226／4 ハラスメントを予防するための心構え・227
- 2 パワーハラスメント……………229
  - 1 パワーハラスメントとは・229／2 パワーハラスメントの行為類型・233／3 金庫が対応しなければならないパワハラ防止措置・233
- 3 セクシュアルハラスメント……………236
  - 1 セクシュアルハラスメントとは・236／2 金庫が対応しなければならないセクハラ防止措置・237
- 4 ハラスメントへの対応上の留意点……………238
  - 1 指導・監督を行う場合・238／2 懲戒処分を行う場合・239

## V 反社会的勢力への対応……………239

- 1 反社会的勢力との関係遮断……………239
- 2 反社会的勢力対応の流れ……………240
  - 1 政府指針の公表・240／2 全国暴力団排除に関する条例の制定・240／3 金融業界・240
- 3 反社会的勢力との関係遮断のための内部統制システム構築……………240
- 4 反社会的勢力との関係におけるリスク……………241
  - 1 反社会的勢力の判断・241／2 反社会的勢力と関係を断つリスク・継続するリスク・241
- 5 反社会的勢力との関係遮断のための対応策……………242
  - 1 反社会的勢力の定義・範囲・242／2 入口段階－取引の未然防止・246／3 中間管理段階－事後チェックと内部管理・250／4 出口段階－反社会的勢力との取引発覚後の事後対応・251

## VI 不祥事発生時の危機管理対応……………253

- 1 不祥事とは……………253
  - 1 「不祥事件」の届出義務・253／2 上記以外の不祥事・254
- 2 不祥事対応の心構え……………255

3	初期対応	256
1	初動	256
2	方針決定・体制の確立	258
4	本格調査の実施	259
1	客観的証拠の収集	259
2	関係者からの事情聴取	259
3	その他の情報収集方法	260
5	調査委員会の設置の検討・手続	260
6	関与した役職員の責任追及、人事処分	261
7	再発防止策の策定	261
1	意識改革	261
2	業務分掌、職務権限の明確化	262
3	業績評価・人事制度の見直し	262
4	人事交流等の役職員間のコミュニケーション	262
5	監査体制の強化	263
8	公表・広報対応	263

## 第8章 その他の重要事項

### I 金庫子会社に対する監督責任

1	子会社のリスク管理・不祥事防止体制の整備	268
2	理事の子会社に対する監督責任	269

### II 決算スケジュール等

1	決算後に行わなければならない計算書類等の作成等	270
1	計算書類等の作成	270
2	計算書類等の監査（特定金庫以外の金庫）	271
3	特定金庫の場合の計算書類等の監査	272
4	計算書類等の理事会承認、総(代)会招集通知時の提供	274
5	理事の計算書類等の総(代)会への提出等義務	274
6	計算書類等の総(代)会での承認・報告義務	275
7	業務報告の内容の総(代)会での報告義務	275
8	会計監査人の意見陳述権	275
9	計算書類等の備置き義務	276
10	計算書類等の閲覧請求に応ずる義務	276
2	具体的な決算スケジュール	277

## 第9章 役員が問われる具体的場面

### I 業務の執行に関する責任……………284

- 1 融資実行における理事の責任……………284
- 2 資金支出についての理事の責任……………294
- 3 融資についての金融機関の責任……………296
- 4 不適切な金融商品の勧誘・販売……………299
- 5 内規違反等の役員の行為……………300
- 6 所管事業の報告・説明の不履行……………302
- 7 信用金庫の破綻……………304

### II 内部統制上の責任……………306

- 1 反社会的勢力との取引……………306
- 2 顧客情報の漏えい……………310
- 3 労務対応……………316
  - 1 合理性のない役職定年制を導入（就業規則の不利益変更）したことについての金庫の責任・316／2 組織再編に伴う労働条件変更・318／3 懲戒解雇が無効であるとの司法判断が確定したことについての理事の責任・319
- 4 監督・監査上の責任……………321
  - 1 他の理事の不正行為の監視義務・321／2 監事の任務懈怠・322

### ■ column / コラム ■

「選定・解職」と「選任・解任」の違い・7／職員外理事等の選任・活用によるガバナンス強化・12／名目的な員外監事の責任・23／監事の業務監査の範囲・26／「業務の執行」と「職務の執行」・30／「常務に従事」とは・33／「役員が法人であるときは、その職務を行うべき者」という法35条1項の規定について・35／理事と総代の兼任の適否・36／通常総（代）会が開催できない場合の役員の任期・69／総代会制度における解任請求の要件・73／総（代）会決議による理事解任の可否の検討（消極）・75／会員の加入の承諾の決定・111／金融機

関のSDGs・112／オンライン理事会の開催について・121／「規定」と「規程」の違い・123／議事録に異議をとどめない理事・129／信用金庫理事の注意義務と銀行取締役の注意義務・159／会社が第三者の詐欺行為によって不動産売買代金名下に金銭を詐取された事案において、取締役の任務懈怠責任を否定した事例（大阪地判令和4・5・20金融・商事判例1651号25頁）・165／最低責任限度額の算定式・177／従来の一部責任免除規定とその改正内容・178／コンダクト・リスクとは？・206／役員同士でもパワハラはある!?・231／銀行頭取が顧客からの職員へのセクハラ行為を防止しなかったとして辞任した事例・237／アウトティングのパワハラ・労災認定・238／個人情報等の漏えい時の対応・264／金庫の会員の子法人役員に対する責任追及・270／監事監査報告の内容の通知（特定金庫以外の金庫）・271／特定理事と特定監事・272／業務報告の監事監査報告の内容通知・273／会計監査報告の内容通知・273／計算関係書類の監事監査報告の内容通知・274／日数の数え方・281／金庫が要注意先に区分された取引先に手形貸付および手形割引を行った後、当該取引先が破産して融資回収不能となった事例（福岡高宮崎支判令和元・6・19金融法務事情2154号46頁）・289／理事と銀行の取締役の裁量の広さに差異が生じる可能性を示唆する裁判例・292／銀行の不正融資問題について、銀行が現旧取締役および旧執行役員に対する損害賠償請求訴訟を提起した事例・298

#### 法令等の略記について

本書では、下記の法令名等の略称を用いて解説しています。

- ・ **法** ⇒信用金庫法
- ・ **信金法** ⇒信用金庫法
- ・ **施行令** ⇒信用金庫法施行令
- ・ **規則** ⇒信用金庫法施行規則
- ・ **金庫** ⇒信用金庫

# I 信用金庫の役員

## 1 はじめに

---

信用金庫（以下「金庫」といいます）の「役員」は、理事と監事のことをいいます（法32条1項）。金庫には、必ず理事（定数5名以上）と監事（定数2名以上）を置かなければいけない、必要かつ常設の存在です（同条2項）。

## 2 理事

---

理事とは、会員から金庫の経営を任された経営の専門家です。理事会の構成メンバーとして金庫の経営業務を担います。

## 3 監事

---

監事とは、会員から理事の職務執行の監督等を任された監査の専門家です。独立した機関として、理事の会計に関する職務の監査（会計監査）と業務に関する監査（業務監査）を担います。

# II 理事・監事の役割

## 1 理事の役割

---

理事は、理事会という機関（法36条～37条の2）の構成メンバー

です。理事個人が金庫の機関となるわけではありません。理事は、株式会社（取締役会設置会社）の取締役に当たる存在で、信金法上も会社法の取締役に關する規定が多く準用されています（法35条の6）。

理事は、理事会の構成メンバーとして、自らの専門的な知見をもって理事会での議論・討論に参加します。理事には、理事会に参加することを通じて、金庫の意思決定や代表理事の行為を監督するといった理事会の権限を行使することが期待されています。

## 2 監事の役割

---

監事は、（代表）理事の職務執行の監督等を行う独立した機関です。監事は、株式会社の監査役に当たる存在で、監査役に關する会社法の規定が多く準用されています（法35条の7）。

監事は、会員に代わって、執行部（理事）が適正に職務を遂行しているか、業務の報告が正確に行われているかというチェックを行い、金庫の適正な職務遂行を担保する役割を担います。

監事は必ず2名以上が選任されますが、各監事がそれぞれ単独でその権限を行使することができます。これを独任制といいます。



# I 理事・監事の権限

金庫と役員の関係は、委任関係です（法33条。会計監査人も同様です）。役員は、委任関係に基づいて理事・監事それぞれの役割に応じた職務上の権限が認められています。

## 1 理事の権限等

---

### 1 理事の区分

理事は、理事会の構成メンバーであって、理事個人が金庫の機関となるわけではないと説明をしましたが、代表理事については、金庫の必要かつ常設の機関となります。理事にも、その与えられる権限や求められる資格によって区分があり、求められる役割が変わってきます。

#### (1) 業務上の権限等ごとの区分

理事の金庫における業務上の権限や勤務形態に応じて、①代表理事・業務執行理事等、②常勤理事・非常勤理事の区別があります。

##### ① 代表理事・業務執行理事等

###### イ 代表理事

代表理事とは、金庫を代表して、金庫の業務に関する一切の裁判上または裁判外の行為をする権限（代表権）を有する理事です（法35条の9）。代表権を有する者の行為は、原則として、対外的にその権利義務がすべて金庫に帰属することになります。

代表理事は、すべての金庫にとって必要かつ常設の機関です。

代表理事には、実務上、定款等の定めに基づき、理事長、副理事長、

専務理事、常務理事といった肩書きが付けられて、金庫内で序列や権限に差を設けられることがあります。ただし、代表理事の責任は、「代表理事」である限り、同一です。理事長、専務理事等の肩書きや序列・金庫内での権限の程度に差があっても、総(代)会の特別決議によって免除することのできる限度に差異は生じません(法39条4項。金庫の損害から代表理事の1年間で受ける報酬等の財産上の利益の6倍を控除した金額が上限となります。第6章・V・2「総(代)会の決議による責任の一部免除」参照)。

#### □ 代表理事の選定

代表理事は、理事会において理事の中から選定されます(法36条4項)。代表理事の人数には制限がなく、複数人いても構いません。複数人選定された場合には各自がそれぞれ金庫を代表することになります。

#### 【column】

##### 「選定・解職」と「選任・解任」の違い

「選定」は特定多数の者の中から選ぶ場合をいいます。理事の中から代表理事を選ぶことを「選定」といいます。そして、「選定」の反対、たとえば、代表理事から代表権を外して代表権のない理事にすることを「解職」といいます。

「選任」は不特定多数の者の中から選ぶ場合をいいます。総(代)会で理事を選ぶことは「選任」といいます。「選任」の反対、たとえば、理事の地位を奪うことを「解任」といいます。

※ただし、法文の中には、「選定」と「選任」を明確に区別していないものもままあります。

## 八 業務執行理事

業務執行理事とは、代表理事以外の業務を執行する理事のことをいいます。代表理事がすべての業務執行を担当することは現実的に難し

## (1) 資格による区別

監事については、会員資格等を有するか否かによって、員外監事と員内監事が区別されます。

### ① 員外監事

#### イ 員外要件

員外監事とは、次の a～c の員外要件すべてを満たす監事のことをいいます。員外監事の「員外要件」は、員外理事の「員外要件」とは異なるので注意してください。

- a 当該金庫の会員または当該金庫の会員たる法人の役員・使用人以外の者（信用金庫連合会の監事については、当該信用金庫連合会の会員たる金庫の役員または職員以外の者）
- b 就任前5年間、当該金庫の理事・職員または当該金庫の子会社の取締役、会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）・執行役・使用人でなかったこと
- c 当該金庫の理事または支配人その他の重要な使用人の配偶者または二親等以内の親族以外の者であること

#### ロ 員外監事制度の趣旨（員外理事との違い）

信金法は、員外理事については必ずしも選任しなくてもよいとしながら、員外監事については一定の範囲で選任を義務付けています（法32条4項・5項）。また、員外監事の「員外要件」は員外理事よりも厳しくされ、員外監事の独立性を強めています。

これは以下の理由によります。

- ・理事の場合は、金庫の協同組織性担保のために、会員等の地位を有する理事が理事会に一定数以上いることが不可欠となります（法32条4項）。員内理事・員外理事の区別はそのための基準であり、員外理事を一定割合以下に制限することに主眼が置かれています。
- ・他方、監事は業務執行を行わずに監査をするだけなので、仮に、監

事全員が会員以外の者であったとしても、金庫の協同組織性が損なわれることはありません。

むしろ、監事が執行部と近い関係にある場合には、馴れ合い的な監査を行うおそれが典型的に認められるため、執行部や金庫から一定の距離を置いた監事の選任を義務付けることにより、馴れ合い的な監査を防止して適正な監査を実現することが期待されています（理事会を構成する理事の3分の2以上が員内理事ですから、監事が会員の地位を有していないことが執行部からの独立性の担保となり得ます）。

#### 八 一定規模以上の金庫の員外監事選任義務

一定の規模以上の金庫は、員外監事を1名以上置かなければなりません（法32条5項。ただし、常勤・非常勤のいずれでも構いません）。この一定規模以上の金庫とは、その事業年度の開始の時ににおける預金および定期積金の総額が50億円以上の金庫のことをいいます（施行令5条の2）。総額が50億円に達していない金庫では、員外監事の選任は任意です。

員外監事を選任しなかった場合は、100万円以下の過料に処せられることがあります（法91条1項6号の2）。

#### 二 員外監事選任の届出

員外監事の就任または退任があった場合には、その旨を所轄の財務（支）局長に届け出なければなりません（法87条1項6号・88条、規則100条1項2号、施行令10条の2第1項4号）。

#### ② 員内監事

員内監事とは、員外監事以外の監事のこと（前記イa～cの員外要件のいずれかが不該当）をいいます。前述のとおり、員外監事を選任することは適正な監査の実現に有効ですが、員内監事を選任するメリットがないかという点とそうではありません。

理事や使用人等として業務執行に関与していた経験をもつ者は、金庫の業務に精通していますから、代表理事等の職務の執行を監査するに際して、何の経験も有していない者よりも、より正確な監査を行うことが期待できます。

したがって、員内監事・員外監事いずれにも選任の長所があります。

### ③ 員外監事・員内監事の権限および義務

員外監事と員内監事には、権限および義務に差異はありません。

## (2) 勤務形態による区別

勤務形態が常勤か否かで監事は区別されます。金庫によっては、常勤の監事（常勤監事）を選任しなければならない義務を負います。

### ① 常勤監事

#### イ 常勤監事とは

常勤監事とは、他に常勤の仕事がなく、原則として、金庫の営業時間中はその監事の職務に専念している監事をいいます。したがって、その定義からすれば、常勤監事は2つ以上を兼任することはできないこととなります（江頭憲治郎『株式会社法 第8版』562頁参照）。

#### ロ 常勤監事の選定義務

会計監査人を設置する金庫および設置する義務がある金庫（法38条の2第1項～3項。以下「特定金庫」といいます）は、監事の互選により常勤監事を選定しなければなりません（法38条の2第13項、会社法390条3項）。

#### ハ 常勤監事の権限および義務

常勤・非常勤にかかわらず、監事の権限および義務は何も変わりません。もっとも、常勤監事は、常時、監査権限を行使し得る立場にあるという点で、非常勤監事よりも、事実上、任務懈怠責任が認められやすい可能性はあります。

## ② 員外監事・員内監事と常勤・非常勤の別

常勤監事となる監事は、員外監事・員内監事のいずれであっても構いません。

### [column]

#### 名目的な員外監事の責任

監事の第三者に対する責任は、主に、代表理事の違法・不適切な業務執行を何ら監視・監督していなかった任務懈怠責任という形で問われます。この責任は、たとえ名目的な監事であっても、「名前を貸しただけ」、「監事報酬も受け取っていない」、「非常勤である」といった理由だけで免れることはできません。

もしも、員外監事の選任が義務付けられた金庫において、員外監事を確保するため、名前だけを借してほしいと打診したり、また、監事就任を打診された側も名誉職のような感覚で安易に員外監事就任を引き受けるようなことがあるとしたら問題です。

確かに、裁判例の中には、名目上の取締役の責任を緩和する方向での判断を行っているものもありません。しかし、その大半は、かつて、株式会社設立に3名以上の取締役の選任が義務付けられていた時代の中小企業における事例です。金融機関である金庫の役員の責任判断の際の参考にするべきものではないでしょう。

農協監事の責任が問われた大原町農協事件（最判平成21・11・27金融・商事判例1342号22頁参照）では、被告となった元監事は、理事会が業務執行の決定を代表理事に一任しており、監事も他の理事も理事長の決定に深く関与しないという慣行があったと主張して責任を免れようとしていました。しかし、判決では、代表理事の善管注意義務違反の調査等を行わなかった監事の損害賠償責任が認められています。

しかも、これまでの裁判例において監事（以下、株式会社における監査役を含みます）の任務懈怠責任が認められるような事例では、監事が監査自体を行っていなかったり、不正の兆候があるのを知り

# I

## 理事の選任手続等

### 1 理事の定数

---

#### 1 理事の定数の定め方

##### (1) 理事の定数

理事の定数は、5名以上と法律で決められています（法32条2項）。この定数は、定款に絶対に記載しなければならない事項ですから（法23条3項10号）、「役員の数」として定款に記載します（「基本規定例・申合せ等」における信用金庫定款例17条では『理事 人以内、監事 人以内とする。』と上限のみを定める規定となっています）。

##### (2) 定数の定め方

定数の具体的な員数は、5名以上であれば自由に決められます。

理事の定数を定めるときは、「自金庫の職務の執行上必要な理事は何名なのか」という観点が重要になります。理事の定数は、「13人」等の確定数で定めることもできますが、職務執行上の必要性は、業務の状況等によって変わります。理事の定数を確定数で固定してしまうと、選任する理事の員数を変えるたびに定款を変更しなければならないという硬直化した運用しかできなくなってしまいます。

そこで実務上は、「理事の定数」を「13人以内」等と上限のみで定めたり、「5人以上13人以内」等と幅をもたせて規定する柔軟な取扱いをしています。なお、多くの金庫は「13人以内」等と上限のみを定めているようです。この場合は、法令で定める「5人以上」が下限となりますから、「5人以上13人以内」と定めた場合と同様になります。

### (3) 総(代)会での理事の選任

総(代)会では、定款で定めた範囲内で任意の員数の理事を選任することができます。

## 2 「理事の定数」＝「選任された理事の員数」

定款上「理事の定数」を確定数で定めた場合はその員数が定数となります。上限・下限の幅で定めた場合は、実際に総(代)会で選任された理事の員数(実数)をもって定数と解するべきです。

もっとも、この「理事の定数」の考え方に対しては、以下のような異なる見解があります。

- ・定款上に下限と上限で定めている場合には「下限」、上限のみで定めている場合には「上限」とする見解(朝倉敬二『三訂 信用金庫役員 の権限と責任』15頁、金子修他監修『金融機関の法務対策6000講第 I巻 金融機関の定義・コンプライアンス編』229頁・230頁)
- ・上限を定めた場合には「上限」とする見解(経済法令研究会編『四訂 信用金庫法の実務相談』324頁。ただし、上限を定めていない場合の取扱いは明らかにされていません)
- ・定款の考え方について十分な配慮が必要とする見解(鈴木仁史著『実務必携 信用金庫法』192頁、193頁参照)

この問題の所在は、「理事の定数」が、「選任しなければならない員内理事は最低何名なのか」(法32条4項)、あるいは、「何名の理事に欠員が出た場合に3か月以内に理事を補充しなければいけないのか」(同条8項)という判断をする際の基準になっているところ、上限、下限、実数のいずれをその基準にすればよいかで結論が分かってしまう点にあります。

従来は、上限を定めている場合には、その上限の数字をもって「理事の定数」と解することが通説とされてきました。しかし、理事の選



任は法令と定款の規定に反しない範囲で柔軟に行えるようであればならないはず。そして、それは、実数を定数と解さなければ、信金法上の他の規定との関係を整合的に説明することができないのです。

実数をもって「役員の数」とする本見解には、「本来は定款で定めるべき『定数』（法23条3項10号）を、その時々総（代）会の決議により自由に定められることになってしまう」（金子監修・前掲229頁）、「役員の数」を定款で定めるべきとした法の趣旨に照らすとその正当性には疑問があります」（経済法令研究会編・前掲324頁）との批判もあります。

しかしながら、実数をもって「役員の数」とするといっても、総（代）会の決議で無制限に定められることになるのではなく、あくまでも定款で定めている幅の範囲内という制限はあります。定款で定めた幅の中で、総（代）会の決議によって定める員数を員内理事の選任や役員補充義務の基準とすることに正当性を揺らがせるような事情は存在しません。総（代）会の決議で定めた員数を基準にして柔軟な運用ができる解釈を否定する理由はないはず。以下詳述します。

#### **(1) 上限を定数とする解釈とその不都合**

たとえば、理事の数の定めを「13人以内」と上限のみ定めた場合には、その上限の13名が理事の定数となるという見解があります（従来の通説的見解。朝倉・前掲15頁、金子監修・前掲同頁、経済法令研究会編・前掲同頁）。

この「13人以内」という定め方には、下限が存在しないのではなく、法32条2項に基づいて、必然的に「5人以上」が下限だということになります。この5名から13名という幅を定款で定める理由は、職務執行上の必要性に応じて、5名から13名の幅の中で、任意の員数の理事を選任できるようにしたいという考えに基づくものだといえるでしょう。

の2第4項・11項。第8章・Ⅱ「決算スケジュール等」参照)。

## Ⅱ 理事会の手続等

### 1 理事会の招集手続

#### 1 開催頻度

理事会は、少なくとも3か月に1回は開催しなければならないとされています。理事は、3か月に1回以上は自己の職務の執行状況を理事会に報告しなければならないからです(法36条6項)。

もっとも、実務上は、理事会で決定しなければならない事項や報告事項が日々発生していくため、多くの金庫が毎月1回定時理事会を開催しています。

#### 2 招集の流れ

##### (1) 招集権者

##### ① 各理事による招集

理事会は、原則として各理事が招集するものとされています(法37条4項、会社法366条1項前段)。定款や理事会で特定の理事を招集権者とする定めをしたときは、その定めが優先されます(法37条4項、会社法366条1項後段)。

実務上は、定款等で代表理事である理事長を招集権者とし、理事長に事故あるときはあらかじめ理事会が定めた順序による旨を定めていることが多いでしょう。

## ② 招集権者による招集

定款や理事会で特定の理事を理事会の招集権者と定めた場合には、他の理事は、招集権者に対し、理事会の目的である事項を示して、理事会の招集を請求することができます（法37条4項、会社法366条2項）。それでも理事会が招集されないときには、招集権者ではない理事も、自ら理事会を招集することができることとなります（法37条4項、会社法366条3項）。

## ③ 監事による招集

監事にも、理事の不正等を理事会に報告するために理事会の招集を請求し、それでも理事会が招集されないときには自ら理事会を招集することができる権限があります（法35条の7、会社法383条2項・3項）。

### (2) 招集通知の発送

理事会を招集する際は、すべての理事および監事に対して、理事会を開催する日の1週間前（定款でこれ以下の期間を定めた場合には、その期間）までに通知を発送しなければなりません（法37条4項、会社法368条1項。必ずしも期間内に届いている必要まではありません）。実務上は、この期間を3日前や5日前に短縮している金庫が多いと思われます。招集通知には、日時と場所の特定は必要です。会議の目的、議題などは必ずしも特定を要しません。方式も特に定めはありませんので、口頭で行うこともできます。

なお、理事および監事全員の同意があるときは、招集手続を経ることなく理事会を開催することができます（法37条4項、会社法368条2項）。したがって、あらかじめ「毎月第4水曜日」等と定例理事会の開催を定めておけば個々の招集手続を省略することができます。

### 3 開催日時・場所

理事会の日時および場所については、特に法律上の定め・制限はありません。

映像・音声の送受信によって、相互に相手の状態を認識しながら同時に通話できる方式（テレビ会議システムや電話会議システム等）を利用して理事会を開催することも考えられています（規則24条3項1号の「理事会が開催された日時及び場所（当該場所に存しない理事又は監事が理事会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。）」という規定は、このような方式があり得ることを当然の前提としています）。

#### [column]

##### オンライン理事会の開催について

従前から、テレビ会議システムや電話会議システム等を利用して理事会を開催することはできるとされてきましたが、従来は実際に会議室で理事会を開催し、遠隔から参加するのは数名のみを想定していたものと思われます。その場合、議事録には、遠隔参加者のみを「当該場所に存しない理事」としてテレビ会議等の出席方法と一緒に記載しておけば済みました。

その後、2020年（令和2年）以降に大流行した新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、さまざまところでオンライン化が進んだ結果、全役員が自宅等の金庫外からオンラインで参加するといったことも想定されるようになりました。

さて、この場合でも、理事会議事録の「理事会が開催された……場所」（規則24条3項1号）を記載しなければならないわけですが、金庫の会議室を記載できるのでしょうか。

議事録は、会員や金庫債権者の閲覧謄写請求の対象となり得ることから（法37条の2第4項・5項）、自宅等を記載することは避け

# I

## 役員の権限と責任の関係

理事および監事と金庫は委任の関係にあります（法33条。会計監査人も同様です）。

役員は、委任関係に基づいて職務上の権限が認められると同時に、委任関係に基づいて善管注意義務を負います（理事は、さらに忠実義務も負っています）。役員の職務と責任は、いわば裏表の関係にあり、役員は、適切にその職務上の権限を行使して注意義務を果たさなければ、その任務を怠ったとして、責任を問われることになります（理事・監事について、第1章・II・2「委任関係から生じる義務」。なお、会計監査人について、第5章・I・5「会計監査人の権限および義務」）。

もっとも、理事は、金庫経営において、現在ないし将来の社会経済事情などの不確実な要素に基づきながら、迅速な決断をしていかなければなりません。そこには当然リスクが伴い、判断の結果として金庫に損失が発生してしまうこともあります。しかし、理事の行った判断が常に結果から事後的に評価され、任務懈怠の責任を負わされるとすれば、理事を萎縮させ、保守的な判断しかできない、あるいは、理事の引き受け手さえいなくなるかもしれません。

監査を行う監事や会計監査人についても同様に、理事が違法・不適正な行為を巧妙に隠ぺいしていた場合等、どのような事情があっても結果責任を負わされるとすれば誰も引き受ける者はいなくなります。

そこで法は、役員の責任について、明確な違法行為や無謀な行為については厳しく判断する一方で、合理性のある職務執行については寛容に判断する仕組みを採用しているのです。

## II

## 役員が負う可能性のある法的責任の種類

役員が負う責任は、大別して民事責任と刑事責任に分けられます。両者は目的を異にしますので、役員が犯罪行為によって第三者に損害を与えた場合には、民事責任と刑事責任を両方負うこともあり得ます。

### 1 民事責任

---

民事責任とは、他人の権利または利益を不当に侵害した私人間の責任のことをいいます。

事実行為によって他人に損害を与えた場合には不法行為責任（民法709条等）として、契約違反・義務の不履行によって他人に損害を与えた場合には債務不履行責任（同法415条等）として、その損害を回復させるための損害賠償義務が生じます。また、法律で特別に定められた責任（法39条の2等）によって損害賠償義務が課される場合もあります。

### 2 刑事責任

---

#### 1 刑事責任

刑事責任とは、犯罪を犯したことに対して生じる責任で、身体的拘束を行う拘禁刑（ただし、「刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律」施行日の2025年（令和7年）6月1日より前は「懲役」。以下、本項において同じ）や金銭的な罰金刑といった刑罰が科されることをいいます。

たとえば、信金法上の規定では、以下の者を、1年以下の拘禁刑ま

## 4 役員等賠償責任保険契約

---

役員等賠償責任保険は、金庫が保険契約者、役員等を被保険者とし、役員等がその地位に基づいて不当な行為を行ったことを理由に損害賠償請求を起こされたことによる損害（賠償金、弁護士費用等）を担保する契約やこれに準じる保険契約のことをいいます（D&O保険ともいいます）。その保険料は、保険契約者である金庫が負担することになるところ、これまで、その保険料を役員の報酬等と考える場合には、総(代)会の決議が必要になることから金庫の保険料負担の可否等が問題とされてきました。

役員等賠償責任保険契約についても、会社法改正に合わせて2021年（令和3年）3月1日に施行された改正信金法により、その内容の決定を理事会の決議によって行うことが明文化されました。

### 1 役員等賠償責任保険契約の内容

対象となる役員等賠償責任保険契約については、規則38条の3によって、次のように定められています。

- ①「被保険者に保険者との間で保険契約を締結する金庫を含む保険契約であつて、当該金庫がその業務に関連し第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによつて当該金庫に生ずることのある損害を保険者が填補することを主たる目的として締結されるもの」（同1号）

企業総合賠償責任保険（CGL保険）、使用者賠償責任や個人情報漏洩保険等がこれに該当します。

- ②「役員等が第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによつて当該役員等に生ずることのある損害（役員等がその職務上の義務に違反し若しくは

職務を怠つたことによつて第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによつて当該役員等に生ずることのある損害を除く。)を保険者が填補することを目的として締結されるもの」(同2号)

自動車賠償責任保険、任意の自動車保険、海外旅行保険等がこれに該当します。

## 2 理事会の決議

役員等賠償責任保険契約の内容は、理事会の決議によって決定されます(法39条の5第1項)。

役員等賠償責任保険契約は、その構造上、利益相反関係を内容しますが、「第35条の5第1項及び第3項並びに第39条第2項の規定は、金庫が保険者との間で締結する保険契約のうち役員等がその職務の執行に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによつて生ずることのある損害を保険者が填補することを約するものであつて、理事を被保険者とするものの締結については、適用しない」(法39条の5第2項)とされ、理事会決議に利益相反の各規定は適用されないこととされました。理事会の決議において、事前に役員等賠償責任保険契約の重要な事実の開示や承認が不要とされているのです。また、役員等賠償責任保険契約は、自己契約(民法108条1項参照)の側面がありますが、自己契約として無効になることもないことが明文化されています(法39条の5第3項)。

ただし、その役員等賠償責任保険契約を締結しようとする理事は、当該契約の内容決定の決議について、特別な利害関係を有することになるため、決議には参加できません(法37条2項)。

理事全員と同一内容の役員等賠償責任保険契約を締結する場合には、各理事を被保険者とする個別の決議をとることとし、個別に、被保険



## II

# 内部通報制度

## 1 内部通報制度について

### 1 内部通報制度とは

内部通報制度は、職員等から、金庫内で現に起きているか、起きそうになっている法令違反、コンプライアンス違反、その他不正、不当、不適切な事実（以下「不正行為等」といいます）に関する通報を受け付ける窓口を設置して、不正行為等の早期発見、是正、再発防止を行う制度です。

### 2 内部通報制度の整備

内部通報制度の整備は、理事会が決議すべき内部統制システムの整備（法36条5項5号）のうち、「金庫の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」（規則23条2号）に該当する重要な手段です。

パワーハラスメント防止法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）で義務付けられた「必要な措置」（同法30条の2第1項）の具体的な内容となる相談窓口の設置（パワーハラスメント防止のための指針）、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）で整備を義務付けられた「必要な体制」（同法11条・11条の3）としての「相談窓口」（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）等はいずれも内部通報制度の整備を指します。

今や内部通報制度の整備は、法令等で要請された必須の制度です。実際に、近時は社会的なコンプライアンス意識の高まりや公益通報者保護制度の制定等とともに、内部統制の一環としての内部通報制度の定着等によって、窓口への連絡などによって不祥事が発覚する事例も増えてきています。

### 3 公益通報者保護法

内部通報制度と似た制度として、公益通報制度があります。

公益通報制度の通報対象事実は、内部通報制度で取り扱う不正行為等のうち、公益通報者保護法別表に掲げられた特定の法律に関する犯罪事実や違反事実のみです。最終的に刑罰や行政罰（過料）につながる事実のみが公益通報制度の通報対象事実になり、コンプライアンス上の問題は通報対象事実には当たらないのです。

また、担当者の負う守秘義務の根拠、範囲や責任についても内部通報制度と公益通報制度とでは違いが生じてきます。公益通報従事者には守秘義務違反に刑事罰も科されることがあります。

制度を利用できる者は、内部通報制度の場合は、その制度設計によっては通報者に取引先等を含める場合がありますが、公益通報制度の場合は、公益通報者は、労働者・派遣労働者・委託先の労働者や派遣労働者（これらの退職から1年以内の者）、役員（委託先の役員）のみが行うことができます（公益通報者保護法2条1項）。

このように一見似た制度ではありますが、内部通報制度が企業価値の維持・向上を制度目的としているのに対し、公益通報制度は国民生活の安定および社会経済の健全な発展に資することを制度目的とするという違いにより、両者は必ずしも一致するものではないのです。

もっとも、通報を受け付ける窓口では、一般的な内部通報も公益通報も区別なく受け付けるようにするべきです。通報対象は公益通報者

保護制度の対象事実に限定するべきではありません。コンプライアンス上の重大な問題も通報対象として受け付けることで金庫における企業改善を図ることができます。何よりも、通報者にとって、通報したい事実が公益通報の対象事実か否かを判断することは困難です。通報対象事実を限定したりすれば、通報者にとって、当該事実が対象となるかどうかがわからず、通報自体を萎縮させてしまうことにもなりかねないからです。

なお、従業員300人を超える企業は、公益通報受付窓口を整備しなければなりません（公益通報者保護法11条3項）。

## 2 金庫外の通報窓口の設置

通報窓口は、金庫内に設置して職員等が対応する場合と金庫外に設置するために外部の弁護士等に委託する場合があります。通報窓口を金庫内に設置するか、金庫外に設置するかによって、それぞれ次のようなメリットがあります。こういった違いから、金庫内と外に窓口を併設することも選択肢として考えられます。

### 1 金庫内の通報窓口のメリット

#### (1) 金庫内の事情に詳しい者が相談担当者となることで、より深く通報を理解することができる

通報では、業界用語等が多用されることもあり得ますので、金庫外の相談担当者では、その内容をすぐに理解できないこともあるかもしれません。その点、金庫職員が相談担当者となる金庫内の通報窓口の場合には、業界や金庫内の用語も理解しながら、具体的なイメージをもって通報受付をすることができます。

#### (2) 通報者にとって担当者の顔が見えることで安心できる

いろいろな不安を抱えた通報者にとっては、場合によっては担当者

## 【column】

## 役員同士でもパワハラはある!?

「優越的な関係を背景とした」言動であるパワハラは、通常、上司から部下への叱責等による言動として問題とされることが多いですが、裁判上、不法行為が認定されたものの中には、上司と部下の上限関係にないものもあります。

たとえば、2022年（令和4年）3月1日の福岡地方裁判所の判決（判例タイムズ1506号165頁）では、代表取締役という同じ職務上の地位同士での言動にパワハラを認定しました。すなわち、具体的な両者の関係、言動の内容、言動のなされた状況に照らして、社会通念上許容される範囲を逸脱したと認められるような場合には、たとえ役員同士であってもパワハラ認定をされることがあり得るのである。この裁判例の事案は次のようなものでした。

## 【請求の内容】

生え抜きだった元・代表取締役社長が、①同族会社の経営者一族である代表取締役会長から経営者会議等で罵声を浴びせられる等のパワハラで精神的を受けたことによる慰謝料、②本来受けられるべき退職慰労金支給を取締役に上程しなかったために受給できなかったことによる退職金相当額の損害賠償等を求め、会社と会長個人を訴えた。

## 【事案の概略】

会長は、経営会議や中間業績報告の会議において、同席している他の取締役の面前で、元社長に対し、「馬鹿、無能、サラリーマン根性丸出し、会社の経営を考えない、会社の金を横領した者より始末が悪い」といった言葉を繰り返すだけでなく、「一生恨む、引きずり倒す、呪い殺してやる」等といった強い嫌悪を示す発言を感情の赴くままにしていた。

また、取締役の退職慰労金については、取締役会において役員服務規程および退職慰労金内規により算定基準等を定められ、内規違反等による退任での不支給以外は、業務評価の低い役員であっても退職慰労金を支給することとされていたが、会長は、元社長の退任

にあたり、退職慰労金支給に係る株主総会の議案等を取締役に上程しなかった。

### 【裁判所の判断】

#### 1 パワハラについて

裁判所は、本事案において、会長の同族会社内での経歴等に照らして、元社長よりも優越的な地位にあったことを認定した。

会社の業績は、前年比で営業利益が5億円減少する等、十数年以内の経営状況の悪化があったことから、裁判所は、取締役ら全員に対する業務指導や叱咤激励をする必要性自体は認めつつも、他の取締役の前で繰り返し元社長の人格を否定するような言動を繰り返す会長の行為は、業務指導等のために正当化されるものではなく、社会通念上許容される範囲を逸脱しているとして違法と評価した（慰謝料額100万円）。

#### 2 退職慰労金不支給について

退職慰労金支給の件を取締役に上程しなかったことについては、各内規の定めおよび会社役員に対する退職慰労金の支給状況からすれば、会長は、元社長が退任する際、各内規に従って取締役会に元社長への退職慰労金支給についての株主総会の議案を上程するか、退職慰労金を支給しないのが相当とするならば、これを取締役に諮るべきであったとして、かかる不作為について善管注意義務違反を認めた（損害額は元社長の取締役在任時の退職慰労金相当額となる850万円）。

上記の裁判例は、「優越的な関係を背景とした」言動が形式的に判断されるものではなく、たとえ代表取締役間であったとしても（金庫であれば、理事間であったとしても）、具体的な事情によっては、その言動がパワハラに当たり得るということを示した参考事例といえます。

その労働者の受ける身体的または精神的に苦痛、不快さの基準は「平均的な労働者の感じ方」（同様の状況で当該言動を受けた場合に、

の他の条項（債務不履行等）を理由に解除するといった方法もあり得ます。預金保険機構による特定回収困難債権の買取制度や整理回収機構のサービス機能等を活用して取引解消を推進することもあり得ます。

または、債権回収をしないことが反社会的勢力への利益供与となり得ることから、可能な限り債権の回収を図って取引を終えるということも選択肢になってきます。

①の場合の立証が難しい場合には、取引先が反社会的勢力に該当することを明示して取引関係の解消を行うことは、かえってその取引先から名誉毀損による損害賠償請求を受けるおそれもあるため、反社会的勢力の該当性以外の理由で取引関係を解消できる場合には、その方法を選択するほうが穏当です。

## VI 不祥事発生時の危機管理対応

### 1 不祥事とは

#### 1 「不祥事件」の届出義務

金庫は、自金庫、子会社または業務委託先の委託業務に係るものについて、「不祥事件」が発生したことを知ったときは、30日以内に財務(支)局長（以下「当局」といいます）に所定の書式を用いて届出をしなければなりません（法87条1項6号・88条、規則100条1項35号、2項4号、6項、7項、施行令10条の2）。

届出の要否等については、理事側が不祥事件と疑われる事項を知っ

た際にただちに当局に相談して対応することになりますが、ここでいう「不祥事件」とは、金庫等の役員もしくは職員または信用金庫代理業者もしくはその役員（役員が法人であるときは、その職務を行うべき者を含みます）もしくは従業員が次の①から⑤のいずれかに該当する行為を行った場合に限られます（規則100条7項）。

- ① 金庫の事業、信用金庫代理業者の信用金庫代理業の業務または信用金庫電子決済等取扱業者の信用金庫電子決済等取扱業の業務を遂行するに際しての詐欺、横領、背任その他の犯罪行為を行った場合
- ② 「出資の受入、預り金及び金利等の取締りに関する法律」または「預金等に係る不当契約の取締りに関する法律」に違反する行為を行った場合
- ③ 現金、手形、小切手または有価証券その他有価物の紛失（盗難に遭うこと、および過不足を生じさせることを含む）のうち、金庫の業務、信用金庫代理業者の信用金庫代理業の業務または信用金庫電子決済等取扱業者の信用金庫電子決済等取扱業の業務の特性、規模その他の事情を勘案し、これらの業務の管理上重大な紛失を認められるものがあった場合
- ④ 海外で発生した上記①から③に掲げる行為またはこれに準ずるもので、発生地が監督当局に報告した場合
- ⑤ その他金庫の業務、信用金庫代理業者の業務または信用金庫電子決済等取扱業者の信用金庫電子決済等取扱業の業務の健全かつ適切な運営に支障を来す行為またはそのおそれのある行為であって上記①から④に準ずる行為を行った場合

## 2 上記以外の不祥事

上記の不祥事件に当たらない場合であっても、財務不祥事（業務報

告書等の虚偽記載等)、サービス等不祥事(顧客への虚偽申告等)あるいは個人情報等の漏えい、労働関係法令違反、善管注意義務違反等、役職員が法令または定款に違反する行為から法令等には違反しないものの社会規範等に照らして不適切とされる行為まで、広くすべてが「不祥事」に含まれます。

なお、金庫は、不祥事件の届出義務以外に、個人情報漏えい等の不祥事が生じた場合にも、直ちに金融庁長官等の監督当局に報告する義務を負っています(個人情報保護法26条、同法についてのガイドライン(通則編)3-5-3、金融分野ガイドライン11条1項等)。

## 2 不祥事対応の心構え

ヒューマンエラーをなくせない以上、不祥事を完全に防ぐことは不可能です。したがって、役員的心構えとしては、自金庫あるいは業界等のいわゆる「ヒヤリ・ハット事例」を収集したり、内部統制システムの構築・運用状況の実効性を監視・検証するなどして、リスクや問題点の洗い出し等を行うとともに、不祥事が起きた場合の対応についても日頃から準備しておく必要があります。

不祥事が発生した場合、原則として不祥事に関与していない理事(理事の不祥事の場合には監事)が主導して次の流れで対応を進めます。

- ① 初動対応の決定
- ② 事実関係の把握・調査
- ③ 調査委員会の設置の検討
- ④ 関与した役職員の責任追及、人事処分
- ⑤ 再発防止策の策定
- ⑥ 公表・開示

その際には、主に次の3点を目標に行動します。



# I

## 金庫子会社に対する監督責任

### 1 子会社のリスク管理・不祥事防止体制の整備

---

金庫は、信金法54条の21第1項で認められた国内の会社に限り子会社とすることができます。

信金法54条の21第1項（規則64条）で許容された子会社の範囲は次のとおりです。

- ① 金庫の行う業務に従属する業務を行う会社（同項1号イ）
- ② 金庫業務に付随、関連する業務を行う会社（同項1号ロ）
- ③ 新たな事業を開拓する会社、経営の向上に寄与する新たな事業活動を行う会社（同項2号・3号）
- ④ 地域の活性化に資すると認められる事業活動を行う会社（同項4号）
- ⑤ 情報通信技術その他の技術を活用した業務を行う会社（同項5号）
- ⑥ 上記①～⑤の会社のみを子会社とする持分会社（同項6号）

金庫が子会社を有する場合には、グループ全体の業務の適正を確保するために必要なコンプライアンス・リスク管理事項として、子会社のリスク管理・不祥事防止のための体制を整備する必要があります（法36条5項5号、規則23条参照）。

コンプライアンス・リスク管理基本方針では、リスク管理の枠組みに関する着眼点として、「グループ会社管理及び海外拠点管理」を掲げ、全体を統括する経営陣が、グループのコンプライアンス・リスク管理態勢の構築・運用を整備して、経営方針の実施に伴うリスクを的

確に捕捉および把握することが重要だとしています（同基本方針8頁）。

## 2 理事の子会社に対する監督責任

理事は、金庫の重要な業務執行の決定等を行うのが職務であり、子会社の業務執行の決定・執行行為は子会社の取締役等が行いますから、従来の考え方からすれば、理事には子会社の監督責任はないと理解されてきました（野村証券事件－東京地判平成13・1・25金融・商事判例1141号57頁参照）。

しかし、福岡魚市場株主代表訴訟事件（最判平成26・1・30金融・商事判例1439号32頁）では、代表取締役等に対し、完全子会社の不適切な在庫処理について適切な調査等を怠ったという善管注意義務・忠実義務違反が認定されていますので、今後は、理事が子会社に対する監督義務を負うという判断がなされる可能性があります。もっとも、この事件では、親会社の代表取締役自身も不適切な在庫処理の当事者として関与しており、また、完全子会社の非常勤役員を兼務していたという特殊事情がありました。したがって、この判決から直ちに、裁判所が親会社役員の子会社に対する監督義務一般を肯定しているとまでいえるのかどうか明らかではありません。

理事としては、少なくとも、自金庫や子会社等のグループ会社においてコンプライアンス・リスク管理体制を整備し、法令等の遵守に関する相談窓口を設ける等したうえで、異常な業務状況がうかがわれる場合や異常な状態を把握した場合には、金庫の理事会を通じて、子会社取締役等に働きかけて業務の状況を調査する等、具体的な対応をとるようにしておくべきでしょう（親会社が自社および子会社等のグループ会社における法令遵守体制を整備し、相談窓口を設けて実際に相談対応を行っていた場合に、子会社従業員による相談の申し出に対

あれば、巨額な損害賠償請求となり得ます。実際、前記の事件では、顧客情報漏えいに関する損害賠償請求訴訟が各地で提起され、B社らの責任が認容されています。金庫が扱う預金残高等の資産に関わる情報が漏えいしたとなれば、この慰謝料額もより高額な認定となることが想定されますし、厳密に管理されるものと期待された資産情報が金庫から漏えいしたとなれば、金庫の信用は回復し得ないほどの打撃となるものと想像されます。

また、本件のように漏えいは委託先等の第三者からということもあり得ます。金庫役員としては、職員や業務委託先からの情報漏えいを防止するための組織体制の整備が重要となります。具体的には、「金融分野における個人情報保護に関するガイドライン」および「金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針」ならびに個人情報保護委員会の「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」および「(別冊) 金融業務における特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に沿った情報管理体制等を構築する必要があります。

### 3 労務対応

---

金庫の労務対応として、実際に金庫および理事の責任が問われた事案を紹介します。

#### 1 合理性のない役職定年制を導入(就業規則の不利益変更)したことについての金庫の責任

##### ●K信用金庫事件(熊本地判平成26・1・24労働判例1092号62頁)

##### 【事案の概要】

金庫の元職員が、金庫に対して、役職定年制の導入という就業規則の不利益変更により得られなくなった基本手当の差額分等について労

働契約に基づく給与請求および不法行為に基づく損害賠償請求を求めた事案です。

### 【裁判所の判断】

役職定年制の導入という就業規則の変更は、職員らに多大な不利益を与える一方で、変更の必要性はさほど高度なものではなく、適切な代替措置も講じられていないので、当該就業規則の変更は、合理性を欠き無効だと判示しました。

そして、金庫に異議がない旨の意見書を提出した者以外の元職員については、積極的に反対の意思を表明することなく変更後の給与等を受け取っていたとしても、それを就業規則の変更についての黙示の同意だとすることはできない、としています。

### 【事案のポイント】

就業規則の不利益変更には、変更後の就業規則を職員に周知させること、そして就業規則の変更に合理性が認められることが必要です。そして、その合理性の有無は、職員の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情等に照らして総合的に判断されます（労働契約法10条）。就業規則の不利益変更において合理性があるといえるためには、相当高度な経営上の必要性と不利益を緩和する代償措置の存在が必要になります。

不利益変更にこれだけの合理性まで認められると断言できないような場合には、念のため、すべての職員から個別に同意を得ておくことも検討しなければなりません（同法9条の反対解釈）、事後的に不利益変更の有効性が争われることになったときには、その同意に①変更による不利益性を十分に認識して、②自由な意思に基づき、③同意の意思を表明したという事情を立証していかなければなりません。

これらを立証できない場合には、金庫側の責任となり、本事案のよ

うに給与請求等がされることがあり得ます。

## 2 組織再編に伴う労働条件変更

### ● Y信用組合事件（東京高判平成28・11・24労働判例1153号5頁）

#### 【事案の概要】

A信用組合は、B信用組合の経営破綻を回避するために救済合併し（Aが存続組合、Bは解散）、B職員ら全員の雇用契約を承継しました。このとき、B職員らの退職金は合併後の退職する際に勤続年数を通算してA信用組合の職員と同一水準の待遇（B職員らにとっては大幅な減額）にするという内容で同意書をとっていました。

さらに、その翌年にA信用組合は他の3信用組合と合併し、Y信用組合となりました。この合併に先立ち、合併に伴う新労働条件は、各支店で支店長が説明書を読み上げ、職員がその説明書に署名するという手続をとりましたが、就業規則改定は行いませんでした（その5年後に新労働条件での就業規則改定（新退職金規程の制定）を実施）。

この新労働条件の退職金規程制定前後に退職した元B職員らが、従前のB信用組合の退職金規程による退職金支払をY信用組合に求めて訴え提起したのが本件です。

一審、二審は元B職員らの請求を棄却しましたが、最高裁は労働条件変更への同意が自由意思に基づくものであるか審理が尽くされていないとして原判決を破棄して差し戻しました（最判平成28・2・19民集70巻2号123頁）。

#### 【裁判所の判断】

差戻審では、元B職員らは、基準変更により退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についての必要十分な情報提供や説明を受けられていなかったとして、同意が自由な意思に基づいてされたものとはいえない等とし、労働条件の変更を認めず、B信用組合の

## ■■著者紹介■■

岸本 寛之（きしもと ひろゆき） 清和総合法律事務所 代表

### <略歴>

2004年（平成16年）中央大学法学部法律学科卒業

2006年（平成18年）明治大学大学院法務研究科法務専攻（法科大学院）専門職  
学位課程修了

2006年（平成18年）司法試験合格（第60期 司法修習生）

2007年（平成19年）弁護士登録（第一東京弁護士会）

2015年（平成27年）清和総合法律事務所設立（神奈川県弁護士会登録換え）

### <所属・公職等>

神奈川県弁護士会

神奈川県弁護士会 常議員（2022年度）

簡易郵便局のあり方に関する有識者会議 有識者メンバー（2013年～2014年）

藤沢商工会議所 議員（2019年～）

藤沢市立片瀬中学校 学校評議員（2018年～2021年）

ふじさわ人権協議会委員（2020年～）

### <主要著書>

「信用組合役員の職務執行の手引き～知っておきたい権限と責任～」単著（経済  
法令研究会）

「信用金庫役員によるガバナンス強化～職員外理事の選任・活用～」銀行法務  
21No.809論稿（経済法令研究会）

「業界別・場面別 役員が知っておきたい法的責任」編共著（経済法令研究会）

「経済刑事裁判例に学ぶ 不正予防・対応策 –法的・会計的視点から–」編共  
著（経済法令研究会）

「同族会社実務大全」編共著（清文社）

「実用 会社規程大全」共著（日本法令）

「3訂版 標準実用契約書式全書」（日本法令）

「民法成年年齢引下げが与える重大な影響」共著（清文社）

「ネットトラブルの法律相談Q&A〔第2版〕」共著（法学書院）

「Q&A 新会社法の実務」（加除式）共著（新日本法規）

「最新 取締役の実務マニュアル」（加除式）共著（新日本法規）

「借地借家紛争解決の手引」（加除式）共著（新日本法規）

「慰謝料請求事件データファイル」（加除式）共著（新日本法規）

「こんなときどうする 会社役員の責任Q&A」（加除式）共著（第一法規）他

---

## 新訂 信用金庫役員の職務執行の手引き

～知っておきたい権限と責任～

---

2016年10月30日 初版第1刷発行

2024年3月25日 新訂版第1刷発行

著者 岸 本 寛 之

発行者 志 茂 満 仁

発行所 (株) 経済法令研究会

〒162-8421 東京都新宿区市谷本町3-21

電話代表 03(3267)4811 制作 03(3267)4823

<https://www.khk.co.jp/>

---

営業所／東京 03(3267)4812 大阪 06(6261)2911 名古屋 052(332)3511 福岡 092(411)0805

---

カバー・本文デザイン／田中真琴 制作協力／地切 修  
制作／西牟田隼人 印刷／日本ハイコム(株) 製本／(株)ブックアート

---

©Hiroyuki Kishimoto 2024 Printed in Japan

ISBN978-4-7668-2489-6

☆ 本書の内容等に関する追加情報および訂正等について ☆

本書の内容等につき発行後に追加情報のお知らせおよび誤記の訂正等の必要が生じた場合には、当社ホームページに掲載いたします。

(ホームページ [書籍・DVD・定期刊行](#) | メニュー下部の [追補・正誤表](#))

定価はカバーに表示してあります。無断複製・転用等を禁じます。落丁・乱丁本はお取替えます。