



2023年10月4日

各 位

会社名 株式会社バルニバービ
代表者名 代表取締役 佐藤 裕久
(コード番号：3418、東証グロース)
問合せ先 執行役員管理本部長 宮下 大輔
電話番号 06-4390-6544

分配可能額を超えた剰余金の配当に関する一連の経緯及び再発防止策について

当社は、2023年9月14日公表「分配可能額を超えた剰余金の配当に関する調査委員会設置のお知らせ」にてお知らせいたしましたとおり、2022年7月期の期末配当及び2023年7月期中の中間配当につきまして、結果として、会社法および会社計算規則により算定した分配可能額を超えて配当金の支払いを行った件（以下、「本件」といいます。）について、外部調査委員会を設置し調査、原因分析を行いました。その調査結果及び再発防止策についてご報告いたします。

記

1. 本件の経緯

当社は、2022年9月28日開催の取締役会にて決議し2022年10月26日開催の第31期定時株主総会でご承認いただきました2022年7月期の期末配当（1株あたり5円、総額44,282,375円）について2022年10月27日より配当金の支払を開始いたしました。また、2023年2月28日開催の取締役会にて決議いたしました2023年7月期中の中間配当（1株あたり2.5円、総額22,141,188円）につきまして、2023年4月13日から配当金の支払を開始いたしました。

2023年9月5日に会計監査人より2023年7月期の決算内容を確認する過程において、本件が会社法及び会社計算規則の定めにより算定した分配可能額を超えていたことを発見したとの連絡を受け、当時、第32期定時株主総会招集通知の準備中であった当社は、本件及び2023年7月期末配当について調査、確認を行ったところ、本件の配当総額の全額（66,423,563円）が、分配可能額を超えていた事実を確認いたしました。

本件の発生原因の解明と今後の再発防止を徹底するために、9月14日付で弁護士2名と公認会計士1名からなる外部調査委員会を設置し、事実関係の調査、発生原因の究明、関係者等の責任の検討及び再発防止策の提言についての検討を依頼しました。

2. 調査の方法

馬場・澤田法律事務所の大坪和敏弁護士を委員長とした外部調査委員会において、関係書類の確認、本件に係る取締役会に出席した取締役及び監査役並びに業務に関与した関係者についてヒアリングを実施し、発生原因の究明及び再発防止策の提言、並びに本件に係る関係者の責任についての検討を行い、提言をいただきました。

委員長 大坪和敏（馬場・澤田法律事務所 弁護士）
委員 大川原紀之（虎ノ門3丁目法律事務所 弁護士）
委員 藤原哲（藤原公認会計士事務所 公認会計士）

3. 調査により判明した事実

当社は、当社独自の制度である店舗運営子会社制度を有しております。店舗運営子会社制度では、当社が店舗の企画開発を担当し、設備等の資産を保有しております。一方で各店舗運営子会社は従業員を採用し、当社からの業務委託を受けて店舗の運営を行っております。2022年7月期は新型コロナウイルス感染症による行動制限の影響を受け、当社にて店舗設備の減損を898百万円計上しましたが、店舗運営子会社に1,637百万円の助成金収入があったため、連結の経常利益は1,185百万円となっております。一方で多額の減損を計上したことにより当社単体の税引後の当期純損失が846百万円となったため、当社単体の剰余金

は147百万円まで減少しました。当社は自己株式を172百万円保有していたため、2022年7月期の分配可能額はゼロとなっております。

配当に関する業務については当社の経営管理部門が担っていましたが、本件配当に関する分配可能額の計算業務が部内で実施されておらず、取締役会へ分配可能額の報告がなされておませんでした。また、監査法人からの指摘も特段なく、計算書類作成や配当に関する業務の遂行において分配可能額がゼロであることに気づきませんでした。

第31期定時株主総会においての剰余金の配当議案及び2023年2月の取締役会の中間配当の議案を上程・審議するにあたり、分配可能額規制についての知識不足があったこと、また連結で見ると配当を行うにあたり十分な利益と剰余金があったことで配当が可能であると誤認したことにより、結果的に会社法及び会社計算規則により算定した分配可能額を超えて配当金を支払いました。

4. 本件の発生原因

外部調査委員会の検証を踏まえた、本件の発生原因は以下のとおりです。

- (1) 役職員等の関係者の知識不足
- (2) 配当に関するマニュアル等の知識の承継・蓄積の不存在、経営管理部長の長期不在
- (3) 企業集団としての当社グループの運営形態の特殊性
- (4) 配当に関する内部統制システムの運用上の問題

5. 本件に関する処分

本件配当に係る配当議案の提案に同意した取締役全員（6名）は、その職責に応じて、報酬3か月相当分の1割から3割を減額することを、全取締役が同意の上、取締役会で決定しております。

監査役についても、監査役全員（3名）から報酬の3か月相当分の1割を自主的に返上する旨の申し出があり、監査役会において監査役が協議して決定しております。

6. 再発防止策

今後、再発防止を徹底するため、下記を実行してまいります。取締役会において経営体制の強化を図ること及び管理部門の人的体制見直しについて速やかに着手するとともに、継続的な会社法の知識啓発を図ってまいります。

- (1) 外部専門家の活用や社員教育・外部からの登用による管理部門の人材の充実化
2023年10月25日開催の第32期定時株主総会で管理部門担当取締役を新たに1名選任します。
外部より経営管理部及び内部監査室の人員を採用し体制を強化します。
- (2) 社内研修等の実施
取締役、監査役、子会社の経営陣、管理部門スタッフについて会社法の知識を啓発する取り組みを実施します。
- (3) 業務遂行体制の見直し・再整備
経営管理部における配当関連業務を行うための体制構築及び取締役会議案や株主総会議案の上程の際の業務プロセスを整備します。（外部専門家への確認を含む）

7. 責任の所在

本件における関係者の責任につきましては、外部調査委員会より下記の検討結果をいただいております。なお、外部調査委員会による、本件実施に至る事実関係、原因の究明及び再発防止策の提言、並びに本件に係る関係者の責任の検討の内容につきましては、別紙「調査報告書」をご参照ください。また、当社といたしましては、調査報告書記載の諸般の事情及び取締役、監査役の全員がその職責に応じて報酬3か月相当分の1割から3割を減額あるいは自主返納する予定であることを総合考慮し調査委員会として会社法上の責任を追及する必要性までは認められないとの評価を踏まえ、現時点において、取締役及び監査役に対する法的責任の追及を行うことは予定しておりません。

(1) 刑事責任

当該刑事責任は故意犯であるところ、本件については、取締役及び監査役が、本件各配当が会社法上

の分配可能額規制に違反していることを認識して、本件各配当を行ったという事実は認められなかった。
したがって、当社の取締役及び監査役に刑事責任は生じないものといえる。

(2) 民事責任

当社においては剰余金の配当に関する業務を適法に行うための体制は最低限度整備されているところ、分配可能額規制についての知識・認識の欠如から本件各配当に係る業務が担当部署によって適法に行われていると信頼することもやむを得ないこと、本件各配当がいずれも上場以来配当議案の作成等の配当業務を担当して前経営管理部長の退職後、後任の経営管理部長が就任するまでの経営管理部長不在の期間に決定されたこと、その間は、配当限度額という法規制に十分な知識・認識のない専門外の取締役兼事業開発部長が経営管理部を管掌せざるを得なかったこと、当社グループの連結経営において仮に親会社である当社の利益剰余金を増やす措置が講じられていれば違法配当という問題が生じることはなかったこと、取締役及び監査役全員がその職責に応じて、報酬3か月相当分の1割から3割を減額あるいは自主返納する予定であること、を総合考慮し、当委員会としては、当社の取締役及び監査役に対して、会社法上の責任を追及する必要性までは認められないものと評価する。

8. 今後の見通し

2023年7月期の期末配当につきましては、2023年9月14日付「剰余金の配当に関するお知らせ」でお知らせいたしましたとおり、普通株式1株に対して7円50銭の剰余金の配当を行うことを予定しておりますが、会社法および会社計算規則により算定した分配可能額を超えるものではありません。

当社はこの度の事態を重く受け止め、再発防止策を実施するとともに、強固な内部管理体制の構築に努めてまいりますので、ご理解のほどお願い申し上げます。

以上

2023年10月3日

株式会社バルニバービ 御中

調査報告書

外部調査委員会

委員長 大坪和敏

委員 大川原紀之

委員 藤原哲

第1 本調査の概要

1 調査に至る経緯

株式会社バルニバービ（以下「バルニバービ」という。）は、以下の各取締役会において、次のとおり剰余金の配当（以下「配当」という。）を決議し、配当金の支払を実施した（以下、2022年中に実施された期末配当を「配当1」、2023年中に実施された中間配当を「配当2」といい、併せて「本件各配当」という。）。

	配当1（期末配当）	配当2（中間配当）
取締役会決議日	2022年9月28日	2023年2月28日
株主総会決議日	2022年10月26日	—
基準日	2022年7月31日	2023年1月31日
1株当たり配当金	5円	2円50銭
配当金総額	44,282,375円	22,141,188円
効力発生日	2022年10月27日	2023年4月13日
配当原資	利益剰余金	利益剰余金

その後、2023年7月期の決算内容を確認する過程及び第32期定時株主総会招集通知作成の過程において、本件各配当が、会社法及び会社計算規則により算定した分配可能額（会社法461条、会社計算規則149条・150条・158条）を超えた違法配当であることが判明し、同年9月11日、バルニバービは会計監査人より本件各配当がいずれも違法配当である旨の通知を受けた。

これを受け、バルニバービは、2023年9月14日、本件各配当に係る事実関係等の調査（以下「本調査」という。）を行うため、同社と利害関係のない社外の中立的な第三者で構成する外部調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置した。

2 当委員会の構成

当委員会の構成は以下のとおりである。

委員長 大坪 和 敏（弁護士 馬場・澤田法律事務所）

委員 大川原 紀 之（弁護士 虎ノ門3丁目法律事務所）

委員 藤原 哲（公認会計士 藤原公認会計士事務所）

当委員会は、宿沢勇介（弁護士 馬場・澤田法律事務所）を、本調査の補助者として選任した。

3 本調査の目的（委嘱事項）

当委員会がバルニバービからの委嘱により本調査の目的とした事項は、次のとおりで

ある。

- ① 本件各配当の実施に至る事実関係の調査
- ② 本件各配当の発生原因の究明
- ③ 再発防止策の提言
- ④ 本件各配当に係る関係者等の責任の検討

4 本調査の期間及び方法

本調査は2023年9月14日から同年10月3日までの期間実施した。

本調査において、当委員会は、取締役会議事録、監査役会議事録その他の本件各配当の関係書類、内部監査に関する社内規程等を確認した上で、本件各配当に係る取締役会に出席した取締役及び監査役並びに本件各配当に関与した可能性のあるバルニバービ社員に対してヒアリングを実施した。

また、バルニバービの会計監査人であるかがやき監査法人の監査担当者に対して事実関係を照会した。

第2 調査結果

1 本件各配当の実施に至る事実関係

(1) 前提事実

ア バルニバービの沿革・事業内容

バルニバービは、1991年9月7日に設立された会社であり、2015年10月28日に東証マザーズ市場（現東証グロース市場）に株式を上場した。

2022年10月27日現在、バルニバービ、連結子会社18社及び非連結子会社2社で構成されるグループによって、①レストラン事業（バルニバービが企画開発・デザインしたレストラン・カフェ・バーなどを、店舗運営子会社によって飲食店や宿泊施設の運営を行う事業）及び②エステートビルドアップ事業（食をベースに総合的なエリア開発を行うことで活性化した不動産の流動化により収益を見込む事業）を行っている。

イ バルニバービにおける配当政策

バルニバービは、2015年の上場以来、概ね、今後の事業展開と財務内容の強化を図るために必要な内部留保を図りつつ、株主に対する利益還元を重要な経営課題と認識し、経営成績及び財務状態等を勘案し、利益還元政策を決定することとし、成果の配分として業績に応じた株主への配当を実施する方針としていた。

但し、実際には、取締役会において配当性向という具体的な割合的指標を経営目標として決定していたというわけではなく、全ての取締役が「利益が出たら株主に配当できる」という漠然とした意識を有していた。

バルニバービの配当は、期末配当は株主総会が、中間配当は取締役会が決定機関とな

っており、取締役会決議により、毎年1月31日を基準日として中間配当を行うことができる旨定款に定められている（定款44条）。

近年は、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当が行われており、第29期（2020年7月期）及び第30期（2021年7月期）は1株当たり配当額7.50円（うち1株当たり中間配当額2.50円）の配当を行っていた。

ウ 配当実施の業務過程

バルニバービにおいては、経営管理部において会社法に規定された計算書類（以下「財務諸表」という。）及び剰余金処分についての取締役会議案（以下「配当議案」という。）を作成し、経営管理部長が、取締役会において適時開示資料を添付資料（分配可能額の計算に関する資料はない。）として、配当議案を説明の上、取締役会において配当の内容を決議していた。

経営管理部に財務諸表の作成及び配当実施を含む剰余金処分の業務過程に関するマニュアル類は存在しない。

なお、バルニバービが配当を始めた2015年上場以降、財務諸表、剰余金処分案の作成は、経営管理部長が担当し、本件で問題となる分配可能額の計算等を含む決算業務を行っていた。

同経営管理部長は、本件各配当に係る配当議案が作成される前の2022年1月30日に退職し、本件各配当に係る配当議案が作成された当時は、経営管理部所属の社員が、従前経営管理部長が行っていた業務を引き継いでいた。

エ 内部統制システムの整備状況

バルニバービでは、取締役会において、「取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」として、代表取締役直轄の内部監査室を設置し、内部統制の監査を行い、コンプライアンス体制の調査、法令及び定款上の問題の有無を調査し、取締役会等においてこれを報告するものとする「内部統制基本方針」を決定している。

そして、内部監査室において、内部監査について同室作成の「内部監査規程」に基づき、業務運営及び財産管理の実態を調査し、取締役及び使用人の職務の執行が、法令、定款及び社内規程等に適合し、かつ、効果的に行われていることを確認し、監査の結果については、代表取締役社長に報告することとされている。

内部監査担当者は監査役及び会計監査人と四半期毎に情報交換を行い、相互連携を図るとともに、監査役及び会計監査人からの助言等を得て内部監査の充実を図っている。

(2) 分配可能額規制についての役職員の知識

ア 役員構成

バルニバービには、かつて、公認会計士の資格を有する社外取締役が存在したが、同人が2021年10月27日に退任してからは、弁護士、公認会計士、税理士等の資格を有する役員は存在していない。

イ 分配可能額規制についての取締役の知識及び認識

取締役会において本件各配当を決議した当時、バルニバービの取締役（6名）のうち5名は、配当について「分配可能額」という法規制（会社法461条等）が存在することを全く認識していなかった。取締役5名は、漠然と、法的な規制としてではなく、会社経営上の常識として「利益がなければ配当はできない」という程度に抽象的に「配当の可否あるいは上限」を認識していたに過ぎなかった。取締役1名は法規制の存在を認識していたが自己株式を差し引く計算方法については認識を持っていなかった。

取締役全員が、漠然と、会社経営上の常識として「利益がなければ配当はできない」という程度に抽象的に「配当の可否あるいは上限」を認識していたに過ぎなかった。

また、全ての取締役は、ここにいう「利益」を、バルニバービ単体の決算数値ではなく、連結決算上の「利益」と認識していた。

ウ 分配可能額規制についての担当部署（経営管理部）の社員の知識及び認識

前述のとおり、2022年1月30日までは、経営管理部長（以下「前経営管理部長」という。）が、財務諸表の作成及び剰余金処分案の起案をしていたが、同部長が退職後は、2023年4月に外部から経営管理部長を招聘するまで、事業開発部長を兼任する取締役が管掌取締役として経営管理部を担当し、また在籍年数の長い経営管理部社員が「部長代理」の肩書において、退職した経営管理部長の職務の一部を引き継いでいた。

この経営管理部長代理の社員も、配当において分配可能額という法規制があることは全く認識しておらず、取締役全員と同様に、法的な規制としてではなく、漠然と「利益がなければ配当はできない」という程度に抽象的に「配当の可否あるいは上限」を認識し、また、ここにいう「利益」を、バルニバービ単体の決算数値ではなく、連結決算上の「利益」と認識していた。

エ 分配可能額規制についての監査役の知識及び認識

本件各配当を決議した当時、バルニバービの監査役2名は、配当について分配可能額という法規制があることを全く認識していなかった。また監査役1名は、法規制は認識していたものの正確な計算方法は認識していなかった。

(3) 経営管理部の体制

ア 経営管理部長の退職

バルニバービにおいては、2022年1月30日に経営管理部長の退職により、後任の経営管理部長を選任する必要が生じ、後任は外部から新たに採用する方針として採用活動が進められた。

約半年後の2022年7月には後任の経営管理部長（現経営管理部長）の採用が決まったが、同人が当時在籍していた会社を退職するまでの必要期間を経て、バルニバービに入社し、経営管理部長の職に就いたのは2023年4月となった。

その間、バルニバービは、暫定的に、事業開発部長を兼任する取締役（以下「配当議案担当取締役」という。）が管掌取締役として経営管理部を担当することとし、経営管理部長職は空席となった。その結果、同取締役が、本件各配当に係る配当議案の作成を含め、取締役会における決算等に関する議案の報告を担当することとなった。

同取締役は、株式上場後は一貫して営業開発部長・事業開発部長（現任）職を担当し、もっぱらレストラン事業における不動産開発や食材仕入れ等を専門とし、経理・財務や決算業務に関する特別な知識を有していなかった。

イ 経営管理部長の退職に際しての引継ぎ

バルニバービでは有価証券報告書や決算短信の作成、決算に関わる取締役会議案（配当も含む）の起案等、比較的重要な案件については前経営管理部長が取り組んでいた。そのため、前経営管理部長退職後、経営管理部は、月次決算、年度決算、有価証券報告書や決算短信の作成など、決算実務に関わる業務を行える体制は残ったが、配当に関する業務を理解する社員はいなかった。

前経営管理部長退職後、経営管理部社員は有価証券報告書の作成等についての引継ぎは受けたが、引継ぎに関するマニュアルは存在せず、配当手続についての詳細な引継ぎはなかった。

また、前経営管理部長退職後に管掌取締役として経営管理部を一時的に担当することになった配当議案担当取締役も、銀行の担当窓口や、東京証券取引所の担当者の情報、月次の数字を取締役会において報告する作業等を引き継いだ。配当手続についての詳細な引継ぎは受けていなかった。

ウ 本件各配当時の経営管理部の体制

以上のように、バルニバービは、2022年1月30日をもって前経営管理部長が退職して以降、2023年4月に現経営管理部長が入社するまでの間は、配当議案担当取締役が管掌取締役として経営管理部を一時的に担当することとし、経営管理部長職は空席となった。

また、本件各配当の前から長年バルニバービに在籍していた経営管理部社員は、前経営管理部長から引継ぎを受けた限りにおいて、従来の経理・月次決算業務に加えて、有価証券報告書の作成や、本件各配当に係る配当議案の起案も担当することとなった。

(4) 本件各配当に至る過程

ア 配当額の決定

本件各配当につき、配当議案担当取締役は、「分配可能額」という法規制を全く意識することはなく、バルニバービにおけるこれまでの過去 2 年の配当実績をそのまま踏襲して、期末配当は 1 株当たり 5 円、中間配当は 1 株当たり 2.5 円との前年度と全く同じ配当額を決定した。

イ 担当部署（経営管理部）における確認

期末決算については、内部監査室において作成した第 31 期決算財務に係る業務評価チェックリスト（以下「チェックリスト」という）に基づき、経営管理部において期末決算の決算財務報告に係る業務について確認がなされ、内部監査室による内部監査が実施されている。

チェックリストには、「4.3 会社法決算」という中プロセスの中の「4.3.1 計算書類作成」という小プロセスとして「配当可能限度額報告」「配当可能限度額を担当取締役に報告する」との業務概要があるところ、当該業務概要欄には、取締役会開催までに、経営管理部担当社員及び担当取締役の確認印が押印されていた。

しかしながら、実際には、担当社員において配当可能限度額を担当取締役に報告した事実はなく、担当社員及び担当取締役による配当可能限度額の確認はなされていなかった。

ウ 配当 1 の取締役会決議について

配当 1 については、配当議案担当取締役が決定した配当額を前提として、経営管理部において配当総額を計算し、財務諸表を含め、配当 1 に関する配当議案を起案している。

配当議案担当取締役は、配当額を前期と同じ内容として、経営管理部に配当の計算を指示し、経営管理部においては、単に配当総額（配当額に対象株式総数を乗じた金額）を計算したのみで、分配可能額（以下、チェックリストの記載に合わせ「配当可能限度額」という）を確認するなど、必要な配当額の計算は行っていない。

配当議案担当取締役は、このようにして決定した配当 1 に関する議案を作成させ、2022 年 9 月 28 日の取締役会に付議した。

取締役会の配布資料は取締役会の前日に各役員に送られたが、配布資料には、配当可能限度額に関する説明は記載されていない。また、取締役会開催前に、配当議案担当取締役などから取締役及び監査役に対し、配当可能限度額について事前の説明はなされていない。

取締役会においても、配当 1 について、取締役及び監査役から質問又は意見は出され

ず、承認されている。

その後、配当実施に至るまで配当可能限度額について疑問をもった取締役及び監査役は存在しない。

エ 配当 2 の取締役会決議について

配当 2 についても、配当 1 と同様に、配当議案担当取締役において前年度と同額の配当額を決定し、経営管理部に配当の計算を指示し、経営管理部においては、単に配当総額を計算したのみで、配当可能限度額を確認するなど、必要な配当額の計算は行わず、配当 2 に関する配当議案を起案し、配当議案担当取締役が議案を 2023 年 2 月 28 日の取締役会に付議した。

配布資料は前日に各役員に送られたが、配布資料には、配当可能限度額に関する説明は記載されていない。取締役会開催前に担当取締役から配当について事前の説明はなされていない。

取締役会においても、配当 2 について、取締役及び監査役から質問又は意見は出されず、承認されている。また、配当実施まで、配当可能限度額について疑問をもった取締役及び監査役は存在しない。

(5) 監査状況

ア 配当 1 に関する内部監査

配当 1 に関しては、内部監査室において、チェックリストに従い、経営管理部の決算業務について内部監査が実施されているが、「配当可能限度額報告」「配当可能限度額を担当取締役に報告する」という項目については、経営管理部において配当可能限度額が担当取締役に報告されていることを、チェックリストの確認欄を形式的に確認するのみで、内部監査室において、実際に配当 1 が配当可能限度額内かどうかの計算までは行っていない。

イ 会計監査人による監査内容

連結会計年度（2021 年 8 月 1 日から 2022 年 7 月 31 日まで）の連結財務諸表及び事業年度（2021 年 8 月 1 日から 2022 年 7 月 31 日まで）の財務諸表については、かがやき監査法人により法定監査を受けている。

当委員会がかがやき監査法人に対して本件各配当に関して、バルニバービからの相談・照会の有無、監査の内容等について質問したところ、本件各配当について、バルニバービからかがやき監査法人に対し、分配可能額規制に関する相談や照会は行われておらず、また配当に関する監査の内容は、配当 1 については、株主資本変動計算書関係の注記における配当額と取締役会議事録との突合、配当 2 については、株主資本等関係の注記における配当額と取締役会議事録との突合とのことであった。

2 原因分析

(1) 本件各配当の発生原因（概要）

バルニバービにおいて、分配可能額を超過していることを認識しながらあえて本件各配当を実施したという事実はない。

しかるに、分配可能額を超えた配当を行うことになった主たる原因は、株式上場以来、配当決定に至る業務プロセスが一部の知識経験を有する社員に依存し続け、業務過程について統一的なマニュアル等の規定も作成されていなかったため、当該社員の退職後、従前の配当手続に関する知識経験が経営管理部等の担当部署において適切に承継・蓄積されていなかったこと、これに加えて、人材不足もあって内部から経営管理部長の職を任せられる人材を登用することができず、外部からの招聘にも時間を要し、長期間にわたり経営管理部長の職が空席となってしまったことにあるものと考えられる。

その上で、分配可能額規制についての役職員の知識不足が重なり、さらには内部監査においても取締役会における配当議案の配当額が分配可能額を超えているかどうかについて検証が行われないうまま、機械的に過去2年と同じ内容（同額）の配当が実施されたため、本件の各違法配当を未然に防止することができなかった。以下、詳述する。

(2) 役職員等の関係者の知識不足

前述のとおり当時のバルニバービにおいては、「分配可能額」という法規制の知識・認識を全く持たない本来の担当業務外の配当議案担当取締役が、本件各配当に係る配当議案作成の責任者となり、「分配可能限度額」の計算に意識が及ぶことなく、単純に前前年度、前年度と全く同じ配当額（1株当たり、期末配当は5円、中間配当は2.5円、合計年間7.5円）を決定し、これをやはり法規制の知識・認識が全くない経営管理部社員に計算させ、配当金総額のみを計算した資料を本件各配当に関する配当議案として起案して、取締役会議案として取締役会に上程した。

取締役会においても「分配可能額」という法規制について十分な知識・認識を欠いていた取締役全員がこれに賛成して、本件各配当を決定する決議がなされた。

この間、監査役においても、「分配可能額」という法規制について十分な知識・認識を欠いていたため、これに異議を述べることもなかった。

(3) 配当に関するマニュアル等の知識の承継・蓄積の不存在、経営管理部長の長期不在

バルニバービにおいては、配当過程において配当額決定・配当議案作成・配当実施に至るまでの業務プロセスあるいは業務フローを示したマニュアル類は存在せず、配当議案に係る資料等の作成が、一貫して知識・経験を有する特定の経営管理部部長に委ねられていた。

そして、前経営管理部長の退職に際しては、配当議案の作成についての引継ぎが十分と

はいえない状態で、前経営管理部長が退職した。

このように、バルニバービにおいては、組織において必要な知識・経験の承継・蓄積が適切になされないまま、経営管理部長が不在という状況に陥ったが、内部から経営管理部長の職を任せられる人材を登用することができず、外部からの知識・経験を有する適任者も速やかに後任として就任されないまま、本件各配当に係る配当議案が作成され、取締役会で決議された。

(4) 企業集団としてのバルニバービグループの運営形態の特殊性

バルニバービは、店舗の運営を委託する店舗運営子会社を複数設けており、これらのほとんどが連結子会社となっている。店舗運営子会社には、バルニバービから、店舗の人件費及び店舗稼得利益の一定割合（利益シェア）が報酬として支払われることから、店舗運営子会社では、利益シェアから法人税等を支払った残額が利益剰余金として留保されていくことになる。店舗運営子会社から、バルニバービに配当が支払われたことは過去に1回あったが、基本的には、子会社役員のモチベーション維持のため、バルニバービは店舗運営子会社からの配当は受けない方針であった。

一般的な親会社の子会社から配当収入を得るのと比べると特徴的であり、このため、店舗運営子会社には相当程度の利益剰余金が存在していた。このような企業集団としてのバルニバービグループの運営形態が、今般の違法配当の遠因になったと考えることができる。

即ち、バルニバービ単体では、2022年7月決算期に約10億円の特別損失（その大半は減損損失）を計上したことにより、分配可能額が消滅していた。いうまでもなく、配当はバルニバービ単体の分配可能額が原資となるが、連結貸借対照表に目を転ずると、上記理由による店舗運営子会社の利益剰余金が計上されているため、分配可能額規制についての知識欠如あるいは誤認をしていた役職員が、配当を行うことに問題はないと考えたことは想像に難くない。

本来であれば、店舗運営子会社から配当を受け取り、親会社であるバルニバービの利益剰余金を増やす措置を講じておくべきであったが、この類のマネジメントができる役職員は存在していなかった。なお、店舗運営子会社の分配可能額総額は、今回の違法配当額を上回っているため、上記措置を講じていれば違法配当という問題が取り沙汰されることはなかったといえる。

(5) 内部統制システムの運用上の問題

バルニバービの内部統制システムは、形式面は他社と遜色ない程度に整備されているが、配当手続における実際の運用はいささか形骸化していた。

配当手続に問題を絞ると、チェックリストの中には、以下の項目が存在し、いずれについても担当者、部門責任者、内部監査人の確認印と日付の記入がなされている。

- ・ 配当可能限度額を担当取締役へ報告する
- ・ 利益処分方針案を確認する

チェックリストのとおり運用がなされていれば、今般の違法配当は未然に防がれた可能性が高いと思われるが、実際のところ、配当可能限度額の計算を行わなければならないという認識は、担当者、部門責任者、内部監査人の誰も持っておらず、当然のことながら、配当可能限度額が計算されることはなく、配当議案担当取締役への報告もされていなかった。

2006年5月の会社法施行により、旧商法計算書類の「利益処分案」が廃止されたため、多くの会計監査人は、監査対象会社からの依頼でしか配当可能限度額の検証を行わなくなっているのが現状である。バルニバービの内部統制システムに関するチェックリストには配当可能限度額に関する項目が存在するのであるから、役職員が分配可能額規制の詳細を知らなくても、チェックリストに従った運用をしつつ、会計監査人に問合せ等を行っていたら、違法配当は防げた可能性が高いものの、バルニバービの役職員から会計監査人に当該問合せが行われることもなかった。

3 関係者の法的責任の検討

(1) 刑事責任

会社法 963 条 5 項 2 号は、「法令…に違反して、剰余金の配当をしたとき」について、取締役や監査役等の刑事責任を定める。

当該刑事責任は故意犯であるところ、本件については、取締役及び監査役が、本件各配当が会社法上の分配可能額規制に違反していることを認識して、本件各配当を行ったという事実は認められなかった。

したがって、バルニバービの取締役及び監査役に刑事責任は生じないものといえる。

(2) 民事責任

ア 取締役の責任

株式会社が財源規制違反の配当を行った場合は、当該配当に関する職務を行った業務執行者（会社法 462 条、会社計算規則 159 条）、当該配当が株主総会の決議に基づいて行われた場合において、当該株主総会にその議案を提案した取締役（会社法 462 条 1 項 1 号、会社計算規則 160 条）、当該分配が取締役会の決議に基づいて行われた場合において、当該取締役会に配当議案を提案した取締役（会社法 462 条 1 項 1 号ロ、会社計算規則 161 条）は、連帯して、会社が交付した分配時の時価相当額を会社に支払う義務を負う（会社法 462 条 1 項）。配当行為あるいは株主総会の議案提案行為が、取締役会の決議によって行われた場合は、その決議に賛成した取締役は、それらの行為をしたものと同視される（会社計算規則 159 条 2 号ハ・160 条 3 号等）。

本件については、取締役全員が責任の対象となり、「その職務を行うについて注意を

怠らなかったことを証明」しない限りはその責任を負う（会社法 462 条 2 項）。

イ 監査役・会計監査人の責任

監査役や会計監査人が、善管注意義務に違反し、違法配当が行われた場合には、違法配当について任務懈怠があるものとして、会社に対して連帯して損害賠償責任を負う（会社法 423 条 1 項・430 条）。

ウ 検討

本件において、バルニバービの取締役及び監査役は、その全員が分配可能額規制について十分な知識・認識を有しておらず、本件各配当を決定した取締役会においても、配当議案担当取締役から配当額の計算根拠等本件各配当に関する内容について詳細な説明を受けた上で議論がなされるということもなかった。

この点、通常時であれば、配当議案作成担当者は、配当に必要な会社法等の知識を有しているはずであることから、担当外の実務取締役、さらには監査役が、当該担当取締役の業務を信頼して分配可能額という法規制について逐一確認することがないということも考えられることであり、かかる対応は業務の効率性の面からも是認し得る。

しかしながら、本件各配当は、いずれも担当業務外の実務取締役が一時的に管掌取締役として、経営管理部を担当して、機械的に前年度と同じ内容の配当議案を作成したという場面であり、かかる担当取締役の業務を信頼する前提を欠いていたというべきである。

他方で、期末決算については、内部監査室において作成したチェックリストに基づき、期末決算の決算財務報告に係る業務について内部監査が実施されている。チェックリストには、計算書類作成の項目に「配当限度額報告」「配当可能限度額を担当取締役へ報告する」との欄があり、取締役会開催までに、経営管理担当社員及び担当取締役が、それぞれ「配当限度額」を確認することとされていた。このことから、バルニバービにおいては、剰余金の配当に関する業務を適法に行うための体制は十分とはいえないものの、最低限の整備はなされていたものと考えられる。

このような体制において、担当外の実務取締役及び監査役が、剰余金配当に関する業務が、担当部署（経営管理部）によって適法に行われているものと考えられることには一定の合理性がある。

他方、配当議案担当取締役については、本件各配当の担当取締役として配当限度額の確認を怠った点において会社法上の責任がないとは言いきれない面もある。しかしながら、配当議案担当取締役においても、従前の担当部長の退職により、本来の担当部署とは異なる経営管理部を管掌することになった上、「配当限度額」という法規制についての十分な知識・認識もないまま本件各配当の配当議案を作成せざるを得なかったものであり、他の取締役と責任を異にする事情として、配当議案担当であったとの事情を特別に評価する必要性は高くないものと思料する。

そして、前述のとおり、バルニバービ単体では、2022年7月決算期に約10億円の特別損失（その大半は減損損失）を計上したことにより、分配可能額が消滅していたものの、連結貸借対照表に目を転ずると、店舗運営子会社の利益剰余金が計上されているため、本来であれば、店舗運営子会社から配当を受け取り、親会社であるバルニバービの利益剰余金を増やす措置が講じられていれば、違法配当という問題が生じることはなく、かかる連結決算上の数値を前提にすれば2022年7月決算においては、違法配当による会社債権者への影響は実質的になかったものと評価する余地がある。

また、本件配当に係る配当議案の提案に同意した取締役全員（6名）は、その職責に応じて、報酬3か月相当分の1割から3割を減額することを、全取締役が同意の上で取締役会で決定しており、本件各配当について、その限度で、会社財産の一部の回復が見込まれる。監査役についても、監査役全員（3名）から報酬の3か月相当分の1割を自主的に返上する旨の申し出があり、監査役会において監査役が協議して決定された。

以上の事情、すなわち、バルニバービにおいては剰余金の配当に関する業務を適法に行うための体制は最低限度整備されているところ、分配可能額規制についての知識・認識の欠如から本件各配当に係る業務が担当部署によって適法に行われていると信頼することもやむを得ないこと、本件各配当がいずれも上場以来配当議案の作成等の配当業務を担当して前経営管理部長の退職後、後任の経営管理部長が就任するまでの経営管理部長不在の期間に決定されたこと、その間は、配当限度額という法規制に十分な知識・認識のない専門外の取締役兼事業開発部長が経営管理部を管掌せざるを得なかったこと、バルニバービグループの連結経営において仮に親会社であるバルニバービの利益剰余金を増やす措置が講じられていれば違法配当という問題が生じることはなかったこと、取締役及び監査役全員がその職責に応じて、報酬3か月相当分の1割から3割を減額あるいは自主返納する予定であること、を総合考慮し、当委員会としては、バルニバービの取締役及び監査役に対して、前記会社法上の責任を追及する必要性までは認められないものと評価する。

4 再発防止策の提言

(1) 外部専門家の活用や社員育成・外部からの登用による管理部門の人材の充実化

バルニバービにおいては、外部役員も含め発展の過程においてこれまで飲食業に関わる現場の責任者を中心として役員が選任されている。2021年10月27日までは公認会計士資格を有する社外取締役が在籍していたが、同取締役退任後は、公認会計士、弁護士などの社外役員は存在しておらず、取締役会の運営を法的観点から監視する体制としては十分とは言い難い。

したがって、弁護士や公認会計士などの専門家を、社外取締役又は社外監査役に選任することが考えられる。

同様に、本件各配当については、前経営管理部長が退職後、内部から人材を登用するこ

とができず、外部からの人材の採用にも長期間を要し、経営管理部長職が不在の間に配当議案が作成されたことが遠因になっていたと考えられる。

バルニバービにおいては、社員教育あるいは外部からの経験者の登用等によって、管理部門の人材をより一層充実化させるなどの組織・体制の見直しを行うことが必要であると思われる。

(2) 社内研修等の実施

バルニバービ取締役及び監査役においては、会社法における分配可能額規制についての十分な知識・認識を有していなかった。

分配可能額規制の内容及び分配可能額の算定方法などを含め、役員が備えておくべき会社法等の基本的な法律知識を得るために、定期的に研修や勉強会等を開催することが考えられる。

(3) 業務遂行体制の見直し・再整備

バルニバービにおいては、本件違法配当を契機として、改めて、会社法その他の法令違反リスクを検証し、再発防止のための業務遂行体制の見直し・再整備を行うことが必要であると思われる。

配当業務に関しては、配当額決定から配当に至るまでの業務マニュアルを作成して、配当に係る法的知識が一部の担当者に依存することなく、人の異動があっても円滑に知識、経験の承継・蓄積を可能にしておくべきである。

また、前述のとおり、バルニバービの内部統制システムは、形式面は他社と遜色ない程度に整備されているが、本件各配当に係る配当手続については、その運用において一部形骸化していた面があることは否めないため、その点については改めて見直す必要があると思料する。

以上