慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	株主総会による取締役の解任に関する一考察
Sub Title	Une réflexion sur la révocation par l'assemblée d'actionnaires des dirigeants sociaux
Author	鈴木, 千佳子(Suzuki, Chikako)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1993
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.66, No.1 (1993. 1) ,p.167- 187
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	米津昭子教授退職記念号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19930128-0167

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

株主総会による取締役の解任に関する一考察

鈴木千佳子

第一章　取締役解任権の意義
第二章　解任自由説とその問題点
第三章　解任取締役の保護
第1節　商法二五七条一項但書の損害賠償請求権の性質
第2節　正当事由の解釈
第四章　結　語

第一章　取締役解任権の意義

取締役の解任は、(1)株主総会の決議による場合、(2)裁判所の判決による場合、(3)整理開始の際の裁判所の非訟処分による場合（商法三八六条一項五号、非訟事件手続法一三五条ノ四七）、(4)会社更生法による会社更生計画の認許による場合（会社更生法二五二条三項）に行われる。商法二五七条は、この中の(1)、(2)について規定をしている。まず、株式会社の取締役は何時にても株主総会の特別決議によって解任され、任期の定めのある取締役が正当事由なくその任期の

満了前に解任された場合には会社に対して損害賠償を請求することができる（商法二五七条一項、二項）。そして、また、少数株主の利益のために[1]、取締役の職務の遂行に関して不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実があるにもかかわらず株主総会が当該取締役の解任を否決した場合には、六ヶ月前から発行済株式の総数の一〇〇分の三以上に当たる株式を有する株主は決議の日から三〇日以内に裁判所に取締役の解任を請求することが認められている（商法二五七条三項、四項）。

取締役の解任は、会社の経営担当者の地位を奪うという意味では、大変に重要事項であって、それぞれに問題があるであろうが、本論文では、この中から特に(1)の株主総会による取締役の解任の問題を取り上げてみようと思う。

まず、株主総会の有する取締役の解任権が果たす役割および機能であるが、これを考えるには現在の株式会社の経営体制を十分に考慮しなければならないと思われる。株主は株式会社の共同所有者だが、通常の株主には会社を経営することに対する要求がなくただ利潤を分配さえしてもらえばよいというものが多数である。そこで、株主はその経営に関しては自己が選任した取締役にそれを委ねることができ、また株主総会自体の権限もそれに応じたものが定められている。すなわち、それは昭和二五年改正前はおよそ会社に関するものであるかぎり一切の事項に及び得たのに対し、改正後は企業に所有と経営の分離、近代企業の必然的発展傾向としての機関権限の合理化を考慮し、株主総会の権限を著しく縮減し「総会ハ本法又ハ定款ニ定ムル事項ニ限リ決議ヲ為スコトヲ得」（改正時商法二三〇条ノ二、現行法二三〇条ノ一〇）、と定められたのであるが[2]、これは表面上は取締役会、代表取締役に会社経営の土俵を譲ったかのようであっても、株主総会は会社の組織及び営業に関する基礎的な事項の決定、取締役の選任解任の権限を有する点からすれば、依然として会社の最高機関であると解されるのであって[3]、株主は会社経営に関しては取締役に任せ直接にかかわらないが、取締役の選任・解任権は、取締役を間接的に監督（コントロール）するために、株主に残された大変重要な権利であるとの理解が可能である[4]。しかしながら、株主総会特別決議によれば取締役を何時にても自由に解

任することができるという解任自由説の見地からすると、取締役は、株主の恣意によって明日からでもすぐに解任されるという不安定な地位の下で会社経営に着手している非常に弱い地位しか与えられていないことになり、解任されれば取締役に社会的信用はもとより、期待した報酬を受けることができない等の経済上の損失をもたらすことになる。[5] 株主総会の解任権の存在自体あるいはその行使が、取締役の経営に対する不等な干渉とならないか、その経営判断を無視することにならないのかが問題となる。

したがって、解任権が前述のように株主にとって大変重大な権利であればこそ、その与える影響は大なのであって、それは株主の会社に対する実質的所有がいかなる範囲まで認められるのか、その限界はどこなのかという問題にまで辿り着く。そして、また、株主による会社所有と経営委任制度との調整点[6]を、解任という問題と絡めて如何に考えるべきかについても疑問があるので、従来の判例・学説を参考に論じてみたいと考える。

(1) 通説は、取締役に不正の行為、重大な法令・定款違反があった場合にも、特別決議の要件を満たさないため取締役の解任ができないのでは不当であるために設けられた制度と解する（鈴木竹雄＝石井照久・改正株式会社法解説（日本評論社、昭和二五年）一四九頁。

(2) 大隅健一郎＝大森忠夫・逐条改正会社法解説（有斐閣、昭和二六年）一九七頁。

(3) 前注同所。

(4) 蓮井良憲・「取締役の選任及び解任」企業法研究一四六輯七頁。酒巻俊雄・「取締役の解任に関する若干の問題」取締役の責任と会社支配（成文堂、昭和四二年）六二頁。近藤光男・「会社経営者の解任」八〇年代商事法の諸相―鴻教授還暦記念論文集（有斐閣、昭和六〇年）三八三頁。川島いづみ・（東京地判昭和五七・一二・二三の評釈）法律のひろば三七巻九号六八頁。

(5) 塩田親文・「取締役の解任をめぐる若干の問題(1)」立命館法学一九号三頁。

(6) 酒巻・前掲書六七頁。今井潔・新版注釈会社法(6)（有斐閣、昭和六二年）五八頁。

第二章　解任自由説とその問題点

商法二五七条一項本文は、「取締役は何時ニテモ株主総会ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得」と規定しているが、これは株主総会の決議に従えば任期のあるなしにかかわらず取締役を何時でも解任できることを定めたものと解されている（多数説の立場で、これを解任自由説という）。その論拠のまず第一は、取締役の関係は民法の委任に関する規定に従うとされており（商法二五四条三項）、民法六五一条一項によれば、「何時にても」「正当事由の有無にかかわらず」受任者である取締役を解任することができるのは当然であると解される点であり[1][2][3]、第二に、取締役は受任者として会社との特別の信任関係の上に成り立っているのであって、いったんその信頼関係が喪失すればもはや株主は会社の経営を委任しておくわけにはいかないという点[4]、第三に、企業の所有者である株主が取締役を解任できるのは当然であるという点[5]、第四に、取締役の選任権とあいまって解任権も株主総会の監督機能を確保するために必要不可欠であると考える点[6]等が挙げられる。

また、比較的見地によっても、解任自由説の立場は有利である。イギリス会社法（一九八五年）三〇三条一項は通常決議によって取締役を解任することができるとしており、フランス会社法は旧型取締役会社制度（株主総会によって取締役が選任され、業務執行の決定は取締役によって構成される取締役会（conseil d'administration）によってなされる）をとる会社においては、通常総会によっていつでも解任することができるほか（九〇条二項）、新型取締役会社制度（株主総会が選任した監事会 conseil de surveillance によって新型取締役会 directoire の構成員が選任される）をとる会社においても、総会は監事会の提案に基づきこれを解任することができ、正当な事由なく解任が決議された場合にはこれによって生じた損害を賠償しなければならないとされている（一二一条一項）[7]。また、ドイツ法は、株式会社では、重大な事由ある時は取締役を解任しうるとし、株主総会の不信任決議を重大事由に含めるとする一方（株式法八四条三項）、有限会社で

はいつでも解任できるが特約によって取締役に損害賠償を認める（有限会社法三八条一項）。更に、アメリカでは従来の判例法は解任には任期の定めある時は正当事由を要すると考えていたものが、それとは異なって、株主総会の特別決議で正当事由の有無にかかわらず何時でも取締役の解任を認める州法が増えているというのが現状である。[8] これら他国の状況からも、解任自由を強調するのが世界的傾向であるとも評価されているところである。[9]

商法二五七条は他方、取締役の地位の剝奪に関して、株主総会の特別決議にかからしめることで取締役の地位の安定を図り、また、突然その地位を奪われた取締役を保護するために、取締役に、任期の定めがある場合に正当の事由なくその任期満了前に解任をした場合には会社に対して解任によって生じた損害賠償の請求をなすことを認めており（商法二五七条二項、同条一項但書）、通説は、取締役に対する監督機能（株主の保護）と、取締役の権限拡大に応じて認められた解任手続の慎重と取締役の地位の安定（取締役の保護）をひとつの条文の中で実現させたものであると評価している。[10]

解任自由説によれば、当然、解任権は株主総会の専属的権利であって、[11] 強行規定に基づくものであるから、定款[12]または株主総会の決議を持ってしてもこれを奪い、または制限を加えることはできず、[13] 会社からこれをあらかじめ放棄することもできないのはもちろん、第三者、他の機関に委譲することもできないと解されている。[14]

したがって、会社と取締役との間に不解除特約があったとしても、会社は有効に取締役を解任することができると、通説は考える。[15]

また、解任の効力がいつ発生するかに関しては、株主総会の決議は会社の解任の意思決定と見るべきであって、取締役への通知の到達を持って解任の効力が発生し、それ以後は撤回することができないという解釈が一般である。[16]

しかしながら、この解任自由説に対しては批判がある。それは、企業の所有と経営の分離を前提とすれば、株主総会が理由も問わずいつでも取締役を解任しうるとすることは実質的には業務執行の判断を株主総会に保留しているこ

とになり、不徹底な立場であると批判する意見であり[17]、また、取締役に解任権の存在自体を意識させること自体が実質的には業務執行の合理性判断に対する一種の制約であり、近代企業経営方式の下では取締役の地位を強化・安定させることこそ重要なのであって、株主の会社支配は終局的なものでたりるとする意見もある[18]。このような意見は、取締役の解任を自由とすることに批判的である（解任制限説）。解任自由説の立場からは、業務執行の合理性の判断は解任権の行使の結果として起こることであって、行使自体は業務執行に対する干渉にはならないとする反対がなされているが[19]、行使の目的はどうあれ、解任権の行使が業務執行への行き過ぎた干渉にならないかを注意しなければならないことは否めない[20]。また、解任自由はその運用によっては法の予期に反して、大株主の恣意により忠実に義務を履行し業績も顕著な取締役、社外から招いた有能な取締役等を解任するためにも利用される恐れはないとは言えない[21]。取締役の権限は法律・定款によって与えられた固有の権限であって株主がみだりに経営に干渉し取締役を解任することは契約侵害であるとする説もある[22]。

そして、また、累積投票制度によって少数派株主の代表者が選ばれながら、多数決による取締役の解任を易々と認めてしまうことについては、解任制限説はもとより、解任自由説を取るものからもその不備が主張されているところである[23]。

そこで、解任制限説は更に立法論を展開する。それは例えば、取締役の任期を一年として適否を判断する機会を多くするし、任期中は著しい法令定款違反ないし詐欺的行為がない限り株主総会は取締役を解任しえないとすべきであるとしたり[24]、任期を一年とすると共に、重大なる事由ある場合に限り、総会の普通決議で（株主に会社経営の監督権を十分に与えるため）解任しうるとすることが望ましいとするもの[25]、解任を行うにはその理由が法律上も十分でかつ立証できるものでなければならず、解任をなすのに先立って当該取締役に解任の理由である事実を通知すると共に株主総会で弁明する機会を与えなければならないとするもの[26]等が主張されている。

以上、わが国における取締役の解任についての通説である解任自由説の考え方及びそれに対する批判としての解任制限説の対立を見てきたが、両者の相違は株式会社における所有と経営の分離に関する理解に根ざしているといえる。とはいえ、商法二五七条が何時にても解任することを得と規定する以上、立法論はさておき、これを「正当事由」なき限り解任することを得ないと解することは明文に背き、かつこれを株主の権利として尊重してきたこれまでの通説的理解を覆すものであって、適当ではないと考える。すなわち、所有と経営の分離とは、株式会社の所有者としての株主を会社から締め出すための制度ではなく、究極的には株主の利益を考えた合理的制度であって、[27] 株式会社の根幹を束ねる株主の意思は経営者の選任及び解任権を通じて無制限的に反映しなければならず、これによって株主の権利は会社経営に及ぶものと考えられる。[28][29]

(1) ロエスレル商法草案上巻四〇四頁には、「随時解免ハ全権委任(マンダート)ノ主義ニ適応スル者」とされている。梅謙次郎・改正商法講義(会社法・手形法、破産法)(明法堂、有斐閣、明治二六年)も、「代理一般ノ規則ニ依ッテ」と説明している。同旨・自治館編輯局(編著)・商法実用詳解(自治館、明治三六年)二四〇頁。西本寛一・「取締役の解任」法学研究(愛知学園大学)一〇巻一号二二頁等、現行法についても、通説的理解である。これに対して反対するものとしては、今井潔・「株主総会の決議による取締役解任」現代株式会社法の課題—北沢教授還暦記念論文集(有斐閣、昭和六一年)三四七頁。民法六五一条についての解釈に関しては、明石三郎・注釈民法(16)(有斐閣、昭和四二年)二〇九頁参照。

(2) しかし、民法以外に二五七条が特別に規定されている意義については、松波仁一郎・改正日本会社法(再版)(有斐閣、大正五年)一一六二頁は特別ないとするが、片山義勝・株式会社法論(5版)(中央大学、大正七年)六九三頁および西本・前掲二三頁によれば、これが経営担当者の地位の剝奪という重要事項の決定であるため、特に総会の決議(特別決議)を要する旨を明らかにしたという点にあると説明されている(同旨・塩田・四頁)。

(3) 通説とは異なり、会社・取締役間の関係は委任、準委任、雇傭等の民法上の有名契約の要素に団体法上の法律関係を含んだ一種の無名契約であると考える説もあるが、これによれば、民法の委任契約の解除と同様の方法が会社法に採用されているのは疑問であるとする(塩田・前掲八頁)。

(4) 西本・前掲二二頁。大濱信泉・「取締役と取締役会」株式会社法講座第三巻(有斐閣、昭和三一年)一〇四七頁。浜田一

男・注釈会社法(4)（有斐閣、昭和四三年）三〇一頁。

(5) 鈴木竹雄＝竹内昭夫・会社法（新版）（有斐閣、昭和六二年）二四九頁。近藤・前掲書四〇二頁。

(6) 酒巻・（最判昭和五七・一・二一の評釈）判タ五〇五号一七八頁。

(7) 早稲田大学フランス商法研究会・注釈フランス会社法2巻（成文堂、昭和五二年）五九七頁によれば、新型取締役会の選任者は監事会であるが、取締役会の監事会への独立性を保つため、このような制度になったと説明されている。一項後段は取締役が損害賠償を請求しうるために「正当事由 jusute motif なく解任が決議されたこと」を要件としているところはわが国の法と同じ形式であって、比較法には格好の材料であろうと考えられる。

(8) 酒巻・前掲書六六頁。近藤・前掲書三八七頁。

(9) 酒巻・前掲書六六頁。大山俊彦・（最判昭和五七・一・二一の評釈）金融商事六五五号四八頁。

(10) 大濱・前掲書一〇四九頁。同旨・近藤・前掲書四〇二頁。酒巻・前掲判タ一七八頁。大山・前掲四七頁。

(11) 大濱・前掲書一〇四七頁。塩田・前掲一五頁。浜田・前掲書三〇四頁。田中誠二・再全訂会社法詳論上（勁草書房、昭和五七年）五四四頁。大隅＝今井・新版会社法論中Ⅰ（有斐閣、昭和五八年）一五八頁。

(12) 松波・前掲書一一六二頁。西本・前掲二三頁。大濱・前掲書一〇四七頁。

(13) 西本・前掲二三頁。塩田・前掲四頁。大山・前掲四七頁。米津昭子・（大阪高判昭和五六・一・三〇の評釈）法学研究六〇巻八号一〇八頁。

(14) 西本・前掲二三頁。大濱・前掲書一〇四七頁。松田二郎＝鈴木忠一・条解株式会社法上（弘文堂、昭和二六年）二六九頁。塩田・前掲一五頁、一七頁。

(15) 東京高判昭和二七・二・一三高民五巻九号三六〇頁。東京地判昭和二七・三・二八下民三巻三号四二〇頁。西本・前掲二三頁。塩田・前掲一六頁。大山・前掲四九頁。米津・前掲一一〇頁。同・「株主総会による取締役の解任」法学研究六〇巻一二号三八頁。田中（誠）・前掲書五四四頁。大隅＝今井・前掲書一五九頁。浜田・前掲書三〇四頁。北沢正啓・会社法（第3版）（青林書院・平成三年）三四五頁。民法においては、民法六五一条は任意規定と見る点については一致しているが、多数説は解除権放棄特約について原則的に無効と解するのに対し、有効であるがそれが公序良俗に違反したり脱法行為になる場合は許されないとする説もある（明石・前掲書二一一頁。今井・前掲新注釈会社法六二頁以下参照）。

(16) 前掲東京地判昭和二七・三・二八。西本・前掲二六頁。大濱・前掲書一〇四九頁。大山・前掲六四九頁。田中（誠）・前掲書五四五頁。松田＝鈴木・前掲書二六九頁。大隅＝今井・前掲書一五九頁。北沢・前掲書三四六頁。浜田・前掲書三〇五頁。

酒巻・前掲書七〇頁。これに対して、株主総会の決議は解任の意思表示自体であって、当該取締役に対する伝達があった時に解任の効力が発生すると考える説もあるが（塩田・前掲一五頁。）、少数説にとどまる。

(17) 石井照久・会社法上（第2版）（勁草書房、昭和四七年）三七一頁。同旨・伊沢孝平・註解新会社法（法文社、昭和二五年）四二六頁。

(18) 塩田・前掲六頁。

(19) 大濱・前掲書一〇四八頁。

(20) 近藤・前掲書四〇二頁。

(21) 塩田・前掲三頁。蓮井・前掲一〇頁。

(22) 塩田・前掲七頁。蓮井・前掲一一頁。この考え方は、従来のアメリカのコモン・ローの立場であって、これにより正当の理由なくして取締役を解任し得ないと考えられていた。ここで言う正当の理由とは職務上の不正行為、職務懈怠等故意に会社の利益を侵害するところの現実の非行をいい、単なる判断の誤りや行為の不相当なことを持っては足りないと解されていた（大隅・「アメリカ会社法における取締役会」英米会社法研究（京都大学商法研究会著、有斐閣、昭和二五年）八一頁以下。しかしながら、前述のように解任の自由を認める州法が増加し、また会社の定款、付属定款をもって特別の理由なくして取締役の解任をなしうる旨を定めることも有効と解されていることから、従来のコモン・ローは妥当しないこととなったとの見解もある（近藤・前掲書三八七頁）。

(23) 西本・前掲二二頁。大濱・前掲書一〇四八頁。大隅＝今井・前掲書一五九頁。浜田・前掲書三〇六頁。これについて、米津・前掲法学研究六〇巻八号一一〇頁及び同・六〇巻一二号三八頁は、正当事由の存否によって損害が賠償されるから解任は認められるとし、また、累積投票制度はもともと定款で排除しうる制度であるから株主の意思による解任を認めることに支障はないと考える。酒巻・前掲書六五頁は、アメリカの相当の州では（取締役の全員を解任する場合は別として）取締役の全員の選任が累積投票の方法によって行われた場合には、一人もしくはそれ以上の取締役を選任するにたりるだけの議決権を有する株主が解任に反対するかぎり個々の取締役の解任をすることができない旨の規定を置いており、今後の立法の参考となるとする（同旨・塩田・九頁）。

(24) 大隅健一郎・全訂会社法論中（有斐閣、昭和三四年）九五頁。石井・前掲書三七一頁もこれに賛成する。

(25) 塩田・前掲一一頁。中村武・改正株式会社法大意（巌松堂、昭和二五年）一三三頁も、このような制度は一応合理性あるものと認める。

(26) 蓮井・前掲一一頁。
(27) 米津・前掲法学研究六〇巻一二号三六頁。
(28) 鈴木・会社法（全訂第3版）（弘文堂・平成三年）二八頁。近藤・前掲書四〇二頁。
(29) ただし、解任自由といっても、それは取締役の地位を剝奪する重要な行為であるから、そこに真の株主の意思が現れていることを要し、その解任に当たっては株主総会の招集通知に解任する取締役を特定して表示しなくてはならず（商法二三二条二項）、また大会社（資本の額が五億円以上又は負債の合計額が二〇〇億円以上の株式会社）でありかつ株主数が千人以上の会社においては、取締役の解任決議をなす場合には解任理由を記載した参考書類を招集通知に添付しなければならないと解する（商法特例法二一条ノ二、参考書類規則二条、同三条一項三号）。そうでない場合には、招集手続が違法であって決議取消の訴えの原因（商法二四七条一項一号）になる（同旨・西本・前掲二四頁）。また同じ理由から、決議もそれぞれの取締役について各々行われるべきであろう（同旨・塩田・前掲一四頁。昭和五六年改正前においては特別利害関係人の株主総会における議決権行使は認められなかったので、その関係からそれぞれの取締役の解任を別々に行う必要ありと考えられていた。）。

第三章　解任取締役の保護

さて、前章においては、取締役の解任はなんらの解任事由を要さず無制限的に何時でも行いうるものと解したが、それによって解任された取締役の保護はどう図ればよいのかが問題である。そこで、まず、商法二五七条の沿革を見てみよう。

初めて取締役の解任について規定を置いたのは明治二三年商法（旧商法）一九七条であるが、同条は、「取締役又ハ監査役ハ何時ニテモ総会ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得其解任セラレタル者ハ会社ニ対シテ解任後ノ給料若クハ其他ノ報酬又ハ償金ヲ請求スルコトヲ得ス。」として、取締役・監査役を通じて株主総会による解任自由を認めるが、そのために取締役に対して損害を賠償することは必要なしとされていた。この規定に関しては、前述のように、取締

役を信用できない事態となった場合には委任の一般原則によれば委任者の意思に従い、其のものに不都合ありと否とにかかわらず、委任を解除し得るのは当然と理解され、[1] そのようにして解任された取締役は損害を受けることがあり得ることを考慮されつつも、賠償金を支払わなくては直に取締役を解任できないとしたのでは解任に関して会社の対応を遅れさせる恐れがあり、これを直に解任することができるようにしておかなければ会社の損失のみならず第三者にも損害を加える恐れがあるからためにあえて損害賠償を認めないことを明定したのであると解されている。[2] すなわち、この段階においては、取締役の損害には目をつぶっても会社（株主）の利益のため、ひいては第三者利益のために取締役の絶対的解任の自由が認められていたと考えてもよい。

次に、明治三二年商法（新商法）一六七条は、旧商法一九七条一文・取締役の解任自由をそのまま採用したが、他方但書で、「但任期ノ定アル場合ニ於テ正当ノ事由ナクシテ其任期前ニ之ヲ解任シタルトキハ其取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生ジタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得」として、これを民法六五一条二項の一変例と解している。[3] ここで改正が行われたのは、取締役の任期が三年に制限され賠償額も相当程度で納まるであろうことが考慮された結果である。[4] 更に、昭和二五年には会社機関の合理化が行われたのに応じて、商法二五七条二項ないし四項が追加された。解任決議の要件が普通決議から特別決議に変わったのは（同条二項）、取締役の権限強化にともない、取締役の地位の安定のために要件が加重されたという理解が一般である。[5]

このように、当初は株主（会社）保護としての解任権一辺倒で、それを制限するような措置はたとえ取締役に必要な保護であっても目をつぶらざるを得ないという考え方から、徐々に、相互の利益を考慮し、解任された取締役の保護についても制度が整ったといえる。

すなわち、前述のようにわが商法は、会社は正当事由がなくとも何時でも取締役を解任できるとの規定を置くが、正当事由がなく任期満了前[6]に解任された取締役は解任によって生じた損害を賠償するよう会社に請求することが可能

である。[7] 株主との信頼関係の絆を解かれた取締役が解任されるのはやむを得ないのに対し、取締役の経済的な保護という面から、商法二五七条一項但書の規定する損害賠償を考察してゆくことが重要である。

(1) ロエスレル商法草案上巻四〇四頁は、取締役の地位の重要性、委任事務の重大性も解任自由を認める理由として説明している。同旨・井上操・日本商法講義（大阪国文社、明治二三年）一三六頁。梅・前掲書四五六頁。

(2) 梅・前掲書四五七頁。

(3) 片山・前掲書六九五頁。日本法律学校内法政学会（編）・改正商法釈義（清水書店、明治三二年）一五二頁には、すでに取締役の保護という記述がある。

(4) 商法修正案理由書（明治三一年）一四七頁。

(5) これを、取締役の地位の安定のためと説明するものとしては、鈴木・前掲書一七七頁、鈴木＝石井・前掲書一四九頁、大隅＝大森・前掲書二四七頁、松田＝鈴木・前掲書二六九頁。西本寛一・改正会社法解説（改訂）（布井書房、昭和二六年）一四四頁、岡咲＝影山＝林・新会社法と施行法（学陽書房、昭和二六年）八五頁、米津・前掲法学研究六〇巻八号一〇九頁。取締役の地位の強化のためと説明するものとしては、北沢・前掲書三四五頁。特に手続の慎重を理由とするものとしては、田中（誠）・確定改正会社法解説（千倉書房、昭和二六年）一一九頁、龍田節・会社法（第2版）（有斐閣、平成三年）六九頁。取締役の地位の安定と手続の慎重のためとするものとしては、大濱・前掲書一〇四八頁。また、同改正で取締役の任期も三年から二年になった（商法二五六条一項）。

(6) 通説は、任期の定めある場合とは定款または株主総会の決議によって任期が定められた場合をいうとする（大濱・前掲書一〇四九頁）。この定めがない場合には、たとえ正当事由なく解任が行われた場合でも取締役は損害賠償を受ける権利が存しない（西本・前掲二七頁）。反対：酒巻・前掲書七一頁、同・前掲判タ一七九頁（法定任期を具体的任期とする合意が成立しているものと考える）。しかしながら、前掲商法修正案理由書一四七頁によれば、任期の定めのない場合においてはいつ何時解任されてもそれはあらかじめ予定されているものと考えられるために賠償を要しないと考えられるべきであるとされていたようであって、この立法時の理解によれば通説が妥当であると考える。

(7) 判例・通説は、賠償を要する損害の範囲を、当該取締役が解任されなければ得ることができた残任期間中と期間満了時にうべかりし利益（所得）の喪失による損害と解する（大阪高判昭和五六・一・三〇下民三二巻一＝四号一七頁）。この問題についてはまだ考慮すべきことも多いと思われるが、結論は一部を除いてほぼ一致しているので、今回の論文においては詳細な考

察は行わず、判例、学説の動向を記すことにとどめたい。すなわち、先程述べたように損害の範囲を考えるのであれば、それは、具体的には、報酬、退職慰労金（名古屋地判昭和六三・九・三〇判時一二九七号一三六頁）は含まれるが、不当応訴等の特段の事情がない限り弁護士費用は認めない（前掲大阪地判昭和五六・一・三〇）と考えられている。しかし、慰謝料については、含むとする説（西本・前掲二七頁。大山・前掲五一頁。米津・前掲法学研究六〇巻八号一一二頁および同六〇巻一二号四二頁。）と除外する説に分かれる（東京地判昭和五七・一二・二三金融商事六八三号四三頁。大隅＝今井・前掲書一五九頁。近藤・（大阪高判昭和五六・一・三〇の評釈）ジュリスト八二五号九三頁。川島・前掲六九頁。荒谷裕子・（大阪地判昭和五六・一・三〇の評釈）法学論叢二九巻一＝四号五頁）。

第1節　商法二五七条一項但書の損害賠償請求権の性質

解任取締役の損害賠償請求権の性質については、学説が分かれている。

すなわち、第一説は、これを不法行為責任と解し、事由の何たるを問わず取締役の解任を認めているわが国のような立場においては、解任そのものを理由として損害賠償を負う必要はないとするものであって、[1] 会社側に正当事由によらずに解任したことについて故意・過失があったことを立証した場合、不法行為が成立したとして損害賠償を認める立場である。したがって、その消滅時効は三年と解される。しかしながら、この説に従えば、解任によって不法行為が成立するのは極めてまれであるから、取締役が損害賠償を請求することができる場合は非常に限定され、これが取締役の地位を不安定にするものであると批判されている。[2] また、「正当事由」の直接的な概念把握がなされていない点、[3] 不法行為成立のために会社側の故意・過失を立証することを要するとしても団体法上の行為である解任決議において会社側のどの機関に故意・過失があったことを立証すれば良いかが明らかでないこと（団体の認識自体の証明）[4] 等が言われている。

第二説は、損害賠償を極めて広く認める立場として、同条に定められる「正当事由」を取締役の違法行為・非行に限定するものである。[5] 損害賠償を広く認めれば、取締役の保護に資するが、その反面、取締役の解任に大きなコスト

がかかることになり、それが取締役の解任を事実上制約することにならないかという点が疑問視されている。[6] また、第三説は、前述の商法における通説的見解と相違して、有償委任であれば不解除特約を認めてよく、商法二五七条一項はその任期前はみだりに解任を行い得ないということを前提として、直接的には解任が行われた場合の損害賠償責任を規定したものと捉える見解である。[7] これに従えば、損害賠償責任は、不解除特約違反の債務不履行責任と解され、「正当事由」は、一定期間は解任をしない特約があるのにあえて解任してなお損害賠償を免れうる正当の事由であると解される。[8] しかしながら、これによってもかなり損害賠償責任を広く認めることになり、第二説と同様の批判が当てはまるほか、民法上の委任の規定を正確に解釈した上での商法との綿密なすり合わせが必要と思われる。

これらに対して、通説・判例[9]は[10]（第四説）、本来損害賠償責任は法が特別認めた無過失責任を除き、債務不履行責任か、あるいは不法行為責任のように違法行為から生ずるものと考えられるべきであるが、これらに対して、取締役の解任が適法行為であることを前提として、当該責任を法定の特別責任と解し、会社に故意・過失を要求しない、公平の観念に基づく取締役の利益を保護するための政策的措置として理解する。また、契約に基づく損失の補償と解する立場もある。[11] そして、取締役に損害賠償を支払う必要がない「正当事由」とは、取締役の地位そのものと相容れない、あるいは任用契約自体に違反するような作為・不作為があること、[12] 又は当該取締役に業務執行を行わしめるに当たって障害となるべき状況が客観的に生じた場合をいう[13]と解している。

確かに、取締役を無条件に解任することは商法上無制限に認められており、適法行為と解することができ、通常損害賠償責任を生じさせる原因としての不法行為や債務不履行はないと解されるから、これを特別の法定責任と考える通説の考えが妥当であると考えられる。しかし、通説の考えに従い、当該責任を特別の法定責任と解する説によれば、その特別性をどう説明するか、すなわち当該条文の立法趣旨からこれをどう解釈するか、が問題となり、一面大変「正当事由」の範囲が明解であるようでありながら、この説が重視する「株主の利益と取締役の利益の調和[14]」を如何

に考慮するかに問題は帰着して行くように思われる。しかし、会社の保護と取締役の保護は、機能面の問題であるとしても、二者択一のように一方を重視すれば一方の保護がそれだけおろそかになるという性質のものであるかどうかは問題である。[15]

したがって、第四説の中で株主利益と取締役利益の調和に議論の重点を置く立場は、必ずしも正当とはいえず、機能的には株主の会社支配に多少ブレーキをかける面があるとしても、株主は取締役を解任することによって自己防衛を図ることが認められるのであるから、理由なく解任された取締役の保護を妥当な範囲で保証することこそ、株主保護に対してバランスの取れた取締役保護を考えることになると思う。[16]

(1) 浜田・前掲書三〇四頁。
(2) 大濱・前掲書一〇五〇頁。近藤・前掲書四〇三頁。同・(最判昭和五七・一・二一の評釈)民商八七巻一号一四三頁。同・前掲ジュリスト九二頁。中村一彦・(最判昭和五七・一・二一の評釈)法律のひろば三六巻六号七三頁。荒谷・前掲四頁。
(3) 酒巻・前掲判タ五〇五号一七八頁。
(4) 大山・前掲五〇頁。
(5) これに賛成する者として、中村・前掲七四頁。最判昭和五七・一・二一判時一〇三七号一二九頁はこの立場には立っていないのは明らかである(酒巻・前掲一七九頁)。
(6) 近藤・前掲書四〇三頁。同・前掲民商一四三頁。荒谷・前掲四頁。
(7) 来栖三郎・契約法(有斐閣、昭和四九年)五五二頁。
(8) 今井・前掲論文集三五〇頁。同・前掲新版注釈会社法七二頁。
(9) 西本・前掲二六頁、米津・前掲法学研究六〇巻一二号四一頁等、多数。
(10) 前掲大阪高判昭和五六・一・三〇。東京地判昭和六三・二・二六判時一二九一号一四〇頁。
(11) 酒巻・前掲書七〇頁。大山・前掲四九頁。
(12) 酒巻・前掲判タ一七八頁。
(13) 近藤・前掲民商一四五頁。米津・前掲法学研究六〇巻八号一一一頁。同・前掲六〇巻一二号四二頁、荒谷・前掲四頁も同旨。

(14) 近藤・前掲民商一四三頁。保住・会社法基本判例（同文館、昭和六三年）一〇五頁。
(15) 近藤・前掲書四〇三頁は、解任による損害賠償を広く認めるのであれば取締役の解任に大きなコストがかかる結果、株主の会社支配に大きな制約が課されるとする。
(16) 中村・前掲七四頁。

第2節　正当事由の解釈

学説は、商法二五七条但書の「正当事由」については、法令・定款に違反する行為、背信的行為等の職務上の不正行為、職務上の義務違反、任務懈怠、職務の遂行に支障が生ずるような長期の病気療養等がこれに該当することに関してはほぼ異論がない。[1] 判例では、持病の高血圧症、脳血栓、心筋障害のために代表取締役を辞していた取締役を解任したことは、正当事由がないとはいえないと判決したが、[2] この結論については大旨賛成が得られている。[3] 正当であると考える。したがって、軽微なあるいは一時的な病気を理由に取締役を解任することは、正当事由には当たらないとするべきである。[4]

しかしながら、学説においても一致を見ていない事項も存在する。それは、第一に職務行為の不適任あるいは能力の欠如である。多数説によれば、これを正当事由と解することは妥当であるとするが、[5] これに対して、正当事由にならないとする見解もある。[6] 判例では、監査役の解任に関してではあるが、税務処理上の過誤を犯したことが、監査役として著しく不適任と評価することができ、当該監査役の解任には正当事由があるとして損害賠償請求を否定したものがあり、[7] これは、確かに監査役としての職務執行に関する過誤ではなく、税理士としてのものであって、そこに疑問が生ずるが、[8]「監査役として会計監査をなす能力につき疑いを生ぜしめる性質のもの」と見ることができるとする見解もある。[9]

次に、第二には、取締役の経営判断の失敗が挙げられる。これに関しては、報酬請求権を喪失するリスクを負わ

せる形で取締役の経営判断を制約すべきでないことを理由に、否定説もあり[10]、すなわち、これは、取締役に対する経営委任制度をどの程度尊重するかという問題にも係ってくる。これを正当事由と解する立場からは、株主が経営判断に失敗して会社に損害を及ぼした場合には経営判断の法則を利用して取締役の責任が否定されることが多いが、他方、取締役に対して解任というサンクションを与えることは否定されることはなかろうと主張がなされる[11]。

また、単なる信任関係の破綻は、主観的理由に過ぎないとして正当事由に該当しないとする説が多数のようである[12]。判例上正当事由が否定されたのは、大阪高裁五六年一月三〇日判決[13]、東京地裁昭和五七年一二月二三日判決[14]、名古屋地裁昭和六三年九月三〇日判決[15]であるが、これらは、みな取締役相互あるいは代表取締役との間における対立が解任の引き金となったと考えられる[16]。学説は、大旨判例の結果に賛成で、株主の信頼を失ったという理由のみでは正当事由には当たらないと考える[17]。

以上、判例、学説の「正当事由」に対する理解について概観したが、信頼関係の破綻はなんら客観的な解任事由とは言えないと評価する一方、取締役としての不適任、職務執行上の失敗等は正当事由になると解するあたりに疑問がある。およそ経営に直接タッチしない株主にとって取締役としてその者が適さないかどうか、長期的視野にたってその判断が誤りであったかの決定を妥当に下すことができるのであろうか。実際としては、株主は解任取締役以外の取締役からの報告によってそれを知るにすぎず、その事件が取締役相互の対立に根ざしているとすれば、それによって株主が信頼を喪失した場合とどのような相違があるのであろうか。とすれば、通説が言うように取締役としての不適任、職務執行上の失敗等が客観的な解任事由であるかどうかについては、いま少し考察を要するように思われる。また、一度委任を行った経営の細部に関して報酬請求権を喪失するリスクを負わせる形で取締役の経営判断に対して制約を加えることは認められないとの指摘もある[18]。株主による自由な解任を認めこのことによって結果的に経営に関する干渉を許す立場に立ったとしても、取締役に対して及ぶサンクションは原則的には取締役がその意に反して地位を

奪われると言う社会的な損害にとどまるべきであって、経済的損害に関してはなお償われるべきであろう。

また、正当事由の立証については、多数説および判例は、会社が立証してはじめて損害賠償責任を免れると解釈するが[19]、取締役が正当事由なくして解任されたことを立証しなければならないとする説もある[20]。取締役の保護の見地に立てば、多数説・判例の立場が正当であろう。

（1）中村・前掲七四頁。

（2）前掲最判昭和五七年一月二一日。

（3）近藤・前掲民商一四四頁。酒巻・前掲判タ一七九頁（病気による職務執行不能は、経営者として著しく適性を欠き、体力的な面からみた経営能力の欠如との評価する）。保住・前掲一〇六頁。中村・前掲七四頁。同旨・大隅＝今井・前掲書一五九頁、北沢・前掲書三四五頁、前田庸・会社法入門（第2版）（有斐閣、平成三年）二五五頁。大山・前掲五〇頁は、原告の病気及びそれによる職務執行が不能であることと、業績が悪化し取締役全員の経営能力を問うという両面を総合的に判定したものではないかと推量されるとする。中村・前掲七三頁は、この点を一見合理的のようで、あいまいな面を残すと批判する。また、江頭憲次郎・（東京高判昭和五八・四・二八の評釈）ジュリスト八六五号一一二頁は、代表取締役としての職務遂行に支障が生じたことは確かでもいわゆる社外重役としての任務遂行についてまで障害があった事案であるのかが疑問であるとする。

（4）中村・前掲七四頁。

（5）酒巻・前掲書七〇頁。大濱・前掲書一〇五〇頁。松田＝鈴木・前掲書二七〇頁。大隅＝今井・前掲書一五九頁。近藤・前掲民商一四三頁。江頭・前掲一一三頁。荒谷・前掲四頁。

（6）中村・前掲七四頁。

（7）東京高判昭和五八・四・二八判時一〇八一号一三〇頁。

（8）近藤・前掲書四〇五頁は、監査役の職務と関係のない個人的な関係を解任理由にしているとして反対している。

（9）江頭・前掲一一三頁。

（10）江頭・前掲一一三頁。中村・前掲七四頁。東條吉純・（名古屋地判昭和六三・九・三〇の評釈）ジュリスト九八一号一一八頁。

(11) 近藤・前掲書四〇四頁。同・前掲民商一四四頁。
(12) 近藤・前掲民商一四三頁。中村・前掲七四頁。
(13) 前掲下民三二巻一＝四号一七頁。設立発起人の一人であり設立以来常務取締役であった者が、代表取締役の販売店に対する高圧的態度を諫めるために当該代表取締役を除く全取締役によって作成された文書を代表して朗読したが、代表取締役はこれを当該取締役が画策したものと曲解したために逆に解任されたという事例において、解任は正当事由を欠くとして損害賠償を認めた事例である。
(14) 前掲金融商事六八三号四三頁。感情の起伏が激しく協調性に欠けるところがあり、ややもすると柔軟性と融通性を欠くことになる嫌いはあるが、基本的には生一本な性格であり仕事熱心で会社に対してもそれなりに貢献するところがあった者と認められる取締役に対する解任は正当事由なしと判断された。
(15) 前掲判時一二九七号一三六頁。取締役・監査役からの損害賠償請求に対して、会社は経営権確保を目的に新株発行を画策し独善的越権行為によって会社の組織秩序を混乱させたために解任をなしたとして争ったが、この新株発行や取締役らの言動には会社株主の信頼を喪失させるものが含まれているといえるが、それぞれが取締役・監査役としての適格を欠く等を認めるにたりる証拠はないとした。
(16) 川島・前掲七〇頁。東條・前掲一一九頁。加賀・(名古屋地判昭和六三・九・三〇の評釈) 税経通信四五巻一〇号二三五頁。
(17) 米津・前掲法学研究六〇巻八号一一一頁。近藤・前掲ジュリスト九二頁。荒谷・前掲三六三頁。川島・前掲七〇頁。加賀・前掲二三六頁。これに対して、株主にいくら信頼感を喪失させても正当事由とはなり得ないのかについて疑問を呈する意見もある (東條・前掲一一九頁)。
(18) 江頭・前掲一一三頁。
(19) 前掲最判昭和五七・一・二一。前掲東京地判昭和五七・一二・二三。前掲東京高判昭和五八・四・二八。前掲名古屋地判昭和六三・九・三〇。江頭・前掲一一二頁。中村・前掲七四頁。
(20) 大山・前掲五〇頁。

第四章　結　語

第二章及び第三章において、取締役の解任を株主保護と取締役保護の視点から考察してきた。取締役の株主総会による解任自由は、商法明文の規定によって認められ、それは会社所有者たる株主の権利を経営にも及ばさせるための意義を持っているといえる。したがって、株主総会は特別決議によるものであれば理由のなんたるを問わず取締役を解任することができると考えることができるが、解任の「正当事由」がない場合には、取締役はそれによって取締役に生ずる損害を賠償する様に会社に対して請求することができる権利が生ずるのであって、取締役はその地位を奪われることで社会的信用は奪われるとしても経済的損失は償われることとなり、取締役の保護に資する。解任の「正当事由」を解釈するにあたり、通説は会社保護との調和を考慮して―それは実際上は高額の損害賠償が認められれば取締役の解任が差し控えられるというような結果を生ずるために会社保護との釣合を考慮してというようなことも含むと思われるが―それを行う。しかしながら、任期を定められた取締役は、取締役として在任ならば当然得ることができるはずの利益をそれによって失う結果となるが故に、取締役保護の見地からはその損害賠償を会社に請求することが認められているのである。取締役の保護は妥当な範囲で最大に認められてよいと考える。

通説は、取締役の損害賠償請求権の性質を法定の特別責任と解して、「正当事由」を取締役の地位そのものと相容れない、あるいは任用契約自体に違反するような作為・不作為があること、または当該取締役に業務執行を行わしめるに当たって障害となるべき状況が客観的に生じた場合を言うとしている（第三章第1節参照）。私見はこの定義に関して異を唱えるものではないが、多数説が認める取締役としての不適任、職務執行上の失敗が果たして客観的な解任事由といい得るかが問題であると考える。病気による職務執行の不能等と異なり、これらの事由は株主総会による選任の際にある程度のことは認容されるべき旨の暗黙の了解があり、軽微な事実をもって解任が行われ更に取締役の損害

賠償が否定されるのであれば取締役は二重の損失を負う。株主総会は取締役に経営を委任した以上その当否を判断する資格に欠け、それが軽微であるか重大であるかの判断をする能力はないと考えられる。したがって、結論としては、信任関係の破綻と並んでこれらの事項は「正当事由」ではなく、しかし例外としてこれらによって会社が金銭上の重大な損害を被ったというのであれば、いわば過失相殺のような考え方で裁判所は当該取締役に損害賠償請求権を否定しまたは制限することも可能なのではないかと考える。すなわち、完全な否定か完全な肯定かという形で損害賠償を考えるのではなくて、これによれば、ケース・バイ・ケースの妥当な解決が可能であると思われる。

しかしながら、このように比較的損害賠償を広く認めれば、それが結果的に取締役の解任を制限し株主の権利を制限することにもつながると批判される余地が出てくるが、株主総会において取締役を選任しそれに経営を任せたのであるのなら、取締役が職務を遂行するうえである程度の支障が生じたとしてもこの場合の損害賠償義務は会社の当然の義務であると解すべきであって、会社における業務監査を意味あるものとして実行せしめるためには[1]ある程度の制限がなされていることは適正な解任権行使につながるのであり、逆に株主は金銭的な出捐を伴っても解任を決意した以上、それを行うべきであると考える。[2]

(1) 塩田・前掲六頁、蓮井・前掲一一頁参照。

(2) 中村・前掲七四頁。

〔追記〕 いつも暖かいお励ましと御懇切な御指導とをいただいた米津先生に、心からの感謝を申し上げ、謹んで本論文を捧げます。