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

Title	〔商法五二三〕会社法八五四条にいう役員解任の訴えにおいて当該任期の開始前に発生・判明した事由は取締役の解任事由に該当しないとした事例(京都地裁宮津支部平成二一年九月二五日判決)
Sub Title	
Author	鈴木, 千佳子(Suzuki, Chikako) 商法研究会(Shoho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2012
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.85, No.6 (2012. 6) ,p.83- 93
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20120628-0083

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.

判例研究

会社法八五四条にいう役員解任の訴えにおいて当該任期の開始前に発生・判明した事由は取締役の解任事由に該当しないとした事例

〔商法　五二三〕

（京都地宮津支判平成二一年九月二五日
平成二〇(ワ)八一号取締役解任請求事件
判時二〇六九号一五〇頁）

〔判示事項〕

当該役員による辞任とその後の再任が一体として少数株主による解任の訴えを免れる目的をもってなされたと認められるなど特段の事情が存しない限り、当該任期の開始前に発生・判明した事由は、会社法八五四条一項にいう解任事由に当たらないと解するのが相当である。

〔参照条文〕

会社法八五四条

〔事　実〕

Y_1会社は昭和六一年一〇月一五日に成立した有限会社であり、会社法の施行に伴い、特例有限会社として存続する株式会社である。Y_2は平成四年一二月五日から平成一八年一一月七日までの間Y_1会社の代表取締役であったところ、その在任中である平成一〇年三月三一日から平成一八年八月三一日にかけて社員総会の認許ないし株主総会の承認を受けないで、自己に対する貸付金名目で合計数千万円単位の会社資金を引き出した。Y_1会社では、Y_2が代表取締役を務めていた時期を含め、長年にわたって社員総会ないし株主総会が招集・開催されていなかった。Y_2は平成一八年九月一六日に開催された臨時株主総会において、貸付金問題の解決策（返済計画）を提示したものの否決され、その後同年一一月七日には代表取締役を辞任し、平成一九年五月

三〇日には取締役から解任された。

Y_1会社の発行済株式総数は一二一〇株であり、当初X、Y_2、A、Bが三〇〇株ずつ、Cが一〇株をそれぞれ引き受け保有していたが、Cが死亡しその遺族による株式譲渡の効力が争われ、また、XとY_2におけるXの持株一五〇株の譲渡の効力が争われた。AおよびBが三〇〇株ずつ保有することについては意見の一致を見たが、XとY_2については一致を見ず、訴訟による解決が図られた結果、京都地方裁判所宮津支部は平成二〇年四月一一日、Y_2が四六〇株の株式を有する株主である旨を確認する判決をし、その控訴審である大阪高等裁判所は同年九月一二日控訴を棄却する判決を行い（ただし、請求の減縮に伴い、Y_2が四五〇株の株式を有する株主である旨に変更された）、その後同判決が確定した。

Y_1会社では平成二〇年六月二七日に臨時株主総会が開催され、AおよびXを取締役から解任することを求める第八号議案、Y_2およびAを取締役に、Xを監査役にそれぞれ選任するとの第九号議案が可決された（これについては、その時点では株主確認訴訟中であったため、議案の可否も判然としなかったが、Y_2が四五〇株を保有するとの判決が確定したため、これを当てはめ賛成多数により可決されたものとされた）。これに対してXは、第八号議案および第九号議案が決議に付された直後、第九号議案の可決を条件としてY_2を取締役から解任することを求める議案を提出し、Y_2から動議として取り扱うこと自体に異論が出されたが、議長はこの議案を取り上げ、決議に付したところ否決された。

そこでXは、会社法八五四条に基づきY_1会社の取締役であるY_2につき、取締役からの解任を求めて訴訟を提起した。

〔判　旨〕

請求棄却。

一　「Xが株主提案権を有する株主であることは明らかであり、かつ、取締役会設置会社ではないY_1会社にあっては提案時期に制限がなく、株主総会の議場におけるも可能と解されることからすれば、唯一の方途であったかは別論としても、議長の議事進行に非難されるべき点は見当たらないのであって、この点に関するY_1会社・Y_2の主張は採用の限りではない。」

二　「会社法八五四条にいう役員解任の訴えは、会社の役員に不正行為等一定の事由（以下「解任事由」という。）がある場合においては、株主総会でその解任が否決された

とき（否決があったと同視することができるときを含む。）といえども、多数派株主の専横的支持のもとに依然としてその地位にとどまらせることを不当であるとして、少数株主権の行使のひとつとして認められたものと解される。かかる制度目的を達するためには、判決により、解任事由が生じた時又はそれが判明した時における当該役員の残存任期を将来に向かって失わせる必要があることは明らかであるが、裏を返せば、それをもって、上記の制度目的を達しうるといえる。また、会社法は、役員の資格として、過去に解任事由に該当する事実がなかったことを要求しているわけでもなく、役員の欠格事由として、過去に解任事由に該当する事実があったことを定めているわけでもないところ、解任事由が発生・判明した後、当該役員が辞任や任期満了により、その地位をいったん失い、再度役員として選任された場合にまで、再任前の解任事由を理由として解任の訴えを提起することができるとしたのでは、法が定めていない資格ないし欠格事由を認めることになりかねない。さらに、会社法は、多数決原理を原則としながらも、例外的に一定の場合にはそれを修正し、多数派株主からの専横から少数株主を擁護せんとしている（役員解任の訴えもそのひとつである。）のであって、常に多数決原理が完徹（ママ）されるわけでも、多数派株主による専横が許されるわけでもないとはいえ、やはりその原則・例外という位置づけに照らすと、その例外に該当するとされる場合はある程度制限的に解されるべきである。以上によれば、当該役員による辞任とその後の再任とが一体として少数株主による解任の訴えを免れる目的をもってなされたと認められるなど特段の事情が存しない限り、当該任期の開始前に発生・判明した事由は、会社法八五四条一項にいう解任事由に当たらないと解するのが相当である。

これを本件についてみると、Y_2による不正経理及び社員総会ないし株主総会の不開催があったのは平成一八年までのことであり、それが判明した後、代表取締役の辞任や取締役の解任にまで至ったのであって、いずれも現在の任期より前のことであることは明らかであるほか、取締役の解任から今般の就任まで約一年間の空白期間を生じており、その後の再任との間に一体性を有しているとはいえず、上記にいう特段の事情が認められるともいえない。Xは、Y_2による弁償が完了していないことを殊更に重視するが、弁償が完了しておらず、不正行為により生じた結果が解消されていないとしても、不正行為そのものが継続していないことは明らかであって、詰まるところ、弁償が完了してい

ないとの点は、各株主が株主総会における議決権行使に当たって考慮すべき事情に当たるとしても、それを超えて、成立した決議の効力を覆滅させるまでの事情には当たらないというべきである。」

〔研　究〕

判旨一には賛成。判旨二がどのような理論構成に基づくのかは判旨からは判然としないが、任期前の不正行為等を解任事由と解しないということを明らかにしたものと考えるならば概ね賛成であり、結論にも賛成である。

一　会社法は、株式会社の役員（取締役、会計参与、監査役）および会計監査人をいつでも株主総会の決議によって解任することができるとし（三三九条一項、以下特に限定しない場合は会社法の条文を表す）、解任された役員等はその解任について正当な理由がある場合を除き、会社に対して解任によって生じた損害賠償を請求することができる（三三九条二項）。解任の決議要件は、役員の選任の場合と同様、議決権を行使することができる株主の議決権の過半数（三分の一以上の割合を定款で定めた場合はその割合以上）を有する株主が出席し、出席した当該株主の過半数（これを上回る割合を定款で定めた場合はその割合以上）である（三四一条。ただし例外として、三四三条四項、三〇九条二項七号）。そしてさらに、その役員の職務の執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ったにもかかわらず、当該役員を解任する議案が株主総会で否決されたときは（会社がいわゆる拒否権付種類株式（一〇八条一項八号）を発行している場合、その種類株主総会の決議が得られないために三二三条の規定により株主総会における解任決議が効力を生じないときを含む）、少数株主に株主総会から三〇日以内にその役員の解任を訴えによって請求することができるとした（八五四条）。

本件は、取締役解任請求事件であるため、以下、取締役解任の訴えに限定して記述することとする。

会社法八五四条の前身である平成一七年改正前商法二五七条三項は、昭和二五年改正の際に新設された。同改正により取締役の権限が拡大されたのに伴ってその地位の安定をはかるため、取締役の解任には株主総会の特別決議が要求されたが（昭和二五年改正商法二五七条二項）、それを利用して取締役の安定した地位が濫用されるならばその弊害が憂慮されるとして「安全弁的な意味において」取締役解任の訴えを認めたと説明され（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）二四七頁―二四八頁）、また、その取締役が明らかに不適任であるにもかかわらず単に背景に多数の株主を擁しているという一事により依然その職にとどまることができるとすれば正義の観念に徴して不当であるから、多数の横暴に対し少数者の主張と利益を実現せしめようとする趣旨を有する制度として理解されていた（塩田親文「取締役解任をめぐる若干の問題（二・完）」立命館法学二二号（昭和三二年）三三頁）。しかし、平成一七年改正は、役員の解任決議の要件を特別決議から普通決議へと変更した。これは、従来有限会社では普通決議で足りるものとされているほか、株主総会による取締役の選解任を通じた取締役のコントロールを重視すべきであるとの指摘が高まっていることに対して配慮されたものである（「会社法制の現代化に関する要綱試案補足説明」第四部第四4）。改正前においては三分の一を超える少数派株主の同意が得られないために解任決議が成立しない場合に多数派株主の見解を貫徹するためにも利用される可能性があったが（上柳克郎ほか編『新版注釈会社法(6)』（有斐閣、昭和六二年）七三頁［今井潔］）、現行法では、解任に関して株主のコントロールが機能しやすくなったという事実を踏まえて、取締役解任の訴えについても解釈することが必要であろう。

また、さらに平成一七年改正により、解任の訴えを提起できる少数株主の要件は、その会社の実態により異なることとなり、公開会社では、総株主の議決権の百分の三以上の議決権を六か月前から引き続き有する株主または発行済株式総数の百分の三以上の数の株式を六か月前から引き続き有する株主（これらの割合、期間は定款で緩和できる）とされ（八五四条一項）、公開会社ではない株式会社においては、株式を「六箇月前から引き続き有する」という保有期間の要件は要求されない（同条二項）。また、平成一七年廃止前の有限会社の規定に鑑みて（有限会社法三一条ノ三）、特例有限会社では、「総株主の議決権の十分の一以上の議決権を有する株主」とされている（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下、整備法という）三九条）。ちなみに、本判決では「原告は発行済み株式の百分の三以上の株式を六か月前から有する株主に該当する」として、当該訴訟で原告に提訴資格があると考えているようであるが、本判決で問題となっている会社はいわゆる特例有限会社であるため、整備法三九条によれば会社法よりもさらに厳しい要件を満たす必要があると考えるべきであるが（大塚和成「判批（本件判決）」銀行法務21七

一八号（平成二二年）五七頁もこの点を指摘する）、本件においては、原告はこの要件も満たしているため、結果的には問題はない。

また、この取締役解任の訴えについて、被告が誰であるかについては学説がわかれ、訴えが形成訴訟であることについては異論がないが、判決をもって取締役の資格をはく奪すべきことを求める訴えであるから取締役のみを被告とすべきという説、会社に対し取締役を解任すべきことを求める訴えであるから会社を被告とすべきであるとの説、会社と取締役の委任関係を解消すべきことを求める訴えであるから取締役と会社の双方を共同被告とすべきであるとの説があり、下級審判例は共同被告説をとってきたが（上柳ほか編・前掲七六頁以下［今井］参照）、その後同旨の最高裁判決（最判平成一〇年三月二七日民集五二巻二号六六一頁）も出るに至って、実務上取締役と会社の双方を被告とすべき固有必要的共同訴訟と解するということで決着し、会社法はこれを取り入れて、明文で取締役と会社が被告となると規定した（八五五条）。

さて、本件で争われた点は、第一に、解任の訴えを提起するためにはその前提として解任決議が否決されたことが要求されているが、本件では、株主総会の役員選任の決議が成立した直後に原告から解任の動議が提出され、解任を否決する決議が成立した場合もこれに該当するのかという点であり、第二に、解任の訴えの解任事由として会社法八五四条に規定されている「職務の執行に関し不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実があった」かどうかという判断において、当該任期の開始前に発生・判明した事由は解任事由に該当するかという点である。これらをそれぞれ以下二および三において検討する。

二　一においても述べたように、取締役解任の訴えは株主総会において解任の訴えが否決されたことを前提としている。株主総会における取締役解任決議が可決されればそれで目的は達成されるはずであるから、まずそれを行うことを要求しているのである。しかし、この要件に関しては、立法論として、取締役に不正行為等が存する以上は直ちに解任の訴えを提起し得るものとするのが適当であるとの主張もある（大隅健一郎＝今井宏『会社法論中巻（第三版）』（有斐閣、平成四年）一七七頁）。

通説は、「否決されたとき」とは、議題とされた解任の決議が成立しなかった場合を意味するが、定足数に達する株主の出席がなく流会した場合などもこれに含まれるとの見解に立つ（上柳ほか編・前掲七四頁―七五頁［今井］）。

解任の訴えを提起させないために、解任の対象となっている取締役に味方する株主側が欠席をして総会を流会させるという戦略がとられることに対する危惧があるからである。

総会の議事日程にはなかった議題を緊急動議などで上程してこれが否決された場合、解任の決議が否決されたことになるか否かが問題となる。これに関しては、学説がわかれており、株主総会は招集通知に記載のない議案については決議できないため、このような重要な事項を議事日程としてあらかじめ株主に通知せずに決議することは明らかに決議取消の原因となるものであり違法な行為であるから、このような状況で決議がなされたとしても解任の決議が否決されたことにはならないと解する説（塩田・前掲三四頁）と、取消可能の決議も取消判決の確定までは有効であり、それまでは議案否決という事実があったことは確かであって、提訴期間の経過により当該決議が確定的に有効となった場合のことを考え、訴え提起の要件としての総会の解任否決と考えてよいとする説があった（大森忠夫ほか編『注釈会社法(4)』（有斐閣、昭和四三年）三一三頁―三一四頁［浜田道代］。松田二郎＝鈴木忠一『条解株式会社法上』（弘文堂、昭和二六年）二七〇頁、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）七四頁、西本寛一「取締役の解任」愛知学院法学一〇巻一号（昭和四二年）三二頁、上柳ほか編・前掲七五頁［今井］も同様の結論をとる）。しかし、平成一七年改正により、取締役会設置会社では、招集通知に記載された総会の目的以外については決議をすることができないと定められたことにより（三〇九条五項）、その反対解釈により、取締役会設置会社以外の株式会社では、総会の目的事項以外のことについても決議することができると解するべきであろう。したがって、当該事例において、動議によって提出された取締役の解任の議案が否決されたと解した本判決には問題がないといえよう。しかし、取締役会設置会社については、依然として問題は残る（清水正博「株式会社役員の訴えの法構造」名経法学二七号（平成二一年）一〇〇頁）。

三　取締役解任の訴えを提起するためには、取締役の職務執行に関して不正の行為または法令・定款に違反する重大な事実があったことが必要であるとされている。「職務の執行に関し」というのは、職務執行それ自体に関する場合のみに限られず、その遂行に直接間接に関連してなされた場合をいい（上柳ほか編・前掲七四頁［今井］）、不正行為とは、取締役がその義務に反して会社に損害を生ぜしめる

故意の行為をいうと解され、会社財産の私消などが例として挙げられている（上柳ほか編・前掲七四頁［今井］、鈴木竹雄＝竹内昭夫『会社法（第三版）』（有斐閣、平成六年）二七一頁、神田秀樹『会社法（第一四版）』（弘文堂、平成二四年）一九四頁）。これに対して、法令・定款違反の行為については、過失の場合も含むが、軽微な場合は裁判所の介入を認めるべきでないとの趣旨で「重大な事実」に限定されている。判例では、取締役が株主総会の招集を怠った場合、これに該当するとしたものがある（東京地判昭和二八年一二月二八日判タ三七号八〇頁）。本件で原告が主張するように、被告が長年にわたって株主総会を開催せず、社員総会ないし株主総会の承認なく自己に対する貸付金名目で会社資金を引き出したことは、重要な法令違反であると考えられる。

しかしながら、取締役解任の訴えの解任事由の発生時期については、条文上必ずしも明らかではない。

解任決議のための招集手続までは発生しておらず、総会の招集手続後解任決議否決までの間に発生した事由も解任事由となるとした判例がある（高松高判平成一八年一一月二七日金商一二六五号一四頁）。これによれば、「解任事由が『あったにもかかわらず』とは、会社法八五四条一項の規定の仕方に照らすと当該役員解任議案が否決された後に当該役員について生じた不正行為又は法令若しくは定款に違反する重大な行為をもって取締役解任の訴えの解任事由とすることはできないが」、会社法上、株主総会の解任決議によって取締役が解任される場合にその解任理由が必要とされていないこと、解任の訴えの取締役解任事由についてもいつまでに生じていることを要するのかについては何も規定していないこと、株主総会における議事進行で取締役の解任議案の審議の過程で議案の提案理由や質疑応答がなされその上で決議がなされるのが通常であり、審議の過程で議案の提案理由の追加・変更することは可能であると解されることなどを理由に、「取締役解任事由を株主総会開催前までに生じた事由に限定すべき合理的理由を見出すことができない」と判示されている。

これに対して、解任決議から過去にさかのぼりいつ発生した不正行為等が取締役解任の訴えの解任事由であるかという点については本判決以前に判例はなく、これが初めての判断であるといえる。本判決は、取締役の任期の開始前に発生・判明した事由は取締役解任の訴えの解任事由に当たらないと判断したものと考えられる。

本判決が出されて間もなく、宮崎地裁平成二二年九月三

日判決（判時二〇九四号一四〇頁）が「現在の任期開始前に発生・判明していた事由である原告主張の本件解任事由は、会社法八五四条一項規定の解任事由には当たらない」という点では同様の判断を下したが（宮崎地裁判決の匿名による解説では、本判決を「本件と同旨の先例」としている（判時二〇九四号一四一頁）、その理由は必ずしも同じものとは言えないように思われる。すなわち、宮崎地裁判決では、不正行為から現在まで任期満了に伴う改選が繰り返され、また、取締役の現在の任期についての再任が決議されており、被告の取締役としての適格性等について新たな判断がなされたと認められるという事実関係が重視されている。株主総会による再任（すなわち新しい任期の開始）よりも前に発生し、かつ判明していたことが当然である。また、これと同様の考え方をとる判例として、神戸地裁昭和五一年六月一八日判決（下民二七巻五＝八号三七八頁）が挙げられる。これは、取締役の解任の訴えの利益に関する判例で、訴えの係属中に被告取締役が任期満了で退任しさらに退任後にその取締役が再任された場合であってもその訴えの利益は失われるものと判断したものがあるが、「解任の訴えの係属中に解任を求められた取締役が任期満了に伴う退任によって取締役としての権利義務を喪失し、その後の株主総会の決議によって後任の取締役に新たに選任され、右取締役の変動について登記がなされたときは……たとえ同一人が再選された場合であっても、取締役の選任が株主総会の専属決議事項であって取締役としての資質、資格に関しての適不適につき株主総会の新たな判断がなされた以上、特別の事情なき限り、解任の訴えは実益無きに帰し、訴えの利益を欠くに至るものと解するのが相当である。」と判決した。これに対して、同様の事例に関して、大阪高裁昭和五三年四月一一日判決（判時九〇五号一一三頁）は、単に当該取締役の任期が終了したことをもって訴えの利益が失われたとする。

株主総会における再任決議に特別な意味を持たせる見解によれば、たとえ不正行為等があったとしても解任を受けず任期を満了した取締役が株主総会で再選されれば、任期前の不正行為は再選の後には取締役解任の訴えの事由とはなり得ないということになる。しかし、株主総会における解任と再任の判断が時間的に引き続いて行われた場合には、再任における株主総会の決議を重視し不正行為等を知りつつそれでも取締役に選任したと解するとそれだけの理由で再任前の不正行為等を解任事由とはできなくなりそうであ

るが、解任と選任が接近しているほどこの判断の「ズレ」というものには信憑性がなく、単に解任を避けるために人為的に一連の行為が行われたと考えられる場合も含まれかねない。前掲神戸地裁昭和五一年六月一八日判決のとる理論構成を支持しながらも、解任の訴えの原因たる違法行為が取締役の再選後も継続し、しかも多数者が原告株主らの反対を押し切って再選を認めたような事情がある場合には、右の株主の信認は形式的なものにすぎず、実質上は従前の取締役の地位が継続しているものとみるべきであり、また、任期途中でいったん辞任し直ちに取締役に再選された場合には、むしろ解任の訴えの回避を目的とするものとみて、訴えの利益を認めるべきであるとの指摘もある（今井宏「判批」商事法務八五四号（昭和五四年）三三二頁）。すなわち、この解釈では、再選の株主総会が正しい判断を行ったと確信が持てない場合には、任期前の不正行為等に対して新たな判断をしたとは言えないからである。

しかし、これに対して、本来取締役は法定された一定の任期の中で会社との任用関係を結んでおり、たとえ再任により同一の取締役が選任されたとしても、それは任期終了によりいったんそれらの関係は終わるのであるから、任期前の不正行為等は再任後は取締役解任の訴えにおいて理由とはならないという考え方の方が、株式会社の取締役を想定した場合、画一的処理を行うことができ、理解しやすいように思われる。これは前の任期が満了したという点だけを重視すれば、株主総会の再任決議の信頼性を問題にしなくてよい点にメリットがある。本判決が取締役解任の訴えについて「判決により、解任事由が生じた時又はそれが判明した時における当該役員の残存任期を将来に向かって失わせる必要があることは明らかであるが、裏を返せば、それをもって、上記の制度目的を達しうるといえる。」とするのはこの趣旨ではないかと思う。しかし、さらに本件では注意しなければならない点がある。それは、会社法では、取締役の任期を原則二年とし、また非公開会社では定款により一〇年まで伸長できるとしているが（三三二条）、当該会社は特例有限会社であるためこの規定は適用されず（整備法一八条）、以前有限会社法で認められていたのと同様に取締役の任期については制限がないことである。つまり、特例有限会社においては、取締役による辞任や株主総会による解任がなければ取締役がその地位から離れることがない。取締役の地位を離れることがなければいつまでもその地位にありつづけ、当然、その任にあったすべての期間における不正行為等が解任事由の対象となったはずであ

る。その点に鑑みれば、解任・再任という形式的な手続を踏んでいても、解任の理由となった不正行為等は再任後もその地位の連続性により解任の訴えの解任事由となると考える余地はないかを検討すべきである。本判決が特段の事由として「当該役員による辞任とその後の再任とが一体として少数株主による解任の訴えを免れる目的をもってなされたと認められるなど」を挙げ、それには当たらないと考える理由として「取締役の解任から今般の就任まで約一年間の空白期間を生じて」いることを挙げるのは、このような点を考慮しているからかもしれない（三宅新「判批」ジュリスト一四二九号（平成二三年）一三九頁は前掲宮崎地裁平成二二年九月三日判決の評釈であるが、本判決にも触れ、本判決は再任前後の任期全体を一体として把握しようとしていると指摘する）。しかし、時間的経過はもちろん一つの要素ではあるが、本件の場合の一年という期間自体に特に意味があるわけではないことは明らかである（同旨：木村真生子「判批（本件判決）」ジュリスト一四三〇号（平成二三年）九五頁）。本件においては、解任時と再任時は株主総会の構成も変わり一体性は見受けられず、辞任の経緯にも不自然なところは見当たらないように思われる。このようにして、いったん取締役がその地位を離れたのであれば、その前の不正行為等を解任事由とすることはできないと考える。

なお、本判決に関する文献としては、本文に取り上げた判例評釈のほか、島田邦雄ほか・商事法務一九〇二号（平成二二年）五九頁がこれを紹介している。

鈴木　千佳子