

| | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title | 〔商法六〇〇〕グループ会社の取締役解任事由とその損害賠償請求事例 (東京地判平成三〇年三月二九日) |
| Sub Title | |
| Author | 池島, 真策(Ikeshima, Shinsaku) 商法研究会(Shōhō Kenkyūkai) |
| Publisher | 慶應義塾大学法学研究会 |
| Publication year | 2019 |
| Jtitle | 法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.92, No.9 (2019. 9) ,p.69- 80 |
| 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=AN00224504-20190928-0069 |

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

〔商法 六〇〇〕 グループ会社の取締役解任事由とその損害賠償請求事例

東京地判平成三〇年三月二十九日
平二七(ワ)第三二〇六二号損害賠償請求事件
金融・商事判例一五四七号四二頁

〔判示事項〕

会社法三三九条は、一項において株主総会決議による役員解任の自由を保障しつつ、二項において当該役員任期に対する期待を保護するため、解任に正当な理由がある場合を除き、会社に特別の賠償責任（法定責任）を負わせることにより、会社及び株主の利益と当該役員利益の調和を図ったものと解されることに加え、同条において、役員を解任するにあたり、会社の故意過失や当該役員への解任事由の告知は要件とされていないうえ、「正当な理由」を

会社が認識していた事情に限定する旨の規定も存在しないことからすれば、正当な理由の根拠となる事情は、本件解任時点で客観的に存在していれば足り、被告らが認識していることまで要しないというべきである。

〔参照条文〕

会社法三三九条二項

〔事実〕

被告Aら（被告A、被告A商事、被告A物産、被告A不

動産のことであり、以下「被告Aら」という)は、菓子製造、ホテル経営等の各種の事業を行っている、Aホールディングス(以下、「A・HD」という)を経営のトップとするAグループ内の事業子会社である。原告Xは、A・HDの代表取締役会長であったBの長男であつて、A・HDの取締役副会長を務めるほか、平成二六年六月三〇日、被告Aらの取締役役に再任された。

しかし、原告Xは、同年二月二六日、A・HDの取締役会において、原告X以外の出席取締役全員の賛成によりA・HD取締役副会長の地位を解職され、同日付で被告A、被告A商事、被告A物産の各取締役から解任され、平成二七年一月七日付けで被告A不動産から解任された(以下、各会社の取締役の解任を「本件解任」という)。

そこで、原告Xが、正当な理由なく、被告Aらの取締役をそれぞれ解任されたことにより、報酬相当額及び退職金相当額の損害をそれぞれ被った旨を主張して、被告Aらに対し、会社法三三九条二項に基づく損害賠償を求めた。

他方、被告Aらは、本解任について、〔1〕小売業社と信頼関係を破壊するような、小売店舗の商品陳列棚を写真撮影しその画像をデータ化して販売するという事業(以下、本件事業)を企図し、実行させたこと、〔2〕A・HDの

取締役会において、本件事業に関して虚偽説明をさせたこと、〔3〕本件事業に関する追加投資の稟議に関して虚偽説明をさせたこと、〔4〕本件事業に関する虚偽の説明をして自らが代表取締役を務める被告A商事に対して販売データの購入をさせるよう同社取締役らに圧力をかけるなどしたこと、〔5〕Aグループ内の手続に違反したこと、〔6〕Aグループ役員員の電子メールの情報を不正取得したことなどを、会社法三三九条二項の正当な理由として主張し争った。

〔判旨〕

請求棄却。

本件解任の正当な理由の有無について

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔1〕(違法かつ小売業者との信頼関係を破壊する本件事業を実行したこと)について

「原告は、違法と判断されるリスクがあり、かつ、小売業者との信頼関係を破壊し、Aグループ全体の経営に重大な悪影響を及ぼすおそれのある事業を企図し、実行したといえ、かかる行為は、経営者としての適格性に疑問を抱かせるものと評価し得るから、解任の正当な理由の根拠とな

る事情に当たるといふべきである。」

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔2〕（本件取締役会において虚偽説明をしたこと）について

「本件取締役会においては、原告の指示ないし承認の下に、本件事業に関して虚偽説明がされたといえる。そして、かかる行為は、原告が職務上の不正をしたことを示すものであり、経営者としての適格性に疑問を抱かせるものであると評価し得るから、解任の正当な理由の根拠となる事情に当たるといふべきである。」

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔3〕（本件追加投資承認の稟議において虚偽説明をしたこと）について

「Gは、本件追加投資承認の稟議の過程において、原告の指示ないし承認の下に、本件事業に係る売上げ見込み、投資回収見込み、資金使途及び画像取得方法に関して、事実と反する虚偽の説明をしたといえる。そして、原告がそのような指示ないし承認をしたことは、原告が職務上の不正をしたことを示すものであり、経営者としての適格性に疑問を抱かせかねないものであると評価できるから、解任の正当な理由の根拠となる事情に当たるといふべきである。」

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔4〕（被告A商事に

対して販売データの購入要求をしたこと）について

「原告は、被告A商事に対し、虚偽説明を伴って、本件事業に係る販売データの購入圧力をかけたといえる。そして、原告のかかる行為は、原告が被告A商事の代表取締役であり、B会長の長男であつて、A・HDの取締役副会長の地位にあることを考慮しても、取締役としての適格性を疑わせしめるものであるといわざるを得ず、解任の正当な理由の根拠となる事情に当たるといふべきである。」

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔5〕（Aグループ内の手続違反を行ったこと等）について

「ア 新規事業開始に必要な手続の違反」、イ 契約締結に必要な手続の違反」などについては、いずれにおいても被告Aらの主張も採用することができなかつた。

・被告Aらの主張する「正当な理由」〔6〕（Aグループ役員員の電子メール情報の不正取得）について

「原告が、平成二三年一〇月から平成二六年一二月にかけて、HのIに指示ないし要請をして、Aグループ役員等の電子メールの転送を受け、当該電子メールに含まれる情報を取得したことは、原告とAグループの他の役員との間の信頼関係を著しく破壊するものである上、Aグループ各社はメールサーバーを共同利用していること（前提事

実(3)に照らすと、三年余りの長期にわたりAグループ全社を不正アクセス及び情報漏えいの危険にさらすものであったといえる。」よって、「原告のかかる行為は、原告が職務上の不正行為に及んだこと、ないし経営者としての不適格性を示すものと評価し得るから、解任の正当な理由の根拠となる事情に当たるといふべきである。」

解任の正当な理由となる事情が解任当時会社が認識していたものに限られるかについては、「会社法三三九条は、一項において株主総会決議による役員解任の自由を保障しつつ、二項において当該役員任期に対する期待を保護するため、解任に正当な理由がある場合を除き、会社に特別の賠償責任(法定責任)を負わせることにより、会社及び株主の利益と当該役員利益の調和を図ったものと解されることに加え、同条において、役員を解任するに当たり、会社の故意過失や当該役員への解任事由の告知は要件とされていない上、「正当な理由」を会社が認識していた事情に限定する旨の規定も存在しないことからすれば、正当な理由の根拠となる事情は、本件解任時点で客観的に存在していれば足り、被告らが認識していることまで要しないといふべきである。」とした。

「以上によれば、被告らの主張する正当な理由(1)ないし(4)及び(6)については、それぞれが単独で本件解任の正当な理由になるとまではいえないものの、これらを総合勘案すれば、本件事業について本件取締役会決議などがされていることなどを踏まえても、原告は、被告らの取締役として著しく不適任であるとされてもやむを得ないといえ、本件解任には正当な理由があるといふべきである。」

〔研究〕

一 近年ホールディングス(HD)やグループによる形態で企業経営がなされているなかで、ある人物がグループ内の複数の企業の役員を兼ねる場合があるが、そうしたなかでグループ内の会社の取締役の解任事由によって、グループ内における他会社の全ての役員を解任できるかどうか問題となることもある。本件は、菓子製造やホテル経営などの各事業などをグループとして行っている企業グループ内の事案であるが、取締役が正当な理由なく解任されたとして、報酬相当額の損害を被ったと主張して、被告Aらに対し、会社法三三九条二項に基づく損害賠償を請求し

たものである。これに対して裁判所は、個々の解任事情が、それぞれが単独で解任の「正当な理由」になるとまではいえないがこれらを総合勘案すれば、原告が、被告らの取締役として著しく不適任であるとされてもやむを得ないといえ、本件解任には正当な理由があるとした。本件における裁判所の判断としては請求を棄却しており（東京地判平成三〇年三月二十九日）、控訴審・上告審でも請求を棄却している（東京高判平成三〇年一〇月四日、最判令和元年六月二〇日）。

なお、本件に対する評釈としては、末永敏和「取締役の解任について「正当な理由」があるとして、解任された役員」の損害賠償請求が認められなかった事例」金融・商事判例一五六三号（平成三十一年）二頁、前田修志「取締役解任の「正当な理由」」『平成三〇年度重要判例解説（ジュリス卜臨時増刊一五三二号）』九七頁（平成三十二年）、尾関幸美「取締役の解任に「正当な理由」があるとして損害賠償請求が拒けられた事例」TKCローライブラリー新・判例解説Watch商法No.120（令和元年）一頁がある。

二 役員（取締役、会計参与、監査役）及び会計監査人は、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

（会三三九条一項）。そして、これにより解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができるとしている（同条二項）。これは、平成一七年商法改正以前の商法二五七条一項を継承したものであるが（奥島孝康「三三九条」酒巻俊雄・龍田節編集代表『逐条解説会社法 第四巻 機関・1』（中央経済社、平成二〇年）三二四頁）、その改正以前より、「正当な理由」をめぐる学説の対立が見られた。すなわち、取締役の解任自由に関する規定の沿革からすれば（沿革関係は、今井潔「商法二五七条」上柳克郎・鴻常夫・竹内昭夫編『新版注釈会社法（6）株式会社の機関（2）』（有斐閣、平成六年）五四頁以下、鈴木千佳子「株主総会による取締役の解任に関する一考察」法学研究六六巻一号（平成五年）一七六頁以下、横尾亘「正当事由なき取締役解任にともなう損害賠償責任の法的性質」法学政治学論究五二二号（平成一四年）一一一頁以下、芝園子「取締役の解任法制の検討（一）」法制論集（平成一五年）一五四頁以下など参照）、明治三二年商法（旧商法）一九七条は、株主総会による解任自由を認めていたが、解任された取締役が解任後の給料などの金銭を得る権利を有しないと明文で定めていたが、明治三二年商

法（新商法）一六七条において、正当な理由がなく任期前に解任する場合には、取締役が損害賠償請求が認められることとなった（同条但書）。それ故、この損害賠償責任の法的性質については、学説が分かれていた。法が無制限な取締役解任権を認めるのであるから、解任そのものを理由として損害賠償の請求をなしうるのは、不法行為の成立が認められた場合に損害賠償の請求を認めるものである不法行為責任説や（浜田一男「二五七条」大森忠夫・矢沢淳編『注釈会社法（4）株式会社の機関』（有斐閣、昭和四三年）三〇四頁）、任期満了前はみだりに解任しないことを前提として、不解任特約違反の債務不履行責任と解する債務不履行責任説（今井潔「株主総会の決議による取締役解任」北澤正啓先生還暦記念論文集『現代株式会社法の課題』（有斐閣、昭和六一年）三五〇頁）があった。しかし、取締役解任が不法行為を構成することは稀であり、ほとんどの場合に損害賠償を請求できないこととなってしまう（東條吉純「取締役及び監査役の解任における正当事由」ジュリスト九八一号（平成三年）一一八頁）。また、債務不履行責任説として構成してしまうと、結果的に、任期の定めがあれば、取締役の報酬請求権がいわば既得権的に認められたと同じことになってしまい妥当ではない（加藤修

「取締役および監査役の解任に関する正当事由」法学研究六七卷一〇号（平成六年）八八頁）。本来、損害賠償責任は、法が特に認めた無過失責任の場合を除き、債務不履行または不法行為の違法行為によって生ずるのが原則であるが、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、衡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解する法定責任と解すべき（江頭憲治郎「監査役解任の正当事由の存否」ジュリスト八六五号（昭和六一年）一一二頁）とするのが多数説である（法定責任説）。

判例も、多数説と同じく、法定責任説を採用している。例えば、下級審のものでは、「商法二五七条一項但書（筆者注——平成一七年法律八七号による改正前の商法）にいう損害賠償責任は、取締役を正当事由なく解任したことに於いて故意、過失を必要としない株式会社に課された法定の責任」であるとか（大阪高判昭和五六年一月三〇日判時一〇一三三号一二二頁）、「そもそも同条の規定に基づく損害賠償責任は同法が特に定めた法定責任」（東京地判昭和六三年二月二六日判時一二九七号一三六頁）であるとしている（他に、広島地判平成六年一月二九日判タ八八四号二

三〇頁など)。また、最高裁でも、「株式会社は、ただ株主総会の決議という形式的要件さえあれば、たとい任期の定ある取締役であっても、何らの実質的理由を要しないで解任することができる。」(最判昭和五七年一月二一日判時一〇三七号一二九頁)とし、法定責任説にたった判断をしている。

こうした判例の考えは、平成一七年の会社法(三三九条)の時代になっても変更がないようであり、近時の判例をみても、判決文の中で、法定責任であることを明確にうたっているものが増えている(秋田地判平成二一年九月八日金判一三五六号五九頁、横浜地判平成二四年七月二〇日判時二一六五号一四一頁、東京地判平成二九年一月二六日金融・商事判例一五一四号四三頁)。本件も同様に、「会社法三三九条二項の損害賠償責任は会社の故意過失を要件としない法定責任である」と明確に述べており、これまでの判例の考え方に沿ったものとなっている。

三 会社法三三九条二項が定める損害賠償の性質を多数説・判例のように法定責任ととらえるとしても、同条二項の正当事由の解釈、つまり取締役に損害賠償を支払う必要がない正当事由とは何かが問題となる。

学説においては、違法行為・故意の信認義務違反・任務懈怠・甚だしい不適任など取締役の地位そのものと相容れない作為・不作為の存することとする説(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、昭和四四年)七〇頁)や、取締役の任務違反、重大な非行、職務遂行能力の著しい欠如、長期の病氣休養とする説(大隅健一郎・今井宏「会社法論中I」(有斐閣、昭和五八年)一五九頁)などがあるが、株主の利益と取締役の利益との調和を考慮しなくてはならないとするものもある(近藤光男「会社経営者の解任」江頭憲治郎編『八十年代商事法の諸相』(有斐閣、昭和六〇年)四〇四頁)。さらに、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つつも、取締役の責任を株主保護と取締役保護という視点に立ち、取締役の保護を妥当な範囲で最大に認めるため、正当事由の範囲を狭く解する説もある(鈴木・前掲一八六頁)。

以前の判例においては、正当な理由が存在する場合は、「本人の意思に反してまでも取締役たる資格を剥奪し、かつ任期満了まで取締役としての地位にあることに対する本人の期待をも無視するに足る客観的な事由」例えば、取締役の非行や業務執行能力の著しい欠如(最判昭和五七年

一月二二日判時一〇三七号一二九頁)であるとか、「適格を欠くとか、あるいは客観的に職務遂行が不可能であるとか障害があると認めるに足りる的確な証拠はない」(名古屋地判昭和六三年九月三〇日判時一二九七号一三六頁)、「正当事由には、取締役として不適格であったり、業務執行に支障を生じるような事情があることは勿論、経営判断の誤りによって会社に損害を与えた場合も含まれる」(広島地判平成六年一月二九日判タ八八四号二三〇頁)、「法令違反や不正行為等があり、経営管理能力を欠き職務への著しい不適任が認められたから、本件解任には正当な理由」がある場合(東京地判平成二九年九月二九日)などとしている。整理をすれば、「当該取締役の職務の執行にあり、①不正の行為や定款又は法令に違反する行為があった場合、②取締役が経営に失敗して会社に損害を与えた場合、③当該取締役の経営能力の不足により客観的な状況から判断して将来的に会社に損害を与える可能性が高い場合」(東京地判平成二五年五月三〇日)としている。

より具体的にみていくと、まず①職務遂行上の著しい法令定款違反があった場合であるが、特定の業者と癒着し、取締役の地位を利用して不当に自己または第三者の利益を図るなどした原告の行為は、法令違反の疑いのある著しく

不相当な職務執行というべきであり、被告において、原告に取締役としての職務の執行を委ねることができないと判断したことはやむを得ない客観的、合理的事情があるとした(東京地判平成八年八月一日商事法務一四三五号三七頁)。

また、②心身の故障のために職務遂行に支障がある場合についてであるが、代表取締役の持病の悪化を理由に代表取締役を辞任したが、株主総会で取締役を解任された事例につき、正当な理由があるとした(最判昭和五七年一月二一日判時一〇三七号一二九頁)。ただし、こうした判決に賛成するものもあるが(近藤・前掲四〇五頁、大山俊彦・金融・商事判例六五五号五〇頁、酒巻俊雄・税経通信三九巻一号二八〇頁)、持病悪化により代表取締役としての職務執行には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を遂行することについてまで障害があった事案であるか疑問であるという指摘もある(江頭・前掲一二頁。同じく、やや疑問とするものとして、中村一彦「商法二五七条一項但書にいう「正当ノ事由」がないとはいえない」とされた事例」法律のひろば三六巻六号(昭和五八年)七三頁)。

さらに、③職務への著しい不適格性(経営能力の著しい

欠如など)については、監査役の事例であるが、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だとされた事例(東京高判昭和五八年四月二八日判事一〇八一号一三〇頁)がある。

他方で、解任の正当事由を否定するものとして、社内で孤立化し、また社代表との折り合いが悪くなったが、勤務を継続できないほどの特段の問題があったとは認められないうとして、取締役の職務への不適任という会社側の主張を認めず、正当事由を否定した(東京地判五七年一月二三日金判六八三号四三頁)。

また、販売活動上の意見の相違及び経営権確保の動機を有する新株発行が解任の正当事由になるかについて、信頼感を喪失させるとどまり、取締役ないし監査役の適格性を欠き、客観的に職務遂行が不可能となる障害とは認められないとして、正当事由と認めなかった(名古屋地判六三年九月三〇日判時一二九七号一三六頁)。

さらに、大株主である創業家と原告との信頼関係が破壊されたことが本件解任の正当な理由となるとの趣旨にも解されるが、正当な理由の有無は、業務執行の障害となるべき客観的事由の有無によって判断すべきとして、正当な理由があるとはいえないとした(東京地判平成二七年六月二

二日)。

このように考えてくると、「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・不作為の存すること(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』六七頁)、または当該取締役に職務執行をさせるにあたり障害となるべき状況が客観的に生じた場合(近藤光男「取締役解任の正当事由」民商法雑誌八七卷一号(昭和五七年)一四五頁、同・前掲四〇四頁)をいう。それ故、法令定款違反や任務懈怠は当然であるし、重度の病気などにより職務遂行を果たせない場合には、正当事由があるとして損害賠償は否定されることとなる。

四 本件事業スキームと、Aグループ、特に菓子や冷凍などの製造・加工・販売を目的とする被告A、そして内外国製菓子、食品類の輸出入及び販売を目的とする被告A商事との関係を考えた場合、小売店舗の商品陳列棚を写真撮影しその画像をデータ化して販売するという事業を企図し、実行させたという行為(被告Aらが主張する「正当な理由」(一))について、裁判所は、「原告は、違法と判断されるリスクがあり、かつ、小売業者との信頼関係を破壊し、

Aグループ全体の経営に重大な悪影響を及ぼすおそれのある事業を企図し、実行したといえ、かかる行為は、経営者としての適格性に疑問を抱かせるものと評価し得る」として、解任の正当事由になるといえる。現時点で不正とは捉えてはいないようであるが、将来業務執行の障害となり、会社に損害を与える可能性が高い事由であり、「経営者として適格性を欠く」といえる。こうした「経営者の適格性」という点からすると、本件事業に関する虚偽の説明をして自らが代表取締役を務める被告A商事に画像データの購入をさせようと同社取締役らに圧力をかけるなどした行為（被告Aらが主張する「正当な理由」〔4〕）にあつては、裁判所は、「原告は、被告A商事に対し、虚偽説明を伴つて、本件事業に係る販売データの購入圧力をかけたといえる。そして、原告のかかる行為は、原告が被告A商事の代表取締役であり、B会長の長男であつて、A・HDの取締役副会長の地位にあることを考慮しても、取締役としての適格性を疑わせしめるものである」として、取締役の適格性という点から解任の正当事由としている。

他方で、こうしたリスクのある事業をA・HDの取締役会で虚偽説明をして承認を取りつける行為（被告Aらが主張する「正当な理由」〔2〕）や本件追加投資承認の稟議に

おいて虚偽説明をした行為（被告Aらが主張する「正当な理由」〔3〕）、さらにはAグループ役職員の電子メールの情報不正に取得した行為（被告Aらが主張する「正当な理由」〔6〕）を、裁判所は原告の「不正行為」と認定し、経営者としての適格性に疑問を抱かせるものであり、解任の正当な理由となるという。不正行為や定款または法令に反する行為は、当然解任の正当な理由とならう。

裁判所は、このように被告Aらが主張する「正当な理由」〔1〕～〔6〕（〔5〕を除く）については、「それぞれが単独で本件解任の正当な理由になるとまではいえないものの、これらを総合勘案すれば」、取締役として「著しく不適任」だとした。この点、いわば五個の間接事実の認定をして、それらを積み重ねて一個の「取締役として著しく不適任」であるという（直接）要件事実たる正当な理由の認定に至つたと理解すれば、本件判旨の言い回しを論理的なものとして認めることができるという指摘がある（末永・前掲五頁）。本件のように、複数の会社の取締役を兼ねているなかで、こうした難しい事案の解決ということからすれば工夫された理由付けであるものと理解できるが、本件全体において、特に本件事業とA物産やA不動産の関わりが見えてこないなかで、裁判所の認定事実によれば、Aグ

ループ従業員の電子メール情報の不正取得は、「原告の指示ないし要請を受けて前記転送を行ったと認めるのが相当である。」としており、そうした行為が「原告が職務上の不正行為に及んだこと、ないし経営者としての不適格性を示すものと評価し得るから、解任の正当な理由の根拠となる事情に当たるといふべき」としている。このAグループ従業員の電子メール情報の不正取得は、「Aグループ全体」といつていることから、A物産やA不動産も含んでのことであるが、本件全体から見ても、A物産やA不動産の取締の解任事由となることの理由があまり判然としないので、その両会社の解任事由とまでして良いかはやや疑問がないではない。また、被告Aらが主張する「正当な理由」〔6〕に対して、電子メール情報の不正取得が「三年余りの長期にわたりAグループ全社を不正アクセス及び情報漏えいの危険にさらすものであったといえる。」としておきながらも（しかも、原告の指示ないし要請を受けて転送を行ったと認めるのが相当であると認定している）、これだけでもって職務上の不正行為による解任事由に該当しうるとも考えられなくはないが、本件ではそのようにはなっていない。この点について、裁判所は工夫した様子が見られる。裁判所は、「これらの事業子会社はそれぞれが独立し

た法人格を有しているが、実態としてはAグループ全体が一体として事業活動を行っており、各事業子会社は、生産、営業等の機能や取り扱う製品の種類等により区分されたものであって、大企業における社内部門に近いものとして機能している。」と捉えられるから、それぞれが単独で本件解任の正当な理由になるとまではいえないが、これらをグループ全体からすれば、原告Xが取締役となっている被告A会社（被告A、被告A商事、被告A物産、被告A不動産）はグループ全体として一体であるようなもので、各会社の取締役として関与した行為について濃淡はあるものの、仮にその行為が薄かったとしても、取締役として職務遂行上の著しい法令定款違反があった場合、あるいは職務への著しい不適格性があれば、取締役の解任事由となるのであり、原告Xに損害賠償を支払う必要がないといえるようにある。

近年ホールディングス（HD）やグループによる形態で企業経営がなされているなかで、ある人物がグループ内の複数の企業の役員を兼ねる場合があるが、本件も同様の事案である。結局はケースバイケースということになってしまふのかも知れないが、グループ内の会社の取締役の解任事由が、グループ内における他会社の全ての役員を解任さ

せる正当事由になるかは慎重な判断が必要な場合もあろうと考える。会社法三三九条の問題として、「株主総会による解任権と取締役の地位の保証の調和のあり方は、論理的に決定されるべき問題というよりも政策的に決定されるべき問題ではないか」（加藤貴仁「三三九条」岩原紳作編『会社法コンメンタール七——機関（一）』（商事法務、平成二五年）五二〇～五二二頁）ということであれば、なおさら解任された取締役とその解任事由との関係が、他会社の取締役解任の正当事由となるか否かは、慎重な事実認定と共に判断される必要があると思われる。

最後に、解任の正当な理由となる事情が解任当時会社が認識していたものに限られるかについてであるが、本判決では、会社法三三九条は、役員を解任するにあたり、会社の故意・過失や当該役員への解任事由の告知は要件とされていないうえに、「正当な理由」を会社が認識していた事に限定する旨の規定がない以上、正当な理由の根拠となる事情は、解任時点で客観的に存在していれば足り、被告らが認識していることまで要しないとしている。この点について学説では、解任の正当な理由は解任決議時に客観的に存在していれば十分であり、たとえ多数派株主が当該理由を認識していなかったとしても、損害賠償責任は否定さ

れるとするものがあるが（近藤光男『最新株式会社法（第七版）』（中央経済社、平成二六年）二四四頁）、会社法三三九条二項は、会社役員報酬への正当な期待利益を保護するものである以上、解任時点で正当な理由が客観的に存在していれば足りると考える（末永・前掲六頁）。

池島 真策