慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔商法六二三〕取締役会による代表取締役の解職決議は有効であり、解職された代表取締役は将 来得べかりし報酬に相当する損害賠償を請求することができないとされた事例
	(富山地高岡支判平成三一年四月一七日)
Sub Title	
Author	鈴木, 千佳子(Suzuki, Chikako)
	商法研究会(Shōhō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2021
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and
	sociology). Vol.94, No.12 (2021. 12) ,p.121- 134
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20211228-0121

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.

段であると認められ、本件選定決議の無効確認の訴えに 当事者間の紛争の抜本的解決のために適切かつ必要な手

判 例 研

商法 解職された代表取締役は将来得べかりし報酬に相当 取締役会による代表取締役の解職決議は有効であり、

する損害賠償を請求することができないとされた事例

平成三〇年の第一〇三号、地位確認請求事件 富山地高岡支判平成三一年四月一七日

資料版商事法務四二三号一七五頁 は確認の利益があると認めるのが相当である。

[判示事項]

行為及び代表行為の効力等の派生する法律関係について 為や代表行為を行えば、その取締役会の成立、業務執行 選定決議自体の効力を、既判力をもって確定することが、 連鎖的に紛争が生じ得る。したがって、基本となる本件 締役が、今後、取締役会を開催し、あるいは業務執行行 本件選定決議で新たに代表取締役として選定された取

> 二 一般に、代表取締役選定・解職を含む取締役決議は、 有効とみるのが相当である。 く、それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限りは、 量に委ねられる事項であるから、 経営判断に属する事項であり、当該会社の取締役会の 手続に重大な瑕疵がな

 \equiv その適用があるとしても、 法六五一条が適用されるかは一 代表取締役の解職の手続に、 同条二項における「相手方に 委任解除の規定である民 つの問題であるが、

不利な時期」とは、

委任に係る事務処理自体との

関連に

0)

う損害とは、 害として上記損害に含まれるものではないというべきで することができるものである以上、受任者が将来得べか いことは当然であって、委任は各当事者がいつでも解除 任契約においては、解除により将来の報酬債権が生じな ものと解される。報酬を支払う旨の約定のある有償の委 おいて不利な時期をいうものと解され、また、 し報酬は、当然には解除の時期の不当なことによる損 解除の時期の不当なことによる損害をいう 同 頭にい

[参照条文]

なお、

本件解職決議と併せて「本件各決議」という)。

Ļ

ある。

正前民法六五一条二項 会社法三六二条二項三号・三三九条二項、 平成二九年改

開催された取締役会 取締役である。 日まで代表取締役を務めてきた。 る株式会社(東証一 Y社(被告) 訴外B取締役から代表取締役社長解職の緊急動議が 平成一七年六月二九日から平成三〇年五月一一 X は、 は、 部上場) 食品の製造・加工・販売等を目的とす (以下「本件取締役会」という)にお 平成三年四月一〇日にY社の取締役 であり、 平成三〇年五月一一日に X (原告) は、その

> 役として選定することの緊急動議が提出され、 提出され、 代表取締役に選定された(以下「本件選定決議」という。 名の取締役で採決したところ、 役が選任されたうえ、 き続き、本件取締役会において、新たに議長としてA取 を解職された(以下「本件解職決議」という)。これに 決したところ、 過半数の賛成により、 出席取締役の過半数の賛成により、 特別利害関係を有するXを除く取締役六名で採 四名の取締役がこれに賛成し、 B取締役からA取締役を新代表取 Xは同日付けでY社の代表取締 四名の取締役がこれに賛成 A取締役がX社の Xを含む七 出席取締役 引

また、 0) 0 権があると主張して、Y社に対して、その損害賠償請求権 までの報酬相当、 法六五一条二項 は任期満了前の不利な時期になされたものであるから、 旨の決議が無効であることの確認を求め 確認を求めるとともに、 地位にあるとして、Y社に対して、主位的に、その地 Xは、本件各決議が無効であり、未だY社の代表取締 部である一円の損害賠償を求めた(予備的請求 仮に、本件各決議が有効であるとしても、 (平成二九年改正前)に基づき、 少なくとも二一〇六万円の損害賠償請求 A取締役を代表取締役に選定する (主位的請 X の解 任期満了 求)、 役

であるから、 の無効を求める訴えは過去の法律関係の確認を求めるもの れに対して、 Y 社は、 確認の利益がないと主張した。 本案前の主張として、 取締役会決議

判 旨

請求棄却 (確定)

Yの本案前の主張につい 7

(取締役会決議の無効確認を求める)

訴えは過去の法律

られる場合には許容されるものと解するのが相当である。 に存在する法律上の紛争の解決のため適切かつ必要と認め 関係の確認を内容とするものではあるが、当該訴えが、現 ところで、本件選定決議で新たに代表取締役として選定

いて連鎖的に紛争が生じ得る。 務執行行為及び代表行為の効力等の派生する法律関係につ 務執行行為や代表行為を行えば、その取締役会の成立、業 されたA取締役が、今後、取締役会を開催し、あるいは業

判力をもって確定することが、当事者間の紛争の抜本的解 定決議の無効確認の訴えには確認の利益があると認めるの 決のために適切かつ必要な手段であると認められ、本件選 したがって、基本となる本件選定決議自体の効力を、 既

本案の主位的請求について

経営判断に属する事項であり、 (一)本件解職決議の有効性 一般に、代表取締役選定・解職を含む取締役会決議は、 当該会社の取締役会の裁量

それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限りは、

有効と

に委ねられた事項であるから、手続に重大な瑕疵がなく、

当然に含まれる。そうした判断は、 資計画、組織運営などを立案・実行していくかということ かなうものであり、 される取締役会の裁量に委ねるのが、会社と株主の利益に れ、会社の内情や業界、企業統治に精通した取締役で構成 に関わるものであり、そこには、将来の不確実なリスクも 成長させ、高い利益をあげるためにいかなる経営戦略、 継続性を前提に、長期的な視野に立って、会社を持続的に みるのが相当である。けだし、会社の経営判断は、 最も適切と考えられるからである。」 株主総会により選任さ 投

社を取り巻く環境下において、 急動議でなされた代表取締役の解職理由は、要するに、 本件解職決議の手続に重大な瑕疵は認められず、また、 うものであり、その当否はともかく、その理由は経営判 世代交代を実現するのが今後の企業運営に最も適すると 長期化している代表取締役 緊

平成三〇年五月一一日に行われた本件取締役会における

0

ない。」「以上によれば、本件解職決議に所論の違法はなく、 の裁量を逸脱・濫用となる事情を認めるのに足りる証拠は 脱するものとは認められない。」「本件解職決議が取締役会 断に関わるものであり、その判断が取締役会の裁量権を逸

有効であると認めるのが相当である。」 (二) 本件選定決議の有効性

報酬は、

当然には解除の時期の不当なことによる損害とし

一本件解職決議が有効であるとすれば、

Y社の取締役会

程に手続的瑕疵はなく、そのほか違法事由も認められ得な いから、 いて議事進行が諮られ、決議された本件選定決定決議の過 としてA取締役を選任し、 なるから、 規則に基づき、Xは本件取締役会議長の地位を失うことに 本件選定決議も有効と認められる。」 同規則に則り、 新議長であるA取締役の下にお 本件取締役会において新に議長

告の損害賠償請求権の有無 本案の予備的請求について(代表取締役解職に伴う原

不利な時期をいうものと解され、 な時期」とは、委任に係る事務処理自体との関連において の適用があるとしても、 法六五一条が適用されるかは一つの問題であるが、 代表取締役の解職の手続に、 解除の時期の不当なことによる損害をいうものと解 同条二項における「相手方に不利 委任解除の規定である民 また、 同項における損害 仮にそ

> ることができるものである以上、受任者が将来得べかりし 任契約においては、 される。」「そして、 いことは当然であって、委任は各当事者がいつでも解除 報酬を支払う旨の約定のある有 解除により将来の報酬請求権が生じな 0

これに対応する報酬請求権は得られるのであるから、 できない。」「以上によれば、 く酷というものではなく、それが不当であるということは あったとしても、 代表取締役が代表の地位を退き、これに伴う報酬の減額が て上記損害に含まれるものではないというべきである。」 明文上、代表取締役の報酬を保護する規定はないうえ、 取締役としての地位を失うものではなく、 Xの代表取締役解職に伴う損

研 究

害賠償請求も理由がない。」

判旨に賛成。 本件は、本件選定決議 の無効確認の訴えに訴えの

利

を認め(判旨一)、代表取締役選定・解職をおこなう取

当該会社の取

疵がなく、 役会の裁量に委ねられた事項であるから、 役会決議は経営判断に属する事項であり、 それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限り 手続に重大な瑕

ば、

取締役会が業務執行に関する意思決定機関であること

と、取締役会が取締役・代表取締役

法二六〇条二項)

害賠償請求を否定した を認めるとともに は有効とみるのが相当であるとして、 (判旨二)、解職された代表取締役の損 (判旨三) 判決であるが、以下では、 本件各決議の有効性

本案である判旨二と三に限って検討を行うこととしたい。 平成一七年改正前商法下においては、 取締役会における

代表取締役の選定については規定があったが

(平成一七年

う用 改正前商法二六一条一 取締役と同様に代表取締役の場合も、 語を用いていたが、平成一七年会社法制定以来、代表 項)、 解職 (平成一七年改正前商法 選任、解任とい

取締役の場合は「選定」「解職」という用語を用いて、 表

現を異にすることとなった。 七年改正より前の法規制についても言及するが、混乱を 当該評釈中においても、 平成

避けるために、以下「選定」「解職」で用語を統一する)

その選定権がある以上、それと表裏の関係にある解職権が あるのはことの道理と考えられ、 については明文の規定を欠いていた。 さらに本質的根拠を示せ しかし、取締役会に

る

の関係も委任に関する規定に従うと考えることが可能であ

より、 た 職務執行の監督機関であること (近藤光男「会社経営者の解任」『八十年代商事法の 取締役会には代表取締役の解職権もあると解されて (同法二六〇条一項) に

> 相 四〇九頁)。このような理解を引き継いで、 鴻常夫先生還曆記念論文集)』(有斐閣、

> > 会社

法で

九

八

Ŧi.

は、 年 諸

取締役会の職務として、「業務執行の決定」「取締役

緯からも、取締役会が代表取締役の選定と解職を通じて代 が明記された(会社法三六二条二項三号)。このような経 職務執行の監督」とともに「代表取締役の選定及び解職

題の解釈に当たることが必要であると考える。 表取締役を監督することの重要性を意識しながら、

締役であることを前提とするから、 が選定されるため(会社法三六二条三項)、その地位 取締役会設置会社においては、 ○条)、具体的にはそれは取締役任用契約によって定まる。 取締役と会社との関係は委任の規定に従い 取締役の中から代表取 代表取締役と会社 (会社法三三 0 は 取 間

二〇〇九年) 二二一頁 員とは別個の地位を有し、その取締役の義務が拡大され 表取締役に就任する際には、 (落合誠 | 編『会社法コンメンタール8』([落合誠一])。しかし、 代表取締役が取締役会の構成 取締役が代 (商 事 法

あると解する 新たに代表取締役としての任用契約の締結が必要で (野津務 「代表取 称役 田中 耕

から、

会社法講座(3)』(有斐閣、

一九五六年)一〇九三頁、

法論 年 お 株主総会が取締役を選任したのち、 いうのが多数説であると思われる。 柳 克 爭 郎 卷 四四四 他 編 (第三版)』(有斐閣、 뒭 「新版 [山口幸五郎]、 注釈会社法 大隅健一 一九九二年)二〇九頁)と (6)』(有斐閣、 しかし、これに対して、 郎=今井宏『会社 九八七

ŋ て取締役の職務を遂行する一般的な合意であ」るが、「(代 取締役就任契約は、全体としての取締役の一員とし 各取締役の具体的な職務内容が定められるのであ 開催される取締役会に

る説 二〇二一年) 頭憲治郎発言」、 〔別冊商事法務二〇〇号(一九九七年)一七三頁以下 [江 (阿部 一正他『条解・会社法の研究7取締役(2)』 四四五頁、 江 頭憲治郎 森本滋『企業統治と取締役会 『会社法 (第八版)』(有斐閣

=

別に代表取締役就任契約を締結することは不要であるとす することを約した取締役就任契約に含まれる。」として特 表取締役)

の職務は全体としての職務権限を分担して遂行

以下の されたままその契約内容を変更すると考えるのかによって、 解除する問題とみるか、 との契約関係も、 れている。 〔商事法務、二〇一七年〕三三五頁~三三六頁〕も主張さ 問題の解釈にも影響が生ずる可能性も否定できない これに伴い、代表取締役を解職する場合の会社 代表取締役としての会社との委任契約を あるい は取締役の委任契約は維持

13

制

限はないが、

確認の利益があれば一

般原則に従い決議

ジ が れに関しては、ここでは、 ュリスト一五四四号)(二〇二〇年)一〇三頁参照)、 小 ·林俊明「判批」『令和元年度重要判例解説』 多数説の理解に従って考えてい 臨 増

スト一五三八号(二〇一九年)二頁以下、 なお、当該判決の評釈として、 弥永真生 田澤元章 判批」 ジュ 1]

くこととしたい。

年) 二頁以下、 批 〇二頁以下、内藤裕貴「判批」金判一五九七号(二〇二〇 法教四七二号 (二〇二〇年) 一三六頁、 堀田佳文「判批」ジュリスト一五 小林 ・前掲 五三

例五三巻一号(二〇二一年)五一頁以下があり、 (二〇二一年) 一一一頁以下、 大久保拓也 「判批」 解説とし 税務事

て、 商事法務二二〇七号(二〇一九年)七五頁以下がある。

関係人はその無効を主張することができ、その主張方法に 決議に手続的瑕 の訴えがあるが、それに対して取締役会の決議の瑕 条)、決議取消しの訴え(会社法八三一条)のような特別 意されている決議不存在・無効確認の訴え てはそのような規定は設けられていない。 株主総会決議の瑕疵を争う場合については会社 疵あるい は内容的瑕疵がある場合には利害 (会社法八三〇 しかし、 法で用 疵につ その

効確認の訴えを提起することができると解されている (落

しかし、

本件において原告は、

代表取締役の選定

解

[森本滋]。)。

合編・前掲書二九九頁

事件を契機として、代表取締役の解職は事柄の性質上い に関する議題が通知されなかったことが手続上の瑕疵とな ゆるクーデター的に行われるため、 浮彫にした事件である」などと評されてい 法律問題を提起するとともに、 されるが、 目を集めたものとしては昭和五七年 取締役会の解任権とその手続―三越事件を通じて」法律 `ひろば三六巻三号(一九八三年)三九頁)。このような 代表取締役が取締役会により解職された事例としては注 当時から 「取締役会の解任決議に関する種々の 取締役会そのものの本質を 事前に招集通知にそれ の三越の例がまず想起 た (稲田 俊信 わ

0

代表取締役としての資質を問題とし、

そのような人物を

締

体のものである選定決議も無効であるから、新代表取:

あって無効であること、さらに、 は取締役会に認められた裁量権を逸脱・濫用するもの になされた場合には決議が無効となるとし、 かけ離れた私的な理由に基づいてなされた場合など濫用 は経営判断に属する事項ではあるが、それが経営判 本件解職決議と実質上 本件解職決議 がとは

あるとすればXが議長を務めるべきであったことから本件 ていないことの証左であり、また、 代表取締役に選定するのは拙速であり議論が十分になされ 本件解職決議が無効

選定決議は手続的にも重大な瑕疵があって無効であること

して、 がなく、それが裁量権の逸脱 裁量に委ねられている事項であるから、手続に重大な瑕 議は経営判断に属する事項であり、 などについて争っている点に特殊性がみられる。これに対 判決は「代表取締役の選定・解職を含む取締役会決 ・濫用と認められ 当該会社の取締役会の ない 、限り

るか、

解職の動議が提案された場合誰が議長を務めるべき

お か、

稀記念論文集)』(北樹出版、 田 清彦 (信山社、 融 法 取締役会における代表取締役の解任」『現代企 0 課 二〇〇一年) 二五九頁以下など参照)。 題 £ 伞 一九九九年)二六三頁以下 出 高窪先 生古稀記念論文 脱 せるかを判断することは業務執行の決定の一環であり、 効と解した。 有効とみるのが相当である」として、

・濫用となる事情は認められないとして、

本件では裁量

権

0

解職

決議を有

取

締役会がいかなる取締役に代表取締役を任

取締役会決議について」『企業社会と商事法

一ついて興味が集まった(名島利喜

「代表取締役解任

0

(保住先生古

て特別利害関係人と解されるべきかなどの手続 解職の対象となっている代表取締役は取締役会決議に

上の

問

127

判断することは容易ではない(近藤光男「代表取締役の解 ついても論ずるべきでなく(近藤・前掲 四〇九頁)、また、 裁判所がその判断を不当であると 「会社経営者の解

締役会の裁量に任されているから、

裁判所は解職の是非に

う危険性があるが、当該判決が事実関係を細かく吟味して 行 任に関する問題点」商事法務一〇五一号 るの 締役会の裁量権が逸脱・濫用がないかどうかを審査して った解職決議について深く審査しないという方向に向 という見方をとった場合には、 は、 妥当な判断であったと評価できる。 裁判所は取締役会 (一九八五年) 五 か 0

Ŕ

がないとしており、私見もこの結論には賛成である。

当該決議を有効であるとした当該判決の結論には問

判所の 法令違反に当たると解する説 釈される恐れがある点について、 に内容的瑕疵を帯びるのかについて注目している(これに 脱濫用が善管注意義務・忠実義務違反と評価される場合が いては積極的に審査を行うべきであるが、本件ではその点 有無についても 対して、 本件の評釈の多くは、 審査は抑制的であるべきと表明しているようにも解 ても問題なしとしている)。これらは、 内藤・ 前掲四頁は、 「経営判断原則」 取締役会の決議がどのような場合 判決が手続上の重大な瑕疵 (弥永・前掲三頁。 裁判所は手続の瑕疵につ の考えを取り入れて、 裁量権の逸 内藤・前 裁 0

が、

場合を加える)、 更に検討をする余地がある。 は同じようでありながらも微妙に異なっており、 など具体的状況から解職権限の濫用がある場合と解する説 るのみでは直ちに決議は無効とはならず、 解する説 (田澤・前掲一三六頁)、 (小林・前掲一〇三頁)、 取締役会決議が著しく不当である場合と など様々であり、 しかしながら、これらの 裁量の逸脱・濫用 それぞれの指 解職動 この 点は があ 評 目

て考察を行うこととしたい るので、先に前者についても検討したのちに、 て争っていないため判決もこれについて触れられていない について考えてきた。 か否かについては、 類推適用と、民法六五一条二項の適用という二つの論点 後者の議論は同時に前者の議論とも密接に関係してい 代表取締役の解職に伴 学説はこれまで、会社法三三九 前者は、 い損害賠償請求権 本件では原告がそれについ が認めら n 項

0)

Ξ

きる」として、 は、いつでも、 会社法三三九条は、 株主総会の決議さえあれば、 株主総会の決議によって解任することが 項で 一役員及び会計監査人 いかなる時で

掲四頁は、

これに、

専ら会社以外の利益を図るものである

二〇一三年)五三一頁以下[加藤貴仁]。これに対し

では、 に解する一考察」法学研究六六巻一号(一九九三年)一七 判例と解されている と解する説もあるが、 に基づく損害賠償責任の法的性質については、不法行為責 労金などは含まれると解するのが判例・通説であるとされ 間中に得られたはずの報酬等 賠償をしなければならない損害の範囲については、 任を思いとどまらせる遠因になる可能性もあるため、「正 場合を広範囲に認めるのであれば、それが会社に取締役解 会社が解任取締役に対して損害賠償をしなければならない 九頁以下参照)。 の賠償を請求することができる。」と規定している。 る場合を除き、株式会社に対し、 よって解任された者は、その解任について正当な理由があ る 解除権不行使の特約違反を理由とする債務不履行責任 亩 解任された取締役を保護するために「前項の規定に (岩原紳作編・『会社法コンメンタール7』(商事法 任期満了時に得られた可能性が高い賞与や退職慰 0) 解釈は慎重にする必要がある。また、 もし、「正当な理由」の幅を狭く解して、 (拙稿「株主総会による取締役の解任 法定の特別責任と解する説が通説 (三六一条一項かっこ書き)、 解任によって生じた損害 会社が 残任期 二項

> は、 ば当該規定により損害賠償を請求できないかどうかが問 頁 用が可能とする学説が有力である(落合編 九条に引き継がれたのちも、 および会計監査人に拡張した規定を置いている会社法三三 推との記述はない))があり、 口]、大隅=今井・ ができるとする説(上柳克郎他編・前掲書一四九頁 あるいは類推適用して、これにより生じた損害の 表取締役が任期満了前に正当な理由なく解職された場合に (第六版)』(青林書院、二〇〇一年)三九七頁 本件では原告は主張していないが、 [落合])。その場合、 平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書きを適 前掲書二一〇頁、 任期が定められた取締役でなけ 会社法三三九条二項の類推 当該規定が対象範囲 任期の定めがある代 北沢正 ・前掲書二二一 啓 (明確に 賠 『会社 [を役員 償 請 山 類

も取締役を解任することは自由であるとするが、その二項

て、

弁護士費用や慰謝料などについては争いがある)。

締役・監査役等の任期はその最長しか規定されていなかった役員に損害賠償責任を認めている。これは、改正前は取会社法三三九条二項は、特にその旨を限定せずに解任されを理由なく解任された取締役のうち任期が定められているな理由なく解任された取締役のうち任期が定められている平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書きは、正当

となる。

から、 八条)から、 ていること(会社法三三二条、三三四条、三三六条、三三 る 現行法は、 このような改正がなされたと解するのが通説となっ (岩原編・前掲書五三〇頁 およそ任期がない役員等は存在しえないこと 役員等のすべてについて任期が法定され [加藤])。 任期の定めが

たのに対して(平成一七年改正前商法二五六条、二七三条

0)

なされていない特例有限会社の取締役が解任された事例に

任期終了までの報酬相当額の損害賠償を請求でき

時二三二五号一二四頁、 金判一三五六号五九頁、 ないとした判例も存在する(秋田地判平成二一年九月八日 四七二号二二七頁) 東京地判平成二八年六月二九日判 東京地判平成三〇年四月二五日判

掲

○三頁)などがある。

期中は在任することになると解されてきたところであ び選定決議をもって特に任期を定めない限り、 その任期は取締役の任期を超えることはできず、 と主張しているのに対して、 役には代表取締役としての任期と報酬は定められてい 特に定めはない。しかし、 これに対して、代表取締役の任期については会社法にも :=今井・前掲書二〇九頁)。 平成一七年改正前においても 原告は、 被告は、 解任時点における代 本件の代表取締 取締役の任 定款およ ない

表取締役の役員基本給は月額三〇〇万円であり、

平取締役

職することを決定することとは、

性質が異なるということ

時点で原告の任期は一三か月残されていたため、(三〇 るという。これについて当該判決の評釈では、本件代表取 役員基本報酬はそれに○・ /月×○・五四×一三か月の損害賠償請求権を有して 四六を乗じた額であり、

万

期についての安易な推定は許されないとする説 締役は保護されないとする説 しての任期も継続していると解することは余地はあるとす 締役の取締役としての任期が終了するまでは代表取締役と (内藤・ 前掲五頁~六頁。)、任期の定まらない代表取 (堀田 · 前掲一一四頁)、 (小林

る説

行機関たる取締役会がその経営判断として代表取締役を解 締役が被る損害を賠償することにしていることと、 であるが、正当の事由なく解任された任期の定めがある取 る資本多数の判断として理由の有無にかかわらず行うも 題点」五頁)。この見解は、 解任」四一〇頁、 ないとする有力反対説もある については、代表取締役の解職について明文規定がない しかしながら、会社法三三九条二項を類推 取締役の解任規定の準用も類推適用も認めるべきでは 同・前掲「代表取締役の解任に関する 取締役の解任は株主総会によ 〔近藤 前掲 「会社経営者の 適用すること 蕳

上

ることを認められているが、 をその理由とする。これは、 項によりいつでも理由を問わず自由に委任契約を解除す 取締役の解任の場合は代表取 委任当事者は、 民法六五一条

締役や業務執行取締役の意思だけでは解任を決定すること

とを認めている)。

当該事例において原告は、

委任の解除に関する民法六五

七年改正により特別決議事項から普通決議事項へ変更)に 会社法三三九条一項の手続に従った株主総会決議(平成一 は認められず、 株主による経営者への干渉を防ぐために

前掲書五 よらなければ解任はできないこととされている 一五頁~五一六頁 [加藤] 参照) という取締役解 (岩原編

任制度の特殊性を踏まえて理解することにより、さらに説

る。

ことはできないと解するべきである 任について、 得力が増すように思われる。 会社法三三九条二項を類推することを認める したがって、代表取締役の解

ことができる。」とし、二項は「当事者の一方が相手方に 項は「委任は、各当事者がいつでもその解除をする

田

当該事例に適用された平成二九年改正前民法六五

不利な時期に委任の解除をしたときは、その当事者の一方

規定していた 相手方の損害を賠償しなければならない。ただし、 号の「相手方に不利な時期に委任を解除したとき。」 事由があったときは、この限りではない。」と (なお、 平成二九年民法改正により、 同条二 Þ

> を二号として加え、これらの場合に損害賠償を請求するこ よるものを除く。)をも目的とする委任を解除したとき。」 に加え、「委任者が受任者の利益 (専ら報酬を得ることに

された代表取締役は損害賠償の請求が可能であると主張 条の規定を適用し、 同条二項の要件を満たす限り、

ている。この点においては、

代表取締役の会社との関係も

委任に当たると考えられるため、 民法六五一条が適用され

は受任者は委任者に損害賠償を請求できるとする説 法二項により、受任者に何らの落ち度がない場合におい 締役を取締役会はいつでも解任することが可能であ 条一項の規定により取締役会の期待に応えていない代表取 この問題について、 前掲四一頁)、代表取締役に任期の定めがある場合会 会社法研究者によれば、 民法六五

大隅=今井・ 前掲書二一〇頁は 131

北沢

·前揭書三九七頁。

よって生じた損害賠償を請求することができるとする説 任したようなときは、その代表取締役は会社に対し解任に 社が正当な事由なくしてその任期満了前に代表取締役を解

代表取締役が会社のために不利益な時期に辞任した場合に

意識されているようにも思われる。

また、

同条同項の類推

Ш

では、 ら考えると、これらの説は、 「なお、 示され、 た損害を賠償することを要することを指摘されている) 例えば、かっこで民法六五一条二項の引用に加え、 商二五七条一項但書」と書かれていることなどか これらの説が例示している内容から考えるかぎり 会社法三三九条二項の規定を が

て、

代表取締役は民法六五一条二

|項により会社に生じ

による損害賠償の可能性についてのみ認める)。 論』(信山社、二○○九年)四五二頁は、会社法三三九条 求できることを示唆するにとどまる(泉田栄一『会社法 民法六五一条二項の要件を満たした場合には損害賠償を請 適用を否定した近藤説 一項の類推については触れることなく、民法六五一条二項 前掲 「代表取締役の解任に関する問題点」五頁) (前掲「会社経営者の解任」四一〇 Ł

うか。 は、 民法六五一条二項により損害賠償を請求できるである 例えば本件を前提に考えた場合に、代表取締役

0)

レー 題であるが、 ら 当該判決は、 適用があった場合の当該条文の解釈を展開していく。 トにはその適用があるか否かには多少疑問を呈しなが 仮にその適用があるとしても」としてスト 「民法六五一条が適用されるかは一つの 朋

を、

当事者は委任が特別な理由がなくても解除されうるも

とを認めたものであるが(我妻栄 特別な事由がなくても、委任の解除 五一条一項は、委任は信頼関係を基礎とするものであるか それはすなわち、 事 務の処理がどんな段階であるかに関係なく、 民法の通説にそった解釈であり、 『債権各論中巻二』 (解約告知)をするこ 民法六

5,

五版)』(日本評論社、二〇一八年) 一三一一頁)、損害賠 波書店、一九六二年)六八九頁、 田山輝明『コンメンタール民法-我妻栄=有泉亨=清水誠 総則 ・物権・債権

償が認められる「解除が相手方にとって不利な時期になさ

者が委任の継続することを予定して他の収入を得る機会を れたとき」は、 委任者が解除を行った場合について、受任

が解除されたこと自体から生じた損害ではなく、解除が不 失ったような場合を指し、賠償すべき損害の範囲は、

生じなかった損害とするのならば、 利益な時期であったことから生ずる損害に限るべきであ (我妻栄・前掲書六九○頁)、不利な時期の解除でなけれ 時期いかんに関わらないので、 損害には含まれ 報酬を失うことは解除

四頁 栖三郎 二号一六九頁もこれを認めている)。 とするものである 『契約法』 (有斐閣、 (最判昭和四三年九月三日集民 一九七四年)五五三頁 これらは、 その理 () 五

らかにしたということができると説明される(一木孝之

その損害の中に報酬は含まれないことも同時に明

0

「受任者の利益のためにも締結された委任と解除」『民法判

が、

代表取締役の損害賠償請求を認めなかったことになる。 のであることを予期すべきであるためであると説明する 〔我妻・前掲書六九○頁〕。当該判決もこの考えに沿って、

これに対して、

中田裕康

『契約法』

例百選Ⅱ債権

(第八版)』(有斐閣、

二〇一八年)一四五頁。 (有斐閣、二〇一七年)

り有償委任には適用しないとする説(広中俊雄 "解除』」『契約法体系Ⅳ(雇傭、 これに対して、民法六五一条の適用範囲を無償委任に限 請負、委任)』(有斐閣 「委任と

社、二〇一四年)二五八頁)などもあった。しかし、 二九年民法改正により、六五一条二項二号として「委任者 利益を目的とする委任については任意解除を制限すべきと 九六三年)二八〇頁以下)、委任者のみならず受任者の (潮見佳男『基本講義債権各論Ⅰ (第二版)』(新世 平成

が受任者の利益

(専ら報酬を得ることによるものをのぞ

四

五頁、 える(弥永・前掲三頁、 解に従い、当該原告の請求を退けたことに問題はないと考 に基づく損害賠償請求に対して、 以上によれば、 堀田・前掲一一四頁、 原告が主張する民法六五 小林・前掲一〇三頁、 大久保・前掲五四頁)。 裁判所が通説 条 内藤・ 判 項 例 0) 規定 前 0 理

に基づいて解釈すべきとする)。

よる損害賠償は取締役の地位の安定確保という制度的要請

れを認めるべき特段の事情として、

会社法三三九条二項に

五三五頁は、受任者の報酬を保証する特約がある場合やこ

改正は従来の議論を踏襲して、 任の場合も適用し、解除が自由にできることを確認すると らず有償委任の場合、さらに受任者の利益を目的とする委 賠償をしなければならないとされた。このことから、 者は自由に解除ができる反面、この場合には相手方の損害 く)をも目的とする委任を解除した場合」が加わり、解除 六五一条を無償委任のみな この

とはならない。 文に関する従来の判例・通説の解釈によれば、代表取 の逸脱がない限り、 とができ、その業務執行の決定は経営判断であるため裁量 五一条二項の適用による損害賠償を請求しているが、 該判決の結論は妥当であると考える。 得られる可能性がある任期満了までの報酬は賠償 会社法三三九条二項を類推適用することはできない 取締役会は代表取締役を自由な判断により解職するこ また、 取締役会の決議は有効であるとする当 原告はこれについては争っていな また、原告は民法六 同

促す契機となりうる判決であると考える。 です契機となりうる判決であると考える。 です契機となりうる判決であると考えるがなどのきま取締役の関係、および、取締役会が解職を通じておこなおめて根本的で今後も生じ得る重要な問題に対する再考をおめて根本的で今後も生じ得る重要な問題に対する再考をおめて根本的で今後も生じ得る重要な問題に対する再考を

職と解職された代表取締役の保護の問題については、教科以上のように、これまで代表取締役の取締役会による解

鈴木 千佳子