

Title	〔商法六三〇〕一、株券発行会社における株券の交付を伴わない株式の贈与の効力 二、取締役の解任に正当な理由がないとされた事例 (東京地裁令和二年九月一六日判決)
Sub Title	
Author	隅谷, 史人(Sumitani, Fumito) 商法研究会(Shōhō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2022
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.95, No.7 (2022. 7) ,p.83- 95
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=AN00224504-20220728-0083

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

〔商法 六三〇〕
一、株券発行会社における株券の交付を伴わない株式
の贈与の効力

二、取締役の解任に正当な理由がないとされた事例

東京地裁令和二年九月一六日判決
平成三〇年（ワ）第三三七三四号
取締役報酬等請求事件
金融・商事判例一六〇六号四八頁

〔判示事項〕

一、株券発行会社の臨時株主総会においてY社の取締役

を解任されたXが、Y社の代表者Aから株式の贈与を受けたものの、右株式に係る株券の交付を受けていない場合は、右贈与は、会社法二二八条の規定により、効力が発生していないというべきであり、Xは、右株主総会開催時、Y社の株主であったとは認められないところ、右株主総会が、Y社の唯一の株主であるAによる全員出席総会として

有効に成立しているときには、解任決議は有効であるというべきである。

二、株券発行会社の臨時株主総会においてY社の取締役を解任されたXが、解任当時取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあったとまではいえないときには、右解任には「正当な理由」があるとは認められず、Xは、Y社に対し、会社法三三九条二項に基づき、残存任期期間中の取締役報酬相当額等の右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いうべきである。

〔参照条文〕

会社法一二八条、三三九条二項

〔事 実〕

Y社（株券発行会社）は、建造物の内外、建築現場、商店住宅の警備とその保障等を目的とする株式会社である。

Xは、平成一九年一月二日に開催されたY社の臨時株主総会において、取締役に選任され、その後、平成二二年一月二八日、平成二三年一月二八日、平成二五年一月二八日および平成二七年一月二八日に開催されたY社の定時株主総会において、いずれも取締役に重任された。Y社の定款によれば、取締役の任期は、選任後二年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までと定められており、平成二七年一月に取締役に重任されたXの任期は、平成二九年一月までとされていた。

Y社は、同業の警備会社や関係者と親睦を深めるために、ゴルフコンペを毎月交代で主催していたところ、平成二八年七月一五日から同月一九日にかけてY社が主催したゴルフコンペは、記念大会ということもありフィリピンのセブ島で開催された。同月一八日、Y社の代表取締役会長であ

るAとXは、滞在先のホテルに併設されていたカジノ（以下、「本件カジノ」という）でバカラ（カードゲーム）に興じていたが、AがXのカードのめくり方を注意したことと端を発し、両名は殴り合いのけんかをするに至った。Xはその際にAから顔を殴打される暴行（以下、「本件暴行」という）を受けたことにより、全治一〇日間を要する顔面打撲傷のほか、約一か月間の経過観察を要する右眼球打撲傷および網膜振とうの傷害（以下、「本件傷害」という）を負った。

Xは、フィリピンから帰国した翌日である平成二八年七月二〇日の朝、病院を受診した後に当社する旨、Y社の従業員に電話をかけ、病院を受診して本件傷害について診断書を取得した後にY社に当社した。Xは、同日の当社後、社長室に呼ばれ、Aから本件カジノにおける暴行について謝罪を求められた際、Aに対し、「殴られてこんな顔になったのになぜ謝らなくてはいけないんだ」などと言いつ返し、早退した。このような両者のやりとりは、他のY社従業員の間にも入っていた。Xは、翌二一日以降、Y社に当社したが、Aと口を利かない状況が続いた。AおよびB（Y社の代表取締役社長）は、AとXとの不仲を解消するための話し合いや事情聴取の機会を設けることはなかった。

同年八月二日、A、BおよびXが出席してY社の取締役会が開催され、同月九日にXの解任を議案とする臨時株主総会（以下、「本件株主総会」という）を招集する旨が決議された。その際、Xに弁明をおこなう機会は与えられなかった。上記取締役会の閉会直後、Y社はXに対し、同月五日から土木工事現場副職長を命ずる旨の事実上の降格辞令を交付した。

Xは同月三日および四日の朝、Y社従業員に電話で連絡したうえで休暇をとった。

同月四日、Y社の発行済株式総数である二万株を有するY社の唯一の株主としてAが出席して本件株主総会が開催され、XをY社の取締役から解任（以下、「本件解任」という）する旨の決議（以下、「本件解任決議」という）が可決された。本件解任にかかる議案の提案理由は、「Xは専務取締役として、本来会長を補佐する責任があるにも拘わらずその責任を全うせずAに対して反抗的態度をあらわにし、指揮監督に服せず善管注意義務及び忠実義務に違反しております」というものであった。同月五日、Xは一身上の都合により同日付けをもって辞任する旨の辞任届をY社に提出した。

ところで、Xは、Aから平成二〇〇年にY社株式一〇〇〇

株（以下、「本件株式」という）の贈与を受けたと主張して、Y社およびAに対し、Xが本件株式を有する株主であることの確認を求める訴えを提起した（東京地裁平成二八年（ワ）第三三七九〇号株主地位確認請求事件）。東京地裁は、平成三〇年二月二十六日、上記贈与を認定しつつも、Xが本件株式にかかる株券の交付を受けていないから、本件株式の譲渡の効力が発生していないとして、Xの請求を棄却する旨の判決を言い渡した。Xは上記判決を不服として東京高裁に控訴を提起したが、平成三〇年六月二十六日、同裁判所においてXとY社およびAとの間で、Y社およびAが連帯してXに対して解決金として五〇〇万円を支払うことなどを内容とする訴訟上の和解（以下、「本件和解」という）が成立した。

本件和解における和解条項三項には、Xは、Y社およびAに対し、XがY社の株式を保有せず、Y社の株主でないことを認める旨の条項（以下、「本件確認条項」という）があり、同四項には、Xがその余の請求をいずれも放棄する旨の条項（以下、「本件請求放棄条項」という）があり、同六項には、XとY社およびAは、本件につき、本和解条項に定めるほか、XとY社およびAとの間に債権債務がないことを相互に確認する旨の条項（以下、「本件清算条項」

という)がある。

本件は、XがY社に対して、①主位的請求として、本件株主総会についてはY社の株主であるXに対する招集通知を欠いていたから、同総会における本件解任決議は法的に不存在であると主張して、委任契約にもとづき、任期満了までの未払報酬等合計五七三万五〇〇〇円およびこれに対する平成二九年二月一日から支払済みまで年六分の割合による遅延損害金の支払を求め、②予備的請求として、仮に本件解任決議が有効であるとしても、本件解任には「正当な理由」(会社法三三九条二項)がないと主張して、同項にもとづき、残存任期期間中の報酬相当損害金等計五七三万五〇〇〇円およびこれに対する訴状送達の日(平成三〇年一月一日)から支払済みまで年五分の割合による遅延損害金の支払を求めている事案である。

〔判旨〕

「Xが平成二〇年三月ないし五月頃、Aから本件株式の贈与を受けたこと、Xは、Y社が株券発行会社であるにもかかわらず、本件株式に係る株券の交付を受けていないことが認められる。

そうすると、上記贈与は、会社法一二八条の規定により、

効力が発生していないというべきであるから、Xは、本件株主総会開催時、Y社の株主であったとは認められず、本件株主総会は、Y社の唯一の株主であるAによる全員出席総会として有効に成立しており、本件解任決議は有効であるというべきである。」

「Xは、本件カジノにおいて上司であるAから本件暴行を受け、軽傷とはいえない本件傷害を負ったにもかかわらず、その翌々日出社した際にはAから本件カジノにおける暴行について一方的に謝罪を求められたというのであって、これに対して、Xが、Aに反発して同人に反ばくしたり口を利かなくなったりして、一時的に職務を遂行する意欲が減退したとしてもやむを得ないというべきである。

にもかかわらず、Xの上司であるA及びBは、AとXとの不仲を解消するための話合いや事情聴取の機会を設けることをしないばかりか、Xに対して弁明の機会を与えることもないまま、本件暴行からわずか二週間余り後に、一方的に、工事現場勤務を命ずる旨の事実上の降格辞令をXに交付した上、Aにおいて本件解任決議を行っているのであって、本件解任は、本件カジノにおけるけんかのAによる意趣返しと推認せざるを得ず、本件解任について『正当な理由』(会社法三三九条二項)があるとは到底認められ

ない。」

「これに対し、Y社は、Xの本件カジノにおける暴行等がAを補佐すべき義務違反に当たる旨主張するが、Xの本件カジノにおける行動がY社の取締役としての業務執行行為と認めることは到底できないから、補佐義務違反というY社の上記主張は、失当である。」

「Aからの本件暴行やその後Aから一方的に謝罪を求められたことにより、Xの就業意欲が一時的に減退したとしてもやむを得ないというべきであり、AやBが話し合いや事情聴取の機会を設ければAとXが和解してXの就業意欲が回復する可能性は十分にあつたというべきであるから、Xが本件解任当時取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあつたとまでは認められない。」

「したがって、本件解任には『正当な理由』（会社法三三九条二項）があるとは認められず、Xは、Y社に対し、同項に基づき、残存任期期間中の取締役報酬相当額等の本件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いうべきである。」

なお、Y社は、Xが上記損害賠償請求をすることは、本件和解における本件請求放棄条項及び本件清算条項に違反し、許されない旨主張する。しかしながら、本件清算条項

に『本件につき』という限定文言が定められているとおり、本件和解における本件請求放棄条項及び本件清算条項の対象は、株主地位確認請求訴訟の対象であるXが本件株式を有するY社の株主であるか否かという点に限られるというべきである……から、Xが上記損害賠償請求をすることは、本件請求放棄条項及び本件清算条項に何ら違反するものとはいえず、Y社の上記主張は、理由がない。」

〔研究〕

結論賛成、理論構成一部疑問。

- 一 本件の争点は主として、(一) 本件解任決議の効力、
- (二) 本件解任について、「正当な理由」（会社法三三九条二項）があるか否か、(三) Xの損害額の三つである。このうち争点(三)については割愛し、以下、争点(一)および(二)について検討する。

二 本件解任決議の効力

Xは、Y社唯一の株主であるAから本件株式の贈与を受けていたとして、本件株主総会の招集通知漏れによる本件解任決議の不存在を主張している。しかし、Y社は株券発行会社であるところ、XはAから株券の交付を受けておら

ず、かつ Y 社側の主張から、Y 社唯一の株主である A にも株券が発行されていない株券発行前の贈与であったことがうかがえる (X の株主地位確認請求事件である前掲・東京地裁平成三〇年二月二六日判決でも同様の主張がなされている)。したがって、本件は会社法一二八条二項適用の可否が問題となる事案であったと考えられる (株式の「贈与」も会社法一二八条二項の「譲渡」にあたるかと解される (東京地裁平成二五年三月二六日 (平成二四年 (ワ) 第一五六二九号、平成二四年 (ワ) 第二六一九二号) など)。

会社法一二八条一項は、株券発行会社における株式の譲渡は、当該株式にかかる株券を交付しなければその効力を生じないとし、つづく二項において、株券の発行前にした譲渡は、株券発行会社に対し、その効力を生じないと規定する (株券による株式の譲渡方法の変遷については、山本爲三郎『株式譲渡と株主権行使』(慶應義塾大学出版会・二〇一七) 三一三頁以下)。そして株券は有価証券 (無記名証券) のうち、非設権証券に属するため (たとえば、河本一郎『株券の法理』商事法研究第二卷) (成文堂・二〇一三) 一一頁以下)、株券発行によって表章される株式は、株券とは別個に存在していることになる。

ここで問題となるのは同条一項と二項との関係性である

が、二項が「株券発行会社に対し」と限定を加えている以上、株券発行前の株式譲渡は、当事者間では有効に成立していることを認めなければならない。もし株券発行前の株式譲渡についても一項が適用され、会社に対してのみならず当事者間でも譲渡の効力が生じないものとする、もはや二項は無用の規定となってしまう。

これを踏まえて、以下の解釈が有力に主張されている。株式は意思表示のみで譲渡できるという前提のもと、株券の交付を株券発行会社に特有の株式譲渡方法であるとしたうえで (同条一項)、株券発行前には株式譲渡は会社に対して効力を生じないとしている (同条二項)。すなわち、同条一項は、株券が発行されている場合の特則であり、株券が発行されていない場合は、原則に戻って意思表示のみによって株式譲渡をおこなうことができるが、株券発行会社に対して譲渡の効力はおよばないとの解釈である (坂巻俊雄・龍田節編集代表『逐条解説会社法 第二卷 株式・一』(中央経済社・二〇〇八) 一三九頁以下 (北村雅史))。

同条二項の趣旨については、同項の前身である平成一七年改正前商法二〇四条二項 (株券ノ発行前ニ為シタル株式ノ譲渡ハ会社ニ対シ其ノ効力ヲ生ゼズ) に関し、二つの対照的な最高裁判決が存在する (なお、これに一説を加

えた三つの見解に学説を整理するものとして、岡田利克「株券発行前の株式の譲渡」流通経済大学論集一六卷三号（一九八二）六三頁以下）。

第一説は、昭和三三年判決（最高裁昭和三三年一〇月二四日民集一二卷一四号三二九四頁）の解釈である。「法は……株式の自由譲渡性を保障（商法二〇四条一項）しながらも、その譲渡方法は、株主たる地位を表彰する要式の株券による（同二〇五条一項、二二五条）べきものとし、株券の発行前にした株式の譲渡は、『会社ニ対シ其ノ効力ヲ生ゼズ』（同二〇四条一項）としていたのであつて、その法意は、いわゆる『対抗スルコトヲ得ズ』とある場合と異なり、会社に対する関係においては何等の効力をも生じないとするにあり、従つて、会社からもその効力を認め得ないものと解しなければならぬ。ただし、このような制限を法定したのは……株券発行前の譲渡方式に一定されたものがないことによる法律関係の不安定を除去しようとする考慮によるものであつて、すなわち、会社株主間の権利関係の明確かつ画一的処理による法的安定性を一層重視したるによるものと解すべきだからである。」このような解釈によると、株券発行前の株式譲渡については、いかなる場合であつても、会社に対して効力を生じることが

ないということになる。

第二説は、昭和四七年判決（最高裁昭和四七年一月八日民集二六卷九号一四八九頁）の解釈である。「商法二〇四条二項の法意を考えてみると、それは、株式会社が株券を遅滞なく発行することを前提とし、その発行が円滑かつ正確に行なわれるようにするために、会社に対する関係において株券発行前における株式譲渡の効力を否定する趣旨と解すべき」である。この判決は、先の昭和三三年判決を変更したリーディングケースであり、かかる解釈は現在においても判例および通説である（山下友信編『会社法コンメンタール三——株式（一）』（商事法務・二〇一三）三一二頁（前田雅弘）、反対・来住野究「新会社法における株券と株式譲渡をめぐる諸問題」法研八二卷一二号（二〇〇九）三三九頁）。

では、会社法一二八条二項が昭和四七年判決の説示する趣旨にもとづくものであることを前提に、株券発行前の株式の譲渡が会社に対して効力を生ずる例外的場合がありうるのかについて検討する。

まず、株券発行事務を円滑かつ正確におこなえばよいという趣旨から、会社側から株券発行前の株式譲渡の効力を認めることは妨げられないとする説がある（鈴木竹雄

『新版 会社法』(弘文堂・全訂第五版・一九九四)一一三頁)。本件でY社側が本件株式の譲渡の効力を認めた旨の事実は認定されていないものの、本件株式の譲渡人AはY社の代表取締役であり唯一の株主でもあった。そして、ほかならぬそのAが株式を譲渡した以上、実質的にY社がXに承認を与えていたものと同視しうるならば、この説によれば、同項の規定にかかわらずY社によって本件株式の譲渡の効力が認められていたと理解することが可能となる。

この説は同項を「会社に対して対抗することができない」と読み替えるものである。たしかに、その趣旨を判例・通説のように理解する限り、立法論としてそのように文言を改めることには十分に理由があるものと考えられる(同旨、山下・前掲三一七頁(前田雅弘)が、その反面で、解釈論としては、やはりそのような考え方は文言上困難であると批判されている(大隅健一郎・今井宏『会社法論上巻』(有斐閣・第三版・一九九一)四四〇頁)。さらに、会社法制定時に旧法の文言が維持されたことによつて、(権利株の譲渡と異なり、または比較して)一層このような解釈を採ることが難しくなつたと指摘されている(弥永真生『リーガルマインド会社法』(有斐閣・第一五版・二〇二一)四五頁)。

つぎに、上記昭和四七年判決が認めた例外に該当するかを検討する。昭和四七年判決は、「会社が右規定(筆者注・商法二〇四条二項)の趣旨に反して株券の発行を不当に遅滞し、信義則に照らしても株式譲渡の効力を否定するを相当としない状況に立ちいたつた場合においては、株主は、意思表示のみによつて有効に株式を譲渡でき、会社は、もはや、株券発行前であることを理由としてその効力を否定することができず、譲受人を株主として遇しななければならないものと解するのが相当である」と判示する。

このように、会社が不当に株券発行を遅滞している場合には、同項の規定にかかわらず、会社に対する関係でも株式譲渡の効力を認めるのが判例の立場である。これは学説の多数説でもあり、その理論構成として合理的時期説と信義則説の二説が対立している(なお、「一方は客観的要件を示すものであるのに対して、他方はいわば効力を左右する根拠を示すものであるから、そのように別々の学説として位置づけられるべきものではないのではないか」との指摘もある(木内宜彦『会社法(企業法学Ⅱ)』(勁草書房・一九八三)二五七頁)。

しかし、この昭和四七年判決の射程は、現在では変容しているとの指摘がある(黒沼悦郎『会社法判例百選』(有

斐閣・第四版・二〇二二）二二二頁）。現行法上、株式会社が株券を発行しなければならないのは、①会社法二条五号の公開会社が定款で株券の発行を選択した場合（会社法二二五条一項）か、②公開会社ではない会社であつて定款で株券の発行を選択した会社が、株主から請求を受けた場合（同条四項）に限られる。昭和四十七年当時、株券を発行する場合には会社に遅滞なく株券を発行する義務が課されていたが（商法二二六条一項、ただし二二六条ノ二の場合を除く）、現行法の②の場合、株主からの請求があるまでは会社に株券の発行義務はないことになる。そうすると、公開会社ではない会社においては、株主が株券発行の請求をした後にしか遅滞の問題が生じないことになるというのである（坂巻・龍田・前掲二四一頁〔北村雅史〕）。

では、本件Y社が会社法二二八条二項の趣旨に反して株券の発行を不当に遅滞し、信義則に照らしても本件株式の贈与の効力を否定することが相当でない状況であつたといえるのであろうか。この点、本件事実関係からは明らかではないが、Xの株主地位確認請求事件である前掲・東京地裁平成三〇年二月二六日判決では、Y社の定款には、株式を譲渡するには取締役会の承認を受けなければならない旨の規定があり、Y社は公開会社ではない会社であつたこと

が認定されている。そうするとY社は株主から請求があるまで株券を発行しなくとも問題はないはずであり、XやAが株券の発行（会社法二二九条二項）を請求した事実も認定されていないため、Y社に「不当な遅滞」は生じていないと考えられる（ただし、Y社はAの一人会社であり、そのY社がAの本件株式の贈与の効力を否定するということは、実質的には、贈与した本人が自分の行為の効力を否定することにほかならず、ここに信義則違反ないし一種のエストッペル違反を認める素地はありうる（同旨、弥永真生「本件判批」ジュリ一五五九卷（二〇二二）三頁）。また、会社法二二五条四項を前提にしつつも、株券発行前の意思表示による株式譲渡の効力を認めた裁判例がある点には注意を要する（東京地裁平成二八年二月一〇日〔平成二六年（ワ）第三四七五一号、平成二七年（ワ）第一八九六二号〕）。

以上、本件においては、いずれにせよ本件株式の贈与のY社に対する効力は認められないという結論になりそうであるが、少なくとも先例のある「不当な遅滞」に該当するか否かに一切言及せず、会社法二二八条の文理解釈のみで本件株式の贈与の効力を否定した本判決の判断については（Xがこの点を積極的に主張立証しなかった点を措いても）

やや疑問が残る。

ところで、昭和四七年判決が、会社法一二八条二項を「株式会社が株券を遅滞なく発行することを前提とし、その発行が円滑かつ正確に行なわれるようにするために、会社に対する関係において株券発行前における株式譲渡の効力を否定する」趣旨と解していたのは、株式譲渡は株券によることを原則とし、そのためにすべての株式会社に株券発行義務が課されていた状況下で、株券発行準備期間中の活発な株式譲渡により株券発行事務が滞滞することを防止する目的であった（塩田親文「昭和四七年判決判批」矢沢惇・鴻常夫・竹内昭夫編『商法の判例』（有斐閣・第三版・一九七七）二五頁以下）。しかし、その後の改正で、原則として株券は不発行、株式譲渡は意思表示のみによってなされることになり、株券発行会社のなかでも公開会社でない会社は株券発行義務が緩和されることになった。さらに公開会社でない会社は、発行する全株式が譲渡制限株式であり、株式の取得について会社の承認を受けなければならず、株式の譲渡・質入れが頻繁におこなわれるわけでもない。同項の趣旨が、通説のいうように現在も昭和四七年判決のままであるとするならば、そしてその後の法改正の状況も踏まえるならば、能動的な株券発行義務がなく

（会社法二一五条四項）、株式を譲渡するためには、別途譲渡制限株式の承認手続が必要となる公開会社でない会社においては、同項はすでにその役割を終えていると評価して差し支えないのではないか。すなわち、公開会社でない会社には、もはや同項は適用されないものと縮小解釈してもよいのではないか（会社法制定前から同旨の主張をするものとして、阪埜光男「株券発行前の株式譲渡」最高裁昭和四七・一一・八大法廷判決を素材として―（中）―手形研究一九七号（一九七三）一〇頁以下）。

このように解することができるならば、本件株式の贈与は意思表示のみによっておこなうことができ、譲渡制限株式の制度趣旨から（最高裁昭和四八年六月一五日民集二七卷六号七〇〇頁）、唯一の株主であるAの同意がある以上、Y社の承認がなくても当該贈与は会社に対する関係においても有効に成立しており（最高裁平成五年三月三〇日民集四七卷四号三四三九頁。また、譲渡人以外の全員の同意がある場合につき、最高裁平成九年三月二七日民集五一卷三号一六二八頁）、株主名簿の名義書換未了株主の取り扱いと同様に解することも可能となるのではないかと考えられる（最高裁昭和三〇年一月二〇日民集九卷一一号一六五七頁）。

ただし、仮に本件株式の贈与がY社に対しても効力を認められ、本件株主総会がAによる全員出席総会（会社法三〇〇条）ではなく、招集手続きの瑕疵が認められたとしても、それが本件解任決議の不存在事由を構成するほどの重大な瑕疵と扱われるのは、困難であると考えられる（同旨、楠元純一郎「本件判批」洋法六五巻二号（二〇二一）五一頁以下）。

三 本件解任について、「正当な理由」（会社法三三九条二項）があるか否か

本件でXは予備的請求として、本件解任決議が有効であるとしても、本件解任には「正当な理由」がないと主張して、Y社に対して残存任期期間中の報酬相当損害金等を請求している。役員および会計監査人は、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（会社法三三九条一項）、解任された者は、その解任に正当な理由がなければ、会社に対して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（同一項）。

同一項（およびその前身である商法二五七条一項ただし書）にもとづく会社の損害賠償責任の法的性質については、法定責任説、不法行為責任説および債務不履行説の対立が

あるが、判例・多数説は法定責任説の考え方を採っている（大阪高裁昭和五六年一月三〇日下民三二巻一—四号一七頁）。これを前提に、解任の「正当な理由」には、心身の故障（最高裁昭和五七年一月二二日判時一〇三七号一二九頁）、職務への著しい不適任（東京高裁昭和五八年四月二八日判時一〇八一号一三〇頁、秋田地裁平成二一年九月八日金判一三五六号五九頁）、職務遂行上の不正行為、法令・定款違反があった場合（東京地裁平成八年八月一日商事一四三五号三七頁、東京地裁平成二六年二月一八日判時二二五三三号六四頁）などが挙げられ、「本人の意思に反してまでも取締役の資格を剥奪し、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など―であると解されている（前掲最高裁昭和五七年判決）。

本判決は、本件暴行からわずか二週間余り後に、一方的に、事実上の降格辞令を交付したうえ、本件解任決議をおこなっていることから「本件カジノにおけるけんかのAによる意趣返しと推認せざるを得ない」として、AとXとの不和が解任の原因であると判示している。

このような代表取締役との不和による解任が問題となっ

た先例としては、取締役が代表取締役の高压的態度の改善を求めたところ、会社の乗っ取りを企図しているものと曲解され、暴行を受けた後に解任された事例（前掲・大阪高裁昭和五六年判決）や、柔軟性や融通性を欠くものの仕事熱心で会社に貢献していた取締役が、会社代表者との折り合いが悪くなったため社内で孤立し、業績をあげることができなくなったことで解任された事例（東京地裁昭和五七年一月二三日金判六八三号四三頁）などがある。また、株主との不和が問題となった事例として、大株主の信頼感を喪失させる言動のあった取締役・監査役が解任された事例（名古屋地裁昭和六三年九月三〇日判時一二九七号一三六頁）、大株主である創業家との信頼関係が破壊されたとの趣旨で取締役が解任された事例（東京地裁平成二七年六月二二日商事二〇九〇号六五頁）などがある。

これらの先例では、いずれも解任につき「正当な理由」があるものとは認められておらず、多数説も、解任の理由が職務遂行の障害となる客観的事由ではなく、単なる主観的な信頼関係の喪失にすぎないと認められる場合、「正当な理由」にはあたらないと解している（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」法研六六卷一号（一九九三）一八三頁）。

本件でY社は、本件解任直前にXが欠勤を続けるなど就業意欲を失っていた旨、主張しているのに対し、本判決は、事前に休暇をとる旨、Y社従業員に連絡しており無断欠勤ではないこと、Xが本件傷害を負ったにもかかわらずAから一方的に謝罪を求められたことを挙げ、話し合いや事情聴取の機会を設けていればAとXとが和解し、Xの就業意欲が回復する可能性は十分であったことから、Xが本件解任当時取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあったとまでは認められないと判示している。このようにXの就業意欲の減退は認められているものの、職務遂行の障害となる客観的事由はなく、本件解任の実質的理由がAとの不和という主観的理由によることから、本件解任に正当な理由はないと判断されているのである。したがって、本判決は不和が解任の原因となった前記先例を踏襲したものと考えられる。

四 本件Y社のように公開会社でない会社では、会社代表者や株主との不和を実質的な理由とした解任が問題となりやすい。本判決は、そのような解任には正当な理由がないと判断された一事例と評価できる。

ただし、先代の甥である代表取締役が、先代の死後、創

業家かつオーナー一族に高圧的な態度をとるようになり、その意向を無視して独断専行の業務執行をおこない、虚言を弄して自身の妻を取締役に就任（登記）させ、解任された後に引き継ぎをせず、その業務を妨害するなどした事例（大阪地裁平成一〇年一月二八日労判七三三二七頁）、人事異動を打診された直後から会社や大株主である会社代表者の数々の問題点、疑問点を挙げ連ねて会社批判を繰り返し、上記打診がある前にはまったく見受けられなかった会社への敵対行動に出るようになり、会社の不祥事に関する情報を外部に提供し、会社の取引および収益の減少を生じさせた取締役が解任された事例（東京地裁平成一八年八月三〇日労判九二五号八〇頁）など、主観的な信頼関係の喪失に起因する解任であるものの、取締役自身の行動にも問題があったため、解任の正当な理由が認められた裁判例が存在する（岩原紳作『会社法コンメンタール七——機関（一）』（商事法務・二〇一三）五三七頁〔加藤貴仁〕は「役員等の行為の悪性の程度」という点には注意を要する。