

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
URL	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.

判例研究

〔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三二年四月一七日
平成三〇年(ワ)第一〇三号、地位確認請求事件
資料版商事法務四二三号一七五頁

〔判示事項〕

一 本件選定決議で新たに代表取締役として選定された取

締役が、今後、取締役会を開催し、あるいは業務執行行為や代表行為を行えば、その取締役会の成立、業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いて連鎖的に紛争が生じ得る。したがって、基本となる本件選定決議自体の効力を、既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、本件選定決議の無効確認の訴えに

は確認の利益があると認められるのが相当である。

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

三 代表取締役の解職の手続に、委任解除の規定である民法六五一条が適用されるかは一つの問題であるが、仮にその適用があるとしても、同条二項における「相手方に

不利な時期」とは、委任に係る事務処理自体との関連において不利な時期をいうものと解され、また、同項にいう損害とは、解除の時期の不当なことによる損害をいうものと解される。報酬を支払う旨の約定のある有償の委任契約においては、解除により将来の報酬債権が生じないことは当然であつて、委任は各当事者がいつでも解除することができるものである以上、受任者が将来得べき報酬は、当然には解除の時期の不当なことによる損害として上記損害に含まれるものではないとすべきである。

〔参照条文〕

会社法三六二条二項三号・三三九条二項、平成二九年改正前民法六五一一条二項

〔事実〕

Y社(被告)は、食品の製造・加工・販売等を目的とする株式会社(東証一部上場)であり、X(原告)は、その取締役である。Xは、平成三年四月一〇日にY社の取締役に就任し、平成一七年六月二九日から平成三〇年五月一日まで代表取締役を務めてきた。平成三〇年五月一日に開催された取締役会(以下「本件取締役会」という)において、訴外B取締役から代表取締役社長解職の緊急動議が

提出され、特別利害関係を有するXを除く取締役六名で採決したところ、四名の取締役がこれに賛成し、出席取締役の過半数の賛成により、Xは同日付けてY社の代表取締役を解職された(以下「本件解職決議」という)。これに引き続き、本件取締役会において、新たに議長としてA取締役が選任されたうえ、B取締役からA取締役を新代表取締役として選定することの緊急動議が提出され、Xを含む七名の取締役で採決したところ、四名の取締役がこれに賛成し、出席取締役の過半数の賛成により、A取締役がX社の代表取締役に選定された(以下「本件選定決議」という)。なお、本件解職決議と併せて「本件各決議」という。

Xは、本件各決議が無効であり、未だY社の代表取締役の地位にあるとして、Y社に対して、主位的に、その地位確認を求めるとともに、A取締役を代表取締役に選定する旨の決議が無効であることの確認を求め(主位的請求)、また、仮に、本件各決議が有効であるとしても、Xの解職は任期満了前の不利な時期になされたものであるから、民法六五一一条二項(平成二九年改正前)に基づき、任期満了までの報酬相当、少なくとも二一〇六万円の損害賠償請求権があると主張して、Y社に対して、その損害賠償請求権の一部である一円の損害賠償を求めた(予備的請求)。こ

れに対して、Y社は、本案前の主張として、取締役会決議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であるから、確認の利益がないと主張した。

〔判旨〕

請求棄却（確定）

一 Yの本案前の主張について

「（取締役会決議の無効確認を求める）訴えは過去の法律関係の確認を内容とするものではあるが、当該訴えが、現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。

ところで、本件選定決議で新たに代表取締役として選定されたA取締役が、今後、取締役会を開催し、あるいは業務執行行為や代表行為を行えば、その取締役会の成立、業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いて連鎖的に紛争が生じ得る。

したがって、基本となる本件選定決議自体の効力を、既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が相当である。」

二 本案の主位的請求について

（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、経営判断に属する事項であり、当該会社の取締役会の裁量に委ねられた事項であるから、手続に重大な瑕疵がなく、それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限りは、有効とみるのが相当である。ただし、会社の経営判断は、会社の継続性を前提に、長期的な視野に立って、会社を持続的に成長させ、高い利益をあげるためにかかる経営戦略、投資計画、組織運営などを立案・実行していくということに関わるものであり、そこには、将来の不確実なリスクも当然に含まれる。そうした判断は、株主総会により選任され、会社の内情や業界、企業統治に精通した取締役で構成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かなうものであり、最も適切と考えられるからである。」

「平成三〇年五月一日に行われた本件取締役会における本件解職決議の手続に重大な瑕疵は認められず、また、緊急動議でなされた代表取締役の解職理由は、要するに、Y社を取り巻く環境下において、長期化している代表取締役の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いふものであり、その当否はともかく、その理由は経営判

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

「本件解職決議が有効であるとすれば、Y社の取締役会規則に基づき、Xは本件取締役会議長の地位を失うことになるから、同規則に則り、本件取締役会において新に議長としてA取締役を選任し、新議長であるA取締役の下にお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、本件選定決議も有効と認められる。」

三 本案の予備的請求について(代表取締役解職に伴う原告の損害賠償請求権の有無)

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

される。」「そして、報酬を支払う旨の約定のある有償の委任契約においては、解除により将来の報酬請求権が生じないことは当然であって、委任は各当事者がいつでも解除す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、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あったとしても、取締役としての地位を失うものではなく、これに対応する報酬請求権は得られるのであるから、著しく酷というものではなく、それが不当であるということとはできない。」「以上によれば、Xの代表取締役解職に伴う損害賠償請求も理由がない。」

〔研究〕

判旨に賛成。

一 本件は、本件選定決議の無効確認の訴えに訴えの利益を認め(判旨一)、代表取締役選定・解職をおこなう取締役会決議は経営判断に属する事項であり、当該会社の取締役会の裁量に委ねられた事項であるから、手続に重大な瑕疵がなく、それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限り

は有効とみるのが相当であるとして、本件各決議の有効性を認めるとともに（判旨二）、解職された代表取締役の損害賠償請求を否定した（判旨三）判決であるが、以下では、本案である判旨二と三に限って検討を行うこととした。

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（平成一七年改正前商法二六一一条一項）、解職（平成一七年改正前商法は、取締役と同様に代表取締役の場合も、選任、解任という用語を用いていたが、平成一七年会社法制定以来、代表取締役の場合は「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。当該評釈中においても、平成一七年改正より前の法規制についても言及するが、混乱を避けるために、以下「選定」「解職」で用語を統一する）については明文の規定を欠いていた。しかし、取締役会に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の道理と考えられ、さらに本質的根拠を示せば、取締役会が業務執行に関する意思決定機関であること（同法二六〇条二項）と、取締役会が取締役・代表取締役の職務執行の監督機関であること（同法二六〇条一項）により、取締役会には代表取締役の解職権もあると解されていた（近藤光男「会社経営者の解任」『八十年代商事法の

諸相（鴻常夫先生還暦記念論文集）』（有斐閣、一九八五年）四〇九頁）。このような理解を引き継いで、会社法では、取締役会の職務として、「業務執行の決定」「取締役の職務執行の監督」とともに「代表取締役の選定及び解職」が明記された（会社法三六二条二項三号）。このような経緯からも、取締役会が代表取締役の選定と解職を通じて代表取締役を監督することの重要性を意識しながら、当該問題の解釈に当たることが必要であると考ええる。

取締役と会社との関係は委任の規定に従い（会社法三三〇条）、具体的にはそれは取締役任用契約によって定まる。取締役会設置会社においては、取締役の中から代表取締役が選定されるため（会社法三六二条三項）、その地位は取締役であることを前提とするから、代表取締役と会社と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る（落合誠一編『会社法コンメンタール』8（商事法務、二〇〇九年）二二二頁「落合誠一」）。しかし、取締役が代表取締役に就任する際には、代表取締役が取締役会の構成員とは別個の地位を有し、その取締役の義務が拡大されるから、新たに代表取締役としての任用契約の締結が必要であると解する（野津務「代表取締役」田中耕太郎編『株式会社法講座（3）』（有斐閣、一九五六年）一〇九三頁、上

柳克郎他編『新版注釈会社法(6)』(有斐閣、一九八七年)一四四頁「山口幸五郎」、大隅健一郎・今井宏『会社法論中巻(第三版)』(有斐閣、一九九二年)二〇九頁)というのが多数説であると思われる。しかし、これに対して、株主総会が取締役を選任したのち、開催される取締役会において、各取締役の具体的な職務内容が定められるのであり、「取締役就任契約は、全体としての取締役の一員として取締役の職務を遂行する一般的な合意であるが、「代表取締役」の職務は全体としての職務権限を分担して遂行することを約した取締役就任契約に含まれる。」として特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る説(阿部一正他『条解・会社法の研究7取締役(2)』(別冊商事法務二〇〇号(一九九七年)一七三頁以下)「江頭憲治郎発言」、江頭憲治郎『会社法(第八版)』(有斐閣、二〇二一年)四四五頁、森本滋『企業統治と取締役会』(商事法務、二〇一七年)三三五頁〜三三六頁)も主張されている。これに伴い、代表取締役を解職する場合の会社との契約関係も、代表取締役としての会社との委任契約を解除する問題とみるか、あるいは取締役の委任契約は維持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、以下の問題の解釈にも影響が生ずる可能性も否定できない

が(小林俊明「判批」『令和元年度重要判例解説』(臨増ジュリスト一五四号)(二〇二〇年)一〇三頁参照)、これに関しては、ここでは、多数説の理解に従って考えていくこととしたい。

なお、当該判決の評釈として、弥永真生「判批」ジュリスト一五三八号(二〇一九年)二頁以下、田澤元章「判批」法教四七二号(二〇二〇年)一三六頁、小林・前掲一〇二頁以下、内藤裕貴「判批」金判一五九七号(二〇二〇年)二頁以下、堀田佳文「判批」ジュリスト一五五三号(二〇二二年)一一一頁以下、大久保拓也「判批」税務事例五三卷一号(二〇二二年)五一頁以下があり、解説として、商事法務二二〇七号(二〇一九年)七五頁以下がある。

二 株主総会決議の瑕疵を争う場合については会社法で用意されている決議不存在・無効確認の訴え(会社法八三〇条)、決議取消しの訴え(会社法八三一条)のような特別の訴えがあるが、それに対して取締役会の決議の瑕疵についてはそのような規定は設けられていない。しかし、その決議に手続的瑕疵あるいは内容的瑕疵がある場合には利害関係人はその無効を主張することができ、その主張方法に制限はないが、確認の利益があれば一般原則に従い決議無

効確認の訴えを提起することができる」と解されている（落合編・前掲書二九九頁「森本滋」）。

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目を集めたものとしては昭和五七年の三越の例がまず想起されるが、当時から「取締役会の解任決議に関する種々の法律問題を提起するとともに、取締役会そのものの本質を浮彫にした事件である」などと評されていた（稲田俊信「取締役会の解任権とその手続—三越事件を通じて—」法律のひろば三六卷三号（一九八三年）三九頁）。このような事件を契機として、代表取締役の解職は事柄の性質上いわゆるクーデター的に行われるため、事前に招集通知にそれ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か、解職の対象となっている代表取締役は取締役会決議において特別利害関係人と解されるべきかなどの手続上の問題について興味が集まった（名島利喜「代表取締役解任の取締役会決議について」『企業社会と商事法（保住先生古稀記念論文集）』（北樹出版、一九九九年）二六三頁以下、黒田清彦「取締役会における代表取締役の解任」『現代企業・金融法の課題（上）（平出・高窪先生古稀記念論文集）』（信山社、二〇〇一年）二五九頁以下など参照）。

しかし、本件において原告は、代表取締役の選定・解職は経営判断に属する事項ではあるが、それが経営判断とは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的になされた場合には決議が無効となるとし、本件解職決議は取締役会に認められた裁量権を逸脱・濫用するものであつて無効であること、さらに、本件解職決議と実質上一体のものである選定決議も無効であるから、新代表取締役の代表取締役としての資質を問題とし、そのような人物を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ていないことの証左であり、また、本件解職決議が無効であるとすればXが議長を務めるべきであつたことから本件選定決議は手続的にも重大な瑕疵があつて無効であることなどについて争っている点に特殊性がみられる。これに対して、判決は「代表取締役の選定・解職を含む取締役会決議は経営判断に属する事項であり、当該会社の取締役会の裁量に委ねられている事項であるから、手続に重大な瑕疵がなく、それが裁量権の逸脱・濫用と認められない限りは、有効とみるのが相当である」として、本件では裁量権の逸脱・濫用となる事情は認められずとして、解職決議を有効と解した。取締役会がいかなる取締役に代表取締役を任せるかを判断することは業務執行の決定の一環であり、取

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ついても論ずるべきでなく（近藤・前掲「会社経営者の解任」四〇九頁）、また、裁判所がその判断を不当であると判断することは容易ではない（近藤光男「代表取締役の解任に関する問題点」商事法務一〇五一号（一九八五年）五頁）という見方をとった場合には、裁判所は取締役会が行った解職決議について深く審査しないという方向に向かう危険性があるが、当該判決が事実関係を細かく吟味して取締役会の裁量権が逸脱・濫用がないかどうかを審査しているのは、妥当な判断であったと評価できる。

本件の評釈の多くは、取締役会の決議がどのような場合に内容的瑕疵を帯びるのかについて注目している（これに対して、内藤・前掲四頁は、判決が手続上の重大な瑕疵の有無についても「経営判断原則」の考えを取り入れて、裁判所の審査は抑制的であるべきと表明しているようにも解釈される恐れがある点について、裁判所は手続の瑕疵については積極的に審査を行うべきであるが、本件ではその点についても問題なしとしている）。これらは、裁量権の逸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法令違反に当たると解する説（弥永・前掲三頁。内藤・前掲四頁は、これに、専ら会社以外の利益を図るものである

場合を加える）、取締役会決議が著しく不当である場合と解する説（小林・前掲一〇三頁）、裁量の逸脱・濫用があるのみでは直ちに決議は無効とはならず、解職動機・目的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（田澤・前掲一三六頁）、など様々であり、それぞれの指摘は同じようでありながらも微妙に異なっており、この点は更に検討をする余地がある。しかしながら、これらの評釈も、当該決議を有効であるとした当該判決の結論には問題がないとしており、私見もこの結論には賛成である。

三 代表取締役の解職に伴い損害賠償請求権が認められるか否かについては、学説はこれまで、会社法三三九条二項の類推適用と、民法六五一条二項の適用という二つの論点について考えてきた。前者は、本件では原告がそれについ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が、後者の議論は同時に前者の議論とも密接に関係しているので、先に前者についても検討したのちに、後者について考察を行うこととした。

（一）会社法三三九条は、一項で「役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によつて解任することができる」として、株主総会の決議さえあれば、いかなる時で

も取締役を解任することは自由であるとするが、その二項では、解任された取締役を保護するために「前項の規定によつて解任された者は、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、解任によつて生じた損害の賠償を請求することができる。」と規定している。二項に基づく損害賠償責任の法的性質については、不法行為責任、解除権不行使の特約違反を理由とする債務不履行責任と解する説もあるが、法定の特別責任と解する説が通説・判例と解されている（拙稿「株主総会による取締役の解任に解する一考察」法学研究六六巻一号（一九九三年）一七九頁以下参照）。もし、「正当な理由」の幅を狭く解して、会社が解任取締役に対して損害賠償をしなければならぬ場合を広く範囲に認めるのであれば、それが会社に取締役解任を思いとどまらせる遠因になる可能性もあるため、「正当な理由」の解釈は慎重にする必要がある。また、会社が賠償をしなければならぬ損害の範囲については、残任期間中に得られたはずの報酬等（三六一一条一項かつ書き）、および、任期満了時に得られた可能性が高い賞与や退職慰労金などは含まれると解するのが判例・通説であるとされている（岩原紳作編『会社法コンメンタール7』（商事法務、二〇一三年）五三一頁以下「加藤貴仁」。これに対し

て、弁護士費用や慰謝料などについては争いがある）。

本件では原告は主張していないが、任期の定めがある代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は、平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書きを適用あるいは類推適用して、これにより生じた損害の賠償請求ができるとする説（上柳克郎他編・前掲書一四九頁「山口」、大隅Ⅱ今井・前掲書二二〇頁、北沢正啓『会社法（第六版）』（青林書院、二〇〇一年）三九七頁（明確に類推との記述はない））があり、当該規定が対象範囲を役員および会計監査人に拡張した規定を置いている会社法三三九条に引き継がれたのちも、会社法三三九条二項の類推適用が可能とする学説が有力である（落合編・前掲書二二二頁「落合」）。その場合、任期が定められた取締役でなければ当該規定により損害賠償を請求できないかどうか問題となる。

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者だけが会社に損害賠償を請求できると規定していたが、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た役員に損害賠償責任を認めている。これは、改正前は取締役・監査役等の任期はその最長しか規定されていなかっ

たのに対して（平成一七年改正前商法二五六条、二七三条等）、現行法は、役員等のすべてについて任期が法定されていること（会社法三三二条、三三四条、三三六条、三三八条）から、およそ任期がない役員等は存在しえないことから、このような改正がなされたと解するのが通説となっている（岩原編・前掲書五三〇頁「加藤」）。任期の定めが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おいて、任期終了までの報酬相当額の損害賠償を請求でき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金判一三五六号五九頁、東京地判平成二八年六月二九日判時三三二五号一二四頁、東京地判平成三〇年四月二五日判タ一四七二号二二七頁）。

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

の役員基本報酬はそれに〇・四六を乗じた額であり、解任時点で原告の任期は一三か月残されていたため、（三〇〇万/月×〇・五四×一三か月）の損害賠償請求権を有しているという。これについて当該判決の評釈では、本件代表取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る説（内藤・前掲五頁〜六頁）、任期の定まらない代表取締役は保護されないとする説（堀田・前掲一一四頁）、任期についての安易な推定は許されないとする説（小林・前掲一〇三頁）などがある。

しかしながら、会社法三三九条二項を類推適用することについては、代表取締役の解職について明文規定がない以上、取締役の解任規定の準用も類推適用も認めるべきではないとする有力反対説もある（近藤・前掲「会社経営者の解任」四一〇頁、同・前掲「代表取締役の解任に関する問題点」五頁）。この見解は、取締役の解任は株主総会によ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のであるが、正当の事由なく解任された任期の定めがある取締役が被る損害を賠償することとしていることと、業務執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

をその理由とする。これは、委任当事者は、民法六五一条一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ることを認められているが、取締役の解任の場合は代表取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は認められず、株主による経営者への干渉を防ぐために、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）によらなければ解任はできないこととされている（岩原編・前掲書五一頁～五一六頁「加藤」参照）という取締役解任制度の特殊性を踏まえて理解することにより、さらに説得力が増すように思われる。したがって、代表取締役の解任について、会社法三三九条二項を類推することを認めることはできないと解すべきである。

(二) 当該事例に適用された平成二九年改正前民法六五一条一項は「委任は、各当事者がいつでもその解除をすることができる。」とし、二項は「当事者の一方が相手方に不利な時期に委任の解除をしたときは、その当事者の一方は、相手方の損害を賠償しなければならぬ。ただし、やむを得ない事由があったときは、この限りではない。」と規定していた（なお、平成二九年民法改正により、同条二項は一号の「相手方に不利な時期に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よるものを除く。）をも目的とする委任を解除したとき。」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六五一条の規定を適用し、同条二項の要件を満たす限り、解職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している。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る。

この問題について、会社法研究者によれば、民法六五一条一項の規定により取締役会の期待に依っていない代表取締役を取締役会はいつでも解任することが可能であり、同法二項により、受任者に何らの落ち度がない場合においては受任者は委任者に損害賠償を請求できるとする説（稲田・前掲四一頁）、代表取締役は任期の定めがある場合会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（北沢・前掲書三九七頁。大隅Ⅱ今井・前掲書二一〇頁は、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

ついで、代表取締役は民法六五一条二項により会社に生じた損害を賠償することを要することを指摘されている)が示され、これらの説が例示している内容から考えるかぎりでは、例えば、かつこで民法六五一条二項の引用に加え、「なお、商二五七条一項但書」と書かれていることなどから考えると、これらの説は、会社法三三九条二項の規定を意識されているようにも思われる。また、同条同項の類推適用を否定した近藤説(前掲「会社経営者の解任」四一〇頁、前掲「代表取締役の解任に関する問題点」五頁)も、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求できることを示唆するにとどまる(泉田栄一『会社法論』(信山社、二〇〇九年)四五二頁は、会社法三三九条二項の類推については触れることなく、民法六五一条二項による損害賠償の可能性についてのみ認める)。

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

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

それはすなわち、民法の通説にそった解釈であり、民法六五一条一項は、委任は信頼関係を基礎とするものであるから、事務の処理がどんな段階であるかに関係なく、また、特別な事由がなくても、委任の解除(解約告知)をすることを認めたものであるが(我妻栄『債権各論中巻二』(岩波書店、一九六二年)六八九頁、我妻栄Ⅱ有泉亭Ⅱ清水誠Ⅱ田山輝明『コンメンタール民法―総則・物権・債権(第五版)』(日本評論社、二〇一八年)一三二頁)、損害賠償が認められる「解除が相手方にとって不利な時期になされたとき」は、委任者が解除を行った場合について、委任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失ったような場合を指し、賠償すべき損害の範囲は、委任が解除されたこと自体から生じた損害ではなく、解除が不利な時期であったことから生ずる損害に限るべきであり(我妻栄・前掲書六九〇頁)、不利な時期の解除でなければ生じなかった損害とするのならば、報酬を失うことは解除の時期いかに関わらないので、損害には含まれない(来栖三郎『契約法』(有斐閣、一九七四年)五五三頁～五五四頁)とするものである(最判昭和四三年九月三日集民九二号一六九頁もこれを認めている)。これらは、その理由を、当事者は委任が特別な理由がなくても解除されうるも

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・前掲書六九〇頁）。当該判決もこの考えに沿って、代表取締役の損害賠償請求を認めなかったことになる。

これに対して、民法六五一条の適用範囲を無償委任に限り有償委任には適用しないとす説（広中俊雄「委任と『解除』」『契約法体系Ⅳ（雇傭、請負、委任）』（有斐閣、一九六三年）二八〇頁以下）、委任者のみならず受任者の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する説（潮見佳男『基本講義債権各論Ⅰ（第二版）』（新世社、二〇一四年）二五八頁）などもあった。しかし、平成二九年民法改正により、六五一条二項二号として「委任者が受任者の利益（専ら報酬を得ることによるものをのぞく）をも目的とする委任を解除した場合」が加わり、解除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賠償をしなければならないとされた。このことから、この改正は従来の議論を踏襲して、六五一条を無償委任のみな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ともに、その損害の中に報酬が含まれないことも同時に明らかにしたということができると説明される（一木孝之「受任者の利益のためにも締結された委任と解除」『民法判

例百選Ⅱ債権（第八版）』（有斐閣、二〇一八年）一四五頁。これに対して、中田裕康「契約法」（有斐閣、二〇一七年）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に基づいて解釈すべきとする）。

以上によれば、原告が主張する民法六五一条二項の規定に基づく損害賠償請求に対して、裁判所が通説・判例の理解に従い、当該原告の請求を退けたことに問題はないと考える（弥永・前掲三頁、小林・前掲一〇三頁、内藤・前掲五頁、堀田・前掲一一四頁、大久保・前掲五四頁）。

四 取締役会は代表取締役を自由な判断により解職することができ、その業務執行の決定は経営判断であるため裁量の逸脱がない限り、取締役会の決議は有効であるとする当該判決の結論は妥当であると考ええる。また、原告は民法六五一条二項の適用による損害賠償を請求しているが、同条文に関する従来の判例・通説の解釈によれば、代表取締役の得られる可能性がある任期満了までの報酬は賠償の対象とはならない。また、原告はこれについては争っていないが、会社法三三九条二項を類推適用することはできない。

以上のように、これまで代表取締役の取締役会による解職と解職された代表取締役の保護の問題については、教科書で一般論として触れられることがほとんどであり、正面からは議論がなされてこなかったが、本判決は、会社と代表取締役の関係、および、取締役会が解職を通じておこなう代表取締役の監督についてどのように考えるかなどをきわ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促す契機となりうる判決であると考ええる。

鈴木 千佳子