

# 会社法判例 40!

久保田安彦 = 船津浩司 = 松元暢子

2019年12月発売 / 166頁 / 本体1800円+税  
B5判 / 並製



編集  
担当者  
から

大好評 START UP シリーズに会社法が仲間入ります!

会社法って、難しいですよね。条文も難解だし、そもそも前提として「会社のシステム」がわからないといけなかったりもします。イメージのしにくさや、カタカナ語が大量に含まれる専門用語の数々に、心が折れそうになります。でも、折れてしまう前にぜひ本書を手にとってみてください!

本書を含む START UP シリーズは、各分野の最重要判例を厳選し、その判例を「読む」ことを徹底的にサポートします。事案の紹介を丁寧に行い、判決文を読む前に「読み解きポイント」を提示します。判旨のあとには「この判決が示したこと」としてその要点をまとめて提示します。難解な語句や表現は極力避け、易しく・明瞭に解説を行い、「つまずく」の“踏きの石”をなるべく取り払うように努めています。2色刷りで見た目も楽しく、重要ポイントが一目でわかります。

選び抜かれた会社法の最重要判例40件。いきいきと描かれたその40の判例を通して、会社法を学ぶ面白さの一端にふれてもらえるものと確信しています。(中野)

Point!



ガバナンス (21件) / ファイナンス (11件) / M&A・設立 (8件) の3章構成です!

## 08 取締役の解任

最新判例(2019年9月21日判決)1037頁(127頁) ▶ 巻44

**● 事案をみてみよう**

定款(甲)又はAの月別給与(定款)による下注(日計)4000円のうち、Xが4000円、Aが2000円(右)の代表取締役はXである。AとXとの妻が取締役を務めていた。Xは、自らの現状が懸念して、妻に専念するため、その専任すべてをAに譲渡する。Xは、又はY社が代表取締役を兼任し、代わりにAが代表取締役に就任することが取り決められ、昭和52年9月21日、Aを代表取締役に選任(新法)で選任する取締役会決議があった旨の議事録も作成された。昭和52年10月31日、Aは取締役会を解散し、Xを取締役から解任した。これにより、Xは、専任解任には正当な理由がないとして、昭和52年10月31日から昭和54年9月30日まで約20か月分の役員報酬金700万円の損害賠償を請求した。

**✓ 読み解きポイント**

昭和52年9月21日の時点でXは代表取締役を兼任しただけであり、なお取締役としての地位はとまっていた。この取締役としての任期は昭和54年9月までであり、任期満了前取締役会決議により正当な理由がないと認められれば「専任」が付けられ「専任」が付けられていた旨の議事録も作成された旨において、「正当な理由がある」と認められる。

**● 判決文を読んでみよう**

原審が判決に認定した事実関係のもとにおいて、Y社によるXの取締役の解任につき前出(27条1項)において正当な理由がないとはいえないとした原審の判断は、正当であると認ずることができるとする。

**この判決が示したこと**

持株が専任化したオーナー取締役が、会社の業務から遠ざかる専念に専念するため、その有していた会社の株式全部を他の取締役へ譲渡し、当該他の取締役が代表取締役の地位を継承した際、当該他の取締役が専任取締役として専任されたことにより、専任取締役の地位は譲渡した他の取締役が継承した旨の議事録が作成された旨は、その解任に正当な理由がないといえず、会社は、解任された取締役に対して損害賠償責任を負わない。

## ● 解説

### I. 取締役の解任における「正当な理由」の検討

会社法がどのような場合に取締役を解任することができるか、という問題は、取締役の地位の喪失ともいうべき問題である。外国法では正当な理由がない解任できないという旨の条項もあるが、日本法では、いつでも株主総会決議によって解任できるとされている(399条1項)から、「正当な理由」がなくとも解任自体は可能とされる一方、「正当な理由」がなければ取締役は会社に対して損害賠償請求ができる。この損害賠償請求に關しては、会社の取返や賠償は必要とされていない。損害賠償の範囲は、任期の満了の期間と任期満了後取締役を解任された旨が記載されたものである旨の範囲であるとされ、具体的には任期満了までの期間内であればあくも取締役報酬などがこれに含まれることになる。

損害賠償は、文字どおり取締役の損害を賠償するためのものであるが、会社の側から見れば、解任に伴って支払わなければならないコストとなるから、損害の認められやすさやその金額次第では、取締役の解任をためらうか否かという形で間接的に取締役の地位の喪失リスク機能も有することになる。そして、損害の認められやすさ、[正当な理由]として認められるものが認められるかに依存する。この「正当な理由」の内容の範囲と、損害賠償の認められやすさ・認められること、その発生の結果としての取締役の解任をやすさ・まれにいくとの関係はややこしいので、以下の表をしっかりと頭に入れておいてほしい。

正当な理由の内容	損害賠償の認められやすさ	取締役の解任のされやすさ
無い	認められにくくなる	解任されやすくなる
無い	認められやすくなる	解任されにくくなる

### II. 「正当な理由」の内容

会社法399条2項の「正当な理由」とは、不正・違法行為の存在や業務執行能力の欠陥といった事情に起因するといふの「業務上の事由」であって、当該事由を排除し、本判例も特段の事情を認めない。[正当な理由]にあたるものとして、不正・違法行為の存在、本件のような任期の病状休養や、職務不遂行などがある。これらに対して、経営判断に失敗したことが「正当な理由」として認められるかについては争いがあるが、肯定説は、経営判断の失敗について当該取締役がペナルティを身よふようにしても、会社があった損害について当該取締役が賠償をせよめらるるは当該取締役の節度と関係があることがあったから、解任が適法として東野であるにもかかわらず、経営判断の失敗は「正当な理由」にならないとされ、逆に取締役は損害賠償を支払わなければならないという問題であるとする。他方、否定説は、経営判断の失敗が「正当な理由」を通じて取締役の損失に結びつけられることで、経営判断が解任されることを懸念している。