

Case Note on Commercial Law

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-03-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: MURAKAMI, Hiroshi メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/00061471

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



任期短縮による取締役の事実上の解任と 会社法339条2項の「正当な理由」:

名古屋地判令和元年10月31日（金融・商事判例1588号36頁）

村 上 裕

【事実の概要】

JAの職員であるXは平成20年に、JAの総代会において、理事（任期3年）に選任されるとともに、同日開催の理事会で常務理事に選任された。JAの慣習では、常務理事は少なくとも一度は再任されていたが、Xについては、この慣習に反し役員改選に当たり役員候補者として推薦されず、Xは3年で退任することになった。ただ定年まで2年以上残しての退任となることから、Xの生活保障のため、子会社の役員のポスト等の適当な役職を用意すべきこととされた。そしてXは、JAの組合長から、役員候補者として選任しないこと、Y社の取締役に選任することを告げられ、平成23年6月JAの理事を退任し、同年7月1日、Y社の取締役に就任し、代表取締役に選定された。

Y社は平成19年に設立された、農家に対する営農支援事業等を目的とする株式会社であり、その発行済株式は900株であるところ、そのうち897株（99.7%）をJAが保有している。Y社の原始定款において取締役は4名以内とされ、取締役の任期は、選任後10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されていた。またY社の取締役会は、X以外は、一人はカンントリーエレベーターのオペレーター、一人は農業機械のオペレーター（以下、併せて「農業者取締役」という。）、もう一人はJAの常務理事という構成になっていた（なお平成29年からはJAの組合長もY社取締役に就任した。以下、これらのJA組合長・常務理事兼任の取締役に「JA兼務取締役」という。）。

JA兼務取締役は、いずれもY社から報酬を得ていなかったが、Xは、Y社から、平成23年7月から平成30年5月まで、月額45～60万円の報酬を得ていた。

平成26年JAの組合長は、Xに対し、XがY社の取締役及び代表取締役に就任して3年を経過したことから、Y社の取締役及び代表取締役を辞任するよう述べたが、Xは、これを拒んだ。

平成29年7月31日、XはY社の代表取締役を辞任したが、Xが代表取締役の務めていた間の各決算期において、Y社はいずれも営業損失を計上した。

平成29年10月18日、Y社臨時株主総会において、取締役の任期を選任後1年以内とする定款変更（以下「本件定款変更」という。）がなされた。

平成30年5月24日のY社定時株主総会において、XはY社の取締役に再任されず、同定時株主総会の終結により、Y社における取締役の任期が終了した。なお、当時のY社取締役のうち、再任されなかったのはXのみであった。

Xは、本件定款変更により、本来の任期よりも前に取締役から退任させられ、取締役として再任されることもなかったとして、会社法339条2項の類推適用を根拠に、当初の任期の満了日である令和3年5月24日までの得べかりし取締役報酬相当額の損害賠償金及び遅延損害金の支払をY社に求める訴えを提起した。

【判旨】請求棄却

「取締役の任期途中において、その任期を短縮する旨の定款変更がなされた場合、その変更後の定款は在任中の取締役に対して当然に適用されると解することが相当であり、その変更後の任期により任期が満了した者については、取締役から退任する。」

そして、会社法339条2項は、株主総会の決議によって解任された取締役は、その解任について「正当な理由」がある場合を除き、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旨定めているところ、取締役の任期途中に任期を短縮する旨の定款変更がなされて本来の任期前に取締役

から退任させられ、その後、取締役として再任されることがなかった者について、その趣旨が同様に当てはまるか否かは、なお議論の余地があるものの、本件定款変更による取締役の任期の短縮には、XをY社の取締役から退任させることがその目的に含まれていたといえることができるから、本件においては、会社法339条2項が類推適用されるとする余地もあり、Y社がXを取締役として再任しなかったことについて、「正当な理由」があるか否かについて検討する。」

「この点、設立当時からXがY社の取締役に就任するまで、Y社の取締役は、JAの組合長と農業者取締役に構成されていたところ、XがY社の取締役に就任した後も、JAの常務理事が新たに取締役に就任しており、JA兼務取締役（Y社の取締役としては無報酬）と農業者取締役による役員体制（親会社であるJAの幹部と農業者取締役から成る役員体制）は設立時から変化がないこと、Xは、Y社の取締役に就任した際、JAの常務理事ではなく、その経歴から農機具等のオペレーター等の農業関連の現業を担う者として選任されたものでもないこと、XはY社から報酬を得ていたことなどからすれば、Xの地位は、上記の役員体制に沿うものではなく、上記の役員体制とは別目的で創設された地位といえるところ、XはJAの理事を3年で退任することにより、JA職員の定年より前に収入を失うことになる救済のために、報酬のあるY社の取締役及び代表取締役に就任したものであり、その地位は、Xに収入を得させるためのもの、即ち生活保障のために与えられた地位であったといえる。また、XがY社の代表取締役に就任していた間、いずれも営業損失を計上し、Xの手腕によって経営が改善されたということもなく、XがY社の取締役に就任している期間を通じて、生活保障のために与えられたという地位に変化がなかったといえること、Xは、7年近くY社の取締役の地位にあり、その在任中、4700万円を超える報酬を得ており、生活保障としては十分な金銭を得ていることなどに鑑みると、XをY社の取締役として選任した目的は、本件定款変更による任期が終了した時点で既に達成しており、XをY社の取

締役に再任しなかったことについては、「正当な理由」がある…。」

【評釈】判旨疑問

近年、取締役の任期を10年に伸長している非公開会社の取締役の任期にかかる定款が変更され、それに伴い取締役の地位を退任させられた者が、会社339条2項類推適用を根拠として損害賠償を請求する事例が見受けられる。本件もその流れに属する下級審判決の1つであり、また339条2項の「正当な理由」について従来判例・学説からは異例ともいえる判断をしているのも特徴である¹。

1. 取締役の任期にかかる定款変更と取締役の地位

本件判旨はまず、取締役の任期途中において、その任期を短縮する旨の定款変更がなされた場合、その変更後の定款は在任中の取締役に対して当然に適用され、その変更後の任期により任期が満了した者については、取締役から退任する旨述べる。これはすでに通説として確立している見解であり、判例上も、東京地判平成27年6月29日判例時報2274号113頁（以下、東京地判平成27年判決という。）が同旨の判断を下している。

もっとも判旨の理屈からいえば、Xは本件定款変更、すなわち臨時株主総会の時点でXは退任したことになり、Xは会社346条1項にいう権利義務者に該当する可能性があることを示唆する見解がある²。ただ、全国農業協同組合中央会の定款では、27条3項で「役員任期の満了の日がその任期中に終了する最終の事業年度に関する総会の会日以前であるときは、その任期を当該総会の終結の時まで延長することができる。」旨を定めている³。Y社の定款

1 伊藤雄司「本件判批」法学教室478号（2020年）138頁。

2 同上。

3 一般社団法人全国農業協同組合連合会定款 (https://www.zenchu-ja.or.jp/wp_zenchu/wp-content/themes/ja_zenchu/images/organization/teikan_280428.pdf)

にこの規定と同様の定めがあるか否かは不明であるが、仮に定めがある場合には、Xの（権利義務者ではなく）役員としての任期は、平成30年5月24日のY社定時株主総会の終結時までということになる。

2. 会社339条2項類推適用の可否

本件と類似の事案である東京地判平成27年判決は、取締役の任期を10年と定めていた定款を臨時株主総会で1年と変更したうえ、定款変更によって任期満了となった取締役を再任しなかったというケースである。この事件で裁判所は、「定款変更によって当然に退任させられた取締役の保護は、解任の場合と同様に、損害賠償によって図れば足り」、会社339条2項の趣旨は「定款変更がなされて本来の任期前に取締役から退任させられ、その後、取締役として再任されることがなかった取締役についても同様に当てはまる」ためとして、同項の類推適用を肯定した。

本件は、東京地判平成27年判決と異なり、臨時株主総会での定款変更と定時株主総会でXを再任しなかったこととの間に、約半年の間隔がある。また本件では任期満了後の株主総会において再任されなかったという点も、東京地判平成27年判決と異なる。取締役を再任しないことは法的には解任ではなく、再任しないことについて正当な理由も要しない⁴。本件判旨が、会社339条2項を類推適用できるかどうかは「なお議論の余地がある」として慎重な態度を取るのには、この点によるものと思われる。しかし、取締役が定款変更により当初の任期より早期に退任させられた事実上の解任という意味では両者は同じであり、扱いを異にする必要はない⁵。また定款変更によって即時に退任になる場合には類推適用が肯定されるが、定款変更と退任との間に時間的がある場合には類推適用が否定されるとすると、容易に潜脱が可能とな

4 鳥山恭一「平成27年判決判批」法学セミナー739号（2016年）119頁。

5 参照、加藤貴仁「平成27年判決判批」私法判例リマークス54号（2017年）84・85頁、高橋英治「平成27年判決判批」商事法務2198号（2019年）70頁。

る⁶。この意味で、本件における会社339条2項類推適用は問題なく肯定できるように思われる。

しかし本件判旨は、類推適用を認める理由として、定款変更の理由に「XをY社の取締役から退任させることがその目的に含まれていたということが出来る」ことを根拠としている。この部分は、本件定款変更がXを本来の任期前に退任、即ち事実上解任させる可能性を生じさせるものであるため、そこに類推適用の基礎があることを示したものと解するのが素直である。しかし反対に、本件定款変更の理由が合理的であれば類推適用は認められない、とも読める⁷。仮にそうであるとすると、本件判旨の当該部分は、類推適用の要件として役員任期を短縮する定款変更の理由の合理性を求めるか否かの問題となる。

これについて、会社339条2項を取締役任用契約の内容の一方的変更の場合における取締役の経済的利益を保障する規定と読み、そこから、類推適用は定款変更による任期短縮それ自体にされるべきとし、類推適用の要件として定款変更について合理的な理由があることを求める見解がある⁸。しかし、任

6 佐藤誠「平成27年判決判批」産大法学50巻3・4号（2017年）348頁は、当初任期10年で取締役に就任したが1年後定款変更で任期が2年に短縮され、その2年の任期満了後再任されなくても、会社339条2項の類推適用はされないとする。しかし、当初任期10年で取締役に就任したが2年を過ぎた段階で解任された場合には会社339条2項が適用されるのに、上記の場合に類推適用を否定するのでは、同項の容易な潜脱を可能にしないだろうか（もっとも、同・350頁は種々の要件の下で類推適用を肯定する）。

なお、池野千白「非公開会社の取締役の任期に関する一考察」名城法学69巻1・2号（2019年）275頁は、当初任期10年で取締役に就任したが定款変更で任期が1年に短縮され、全員を再任したうえで、1年後の任期満了後に再任されなかったというケースで、この不再任の取締役に対して損害賠償請求権を認めるべきであるとする。

7 伊藤・前掲注1・138頁は、この説示には、定款変更による任期短縮が339条2項の潜脱にあたる場合に限り類推適用を認めるという制限的な考えが根底にあるとする。

8 鳥山・前掲注4・119頁。中村信男「平成27年判決判批」法律のひろば69巻3号（2016年）70頁、同「非公開会社の取締役の任期短縮の定款変更による事実上の解任と退任取締役の救済」岸田雅雄先生古稀記念論文集『現代商事法の諸問題』841頁（成文堂・2016年）

期短縮の定款変更の理由は一般的・抽象的であることが多く、その理由が非合理的であるというケースは考えにくい⁹。本件のように、表向きは「役員機の機動的変更」や「株主の信託を毎年受けさせるため」といった合理的な理由を装いつつも真の目的（あるいは併存する目的）が特定の取締役の事実上の解任であったという場合は、合理的な理由の有無はいかに判断するのであろうか¹⁰。さらに、定款変更の理由の合理性について、原告・被告いずれが立証責任を負うのかという問題もある¹¹。

私見としては、任期途中で定款変更により当初予定の任期が短縮され、結果その当初予定の任期を全うすることなく退任させられた場合は、定款変更の理由の合理性の有無を問わず、事実上の解任に当たるとして会社法339条2項が類推適用されるものと解する。そして、事実上解任された取締役による損害賠償請求が認められるか否かは、会社339条2項の「正当な理由」の有無によるべきである。そこで次に問題となるのが「正当な理由」の解釈である。

3. 会社339条2項の「正当な理由」

「正当な理由」の解釈論については、従来の議論をごく簡単に整理すると、以下の通りとなる。会社339条2項の責任の性質を、いかなるものととらえるかでまず分かれる。すなわち判例・通説が同項を法定責任ととらえるのに対し、少数説たる不法行為責任説は、役員解任が不法行為を構成しない限り、

も、結論として定款変更について合理的な理由があることを求める。

9 来住野究「平成27年判決判批」法学研究90巻5号（2017年）39頁。

10 なお本件判旨が定款変更の理由の合理性を求めているものと解する立場に立っても、判旨はXを退任させることが「目的に含まれていた」と述べていることから、特定の取締役を退任させる目的があれば、他の目的と併存していても類推適用が認められることになる。

11 会社339条2項の「正当な理由」については、会社の側が立証責任を負う（近藤光男「会社経営者の解任」同『会社支配と株主の権利』（有斐閣・1993年）173頁（初出、鴻常夫先生還暦記念『八十年代商事法の諸相』（有斐閣・1985年）404頁））。

解任された役員の損害賠償請求権を認めないとする。後者の見解に基づく「正当な理由」の範囲が広がるが、反面、解任された役員において解任が不法行為を構成するものであることの立証が困難であることから、ほとんどの場合において損害賠償が認められないことになる。しかし判例・通説たる法定責任説に立ったとしても、法定責任という性質から「正当な理由」の具体的内容が演繹的に導かれるわけではなく、株主の利益と取締役の利益調和という観点から考慮される。一般的には、職務執行上の不正行為や法令定款違反行為があった場合、心身の故障等により客観的に職務遂行に支障をきたす状態になった場合、能力の著しい欠如などの場合はおおむね「正当な理由」にあたりとされる。つまりは、「取締役に職務を遂行させるにあたり障害となるべき事情が客観的に生じた場合」¹²が正当な理由に当たるとされる¹³。

なお東京地判平成27年判決に関連して、「正当な理由」の有無は定款変更の理由の合理性と、定款変更後の役員不再任の事情・理由との相関関係で決すべきとの見解がある¹⁴。ただ東京地判平成27年判決は定款変更と同時に不再任となったため、「定款変更と不再任を一連のものとして」¹⁵考慮することが可能であるが、本件のように定款変更とその後の不再任に時間的間隔がある場合にも一連のものと捉えうるかは問題となろう。またこの見解は、東京

12 近藤・前掲注11・173頁。

13 以上につき、潘阿憲「取締役の任意解任制」前田重行先生古稀記念論文集『企業法・金融法の新潮流』（商事法務・2013年）110・111頁、岩原紳作編『会社法コンメンタール7』（商事法務・2013年）528・529頁（加藤貴仁）。

もっとも、「取締役に職務を遂行させるにあたり障害となるべき事情が客観的に生じた」ことを主要事実として、それを基礎づける間接事実を積み上げる形で「正当な理由」の主張立証がなされることが多いとの指摘がある（堀田佳文「閉鎖型会社における取締役の解任」千葉大学法学論集34巻3・4号（2020年）63頁）。

14 佐藤・前掲注6・350頁、三浦治「平成27年判決判批」金融・商事判例1510号（2017年）19頁。同旨、高橋均「平成27年判決判批」ジュリスト1496号（2016年）94頁、河村尚志「平成27年判決判批」判例評論691号（2016年）4頁。

15 三浦・前掲注14・19頁。

地判平成27年判決の事案を取締役不再任としてとらえているが、むしろ事実上の解任としてとらえるべきである。本件判旨は定款変更の理由の合理性を問うことなく、取締役の不再任（事実上の解任）それ自体について「正当な理由」を検討しているが、この点は妥当である。

本件において裁判所は、Xの取締役の地位は生活保障目的で与えられたものであり、取締役在任中に十分な報酬を得ているためその目的は達成したことを「正当な理由」とした。これは、上記の「職務遂行させるにあたっての障害事由が客観的に生じた」か否かを問うことなく、取締役の任用契約の趣旨を裁判所において解釈し、それを「正当な理由」の解釈に織り込むものであり、従来判例からは異なるアプローチと言える。

ただし近時の学説において、M&Aを実現するという目的のために取締役に選任されたが、当該目的を果たせないあるいは果たそうとしない場合、そのことも「正当な理由」に含まれるとする見解がある¹⁶。また本判決の評釈においても、取締役の任期を10年に伸長する定款規定は①取締役の任期を全期間に渡り保証する保障する趣旨か、②再任決議により取締役を信任するという機会を確保しなくてもよいから採用したに過ぎない場合の2つがありうるとし、②においては任用時の合意や了解といった事情を斟酌して「正当な理由」の有無を判断すべきこともありえるとする見解がある¹⁷。さらに、会社339条2項が適用される法律関係が多様である故、個別具体的な事案の特徴を踏まえるべきで、その際に取締役任用契約など当事者間の契約内容を考慮すべき旨を指摘する見解もある¹⁸。これらの見解は、任用契約の趣旨や内容

16 弥永真生「東京地判平成27年6月22日判批」ジュリスト1497号112頁、加藤貴仁「取締役任用契約による利害調整の意義と限界——会社法339条2項に関する最近の下級審裁判例を題材として」法曹時報72巻5号（2020年）26頁注40。

17 伊藤・前掲注1・138頁。またエドアルド・メキスタ「東京地判平成29年1月26日判批」ジュリスト1515号（2018年）119頁は、明文による取締役任用契約を、会社339条2項の解釈において考慮することを肯定する。

18 加藤・前掲注16・6頁。

を会社339条2項の解釈において尊重するという点では方向性は同じと考えてよい。

取締役の任用においては、様々な理由・事情があり得るのであり、任用契約の内容や契約成立時の事情を「正当な理由」の解釈において考慮することは妥当であるとする。この点においては、本件判旨は妥当である。

しかし、本件での「考慮」においては、問題がないわけではない。本件においては、XがJA職員としての定年まで2年以上残してJA理事を退任することから、Y社の取締役のポストが用意されたことが事実認定されている。これを前提とする限りは、XとY社間の取締役任用契約の趣旨がXの生活保障であったという判断は妥当である。ただこの生活保障が定年までのものか、定年後も含めた取締役としての任期10年間を通じてのものなのかで、結論が異なるものになると思われる¹⁹。後者の場合であれば、10年間の生活保障に対するXの期待を保護する要請が高まり、Xの本件での損害賠償請求は認容される可能性が大きくなるからである。Y社側は、Xの取締役就任から3年後に辞任を求めていることから、前者の立場であったことは疑いない。一方Xについては、後者の趣旨から拒んだのか、あるいは任用契約を結んだ当時はX自身も前者と考えていたが、取締役としての地位確保のために任期途中の辞任を拒んだのか、事実認定からは不明である。このため、任用契約の趣旨からのみ結論を導くには限界があった。そのため裁判所は任用契約の趣旨に加えて、Xが7年近く取締役の地位にあり十分な報酬を得ていたことに基づく契約目的の達成を、「正当な理由」と解したものと思われる。

しかしその場合でも、本件任用契約の目的が如何なるものであったかが問

19 江頭憲治郎『株式会社法（第7版）』（有斐閣・2017年）393頁注4は、定款で取締役の任期を延長していることは経営者同士が株主間契約により相互の地位を保障しあい、契約に違反した場合の損害賠償額の予定（民420条）まで取り決めたに等しいとする。本件ではそのような定めとは別の、取締役の任期について別段の合意の有無が問題となる。

題となり、やはりXの生活保障期間の範囲についての当事者の意思が問題となる。契約目的・趣旨がXの生活保障である以上、いつまでの期間の保障なのかは契約内容としては重要な点であるからである。本件判旨は取締役の在任期間と報酬額について言及するが、仮に10年間の生活保障が契約目的であれば、いくら在任期間や報酬額が十分であると言っても、まだ契約目的は達成されていないことになる（逆に定年までの生活保障が目的であれば、定年に達した段階で契約目的は果たされるため、報酬額は関係ない）。あるいは本件判旨には、10年間の生活保障という契約目的で仮にあったとしても、一定程度以上の在任期間と報酬があれば10年の途中で契約を打ち切れるという趣旨を含んでいるかもしれない。ただしこの場合には、その一定程度とはどの程度かという別の問題を生じさせることになる。

また本件判旨は、Xの取締役としての在任中の期間は生活保障という性格に変更がなかった（即ち、契約目的に変更がなかった）ことを示す要素として、①JA兼務取締役と農業者取締役から構成されるY社の役員構成からはXの存在は異質であり、Xの選任が、適任者を選任するという通常取締役選任とは異なる趣旨によるものであること、②Xが代表取締役として就任している間Y社は営業損失を計上しており、Xの手腕による経営改善がなされなかったことを指摘する。しかしこのうち②は契約目的に変更がなかったことを示す要素としてはあまり関係なく、むしろXの取締役としての能力欠如・不適格性をうかがわせるものである。Y社の営業損失がXの取締役としての能力欠如に起因するものか否か不明なため、根拠としては弱い、「正当な理由」を認定するための一つの要素にはなりえたようにも思われる²⁰²¹。

20 ただしこの点についても、Y社が営業損失を計上したのがXの代表取締役在任時のみか否か等、より詳細な事実認定が必要なのは言うまでもない。

21 なお本件事案について、Y社の大株主であるJAからの信任が得られなかったためXが退任したこと、退任の数年前にJAの組合長が（JAの意向を酌んで？）Xに辞任を求めていた点から、大株主と取締役が対立した事案であったともいえる。しかし、大株主との信頼関係喪失は、下級審判例および学説からは「正当な理由」に該当しないとされる（参

以上、任用契約の内容や契約成立時の事情を「正当な理由」の解釈において考慮することは妥当であるが、本件においては今少し細かな事実認定が必要であったように思われる²²。

照、東京地判平成27年6月22日2015WLJPCA06228002、加藤・前掲注13・537頁)。

22 加藤・前掲注16・33頁注51は、会社339条2項の解釈において取締役任用契約を参照する際には詳細な事実認定が必要であることを指摘する。