

# 非公開会社における取締役の解任による 損害賠償責任

隅 谷 史 人

- 一 はじめに
- 二 問題提起
- 三 会社法三三九条の沿革
- 四 会社法三三九条二項の解釈にかかる現行法上の諸問題
- 五 むすびに

## 一 はじめに

本稿は、任期満了前に正当な理由なく解任された取締役の会社に対する損害賠償請求に関し、近時の裁判例で問題となっている、いくつかの事柄について考察することを目的とする。まず、現行法の規定を確認する。現行会社法三三九条は、取締役の解任について以下のように定めている。

会社法三三九条

「役員及び会計監査人は、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。

2 前項の規定により解任された者は、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、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。」

本条の前身が平成一七年改正前商法二五七条である。

平成一七年改正前商法二五七条

「取締役ハ何時ニテモ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得但シ任期ノ定アル場合ニ於テ正当ノ事由ナクシテ其ノ任期ノ滿了前ニ之ヲ解任シタルトキハ其ノ取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生ジタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得

(以下略)」

両規定を比較すると、平成一七年改正前商法二五七条一項が現行会社法三三九条に改められており、現行法では、旧商法上の「任期ノ定アル場合」が損害賠償請求の要件とされていない。

二 問題提起

ここでは、特例有限会社の取締役解任による会社法三三九条二項にもとづく損害賠償請求の可否が争われた諸裁判例を概観し、考察の端緒を開くことにしたい。

特例有限会社とは、現在、商号中に有限会社という文字を用いている旧有限会社のことである。すなわち、平成一七年の会社法単行法化（平成一七年法律第八六号）を中心とする会社法制見直しの主要点のひとつは、これまでの有限会社類型と株式会社類型とを、新たな株式会社類型に統合することであり、その結果、昭和一三年に制定された有限会社法（昭和一三年法律第七四号）は廃止され（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下、「整備法」という）一条三号）、廃止前の有限会社法の規定による有限会社であつて、整備法の施行の際に現に存するもの（旧有限会社）は、整備法の施行日以後は、会社法の規定による株式会社として存続することになった（同法二条一項）。そして、旧有限会社は商号中に有限会社という文字を用いなければならず（同法三条一項）、商号中に有限会社という文字を用いる旧有限会社は、「特例有限会社」と呼ばれている（同法三条二項）。

特例有限会社は法的にみれば株式会社であり、原則として会社法の株式会社に関する規律が適用されるが、例外として整備法により一定の特則が認められている。これは、中小企業団体の要望を受け、会社法施行によつて株式会社となつた旧有限会社について、その運営の継続性および安定性を確保するために必要な限度で、有限会社と同様の規律を維持するという趣旨にもとづくものである<sup>(2)</sup>。

会社法三三九条は特例有限会社にも適用されるが、株式会社の取締役の任期を定める会社法三三二条<sup>(3)</sup>は適用除外となつているため（整備法一八条）、特例有限会社の取締役には法定任期が存在せず、原則として任期がないということになる。これは、有限会社法<sup>(4)</sup>三二条において取締役の解任にかかる平成一七年改正前商法二五七条一項の規定を準用しつつ、取締役の任期の上限を定めた同二五六条<sup>(5)</sup>を準用していなかつた、かつての有限会社とほぼ同様の取り扱いである。そして平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書は「任期ノ定アル場合」を要件としていたため、有限会社の取締役のうち任期の定めがない者は、同項ただし書の文理解釈により、正当な理由なき解任による損害賠償請求が認められていなかつたのである<sup>(6)</sup>。

この点、現行法では「任期ノ定アル場合」が要件とされなくなったことで、特例有限会社の任期の定めのない取締役にも損害賠償請求の途が開かれたのか否かという問題が新たに生じてきている。整備法により特例有限会社が認められて以降、この論点が争われた裁判例として刊行物に掲載されているのは以下の三件である。<sup>(7)</sup>

(一) 秋田地判平成二二年九月八日(金判一三五六号五九頁)

【事実の概要】

X社は美容院・理容院等の経営等を目的とする特例有限会社である。Yは、X社の経営する美容室(以下、「本件店舗」)において、X社代表取締役の立場で本件店舗の営業を担当していた美容師である。

YはX社の他の代表取締役、取締役らに相談することなく、A社と締結していたフランチャイズ契約を独断で解除したこと等により、X社の取締役を解任された。Yは解任前に、本件店舗で管理していた現金を持ち出し、その後Yは、YのX社に対する貸付金等の債権および正当理由なき解任にともなう損害賠償請求権を自働債権として、持ち出し金に係るX社の返還請求権と対等額で相殺する旨の意思表示をした。

X社は、主位的に不法行為による損害賠償請求権、予備的に取締役委任契約の終了による預り金返還請求権にものとづき、Yが本件店舗から持ち出した現金の一部等の支払いを求めた。

【判旨】

本判決は、Yの不法行為の成立を否定し、予備的請求について「Yの解任に関する正当事由が存在したと認められるが相当」としたうえで、つぎのように判示した。

「会社法三三九条二項は、取締役の解任について株式会社が正当事由のあることを立証できない場合に、株式

会社に対し、解任されなければ残存任期中に得られたであろう取締役の利益（所得）の喪失の損害賠償責任を認める特別の法定責任を定めた規定であり、具体的な任期があることが損害賠償請求権発生の要件と解される。

この点、商法（平成一七年法律第八七号による改正前のもの。……）二五七条一項但書では、『任期ノ定アル場合ニ於テ』とされており、任期の定めがあることが損害賠償請求権発生の要件であることが法文上明らかであったところ、上記会社法三三九条二項ではこれに対応する文言はない。

しかしながら、これは、旧商法下では、株式会社取締役について任期が定められない場合があり得た（旧商法二五六条参照）ものの、会社法下では、そもそも取締役等につき具体的な任期がないという場合は想定されなくなった（会社法三三二条等参照）ために、敢えて任期の定めがあるという文言が置かれなくなったにすぎないと解される。

したがって、上記会社法三三九条二項は、具体的な任期があることを損害賠償請求権発生の当然の前提としていると解するのが相当である。

X社は、特例有限会社であり、……取締役の任期につき定款上の定めがないことが認められる。

この点、廃止前の有限会社法の下では、取締役の任期につき法定の制限はなく、定款上任期を定めなければ、辞任・解任等がない限り、取締役であり続けたが、会社法の下でも、特例有限会社の取締役の任期については、従前どおりの規制が適用される（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律一八条）。

これらによれば、Yについて、取締役の具体的な任期があったとは認められない。

……X社によるYの取締役解任には正当理由があったと認められるし、仮に正当理由がないとしても、Yについて取締役の具体的な任期がなかったのであるから、Yが主張するXによる正当理由なき取締役解任に伴う損害賠償金の発生は認められない。」

(二) 東京地判平成二八年六月二九日 (判時二三二五号一二四頁)

【事実の概要】

Y社は、不動産の仲介ならびに売買等を目的とする特例有限会社であり、Aが代表取締役を、Xが取締役を務めていた。

Y社の臨時株主総会において、Xを取締役から解任する旨の決議等(以下、「本件決議」)がなされたが、Xは、Y社の発行済株式の大半を保有していたAが意思能力を欠いていたにもかかわらず議案に賛成する議決権を行使し、これにより本件決議がなされたと主張して、Y社に対し、主位的に本件決議の無効の確認を、予備的に本件決議の不存在の確認を求め、また、主位的に役員等報酬請求権にもとづき役員報酬、予備的に会社法三三九条二項の損害賠償請求権にもとづき、役員報酬相当額の支払いを求めた。

【判旨】

本判決は、Aが意思能力を欠いていたとは認められず、本件決議は「無効であるとはいえないし、法的にみて不存在であると評価することもできない」として、会社法三三九条二項の損害賠償請求権について、つぎのように判示する。

「平成一七年法律第八七号による廃止前の有限会社法においては取締役の任期は定められておらず、定款上もこれを設けないことが許されていたところ、同法三二条が準用する、同号による改正前の商法二五七条一項ただし書は『任期ノ定アル場合ニ於テ正當ノ事由ナクシテ其ノ任期ノ満了前ニ之ヲ解任シタルトキハ其ノ取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生ジタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得』とし、取締役の任期の定めがある場合にのみ、解任された取締役は解任により生じた損害の賠償を請求し得るとしており、任期の定めがない場合には、取締役

は、正当な理由なく解任されたとしても、同項ただし書に基づく損害賠償の請求をすることはできなかった。同項を受け継いだ会社法三三九条二項には『任期ノ定アル場合ニ於テ』に相当する文言はないが、会社法の下では、取締役の任期は法律又は定款によって定められており、任期の定めが全くない場合は想定できないことから同文は不要とされたものと考えられる。そして、会社法の施行により、同項の損害賠償責任の本質に変化が生じたという事情はないし、解任された取締役を有限会社法の下におけるよりも手厚く保護する実質的な理由は見当たらない。

そうすると、特例有限会社における任期の定めのない取締役が解任されたとしても、当該取締役は、解任の正当な理由の有無にかかわらず、少なくとも会社法三三九条二項に基づく損害賠償請求をすることはできないと解するのが相当である。

本件においては、……Y社は特例有限会社であり、取締役の任期の定めはなかったのであるから、Xは、Y社に対し、同項に基づく損害賠償請求をすることはできない。」

(三) 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)

【事実の概要】

Y社は、旅館業等を目的とする特例有限会社であり、Aが代表取締役、Xらが取締役を務めていた。AはY社の全株式を有しているとして、Xらを取締役から解任した(以下、「本件解任」という)。

Xらは、主位的に、会社法三三九条二項にもとづき、予備的に、本件解任がXらにとって不利な時期にされたものであり、なら合理的な理由のない利己的なものであるなどと主張して、民法六五一条二項ないし同法七〇九条にもとづき、解任されていないければ得られたであろう報酬相当額等の支払いを求めて訴訟を提起した。

## 【判旨】

「旧商法二五七条二項は『任期ノ定アル場合ニ於テ正当ノ事由ナクシテ其ノ任期ノ満了前ニ之ヲ解任シタルトキハ其ノ取締役ハ会社ニ対シ解任ニ因リテ生ジタル損害ヲ賠償ヲ請求スルコトヲ得』と規定しており、その文言からしても、同条項は、株主総会決議による取締役解任の自由を保障しつつ、取締役の任期の定めがある場合については、任期に対する取締役の期待を保護するため、当該取締役が解任されなければ残存任期中及び任期満了時に得られたであろう利益の喪失に係る損害賠償請求権を付与することにより、会社及び株主の利益と取締役の利益の調和を図ったものと解される。そして、会社法三三九条二項において、上記のような旧商法二五七条一項所定の損害賠償請求権の基本的性質が変更されたものと見るべき事情はうかがわれない。会社法三三九条二項において『任期ノ定アル場合ニ於テ』に相当する文言が付加されなかったことについては、旧商法が取締役の任期について、定款において定められるべき事項とされ、旧商法二五六条がその上限等を定めるといふ建前となっていたことから、任期の定めのない取締役が存在する余地を残していたのに対し、会社法は取締役の任期を法定した上で定款又は株主総会の決議によってその任期を変更することを許容する建前となっており（会社法三三二条参照）、任期の定めのない取締役を想定することができなくなったことによるものと解される。以上によれば、会社法三三九条二項所定の損害賠償請求権に関しても取締役の任期が定まっていることが当然の前提とされており、定まった任期のない取締役については同条項の適用はないものと解するのが相当である。

……そして、会社法下の特例有限会社については、法定任期に関する会社法三三二条の適用が除外されており（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下「整備法」という）一八条）、特例有限会社の定款において取締役の任期が定められていない場合には当該会社の取締役には定まった任期がないということになる。なお、整備法一八条が、特例有限会社に関して取締役の任期に関する会社法三三二条の適用を除外しているのは旧有限

会社法が取締役の任期に関する制限を設けていなかったことと規律を合わせたものであるところ、これが旧有有限会社法下における有限会社における経営の安定性の確保にとって重要な要素であろうとされていることに由来するものであるとしても、旧有有限会社法三二条は旧商法二五七条一項を準用しており、有限会社の取締役が解任された場合、任期の定めがある取締役に関し、同項ただし書に従って会社に損害賠償請求できると解されていたことからすれば、旧有有限会社法の任期の定めにおける規律が特例有限会社においても維持されていることが、特例有限会社における任期の定めのない取締役の解任について会社法三三九条二項が適用されるとする根拠となるものではない。

……本件において、Y社は特例有限会社であるところ、その定款には取締役の任期に関する規定はなく……、他に取締役の任期について定めた証拠はないから、Y社の取締役には定まった任期がなく、本件解任について会社法三三九条二項を適用する余地はないといわざるを得ない。」

「本件解任については、不利な時期に行われたものとも、違法なものともいうことはできないのであるから、民法六五一條二項ないし同法七〇九條に基づいて報酬相当額の損害賠償を求めることはできない。」

#### (四) 小括

(一) 判決は、解任について正当な理由があったと認定されているため、そもそも会社法三三九条二項にもとづいた損害賠償請求はできなかった事例であるのに対し、(二)、(三) 判決は、正当な理由の有無について判断することなく、同項にもとづく損害賠償請求を否定している点で特徴的である(三) 判決については、民法六五一條二項にもとづく損害賠償請求も認めていない)。

すべての裁判例に共通しているのは、特例有限会社における任期の定めのない取締役解任による損害賠償請求

を否定しているという点である。既述のとおり、会社法三三九条二項には、任期にかかる要件は設けられていないが、裁判例はいずれも、損害賠償請求の前提として任期の定めが必要であるというのである。殊に(一)、(三)判決では、同項にもとづく責任の内容は、平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書と本質的に変わっていないことが摘示されている。

現行法で「任期ノ定アル場合」という文言が削除された理由について、(一)判決によると、「旧商法下では、株式会社の取締役について任期が定められない場合があり得た(旧商法二五六条参照<sup>(8)</sup>)ものの、会社法下では、そもそも取締役等につき具体的な任期がないという場合は想定されなくなった(会社法三三二条等参照<sup>(9)</sup>)ために、敢えて任期の定めがあるという文言が置かれなくなったにすぎない」からであるという。(二)、(三)判決も、表現の違いはあるが同旨の理由を述べている。学説のなかにも同様の説明をするものがある。<sup>(10)</sup>

上記裁判例の評釈も、おおむね判決の理論構成に賛意を示しており、会社法三三九条二項の内容は平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書と本質的に同じものであることから、特例有限会社の任期の定めのない取締役の損害賠償請求は認められないという。<sup>(11)</sup>

たしかに、会社法三三九条二項にもとづく損害賠償請求をするためには具体的な任期が必要だと考えるのであれば、任期の定めのない特例有限会社の取締役には、同項にもとづく損害賠償請求が認められないという結論になりそうである。<sup>(12)</sup>

しかし、ここでもなおも疑問なのは、そもそもなぜ損害賠償請求の可否を決する一要件として「任期ノ定」の有無が考慮されているのか、ということである。この点を明らかにするためには、これが要件化された時代の立法理由を尋ねる必要がある。

三 会社法三三二九条の沿革<sup>(13)</sup>

(一) ロエスレル草案

会社法三三二九条に相当する規定の沿革は、ロエスレル草案にさかのぼる。

その二二六条は「頭取ハ何時ニテモ會社ヨリ解任スルヲ得ヘシ但シ解任セラレタル者ハ之カ爲會社ニ對シテ償金ヲ請求スルヲ得ス」として、現行会社法と同様に会社による自由解任を認めつつも、反面で解任された取締役の会社に対する償金の請求（損害賠償請求（Entschädigung））はできないと規定していた。その理由は以下のとおりである。

まず、本条本文について、「頭取<sup>(14)</sup>ノ職務ヲ何時ニテモ解免スルヲハ其地位ノ緊要ナルト委任事務ノ重大ナルトニ由ル」ものであり、取締役の「任期ハ通例三年トス而シテ此任期内ハ會社諸般ノ事項ヲ掌握ニ歸スルヲ以テ會社ハ何時ニテモ之ヲ解免シ得ルノ權力ナカル可ラス」。また、「隨時解免ハ全權委任<sup>(16)</sup>ノ主義ニ適應スル者ニシテ英佛法律ニ於テモ均ク制定スル所タリ」というのである。

つぎに、ただし書について、取締役は有期で雇用された商業使用人と同視すべきでないとして、取締役は「畢竟社員ニシテ會社ノ總代ニ撰定セラレタル者ナリ故ニ其職務ハ殘期ノ償金ヲ給與セスシテ之ヲ解免スルヲ得ヘシ<sup>(17)</sup>」という。つづけて「本條ニ於テ要求權利ナキヲ明言スルハ任期内ニ解免スルカ故ナリ若シ夫レ特別ノ契約ヲ結ヒ公正ナル理由アリテ解職ノ時ノ償金ヲ明ニ約定シタルトキハ其約定ハ固ヨリ有效ナリトス然リト雖モ有罪所業ノ爲メニ解職スルトキハ無効ト爲ス<sup>(18)</sup>」と説明する。

(二) 明治三二年商法

明治三二年商法も一九七条において「取締役又ハ監査役ハ何時ニテモ總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得其解任セラレタル者ハ会社ニ對シテ解任後ノ給料若クハ其他ノ報酬又ハ償金ヲ請求スルコトヲ得ス」と規定し、ロエスレル草案を踏襲したものとなっていた。本条については、「――役員ト云フモノハ何時解任セララルカモ分ラヌコトハ初メカラ極ツテ居ルモノデアル、ソレヲ今度解任サレタカラトテ其償ヒヲ貫ヒタイト云フコトハ許サナイ、……後ノ役員ニ給料ヲ拂ツテ前ノ役員ニモ給料ヲヤルト云フコトデハ大變ニ損ガ行ク、故ニ先ヅ暫ク此儘ニシテ任期ノ滿ツルノヲ俟タウト云フコトニナル——ソレヲ立法者ハ望マヌノデアル」と説明されている。<sup>(19)</sup>

(三) 明治三二年商法

解任された取締役の取り扱いが大きく変わったのは、明治三二年のいわゆる新商法からであった。明治二九年一〇月一九日の第三三回商法委員会において、明治三二年商法一九七条を一一六条「取締役ハ株主總會ノ決議ヲ以テ何時ニテモ之ヲ解任スルコトヲ得但任期ノ定アル場合ニ於テ生シタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得」と修正する提案がなされた。

この修正について、岡野敬次郎委員の説明によると「現行法ニ於テ何等ノ請求權ヲモ與ヘサルハ想フニ若シ損害賠償ノ請求權ヲ與ヘンカ其賠償ヲ爲スノ難キヨリ會社ハ其取締役ヲ信任セサルニ拘ハラズ解任ヲ爲スコトヲ得サル場合アラシコトヲ恐レタルモノナルヘシ若シ然リトスレハ其理由ノ果シテ正當ナルヤ疑ナキ能ワス何トナレハ假令賠償ノ難キニモセヨ實際信任セサル者ニ對シ業務ヲ任カセ置クノ理由ナケレハナリ殊ニ況ンヤ一般損害賠償ノ規則ヨリ考フルモ此場合ニ限り適用セサルノ理由ナキニ於テヤ故二本條但書ノ法文ニ示ス如ク任期ノ定アル場合ニ於テ其任期前ニ解任ヲ爲シタルトキハ其取締役ニ對シテ其解任ヲセラレタルニ因リ生シタル損害ノ賠償

ヲ請求スルノ權利ヲ與ヘタリ蓋シ其任期ハ第三百三十五條第三項即チ改正ノ第三百三十七條ニ因リ三年以下タルコト固ヨリ言ヲ待タス從テ損害賠償モ自ラ其任期ノ短キ爲メ多額タラサルヘシト」。<sup>(20)</sup>

この提案に対し、穂積重遠委員からは、この書き方では正当の理由により解任する場合と正当の理由なく解任する場合とを区別していないように見え、広きに失するとの批判が、富井政章委員からも穂積委員と同じく、この規定では広きに失するとして、「取締役カ過失アルニ因リテ解任スル場合ハ此限ニ在ラス」といった制限を設けた方がよいのではないかとこの批判があり、文言は再考されることとなつたが、<sup>(21)</sup>損害賠償請求を認めること自体に疑義が呈されることはなかつた。

このような経緯を経た明治三二年商法一六七条は「取締役ハ何時ニテモ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ解任スルコトヲ得但任期ノ定アル場合ニ於テ正當ノ理由ナクシテ其任期前ニ之ヲ解任シタルトキハ其取締役ハ會社ニ對シ解任ニ因リテ生シタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得」と規定し、解任された任期の定めのある取締役の会社に対する損害賠償請求を初めて認めたのである。

本条の修正理由では、つぎのように述べられている。「抑モ任期前ニ解任セラレタル取締役ハ其解任ニ因リテ生シタル損害ノ賠償ヲ會社ニ請求スルコトヲ得ルヤ否ヤニ付テハ現行商法ハ其請求ヲ許サ、ルモノト爲シタリ是レ此場合ニ於テ會社ニ損害賠償ノ責任ヲ負ハシムルトキハ株主ハ其解任セラレタル取締役カ會社ニ對シ損害賠償ヲ請求スルコトアルヲ恐レテ其實既ニ信任ノ欠乏スルニモ拘ハラス忍ヒテ之ヲ解任セサルニ至ルヲ慮リタルモノナルヘシト雖モ實際上僅々タル損害賠償ヲ請求セラルコトヲ恐レテ信任缺乏セル取締役ヲ解任セス之ニ會社ノ興廢存亡ヲ来スヘキ重大ノ任務ヲ託スルモノナカルヘシ況ンヤ前條ニ於テ取締役ノ任期ヲ三ヶ年内ニ制限セル以上ハ其損害賠償額モ亦多額ニ上ルコト到底ナカルヘキニ於テヤ故ニ本案ハ断然現行商法ニ反對ノ主義ヲ採リタリ然レトモ是レ素ヨリ任期ノ定メアル場合ニ限ルヘキ所ニシテ若シ任期ノ定メナキトキハ何時解任セララルモ其

豫メ期待スヘキ所ナリ從テ之カ爲メ損害ヲ蒙フルモ其賠償ヲ請求スルコトヲ得サルハ勿論ナリトス」<sup>(22)</sup>

損害賠償請求権が認められた理由自体は、岡野委員のそれとほぼ同一のものである。すなわち、取締役の任期は三年が上限となっているため、任期途中の解任により会社に対し残任期分の損害賠償責任を認めても、その損害額が多額になる恐れはないというのである。

本稿の問題意識との関係では、任期の定めがない場合への言及も興味深い。すなわち、任期の定めがない場合は、いつ解任されても、それはあらかじめ期待すべきところであるから、損害を被っても損害賠償請求はできないというのである。

しかし、この説明は少々腑に落ちない点がある。まず、任期の定めがない場合に損害賠償請求が認められないのは、損害額が多額になる、または損害額の算定ができないから、という理由ではないということである（任期の定めがない場合も解任により「損害ヲ蒙フル」可能性が言及されている）。つぎに、本条本文によつて会社は任期の有無にかかわらずいつでも取締役を解任しうるため、なぜ任期の定めがない場合にのみ、解任をあらかじめ期待すべきであるといえるのかということである。

#### (四) 小括

以上のとおり、明治三十二年商法一六七条がこれまでの方針を改めて以降、昭和一三年の商法改正時に二五七条へ、その後昭和二五年商法改正時に二五七条一項へと条文番号の変更はあったものの、その基本的な内容は現行会社法三三九条まで受け継がれている。

ここで明治三十二年商法の立法理由とそれ以前の理解とを比較しておこう。

ロエスレル草案・明治二三年商法が解任された取締役に損害賠償を認めなかったのは、任期の有無にかかわら

ず、解任自由は絶対的なものであるという理解が前提にあるようである。すなわち、たとえ任期途中に解任されても、それは委任の原則からして当然のことであり、それに対する格別の保障は必要ないというのである。それに加えて、仮に損害賠償を認めた場合、会社は解任された取締役と新たに選任された取締役に二重払いをすることになり、解任自由を阻害する結果となってしまうという実質的理由も考慮されていたようである。

これに対して、明治三十二年商法の修正理由によると、「取締役ノ任期ヲ三ヶ年内ニ制限セル以上ハ其損害賠償額モ亦多額ニ上ルコト到底ナカルヘキ」という上述の実質的理由に対する批判のみが根拠として説明されており、これによれば、損害賠償が認められたのは政策的配慮の結果であるということになる（なお、取締役の任期は、昭和五年改正商法において、その上限が二年に短縮された<sup>(23)</sup>）。

しかし、同修正理由は、損害賠償請求が「任期ノ定メアル場合」に限られる理由として、「若シ任期ノ定メナキトキハ何時解任セラルルモ其豫メ期待スヘキ所ナリ從テ之カ爲メ損害ヲ蒙フルモ其賠償ヲ請求スルコトヲ得サルハ勿論」であると説明している。これは裏を返せば、任期の定めがある場合には、解任されることをあらかじめ期待すべきでないことから、損害賠償請求が認められるということになる。しかし、上述したように（三三三）、明治三十二年商法一六七条本文によって、会社は任期の有無にかかわらず、いつでも取締役を解任しうるはずである。

この説明に対しては、「任期を定めて取締役任用契約をなした場合を取締役の不解任の特約があるものとみて」、会社の責任を債務不履行責任として理解する立場に類似していると指摘する見解がある<sup>(24)</sup>。

たしかに、岡野敬次郎委員も「一般損害賠償ノ規則ヨリ考フルモ此場合ニ限り適用セサルノ理由」がないため損害賠償を認めるべきであると説明しており、この「一般損害賠償ノ規則」が債務不履行による損害賠償を指しているとするれば、先の見解のとおりであるといえよう。

事実、明治三二年商法一六七条に關する当時の注釈書には、これを明言するものもいくつかみられる。たとえば、「任期ノ定メアル場合ニ在テハ取締役ハ其任期間就職スルノ計畫アルヲ以テ突然解任セラル、トキハ爲メニ豫期ノ利益ヲ害セラル、<sup>(25)</sup>「アルヘシ」や、「任期ノ定メアル場合ニ於テ其滿了前ニ解任スルハ契約ノ破棄<sup>(26)</sup>」であるというのである。

もし解任による損害賠償責任が、政策的配慮の結果ではなく、特約違反にもとづく債務不履行責任であるとする、明治三二年商法とそれ以前とは、解任自由(当該各条の本文)に対する理解が大きく変容しているように見受けられる。すなわち、明治三二年以前において、解任自由は任期の有無にかかわらず適法なものという位置づけであったのに対し、明治三二年商法では、任期の定めがある場合、解任は不解任の特約に違反するものであるということになるのである。

#### 四 会社法三三九条二項の解釈にかかる現行法上の諸問題

##### (一) 通説の確認

ここで、会社法三三九条二項の解釈について、現在の通説を確認しておく。

第一に、通説は同項の責任の法的性質について、通説は株主総会による解任の自由の保障と取締役の任期に対する期待の保護との調和を図る趣旨で定められた法定責任であって、会社の故意・過失を要しないという考え方を採っている(法定責任説)<sup>(27)</sup>。なぜなら、株主総会の決議によって取締役を解任することは法が認める適法行為であるため、債務不履行によるものでも不法行為によるものでもなく特別の法定責任であり、衡平の観念にもとづく政策的な措置と考えるべきであるからである。<sup>(28)</sup><sup>(29)</sup>

第二に、同項の損害賠償責任の範囲については、任期満了までおよび任期満了時に得られたであろう報酬等（会社法三六一条括弧書き）が含まれると解することに異論はない<sup>(30)</sup>。なお、この点については、同項の法的性質について通説と異なる見解も同様に解しているようである<sup>(31)</sup>。

第三に、すでに確認したとおり、近年の特例有限会社に関する裁判例および学説は、会社法三三九条二項の責を平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書と本質的に同じであると位置づけ、従前と同様、具体的な任期が必要であると解している<sup>(32)</sup>。そこで、平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書にいう「任期ノ定アル場合」の解釈について、当時の通説を確認しておく。

「任期ノ定アル場合」とは、定款または株主総会の決議をもって取締役の任期を定めている場合と解され、したがって、これらによる定めがないときは、法定任期の最長年である二年（平成一七年改正前商法二五六条一項）の満了前に解任されても、取締役は損害賠償を請求できないと解釈されてきた<sup>(33)</sup>。この二年というのは法の定めた最長期の枠であつて任期そのものではないからである<sup>(36)</sup>。

これに対し、現行会社法は「任期ノ定アル場合」との文言が掲げられていないため、法定任期（会社法三三二条<sup>(37)</sup>）の満了前に正当な理由なく解任された取締役も、当然に損害賠償を請求できることになると評価するものがある<sup>(38)</sup>。ただし、文言が削除されたことを理由として、従来と異なる取り扱いをすることでは、近年の裁判例が特例有限会社について従来と同様の解釈を堅持する傾向にあることとの整合性がとれないのではないか<sup>(39)</sup>。

このような理解を前提に、以下では、通説の考え方に対する疑問点を検討していく。

## （二）取締役の任期の定め

上述したように（二および四（一）参照）、通説は会社法三三九条二項の責任の法的性質については、株主総会

による解任の自由の保障と取締役の任期に対する期待の保護との調和を図る趣旨で定められた特別の法定責任であり、衡平の観念にもとづく政策的な措置であると解している。そして、任期の定めのない特例有限会社の取締役に損害賠償請求を認めない理由として、同項の責任は平成一七年改正前商法二五七条一項ただし書と同様であり、具体的な任期の存在が前提となっているためであると説明する。

では、そもそも特別の法定責任が「任期ノ定アル場合」に限って認められていたのは、いかなる理由にもとづくのであろうか。

この点について通説の説明は判然としないが、法定責任説の「取締役の任期に対する期待の保護」<sup>(40)</sup>という部分から、具体的な任期がある場合には、取締役は任期中に解任されないであろうとの期待を抱くため、これを保護しようとしているものと考えられる。このような説明は、任期の定めの有無による区別の根拠を、任期中の解任を予期すべきか否かに求める明治三二年商法の説明と類似している。

注釈書のなかには、この点を強調するものもあり、任期の定めがある場合にのみ損害賠償請求が認められているのは、「任期に地位を保障する面があること……を認め、その満了前のみだりに解任しえないという考え方に基づくものと解するほかはない」というのである。<sup>(41)</sup>しかし、このような説明が任期の定めを不解任の特約と捉え、<sup>(42)</sup>会社法三三九条二項の責任を不解任特約違反による債務不履行責任であると見る見解に相当することは、前述したとおりであり(三(四)参照)、事実、先の注釈書の論者は、これを理由に債務不履行責任説を支持しているのである。<sup>(43)</sup>

では、はたして任期の定めは取締役の地位の保障をも目的としているといえるのであろうか。まず、ここでの任期の定めは、従来の解釈どおり、定款または株主総会の決議をもって取締役の任期を定めている場合に限られるのであろうか。そうすると、公開会社では原則として(定款等で任期を短縮しない限り)損害賠償請求はでき

ず、公開会社でない会社で任期を延長した会社は、つねに損害賠償請求（しかも通説によれば一〇年間の残任期分の請求）が可能であるということになる。このような保護のバランスが適切か否かは大いに疑問が残るところである。これに対し、現行法では法定任期の法規整が変更したことにより、任期の定めのない取締役が存在しなくなったと解すればどうか。一般的に、取締役の任期の上限が定められているのは、「地位の安定によって生ずる沈滞または専横の弊を防止する趣旨」からであると説明されている<sup>(44)</sup>。現行法でも、任期の定め趣旨は株主による信任・不信任の機会にあると説明されている<sup>(45)</sup>。そうすると、任期の定めは、むしろ無任期による地位の安定化の弊害を防止する趣旨で設けられていることになる<sup>(46)</sup>。

では、翻って任期中間中は取締役の地位が保障されており、みだりに解任ができないものと解することができるのであろうか。この点、法定責任説の説明に依拠する場合、会社法三三九条一項の解任自由は任期の定めのあるにかかわらず随時適法なものと解されるので、任期中間中はみだりに解任できないという考え方は困難であろう。また、債務不履行責任説のように、任期の定めを不解除の特約と捉える立場によると、現行法上、すべての取締役に具体的な任期があると解する以上、任期中の解任はつねに債務不履行になると解さざるをえず、やはり同条一項との摩擦は避けられないと考えられる。

通説のように随時の解任を適法とみなす限り、取締役は任期の有無にかかわらず、ほんらい自己の地位に対する期待を抱くことはできないと考えられ、理論的にはロエスレル草案・明治二三年商法と同様に解するほかない。

他方で、正当な理由なくその地位を奪われる取締役への金銭的補償の可否は、別途問題となりうる。そしてこの点で法定責任説は、会社法三三九条二項の損害賠償請求を、衡平の観念にもとづく政策的な措置であると捉えているのである。政策的配慮によって、ほんらい認められない損害賠償請求を認め、株主総会による解任の自由の保障と解任された取締役の保護の調和を図るという立法判断をしたというのであれば、そのこと自体に異論は

ない。しかし、明治三二年商法のように任期の定めを不解任の特約と同視しない以上、取締役の保護が任期の定めの有無によって区別される理論的根拠は見いだせないはずである。<sup>(47)</sup>

したがって、現行法上、任期の定めが要件化されていないのは、法定責任説の立場からすると、明治三二年商法以来の呪縛から逃れる大きな意味を持つ可能性があるのである。

以上のとおり、通説の考え方にもとづくならば、より一層、会社法三三九条二項の適用にあたって「任期ノ定アル場合」はもはや要件とされていないと解すべきである。そうすると、つぎに問題となるのは損害賠償責任の範囲である。

### (三) 損害賠償責任の範囲

通説は、会社法三三九条二項の損害賠償責任の範囲について、少なくとも任期満了までおよび任期満了時に得られたであろう報酬等(会社法三六一条括弧書き)が含まれると考えている。この考え方は通説以外の見解も含め学説上一致している。

しかし、現行法において取締役の任期に関する法規整が変化したことにより、この考え方に対し新たな疑問が投げかけられている。すなわち、通説の考え方を前提にすると、正当な理由なき解任の場合、その損害賠償の範囲は、①公開会社の場合、原則として二年、<sup>(48)</sup>②公開会社でない会社でかつ任期を一〇年に延長している場合、一〇年、③特例有限会社で任期を仮に三〇年と定めた会社の場合、三〇年分の報酬等となる。そして、④特例有限会社で原則となる任期の定めのない場合には、損害賠償請求自体が認められないという結論になると考えられる。はたして、このような取締役の保護のバランスは適切であるといえるのであろうか。

この点、じつは「解任された役員等が請求できる損害賠償請求額の理論的根拠については、不明確な点が残

る<sup>(49)</sup>』といわれている。明治三二年商法以来、損害賠償請求が認められてきたのは、賠償額が多額にはならないという政策的な理由によってであり、通説もこれと同様に考えている。したがって、損害賠償責任の範囲は、正當な理由なく解任された取締役の金銭的補償に十分であればよく、任期満了までおよび任期満了時に得られたであろう報酬等が、かならず含まれるという論理的必然性はない。

そもそも報酬等とは、職務執行の対価として得られるべきものであり、取締役の報酬等について規定する会社法三六一条では「職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益」であると定義づけられている。任期途中で解任された際に、その任期満了までの報酬等が得られるとするならば、これは職務執行なく対価を得ていることと同義であり、得べかりし報酬等として過大な賠償金を利得することは、むしろ解任取締役の不当利得なるのではないだろうか<sup>(50)</sup>。

前述②や③のケースにおいて、正當な理由のない解任取締役はつねに残任期分の報酬等を請求できるとすると、たとえば一〇年任期で任用され、一年目に解任された際に残り九年分の報酬等が賠償額となることになる。これでは会社に過大な負担を強いることになり、多額の賠償金を恐れて解任を控えるといった事例がふたたび懸念されることになる<sup>(52)</sup>。

実際に、こうした問題が顕在化した判決が存在する。以下、簡潔に事実関係と判旨を確認しておく。

東京地判平成二七年六月二九日（判時二二七四号一一三頁）

【事実の概要】

定款により取締役の任期を一〇年としているY社が、定款を変更して任期を一年に短縮し、すべての取締役を退任させるとともに（残存任期は五年五カ月）、Xらを除く一部取締役のみを再任させた。Xらは、主位的に、定

款変更による任期変更は既存の取締役には適用されないとして地位の確認を求め、予備的に、定款変更および不  
再任を実質的な解任であるとして、会社法三三九条二項にもとづく損害賠償を求めた。

【判旨】

本判決は、定款変更による任期変更がXらにも適用され、本件の定款変更および不任には会社法三三九条二  
項が類推適用されるとして、その損害賠償の範囲につき、「平成二三年一月から平成二八年六月までの五年五か  
月以上もの長期間にわたって、Y社の経営状況やXらの職務内容に変化がまったくないとは考えがたく、Xらが  
平成二八年六月までの間に上記の月額報酬を受領し続けることができた」と推認することは困難であって、その損  
害額の算定期間は、Xらが退任した日の翌日から二年間に限定することが相当である。」

本件は、会社法三三九条二項を潜脱するため、定款変更による任期短縮とその後の不任により、実質的な解  
任をおこなった事案である。本判決の論点は多岐にわたるが、ここでは損害賠償責任の範囲についてのみ検討す  
る。なお、本判決は会社法三三九条二項類推適用を認めた事案であるが、これは解任と同視すべき事案であると  
の理由づけからであり、賠償額にかかる判断の射程は通常の解任事例にもおよぶと考えられる。<sup>(53)</sup>

評釈では、本判決の賠償額の判断に対して賛否が分かれている。<sup>(54)</sup> 本判決に反対する見解は、従来の解釈に則り、  
損害賠償責任の範囲を残任期分の報酬等であると主張する。<sup>(55)</sup> しかし、前述したとおり、そもそも残任期分の報酬  
等が損害額になるという論理的必然性はない。取締役は、会社法三三九条一項によっていつでも解任されるの  
であり、以後の報酬等は解任によって失われる。通説によると、解任はつねに適法である（任期の定めを不任  
特約とはみなさない）ため、解任以降の報酬等の全額が当然に逸失利益になるとも考えられない。

一方で、五年五か月以上もの長期間にわたって経営状況や職務内容に変化がないとは考えられないことを理由にしているものの、本判決が損害額を二年に限定した理由は判旨から判然としない。

この点、判旨と同様に、経済変動の影響を受けやすい公開会社でない会社において、取締役を与えるべき損害額として、退任時に固定された報酬を支払うことが「適切である」ことはほとんどありえないと指摘されている。<sup>(56)</sup>すでに確認したとおり、正当な理由なき解任による損害賠償請求が認められたのは、損害額が多額にならないからであり、通説の考え方を前提にすると、このような請求は理論的には認められない政策的配慮の結果である。そして、損害賠償責任の範囲につき従来学説に異論がなかったのは、二年を上限とする損害額が、株主総会による解任自由の保障と正当な理由なく解任された取締役の保護の調和を図るために妥当であると考えられたためであろう。このように、沿革上かつ学説上（そして判例上も）、合理的であると認められる解任取締役の経済的補償は退任後二年を上限とするものであった。本判決はこれまでの保護のバランスを踏襲しており、適切な判断であったと考えられる。<sup>(57)</sup>前述②や③のケースでも同様に考えるべきである。<sup>(58)</sup>

#### (四) 小括——特例有限会社の上級役員について——

以上のとおり、会社法三三九条二項の適用にあたって、「任期ノ定アル場合」はもはや実質的にも要件とされないといふべきであり、かつ通説の理解を前提にすると、そもそも任期の定めの有無に応じて損害賠償請求の可否を区別する考え方自体に問題があったのではないかと考えられる。また、同項にもとづく損害賠償責任の範囲については、正当な理由なく解任された取締役の金銭的補償に十分であればよく、任期満了までおよび任期満了時に得られたであろう報酬等である論理的必然性はなかった。そして、平成一七年改正前商法以前から異論なく妥当とされた保護のバランスは、会社の規模や株式の公開非公開にかかわらず、原則として二年を上限とす

るものであった。

そうすると、任期の定めが損害賠償請求の要件とはならなくなった以上、会社法三三九条二項の文理解釈から、特例有限会社における任期の定めのない取締役にも損害賠償請求が認められるべきではないだろうか。取締役の任期とその地位の保障という観点で見れば、その任期が無期限である場合にもっとも地位が安定しているのであり、正当な理由なく事実上の終身制に終止符を打ったことに対する経済的補償の必要性は、任期のある場合と同様に認められるべきである。<sup>(59)</sup>

## 五 むすびに

本稿では、会社法三三九条二項について、近時の裁判例で問題となっている「任期ノ定アル場合」の要件性、および同項の損害賠償責任の範囲について検討してきた。

まず、任期の定めの有無によって損害賠償請求の可否を判断することは、会社法三三九条二項の沿革からしても、同項の責任を不解任特約の不履行にもとづく債務不履行責任と解する見解と親和的であるが、前述したとおり(四(二)参照)、通説の考え方を前提とするならば、任期の定めの有無によって請求の可否が区別される理論的根拠は見いだせない。現行法では、特例有限会社の任期のない取締役にも、等しく同項の責任追及を認めるべきである。

つぎに、損害賠償の範囲については、通説のように会社法三三九条を、株主が取締役を自由に解任できるといふ制度設計に力点を置きつつ、補完的に、正当な理由がなく解任された取締役に金銭的補償を与える趣旨ととらえるならば、<sup>(60)</sup>同条二項の適用にあたっては、任期の定めの有無にかかわらず損害賠償請求を認め、かつその賠償

責任の範囲は解任自由との調和が保てる範囲に限られるべきである。そして、その範囲は、同項の沿革、学説、判例が異論なく承認してきた二年を上限とすべきである。これは、損害賠償の範囲を原則として定型化することにより取締役の立証責任を緩和し、かつ会社の解任自由を保障することを志向するものである。<sup>(61)</sup>

これに対し、会社法三三九条が特例有限会社を含むすべての株式会社的一般規定となっていることが問題であるとし、小規模閉鎖的な会社には立法論的修正を加えるべきとの見解も有力に主張されている。<sup>(62)</sup>

本稿でとりあげた種々の問題は、平成一七年会社法改正によって発露した問題であり、近年のいくつかの裁判例は、これまで十分に検討されてこなかった論点を再考する契機となっているといえる。<sup>(63)</sup>

会社法三三九条の適用対象となる機関や会社形態は多岐にわたり、また、紙幅の都合上、本稿で採りあげられなかった同条二項の「正当な理由」の内容や民法六五一条との関係性などを含めた総合的な研究については他日を期さざるを得ない。

(1) 本条は取締役以外の役員（会計参与および監査役）および会計監査人をも包含する規定であるが、本稿の問題意識から取締役に限って検討することにした。

(2) 山本憲光「有限会社法の廃止に伴う経過措置」相澤哲編著『立案担当者による新・会社法の解説』別冊商事法務二九五号（二〇〇六）二一三〇頁。

(3) 会社法三三二条

「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最終の時までとする。ただし、定款又は株主総会の決議によって、その任期を短縮することを妨げない。

2 前項の規定は、公開会社でない株式会社（監査等委員会設置会社及び指名委員会等設置会社を除く。）において、

定款によって、同項の任期を選任後十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伸長することを妨げない。

3 監査等委員会設置会社の取締役（監査等委員であるものを除く。）についての第一項の規定の適用については、同項中『二年』とあるのは、『一年』とする。

4 監査等委員である取締役の任期については、第一項ただし書の規定は、適用しない。

5 第一項本文の規定は、定款によって、任期の満了前に退任した監査等委員である取締役の補欠として選任された監査等委員である取締役の任期を退任した監査等委員である取締役の任期の満了する時までとすることを妨げない。

6 指名委員会等設置会社の取締役についての第一項の規定の適用については、同項中『二年』とあるのは、『一年』とする。

7 前各項の規定にかかわらず、次に掲げる定款の変更をした場合には、取締役の任期は、当該定款の変更の効力が生じた時に満了する。

一 監査等委員会又は指名委員会等を置く旨の定款の変更

二 監査等委員会又は指名委員会等を置く旨の定款の定めを廃止する定款の変更

三 その発行する株式の全部の内容として譲渡による当該株式の取得について当該株式会社の承認を要する旨の定款の定めを廃止する定款の変更（監査等委員会設置会社及び指名委員会等設置会社がするものを除く。）

(4) 旧有限会社法三二条

「商法第三十九条第二項、第七十八条、第二百五十四条第一項第三項、第二百五十四条ノ二、第二百五十四条ノ三、第二百五十七条第一項、第二百五十八条、第二百六十二条、第二百六十六条ノ二、第二百六十九条及第二百七十一条ノ規定ハ取締役ニ之ヲ準用ス」

(5) 平成一七年改正前商法二五六条

「取締役ノ任期ハ二年ヲ超ユルコトヲ得ズ

2 最初ノ取締役ノ任期ハ前項ノ規定ニ拘ラス一年ヲ超ユルコトヲ得ズ

3 前二項ノ規定ハ定款ヲ以テ任期中ノ最終ノ決算期ニ関スル定時総会ノ終結ニ至ル迄其ノ任期ヲ伸長スルコトヲ妨

ゲズ」

- (6) 大橋光雄『有限會社法』(有斐閣・一九三九)六八頁。
- (7) そのほかにも、たとえば、東京地判平成二三年七月一日(平成二〇年(ワ)第二二五八号)、東京地判平成二九年八月二三日(平成二七年(ワ)第三〇八二八号)、東京地判平成二九年二月二日(平成二九年(ワ)第二四六九三号)など。
- (8) 前掲注(5)。
- (9) 前掲注(3)。
- (10) 岩原紳作『会社法コメンタール七——機関(一)』(商事法務・二〇一三)五一五頁(加藤貞仁)。
- (11) (一) 判決について、坂本達也「判批」私法判例リマックス五六号(二〇一八)九四頁、小倉健裕「判批」早稲田法学九三巻四号(二〇一八)二〇一頁、黒石英毅「判批」立正法学論集五四巻一号(二〇二〇)一七三頁、(三) 判決について、野田耕志「判批」ジュリー五六四号(二〇二一)一一九頁。
- これに対し、(一) 判決の評釈である、韓敬新「判批」早稲田法学八七巻四号(二〇二二)一七九頁は、任期の定めのない特例有限会社の取締役にも損害賠償請求が認められるべきであると主張する。
- (12) ただし、そうであるならば、無用の混乱を避けるための立法的手当てが必要であった。たとえば、会社法三三九条二項に「任期の定めがある場合」という文言を存続させるか、整備法で「会社法三三九条二項の適用は任期の定めのある役員に限る」という条文を設けるといった案が提示されている(池野千白「旧商法二五七条一項但書と会社法三三九条二項」中京ロイヤル二七巻(二〇一七)七頁)。
- (13) 先行研究として、竹内昭夫・鴻常夫・上柳克郎「新版注釈会社法 第六巻」(有斐閣・一九八七)五五頁以下(今井潔)、横尾亘「正当事由なき取締役解任にともなう損害賠償責任の法的性質」法学政治学論究五二号(二〇〇二)一三九頁以下、池野千白「非公開会社の取締役の任期に関する一考察」名城六九巻一・二号(二〇一九)二六六頁以下、池野・前掲注(12)二頁以下など。
- (14) 「頭取」という訳語は、その後の立法プロセスで「取締役」と改められた。原語は Director であり、「取締役(たち)」の意味に解すべきである(高田晴仁「商法の源流と解釈」(日本評論社・二〇二二)三一五頁以下、三六一

- 頁以下)。なお、ロエスレル草案の条文およびその注釈の現代語訳として、高田晴仁「ロエスレル商法草案―取締役たちおよび監査役会―」法研八九卷一号(二〇一六)一〇頁以下。
- (15) ロエスレル草案二二四条  
「頭取ノ任期ハ三ヶ年ニ越ユ可カラス但シ復選スルハ妨ナシ」  
(16) ルビに「マンダート」。
- (17) これはロエスレル草案二一九条において「株主中ヨリ頭取三名以上ヲ撰擧スヘシ」と規定されているためである。取締役が株主でもあることが損害賠償請求の可否を判断する一要素になるということ、また、償金とは「殘期ノ償金(Entschädigung für die etwa noch übrige Zeitdauer)」を意味しているという説明は興味深い。
- (18) 「ロエスレル氏起稿」商法草案 上巻(新青出版・復刻版・一九九五)四〇三頁以下。
- (19) 梅謙次郎『改正商法講義 會社法手形法破産法』(明法堂・有斐閣・一九九三)四五七頁。
- (20) 『法典調査會 商法委員會議事要録 第參卷』(日本學術振興會・一九三六)三ノ三八頁以下。
- (21) 前掲注(20)三ノ三九頁以下。
- (22) 『商法修正案理由書』(博文館・一八九八年)一四七頁。
- (23) 現行法については、前掲注(3)。
- (24) 横尾・前掲注(13)一四二頁。
- (25) 平井繁男・垂水善太郎『改正日本商法詳解』(駁々堂・一九九九)一三八頁。
- (26) 添田敬一郎『商法汎論』(博文館・一八九九)九八頁。
- (27) 米津昭子「株主總會の決議による取締役の解任」法研六〇卷一二号(一九八七)四一頁、鈴木千佳子「株主總會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)一八〇頁、奥島孝康・落合誠一・浜田道代編『新基本法コメンタール 会社法二』(日本評論社・第二版・二〇一六)一一四頁(潘阿憲)、岩原・前掲注(10)五二八頁以下(加藤貴仁)、江頭憲治郎『株式会社法』(有斐閣・八版・二〇二二)四一三頁脚注(七)。大阪高判昭和五六年一月三〇日下民三二卷一―四号一七頁。
- (28) 西本寛一「取締役の解任」愛知学院大学法学研究一〇卷一号(一九六七)二六頁、米津・前掲注(27)四一頁、服

部育生「取締役の解任」愛知学院大学論叢法学研究五〇巻二号（二〇〇九）三二頁。

(29) なお、少数説ではあるが、株主総会が無制限の解任権を保持している以上、同項にもとづく責任を負うのは不法行為が成立しているからに相違ないとして、同項の責任を不法行為責任と解する見解（不法行為責任説）や（大森忠夫・矢沢惇編『注釈会社法（四）株式会社の機関』（有斐閣・一九六八）三〇四頁（浜田一男）、取締役の任期の定めがある場合は、理由なく解任すれば解任の効力は生ずるが損害賠償の責任を免れないという意味での不解任の特約がある場合と同様に扱う趣旨の規定であるとして、同項の責任を債務不履行責任であると解する見解（債務不履行責任説）もある（今井潔「株主総会の決議による取締役解任」平出慶道・今井潔・浜田道代編『現代株式会社法の課題』（有斐閣・一九八六）三五〇頁）。

(30) 米津・前掲注(27)四二頁、大隅健一郎・今井宏「新版 会社法論 中巻Ⅰ」（有斐閣・一九八三）一五九頁、鈴木・前掲注(27)一七八頁脚注(七)以下、服部・前掲注(28)三七頁、奥島ほか・前掲注(27)一一四頁（潘阿憲）、岩原・前掲注(10)五三一頁（加藤貴仁）、江頭・前掲注(27)四一四頁。

(31) 横尾・前掲注(13)一二三頁、岩原・前掲注(10)五三一頁（加藤貴仁）。

(32) 前掲注(11)参照。岩原・前掲注(10)五三〇頁（加藤貴仁）、江頭・前掲注(27)四〇七頁。

(33) 前掲注(5)。

(34) 大隅ほか・前掲注(30)一五九頁、奥島ほか・前掲注(27)一一四頁（潘阿憲）。

(35) なお、任期の定めをせずに取締役を選任したときは、当然に法定任期を具体的な任期とする旨の合意が存すると考えられるから、法定任期は単なる任期の最長期の枠であるにとどまらず、選任決議の内容をなす任期そのものになると解する少数有力説もある（酒巻俊雄「取締役の解任に関する若干の問題」『取締役の責任と会社支配』（成文堂・一九六七）七一頁）。

(36) 西本・前掲注(28)二七頁。

(37) 前掲注(3)。

(38) 奥島ほか・前掲注(27)一一四頁（潘阿憲）、岩原・前掲注(10)五三〇頁（加藤貴仁）。

(39) 取締役の法定任期にかかる法規整が変容し、具体的な任期のない取締役が存在しなくなったことによるものとい

う説明になるのではないだろうか(二)(三)判決、加藤貴仁「取締役任用契約による利害調整の意義と限界——会社法三三九条二項に関する最近の下級審裁判例を題材として」曹時七二巻五号(二〇二〇)八八六頁以下参照。

(40) 江頭・前掲注(27)四一三頁。

(41) 竹内ほか・前掲注(13)七〇頁(今井潔)。

(42) なお、このような不解任の特約が結ばれていたとしても、会社法三三九条一項にもつき取締役を解任しうるとの見解が通説である(近藤光男「会社経営者の解任」江頭憲治郎編『八十年代商事法の諸相——鴻常夫先生還暦記念』(有斐閣・一九八五)四一三頁)。

(43) 今井・前掲注(29)三三九頁以下。債務不履行と解する場合に問題となる会社の帰責事由は、同項の「正当な理由」との関係で別途問題となりうるか。

(44) 竹内ほか・前掲注(13)三七頁(今井潔)。

(45) 岩原・前掲注(10)四五七頁(榊素寛)。

(46) 現行法上、公開会社でない会社には、定款による任期の伸長が認められている。法制審議会における議論のなかでは、これを地位の安定化という側面から説明するものもあつたが、それはあくまでも二年任期に対する説明にすぎない(法制審議会「会社法(現代化関係)部会第二四回議事録」五八頁以下)。

(47) なお、公開会社でない会社で、かつ定款によって任期を一〇年に伸長した会社について、「取締役の改選は、一般株主の信任を問う手続ではなく、経営者同士が相互に信任を与え合う手続に過ぎないから、定款で長い任期を定めることは、経営者同士が株主間契約により相互の地位を保証し合い、契約に違反した場合の賠償額の予定(民四二〇条)まで取り決めたに等しい」という見解がある(江頭・前掲注(27)四〇六頁以下)。しかし、事実関係から経営者同士の株主間契約を締結していると明らかに認められる場合であれば格別、すべての任期の伸長が自動的にそのような契約の締結と同視できることにはならないであろう。

(48) 例外については、前掲注(3)。

(49) 岩原・前掲注(10)五三三頁(加藤貴仁)、横尾・前掲注(13)一一三頁以下。

(50) 落合誠一編『会社法コンメンタール八——機関(二)』(商事法務・二〇〇九)一四八頁以下(田中亘)。

(51) 同旨、加藤・前掲注(39)九一三頁。

なお、取締役と会社との関係は委任に関する規定にしたがう(会社法三三〇条)ことから、民法六五一条との関係も問題となる(取締役解任の任意性が民法の委任契約解除の任意性にもとづくことにつき、横尾巨「商法二二五七条一項による取締役解任の任意性」法学政治学論究四六号(二〇〇〇)三六〇頁以下)。

同条は一項で委任契約の任意解除権を、二項で解除された相手方の損害賠償請求を認めているが、伝統的な民法学説は、損害賠償責任の範囲につき委任事務処理にもとづく得べかりし報酬を含まないと解している。報酬は、解約の時期いかににかかわらず、解約されれば当然失われるべきものだからである(幾代通編「注釈民法(一六)——債権(七)」(有斐閣・一九六七)二二五頁(明石三郎))。平成二九年改正民法でも同様の解釈が通説のようである(中田裕康「契約法」(有斐閣・二〇二七)五三五頁、長谷川貞之「委任の解除に関する判例法理の条文化と半強行法規性」日法八四卷三号(二〇一八)二七四頁)。また、新設された民法六四八条三項二号は、委任が履行の途中で終了したときは、既履行部分に限り報酬請求を認めている。

ただし、平成二九年民法改正にかかる審議中、民法六五一条二項に「受任者が報酬を受けることができなかつたことによるものを除く」ことを明文化する提案は、会社法三三九条二項の通説的解釈を考慮して見送られている(その経緯につき、平田健治「委任と解除」雑感——判例と改正法の距離」阪法六九卷一号(二〇一九)三四頁以下)。

(52) 得津昌「横浜地判平成二四年七月二〇日判決判批」ジュリ一四七七号(二〇一五)一〇二頁。

(53) 河村尚志「判批」判例評論六九一号(二〇一六)四頁。

(54) 賛成・三浦治「判批」金判一五一〇号(二〇一七)二〇頁、佐藤誠「判批」産法五〇卷三・四号(二〇一七)三五四頁、大野尚「判批」関学六七卷四号(二〇一七)一六頁、池野・前掲注(12)一〇頁、拙稿「判批」登記情報六八〇号(二〇一八)九〇頁以下、大久保拓也「判批」月刊税務事例五〇卷五号(二〇一八)一〇七頁、高橋英治「判批」商事法務二一九八号(二〇一九)七一頁。

反対・中村信男「判批」ひろば六九卷三号(二〇一六)七二頁、高橋均「判批」ジュリ一四九六号(二〇一六)九四頁、河村尚志「判批」判評六九一号(二〇一六)一五二頁、加藤貴仁「判批」リマックス五四号(二〇一七)八五頁、来住野究「判批」法研九〇巻五号(二〇一七)四二頁。

(55) なお、多額の賠償額を肯定することにより、事実上、会社の解任自由を制限し、これをもって公開会社でない会社における経営権をめぐる紛争の予防または解決に寄与しうると論ずるものもあるが（河村・前掲注(53)五頁、来住野・前掲注(54)四二頁）、公開会社でない会社において解任自由を制限すべきか否かは別に議論されるべき問題である。

(56) 高橋・前掲注(54)七一頁。

(57) 減額の根拠について、損害額の認定に関する民事訴訟法二四八条が挙げられている（大野・前掲注(54)二八頁、高橋・前掲注(54)七一頁）。

(58) ただし、任用契約にあたって、不解任の特約が締結されており契約に違反した場合の賠償額の予定まで取り決められていたとの事実が認められれば、当該契約違反にもとづいて二年分の報酬等を超える違約金が発生する余地はありうる。

(59) 韓・前掲注(11)一八一頁。

(60) 池野・前掲注(12)二頁以下。

(61) 学説のなかには、取締役の任期が一〇年に伸長されている会社における残存任期の報酬相当額の喪失と取締役が解任によって実際に被る損害の間の不均衡を是正するため、取締役任用契約の解釈によって個別具体的な利害調整を試みる見解もある（加藤・前掲注(39)九一五頁以下、特に九一七頁）。この見解は、任用契約のなかに解任時の賠償額に関する明確な定めが存在しない限り、会社法三三九条二項により残存任期の報酬相当額を請求しうるといふ。

この点、同項の責任を取締役保護のため政策的配慮により認められた責任であると捉えるならば、任用契約によってその責任を重くすることも軽くすることも当事者の意思表示により自由に決せられるべきであり、かつそれが同項の趣旨にも合致すると考えられる。したがって、正当な理由なく解任された場合に、任用契約に同項と異なる明確な取り決めがあったときはこれを優先し、そのような定めがないときには同項により二年を上限とする損害賠償を認めべきではないだろうか（ただし、任用契約によってどこまで責任を重くできるかはなおも問題である）。

(62) 今野裕之「小規模閉鎖会社における取締役の解任」成城八号（一九八〇）一五三頁以下、潘阿憲「取締役の任意解任制」小出篤・小塚莊一郎・後藤元・潘阿憲編『前田重行先生古稀記念 企業法・金融法の新潮流』（商事法務・

- 二〇一三）九八頁以下、堀田佳文「閉鎖型会社における取締役の解任」千葉大学法学論集三四卷三・四号（二〇二〇）六八頁以下など。有限会社について、大橋・前掲注（6）六八頁。
- （63）「法的紛争の顕在化は、かつて下された『政治的配慮』を見直す必要を、矛盾に対して何らかの対応をしなければならぬのではないかを、教えてくれる」（志谷匡史「特例有限会社の法的考察——近時の裁判例を素材に」神戸六八巻四号（二〇一九）一二五頁）。