

取締役の解任と株式会社の損害賠償責任

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学人文社会科学部 公開日: 2023-09-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 小林, 道生 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/0002000001

論 説

取締役の解任と株式会社の損害賠償責任

小 林 道 生

1. はじめに
2. 会社法339条2項にいう「正当な理由」
 - (1) 学説による「正当な理由」の類型化
 - (2) 会社法施行以降の裁判例の状況
 - (3) 裁判例の傾向とその評価
 - (4) 総合考慮にもとづく「正当な理由」の該当性判断
3. 会社法339条2項にもとづく損害賠償の範囲
 - (1) 学説の理解
 - (2) 会社法施行以降の裁判例の状況
 - (3) 会社法339条2項の「損害」の定型化
 - (4) 退職慰労金相当額の賠償
 - (5) 会社法339条2項にもとづく損害賠償と取締役任用契約
4. 会社法339条2項の類推適用事例を契機とした考察
 - (1) 取締役の任期の伸長と損害賠償の範囲
 - (2) 会社法339条2項が類推適用されるための要件
 - (3) 取締役就任時の事情と「正当な理由」
 - (4) 会社法339条2項にいう「正当な理由」の該当性、損害賠償の範囲の再検討

1. はじめに

会社法の規定によれば、取締役は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができ(339条1項)、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いて、解任によって生じた損害の賠償を株式会社に対し請求することができる(同条2項)。

この同条2項の趣旨、つまり、正当な理由なく、総会決議によって解任された取締役に対する会社の損害賠償責任を認める趣旨については、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ために定められた法定責任と理解するのが通説である^{1/2}。

また、何が会社法339条2項にいう「正当な理由」に当たるかについて、これまで学説、裁判例では、職務執行上の不正行為や法令定款違反行為があったこと、心身の故障などにより客観的に職務執行に支障をきたす状態になったこと、職務遂行への著しい不適任や能力の著しい欠如がみられることなどが挙げられている。さらに、学説、裁判例では、解任された取締役が同条2項により損害賠償請求しうる場合の損害には、

¹ 江頭憲治郎『株式会社法 第8版』413-414頁注7(有斐閣、2021)(以下、江頭①と引用)、岩原紳作編『会社法コンメンタル7-機関(1)』528頁[加藤貴仁](商事法務、2013)、江頭憲治郎・中村直人編『論点体系 会社法 第2版 3』48頁[徳本穰](第一法規、2021)、西山渉・足立拓人・本村理絵「新・類型別会社訴訟1 取締役の不当解任を理由とする損害賠償請求の訴えをめぐる諸問題」判タ1496号6頁(2022)。会社法339条2項の前身の規定である平成17年改正前商法257条1項但書につき、江頭憲治郎『株式会社・有限会社法』274頁注4(有斐閣、2001)(以下、江頭②と引用)。

同様の理解に立つとみられる裁判例として、秋田地判平成21年9月8日金判1356号59頁、東京地判平成25年11月26日判例集未登載LEX/DB 25516001、東京地判平成29年1月26日金判1514号43頁。また、平成17年改正前商法257条1項但書の事例につき、大阪高判昭和56年1月30日判時1013号121頁、広島地判平成6年11月29日判タ884号230頁。

² ここで、損害賠償責任の性質が「法定責任」であると理解されているのは、取締役を解任すること自体は適法な行為とされているため、この責任を債務不履行や不法行為にもとづく責任と理解することができないことによる。岩原編・前掲注1)529頁[加藤]。

任期満了まで及び任期満了時に得られたであろう取締役としての報酬等が含まれると理解され、解任時の報酬額（月額報酬額³）に任期満了までの期間（残存任期）の月数を乗じた金額を損害額としてその賠償を認めてきた。

会社法339条2項の適用対象となるのは、役員及び会計監査人であるが（同条1項）、今日に至るまで、裁判例では取締役の解任をめぐる紛争が多い⁴。それに加えて、最近では、取締役の任期途中に、その10年の任期⁵を短縮する旨の定款変更がなされた結果、変更後の任期によれば、すでに任期が満了しているとして、従来 of 任期前に退任させられた取締役が、取締役として再任されなかった事案につき、その類推適用が問われた裁判例（東京地判平成27年6月29日判時2274号113頁、名古屋地判令和元年10月31日金判1588号36頁）があり、注目されている。まず、後者については、「正当な理由」の該当性に関して、従来から学説、裁判例によって類型化されてきた事由には当てはまらない、当該事案の個別具体的事情（取締役の就任時の事情）をもとに、それが認められており、また、前者については、取締役の不再任について正当な理由がないとして、会社側の損害賠償責任を認めたものの、それまでの学説、裁判例の理解とは異なり、任期満了までの報酬（残存任期の報酬）相当額の賠償を認めなかった。これらの裁判例は、直接的に取締役の解任を取り扱う事例

³ 取締役任用契約上、年俸の12分の1を毎月支払うこととする取扱いも含まれる。

⁴ ここで役員とは、取締役、会計参与及び監査役をいう（会社法329条1項括弧書）。取締役以外では、監査役の解任につき、平成17年改正前商法に関する裁判例であるが、東京高判昭和58年4月28日判時1081号130頁がある。

⁵ 取締役の任期は、原則として、選任後2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る（会社法332条1項）が、公開会社（会社法2条5号）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、取締役の任期を選任後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延長することができる（会社法332条2項）。以下、本稿では、公開会社でない株式会社を「非公開会社」といい、取締役の任期については、「任期2年」、「任期10年」などと表記する。

ではないものの、いずれも事実上の解任を目的として、定款変更による取締役の任期短縮と不再任が組み合わされた結果、会社法339条2項の類推適用が問われた事例であって、今後の取締役の解任事案に関しても、平成17年改正前商法257条1項但書以来、定着してきた学説、裁判例の理解に影響を与えるものと考えられる。

そこで、本稿では、まず、会社法339条2項の解釈に係る論点、すなわち、「正当な理由」の類型化とその該当性、取締役が同条2項にもとづいて賠償請求しうる場合の損害額について、これまでの学説の状況とあわせて、会社法施行下の裁判例を主たる対象にその傾向を把握、評価する。また、当事者(会社と取締役)が事前にと取締役任用契約上、取締役が解任される事態に備えてその金銭補償について定めていた場合、それは会社法339条2項にもとづく損害賠償請求にあたってどのような意味をもつかについて考察する。

ついで、定款変更による取締役の任期短縮及び不再任の場合に会社法339条2項の類推適用が問われた事例を契機にして、当該事案の個別具体的事情をもとに、会社法339条2項の「正当な理由」の該当性を認めることは許されるのか、また、会社法339条2項の損害賠償責任を認めるにあたって、残存任期の報酬相当額の賠償を認めることの意義、残存任期の報酬相当額の賠償を認めるべきではない場合とはいかなる場合かなどについて、会社法339条2項の趣旨にも立ち返って、従来の学説、裁判例の再検討を試みることにしたい。

2. 会社法339条2項にいう「正当な理由」

(1) 学説による「正当な理由」の類型化

会社法339条は、平成17年改正前商法257条1項をその前身の規定としている⁶。当時の商法257条1項但書を含めて、何が会社法339条2項に

いう「正当な理由」(商法257条1項但書では、「正当ノ事由」)に当たるかについて、これまで学説は、会社法339条2項(平成17年改正前商法257条1項但書)にいう損害賠償責任は、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ために定められた法定責任であるとの理解を前提に、(ア)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、(イ)心身の故障などにより客観的に職務執行に支障をきたす状態になった場合、(ウ)職務遂行への著しい不適任(能力の著しい欠如など)がみられる場合を挙げている^{7/8}。

一方で、正当な理由に当たるには、業務執行の障害となるべき客観的な状況が必要であり、(エ)役員等が大株主の単なる個人的な好みで解任された場合や、大株主と取締役との間に生じた私的な紛争を理由に解任された場合など、株主が役員等に対する信頼を失ったにすぎない場合には、解任に正当な理由はないとする見解が多いとされる⁹。

さらに、学説上、正当な理由に該当するかについて見解が分かれてい

⁶ 平成17年改正前商法257条1項は、つぎのように定められていた。

「取締役ハ何時ニテモ株主総会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」

⁷ 岩原編・前掲注1) 535-536頁〔加藤〕、江頭ほか編・前掲注1) 49頁〔徳本〕。平成17年改正前商法257条1項但書につき、上柳克郎・鴻常夫・竹内昭夫編『新版 注釈会社法(6)株式会社の機関(2)』71頁〔今井潔〕(有斐閣、1987)。なお、江頭①・前掲注1) 414頁注7は、会社法339条2項にいう「正当な理由」について、以上のほか、担当事業部門の廃業も挙げている。

⁸ (ウ)について、平成17年改正前商法257条1項但書のもとでの学説は、職務遂行への著しい不適任(能力の著しい欠如)としており、不適任を能力面からのものと考えていることが分かる。たとえば、江頭憲治郎「判批(東京高判昭和58年4月28日)」ジュリスト865号112-113頁(1986)、上柳ほか編・前掲注7) 71頁〔今井〕、江頭②・前掲注1) 274頁注4。これに対して、会社法下での学説は、職務遂行への著しい不適任と能力の著しい欠如とを必ずしも同義と捉えていないようである。江頭①・前掲注1) 414頁注7は、職務遂行への著しい不適任に、能力の著しい欠如のほか、独断的職務遂行を含めている。

⁹ 岩原編・前掲注1) 537頁〔加藤〕。平成17年改正前商法257条1項但書につき、上柳ほか編・前掲注7) 71-72頁〔今井〕。

るのが、(オ) 経営判断の失敗¹⁰である。経営判断の失敗は、正当な理由に当たるとする見解もある¹¹ものの、解任の正当な理由には該当しないというものが多数であり¹²、その理由として、報酬請求権を喪失するリスクを負わせる形で取締役の経営判断を制約すべきではないこと¹³、正当な理由の該当性判断を通じて、裁判所が経営判断の失敗の有無を判断するのは適切ではないこと¹⁴、が挙げられている。

(2) 会社法施行以降の裁判例の状況

裁判例をみると、会社法施行以降も、以下のように、「正当な理由」の有無(該当性)について判示するものが最近まで間断なく出現している。

① 前掲秋田地判平成21年9月8日

特例有限会社(原告)の取締役の任期につき、定款上の定めがなかった事例。傍論として¹⁵、「正当な理由」を肯定。特例有限会社である原

¹⁰ 学説では、ここに挙げた「経営判断の失敗」とは、経営判断の原則により任務懈怠とはならないものと整理されている(任務懈怠となる場合には、善管注意義務違反があったとして、(ア)に位置づけられる)。平成17年改正前商法257条1項但書につき、今井潔「判批(広島地判平成6年11月29日)」判タ948号72頁(1997)、会社法339条2項につき、北村雅史「判批(東京地判平成30年3月29日)」商事法務2281号58頁(2021)。

¹¹ 近藤光男「会社経営者の解任」江頭憲治郎編『鴻常夫先生還暦記念 八十年代商事法の諸相』404-405頁(有斐閣、1985)、同「判解(最判昭和57年1月21日)」『別冊ジュリスト229号会社法判例百選[第3版]』93頁(有斐閣、2016)。経営に失敗した取締役に対する責任追及が経営判断原則によって制約されることが少なくなく、さらに、このような解任に正当事由がないとして損害賠償を認めると、取締役の解任にコストがかかり、多数株主による会社支配に大きな制約を課すことになるとする(この論者の見解は、当初、平成17年改正前商法257条1項但書についてのものであるが、会社法施行下でも維持されている)。

¹² 江頭①・前掲注1)414頁注7、同・前掲注8)「判批」113頁、潘阿憲「取締役の任意解任制」小出篤・小塚荘一郎・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』112頁(商事法務、2013)、岩原編・前掲注1)539頁[加藤]。

¹³ 江頭・前掲注8)「判批」113頁。

¹⁴ 岩原編・前掲注1)539頁[加藤]。

¹⁵ 判旨において、任期の定めのない特例有限会社取締役에게 会社法339条2項の適用はないとする以上、同規定にいう「正当な理由」があるかどうかの判断部分は、傍論ということになる。

告の株主構成及びそのフランチャイザーであるAの代表取締役等が原告の取締役になっているという役員構成に鑑みれば、原告にとって、原告がAとのフランチャイズ契約を解除することは極めて重要な問題であり、被告（原告により解任された取締役）の一存で決定できるものでなかったことは明らかであるにもかかわらず、被告は、自身の父を除く他の取締役の了解を得ることなく、独断で、Aに対し、フランチャイズ契約を解除し、Aが展開するBグループから離脱する旨の通知を送付したものであるから、原告において取締役として職務の執行を被告に委ねることができないと判断することもやむを得ない、客観的・合理的な事情、すなわち解任に関する正当事由が存在したと認めるのが相当であるとした。

② 東京地判平成23年1月26日判タ1361号218頁

「正当な理由」を否定。被告会社は、正当な理由として、原告取締役による（i）親会社に対する強要行為、（ii）取締役会での報告と異なる、無担保での貸付行為など、5点を挙げたが、いずれも斥けられている。

まず、（i）について、被告は、「原告は、被告をその親会社であるNL社グループから離脱させ、原告の意向に沿った運営を行うことを画策し、外部の弁護士や公認会計士の助言を得て、被告の株式を取得してこれに乗っ取るために、株式を取得するために必要な認諾書等への押印をNL社に強要した。原告は、当該認諾書等への押印を強要するに当たって、NL社が連結決算を行うのに必要不可欠であった被告の会計データについて、当該データが提供されない場合には、これに伴い監査が遅れ、監査法人の意見が不表明となり、NL社が監理ポストに入り上場廃止に陥る危険を十分認識していたにもかかわらず、当該認諾書等への押印を会計データの提供の絶対条件とし、これを引き渡さなかった。」とし、原告の当該行為は、取締役の善管注意義務及び忠実義務に

反する違法な行為であるなどとした。

これに対し、判旨は、「原告がNL社から被告の決算データの交付を求められながら、認諾書等へのNL社の代表取締役であるAの押印を交換条件として直ちに決算データを渡さなかったことによって、親会社であるNL社の監査を遅らせて同社を上場廃止に陥る危険にさらしたことは、子会社の代表取締役である原告の行為としては極めて不適切であったといえることができるとしても、原告のAに対する認諾書等への押印の要求は、Aとの間で協議されていたNL社と被告との連結解消のための過程でなされたものといえることができること、被告の決算データは、かろうじてNL社が決算報告をすることが可能な時点で同社に渡されていること、NL社は、被告から決算データを受け取った後に、本件株主総会において、原告が被告とNL社との連結を解消させるために認諾書において求めていた事項とほぼ同じ事項に係る各議案を提案する旨の書面を被告に提出していることをも考慮すれば、原告の上記行為は、原告に被告の取締役としての職務の執行を委ねることができないと判断されてもやむを得ないと認められる客観的、合理的な事情になるとまではいえることができない。」とした。

また、(ii) について、判旨は、たしかに、本件貸付契約に基づく貸金債権を被担保債権とする担保権設定の手続はとられなかったことが認められるものの、本件貸付契約の時点においては、被告が貸付先との間で担保権を設定するとの合意をしており、被告から申出があり次第直ちに担保権を設定する準備がされていたこと、しかるに、原告を被告の取締役から解任する株主総会決議があったことなどから、担保権設定の手続はとられなかったことが認められるとした。そのうえで、これらの事実関係に照らせば、原告は、被告が申し出た場合には担保権設定手続を行っていたといえることができるとし、担保権が設定されなかったことが原告に被告の取締役としての職務の執行を委ねること

ができないと判断されてもやむを得ないと認められる客観的、合理的な事情になるということとはできないなどとした。

③ 横浜地判平成24年7月20日判時2165号141頁

「正当な理由」を肯定。原告は、取締役就任してボウリング事業を行うことにしたのであり、取締役として報酬の支払を受けたり、被告会社に営業経費等を支出させたりする以上は、ボウリング事業の収益があがるよう努力すべきところ、ボウリング事業の売上げは、被告代表者が原告に対し解任をすると告げた直後に入金された7万円にすぎず、原告にはボウリング事業を展開していくだけの能力がなかったものといわざるを得ないとし、被告が上記状態を踏まえてボウリング事業から撤退するとの経営判断を行い、原告を解任したことには正当な理由があったとした。

④ 東京地判平成25年5月30日判例集未登載LEX/DB 25512976

「正当な理由」を否定。まず、会社法339条2項にいう「正当な理由」は、当該取締役の職務の執行にあたり、(i) 不正の行為や定款又は法令に違反する行為があった場合、(ii) 取締役が経営に失敗して会社に損害を与えた場合、(iii) 当該取締役の経営能力の不足により客観的な状況から判断して将来的に会社に損害を与える可能性が高い場合には認められるものの、単に株主と取締役との間で経営方針が異なるというだけでは、所有と経営の分離という株式会社の大原則からすると、会社の所有者である株主が経営の主体である取締役の職務に不当に干渉することを認めることとなり、認められないとした。

以上を前提に、判決では、上記(i)、(ii)の事情のあったことの主張、立証がないから、(iii)について原告の解任に正当な理由があるか検討を行っている。

発行済株式の全部を保有する株主(父親)の代理人として、取締役選任等の権限を行使していた被告の取締役会長Cが原告に取締役辞任を慰留したとの証言をし、被告の代表取締役Bも原告には取締役として残ってほしかったという趣旨の供述をしていること(なお、被告会社側は、主位的に、原告が取締役を辞任したことを主張している)、被告の業績が悪化していたことを示す客観的な資料もないことを考慮すると、原告には必ずしも経営能力が不足していたということはいし、被告の代表取締役Bのもとに原告が取締役に留まったからといって、被告に将来的に損害が発生する可能性が高かったということは困難であるとした。さらに、原告がCの経営方針に明確に反対していたことをうかがわせる証拠もなく、この点からも原告が取締役の地位にあったからといって、被告に損害が発生する可能性が高かったなどということはいし、結論として、取締役解任には正当な理由があったということはいしできないとした。

⑤ 前掲東京地判平成25年11月26日

「正当な理由」を肯定。被告会社は、(i) 会社資金の横領等、(ii) 粉飾決算、(iii) 機密情報の破棄、(iv) 経営者としての能力の著しい欠如を挙げて、原告を取締役から解任したことには正当な理由が存在すると主張したのに対して、判旨では、(ii) についてのみ、正当な理由があるとした。

それによれば、まず、取締役解任の理由は、会社が当該解任の時点で把握していた事実に限定されず、客観的に存在すれば足りるとし、この点、原告の行った粉飾は、原告の取締役解任の当時、明らかでなかったものの、解任以前から存在した事実であるから、解任の理由となりうるとした。そして、会計帳簿の粉飾について、会社債権者や投資家の判断を誤らしめ、会社の正確な財務会計状態を偽るものであつ

て、会社法や会計法規に違反する法令違反行為であることは明らかであり、被告が閉鎖会社であり具体的な損失が生じていないとしても、対外的な信用等に悪影響を及ぼすことを否定できないことに照らすと、被告会社が、原告の粉飾行為を取締役の解任の事由とすることには正当な理由が存在するとした。

⑥ 東京地判平成26年12月18日判時2253号64頁

「正当な理由」を肯定。セントラル野球連盟の構成球団（読売ジャイアンツ）を運営する株式会社である原告がその取締役であった被告を解任したことにつき、被告が取締役会の招集等をせずに記者会見を開催し、原告の取締役会長であり、原告の全株式を保有するY新聞グループ本社の代表取締役でもあるWの問題行動を暴露した行為及び原告の秘密事項であったコーチ招聘案を原告に無断で公表した行為は、原告に対する善管注意義務違反に当たり、被告はこうした善管注意義務に違反する行為があつて解任された以上、被告の任期に対する期待を保護する必要は乏しいから、被告の上記行為をもって、原告が被告を解任したことにつき正当な理由が認められるとした。

⑦ 東京地判平成27年6月22日判例集未登載LEX/DB 25530431

「正当な理由」を否定。法令定款違反、経営能力の著しい欠如、経営上の判断の失敗をそれぞれ否定。さらに、正当な理由の有無は、業務執行の障害となるべき客観的状況の有無により判断すべきであり、特段の事情のない限り、大株主との信頼関係の喪失が正当な理由に該当するとは解されないとし、会社経営に当たって大株主の意向を踏まえる必要があることまで否定するものではないが、大株主の信頼を失ったからといって、当然に取締役解任に当たっての正当な理由があるとはいえないとした。

具体的には、まず、法令定款違反につき、被告会社は、原告である取締役が取締役会決議を経ずに新規工場建設のための用地を取得するための入札に参加したことをもって会社法362条4項1号に違反する旨などを主張したが、そもそも、原告が入札に参加したのみをもって同規定にいう「重要な財産の処分及び譲受け」に当たると認めることができるか疑問であるし、原告が入札することについては被告の取締役会において承認されていたものと認めることができた。

つぎに、経営能力の著しい欠如につき、被告は、原告が経営者として最低限必要な一般の知識を有していなかったこと、また、原告には製造業の経営を遂行する能力が欠如していたことをそれぞれ主張したが、解任の正当な理由となるほどの経営能力の著しい欠如があったとは認めることはできないとした。

さらに、経営上の判断の失敗について、被告は、従業員の退職金のために積立として加入していた保険を一度に解約したこと等により、法人税額の増加が見込まれたのに、創業家が指示した工場の修繕による修繕費の計上等、何らの税務対策をしなかったという経営上の判断の失敗があったと主張した。これに対し、判旨は、被告において保険を解約することとしたのは、従業員退職金の積立を保険による方式から退職給与引当金による自社管理方式に変更するためであり、その性質上、一度に解約することが不合理とは認められないこと、従業員退職金の積立方式の変更及びこれに伴う保険の解約により法人税額が増加することについては、原告が創業家を含む取締役に対して説明したうえで、取締役会において承認されていることなどからすれば、結果として、保険の解約により法人税額が増加したからといって、その経営上の判断が不合理であるとは認められないとした。また、被告による、税務対策として工場の修繕をすべきであった旨の主張に対しては、出費を伴う修繕をするか否かは、まさに経営判断の問題であって、課

税所得圧縮のためのみにすべきとはいえ、さらに、原告は、課税所得圧縮のために、相当であると認められる経費の計上をしていたのであるから、被告が主張するような工場の修繕をしなかったことが不合理であるとは認められないなどとして、結論として、解任に正当な理由があるといえるほどの経営上の判断の失敗があったと認めることはできないとした。

⑧ 前掲東京地判平成27年6月29日

会社法339条2項を類推適用した事案。「正当な理由」を否定。会社法339条2項の趣旨は、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も同様に当てはまるというべきであるから、そのような取締役は、会社が当該取締役を再任しなかったことについて正当な理由がある場合を除き、会社に対し、会社法339条2項の類推適用により、再任されなかったことによって生じた損害の賠償を請求することができるとした。

結論として、本判決は、被告会社が当該取締役を再任しなかったことについて、正当な理由を否定した。被告は、(i) 取締役全員が親族関係にあり取締役会が形骸化していたため、その活性化を図り、経営体質を強化して、経営環境の急激な変化に対応する必要があった、(ii) 原告らから、被告の代表取締役であった創業者（故人）の妻が所有する被告の株式を被告等が買い取るべきである、被告の経営が安定しているうちに被告を売却した方が良い、といった意見や、個人的な感情に基づく理由のない人事提案がなされたことによって、取締役会において実質的な経営についての話ができない状況となっていたことから、原告らを取締役として再任せず、その親族以外の者を新たに取締役として選任した旨の主張をした。これに対し、判旨は、取締役全員が親

族関係にあって取締役会が形骸化していたというのであれば、新たに親族以外の者を取締役として追加すれば足り、原告らを取締役として再任しないことが正当化されるとはいえない、また、原告らから被告に対して上記(ii)の提案がなされたことを認めるに足りる証拠はないし、仮にこれらの提案がなされていたとしても、前二者については、それらの提案が被告にとって違法、不当な内容であったとはいえず、3つめについては、それが個人的な感情に基づく理由のない提案であったことを認めるに足りる証拠はなく、被告の主張は、原告らを取締役に再任しなかったことについての正当な理由にはならないというべきであるなどとした。

⑨ 東京地判平成27年6月30日判例集未掲載LEX/DB 25530687

「正当な理由」を肯定。原告が、被告会社のシステムエンジニアによる電子メールの自動転送設定行為(被告会社のメールサーバーに管理者権限でアクセスし、代表取締役を含む役職員の電子メールアドレスで受信した電子メールを自身が設定した電子メールアドレスに自動的に転送されるようにした)を看過ないし黙認し、システムエンジニアからメールの転送ないし資料の提供を受けたことは、被告会社において原告を取締役としての職務の執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的、合理的な事情に当たり、被告会社による原告の取締役解任には正当理由があるとした。

⑩ 前掲東京地判平成29年1月26日

「正当な理由」を否定。正当な理由につき、「会社において、当該役員に役員としての職務執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的な事情があることをいう」とする。被告会社側の主張する、取締役(代表取締役でもある)の10の行為それぞれについて

て、独立して「正当な理由」を判断したうえで、それらを否定し、さらに代表取締役の行為として問題のあるもの（10の行為のうち、アドバイザリー業務の受嘱承認手続（被告によるアドバイザリー業務の提供は、受嘱の承認を受けた後でなければ行うことができない）に係る規範の不遵守等、2つ）を総合して判断し、代表取締役としての適性に疑念を生じさせる面があることは否定できないが、被告の損益は、原告が取締役及び代表取締役に就任後、黒字に転じ、原告の在任中は一応黒字を維持し、被告の従業員数も増加していたことが認められるとし、これらの事実を総合すると、代表取締役として著しく不適任であるとはいえないとして、正当な理由を否定した。

⑪ 東京地判平成29年9月29日判例集未登載LEX/DB 25539194

「正当な理由」を肯定。被告会社が受注した工事につき、原価管理や発注額に係る交渉等に適切さを欠く面があり、その業務執行が被告会社において工事現場の監理等を担当する取締役として期待される水準に達していたとは認められず、さらに、原告が設立し、代表取締役となっていた会社の経費となるべき物件の賃料や光熱費等の経費の全額を被告会社に負担させたほか、法律上の原因なく同社に対して被告会社の預金口座から送金するという、被告会社の取締役としての忠実義務違反があったなどとして、これらの事情を総合し、被告会社の唯一の株主である被告が、原告に取締役として職務の執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的、合理的な事情が存在し、解任には正当な理由があるとした。

⑫ 東京地判平成30年3月29日金判1547号42頁

「正当な理由」を肯定。被告会社側は、正当な理由の根拠となる事情として、以下の6つを主張した。(i) 原告取締役が企図し実行した本

件事業(小売店舗の商品陳列棚を写真撮影し、その画像をマーケティングに有用な情報にデータ化したうえで販売するという事業)は、小売店舗に無断で撮影を行うことで違法性の問題を生じさせかねないのであり、被告Aの100パーセント親会社であって持株会社であるAホールディングスを経営のトップとし、被告Aほか多数の事業子会社を有するAグループと小売業者との信頼関係を破壊するものであること、(ii) Aサービス(被告Aの100パーセント子会社)の従業員であり、本件事業の担当課長であったGが、原告の了解の下、Aホールディングスの取締役会において、本件事業に関して、意図的に実態と異なる虚偽の説明をしたこと、(iii) 本件事業に対する追加投資の承認を得るための稟議において、Gが、原告の承認及び指示の下、売上げ見込み、投資回収見込み、資金使途及び画像取得の方法に関して虚偽の説明をしたこと、(iv) 原告が、被告A商事(Aホールディングスの100パーセント子会社)に対して、本件事業のデータを購入するよう、稟議決裁に圧力をかけ、本件事業について自ら虚偽説明を行い、Gらに虚偽説明を行わせたこと、(v) 原告が、本件事業に関して、Aグループ内の手続(新規事業開始に必要な手続、契約締結に必要な手続、支払に必要な手続)に違反したことなど、(vi) 原告が、Aグループ会社の役職員の電子メール情報を不正に取得したこと。判旨は、以上のうち、(v)を除く5つにつき、解任の正当な理由の根拠となる事情と認め、それぞれが単独で解任の正当な理由になるとまではいえないものの、これらを総合勘案すれば、原告は、被告らの取締役として著しく不適任であるとされてもやむを得ないといえ、解任には正当な理由があるとした。

⑬ 東京高判平成30年10月4日判例集未掲載LEX/DB 25561497 (⑫の控訴審判決)

「正当な理由」を肯定。判旨によれば、被控訴人である会社側の主張する正当な理由（⑫の（i）～（vi））のうち、（i）と（v）を除く4つにつき、解任の正当な理由の根拠となる事情に該当するとする。判旨は、これら4つの事情を踏まえると、控訴人（解任された取締役）は、取締役としての適正性を著しく欠く行為を行ったものであり、取締役を解任されてもやむを得ないといえ、本件解任には正当な理由があるとした。

なお、判旨は、（i）が正当な理由の根拠となる事情に該当しないことについて、つぎのように述べている。

「本件事業は、店舗の無断撮影を行うことを前提とした場合、刑事上ないし民事上、違法と判断される危険性や、Aグループと小売業者との信頼関係に影響を及ぼす危険性を内包するものといえるが、その事業の仕組みとこれに係わる企業の役割分担等を工夫することによって、上記の危険性を低減させることは可能であると考えられる。

一方、本件事業による成果物（完全データ）つ〔ママ〕いては、…消費財の販売業者や調査会社において一定のニーズが存在するとともに、本件事業の構想の段階では、他に同様の事業を実施している業者は存在しなかったことからすると、新しい事業としての価値は相応にあったものと考えられる。

そうすると、新規事業を他社に先駆けて実施することによってもたらされる利益を考慮しつつ、上記の信用毀損リスクを含めた新規事業に伴うリスクを低減させる方策等の可能性を検討し、最終的に本件事業を進めるか否かといった判断は、正に経営判断の問題であるといえる。なお、…本件事業自体は、上記信用毀損リスクを低減させる方策について十分な対応がされないまま、ごく一部が先行実施されただけで、本格的に稼働する前に終了しており、結果としては失敗に終わっているものの、このような経営判断に係わる失敗については、取締役

の解任の正当理由とはならないというべきである。また、既に述べたところによれば、本件事業を推進することそのものが、経営能力の著しい欠如を示すものともいえない。したがって、本件事業を推進したことが、控訴人の解任の正当理由の根拠となるとはいえない。」

⑭ 東京地判平成30年12月26日判例集未登載LLI/DB L07331979

「正当な理由」を否定。被告会社は、原告ら（解任された取締役である X_1 、 X_2 ）が架空の業務委託契約書、取引約定書等を作成し、これに基づき虚偽の会計帳簿を作成した行為などについて、取締役としての忠実義務及び善管注意義務に違反し、粉飾決算に該当する違法な行為であり、解任に正当な理由があると主張したのに対し、原告らの上記行為により被告に損害が発生したことや上記粉飾決算により被告の対外的な信用が低下したことを認めるに足りる証拠はないことなどに照らすと、原告らの上記行為をもって本件解任に正当な理由があるとは認め難いと判示した。

また、被告は、Pとの間で無担保で1億5000万円を消費寄託する旨の消費寄託契約を締結したものの、同額がいまだに返還されていないことについて、 X_1 が本件消費寄託契約を締結するに当たり、相手方の資力等について情報の収集を怠ったなどとして、取締役としての忠実義務及び善管注意義務に違反する旨主張したのに対し、被告の上記主張は、相手方に返還資力がないにもかかわらず、無担保で消費寄託契約を締結して1億5000万円を振り込んだ行為を問題にするものであるところ、同額が返還されていないのは、Pが被告に対して有する別の債権を自働債権とする相殺を主張して紛争になっているためであることが認められ、その返還資力がないことを認めるに足りる証拠もないから、被告の上記主張は前提において当を得ないものというべきであるなどとし、解任につき正当な理由を否定した。

⑮ 前掲名古屋地判令和元年10月31日

会社法339条2項を事実上、類推適用したとみられる事案。「正当な理由」を肯定。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、会社法339条2項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、原告を被告会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ことから、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るとした。そのうえで、判旨は、原告を被告会社の取締役として選任した目的は原告に収入を得させること、すなわち生活保障にあり、原告が取締役に就任している期間を通じて、その地位が生活保障のために与えられたものであることに変化がなかったこと、さらに、原告はその在任中、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、原告を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されていることを考慮し、被告が原告を取締役に再任しなかったことについて正当な理由があるとした。

⑯ 東京地判令和2年3月4日判例集未掲載LEX/DB 25584433

「正当な理由」を否定。被告会社の主張によれば、被告会社の経理担当者であった原告（解任された取締役）は、株主かつ取締役である被告代表者及び被告代表者の母であり被告の取締役であるCの了解を得ることなく、従来月額50万円であった原告の取締役報酬を月額80万円に増額し（以下、「本件増額」という）、その際、被告代表者及びCの意思に反して取締役会議事録を偽造するという重大な法令違反行為を行ったとし、原告のかかる行為は、取締役としての善管注意義務及び

忠実義務に違反するから、解任には正当な理由があったとした。

また、被告は、S信用金庫との間で被告代表者を連帯保証人とする300万円の金銭消費貸借契約を締結したが、同契約に基づく借入れ（以下、「本件借入れ」という）は、被告の経理担当者であった原告が、株主である被告代表者及びCの了解を得ることなく単独で決定し、被告代表者に対して「借入れの審査のための書類である」と虚偽の報告（説明）をして調印させたものであり、また、本件借入れは、上記の取締役報酬の無断改定による増額分を補てんするために行われたものと考えられ、原告のかかる行為は、取締役としての善管注意義務及び忠実義務に違反するから、解任には正当な理由があったとした。

これに対し、判旨では、まず、本件増額について、被告代表者の同意は得られており、Cも被告の経営を被告代表者及び原告に包括的に一任していたのであるから、結局、被告の全株主の同意を得て行われた本件増額は有効であるとし、本件増額が被告代表者及びCの了解を得ることなく行われたから本件解任には正当な理由がある旨の被告の主張は理由がないとした。また、原告が被告代表者及びCの意思に反して取締役会議事録を偽造した事実も認められず、かかる事実に基づき本件解任には正当な理由がある旨の被告の主張も理由がないとした。

つぎに、本件借入れについても、被告代表者の同意は得られており、Cも被告の経営を被告代表者及び原告に包括的に一任していたのであるから、結局、本件借入れは被告の全株主の同意を得て行われたというべきであり、原告が被告代表者及びCの了解を得ることなく本件借入れを行ったから本件解任には正当な理由がある旨の被告の主張は理由がないとした。また、原告が被告代表者に対して「借入れの審査のための書類である」と虚偽の説明をした事実も認められず、かかる事実に基づき本件解任には正当な理由がある旨の被告の主張も理由がないとした。

⑰ 東京地判令和2年9月16日金判1606号48頁

「正当な理由」を否定。被告会社の代表取締役会長Aと原告は、滞在先ホテルのカジノにて殴り合いのけんかとなり、その際、原告は、Aから顔面を殴打される暴行を受けたことにより、全治10日間を要する顔面打撲傷のほか、約1か月間の経過観察を要する傷害を負った。

それにもかかわらず、A及び被告の代表取締役社長であったBは、Aと原告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をせず、さらに、原告に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2週間余り後に、一方的に、事実上の降格辞令を原告に交付した上、Aにおいて解任決議を行っているのであって、本件解任は、カジノでのけんかのAによる意趣返しと推認せざるを得ず、本件解任に正当な理由があるとは到底認められないとした。さらに、被告による、本件解任直前に原告が欠勤を続けるなど、就業意欲を失い、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旨の主張に対して、判旨は、原告は事前に休暇をとる旨被告従業員に電話連絡しており無断欠勤とは認められないし、Aからの暴行やその後Aから一方的に謝罪を求められたことにより、原告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と原告が和解して原告の就業意欲が回復する可能性は十分にあったというべきであるから、原告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ず、本件解任には正当な理由があるとは認められないとした。

(3) 裁判例の傾向とその評価

会社法施行下の裁判例の傾向として、取締役の解任に「正当な理由」が認められるのは、上記学説の類型化に従うと、(ア)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が多く、また、(ウ)職務遂行への著しい不適任(能力の著しい欠如など)がみられる場合も該当例がある。前掲の裁判例のうち、(ア)に分類される裁判例としては、⑤、⑥、⑨、⑪、⑫、⑬があり、(ウ)に分類される裁判例としては、③、⑪、⑫がある。

まず、(ア)について、上記裁判例(⑤、⑥、⑨、⑪、⑫、⑬)では、職務執行上の不正行為または法令定款違反行為に当たる事情として、⑤、⑨は単一の事情を、⑥、⑪、⑫、⑬は複数の事情を挙げている。それぞれの事案の事実関係にもとづけば、結論として、(ア)につき正当な理由が認められるべき事例であろう¹⁶。

また、裁判例には、職務執行上の不正行為や法令定款違反行為があれば、それだけで当然に、正当な理由とすべきではなく、その態様(その行為の悪質性、その行為がなされた経緯、期間等)を踏まえて、その該当性を判断しているものがある(⑧、⑨、⑪、⑫、⑬、⑭)。このような姿勢は、正当な理由について、一般に、「会社において、当該取締役が取締役としての職務執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的な事情があることをいう」と意義づけられている(①、②、⑦、⑨、⑩、⑪)こととも整合的であろう。

つぎに、(ウ)について、取締役に求められる能力の欠如を職務執行への著しい不適任という場合には、いくつかのケースがあり、ひとつは、取締役が担当する業務との関係で期待される水準の能力に達していなかったことが問われるケース(肯定例として、③、⑪)である。もうひとつは、より広く、経営者として最低限必要な一般的な知識を有していなかったり、取締役として任用されている会社の業種(たとえば、製造業)の経営を遂行するだけの能力が欠如していたことが問われるケース(否定

¹⁶ 裁判例⑪では、(ア)のみならず、(ウ)にも当たる事情をも総合考慮しているが、(ア)に関わる事情だけでも、正当な理由が認められるべき事例であったように思われる。また、裁判例⑫、⑬については、後述(4)を参照。

例として、⑦)である。そのほか、取締役として要求される能力の内容、水準を具体的には示さずに、取締役の経営能力の不足により客観的な状況から判断して将来的に会社に損害を与える可能性が高いかが問われるケース（否定例として、④）、会社の業績不振が、取締役が経営者として求められている能力の欠如によるものであったかが問われるケース（否定例として、⑤）がある。まず、最初のケースについては、取締役が担当する業務の内容から、その業務を行うには、通常、どのような能力が必要とされ、その水準はいかなるものが特定されていなくてはならない。また、そのほかとして掲げた裁判例⑤については、取締役に求められる能力の欠如が正当な理由に当たるというためには、会社の業績不振が当該取締役の経営能力の欠如によって惹起されたものであるとして、両者の間に因果関係が認められることが必要とすると、結局のところ、取締役の経営判断により業績不振を招いた場合に、それを解任の正当な理由としてよいかという、経営判断の失敗が解任の正当理由となるか否かの議論に行きつく。同様に、裁判例④についても、「客観的な状況」の理解にもよるが、経営判断の失敗を繰り返している取締役を解任する場合に正当な理由があるとする見解¹⁷⁾にも重なるところがある。経営判断の失敗の場合との区別を意識すると、解任の正当な理由となる取締役の能力の欠如とは、それにより業績不振を招いたか、将来的に会社に損害を与える可能性が高いことから導かれるのではなく、取締役としての能力の欠如自体が認められるケースにかぎられることになろう¹⁸⁾。

なお、(イ) 心身の故障などにより客観的に職務執行に支障をきたす状

¹⁷⁾ 山下眞弘「会社役員解任と組合役員解任」阪大法学55巻3・4号684-685、688頁（2005）。

¹⁸⁾ これに対し、伊藤靖史「ケースで探索・会社法－理解を深め、もう少し先へ 第18回 取締役：総会決議による解任」法学教室492号80頁（2021）は、経営判断の失敗が繰り返される場合に、それが能力の著しい欠如を示すことにより、正当な理由と認められる可能性があるとする。

態になったことが正当な理由として認められた事案は、前掲の会社法施行以降の裁判例にはみられないようである。そこで、平成17年改正前商法257条1項但書まで視野を広げると、最判昭和57年1月21日判時1037号129頁のほか、正当事由の存在を導く事情のひとつに挙げるものとして、前掲広島地判平成6年11月29日がある。同裁判例では、原告(解任された取締役)は脳血栓で2か月もの入院加療を要する状態になり、退院後も長期的な通院治療を必要とし、意識状態は普通であるものの、会話能力や筆記能力が相当程度低下しているのであって、かような状況で取締役として通常どおりの職務の遂行が可能であるとは考え難いとする。

一方、(エ)に関連するところでは、まず、取締役間に生じた業務外での争いが契機になって解任されたとみられる事案において、正当な理由が否定されている(17)。この点は、これまでの学説の理解にも沿うものであり、異論はないであろう。

もっとも、会社経営に関わる考え方の相違が原因となって取締役が解任された事例について正当な理由を認めるべきかは、従来の学説において十分な検討はなされてこなかったように思われる。この点につき、裁判例をみると、単に株主と取締役との間で経営方針が異なるというだけでは、所有と経営の分離という原則からすると、会社の所有者である株主が経営の主体である取締役の職務に不当に干渉することを認めることとなり、正当な理由とは認められないとするもの(4)、経営をめぐる大株主の意向を踏まえない結果、大株主との信頼関係が喪失された場合であっても、正当な理由には該当しないことを示唆するもの(7)がある。会社法施行前でも同様に理解する裁判例がある。たとえば、大阪地判平成10年1月28日労働判例732号27頁では、被告の代表取締役でもある創業家株主が、取締役は大株主である創業家の意向に忠実であるべき義務を負い、会社の一切の行為につき、必要な都度、誠実に会社の現況等を説明し、大株主である創業家の意向を経営に反映させる義務を負うのであ

り、この義務に違反すれば、直ちにこれが取締役解任の正当事由に該当する旨主張したのに対し、判旨は、「取締役は、会社に対し、商法において、善管注意義務（商法254条3項、民法644条）及び忠実義務（商法254条ノ3）を負うものと規定されているが、少数の株主が株式の大部分を支配する形態の株式会社であっても、取締役の会社に対する義務を加重すべき根拠はなく、かえって、…会社が恣意的に取締役を解任することにより地位が不安定になることから取締役を保護することが商法257条1項ただし書の趣旨であるので、この場合に限って、同条規定の正当事由の範囲を殊更に広く解する理由はないというべきである。」としている。もっとも、原告である取締役が、創業者死亡後、創業家一族の意向を無視して独断専行の挙に出るようになったこと、虚言を弄して妻を被告の取締役に就任させたこと、また、原告が被告の代表取締役を解任された後、後任の代表取締役が業務を遂行するのを妨害したことなどを挙げて、これらの結果、被告の取締役、従業員の間において、原告が被告の取締役として業務を執行するにつき著しく信用を喪失したというべきであり、原告には、被告の業務執行の障害となるべき客観的状況があったというべきであるとして、結論としては、取締役の解任について正当事由があるとした。

学説上、見解が分かれている（オ）経営判断の失敗については、前掲の裁判例では、解任の正当な理由に当たることを否定するものがある（⑬）一方、経営判断の失敗が正当な理由に当たるとする裁判例（④）や正当な理由に当たることを前提にした判断を示す裁判例もある（⑦）。もっとも、④において、判旨は、取締役が経営に失敗して会社に損害を与えたという事情があったことの主張・立証はないとしている。また、⑦においても、判旨は、経営判断の失敗があったとは認めておらず、同裁判例を、経営判断の失敗が正当な理由に当たるとした先例と理解するのは早計であるように思われる。さらに、平成17年改正前商法257条1項

但書に関する事案まで遡ると、経営判断の失敗が正当事由に当たると判示するものとして、前掲広島地判平成6年11月29日がある。この裁判例でも、たしかに、まず、一般論としては、「正当事由には、取締役として不適格であったり、業務執行に支障を生じるような事情があることは勿論、経営判断の誤りによって会社に損害を与えた場合も含まれるもの」といふべきである。」と述べているものの、当該事案において経営判断の誤りと評価されているのは、原告（解任された取締役）が多額の株式の信用取引やインパクトローンという投機性の高い取引を独断で行い、結果的に多額の損失を会社に生じさせたことであって、むしろ、取締役の善管注意義務違反が認められるべき事案であったことに留意する必要がある（上記学説の正当事由の類型化では、(ア)に当たることになる)¹⁹。

(4) 総合考慮にもとづく「正当な理由」の該当性判断

これまで、学説による「正当な理由」の類型化に即して、会社法施行下の裁判例を主としてみてきたが、最近の裁判例のなかには、正当な理由の該当性の判断にあたって、被告会社側が主張する正当な理由を根拠づける諸事情について個々に順次検討し、それぞれの個別の事情（ひとつの事情）のみでは正当な理由に該当しないとしつつも、さらに、そのうちのいくつかの事情を総合考慮して、正当な理由の該当性を判断するものがある（裁判例⑩、⑫、⑬。このうち、⑫、⑬については、総合考

¹⁹ 今井・前掲注10) 72頁。なお、同裁判例は、既述のように、(イ)に当たる事情を認めるほか、原告（解任された取締役）が自己の株式取引による損失の穴埋めのための借入金の担保として会社の定期預金を提供し、そのために取締役会の議事録を自ら作成して金融機関に呈示したことについて、取締役会としての承認があったと解しうるか甚だ疑問であって、商法265条に反する疑いが濃厚である（(ア)の該当性が問題となる）、会社の本来業務に支障が生ずるほどの原告の株式取引への熱中ぶりは、尋常とはいい難く、経営者としての適格性に疑いを差し挟むに十分なものであるとしており（(ウ)に該当する）、解任の正当事由を導く事情を複数認めうる事案である。

慮の結果、正当な理由の該当性を認める)。

もっとも、裁判例⑫、⑬は、個々の事情それぞれが正当な理由に当たるとする被告(控訴人)会社側の主張に対応したものであり、これらの事情のうち、一連のものとして評価することができる事情があれば、(個別の事情ごとに正当な理由を判断してからではなく)当初からこれらの事情をひとつにまとめたうえで、正当な理由の該当性を判断すべきであった²⁰。

また、個々には正当な理由には該当しない事情をいくつか総合勘案した結果、正当な理由の該当性を認める裁判例⑫、⑬の判断は、取締役としての職務執行上、個々には解任の正当な理由に当たるほどの問題はないが、それらを合わせれば、解任の正当な理由といえる程度に問題があることを示唆している。その際には、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など、学説が正当な理由を類型化するにあたって列挙する、同じ類型ごとに、そこに属する複数の事情を総合考慮するほうが、該当性の判断のしかたとしては明確だろう²¹。もっとも、裁判例⑫、⑬の(vi)については、情報の不正取得という悪質性のある行為が行われ、しかも、3年余りという長期にわたって継続したものであり、結果として、情報を不正に取得された役職員との間の信頼関係を破壊するものであることから、そのみでも、学説の類型化で挙げられる(ア)

²⁰ 裁判例⑫、⑬は、そのような事例と評価できる。裁判例⑫につき、北村・前掲注10)58-59頁は、本件事業に係る一連の行為((i)~(iv))のなかで不正の手段が複数とられたものであり、全体として善管注意義務違反となる(職務執行上の法令定款違反行為に当たる)とし、個別事情それぞれにつき正当な理由にならないと判断する必要はなかったとしている。

²¹ この場合には、総合考慮の結果、学説が類型化する(ア)、(イ)、(ウ)それぞれが解任の正当な理由といえるほどに問題があるものかが判断される。これに対して、たとえば、解任の正当な理由に当たるかどうか、3つの事情が、学説が類型化する(ア)、(イ)、(ウ)の各々に分散して問われた結果、(ア)、(イ)、(ウ)は、それぞれ単独では解任の正当な理由とはならないものの、(ア)、(イ)、(ウ)の状況を総合考慮して、解任の正当な理由とすることはできるだろうか。このような場合にも、総合考慮の結果として、解任の正当な理由を導くことができるとすると、その具体的な内容や該当性の判断基準は曖昧なものとならざるを得ず、難しいように思われる。

として、解任の正当な理由が認められる事案であったように思われる(同じく、被告会社社職員の電子メールへの不正アクセスが問題となった裁判例⑨では、不正アクセスの期間は3か月に満たないものの、そのみで解任の正当な理由があるとしている)²²。

そのほか、裁判例⑩は、「職務遂行への著しい不適任」に該当するかにつき、解任された取締役の会社に対する寄与に関わる事情も含めて判断しており、このような積極的事情まで考慮することになれば、もともと不明確さのある「職務遂行への著しい不適任」の該当性判断がさらに曖昧なものとなる²³。もっとも、「職務遂行への著しい不適任」という基準自体が抽象的で不明確であるがゆえに、解任された取締役の会社に対する寄与といった積極的事情をも考慮して判断せざるを得ないという側面もあり、今後の裁判例の動向を注視する必要がある。

3. 会社法339条2項にもとづく損害賠償の範囲

(1) 学説の理解

学説では、解任された取締役が、会社法339条2項にもとづいて会社に対して賠償請求することのできる損害には、任期満了まで及び任期満了時に得られたであろう取締役としての報酬等(会社法361条1項柱書括弧書)が含まれるとされている²⁴。その根拠として、株主総会による解任

²² 北村・前掲注10) 59頁は、(vi)の事情につき、3年余りにわたって、グループに属する会社の社職員の電子メールへの不正アクセスであって悪性が高く、それらの社職員との信頼関係を破壊するものであるから、それ自体単独で解任の正当な理由になる(善管注意義務違反)としている。また、この見解が示唆するように、(vi)のような事情が認められる場合には、付随的に、取締役間の信頼関係の破綻を正当な理由に含めてもよいように思われる。

²³ 北村・前掲注10) 58頁。

²⁴ 江頭①・前掲注1) 413-414頁注7、岩原編・前掲注1) 531頁[加藤]。平成17年改正前商法257条1項但書につき、江頭②・前掲注1) 274頁注4。

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という339条2項の趣旨から、任期満了まで及び任期満了時に得られたであろう利益の額が保障されるべきであると説明されている²⁵ものの、必ずしも明確なものではない²⁶。ここで、任期満了まで及び任期満了時に得られたであろう報酬等には、退職慰労金や賞与等が含まれるが、学説では、取締役が任期を満了した場合に、これらを受給していた可能性が高ければ、賠償請求しうる損害に含まれると解されている²⁷。

このような理解により、損害賠償に関する本条2項の意義は、解釈論として、解任された取締役が賠償請求しうる損害額が定型化されていることにあるとされる²⁸。損害額が定型化されることは、取締役側からすると、会社法339条2項にもとづいて損害賠償請求をするにあたって、立証の容易さにつながり、会社法339条2項が実際に機能することになるし²⁹、また、当事者（取締役、会社）にとって、将来、取締役が正当な理由なしに解任された場合の処理について予測可能性を高めることにもなる。

もっとも、会社法の制定に伴い、非公開会社（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）では、定款により、取締役の任期を最長10年まで伸長することができるようになったことにも留意が必要である。従来、平成17年改正前商法のもとでは、任期の上限は2年とされており（256条1項）、任期満了までの報酬（残存任期の報酬）とって

²⁵ 江頭①・前掲注1）413-414頁注7。平成17年改正前商法257条1項但書につき、江頭②・前掲注1）274頁注4。

²⁶ 岩原編・前掲注1）532頁〔加藤〕。このような説明は、本条2項の損害賠償責任の範囲は政策的な判断によって決定されるべきとの考え方と実質的には同じであるとする。

²⁷ 岩原編・前掲注1）531頁〔加藤〕、西山ほか・前掲注1）12頁。

²⁸ 岩原編・前掲注1）532頁〔加藤〕。

²⁹ 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883頁（2020）。

も、その期間は2年未満であることが想定されていたからである。残存任期の報酬相当額を損害額とする従来(平成17年改正前商法施行時)の解釈を取締役の任期が延長されている場合にも当てはめてしまうと、取締役の解任の際に会社が負担しなければならない損害賠償額が高額になる場合が出てくる。この点につき意識的に論じる学説によると、あまりに長期間の残存任期の報酬を損害として認めることは、事実上、株主の解任権を否定ないし制約することにつながるとして、会社法339条2項の解釈としては、残存任期の全期間ではなく、任期2年を超えない部分の報酬に限定するとか、報酬相当額を自動的に損害とするのではなく、任期を信頼して現実に取締役が支出した額、機会費用等に限定することを主張するものがある³⁰。

これに対し、公開会社ではない株式会社の取締役の任期が定款の定めによって延長されるのは、取締役の任期を延長しその地位を安定させることが会社または株主利益の観点から合理的であると判断されたからにほかならず、それゆえ、取締役の任期の伸長を、解任された取締役が会社に請求可能な損害賠償額を減額する要素として考慮することは、会社または株主の意思に反するので適切ではないとする見解もみられる³¹。

(2) 会社法施行以降の裁判例の状況

前掲の裁判例(2.(2))のうち、「正当な理由」が否定された事例では、引き続き、解任された取締役が賠償請求しうる損害とは何か、さらに、損害額についての判断が示されている。

② 前掲東京地判平成23年1月26日

原告は、被告に対し、解任時の役員報酬を基準に、解任の効力の生

³⁰ 得津晶「判批(横浜地判平成24年7月20日)」ジュリスト1477号102頁(2015)。この前掲横浜地判平成24年7月20日の事案では、定款の定めにより取締役の任期が10年に延長されていた。

³¹ 岩原編・前掲注1)533頁[加藤]。

じた日の翌日から任期満了の日までの損害賠償の支払を求めることができるとした。

④ 前掲東京地判平成25年5月30日

原告が正当な理由なく取締役を解任されたことによる損害は、解任時の月額報酬を基準に、残存任期期間を乗じた金額であるとした。

一方、被告の定款の定め、または、株主総会決議がないかぎり、被告の取締役を解任されるにあたり、退職慰労金は請求できない（会社法361条1項）ところ、本件では、退職慰労金に関する定款の定め、または、株主総会決議はなく、被告の全発行済株式の株主、または、その代理人である被告の取締役会長が原告に対する退職慰労金の支払を承認したことを認めるに足る証拠もないとして、退職慰労金の支払については否定した。

⑦ 前掲東京地判平成27年6月22日

被告は、原告に対し、解任により原告に生じた損害として、本件解任がなければ原告の残存任期期間中及び任期終了時に得べかりし利益の喪失による損害を賠償すべきであるとした。具体的には、役員報酬について、解任時の役員報酬を基準に、残存任期期間を乗じた金額を解任により原告に生じた損害額であるとした。

さらに、原告は、本件解任がなければ、退職金規程に基づき退職慰労金が支払われる高度の蓋然性があった旨主張したのに対し、

「被告の定款には役員退職慰労金について具体的な金額が定められていないから、被告における役員に対する退職慰労金は、株主総会決議がなされた時以降に具体的な請求権として発生するものと解される。そして、本件退職金規程は、その内容からして、株主総会において、同規程に従って退職慰労金を決定することを取締役に一任した場合

に依るべき支給基準であると認められる。

そうすると、本件退職金規程が創業家を含む取締役全員によって異議なく可決されたことをもって、原告に退職慰労金を支給する旨の株主総会決議と同視することはできない。また、本件解任が原告と創業家との間の信頼関係が損なわれたことに端を発していることなどからすれば、本件解任がなければ本件退職金規程に基づく退職慰労金が原告に支給されていた蓋然性が高いとは認められない。」

として、退職慰労金相当額については、本件解任による損害と認めるのは相当でないとした。

⑧ 前掲東京地判平成27年6月29日

原告らが取締役役に再任されなかったことによって被った損害額について、原告らが主張する、原告らが取締役を退任した日の翌日から定款変更前の任期の終期までの間の得べかりし取締役報酬相当額であることを否定した。その理由として、定款変更前の任期の終期までの5年5か月以上もの長期間にわたって、被告の経営状況や原告ら取締役の職務内容に変化がまったくないとは考えがたく、原告らが定款変更前の任期の終期までの間、退任時の月額報酬を受領し続けることができたことと推認することは困難であることを挙げている。そのうえで、結論として、損害額の算定期間は、原告らが退任した日の翌日から2年間に限定することが相当であるとして、退任時の月額報酬に24か月を乗じた金額を原告らが取締役役に再任されなかったことによって被った損害額とした。

⑩ 前掲東京地判平成29年1月26日

会社法339条2項の「損害」とは、当該解任がなければ当該役員が残存任期中及び任期終了時に得ていたであろう利益の喪失による損害を

いうとしたうえで、原告が支払を受けていた役員報酬額に残存任期の期間を乗じた金額を、本件解任がなければ残存任期中に得ていたであろう役員報酬として認めた。さらに、原告は、本件解任がなければ、被告との間の委任契約にもとづき、任期終了時（再任された場合にはその任期終了時）に退職一時金を得ていたであろうと認めるのが相当であり、本件解任によってこれを喪失するという損害が生じたとし、退職一時金相当額の賠償請求を認めた。

⑭ 前掲東京地判平成30年12月26日

原告らは、取締役報酬（月額）が解任後増額され、また、一時賞与が支給される予定であったとし、これを前提とした損害額を主張したのに対し、原告らが主張する取締役報酬の増額及び原告への一時賞与の支給について、被告の一人株主であるA（株式会社）の取締役会等における意思決定が行われたことを認めるに足る証拠はなく、本件解任の時点において、原告らが主張するような取締役報酬の増額及び原告への一時賞与の支給が行われる高度の蓋然性があつたとまで認めることはできないから、損害額の算定に当たって原告らの取締役報酬の増額及び原告への一時賞与の支給を考慮することは相当ではないとした。

判旨は、原告らは、被告に対し、得べかりし取締役報酬相当額の損害賠償請求権を有するとし、結論として、解任時の報酬月額に残存任期期間を乗じた額を損害額と認めた。

⑯ 前掲東京地判令和2年3月4日

原告は、被告の取締役の任期は10年に伸長されており、平成27年8月24日に取締役に重任された原告の任期は平成37年8月23日までであると主張したのに対し、判旨では、被告の取締役の任期が10年に伸長

されたことを認めて、それを前提に、平成27年8月24日付けで取締役
に重任された原告の任期は、平成37年8月に開催予定の被告の定時株
主総会の終結の時までであるとした。

そのうえで、会社法339条2項に基づく原告の損害について、本件解
任と相当因果関係のある原告の得べかりし取締役報酬相当額の損害賠
償義務を負うというべきであるとし、さらに、つぎのように判示した。

「原告の取締役としての残任期は、本件解任時(平成29年5月22日)
から約8年3か月後である平成37年8月までであるが、そのような長
期間にわたって被告の経営状況や原告の取締役としての職務内容に変
化が生じないとは考え難く、上記残任期間満了まで本件解任時の月額報
酬を受領し続けることができたとは推認することは困難というほかない。
現に、本件解任の約10か月前にされた本件増額前の原告の取締役報酬
は月額50万円にとどまっていたのであり、被告は、本件解任直後の平
成29年6月期には、約136万円の営業損失を計上して赤字に転じ、同年
8月29日付けの被告の定時株主総会において、被告代表者の取締役報
酬は、月額80万円から50万円に減額されている。また、原告は、本件
解任から相当期間経過後は、他に転職して収入を得ることも十分可能
であったと考えられる。

このような事情に照らすと、本件解任時の原告の取締役報酬である
月額80万円を損害額算定の基礎とするとしても、本件解任と相当因果
関係のある原告の得べかりし取締役報酬相当額の損害は、次の計算式
のとおり、算定期間を本件解任から2年間に限定した1920万円と認め
るのが相当である。

(計算式)

月額80万円×24か月＝1920万円」

⑰ 前掲東京地判令和2年9月16日

原告は、被告に対し、解任時の取締役報酬額を基準に、残存任期間中の取締役報酬相当額を解任によって生じた損害として賠償請求することができるとした。

以上の裁判例のほか、取締役が株主総会決議によって解任されたと認められるが、会社側から「正当な理由」があるとの主張立証がないとして、会社側に会社法339条2項にもとづき損害賠償責任を認めた事例として、つぎの裁判例がある。

⑱ 東京地判平成30年3月26日判例集未登載LLI/DB L07331348

被告会社の過半数を超える議決権を有する株主である被告代表者が、株主総会において、被告代表者以外の取締役を解任する議決権を行使し、被告の取締役であった原告ら（X₁、X₂）の解任に伴う所要の手続をしたものと認めることができるから、原告らは株主総会決議によって解任されたとし、そのうえで、被告によって、解任について正当な理由があるとの主張立証もない以上、被告は、原告らに対して、会社法339条2項に基づき解任によって原告らに生じた損害を賠償する責任を負うとした。

つぎに、原告らに生じた損害について、会社法339条2項の損害は当該解任がなければ当該役員が残存任期中及び任期終了時に得ていたであろう利益の喪失による損害をいうものと解されるとし、被告の取締役の任期が、定款上、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時までとされていたことを前提に、原告らの残存任期期間（解任された翌月以降から起算し、X₁につき93か月、X₂につき105か月）に解任時の報酬月額を乗じた額を原告らの利益の喪失額（損害額）とした。

以上の裁判例によれば、任期満了までに得られたであろう取締役としての報酬(月額報酬)につき、任期満了までの、つまり、残存任期期間の報酬額を損害額として認めるのが多数であるが、裁判例⑧、⑯(いずれも残存任期の期間は5年以上)では、損害額の算定期間を2年間に限定している。

また、任期満了時に得られたであろう報酬等についても、裁判例で判断が分かれている。裁判例⑦では、退職慰労金につき、学説の理解と同様、退職慰労金を受給していた可能性(蓋然性)が高かったかどうかを含めて判断した結果、解任によって生じた損害とは認めない一方、⑩では、退職一時金を解任による損害と認めた。

(3) 会社法339条2項の「損害」の定型化

このように、裁判例の多くが取締役としての報酬につき、残存任期期間の報酬相当額を損害額として認めていること、また、退職金については、退職時における受給の蓋然性を当該事案の具体的事情から判断するものがあることは、すでに、平成17年改正前商法257条1項但書当時の裁判例においても確認することができる。

たとえば、前掲大阪高判昭和56年1月30日によれば、平成17年改正前商法257条1項但書にもとづき賠償すべき損害の範囲について、「商法257条1項但し書にいう損害賠償責任は、取締役を正当な事由なく解任したことについて故意、過失を必要としない株式会社課された法定の責任であつて、その損害の範囲は、取締役を解任されなければ残存任期期間中と任期満了時に得べかりし利益(所得)の喪失による損害を指すものと解するのが相当である。」³²と、まず、一般論を述べたうえで、役員報

³² 平成17年改正前商法257条1項但書にもとづき賠償すべき損害の範囲について、取締役を解任されなければ残任期間中と任期満了時に得べかりし利益(所得)の喪失による損害が含まれることについて、前掲大阪高判昭和56年1月30日の原審である

酬について、「取締役は、有償を原則とし、その報酬は、業務活動の対価として、会社の利益の有無にかかわらず、経費から支給されるもので、商法269条により定款に規定があるときはこれによるか、規定がないときでも、一たんその額について株主総会の決議がなされれば、その変更の必要のない限り、必ずしも毎年の定期株主総会でこれを決議する必要がなく、右決議による額を定期的に支払われるべきものと解されるから、残任期間の報酬は、商法257条1項但し書にいう損害の範囲に含まれる」とした。

一方、役員退職金については、「取締役が任期の途中で解任され、残任期間に対応する分だけ退職金が減額されるとすれば、その額は一応前記損害に該当すると考えられる。しかし、役員退職金も商法269条が準用され、定款に規定がない限り、別途株主総会の決議を要するところ、…被控訴人〔会社〕の定款には役員の退職金に関する定めが存在せず、…被控訴人〔解任された取締役〕に対し退職金を支払う旨の株主総会の決議がなされていないこと、被控訴人以前に取締役で退任した者がおらず、これに関する慣行も存在しなかつたこと、〔被控訴人解任後も取締役の退任、監査役の解任にあたり〕退職金〔が〕支払われていないことの各事実が認められ、…被控訴人は、当然には退職金を請求しうる立場になかつたのであるから、退職金をもつて前記損害にあたるということはできない。」と判示している³³。

このように、役員報酬と役員退職金とで判断が分かれたのは、役員報酬については、株主総会決議にもとづき報酬額が定められていたのに対して、役員退職金は、定款の定めも株主総会決議もなく、さらに、当該取締役の解任前後でその支払の慣行や事実もなかつたため、「得べかりし

神戸地判昭和54年7月27日判時1013号125頁のほか、東京地判昭和63年2月26日判時1291号140頁も同様に理解している。

³³ 判旨を引用するにあたって、〔 〕内は、筆者が補った箇所である。

利益」でない」と判断された結果である。

なお、実務では、取締役の個人ごとの報酬額が開示されることを避けるために、株主総会において取締役全員の報酬総額の上限を定めようとして、その範囲内で、取締役の個人ごとの報酬額の決定を取締役に一任する機会が多いとされるが、このような場合であっても、一度、株主総会で限度額を定めれば、限度額を変更しないかぎり、あらためての総会決議は必要ないとされている³⁴。さらに、このようにして報酬額の決定を一任された取締役会において、期間を定めずに一定額の月額報酬を得ることとされた取決めは、特段の事情のないかぎり、任期満了まで効力を有するものと理解されている³⁵。

以上によれば、取締役の月額報酬については、解任がなければ任期満了まで報酬を受領できた可能性は高いといえるが、一方、退職慰労金については、通常、解任前に支給決議が行われてはいないため、退職慰労金規程や支払の慣行の有無などから受給の蓋然性を判断する必要が生じることになる³⁶。

もっとも、より丁寧に前掲大阪高裁昭和56年判決をみると、同判決では、役員報酬について、残任期間（11か月）全額の報酬額を認める結論を導くに当たって、「その残任期間は11か月であったこと、被控訴人〔解任された取締役〕は、解任当時満72才ではあるが、非常に健康であり、当然残任期間常務取締役としての職を果しえたこと」とし、残任期間のすべてにわたって役員報酬の支払を受けていたかどうかの蓋然性について、事案の具体的事情に立ち入って考慮している。これに対して、会社法339条2項のもとでの上記裁判例については、前掲大阪高裁昭和56

³⁴ 田中亘『会社法 第4版』267頁（東京大学出版会、2023）、落合誠一編『会社法コメントール8－機関(2)』162頁〔田中亘〕（商事法務、2009）。

³⁵ 落合編・前掲注34）206頁〔田中〕。

³⁶ 河村尚志「判批（東京地判平成27年6月29日）」判例評論691号（判時2299号）150頁（2016）。

年判決が示すような各事案における個別事情を考慮に入れた検討はなされないまま、役員報酬について、機械的に、残存任期に解任時の月額報酬を乗じた金額を取締役は損害として賠償請求しうるとしており、定款の定めにより取締役の任期が延長された結果、残存任期が長期と評価されているケース（⑧⑩。いずれも5年以上の残任期間があるケース）を別にすれば、同項のもとでの損害の内容が定型化される傾向が会社法施行前よりもさらに進んでいると評価することができる。

(4) 退職慰労金相当額の賠償

従来、退職慰労金相当額の賠償を認めた判例集掲載の裁判例は、会社法施行前まで遡っても東京地判昭和57年12月23日金判683号43頁がみられる程度である³⁷。先にも述べた通り、退職慰労金については、通常、解任前に支給決議が行われてはいないため、前掲大阪高判昭和56年1月30日が挙げるように、当該規程や支払慣行の有無などから受給の蓋然性を判断せざるを得ないことになる。

裁判例⑦（前掲東京地判平成27年6月22日）でも、退職慰労金相当額を解任による損害と認めなかった理由として、まず、被告株式会社の定款には退職慰労金について具体的金額が定められておらず、退職慰労金は株主総会決議がなされた時以降に具体的な請求権として発生するものと解されるが、株主総会決議がなされていないこと（株主総会において退職慰労金の決定を取締役に一任した場合に依るべき支給基準を定めた退職金規程が創業家を含む取締役全員によって異議なく可決されたからといって、それを退職慰労金を支給する旨の株主総会決議と同視することはできないこと）を挙げつつ、さらに、解任が原告と創業家との間の信頼関係が損なわれたことに端を発していることなどからすると、解

³⁷ 同裁判例のほか、判例集未掲載の裁判例も含めて、弥永真生「判批（東京地判平成27年6月22日）」ジュリスト1497号113頁（2016）を参照。

任がなければ退職金規程に基づく退職慰労金が原告に支給されていた蓋然性が高いとは認められないとし、退職慰労金支給の蓋然性についても検討がなされており、同様の理解がみられる。

退職慰労金については、通常、定款上、退職慰労金について具体的金額が定められておらず、解任前にも支給決議が行われていないから、そのみを理由に、退職慰労金相当額の賠償を否定すると、ここでも損害の内容が定型化されることになる。

しかし、株主総会における退職慰労金の支給決議により、退職慰労金請求権が具体化していない場合であっても、退職慰労金相当額の賠償請求の可否を判断するにあたり、解任がなかりせば（解任という事態を招来した事情がなかったならば）という仮定のもとで、将来の任期満了時に退職慰労金が支給されていたか、その可能性を個々の事情をもとに考えるべきことは否定できないように思われる³⁸。この点で、裁判例⑦は評価できるが、取締役が解任されずに任期満了を迎えた場合に、支給された可能性が高いかどうかを判断する時期について、それを創業家との間の信頼関係の破綻時に求めてしまうと、退職慰労金支給の蓋然性は常に高くないことになる。339条2項の趣旨にいう、取締役の任期に対する期待というのは、取締役の就任時を基準とすべきであると考えられることからすれば、その基準時は取締役の就任時に求めるべきであろう³⁹。

(5) 会社法339条2項にもとづく損害賠償と取締役任用契約

裁判例⑩（前掲東京地判平成29年1月26日）は、残存任期分の報酬相

³⁸ 前掲東京地判昭和57年12月23日では、裁判のなかで、被告株式会社は、原告が自主的に取締役を退任した場合には退職金を支払うべきことを予定していたものと解するほかない旨の主張をしていたほか、原告の勤務態度や会社への貢献を認定し、原告に退職金を支給しなくてもよいとする特段の事情もないものというべきであるとの判示がなされている。

³⁹ 弥永・前掲注37) 113-114頁参照。

当額に加えて退職一時金相当額の賠償請求を認めたが、その結論を導くにあたって、会社法339条2項と取締役任用契約との関係について、有意味な判断を行っている。

本事案では、被告会社が、原告が被告の代表取締役に就任するにあたって、その発行済株式の全部を保有する完全親会社の了承を得て、平成23年12月13日、原告との間で、以下の内容の委任契約（以下、「本件委任契約」という）を締結したという事情があった。

- 1条 被告は原告に対し、被告代表取締役への就任を委託し、原告はこれを承諾した。
- 2条 原告の被告代表取締役への最初の就任期間は、平成24年1月1日又は別途書面により合意した日から2年間とする。なお、この契約は、2年経過後に、両者間で更新を協議する。
- 4条1項 上記2年間の期間中、被告は原告に対し、報酬として年間3600万円を支払うものとし、その12分の1相当額を毎月20日限り原告の指定する口座に振り込む。
- 4条2項 上記2年間の期間中、原告が被告の業績向上に格別の寄与をしたと認められる場合、両者で協議の上、追加的報酬の支給を決定する。
- 4条3項 4条1項の報酬の支払義務は、被告の株主総会における承認又はこれに代わる同被告の株主全員の書面による同意の意思表示がされることを停止条件として発生する。
- 7条1項 本件委任契約の解除によらずに原告が被告の取締役を退任する場合、同被告は原告に対し、以下の各号の定めに従って退職一時金を支払う。
 - 1号 同契約締結日より5年を経過した日以降に退任する場合は、1億5000万円。
 - 2号 同契約締結日より5年未満で同被告の都合により退任する場合

は、1億5000万円。

3号 同契約締結日より5年未満で原告の都合により退任する場合は、3000万円に在任年数(1年を単位とし、1年未満の端数月は切り捨てる。)を乗じて算出された金額。

7条2項 上記退職一時金の支払義務は、被告の株主総会における承認又はこれに代わる同被告の株主全員の書面による同意の意思表示がされることを停止条件として発生する。

10条1項 原告又は被告は、以下の各号のいずれかの事由が生じた場合、本件委任契約を解除することができる。

1号 原告の責めに帰すべき事由により、原告が同被告代表取締役の地位を喪失した場合。

2号 本件株式譲渡契約が事由の如何を問わず解除された場合。

3号 本件委任契約4条3項又は7条2項の停止条件が成就しなかった場合。

4号 相手方が同契約のいずれかの条項に違反した場合。

10条2項 10条1項の定めにかかわらず、被告はいつでも本件委任契約を解除することができる。ただし、本項に基づいて同契約を解除する場合には、同被告は7条1項の定める退職一時金の支払義務を免れない。

原告は、平成24年1月1日、被告の取締役及び代表取締役(社長)に就任し、平成26年9月10日、これらに重任したが、平成27年4月1日、被告の株主総会の決議により、取締役から解任されたため、会社法339条2項にもとづいて被告に①残存任期分の役員報酬相当額、②追加報酬相当額、③役員賞与相当額、④退職一時金相当額などについて損害賠償を請求した。

本件の特徴として、前掲した取締役任用契約(本件委任契約)のなか

で、原告と被告会社との間で、解任時を含む取締役退任の際の取扱いが具体的に定められていたという事情が挙げられる。本件委任契約の規定によれば、退任の際の事情を区分したうえで、具体的な金額が「退職一時金」として定められているが、原告の責めに帰すべき事由により、原告が被告の代表取締役の地位を喪失し、本件委任契約が解除された場合（10条1項1号）などでなければ、退任取締役には一定額の退職一時金が支払われ（7条1項）、さらに、解任の際にも退職一時金の支払について定めがある（10条2項）⁴⁰。

本判決は、結論として、本件委任契約の退職一時金相当額に加えて、解任された取締役の残存任期の報酬相当額についても損害賠償請求を認めたが、この判断には、以下の点が論点となる⁴¹。まず、①退職一時金の支払には、本件委任契約上、株主総会の決議またはこれに代わる株主全員の書面による同意が必要である（7条2項）が、それがないにもかかわらず、退職一時金相当額の賠償請求を認めてもよいのか、つぎに、②本件委任契約によれば、退職一時金を解任時の金銭補償としても位置づけているとみられる⁴²ため、それに加えて、残存任期の報酬相当額に

⁴⁰ 本件委任契約10条2項但書にもとづいて、7条1項の定める退職一時金の支払義務が生じる場合であっても、その支払のためには、被告の株主総会における承認又はこれに代わる同被告の株主全員の書面による同意の意思表示がされることが必要となる（7条2項）。

⁴¹ 本文中の以下の論点に言及のある文献として、木下崇「判批（東京地判平成29年1月26日）」神奈川ロージャーナル10号47頁以下（2017）、弥永真生「判批（東京地判平成29年1月26日）」ジュリスト1514号3頁（2018）、エドアルド・メスキタ「判批（東京地判平成29年1月26日）」ジュリスト1515号118-119頁（2018）、大久保拓也「判批（東京地判平成29年1月26日）」月刊税務事例51巻1号95-96頁（2019）、持田大輔「判批（東京地判平成29年1月26日）」国際商事法務47巻2号198-199頁（2019）、原弘明「判批（東京地判平成29年1月26日）」金判1560号6頁（2019）、藤田和樹「判批（東京地判平成29年1月26日）」関西学院大学 法と政治70巻2号10頁以下（2019）、加藤・前掲注29）904頁以下。

⁴² 本件委任契約10条2項に該当するのは、原告側にその責めに帰すべき事由や本件委任契約違反がない場合（10条1項1号、4号参照）であり、本件委任契約は、そのような場合を含めて、被告会社に無制約の契約解除権を付与する見返りとして、

についても損害賠償請求を認めることはできるのか、また、以上の①、②と関連して、③本件のような委任契約(取締役任用契約)と会社法339条2項の関係をどのように理解したらよいのか、である。

まず、①から順次、検討する。本判決では、会社法339条2項の損害賠償請求が認められるかどうかにつき、残存任期分の役員報酬相当額、追加報酬相当額、役員賞与相当額、弁護士費用とならぶ損害項目のひとつとして、退職一時金を位置づけている⁴³。会社法339条2項の枠組みのなかで、上記の各損害につき賠償請求が認められるか否かが個々に判断されているのは、これまでの裁判例と同様である。もっとも、退職一時金相当額について、本判決は、つぎのように述べて損害賠償請求を認めており、そこには、従来みられなかった判断が示されている。

「前提事実…によれば、被告において、本件委任契約の締結により、同契約の解除(10条1項)によらずに原告が被告の取締役を退任する場合には、株主総会における承認等を条件として、同被告は原告に対し、退職一時金を支払うこと、その額は、同契約締結日より5年未満で原告の都合により退任する場合(7条1項3号)でない限り1億5000万円とすることが、唯一の株主…の了承も得て、決定されていたことが認められる。そして、本件解任当時、同契約10条1項の事由や同契約7条1項3号の事由が生じており又は生じる具体的な見込みがあったことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、原告は、本件解任がなければ、任期終了時(再任された場合にはその任期終了時)に1億5000万円の退職一時金を得ていたであろうと認めるのが相当であり、本件解任によってこれを喪失するという

7条1項により、解任される取締役への金銭補償を事前に取り決めておくものということができる。

⁴³ 判旨では、原告の主張を受けたためか、他の損害項目とは異なり、「退職一時金」となっているが、ここは損害賠償請求が認められるかという文脈のため、正確には、「退職一時金相当額」というべきだろう。

損害が生じたというべきである。」

まず、退職一時金の支払には、本件委任契約上、株主総会の決議またはこれに代わる株主全員の書面による同意が必要であるところ（7条2項）、本件では、そのいずれもなされていない。本件委任契約は被告の唯一の株主である完全親会社の了承も得て締結されているが、すでにみたように、裁判例⑦（前掲東京地判平成27年6月22日）では、株主総会において退職慰労金の決定を取締役に一任した場合に依るべき支給基準を定めた退職金規程が創業家を含む取締役全員によって異議なく可決されたからといって、それを退職慰労金を支給する旨の株主総会決議と同視することはできないとされている。さらに、前掲大阪高判昭和56年1月30日が挙げていたように、退職一時金の支払慣行から受給の蓋然性が判断されたわけでもない⁴⁴。一方、本件では、従来の事案と異なる事情として、本件委任契約において、取締役解任の際の金銭補償としての性質を有するものも含めて、退職一時金の額が具体的に定められており⁴⁵、さらに、被告側は、裁判のなかで、被告がその都合により本件委任契約を解除した場合、原告は同契約7条1項2号の退職一時金請求権を取得する旨の主張を行っていた。しかし、これらの事情があるからといって、判決が述べるところとは異なり、本件解任がなければ、原告は、再任後の任期終了時に退職一時金を得ていた蓋然性が高いと認めることはできないように思われる。なお、判旨は、本件解任がなければ1億5000万円の退職一時金を得ていたであろうと認めるのが相当であるとしているが、本件委任契約7条1項のなかのどの規定にもとづくのか不明である⁴⁶。

⁴⁴ なお、本判決は、役員賞与相当額について、本件委任契約に賞与の支給に関する規定がないこと、原告に対して、在任中、賞与が支払われたことがなく、支給に充てるための金銭の積み立てもなかったことを認定したうえで、本件解任がなければ、残存任期中に役員賞与の支給を受けていたであろうとは認められないとしている。

⁴⁵ メスキタ・前掲注41) 119頁。

⁴⁶ 原告の取締役の任期は、残存任期分の役員報酬相当額に係る判旨において、平成28年9月10日までと認定されていることからすると、本件委任契約の締結日（平成

つぎに、②について検討する。学説には、本判決と異なり、残存任期の報酬相当額及び退職一時金相当額の賠償請求を認めるべきではないとする理解がみられる。そのひとつとして、まず、本件の解決としては、会社法339条2項にもとづく損害賠償は否定したうえで、本件委任契約にもとづき被告が原告に退職一時金を支払うことが本件委任契約締結時の当事者の意思にもっとも合致しているとする見解がある⁴⁷。また、取締役任用契約における解任時の金銭的処理に関する定めに従った処理がなされれば、原則として、会社法339条2項にいう「解任によって生じた損害」は存在せず、そこにさらに339条2項にもとづき損害賠償請求を認めることは、取締役任用契約が定める解任時の取扱いに同意して取締役が就任した者に、当該契約によって保障された利益を超える保護を与えることになるとする見解もある⁴⁸。これらの見解では、事前に当事者間で本件委任契約上、解任時の金銭補償を退職一時金の支払として取り決めていることが重視されている。

たしかに、被告側自身も、訴訟のなかで、会社と取締役間の委任契約上、会社の解除権及び解除に伴う処理が具体的に規定されているのであれば、会社法339条2項において保護すべき取締役の損失(委任契約に基づく期待権の喪失)は生じず、賠償すべき「損害」を観念することもできないなどと主張している。もっとも、一方で、原告側が主張する、残存任期分の役員報酬相当額の請求に対して、被告側は、原告とは異なる残存任期を主張し、それを超える期間に係る役員報酬相当額は同法339条2項の損害には含まれないとしており(つまり、残存任期分の役員報酬相当額自体の請求は認めている)、その主張は一貫していない。また、本

23年12月13日)から5年は経過していない(したがって、1号の適用はない)。また、原告の解任がない状況を仮定すると、2号の適用もないであろう。本件委任契約では、原告が5年未満で任期満了により退任する場合の扱いが分からない。

⁴⁷ メスキタ・前掲注41) 119頁。

⁴⁸ 加藤・前掲注29) 910-912頁。

件委任契約上、会社法339条2項の適用を排除する旨の規定が存在していたわけでもない⁴⁹。以上からすると、本判決が、残存任期の報酬相当額の賠償請求を認めたことは、是認せざるを得ないであろう。

なお、従来からの学説、裁判例の理解によれば、会社法339条2項にもとづいて、残存任期の報酬相当額や退職慰労金相当額の賠償請求を認める場合、本判決の判断もそうであるように、解任がなされずに任期満了を迎えた状況を想定し、任期満了時を基準にして損害額を算定しなくてはならない。しかし、仮に、本件委任契約10条2項にもとづいて、解任時の金銭補償として「退職一時金」が会社から支払われていた場合には、さらに重ねて、会社法339条2項にもとづいて、退職一時金相当額及び残存任期の報酬相当額の賠償請求が認められることはないように思われる⁵⁰。

最後に、③であるが、本判決は、本件委任契約と会社法339条2項の関係について、「会社法339条2項の『損害』とは、当該解任がなければ当該役員が残存任期中及び任期終了時に得ていたであろう利益の喪失による損害をいうものと解される」としたうえで、つぎのように述べている。

「この点につき、被告らは、…会社と取締役との間の委任契約において、会社の解除権及び解除に伴う処理が具体的に規定されているのであれば、かかる規定に従う限り、会社法339条2項において保護すべき取締

⁴⁹ 加藤・前掲注29) 916頁注60。したがって、本件委任契約の退職一時金に関する規定が会社法339条2項の適用を排除する趣旨であったのか否かが明確ではないという評価もありうるとする。

⁵⁰ 同じ「退職一時金」といっても、会社法339条2項にもとづく損害賠償（退職一時金相当額の賠償）は任期満了時の退職一時金の支払（とその喪失）を想定するものであり、本件委任契約10条2項にもとづく、解任時の金銭補償としての意味をもつ退職一時金そのものの支払とは二者択一の関係にある。同様のことは、残存任期の報酬相当額との関係にもいえるように思われる。一方で、解任がなされたことによる金銭補償を受けつつ、他方で、解任がなされずに任期満了を迎えた状況を想定した損害賠償を求めることは、両立しえないように思われるからである。なお、これとは別の理解（説明の仕方）として、注48の文献参照。

役の損失(委任契約に基づく期待権の喪失)は生じず、賠償すべき『損害』を観念することもできない旨主張する。しかしながら、会社と取締役との間の委任契約(取締役任用契約)において、会社の無条件の解除権や解除された場合の処理が具体的に規定されたとしても、そのことをもって、当該取締役の任期に対する期待権…が生じないなどと解することはできず、同項の『損害』を観念することができないともいえないから、被告らの上記主張は採用することができない。』

さらに、退職一時金相当額の賠償について、本判決は、「原告は、本件解任がなければ、任期終了時(再任された場合にはその任期終了時)に1億5000万円の退職一時金を得ていたであろうと認めるのが相当であり、本件解任によってこれを喪失するという損害が生じたというべきである。」としたうえで、それに続いて、「これに対し、被告らは、被告がその都合により本件委任契約を解除した場合、原告は同契約7条1項2号の退職一時金請求権を取得するのであるから、原告には損害は生じない旨主張する。しかしながら、仮に同号に基づく請求権が別途発生しているとしても、そのことをもって直ちに、本件解任による上記損害の発生(任期終了時において退職一時金を得ていたであろうとの期待権の喪失)を否定すべきものとは解されないから、被告らの上記主張は採用することができない。」とした。

このように、本判決では、本件委任契約にもとづく、取締役解任時の金銭補償(退職一時金の支払)による処理を一貫して否定して、会社法339条2項の適用により事案の解決を図っている。先にも述べたが、解任がなされずに任期満了を迎えた状況を想定し、残存任期の報酬相当額の賠償請求を認めてしまうと、退職一時金についても同様の状況のもとでそれが得られていたかの検討をせざるを得ず、委任契約にもとづいた解任時の金銭補償による解決は斥けられてしまう。そこで、仮に、本件とは異なり、取締役が解任されたときに、会社法339条2項の適用を排除し

たうえて（これにより、残存任期分の報酬相当額等の賠償請求が否定される）、委任契約上の金銭補償によって処理されることが、その規定上、明らかであった場合に、両者の関係をどのように理解したらよいか考えてみる必要がある⁵¹。委任契約上の金銭補償と会社法339条2項とを比較した場合に、同項にいう「正当な理由」に相当する事由が認められる場合であっても委任契約上、金銭補償されることもあれば、他方で、正当な理由が認められない場合にもかかわらず、金銭補償がなされない場合も考えられるが、それは、それぞれの会社や取締役就任時の個別事情などを考慮した結果であり、取締役任用契約を通じてなされる（会社法339条2項とは異なる）当事者による事前の利害調整は尊重されるべきであろう。したがって、会社法339条2項を強行規定と評価し、同規定の損害賠償請求権を排除する合意を一律に否定することは適切ではない⁵²。

4. 会社法339条2項の類推適用事例を契機とした考察

(1) 取締役の任期の伸長と損害賠償の範囲

会社法339条2項の損害賠償について、取締役の残存任期の報酬相当額を損害額とする理解は、本来、平成17年改正前商法のものでした取締役の任期の上限である2年間を前提とするものであった。一方、会社法のも

⁵¹ 持田・前掲注41) 199頁は、本件委任契約が明示的に残存任期分の報酬相当額について賠償請求権を排除していた場合には、本判決の損害論は射程外であるとする。本判決の判断を評価するにあたっては、この事案が、委任契約上、会社法339条2項の適用が排除されるかが明らかではないものであること、被告側の主張が一貫していないことを踏まえておく必要がある。

⁵² 持田・前掲注41) 199頁。会社法339条2項を強行規定とすると、取締役解任時の処遇について、当事者間で個別事情に応じた利害調整（金銭補償）を行うことが困難になる。本判決の判旨につき、弥永・前掲注41) 3頁は、それが妥当すると、会社法339条2項は実質的に強行法規の性質を有することになるが、会社と取締役との間の任用契約について契約自由の原則があてはまると解することによる実質的不都合は、本判決においては全く指摘されていないとする。

とでは、非公開会社につき、定款の定めにより任期が伸長されれば(332条2項)、残存任期も長期化することになる結果、損害額が多額にのぼるが、このような場合についても、上記の理解を維持することはできるのだろうか。会社法339条2項の趣旨は、すでにみたとおり、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利害調整にあるが、任期が伸長された結果、損害賠償額が高額になれば、会社の解任の自由は事実上封じられることになり、上記の利害調整という観点からは、損害額を抑制することが考えられるためである⁵³。

この論点につき、判例集登載裁判例で初めて判断を示したのが裁判例⑧(前掲東京地判平成27年6月29日。定款の定めにより取締役の任期が伸長されていたが、その後、任期の途中で定款変更により任期を短縮し、取締役を退任させた事案につき、会社法339条2項を類推適用した事例。以下、(1)において本判決という場合、この裁判例を指す)である。

本判決では、原告らが取締役にも再任されなかったことによって被った損害額は、原告らが主張する、原告らが取締役を退任した日の翌日から定款変更前の任期の終期までの間の得べかりし取締役報酬相当額であることを否定した。その理由として、定款変更前の任期の終期までの5年5か月以上もの長期間にわたって、被告の経営状況や原告ら取締役の職務内容に変化がまったくないとは考えがたく、原告らが定款変更前の任期の終期までの間、退任時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ることを挙げている。そのうえで、結論として、損害額の算定期間は、原告らが退任した日の翌日から2年間に限定することが相当であるとして、退任時の月額報酬に24か月を乗じた金額を原

⁵³ 注30の文献、河村・前掲注36)151頁。なお、正当理由を柔軟に解釈する(その該当性を広げる)ことにより、利害調整を行うことも考えられるが、その存否は二者択一であり、利害調整の手段としては限界がある。河村・前掲注36)152頁注28、加藤・前掲注29)894頁注20。

告らが取締役に再任されなかったことによって被った損害額とした。

このように、本判決は、賠償されるべき損害額につき、定款変更前の残存任期すべての期間にわたる報酬相当額とはしなかった。本判決の判例評釈等を見ると、この結論に対する学説の反応として肯定的なものもある⁵⁴が、判決の理由づけには疑義がある。

本判決は、定款変更前の任期の終期までの5年5か月以上もの長期間にわたって、被告の経営状況や取締役の職務内容に変化がまったくないとは考えがたく、原告らがその任期の終期までの間、退任時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るとして、会社の経営状況や取締役の職務内容の変化に伴い、報酬額の減額の可能性を指摘する。もっとも、最高裁判例によれば、「株式会社において、定款又は株主総会の決議（株主総会において取締役報酬の総額を定め、取締役会において各取締役に対する配分を決議した場合を含む。）によって取締役の報酬額が具体的に定められた場合には、その報酬額は、会社と取締役間の契約内容となり、契約当事者である会社と取締役の双方を拘束するから、その後株主総会が当該取締役の報酬につきこれを無報酬とする旨の決議をしたとしても、当該取締役は、これに同意しない限り、右報酬の請求権を失うものではないと解するのが相当である。この理は、取締役の職務内容に著しい変更があり、それを前提に右株主総会決議がされた場合であっても異ならない。」とされている（最判平成4年12月18日民集46巻9号3006頁）。この判示内容の射程は、報酬額の減額にも及ぶ⁵⁵

⁵⁴ 佐藤誠「判批（東京地判平成27年6月29日）」産大法学50巻3・4号353-355頁（2017）、大野尚「判批（東京地判平成27年6月29日）」関西学院大学 法と政治67巻4号16-18頁（2017）、三浦治「判批（東京地判平成27年6月29日）」金判1510号20頁（2017）、高橋英治「判批（東京地判平成27年6月29日）」商事法務2198号71頁（2019）、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275頁（2019）、隅谷史人「非公開会社における取締役の解任による損害賠償責任」法学研究96巻1号349頁（2023）。

⁵⁵ 江頭①・前掲注1）472-473頁。

ことからすると、会社の経営状況や取締役の職務内容の変化の可能性だけで退任時の報酬額受領の蓋然性を否定することはできない⁵⁶。

また、通説及び裁判例を前提とすると、損害賠償責任の性質は異なるが、一般的に不法行為法の分野において逸失利益の賠償を認めるにあたっては、その算定期間が長期にわたることも多いが、たんにその間の状況の変化の可能性があるというだけでは、得られるはずであった利益の蓋然性の判断に影響を与えるものではないように思われる。

さらに、本判決では、損害額の算定期間について、原告らが退任した日の翌日から2年間に限定するとしているが、その根拠が示されていない。そこからは、取締役の任期の上限が2年とされていたことを前提とする平成17年改正前商法257条1項但書のもとでの残存任期の報酬額についての理解を、現行会社法のもとで定款の定めにより取締役の任期が延長されているケースにも及ぼすことは適当ではないとの考慮があったことがうかがわれる⁵⁷。しかし、損害賠償の範囲を裁判官の裁量に委ねてしまうことができるかは問題もあろう⁵⁸。

ほかに本判決の結論を支持しうる説明ができないのであれば、定款の

⁵⁶ このように、最判平成4年12月18日の判示内容を考慮し、取締役の職務内容の変化の可能性だけでは、報酬受領の蓋然性が低くなるわけではないとする見解として、河村・前掲注36) 150-151頁。そのほか、この最高裁判例の存在から、本判決の問題を指摘するものとして、来住野究「判批(東京地判平成27年6月29日)」法学研究90巻5号40頁(2017)、加藤・前掲注29) 892頁注19、伊藤・前掲注18) 80頁。なお、職務内容と報酬額との連動が取締役任用契約の内容になっていると評価できる場合には、職務内容の変化に伴い、報酬額を当該取締役の同意を得ることなく変更することは、上記最高裁判例と抵触するものではない。加藤・前掲注29) 893頁注19。

⁵⁷ 河村・前掲注36) 151頁、来住野・前掲注56) 40頁、加藤・前掲注29) 893頁。

⁵⁸ 本判決の判例評釈をみると、学説では、損害賠償の範囲を民事訴訟法248条にもとづいて裁判官の裁量に委ねることにつき肯定的な見解もある(大野・前掲注54) 18頁、高橋・前掲注54) 71頁)が、これには、会社及び取締役の予測可能性の観点から適当でないとする指摘がある(河村・前掲注36) 151頁)。また、これまで会社法339条2項のもとで賠償すべき損害額を定型化してきた裁判例の考え方も整合しないことになる。

定めにより任期が伸長されていた場合であっても、原則的には、伸長された任期を前提に残存任期の報酬相当額を損害額とすべきであろう⁵⁹。会社法332条2項にもとづいて非公開会社が定款の定めにより取締役の任期を伸長するのは、ひとつには、非公開会社において、取締役の任期を伸長し、取締役の地位の安定を向上させることが会社または株主の利益から望ましいと判断された結果であると考えられる⁶⁰から、このように、取締役の地位を長期にわたって保証するという目的が認められる場合には、取締役が任期に対して抱く期待の要保護性は高く⁶¹、残存任期すべての報酬相当額を請求することは認められることになろう⁶²。

⁵⁹ 中村信男「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」鳥山恭一・中村信男・高田晴仁編『岸田雅雄先生古稀記念 現代商法の諸問題』845-846頁（成文堂、2016）、高橋均「判批（東京地判平成27年6月29日）」ジュリスト1496号93頁（2016）、河村・前掲注36）151-152頁、来住野・前掲注56）41-42頁。

⁶⁰ 注31の文献。

⁶¹ 閉鎖型の中小企業において、株主が取締役となり経営に当たる場合、取締役としての報酬が剰余金の配当に代わる機能を果たすことが多く、その株主は業務執行を行う地位から排除されると経済的困難に直面するとされる。江頭①・前掲注1）465頁。とくに相当額の出資を行った少数派株主にとって、取締役の地位を確保、維持する必要性は大きく、そのためのひとつの手段として、任期の伸長が利用されることが考えられる。河村・前掲注36）151頁。

⁶² もっとも、非公開会社が定款の定めにより取締役の任期を伸長する事情は一様ではない。株主の変動が少なく、事実上、所有と経営が分離していないことが多い非公開会社では、公開会社ほど頻繁に株主の信任を得る必要性が認められない（岩原紳作編『会社法コンメンタール7-機関(1)』458頁〔榊素寛〕（商事法務、2013））という場合には、取締役の地位を中長期的に安定させることにつながるが、そのほかにも、取締役の任期を原則通り2年とすると、2年ごとに取締役を改選する都度、登記等の手続が必要となり費用もかかるため、それを節約したいとの事情もあるとされる（中村・前掲注59）844頁。取締役の任期に対する期待の内容は、定款の定めによって取締役の任期を伸長した具体的な理由と関係するから、損害賠償の範囲を考えるうえでは、そのような事情に配慮することが必要であり、このような理解は会社法339条2項の趣旨にもかなう（加藤・前掲注29）896-897頁。会社側が残存任期すべての報酬相当額の請求は認められないとして、損害賠償の範囲について争う場合には、会社が、定款の定めにより取締役の任期を伸長した理由が取締役の地位の安定を向上させること以外にあったことを立証する必要がある。この点を示唆するものとして、河村・前掲注36）153頁注38。

(2) 会社法339条2項が類推適用されるための要件

裁判例⑮（前掲名古屋地判令和元年10月31日。以下、(2)において本判決という場合、この裁判例を指す）では、退任し再任されなかった取締役である原告が被告会社の取締役として選任された目的（原告に収入を得させること、すなわちその生活保障のために、取締役の地位に就かせること）が本件定款変更による任期が終了した時点で既に達成されていることを考慮し、被告会社が原告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」があるとしている。

すでにみたように、裁判例や学説は、会社法339条2項にいう「正当な理由」を「当該役員に役員としての職務執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的な事情があること」とし、具体的に、(ア)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、(イ)心身の故障などにより客観的に職務執行に支障をきたす状態になった場合、(ウ)職務遂行への著しい不適任（能力の著しい欠如など）が認められる場合などの類型に該当するかを問題にしてきたことからすると、この判断は異例といえる⁶³。

また、本判決では、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を退任させられ、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、会社法339条2項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、原告を被告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ことから、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るとし、裁判例⑧（前掲東京地判平成

⁶³ 伊藤雄司「判批（名古屋地判令和元年10月31日）」法学教室478号138頁（2020）、仲卓真「判批（名古屋地判令和元年10月31日）」私法判例リマークス62号88、89頁（2021）、村上裕「判批（名古屋地判令和元年10月31日）」金沢法学63巻2号197頁（2021）、内藤裕貴「判批（名古屋地判前掲令和元年10月31日）」新・判例解説Watch28巻150頁（2021）。

27年6月29日)と異なり、会社法339条2項が類推適用されるかを明示的には判断していない。

そこで、まず、取締役の任期を短縮する定款変更による取締役の退任及び不再任に対する会社法339条2項の類推適用は、どのような場合に認められるのか、また、類推適用が認められる場合に、「正当な理由」の所在はどこに求めるべきか、裁判例⑧とあわせて検討し、そのうえで、裁判例⑧及び本判決について、これらが事実上の解任事案であるとして、会社法339条2項の類推適用が認められるべき事例といえるのか検討する。

まず、取締役の任期を短縮する定款変更による取締役の退任及び不再任に対する会社法339条2項の類推適用は、どのような場合に認められるのかについて、学説は、(ア)定款変更による取締役の任期短縮の結果、当初予定されていた任期の満了前に退任させられ、取締役として再任されなかったことについて、それが事実上の取締役解任とみられる場合にかぎって類推適用を認める見解⁶⁴と、(イ)事実上の取締役解任とみられる場合にかぎられず、定款変更の結果、当初予定されていた任期の満了前に退任させられ、従前の任期に対する期待を喪失した場合に、類推適用を認める見解⁶⁵に分かれている。

事実上の取締役解任とみられるケースにつき会社法339条2項の類推適用を否定する見解はみられない。これは、もし類推適用を否定すると、本来、取締役を任期途中で正当な理由なく解任した場合には、会社は損害賠償義務を負うにもかかわらず、取締役任期を短縮する定款変更により取締役を退任させ、さらに不再任とすることにより、それを潜脱しうることになるからであり、任期短縮の定款変更による取締役の退任及び

⁶⁴ 中村・前掲注59) 839頁、さらに845-847頁も参照、佐藤・前掲注54) 350頁、大野・前掲注54) 19頁、隅谷史人「判批(東京地判平成27年6月29日)」登記情報680号88頁(2018)。

⁶⁵ 仲・前掲注63) 88-89頁、伊藤・前掲注18) 78頁。

不再任が取締役の解任と同視できるのであれば、339条2項と同様の処理を行うことがその趣旨にもかなうとされている⁶⁶。これに対し、339条2項を類推適用すべき場合をより広く解し、事実上の取締役解任とみられるケースにかぎられないとする見解は、解任の実質を有しない場合であっても、取締役にとっては選任時に予定されていた任期の途中でその地位を失ったという結果は同じであり、取締役の任期に対する期待を保護する必要性が当然に否定されるわけではないとする⁶⁷。

会社法は、取締役任期を短縮する定款変更以外にも、定款変更により在任中の取締役の任期が満了することを定めている⁶⁸が、これらの場合を含めて、会社が定款変更を行うのに、正当な理由は求められていない。それは、定款変更を行う会社の利益が取締役の利益に優先するからである⁶⁹。また、取締役の任期満了後、取締役であった者を再任しないことについても、正当な理由があることは求められていない⁷⁰。本来、会社が定款変更を行うこと、取締役であった者を再任しないことに制約がなければ、そこに正当な理由を通じて、取締役のその地位への期待を保護するために両者の利益調整をすべき場合は事実上の解任の場合に限定すべきであり、類推の基礎は、解任と同視できるところに求めるべきであろう。裁判例⑮(前掲名古屋地判令和元年10月31日)は、定款変更による取締役の任期短縮には、取締役を退任させることがその目的に含まれていたから、会社法339条2項の類推適用の余地があるとし、取締役とし

⁶⁶ (ア)、(イ)のいずれの立場からも同様の指摘はなされうる。学説でこのような指摘をするものとして、中村・前掲注59)839頁、河村・前掲注36)149頁、加藤貴仁「判批(東京地判平成27年6月29日)」私法判例リマークス54号84頁(2017)。

⁶⁷ 仲・前掲注63)88-89頁。

⁶⁸ 会社法332条7項の各号。

⁶⁹ 河村・前掲注36)149-150頁。

⁷⁰ 取締役の地位にある者が任期満了後も、再任されることを期待していたとしても、そのような期待は保護されるものではないというのが会社法の原則的な立場である。佐藤・前掲注54)349頁。

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を行っているが、そこには、類推適用が認められる場合は事実上の解任の場合に限定すべきとの考えがあるのかもしれない⁷¹。

このように、任期を短縮する定款変更により取締役を退任させ、さらに不再任を組みわせることが事実上の取締役の解任とみられる場合に会社法339条2項を類推適用すべきとすると、正当な理由の有無の判断対象も、定款変更による任期の短縮及び不再任の一連のプロセスに求められるであろう⁷²。

そこで、つぎに、裁判例⑧（前掲東京地判平成27年6月29日）、⑮（前掲名古屋地判令和元年10月31日）につき、これらが事実上の解任事案であるとして、会社法339条2項が類推適用されるべきケースといえるかどうか検討する。定款変更により取締役の任期を10年から1年に短縮する理由として会社側が何を主張しているのか、上記の裁判例をみると、⑧では、取締役全員が親族関係にあり、残存任期も5年以上あったことから取締役会が形骸化していたため、取締役会の活性化を図り、経営体質を強化し、経営環境の急激な変化に対応することを挙げており、また、⑮では、会社の業績に寄与する役員であるか、毎年株主から信任を受けることを目的としたものとされている。これらの理由そのものは合理的ではあるが、表向きはそうであったとしても、当該取締役を不再任とした経緯からして、在任中の取締役の任期を満了させ、取締役の地位から退任させることが定款変更の目的に含まれる場合には、会社法339条2項の類推適用が認められることになる。これとは反対に、当該取締役を不再任とした経緯に照らしても、任期短縮の定款変更の目的が在任中の取

⁷¹ 伊藤・前掲注63) 138頁。

⁷² 結論として、同様に、定款変更による任期の短縮及び不再任を一連のものとしてみる見解として、三浦・前掲注54) 19頁、内藤・前掲注63) 149頁。そのほか、正当な理由の有無の判断対象は、定款変更による任期の短縮及び不再任の双方であるとすると、高橋・前掲注59) 94頁、河村・前掲注36) 150頁。

取締役を退任させることは別のところにあるといえる場合には、会社法339条2項は類推適用されるべきではない。

つづいて、取締役不再任に係る経緯(理由)について、まず、裁判例⑧から被告会社側が何を主張しているのかをみると、退任後、再任されなかった取締役らが、個人的な感情に基づく理由のない人事提案をしたことなどによって、取締役会において実質的な経営について話ができない状況になっていたこと、取締役のひとりについては、被告会社を取り巻く厳しい競争環境等に対する積極的、生産的な意見を期待できず、たんに親族関係にあるというのみで取締役に再任する状況にはなかったこと、また、もうひとりの取締役については、取締役として不適切な事情(すなわち、無断欠勤や遅刻、直帰が頻発していたこと、社用車を通勤に使用していたこと、自動車通勤していたにもかかわらず、電車通勤であると申告し、通勤手当を受け取っていたこと、被告名義のETCカードを業務外で使用していたこと、親族から被告株式を買い取るために被告から借り受けた債務の返済を行っていないこと)があり、これらからすれば、取締役として不適格であり、再任しなかったとしている⁷³。これらの不再任の理由とされる事情(経営をめぐる大株主でもある代表取締役との対立、取締役の職務への不適任、その職務遂行にあたっての不正行為)に照らすと、任期短縮の定款変更の目的は在任中の取締役を退任させることにある(少なくとも、定款変更の目的に含まれる)ということができ、会社法339条2項の類推適用が認められるだろう。

つぎに、⑬では、まず、被告会社側は、原告は被告会社の取締役に就任する前、A農業協同組合(以下、「農協」という)の常務理事の立場にあったところ、慣例(常務理事は2期6年務めることとされていた)に

⁷³ 被告である会社側の主張では、これらの不再任の理由とされる事情を含めて、定款変更に係る正当な理由とされているが、判決では、取締役不再任に係る正当な理由の該当性判断の対象とされている。

反して1期3年で常務理事を退任する時点で57歳であったことから、農協側の温情により、そのほぼ100パーセント子会社である被告の取締役に選任されていたことを主張した。そして、このような経緯から、被告は、原告が被告の取締役に就任した際、農協の理事の任期と同じ3年後に辞任することが予定されており、原告には、被告の取締役就任時に、定款変更前の当初の任期が満了するまで被告の取締役の地位を確保できるとの合理的期待を生ずるような事情はなく、さらに、原告は、すでに被告会社から、原告が仮に農協の常務理事に再任されていた場合よりも多くの報酬を得ているとし、これらにより、原告が取締役に再任されなかったことについて正当な理由があるとした。ここでも、不再任の理由とされる事情によれば、任期短縮の定款変更の目的は在任中の取締役を退任させることにあるか、少なくとも、それが定款変更の目的に含まれているということができ⁷⁴、会社法339条2項の類推適用を認めてもよい事案といえるだろう。

(3) 取締役就任時の事情と「正当な理由」

前述のように、定款変更による取締役の退任及び不再任に会社法339条2項を類推適用する基礎は、事実上の解任と同視できるところに求めるべきことからすると、「正当な理由」に該当するかどうかも、解任事例と同様の判断を行うことになる（定款変更による取締役の退任及び不再任が事実上の解任と同視できる場合、取締役であった者の損害賠償請求が認められるかについて、同事案で取締役解任の選択肢がとられていた場合と判断基準や結論が異なることがあってはならないだろう⁷⁵）。裁判例⑧では、取締役の不再任について被告会社側の挙げる事情は、いずれも正当な理由にはならないとしたが、これは解任事例に置き換えても同様

⁷⁴ 本件判旨でも、「本件定款変更による取締役の任期の短縮には、原告を被告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」としている。

⁷⁵ 同様の結論を示すものとして、中村・前掲注59) 842頁。

の結論となったということができ、妥当である。すなわち、たんに親族であることが取締役の職務への不適任を示すものではないし、公認会計士及び税理士として被告の経理業務を受託していたこともあったことからすれば、もし職務への不適任をいうのであれば、より具体的な事実を主張立証する必要がある。また、その職務遂行にあたっての不正行為については、正当な理由といえるほどに、悪質なものである。さらに、経営をめぐって、大株主でもある代表取締役との対立があったとしても、これまでの裁判例上、そのことだけから、解任の正当な理由が認められているわけではない。

裁判例^⑤では、上記のように、被告会社側から、取締役不再任についての正当な理由として、原告が被告会社の取締役就任時の経緯に照らし、原告には、当初の定款における10年の任期が満了するまで取締役の地位を確保できるとの合理的期待を生じさせる事情がないこと、さらに、それに付随して取締役在任中に得た報酬額の評価（農協の常務理事に再任されていた場合に比して、より多くの報酬を得ていること）が主張されている。

裁判所の判断においても、正確には同一ではないものの、取締役就任の際の事情、原告の取締役の在任期間及び取締役在任中に得た報酬額の評価が考慮され⁷⁶、原告を取締役に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されているとし、取締役不再任について

⁷⁶ 被告会社側の主張では、原告が被告会社の取締役に就任した事情として、慣例に反して農協の常務理事に再任されなかったことが重視され、そこから、定款の規定にかかわらず、被告会社との間で、農協の理事の任期と同じ3年間の任期が予定されていたというのに対して、裁判所の判断では、農協の理事を退任した時点で、原告の年齢が農協職員の定年年齢に達しておらず、原告にその生活保障のために、被告の報酬のある取締役の地位が与えられたとする。また、取締役の報酬額の評価についても、被告会社側の主張では、農協の常務理事に再任されていた場合との比較を行っているのに対して、裁判所の判断では、それが生活保障として十分な金額であるかを問題としている。

正当な理由を認めている。

もっとも、取締役就任の際の個別的事情を考慮し、「任期満了まで取締役の地位にあるとの合理的期待がないこと」、あるいは、「取締役に選任された目的が既に達成されていること」を正当な理由とするのは、これまでの解任事例（さらに、定款変更による取締役の任期短縮及び不再任に類推適用を認めた事例である⑧）のもとで、裁判例や学説が「正当な理由」として挙げてきた類型にはみられないものであり⁷⁷、それをどのように評価すべきかが課題となる。

まず、その評価にあたっては、上記の判旨の表現を文字通り受けて、本判決が正当な理由につき「取締役の選任目的の達成」という一類型を新たに認めたと理解してよいのかが問われるように思われる⁷⁸が、このような理解をすることには、慎重を期する必要がある。従来、裁判例や学説が「正当な理由」として挙げてきた事由は、いずれも、取締役の選任目的の不達成に通じるものであり、また、選任目的には様々な事情があるところ、その目的が達成されたからといって、それが当然に取締役の地位の喪失に結びつくわけではないからである。むしろ、本件の場合、生活保障という取締役就任の際の事情から、当初の定款の任期満了よりも前の時点で退任（辞任）することについての了解が当該取締役と会社との間にあったとみられ、任期を全うすることへの（保護に値する）期待が取締役にはなかったところに事案としての特徴がある。したがって、正当な理由については、「任期満了までは取締役の地位にはないことについての当該取締役の就任時の了解」に求めたと理解するのが適当であろう⁷⁹。

⁷⁷ 注63の文献。

⁷⁸ 中村信男「判批（名古屋地判令和元年10月31日）」金判1615号20頁（2021）は、本判決について、会社法339条2項にいう解任に係る「正当な理由」の該当事例に、「選任目的達成型」ともいうべき新たな類型を加えたものとみることができるとする。

⁷⁹ なお、原告と被告会社との間に、定款の任期に関する規定にかかわらず、取締役の任期満了前に退任（辞任）することに加えて、いつ退任するか合意（農協の常

本判決は、このように、裁判例が従来から「当該取締役が取締役としての職務執行を委ねることができないと判断することもやむを得ない客観的な事情がある場合」と定式化してきた類型には該当しない場合であっても、取締役の任期に対する期待に焦点を当て、その期待が保護に値するものかという見地に立って、取締役の就任時の事情の「正当な理由」の該当性を認めた事案であり⁸⁰、かかる判断は、会社法339条2項の趣旨に合致し、適切なものと評価することができる⁸¹。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の調和という会社法339条2項の趣旨からすると、本来であれば、解任の正当な理由の判断にあたっては、取締役の任期に対する期待とは具体的に何かを取締役任用契約のほか取締役就任時の事情から明らかにしたうえで、それが保護に値するものなのか、とくに、任期が伸長されていた場合、任期を伸長した理由などとあわせ、伸長された任期がその全期間にわたって一様に保障されるべきものなのかを検討される必要がある。また、正当な理由が認められず、損害賠償が請求される場合に、解任によって生じた損害の額を算定する際にも、上記の観点を考慮することが会社法339条2項の趣旨から要請されているというべきであろう⁸²。

務理事に再任された場合を基準に在任期間を3年間とするのか、あるいは、原告が農協職員の定年(60歳)を迎えた時点とするのかなど)があれば、会社側は、端的にそのような合意を主張し、退任を求めることもできるように思われるが、そこまでの明確な合意がなければ、取締役の解任であるとか、定款変更による取締役の任期短縮(及び取締役への不再任)という手続によることも現実的な選択肢となろう。本件はそのような事案であったように思われる。これに対して、本件につき、このような合意(辞任特約)があったとみることができるという見解として、内藤・前掲注63)150頁(さらに、この場合、「事実上の解任」が問題となる余地はないことを示唆する。同頁注21)、中村・前掲注78)21頁。

⁸⁰ 仲・前掲注63)89頁。

⁸¹ 仲・前掲注63)89頁。

⁸² 以上につき、加藤・前掲注29)912頁、伊藤・前掲注63)138頁、伊藤・前掲注18)81頁。加藤・前掲注29)912頁は、取締役の任期に対する期待の具体的な内容は、取締役任用契約によっても定まるから、取締役任用契約の内容を解任についての「正当な理由」の判断や「解任によって生じた損害」の解釈に際して考慮することは、

このように考えると、本件（裁判例⑮）の当該取締役であった者には、その生活を保障させるための一定期間は取締役としての地位が保障されていたといえるから、仮に、その期間内に当該取締役が、従来、類型化されてきた事由がないにもかかわらず、解任された場合であれば、その解任には正当な理由がないものとして、損害賠償請求が認められることになる。ただし、その場合に認められる損害賠償額は、定款の任期を基礎とするその残存任期中に得られたであろう報酬の総額ではなく、取締役就任の際の事情を考慮し、当該取締役に生活保障としての地位を得させるのに足りるだけの期間を明らかにしたうえで算定する必要がある。

(4) 会社法339条2項にいう「正当な理由」の該当性、損害賠償の範囲の再検討

会社法339条2項の趣旨に関し、取締役が抱く任期に対する期待の内容を明らかにするために、取締役任用契約や取締役就任時の経緯に着目すべきとすることは、会社法339条2項の「正当な理由」につき、これまで学説や裁判例が定式化してきた類型、さらには、正当な理由が否定された場合に、解任された取締役が賠償請求しうる損害の範囲の理解にも影響を与えることになるように思われる。

まず、「正当な理由」の該当性について、学説、裁判例では、取締役としての能力の著しい欠如があれば、職務遂行への著しい不適任と認められ、正当な理由に該当するとされるが、抽象的には、そのようにいっても、それをどのような具体的な基準のもとに判断したらよいのかは、これまでよく分からなかった。裁判例をみると（⑦、⑪）、当該会社の属す

会社法339条2項の制度趣旨に合致しているとする。学説では、裁判例⑧（前掲東京地判平成27年6月29日）の検討を通じて、解任についての正当な理由の該当性判断に係る論点よりも、解任によって生じた損害額の算定にあたって、取締役の任期に対する期待の具体的内容、その要保護性を考慮すべきことが、時期的には先行して主張されている。

る業界、業種の経営者として通常要求される水準のほか、当該取締役が所掌する担当業務との関連で通常要求される水準などによることが考えられる。取締役として求められる能力の具体的内容や水準を特定しやすいことからすると、原則的には後者の場合になるかと思われるが、当該取締役が特定の業務を遂行するうえで必要とされる能力やその高さを見込まれて招聘され、本人もそれを了解している事情がある場合には、そのような水準の能力⁸³を有しているかが基準になろう⁸⁴。この場合、当該取締役の任用にあたって、どのような能力が期待され、その水準はいかなるものであったかが特定されていなくてはならない。これらは、任用契約のみならず、任用の際の諸事情から、当該取締役が担当業務を通じて、どのような役割を会社のなかで果たすことが求められていたのかなどから明らかにする必要がある。

また、裁判例では、会社法施行前のものを含めて、取締役と大株主との間で経営方針をめぐる意見の相違があり、取締役が大株主の意向を踏まえることなく会社経営を行った結果、解任された場合に、大株主からの信頼を喪失したことは正当な理由にならないとされている(④、⑦など)。もっとも、取締役の任用にあたって、大株主と当該取締役になる者との間で、特定の業務を担当すること(または、特定の業務を担当できること)が事前に了解されていた場合には、取締役が特段の事情がないにもかかわらず、想定されていた業務を行おうとしない(または、想定されていた業務を行うだけの能力がない)ために、大株主が当該取締役への信頼を喪失したことは、正当な理由と認めてよいように思われる⁸⁵。

⁸³ この場合、当該取締役が所掌する担当業務との関連で通常要求される水準に比べて、高度の能力が要求されることもありうる。

⁸⁴ 弥永・前掲注37) 112頁は、取締役の選任時に期待されていた能力を有していないことから、業務執行の障害となるべき客観的状況があると評価されることも考えられるとする。

⁸⁵ 弥永・前掲注37) 112-113頁。

このような場合、当該取締役が抱くその地位に対する期待は保護に値するものとはいえないからである。

つぎに、会社法339条2項の「正当な理由」が否定された場合、引き続いて、解任された取締役が賠償請求しうる損害の範囲が問題となる。裁判例の傾向として、取締役が正当な理由なしに解任された場合、残存任期の報酬相当額の賠償が認められているものの、定款上、取締役の任期が伸長された結果、残存任期が長期と評価される場合には、解任された取締役からの残存任期满までの報酬相当額の損害賠償請求が認められるのかは明らかでない。任期が定款上10年に伸長されていたケース（いずれも残存任期の期間は5年以上）につき、これを認める裁判例として⑮（前掲東京地判平成30年3月26日）、否定するものとして、裁判例⑧（前掲東京地判平成27年6月29日）、⑯（前掲東京地判令和2年3月4日）がある。このような場面では、損害額の定型化の傾向に揺らぎが生じているということもできる。

裁判例⑯は、裁判例⑧の判示内容を踏襲したうえで、損害額の算定期間についても同様に、解任から2年間に限定している。裁判例⑧は、最高裁判例（前掲最判平成4年12月18日）との関係から批判が少なくなかったが、それにもかかわらず、なお、あらためて⑯において、このような判断が繰り返されるのは、残存任期が長期（8年3か月）にわたるのに、被告会社の経営状況、取締役としての職務内容などに生じる変化を度外視して、損害額の算定にあたって、解任時の月額報酬を残存任期满まで受領し続けるとするのは、判例法理からすれば正しいといえても、非公開会社をめぐる現実的な紛争の処理としては説得的ではないとの考慮⁸⁶があったものと思われる。

この問題については、前述したように、取締役の任期に対する期待の

⁸⁶ 高橋・前掲注54) 71頁参照。

内容は、定款の定めによって取締役の任期を伸長した具体的な理由とも関係するから、損害額の算定の際には、そのような事情を考慮する必要があるだろう。非公開会社において定款の定めにより取締役の任期が伸長される理由は様々であるが、たとえば、取締役の任期を原則通り2年とすると、2年ごとに取締役を選任する都度、登記申請等の手続、費用が必要となるため、それを節約するとの事情もあると指摘されている⁸⁷。裁判例⑩でも、取締役の重任登記手続を2年ごとに行うことの煩瑣を理由として、取締役の任期が2年から10年に伸長されている。このように、将来的に取締役の再任等の手続の都度かかる手間を省くことや登記費用の節約がその理由とされているにすぎない場合には⁸⁸、残存任期すべての報酬相当額は認めるべきではない⁸⁹。裁判例⑩においても、このようなアプローチから、損害額算定の基準となる期間を残存任期期間すべてではなく2年間に限定するという結論を導くことができたように思われる^{90,91}。もっとも、⑩の事案が、取締役の再任等の手続の都度かかる手間を省くことや登記費用の節約と同時に、積極的に、取締役の地位を長期にわたって保証するという目的も認められるケースであった場合には、該当する取締役は、残存任期すべての報酬相当額を請求しうることにらるう。

また、定款の定めにより取締役の任期が伸長されていても、取締役を

⁸⁷ 注62の文献(中村・前掲注59)844頁)。

⁸⁸ 来住野・前掲注56)41頁によれば、非公開会社における任期延長の許容は、再任手続を省略したいという便宜的な意味合いが強いとす。

⁸⁹ 加藤・前掲注29)896頁。

⁹⁰ なお、損害額の算定に際し、取締役の任期に対する期待の内容を明らかにし、それが保護に値するものなのかを考慮した結果として、残存任期すべての報酬相当額を請求しえないということはいえたとしても、損害額算定の基準となる、限定された具体的な期間の根拠を明確には示せないこともありうるという指摘は考えられる。

⁹¹ 裁判例⑩と同様の結論を導くためのそのほかのアプローチとして、当該事案のもとで、取締役の職務内容あるいは会社の経営状況と報酬額との連動が黙示的にも取締役任用契約の内容になっていると評価できるかが問われてもいように思われる(注56参照)。

正当な理由なく解任された者が時限的な特定の業務のためだけに取締役として任用されていた事情がある場合にも、取締役の残存任期のすべての期間にわたる期待は存在せず、当該業務を行ううえで想定されている期間を基礎にして損害額が算定される必要があろう。当該業務が想定する期間が経過しているにもかかわらず、当該取締役が退任（辞任）しない場合、会社側は、端的にそのような取締役任用の際の合意を主張し、退任を求めるほか、それが不調に終われば、解任という手段に頼ることもできるが、その際、専ら時限的な特定の業務のために取締役として任用されていたという事情は、裁判例⁹²（前掲名古屋地判令和元年10月31日）同様、正当な理由として認められるように思われる。

なお、定款上、取締役の任期が10年に伸長されていた結果、解任の時点で10年近い残存期間がある場合に、それを基礎に報酬相当額の喪失を損害と認めるときには、不法行為法の分野で逸失利益の算定にあたって中間利息の控除が問題とされているのと同様、厳密には、残存任期に得られたであろう報酬相当額を現在価額に調整し直す必要性が顕在化してこよう。この点につき、従来、平成17年改正前商法のもとでは、取締役の任期は最長でも2年であり、あえて現在価額に調整するまでもないと⁹²の考慮があったのかもしれない⁹²。しかし、定款による取締役の任期の伸長に伴う残存任期の長期化に加えて、正当な理由の該当性判断を通じた損害賠償請求の可否や損害額の算定にあたって、取締役の任期に対する期待が保護に値するものであったかが問われている以上、今後は、残存任期に得られたであろう報酬相当額の現在価額への調整を考慮する方向に向かうのが好ましいように思われる。

これらの問題を含めて、損害額が定型化されることは、一方で、取締役側からすると、会社法339条2項にもとづいて損害賠償請求をするにあ

⁹² 加藤・前掲注29) 913-914頁注54、注55。

たって、立証の容易さにつながるメリットがある⁹³。また、当事者(取締役、会社)にとって、将来、取締役が正当な理由なしに解任された場合の取扱いについて予測可能性を高めることにもなる。他方で、今後も定型化の傾向が維持されれば、当事者にとって、それが当該事案の個々の事情を反映しない硬直的なものを受けとめられることもありえよう⁹⁴。そこで、当事者が予め、正当な理由なしに解任された取締役の補償のあり方について、取締役任用契約上、取決めをすることで対処しようとするのが考えられるが、裁判例⑩(前掲東京地判平成29年1月26日)について検討したように、そのような当事者による事前の利害調整は尊重される必要があるように思われる。

そのほかに、会社法339条2項をどこまで類推適用できるかという問題もある。取締役任用契約や取締役に委ねられた業務内容からすると、その再任が予定されているといえる場合には、中長期的な立場から経営に当たることに対する取締役の期待は保護されることが必要である⁹⁵。このような場合、株主総会による取締役を再任するかどうかの自由の保障と取締役の再任に対する期待の保護の調和を求めて、会社法339条2項を類推適用しうるか検討の余地がある。仮に、これを肯定するとして、たとえば、取締役任用契約上、取締役に再任されることが予定されていたと評価しうるにもかかわらず、取締役として再任されなかった経緯が解任と同視しうる場合には、正当な理由なく再任されなかった取締役は、取締役任用契約の内容にもとづき、取締役に再任されていれば得べかり報酬相当額を損害額として賠償請求しうるとする見解が考えられる。もっとも、会社法339条2項の趣旨、すなわち、株主総会による解任の自

⁹³ 注29の文献。

⁹⁴ 加藤・前掲注29) 883頁。

⁹⁵ 加藤・前掲注29) 925頁注74。また、木下・前掲注41) 49頁も、支配的株主が内容を承知しつつ、任用契約が締結された場合、保護すべき期待が生じうるとする。

由の保障と取締役の任期に対する期待の保護との調和で挙げられているのは、取締役の任期に対する期待の保護であって、ここで保護の対象となる「任期に対する期待」とは、株主総会において取締役として選任されるにあたって予定されていた任期への期待であるから、取締役任用契約上、将来、取締役に再任されることが予定されていたことにより、再任に対する期待が生じていたとしても、このような期待は、会社法339条2項が想定する期待とは異なっている。これまで、会社法339条2項が類推適用された裁判例^⑧（前掲東京地判平成27年6月29日）のほか、^⑮（前掲名古屋地判令和元年10月31日）も、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、株主総会での取締役選任時に予定されていた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の保護が問われた事案であった。それゆえ、問題提起として掲げたケースにも会社法339条2項を類推適用し、再任されることに対する取締役の期待を保護することは難しいように思われる⁹⁶。

⁹⁶ このようなケースでは、取締役は、債務不履行責任（取締役任用契約違反）を追究するとしても、損害賠償の範囲が、再任を信頼した結果、実際に支出した費用等の金額にとどまるとされることもありうるため、取締役任用契約のなかに、仮に会社側の都合によって取締役に再任されなかった場合、再任されていれば得べかりし報酬相当額を会社側が補償するなどの条項を設けておくことが考えられる。