

判例評釈
〔商事判例研究〕

早稲田大学商法研究会

特例有限会社の任期の定めのない取締役が
解任された場合に会社法339条2項に基づく
損害賠償の請求はできないとされた事案
(東京地判平成28年6月29日判時2325号124頁)

小 倉 健 裕

I. 事案の概要

Y社は、亡Aにより昭和55年に設立された、不動産の仲介および売買等を目的とする特例有限会社である。平成24年4月1日に開催されたY社の臨時株主総会（本件総会①）において、Y社の発行済株式5000株の内、B（Aの妻）が4300株、X（長女）が100株、C（次女）が600株を保有していた。

本件総会①開催前においてBはY社の代表取締役で、Xは取締役であった。Y社において取締役の任期は定められていない。報酬として、平成19年度から平成22年度にかけて、Bは年480万円ないし600万円を、Xは720万円ないし840万円の支払いを受けていた。

平成15年にAが亡くなった後、XはBおよびCと不仲となり、平成19年に家事審判（内容は不明）がされたほか、Bが契約者となってXを受取人とした養老保険契約について、XがBを被告として訴えを提起するということがあったため、Bは平成23年末ごろには、今後もXとともにY社の経営を行うことはできないと考えるようになった。平成24年3月24日、BはY社代表取締役として、Xを取締役から解任することおよびCを取締役に選任することを議題とする本件総会①を招集した。Xは招集通知を受領したが、この総会には出席しなかった。これらの議案はBおよびCの賛成により可決された（本件決議①）。

その後、同年7月10日、BはY社代表取締役として、株式譲渡の承認を議題とする株主総会を招集した。同月20日に開催されたこの総会（本件総会②）において、Bの保有するY社株4300株の内2150株をCに対して、残りの2150株をD（Cの子）に対して譲渡することを承認する決議がBおよびCの賛成により成立

した(本件決議②)。なお、これと同じ日に、BはY社取締役を辞任し、CがY社代表取締役、Dが取締役に就任した。

それから約2年半が経過した後、Xは本件訴えを提起し、第一に、当時Bが議決権行使に必要な意思能力を欠いていたとして、本件決議①および②の無効または不存在の確認を求めた。併せて、第二に、本件決議①が無効または不存在であることを前提に、本件決議①の日から平成26年12月1日までの32か月分の未払い報酬として1920(60万×32)万円の支払いを求め、予備的に、たとえ本件決議①が有効に成立していたとしても、解任の正当な理由がないとして会社法339条2項に基づいて同額の損害賠償を請求した。訴状は平成27年1月7日にY社に対して送達された。

II. 判旨

請求棄却(控訴)

1. 本件決議①および②の無効または不存在について

裁判所は、①BがXとともにY社の事業を行うことは困難であると考えており、XをY社の取締役から解任したり、保有するY社の株式をCらに譲渡したりする動機を有していたこと、②Bは、本件総会の当時84歳と高齢ではあったがいずれにしてもBが恒常的に判断能力を大きく欠いていたとまではいえないこと、③Bについて、平成25年7月にXにより申し立てられた後見の開始は認められず、保佐が開始したのも本件各総会から1年半が経過してからであったこと、④Xを取締役から解任する決議と、自身の保有する株式をCおよびDに譲渡したことを承認する決議とのいずれもその内容は簡単で、Bにも容易に理解し得るものであったこと、⑤Xは、本件各決議の内容を直ちに了知したにもかかわらず、その後2年半が経過して訴えを提起するまで、当時Bが意思能力を欠いていたと主張したことはなかったことを認定したうえで、これらの点に対するX側の反論をすべて退け、Bの本件各総会における議決権行使について意思能力が欠けていたとは認められず、本件各決議は無効とも不存在ともいえないと判示した。

2. 会社法339条2項に基づく損害賠償の請求について

「Xは、取締役からの解任が有効であったとしても、解任の正当な理由がなく、本件決議①がされてから少なくとも平成26年12月1日までの間に取締役であれば得られたであろう役員報酬相当額の損害を被ったとして、会社法339条2項に基づく損害賠償請求をする。

しかし、平成17年法律第87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32条が準用する、同号による改正前の商法257条1項ただし書は『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を請求することはできなかった。同項を受け継いだ会社法339条2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言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339条2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。」

Ⅲ. 研究

〔特例〕有限会社の任期の定めのない取締役が解任された場合に会社法339条2項（平成17年改正前商法257条1項（以下商法旧257条1項という））に基づいて損害賠償を請求するという本件のような訴訟は、平成17年会社法以後にみられるようになったものであり、それ以前には生じたことはなかった。その理由は、おそらく規定の文言の変化であり、会社法339条2項の前身である商法旧257条1項が、「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」と、取締役に「任期ノ定」があることを明文で要件としていたのに対して、会社法339条2項にはこれに対応する文言が存在しない。そこで、会社法のもとでは、特例有限会社の任期の定めのない取締役も、正当な理由なく解任された場合には339条2項に基づいて損害賠償を請求することができるようになったとみる可能性が生じたのである。したがって論点は、特例有限会社の取締役にとって、具体的任期の存在が会社法339条2項の書かれざる要件であるのか否かで

ある。

本判決では、下級審の裁判例ではあるが、その文言にもかかわらず、特例有限会社の任期の定めのない取締役は会社法339条2項に基づいて損害賠償請求をすることはできないことが判示された。後述するが、本判決に先行して公表されていた2件の裁判例と同じ結論を採用したものである。本稿ではこのことの当否を主として扱うが、本件では先決問題としてXの解任決議が有効に成立したかが問われたので、まずこれについて若干検討する。

Xの主張は、本件決議①に際して、Bが議決権行使に必要な意思能力を欠いていたというものであった。議決権は株主権の1つであり、その行使は議題に対する賛成、反対または棄権の意思の表明であり、意思表示に準じるものとして民法の一般原則に服する⁽¹⁾。したがって、議決権の行使には行為能力さらに意思能力が必要であり、株主が意思能力を欠くときは有効に議決権行使をすることはできない⁽²⁾。しかしながら、本件で裁判所は議決権行使についてBに意思能力はあったと認定しており、したがって、本件決議①の成立すなわちXの取締役からの解任がなされたことを前提として、会社法339条2項に基づくXの損害賠償請求の可否が問題となる。

1. 商法・会社法における問題の状況

(1) 平成17年改正前商法における条文など

商法旧257条1項は、「任期ノ定」の存在を、正当な理由なく解任された取締役が会社に対して損害賠償（基本的に、その範囲は解任されなければ得られたはずの報酬相当額となる）を請求するための要件としていた。同条は、旧有限会社法32条によって有限会社の取締役へと単に準用されていた。

商法旧257条1項が任期の定めの有無に応じて取扱いを異にしていた理由は、任期に地位を保障する面があり、その満了前はみだりに解任しえないという考え方に基づくものとするほかはない、と説明されていた⁽³⁾。この点、明治23年の旧商法はその197条において、解任された取締役は解任の理由にかかわらず会社に対し損害賠償を請求することはできないという制度を採用していたところ、明治32年の新商法がこの立場を改めて168条（昭和13年の商法改正時に257条へ条文番号を変更、次いで昭和25年改正で257条1項となる）をもうけた際にも、「是レ素ヨリ任期ノ定アル場合ニ限ルベキ所ニシテ若シ任期ノ定ナキトキハ何時解任セラルルモ其予メ期待スベキ所ナリ從テ之ガ為メ損害ヲ蒙ブルモ其賠償ヲ請求スルコトヲ得ザルハ勿論ナリトス」⁽⁴⁾と説かれていたところである。

取締役の任期については、株式会社については商法旧256条が、「取締役ノ任期ハ2年ヲ超ユルコトヲ得ズ」（1項）、「最初ノ取締役ノ任期ハ前項ノ規定ニ拘ラ

ズ1年ヲ超ユルコトヲ得ズ」（2項）と法定の上限をもうけていた（条文がこのような書きぶりとなっていたために、株式会社において具体的な任期のない取締役があり得た⁽⁵⁾）。これに対し、旧有限会社法は、任期の上限を3年とする改正案（1986年）もあつたが実現することはなく、取締役の任期に法定の制限を定めていなかった⁽⁶⁾。したがって、定款または任用契約で任期を定めていないかぎり、有限会社の取締役は辞任、解任または欠格事由もしくは委任の終了事由が発生しないかぎり、その地位を保った。

そのように、有限会社の取締役には原則として任期の定めはなく、有限会社の取締役が解任された場合に商法旧257条1項の定める要件を満たさないものと解されていた。したがって、旧有限会社法のもとにおいては、任期の定めのない取締役が解任されたときは、正当な理由（事由）の有無にかかわらず、会社に対して同条に基づく損害賠償を請求することはできないという、本判決と同一の結論が導かれていた。このことは、とくに裁判例があつたわけではないが、文言に照らして当然のこととして、学説においても異論はなかつたようである⁽⁷⁾。

（2）平成17年会社法の施行後の議論状況

会社法339条は、その1項において取締役を含む役員は株主総会の決議によりいつでも解任されうることを定め、そして2項で、「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」とする。

このように、「任期ノ定」の存在は会社法においては要件として明記されていない。その理由としては、取締役の任期は2年を「超ユルコトヲ得ズ」とだけ規定していた旧商法と異なり、会社法のもとでは、特例有限会社の取締役および監査役を除けば、具体的な任期が法定されているので（332条など）、もはや任期の有無を要件にする意義がなくなったと説明されている⁽⁸⁾。本判決および後掲の各裁判例も、商法旧257条1項から会社法339条2項への文言の変化の理由をそのように理解するものである。

他方で、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）は、18条において取締役の任期に関する会社法332条を特例有限会社には適用しないこととし、したがって特例有限会社においては定款でとくにこれを定めないかぎり取締役の任期の定めはないというこれまでの規律が維持されることとなった。その一方で、339条2項の特例有限会社への適用に際して何ら留保は付されていない。そのために、特例有限会社の任期の定めのない取締役も、正当な理由なく解任された場合には同条に基づいて会社に対して損害賠償を請求できるようになったのではないかと解する余地が生じる。

会社法以後の文献には、339条2項の文言をそのままに解釈し、任期の有無を区別せず、特例有限会社の取締役も正当な理由なく解任された場合には会社に対して損害賠償を請求することができる⁽⁹⁾とだけ述べるものも存在する。もっとも、株式会社を念頭に記述される文献の中においては、そもそも特例有限会社に固有のこの論点を取り上げられること自体が少ないようである。あるいは、旧有限会社法におけるのと同様の結論になることは自明ということであろうか。その場合には、以下にみる裁判例と同様の説明を加えることとなると思われる⁽¹⁰⁾。

(3) これまでの裁判例と本判決との対照

特例有限会社の任期の定めのない取締役が解任された場合について、会社法339条2項に基づく損害賠償請求の可否が問題となった裁判例として、これまでに以下の2件が公表されている。

①秋田地判平成21年9月8日(金判1356条59頁)

「会社法339条2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要件と解される。

この点、[旧]商法……257条1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339条2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256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332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かったにすぎないと解される。

したがって、上記会社法339条2項は、具体的な任期があることを損害賠償請求権発生当然の前提としてしていると解するのが相当である。」

②東京地判平成23年7月15日(Westlaw Japan 文献番号: 2011WLJPCA07158017)

「旧商法257条1項は『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』と規定していた。かかる文言及びその沿革からしても、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するのが相当である。

そして、現行の会社法339条2項において、上記のような損害賠償請求権の基本的性質が変更されたものとみるべき事情はうかがわれない。同条項において「任期ノ定アル場合ニ於テ」に相当する限定が付されなかったことに関しては、旧商法が、取締役の任期について、定款等において定められるべき事項であるとの前提の下にその上限等のみを法定するという制度設計を採っており（旧商法256条参照）、任期の定めのない取締役が存在する余地を残していたところ、会社法は、取締役の任期を法定した上で、一定の範囲内で定款等による変更を許容するという制度設計を採っており（会社法332条参照）、これにより任期の定めのない取締役というものを想定する必要がなくなったからである、とみることが可能である。

以上によれば、会社法339条2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。」

これら2つの判決を検討すると、会社法339条2項において商法旧257条1項と異なり「任期ノ定」への言及がなくなったのは、会社法において取締役の任期の定めがない場合がなくなったこと（会社法332条参照）に対応する変化にすぎず、会社法339条2項の定める会社の取締役に対する損害賠償責任の性質自体が変わったわけではないので、旧有限会社法におけるのと同一の結論、すなわち、具体的な任期があることが損害賠償の要件となるという結論に会社法のもとでも至る、という点において共通している。

ところで、該当箇所の引用はしなかったが、取締役の解任について正当な理由があったことまでも認定していることも、両判決に共通した特徴である。具体的任期の存在が会社法339条2項の隠された要件であるとするれば不要なはずの認定であるが、現在の会社法の文言を前提にすると、特例有限会社の任期の定めのない取締役は同条に基づく請求の要件を満たさないというのは、裁判所にとってもそれほど自明ではなかったものと推測される。

上の2つの判決との比較で、改めて本件の判旨をみると、会社法339条2項に

において任期の定めの有無に関する文言が消滅したのは、会社法332条が定めるように会社法の下では取締役任期の定めがない場合が存在しなくなったことの反映であること、そして商法旧257条1項の定める損害賠償請求権の性質は会社法のもとでも変わっていないことを指摘している点において、本判決と上掲の判決①および②とは共通している（他方で、本判決は解任の正当な理由の存在については触れることなくXの請求を退けている）。

これに加えて、本判決では、会社法のもとで特例有限会社の取締役を旧有限会社法のもとにおけるよりも手厚く保護する必要性はないということも理由として述べている。この点は、文言が変わっても実定法に変化がない以上旧商法のもとにおけるのと同じ結論となるはずだということの言い換えであると理解するならば、新しい理由づけということにはならないかもしれない。しかしながら、この部分は、任期の定めがなければ法律による保護に値しないという判断が垣間見え、結論を導く実質的理由としては裁判所によるこれまでで唯一の指摘とも思われるので、続けて検討する。

2. 委任契約が解除された場合の受任者の報酬請求権の取扱いに関する民法上の議論

(1) 民法651条2項の定める損害賠償請求権の範囲

任期の定めが存在は、解任された受任者の損害賠償請求権にとってそれほど決定的な意義をもつものなのであろうか。この点について、民法の委任規定がどのような取扱いをしているのかを確認する。

民法651条は、その1項において委任契約はいつでも解除することができるとし、ただし、2項では、不利な時期に解除がされた場合には、やむを得ない事由があるときを除き、相手方の損害を賠償する責任が生じると定める。651条が適用される場面として、民法の立法当時には、委任契約に期間（任期）の定めがある場合も想定されていたようである。⁽¹²⁾

民法651条2項による損害賠償の範囲はどのように解されているか。学説には、解除がなければ得られたであろう利益、すなわち失われた報酬相当額が含まれるとするものもあるが、⁽¹³⁾多数説はこれに反対である。その理由は、本条が定めるのは委任事務の処理にとって不利な時期に解除がなされたことで生じた損害であると理解されるところ、報酬請求権は時期にかかわらず委任が解除されれば常に当然失われる性質のものだからというものである。加えて、民法648条3項が、委任契約が履行の途中で終了した場合に履行の割合に応じた報酬の請求を受任者に認めていることとの整合性も、651条2項による損害賠償として失われた報酬相当額を与えないこととの理由とされる。これらの規定からは、委任契約が解除され

れば、将来得られたはずの報酬は失われるということが原則となる。もっとも、これらは任意規定であり、当事者が特約によって解除時の処理を定めることが可能である。解除時における報酬の取扱いに関するこのような民法の規定は、取締役が解任された場合には会社に対して賠償を請求することはできないことを明文で規定していた明治23年商法の立場と通じるものがあり、結局、民法の規定にしたがうかぎり、任期の定めがあったとしても解除によって将来の報酬の請求権は失われるというのが帰結である。

（2）「受任者の利益のためにも締結された委任契約」と任期の定めとの関係

もっとも、民法が委任の基本形として想定した、当事者間の信頼関係を前提とする無償の委任契約の解除であればさておき、民法651条を一貫して適用する結果は受任者にとって不利益が大きく、委任者と受任者との間の利益調整として妥当ではないとの考慮から、651条の適用範囲を制限することが検討されてきた。それが「受任者の利益のためにも締結された委任契約」の場合である。この法理の中で期間の定めに見義が見出されないだろうか。

「受任者の利益のためにも締結された委任契約」については、民法651条の適用は制限され、単なる告知による解除はできないというのが当初の判例であった⁽¹⁶⁾。ただし、それでも受任者の不誠実な振舞いなどやむを得ない事由がある場合には解除が可能であるとされた⁽¹⁷⁾。そのように651条の適用が制限されるのは、この場合には委任者による解除権の放棄が推定されるからであると説明されていたところである⁽¹⁸⁾。しかしながら、その後の判例は、解除そのものの効力を否定するよりも、解除から不利益を被る受任者に損害賠償請求権を付与することによる利害の調整を図る方針を提示した。すなわち、最高裁は昭和56年の判決において、受任者の利益のためにも締結された委任契約であっても、委任者が解除権を放棄したものとはいえない場合にはなお有効に解除することができ、ただし、傍論においてはではあるが、受任者は被った不利益の賠償を請求することができる⁽¹⁹⁾とした。

この損害賠償の法的性質について、調査官解説は将来の議論に委ねたものとしているが⁽²⁰⁾、その賠償の範囲がこれまでの651条2項の多数説による理解（解除が不利な時期に行われたことによる損害で、失われた報酬額分を含まない）よりも広いことは少なくとも明らかである。そこで、学説にはたとえば請負契約の解除に関する641条と同趣旨の損害賠償請求権であると説明するものもある⁽²¹⁾。

それでは、いかなる場合に「受任者の利益」が認められるのか。抽象的には、委任契約が有償であるというのでも、受任者にとって利益があるということでは⁽²²⁾きる。実際、有償かつ任期の定めのある委任契約は、通常、受任者の利益のため

であるとする見解があった。⁽²³⁾ この考え方にしたがうならば、受任者の利益のためにも締結された委任契約の解除には損害賠償がともなうとした上述の昭和56年最判を前提とすると、有償かつ任期の定めのある委任契約が解除されると、本来の任期分の全額とはいかないとしても、⁽²⁴⁾ 一定の範囲で報酬相当額の損害賠償請求の可能性が生じる。

しかしながら、単に有償だというだけでは、自由な解除を制限する「受任者の利益」に当たらないというのが通説・判例の理解である。⁽²⁵⁾ このことは、改正民法651条2項にも表れている。というのは、ここにいう受任者の利益とは、委任された事務の遂行自体に受任者が有する利益であって、⁽²⁶⁾ それによって委任者の解除権が放棄されていると評価するのに相応のものでなければならぬのに、報酬は委任事務遂行の対価に過ぎないからである。⁽²⁷⁾

この基準に照らして、期間の定めがあること自体も、直ちに「受任者の利益」には当たらないものと解される。5年を期間として税理士との間で締結された税務会計事務の委任契約に関して、このことを判示した高裁判決⁽²⁸⁾の判旨は、「同(651)条1項の規定による無理由解除権は委任契約に本質的なものであり、本件契約に期間の定めがされたということだけでは、特段の事情がないかぎり期間満了まで契約を継続させる意思を有していたと認めるべき客観的・合理的理由があったとは認められない」とした。

こうしてみると、「受任者の利益のためにも締結された委任契約」の判例法理に則っても、任期の定めが存在するだけで、解除時に受任者に失われた報酬相当額の損害賠償が認められるという結論には至らないものと思われる。その場合には民法651条がそのまま適用され、同条2項のかぎりで損害賠償をなしうるに過ぎない(報酬相当額までの賠償を求めるにはやはり特約が必要である)。

この点、他の論者は、イタリア民法典の規定(1275条)を参照し、⁽²⁹⁾ 任期の定めのある委任契約を解除した場合には、無過失のやむをえない事由のないかぎり、相手の損害を賠償すべきであると説く。この主張がどういった論理に基づくものかは明らかではないが、文脈はどのようなときに651条の適用を制限すべきかというものである。しかしながら、論者が参照するイタリア法の規定に対応する条文が日本の民法にないからこそ、無賠償の解除が単に認められるのでよいのかという当初の問題が生じるのではないだろうか。むしろ興味深いのは、このイタリア民法典1275条と商法旧257条1項との内容の類似性であり(とくに、期間の定め⁽³⁰⁾の存在を明文で要件とする点)、委任の解除時に受任者に対して損害賠償による補償が与えられるためには、法律の規定が必要なのではないかと思われる。

以上のように、解任された受任者への損害賠償の付与により利益調整を図ろうとする議論の展開はみられるものの、単に有償であるとか任期の定めがあるとい

うだけではそうした調整の対象とはならないと解されており、したがって、任期の定めが存在と、解除時における報酬相当額をも含む受任者の損害賠償請求権の発生との間に必然的なつながりはないとされている。このことは、委任にしたがうこととされている会社と取締役との間の関係にも、法律の特別な規定により修正されていないかぎり、あてはまるはずの事柄である。

（3）報酬相当額の賠償をも認める商法旧257条1項の独自性について

そうすると、明治32年商法が168条（後に257条）において、任期の定めがある取締役が正当な理由なく解任された場合について、報酬相当額を含む損害賠償請求権を明文で付与した意味は大きい。この規定は、委任が解除されれば将来の報酬相当額の賠償を請求することができないという本来の帰結を転換して、政策的に解任された取締役に報酬相当額の損害賠償請求権を付与するものであり、民法651条の特則となる規定である。⁽³¹⁾明治32年商法の起草者は具体的任期に対する取締役の期待に着目し、政策的にこれを保護することとしたのであり、そのように同条の適用対象が「任期ノ定アル場合」に限定されたということは重くみなければならぬ。実際、起草者は任期の定めがない取締役にについては「何時解任セラルルモ其予メ期待スベキ所」と述べ、報酬相当額の賠償請求はできないという明治23年旧商法での取扱いが変わらない旨を明言していた。会社法339条2項が商法旧257条1項の趣旨を変更することなく引き継いだとすれば、同条に基づく請求に具体的任期を要求するという判断をも引き継ぐものはずである。本判決および従来の裁判例が、会社法において同条の趣旨は変わっていないという旨を述べたのは、この意味も含まれていると理解される。そして実際、会社法制定時に、会社法339条2項の実定法を変更するという議論はとくにみられなかった。

おわりに

会社法339条2項における解任の正当な理由の立証責任は会社にあると理解されており、したがってこの条文だけを読むと、解任された取締役に会社に対する損害賠償請求権が認められる方が基本であるかのように思われる。しかし実際には、民法の委任規定にしたがえば、将来の報酬は任期途中の解除によって失われるべきものであり、会社法339条2項はまず、この民法の帰結に対する例外的場合を定めていることが意識されるべきである。

そして、同条は具体的任期に対する取締役の期待を保護する意図に出たものであり、自身が解任されることはないだろうという漠然とした期待を保護しようとしたものではなかったということは、明治32年商法の起草者の記述からも明らかである。そのように、商法旧257条1項において「任期ノ定アル場合」との限定

が付されていたことに意義が認められ、かつ、会社法制定時に明確にその適用対象の拡大の議論があったわけではないとすれば、旧商法下の結論を引き継ぎ、具体的任期の存在を会社法339条2項の書かれざる要件と理解する裁判所の立場に理由がある。特例有限会社の任期の定めのない取締役が解任された場合については、報酬相当額の補償を定める特約によるか、賠償の範囲が限定的なため取締役の救済には不十分と思われるが、民法651条2項に基づく損害賠償請求によるほかはないであろう。ただ、今後の民法上の議論を通じて、651条1項による無理由、無予告、無補償解除の適用範囲を限定すること⁽³²⁾で、651条2項とは範囲の異なる何らかの賠償を認めるという方策が考えられる。

もっとも、任期の定めがないだけでこれほどに取扱いが変わるというのでは、特例有限会社の任期の定めのない取締役にとって酷でないかという懸念がありうる。実際、閉鎖的な特例有限会社の取締役になる者は相当に長い間取締役の地位に居続ける意図であると思われるから、任期の定めがないからといって取締役の地位に対する期待がないとはいえない。また、閉鎖的な会社の取締役が解任されることがあるとすれば、本件のように、相続等をきっかけに不仲になった親類間で、たまたま少数派になった者が解任されるといった事態が典型的に想定される。このとき、会社が株式会社でなく特例有限会社であり、かつ、定款に取締役の任期が定められていなかったというだけで、一律に会社法339条2項による利益調整が封じられてしまうよりも、解任の正当な理由の有無に応じた解決がなされるほうが望ましいと思われるのは確かである。実際、前掲の判決①および②では、解任の正当理由まで認定されたのだった。最後に、特例有限会社の取締役には、特約によって自身が解任された場合の補償について手当てをしておくといったことが期待できないということも、法律による問題の解決が妥当だと思われる理由である。

しかし、取締役の地位に居続けることへの期待があるといっても、それは商法旧257条1項（会社法339条2項）が保護しようとした、具体的任期に関する期待とは異なるものであって、同条の保護する対象ではないといわざるをえない。たまたま任期の定めなかった取締役には不利な結論となる場合もあるが、本来、解任されても補償は与えられないという処理が民法の委任規定の採用するところであり、やむをえないというべきである。平成17年会社法の施行前においては、有限会社の任期の定めのない取締役は商法旧257条1項の文言に照らして賠償請求ができないことに異論がなかったのであり、従来よりも不利な取扱いをすることににならない。

最後に、この点についての混乱を避けるという観点からは、整備法が会社法339条2項の特例有限会社への適用に何の留保も付さなかったのには問題があっ

たと思われる。会社法339条2項において「任期ノ定」に対応する文言がなくなった理由が、上述のように会社法において取締役が常に具体的任期があるように定められたこと（会社法332条）によるというのであれば、会社法332条の適用を排除した特例有限会社への339条2項の適用には、引き続き「任期ノ定アル場合」との限定が文言上残ることが、論理的だったはずだからである。

- (1) 大隅健一郎＝今井宏＝小林量『新会社法概説』（第2版）（有斐閣、2010年）158頁注98。
- (2) 意思能力を欠いた意思表示は無効である（大判明治38年5月11日民録11輯706頁）。
- (3) 上柳克郎＝鴻常夫＝竹内昭夫編『新版注釈会社法6』（有斐閣、1987年）70頁〔今井潔〕。
- (4) 『商法修正案理由書』（博文館、1898年）147頁。
- (5) これに対し、学説には、法定の任期の上限（2年）の経過をもって任期が満了する場合をも「任期ノ定アル場合」に含める見解や（八木弘『会社法（上）』（千倉書房、1965年）278頁）、具体的な任期を任用契約において明示的に定めていないときには、取締役の任期の法定の上限である2年を具体的任期として選任したものとみる見解（酒巻俊雄「取締役解任の正当理由」税経通信39巻1号（1984年）280頁以下）もあった。これらの学説にしたがえば、旧商法のもとでも株式会社の取締役に具体的任期が常に、またはほとんど常に存在することとなり、257条1項が「任期ノ定アル場合ニ於テ」と限定していたのは無用だったということになる。もっとも、これらの学説は株式会社の取締役についてのものであり、有限会社の取締役に具体的任期がない場合があることには違いない。
- (6) 1986年に法務省民事局参事官室により公表された「商法・有限会社法改正試案」は、その二3において、有限会社の取締役の任期を最長3年とすることを提案していた。これに対する各界からの意見のうち、法曹界および大学関係では賛成意見が多かった（試案について、稲葉威雄＝大谷禎男『商法・有限会社法改正試案の解説』別冊商事法務89巻（1986年）、これに対する各界の意見について、法務省民事局参事官室編『商法・有限会社法改正試案 各界意見の分析』別冊商事法務93巻（1987年）を参照）。
- (7) 上柳克郎＝鴻常夫＝竹内昭夫編『新版注釈会社法14』（有斐閣、1990年）259頁〔山口幸五郎〕も、「任期の定めがある場合において正当の事由なくその任期の満了前に」解任された有限会社の取締役が損害賠償を請求できるとしており、任期の存在を要件とする。
- (8) 岩原紳作編『会社法コンメンタル7』（商事法務、2013年）515頁〔加藤貴仁〕。
- (9) 郡谷大輔編著『中小会社・有限会社の新・会社法』（商事法務、2006年）199頁および208頁、土岐敦司監修『新会社法による特例有限会社の法律実務』（新日本法規、2006年）177頁〔柳澤崇仁〕。さらに、単に文言だけを理由にするのではないが、韓敬新「任期の定めのない特例有限会社の取締役が解任の不当を主張して損害賠償を求めた場合における正当理由の存否と会社法339条2項の適用の有無」早稲田法学87巻4号（2012年）165頁も、任期の定めのない特例有限会社の取締役が339条2項に基づく請求をすることを肯定する。また、東京地方裁判所商事研究会編著『類型別会社訴訟Ⅰ』（第3版）（判例タイムズ社、2011年）23頁において、「〔商法旧257条1項と異なり〕会社法339条2項は、任期の定めがあることを損害賠償請求の要件とはしていない。したがって、〔同条の責任の法的性質に関する〕債務不履行責任説については、この点で影響を生じる可能性がある」とあるのは、任期の定めのない取締役であっても339条2項に基づく損害賠償請求ができることを前提にしているものと読む余地がある。

- (10) 神田秀樹『会社法』(第19版)(弘文堂、2017年)211頁では、本文中で後に掲げる秋田地判平成21年9月8日金判1356号59頁を挙げて、特例有限会社の任期の定めのない取締役への339条2項の適用はないと述べる。さらに、川村正幸＝仮屋広郷＝酒井太郎『詳説会社法』(中央経済社、2016年)269頁も同じ秋田地判を単に引用するのは、これを肯定する趣旨と解される。また、浜田道代＝久保利英明＝稲葉威雄編著『専門訴訟講座⑦会社訴訟—訴訟・非訟・仮処分—』(民事法研究会、2013年)354頁以下〔松山遼〕では、「取締役の立場としては、一定の任期をもって取締役の就任を引き受けたのに、株主の都合でいつでも一方的に解任されるというのではあまりに不安定である。【原文改行】そこで、任期途中で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できるとされている」とあるのは、具体的任期の存在を同条に基づく請求の前提としているように読むこともできる。
- (11) 2017年6月2日に公布された民法の一部を改正する法律案による改正後の民法(以下、改正民法という)651条は、つぎの規定となる。

民法651条

第1項(同)

第2項 前項の規定により委任の解除をした者は、次に掲げる場合には、相手方の損害を賠償しなければならない。ただし、やむを得ない事由があったときは、この限りでない。

一 相手方に不利な時期に委任を解除したとき。

二 委任者が受任者の利益(専ら報酬を得ることによるものを除く。)をも目的とする委任を解除したとき。

- (12) 梅謙次郎『民法要義巻之3債権編』(第31版)(法政大学、1903年)750頁以下。
- (13) 潮見佳男『基本講義債権各論Ⅰ』(第3版)(新世社、2017年)270頁。論者は会社法339条2項では報酬相当額の補償が認められていることへの意識を明示している。
- (14) 幾代通＝広中俊雄編『新版注釈民法16』(有斐閣、1989年)260頁、289頁〔明石三郎〕、能見善久＝加藤新太郎編『論点体系判例民法6』(第2版)(第一法規、2013年)194頁以下〔後藤巻則・前田太郎〕。
- (15) 改正民法648条はつぎの規定となる。

第1項・第2項(同)

第3項 受任者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。

一 委任が受任者の責めに帰することができない事由によって委任事務の履行をすることができなくなったとき。

二 委任が履行の途中で終了したとき。

- (16) 大判大正9年4月24日民録26輯562頁。
- (17) 最判昭和40年12月17日集民81号561頁。
- (18) 我妻栄『債権各論中巻2』(岩波書店、1962年)693頁、『新版注釈民法16』(前注14)212頁〔明石〕、来栖三郎『契約法』(有斐閣、1974年)554頁。
- (19) 最判昭和56年1月19日民集35巻1号1頁。
- (20) 淺生重機「判解」曹時36巻9号162頁。
- (21) 大塚直「判批」法協99巻12号1922頁、岡孝「民法651条(委任の解除)」広中俊雄＝星野英一編『民法典の百年Ⅲ』(有斐閣、1998年)460頁。なお、広中俊雄『債権各論講義』(第6版)

- （有斐閣、1994年）290頁以下は、委任契約が有償である場合に着目し、その解除には651条ではなく雇用型委任では627条を、また請負型委任では641条を準用することを主張していた。
- (22) 淺生（前注20）153頁。ただし論者は報酬相当額を支払う特約による解決を掲げる。
- (23) 来栖（前注18）554頁、鈴木禄弥『債権法講義』（4訂版）（創文社、2001年）673頁。
- (24) 大塚（前注21）1922頁は、解約について予告期間をもうけている委任契約について、この予告期間分の受任者の利得を賠償額とするのが適当とする。
- (25) 来栖（前注18）553頁、岡（前注21）453頁、『新版注釈民法16』（前注14）285頁〔明石〕、『論点体系判例民法6』（前注14）188頁〔後藤＝前田〕、最判昭和43年9月3日集民92号169頁、最判昭和58年9月20日金商688号3頁。
- (26) たとえば、前注16の判決は、債権者の有する第三者に対する債権の取立てを債務者に依頼し、その取立て額の10%を報酬とし、この金額を債務者の弁済に充当することを約していた委任契約の事案であった。
- (27) 淺生（前注20）152頁。
- (28) 東京高判昭和63年5月31日判時1279号19頁。
- (29) イタリア民法典（Codice civile）第1275条（有償委任の撤回）
- ①一定の期間または一定の取引について付与された有償委任の撤回は、それが期間の満了前または取引の完了前になされた場合には、委任者をしてその損害を賠償せしめる義務を負わしめる。但し正当な理由がある場合はこの限りでない。
- ②委任が期間の定めのない場合において、適切な予告が与えられなかったときは、撤回は委任者をして賠償の義務を負わしめる。但し正当な理由がある場合はこの限りでない。
- 〔訳文は風間鶴寿『全訳イタリア民法典（追補版）』（法律文化社、1977年）によった。〕
- (30) 『新版注釈民法16』（前注14）287頁〔明石〕。
- (31) 広中（前注21）284頁以下、とくに286頁。
- (32) 本件からは離れるが、隣接した問題として、たとえば公開会社でない株式会社の10年任期の取締役が選任から1年後に解任された場合に、解任に正当な理由がなければ9年分の報酬相当額を損害賠償として請求できるのかが問われる（東京地判平成27年6月29日判時2274号113頁を参照）。考えるに、会社法339条1項が定める解任自由の原則が公の秩序である（損害賠償は別として、特約によっても解任自体の効力を否定することはできない）からには、2項の損害賠償の金額が過大なために会社の解任権の行使が事実上不可能になることを許容するのは矛盾である。そこで、結局は裁判所の裁量に委ねるほかはないが、会社による解任権の行使を阻止しない範囲に金額を限定することは必要であると思われる。この点、2年分の報酬相当額であれば、法が従来想定していた範囲内であるから、会社の解任権の行使を妨げるものと評価されることはないと思われ、他に合理的な基準がないときには、裁判所がこれを参考にすることにも一定の理由があるだろう。