親会社役員を兼任する完全子会社取締役の解任による損害の賠償請求と会社法 339 条 2 項の正当な理由

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所
【裁判年月日】 令和 4 年 9 月 7 日
【事 件 番 号】 令和 4 年（ネ）第 1711 号
【事　件　名】 損害賠償請求控訴事件
【裁 判 結 果】 棄却
【参 照 法 令】 会社法 339 条 2 項
【掲　載　誌】 資料版商事 465 号 103 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25594126

長野県立大学准教授 **金　賢仙**

事実の概要

Ｙ株式会社（被告・控訴人。以下、Ｙ社）は、美術品オークション事業等を営む持株会社Ｈ社（JASDAQ 上場（当時））の完全子会社であり、平成 29 年のグループ再編に伴い新設された。Ｈ社の傘下には、Ｙ社を含む複数の子会社群が存在する。Ｈ社には、いわゆる経営権争いがあった（後述）。

Ｘ（原告・被控訴人）は、Ｈ社の取締役等を兼任するＹ社の設立時取締役兼代表取締役であった。

Ｈ社グループ内では、Ｈ社の役員が子会社の役員を兼任しており、ＸもＨ社の取締役のほか、他の子会社 3 社の監査役および取締役を兼任していた。平成 30 年以降、Ｘは、それまでＨ社と各子会社から受領していた役員報酬をＹ社のみから受領するようになった。

令和元年 7 月、Ｙ社において、社内での盗難の可能性のある絵画等の紛失（本件紛失）が発覚したが、社内調査および捜査でも発見に至らず、同社およびＨ社の取締役会に報告もなされなかった。Ｘは、同紛失発覚後の同年 8 月にＹ社の取締役に重任された。

Ｘの在任期間中、Ｙ社は、平成 30 年 5 月期に約 5500 万円の営業利益を、令和元年 5 月期には約 185 万円の営業損失を、令和 2 年 5 月期には約 1 億 4000 万円の営業損失をそれぞれ計上した。

Ｈ社では、監査役会の勧告書を受けて設置されたＸら 3 名による構造改革諮問委員会の意見書を受けて、平成 30 年 8 月に、それまでＨ社と子会社Ａの代表取締役であったＣがそれぞれ辞任して代表権のない取締役会長に退くこととなった。

のち、Ｃは、令和元年 8 月に子会社Ａの代表取締役に復帰し、Ｈ社によるＯ社の買収を計画して準備を進めたが、Ｘを含むＨ社の他の取締役全員の反対により断念した。

Ｃは、令和元年 12 月、Ｈ社の少数株主として他の株主 1 名と共に、Ｘを含むＨ社取締役 2 名および監査役 2 名の解任ならびに取締役 4 名および監査役 2 名の選任を目的事項として、Ｈ社に対し臨時株主総会の招集を請求した上で、裁判所に招集許可を申し立て、翌年 1 月に同許可を得て、同 3 月に招集通知を発した。Ｘ解任提案の理由は、Ｙ社業績の下降のほか、Ｘが保守的に過ぎ、Ｈ社の経営者として不適任であることであった。

Ｈ社の取締役会は、上記招集通知の発出後の同 3 月に、株主に宛てて、すべての議案に反対する旨、総会出席や委任状・議決権行使書等の提出をせずに一切無視・放置するよう要請する旨、Ｈ社が 2 期連続赤字となった原因はＣの担当する子会社Ａの事業の損失にあるほか、「…放漫経営による大きな損失」「お手盛り同様の多額な報酬受領と乱脈に近い経費の費消」「…貸付金…契約書が存在せず」「…現地社員に丸投げ…」等の記載のある書面（3 月書面）を送付し、東証の適時開示システムで開示した。

同月 26 日開催のＨ社の臨時株主総会において、Ｘはその取締役を解任され、他方、Ｃは代表取締役に復帰した。追って、同 4 月開催のＹ社の臨時株主総会において、Ｘはその取締役を解任された（本件解任）。左記 2 件の決議につき争われた形跡はない。判旨には「いわゆる経営権争い」との言

及がある。

Xの残任期は17か月弱で報酬月額は107万円であった。任期は2年と推測され、別途任用契約の締結等がなされたという事実はうかがわれない。

Xは、会社法339条2項に基づき、Y社に正当な理由なく解任されたとして、残任期中の未払い報酬額を損害として賠償請求を行った。賞与、退職慰労金等については請求していない。

Y社は、取締役としての不適格性を基礎づける事情として、①Xが保守的な経営を加速化させて業績を下降させ続けたこと、②不十分な管理体制を漫然と放置して本件紛失を発生させ、その後もX社やH社の各取締役会に正式に報告するなど改善措置を講じなかったことを指摘し、本件解任には正当な理由があると主張した。また、③XがH社の取締役として不適格であるからY社の取締役としても不適格であるとして、本件解任に正当な理由があると主張した。

原審(東京地判令4•3•14資料版商事465号109頁)では、Xの請求が認容されたため、Y社が控訴したのが本件である[1)]。

判決の要旨

控訴棄却(確定)。

争点1　解任の正当な理由の有無

取締役としての不適格性(①)について、「…営業損失…が認められるものの、…有価証券報告書…において、…Y社が担うオークション事業については、その客観的な市場環境が…悪化し…ていたことがうかがわれる上、…コロナ禍…なども考慮すれば、…主としてXの経営方針や経営能力に起因することを認めるに足りる証拠はないから、被告の業績に関する事情をもって本件解任に正当な理由があるということはできない。」

取締役としての不適格性(②)について、「…管理体制も、従前のH社のそれが引き継がれたものであることが推認され…、Xは、…取締役に重任されており、…重任に異議が述べられた形跡もうかがわれないことを考慮すれば、…紛失に関する事情をもって、本件解任に正当な理由があるということもできない…。」

兼任先の完全親取締役としての適格性関連(③)について、「…グループ全体で…戦略を達成することを目標としていたのであって、…H社の社員(ママ)が…子会社等の役員を兼任することとなっていたことも併せて鑑みれば、…Xについても、…H社の経営方針等に沿ってY社の経営を行うことが求められていたものと認められ、そうであれば、Y社の取締役としての適格性を検討するに当たっても、H社の取締役としての適格性の有無を考慮するのが相当である。」「…H社において…いわゆる経営権争いが生じている渦中にあっては、H社の社会的な信用等を必要以上に毀損しかねないものとも評される余地がないではないということに照らせば、Xについて、H社の取締役としての適格性のみならず、Y社の取締役としての適格性についても疑義が生じたものと判断されても直ちに不合理とまではいい難い…。しかし…、3月書面に関する…行動は、…取締役及び監査役が連名で行ったものであって、…Xが専らこれを率先したなどの事情もうかがわれないことも考慮すれば…、直ちに本件解任について正当な理由があると認めるには足りないと解するのが相当である。」

争点2　損害の範囲

「…原告は本件解任によって残任期中の報酬相当額…の損害を被ったこと…が認められる…。…原告の請求は…認容する…。」

判例の解説

結論に賛成、一部の理由付けに疑問あり。

一　意義

本判決は、経営権争いのある企業グループにおいて、親会社取締役を兼任する完全子会社取締役が解任による損害の賠償請求(339条2項)を求めて認容された事案である。解任の正当な理由の判断にあたって、一定の場合には、兼任先の親会社取締役としての適格性の有無を考慮することを相当とした点で特徴を有する一事例となる判決である[2)]。以下、紙幅の関係上、争点1につき検討を行う。

二　会社法339条2項の賠償責任の性質と要件

判例・通説は、会社法339条2項の制度趣旨[3)]を「株主に解任の自由を保障する一方、取締役の任期に対する期待を保護し両者の利益の調和を図る趣旨で一種の法定責任を定めたもの」[4)]と捉え

ており（法定責任説）、要件として、会社側の故意・過失は不要とされ、また、そもそも解任自体は適法なので本責任を債務不履行・不法行為によるものと捉えない[5]。賠償請求をする役員等は解任により損害を被ったことを、会社側は解任に正当な理由のあることを、それぞれ主張立証すれば足りるとされる[6]。

339条2項でいう解任の正当な理由は、賠償可能な損害の範囲がある程度定型化されてきたこともあり、同条の適用の可否を左右することが多い要件とされる[7]。どのような場合を解任の正当な理由と認めるかについては、上記制度趣旨の下、取締役の地位の安定性をどの程度保障すべきかという点を軸に様々な見解が展開されており[8]、「一般的に定式化した解釈として広く認められたものはない」とする評価もある[9]。学説では、不正行為・法令定款違反のあるとき、心身の故障などにより客観的に職務遂行に支障をきたすような状態になったとき、職務遂行への著しい不適任、能力の著しい欠如が該当するとされ、裁判例[10]も同様との整理がなされている[11]。他方、経営判断の失敗の該当性については、学説に対立がある[12]。

三　解任の正当な理由の有無（争点1）

1　取締役の適格性――Xの経営能力とY社業績下降との関係性

Xが保守的な経営を加速化させて業績を下降させ続けたことを以って取締役への不適格性を基礎づける事情としたY社の主張に対して、判旨は、客観的な市場環境の悪化とコロナ禍等を考慮すれば、Xの経営方針・能力に起因することを認めるに足りる証拠はないから、業績に関する事情は、解任の正当な理由にあたらないとした。判旨では、Xの取締役としての経営能力そのものについては判断を示さず、業績下降とXの能力との間には関係性のないことを示すに留めて上記結論を導いている。

なお、経営判断の失敗そのものが解任の正当理由に該当するか否かについては、取締役の経営判断を不当に制約することになることから否定する見解[13]が多い一方で、経営判断原則の下、対会社の損害賠償責任が否定されることが多い中で株主からのサンクションを奪うのは正当ではないとして肯定する立場もある[14]。経営判断の失敗を繰り返す場合には正当な理由ありとする立場、経営判断の失敗を経営能力欠如推定の一資料とみる立場もある[15]。

2　取締役の適格性――紛失絵画の管理責任

判旨は、絵画の管理体制が従前のものを引き継いでいること、H社およびY社いずれの取締役会にも報告がなく、さらに、その後のXの重任につき株主から異議が述べられた形跡のないことを考慮すれば、解任の正当な理由に該当しないと示した。取締役の不作為は、善管注意義務違反に該当し得る[16]ところ、本件では、Xは、単に従来のものを引き継ぐだけではなく、例えば、本件紛失等を防止する管理体制の構築等に取り組むべきであったとも考えられる[17]。ただ、判旨は、紛失発覚後にも異議なく重任されたことを考慮しており、CとXらとの経営権争いの下、Y社側が後付け的に上記管理責任の指摘をしたと捉えているものと思われる[18]。

3　兼任先の完全親会社の取締役としての適格性の考慮

本判決では、原審と異なり[19]、完全子会社Y社の取締役としての適格性の有無の判断の際に、親会社H社でのそれを考慮するのが相当と示しており、この点が本件の特徴といえるが、一定の事実関係を前提としている点には留意すべきであろう。すなわち、H社グループでは、グループ経営戦略の達成のために、①H社の役員が各子会社等の役員を兼任しており、Xもそうであったこと、②兼任先の報酬（Xにあっては、H社の取締役、Y社の取締役・代表取締役、他の子会社2社の監査役、他の子会社1社の取締役：合計5社分）については、1社（XはY社）より集約して受領していたことである[20]。つまり、Xが賠償請求する報酬には、実質的には、上記他の4社分も含まれているものと考えられ、本判決は、このような事実関係を踏まえたものと考えられる。

持株会社の取締役・副会長と子会社の取締役とを兼任していた者につき、子会社取締役の解任の正当理由ありとされた裁判例（東京地判平30・3・29金判1547号42頁[21]：ロッテ取締役解任を巡る損害賠償請求事件）では、上記子会社の完全子会社（持株会社にとっては孫会社）で実施した事業に関して、持株会社傘下のグループ全体が一体として事業活動を行っており、各事業部門は大企業における社内部門に近いものとして機能していることから、左記事業に係る出来事を解任の正当理由の根

拠になると示したものがある。また、兼任はしていない完全子会社の取締役が339条2項に基づき同完全子会社に対し賠償請求をするとともに、その親会社に対して信義則上の義務違反につき賠償請求をした裁判例（東京地判平29・1・26金判1514号43頁）では、対子会社の請求のみが認容されている。

4　取締役の適格性――「3月書面」関連

ＸがＨ社取締役として、他の取締役、監査役らと連名で行った行動（株主への「3月書面」の送付、総会欠席等の要請、同書面の東証適時開示システムへの掲載）につき、判旨は、経営権争いの下では、社会的な信用等を必要以上に毀損しかねないものとも評される余地がないではないので、Ｈ社およびＹ社取締役としての適格性に疑義ありとしても不合理ではないとしつつ、上記行動はＸが率先したものではなく連名で行われた点を考慮すれば、直ちに解任の正当な理由があると認めるには足りないとした。

判旨は、上記行動による信用棄損の可能性を指摘するが、虚偽や名誉棄損の認定はなされておらず、具体的にどのような信用毀損をもたらし得たのか明らかでなく、理由付けに疑問が残る[22)23)]。Ｈ社は上場企業であり、現経営陣がその見解を散在する投資家・市場に伝達することは、特に、経営権の移転の生じ得る局面において殊更に重要な意義を持つ。本件では、解任決議そのものは成立しており、上記行動も投資家・市場の意思決定（Ｘ解任）の判断要素の1つとなった可能性もある。

また、仮に上記行動が信用棄損をもたらすとして、これを連名でしたことを以って容認できるとした理由付けも明らかではなく、疑問が残る。因みに、取締役会等の機関決定を経ていたかどうか等には触れられていない。

●――注

1）本件とは別に、Ｙ社の社外監査役（弁護士）による339条2項の請求を認容した判決がある。東京高判令4・11・9公刊物未登載（事件番号：令和4年（ネ）第1364号）、東京地判令4・2・16公刊物未登載（LEX/DB25604585、事件番号：令和2年（ワ）第9993号）。

2）本件判批として、津野田一馬「判批」資料版商事466号（2023年）94～101頁、本村健ほか「判批」商事2319号（2023年）62頁。

3）潘阿憲「取締役の任意解任制」前田重行先生古稀記念『企業法・金融法の新潮流　第1巻』（商事法務、2013年）110～115頁、近藤光男「判批」岩原紳作ほか『会社法判例百選〔第3版〕』（有斐閣、2016年）92～93頁、加藤貴仁「取締役任用契約による利害調整の意義と限界：会社法339条2項に関する最近の下級審裁判例を題材として」曹時72巻5号（2020年）879～927頁。

4）江頭憲治郎『株式会社法〔第8版〕』（有斐閣、2021年）413頁注7。

5）平成17年改正前商法下の任期のない取締役につき、不法行為が成立しない限り、賠償を認めないとする不法行為説（大森忠夫編『注釈会社法第4（株式会社の機関）』（有斐閣、1968年）303～304頁［浜田一男］）のほか、債務不履行責任説もあった。岩原紳作編『会社法コンメンタール7―機関1』（商事法務、2013年）528～529頁［加藤貴仁］。

6）岩原編・前掲注5）529頁［加藤貴仁］。

7）岩原編・前掲注5）534頁［加藤貴仁］。加藤・前掲注3）894頁、914頁の脚注55、925頁。

8）岩原編・前掲注5）534頁［加藤貴仁］。

9）津野田・前掲注2）97頁。

10）不正行為や法令定款違反行為につき、東京地判平8・8・1商事1435号37頁、心身の故障につき、最一小判昭57・1・21裁判集民135号77頁、職務への著しい不適任につき、東京高判昭58・4・28判時1081号130頁等。

11）岩原編・前掲注5）536～537頁［加藤貴仁］、江頭憲治郎ほか編『論点体系　会社法3〔第2版〕』（第一法規、2021年）49頁［徳本穣］。

12）岩原編・前掲注5）538～539頁［加藤貴仁］、江頭ほか・前掲注11）50頁［徳本穣］。

13）潘・前掲注3）111～112頁。

14）近藤光男『会社支配と株主の権利』（神戸大学研究双書刊行会、1993年）172～173頁。

15）岩原編・前掲注5）538頁［加藤貴仁］。

16）江頭・前掲注4）496～497頁。

17）Ｘは「防犯カメラを設置するなどの再発防止策」を講じたと主張したが、判旨はこの点に触れていない。

18）私見では、信義則違反に近い判断と捉えることもできると考える。

19）原審は、「…同一の企業グループに属する親会社とその完全子会社という関係にあるとはいえ、両社は別の会社であり、…取締役…の職務内容等に差異がある…から、…Ｈ社の取締役として不適格であるから直ちに被告の取締役として不適格であるということはできない。」とした。

20）報酬を1社に集約するよう提言したのは、構造改革諮問委員会の意見書であった。

21）控訴審（棄却）東京高判平30・10・4、上告審（棄却、不受理）最一小判令元・6・20。

22）津野田・前掲注2）100～101頁。

23）前掲注1）の裁判例では、3月書面記載の文言の正確性につき判示がなされている。