

取締役の解任法制の検討 (一)

——多数決による解任について——

- 一 はじめに
- 二 わが国における取締役解任法制の沿革
- 三 取締役の解任法制に関する理論的検討
- 四 諸外国の立法例
 - 1 フランス
 - 2 ドイツ
 - 3 英米法諸国
 - (1) 出発点
 - (2) アメリカ州法
 - (3) イギリス (以上本号)
- 五 昭和二五年改正の論拠の検討
- 六 定款による修正の可能性を手續に関する改善点

芝

園子

はじめに

会社に変化する経営環境の中で生き抜き成長するためには、会社自身も常に変容し続けなければならない。経営者の交代は、会社に抜本的な変革をもたらしうる手段であり、会社法上不可欠な制度である。しかも経営者の交代は、会社経営に確実に変革をもたらしうるにしては、比較的簡便かつ低コストな手段でもある。

様々な場面で行われる経営者の交代のなかでも、株主総会による取締役の解任は、会社経営に不満を感じた株主が直接利用できることができる手段である。株主は自ら取締役の解任を提案することができ、その提案は現経営者の意思に反する場合ですら、株主総会で成立することがありうる。

取締役の解任を現経営者自らが実行することは、一般的にあまり期待できない。そのため株主自身がこれを提案し実行することによって、現経営者の意向に関わりなく取締役の交代が実現する手段の存在する意義は大きい。ことに株主総会による取締役の解任は、敵対的企業買収を効果的に行うために不可欠の手段である。

企業買収によって会社の支配権を確保した買収者は、「時は金なり」の格言が示すように時機を失うことなく、現職取締役を解任し、新たに取締役を選任することによって、会社経営に影響力を行使し、会社経営の変革が確実に実現するようにしなければならない。しかし、株主総会による取締役解任が困難な法制の下では、企業買収が成功して買収者が会社の支配権を確保しても、現経営者はすぐに会社から去る必要がなく、買収者が即座に会社経営に影響力を行使することができない可能性が高くなる。また買収者が総会で解任できない取締役を金を積んでやめさ

せようとすれば、企業買収のコストが増大し、買収者ひいては株主に負担を強いることになる。さらに、敵対的企業買収の結果その任期限りで辞任することを覚悟した取締役には、会社利益を犠牲にして自己の利益を追求する誘惑が働く。もちろん取締役が会社に損害を与えれば、会社に対して責任を負わなければならない。しかし、損害賠償請求のような(主に裁判を通じて実現するような)事後的救済にはコストがかかり、その実現は実際には容易ではない。

企業買収以外の場面でも、取締役の解任の影響力は無視できない。物言わぬ株主が発言を始めることによって、現経営者がその地位を追われることもありうるからである。個人株主がそのような影響力を積極的に行使することはあまり考えられない。けれども、年金基金、投資信託などの機関投資家が、何らかの事情で物言う株主に変貌する可能性は常に存在している。

以上のような次第であるから、任期中中に解任されることはまずないという予測を、取締役が抱かないようにすることは、会社法の観点からは、会社支配をめぐる市場を機能させる点からも、不正行為の予防の点からも、看過できない重要な課題であると思われる。しかし日本の現行商法は、株主総会による取締役解任に関しては、多くを期待していないようである。商法二五七条二項は、取締役を解任する場合に株主総会の特別決議を要求しており、したがって、取締役の解任は困難である。

なお平成一四年商法改正は、委員会等設置会社の制度を設けた。委員会等設置会社を選択した株式会社では、取締役は直接に会社の業務執行を行わない。けれども、株主総会が選任した、株主の利益を代表する者であることに変わりはない。本稿においては、委員会等設置会社の取締役の解任とそれ以外の会社の取締役の解任を基本的に同じように扱う。また、外国法を参照する場合には、名称に関わりなく株主総会が直接に選任した受任者を比較の対

象とする。²⁾

取締役の解任には、株主総会の多数決による解任のほかに、裁判所による解任がある。後者に関する法制の検討は、「統・取締役の解任法制の検討―裁判所による解任―」で行うこととし、本稿においては多数決による解任の問題を検討する。

注

- (1) 平成一四年商法改正は三四三条を改正し、定款で定めれば特別決議の定足数を全議決権の三分の一まで緩和できると定めた。けれども、取締役の解任が、その選任に比べて厳格な決議要件を要求されていることに変わりはない。
- (2) 二層型の統治構造を採用する国々では、取締役は我が国の執行役に当たる。過去の学説は、これらの国々の取締役を比較の対象とすることもあった。たとえば塩田親文「取締役の解任をめぐる若干の問題(一)」立命館法学一九号(一九五七年)一、一〇頁、米津昭子「株主総会の決議による取締役の解任」法学研究六一卷一七号(一九八七)二七、三二頁。

一 わが国における取締役解任法制の沿革

(1) 株主総会が取締役をいつでも自由に解任できることについては、明治二三年にドイツ人口エスレルの商法草案に基づき制定された旧商法(明治二三年法三二号)の時代から、明文の規定が置かれていた。ロエスレル草案および明治二三年商法は、株主総会がいつでも取締役を解任しうるものとした。その決議要件については特別な定めが

置かれなかったから、普通決議で行われることになる。¹²⁾ また、解任された取締役が解任後の給料等の金銭を得る権利を有しないことも、明文で定められていた。

(2) 明治三二年商法(明治三二年法四八号)¹³⁾も同様に、取締役の解任を自由とする方針を採用した。ただし「正当な理由」がなく任前に解任がなされると、取締役に損害賠償請求が認められるものとされた(同法一六七条)。解任の決議要件については格別の言及がなく、したがって明治三二年商法一六一條(現行普通決議と同様)が適用された。

なお昭和二五年改正前商法においては、監査役は株主総会に対して取締役の解任を提案することができた(昭和二五年改正前二三五条は監査役が臨時総会を招集することを認めていた)。

また昭和一三年改正商法においては、取締役、監査役、または会社資本の一〇分の一以上を有する少数株主は取締役に解任を目的として株主総会を招集することができ、¹⁴⁾ しかもその場合には、これらの者は、当該取締役の職務停止または職務代行者を選任する仮処分を裁判所に対して求めることができた。¹⁵⁾

(3) 現行商法の二五七条二項は、昭和二五年改正(昭和二五年法一六七号)によって新設された規定である。これによって取締役を解任する決議が特別決議に変更されるとともに、同条三項から五項が新設され、裁判所による取締役解任の制度が導入された。

昭和二五年改正では取締役解任の決議要件に関連するものとして、任期の短縮、選任決議の定足数の新設、および特別決議要件の変更がなされたことも注目される。すなわち昭和二五年改正では二五六条によって、取締役の最長任期が三年から二年に短縮されたほか、二三九条ノ二の新設によって、取締役の選任決議に特別の定足数の定めが設けられた。

昭和二五年商法改正においては当初、法務庁が独自に授權資本制度と無額面株式の採用のための改正作業に着手していた。しかしその後、GHQが商法改正に関与するようになったことがきっかけとなって、改正の内容は大きく広がった⁶⁾。GHQの商法改正の目的は、会社の民主化を進め、外国からの投資を容易にすることにあった。取締役の解任に関する改正は、当初はGHQの求めた六つの改正項目のうちの「議決権」の中に含まれていたものの、その後取締役解任の訴えが改正案につけ加えられると「少数株主の権利及び救済」の中に分類されることとなった⁷⁾。しかし、株主総会による取締役の解任は「少数株主の権利及び救済」というよりは、取締役会制度の改正の一部である。取締役会制度の改正は、「授權資本制度」と「無額面株式の採用」および「少数株主の権利及び救済」等を検討した後に、これらの改正に伴って必要になると判断され、改正内容につけ加えられたものである⁸⁾。

取締役の解任に関する改正法の内容は、改正作業の中でも幾度か変更が加えられた。昭和二四年（一九四九年）八月一三日「商法の一部を改正する法律案要綱」⁹⁾においては、取締役解任の決議要件がすでに変更されており、その決議要件は「発行済株式総数の過半数の株主が出席しその議決権の三分の二以上」であると定められた。しかしこの段階においては、この決議要件は特別決議要件ではなかった。昭和二四年二月二三日「商法の一部を改正する法律案要綱（昭和二四年八月一三日）の修正案」¹⁰⁾においてはじめて、株主総会による解任が特別決議事項とされるとともに、取締役解任の訴えと取締役選任決議の定足数が新設された¹²⁾。なお特別決議要件に関しては最終的には参議院法務委員会とGHQの経済科学局との間で協議が行われた後、同法務委員会においてさらに修正がなされ、平成一四年改正前商法三四三条の規定となった。

このようにして昭和二五年の商法改正は、明治二三年の旧商法が制定された後一貫して変わることのなかった、株主総会による取締役解任の決議要件を、特別決議に変更した。昭和二五年改正前の特別決議は昭和二五年改正に

よる特別決議とはかなり異なっていた。¹³⁾ なお昭和二四年八月一三日の要綱では、定款変更では認められていた仮決議の方法が、株主総会による取締役解任に関しては定められていなかった。取締役を解任する決議は、改正のこの段階における特別決議と比較すると、仮決議が認められない点で成立がより困難となっていた。立法者が取締役の解任を困難にすることを、重要であると考えていたことが推測される。

(4) 取締役の解任に関する改正の趣旨は、以下のように説明されている。¹⁴⁾ 昭和二五年改正は会社運営機構の合理化を目的に掲げ、株主総会の権限を縮小する一方で、取締役(会)の権限を拡大した。取締役会の権限が拡大されたのに伴い、取締役の地位の安定を図る必要がある。そこで、商法二五七条二項をつけ加え、取締役解任の決議要件を特別決議に改めた。一方、解任の決議要件を厳格とした代わりに、一つには、裁判所による取締役解任の制度を新設し、また一つには取締役の任期を三年から二年に改めた。昭和二五年改正前二七二条は削除された。

注

(1) ロエスレル草案二二六条は「頭取ハ何時ニテモ会社ヨリ解任スルコトヲ得ヘシ」。「但シ解任セラレタル者ハ之カ為メ会社ニ対シテ賞金ヲ請求スルコトヲ得ス」と定める(ロエスレル・商法草案上巻「明治一七(一八八四)」四〇五頁(一九九五年復刻版))。一方、明治三三年旧商法(法三二号)一九七条は、「取締役又ハ監査役ハ何時ニテモ總會ノ決議ヲ以テコレヲ解任スルコトヲ得 其解任セラレタル者ハ会社ニ対シテ解任後ノ給料若クハ其他ノ報酬又ハ賞金ヲ請求スルコトヲ得ス」と定められていた。

(2) ロエスレル草案には、取締役の解任が株主総会で行われることについて、明文の定めがない。しかし、解任の方法が選任決議と同様であることは、当然のことと考えられていたようである(新版注釈会社法⁽⁶⁾(一九八六)「今井潔」五六頁)。なお旧商法

においても解任の決議要件について言及はなく、したがって旧商法二〇二条（定款に別の定めがない限り、総株金の四分の一以上の株主が出席しその議決権の過半数で成立）が適用されていた。

(3) 明治三二年商法一六七条は以下のように定めていた。「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ノ任期中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」。

(4) 昭和二五年改正前商法二三七条によれば、總會招集の費用は少数株主が負担しなければならなかった。

(5) 昭和二五年改正前商法二七二条は次のように規定していた。「急迫ナル事情アルトキハ第二百三十七条ノ規定ニ依リテ取締役ノ解任ヲ目的トスル總會ヲ招集シタル者ハ其ノ取締役ノ職務ノ執行ノ停止又ハ職務代行者ノ選任ヲ裁判所ニ請求スルコトヲ得取締役ノ解任ヲ目的トスル總會ヲ招集シタル取締役又ハ監査役亦同シ」。裁判所は、その請求に基づき会社の取締役、監査役および少数株主の陳述を聴き（書面陳述又は審述）、急迫なる事情の有無について調査を行い、非訟事件として右の請求の趣旨に副う裁判（決定）をおこなわなければならない（当時の非訟手続法二二三条ノ六第一項）。

(6) 中東正文「昭和二五年商法改正—GHQ文書から見た成立経緯の考察（1）」中京法学三〇巻三号（一九九五）一頁以下。昭和二五年改正に関しては、アメリカ法—特にイリノイ州、ニューヨーク州、カリフォルニア州が参考にされたといわれる。昭和二五年改正については、同「昭和二五年商法改正—GHQ文書から見た成立経緯の考察（2）」（4）中京法学三一巻（一九九六）一—二九頁、二—二九頁、三—三〇頁、同「GHQ相手の健闘の成果—昭和二五年—二六年の改正」『日本会社立法の歴史的展開（北沢吉希）』二二—二八頁も参照した。

(7) 中東正文「昭和二五年商法改正—GHQ文書から見た成立経緯の考察（1）」（4）・前掲注を参照。⁶

(8) 鈴木竹雄・竹内・商法とともに歩む一六二、一七二—一七三頁（一九七七）。

(9) 田中誠二・会社法「改訂増補版」四〇三—〇八頁（一九四九）。

(10) 矢沢惇Ⅱ鴻常夫・会社法の展開と課題(一九六八)二六〇頁。鈴木竹雄Ⅱ竹内昭夫・商法とともに歩む(一九七七)六一六―二〇頁。

(11) この段階における改正案の特別決議要件は、発行済株式の総数の過半数が得られない場合には、出席株主の有する議決権の三分の二以上の多数による仮決議が認められていた。

(12) 取締役を選任する総会の定足数を三分の一未満にすることができないと定める現行二五六条の二の定めは、昭和二四年八月一日「商法の一部を改正する法律案要綱」から改正案に含まれていた。取締役の任期の変更に関する事情については、要綱の中から探せなかった。

(13) 昭和二五年前改正商法における特別決議(昭和二五年前三四三条)では、定足数には資本の過半数と頭数の過半数の両方が要求され、決議要件は行使された議決権の過半数であった。さらに定足数を満たさなかった場合には仮決議を行うことができ、一カ月以内に招集される株主総会で信任されれば成立した。そのうえ定款に定めれば、一株一議決権に変更を加えることもできた(昭和二五年改正前二四二条)。昭和二五年改正前三四三条は以下のとおりである。

「前条第一項ノ決議ハ総株主ノ半数以上ニシテ資本ノ半額以上ニ当タル株主出席シ其ノ議決権ノ過半数ヲ以テ之ヲ為ス」。

「前項ニ定ムル員数ノ株主ガ出席セザルトキハ出席シタル株主ノ議決権ノ過半数ヲ以テ仮決議ヲナスコトヲ得此ノ場合ニオイテハ各株主ニ対シテ其ノ仮決議ノ趣旨ノ通知ヲ發シ且無記名株式ノ株券ヲ発行シタルトキハ其ノ趣旨ヲ公告シ更ニ一月以内ニ第二回ノ株主總會ヲ招集スルコトヲ要ス」。

「前二項ノ規定ハ会社ノ目的タル事業ヲ變更スル場合ニハコレヲ適用セズ」。

特別決議要件は昭和二五年改正において大きなトピックとなり、改正作業中に二転三転した。さらに平成一四年商法改正によつて、定款で定めれば定足数を全議決権株式の三分の一まで引き下げることが可能とされた。特別決議の方法は一貫して緩和されているといえるであろう。

- (14) 松田二郎 Ⅱ 鈴木忠一・条解株式会社法上（一九五二）二六九～二七〇頁、大隅健一郎 Ⅱ 大森忠夫・逐条会社法解説増補版（一九五二）二四八頁、石井照久 Ⅱ 鈴木竹雄・改正株式会社法解説（一九五〇）一四九～一五〇頁、岡咲恕一・新会社法と施行法（一九五二）八五頁、今井潔「株主総会の決議による取締役解任」『現代株式会社法の課題―北沢教授還暦記念論文集』三一四頁（一九八六）ほか。

二 取締役解任法制に関する理論的検討

1 理論的分析の必要性

本章においては、取締役解任の決議要件がいかにあるべきかを理論的な観点から分析する。会社法の立法には政策の要素が入り込むことが常であり、取締役を解任する方法においても同様である。そこでまず、取締役の解任が理論的にはいかに行われるべきかを検討し、その後、政策の要素を検討することにする。

2 委任関係

(1) 会社・取締役間の法律関係には委任に関する民法の規定が適用される旨を、現行二五四条三項は定めている¹⁾。我が国の学説は、株主総会が自由に取締役を解任できる根拠を、会社・取締役間の委任関係に求め、自由解任法制

は民法六五一条一項によって当然に導かれる結論であると解してきた。³⁾

一方で委任の相互解除自由に関する民法の学説・判例は一貫して、民法六五一条一項を任意規定と解しており、一定の場合には委任の不解除特約が有効であると解してきた。⁴⁾ さらに比較的近年においては、任期のある有償の委任契約には、特約がなくても民法六五一条一項が適用されないとする学説も主張された。⁵⁾ そのために、株主総会による取締役解任自由の根拠を民法六五一条一項に求めることについては、疑義が生じることになった。⁶⁾ しかしながら判例は一貫して、委任契約の不解除特約が存在する場合であつても、解除を認めないことについては慎重である。⁷⁾ さらに委任の相互解除自由に関するこれらの民法学説が展開されたそもその原因は、民法規定が無償委任を前提として定められているために、理由のない委任解除において損害賠償が支払われることが、商法二五七条一項と異なり例外的な場合であり、損害の範囲も狭く解されていることにあると考えられる。⁸⁾ 民法六五一条一項が強行法規ではなく、不解除特約がなくても有償委任には同条項が適用されないと主張する比較的近時の学説も、解除を行った委任者から受任者に対して損害賠償が支払われるべきことを強調し、解除自体には効力が生じることを否定していない。⁹⁾ 以上から、委任関係の相互解除自由が委任関係それ自体の性質から生じる原則であることは否定できない。¹⁰⁾ したがって、株主総会による取締役の解任自由の法制も、会社・取締役間の関係が委任であることから導かれる。¹⁰⁾

(2) 委任関係からその相互解除の自由が導かれるべき理由としては、委任関係は当事者間の信頼関係を基礎として成り立つ契約関係であるから、信頼関係が喪失した場合には委任契約は当事者双方から自由に解除することができべきであると指摘される。¹¹⁾ 会社の取締役に關しても、株主たちが信頼関係にない取締役に会社の業務執行を任せることができないのは当然のことである。¹²⁾

会社の取締役には大きな権限が与えられているため、会社と取締役との間に信頼関係が存在する重要性は高い。したがって取締役を自由に解任する必要も大きい。これは、旧商法制定当時から確認されてきた考え方である。たとえばロエスレル¹³⁾は、取締役が株主総会によって自由に解任されるべきとする根拠について、取締役の地位が大切なものであり、委任事務が重要であることを提示し、会社の業務全てを掌握する取締役を解任できないということはあるにすぎないことであると、さらにこのような取締役の地位は、委任契約の相互解除自由に基づくものであると述べている。

最近においても、「取締役の権限が強化される一方で株主総会の権限は縮小しているので、理由の如何を問わずに取締役を解任しうることは重要である」との指摘がなされている。ここでは、取締役が株主総会によって自由に解任されるべき根拠は、取締役の権限の大きさに求められている。株主は取締役解任の自由が認められるからこそ、取締役に大きな権限を委ねることができるのである。¹⁴⁾

(3) 以上に述べてきたように、会社の取締役は、会社・取締役間の(準)委任関係から考えて、株主総会によって自由に解任されるべきである。けれども、委任関係の相互解除自由の原則は、委任者が複数であることを前提とはしていない。そのため、株式会社における信頼関係が何時どのように喪失するかについて民法の委任規定には明確な直接の定めがない。にもかかわらず委任の相互解除自由の原則は、株主総会が会社・取締役間の委任契約を解除する場合につき、二つの指針を与える。一つは、選任と解任とは手続が異なる理由はないということであり、もう一つは、解任を行う際の意思決定をいかに行うかということである。¹⁵⁾

当事者間の信頼関係が喪失したか否かは、極めて微妙である。梅謙次郎が指摘したように、取締役が解任されるに、その取締役には不都合があると決まっているわけではない。¹⁶⁾株主全員の意見が一致しなくては信頼関係が

喪失したと決定できないとすれば、取締役の解任は容易に実現しない。株主全員の一致とまではいかななくても、信頼関係が喪失したことを決定するのが困難であれば、委任契約の相互解除自由を定める趣旨が失われる。

さらに株式会社においては、株主である委任者は、株式譲渡の自由から、常に変動する。株主集団が変質すれば、会社・取締役間の信頼関係も影響を受ける。¹³⁴⁾株式の譲渡自由は、会社・取締役間の信頼関係の喪失が、機動的に会社の経営に反映される必要性を高める。一方では、「今日の大多数の株主は取締役の顔すら十分に知らず、ましてや客観的に顕著な事実なしに信頼関係を云々するなどは到底考えられない」とも主張されている。¹³⁵⁾しかし株主間に人間関係が存在しなければならず、客観的な事実が明らかにされた上で理由の有無を問わずに、株主総会で機械的に取締役に対する信頼の有無を確認する制度が必要とされている、と考えるべきであろう。

取締役解任自由の原則の趣旨からは、取締役の解任を決定する手続は困難であつてはならないとの指針を得ることができる。

注

(1) もつとも明治治四年商法改正に至るまで、民法の委任規定を準用する現行二五四条三項の定めは商法に置かれていなかった。

(2) 取締役解任の制度を考える上では、会社・取締役間の関係を委任関係であると考えべきではないという見解も見受けられる。松波仁一郎・改正日本商法(大正九年)一一三〇～一一三二頁、塩田親文「取締役の解任をめぐる若干の問題(一)」立命館法学一九号(一九五七年)一、七～八頁(「委任または準委任契約は解任が自由であるが、会社・取締役間の契約は「委任・準委任・雇庸等の民法上の有名契約の要素に団体法上の法律関係を含んだ一種の無名契約」であり、民法の委任契約の解除と

- 同様な方法を会社で採用することは疑問である)、中村一彦・法律のひろば三六巻六号(一九八五)七三頁。
- (3) 片山義勝・会社法原論〔第五版〕(大正五年)五二五頁、柳川勝二・改正商法論綱(明治四五年)二四九頁、松波仁一郎・改正日本会社法〔第三版〕(大正九年)一一六一―一一六二頁、佐々穆・日本新会社法〔再版〕(昭和十三年)三二五頁、松本蒸治・注釈株式会社法〔増補再訂〕(一九四九年)、松田二郎・鈴木忠・条解株式会社法上(一九五二)二六〇、二六九頁、青木定行・取締役解任論(一九五四)二七九頁、塩田親文「取締役の解任をめぐる若干の問題」立命館法学一九号(一九五七年)一、四頁、西本寛一「取締役の解任」愛知学院大学法学研究一〇巻・号(一九六七年)二二頁、荒谷裕子・福岡大学法学論叢二九巻一・二・三・四(一九八五)三三六―三三九頁ほか。
- (4) 委任が受任者の利益をも目的とする場合には不解除特約は有効であるとする見解(大審院明治三十六年一月二三日判決(民録九輯五三頁)、大審院大正四年五月一日(民録二輯六八七頁)、大審院昭和十四年四月二二日判決(民集一八巻三九七頁)、末弘敏太郎・債権各論〔第五版〕(大正九年)七七六―七七七頁ほか)と、六五一条は強行法規ではないから特約は原則有効であると見解(末川博「委任の解除」民商法雑誌四巻五号(一九三六)ほか)がある。民法の学説の整理については、今井潔「株主総会の決議による取締役の解任」『現代株式会社法の課題―北澤正啓先生還暦記念』(一九八六)三三七―三四六頁を参照。
- (5) 広中俊雄「委任と『解除』」民商法雑誌四八巻一(一九六三)三七、七三頁ほか。
- (6) 取締役の解任に民法六五一条一項は適用されないと主張する学説もある。村橋時郎「理事解任の動機」彦根論叢九三・九四・九五・九六合併号(一九六三)二五八―二五九、二六三頁、今井・前掲注(4)三〇七頁(民法六五一条一項ではなく、商法二五七条一項が適用されること)によって取締役解任の自由が定められていると解する。しかし二五七条一項の根拠を当事者間の信頼に求める点はこの学説と変わりはない。これらは民法学説の影響を受けて主張された。
- (7) 前掲注(4)に挙げた判例は、不解除特約は有効と解したが「已むことを得ざる事由」その他の理由によって、結論としては解除

- を認めた。同様に「已むを得ない事由」があることを理由に解任を認めた事例として、最判昭和四〇年二月一七日判決(裁判集民事八一卷五六二頁)、最判昭和四三年九月二〇日(判時五三六号五一頁)、最判昭和五六年一月一九日(民集三五卷一号一頁)、「已むを得ない事由」がなくても、「委任者が委任契約の解除権自体を放棄したものとは解されない事情があるとき」は、委任者は民法六五一条により契約を解除できる。受任者の不利益は損害賠償で填補されれば足りる。
- (8) 広中俊雄・債権各論講義「第六版」(一九九四)二九二頁。
- (9) 石田穰・民法V契約法「初版」(一九九二)三五八頁以下、鈴木祿弥・債権法講義(二〇〇二)六七三、六七四頁ほか。
- 民法学説においても、受任者に損害を被らせない限りは委任者に解除権を認めるのが適当であるから、委任者は損害を賠償して解約申し入れを行うものとするべきであるとの立法論が存在した。菅原春二「民法第六百五十一条第一項の立法理由およびその適用範囲」法学論叢四卷四号(大正九年)五二二頁。
- (10) 民法学説について論じた上で、取締役の解任自由が、会社・取締役間の(準)委任関係の相互解除自由から導かれるべきであるとする学説としては、横尾巨「商法二五七条二項による取締役解任の任意性」法学政治学論究四六号三五九、二八二頁(二〇〇二年)がある。
- (11) 梅謙次郎・民法要義卷之参(明治三〇年)明治三九年版七五一頁、末弘敏太郎・債権各論(大正九年)七七三頁、我妻榮・債権各論中卷二(民法講義V3)(昭和三七年版)昭和四五年版六九八頁。来栖三郎・契約法五四六頁、星野英一・民法概論IV(第二分冊契約各論)(一九七六)二八二、二八三頁ほか。
- (12) 梅謙次郎・改正商法講義会社法手形法破産法「明治二六年(一八九三)」四五七頁(総会ハ最早取締役ヲ信用セヌト云フトキハ解任スルコトガデキル)、「役員ト云フ者ハ何時解任セラルルカモ分カラヌコトハ初メカラ極ツテ居ルモノデアル」と述べている。旧注釈会社法⁽⁴⁾「増補版」(一九八〇)「浜田一男」三〇二頁(株主としては、すでにその者に対する信頼感を失った取締役に会社の経営を委ねることをええないのは当然であり、もし正当の事由がなければ取締役を解任することができないと

すれば、これにつき客観的な事実を示して解任の正当性を立証することを得ない場合には、株主との間にすでに信頼関係の存在しない取締役が会社の業務の執行を委ねざるを得ないことになる。今井・前掲注(4)三四八頁(専門家の判断は最善の結果を常にもたらさないから、「重要なことは、多数の株主が主観的にも納得して危険を負担できるような制度とすることである」)。米津昭子「株主総会の決議による取締役の解任」法学研究六一巻二二号(一九八七)二七、三六頁(「企業の所有者たる株主は少なくとも自己の有する議決権を行使して自己の信頼する者を取締役として選任するという形で会社の経営に参加しているのであるから、その信頼を失っても解任できない」とすることは理由がない)ほか。

(13) ロエスレル・商法草案上巻「明治一七(一八八四)」(一九九五年復刻版)四〇四頁は以下のように述べる。「地位ノ緊要ナルト委任事務ノ重要ナルトニ由ル。蓋シ頭取ハ会社ヲ統率スル地位ニ居ル者ニシテ恰モ行政庁ノ長官ニ異ナラス」、「任期内ハ会社諸般ノ事項ヲ掌握ニ帰スルヲ以テ会社ハ何時ニテモ之ヲ解免シ得ルノ權力ナカル可カラズ」、「又隨時解免ハ全權委任(マシダート)ノ主義ニ適応スル者ニシテ英仏法律ニ於テモ均シク制定スル所タリ」。

(14) 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』(一九六七年)六七頁。

(15) 今井・前掲注(4)三四八頁。

(16) この点については4(4)で後述する。

(17) 会社は不確実な社会の中に存在しており、その経営判断には様々な選択肢がある。「経営上の判断は専門家の自立した判断をもってしても常に最善の結果を生ずるとは保証できない」のである(今井・前掲注(4)三四八頁)。

(18) 梅謙次郎・改正商法講義会社法手形法破産法「明治二六年(一八九三)四五七頁。「解任致シマシタ場合ニハ必スシモ其人ニ不都合ノ事ガアルト極マツテハ居ラス」と述べている。

(19) 旧注釈会社法・前掲注(12)三〇一頁、今井・前掲注(4)三四八頁(「株主がかわれば評価もかわる」)ほか。竹内昭夫・商事判例研究(3)(昭和二七年一事件)(一九六二)五頁(「取締役の解任権は、株主がその実質的な企業所有者としての利益を守るため

に、各総会において、その時々々の判断に従って行使すべきものである」。

(20) 塩田・前掲注(3)八頁。

3 会社所有者としての株主

(1) 取締役の解任自由の根拠は、株主が会社の所有者であるという考え方からも導かれる。我が国の多くの学説は取締役の解任自由を、株主が会社の所有者であるという事実と関連づけて説明している¹⁾。

例えば、次のような記述がなされている。「会社企業の実質的な株主が取締役を自由に解任しうるのは当然のことではないかと思う」²⁾。「取締役の解任権は、株主がその実質的な企業所有者としての利益を守るために、各総会において、その時々々の判断に従って行使すべきものである」³⁾。「取締役の選任および解任が、株主総会の専管事項とされた理由は、資本制企業たる株式会社にあつては、資本の発言力を全面的に拒否しえず、取締役の選任と解任は「企業の所有と支配とを直結する唯一の場でもある」⁴⁾。さらに「会社所有者たる株主は、・・・日常の業務については取締役に委ねて干渉しないが、選任し解任するときに、自己の意思を大きく経営に反映させる機会を見いだすべきである」⁵⁾。「企業の所有者たる株主は少なくとも自己の有する議決権を行使して自己の信頼する者を取締役として選任するという形で会社の経営に参加しているのであるから、その信頼を失っても解任できないとする理由は「ない」⁶⁾。

さらに、本稿五においても言及する、取締役解任制限論を主張する者であっても、取締役の解任は「企業の所有

者が財産権の使用を代表取締役・取締役会という専門的機関に委ねつつ自己の利益を守る方法であり、いわば企業における近代的所有の方式といえる」と述べている。また、株主総会が取締役を解任する権利は、「株主が、企業の所有者たる地位に基づき、株主総会を通じて企業経営者たる取締役を選任・解任しうるという権利に代表せられるところのものであり」、「この種の権利」は「機能的に分化せられた企業経営に対する間接的な参与権（或意味での支配権）」であるとも述べている。

会社が株主の所有物であると考え、アメリカにおいても、取締役の解任自由の根拠とされている。⁹⁹ アメリカ法律家協会の模範事業会社法は株主総会による取締役解任の趣旨について、「株主は会社の所有者であるから、彼らは通常任意で取締役を変える権限を有するべきである」と述べる。¹⁰⁰

(2) 株主が会社所有者であることが、取締役の解任自由の根拠となるのは、なぜか。この答えは、所有者の所有物に対する権利が、理念として絶対であることから導かれる。所有者が所有物を放置したり、破壊することが理念としては自由であるように、会社所有者である株主は株主総会の決議によって、会社の解散や清算を行い、会社を消滅させることができる。一般に所有者がその所有物の管理の方法を変えることに制約はない。¹⁰¹ 所有者が所有物を自由に管理し、廃棄できることからすれば、株主総会は会社を管理する取締役を、自由に解任できるはずである。したがって、株主による取締役の解任は、いつでも自由に行われうる。「正当な理由」は必要とされない。

株主総会が資本多数決を通じて取締役を解任する以上、大株主が業績を上げている取締役を恣意的に解任することも可能である。株主が会社経営に参加する権限の根源が、株主の会社所有者としての地位に由来するからである。

このような会社経営に対する株主の影響力は、所有と経営の分離の現象が現れるに至って、減少している。¹⁰² しか

し、会社制度において株主が会社所有者であるという事実が変わることはない。このことは、株主による会社経営への参加の一つの手段である、敵対的企業買収において顕著になる。敵対的企業買収は会社経営者に大きなインパクトを与えずにはおかない。

なお、前述の委任契約の相互解除自由も、株主が会社の所有者である事実から生じる法律関係であると見ることが出来る。所有者の所有物に対する管理権が、株主総会が取締役に与える権限の源泉であるからである。¹⁴⁾

注

- (1) 以下に述べるもののほかに、浜田一男・旧注釈会社法(4)「増補版」(一九八〇)三〇一頁(株主は実質的に会社企業の所有者であり、その株式投資に企業支配の可能性が法律的に結合せしめられていることから考えるならば、株主が多数決原理のもとに株主総会という機構を通じて、会社支配の一方式として、無制限な取締役の選任解任の権能を持つことは、資本的機構としての株式会社企業においてはやむをえないところである)。
- (2) 鈴木竹雄Ⅱ竹内昭夫・会社法(一九八一)二〇二頁。
- (3) 竹内昭夫・商事判例研究(3)(昭和二七年一事件)(一九六二)五頁。
- (4) 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』(一九六七)六二頁。
- (5) 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)』四〇二頁(一九八五)。
- (6) 米津昭子「株主総会の決議による取締役の解任」法学研究六一巻二二号(一九八七)二二七、三六頁。
- (7) 石井照久・会社法(上)(一九六七)三七〇、三七一頁。
- (8) 塩田親文「取締役の解任をめぐる若干の問題(一)」立命館法学一九号(一九五七)一、二頁。

- (9) E.g., Ballantine, *On Corporations* (rev. ed. 1946) 434-435 (株主は「sovereign owner」と称されている)。なおアメリカにおいては、会社・取締役間の法律関係は、会社法の定める独自の法律関係であると考えられている。委任に類する契約関係として agency という概念が存在する。しかし取締役と会社の間は agency relationship であるとは考えられていない (Travers, *Removal of the Corporate Director During His Term of Office*, 53 *Iowa L. Rev.* 391, 395-397)。一方イギリス法においては、service contract であると考えられている (Pennington, *Company Law* (8th ed.) (2001) pp. 678)。
- (10) MBCA Ann. 3rd ed. p. 8, 08. [official comment] (1999), *What's New in Corporation Laws*, 7 *Bus. Law.* 1, 28 (January, 1953) (in the session of Corporation, *Banking and Business Law at seventy-fifth annual meeting of ABA*, remarks of Steadman).
- (11) 所有権の絶対性は制約を受けることもある。所有者としてのある株主の権利が、他の株主のそれを損なう場合には、会社法は様々な手段を通じてこれに介入することができる。しかし会社の取締役の解任の場合は、会社法に則って行われる限り、通常制約を受けるような事柄ではない。なお会社法の制約は、会社債権者など、株主以外の会社の利害関係者のためにも設けられている。
- (12) 大株主が恣意的に取締役を解任すれば、問題が引き起こされるといふ指摘もなされている。塩田・前掲注(8)三頁(「大株主の恣意により、忠実に義務を履行し業績の顕著な取締役を解任することができる」、「社外から招いた有能な取締役や累積投票によって選出された少数株主派代表の取締役を就任早々にして辞めさせることもできる」。さらに、任意解任が悪用されると、「大株主が」)「会社企業を私有化し」、「企業の基盤を危殆に陥らしめ」、「投資大衆の不利益を招来し、ひいては社会的経済的に重大な悪影響を及ぼし」、「解任された取締役の個人生活を経済上のみならず社会的信用の面からも脅かす」おそれがある。
- (13) 北島忠男訳バリー・リミーンズ著『近代株式会社と私有財産』(一九五八)を参照。
- (14) もっとも、横尾亘「商法二五七条一項による取締役解任の任意性」法政政治学論究四六号(二〇〇二年)三五九、三六一頁は、株主の所有者としての立場を、取締役解任自由の根拠として挙げながらも、しかし「その根本に横たわるのは株式会社と取

「締役との法的関係が委任関係であるということである」と述べている。

4 取締役解任の決議要件

(1) 民法の委任の規定が、原則として一対一の法律関係を定めるものであるとは異なり、民法の所有権に関する規定は、所有者が複数である場合について、「共有」者としての権利を行使する方法を定めている。複数の株主は株式を「共有」しているとみなすことができる。

共有規定によるとすれば、株式会社において取締役を選任解任することは、共有物の管理に当たる。共有物の管理は、各共有者の持分の過半数で決定するのが、民法の定めである(民法二五二条)。これをあてはめれば、株式会社において取締役を選任解任する場合には、持分の過半数で決定すべきこととなる。

しかし以上の共有物の管理方法は、株式会社がどのように解任の意思を決定すべきか、という問いかけに対する完全な回答とはならない。株式会社では委任者である株主が多数存在し、その株主構成が常に変動し続ける。これらの点を民法の共有規定は想定していない。そこで解任に関して商法は、二五七条一項および二項によって、その意思決定が株主総会で行われる旨を明らかにしている。また商法は、株主の集団的な意思を決定する株主総会に關して、様々な工夫を施している。たとえば、商法は株主総会について、その権限、招集権者、開催地、招集通知の内容、その送付の義務づけ、決議要件、手続違反等があつた場合の処理の方法等々を定めている(商法二三〇条ノ一〇〜二五二条)。

(2) 株主総会における決議要件は、決議事項により異なる。決議要件は、大別すれば二種類ある。普通決議は株主総会における意思決定の方法の原則であり、定款や商法に別の定めがある場合を除き適用される。普通決議は、株主の有する議決権の過半数を有する株主が出席した株主総会で、出席株主の有する議決権の過半数で成立して、会社の意思決定が行われる。もともと普通決議にあつては、株主総会の定足数は強行規定ではなく、会社は、これを独自に定めることができ、各社の定款にはほとんど例外なく定足数を不要とする定めが存在する(二三九条)。議決権を行使しない株主が多数存在する場合も、会社の意思決定を滞りなく行うことができるように定められているのである。

取締役選任の決議は、定足数を総株主の議決権の三分の一未満に引き下げることができない点が、普通決議とは異なる。取締役の選任の重要性に鑑みて、昭和二五年改正によりこの点が厳格化された。²⁾しかし出席株式数の過半数で決議しうることから、普通決議に類する決議事項とみなされる。

特別決議は、総株主の議決権株式の過半数を有する株主が出席して、出席株主が有する議決権の三分の二以上の多数で成立する(三四三条)。特別決議事項とされるのは、定款変更を行う場合(三四三条)、会社存続に関わる場合、株式の発行等に関して株主の平等取扱いの原則が問題となるような場合である。

会社存続に関わる事項としては、株式交換(三五三条五項)、株式移転(三六五三条三項)、新設分割(三七五三条五項)、吸収分割(三七四条ノ一七第五項)、会社の解散(四〇五条)、会社の継続(四〇六条)、休眠会社の整理(四〇六条ノ三第三項)、会社の合併(四〇八条四項)、営業の一部の譲渡(商法二四五条一項)、および資本の減少(三七五条一項)をあげることができる。

また、株式の発行等に関して株主の平等取扱いの原則が問題となるような事項としては、一定の場合の自己株式

の取得(二〇四条ノ三ノ二第一項、二二〇条五項、二二一条二項)、株式の併合(二二四条一項)、事後設立(二四六条一項)、および第三者に対する新株・新株予約権・新株予約権付社債の有利発行(二八〇条ノ二第二項、二八〇条ノ二第一項、三四一条ノ三第三項)をあげることができる。

なお、株式譲渡の制限のための定款変更をなす場合や株式会社が有限会社に変更する場合には、総株主の過半数でかつ総株主の議決権の三分の二以上の多数で成立する。これらの事項の成立が投資内容の著しい変更を引き起こすために、特別に厳格な方法が採用されたといえるであろう。

(3) 以上のような普通決議と特別決議の分類は、共有物の取扱いに関して、管理と変更を区別した民法の規定の分類に対応している。すなわち、民法の規定は共有物の取扱いに関して、共有物の「管理」と共有物の「変更」とで取扱いを変えている。このような取扱いの区別を商法も採用しているとみることができる。

共有物においては、「管理」は持分の過半数で決定するのに対して(民法二五二条)、「変更」は共有者全員が同意しなければ行うことができない(民法二五一条)。これと比較すれば、株主総会において普通決議で行う決議事項は、共有物の管理に相当する。一方、株主総会の特別決議で行う決議事項は共有物の変更に相当する、投資内容の変更を引き起こすような決定である。もともと現行商法の特別決議は、定足数が満たされた総会において、出席株主の有する議決権の三分の二の賛成があれば成立する(三四三条)。

ところが現行法が特別決議を要求している事項を比較してみると、取締役の解任とそれ以外の事項とは、その性質が明らかに異なっている。取締役の解任は大きな影響を会社に及ぼすといえ、投資の内容それ自体を根本的に変更することはない。会社の管理の方法が変わるだけであって、会社の内容には変更は加えられない。このような観点からは取締役の解任は、特別決議において行われるべき事項には相当しないといえるべきである。

(4) さらに、取締役の選任と解任では、会社の「管理」という点で共通の内容を決定するのであるから、その意思決定の方法も同じとするべきであると考ええる。

このことが、会社・取締役間の委任関係からも導かれるべきことは、本章の2(3)においてもすでに触れた。会社・取締役間の委任契約は信頼関係に基づくものであるから、取締役は何時でも理由なしで株主総会によって解任される。委任規定では他の人に信頼を与え、または、与えることを止める場合にその決定方法には差はない。同様に信頼を与える否かの決定は、委任者が複数であっても、異なるところはない。したがって取締役の選任と解任も同じ手続で行うべきである。

以上にもかかわらず、取締役解任の決議要件を選任のそれよりも困難にする理由もあれば、その根拠は、解任が「任期途中」に行われる一方、選任は「任期途中」ではないという点に求められることになる。そして株主総会における取締役の信任(選任)と不信任(解任)を異なる手続で行うとすれば、その区別は任期切れか任期途中かによって、決議の方法を区別することになる。

しかし取締役の任期を商法が定める趣旨は、商法の定めがなければ任期を自由に決定できることになって、任期は長期化し、それにより取締役の地位が安定すれば、会社経営が沈滞し取締役の専横を招くことになるからである。さらに商法が株式会社の取締役の任期を、私的自治に任さずに特に明文で定めたことには、大きな権限を会社から与えられている取締役を、株主総会の監視下に置く意図もある。

取締役の任期を定める商法規定は、取締役のためではなく、専ら会社のために定められている。任期中に取締役を解任することが会社の利益に適うとするならば、選任決議に比べて解任決議を成立困難にする理由として、解任が任期中で行われることを理由とするべきではない。実際に取締役に任期の存在しない有限会社においては、選

任も解任も社員総会の普通決議により解任されることとなっている（有限会社法三二条は二五七条一項を準用するが同条二項を準用しない）。会議体においては通常、過半数決議でこれらの意思決定を行うのが一般的である。

以上からすれば、取締役の解任と選任は、同じ手続で行われるべきである。種類株式において、一株一議決権とは異なる議決権を定める場合であっても、会社における解任法制の視点からは、解任の場合にのみ一定の者に議決権数を加重するべきではない。二五七条に関し、いろいろ議論の余地がある。

注

- (1) 取締役解任の自由が民法六五一一条一項を根拠としていると考えれば、商法二五七条一項の意義は、解任の意思決定を株主総会（の特別決議）で行うことを定めることにある。片山義勝・会社法原論〔第五版〕（大正五年）五二五頁、西本寛一「取締役の解任」愛知学院大学法学研究一〇巻一号（一九六七年）二二三頁ほか。
- (2) 取締役選任の株主総会に特別な定足数を定める法制は我が国独自の制度である。
- (3) 新版注釈会社法⁽⁶⁾（一九八六）「今井潔」三七頁。
- (4) 衆議院が内閣総理大臣を不信任する場合に、その決議の方法は、信任や指名する場合と同様過半数の賛成があればよい（憲法五六条二項）。

5 解任を特別決議とするその他の理論的問題

さらに取締役解任を特別決議とすること自体から生じる問題もある。最も明らかなのは、株主総会側に取締役を解任する正当な理由がある場合に、特別決議の成立が困難なために株主総会がそのような取締役を解任する可能性が小さくなる点である。株主総会による取締役解任について、「正当理由」を要求するとともに、決議要件は過半数決議とするべきであると主張する立法論は、この問題点を指摘する。さらに取締役の解任が自由に行われるべきであるとする通説の立場に立つ場合も、議決権を有する株主の過半数が解任に賛成したとしても取締役が解任されないという事実が指摘されている。

つぎに学説には、少数の株主によって取締役が解任されることに問題があるために、取締役解任の決議が特別決議となっている、との主張も存在した。選任決議は定足数が三分の一まで緩和することができるので、株式会社に於ける取締役の選任は、全議決権株式の六分の一という比較的少数の株主で決定できる。しかしながら、取締役選任も少数の株主で行っていることに変わりはない。

取締役の選任が同じように少数の株主で選任されているとすれば、解任のみに特別の取扱いを要求することはできない。取締役の解任と選任は同じ手続で行われるべきである。なお、取締役の解任を困難にすることが、真に少数株主の利益となるかについては後述する。

注

(1) 石井照久「取締役制度改正の方向」『株式会社改正の諸問題』（一九四九）六〇、九〇頁、青木定行・取締役解任制限論（二九五—四）二八八頁ほか。この立法論の指摘については本稿五においてさらに詳しく検討する。

(2) 注釈会社法(6)（一九八六）「今井潔」七四頁（もつともこの事実が、裁判所による取締役解任が必要とされる理由であると考

える)。

(3) 龍田節・会社法〔第三版〕(一九九三) 六九〇七〇頁。

6 まとめ

理論的な観点からみた場合には、取締役を解任する株主総会の決議の方法は、会社・取締役間の契約関係が委任であること、株主が会社の実質的所有者であること、および決議事項を分類した場合の解任行為の属性から導かれると考える。取締役を解任する株主総会の決議の方法は、過半数決議となるべきであり、取締役選任の決議要件と同じ方法で行われるべきである。

三 諸外国の立法例

前述のように理論的には、株主総会は普通決議で、あるいは取締役を選任するのと同じ方法で、取締役を解任すべきであると考えられる。昭和二五年改正前は我が国の商法はそのような立場を採用してきた。それでは、諸外国においては、株主総会は取締役をいかなる方法で解任するのであろうか。

以下においては、大陸法諸国の成文法のモデルとなったフランス法、フランス法の影響を受けつつも独自の発展

を遂げたドイツ法、大陸法とは異なる英米法、その中でも独立革命以後独自の発展を遂げたアメリカ州法、イギリス法、さらにアメリカ合衆国の隣国でありながらイギリス法の影響をも色濃く受けていカナダ法に関して、現行法を中心に株主総会が取締役を解任する方法を見ていくことにする。

1 フランス

代表的な有限責任の会社としては、株式会社 (*société anonyme*) と有限会社 (*société responsabilité limitée*) がある。¹⁾

(1) 株式会社 (*société anonyme*)

(イ) 統治構造、取締役の任期

監査役会 (*conseil de surveillance*) と取締役会 (*directoire*) からなる二層型と、取締役会 (*administration*) のみからなる一層型の二種類がある。取締役の任期は原則として六年である (Code de Commerce art. L225-75)。

(ロ) 取締役選任および定款変更の決議要件

二層型の監査役および一層型の取締役の選任はいずれも、株主総会決議で行われ (art. L225-75, art. L225-18)、かつ決議の方法は普通決議である。普通決議の定足数は、一回目の招集では議決権株式の四分の一である。二回目の招集には定足数は必要とされない。普通決議は行使された議決権の過半数で成立する (art. L225-98)。

定款を変更する特別決議は、最初の招集で議決権株式の三分の一以上、二回目の招集では議決権株式の四分の一以上が出席することが定足数として必要である。決議は行使された議決権の三分の二以上の賛成により成立する。

(art. L225-96)。

(ハ) 株主総会による取締役解任の方法

二層型の監査役および一層型の取締役はともに(以下両者を取締役等とする)普通株主総会で、したがって普通決議によっていつでも自由に解任される(art. L225-75, art. L225-18)。この方法は取締役等の選任と同じである。さらに、これらの規定と異なる定款及び契約は無効と推定されることも定められている。なお取締役等を解任する株主総会の招集等については特別の規定は存在しない。

このような普通決議によって、株主総会が自由に取締役等を解任できるとする法制は一八〇七年商法典以来のものである。⁽²⁾一八六七年会社法(Loi du 24 juillet 1867, sur les sociétés)においても、取締役の解任が株主総会の普通決議によって行われることが定められていた。⁽³⁾一九六六年会社法(Loi n. 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales)においてはじめて、監査役会(conseil de surveillance)と取締役会(directoire)からなる二層型をドイツ株式法を範として統治構造に新たに採用した。しかし現行ドイツ法とは異なり監査役は、株主総会において普通決議で選任され解任されるべきことが定められた。⁽⁴⁾

なお、取締役等の解任を定める規定は強行規定であり、これと異なる定款および契約が無効と解される。さらに解任される取締役等に対する賠償金の支払い等を定める定款の規定も無効である。もつとも、解任が不正または不当な理由な事由によるときは、解任される取締役等は損害賠償を請求することができる。さらに、定款によって法の定める決議要件より加重した要件を定めることができないうえに、事前に議事日程に記載する等の手続も必要なく、完全に随意に株主総会で取締役等を解任できる。⁽⁵⁾

(2) 有限会社法 (société responsabilité limitée)

(イ) 統治構造、取締役の任期

統治構造としては、代表者 (gerant) の設置が義務づけられる。代表者の任期は定款により任意に定められる。定款の定めないときは会社の存続期間 (art.L223-18 al.3) と同様であり、会社の存続期間は九九年 (art.L210-2) である。

(ロ) 代表者の選任および定款変更の決議要件

取締役の選任は設立時を除き株主総会の普通決議で行われる (art.L223-18 al.2)。定款変更は特別決議で行われ、社員の持分の四分の三以上で決定される。

(ハ) 株主総会による代表者 (gerant) の解任の方法 (art.L223-25)

持分の過半数を有する社員の出席した社員総会の決議で行われ (art.L223-25 al.1)、株式会社の場合と同様にこれに反する定款規定は無効である。正当な理由のないときは損害賠償義務がある旨も定められている。なお、これとは別に代表者は各社員の請求に基づき、正当な理由のある場合には裁判所により解任され得る (art.L223-25 al.2)。

(3) まとめ

株式会社の一層型の取締役および二層型の監査役ならびに有限会社の代表者のいずれについても、選任と解任は同じ条文の中に定められていることから、両者が、同じ性質を有する事柄であると考えられていることが明らかである。このような考え方によれば、解任の決議要件が、選任と同様に、株主総会または社員総会の普通決議によることは明らかである。さらに、商法典の定めに対する選任および解任の決議要件が無効であることまでが、条文で明らかにされている。

なおヨーロッパ諸国のなかでもフランス法は、取締役の解任の自由について明確な立場をとる法制の一つであ

る。このようなフランス法とほぼ同様の規制を持つ法制としてスペイン法がある。⁽⁶⁾

注

- (1) 株式会社の最低資本金は37000ユーロ以上である。有限会社は資本金7500ユーロ以上であり持分に譲渡制限がある。
- (2) 西山芳喜・監査役制度論―代替的機関説の試み(一九九五)二二頁(ドイツの文献を引用)。その内容は不明であるが、会社に関する規定はわずかにとどまっていた(早稲田大学フランス商法研究会編・注釈フランス会社法⁽¹⁾四頁)。
- (3) Hamaut, La Réforme des sociétés Commerciales Loi n. 66-537 du 24 juillet 1966 II(1966)57,110.
- (4) Id.
- (5) 早稲田大学フランス商法研究会編・注釈フランス会社法⁽²⁾(一九七七)四七一―四七二頁。Church, Business Associations under French Law(1960)370-371によれば、定款により取締役解任自由を回避することはできず、また、業務執行取締役でない限り、従業員の地位を兼任して、取締役の解任自由を回避することはできないことが定められていたとされている。もともと過去には取締役の解任自由を定款によって制限することができたともいわれている。大森忠夫・大隅健一郎・仏蘭西商法⁽¹⁾(一九五五)一七三頁は定款による制限が可能であったと記述する。
- (6) スペインにおいて一般的な有限責任会社は株式会社(La Sociédaes Anónimas)と有限会社(La Sociédaes de Responsabilidad Limitada)である。株式会社の支配構造は取締役会のみからなる(Del consejo de Administracion)からなる一層型である(取締役が一人のときは取締役会はない)。取締役は株主総会により選任され(Ley de Sociédaes Anónimas Artículo123)、その任期は五年である(A125)。株主総会は監査役を解任する決議を何時でも行うことができる(A131)。決議要件については特別な規定は存

在せず、株主総会決議の普通決議で行われる (A93, A98)。株主総会の招集については法律が定めているのは公告のみで (A97)、そのかわりに二回目の招集があり (A98)、一回目の招集と二回目の招集で異なる定足数が定められている (A102)。スペインの有限会社の監査役 (los administradores) は総会が議題にないときでも、株主総会で解任される。しかし定款は、監査役の解任に持分の三分の二以上の多数を定めることはできない (A68)。以上スペイン法については Ernst & Young and Legal Language Services, Spanish Corporation Law and Limited Liability Company Law(1996)174-75。

2 ドイツ

ドイツの有限責任会社には、株式会社 (Aktiengesellschaft) と有限会社 (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) が存在する。

(1) 株式会社

(イ) 統治構造、監査役の任期

統治構造としては、監査役会 (Aufsichtsrat) と取締役会 (Vorstand) からなる二層型が採用されている。株主総会が監査役を選任し、監査役会が取締役を選任する。監査役の任期は四年である (AK102)。

(ロ) 監査役選任および定款変更の決議要件

監査役は株主総会で選任される (AK101)。決議要件については特に定めがないので普通決議で行われる。普通決議は行使された議決権の過半数で成立する (AK133)。定款変更 (AK179(1)(2)) の決議は、行使された議決権の四分

の三以上の多数で成立する。定款によって別段の定めをすることができる。ただし会社の目的を変更する際には、四分の三以上にしか変更できない。定足数は存在しない。

(ハ) 株主総会による監査役解任の方法

監査役は原則として株主総会によって解任され、その決議要件に定足数はなく、行使された議決権の四分の三以上の多数で決議は成立する。定款はこれと異なる多数や条件を定めることができる (AK103(1)(2))。監査役の解任については、特別な手続は定められていない。

(2) 有限会社

(イ) 統治構造、取締役の任期

統治構造としては、取締役 (Geschäftsführer) からのみなる一層型と取締役と監査役からなる二層型の両者がある。後者は定款に定めがある場合や法律で義務づけられる場合であり (bmBHS2)、監査役の選任および解任は定款に定めのない限り株式会社で定められる。取締役のみからなる一層型の取締役に任期はなく、定款で定められる。

(ロ) 取締役選任および定款変更の決議要件

取締役の選任は定款に別段の定めのない限り、社員総会の普通決議で行われる。定款で監査役会を設置し、取締役の解任を監査役会に委ねることもできる。定款変更は社員総会の特別決議で行われる (bmBHS3(2))。特別決議の方法は株式会社と同じであり、定款による別段の定めがない限り行使された議決権の四分の三の多数で決議される。ただし、定款による別段の定めは株式会社と異なり、定款変更をより困難にする場合にのみ可能とされる。¹²⁾

(ハ) 社員総会による取締役解任の方法

取締役の解任は何時でも自由に社員総会が決定することができる (bmGH38(1))。ただし定款によって別段の定

めをおくことができる。¹³⁾定款により取締役の選任権を監査役会に与えている場合には監査役会が解任権を有すると解される。

社員総会における取締役の解任の決議要件については明文の定めはないので、普通決議によって行われるが、これにも定款により別段の定めをすることができる。さらに社員でもある取締役は重大な事由があれば社員総会の決議に参加することができない (bmgH38(2))。取締役の解任については、特別な手続は定められていない。

(3) 歴史的経緯と特殊性

(イ) 監査役 (Aufsichtsrats) は、フランス法の影響を受けて採用された一八六一年普通ドイツ商法 (das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch, 1861) によって、取締役とは別に新設された地位である。監査役は一八六一年法以前から存在する顧問会議や理事会制度を受け継いだものである。顧問会議は大株主によって構成され、株主総会によって解任されることはなく、会社経営に参加した。監査役の解任の決議の方法が取締役のそれよりも厳格となった背景には、このようなドイツ独自の起源があったといえるであろう。

我が国の商法が制定される頃の一八九七年ドイツ商法典においては、取締役と監査役の職務が、我が国の現行商法と同じであり、いずれも株主総会により選任されていた。⁶⁾ただし、解任に関しては、取締役は普通決議であるのに対し、監査役は特別決議で解任されることになっていた。⁷⁾しかし、定款の定めがあれば監査役は法定の職務以外の職務を行うことができた (二四六条)。そのために、定款に規定を設けて、監査役に取締役の職務の一部を担当させたりするなど、取締役は監査役に従属する立場に置かれることが多かった。⁸⁾

一九三七年株式法は、定款変更の定めによって取締役を監査役に従属させる慣行を採り入れて、むしろそれを明文で定めることにし、二層型の統治制度を正式に採用するに至った。その結果一九三七年株式法以降は監査役は株

主総会により選任解任され、取締役は監査役会において選任解任されるという制度へ変更された。しかし監査役を解任する方法については変更が加えられず、その結果特別決議とされたままであった。この改正は、一九三七年当政権政党であったナチスの株式会社観にも合致していた。⁹⁾一九三七年法は、監査役を株主総会で選任解任することまでは放棄しなかったものの、監査役が定款変更の決議と同じ特別決議でなければ解任できない制度を存続させることよって、取締役を選任解任する監査役の解任を困難にしたものと考えられる。

(4) 現行ドイツ法では、株式会社の監査役の解任は定款変更と同じ特別決議で行われる。一九三七年株式法制定前や我が国の現行商法のように監査役の職務が監査に限られる場合には、取締役と監査役で解任の決議要件が異なることには、一定の合理性があると考えられる。しかし、取締役選任という会社の業務をも行う監査役が、取締役と異なる手続で解任されることには合理的な理由はない。監査役の選任解任が会社の株主が会社経営に関与する唯一の機会となったにもかかわらず、解任の方法を困難にしたままであることには問題がある。以上のようなドイツの現行法は統治機関に関するドイツ独自の選択である。¹⁰⁾¹¹⁾

注

- (1) 柏木邦良・条解・ドイツ有限会社法（一九九二）二二〇頁。
- (2) 同上三四三頁。
- (3) 同上三四四頁。
- (4) 西山芳喜・監査役制度論―代替的機関説の試み（一九九五）二〇～二二頁。
- (5) 一八九七年商法典は一八八四年に技術的修正を加えたものとされている（大隅〳八木〳大森（補遺大隅健一郎）・独逸商法

- 〔Ⅲ〕株式会社六頁（一九五六年三月二〇日（復刊版）、初版昭和一九三九年）。
- (6) 商法二四三条第二項ノ第四項。古川五郎 山口宏 訳・独逸新民法 商法正文（一九〇一年（明治三十三年））。
- (7) 同上。
- (8) 西山・前掲注(4)二七頁。
- (9) ナチス政權の掲げる「指導者原理」は取締役の権限の由来を重視しない。指導者である取締役が株主總會の指図に従うことを嫌っている。そこで注目されていたのは、取締役が自らの能力と責任において会社の経営を独立に決定し遂行する地位の実現である。さらに、「指導者原理」を純粹な形で実現しようとするれば、「眞の指導者はその従者より絶對的に独立の地位を有することを要し、従者によつて自由に解任され得るが如きものであつてはならない。然るに株式会社の取締役は、株主の多数により選任又は解任される監査役によつて選任又は解任され、結局において従者との間の独立性を缺いている」。以上は株式会社に指導者原理を導入することに反対する一九三七年改正時の論者 Cimo の主張である。この論者はさらに次のように言う。「眞の指導者原理は一旦選任された取締役がもはや株主總會の意思に全然左右されぬ如き地位を有するとき、例えば理事者が国家により選ばれる和蘭東印度会社時代の如き構成において、又現代でもアメリカ諸国の如く株式会社が Board of directors を選任すればそれ以上干渉せぬ組織においては可能である」。大隅 八木 大森・前掲注(5)三七―三八頁を参照。一九三七年株式法では取締役解任に関しては、アメリカ法が参考にとされていたことが窺われる。
- なお、前掲注(5)の独逸商法〔Ⅲ〕の著者は、一九三七年ドイツ株式法は、会社統治の制度に関してはナチスの掲げた「指導者原理」の影響を受けているけれども、監査役の解任が「指導者原理」の影響を受けた制度であるとは考えていない（四三―四四頁）。ちなみに一九三七年株式法は全体としては第一次大戦後の改正論議の成果を採用したものであつて、近代会社制度の発展に対応したものであると評されている（二頁）。
- (10) 株式会社の監査役会が取締役を解任する際には「正当な理由」が必要とされ (AktG(3))、また有限会社の取締役解任も定款で

定めれば「正当理由」を要求することができる（有限会社法三八条二項）。これらもドイツ独自の選択である。

(11) ドイツ法と同じ制度は、オーストリアおよび東欧諸国の一部にも存在する。Julian Martland-Walker, *Guide to European Company Law* (2nd ed., 1997).

3 英米法諸国

(1) 出発点

かつて会社制度には、特許会社の時代があった。英国およびその植民地であった国々は、この時代の制度について共通の歴史を有する。¹⁾ そのために英米法諸国においては、理由がなければ任期中に取締役を解任できないという「コモロー」が発達した。²⁾ これは、特許会社時代の判例を先例としている。しかもこれらの先例は、地方公共団体である「会社」に関する判例をも含んでいた。自治都市の長 (aldermen) の場合、選挙民を取り締まるといふ職務の遂行上、選挙民から一定程度独立していなければならない。このような状況の中で、取締役は任期中は解任されないとする判例法が発達した。³⁾ 王権もその影響力の増強のために、このようなコモローを支持した。王権によって特許状を得た大きな事業会社には、初期の頃はギルドの制度が採用された。そして当時は機能の異なる会社間に区別は設けられず、異なる会社の判例が先例とされた。これらの判例は特許状による事業会社にもひきつがれ、近代事業会社において、理由がなければ任期中に取締役を解任できないというコモローにつながった。もともと、その後の展開はイギリスから早くに独立したアメリカ合衆国と英連邦諸国とで異なる。以下では、アメリカ、イギリ

ス、カナダの株主総会における取締役の解任を概観する。

注

- (1) (1) 出发点については Travers, Removal of the Corporate Director During His Term of Office, 53 Iowa L. Rev. (1967) 389, 393-395 に 468。
 (2) 英米法諸国にはローマ法を範とする大陸法諸国と異なり、我が国でいう「委任」と同一の概念はない。
 (3) Rex v. Richardson, 1 Burr. 517, 97 Eng. Rep. 426 (K. B. 1758); Lord Bruce's Case, 2 Strange 819, 93 Eng. Rep. 870 (K. B. 1728).

(2) アメリカ州法

① 特許会社がジョイントストックカンパニーとして知られる契約に基づく資金調達手段と混じりあって成立したものが、近代事業会社である。¹⁾しかし、アメリカ法においては、会社は「法人」であることが常に強調されてきた。²⁾取締役の権限は、会社の実質的所有者である株主に由来するというよりは、制定法の規定に由来するとも考えられる。けれども、制定法においては株主総会が任期途中に取締役を解任できる旨の定めは普及していなかった。

コモンローでは、理由がある場合には定款に定めがあれば、任期途中に取締役を解任することができる。³⁾けれども、定款に定めがなければ、理由があつても取締役を解任することはできないとされた。⁴⁾

その後、定款で定めれば、理由がなくとも解任が認められるようになった。⁵⁾もつとも任意の解任を認める定款がその取締役の任期中に採用されたような場合には、理由のない解任は認められない。⁶⁾さらに判例は、定款や制定法の規定に関わりなく、十分な理由がある場合には株主総会には取締役の解任を認める権限があると判断するように

なった。⁽¹⁷⁾

以上のような任意の解任を認めない判例法の態度に対しては、二〇世紀中頃以降に批判が強くなった。⁽⁸⁾ 制定法に関しては、二〇世紀中頃以降株主総会による取締役の解任自由を定める州法が現れるようになった。⁽⁹⁾ しかし模範事業会社法も当初は取締役解任に関して規定を置かず、その普及も遅々としたものであった。⁽¹⁰⁾ 一九五九年の模範事業会社法において、ようやく選択条項として任意解任の定めが置かれるようになった。⁽¹¹⁾ 一九七一年以降はこれが必須の制度となった。⁽¹²⁾ 一九八四年改訂後には模範事業会社法を採用する州が増え、これに伴って取締役の解任自由の定めを置く州が増加した。もともと一九八四年模範事業会社法は取締役解任に関して、正当理由の有無および解任の決議要件に関して定款に委ね、さらに解任の決議要件を定める定款変更の決議要件も緩和されている。⁽¹³⁾ そのため本の意味で、株主総会による任意の解任が導入されたとは言い難い状況にある。一方、正当理由の有無および解任の決議要件に関しては、定款で別段の定めをする自由を認めていない州においても、解任の決議要件は特別決議となっている。

株主総会による取締役解任を定める州法は、表に定めるように普及しており変遷してきている。資料に不明な点があるので完全ではないが、これによりおおよその傾向をつかむことができる。

② 次に代表的な立法例を紹介する。模範事業会社法とカリフォルニア州法である。

(a) 模範事業会社法 (Model Business Corporation Act(1999))

(イ) 統治構造、取締役の任期

取締役会のみからなる一層型である。取締役会のもとには、監査委員会、報酬委員会等の各種委員会が設置される。取締役の任期は一年である (§ 8.05)。

(ロ) 取締役選任および定款変更の決議要件

取締役選任は株主総会の普通決議(887.25)で行われ、議決権株式の過半数が出席し、賛成する議決権が反対する議決権より多いときに決議は成立する。決議要件の内容は定款で自由に定めることができる。

会社基本定款の変更には、定款変更について議決権の少なくとも過半数からなる定数が満たされなければならない(887.10.03)。定款変更の決議における多数決の内容には特に定めはないため、自由に定款で定めることができる(887.25)。ただし定款で定める場合および取締役会が定める場合には、これより厳格な決議要件を定めることができる。

(ハ) 株主総会による取締役解任の方法
取締役解任の方法は、取締役選任と同じ

株主総会による取締役解任のアメリカ州法における変遷

		正当理由						解任決議の決議要件				裁判所による 取締役 採用す る州	
		正当理由は必要			正当理由は不要			定款で 定めに よる	議決権 株式の 2以上 以上で 決議成 立	議決権 株式の 過半数 以上で 決議成 立	普通決 議で行 われる が、定 められ ない		
		定款で 正当理 由が必 要と定 めらる こと できる	累積投 票で選 任され た取 締役の 解任に は正当 理由が 必要	定款で 正当理 由が必 要と定 めらる こと できる	累積投 票で選 任され た取 締役の 解任に は正当 理由が 必要	取 締役 に 触 れ な い	例 外 な く、 正 当理 由は 必要 なし						
1948	39	-	-	-	12	-	-	6	3	-	2		
1952	33	-	-	-	18	-	1	6	11	0	2		
1960	25	21	1	-	1	7	-	21	-	10	0	5	
1971	18	3	-	-	34	-	3	4	27	1	5		
1983	7	2	3	1	42	-	2	3	38	1	7		
1998	3	1	-	-	33	6	1	1	0	3	20	25	31

1948年はBallatine,Corporations(1949)435、1952年はWhat's New in Corporation Laws, 7Bus.Law.1,30(January,1953)(in the session of Corporation, Banking and Business Law at sevnty-fifth annual meeting of ABA, remarks of Steadman)、それ以外はModern Bus. Corp Act Ann.1st ed., 2nd ed., 3rd ed.を参考にした。

方法で行われる。取締役の解任に関して理由を必要とするかについては、各会社で定款の定めで自由に定めることができる (§ 808)。また取締役選任の決議に、特別の定めはないので普通決議である。決議要件は定款で自由に定めることができる (§ 725)。

(b) カリフォルニア事業会社法 (California Corporation Code(2001))

(イ) 統治構造、取締役の任期

統治構造は取締役会のみからなる一層型である。取締役の任期は一年である (Cal. Corp. Code § 301)。

(ロ) 取締役選任および定款変更の決議要件

取締役の選任は株主総会で行われる (Cal. Corp. Code § 301)。取締役の選任の決議要件については特に定めはない。したがって、議決権株式の過半数の定足数で(ただし三分の二以上二分の一以下でなければならぬ)、行使された議決権の過半数で決議は成立する (Cal. Corp. Code § 602)。ただしこの決議要件は、定款で別段の定めをすることができぬ。

定款変更は、議決権を有する社外株式 (outstanding shares) の過半数が賛成した場合に行われる (Cal. Corp. Code § 152)。ただし株主による承認を必要としなく定款変更もありうる (Cal. Corp. Code § 903)。

(ハ) 株主総会による取締役解任の方法

取締役解任は定款変更と同じ決議の方法で行われる。すなわち、議決権を有する社外株式の過半数である (Cal. Corp. Code § 303(a), 152)。決議要件を緩和することは認められないと解されている。種類株主選任取締役の解任、累積投票に関する配慮がなされている (Cal. Corp. Code § 303(a)(1)~(5)) が、取締役を解任する株主総会の招集等について特別の定めはない。

③ まとめ

株主総会による取締役解任法制について、カリフォルニア州のように、取締役の解任に定款による自治をあまり認めない州法においては、決議要件は特別決議である。一方、模範事業会社法を採用する州法の下では、定款に委ねる部分が多い。しかも定款変更の手続も厳格ではない。その結果取締役の解任法制は、非常に緩い規制となっている。①でも述べた歴史的経緯や州法が独自の会社規制を採用できることがこのような状況の理由となっているものと考えられる。なお、一九八四年模範事業会社法において初めて採用された裁判所による取締役解任の制度が、それ以降急速に普及しつつある理由の背後には、株主総会による取締役解任の不備を補うという点があったのではないとも考えられる。

定款で取締役を解任する決議要件をより厳格にすることは、敵対的企業買収の妙味を失わせることから、これは企業買収の防壁策として用いられている。¹⁵ このように株主総会による取締役の解任が困難なアメリカにおいては、公開買付が成功して地位を追われた取締役の受け取る退職金が多額になりがちであり、これはゴールデンパラシュートといわれて問題ともなっている。¹⁷ 株主総会による取締役解任が困難であることは、このような問題が生じる可能性を高くしているといえるであろう。

アメリカ州法においては、取締役の解任を制定法で定めることは普及したものの、取締役の解任は依然として困難なままである。もともと、アメリカ州法においても株主総会による取締役の解任に関しては、特別決議であるとはいえ決議要件を社外株式の議決権の過半数で定める州と、原則としては解任決議の決議要件は定款変更と同様の特別決議ではなく普通決議であると定めている模範事業会社法を採用する州とが、大半を占めていることが注目される。

注

- (1) Travers, Removal of the Corporate Director During His Term of Office, 53 Iowa L.Rev.(1967) 394.
- (2) Gower, Some Contrasts between British and American Corporation Law, 69 Harv.L.Rev. 1369, 1376-77 (1956). Travers, *supra*(1) at 394-5.
- (3) e.g., Toledo Traction, Light & Power Co. v. Smith, 205 Fed. 643(N.D. Ohio 1913); Abberger v. Kulp, 156 Misc.210,281N.Y.D.373(1935).
- (4) What's New in Corporation Laws, 7 Bus.Law.J.30(January, 1953)(in the session of Corporation, Banking and Business Law at seventy-fifth annual meeting of ABA, remarks of Steadman).
- (5) E.g., Abberger v. Kulp, *supra* note(3) ; In re Schwartz, 119 Misc.387, 196N.Y.Supp.679.
- (6) Abberger v. Kulp, *supra* note(3).
- (7) Fox v. Cody, 141 Misc.552,252N.Y.S.395(1930); Markovitz v. Markovitz 336 Pa. 145, 8A(2d)46, 124 A.L.R.359; Auer v. Dressel, 306 N.Y.427, 118N.E.2d 590(1954).
- (8) Ballantine, On Corporations(rev.ed.1946)434 (「ロモンローにおいては、株主らには、取締役や経営代理人を、理由がない限り、定められた任期の終了前に解任する権限の可能性は認められていない。この原則に基づき、株主は主権者たる所有者者であるにもかかわらず、選任された取締役らが全く不満足となった場合でさえ、その任期中に彼らによって会社支配が維持されることを甘受しなければならないが、このことは不健全のように思われる」。また Ballantine は「株主を「sovereign owner」と称してゐる」)。 See also, Gower, *supra*(2) at 1389 (1956) (「アメリカ州法が理由のない限り解任を認めないのは不思議である」)
- (9) Ballantine, *supra* note(8) (「ますます多くの法域において、時には累積投票の権利を守るために制限を受けつつ特別決議により、任意に取締役を解任する権限を株主総会に与える制定法が存在するようになった」と表を参照)。

- (10) アメリカにおいては会社法は州が独自に定めることができる。州法のモデルとして作成されているものがアメリカ法律家協会の作成する模範事業会社法である。
- (11) ABA, Model Business Corporation Act Annotated (1960), § 36A.
- (12) ABA, Model Business Corporation Act Annotated (2nd ed) (1971), § 39.
- (13) ABA, Model Business Corporation Act Annotated (3rd ed) (1984), § 8.08.
- (14) Deering's California Codes Annotated, Cal. Corp. Code § 303, Legislative Committee Comments.
- (15) Jennings, The Role of the States in Corporate Regulation and Investor Protection, *Law and Contemporary Problems*, 193, 194-6.
- (16) Clark, *Corporaten Law* (1986) 577.
- (17) アメリカにおいては公開買付が成功して取締役の地位を去る時に非常に気前の良い（法外な）退職金を受け取ることができるといふ、契約を密かに会社と結んでおくことが行われている。ゴールドデン・パラシュートと呼ばれるこのような契約は退職金が余程多額に上らない限り公開買付を抑制する機能は実際にはないと考えられている。Clark, *supra* note (16) 577. ゴールドデン・パラシュートは敵対的公開買付に事前に備える手段（shark repellents）の一つである。

(3) イギリス

前述のように英米法における近代事業会社は、特許会社がジョイントストックカンパニーとして知られる契約に基づく資金調達手段と混じりあって成立したものである。しかしイギリスにあつては、アメリカ法とは異なり、会社の契約的な側面が注目されていた。そのために、理由がある場合に限り任期途中の解任を認める旨の、定款の規定がなければ取締役の解任が認められない、というコモンロー上の原則が早くから存在していたにもかかわらず、定款で定めれば株主総会が何時でも自由に取締役を解任しうる¹⁾ことが、早くから判例法において確立した。さら

に、一九四八年会社法において株主総会による取締役解任の規定が新設された。現行法である一九八五年会社法の取締役解任の規定は以下のようになっている。

(イ) 統治構造、取締役の任期

統治構造は取締役会型からなる一層型であり、取締役の任期については制定法に定めがない。

(ロ) 取締役選任および定款変更の決議要件

取締役選任の方法について一九八五年会社法は定めを置いておらず、すべて定款に委ねられている。³⁾ 定款に定めがなくTabletが適用されない場合は取締役の解任は株主総会の普通決議で行われる。⁴⁾ 議決権を行使した株式の過半数で成立するのが、普通決議である。⁵⁾ 定款変更は特別決議で行われ⁶⁾ (91)、議決権株式の四分の三以上の賛成が必要である (378(2))。

(ハ) 株主総会による取締役解任の方法

取締役は株主総会で解任され (303(1))、その決議要件は取締役選任の場合と同じく、普通決議である。会社法は、普通決議について定めは置いていない。にもかかわらず取締役解任に関しては特に、普通決議であると定めているため、この決議要件は定款によって変更することはできないと解されている。⁶⁾ ただし、定款の定めがあれば、一株一議決権に例外をもうけることが判例において認められている。⁷⁾

取締役を解任する株主総会の招集等については詳細な定めがある (303(2)、304)。

(ニ) まとめ

理由がある場合に任期中に解任できると定款が定めない場合には、コモロー上は取締役を解任できないとされていたことは、イギリスにおいてもアメリカと同様であった。しかし、定款の定めにより取締役の解任自由を定

めることが、比較的早い時期から判例上認められてきた。定款の変更は、解任しようとしている取締役の任期の途中に行うこともできる。もともと、定款変更の特別決議は厳格であるため、解任は成立し難くなっていた。

一九四八年以降は会社法により、株主総会の普通決議による取締役の解任が明文で定められている。一九四八年改正の趣旨は「満足しない取締役を解任する権限を、株主総会に対して現在総会が有する以上に、与えることが望ましい」と考えられたところにある。イギリス法においては、特別決議が厳格であり、かつ、制定法上取締役に任期が存在せず、多くの取締役が契約によって終身取締役となっていたために、任意解任を制定法で定める必要も大きかったものと考えられる。

なお、定款変更による取締役の解任は、アメリカ法と大きく異なっており、制定法の規定に関わりなく、株主が取締役を解任したいと考えたときにおいても、定款を変更して取締役を解任することができる。その場合には制定法上解任された取締役に支払われることとなっている損害賠償の支払いを会社は免れることができる。選任に関しては定めを置かない会社法が、解任については特に明文規定をおき、決議要件を定めていることから考えると、イギリス法では株主による取締役解任の制度は定款に任せられず、制定法により規制されるべき内容であると考えられていることが明らかである。

もともと一九七〇年の *Bushell v. Faith* 事件において裁判所は、株主三人の小規模会社において、取締役解任の時に取締役の所有する株式に三倍の議決権を与えるという定款の定めが有効であると判示した。¹¹ この手法は、家族会社および私会社 (private companies) においては、制定法による解任権を回避するためにしばしば使用されている。¹²

(続く)

注

- (1) Gower, *Modern Company Law*(1954) 376-77, Travers, *Removal of the Corporate Director During His Term of Office*, 53*Iowa L.Rev.*(1967) 389-394-5.
- (2) *Imperial Hydropathic Hotel Co. v. Hampson*, 23 Ch.D.1(1882).
- (3) Pennington, *Company Law*(2001)648.
- (4) *Id.* at 649.
- (5) 普通決議の定義は制定法には存在していないが、行使された議決権の過半数で総会決議は成立する。*Id.* at 753. また株主が二人以上出席すれば定足数は満たされる (s.370(1)(d), s.370A)。
- (6) Charlesworth & Morse, *Company Law* [4ed](1991)373.
- (7) *Bushell v. Faith*(1970)1All ER53.
- (8) Cohen Committee, *Report on Company Law Amendment*(Cmd 6659, 1945)para 130, cited in Redmond, *Companies and Securities Law*(3rd ed)(2000)262.
- (9) Gower, *supra*(1) at 127.
- (10) Pennington, *supra* note (3) at 670～671.
- (11) *Supra*, note(7).
- (12) Redmond, *supra* note(8) at 262～263.