

2022年7月20日

監査懇話会 眞田 宗興

※本稿は筆者個人の意見を記したものであり、一般社団法人 監査懇話会の公式な見解とは必ずしも一致しません。

監査役の任期を短縮できるのかー千葉地裁 2021年1月28日判決を受けて

X氏は1985年にY社に入社、経理関係に従事し、経理担当部長に就任していたが、前任者A氏の残任期を引継ぐ形で2006年6月にY社の常勤監査役に選任された。前年の2005年6月から、監査役は1人体制から常勤監査役と非常勤監査役の2人体制となった。その後、非常勤監査役はB氏からC氏、そしてD氏に交代したが、D氏は2015年5月に退任し、監査役は常勤監査役X氏1人のみとなった。

2009年7月にZホールディングス社が設立され、Y社はその傘下に入るとともに、X氏をZホールディングス社の監査役にし、その傘下の子会社、多い時で10社の監査役を兼任したが、その報酬はY社のみのものであった。同年9月にY社の臨時株主総会において、監査役報酬を月額100万円以内とする決議がされた。

2015年5月のY社の定時株主総会において、X氏が1人監査役として重任され、X氏は同年6月に報酬額を65万円とし、Y社に報酬通知書を提出した。「実施は2015年6月分より実施」とあった。

2015年12月、Zホールディングス会長E氏は、X氏に対して、Zホールディングス社のX氏の監査役の任期が2017年5月の定時株主総会終了時に満期になることから、2016年5月定時株主総会から翌年の2017年5月の定時株主総会までの1年間はZホールディングス社の非常勤監査役として勤務した上で、併せてY社及びZグループの子会社の監査役も同時期に退任することを提案した。X氏はこれを拒否した。

2016年6月、X氏は報酬額を100万円として報酬通知書を提出した。「実施は2016年6月分より実施」とあった。Y社は65万円しか払わなかった。

2017年5月のY社定時株主総会においてX氏の解任決議を行い、併せZホールディングス社の監査役を退任、子会社4社の監査役も同時に解任された。

X氏はこれを不服とし、解任による損害賠償金の支払いを求めて千葉地裁に提訴した。

1. 解任決議は有効か

監査役の現役やOBの方々から話を聞くと、会社法の任期は4年だけれども、本人の希望に

かかわらず、それ以前に退任する場合があるという。これをまともな形—会社法の通りにすることは出来ないだろうか。

この裁判では、「本件解任決議に正当理由があるか」という争点がある。

被告（Y社）の言い分は、「2012年度から2015年度までの間、各年度において任期を1年間とする旨の合意がされ、この合意に基づき任期が1年間ずつ延長されていたものであり、原告（X氏）の任期は2016年5月限りで終了することとなっていたにもかかわらず、原告が任期の合意期間を過ぎても監査役にとどまる意思を示したことからやむなく解任決議をした。」というものである。X氏はこのような合意は存在しないと否定した。

判決は、まず合意を裏付けるものとして、E会長が作成したメモは、「何ら正式な合意書面は作成されていない」として認めないとし、次のように述べている。

「また、そもそも会社法336条1項では、監査役の任期は選任後4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規定されているところ、監査役の独立性の保障の観点から、監査役の場合には定款の定めや株主総会決議によっても任期を短縮できない（会社法336条2項）。本件において、原告は2015年5月の定時株主総会において、常勤監査役の重任を受けたものであるから、その任期は、2019年5月の定時株主総会の終結の時までとなる。この任期を原告と被告間の合意という方法で短縮することはできないことからしても、被告の主張は解任決議の正当理由となるものではない。」

また、2017年5月の定時株主総会前に、Y社の社長G氏がX氏に辞任の意向を確認したところ、X氏は「健康維持に自信がなく残りの任期満了までの続投は考えていないが、辞任という形はとりたくないのだから解任という形にしてほしい」との要望だったとY社は主張するが、この時X氏は「監査役任期は法律で決まっています、それを辞任というのはあまりにひどい」「ましてや監査役任期を短縮してしまう。私には考えられない」と反論している。そして2017年5月のY社定時株主総会において、この解任決議に際し、X氏は「私の解任には、会社法339条2項にいう正当な理由がない」との意見陳述が提出されており、原告が任期途中で退任することを希望していたとは到底認められないとして、本件解任決議に正当な理由があるとは認められないと結論付けた。監査役としての任務懈怠や健康上の理由等の正当な理由がない以上、解任決議は認められない、ということである。

会社法339条1項は、役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。第2項は、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、とされている。

X氏は、2015年5月に重任されているから、それから4年後の2019年5月の定時株主総会の終了までの損害賠償請求を提訴した。

2. 損害賠償について

Y社は、月100万円の報酬は非常勤監査役の分も合わせて、つまり2人で最高限度額の100万円であった。それを、1人で100万円は株主の意思に反するものである、と主張した。

裁判所は、会社法387条（1項 監査役の報酬は、定款にその額を定めていないときは、株主総会の決議によって定める 2項 監査役が二人以上ある場合において、各監査役の報酬等について定款の定め又は株主総会の決議がない時は、当該報酬等は、前項の報酬等の範囲内において、監査役の協議によって定める）は、監査役の独立性を保障する趣旨の規定であり、監査役が一人しかおらず、監査役が自分の報酬額を決めたとしても、その趣旨に反しないし、株主総会の決議により決められた上限額以内ならば株主の利益を害するものではないとして、100万円の決定は可能であると判断し、これを基に2019年5月の定時株主総会終了時までの2017年度及び2018年度についての合計2400万円の支払いをY社に命じた。

退職慰労金、功労金についても月額100万円を前提とした計算で算出された額と実際の支払額との差額を損害金として認められた。

コメント

(1) 報酬について 一人になった時の報酬に関して、Y社側が相当でないというのなら、限度額を引き下げるなどの変更決議を行うべきだったと裁判所は述べている。一人になった時の報酬については疑問があるとする意見もある（ジュリスト1570 90ページ）。

X氏は、毎年Y社に対して報酬通知書を提出し、当年6月より実施とあり、一定期間経過後において、会社の同意なく株主総会の定めた最高限度の範囲内で報酬増額ができるとの法解釈への対応を行い、X氏が監査役一人になった時の負荷や自己の職務内容や他社の監査役報酬との比較検討をしている。

(2) 監査役の任期の短縮について 任務懈怠や健康上の問題などの正当な理由がなく、4年任期の途中で辞任を要求された場合、この判決に書かれたことは極めて重要である。着任する際に、「君は2年で辞めてもらうからその積りで」と言われたとしても、定款の定めや株主総会の決議によっても任期は短縮できないのである。この任期は、監査役と会社間の合意ということでは短縮できない。もし正当な理由がなく辞めさせられたら、その間もらえるべき報酬分を損害賠償請求ができる。

といっても、簡単なものではない。会社と対峙して裁判で戦うことも決意しなければならない。先ず、監査役としての務めを果たしているか、を問うて恥ずべきことがないかをチェックする必要がある。