

第1問 答案用紙

(企業法)

問題 1	本件発行は、第三者割当てにあたる。公開会社においては、原則として取締役会決議により募集事項を決定できるが（201条1項・199条2項）、第三者有利発行の場合には、株主総会特別決議が必要となる（201条1項・199条2項3項、309条2項5号）。では、本件発行が有利発行にあたるであろうか、「特に有利な金額」（199条3項）の意義が問題となる。 「特に有利な金額」とは、公正な価額に比べてその金額が特に低い場合をいい、公正な価額とは、新株発行により企図される資金調達目的が達せられる限度で既存株主にとり最も有利な価額を意味すると解する。 本問の払込金額は、公正な価額である2000円の半額であり、「特に有利な金額」にあたる。よって、上述の株主総会特別決議及び払込金額1000円でAの募集をすることを必要とする理由について取締役の説明（199条3項）という手続をとるべきであった。 なお、本件発行は、Aとの間の総数引受契約によるものであるため、Aへの通知及び割当てに関する手続は不要である（205条1項）。		
問題 2	新株発行の無効	の訴え	会社法 828条1項2号、同条2項2号
問題 3	Eは、新株発行無効の訴えの提起が適法であること及び無効原因が存すること、を主張することが考えられる。 Eは提訴権者である株主であり、新株発行の効力発生日から3ヵ月以内に訴えを提起しているため、当該訴えの提起は適法である（828条1項2号・2項2号）。 本件発行においては、株主への通知又は公告（201条3項4項）が必要であるにもかかわらず、それを欠くため、公示欠缺の瑕疵が存する。では、公示欠缺が無効原因となるであろうか、明文の規定がないため問題となる。 この点、新株発行を無効とすることにより守られる会社及び既存株主の利益と新株発行を有効であると信頼した新株主及び会社債権者の利益とを比較衡量して判断すべきである。そして、公示により株主に新株発行差止請求権を行使する機会を保障しようとした趣旨から、公示欠缺は、原則として新株発行の無効原因となるが、例外的に会社が公示欠缺以外に瑕疵がないことを立証したときは無効原因にならないと解する。公示は、新株発行差止請求権行使の機会を与えるための手段にすぎず、これを絶対視して、公示欠缺のみで新株発行を無効とするのは行き過ぎだからである。 本問では、株主総会特別決議の欠缺という公示欠缺以外の瑕疵が存するため、原則通り無効原因となる。		

第2問 答案用紙
(企業法)

問題 1	(1) ①会社法 361 条 5 項	②会社法 361 条 6 項
(2) ① 取締役会が決定した報酬議案につき、監査等委員である取締役が自らの意見を株主総会で反映させることで、業務執行者からの経済的独立性を確保する趣旨である。		
② 業務執行者の報酬等の決定は、企業統治の重要な要素であり、社外取締役が過半数を占める監査等委員会の意見を反映させ（399条の2第3項3号）、経営陣を実効的に監督する趣旨である。		
問題 2	本来、使用人の地位に基づく労務の対価である給与は、取締役の職務執行の対価である「報酬等」には該当せず、報酬規制（361条1項）の適用はない。しかし、取締役（会）が恣意的に使用人兼務取締役の使用人の給与分を多額とすることが可能となり、報酬規制を潜脱することにならないか。361条1項は、取締役の報酬につき、取締役自らが決定する、いわゆるお手盛りの危険を防止するため、定款又は株主総会で定めるとする。この趣旨から、使用人給与体系が確立しており、かつ使用人分は取締役の報酬等とは別に支払う旨が明示されていれば、お手盛りの危険は少なく、株主総会による監督機能も果たしうるため、報酬規制の潜脱にならないと解する。本問では、乙会社において使用人給与体系が確立しており、かつ、本件総会において部長職の給与が報酬等とは別に支払われる旨が明示されている場合には、給与分についての本件総会決議がなくても報酬規制の潜脱にはあたらない。	
問題 3	(1) 退職慰労金の支給対象となる者は、すでに取締役を退任しており、その支給は報酬規制に服さないのではないかと。この点、退職慰労金は、退任取締役の在職中の特別の功労に対する支給としての性質のほかに、報酬等の後払的性質も有する。また、退任した取締役に支給されるものであっても、自己の退任時に有利に働く以上、取締役会で過大な額を決定する可能性があり、間接的ながら、お手盛りの危険が存在する。したがって、退職慰労金の支給についても、お手盛り防止の必要性から報酬規制に服すると解する。	
(2) Cへの退職慰労金の支給に関する定時株主総会では、具体的金額等の決定はなされず、その決定を取締役に一任する旨の決議のみなされており、その効力が問題となる。この点、無条件に取締役に一任することは許されないが、①一定の支給基準が存在し、②その基準が法の要求するお手盛り防止の基準に合致しており、③その基準の存在が株主一般に知られているか、容易に知り得る状況にある場合には、一任決議も許されると解する。この場合には、個人の受領額が明らかになることを避けつつ、361条1項のお手盛り防止の趣旨にも反しないからである。乙会社では、①退職金支給基準が存在し、③その基準が定時株主総会の株主総会参考書類に記載され（会社法施行規則82条2項本文）、株主に周知されている。したがって、②その基準が法の要求するお手盛り防止基準に合致していれば、一任決議は適法であり、有効である。		