

フランス企業法判例研究 5

執行役会構成員の解任についての正当な理由

— パリ控訴院2017年12月7日判決⁽¹⁾ —

白石 智 則

I. 事実の概要

広告・広報業界における世界的な企業グループであるYグループ (Groupe Publicis) は、1987年以来、創業者であるA (Marcel Bleustein-Blanchet氏) の後を継いだ、B (Maurice Lévy氏) によって指揮されていた。Yグループの中心であるY社 (SA Publicis Groupe) は、二層制の機関構成をとる株式会社であり、監査役会 (conseil de surveillance) の会長をAの娘であるC (Élisabeth Badinter氏) が、執行役会 (directoire) の会長をBが務めていた。

X (Jean-Yves Naouri氏) は、1993年に国家機関を退職した後、Yグループの指揮機関においてさまざまな職務に就き、2008年にはY社の執行役会構成員に任命され、2010年にはグループのナンバー2に相当するCOO (Chief Operating Officer) に任命された。Xは、2011年以降、重要なグループ会社であるD社 (Publicis Worldwide) の執行職の長を務めたほか、Y社の100%子会社であるE社 (SAS Publicis Groupe Services) の従業員となっていた。この頃から、XはBの後を継ぐことを考えており、Xによればそのことは約束されていたという。

2013年夏、Bは、アメリカのF社 (Omnicom) との統合という重要な計画 (これにより新会社は広告・広報業界の最大手となる) を公表した。

(1) CA Paris 7 décembre 2017, *Rev. sociétés* 2018, pp. 315 et suiv., note Arnaud Reygobellet; *Dr sociétés* 2018, comm. 64, note Julia Heinich.

しかし、新たな組織において、Bの後継者としての地位がXに与えられる予定がなかったので、2014年、Xは、退任のための交渉を開始した。その後、統合の計画は頓挫したが、同年9月になって、Xは、Y社の執行役員会構成員から補償なしで解任され、その数日後にE社から解雇された。

Xは、正当な理由なく、濫用的かつ不当な状況において自らの解任が行われたと考え、Y社等に対し、解任についての補償等を求める訴えを提起したが、パリ商事裁判所(2015年12月18日判決)がこれを退けたため、パリ控訴院に控訴した。

II. 判 旨

パリ控訴院(2017年12月7日判決)は、次のように述べて、解任についての正当な理由の不存在に関するXの請求を退けた点について、第1審判決を取り消した。

(1) 解任の正当な理由について

商法典L.225-61条の規定によれば、執行役員会構成員は、正当な理由にもとづいて解任される。正当な理由が証明されない場合、解任は、損害賠償の原因となる。正当な理由という概念は、会社指揮者の過失だけに依拠するものではなく、過失がない場合でも、会社の利益という概念に依拠するものである。

正当な理由となる過失は、損害賠償のない解任を正当化するほど、十分に重大なものでなければならない。その過失は、客観的な性格を有する。

解任が会社の利益にもとづいて行われる場合、その解任は、特に、解任される会社指揮者と他の会社受任者または社員との間の対立によって正当化される。

本件において、2014年9月15日の監査役員会決議の議事録は、Xの解任を、信頼の喪失を生じさせ、執行役員会およびグループの指揮機関の適切な運営を危うくした意見の対立によって正当化する。Xは、主として、

2015年の終わりからBと協力して会社を運営するというXに対してなされた提案に従えば、グループの利益の保護と調和した展開となっていたにもかかわらず、その提案について熟考することを望んでいたこと、秘密の情報または戦略的な情報を他者と共有したこと、および、F社との統合の計画に対して慎重であり、否定的ですらあったことについて、非難されている。統合の計画に対するXの否定的な態度は、グループの戦略についての深刻な対立を生じさせていたという。

議事録は、Xの業務執行における業績の悪化を正当な理由として記載していない。この解任理由は、XのE社からの解雇の際、および、その後の商事裁判所における訴訟の際に明らかになったものであり、解任手続の際に明らかになったものではない。しかし、2013年以降、その職務に対して示されたXの無関心さについては、非難される可能性がある。

それゆえ、控訴院は、まずこの点について検討する。

Y社は、この主張を根拠づけるために、Yグループの業績を示しているという不完全かつ難解な2つの表を含む書類を唯一の証拠として提出しているが、その書類には、Xが関係する会社についての地域別および地域・事業別の詳細が記載されていない。第1の表からは、BRICおよびMISSAT地域⁽²⁾における成長がマイナスであることがわかり、第2の表からは、ヨーロッパ、北アメリカ、BRICおよびMISSAT地域における組織的な成長が、「デジタル」についてはマイナスであり、「アナログ」についてはプラスであることがわかる。

この書類には、全体的に業績が悪化していること、および、業績の悪化についてXに責任があることを証明できる詳細やその他の情報がまったく記載されていない。

控訴院は、反対に、Xの職業上の資質が評価されていたということに注

(2) Yグループでは、メキシコ、インドネシア、シンガポール、南アフリカおよびトルコの5か国を、その頭文字をとって“MISSAT”と呼んでいる。

目する。例えば、2013年9月15日にBがXに送信したメールでは、Xの職業上の資質が強調されている。(中略)

これらの賛辞は、業績の悪化というXに対する非難と矛盾している。

したがって、控訴院は、業績悪化の責任についてXを非難すべき過失は証明されておらず、それゆえ、その過失は執行役員構成員の職務からの解任についての正当な理由として認められないものとする。

2014年9月15日の監査役会の議事録においてXの解任を正当化するためにY社によって主張されたその他の理由は、統合の計画に対するXの敵対的な態度、指揮機関のその他の構成員との意見の対立、Xが2014年5月から企業の業務執行に対して無関心であったこと、調和的な展開を可能とするために会社に残ることをXが拒絶したこと、最後に、秘密情報の漏洩である。

控訴院は、これらの主張を根拠づけるいかなる証拠も提出されていないことを確認する。最後の理由は、Bのメールだけから導かれるが、そのメールは、これらの情報の内容またはその名宛人についてほとんど明らかにしていない。

結局、退任の方法について交渉する間、Xが一貫してF社との統合の計画に賛成していたことと、上記のメールが示しているように、Xの態度に問題がなかったことについて、異議は述べられていない。Y社は、Xが、Bの後継者になれないことを知った後に会社の利益を害する態度を取っていたこと、または、その職務に専念していなかったことを証明する証拠を提出していない。また、2014年5月に計画が破棄されたことが明らかになったF社との統合の問題を除き、グループの戦略について意見の対立が存在したことも証明されていない。

Y社は、Xがその退任条件についての話合いの失敗後に執行役会の消極的な構成員になり、それゆえBとの交渉終了後すぐに解任されたこと、あるいは、Xがその退任の金銭的な条件についてのみ関心を抱き、あらゆる

提案を拒絶したことを証明するいかなる証拠も提出していない。

Yグループに残らないという選択をしたことについて、Xを非難することはできない。なぜなら、F社との統合の公表後、Xが新しい企業体のナンバー2にならないことが知らされた後のメールにおいて、B自身が代替案をXに提案していたからである。（中略）

それゆえ、控訴院は、Xが、正当な理由なくY社の執行役員構成員の職から解任されたものと考えている。したがって、Xは、この解任により生じた損害の賠償を受ける権利を有する。

（２）正当な理由のない解任について支払われるべき補償について

控訴院は、正当な理由のない執行役員構成員の解任が、これにより被った損害を償うことを目的とする損害賠償を受ける権利を生じさせることを確認する。これらの補償は、特に、商法典L.225-90-1条により定められた、交渉による執行役員構成員職の退任に関する補償とは異なる性質を有する。それゆえ、同条は本件において適用されない。

しかし、損害額は、解任された会社指揮者が交渉による退任の場合に受けることになる補償の額を参照して計算することができる。

控訴院は、2012年3月6日のY社の監査役会の議事録から、次のことが明らかにされると指摘する。「E社とXとの間における有効な合意は、Y社の執行役員構成員職が正当な理由なく終了し、Y社の従業員の職にもとどまらない場合には、Xは、1年分の報酬総額（固定部分および上限となる変動部分）、ならびに、株式無償割当計画の規則において定められた条件のもと、Xに割り当てられる株式の引受権・買取権を行使する権利、および、Xに認められる株式の無償割当てを受ける権利を保持する権利を有すると規定する。ただし、これらの金銭および特権は、退任前3年間についてXが獲得した特別利益（bonus）の年平均額が目標額の75%以上である場合にのみその全部が付与される。年平均額が目標額の25%未満である場合には、いかなる金銭も特権も付与されない。年平均額が目標額の

25%以上75%未満である場合には、金銭および特権は、0%から100%の間で比例的に計算される。」

本件において、特に議事録により確認されるようなY社の有効な規定に照らすと、控訴院は、Xが被った損害が、これらの規定により受けるはずであった補償の額になるものと考えている。

したがって、Xの請求を認めるべきである。

(3) 解任の濫用的かつ不当な状況について

控訴院は、当事者の名誉または職業上の評判を害しうる突発的または不当な状況において解任が行われた場合、その解任が濫用的となることを確認する。

本件において、控訴院は、Xが、Y社とF社との間の統合計画後、Bの代わりにY社の執行役員会長となることがなく、同じく新たなグループのナンバー2の地位が約束されていないことを知った後である2013年10月に、Y社を離れることを自ら決意したことを指摘する。

Bは、2013年8月4日にXに送信したメールにおいて、状況について明確にXに知らせた後に、おそらくナンバー1になる可能性がないということを知りながら「キャリアを重ねる」ことを受け入れるか、同社から離れるかの選択をXにさせている。

Xは、Bの後継者になるという重要な希望を有していたために容易に理解される理由にもとづき、2013年9月27日にBがXに送信したメールにおいて明らかにされたように、おそらくY社のナンバー2にもなる可能性がないということを知った後に、退任することを決意し、それゆえ、退任条件についての長期の交渉を開始した。

控訴院は、XをBの後任の執行役員会長に任命しないという決定が、F社との統合につきY社により進められた戦略の結果であることを指摘する。

控訴院は、2013年にY社により行われたF社との提携という選択が、Y社の利益になるのか否かについて判断する権限を有しないが、このよう

な選択は、必然的に、Y社のナンバー1になるというXの希望を打ち砕くことを意味していた。

しかし、Xとの間では、正式な約束が何らなされていなかった。Bは、自らXを支持することをXに知らせ、いくつかの提出された書類が示すように、明らかに何度もその約束を果たしていたが、Xの将来についてのCの見解は確かな証拠によって証明されていない。さらに、ほかにもBの後継者候補が存在しており、Xは、最も可能性が高かったとはいえ、複数の候補のうちの1人に過ぎなかった。

控訴院は、BおよびCがF社との交渉をXに隠し、XがBの後継者になるということをXに引き続き信じさせていたという事実につき、F社との交渉が実際すでに行われていたように思われるが、その交渉は、かなり早くから行われていたわけではなく、Y社の執行役員会長としてXを選任するという選択肢は、変わらず認められていたことを指摘する。結局、BおよびCによる秘密の交渉が誤りだったとしても、そのことにより、1年以上後のXの解任が濫用となることはない。

控訴院は、D社のCEO職にG（Sadoun氏）を選任することに関し、Xがこの選任を承認していたが、Xは、自らがBの後継者となるという考えからさらに多くの時間をYグループの運営にかけたいことを望んでそのような承認をしていたことを指摘する。

それゆえ、この選任は、Xの解任と直接的な関係がなく、解任の濫用となるものと認めることはできない。

Xは退任することをすでに決定しており、Y社がXの退任条件を交渉する義務を負うことはなかったが、Xの退任を協議により交渉しようとした事実は、濫用とならない。

しかし、控訴院は、和解の試みについて当事者の異議が述べられなかったが、反対に、この退任の方法は、弁論に付された証拠により証明されている合意の対象になっておらず、交渉を受け入れたという事実は、Y社側

の濫用を構成せず、解任の濫用的性格を認めたことにはならないと指摘する。

控訴院は、Xが監査役会会議の開催の数日前にその会議の招集を受けており、対審の原則が守られており、解任が議事日程に記載され、その請求を根拠づけるために監査役会会長により述べられた理由に対しXが対審で反論することができたから、解任手続に問題はないということを指摘する。

最後に、Xは、その解任の状況がその職業上の評判またはその名誉を害することを証明するいかなる証拠も提出していない。第1審裁判官が正当に指摘したように、Xの退任に関するプレスリリースは簡素であり、Y社側の誹謗や否定的言説は何ら証明されていない。

Xは、Y社が、Xにいかなる地位も与えないという戦略を選択したこと、または、XをBの代わりに執行役会会長に選任しなかったことを非難することができるが、これらの行為と1年後のXの解任条件との間に何ら直接的な関係がないことが確認されなければならない。

したがって、控訴院は、Xの解任の濫用的な性格を認めなかったという点につき、原審判決を維持する。

Ⅲ. 検 討

本判決は、執行役会 (directoire) と監査役会 (conseil de surveillance) からなる二層制の機関構成をとる株式会社において、執行役会構成員が、監査役会によって補償 (indemnité) を受けずに解任されたため、会社に対して損害賠償等を求めた事件に関するものである⁽³⁾。CAC40を構成するフランス有数の大企業のナンバー2で、将来的にはナンバー1の地位を引き継ぐものと考えられていた著名な経営者が解任されており、請求額もかなり高額であったことから、世間的にも多くの注目を集めた事件であっ

(3) 後述するように、定款の定めがあれば、株主総会ではなく、監査役会が執行役会構成員を解任することができる(商法典L.225-61条1項前段)。本件の被控訴人である会社にはこのような定款の定めが置かれていたものと推測される。

た。

解任された執行役員構成員は、会社に対し、正当な理由なく解任が行われたことを理由として160万ユーロの支払いと、濫用的な解任により、キャリア、イメージ、評判および精神に損害を受けたことを理由として計900万ユーロの支払いなどを求めたところ⁽⁴⁾、パリ控訴院は、正当な理由のない解任であるとして前者の請求を認めたものの、濫用的な解任ではないとして後者の請求を退けている。

以下では、フランス法における会社指揮者（*dirigeant*）⁽⁵⁾の解任（*révocation*）の制度を概説し（1.）、特に、会社の損害賠償責任を生じさせる、執行役員構成員の正当な理由のない解任（2.）と会社指揮者の濫用的な解任（3.）に関する判例・学説を紹介した上で、本判決の意義について検討する（4.）⁽⁶⁾。

1. 会社指揮者の解任

（1）一層制の株式会社における取締役の解任

一層制の機関構成をとる株式会社における取締役（*administrateur*）

- (4) 以上の請求はいずれも予備的請求である。主位的請求として、控訴人である元執行役員構成員は、被控訴人である会社に対し、同社と締結したとされる和解契約にもとづき約425万ユーロの支払いを求めたが、この請求は「新たな請求」であるとして受理されなかった。
- (5) 会社指揮者（*dirigeant*）とは、会社の業務執行（*gérer*）、管理（*administrer*）または指揮（*diriger*）を担当する会社機関を指す概念であり、株式会社では、取締役、取締役会会長、執行役員、二層制の株式会社の執行役員構成員などがこれにあたる。Sabine Dana-Demaret et Yves Reinhard, *Lexique de droit des sociétés et des groupements d'affaires*, Dalloz, 1993, p. 32.
- (6) フランス法における会社指揮者の解任に関する邦語文献として、横尾亘「商法257条1項による取締役解任の任意性」法学政治学論究46号（2000年）367頁以下、高橋紀夫「フランス商事会社法における指揮者（*dirigeants*）の解任」平出慶道先生・高窪利一先生古稀記念『現代企業・金融法の課題（上）』（信山社、2001年）431頁以下、横尾亘「正当事由なき取締役解任にともなう損害賠償責任の法的性質」法学政治学論究52号（2002年）124頁以下を参照。

は、株主総会⁽⁷⁾によって「いつでも (à tout moment)」解任される(商法典L.225-18条2項)。また、取締役会会長 (président du conseil d'administration) や監査役会構成員 (membre du conseil de surveillance) も同様である(商法典L.225-47条3項、L.225-75条2項)⁽⁸⁾。このように、法律が定める手続に従う限り、会社は会社指揮者を自由に解任することができる」とされており、これを一般に解任自由の原則 (principe de libre révocation ; principe de révocation *ad nutum*) という。解任自由の原則は、公序 (ordre public)、すなわち、強行法規性を有するものと解されており⁽⁹⁾、これに反する定款や契約の条項は書かれていないものとみなされる(破毀院商事部2013年5月14日判決⁽¹⁰⁾、破毀院商事部2017年4月26日判決⁽¹¹⁾)。

-
- (7) 条文上は「通常総会 (assemblée générale ordinaire)」と規定されているが、特別総会 (assemblée générale extraordinaire) において解任を決議することも可能である(レンヌ控訴院1972年2月25日判決 (CA Rennes 25 février 1972, *JCP G* 1972, II, 17220))。
- (8) 取締役会会長は、取締役会によっていつでも解任される(商法典L.225-47条3項)。また、二層制の機関構成をとる株式会社における監査役会構成員は、株主総会によっていつでも解任される(商法典L.225-75条2項)。
- (9) 取締役会会長については、「いつでも解任できる」とする一文に続き、「これに反する規定は、すべて書かれていないものとみなされる」という規定が置かれているが(商法典L.225-47条3項)、取締役について同様の規定は存在しない。
- (10) Cass. com. 14 mai 2013, n° 11-22845, *Bull. civ.* 2013, IV, n° 80. 取締役会による事前の承認がなければ取締役を解任できないとする株主間契約 (pacte d'actionnaires) に違反して取締役の解任に賛成する議決権行使をした株主に対し、解任された取締役が損害賠償を請求した事件において、原審は、「株式会社の取締役の自由な解任を害する目的または効果を有するあらゆる規定は違法である」と判示して、その請求を認めなかった。破毀院は、この点に関する原審判決の判断を正当とするが、別の理由にもとづいて原審判決を破毀している。後掲注(61)を参照。
- (11) Cass. com. 26 avril 2017, n° 15-12888, *Bull. Joly Sociétés* 2017, pp. 532 et suiv. 株主のうち、一方が取締役会会長の職に就いている限り、他方が同社の執行役員の職に就くことを定めた株主間契約に違反して前者が後者の職を奪ったことを理由に損害賠償請求がなされた事件において、破毀院は、「株式会社の取締役の自由な解任可能性を害する目的または効果を有するあらゆる条項は違法である」と判示して、その請求を認めなかった原審判決に対する破毀申立てを退けている。

解任自由の原則からは、次の3つの結論が導かれる⁽¹²⁾。

第1に、「正当な理由のない」会社指揮者の解任が認められており、裁判所は、解任の理由についての審査を行わない。それゆえ、この解任の理由を述べる必要もないものと解されていたが（破毀院商事部1985年1月3日判決⁽¹³⁾）、後述するように、解任の際には対審の原則（*principe du contradictoire*）が遵守され、会社指揮者に弁明の機会が与えられなければならないと解されているから、その前提として解任の理由をその会社指揮者に知らせなければならないことが主張されている⁽¹⁴⁾。

第2に、「予告のない（*sans préavis*）」解任も認められている（破毀院商事部1975年6月23日判決⁽¹⁵⁾）。本来、総会は議事日程（*ordre du jour*）に記載されていない議案について審議できないが、取締役の解任については例外的に審議できるとされている（商法典L.225-105条3項）。

第3に、「補償のない（*sans indemnité*）」解任が認められており、解任された取締役は、会社に対し、原則として補償を求めることはできない。執行役員構成員と異なり、取締役、取締役会会長および監査役会構成員については、正当な理由のない解任につき損害賠償請求を認める規定が置かれていない。ただし、解任が濫用的に行われた場合などには、不法行為にもとづく損害賠償請求が認められると解されており、この点については後

(12) Kibalo Adom, *La révocation des dirigeants de sociétés commerciales*, *Rev. sociétés* 1998, p. 489.

(13) Cass. com. 3 janvier 1985, n° 83-16014, *Bull. civ.* 1985, IV, n° 6. 原審は、「X（取締役）の解任を通常株主総会に提案する取締役会には、総会の審議にかけることについて何らかの理由を述べる義務はなく、当該総会も、その決議を正当化する理由を述べる義務を負っていない」と判示しており、破毀院はこの原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(14) Maurice Cozian, Alain Viandier et Florence Deboissy, *Droit des sociétés*, 31^e éd., LexisNexis, 2018, n° 809, p. 345.

(15) Cass. com. 23 juin 1975, n° 74-10540, *Bull. civ.* 1975, IV, n° 176. 原審は、「会社受任者の解任については、予告をする必要はなく、その規定は補佐の執行役員（*directeur général adjoint*）にも適用される」と判示しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

述する。

解任自由の原則は、1807年の旧商法典⁽¹⁶⁾から、1867年7月24日の法律⁽¹⁷⁾、1966年7月24日の法律⁽¹⁸⁾を経て現行の商法典に至るまで、会社指揮者の解任に関する基本原則であると考えられてきたが⁽¹⁹⁾、その淵源は、フランス会社法を支配する契約概念に求められる⁽²⁰⁾。すなわち、会社と会社指揮者との関係は委任契約関係であると解されるところ、民法典2004条は、「委任者は、自らが適当と思う時に (quand bon lui semble) 委任状を撤回することができ」として、委任者が自由に受任者を解任できることを定めており、会社指揮者の解任に関する商法典の規定はこれにもとづくものであるという⁽²¹⁾。

しかし、正当な理由のない解任につき補償すら認めないという現行法の厳格な立場については、総会を支配していない限り取締役の地位が不安定になるとして、これを批判する見解が多い⁽²²⁾。立法論として、取締役の

(16) 1807年の商法典31条は、「株式会社は、任期を有し、解任することができる、社員であるか否かを問わない、有給または無給の1人または数人の受任者によって管理される」と規定していた。

(17) 会社に関する1867年7月24日の法律22条は、「株式会社は、任期を有し、解任することができる、有給または無給の、社員の中から選任される1人または数人の受任者によって管理される」と規定していた。

(18) 商事会社に関する1966年7月24日の法律第66-537号90条2項は、2000年の商法典に組み込まれてL.225-18条2項となり、現在に至るまで改正されていない。

(19) 歴史的な経緯については、横尾・前掲注(6)「任意性」367頁以下を参照。

(20) Robert Trouillat, *Le droit nouveau des sociétés commerciales : la loi du 24 juillet 1966 et les textes d'application commentés*, Entreprise moderne d'édition, 1967, p. 303.

(21) 委任契約は本質的に信頼にもとづくものであり、基本的に委任者の利益を図ることだけを目的としているために、このような原則が認められているという。Philippe Merle, *La révocation des mandataires sociaux*, *Rev. jurisprudence commerciale* 2017, n° 1, p. 1.

(22) Philippe Merle, *Droit commercial, Sociétés commerciales*, 22^e éd., Dalloz, 2018, n° 435, p. 472. また、取締役等についてのみ(厳格な)解任自由の原則を維持し、執行役員構成員等についてこれを放棄することには合理的な根拠がないことが主張されている。Adom, *op. cit.* (note 12), pp. 490 et 491. 解任自由の原則に否定的なフランスの学説については、高橋・前掲注(6) 434頁以下を参照。

解任は、正当な理由により、司法の監督のもとでのみ認められるようにすべきことが主張されるほか⁽²³⁾、解釈論として、共同の利益のための委任（*mandat d'intérêt commun*）について委任者の一方的な意思による解除を認めない民法学説に従い、有償委任契約の受任者である取締役につき会社による自由な解任を否定すべきことが主張されている⁽²⁴⁾。

（２）二層制の株式会社における執行役員構成員の解任

二層制の機関構成をとる株式会社における執行役員構成員は、原則として株主総会により、定款で定める場合には監査役会によりこれを解任することができる（商法典L.225-61条1項前段）。条文に「いつでも」解任できるとする文言は置かれていないが⁽²⁵⁾、取締役と同じく「正当な理由のない」解任も可能であると解されており、この限りにおいて解任自由の原則が妥当する⁽²⁶⁾。

「予告のない」解任に関しては、条文上、取締役のように解任議案につき議事日程への記載を不要とする規定は置かれていないが（商法典L.225-105条3項）、会議の偶発性（*incidents de séance*）といわれる法理⁽²⁷⁾により、議事日程にその議案が記載されていなくても決議が認められる余地がある（パリ控訴院2003年1月17日判決⁽²⁸⁾）。

(23) Michel Germain et Véronique Magnier, *Les sociétés commerciales, Traité de droit des affaires de Georges Ripert et René Roblot*, tome 2, 21^e éd., LGDJ, 2014, n° 2210, p. 478 ; Merle, *op. cit.* (note 22), n° 435, p. 472.

(24) Yves Guyon, *Traité des contrats, Les sociétés*, 5^e éd., LGDJ, 2002, n° 31, pp. 61 et suiv. 同学説の紹介として、横尾・前掲注(6)「任意性」368頁以下を参照。

(25) 一層制の機関構成をとる株式会社における執行役員と担当執行役員については、取締役と同じく条文に「いつでも」解任できるとする文言が置かれている（商法典L.225-55条1項）。

(26) 「正当な理由なく」解任された執行役員構成員は、その復帰（*réintégration*）を求めることはできない。Merle, *op. cit.* (note 22), n° 500, p. 578.

(27) 会議の偶発性法理については、鳥山恭一「議事日程」に記載がない議題にかかわる株主総会の決議の効力」早稲田法学93巻2号（2018年）103頁および108頁注(16)を参照。

(28) CA Paris 17 janvier 2003, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2003, n° 606, pp. 534 et suiv.

また、取締役と異なり、正当な理由なく解任された執行役員構成員は、会社に対して損害賠償を請求することができることとされており(商法典L.225-61条1項後段)、正当な理由がなければ「補償のない」解任をすることはできない。合名会社等の業務執行者(*gérant*)、一層制の機関構成をとる株式会社の執行役員(*directeur général*)等も同様である⁽²⁹⁾。このことは、執行役員等の独立性を強化するものであるとして、評価されている⁽³⁰⁾。

いかなる場合に正当な理由が認められるか、また、正当な理由のない解任が行われた場合の賠償額については次に検討する。

2. 執行役員構成員の正当な理由のない解任

(1) 「正当な理由」の意義

すでに述べたように、「正当な理由(*juste motif*)」なく解任された執行役員構成員等は、会社に対して損害賠償を請求することができる(商法典L.225-61条1項後段)。正当な理由は、解任された会社指揮者が自ら立証しなければならぬとする裁判例(カーン控訴院2005年5月19日判決⁽³¹⁾)も存在するが、当事者が否定的な証明(正当な理由がないという証明)を

(29) 民事会社の業務執行者は、原則として会社持分の過半を有する社員の決定によって解任される(民法典1851条1項前段)。合名会社および合資会社の業務執行者は、その者が社員であるときは原則として他の社員の全員一致により、社員でないときは原則として社員の多数決によって解任される(商法典L.221-12条1項・2項・3項、L.222-2条)。有限会社の業務執行者は、原則として、会社持分の過半を有する社員の決定によって解任される(商法典L.223-25条1項前段、L.223-29条)。一層制の機関構成をとる株式会社において、執行役員は、取締役会によって解任され(商法典L.225-55条1項前段)、担当執行役員(*directeur général délégué*)は、執行役員の提案にもとづき、取締役会によって解任される(同項中段)。これらの会社指揮者は、執行役員構成員と同じく、正当な理由なく解任された場合に、会社に対して損害賠償を請求することができる(民法典1851条1項後段、商法典L.221-12条4項、L.223-25条1項後段、L.225-55条1項後段)。

(30) Merle, *op. cit.* (note 22), n° 500, p. 578.

(31) CA Caen 19 mai 2005, *Dr sociétés* 2005, n° 181, note Joël Monnet. 有限会社の業務執行者から解任された者が当該有限会社に対して損害賠償を請求した事件において、カーン控訴院は、元業務執行者がその解任について正当な理由がないことを立証していないとしてその請求を退けている。

することは難しいとして批判されており、実務上も、解任の正当な理由を会社が主張できない場合には正当な理由がないものと考えられている⁽³²⁾。

正当な理由があるか否かを判断するためには、特に、会社指揮者の行動について検討する必要がある⁽³³⁾。その行動が犯罪となる場合（パリ控訴院1983年3月11日判決⁽³⁴⁾）はもちろん、業務執行上の過失（*faute de gestion*）がある場合（破毀院商事部2015年11月10日判決⁽³⁵⁾）についても、解任の正当な理由として認められている⁽³⁶⁾。そのほか、法律または定款によって定められた義務に違反する場合⁽³⁷⁾や、身体的な問題がある場合⁽³⁸⁾も同様である。下級審ではあるが、目標を達成できなかったことを理由に解任された場合について正当な理由を認めた裁判例も存在する（パリ控訴院1999年3月5日判決⁽³⁹⁾）。ただし、破毀院によれば、会社と労働契約を締結している執行役員会構成員⁽⁴⁰⁾に、解雇を正当化する特別に重い非行（*faute lourde*）があったとしても、これだけでは解任の正当な理由にならないという（破毀院商事部2006年6月20日判決⁽⁴¹⁾）。

(32) Monnet, note sous CA Caen 19 mai 2005, *op. cit.* (note 31).

(33) Merle, *op. cit.* (note 21), p. 11.

(34) CA Paris 11 mars 1983, *Rev. jurisprudence commerciale* 1985, pp. 146 et suiv.

(35) Cass. com. 10 novembre 2015, n° 14-20301, *Dr. sociétés* 2016, n° 2, pp. 28 et suiv. 原審は、「Y2社は共通の目標に向けて協力する会社グループに属しており」、「Y1社におけるXの行動の影響は、そのグループの他の会社、特にY2社のXに対する信頼の喪失（*perte de confiance*）を生じさせるのに十分であった」として、Y2社の執行役員会構成員からのXの解任が正当な理由にもとづくものであったことを認めており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(36) Merle, *op. cit.* (note 21), p. 11.

(37) Merle, *op. cit.* (note 21), p. 11.

(38) Germain et Magnier, *op. cit.* (note 23), n° 2250, p. 516.

(39) CA Paris 5 mars 1999, *Bull. Joly Sociétés* 1999, pp. 686 et suiv.

(40) 当事者が会社と労働契約を締結していた場合、その執行役員会構成員の職務からの解任は、労働契約を解除する効果を有しない（商法典L.225-61条2項）。

(41) Cass. com. 20 juin 2006, n° 05-14168, *Bull. Joly Sociétés* 2007, pp. 252 et suiv. 破毀院は、「執行役員会構成員の職務からのXの解任についての提訴を受けた控訴院は、補佐の執行役員職からのXの解雇について判断した労働裁判所の判決の理由によって拘束されない」と判示して、会社の責任を認めた原審判決に対する破毀申立てを退けている。

二層制から一層制への機関構成の変更による執行役会会長の退任は、正当な理由のない解任とはならない(破毀院商事部1997年2月4日判決⁽⁴²⁾)。ただし、脱法行為(*fraude*)となる手続の転用(*détournement de procédure*)があれば、正当な理由のない解任と判断される可能性のあることが指摘されている⁽⁴³⁾。

解任についての正当な理由は、会社指揮者の行動に問題がない場合でも、会社の利益(*intérêt social*)との関係で認められることがある⁽⁴⁴⁾。例えば、破毀院は、多数派株主と執行役会構成員との間における業務執行等に関する意見の対立(*divergence de vue*)が、指揮の効率性を失わせる可能性がある場合について、正当な理由を認めている(破毀院商事部1984年7月17日判決⁽⁴⁵⁾)。執行役会構成員間の不和(*mésentente*)により、執行役会の合議による運営が不可能となる可能性がある場合についても同様である(破毀院商事部2015年2月10日判決⁽⁴⁶⁾)。反対に、有限会社の業務執行者につき、社員との間の意見の対立がそれほど深刻なものではなく、協議により問題を解決することが可能であるとみられる場合については、正当な理由が認められていない(破毀院商事部1980年5月30日判

(42) Cass. com. 4 février 1997, n° 94-21707, *Bull. Joly Sociétés* 1997, pp. 306 et suiv. 原審は、「監査役会および執行役会の代わりに取締役会を設置する場合、執行役会会長は、この変更によるその地位の廃止が正当な理由のない解任になると主張することはできない」と判示しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(43) Merle, *op. cit.* (note 22), n° 500, p. 578.

(44) Merle, *op. cit.* (note 22), n° 500, p. 579.

(45) Cass. com. 17 juillet 1984, n° 83-12925, *Bull. civ.* 1984, IV, n° 240. 原審は、「新たな多数派の株主グループと執行役会構成員との間に生じている業務執行または会社の政策に関する意見の対立は、指揮の効率性を失わせる性質を有しており、それにより解任の正当な理由となる」と判示しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(46) Cass. com. 10 février 2015, n° 13-27967, *Reu sociétés* 2015, pp. 371 et suiv. 原審は、「会社の業務執行方法に関する確定的な対立、および、執行役会構成員間の大きな不和は、当該機関の合議による運営を不可能にし、これにより企業の適切な経営が脅かされるおそれがあり」、「この対立および不和が数年前から継続していることにより会社の利益を害する性質を有していた」と判示して、執行役会構成員の解任についての正当な理由を認めており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

決⁽⁴⁷⁾。また、株主が、個人的な理由により、執行役員構成員を排除しようとする意図を有していた場合、これだけでは解任についての正当な理由は認められない（破毀院商事部1975年6月23日判決⁽⁴⁸⁾）。

（２）正当な理由のない解任が行われた場合の賠償額

正当な理由なく解任された執行役員構成員等が会社に請求することができる損害賠償の額は、その会社指揮者が受けた損害のみに依拠して決定されるものであり、会社指揮者が会社にもたらす利益は考慮されない（破毀院商事部2012年11月20日判決⁽⁴⁹⁾）。

賠償の対象となる損害は、会社指揮者に対して任期満了までに支払われたはずの報酬の喪失分と常に等しいとは限らない（破毀院商事部1977年11月22日判決⁽⁵⁰⁾）。例えば、解任された会社指揮者が新たな職を見つけた場合、その報酬分が損害賠償額から控除される（パリ控訴院2004年11月

(47) Cass. com. 30 mai 1980, n° 78-15032, *Bull. civ.* 1980, IV, n° 224. 原審は、「社員によって主張されている副次的な対立は、業務執行者のもとで行われなかった協議によって克服することができたであろう」から、有限会社の業務執行者の「解任は正当な理由なく行われた」と判示しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(48) Cass. com. 23 juin 1975, n° 73-10570, *Bull. civ.* 1975, IV, n° 177. 原審は、「株主総会に提出される監査役会の報告書において主張された理由は、…現実ではないことが明らかであり、かなりの多数派株主である監査役会会長…による、何としてでもX（単独執行役員）の委任を終わらせようとする意図の現れである」と判示して、Xの解任についての正当な理由を否定しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

(49) Cass. com. 20 novembre 2012, n° 11-28888, *Rev. sociétés* 2013, pp. 430 et suiv. 原審が、正当な理由なく解任された執行役員構成員が得られる賠償額を、「会社指揮者の活動によってグループ（会社）が明らかに取得する利益」に依拠して計算したのに対し、破毀院は、「会社指揮者が受けた損害の範囲に影響を与える性質を有しない状況に依拠することによって、控訴院は上記の条文（2016年2月10日のオールドナンス第2016-131号による改正前の民法典1382条、改正後の民法典1240条）に違反した」と判示して、原審判決を破毀している。

(50) Cass. com. 22 novembre 1977, n° 76-10630, *Bull. civ.* 1977, IV, n° 277. 原審は、解任の日から任期満了までの報酬を正当な理由なく解任された執行役員構成員に支払うように会社に命じたのに対し、破毀院は、「執行役員構成員の職務は、総会によるその解任の決定により終了し、正当な理由がない場合には、この決定によって単に損害賠償が生じるだけである」と判示して、原審判決を破毀している。

26日判決⁽⁵¹⁾。

3. 会社指揮者の濫用的な解任

判例は、「権利の濫用 (abus du droit)」の概念にもとづき、解任が濫用的なものとなる場合について、解任された会社指揮者による損害賠償請求を認めている⁽⁵²⁾。この法理は、解任されても補償を請求することができない取締役等について形成されたものであるが、要件さえ満たせば、正当な理由にもとづいて解任された執行役員等にも適用されるものと解されている⁽⁵³⁾。

濫用的な解任の要件については、破毀院商事部2013年5月14日判決⁽⁵⁴⁾が明確に述べており、会社指揮者の「解任がその評判 (réputation) もしくは名誉 (honneur) を害する状況を伴うか、もしくはそのような状況で行われた場合、または、その解任が、解任権の行使における誠実義務 (obligation de loyauté) を遵守せずに突然決定された場合にのみ、解任は濫用的なものとなる」という。

「評判もしくは名誉の侵害」は、多くの場合、解任とともに行われた悪意のある情報の公開や、当事者が重大な非行 (faute grave) を行っていたと思わせるような状況から生じている⁽⁵⁵⁾。裁判例では、「不当な扱いがなされる (vexatoire)」状況という表現が用いられることも多い。例えば、解任を決定した総会の直後に会社指揮者が保有する職場の鍵の返還を求め

(51) CA Paris 26 novembre 2004, n° 03-20791, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2005, n° 721, pp. 611 et suiv.

(52) 会社指揮者の濫用的な解任については、横尾・前掲注(6)「法的性質」126頁、高橋・前掲注(6)436頁を参照。

(53) 例えば、正当な理由にもとづいて解任された有限会社の業務執行者も、その解任が侮辱的な状況のもとで行われたことなどを証明すれば、損害賠償を得ることができる。Merle, *op. cit.* (note 21), p. 11.

(54) Cass. com. 14 mai 2013, *op. cit.* (note 10).

(55) *Mémento pratique Francis Lefebvre, Sociétés commerciales*, Édition 2019, 50 éd., 2018, n° 12551, p. 250.

た場合（破毀院商事部2010年11月9日判決⁽⁵⁶⁾）、解任前に従業員に対して会社指揮者の中傷する発言をしていた場合（破毀院商事部2003年11月13日判決⁽⁵⁷⁾）において、濫用的な解任となることが認められている。

次に、「解任権の行使における誠実義務」違反は、解任の手續に義務違反がある場合に認められる。破毀院は、かつて、「対審の原則（*principe du contradictoire*）⁽⁵⁸⁾が遵守されない」場合に濫用的な解任となると述べていたが（例えば、破毀院商事部1996年1月3日判決⁽⁵⁹⁾）、会社の決議を訴訟手續上の原則に従わせるのは不適切であるとの批判を受け、その表現を改めたようである⁽⁶⁰⁾。例えば、会社指揮者が、その解任決議の前に、解任の理由を知らされていなかった場合（破毀院商事部2013年5月14日判決⁽⁶¹⁾）や、意見を述べるができなかった場合（破毀院商事部2016年11月22日判決⁽⁶²⁾）において、濫用的な解任となることが認められている。

(56) Cass. com. 9 novembre 2010, n° 09-71284, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2011, n° 160, pp. 151 et suiv.

(57) Cass. com. 13 novembre 2003, n° 01-00376, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2004, n° 308, pp. 270 et suiv.

(58) 対審の原則は、一般には、両当事者が自分の請求または防禦に必要であることをすべて審理させる自由を含んでいるという。中村紘一ほか監訳『フランス法律用語辞典』（三省堂、第3版、2012年）116頁。

(59) Cass. com. 3 janvier 1996, n° 94-10765, *Bull. civ.* 1996, IV, n° 7.

(60) *Mémento pratique Francis Lefebvre, op. cit.* (note 55), n° 12550, pp. 249 et 250.

(61) Cass. com. 14 mai 2013, *op. cit.* (note 10). 解任された取締役が多数派株主に対して損害賠償を請求した事件において、破毀院は、「決議が行われる前にX（取締役）がその解任の理由を知っていたか否か検討しなかった控訴院の判決は法的根拠を欠いている」と判示して、その請求を認めなかった原審判決を破毀している。

(62) Cass. com. 22 novembre 2016, n° 15-14911, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2017, n° 84, p. 110. 原審は、「Y1社およびY2社は、2つの理由しか主張していないが、1つは新たなものであり、もう1つはXの退任後に明らかにされたものであるから、Xの解任に関する決議は、現実に一致しない報告書にもとづき行われていたのであり、それゆえ、Xは、自らに事前に知らされていなかった点について弁解をすることができなかった」ことにより、「解任はこの権利の行使における誠実義務を遵守せずに行われた」と結論づけており、破毀院は原審判決のこの部分を正当とする。ただし、破毀院は、別の理由にもとづいて原審判決を破毀している。

なお、濫用的な解任が行われた場合の損害賠償は、不法行為に関する民法典1240条(2016年2月10日のオルドナンス第2016-131号による改正前の民法典1382条)⁽⁶³⁾にもとづくものである。賠償の対象となる損害は、解任に関わる状況を理由にして会社指揮者が受けた損害であり、その職務の終了によって会社指揮者が受けた損害ではない(破毀院商事部2015年3月3日判決⁽⁶⁴⁾)。

4. 本判決の意義

(1) 執行役会構成員の解任についての正当な理由

本判決は、損害賠償のない解任を許容する「正当な理由」について、これまでの判例と同様に、会社指揮者に業務執行上の過失がある場合のほか、解任が会社の利益となる場合について認められるとする。そして、過失は、「損害賠償のない解任を正当化するほど、十分に重大なものでなければなら」ず、会社の利益は、「解任される会社指揮者と他の会社受任者または社員との間の対立によって解任が正当化される」場合に認められることを述べた上で、本件においてはいずれも立証されていないとして、会社指揮者が正当な理由なく解任されたことを認めている。

すでに述べたように、これまでの判例は、解任についての正当な理由があるというためには、「解任される会社指揮者と他の会社受任者または社員との間の対立」があるだけでなく、このような対立により会社またはその機関の運営が不可能となる可能性がなければならぬと解しており

(63) 民法典1240は、「他人に損害を生じさせる人の行為はいかなるものであってもすべて、過失によってそれをもたらした者に、それを賠償する義務を負わせる」と規定する。

(64) Cass. com. 3 mars 2015, n° 14-12036, *Rev. jurisprudence de droit des affaires* 2015, n° 494, pp. 509 et suiv. 原審は、「濫用的な解任は、解任から生じた損害や、その職務を維持する機会の喪失による損害ではなく、濫用となる状況それ自体によって生じた損害だけを回復させる権利を発生させるものである」と判示しており、破毀院は、この原審判決に対する破毀申立てを退けている。

（例えば、破毀院商事部2015年2月10日判決⁽⁶⁵⁾）、本判決の立場とは明らかに異なっている。本件において会社側は、解任された会社指揮者が他社との統合計画に対して敵対的な態度を示していたこと、指揮機関の他の構成員との間に意見の対立があったこと、業務執行に対して関心を示していなかったことなどを主張しているが、本判決は、いずれも証拠が提出されていないとしてその主張を退けている。これまでの判例に従うなら、仮にこれらの立証に成功した場合であっても、このような事実だけでは会社の運営が不可能になるということとはできないから、いずれにせよ解任についての正当な理由は認められなかったものと思われる⁽⁶⁶⁾。

（２）正当な理由のない解任が行われた場合の賠償額

本件において、解任された会社指揮者は、退任により受けることを約束していた金額（１年分の報酬総額等）の支払いを求めているのに対し、会社側は、商法典L.255-90-1条を適用することを主張する。同条は、上場会社において執行役員構成員と会社等との間で約束された、退職時等に支払われる報酬等の債務については、利益相反行為に関する手続（商法典L.225-86条、L.225-88条など）に従わなければならないとするものである。

この点につき、本判決は、「正当な理由のない執行役員構成員の解任が、これにより被った損害を償うことを目的とする損害賠償を受ける権利を生じさせる」ことを確認したうえで、交渉による退職に関する商法典L.225-90-1条により定められる補償と、本件の補償とでは性質が異なるとして、同条の適用がないことを明らかにしている。正当な理由のない解任に関する損害賠償責任が不法行為的な性格を有する以上、この結論は当然であると解されている⁽⁶⁷⁾。

しかしながら、本判決は、「損害額は、解任された会社指揮者が交渉による退任の場合に受けることになる補償の額を参照して計算することがで

(65) Cass. com. 10 février 2015, *op. cit.* (note 46).

(66) Heinich, *op. cit.* (note 1).

(67) Heinich, *op. cit.* (note 1).

きる」として、会社指揮者の主張を認めている。

この点に関する評釈者の評価は分かれており、商法典L.225-90-1条の適用を否定する理由と矛盾するとしてこの結論に反対する見解⁽⁶⁸⁾がある一方で、会社指揮者が被った損害は、受け取るはずであった補償の額に相当する以上、「本判決の理由づけは論理的であり、民事責任の大原則に従っている」としてこれを評価する見解⁽⁶⁹⁾がある。

(3) 濫用的な解任

本判決は、「当事者の名誉または職業上の評判を害しうる突発的または不当な状況において解任が行われた場合、その解任が濫用的となる」ことを確認し、本件においてはこのような状況が存在しなかったとして、濫用的な解任を理由とする損害賠償請求を退けている。特に、対審の原則については、会社指揮者がその解任前に監査役会の会議に招集され、その解任が監査役会の議事日程に記載され、会社指揮者の解任の理由が監査役会会長により述べられ、会社指揮者が対審により反論することができたことを指摘し、その解任手続に問題がなかったとする。その表現は異なるものの、近年の破毀院判決と実質的には同様の判断を行っているものと理解できる。

(本学法学部教授)

(68) Reygrobellet, *op. cit.* (note 1).

(69) Heinich, *op. cit.* (note 1).