

第1問 答案用紙
(企業法)

↙動画は↓をクリック／



問題1	1. 本件発行の募集事項における払込金額は、本件鑑定評価の額の半分である。そこで、 公開会社である甲会社では、既存株主の経済的不利益を回避する趣旨から、本件発行は「特に 有利な金額」による有利発行として取締役の理由説明義務を経たうえで株主総会特別決議によ り募集事項を決定しなければならなかった（201条1項、199条2項3項、309条2項5号）の ではないか。この点、「特に有利な金額」とは、払込金額とすべき公正な払込金額に比べて特に 低い払込金額を意味すると解する。そうすると、1株2000円が公正な価額であるとすれば、そ れを5割も下回る払込金額は「特に有利な金額」にあたるといえる。したがって、甲会社は、 取締役の理由説明義務を経たうえで株主総会特別決議により募集事項を決定すべきであった。 2. 上記の手続をとれば、甲会社は株主に対する募集事項の通知・公告の手続（201条3項4項） をとる必要はない。また、BとAの協議及び合意の経緯から考えて、甲会社とAの間で総数引 受け契約（205条1項）が締結されていると認められる。したがって、甲会社は募集株式の申込 手続（203条）及び申込者に対する割当手続（204条）もとる必要はない（205条1項）。		
問題2	新株発行無効	の訴え	会社法 828条1項柱書2号
問題3	1. Eが本件発行の効力を否定するには、①本件発行に無効原因がある場合に、②株主等 が、③公開会社では効力発生日から6か月以内に、④形成訴訟である新株発行無効の訴えを提 起する必要がある（828条1項柱書2号2項2号、同条2項1号かつこ書）。提訴期間内に上記 訴えを提起している甲会社の株主であるEは、②③④の要件充足性を主張することになる。 2. 問題は①の無効原因の有無である。本来、甲会社が株主総会特別決議により募集事項を決定 していれば、株主に対する募集事項の通知・公告（201条3項4項）は要求されない。しかし、 公開会社である甲会社は、非有利発行を前提として取締役会決議により募集事項を定めた以上、 201条3項4項に基づき株主に対して事前に募集事項を通知・公告する義務があったのに、そ れをしていない。この点、判例の趣旨を踏まえると、まず、取引の安全を図る観点から、無効 原因は重大な瑕疵がある場合に限ると解する。そして、201条3項4項の趣旨は株主の重大な 権利である募集株式発行等差止請求権（210条）行使の機会の保障にあるから、原則として重大 な法令違反として無効原因になると解する。ただし、公示を欠いた以外に瑕疵がない場合にま で無効とするのは妥当でないから、他に差止事由が存在しなかったことを会社が立証したとき は、例外的に無効原因にはならないと解する。本問では、公示を欠いた以外にも株主総会特別 決議を欠いたという法令違反の差止事由（210条1号）が存在する。よって、例外に該当せず、 原則どおり①の無効原因がある。Eは、上記訴えにおいて、この点を主張することになる。		

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
<p>(2)① 監査等委員会には監査等の権限があるが(399条の2第3項1号)，指名委員会等設置会社における報酬委員会が存在しないので、監査等委員の独立性を確保する必要がある。</p>		
<p>② 株主総会における意見陳述を通して、社外取締役が過半数を占める(331条6項)監査等委員会に、指名委員会等設置会社における報酬委員会に準じた機能の発揮を期待する必要がある。</p>		
<p>問題2 1. 役員の報酬等の定款の定めがない乙会社では、取締役Aの額が確定している「報酬等」の額は株主総会普通決議によって定めなければならない(361条1項柱書1号、309条1項)。</p>		
<p>2. したがって、取締役としての報酬額1000万円については適法であるが、兼務している部長職分の給与はどうか。Aは監査等委員でない取締役だから、使用人との兼務が許されるが(331条3項参照)，使用人兼務取締役に支給される使用人としての給与が361条1項の「報酬等」にあたれば、これについても本件総会の決議が要求される。この点、判例の趣旨に基づくと、使用人としての給与は、①使用人としての給与体系が確立しており、②それに従って支給されている場合は、361条1項の「報酬等」にはあたらないと解する。なぜなら、この場合は、お手盛りを防止して会社の利益を保護するという取締役の報酬規制を骨抜きにするおそれはないからである。したがって、上記要件をみたす場合は、会社法上の報酬規制の潜脱にはならない。</p>		
<p>問題3 (1) 判例は、取締役の職務執行の対価として支給されるものである限り、取締役に対する退職慰労金の支給は会社法上の報酬規制に服するとする。なぜなら、職務執行の対価として支給される退職慰労金は、在任中の功労に対する報奨という性質のほかに、報酬の後払い的性質も加わる以上、報酬規制を適用しないと、お手盛りを防止して会社の利益を保護するという取締役の報酬規制の趣旨が没却されるからである。また、現任取締役も、将来の自分の利益を考えて、退任取締役の退職慰労金についてお手盛りをする危険は否定できないからである。</p>		
<p>(2) 本件一任決議は、その内容に法令違反(361条1項違反)があれば無効となる余地がある(830条2項参照)。この点、取締役会への一任の許否について、判例は、①一定の基準によって退職慰労金を決定する慣例が確立しており、かつ、②株主がその基準を知りうる状況にあつた場合に、③この慣例に従って定めることを黙示して決議したとみられるときは、一任は許され、361条1項には反しないとする。なぜなら、この場合は、お手盛りを防止して会社の利益を保護するという取締役の報酬規制の趣旨を害さないからである。本問では、乙会社には退職慰労金の支給基準があり、これが株主総会参考書類に記載されているので(会社法施行規則82条2項本文参照)，①②はみたす。したがって、当該支給基準に従って額等を定めることを前提に本件一任決議がなされた場合は、③もみたし、この場合は本件一任決議は有効である。</p>		