

## 慶應義塾大学学術情報リポジトリ

## Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔商法四〇九〕 株主総会の会場分離と従業員株主の協力による議事進行 (大阪地裁平成一〇年三月一八日判決)
Sub Title	
Author	鈴木, 千佳子(Suzuki, Chikako) 商法研究会(Shoho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2001
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.74, No.3 (2001. 3) ,p.145- 158
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	<a href="http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20010328-0145">http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20010328-0145</a>

# 判例研究

## 〔商法 四〇九〕 株主総会の会場分離と従業員株主の協力による議事進行

### 〔判示事項〕

総会の会場が二つに分かれている場合でも、会社としては株主から質問があれば直ちにそれに対応できるような態勢を整えておけば足り、原告も実際に質問したことが認められるから、質問の機会を逸するような一体性に欠けていたとまで認めることはできず、従業員らの協力を得て株主総会の議事を進めることは一般株主の質問の機会を事実上奪うおそれがあるということができ、本件では質問の受付け方等の事実からすると、本件決議における決議の方法が著しく不正であるとはいえない。

### 〔参照条文〕

商法二四七条一項、二三七条ノ三第一項、二六九条。

### 〔事実〕

被告Y（住友商事株式会社）は、物資の輸入、販売などを目的とする資本金一六九四億二九一三万五五四円（平成八年六月現在）の株式会社であり、Yが平成八年六月二七日に開催した本件株主総会の会場として大阪市中央区北浜四丁目五番三三号住友ビル一二階を準備し、同年六月一日、各株主に発送した招集通知にその旨を記載していた。右招集通知を株主に発送後、Yの従業員である訴外A（当時非鉄金属部長）が銅地金取引によりYに約一八億米ドルの損害を生じさせたことが明らかになったことから、Yは多数の株主が本件総会に出席することを予想したが、既に招集通知を発送し終わっていたことから、この時点で会場

大阪地裁平成一〇年三月一八日判決平成八年（ワ）第九七八九号株主総会決議取消等請求事件（控訴）、判時一六五八号一八〇頁、判タ九九七号二三〇頁、金商一〇四一号三頁、商事法務一四九一号判一九五九頁

を変更し、そのことを株主に通知することは不可能であった。

そこで、Yは、当初予定していた会場を第一会場とし、その西側の隣室を第二会場、第一会場の東側の部屋を第三会場として準備し、第二会場には大形モニターテレビ三台を配備するとともに、第一会場株主席の後方に二台（そのうち一台は予備）及び議長席の後方に一台それぞれビデオカメラを設置し、第一会場の状況を放映するようにした。また、議長が第二会場の状況を把握するため、第二会場内にテレビカメラを設置するとともに、第一会場の議長席背後の事務局席にモニターテレビを設置し、右モニターテレビに第二会場のテレビカメラの映像を映し出し、さらに、第一会場及び第二会場のすぐ近くの議決権集計室と議長席後方の事務局席に直通の電話回線を設置し、第二会場内の動きなどが電話で事務局に伝わるようにした。Yは、会場の警備、警戒にあたるため第一会場に警備員を五名、議長が指名した株主にマイクを渡すための係員二名を含む案内人四名を配置し、第二会場には、案内係三名と警備員一名を配置し、第二会場の案内係三名は株主に対する一般的な場内案内の他、第二会場に質問者などがある場合に、速やかに第一会場に誘導するとともに、議長席の背後の事務局

席に直通電話で連絡することになっていた。これらの係員は、「株主総会事務局」と表示した名刺大のプレートを左胸に着用していた。Yは本件総会に先立ち、東京で二回、大阪で一回、株主総会のリハーサルを実施し、大阪でのリハーサルは、本件総会の前日の午後五時から、Yの全役員と四、五〇名の従業員株主が出席して行われ、役員の入場、議長の報告、Yの従業員による想定問答に従った質問とそれに対する議長又は役員による回答など、本件総会の手順に従って実施され、その際、議長の報告の終了や付議などの議事進行の節目で、従業員株主から一斉に「異議なし」「了解」との発言がなされていた。

本件総会の会場は、午前八時に開場し、Yの係員は、到着した株主から順次第一会場に入場させ、第一会場が満席となった時点で第一会場の扉を閉め、その後到着した株主を第二会場に入場させた。そして、第一会場の前半分に一般の株主とともに、従業員株主が四、五〇名着席していた。Xは、Yの株式二〇〇〇株を有する株式会社であるが、Xの代表者（以後、代表者もXと記す）は午前九時四〇分ころ、本件総会の会場に到着し、受付を済ませると、Yの係員から第二会場に誘導された。この時、係員からXにそれが第二会場であることについて特に説明はなく、第二会

場に入場した後も、係員からそこが第二会場であることや質問の仕方について特に説明はなかった。開会後Xは第二会場で同所に設置されたモニターテレビを通じて第一会場の様子を見ていて、議長が全議案について議場に質問、意見を促したときも、誰かが質問すると思い、自ら質問することを考えていなかった。しかし、議長が第一号議案について付議し、これが承認可決されたときも、何ら株主からの質問がされなかったことから、自ら質問をしようと思ひ、第二会場を見渡したところ、第二会場にいた係員がそれを見つければ、Xを第一会場に誘導するとともに直通電話で議長席の背後の事務局へ連絡した。この間、第一会場では、第一号議案の修正議案、第二号議案及び第三号議案の撤回が付議され、いずれも株主の賛成多数により承認可決されていた。議長は、第四号議案を付議したところで、第二会場に質問者がいることを知り、議事に進行を止め、Xが第一会場に入ってくるのを待ち、Xは第四号議案について質問し、損失問題について責任を明らかにするため、取締役の退任を求めたところ、議長はXを含めた株主に謝罪した上、会社の信用を回復することが現在の責務であると回答した。Xは議長の回答の途中から「あなたにはできない」とか「新しい方が追求したらいい。」などと発言し、別の

株主からも不規則発言がなされたが、別の株主から「了解」との発言があり、更に「議事進行」との発言もあったことから、議長は、第四号議案について付議したところ、従業員株主を中心として「異議なし」「了解」との声があり、第四号議案は承認可決された。続いて、議長は第五号議案について議場に付議したところ、Xは議長が第五号議案を付議するや、「異議なし」「賛成」との発言とほぼ同時に、「できない、できない。」と発言し、株主要をあげて中腰の姿勢で「発言」「発言」と言つて発言を求めたが、Xの発言は議長の席まで届いておらず、議長は、第五号議案を付議した後、手元の進行表を確認したが、質問者がいるかどうかを確認するため議場を見渡すということはせず、従業員株主を中心として一斉に「異議なし」「賛成」との声があがったことから、第五号議案の承認可決を確認し、総会の閉会を宣言した。

Xは、第一号議案につき、(一) 本件総会は第一会場と第二会場に分かれていたのであるから、株主が会場に入場する前に第一会場に出席して質問ができることをあらかじめ文書、口頭で説明すべきであり、第二会場の株主から質問がなされた場合、直ちに第一会場へ誘導できるよう配慮する等して、両会場の一体性を確保すべきであり、発言の

機会を与えるため相当の猶予をおくなどして、株主の質問権を確保するような方法を講じるべきであったのに、その配慮を怠りXの質問権を侵害して決議を可決したことは、商法二四七条一項一号にいう「決議の方法が著しく不公正なるとき」「決議の方法が法令に違反するとき」に該当し、(2) あらかじめリハーサルをした上で総会に臨み、従業員らが総会当日第一会場の前半分の座席に着席し、議長と共に謀してリハーサルどおり瞬時に「議事進行」「異議なし」「了解」など大きな声を上げ、他の株主に質問する余裕を与えないで進めた議事の進行は株主の質問の機会を事実上奪い、自由に発言する雰囲気もなく、又、従業員株主とリハーサルを行ったこともそれ以外の株主と取り扱いを異にしている点で不公正といわざるを得ず、総会の議事進行及び決議方法は「決議の方法が著しく不公正なるとき」に該当すると主張し、第五号議案の決議につき、本件総会当時の状況において退任取締役の退職慰労金を取締役会に一人する旨を決議することは商法二六九条に反し無効であることと、Xの質問権を侵害している点で「決議の方法が法令に違反する場合」「決議の方法が著しく不公正なるとき」に該当すると主張した。

なお、本件は控訴され、大阪高裁平成一〇年一月一〇

日判決(資料版商事法務一七七号二五三頁)は、本判決と同様、原告の控訴を棄却する旨の判決を行った。

〔判旨〕

請求棄却。

一 会場の分離と質問権の侵害について

① Yは、本件総会において、株主が会場に入場する前に、第一会場に出席して質問できることをあらかじめ文書ないし口頭で説明していないことを認めることができる。しかし、Xを含め本件総会に出席した株主は、Yの株主総会であることを認識して出席しているのであるから、会社としては、株主から質問の要求があれば、直ちにそれに対応できるように態勢を整えておけば足りるところ、事実によると、Yは、第二会場の株主についても、質問の要求があれば、第一会場に誘導して質問ができるような態勢を整え、Xもそれに従って実際に質問しているのであるから、X主張の説明等がないことをもって直ちに株主であるXの質問権が侵害されたということではできない。

② Yは、第二会場に事務局係員であることが分かるように「株主総会事務局」と表示した名刺大のプレートを左胸に着用した係員三名を配置し、同会場の株主から質問の要求があった場合、直ちに第一会場の事務局席に直通電話で

その旨を連絡するとともに、質問のある株主を同会場に誘導して質問ができるよう配慮し、Xもそれにしたがって第一会場に案内されて質問をしたこと、議長は第二会場に質問者がいるとの連絡を受けるや直ちに議事を中断して、Xが第一会場に入場するのを待って、Xに質問の機会を与えたことを認めることができるから、第一会場と第二会場が分断され、質問の機会を逸するような一体性に欠けていたことまで認めることはできない。

もっとも、Xが第一会場に移動する間、第一会場では、第二号議案及び第三号議案の審議が進められ終了するに至っていたが、議長は本件総会において、各議案の審議に入る前に、全議案について一括して株主に質問の機会を与えているし、Xが第一会場に移動する時間もごくわずかで、第二会場の係員から議長への連絡にも多少の時間を要することも考慮すれば、この間、第一会場で議事が進行したとしても、これをもって、第一会場と第二会場の一体性が損なわれているとは到底いえない。

③本件総会において、議長は各議案の審議に入った後、各議案ごとに第一会場及び第二会場の株主に質問がないかどうかを促していないが、議案の審議に入る前に、全議案について一括して質問を受け付けることを、第一会場又は

第二会場と議場を区別することなく議場に示し、暫時株主からの質問を待っていたし、議案の審議に入った後も、株主からの質問があれば、質問を受け付ける態勢をとり、現に、質問を求めたXに質問の機会を与えていることが認められるから、Yは、第一会場のみならず第二会場の株主にも質問する機会を与えたものといえることができる。

二 リハーサルの実施および従業員との協力による議事進行について

①一般に、多数の株主が出席する大企業の株主総会において、円滑な議事進行が行われることは、会社ひいては株主にとって重要なことであり、特に、大企業の場合、いわゆる総会屋などによって株主総会の円滑な進行が疎外されることがあるなどの事情からすれば、会社が円滑な議事進行の確保のため、株主総会の開催に先立ってリハーサルを行うことは、会社ひいては株主の利益に合致することであり、取締役ないし取締役会に認められた業務執行権（商法二六〇条一項）の範囲内に属する行為であるといえることができる。

しかし、リハーサルにおいて、従業員株主ら会社側の株主を出席させ、株主に議長長の報告や付議に対し、「異議なし」、「了解」、「議事進行」などと発言することを準備さ

せ、これを株主総会において実行して一方的に議事を進行させた場合は、株主の提案権（商法二三二条ノ二）や取締役・監査役の説明義務（商法二三七条ノ三）などの規定を設けて、株主の活性化を図ろうとした法の趣旨を損ない、本来法が予定した株主総会とは異なるものになる危険性を有するばかりか、一般の株主から質問する機会を奪うことになりかねないところがあるなど、株主総会を形骸化させるおそれが大きいといえる。

したがって、従業員株主らの協力を得て株主総会の議事を進行させる場合、一般の株主の利益について配慮することが不可欠であり、右従業員株主らの協力を得て一方的に株主総会の議事を進行させ、これにより株主の質問の機会などが全く奪われてしまうような場合には、取締役ないし取締役会に認められた業務執行の範囲を超え、決議の方法が著しく不公正であるという場合もあり得るといえることができる。

②本件総会において、従業員株主四、五〇名が、第一会場の前半分に着席し、議長の報告や付議に対して、一斉に「賛成」「異議なし」「了解」などと声をあげて、議事を進行していることが認められるが、他方、議長は、各議案の審議に入る前に、全議案について一括して質問を受けるこ

とを議場に示し、暫時株主からの質問を待っていたのである。また、各議案の審議に入った後も、株主からの質問があれば、質問を受け付ける態勢をとり、現に、Xに質問の機会を与えたように、一般の株主に質問の機会を与えていることが認められる。

右の事実によると、本件総会の議事進行および決議方法は、議場の雰囲気とも相まって、一般の株主の質問の機会を事実上奪うおそれがあるなど、法が本来予定した株主総会のあり方に微し、いささか疑問のあるところもないではないものの、右認定のような質問の受け付け方等の事実からすると、本件総会における決議の方法が著しく不公正であるとはいえない。

なお、Xは、従業員株主をリハーサルに参加させたことをもって、それ以外の株主と取扱を異にするもので不公正であると主張するが、従業員株主がリハーサルに参加したことにより株主として何らかの利益を受けたわけでもないから、株主平等の原則を損なうものではない。

三 第五号議案の審議と質問権の侵害について

もつとも、株主に対し質問の機会を広く与えるという見地からすれば、第五号議案を付議した際、質問者がいるかどうかを確認しなかった議長の議事進行は、やや問題があ

ったことは否めないが、……本件総会の議事進行をもって「決議の方法が著しく不公正」であるとは認めることができず、この点に関するXの右主張は理由がない。

〔研究〕

株主の質問権のある程度の侵害および従業員株主と一般株主の取扱いを異にしていることは認められるが、決議方法の著しい不公正にはあたらないと解して、判旨結論に賛成。

一 従来、会社は株主総会開催に際して、総会屋対策、総会屋排除に主眼をおき、そのことでほとんど精力を使い果たしていた感があつたが、総会屋が総会という表舞台で活躍を控えるようになると、本件で問題となつた、株主総会における「異議なし」「了解」と従業員株主が声を発する慣行は、以前にはある程度の合理性を認めざるを得ない面もあつたのに対し、最近では、限度を超えた総会への協力が会社経営者の都合のよいように利用され、そのために公正な株主総会審議が阻害されるのではないかといった危惧が強く認識されるようになってきている（須藤・商事法務一四九二号一八頁参照）。

従業員協力の関して警鐘を鳴らす判例も近時相次いでいる。まず、従業員株主の総会における前方着席について

判示する最判平成八年一月二日（判時一五九八号一五二頁）は、その下級審判決である、高松地判平成四年三月一六日（判時一四三六号一〇二頁）、高松高判平成五年七月二〇日（判時一五〇一号一四八頁）とともに、従業員株主の総会における前方着席により希望する席を確保できなかった原告の精神的苦痛、宿泊料相当の財産的損害についての賠償について判断を行っており、具体的に株主の権利の行使を妨げられたということではできず、その法的利益は侵害されていないとして、原告の不法行為に基づく損害賠償請求を却下しているが、たとえば、第一審判決では「差別的取扱いにはその必要性・妥当性に疑問が残る」といい、又、最高裁判決では、株式会社は同じ株主総会に出席する株主に対しては合理的な理由のない限り同一の取扱いをすべきであるとして、前方着席の措置をとる合理性な理由にあたるものとは解せないとしていた（これが株主平等の原則違反の問題であるか否かについては、四で後述する）。

又、当該判例の中で示される「従業員株主の協力を得て株主総会の議事を進行させる場合、一般株主の利益に配慮することが不可欠であり、右従業員株主らの協力を得て一方的に株主総会の議事を進行させ、これにより株主の質問の機会などが全く奪われてしまうような場合には、取締役



ないし取締役会に認められた業務執行権の範囲を超え、決議の方法が著しく不公正であるという場合もあり得るといふことができる。」との判示をうけて、平成一一年度の株主総会についての調査では、「異議なし」「了解」の発言

を減らした会社五一・七％(二三・七ポイント増)、社員株主の数を減らした会社二三・七％(七・八ポイント増)、着席位置を分散させた会社一九・九％(新設の選択肢につき、前年との比較なし)、その他の回答として、声を小さくしたり、発言のタイミングを遅らせた等の回答が寄せられたとされ、「(当該)判決以来、総会場での社員株主の異なる行動は控えるのが一般になってきており、ごく普通の会議にしようという傾向を反映している。」との分析がなされている(商事法務一五四四号(株主総会白書)一一〇頁以下)。森本・商事法務一五六〇号六頁は、これを「適切なものとして、積極的に評価することができる。」とし、松井秀樹・商事法務一五六〇号三〇頁は、「(当該判決)をきっかけに、社員株主が前方の席を占拠して、議長や役員が発言に呼応して大声で支援をする模様は過去のものと違い、議事が円滑に進行するよう節目節目で軽く合の手を入れる支援に変化している。」としている。したがって、これは従業員総会への積極的関与を会社が促した場合、

ある程度を越えると不公正な決議になりかねないとの認識が会社に行き渡った結果であるとも推測ができ、当該判例の実務に与えた影響力はきわめて強いと評価することができるであろう。

決議の不公正が争われた本件においては、株主の質問権の侵害がなかったかどうか、株主の取扱い方に問題はなかったかについて、検討がなされるべきであり、以下、順次考察する。なお、本件では、退職取締役に対する退職慰労金の支給に関して、基準の存在を前提として総会で取締役会に一任することの適法性についても争われているが、ここでは紙幅の関係上、検討を省略する。

二 まず、会場の一体性を欠いた場合の株主質問権侵害の有無についてである。

当該判決は、まず、総会会場が二つに分離され、あるいは従業員の協力により議事の進行が促された場合であっても、実際に株主により質問権が行使されていること、あるいは質問を一括受付けることとして株主からの質問を待っていたことにより、会社側の対応に問題はないとしている。このことの可否はどうであろうか。

株主総会における議事運営の適正に関しては、株主の権利行使に対する利益供与の禁止(商法二九四条ノ二、四九

七条)、役員の説明義務(同法二三七条ノ三)、総会議長の選任とその職務および権限(同法二三七条ノ四)などの規定がその担保の役割を果たしていると考えられ、これらは昭和五六年改正の際、株主総会の形骸化防止のための対策として新設された規定であった。商法二三七条ノ三については、株主が会社役員に対して総会で質問する権利を有することは自明のことであるが、質問権を直接に規定すると、濫用の可能性があることが懸念されたことから、穏やかな表現をとって役員の説明義務として規定したが、実質的には質問権も説明義務も表裏一体の関係にあり、内容に差異はないと考えられていた。

株主の質問権は、従来総会参与権の一内容として理解されている。委任契約において「受任者が委任の本旨に従い善良な管理者の注意をもって委任事務を処理する義務を負い(民法六四四条)、受任者は委任者の請求があればいつでも委任の事務処理の状況を報告し、又委任の終了の後は遅滞なくその顛末を報告することを要するのみならず(民法六四五条)、中間報告をして受任者の意見を求めることが委任の本旨に従うものであるときは委任者の請求を待たずに委任事務の状況を報告しなければならぬと解される。このことは、会社においては、会社の実質的所有者は株主

であり、機関としての株主総会は意思決定機関であると同時に、報告を受ける機関であると考えられる(山村忠平・株主の説明請求権一八四頁以下)。取締役は、通常、株主からの質問がなくても議案の合理的な理解のために必要な説明をすることが要請され、これを積極的説明義務と称するのに対し、審議の過程において株主からの質問に答える際の説明義務は消極的ないし受動的説明義務ということができ、実際に後者を担保しているのが商法二三七条ノ三である(森本・新注釈会社法(5)一三四頁以下)。また、この場合の株主の質問権は、単独株主権であり、一株の株式しか有しない株主であってもその権利は認められ、議決権の個数に応じて質問権の範囲や量が当然に減少するわけではないと解されている(森本・前掲新注会一三七頁)。

いわゆるチツソ事件判決(大阪地判昭和四九・三・二八判時七三六号二〇頁)では、株主一一〇〇名前後の株主が部屋にはいることができたのに対し、約三〇〇名の株主が部屋にはいることができず、したがって、審議に参加できず議決権を行使できなかったとして、決議が取消事由にあつたと判断された。本件でも、第一会場にはいることができなかった株主が審議に参加できていなかった、あるいは決議から外されたものと評価されるのかどうかである(井

上・金商一〇四九号五七頁)。

消極的説明義務は確かに株主からの質問に応じてはじめて生ずるものであるが、その際、質問が円滑にできるように会場を整備する義務があることは、前述の受任者の義務として説明義務をとらえることから当然とめられよう。

実際上 X は許されて一度質問を行うことができた。したがって、質問の機会を X が与えられたことをもって、役員 of 受動的説明義務は一応尽くしているとして、商法二三七条ノ三には反しないと思われる可能性が高い。

が、しかし、総会の会場が二つに分断されていて、本来であれば手を挙げた直後に発言はできるはずのところ、それができないならば、通常の議事進行よりははるかにペーシスを落としたり慎重な議事進行が議長によってなされること望ましい。特に、第五議案について、議長が進行表のみを見ていて質問者を確認しないで議案を付議し、第一会場はもとより第二会場の株主のことなど全く念頭にないなどは、あまりに早急な議事進行であって、本件のような場合には適さなかったと考えることができる(同旨・井上・前掲五九頁、中村・判タ九八九号五三頁、中東・ジュリスト臨贈一一五七号一〇七頁)。会社は総会の準備にあたり各種物的人的施設を整え、株主からの質問を受ける態勢には

あったと思われ、その仕組みを株主にあらかじめ説明しなければならなかったとはいえないが、説明がなされていけばよりよく株主の協力が得られたであろうことは否定できず、また、実際の不手際が重なってそれがうまく稼働しなかったことは問題である。どのくらい準備に時間と手間をかけたとしても、それが評価されるか否かは総会の場ですれがどの程度働いたかである。すなわち、会場が複数に分断していても一つの会場としての機能を完全に發揮できた場合には、その総会は物理的には二つに分断していても一つの会場として機能して、全く法的瑕疵はないとみることができると考えられるが、そうではない場合には、会場設定の不備による株主の質問権の侵害が生ずるおそれが多分に存在したことを指摘できるであろう。(これに対して、中村・前掲五三頁は、これを第一会場と第二会場との一体性について本判決の解釈は非常に甘いと批判しており、井上・前掲五七頁は「まさに会場が二カ所に分かれたことにより、議案に対する X の質問権が侵害されたものと解することができ。」とする。)

三 又、従業員株主の株主総会の議事進行への協力が上述の問題に関係しているや否やが問題になる。

まず、リハーサル開催自体の問題性であるが、この点は

上判決も指摘するように、株主総会は会社にとつても又株主にとつても一年の一度の大きな催しであり、その双方の利益に鑑みてリハーサルを入念に行うこと自体に問題はない（しかし、控訴審判決では、第一審の、リハーサルを行うことは、「会社ひいては株主の利益に合致する」との表現が削除されている。）。

次に、判決は、従業員株主はリハーサルに参加したことで何らかの利益を受けたわけではなく、株主平等の原則に違反しないとしているが、当該紛争では、総会決議方法の不当性が争われているのであって、問題は総会における機会均等の問題に集約されなければならない。したがって、質問権の侵害と株主の取扱いの不正を主張しているのに対し、リハーサルを基準にして株主平等原則違反はないとした当該判決は、問題の意味を取り違えていることにおいて賛成することができない。逆に、リハーサルに参加できないことについて本番で一般株主に不利益があると指摘するものもあるが（井上・前掲五八頁）、それについては、リハーサルの悪しき弊害、すなわち、本番においても一般株主が出席していないかのごとく、シナリオどおり議事進行がなされ、株主の質問権が侵害されたかを考慮すればよいのであって、必ずしもリハーサルの出席の機会を奪われ

たことを会社の株主の取扱いの不平等の問題と結びつけて論じなければならないことはないと考ええる。

本判決は、「一方的に株主総会の議事を進行させ、これにより株主の質問の機会が全く奪われてしまうような場合には……、決議の方法が著しく不正であるという場合もあり得る。」と判示しており、また、控訴審判決は本件判決を更に具体化し、「他の一般株主の発言を封殺したり、質問の機会を奪うなど、一般株主の株主権行使を不当に疎外する行為を行わせた場合は、取締役ないし取締役会に認められた業務執行権の範囲を超え、商法二四七条一項一号にいう法令に反し又は決議の方法が著しく不正な場合に該当する。」とする。吉田・商事法務一四二四号三二頁は「従業員株主の役割は、……プロ株主等の議事の引き延ばしによる混乱状態に陥った総会において、議長の議事運営に協力することであり、議長の発言に対して全く反応のない総会において議事運営の潤滑油となることであって、平穩に進行している総会において、株主が質問しようとしているのに対して従業員株主が「議事進行」と叫んで発言を妨げたり、株主の発言中に野次を飛ばすことなどは、不正決議として決議取消の原因となるおそれがあり、絶対に避けなければならない。」としているのであるが、最後

の積極的に株主の質問権を疎外する行為はもとより、本来は、静寂な総会においても、従業員株主に潤滑油の役割を期待することも必要であるとは思われない。質問の機会が全く奪われてしまう場合のみでなく、いくらかでも奪われたという場合にも、決議の不正性が問題となる余地があるとの指摘もある(中村・前掲五四頁)。

四 さらに、株主総会において会社意思は資本多数決の結果決定されるが、これに至る道程である議事運営は少数意見も尊重し、それぞれの株主を平等に取り扱うことも要請される。この点につき、原告も明確には主張していないし、当然判旨もはつきりとは明示していないが、議事進行の妥当性を考える上で不可欠であるため、ここで論ずる。

しかし、当該問題は、正確には、いわゆる株主平等の原則ではなく、頭数平等の問題である。すなわち、株主平等の原則によれば、会社は株主をその持株の数に応じて平等に遇すればよいことになっているが、当該原則は株式会社たる性質から要請されているのに対し、頭数の平等については、これまであまり株主平等の原則と区別して論じられてきたことがなく、これまで株主平等の原則違反の問題として言及されてきた問題の中には、頭数平等原則違反の問題も多く含まれていたように思われる。これを株主平等の

原則と区別し、頭数平等の原則それ自体についてふれる学説も少ないが、これらはおおきくわければふたつに分かれ、これをすべての団体に共通の原則で、むしろ頭数の平等が原則であり、正義衡平の理念に基づくと考える説(加美・判時一六一二号二一五頁。末永・商事法務一四四三号・六頁。おそらく、従来からの通説であろう。)と、株主平等の法律関係を律する衡平ないし信義誠実の原則から、すべての株主を持株数に関係なく公正に取り扱うべきという要請はこれと別に存し、形式的に平等に取り扱うよりも差異を設ける方が公正と判断できる場合には、頭数の平等には状況に応じて弾力的な取扱いが可能であるとする説である(森本・商事法務一四〇一号三頁以下)。

従業員の前方座席の着席に関して、学説の中には、従業員の総会前方座席の着席が批判的株主がそこを占領するのを阻止するための消極的な会社の総会对策として留まる場合には法的に問題とはならないが、批判的株主の発言を封じて会社の欲する決議を導くような攻撃的積極的なものであれば、株主平等原則違反のおそれがあるとの見解も主張され(鈴木竹雄・商事法務一二八九号三頁)、前述の最高裁判決(最判平成八年一月一二日)も、株主平等の原則

違反の可能性を匂わせているが、これも厳密に言えば、上述の株主の頭数の平等違反の問題である。この最高裁判例を株主平等の原則を認めたという意味に解すると（実は最高裁判決は、判決の中で株主平等の原則という用語は使っていない。これが判決中に現れているのは、控訴審判決のみである。）、従業員に前方着席を許すだけでも株主平等の原則違反の可能性があるとすることもできるのに対して（本件では、第一会場の前半分に四、五〇名（控訴審では約七〇名）の従業員株主が座っていたことが認定されている。ただ、訴の中では、この従業員の前方着席の不当性は争われていない。）、更に従業員に声を上げさせるなどして積極的に総会議事進行へ協力が要請される場合には、それは一方では、従業員の株主としての総会参与権および議決権行使の不当な強制のおそれも多分にあり、（議決権拘束契約の有効性の問題、従業員株主への利益供与のおそれ、従業員の自由な議決権行使の保証に関する冷遇）、他方では一般株主の発言を結果的に無視する結果となることについて、一般株主への不利益が顕著であると認められる場合が多いであろうとすることができるのではないかと思われる。加美・前掲二一六頁は、従業員株主の前方着席の最高裁判決の評釈の中で、会社のとった措置が株主平等原則に

違反する場合は決議の方法が法令に違反する場合として決議取消事由にあたるとする（末永・前掲七頁も同旨か。決議の効力については、後述。）。

五 以上に考察したことによれば、本件では、従業員の総会協力が株主の質問権の侵害及び株主頭数平等の原則違反につながる危険性が指摘しうる。

しかし、そのことをもって、本件決議が取消しうると考えるのは、やや早計である。

株主の質問権侵害については、取締役の説明義務についての規定が商法二三七条ノ三に入れられてから、法令違反と解さざるを得ないとの意見もあるが、総会の円滑な運営と法的安定性の確保の見地から、少なくとも参考資料等の送付により一定の説明義務が尽くされているということが可能であるから、その効力に直ちに影響を与えると考えるのではなく（鈴木竹雄・商事法務九二五号四頁）、当該決議方法が著しく不公正である場合にのみ、決議は取消しうると解するのが妥当であると考えられる（森本・前掲新注会一五七頁）。また、頭数平等の原則違反に關しても、前述の森本説をふまえると、本件で問題となりうるのは、株主平等の原則ではなく、正確には株主頭数平等の保護であり、この場合にも一般衡平原則から公正・妥当な株主の取扱い

は要請されるが、例えば、一方では従業員の前着席および発声を許し、又、他方では、一般の株主を後方に追いやってその発言を封じる等、その程度が合理的な範囲を逸脱して株主の質問権が不公平に取扱われた場合には合理的かつ公平な取扱いを要求できる程度で問題となるのではないだろうか。しかし、これも前述の質問権侵害の問題と同様、法令違反による決議と解すと決議の安定性を覆す結果になれば、判断は困難を極めるだろう。したがって、この場合も決議方法の不公正の問題に集約されると考える。

結局、本件決議方法が不公正に当たるかどうかに関しては、積極的に適正であり妥当であったとは言えず公正ではあるとも言うことができない点が多く見られるが、「著しく」不公正であるとまではいえないように思われる。従って、当該判決の示すように、決議取消には至らないと考えるべきであろう。

しかしながら、そのことをもって、従業員株主の協力は積極的に認められるものではなく、判示の中の一般論および上述の評釈等の中でふれられ、また、上記の中でも詳しく検討してきたように、株主総会において株主の質問権を保障すること、株主を公正に取り扱うことは、できる限り実現してゆかなければならない会社経営者の責務である。

そのためには会社経営者が配慮を怠ることがないように要請されることはいうを待たない。また、決議取消に関して、も本件はまさに「ボーダーライン」すれすれの事例であり、限度を逸脱すれば、「著しく不公正」な決議方法だとして決議が取消される可能性もあったことを認識し、重大に受け止めるべき判決であり、実際に多くの関心を呼んでいることから、そのことは裏付けられよう。

鈴木千佳子