

第1問 答案用紙 (企業法)

問題 1	1 本件発行は、第三者割当てである。公開会社が行う第三者割当ての有利発行は株主総会の特別決議を経る必要があるし、取締役は、当該株主総会において有利発行の必要性等について説明する義務を負う（201条 1 項、199条 2 項・ 3 項、309条 2 項 5 号）。そこで、本件発行が 199条 3 項の「特に有利な払込金額」か否かが問題となる。	
2	「特に有利な払込金額」とは、時価を基準とする公正な価額よりも特に低い金額であり、既存株主の株式価値維持の利益と資金調達の便宜の調和の観点から、公正な価額とは、資金調達の目的を達成する限度で既存株主にとって最も有利な価額と解する。	
3	本件鑑定評価が公正な価額を2000円と評価しているのに、取締役会が定めた払込金額は1000円とされており公正な価額を 5 割も下回っているから「特に有利な払込金額」に該当する。したがって、株主総会の特別決議によって払込金額等の募集事項を決定し、取締役は、当該株主総会において有利発行の必要性等について説明すべきであった。なお、本件発行は総数引受けによっているから、A への通知及び割当ては不要である（205条 1 項）。	
問題 2	新株発行無効 の訴え 会社法 828条 1 項 2 号・ 2 項 2 号	
問題 3	1 E が、新株発行の無効の訴えに基づき本件発行の効力を否定するためには、①株主等が、②効力発生日から 6 箇月以内に、訴えを提起し、かつ、③無効原因が存在するとの主張をする必要がある（828条 1 項柱書 2 号・ 2 項 2 号・ 2 項 1 号かつこ書）。①E は甲会社の株主であり「株主等」に該当するし② 6 箇月以内に訴えを提起しているから、訴えは適法である。	
2	では、③無効原因はどうか。これについて定める規定はないが、新株発行の法的安定性を重視して重大な瑕疵がある場合に限られると解する。公開会社である甲会社の有利発行においては、募集事項の通知又は公告（201条 3 項 4 項）は不要である。しかし、甲会社は通常発行の手続をとったのだから募集事項の通知又は公告をすべきであったのにこれをしていない。そこで、通知及び公告を欠くという瑕疵が無効原因となるかが問題となる。	
3	通知及び公告を欠く募集株式の発行には、その発行の差止め（210条）の機会を株主から奪うという重大な瑕疵があるから、原則として無効原因となると解する。しかし、会社が、通知又は公告を欠いていること以外に差止事由がなかったことを証明することができた場合には、無効原因にはならないと解する。差止事由がない場合、差止めの機会は奪われていないからである。	
4	本件発行においては、募集事項の通知及び公告を欠いているが、株主総会の特別決議を欠いているという法令違反の差止事由（210条 1 号）があり、E は、これらを容易に証明することができる。よって、無効原因が存在するという E の主張は認められる。	

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 株主総会に提出される監査等委員である取締役の報酬等議案の内容は取締役会が定めることから、取締役会からの監査等委員である取締役の経済的独立性を確保する趣旨である。			
② 社外取締役が過半数を占めることにより経営陣からの独立性が確保されている監査等委員会に報酬委員会の機能の一部を担わせて、経営陣の監督の実効性を担保する趣旨である。			
問題 2	1	乙会社の定款には取締役の報酬等に関する定めはないので、Aの報酬額について確定額の報酬等として1000万円を株主総会で定めたことは適法である（361条 1 項柱書 1 号）。では、部長職分の給与についてはどうか。Bの主張は、給与も「報酬等」に該当するから本件総会で定めるべきということである。そこで、給与が「報酬等」に該当するかが問題となる。	
2 たしかに、あえて報酬分を少なくして給与分を多くすれば、お手盛りを防止する361条の潜脱となる。しかし、①明確に確立された使用人としての給与体系があり、これに基づいて給与が支給されており、かつ、②株主総会において給与分は含まれない旨が明示されている場合には、取締役として受ける報酬分のみを株主総会で定めても、報酬規制の潜脱にはならないと解する。①②の場合は、株主によるお手盛りの判断を誤誘導することはないからである。			
3 よって、①②の場合には、Aに対する部長職分の給与の支払いは報酬規制の潜脱にならない。			
問題 3	(1)	退職慰労金も361条 1 項の「報酬等」として報酬規制に服するか。	
たしかに、退職慰労金は退職後に支給されるのでお手盛りの危険はなく報酬規制に服しないと解される。しかし、退職慰労金は在職中の特別の功労への報奨という性質のみならず報酬の後払という性質もあるため、職務執行の対価といえる。また、退職取締役以外の取締役が、将来の自己の退職慰労金の査定に期待してその額を不当に高額にするという意味でのお手盛りの危険もある。そこで、判例は、退職慰労金も「報酬等」として報酬規制に服すると解している。			
(2) 退職慰労金の支給も報酬規制に服するので、代表取締役Cへの退職慰労金の具体的金額等の決定も株主総会の決議によらなければならないとしたら、本件一任決議は決議内容の法令違反であり無効となる（830条 2 項）。			
無条件で一任することは許されない。しかし、①一定の確立された支給基準が存在し、②それを株主が推知することができる状況にあった場合に、③その支給基準の範囲内で支給額を定めることができる旨を一任することは許されると解する。この場合、既に述べた意味でのお手盛りの危険は小さく、報酬規制の潜脱とはいえないからである。			
乙会社の退職慰労金は、①支給基準があり、②株主総会参考書類に記載されていたから株主が推知できる。よって、本件一任決議は、③基準の範囲内で支給される限り、有効である。			