

■ Article ■

合同会社における社員間の対立と除名の訴え

日本大学法学部教授 大久保 拓也

一. はじめに

合同会社の設立が増加している。合同会社は株式会社よりも登録免許税等が低く、定款等の規約作りも簡易であるという利点があるからである。

しかし、近時は合同会社の社員間で対立が激化し、一部の社員を追い出そうとするトラブルも生じている。最近の注目すべき裁判例として、東京高判令和元年12月11日金判1594号28頁がある。これは、2人会社の一方の社員が会社を代表して他方の社員の除名を求めた事例である。このケースを通じて、合同会社で起こりうるトラブルに対する実務上の留意点を検討してみたい。

二. 除名の可否が争われた裁判例

1. 事案の概要

合同会社Xは、個人事業主としてYが行っていたパソコン部品の仕入販売等をもとに、情報紹介ブログの運営を受託してアフィリエイト収入（成功報酬型広告収入）を得ることを主力事業とする会社である。訴外Aは、X社の出資持分の一部をYから譲り受けて業務執行社員となった。以後、X社の社員は、代表社員であるYとAの2名である。X社の業務は主にYが行っており、現在、AはX社の業務を行っていない。

そのような中で、Aは、(1) Aが役員報酬を受け取っていないにもかかわらず、Aに対する役員給与を支払ったとする経費の不正計上による脱税を図った（法人税法違反行為）ため、X社は加算税・延滞税による損害を被ったこと、また、(2) Yが自らの役員報酬の損金相当分の水増し経費分の金額をほしいままに着服横領したこと等を理由に、X社を代表してYの除名を求めて訴えを提起した。

2. 判旨

前掲東京高判令和元年12月11日は、原審（東京地判令和元年7月3日金判1577号29頁）の判決を引用し、次のように判示して除名事由があるとは認められないとした。

「除名は、その意思に反して社員を合同会社から強制的に排除するものであるから、除名事由として問題とされている当該社員の行為が、形式的に除名事由に該当するというだけでは足りず、当該行為により社員間の信頼関係が損なわれる等により、当該合同会社の活動が成り立たなくなる（事業の継続に著しい支障がある）ため、当該社員を当該合同会社から排除することが、当該合同会社が存続

して活動するためにやむを得ないといえるような事情を要するというべきである。」

「Yの行為により社員間の信頼関係が一定程度損なわれるとしても、それによりX社の活動が成り立たなくなる（X社の事業継続に著しい支障がある）とはいえず、X社が存続して活動するためにYを排除することがやむを得ないといえるような事情があるとはいえないのであるから、YをX社の社員より除名すべき事由があるということとはできない。」

三. 合同会社の社員の業務執行権

まず、合同会社に関する基本的な事項を確認しておきたい。合同会社は平成17(2005)年の会社法制定時に導入された新しい制度である。合同会社は、会社内部の規律については組合と同様に、広く、定款自治・契約自由の原則が妥当する会社であり、出資者全員の責任は有限責任である（会社法576条4項）。この点は、株式会社における株主の責任が有限責任であるのと同じである（同法104条）。

もっとも、株式会社は、株主総会で取締役等の役員を選任し、原則として取締役が業務執行を行い、会社を代表する（会社法348条1項、349条1項）のに対して、合同会社は定款でかなり自由に業務執行形態を設計でき（同法577条）、合同会社の社員は、定款に別段の定めがある場合を除いて、合同会社の業務を執行する（同法590条1項）。社員が2人以上の場合には、合同会社の業務は社員の過半数で決定する（同条2項）。

また、業務執行社員を定めて業務を執行させることもできる（会社法591条1項）。その場合には、業務執行社員が合同会社を代表する（同法599条1項）。合同会社を代表する社員は、合同会社の業務に関する一切の裁判上または裁判外の行為をする権限を有する（同法599条4項）。

それでは、二のように、一方の社員が会社を代表して他方の社員を訴える場合はどうすれば良いのであろうか。会社法では、合同会社が社員に対して、または社員が合同会社に対して訴えを提起する場合において、その訴えについて合同会社を代表する者が存しないときは、その社員以外の社員の過半数をもって、その訴えについて合同会社を代表する者を定めることができる（会社法601条）と定めており、一方の社員が提訴することができることになる。

四. 退社事由

三で述べたように合同会社は各社員が業務執行権・代表権をもつため、社員の意思の相違があれば会社の運営に支障が生じる可能性が高い。株式会社の場合は株式の譲渡ができる（会社法127条）が、合同会社の場合は他の社員の全員の承諾がなければその持分の全部または一部を他人に譲渡することができず（同法585条1項）、譲渡により簡単に社員の地位を移転させることができない。そこで、合同会社からの退社事由が定められている。

合同会社の退社事由には、一定の要件を満たせば退社する任意退社（会社法606条1項）と、法定の退社事由による法定退社（同法607条）がある。

任意退社は、合同会社の存続期間を定款で定めなかった場合またはある社員が生存している間合同会社が存続することを定款で定めた場合には、各社員は、事業年度の終了の時に退社をすることができるとするものである（この場合、6か月前までに予告をすることが必要である。会社法606条1項）。また、各社員は、「やむを得ない事由」があるときは、いつでも退社することができる（同条3項）。

法定退社には、(1)定款で定めた事由の発生、(2)総社員の同意、(3)死亡、(4)法人である社員が合併により消滅した場合、(5)破産手続開始の決定、(6)(4)・(5)を除く解散、(7)後見開始の審判を受けたこと、(8)除名、(9)債権者による持分の差押えを受けた社員の退社、(10)一部の社員を原因とする設立無効または取消判決確定後に他の社員全員の同意により合同会社を継続する場合等がある（会社法607条、609条1項、845条）。

法定退社事由のうち、本事例で社員を退社させる方法として用いられたのが、(8)の除名である。

五. 除名の訴え

1. 除名事由

合同会社には、除名の訴えの制度が設けられている（会社法607条1項8号、859条）。これは、合同会社のような人的繋がりが強い会社は、他面において、社員の意思の相違等により、会社運営に支障が生ずる可能性が高いため、そのような事態になったときに対処する方法を認めたのである。

除名の訴えは、合同会社の社員（対象社員）について次に掲げる事由があるときは、当該合同会社は、対象社員以外の社員の過半数の決議に基づき、訴えをもって対象社員の除名を請求することができるというものである。除名の事由は、(1)出資の義務を履行しないこと、(2)競業禁止の規定（会社法594条1項、598条2項）に違反したこと、(3)業務を執行するに当たって不正の行為をし、または業務を執行する権利がないのに業務の執行に関与したこと、(4)合同会社を代表するに当たって不正の行為をし、または代表権がないのに合同会社を代表して行為をしたこと、(5)(1)～(4)のほか、重要な義務を尽くさないことである。

(3)や(4)の不正の行為には会社財産の横領が該当する。除名の訴えは対象社員を被告とし（会社法861条1号）、判決が確定すると対象社員は退社することになる。

2. 除名事由の解釈

会社法859条は強行法規であり、合同会社が社員相互の信頼関係を基礎に成り立つものであることに鑑み、その社員とともに会社を継続することが経済上、信用上困難となると目すべき事由として除外事由が法定されている（東京地判平成9年10月13日金判1041号46頁）。そのため、社員としての重要な義務の懈怠、義務

の執行に当たっての不正行為、権限逸脱の行為等が存在する場合に限定されることになると解される。

前掲東京高判令和元年12月11日も、除名事由の解釈に当たっては、「当該社員を当該合同会社から排除することが、当該合同会社が存続して活動するためにやむを得ないといえるような事情を要する」としている。

前掲東京高判令和元年12月11日で除名事由と主張されたのは、Yによる(1)法人税法違反行為と(2)経費の着服横領等である。

(1)については、確かに、法人税法違反の行為は、犯罪行為となり得るものであって、その重大性は否定し得ない。しかしながら、前掲東京高判令和元年12月11日は「これをもって直ちにYをX社の社員から除名すべきとするのは、犯罪行為となり得る行為をした者は常に直ちに会社の社員から除名すべきとするに等しく、採用することができない」とし、現実にX社の事業活動に生じた悪影響についての具体的な主張立証はなく、加算税や延滞税の負担も、その額は数10万円にすぎず、X社の事業活動に重大な悪影響を及ぼすとはまではいえない、と判示する。

(2)については、経費の流用については、X社の経費名目等でのYの支出が違法であると認めるに足る具体的な証拠はなく、仮に、経費名目等の支出に係る損害をYがX社に賠償する義務があるとしても、ブログの更新によりX社が年間3000万円以上の広告収入等を継続的に得ており、年間の純利益も100万円を超えているというX社の収入状況等に照らし、事業継続に著しい支障があるというべき金額の支出が経費等の名目でされたと認めることもできないとする。

このように見ると、合同会社においては除名事由にあたるとしても、除名が認められるのはかなり限定的になるということが出来る。

六. 実務上の留意点

1. 背景事情

前掲東京高判令和元年12月11日において、裁判所が除名を認めなかったのは、X社の代表社員であるAとYの関係も影響している。すなわち、AがX社の業務執行社員となったのは、AがYと入籍した際、YからX社の出資持分の一部を譲り受けたというものである。YとAの間には2人の子供がいるが、数年後別居し、離婚調停ないし離婚訴訟の手續がされているのである。

そこで、前掲東京高判令和元年12月11日は、「YとAとの紛争は、元来、会社であるX社の経営を巡るものというよりも、YとAとの夫婦関係が悪化して紛争となったものがX社内部に持ち込まれたものというべきであるから、Yの上記行為をもってYをX社の社員から除名する事由とすることは相当ではない」と厳しい判断を示している。

2. 合同会社の特殊性

本稿で取り扱ったX社は、いわゆる法人成りした会社である。YがAに出資持

ち分の一部を譲渡し、Aを社員としたのは、Aに役員給与を支払うこととして経費（損金）を計上しようとしたことが背景にあるようである。

これが株式会社である場合、株式のほとんどを所有する株主がその一部を譲渡しただけにとどまるのであれば、大株主が取締役選任の決定権を握っているから問題は少ない。また、株主以外からでも役員を選任できるから、役員報酬を支払うために持株を譲渡する必要はない。

これに対し、合同会社は、三で述べたように各社員に会社の業務執行権・代表権が認められている。社員の持分権は、原則として出資の多寡にかかわらず同じであり、会社を代表して訴えを起こすこともできる。合同会社は株式会社よりも税制面等で有利であるが、本稿で述べた事例をみると社員間のトラブルが会社訴訟に発展した場合には、持株の多さで決定される株式会社よりも問題が大きくなる場合もある。

合同会社制度を利用する場合、税制上の利点だけではなく、実体法（会社法）上の対処方法にも目を向け、定款にトラブルを未然に防止するための規定を整備しておく等の対策をとっておくことが求められよう。

◀ 関連ホームページ ▶

○「合同会社の事業継続に著しい支障がないとして社員の除名事由がないとされた事例」

https://www.lawlibrary.jp/pdf/z18817009-00-051281854_tkc.pdf

以上