



専門家に聞く

法律Q&A

福岡県弁護士会中小企業法律支援センター 弁護士
壹岐 晋大

任期中の取締役の解任

Q

取締役を任期中に解任したいのですが、どのような方法がありますか。



A

1. 任期中でも解任できる？

取締役の任期期間中でも、株主総会の決議によっていつでも取締役を解任することができます。

そのため、任期中に株主総会を招集し、原則として株主総会の普通決議（過半数の賛成）により、理由を問わず解任することができます。

2. 解任が有効でも損害賠償を請求される可能性が？

ただし、解任に「正当な理由」が認められない場合には、解任された取締役は会社に対し損害賠償請求をすることができます。

「正当な理由」とは、法令・定款違反行為、心身の故障により職務遂行に支障をきたす場合、職務への著しい不適任・経営能力の著しい欠如などです。

解任された取締役が請求できる損害は、残任期間中の役員報酬相当額です。退職慰労金は原則として損害に含まれませんが、退職慰労金規程があり支給実績等から支払われた可能性が高い場合には損害に含まれます。慰謝料は損害には含まれないとされています。

そのため、「正当な理由」が認められない可能性がある

がどうしても任期中に解任したいという場合には、一定の退職慰労金を給付した上で辞任してもらうという手段をとることもあります。もっとも、退職慰労金を給付するにあたっては、株主総会の決議が必要です。

3. 解任決議が否決された場合には？

ちなみに、取締役が不正行為等を行っていたなどの場合には、株主総会決議において解任議案が否決されたとしても、一定の少数株主は、当該株主総会の日から30日以内に、取締役解任の訴えを裁判所に提起する手段が考えられます。

その訴えにおいて、「職務の執行に関し不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実があった」場合に解任が認められることとなります。「不正の行為」とは、会社の財産を横領するなどして会社に損害を生じさせるような場合などです。

4. おわりに

持株比率、解任させる理由等により選ぶ手段は異なります。

福岡県弁護士会中小企業法律支援センターでは、中小企業向けに初回無料の法律相談（**ひまわりほっとダイヤル：0570-001-240**）を実施しております。福岡県弁護士会のウェブサイトからもWeb申込が可能ですので、ぜひお気軽にご利用ください。



取締役

任期中に
解任するには

株主総会で
過半数の
賛成が必要

可決

取締役は
解任に「正当な理由」が
認められない場合には、会社に対し
「損害賠償請求」
することができる



否決

取締役が不正行為等を行っていたなどの
場合には当該株主総会の日から30日以内に
「裁判所に提起」できる



専門家に聞く

労務Q&A

福岡県社会保険労務士会
山口 恒憲



労働時間とは何か？

Q

法定労働時間や所定労働時間の違いを教えてください。また、従業員が出張する際の移動時間や持ち帰り残業は労働時間に該当するのでしょうか。



A

1. 労働時間の区分

◆法定労働時間

「使用者は、労働者に、休憩を除き1週間40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない」と労働基準法にて規定されている時間をいいます。

◆所定労働時間

就業規則等を通じて従業員の方々が会社との契約上労働すべき時間として定められた時間です。

◆実労働時間

実際に労働した時間です。労基法上の労働時間の概念はこの実労働時間を指しています。

2. 労働時間の概念

- ①労働時間とは、労働者の行為が『使用者の指揮命令下におかれたもの』と評価することができるので客観的に定まるものであって、労働契約や就業規則などの定めにより決定されるものではありません。また、作業前の準備など、使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされた時間も労働時間と解されます。
- ②所定労働時間内に仮眠時間中や手待ち時間等があり、労働していないようにみえる時間であっても「その仮眠時間中や手待ち時間中に労働者が労働からの解放が保障されていなければ、労基法上の労働時間にあたる」とされています。

3. 今回のケース

【出張の際の移動時間】

原則として自宅から出張先までの移動時間は労働時間にあたりません。移動時間は通勤時間の延長ととらえることができ、使用者の指揮命令下の時間とはなりません。ただし、出張先から次の訪問先までの移動や、移動中に「物品の監視」など特別な指示がある場合はこの限りではありません。

【従業員の判断による持ち帰り残業】

原則は、労働時間にあたりません。持ち帰り残業は、自宅で行っているのかその他の場所（例えばカフェ等）で行っているのか、時間は何時間かかったのか、深夜に行ったのか早朝なのか等制限が無く、上司の管理が及ばないため、原則として使用者の指揮命令下におかれた時間とは解されません。

また、個人情報等保護の観点からも、上司に黙って社外に資料を持ち出すことを禁止している会社も多くなっています。

しかし、上司から明確な指示命令があった場合やテレワーク等、使用者の管理の下、自宅等にて作業を行う場合はこの限りではありません。

4. 最後に

労働時間を正確に把握する意義は、その時間が労働時間に該当するのであれば、労働に対する賃金が発生します。労働時間の適正な把握は事業主や従業員の方にとっても非常に重要な事項です。労働時間等でお困りの際は社会保険労務士にご相談ください。

