

一．林方清訴常熟市凱萊実業有限公司， 戴小明公司解散請求紛争事件

——指導性案例第 8 号事件における「強制解散事由としての
経営管理に著しい困難が生じた場合」の判断基準を中心に——

1. はじめに

中国における法源には、中華人民共和国憲法を頂点として、法律、行政法規、地方性法規、自治条例・単行条例、行政規則などがある。また、2000年7月1日に施行された中華人民共和国立法法により、これらの法源の序列と相互抵触の場合の処理を規定した。人民法院の裁判例には一般的に法的拘束力も事実上の拘束力もないとされる⁽¹⁾が、1983年から最高人民法院は内部文書という形式で案例の形式を取り、中国全国の法院に対して指導を行っていた。1985年以降からは、対外的に「最高人民法院公報」で「案例」が定期的に公布されるようになり、「案例指導」の整備と制度化が徐々に強く求められ、2010年7月と11月に最高人民檢察院と最高人民法院が前後して各自の「関与案例指導工作的規定」（以下最高人民法院のものについて『規定』という）を公布した。そして、2011年12月20日以降現在まで計4回、毎回4つの指導性案例が最高人民法院により通知され、案例指導という方法で、判例の効果を下級審にも拘束力を持たそうとしている。今回は指導性案例第8号の公司解散請求の紛争事件について、発表された全内容とそれについての要件別の検討をした上で、指導性案例と司法解釈の関係、さらに日本法との比較等を簡単に紹介する。

2. 事案の概要

原告林方清の主張：常熟市凱萊実業有限公司（以下「凱萊公司」と称する）の経営管理に著しく困難が生じ、会社決議は膠着した局面（原文は「公司僵局」）

（1） 木間正道ほか著『現代中国法入門（第6版）』有斐閣2012年105頁。

に陥っており、ほかに解決する方法はなく、その権益は重大な損害を被っているとして、凱萊公司の解散を請求する。

被告凱萊公司及び戴小名の主張：凱萊公司及びその子会社の運営状態は良好で、会社解散の条件に合わず、また戴氏と林方清の対立の解決には他の道があり、司法手続きにより会社を強制解散すべきでないとした。

裁判所が認定した事実

凱萊公司は2002年1月に設立され、林方清と戴小明は株主として、それぞれ50%の株式を占めている。戴氏は会社の法定代表にして執行董事に就任し、林氏は会社の総経理にして会社監事に就任した。凱萊公司の定款によれば：株主総会の決議は2分の1以上の議決権を有する株主による採択によらなければならない。また、会社に対して登記資本の増加や減少、合併、解散、会社形態の変更、会社定款の変更の決議には、3分の2以上議決権の株主による採択によらなければならない。株主総会は株主の出資比率によって議決権を行使する。2006年から、林氏と戴氏の2人の間に問題が発生し、同年5月9日、林氏の提案による株主総会を開催する旨の通知があったが、戴氏は林氏に総会招集の権利がないとしたため、総会は開催することができなかった。同年6月6日、8月8日、9月16日、10月10日、10月17日、林氏は弁護士を通し、凱萊公司及び戴氏に対し以下の内容の手紙を出した。株主の権益が深刻な侵害を受けたために、林氏は会社の二分の一の議決権を有する株主として、会社定款の定めにより凱萊公司解散の決議を採択し、戴氏に対しては凱萊公司の財務の帳簿などの資料の提出および、凱萊公司について清算するように求めた。これに対し、同年6月17日、9月7日、10月13日に戴氏は、林氏による株主決議に合法的な根拠がなく、戴氏は会社を解散することに反対であり、林氏に対し会社の財務の資料を差し出すように求めると返答した。さらに、同年11月15日及び25日、林氏は再度凱萊公司及び戴氏に対し、会社の財務帳簿がなどを閲覧に供し、会社の収入を分配し、会社を解散するように再度求めた。

そのほかに、凱萊公司の定款には監事には以下の権利を行うことができると規定している。（１）会社の財務の検査；（２）執行役員、経理が会社の職務実行につき法律、法規あるいは会社の定款に違反行為がないかについての監督すること；（３）董事や経理の行為により、会社の利益を損害した場合、董事や経理に是正するように求めることができる；（４）臨時株主総会を開くこと

を提案できる。

なお、江蘇常熟服装城管理委員会（以下「服装城管理委員会」と称する）は凱萊会社が現在正常に経営していることを証明し、林氏と戴氏の仲裁を行いたいと考えている。

また、2006年6月1日現在、凱萊会社は株主総会を開いたことがなく、服装城管理委員会仲裁委員会は2009年12月15日と16日に2度仲裁を行ったが、不調に終わった。

3. 判決要旨と理由

判決：江蘇省高級人民法院2010年10月19日（2010）蘇商終字第0043号民事判決で、第一審判決を破棄し、法に基づき凱萊会社を解散した。

要旨：会社法第183条⁽²⁾は「会社の経営管理に著しい困難が生じ」た場合を株主による会社解散請求の条件のひとつとしている。「会社の経営管理に著しい困難が生じたか否か」の判断は、会社組織機構の運営状態から総合的に分析すべきである。会社は未だ利益のある状態を維持しているが、その株主総会は長期にわたり機能を失い、内部管理には深刻な障害があり、すでに膠着した局面に陥っている状態であれば、会社の経営管理に著しい困難が生じていると認定すべきである。会社法と関連する司法解釈の規定するその他の条件に符合する場合は、人民法院は法に基づき会社の解散を決定すべきある。

理由：凱萊会社の経営管理には著しい困難が発生している。会社法の第183条と『最高人民法院関与適用「中華人民共和国会社法」若干問題の規定（二）』（以下「会社法司法解釈」と称する）の第1条⁽³⁾によると、会社の経営管理に

（2） 第183条（株主の会社解散請求権）会社の経営管理に著しく困難が生じ、引き続き存続すれば、株主の利益に重大な損失をもたらすことがあり、その他の方法により解決できない場合は、会社の全株主の議決権の10%以上を保有する株主は、人民法院に会社の解散を請求することができる。（黒龍晶「中国会社法の主要改正条文の解説と判例紹介—全文訳付き」『法学ジャーナル』2012年3月第28号119頁以下、以下同じ。）

（3） 第1条 単独又は合計で会社の全議決権の10%以上を有する株主が、次に掲げる事由のいずれかを理由に会社解散の訴えを提起し、かつ会社法第183条の規定に適合するときは、人民法院はこれを受理しなければならない。

著しい困難が生じたか否かの判断は、会社の株主総会、理事会あるいは執行董事と監事会及び監事の運営の現状から総合分析すべきである。「会社の経営管理に著しい困難」の重点は、会社の管理に深刻な障害を来していること、例えば株主総会が機能せず、会社の経営管理について決断できないことなどがある。会社の資金の不足や深刻な損失などの経営面の困難だけで片面的に考えるべきではない。本案において、凱萊公司には戴氏と林氏の二人の株主しかおらず、2人はそれぞれ50%の株式を占めており、凱萊公司定款規定には「株主総会の決議は2分の1以上⁽⁴⁾の議決権を有する株主による採択によらなければならない」としているが、いずれの当事者も「2分の1以上」の議決権を持たない。そのため、二人の株主の意見が相違し、協力することができない場合、有効な決議を形成することができず、明らかに会社の運営に影響している。凱萊公司はすでに4年も株主総会を開いておらず、有効な株主決議を形成することもできず、さらに株主総会決議という方法により会社管理することもできず、株主総会の機能は失われた。執行董事戴氏は紛争中の二人の株主の中一人として、その会社管理の行為は、すでに株主総会決議を貫徹することができない。林氏は会社監事として正常に監事の職権を行使することができず、監督作用を発揮することができない。凱萊公司の内部機構がすでに正常に運行することができず、会社の経営に対し決議ができないため、たとえ未だに欠損の状況にないとしても、会社の経営管理に著しい困難が生じている事実を変えることができない。

(1) 会社が2年以上継続して株主会又は株主総会を開催せず、会社経営管理に著しい困難が生じたとき

(2) 株主が議決のとき法定又は定款所定の割合に達せず、2年以上継続して有効な株主会又は株主総会の議決ができず、会社経営管理に著しい困難が生じたとき

(3) 会社の董事が長期にわたり衝突し、かつ株主会又は株主総会で解決できず、会社経営管理に著しい困難が生じたとき

(4) 経営管理にその他の著しい困難が生じ、会社の継続が株主の利益に重大な損害をもたらす状態であるとき

株主の知る権利、利益配当請求権などの権利が損害を受け、又は会社の赤字、財産不足になり債務のすべてを完済できないこと、並びに会社の営業許可が取り消されたのに清算をしないなどの理由により、株主が会社解散の訴えを提起しても、人民法院はこれを受理しない。

(4) 中国の2分の1以上とは2分の1は含まないと考える。

次に、凱萊公司内部の運営機能がすでに機能しないため、林氏の株主権、監事権は長期にわたり行使できない状態に置かれ、凱萊公司への投資目的は実現することができず、利益は重大な損失を受けており、さらに凱萊公司の膠着した局面はその他の解決の方法はなく、長期にわたり解決できずにいた。会社法司法解釈の第5条⁽⁵⁾では「当事者が会社の存続について合意できないときは、人民法院はすみやかに判決しなければならない」と規定している。本案においては、林氏は会社解散訴訟提起する前に、すでにその他の方法を通じて戴氏との間の対立を解消する試みがあった。服装城管理委員会も双方の当事者の仲裁しようとしたが、依然として双方の意見が一致することができなかった。第一審、二審裁判所も司法的手段による会社の強制解散について慎重であったため、積極的に仲裁を行ったが、成功しなかった。

さらに、林氏は凱萊公司の50%の株式を所持しており、会社法が株主による会社解散請求訴訟のための会社の10%以上株式の条件に符合している。

以上を総合すると、凱萊公司はすでに会社法と司法解釈の規定する株主による会社解散の訴えの条件に符合している。二審裁判所は十分に株主の合法的權益を保護し、企業統治構造を合理的に規範し、市場経済の健全な秩序ある発展の促進の観点から、法律に基づき上述の判決を下した。

4. 考察

(1) 指導制案例と司法解釈の関係

この新しい指導性案例制度と今までの司法解釈との関係についてはどのように解するのか。学説では見解が分かれている。その一つの観点としては、案例指導は司法解釈の不足を補うものである⁽⁶⁾。司法解釈は法律解釈における重要な

-
- (5) 第5条 人民法院が会社解散の訴えを審理するときは、調停を重用しなければならない。当事者が会社又はその他の株主がその株式を買い受けたら、又は減資等の方法で会社を存続することについて合意したときは、法律、行政法規に違反しない限り、人民法院はこれを認めなければならない。当事者が会社の存続について合意できないときは、人民法院はすみやかに判決しなければならない。

人民法院の調停により会社が原告の株式を買い受ける場合は、会社は調停書が発効してから6カ月以内にその出資金を他に譲渡又は消却しなければならない。出資金の譲渡又は消却の前に原告は、会社が株式を買い受けたことをもって会社債権者に対抗することができない。

形式であり、法律の正確性を保障するために重要な作用を発揮しているが、それ自身は抽象的であり、一般的で遅れがちである。このような司法解釈に対し、指導性事例は具体的な事例の内容に即しており、また現在発生している新型事例に対応しているため、よりの確で、迅速であるゆえ、司法解釈より強い規範性をもっている。

もう一方の見解では、指導性事例の適用方法の要旨化と条文化の傾向にあり、より規範的に指導をしているため、司法解釈との境界があいまいで、相互的に補足する機能を果たしていない。むしろ、指導性事例は司法解釈を細分化し、司法裁量権の拘束を目的とし、司法に対してより強い制約をすることになる。『規定』によれば、指導性事例の効力は司法解釈より低いが、地方法院の高層幹部からは指導性事例についてさらに強い効力を求める声が上がっている⁽⁷⁾。

前者の見解では指導性事例は司法解釈を補足するものとしながら、それがより具体的な事案に即しており、よりの確で迅速であるため、より強い規範性を持つとした。後者では指導性事例は司法解釈の細分化し、司法に対するより強い制約であるとした。いずれにしても、理由や言葉は違っても、『規定』とは反対に指導性事例がより強い規範性をもつとしているように解することができる。

しかしながら、案例指導の目的は単に「同案同判」の対策または解決策だとすれば、当事者の主張をまったく意に介さず、判決で十分な説得・感服を行わないという現状のもとで、ばらばらな硬直的ルールを乱立することにより「失われた権威」「信頼」を取り戻すことができるだろうか。逆に硬直的で詳細なルールで縛ることは、司法の「素質」の醸成を妨げ、「権威」を失墜させ、結果としてさらなる「不信」を招きかねないではないか⁽⁸⁾。

思うに、司法の「素質」を醸成するためには、より根本的な裁判官の養成が必要であり、国家統一司法試験が実施されてから10年以上経過するが、近い将来には指導性事例を「参考」せずとも「同案同判」になる日が近いと願いたい。

(6) 王利明著「我国案例指導制度若干問題研究」法学 2012年第1期参照

(7) 秦宗文著「案例指導制度的特色、難題与前景」法制与社会發展 2012年第1期参照

(8) 但見亮著「『案例指導』の現状と機能—『中国裁判事例研究』の始にあたり」比較法学43巻3号30頁参照

(2) 本事案についての検討

中国会社法によれば、会社の解散は大別して任意解散（原文〔自由解散〕）と強制解散の2類型に分類することができる。前者は主に会社の定款規定や会社の分割・合併等の理由で解散を実施するもので、会社の自治の範囲に属するが、後者は、会社が法律や行政法規に違反し、関連する政府機関に営業許可証を取り消され、会社の閉鎖を命じられ、あるいは、要件を満たす株主が人民法院に会社の強制解散を申し立てた場合に、人民法院が会社に対して解散の判決を行うものである。

今回の事案は2005年に改正された新会社法により増設された第183条の強制解散に関するものである。当該事案が指導性案例として選択された背景には、会社法改正後当該条文については、その要件が総括的で原則的なものであるため、適用に関する争いが多く、司法現場での運用がうまくいかず、特に新設された条文に関して経験不足ということを理由に門前払いする事案が多発していた⁽⁹⁾。従って、新会社法の第183条について具体的にはどのように運用すべきなのか、モデルケースとしての指導性案例に選ばれたのが本案である。

会社法第183条が適用される要件として①会社の経営管理に著しく困難が生じ、引き続き存続すれば、株主の利益に重大な損失をもたらすことがあり、②その他の方法によりそれを解決できない、③会社の全株主の議決権の10%以上を保有する株主による提訴でなければならない、とあるが、以下それぞれの要件について詳しく考察してみる。

i. 会社の経営管理に著しく困難が生じた

この要件はもともと会社決議が膠着した局面＝「公司僵局」(corporate deadlock) という英米判例法に由来する概念で、会社の内部対立が極端化し、閉鎖会社自体が死亡状態に陥り、どうすることもできない状態を指す⁽¹⁰⁾。現在では閉鎖会社に限らず、会社の株主間あるいは取締役間に紛争が生じその結果、会社運営に障害が生じ、会社の目的が達成できないことを指す。それは直ちに会社が運営できないことではなく、例え本案のように株主間に紛争が生じた場合では、会社自体はまだ運営されている。またその解決方法は会社法第183条が規定する強制解散以外にも会社法司法解釈によれば、会社の分立や株

(9) 李立著「公司司法解散新程序 公司“司法安乐死”没那么容易」 法制日报 2007年1月12日

(10) 罗伯特・W・汉密尔顿「公司法概要」法律出版社 1999年299頁

式の買い取り請求などがある。

本要件の中で「経営管理」とあるが、これに関して学説と実務間では大きく二つの考え方が存在していた。ひとつは、ここにいう「経営」と「管理」は会社の経営及び内部管理の双方の問題で、両者を必ず充足しなければならないというもので、もうひとつは、いわゆる「経営」という言葉は「管理」を修飾するものであり、実質的な意味は会社の経営により生じた内部管理の問題を指しているものであるというもの。今回の案例では「経営管理に著しい困難」とは、必ずしも会社が欠損状態になければならないとは限らないとし、会社の経営による内部管理問題とした。これについては、今までは資産が資本金を上回る場合には、資源の浪費という理由で強制解散を認めてこなかった⁽¹¹⁾。また、会社法第183条の文面のみでは判断が難しく、学説でも判断が割れていた。今回の指導性案例の判決理由をみると、「会社の資金の不足や深刻な損失などの経営性の困難だけで片面的に考えるべきではない」として、未だ利益のある状態だとしても、会社法司法解释第1条にあるような著しい困難が生じた場合には人民法院は訴訟を受理しなければならないとした。この点においては今回の指導性案例を持って新しく「経営管理」とは、会社の経営により生じた内部管理の問題であると明示された点といえよう。

ii. 引き続き存続すれば、株主の利益に重大な損失をもたらすことがある

この点について、学説ではここにおける重大な損失は日本法833条1項2号の「株式会社の財産の管理または処分が著しく失当で、当該株式会社の存立が危うくするとき」に近い概念⁽¹²⁾としている考え方もあるが、判決では「凱萊公司内部の運営機能がすでに機能しないため、林氏の株主権、監事権は長期にわたり行使できない状態に置かれ、凱萊公司への投資目的は実現することができず、利益は重大な損失を受けており」と認定している。本事案においては、会社自体が財務的に健全な状態であり、株式の価値が減っているなどではなく、投資目的は実現しない以上、投資が無駄になってしまうという点をもって重大な損失にあたるという判断が重要である。

(11) 羅彬・呉傑著「資産遠高于注冊資金 法院判決不予解散」法制日報 2006年11月14日参照

(12) 叶林著 王利明等主編「公司法研究」中国人民大学出版社 2008年版367頁参照

iii. 自力救済優先が前提

人民法院による紛争解決は最終的手段とし、会社内部での自力救済を優先すべきである。会社法第183条にも「その他の方法により解決できない場合」としている。会社法の第41条では、有限責任会社では10分の1以上の議決権を有する株主は株主会を招集・主宰でき、第102条では株式会社において、連続して90日以上単独ないし合計で株式の10%以上の議決権を有する株主は株主総会を招集・主宰することができ、第111条では10%以上の議決権を有する株主は董事臨時会議の開催を提案することができるとしているため、原告は提訴前にそれらの手続きを踏まえたことを証明し、またこれらの内部手続きによってもなお解散することができなかったことを証明しなければならない。しかし、人民法院は株主総会で解散決議が採択されなかったことをもって原告の請求を否定することができない⁽¹³⁾。

学説ではあくまでも内部においての紛争処理を尽くすこととしているが、本案では内部手続きについては特に触れておらず、それと別に、服装城管理委員会が複数回にわたる仲裁を図ったことが挙げられている。これについては最高人民法院「審理証券市場虚偽の陳述による民事賠償案件についての若干規定」にならって、関係するほかの機関での仲裁失敗を受理条件にしているように思われる。

iv. 会社の全株主の議決権の10%以上を保有する株主による提訴

ここにおける10%は、1人の株主が単独所有している場合と、複数の株主が所有する持分を合算した場合を含む（会社法司法解释第1条1項）。また、会社解散の訴えの原告は株主に限定され、被告については会社法では明らかな規定はない。しかし、実務の一部では会社とその他の株主を共同被告にすべきであり、そうでなければ、会社に膠着した状態があるか否かを判明できないうえ、法廷の調停などにも影響を及ぼすと考えられているが、会社法司法解释の第4条⁽¹⁴⁾では会社を被告としなければならないとした。さらにその他の株主が共

(13) 前出注12 367頁以下参照

(14) 第4条 株主が会社解散の訴えを提起するには、会社を被告にしなければならない。

原告は会社と他の株主と一緒に被告として訴えを提起したときは、人民法院は原告にその他の出資者に変更するよう告知する。原告がこれを変更しないとときは、人民法院はその他の出資者に対する訴えを許可しなければならない。

同原告ないし第三者として訴訟に参加する場合においても紛争解決に利しており、妥当であると学説では支持している⁽¹⁵⁾。

しかし、以上の4つの要件はあくまで受理要件であり、必ず解散をさせなければならないのではなく、審理中に調停を重ね、株式譲渡、減資や会社の分立などの方法により会社を存続できる場合はそのようにすべきである⁽¹⁶⁾。また、株主個人の権利、例えば利益配分請求権等の権利が損害を受けた場合や、会社の純粋な経営困難、例えば会社に深刻な欠損があり、その財産では債務を完済することができない場合においては、強制解散を適用することができない。

（3）日本法との比較——解散判決について

日本の会社法でも解散に必要な株主総会の特別決議は成立させることができないが、株主の正当な利益を保護するために会社を解散するしか方法がないような場合に、少数株主が解散の訴えを提起することを認めたのが会社法833条の解散判決である。

総株主（完全無議決権株式の株主を除く）の議決権の10分の1以上の（定款で軽減可）議決権を有する株主又は発行済株式（自己株式を除く）の10分の1（定款で軽減可）以上の数の株主だけが会社を被告として解散の訴えを提起することができる（833条1項・834条1項20号）。要件は厳格であるため、次のいずれかに当たる場合であって、しかも「やむを得ない事由」（例えば、株主間の対立などがあるため、役員改選等による事態の打開も解散決議もできないような場合）がなければならない（833条1項）。①会社が業務の執行において著しく困難な状況に至り、その会社に回復することができない障害生じ、または生じるおそれがあるとき。②会社の財産の管理または処分が著しく失当で、その会社の存立が危うくするとき⁽¹⁷⁾。

このように日本における解散判決は厳しい要件のもとで、通説では会社の存

原告が会社解散の訴えを提起するときは、他の株主にこれを告知するか、又は人民法院が訴訟に参加するように通知しなければならない。その他の株主又は利害関係人が共同原告又は第三者として訴訟に参加するときは、人民法院はこれを許可しなければならない。

(15) 前出注12 364頁参照

(16) 叶青 郭丹「试论“打破公司僵局”」 广东社会科学 2008年第4期参照

(17) 神田秀樹著『会社法（第8版）』弘文堂 260頁

在そのものに影響する場合でない限り、いかに少数株主の保護の必要がある場合であっても、解散請求は認められないとしており、従って中国のように財務状態の健全な状態においては解散判決が出ることは皆無でしょう。

5. まとめ

今回の指導性案例第8号の林方清訴常熟市凱萊実業有限公司、戴小明公司解散請求糾紛事件は、会社が未だに財務的に健全な状態であっても、株主総会が長期間にわたって機能せず、会社の内部管理に重大な障害があり、膠着した状態に陥っている場合は、会社の経営管理に重大な困難が生じていると認めることができることを明確にし、会社法第183条のほかの要件を満たす場合は強制解散できるとしたことを明らかにした。これは、今までの司法解釈も踏まえ、肯定しただけでなく、司法実務上における株主による会社の強制解散請求の適用できる場合の具体的なケースとして示したものであり、今後の模範的な手引きを提供したものであると評価できる。

また、会社法183条の規定は日本企業と中国企業の合併企業にも適用されるため、株主が少なく、意見の対立が起きた場合に膠着した状態に陥りやすく、相手方の同意なしには持ち譲渡とも解散もできないため、引くも引けない日本企業に例え財務的に健全な状態であっても強制解散という方法があるということを理解しておくのはいいことである。他方、仮に強制解散が認められても関係許認可官庁の認可がなければ実質的には解散できないということとのジレンマも今後の課題であろう。

今回の事案については、そのほか特に目新しい点はなく、指導性案例制度初期の事案にふさわしく無難なものであり、あくまでも改正会社法の特に新設された条文が司法現場ではうまく機能していないため、具体的な事案をもって説明しているような印象は否めない。しかし、司法解釈と指導性案例の関係性については学説でも争いがあり、その両者の関係や指導性案例の拘束力については今後一層注目すべきであると考ええる。