

《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（五）》的解读

2019 年 04 月 28 日，最高人民法院公布了《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（五）》（以下简称“《司法解释五》”），该司法解释就关联交易的司法审查及救济方式、董事职务无因解除及补偿、公司利润分配时限、有限责任公司股东重大分歧解决机制等方面作了规定，我们就其重点内容，作出相应解读。

■ 程序合法不足以抗辩关联交易的损害赔偿请求

在《司法解释五》颁布之前，受损害的公司一般只能依据《公司法》第 21 条规定，对于利用关联关系损害公司利益的控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员提起损害赔偿之诉；或在受损害的公司怠于提起诉讼的情况下，公司股东可依据《公司法》第 151 条之规定提起股东代表诉讼；如果公司决议符合《公司法》第 22 条规定的，公司股东也可提起公司决议撤销/无效之诉。但在司法实践中，上述解决途径均存在一个障碍，即，被告往往会以其行为已经履行了合法程序而进行抗辩，例如，关联交易通过了公司股东会或董事会决议批准，且行为人已按照规定回避表决等。

此次，《司法解释五》第 1 条规定“被告仅以该交易已经履行了信息披露、经股东会或者股东大会同意等法律、行政法规或者公司章程规定的程序为由抗辩的，人民法院不予支持”。我们理解，该条款不仅要求被告证明关联交易的程序符合法律规定，还应证明关联交易的实质内容也符合法律规定（例如，对关联交易的公允性、对关联交易与公司损害结果之间不存在因果关系等实体问题进行证明）；同时，该条款也对各级人民法院提出了要求，即判断关联交易是否公允应从关联交易的程序和实质内容两方面进行考量。

■ 股东有权代表公司就关联交易合同无效或可撤销提起诉讼

在《司法解释五》颁布之前，根据合同相对性原则，关联交易合同的无效或被撤销仅能由合同双

『中華人民共和國公司法』適用の若干事項に関する規定（五）を読み解く

2019 年 4 月 28 日、最高人民法院が『中華人民共和國公司法』適用の若干事項に関する規定（五）』（以下『司法解释五』という）を公布した。当該司法解释は、関連取引の司法審査及び救済方法、董事役職の任意解任及びそれに伴う補償、会社の利益分配期限、有限責任公司株主の重大な対立解決メカニズム等を定めており、本稿では、その重点内容を読み解く。

■ 手続きが適法であることは、関連取引の損害賠償請求に抗弁するには不十分である

「司法解释五」が公布されるまでは、損害を被った会社は通常、「公司法」第 21 条に基づき、関連関係を利用して会社の利益を損なった支配株主、実質的支配者、董事、監事、高級管理職を相手取り損害賠償の訴えを起こすか、又は損害を被った会社が提訴を怠った場合には、会社の株主が「公司法」第 151 条の規定に従い株主代表訴訟を提起することができる。もしも会社決議が「公司法」第 22 条規定に合致するものであれば、会社株主が会社決議の取消し/無効の訴えを提起することも考えられる。但し、司法実践においては、上述した解決方法のいずれも障害が存在しており、それはつまり、被告はその行為について、すでに適法な手続きを履行済みであるとして抗弁することがよくある。適法な手続きとは、例えば、係る関連取引は会社の株主会又は董事会の決議で可決された事項であり、尚且つ行為者はすでに規定に基づき表決の際に除外済みである等である。

今般、「司法解释五」第 1 条では「被告が当該取引について情報開示、株主会又は株主大会の承認取得等の法律、行政法規又は会社定款に定める手続きを履行したことを理由に抗弁する場合、人民法院はこれを支持しない」とされている。当該条項は、関連取引に係る手続きが法律の規定に合致するだけでなく、関連取引の実質的内容も法律の規定に合致することを証明するよう被告に求めている（例えば、関連取引の公正性、関連取引と会社の損害結果との間に因果関係が存在しない等の実体問題について証明することなどである）。また、同条項は、各級人民法院に対し、関連取引が公正かどうかを判断する際には、関連取引に係る手続き及びその実質的内容の両方面から考慮しなければならないとも求めている。

■ 株主は会社を代表し関連取引の契約の無効又は取消し可能の訴えを提起する権利を有する

「司法解释五」が公布されるまでは、契約の相対性という原則から、関連取引契約の無効又は取消しは、契

方当事人（即关联方或公司）提出，而股东并非关联交易合同的当事人，并无法就关联交易合同提出主张。

此次，《司法解释五》第 2 条规定，如果关联交易合同存在无效或者可撤销的情形，且公司没有起诉合同相对方的，符合《公司法》第 151 条规定的股东能够代表公司诉请法院确认合同的无效或可撤销。显然，股东如果能够及时提起诉讼，最终撤销关联交易合同或使其被认定无效，有助于控制和降低该关联交易合同对公司的影响。

■ 董事职务的解除及补偿

1) 公司可通过股东会或股东大会决议解除董事的职务

在《司法解释五》颁布之前，司法实践中对于董事与公司之间为委托关系，且公司对董事享有无因解除权，已经基本统一认识。在 2012 年最高人民法院发布的第三批指导性案例的指导案例 10 号中，最高人民法院明确，法院应当尊重公司自治，解聘总经理职务的决议所依据的事实是否属实，理由是否成立，不属于司法审查范围。此后，该审批指导意见也被普遍用于董事职务解除的案例中。

此次，《司法解释五》第 3 条规定，“董事任期届满前被股东会或者股东大会有效决议解除职务，其主张解除不发生法律效力的，人民法院不予支持”，进一步明确了董事职务的无因解除。而最高人民法院民二庭相关负责人在《司法解释五》的答记者问中进一步明确：公司与董事之间实为委托关系，依股东会的选任决议和董事同意任职而成立合同法上的委托合同。既然为委托合同，则合同双方均有任意解除权，即公司可以随时解除董事职务，无论任期是否届满，董事也可以随时辞职。

需要指出的是，中国的公司中还存在职工董事，因职工董事不是由股东任免的，因此不存在股东会或股东大会决议解除其职务的情形。

2) 解除董事职务时的合理补偿

在《司法解释五》颁布之前，法律层面上并未规定解除董事职务时应给予离职补偿（以下简称“离职补偿”）。解除董事职务时是否要给予离职补偿，

約の双方当事者（即ち、関連関係のある相手又は会社）から申し入れるしかなく、株主は関連取引合同の当事者ではないため、関連取引の契約について主張することはできなかった。

今般の「司法解释五」第 2 条によると、もしも関連取引の契約に無効又は取消し可能な事由が存在し、尚且つ会社が契約の相手方を提訴していない場合、「会社法」第 151 条の規定に合致する株主であれば、会社を代表して、契約の無効又は取消し可能であることの確認を求める訴えを法院に提起することができるとされている。つまり、株主が遅滞なく提訴し、最終的に関連取引の契約が取消され、又は無効と認定されれば、当該関連取引の契約によって会社にもたらされる悪影響を制衡し、軽減するうえで有益であることは明らかである。

■ 董事の役職解任及び補償

1) 会社は株主会又は株主大会の決議をもって董事の役職を解任することができる

「司法解释五」が公布されるまでは、司法の実践においては、董事と会社との間にあるのは委託関係であり、また、会社は董事の任意解任権を有するという点について概ね認識は一致している。2012 年に最高人民法院から公布された第三回目の指導判例 10 号において、法院は会社の自治を尊重しなければならず、総経理の役職解任決議の依拠した事実が真実かどうか、その理由は成立するかどうかは司法審査の範囲には該当しないと最高人民法院は明確にしている。その後、当該審査指導意見は董事役職解任の事例にも一般的に使用されている。

今般の「司法解释五」第 3 条では、「董事の任期が満了する前に、株主会又は株主大会の有効な決議によって役職が解任され、その董事がその解任は法的効力がないと主張した場合、人民法院はこれを支持しない」と定めており、董事役職の任意解任を一層明確にしている。また、最高人民法院民事二庭のある責任者は、「司法解释五」に関する記者との質疑応答の中で、会社と董事の間にあるのは実際のところは委託関係であり、株主会の選任決議及び董事の就任同意により契約法に基づく委託契約が成立するが、委託契約である以上、契約の双方当事者のいずれも任意解任権を有しており、つまり、会社は董事役職をいつでも解任することができ、それは任期が満了したかどうかに関わらず、そして董事も同様にいつでも辞職することができると一層明確にしている。

なお、中国の会社では、職員董事がまだ存在しており、職員董事の任命・罷免については、株主に権限がないため、その役職は株主会又は株主大会の決議によって解任されることはないことに注意したい。

2) 董事役職を解任する際の合理的な補償について

「司法解释五」が公布されるまでは、法的次元からは、董事役職を解任する際に離職補償（以下「離職補償」という）を支払わなければならないとは定められてお

取决于章程约定、或与董事的个案协商等。而此次《司法解释五》第3条第2款规定，公司解除董事职务的，是否给予补偿以及补偿的合理数额应按照法律、行政法规、公司章程的规定或者合同的约定、以及解除的原因、剩余任期、董事薪酬等因素综合考量确定，这为离职补偿的支付提供了明确的法律依据。

需要提示的是，结合《司法解释五》“确定是否补偿”的表述、以及参考最高人民法院民二庭相关负责人在《司法解释五》的答记者问中“无因解除不能损害董事的合法权益”以及“我国合同法中明确规定了委托人因解除合同给受托人造成损失的，除不可归责于该当事人的事由以外，应当赔偿损失”等意见，我们理解，《司法解释五》并未强制公司在所有情况下均支付离职补偿。我们倾向于认为，在以下情形下，公司仍然可以不支付离职补偿：董事任职本身无薪酬；董事任期届满而非在任期内被解除职务；因董事个人过错导致其被解除职务（包括但不限于董事存在违反法律规定或章程规定的行为等）。当然，为了避免就离职补偿事宜产生争议，我们建议，公司在章程中（或者股东在选任董事的决议中）专门设置条款，明确约定公司支付离职补偿以及不支付离职补偿的具体情形，以及符合支付离职补偿的情形下，补偿数额的具体计算方式等。

还需要特别指出的是，解除董事职务，与解除董事与公司之间的劳动合同关系并无直接关系（以董事与公司之间建立了劳动合同关系为前提），劳动合同关系并不因为董事职务的解除而自动解除或终止（除非劳动合同中有明确约定）。公司可能需要支付的离职补偿，也与公司就解除劳动合同关系而可能需要支付的经济补偿金，是完全不同名义的费用。如果某人员的董事职务被解除，且其与公司建立的劳动合同关系也同时解除，则不排除公司需要同时向该人员支付离职补偿+经济补偿金。

■ 公司利润的分配时限

自2017年9月1日起施行的《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释（四）》（以下简称“《司法解释四》”）第13条、第14条及第15条规定了股东可以通过诉讼形式强制公司分配利润，主要针对股东利润分配权的诉讼主体（列公司为被告）、先决条件（以公司股东会或股东大会已经通过包含具体分配方案的有效决议为前提）及例外情形等方面作出进行规定，但对于利

ず、董事の役職解任の際に離職補償を支払う必要があるかどうかは、定款上の規定又は董事との個別協議の如何により決まってくるものであった。それが、今般の「司法解释五」第3条第2項では、会社が董事役職を解任する際の補償を与えるかどうか及び補償の合理的な金額は法律、行政法規、会社定款の規定又は契約の約定及び解任の原因、残りの任期、董事の報酬などの要素を総合的に勘案したうえで確定しなければならないと定められており、これは離職補償を支払うことに明確な法的根拠を与えている。

なお、「司法解释五」における「補償を与えるかどうかを決める」という文言、及び最高人民法院民事二庭のある責任者による「司法解释五」に関する記者との質疑応答での「任意解任により董事の適法な權益を損なってはならない」及び「我が国の契約法の中で、委託者が契約を解任することにより受託者に損失をもたらす場合、当該当事者の責に帰すべからざる事由を除き、損失を賠償しなければならないと明確に定めている」等の意見を踏まえると、「司法解释五」は、会社はいかなる状況においても離職補償を支払わなければならないとは強制してはならず、例えば、次の状況に該当する場合には、会社はやはり離職補償を支払わなくてもよいと考えられるのではないかとと思われる。具体的には、董事への就任それ自体無報酬である場合、董事任期期間中に董事役職を解任するのではなく、任期が満了した場合、董事個人の過誤により、役職から解任された場合（董事に法律規定又は定款規定に違反している行為があった等を含むが、これらに限らない）などである。勿論、離職補償をめぐる争いが生じないよう、会社は定款（又は株主による董事選任決議）に条項を個別に設けて、会社が離職補償を支払う状況及び支払わない具体的な状況、離職補償を支払う場合の補償金額の具体的な計算方法等を明確に約定しておくのが望ましい。

また、董事役職の解任と董事・会社間の労働契約関係の解除は、直接的な関係はない（董事と会社とが労働契約関係を構築していることを前提とする）ことにも注意したい。労働契約関係は、董事役職の解任により自動的に解除し又は終了することにはならない（労働契約中で明確な約定がある場合を除く）。会社にて支払う必要があり得る離職補償と、会社が労働契約関係の解除により支払う可能性のある経済補償金も、まったく別の名目の費用である。もしもある者の董事役職が解任され、尚且つその者と会社との労働契約関係も同時に解除された場合は、会社がその者に対し、離職補償と経済補償金を同時に支払わなければならない可能性も排除できない。

■ 会社の利益分配期限

2017年9月1日から施行されている『中華人民共和国会社法』適用の若干事項に関する最高人民法院の規定（四）（以下『司法解释四』という）第13条、第14条及び第15条では、株主は訴訟を通じて会社に利益分配を強制することができると定めており、主には株主利益分配権の訴訟主体（会社を被告とする）、先決条件（会社の株主会又は株主大会において、具体的な分配方案が含まれる有効な決議案が採決されたこと

利润分配的具体时限未做规定。此次,《司法解释五》通过第 4 条对此进行了明确规定。

根据《司法解释五》的规定,对于公司利润分配时限,我们简要总结如下:

情形:决议有规定,章程未规定

期限分类	应分配时限
决议期限≤1 年	决议期限
决议期限>1 年	1 年

备注:上述“应分配时限”中的 1 年,均指自决议作出之日起 1 年内(下同)。

情形:决议有规定,章程有规定

期限分类	应分配时限
决议期限≤章程期限≤1 年	决议期限
决议期限≤1 年≤章程期限	
1 年<决议期限≤章程期限	1 年
章程期限≤决议期限≤1 年	章程期限 (决议违反章程,股东可申请撤销决议期限)
章程期限≤1 年≤决议期限	
1 年<章程期限≤决议期限	1 年

情形:决议未规定,章程有规定

期限分类	应分配时限
章程期限≤1 年	章程期限
章程期限>1 年	1 年

情形:决议、章程均未规定

期限分类	应分配时限
——	1 年

■ 有限责任公司股东重大分歧的解决机制

在《司法解释五》发布之前,有限责任公司股东产生重大分歧时,股东可根据《公司法》第 74 条规定,要求公司按照合理价格收购其股权;若该重大分歧已经导致公司无法正常运行时,股东可根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司

法》第 182 条规定,请求人民法院解散公司。《司法解释五》在《公司法》第 182 条的基础上,增加了“公司经营管理发生严重困难,继续存续会使股东利益受到重大损失,通过其他途径不能解决”的情形,并规定了相应的解决机制。

「司法解释五」の規定に基づき、会社利益分配の期限について下表に簡潔にまとめる。

ケース:決議に規定はあるが、定款には規定なし

期限のパターン	分配を実施すべき期限
決議上の期限が 1 年以下である	決議上の期限
決議上の期限が 1 年超である	1 年

注釈:上述の「分配を行うべき期限」の欄にいう 1 年とは、いずれも決議がなされた日から 1 年以内を指す(以下同様)。

ケース:決議に規定あり、定款にも規定あり

期限のパターン	分配を実施すべき期限
決議上の期限は定款上の期限を上回らず、定款上の期限は 1 年以下である	決議上の期限
決議上の期限は 1 年以下であり、定款上の期限は 1 年以上である	
決議上の期限は 1 年超だが、定款上の期限を上回らない	1 年
定款上の期限は決議上の期限を上回らず、決議上の期限は 1 年以下である	定款上の期限(決議が定款に違反する場合、株主は決議上の期限取消の申請が可能)
定款上の期限は 1 年以上であり、決議上の期限は 1 年以下である	
定款上の期限は 1 年超だが、決議期限を上回らない	1 年

ケース:決議に規定はないが、定款に規定あり

期限のパターン	分配を実施すべき期限
定款上の期限は 1 年以下である	定款上の期限
定款上の期限は 1 年超である	1 年

ケース:決議、定款のいずれにも規定なし

期限のパターン	分配を実施すべき期限
——	1 年

■ 有限責任会社の株主の重大な対立解決メカニズム

「司法解释五」が公布されるまでは、有限責任会社の株主に重大な対立が生じた場合、株主は「会社法」第 74 条の規定に基づき、会社に対し合理的な価格での株式買い取りを求めることができた。もしもこの重大な対立が原因で、会社が正常に運営できなくなってしまうた

法》若干问题的规定（二）》（以下简称“《司法解释二》”）第1条提起解散公司的诉讼，以摆脱公司僵局。另外，《司法解释二》第5条规定了在解散公司的诉讼中，公司和股东可协商由公司或者股东收购股份、或以减资等方式解决纠纷。

在此前法律规定及司法实践基础上，《司法解释五》再一次强调股东重大分歧案件应注重调解，将调解范围由“解散公司诉讼案件”扩大至“股东重大分歧案件”，并明确列举了五种解决股东重大分歧的方式：

1. 公司回购部分股东股份；
2. 其他股东受让部分股东股份；
3. 他人受让部分股东股份；
4. 公司减资；
5. 公司分立。

但需注意的是，调解程序并非股东重大分歧案件的前置程序，如果公司与股东不能协商一致的，法院仍应及时判决。

结语：总体而言，《司法解释五》篇幅短小精悍，对案件审判中存在的争议和分歧问题具有较强的针对性和实操性，体现了该司法解释的目的性和务实性，着力保护中小股东的权益，我们将持续关注其实施情况。

（里兆律师事务所 2019 年 09 月 06 日编写）

場合は、会社のデッドロックを打開するために、株主は「『中華人民共和国会社法』適用の若干事項に関する最高人民法院の規定（二）」（以下「『司法解释二』」という）第1条に基づき、会社解散の訴えを提起することができた。また、「司法解释二」第5条では、会社解散の訴えにおいて、会社と株主は協議した上で、会社又は株主が株式を買い取り、又は減資などの方式によって紛争を解決することができると定めている。

これまでの法律規定及び司法実践をベースにして、「司法解释五」では株主の重大な対立には調停を重視しなければならないことを改めて強調し、調停の範囲を「会社解散に関する訴訟案件」から「株主の重大な対立案件」にへまで拡大し、また、株主の重大な対立の5通りの解決方法を明確に挙げている。具体的には、

1. 会社が一部の株主から株式を買い戻す方法。
2. その他の株主が一部の株主から株式を譲り受ける方法。
3. 第三者が一部の株主から株式を譲り受ける方法。
4. 会社の減資。
5. 会社分割、である。

なお、調停手順は、株主の重大な対立案件を処理する前に事前に踏んでおかなければならない手順というわけではなく、会社と株主が合意に至らなかった場合には、法院はやはり速やかに判決を下さなければならない。

終わりに：総じていえば、「司法解释五」は簡潔な短文ながらも実効性が高く、案件の審理・判決における争点や対立といった問題に対する的確性及び実効性を大いに有し、当該司法解释の目標、運用性を体现し、中・小株主の權益保護に力を入れており、その実施状況については引き続き関心を払いたい。

（里兆法律事務所が 2019 年 9 月 6 日付で作成）