

合同会社における退社権への疑問

中島 幸介¹

Questions of Withdrawal Rights in Limited Liability Companies

NAKASHIMA Kousuke

1. はじめに

合同会社は、2006年の会社法施行により利用可能となった会社形態である。この形態は、所有と経営が分離していない持分会社についても有限責任社員のみからなる会社を認めるために導入された。この制度が設けられた目的は、起業の勧奨であり²、会社法制定当時においては、中小企業、ベンチャー企業、ジョイントベンチャー³、企業買収の受皿会社、投資ファンド等としての活用が期待されていた⁴。

バブル崩壊後の不況下から脱皮し、起業意欲を促進するために企業環境を改善する必要があった当時において、有限責任を享受しながらも、定款自治を広く認めることによる経営の柔軟性を認めた合同会社制度の導入は、一つの方向性として正しいものであったと評価されている⁵。また、会社法制定後、合同会社の数が増加していったことは、この制度に一定のニーズがあった事を裏付けている⁶。

合同会社の社員には、合名会社や合資会社の社員と同様に退社権が認められている。筆者は、全ての社員に有限責任が認められている合同会社においても、退社権を認める必要があるのかについて疑問を抱いた。しかし、当時の立法担当者の著作等では、なぜ合同会社の社員にまで退社権を認めたのかを明示していない。この問題意識のもと本稿では、以下の手順で検討を行う。まず2項で現行法における退社制度を概観する。次に3項で合同会社の法的性質を明らかにする。続いて4項で合同会社の社員に退社権を認めていることの妥当性を検証する。最後に5項で本稿をまとめたうえで、若干の私見を述べる。

2. 退社制度の概要

退社とは、会社存続中に特定の社員が社員としての資格を絶対的に損失することをさす⁷。会社法では、合名会社、合資会社、合同会社を持分会社として整理し、株式会社と区別した

¹ 昭和女子大学現代ビジネス研究所 研究員

² 江頭（2005）11頁。

³ 川田（2005）161頁、長島・大野・常松法律事務所編（2005）502頁。

⁴ 江頭・門口編代（2008）408頁〔松島英機・濱田芳貴〕。

⁵ 櫻井（2014）30頁。

⁶ 国税庁の調査によれば、合同会社は184,719社存在している（国税庁長官官房企画課（2023）14頁）。

⁷ 加美（1998）458頁、高島（1991）346頁、松田（1951）375頁、弥永（2021）479頁、山口（1988）29頁。

うえで、全ての持分会社の社員に退社を認めている。

どのような形態をとる場合でも、株式・持分に市場性のない閉鎖的な企業から退出し、投下資本を回収することは、内部紛争の解決や、社員間の動機付けという観点からも、重要な課題の一つである⁸。

株式会社においては、株主の退出は株式の譲渡によって行われるのが原則である（会社法 127 条）。他方、持分会社において、社員の退出は退社によることを原則としている

（会社法 611 条 1 項）。これは社員の個性が重視されることや⁹、持分譲渡（会社法 585 条）が容易ではないという持分会社の性質から認められているとの説明がなされる¹⁰。しかし、株式会社であっても、株式に譲渡制限が付されている会社（非公開会社）では、株主の個性が重視されることも、株式譲渡が容易でないことも同様である。したがって、持分会社にのみ退社が認められていることについて、説得力のある説明がなされていない。

退社は、①定款で定めた事由の発生、②総社員の同意¹¹、③死亡、④合併、⑤破産手続開始の決定、⑥解散、⑦後見開始の審判を受けたこと、⑧除名¹²によって発生する（会社法 607 条 1 項）¹³。また、債権者により持分を差し押さえられた場合（会社法 609 条 1 項）¹⁴や、持分会社の継続に同意しなかった場合（会社法 642 条 2 項）に発生する。加えて、一定の場合には、社員が退社したものとみなされる（会社法 845 条）¹⁵。

会社法は、上記のような一定事由に基づく退社（法定退社）に加えて社員の意思に基づく退社（任意退社）を認めている。持分会社の存続期間を定款で定めなかった場合や、ある社員の終身の間持分会社が存続することを定款で定めた場合に、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。この場合、各社員は、6 カ月前までに持分会社に退社の予告をしなければならない（会社法 606 条 1 項）。ただし、定款で別段の定めをすることも可能であり（会社法 606 条 2 項）、例えば理由の有無を問わずいつでも退社

⁸ 宍戸（2014）429 頁。

⁹ 江頭・門口編代（2008）417 頁 [松島英機・濱田芳貴]。無限責任社員は会社債務について連帯して無限責任を負い、原則として業務執行権・代表権を有するので、意思に反して拘束するのは適当でない（黒沼（2021）480 頁）。

¹⁰ 黒沼（2020）383 頁、長島・大野・常松法律事務所編（2005）514 頁、吉本（2008）439 頁。社員は、他の社員の全員の承諾がなければ、持分の全部又は一部を他人に譲渡することができない（会社法 585 条）。

¹¹ 総社員の同意とは、任意退社（会社法 606 条）の要件を満たさない退社申出に対して、これを容認することについての同意をさす。

¹² 除名は、社員相互の信頼関係を損なう社員を、会社から強制的に脱退させる制度である（黒沼（2020）383 頁）。

¹³ 持分会社は、当該社員が会社法 607 条 1 項 5 号から 7 号までに掲げる事由の全部又は一部によっては退社しない旨を定款で定めることができる（会社法 607 条 2 項）。

¹⁴ 社員の債権者は、社員の持分を差し押さえて、6 カ月の予告期間を経たうえで事業年度の終了時に社員を退社させ（会社法 609 条 1 項）、持分の払戻しを受けることができる（差押債権者の強制退社権）。退社予告は債権者の会社に対する一方的意思表示によって行われ、会社および社員の協力を必要としない（奥島・落合・浜田編（2009）36 頁 [今泉邦子]）。

¹⁵ 持分会社において、設立の無効や取消しの訴えに係る請求を認容する判決が確定した場合でも、この原因が一部の社員のみにあるときは、他の社員全員の同意によって、会社を継続することができる。この場合、原因がある社員は退社したものとみなされる（会社法 845 条）。

できる旨を定款に定めることもできる¹⁶。これに加えて、持分会社の社員は、やむを得ない事由があるときは、定款の定めにかかわらず、いつでも退社することができる（会社法 606 条 3 項）¹⁷。この任意退社制度は、社員にとって投下資本回収の保障となる制度である¹⁸。このため、任意退社の規定は強行規定であり¹⁹、たとえ定款の規定をもってしても、退社権を完全に否定することはできないと解されている²⁰。この様に、持分会社の社員には、退社の自由が認められており、しかも会社財産の状況によって影響を受けることがない²¹。

社員が退社する際に、持分を消滅させる対価として会社財産から持分に対応する財産を取り戻すことを、持分の払戻しという²²。持分会社を退社した社員（退社員）は、出資の種類を問わず、持分の払戻しを受けることが認められている（会社法 611 条 1 項）²³。退社によって当該社員が有していた会社における社員の地位は、持分に相当する金額の払戻しを請求するという金銭債権に転換される。この持分払戻し請求権を行使するかどうかは、退社員の意思に委ねられており、退社後も払戻し請求権の行使を留保することや、退社の撤回も留保することも可能である²⁴。なお、払戻しの価額は、退社員の持分の大きさに比例して決まる。持分評価の基準に関して、退社員と持分会社との間の計算は、退社の時における持分会社の財産の状況に従って行わなければならない（会社法 611 条 2 項）。ここでいう持分会社の財産の状況は、継続企業価値を前提としている²⁵。しかし、継続企業価値の算定や会社財産の時価評価には、手間がかかり、恣意が入りやすいことから、これを避けるために定款で別段の定めをすることも可能である²⁶。

退社に際して、会社財産から社員に対して払戻しが行われる場合、社員と債権者の利害対立が最も先鋭化する²⁷。このため、債権者保護の観点より²⁸、持分会社の退社員は、登記

¹⁶ 和仁・遠藤（2006）207 頁。入社後一定期間は任意退社することができない旨の定めを置くことは、可能（中島（2006）50 頁）。

¹⁷ このやむを得ない事由とは、社員が単に当初の意思を変更したというだけでは足りない（相澤・葉玉・郡谷編著（2006）588 頁）。

¹⁸ 山本（2005）203 頁、吉本（2008）439 頁。

¹⁹ 田中（2018）747 頁。

²⁰ 江頭・中村編著（2012）444 頁〔和田宗久〕、小西（2012）121 頁注 61、宍戸（2014）434 頁。したがって本稿で主張する様に合同会社の社員に退社権を認めるべきでないとした場合、投下資本回収の機会を別途手当することが必須となる。

²¹ 宍戸（2005）116 頁。社員に退社の自由があるとすれば、大きな持分を有する社員が退社を選択した場合、会社を解散しなければならない事態も生じ得る（宍戸（2005）113 頁）。従って、株式会社は会社の永続性を前提とした組織形態であるが、持分会社は必ずしも会社の永続性を前提としていない組織形態といえる（宍戸（2014）433 頁）。

²² 大杉（2006）88 頁。

²³ 会社法 608 条 1 項及び 2 項の規定により当該社員の一般承継人が社員となった場合は、この限りでない（会社法 611 条 1 項但書）。

²⁴ 高木（2018）24 頁。

²⁵ DCF 法により算定した退社員の持分の価値が払戻し額になる（黒沼（2020）384 頁）。

²⁶ 大杉（2013）79 頁。

²⁷ 大杉（2006）88 頁。

²⁸ 山崎編著（2006）58 頁〔豊島ひろ江〕。

をする前に生じた会社の債務について、従前の責任の範囲内でこれを弁済する責任を負う（会社法 612 条 1 項）。しかし、無限責任社員が存在しない合同会社においては、あまり実効性がある規定とはいえないため、合同会社の債権者を保護するための特則がいくつか設けられている。

まず、合同会社に対して社員が払戻請求を行えるのは、定款に記載された出資の価額を減少する場合に限られ、減少した額の範囲内においてしか払戻しを行うことができない（会社法 632 条 1 項）。また、合同会社が出資の払戻しにより社員に対して交付する金銭等の帳簿価額（出資払戻額）が、剰余金額または出資の価額を減少した額のいずれか少ない額を超える場合には、払戻しを行うことができない。この場合において合同会社は、社員からの払戻請求を拒むことができる（会社法 632 条 2 項）。この規定に違反して、出資の払戻しが行われた場合、当該払戻しに関する業務を執行した社員は、会社に対し、払戻しを受けた社員と連帯して、当該出資払戻額に相当する金銭を支払う義務が課される（会社法 633 条 1 項本文）²⁹。この義務は、原則として免除することができない（会社法 633 条 2 項本文）³⁰。

払戻しを受けた社員が、出資払戻額が出資の払戻しをした日における剰余金額を超えていたことについて善意であるときは、当該出資払戻額について、当該払戻しに関する業務を執行した社員からの求償に応ずる義務を負わない（会社法 634 条 1 項）。この場合、合同会社の債権者は、払戻しを受けた社員に対し、出資払戻額に相当する金銭を支払わせることができる（会社法 634 条 2 項）。

合同会社から退社員に対して払戻す金銭等の額が、剰余金の額の範囲内であれば、通常の利益配当と同様であるが、これを超える場合には、債権者保護手続を経て払戻しを行わなければならない（会社法 635 条）。これは、すべての社員が有限責任である合同会社の特性によるものである³¹。具体的には、債権者が異議を述べる機会を確保するため、合同会社は剰余金を超える持分の払戻しの内容と、債権者が一定の期間内に異議を述べることのできる旨を官報に公告し、かつ、知れている債権者には個別に催告しなければならない（会社法 635 条 2 項）³²。この期間は、持分払戻額が純資産額を超える場合（簿価債務超過に陥る場合）には、2 カ月を下ることができない（会社法 635 条 2 項括弧書、会社法計算規則 194 条）³³。また、持分払戻額が会社の純資産額を超える場合は、個別催告等も省略できない（会社法 635 条 3 項但書）。たとえ簿価では債務超過に陥る場合であっても、のれん等を含む実質的な企業価値に勘案すれば当該持分の払戻しにより会社の支払い能力

²⁹ 当該業務を執行した社員が、職務を行うについて注意を怠らなかったことを証明した場合は、この限りでない（会社法 633 条 1 項但書）。

³⁰ 出資の払戻しをした日における剰余金額を限度として当該義務を免除することについて、総社員の同意がある場合は、この限りでない（会社法 633 条 2 項但書）。

³¹ 長島・大野・常松法律事務所編（2005）515 頁。

³² 異議申立期間は、1 カ月を下ることができない（会社法 635 条 2 項但書）。

³³ 資本金の額（会社計算規則 166 条 1 号）、資本剰余金の額（同 2 号）、利益剰余金の額（同 3 号）および最終事業年度末日における評価・換算差額等にかかる額（同 4 号）の合計額をもって純資産額とする。

が害されない場合もあり得るが、債権者保護の趣旨から、清算手続き（会社法 660 条以下）に準じた手続きを要求している³⁴。なお、債権者が催告期間内に異議を述べなかったときは、持分の払戻しについて承認をしたものとみなされるが（会社法 635 条 4 項）、異議を述べたときは、合同会社は原則として当該債権者に対し弁済等をしなければならない（会社法 635 条 5 項本文）。

もし、必要な債権者保護手続きを経ずに払戻しを行った場合には、業務を執行した社員は、当該持分の払戻しを受けた社員と連帯して³⁵、会社に対して、払戻額を支払う義務を負うことになる（会社法 636 条 1 項本文）³⁶。この業務を執行した社員の義務は、原則として免除することができない（会社法 636 条 2 項本文）³⁷。

3. 合同会社の性質

(1) 人的会社と物的会社

会社法施行前において、会社の機構上の特色を比較対照する場合、人的会社と物的会社と分類し考察するのが支配的であった³⁸。この分類の基準は、社員の個性と会社との関係の粗密さ（濃淡・深淺）に求める説が多数説である³⁹。すなわち、社員と会社との関係が濃厚で、社員の個性が重視される会社を人的会社と分類し、これに対して社員と会社との関係が稀薄で、社員の個性は軽視され物的な会社財産が重視される会社を物的会社と分類する⁴⁰。他方、会社の対外的信用の基礎が人的要素（信用）にあるものを人的会社、物的要素（資本）にあるものを物的会社と分類する少数説がある⁴¹。この説に従えば、社員に有限責任を認められていない場合は人的会社となり、認められている場合は物的会社となる⁴²。

物的会社の典型とされる株式会社においても、非公開会社では、株主と会社との関係が密接となる。したがって、社員と会社との関係の粗密さは、人的会社と物的会社の決定的な分水嶺とは言い難い。他方、少数説は、無限責任社員の有無によって、人的会社と物的会社を明確に分けることができるという利点がある。また両説の差異は、債権者との関係を考慮するか否かによって生じているとも捉えることができる。会社の分類を、社員と会社との関係

³⁴ 江頭・門口編代（2008）418 頁〔松島英機・濱田芳貴〕。

³⁵ 退社員自身が弁済義務を負うのは、業務執行社員と通謀したような場合に限られる（宍戸（2005）114 頁）。

³⁶ 払戻しに関する業務を執行した社員がその職務を行うについて注意を怠らなかつたことを証明した場合は、義務を負わない（会社法 636 条 1 項但書）。

³⁷ 総社員の同意がある場合は、払戻し時の剰余金額を限度として免除することが可能である（会社法 636 条 2 項但書）。

³⁸ 志津田（1991）97 頁。物的会社・人的会社を巡る議論については、櫻井（2008）111 頁以下参照。

³⁹ 大隅（1967）7 頁、梶山・川村編著（2002）29 頁〔川村正幸〕、近藤（2020）13 頁、志津田（1991）97 頁、西原（1952）132 頁、服部（1983）13 頁、菱田（1975）7 頁、鈴木（1991）17 頁。

⁴⁰ 志津田（1991）97 頁。

⁴¹ 喜田・吉田（1999）122 頁、倉澤（1991）76-77 頁、新山（1996）36 頁、服部・北沢編（2005）23 頁、本間・古瀬村編（1995）13 頁、葭田（2003）60 頁。なお、社員の個性と対外的信用の両方を基準とする説もある（坂井（2001）14 頁、加美（1998）15 頁、関（1994）7 頁、堀口（1992）37 頁）。

⁴² 稲田・須藤・根田編著（1993）11 頁〔田代有嗣〕。

でのみ説明し、債権者との関係に目を向けない通説は、社員権論という一種のドグマに基づくものであり、現実を説明するのには無理がある。以上の理由から本稿では、少数説に依拠して論を進める。

人的会社では、社員は連帯無限の直接責任を負うとともに、他方では業務執行権および会社代表権を有し、所有と経営の一致が認められる。このため、債権者に対する会社の信用も社員個人におかれることになる。また、社員相互の信頼関係を基礎とするから、社員の地位の移転も非常に困難となる⁴³。この結果、債権者に対する関係では社員の人的信用が重視され、会社財産は比較的重要性を有しない⁴⁴。

物的会社においては、社員の責任が出資金額を限度とする有限かつ間接の責任である。したがって、会社の対外的信用ももっぱら会社の財産ないし規模、事業の性質など物的なものにおかれ、会社個人にはまったく関係しない。ゆえに、会社の地位の移転も極めて容易で、ついには社員の地位が証券化され、資本主義取引の中心的な存在となる⁴⁵。この結果、債権者は会社財産を重視し⁴⁶、社員の人的作用は無視される⁴⁷。

具体的には、合名会社は人的会社、株式会社は物的会社に分類される。合名会社では、社員の全員が会社債務につき債権者に対して連帯無限の弁済責任を負う(会社法 580 条 1 項)。これと同時に、各社員は社員として当然に業務を執行し(会社法 590 条 1 項)、会社を代表する権限を有する(会社法 590 条 3 項)。こうして全社員は会社の所有者かつ経営者として事業に没入している。したがって、債権者に対する関係においても、また社員相互の関係においても社員個人の信用が重視されざるを得ないのであって、ひいて社員は多数たるを得ないし、また社員の地位の移転も勢い困難とならざるをえないが、会社財産の上にはあまり重要性がおかれぬ。ゆえに、合名会社は人的会社に分類される。これに対して、株式会社では、株主は株式の引受価額を限度とする出資義務を負うにとどまり(会社法 104 条)、会社債務については何らの責任を負わないと同時に、株主たる資格において当然に会社の業務を執行する権限を有するものではない。会社の信用はもっぱら会社財産の上におかれ、会社財産の保全が強く要求されている反面、社員が誰であるかは重要でなく、人数は多数でありうるし、地位の移転も自由になっている。ゆえに、株式会社は物的会社に分類される⁴⁸。なお、合名会社・株式会社以外の会社は、いずれもこの両極の中間に位置しているが⁴⁹、会社法制定前において合資会社は人的会社、有限会社は物的会社として分類されていた⁵⁰。

⁴³ 服部 (1983) 13 頁。

⁴⁴ 鈴木 (1991) 18 頁。

⁴⁵ 服部 (1983) 13-14 頁。

⁴⁶ 葭田 (2003) 60 頁。

⁴⁷ 鈴木 (1991) 18 頁。

⁴⁸ 大隅 (1967) 7-8 頁。

⁴⁹ 大隅 (1967) 8 頁。

⁵⁰ 梶山・川村編著 (2002) 29 頁 [川村正幸]、加美 (1998) 16 頁、神崎 (1977) 14-15 頁、坂井 (2001) 14 頁、志津田 (1991) 97 頁、関 (1994) 588-589 頁、田中 (1982) 64 頁、田中・堀口・川村 (2000) 74 頁、西原 (1952) 132 頁、蓮井・森編 (1991) 26 頁、服部 (1983) 13 頁、菱田 (1975) 8-11 頁、堀口 (1992) 37 頁、松田 (1951) 22 頁、山口 (1988) 15 頁。

(2) 合同会社の分類

人的会社は組合的な会社であり、物的会社は社团的な会社であると言い換えることができる⁵¹。人的会社（組合的な会社）と物的会社（社团的な会社）との対立及びこの対立に基づく性質上の差異を認識することは、会社法を理解する上で極めて肝要である⁵²。

前田（2009）は、合同会社の社員が会社に対する出資義務を負うのみで債権者に責任を負わないため債権者に対する関係では、社員の個性が重視されず、この意味においては、物的会社であるが、社員相互の関係では、社員の入社および持分の譲渡の承認については、原則として社員全員の合意によるものとされ、かつ社員は原則として業務執行権限を有し、譲渡についても合資会社の有限責任社員のそれらと区別がないなど、原則として人的会社性が認められると主張する⁵³。また、櫻井（2008）も、物的会社と人的会社とを区別する基準に照らして合同会社を考えた場合、どちらかに限定することに無理があるとする⁵⁴。

しかし、人的会社を組合的な会社であり、物的会社は社团的な会社であるとした場合、この様に不明瞭な態度は許されるのであろうか。松田（1952）が主張する様に、社団と組合は互いに相排斥する概念であり、両者の性質を兼有する組合的社団または社团的組合というのが如き鶴的存在を許すべきではない⁵⁵。したがって、合同会社が、人的会社であるか物的会社であるかを明確にする必要がある。

確かに、合同会社には合名会社・合同会社と共通する要素が多数あることは否定しがたい。しかし、決定的に重要な点は、合同会社には、無限責任社員は存在しないことである（会社法 576 条 4 項）。すなわち合同会社の社員は、持分の引受価額を限度とする出資義務を負うだけで、会社債務については何らの責任を負わない。また対外信用は会社の資産や規模など物的なものが重視されるから、会社財産の重要性が極めて大きい。これを担保するため資本維持の規定（会社法 628 条）や、資本金減少や持分の払戻しにおける債権者異議手続の規定（会社法 627 条、同 635 条）が設けられているのである。これらのことから、合同会社では物的会社の彩色の方が強いといえる。また、合同会社と有限会社の類似性を指摘する見解があることも⁵⁶、合同会社が物的会社的な彩色が強いことを間接的に証明している。以上の検証から、合同会社は、物的会社に分類すべきである⁵⁷。

⁵¹ 服部・北沢編（2005）23 頁。組合と社団に関する議論については、中島（2020）44 頁以下参照。

⁵² 本間・古瀬村編（1995）13 頁、松田（1951）22 頁。

⁵³ 前田（2009）16 頁。

⁵⁴ 櫻井（2008）123 頁。櫻井（2008）では、会社法制定以降、会社を人的会社か物的会社かを分類または分析することは適切でないとの結論に至っている（櫻井（2008）124 頁）。しかし、本稿の様に退社権を有する会社の種類に認めるべきか否かを分析する場合には、現在でも有益な概念である。

⁵⁵ 松田（1952）207 頁。

⁵⁶ 柴田（2022）48-50 頁。有限会社は、物的会社的な彩色を多く有していた（服部（1983）13-14 頁）。

⁵⁷ 合同会社を物的会社と位置付ける文献として居林（2005）80 頁以下参照。なお、会社法施行後に刊行された会社法の教科書には、物的会社・人的会社についての記述が無いものが多い（例えば、神田（2024）7 頁以下参照）。記述があっても、合同会社をどちらに分類すべきかについての記述が無いものもある（例えば、近藤（2020）13 頁以下参照）。

4. 検討

合同会社制度の創設により、従来の人的会社・物的会社という分類はあいまいになってしまったことは事実である⁵⁸。しかし、前項で述べた通り、無限責任社員が存在しない合同会社は物的会社に分類すべきである。この立場から、合同会社の社員に退社権を認めるべきかを検討する。

社員に退社が認められるのは、人的会社の特色であるとされてきた⁵⁹。なぜなら、社員の責任が重いだけに、相当の理由があれば、社員のために退社を認めるとともに、信頼を失った社員を会社関係から排除する必要があるとされていたからである⁶⁰。この様に個人的事由による退社を認める反面、人的結合体として社員の交替（持分の譲渡）を制約することで、社員の脱退があっても会社は解散しないものとして企業の維持を図ったのである⁶¹。この視点にたてば、人的会社ではない合同会社の社員には、退社を認めるべきではないという結論に至らざるを得ない。したがって、合同会社の社員に退社制度を認めた現行法は、論理的整合性を欠いている。

加えて、合同会社において退社権を認めることは実務の観点からも問題がある。卑近な例として社員が1人だけの合同会社を考えてみる。もし、この社員が退社した場合、会社は解散となり（会社法 641 条）、債権者は著しく不安定な立場に追い込まれる。けだし、社員が有限責任であるため、債権者が退社員の責任（会社法 612 条）を追及することも難しいからである。

5. 結語

本稿では、1項で示した問題意識のもと、2項で現行法の退社制度を整理した。続いて3項で合同会社の性質は物的会社であることを明らかにした上で、4項で合同会社にも退社制度を認めている現行法の問題点を指摘した。これが本稿の貢献である。

立法論としては、合同会社において退社制度を認めない場合、持分の譲渡の要件をどの程度緩和すべきかとの問題が必然的に生じる。この場合の制度設計については、非公開会社における譲渡手続き（会社法 139 条、同 140 条）を参考にすべきであると思われるが、詳細な検討は今後の課題としたい。また、本稿では、合同会社のモデルとなった米国の LLC（Limited Liability Company）におけるメンバーの脱退に関する法制度との比較検討まで至らなかった。これも今後の検討課題としたい。

かつて巨額の資本の集積を必要とする大企業は、株式会社以外の形態を選択する余地はないとされていた⁶²。しかし、現在では、合同会社 DMM.com の様に合同会社形態の大企業

⁵⁸ 長谷川（2010）184 頁。

⁵⁹ 石井（1956）258 頁、稲田・須藤・根田編著（1993）285 頁 [石山義衛]、大隅（1967）25 頁、高島（1991）346 頁、本間・古瀬村編（1995）427 頁、増田・浦川（2010）128 頁、山口（1988）29 頁。

⁶⁰ 大隅（1967）25 頁。

⁶¹ 石井（1956）258 頁。

⁶² 鴻（1988）61 頁、本間・古瀬村編（1995）12 頁。

が存在している。思うに、そもそも会社を持分会社と株式会社に分類するという現行法の体系そのものに無理があるのではなからうか。将来的には、物的会社を一体として規制する道も考えられる。

<参考文献>

- ・相澤哲・葉玉匡美・郡谷大輔編著（2006）『論点解説 新・会社法：千問の道標』商事法務
- ・稲田俊信・須藤英章・根田正樹編著（1993）『講義会社法』中央経済社
- ・鴻常夫（1988）『会社法の諸問題（I）』有斐閣
- ・石井照久（1956）『概説商法』勁草書房
- ・居林次雄（2005）『会社法入門』財務経理協会
- ・江頭憲治郎（2005）「基調講演 新会社法の意義と特徴」『ジュリスト』1300号 8-15頁
- ・江頭憲治郎・門口正人編代（2008）『会社法体系（1）』青林書院
- ・江頭憲治郎・中村直人編著（2012）『論的体系会社法（4）』第一法規
- ・大杉謙一（2006）「合同会社」『法学教室』304号 84-89頁
- ・大杉謙一（2013）「持分会社・民法組合の法律問題」岩原紳作・山下友信・神田秀樹編『会社・金融・法（上）』商事法務 53-82頁
- ・大隅健一郎（1967）『新版会社法概説』有斐閣
- ・奥島孝康・落合誠一・浜田道代編（2009）『新基本法コンメンタール会社法（3）』日本評論社
- ・梶山純・川村正幸編著（2002）『現代商法（第7版）』中央経済社
- ・加美和照（1998）『新訂会社法（第6版）』勁草書房
- ・川田剛（2005）『日本版LLP・LLCの理論と税務：多様な事業体のすべて』財經詳報社
- ・神崎克郎（1977）『商法（II）』青林書院新社
- ・神田秀樹（2024）「会社法（第26版）」弘文堂
- ・喜田了祐・吉田直（1999）『商法の要説（5訂版）』中央経済社
- ・倉澤康一郎（1991）『商法の基礎（改訂版）』税務経理協会
- ・黒沼悦郎（2020）『会社法（第2版）』商事法務
- ・国税庁長官官房企画課（2023）「令和3年度分会社標本調査」
（<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/kaishahyohon2021/pdf/R03.pdf>）2024.11.04
- ・小西みも恵（2012）「合同会社における少数派社員の保護」『法と政治』63巻1号 99-125頁
- ・近藤光男（2020）『最新株式会社法（第9版）』中央経済社
- ・坂井隆一（2001）『会社法要論（第4版）』法律文化社
- ・櫻井隆（2008）「合同会社の法的性質」『経営論集』18巻1号 109-124頁
- ・櫻井隆（2014）「合同会社制度の現状と課題」『経営論集』24巻1号 29-44頁

- ・ 宍戸善一（2005）「持分会社」ジュリスト 1295 号 110-118 頁
- ・ 宍戸善一（2014）「合同会社の退社員の持分評価：譲渡制限会社の評価との比較」出口正義・吉本健一・中島弘雅・田邊宏康編『企業法の現在』信山社 427-440 頁
- ・ 志津田氏治（1991）『増補現代産業法講義』法律文化社
- ・ 柴田和史（2022）『教養としての「会社法」入門』日本実業出版社
- ・ 鈴木竹雄（1991）『新版会社法（全訂第 3 版）』弘文堂
- ・ 関俊彦（1994）『会社法概論』商事法務研究会
- ・ 高木康衣（2018）「持分会社における退社制度について」『熊本ロージャーナル』14 号 21-26 頁
- ・ 高島正夫（1991）『新版会社法』慶應通信
- ・ 田中誠二（1982）『再全訂会社法詳論（上）』勁草書房
- ・ 田中誠二・堀口亘・川村正幸（2000）『新版商法（11 全訂版）』千鳥書房
- ・ 田中亘（2018）『会社法（第 2 版）』東京大学出版会
- ・ 中島幸介（2020）『松田二郎：最低資本金制度の再考』日本マネジメント総合研究所
- ・ 中島裕二（2006）『LLC・LLP の制度・会計・税務』中央経済社
- ・ 長島・大野・常松法律事務所編（2005）『アドバンス新会社法』商事法務
- ・ 新山雄三（1996）『会社法の仕組みと働き』日本評論社
- ・ 西原寛一（1952）『商法学』岩波書店
- ・ 蓮井良憲・森淳二郎編（1991）『会社法』法律文化社
- ・ 長谷川乃理（2010）「法人による業務執行」『名城法学』60 巻別冊 174-195 頁
- ・ 服部栄三（1983）『会社法通論（第 3 版）』同文館
- ・ 服部栄三・北沢正敬編（2005）『商法（第 10 版補訂版）』有斐閣双書
- ・ 菱田政宏（1975）『会社法（改訂版）』中央経済社
- ・ 堀口亘（1992）『新会社法概論』三省堂
- ・ 本間輝雄・古瀬村邦雄編（1995）『会社法（第 5 版）』法律文化社
- ・ 前田庸（2009）『会社法入門（第 12 版）』有斐閣
- ・ 増田政章・浦川章司（2010）「合同会社からの社員の退社に関する諸問題」『近畿大學法学』58 巻 2・3 号 99-154 頁
- ・ 松田二郎（1951）『会社法概論』岩波書店
- ・ 松田二郎（1952）「会社の組合性と社団性」我妻栄・鈴木竹雄編『商法の基本問題』有斐閣 201-224 頁
- ・ 弥永真生（2021）『リーガルマインド会社法（第 15 版）』有斐閣
- ・ 山口幸五郎（1988）『会社法概論』法律文化社
- ・ 山崎茂雄編著（2006）『LLC とは何か：新会社法と合同会社』税務経理協会
- ・ 山本爲三郎（2005）『会社法の考え方（第 5 版）』八千代出版
- ・ 葭田英人（2003）『商法要論』学陽書房

- ・吉本健一（2008）『レクチャー会社法』中央経済社
- ・和仁亮裕・遠藤聖志（2006）「合同会社」川村正幸・布井千博編『新しい会社法制の理論と実務』206-215 頁