

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

経営活動の執行とガバナンス

……代表取締役の役割、執行役と執行役員



◇ 代表取締役とその役割

代表取締役は、取締役会で選任され、その決定に基づいた代表権と執行権限を持つ事となります。会社を代表して様々な契約を結ぶ権限を持っています。しかし、代表権を持つ複数の取締役がいたり、代表権のない社長もいます。また、表見代表取締役といわれる本来の代表権のない例えば「取締役社長」や「取締役副社長」、「専務取締役」等と表した名称を使っている場合、一見取引先の相手から見れば、代表権のある様に見えますが、代表権がないので後日、契約事項の無効となる場合があるので注意しなければなりません。

◇ 専務取締役、常務取締役、経営委員会など

一般に、会長や社長のほかに、「専務」や「常務」という役職を置く会社が多く見られます。アメリカのケースから引用して、日本でもトップ経営責任者に、CEO（最高経営責任者）という名称が使われることがあります。アメリカでのCEOは、最高執行役を意味します。

日本では、これらの役職は、会社法上で規定されているものではありません。あくまでも、欧米の名称を斟酌していることで、会社の単なる「職制」で会社の部長や課長といった役職と同じものです。

会社法では、あくまでも取締役、取締役会という形が基本ですから、経営を遂行するための社内組織や役職として位置づける場合には、意思決定などについて、会社法上の違反にならないよう、権限などしっかり規定しておく必要があります。「常務会」や、経営の客観性をアピールするための「経営委員会」をもうける会社が多いのですが、法的には、あくまでも取締役会に提議するための予備検討であって、決定権など全くありません。事後、社内トラブルや、法令に違反した決定をおこなわないよう、特に経営者は良く理解し、明確に規定しておくなければなりません。

◇ 執行役と執行役員は違います

最近よく耳にする役職ですが、これによく似た名称で、「執行役員」という制度を置くところがあります。これは、法律上の役員等ではなく、あくまでもその企業独自の職制で前述の部長・課長などと同じ社内のみで通用する役職で会社法上そういった制度は全くありません。

新しい取引先と始めて取引をするとき、冒頭の「表見代表」と同じように、うっかりだまされることもありうることで注意が必要です。

以上の通り会社のガバナンスは会社法や自社の定款に正しく規定されていますが、経営のグローバル化や近代化で誤解される役職の名称がいろいろ使われています。

**民法改正メモ【第9回 代理】**

弁護士：今回は、社長と私との関係にもかかわって「代理」について、ポイントを解説できればと思います。

社長：本来は自分で一から十までやるべきなんだろうけど、実際そんなことやってられないから、代理人として活動するようお願いしているわけで…。その法律関係の話だね。

弁護士：その通りです。で、いきなりですがクイズです。

社長に代わって行動するよう依頼を受けた私ですが、私が相手方に対し詐欺や強迫を行った上で相手方と約束を取り交わし、後日、相手方が詐欺・脅迫に基づいてその約束の取消を主張してきたとします。もちろん、社長は詐欺・脅迫を行ってでも相手方に約束させてくれ！などという指示を一切行っていない訳ですが、この場合、相手方の詐欺・脅迫の主張は認められると思いますか？

社長：う～ん、そんなの弁護士が勝手にやったことであって、知ったことじゃない！と言いたいところだけど、たぶんダメなんだよね！？

弁護士：そうです。ダメなんです。代理人が入った場合、代理人の認識を基準に法律行為の有効性を判断することになります。

上記の例では、代理人である私が不適切な行為を行ったという事例を想定しましたが、逆の場合も然りで、例えば、私が相手方より、詐欺・脅迫等を受けていた場合、たとえ社長が詐欺・脅迫等を受けていなかったとしても、相手方との約束を取り消すことが可能となります。

社長：つまり、代理人を入れた場合、法律行為（意思表示）は当然私に帰属するけど、その有効・向こうの判断に関する認識については、私ではなく代理人の認識を基準に判断するということだね。

弁護士：その通りです。実は、この解釈論は現行民法上、当たり前のように考えられていたのですが、現行民法では実は明文で定め方不十分でした。このため、今回の改正でこの辺りについて整備がされました。

社長：なるほどねえ。

弁護士：一応例外をあげておきますと、相手方が心裡留保（＝内心と対外的な意思表示が違うことを相手方自身が認識している場合）に基づいて意思表示を行った場合、代理人である私が心裡留保を知らなかった場合、代理人である私が知らない以上、心裡留保に基づく意思表示は有効と取り扱われます。しかし、社長が、心裡留保であることを知っていた場合、一定の場面ではその意思表示は無効と判断されることになります。

社長：自分が知っているなら、無効と言われても仕方ない、一種の自己責任とでも言えばよいのかな。

弁護士：そのような言い方もできるかもしれませんがね。

あと、私のような弁護士はかなり意識しているのですが、弁護士以外の方々は意外と意識されていない事例として、自己契約や双方代理というものがあります。

社長：なんだい、それ？

弁護士：自己契約は、私が社長の代理人であるにもかかわらず、約束する当事者が私という重なるパターンのことです。双方代理は、社長と相手方の両方より私が代理人として選任されているパターンです。

社長：いかにも利益相反になりそうだな。

弁護士：おっしゃる通りです。こういった自己契約が双方代理の場合は無権代理になること、つまり、原則として代理人による法律行為（意思表示）について社長には帰属しません。ただし、社長が当該法律行為を有利と考えた場合は、追認することができるという立付けとなりました。

この解釈論も当たりまと言えは当たり前なのですが、現行民法上ははっきりと明文化されているわけではないので、今回の改正法では明文化されました。

社長：無権代理の話が出てきたけど、無権代理行為をした人はどういった責任を負うのかな？

弁護士：先の事例でいえば、依頼者である社長からの追認が得られない限り、代理人である私は、相手方より、約束通り実行せよ or 損害賠償を支払えという責任を原則負担することになります。

社長：至極当然のことだねえ。

弁護士：あと、細かい話になりますが、相手方が無権代理であることを知っていた場合、過失によって知らなかった場合（但し、無権代理人自らが無権代理であることを知っていた場合は除く）、相手方は無権代理人に対して責任追及はできません。

実はこの辺りについても現行民法では曖昧な内容となっていたため、今回の改正法で明文化されました。

社長：おいおい、現行民法って欠陥だらけじゃないか…。

弁護士：まあ、そうとも言えますね。だからこそその改正なんでしょうね。

最後に、これはちょっとややこしいのですが、上記のような無権代理、裏を返せば代理権が濫用等された場合、どういった事情があれば、依頼者である社長に効果が例外的に及んでしまうのか、改正法では整理されました。

社長：ほお、どのようになったのかな。

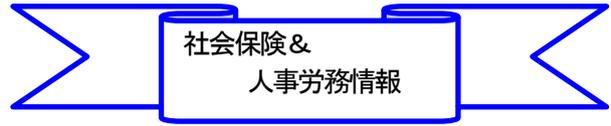
弁護士：大まかには次のようになります（⑤と⑥が改正法で新設されました）。

- ①：代理権の濫用（代理権限の範囲内での悪用）＝相手方が代理権の濫用につき、知っていた又は注意すれば知ることができたことを立証できない限りは、本人に効果帰属する。
- ②：代理権の範囲を超えて代理人が悪用（権限外行為）＝相手方が権限内の行為であると信じたことにつき正当理由があれば、本人に効果が帰属する。
- ③：代理権を授与して否にも関わらず、対外的に授与していることを表明したがために、代理人が悪用＝相手方が代理権不存在につき、知っていた又は注意すれば知ることができたことを立証できない限りは、本人に効果帰属する。
- ④：代理権が消滅していたにもかかわらず、代理人が悪用＝代理権が消滅したことにつき、知っていた又は注意すれば知ることができたことを立証できない限りは、本人に効果帰属する。
- ⑤：②と③の複合形態＝代理権が授与されていたことについて知らず、かつ注意しても知ることができない状況であることを前提に、権限内の行為であると信じたことにつき正当理由があれば、本人に効果帰属する。
- ⑥：③と④の複合形態＝代理権が消滅したことについて知らず、かつ注意しても知ることができない状況であることを前提に、権限内の行為であると信じたことにつき正当理由があれば、本人に効果帰属する。

民法

私たちの生活に密着した
「最も基本的なルール」





社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました～

女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法（H28.4.1 施行）に基づき、自社の女性の活躍に関する数値目標、数値目標の達成に向けた取組内容（以下、「取組目標」という）等を盛り込んだ行動計画を策定し、計画に沿った取組を実施、取組目標を達成した事業主様および数値目標を達成した事業主様に対して支給されます。

[助成金の種類と支給額]

- ① 加速化Aコース 「取組目標」の達成 : 30万円
- ② 加速化Nコース 「取組目標」を達成したうえで、「数値目標」も達成 : 30万円

[受給の流れ]

・ポジティブ・アクションとして「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用等」に向けた状況把握（※1）を行い、数値目標と取組目標を設定、実施し、届出・周知・公表。目標が達成したら支給申請をします。

1. 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。
2. 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだプランの策定と自社の女性活躍の状況をポジティブ・アクション応援サイトに公表をする。
3. 取組目標を達成⇒プランニング及び取組実施に係る助成金（加速化Aコース）を申請。
4. 数値目標を達成⇒取組を継続的に実施、数値目標達成に係る助成金（加速化Nコース）を申請。

（※1）把握すべき項目：採用した労働者の女性割合・勤続年数の男女差異・平均残業時間数・女性管理職の割合

[支給対象となる目標]

- ・女性の積極採用に関するもの
- ・女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- ・女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- ・多様なキャリアコースに関する目標
- ・女性の継続就業に関する目標

