

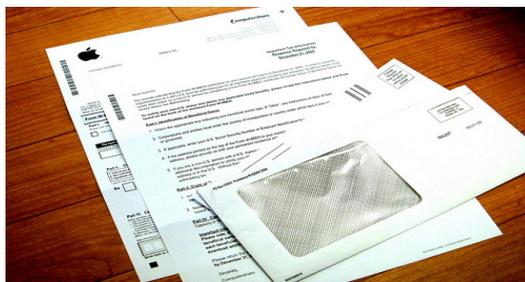
HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

「譲渡制限」会社の監査役役割と責任



◇ 名前だけの監査役が多い

会社法では監査役制度について中小企業など株式の「譲渡制限」規定の設置又は、「取締役会」を設置しないことによって監査役の機関を設けなくても良いことになっています。多くの中小法人で監査役を設けて、しかも、単に名義だけで、全く会社に関係のない人に依頼しているケースが多く、しかも無報酬である会社が多々見受けられます。昔の商法の時代は3名以上の取締役と1名以上の監査役が必要条件でありましたが、その名残や外部への体裁付けで監査役制度が設けられているケースが多いようです。

◇ 譲渡制限会社制度と監査役役割

会社法では、株式の譲渡制限の規定の有無で公開会社と非公開会社に分けています。大きな会社でも譲渡制限を設けることによって「非公開会社」であり、小さくても譲渡制限の規定のない会社は「公開会社」とされています。

会社法では、監査役は、「会計監査」だけでなく、取締役の業務執行を監査する「業務監査」の権限も持つことになります(381条)。ただし、株式の「譲渡制限」規程のある会社(非公開会社)の監査役の業務は会計監査に限定することが可能です(389条)。

◇ 監査役責任

監査役は職務の執行に際し、会社に対して善管注意義務を負っています。したがって、監査役は、善管注意義務をもって、業務監査及び会計監査をしなければなりません。

また、監査役は、会社に対する責任として①過失責任としてその任務を怠ったときは、会社に対しこれによって生じた損害を賠償する責任を負います。②連帯責任として、会社の被った損害について、当該監査役の任務懈怠だけでなく、他の監査役や取締役の任務懈怠も原因となっている場合は、これらの監査役や取締役の連帯責任となります。③また、第三者に対する責任として、悪意・重過失による任務懈怠で監査報告書への虚偽記載でこれによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負います。

このような責任の重い監査役について基本的には報酬の問題は、例え無報酬だからといって免れる事は無いでしょう。

◇ 監査役選任と任期

取締役と同じように監査役は株主総会で選任されます。任期は原則4年ですが、株式譲渡制限会社については取締役と同じで10年まで延長できます。

◇ 昭和41年前の会社について(今一度、定款・謄本の見直しを)

昭和41年前に設立され、定款が設立当初のままの会社は、株式の譲渡制限を設けていません。即見直して会社法に順応した定款の変更や商業登記の変更の手続きをしなければ、将来にわたって多くの問題が発生することがあります。必ず注意して下さい。



民法改正メモ【第12回 債権者代位権、詐害行為取消権】

社長：なんか、タイトルからして漢字が多いし、いかにも難かしそうだなあ…。

弁護士：たしかに、この制度については金融機関の方ならともかく、日常取引で使うことはまずないので馴染みは無いかもしれませんね。

社長：でも、今回の改正の目玉の1つなんだよね。早速解説してよ。

弁護士：現行民法と改正法との対比をしても、ますます混乱させるだけかと思しますので改正民法による結論部分を中心に解説していきますね。

社長：あと、どういった場面で利用可能か、ポイントも教えてほしいな。

弁護士：了解しました。

まず、債権者代位権ですが、例えば社長がAさんにお金を貸しているとします。Aさんは持ち合わせのお金が無いのですが、Bさんに履行した業務に対する報酬債権を持っているのですが、グズグズして取り立てを行なおうとしません。そこで、社長がAさんに代わって取り立てを行うというのが、債権者代位権のイメージ例となります。

社長：ちょっと待てよ。それじゃ差押えと同じじゃないの？

弁護士：そうなんです。実は差押えと債権者代位権の機能は結構被るところがあるんです。

社長：じゃあ、何のために…。

弁護士：理屈だけで申し上げますと、差押えは判決書等の債務名義に基づく強制執行手続きですので、それなりの手間暇がかかります。一方、債権者代位権は訴訟外で行使可能となっています。

社長：ちょっと待って！それじゃ、債権者代位権を行使した方が圧倒的にお得では。

弁護士：理屈上はそうなんです。厄介なのが、差押えの場合、先の事例でいえばBさんはAさんに支払ってはいけないという効果が生じるのですが、債権者代位権の場合、そのような法的効果が無いんです。つまり、BさんがAさんに支払ってしまったら、それまでなんです。

社長：何だか中途半端な制度だなあ。なんで債権者代位権なんて存在するんだろう。

弁護士：色々あるんですが、一番の典型例は、Aさんがグズグズしているうちに消滅時効にかかりそうなので、債権者代位権を行使するというのが1つ考えられるかと思えます（差押えまではどうしても一定の時間を要しますので）。

とはいえ、債権者代位権を行使するのであれば、AさんのBさんに対する報酬債権を仮差押えし、その上でという活用方法になってしまうかと思えます。

社長：たしかに、消滅時効の問題で素早く対処したいというときは活用できそうだね。

弁護士：あと、債権者代位権の特徴として、訴訟上で手続きを行使し判決等の強制力を得た場合、Bさんに対して、Aさんをすっ飛ばして直接社長に支払うよう強制することが可能となります。ただ、この訴訟手続きでは、必ずAさんを巻き込んで争うことになるので（訴訟告知が必要）、社長、Aさん、Bさんという三面訴訟になってはしまいますが…。

社長：なるほど、よく分かったよ。では次に、詐害行為取消権について解説してよ。

弁護士：詐害行為取消権については、例えば、Aさんが唯一の財産であるBさんへの報酬債権を放棄or支払い免除してしまった場合、そのような放棄or支払い免除は債権者であるAさんを害する行為なので取り消すことを代わりに主張できる制度となります。

社長：ほお、随分とAさんに対して介入ができる制度なんだなあ。

弁護士：そうですね。ただ、これだけの過度な効果が認められる以上、成立要件のハードルは高く、今回の民法改正では、この成立要件が整理・見直されました。

社長：ふ〜ん。

弁護士：まあ、大雑把に申し上げれば、Aさんにおいて、社長を含めた債権者にとって不利な行動であること（害があること）を認識していたこと、及びBさんにおいても債権者において不利な行動であることをに指揮していたことという、各当事者の主観的な認識が必要とされています。

債権者代位権は、このような主観的認識を要件としていませんので、この点が大きな相違事項といえるかもしれません。

社長：劇薬だからこそ、成立要件が厳しいということか。

弁護士：その通りです。その上で、相当対価を得ている財産処分行為の場合、債務免除や特定の債権者に対する担保の供与等の偏頗行為の場合、過大な代物弁済の場合といった債務者であるAさんが行った取引類型ごとに、やや異なった要件が課せられているので、その都度、どういった要件になっているのかチェックが必要になるかと思います。

社長：ちなみに、詐害行為取消権が認められたとして、債権者代位権のように直接「俺のところに支払えとか引き渡せ」なんて言えるの。

弁護士：はい、それは可能です。ただし、詐害行為取消権は債権者代位権と異なり、訴訟提起することが絶対要件です。そして、訴訟手続きにおいて、債務者であるAさんを巻き込むこと（訴訟告知を行なうこと）も絶対要件となります。したがって、手続きの煩雑さがあることは事実です。

社長：そっか、なかなか厄介だな。

弁護士：あと、先ほどの例を少し変えて、Aさんが唯一の財産である不動産をBさんに売却し、BさんがさらにCさんに売却したとします。このようなCさんのことを転得者と呼ぶのですが、色々要件はあるものの、詐害行為取消権が認められた場合、実はCさんから直接不動産を引き渡してもらうということが実は可能となります。

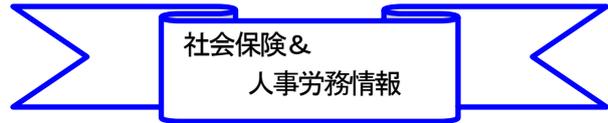
その意味では、厄介ではあるものの、ターゲットである財産が特定できる場合は追っかけることが可能という便利な特性もあります。

社長：ややこんがらがってきたけど、使う場面が発生したら、ちゃんとアドバイスしてね。

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 ～業種別の助成金 介護事業所様編～

平成 28 年度に改正された助成金をご紹介します。

介護労働者雇用管理制度助成

介護労働者の方が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要です。介護労働者のために賃金制度を整備した事業主様に対して助成されます。

① 助成額

1. 制度整備助成：50 万円・・・「賃金制度整備計画」を提出し、賃金制度の整備を行う
2. 目標達成助成 (1 回目)：60 万円・・・整備計画期間終了から 1 年経過後、介護労働者の離職率の所定の目標 (離職率 30%以下) を達成
3. 目標達成助成 (2 回目)：90 万円・・・整備計画期間終了から 3 年経過後に、介護労働者の離職率の所定の目標 (1 回目の離職率維持かつ 20%以下) を達成

② この助成金の対象となる「賃金制度」とは

介護労働者の職場への定着を促進するために、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものをいいます。この助成金を受給するには「賃金制度の整備」が必要です。「賃金制度の整備」とは、労働協約または就業規則に定めるところにより、介護事業主が雇用する介護労働者に適用される賃金制度を新たに導入するかまたは改善するものをいいます。

厚生労働省 HP 参照

