

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

会計参与と監査役の機能の違いについて

……会計参与を設置した場合のメリット……



現行の「会社法」では監査役を設置しなくてもよい株式会社を設立できるようになった反面、監査役または会計参与を設置しなければいけない株式会社等、株式会社の規定について、手続きが簡素になった反面、機関設置（役員会等）について多くの選択肢がつけられました。

その中でも「会計参与」制度は商法が会社法に変わった時点で、法定監査の義務のある大会社と異なり、財務処理が曖昧な会社を懸念して制度化される事になりました。これまでの「監査役」の制度は、現実有名無実な会社が多く、適格な財務書類の作成に関しての信頼度が低い会社が少なくありません。

会計参与の設置は特別に義務付けられているわけではありませんが、会計参与の制度が多く株式会社に定着し、特に、財務内容の信ぴょう性を重視する金融機関にとって、会計参与会社について特別な信頼関係が置かれ、金融機関以外の許認可機関や大きな企業と取引をする場合などに対して多くの信頼を受けています。

会計参与は会計の専門家が選任される

これまでの中小企業の監査役は、ほとんどが機能しておらず、会社の機関設置上本来は不要な会社もあり、設置義務があっても小さな会社ではリタイヤされたお年寄りが形式的に就任し、登記されている場合が少なくありません。会計や経理内容に全く無知であったり、全くその機能を発揮していないのが実情で、言葉を変えれば会社の盲腸的存在です。しかし、グローバル化する経済取引の現代社会において、大きな企業のように会計監査制度がない中小企業に会計に関する健全性を確立するために、会社法に「会計参与」制度が規定されています。会計参与は誰でも就任する事は出来ず、税理士など会計に対する専門家のみが就任する事になります。

会計参与制度の機関と機能

会計参与は、取締役と共同して計算書類の作成、説明、開示等を行う会社の内部の機関で会計の専門家が就任する事になりますが、会社機関の設置上監査役に変えて会計参与を設置する場合の他、特に強制はされていません。

取締役と共同で決算の対策や決算書の作成をしますので、非常に信頼性が高く、会計参与設置会社の損益計算書・貸借対照表など決算書は金融機関等で特に高く評価されています。また仕入先など取引先関係機関から信頼性も高く中小企業のニーズに応えた決算書の信頼性を向上させる役割があります。

会計参与は、その役割上非常に信頼性が高く評価される半面、取締役と同じように、業務に対する責任も重く規定されています。会計参与の職務は次のように規定されています。

- (1) 計算書類作成…会計参与は、取締役・執行役と共同して、計算書類を作成する。
- (2) 株主総会における説明義務…株主総会において、自己が作成した計算書類に関し株主が求めた事項につき説明しなければならない。
- (3) 計算書類の保存…計算書類は、5年間保存しなければならない。
- (4) 計算書類の開示…株主及び会社の債権者は、会計参与に対して、いつでも計算書類の閲覧等を請求する事ができる。
- (5) その他…その他計算書類の作成等に必要の権限を有する。



事業承継対策と遺言書の活用（事業承継の勘所②）

1. 遺言書作成のメリット

事業承継を含めた相続対策として真っ先に思いつくことと言えば、遺言書の作成ではないかと思われます。特に、近時はエンディングノート等のブームもあり、遺言書作成のニーズが年々増加しているようです。

さて、事業承継という場面において遺言書を作成する最大のメリットと言えば、経営に空白期間ができることを防止できること、つまり時間がかかりがちであり手続きが面倒な遺産分割協議を回避できることがあげられます。

したがって、将来的な憂い・禍根を残すことなく事業承継を行いたいというのであれば、遺言書作成は必須といっても過言ではありません。

2. 自筆証書遺言 or 公正証書遺言

遺言書を作成するに当たっては、一般的に自筆証書遺言と呼ばれる、遺言者が紙に自筆で遺言内容と作成年月日を記した上で押印する形式と、公正証書遺言と呼ばれる、公証役場で公証人に遺言書を作成してもらう形式の2種類が良く用いられます（遺言書の形式として秘密証書遺言も存在しますが、あまり用いられていませんので割愛します）。

法律上、上記2種類の遺言書の形式が認められている以上、どちらであっても問題はありません。しかし、確実性を期すのであればやはり公正証書遺言の方が望ましいといえます。なぜならば、自筆証書遺言については、法律上厳格な形式要件が定められており、その形式要件を満たさないことには法的効力に疑義が生じるため、非常に紛争が生じやすい性質を有しているからです。また、よくあるトラブル事例としては、遺言者本人が自筆したものではない（偽造されている）という主張も出てきたりします。一方、公正証書遺言の場合、公証人という人物を介して遺言書の作成が行われますので、これらの問題は回避できます。遺言・相続トラブルを取り扱う弁護士の立場からすれば、この問題を回避できるだけでも相当違いは大きいと断言できます。

なお、最近では本屋等で遺言書作成キットが売り出されていたりしますので、そのキット通りに作成すれば自筆証書遺言でも問題ないのではという質問を受けたりします。たしかに、ある程度問題は回避できると思うのですが、残念ながら勘違いして遺言書（もどき）作成を行なってしまったがために形式要件を満たしていないという事例も存在します。また、キットで作成しても遺言者本人の自筆であることの裏付けは取りづらい点は変わり無く、やはり不十分と言わざるを得ません。

たしかに公正証書遺言の作成には費用が発生しますが、費用に見合ったトラブル回避の効果はあるのではないのでしょうか。

3. 遺言書の作成と限界

トラブルを回避しながら事業承継を進めるためには遺言書作成が必要であると述べてきました。

しかし、残念ながら100%トラブル回避できるかという点、それは難しいと言わざるを得ない部分があります。特に以下の2点は如何ともしがたい内容です。

1つ目としては、遺言書を作成した後に、再度新たな遺言書を作成した場合です。この場合、法律上は新たな遺言書の内容が優先されることとなります。非常に残念なことですが、オーナー社長が晩年、周囲から吹聴されて遺言書を複数作成する（作成させられる）という事例が少なからず存在します。原則論としては、一番最新のものを優先させることなのですが、これではスムーズな事業承継ができるのにかんがみ許ないところがあります。

この問題については、やはり最後はオーナー社長の強い意思と信念で、安易に遺言書の再作成は行わないことに期待するのが最良の対策になるのかもしれませんが。

2つ目としては、遺留分の問題です。兄弟姉妹を除く相続人については法律上当然に遺留分が付与されていますので、後継者以外の相続人の遺留分を侵害するような遺言書を作成したとしても、後継者以外の相続人が遺留分侵害を主張した場合、遺言書通りに相続の効果が生じません。

最良の策としては、遺留分侵害が生じないような遺産の分配を検討したうえで、遺言書にその内容を反映させることが対策となります。ただ、遺産の内容によっては将来的な価値変動も有りえますので（オーナーが保有する自社株など）、遺留分侵害が生じないような遺産の分配も限界があります。この場合に備えて事前の策として、遺留分侵害を主張された

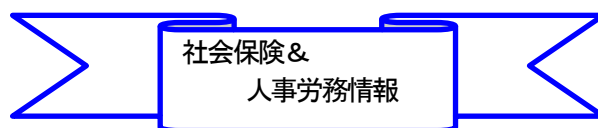
場合に価額弁償（＝要は代償金を支払うということです）で対処できるよう、必要な資金源を確保することも重要となります。典型的には生命保険を活用した資金源確保になります。

なお、遺留分の放棄ができるのではという質問を受けることがあります。たしかに法律上は一定の要件を充足すれば可能です。ただ、その一定の要件が家庭裁判所の許可と定められており、家庭裁判所での判断傾向からすると簡単に許可が下りないのが実情です。また、経営承継円滑化法という法律があり、株式については遺留分侵害の問題が生じないよう措置を講じることも可能となっています。しかし、推定相続人全員の合意が必要であり、一定期間内で行政（経済産業大臣）の確認、家庭裁判の許可を必要とするなどハードルが極めて高く、はっきり言って使い物にならないというのが実情です。

4. まとめ

遺言書作成についてはデメリットもありますが、有ると無いのとでは全然その後の手続きが異なるというのが、個人的な感覚です。

スムーズな事業承継を本当に望むのであれば、是非、遺言書の作成をお勧めします。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～若年者の採用・定着のために「3年以内既卒者等採用定着奨励金」～

既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主様に対して奨励金が支給されます。なお、対象となる労働者は学校等の既卒者や中退者であって、これまで通常の労働者として12カ月以上雇用されたことがないかたです。

奨励金支給額

対象者	1人目			2人目		
	1年定着後	2年定着後	3年定着後	1年定着後	2年定着後	3年定着後
① 既卒者等コース	50万円	10万円	10万円	15万円	10万円	10万円
② 高校中退者コース	60万円	10万円	10万円	25万円	10万円	10万円

※若年者促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）の場合、いずれも10万円が加算されます。

①既卒者等コース

1. 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者として雇用したこと（卒業または中退後3年以内の者が応募可であることが必要）
2. 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

②高校中退者コース

1. 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと（少なくとも中退後3年以内の者が応募可であることが必要です）
2. 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

厚生労働省HP参照