



カリフォルニアゴールドポピー

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士法人
News

編集発行人

パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治

〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

5月 (皐月) MAY
 3日・憲法記念日
 4日・みどりの日
 5日・こどもの日

日	9	23
月	10	24
火	11	25
水	12	26
木	13	27
金	14	28
土	15	29
日	16	30
月	17	31
火	18	・
水	19	・
木	20	・
金	21	・
土	22	・

5月の税務と労務

- 国 税** / 4月分源泉所得税の納付 5月10日
- 国 税** / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付 5月31日
- 国 税** / 3月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 5月31日
- 国 税** / 特別農業所得者の承認申請 5月17日
- 国 税** / 9月決算法人の中間申告 5月31日
- 地方税** / 自動車税・鉦区税の納付 都道府県の条例で定める日
- 国 税** / 6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 5月31日
- 国 税** / 個人事業者の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 5月31日

ワンポイント 宥恕(ゆうじょ) 規定

税法上の特例の適用要件として、申告書の提出や申告書に一定の書類を添付することが求められている場合等に、申告書等の提出がなかったときでも、その提出がなかったことについてやむをえない事情があると税務署長が認めるときには、その後、申告書等を提出すれば適用を認める規定。

会社のポイント

会社法

小規模経営の株主総会

小規模経営で株主が数人または一人という会社が多数ありますが、その場合、株主総会についてどのようにすればよいのでしょうか。

会社法では、株主全員の同意があれば、株主総会の招集手続きは省略することが可能です。また、同意書面や電磁的記録を保管しておけば、議事録の作成も必要ありません。

株主総会の手続きについては、多数の株主が存在する公開会社と、少数の株主で構成されている非公開会社（株式の全部が譲渡制限株式である会社）がまったく同じである必要性はありません。

せん。

つまり、所有と経営が分離している公開会社と、おおむね所有と経営が一体となっている中小企業では、株主総会の意味合いは変わってきます。さらに、会社法では、有限会社は株式会社に取り込まれました。

そのため、一人会社などの株主数が少ない会社においては、効率的な株主総会が開催できるように法整備がなされています。それでは、非公開会社における原則的な決議方法と簡略化した手続き方法を比較してみます。

(1) 【株主総会招集手続き】 原則的な決議方法

会日の一週間前までに通知

を送ります。ただし、取締役会を設置していない会社については、無制限に短縮が可能となります。

(2) 簡略化した手続き方法

株主の全員の同意があるときには、招集の手続きの省略が可能となります。ただし、書面投票または電子投票ができることとしたときは、省略できません。

また、これらの簡略手続きは、定時総会に限らず、臨時総会でも採用することが可能となっています。

なお、このような簡略手続きを採用するための要件（定款規定が要求されるなど）は、特にありません。

【決議要件】

(1) 原則的な決議方法

普通決議、特別決議、特殊決議の要件に従います。

(2) 簡略化した手続き方法

議決権を有する株主の全員が書面または電磁的記録（E-MAILなどの記録）により同意の意思表示をしたときは、提案を可決する決議がある

つたものとみなされます。

【議事録など】

(1) 原則的な決議方法

議事録の作成は、法務省令に基づき作成します。また、作成された議事録は会日から一〇年間は本店に、原則として五年間は支店に備えおく必要があります。

(2) 簡略化した手続き方法

議事録そのものは作成されませんが、「同意の意思表示」を記載した書面または電磁的記録を保管しておきます。そして、決議があったものとみなされた日から一〇年間、本店に備えおく必要があります。

【書面報告システム】

取締役が株主総会に報告すべき事項を、株主の全員に対して通知した場合において、当該事項を株主総会に報告しないときについて、株主の全員が書面または電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、株主総会への報告があったものとみなされます。

株主が一人の場合にあっては、

前記のとおり、株主総会の招集手続きを省略することが可能となります。

役員変更の手続き

株式会社では、定期的に役員変更をする必要がありますが、どのような手続きが必要か、取締役と監査役それぞれについて見てみましょう。

取締役、監査役は株主総会で選任されます。それぞれの任期は原則、取締役二年、監査役四年です。取締役、監査役を選任するためには、株主総会の議決が必要です。また、選任された取締役、監査役は登記することが求められます。その際、選任した株主総会の議事録が必要となります。

【株式会社の中の三つの機関】

平成十八年五月からの会社法施行により、会社の機関の設計が多様となりました。ここでは、中小株式会社のオーソドックスな機関として、三つの機関を取り上げ、取締役、監査役の役割について簡単にまとめることに

します。

典型的な株式会社の三つの機関とは、「株主総会」、「取締役・取締役会」、「監査役」です。それぞれの機関は、以下のような機能を持ちます。

◇ 株主総会：株式会社の所有者である株主によって構成される、株式会社の最高機関です。

◇ 取締役・取締役会：実際に株式会社の業務を執行する意思決定機関です。

◇ 監査役：株式会社の運営が健全かどうかをチェックする監査機関です。会社法の施行により、監査役は原則として、会計監査権限と業務監査権限を持つことになりました。

※ 監査役設置会社とは、厳密にいうと、監査役の権限を限定しない監査役を設置している会社のことです。会計監査に限定（限定監査役）している会社は、監査役設置会社とは呼びません。しかし、会社法施行前に、資本金一億円以下の株式会社は、会計に限定した監査役の定めがあるものと見なされますが、登記簿簿

本（履歴事項証明書等）では、監査役設置会社と登記されることになっています。

【取締役、監査役の選任】

取締役および監査役は原則として、株主総会の決議によって選任されます（会社法三二九条）。

この決議は原則として、普通決議ですが、定款で決議要件を加重する場合には、議決権割合を加重することのみが認められています。取締役を二名以上選任する場合は、株主は定款で別段の定めがある場合を除き、累積投票により選任することを請求することができます（同三四二条）。

【取締役、監査役の任期】

取締役の任期は原則二年です。全部の株式について譲渡制限を設けている株式会社（非公開会社）の場合は、定款を変更すれば一〇年まで延長することができます。登記の回数が減少し、登録免許税などの費用の軽減を図ることができます。一方では、任期中の取締役を解任するには、正当な理由が必要であり、これ

がなく解任する場合には、その取締役に対して多額の損害賠償（任期満了までの取締役の報酬の賠償）を支払うこととなります。

監査役の任期は、原則四年です。全部の株式について譲渡制限を設けている株式会社（非公開会社）の場合は、取締役と同様、定款を変更すれば一〇年まで延長することができます。登記の回数が減少し、登録免許税などの費用の軽減を図ることができます。一方では、任期中の監査役を解任するには、正当な理由が必要であり、これがなく解任する場合には、その監査役に対して損害賠償（任期満了までの監査役の報酬の賠償）を支払うこととなります。

【役員変更手続き】

取締役、監査役が、任期満了、辞任、解任、死亡などにより、新しく選ばれる場合などには、取締役、監査役の役員変更の登記が必要となります。

登記申請書類は、状況によって必要なものが異なりますが、一般的には、株主総会の議事録を添付することになります。

使い捨て社員の時代

ディスプレイ・ワーカー（使い捨て社員）の時代が到来しました。働く者にとって、失業は慢性的なものになり、高齢者は退職すればもはや仕事には就けず、若者たちは仕事の経験がないまま年をとるはめになります。不況時に大学を卒業した人の所得は、10年経っても好況時に就職した人に比べ低いという調査結果もあります。

雇用削減は企業に利益をもたらすということがわかっています。また、管理職の報酬は、従来、何人の部下を持つかが一つの基準でしたが、現在ではボーナス支給のウェイトが高くなり、その査定は短期の収益業績が基準とされるところも出てきています。そのため、人を減らすことが最も手取り早い方法になるということが世の中のコンセンサスになってしまったことです。

結果、派遣、パートなどを使うことが増えることに繋がりました。

臨時雇用や派遣労働者の比率が圧倒的に高まっているのがその例えです。不況が原因で、過去の不況時にも見られた現象ですが、今回の大不況では、これまでの不況とは違う様相を呈していることがあります。その深度の深さもさりながら、もはや正規社員雇用への復帰は、景気が回復してもないだろうと予想されていることです。

理由は、海外へのアウトソーシングが拡大していることです。企業経営にとって、低賃金で、仕事をきちんと指導すれば、日本人と変わらない働きをするという事実です。

今、アメリカ企業は、景気の本格的な回復を待たずに、好調に収益を伸ばしていますが、その大きな理由の一つが、臨時雇用社員活用にあります。もはや正規社員の時代は終わったのかもしれませんが。働く人たちは、有給休暇なしの低収入にあえぎ、リスクを抱え、福利厚生もなく、失業保険ももらえません。時代は大きな変わり目にあるといえるでしょう。

経営者の判断誤り

企業の成長の足取りはグライダールと気流の関係のようなものとしてイメージされています。つまり風が弱まった場合には、経営陣がグライダーのように事業をソフトランディングさせることができる、というイメージです。しかし実際には、突発的な急落を伴って落下します。あらゆる失速の背後には、企業戦略と外部環境のギャップを

埋めるための経営者の判断の誤りがあるようです。このギャップが存在するのは拡大していることに対する自覚の欠如、あるいは直面しているすべての問題のなかで最重要課題を見きわめる判断の誤りです。自覚の欠如は無意識的な問題であるだけに、とりわけ厄介です。経営者が最も深くそして長く信じてきた前提こそが、実は最大の弊害を生み出していることもあるのです。

強い者は生き残れない

世界の資本は、有限で、経済は常に成長するものではありません。短期投資は、その有限な資本の奪い合いです。

今、「長期的な利益」のために、「短期的な利益」の追求を控え、協同行動をとるべき時です。「強い者」は最後まで生き残れません。最後まで生き残ることができるのは、他人と共生・協力できる「共生する者」であることは「進化史」が私たちに教えてくれていることなのです。

ダーウィンの進化論以来、生物学のみならずさまざまな科学理論、社会理論で「環境に最も適応した者」すなわち「強い者」が生き残る、言わば「弱肉強食」の考え方が一般的でした。しかし、その考え方は、誰も適応しきれないほどの“激しい”環境変化を考慮に入れていないことに注意しましょう。

「最終的に生き残る者」と「環境適応能力が高いもの」とは、しばしば一致しないのです。