



サツキ

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	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	
木	5	19	
金	6	20	
土	7	21	
日	8	22	
月	9	23	
火	10	24	
水	11	25	
木	12	26	
金	13	27	
土	14	28	

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16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 特例民法法人

公益法人制度改革により、従来の社団法人や財団法人は、平成20年12月1日時点で自動的に「特例民法法人」となりました。平成25年11月までに公益(社団・財団)法人か一般(社団・財団)法人に移行申請しなければ解散させられますが、移行期間中は従来と同様に優遇税制が適用され、従来の名称が使えます。

会社法より 取締役の減員と所在不明株主

取締役を一人に減らす場合の留意点と、所在不明株主の所有株式の処分方法を、会社法に関する中小企業庁の資料から取り上げてみました。

I 取締役を一人に減らす場合の留意点

会社法施行前の株式会社では、取締役三人以上、監査役一人以上が必要でした。

会社法では、それまでの株式会社と有限会社を「株式会社」に統合し、会社経営の機動性・柔軟性を向上させるため、原則として自由な機関設計を認めました。その結果、株式譲渡制限会社である非公開会社では、取締役一人のみで監査役も不要といった最低限の機関設計も選択できるようになりました。

しかし、取締役を一人にしてしまうことは、とても簡素な機関設計ですが、経営上のさまざまな影響があることにも留意し

なければなりません。

〈留意点〉

(1) 取締役が一人では、取締役会がありません。すべて一人で決めますので、会社として早い意思決定と柔軟な資源配分が可能になります。しかし、一人取締役であれば全ての責任も一人が負うことになりま

す。また、経営全般のほか企画や営業、人材確保なども一人でこなすことになれば、業務効率は悪くなる可能性があるでしょう。

(2) 取締役会を設置しない会社では、たとえば株式の分割など、会社に関する一切の事項の決定権限は株主総会が有することになります。また、業務監査権限をもつ監査役が設置されていない場合には、株主に一定の業務監査の権限が付与されます。そのため、外部の株主がいる場合には、会社運営が行いにくくなること

も考えられます。

一方で、株主総会における一定の書類添付が不要であったり、招集手続きが簡素化されているなど、事務処理は軽減されています。

(3) 取締役が一人ですべての株式をもっている場合は、会社運営が行いにくいことはありませんが、万が一、取締役に何かあれば、後の経営にも影響しますし、後継者の育成が十分でないための承継問題も残されます。このような場合を想定した事前策としては、補欠取締役（取締役に欠員が生じた場合に、あらかじめ株主総会で選任した補欠取締役を充当することができる、というもの）を選任しておく方法があります。

(4) 取締役を一人にするということは、ほかの取締役に退任してもらわなければならないかもしれません。次期の任期満了をもって退任してもらおうのがよい方法でしょうが、任期を待たずに退任させる場合、本人の了解が得られないときには、解任

また、役員報酬にかかるコストは軽減できますが、役員の解任となると、定款に定められている場合はその額、または株主総会の議決によって定められた額の役員退職金が必要になるでしょう。場合によっては、解任によって生じた損害の賠償請求を受けるおそれもありますので、その方法やタイミングなどを十分に考えなければなりません。

そのほか、単に取締役から外れるだけであっても、その人の会社に対する士気が下がることのないよう配慮が必要でしょう。

(5) 対外的な会社への信用は、取締役会がないよりはる場合の方が高くなります。また、従業員への影響としては、取締役一人の会社ではその社長の個性によって、士気を十分に上げることができない、十分な人材育成が図れないということも考えられます。

株式会社の機関設計については、会社の実情や会社の将来を考慮して、決定することが必要です。取締役一人の株式会社は、

株式がその取締役の同族で固められており、経営に口を挟む外部の株主がいない非公開会社であり、会社が将来的にも取締役会の設置や公開会社になることを想定していない会社にとってはいよいよ制度でしょう。

Ⅱ 所在不明株主の所有株式の処分

五年間継続して会社からの通知が到達しない株主が所有する株式は、一定の手続きを経て会社が処分することができます。ただし、実施に際しては厳格な公告および通知手続きを行うことが、事後のトラブル防止のためには必要です。

【所在が分からない株主がいるリスク】

株主の所在が分からないということとは、株主の現状がしれないということですから、非常に不安なものです。ある日突然現れて、株式の買い取りや会社運営への介入を主張されると、会社の安定経営に問題が生じます。事業承継を円滑に進めるには、

早い段階で所在不明株主の所有する株式を、処分したいものですね。

【処分には五年間の準備が必要】

以下に処分手続きを示しますが、この手続きを行うためには重要な要件があります。それは、「五年間継続して、その株主に対する通知・催告が到達しないこと」です。

つまり、現在、会社が所在不明株主に対して、通知や催告などを行っていない場合は、株主が所有する株式を処分できませんので、一刻も早く、通知・催告を開始しなければなりません。

【所在不明株主の株式処理方法】

会社は、次のいずれの要件も満たす場合には、その株式について売却などの処分ができるようになります。

① 株主名簿に記載・記録された株主の住所またはその者が会社に通知した宛先に対して発した通知および催告が、継続して五年到達しないこと。

② その株式の株主が、継続して五年間剰余金の配当を受領

していないこと。

③ その株式について登録質権者がある場合には、当該登録質権者についても、前記①、②の要件を満たすこと。

所在不明株主の所有株式処分は、競売によるのが原則です。ただし、その株式に市場価格のある場合は、市場価格として法務省令で定める方法により算定される額をもって売却し、市場価格のない株式については、裁判所の許可を得て、競売以外の方法により売却することができます。この場合は、その許可の申立ては取締役が二人以上の場合には、その全員の同意によらなければなりません。

さらに、裁判所の許可を得た場合は、会社がその株式を買い取ることもできます。自己株式買い取りには、原則として株主総会の決議が必要になりますが、この場合は特例として取締役会で、①買い取る株式の数（種類の株式発行会社にあつては、株式の種類および種類ごとの数）、②株式の買取りをするのと引換えに交付する金銭を決議すれば足ります。

【実施には公告と通知手続きが必要】

所在不明株主の株式処分を行う場合は、厳格な公告および通知手続きを踏まなくてはなりません。会社は処分しようとしている株式について、

① その株主の氏名・住所、その株式の種類・数、株券を発行した場合は株券番号

② その株式を売却などする旨
③ 利害関係人に対して売却などの処分に異議がある場合、一定期間内に異議を申し立てるべき旨

を公告し、かつ株主名簿に記載または記録したその株主および登録株式質権者の住所に通知しなければなりませんので、注意が必要です。

その株式を売却または買い取った代金は、所在不明株主が現れたら支払えるように準備をして待つか（この場合、売却代金債権の消滅時効は一〇年となります）、債権者不確知として法務局に供託をして、代金支払債務を免れることとなります。

優秀な人材

部下を動かせる人材はどこの企業にもいます。今は、他社を動かせる人材でないと優秀とはいえません。

過去十年間に何が起きたかという、それまで日本の大企業が得意としてきた垂直統合型の企業集団モデルが崩れて、欧米企業とアジア企業による水平分業型のビジネスモデルに日本経済も飲み込まれました。世界全体が光ファイバーのネットワークでつながり、教育レベルの高い新興国が勃興し、EUに象徴される新しい政治体制が確立され、マネーとITがグローバル化を押し進めたことが、大きな変化の背景にあります。

事業が垂直統合型から水平分業型に移行するという事は、必然的に自社だけではビジネスが成立しなくなることを意味します。言い換えれば、他社を動かすスキル（技術）が高くなければ、現代のビジネス

社会では仕事にならないということです。

これらは、決して大企業だけのことではありません。垂直統合型の系列の崩壊は、規模を問わず全ての企業に及びます。

水平分業型社会では、他社に動いてもらうことで最終製品が完成します。簡単に言えば、仕事上で関係する他社の社員の能力の重要性が増したことになります。新しいタイプのビジネスマンは、他人に仕事を任せるのがうまいのです。より力のあるビジネスマンは、他社の社員の能力を非常によく把握しています。

他社の社員の戦力把握をするためには、それなりの技術が必要になります。もっとも簡単で重要なのは、頻りに相手を訪問したり、飲みに誘ったりすることです。

昔気質のビジネスマンは飲み会を相手との絆を深める懇親の場として考えがちですが、新しいタイプのビジネスマンは相手を観察する場として飲み会を重視するのです。あなたの近くにも、このような人がいるはずで

新たな秩序

2007年に表面化したサブプライムローン問題、2008年のリーマン・ショックに端を発する金融危機は、世界的な大不況を呼び、現在も多くの国がその状況を脱していません。過去150年の間には、1870年代と1930年代の2回、危機的な状況がありました。

今回の危機は、経済・社会秩序の幅広く根本的な変革であり、狭義の経済・金融の枠内にはとどまりません。本当の社会・経済の秩序のリセットができれば、従来のイノベーションや生産手段ばかりでなく、経済全体の様相も一変するでしょう。新たなインフラが整備され、新しい交通システムが発達すれば、住宅のパターンも変わってくるでしょうし、暮らし方や働き方にも変化が出てくるに違いがありません。欲求や必要性が変化し、消費性向のモデルも変わります。

これにより、経済が活性化され産業は拡大し、生産性は向上するのです。

日本のデフレ

日本はデフレからの脱却が重要な課題になっており、世界的にもデフレ傾向だとする意見は少なくありません。しかし、ヨーロッパ、とりわけ新興市場では物価上昇が目立ちはじめているところだ。

一方、日本のデフレは必ずしも悪くないのではないかとこの意見が最近目につきます。日本人は低迷するデフレ的低成長の中で、安定さを確保する術を見つけたというのです。

景気回復にはインフレ傾向が望ましいといわれます。しかし、本当にインフレになれば、物価上昇と賃金上昇の悪循環に陥り、手がつけられなくなりま

力にあふれています。その先にはハイパーインフレという危険が待ち受けています。