



こぶし

W
PA Certified Public Tax Accountants Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士事務所
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

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

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

3月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／平成28年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月15日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月15日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月15日 |
| 国 税 ／個人事業者の28年分消費税の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント ゴルフ場利用税

ゴルフ場利用者には、18歳未満等一定の人を除き1人1日最大1,200円(ゴルフ場の等級による)が、都道府県のゴルフ場利用税として課税されます。平成26年度の税収は479億円で、その7割はゴルフ場のある市町村に交付されます。スポーツ施設への課税はゴルフのみのため、毎年税制改正で廃止要望があります。

取締役の義務と解任

父娘がお互いを解任し合うという大塚家具の内紛により、世間を騒がせたニュースがありました。そもそも取締役の職務・義務とは何なのでしょう？ 解任手続はどのように行うのでしょうか？ 解任の理由に制限はあるのでしょうか？ 考えてみましょう。



〈取締役の義務〉

取締役と会社の関係は委任の規定に従いますので、取締役は「善良な管理者としての注意義務」を負い（会社法三三〇条・民法六四四条）、また忠実義務を負います（会社法三五五条）。つまり取締役は、きちんと利益を出して会社を発展させるために、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守して、忠実にその職務を行わなければなりません。

また、取締役会設置会社における取締役会は、取締役の全員をもって構成され、その会議での決議によって業務執行に関する会社の意思を決定し、かつ、取締役の職務執行を監督します（会社法三六二条一項）。

取締役がこれらの義務を果たさずに、任務懈怠により会社に損害を与えた場合には、会社に対して損害賠償責任を負うことになります（会社法四二三条一項）。

〈取締役の解任〉

(1) 取締役の解任手続

取締役は、いつでも株主総会の決議によって解任することができますと定められています（会社法三三九条一項）。

よって、取締役の解任は株主総会の議決事項であり、まず取締役を解任するためには株主総会を招集する必要があります。

取締役会設置会社にあつては、取締役会で株主総会の開催と取締役の解任を議題とする旨を決定し、臨時株主総会を開催するか、又は定期株主総会に解任の議題を提出することになります。

なお、旧商法では、株主総会の特別決議が必要とされていたが、会社法では過半数の株主の賛成があれば解任できることとなりました。ただし、任期満了の株主総会であれば、再任しないことでも目的を達することができます。

注意点は、会社法三三九条二項には、株主総会決議により解任された者は、その解任につい

て正当な理由がある場合を除き、会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる、と定められている点です。

その解任に「正当な理由」があれば損害賠償請求は認められませんが、事実認定が困難な場合もありますので、その取締役と誠実に話し合つて自主的な辞任を求め、内紛を顕在化させず、会社の信用を保つようにすべきでしょう。

場合によっては一定額の金銭を支払って辞任してもらうか、解任しないまでも役員報酬減額の協議をするなどの解決方法も検討するべきでしょう。

(2) 正当な理由

前述のように、株主総会決議によれば、いつでも取締役を解任することができます。理由に法律上の制限はありません。ただし、「正当な理由」がないのに解任した場合は、会社は解任によって生じた損害を賠償しなればなりません。

この「正当な理由」については、会社法には具体的な定めが

ないため、「正当な理由」の存否についてはしばしば裁判で争われていますが、事案の性質上、和解で終結することが多いため、判決によって「正当な理由」について判断された例はそれほど多くありません。

① 「正当な理由」が認められる典型例

横領・背任や定款の手続を無視した職務執行など、職務執行上の法令・定款違反行為がある場合は、「正当な理由」と認められます。この場合は、解任された取締役からの損害賠償請求は認められません。

② 病欠を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

持病の悪化により療養に専念することを要する場合は「正当な理由」がないとはいえないとしています（最高裁判決昭和五十七年一月二十一日）。この裁判例から考えると、病気を理由とする解任の場合、取締役としての職務執行に支障を来たすほどの期間の療養を要する見込みであれば「正当な理由あり」と認められる

可能性があります。よって、解任に当たっては、病状や今後の回復見込みなどについて、慎重に確認する必要があるといえます。

③ 取締役としての能力不足を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

能力不足のみを理由とする解任は、「正当な理由」と認められるかどうか難しい面があると考えられます。

取締役は、任期中は報酬を受けることを期待しており、ささいな経営判断の失敗の場合まで賠償なしに取締役を解任できるのでは、「正当な理由」なき解任の場合は賠償を要するとして取締役の利益を保護した会社法の趣旨に反します。このため、職務上のミスがあったとか、営業成績が思わしくないことが「正当な理由」にあたるかと評価することは難しいでしょう。このような場合は、任期満了を待って再任しない方向で検討する方がよいでしょう。

もっとも、能力の著しい欠如など職務への著しい不適任

にまで達している場合は、「正当な理由」として認められる余地はあると考えられます。

実際の裁判例では、監査役の解任の事案で、明らかな税務処理上の過誤を犯したことを著しく不適任であり解任に正当な理由があるとした東京高裁判決（昭和五十八年四月二十八日）があります。

取締役の場合も、明らかな法規制違反等を見過ごして会社に損害を与えた場合には、「正当な理由あり」と判断される可能性はあると思われます。

④ 取締役の解任に「正当な理由」が認められない場合に賠償すべき損害の範囲は？

損害賠償の範囲は、大阪高裁判決（昭和五十六年一月三十日）によると、取締役を解任されなければ在任中及び任期満了時に得られた利益の額であるとされています。

具体的には、以下のア・ウの合計額に相当する額になるでしょう。

ア. 満期までの役員報酬
イ. 役員賞与（ただし、定款の定め等により賞与を受け

得たといえる場合に限りません）

ウ. 退職金（ただし、定款の定め等により退職金を受け得たといえる場合で、解任により退職金が減額・無しとされた場合に限られます）
取締役を解任して争われた場合の金銭的なリスクは、前記の他に訴訟費用等もありますので、リスクの回避のために、「正当な理由」の有無の慎重な判断の他、その取締役の任期の確認、賞与や退職金支給の確認などが必要になるでしょう。

(3) 実務上の検討

実務上、いずれの場合にも解任すればその旨の登記履歴が残ってしまい、何か問題のあった会社だと外部にみられてしまいます。

会社法の施行により、役員任期が最長一〇年間に延長され任期を最長の一〇年にする会社も多くみられますが、親族が役員の場合でも安易にそうせず、短期の任期にしておくことも検討した方がよいでしょう。

健康管理の重要性

～経営者の健康維持は最大のリスク管理～

帝国データバンクの調査によれば、2015年の経営者の平均年齢は59.2歳で、国立がんセンターがん対策情報センターの資料によると、50歳代男性のかかりやすい病気は、胃がん・大腸（結腸・直腸）がん・肺がんとなっています。

これらの病気における平均入院日数は約1ヶ月、自己負担合計額は約90万円以上とする保険会社の調査もあり、がんになると長期にわたり仕事に穴を開けることにもなります。経営者が病気を患うことによる企業の損失は甚大で、経営者の健康維持こそ最大のリスク管理と言えるでしょう。

経営者自身の健康管理は、組織運営や企業経営において欠かすことのできない重要な要素です。経営のトップが体に不安を抱えていては、組織やチームが成長に向けて前進しているときや危機を乗り越えようと

チャレンジしているときに従業員の士気や組織のエネルギーが弱まってしまう危険があります。

経営者は、日々健康維持・体力増進に取り組むとともに、人間ドックなどの検診を受診し、健康状態を把握してメタボや病気を未然に防ぐ「先手必勝」の健康管理が必要となってきます。

また、従業員の健康管理も企業の社会的責任となってきています。従業員の身体の不調や病気は作業効率・生産性の低下を招くことは明白ですし、近年ではうつ病など心の病を抱える従業員の増加も大きな社会問題になっています。

長期的なビジョンに基づいて、従業員の健康を経営課題として捉えて取り組むということは、従業員の健康保持・増進、生産性や企業イメージの向上等につながるものであり、ひいては組織の活性化、企業業績等の向上にも寄与するものと考えられます。

～ロイヤルミルクティ～

もう春だといっても日によっては寒い夜もあります。そんな日の読書等のお供にお勧めするのがロイヤルミルクティです。

カフェで飲むロイヤルミルクティは、ミルクをスチーマーで温めるため泡立っているものが多いのですが、本来は鍋でじっくり温めたまろやかな紅茶です。

一人分の作り方としては、まず小鍋にカップ半分の水をぐらぐらと沸かし、火にかけたまま茶葉を茶さじ大盛り1杯入れます。紅茶がしっかり濃く出たら、そこに冷たい牛乳をカップ半分注ぎ、沸騰直前までそのまま火にかけます。

沸きそうになったところで火を止め、小鍋にふたをして2～3分蒸らします。

茶漉しで漉しながらカップに注いで出来上がりです。砂糖はお好みで。

とても簡単ですが、本当においしい紅茶が楽しめると思います。試してみてください。

一人カラオケのススメ

ここ数年、一人でカラオケを楽しむ「ヒトカラ」専門のお店がちらほら目に付くようになってきました。

一人でカラオケは寂しいという意見もあるでしょうが、このヒトカラ、ストレス解消にはもってこいの手段です。ストレスや怒りを感じると呼吸が浅くなり、逆にリラックスすると呼吸が深くなることはよく

知られています。また、楽しみながら大きな声を出すことがストレス解消に繋がることも様々なメディアで伝えられています。

歌を歌う時は自然と呼吸が深くなり、好きな歌を思いっきり歌うことで気分はすっきりするでしょう。人前で歌うのが恥ずかしいという方にもぴったりです。