

112

夏季号

中小企業経営シリーズ

新会社法」と中小企業経営

代表 小島 昇

前回、「会社法」の制定に関する変更点のうち、中小企業に係る部分についての概略を申し上げましたが、今回から何回かに分けて、「会社法」が経営に与える影響を中心としてご説明をしたいと思います。

らを簡条書きにすると左記のとおりになります。

有限会社そのままにするか、株式会社に變更したほうがよいか

有限会社そのまま存続するメリット
従来と同じ商号が使えるため、社名変更による印鑑、看板等の買換え、名刺、諸用紙の印刷代が不要です

一 有限会社そのままにするか、株式会社に變更したほうがよいか

取締役、監査役の任期がないため役員変更登記が不要となります（株式会社になると、少なくとも十年に一度は役員変更登記をしなければなりません）

現在有限会社の場合は、会社法の施行と同時に会社法上は株式会社とみなされることとなります。

決算公告が義務付けられます（現在の株式会社はほとんど決算公告をしていませんが、会社法成立を機会に罰則を適用するようになる可能性があります）

その場合、何もしないで有限会社そのまま存続することも、簡単な手続きにより組織変更して株式会社にすることもできます。有限会社そのまま存続することによるメリットデメリットがありますが、それ

株式会社に変更する費用がかかりません（登録免許税が通常

約六万円、そのほかに司法書士等に手数料がかかります）

株式会社に変更するメリット

対外的にイメージがいいので、営業、求人やりやすくなります

取締役会、監査役会や会計参与を設置したり、監査役に業務

監査をできる権限を付与して会社経営を効率的にする体制になります

株主間の株式譲渡についても譲渡する場合は取締役会等の承認を要する旨を定めることができます

右記以外のほとんどの規定は有限会社と名乗りながらも株式会社と同じ取り扱いになります。

二、取締役は何人置くとよいか

現在株式会社の場合、取締役は何人おいてもかまいません。二人以上いると原則として各自が会社を代表しますが、そのうち一人のみを代表取締役に選定することにより、その一人だけが会社を代表する制度にすることができます。

また、三人以上の取締役がいると取締役会を設置することができます、株主総会をいちいち開かなくてもほとんどの決定をこの取締役会ですることが出来ます。現在の株式会社は取締役を最低三人置く必要があり、当然に取締役会を設置していましたが、会社法ではこれを選べることになるわけです。

取締役会を設置するメリット

株主総会では、取締役の選任、計算書類の承認、定款の変更、事業譲渡等の重要な事項の承認に限られ、それ以外のほとんどは取締役会で決めることができます。

発行可能株式総数の範囲内での増資、会社と取締役との自己取引（取締役が、自分が取締役をしている会社と資産の売買等をする）を言います。承認なしに自己取引をすることは禁止されています（の承認、株主総会で決められた役員報酬の総額の範囲内での個々の役員報酬の改定（役員報酬は株主総会で決められた範囲内では支給することは出来ません）などを

また、三人以上の取締役がいると取締役会を設置することができます、株主総会をいちいち開かなくてもほとんどの決定をこの取締役会ですることが出来ます。現在の株式会社は取締役を最低三人置く必要があり、当然に取締役会を設置していましたが、会社法ではこれを選べることになるわけです。

取締役会を設置するメリット

株主総会では、取締役の選任、計算書類の承認、定款の変更、事業譲渡等の重要な事項の承認に限られ、それ以外のほとんどは取締役会で決めることができます。

発行可能株式総数の範囲内での増資、会社と取締役との自己取引（取締役が、自分が取締役をしている会社と資産の売買等をする）を言います。承認なしに自己取引をすることは禁止されています（の承認、株主総会で決められた役員報酬の総額の範囲内での個々の役員報酬の改定（役員報酬は株主総会で決められた範囲内では支給することは出来ません）などを

取締役会をすることができません。

株主総会の議題提案権は一定以上の株式を六ヶ月以上前から有している株主に限られますので、少数株主の権利を制限でき、会社の買収に一定の防御ができます。

会社の登記簿に取締役会設置会社と記載されるため、内部管理の整った会社であるとのイメージを与えることができます。

取締役会を設置しないメリット

株主総会の召集通知は定款で定めることにより短くすることができません(原則は一週間前)。

株主総会の召集通知は必ずしも文書である必要はなく、電子メールや電話、口頭でも構いません

監査役は必ずしも置く必要はありません

ありません

すべての株主に議案提案権が与えられます

取締役が二名以上なら代表取締役を選定できますが、この代表取締役が過半数の株式の所有者の場合、事実上ほとんどすべての決定事項を代表取締役一人で決定する権限が与えられます。

したがって、現在株式会社で、

比較的小規模のオーナー会社の場合

合は取締役会を置かないほうがよいでしょう。その場合、取締役は、一人で構いません。今まで取締役三名と監査役の合計四人の役員をそろえる必要があったのがたつた一人ですむこととなります。ある程度の規模を持ち、外部株主がい

たり、従業員に経営の一部を任せようという会社の場合は取締役会設置会社を選ぶべきでしょう。

ご自分の会社の組織をどのようにするかは右記のメリットデメリットをお考えの上、決定してください。もちろん当事務所でもアドバイスをさせていただきます。

法人における交際費の取扱

平成十八年度の税制改正では、法人における交際費の取扱も一部改正がございました。今回はこの改正を中心に法人における交際費の取り扱いをご説明いたします。

平成十八年度の税制改正では、法人における交際費の取扱も一部改正がございました。今回はこの改正を中心に法人における交際費の取り扱いをご説明いたします。

待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出する金額については、法人税が課税さ

らに類する行為のために支出する金額については、法人税が課税さ

きます。つまり一事業年度の交際

費のうち、四百万円以下の部分については一〇%が、四百万円超の部分については全額が、法人税の課税の対象とされます。

交際費とされるのは、あくまでも接待等を目的とした費用であり、いわゆる会議費はこの交際費課税の対象には該当せず法人税は課税されません。この会議費とは、会議に関連して、通常会議を行う場所で茶菓子、弁当その他これらに類する飲食を行うために通常要する費用を指します。この通常要する費用の範囲や会議を通常行う場所の解釈は今までも税務調査等において度々議論されておりました。

従って、従来から交際費に該当しない会議費等は一人当たり五千元を超えていても交際費には該当しないのでご注意ください。

交際費課税の改正事項

一人当たり五千元以下の飲食費から除かれるもの

その法人の役員又は従業員やこれらの家族を接待等するための飲食費は五千元基準の対象となる飲食費から除かれ、交際費に該当し

ます。このように接待等を目的とした社内飲食費は除かれますが、逆に交際費から除外できる、つまり、福利厚生費として処理できる通常要する範囲内の社員に対する飲食費は従来通り交際費には該当

しませんのでご注意ください。

また、お中元・お歳暮などの飲食物の贈答費用は五千元基準の対象となる飲食費には該当せず、全額交際費に該当します。

一方、飲食後の飲食物の持ち帰りに要する費用(お土産代)は飲食に類する行為に該当するとして五千元基準の対象となります。行事の際の差入弁当などといった、相当の時間内に飲食されるであろう飲食物の費用も、原則とし

て、相当の時間内に飲食されるであろう飲食物の費用も、原則とし

一、交際費課税制度の概要

法人がその得意先、仕入先など事業に係る者に対して、接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出する金額については、法人税が課税さ

れませんが、資本金又は出資金の額が一億円以下の法人については、定額控除限度額(年四

百万円)までの交際費の金額は、九〇%を損金に算入することができます。つまり一事業年度の交際

費のうち、四百万円以下の部分については一〇%が、四百万円超の部分については全額が、法人税の課税の対象とされます。

交際費等の範囲から「一人当たり五千元以下の飲食費」が一定の書類保存を要件として除外されました。

会議費との関係

就業規則が大事！

個別労働紛争が、ここ数年増加の一途です。就業形態の多様化、働く者の意識の多様化等の中で、人事・労務のトラブルは深刻化、複雑化の度を強めています。

じつと辛抱していれば人並みの昇進が期待できた時代から、その保障が殆どなくなって来たことなどにより、働く者が我慢をしなくなってきたことを物語っています。

そして、いざ訴訟に持ち込まれたときに、その勝敗を分けるのが自社の就業規則なのです。

労使トラブルの多くは民事上の解決が必要です。現在、労働契約をめぐるルールは判例法理に委ねられている部分が多いのです。実は、就業規則こそが会社と従業員との大事な民事上のルールなのです。中小企業の場合は、成功を収

めてきた社長さんが「俺がルールだ！」になり勝ちですが、訴訟に持ち込まれたときに、その思いだけでは何の助けにもならないのが現実なのです。自社の就業規則は会社を救えるのか。『職場の憲法』である就業規則を今一度見直すことをお勧めします。

商売で稼ぐことが難しい時代になっていきます。であれば、数字に表れないバランスシートで大きな負債（問題）を抱えないような配慮がどうしても欠かせません。

今回は監督署の直近の定期監督結果と会社の拠り所となる就業規則の基本について述べます。少しでもご参考になれば幸いです。

定期監督の結果

東京労働局の十七年度定期監督の結果は実施件数九一〇五件の内、違反率は七〇・七％。違反の多い業種は建設業、商業、運輸交通業。主な違反内容は、労働条件の明示違反、就業規則の未作成等違反、労働時間違反、割増賃金違反、安全管理体制違反などが挙げられています。特に長時間労働を背景とする加重労働、賃金不払い残業、労働条件が不明確であることからくるトラブルの増加が指摘されています。また、この指摘事項については今年度も重点的に指導を実施していくようですから、留意しておきましょう。

就業規則の法的性質

就業規則の法的性質については有名な判例があります。……この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的

規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的条件を定めているものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているものということができ、

当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知っていると否にかかわらず、また、これに対して個別的同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるものというべきである（昭四三・一一最高裁大法廷判決、秋北バス事件）。

もともと就業規則は会社が一方的に作成することができるという性質のもですが、それが合理的条件を定めたものである限り、法的規範性がある、つまり、労使を拘束する強い効力がある、ということ。就業規則が「職場の憲

就業規則、四つの義務

常時十人以上の労働者を使用する使用者に作成の義務
労働者代表の意見聴取義務
所轄労基署長に届出義務
労働者に対する周知義務

最近の判例では、この周知義務が重視されています。当然のことです。作っただけでは意味ありません。ところで、十人未満の会社は法的には作成義務はありませんが、民事訴訟に耐えられるようにするために作成しておくことをお勧めします。なお、常時十人というのはパート等も含めますから注意が必要です。また、パート等には正社員就業規則を適用しないのであれば、トラブル防止のため個別就業規則が必要なのです。

（社会保険労務士 山田宏昌）

二面より
て五千円基準の対象となる飲食費に該当します。

五千円基準の判定単位

一人当たり五千円以下の判定は、単純にその飲食等に参加した人数で除して計算した金額で判定することになります。仮に一次会と二次会など連続した飲食等が行われても、それぞれの飲食が単独で行われている場合は、合算せずにそれぞれの飲食費ごとに五千円以下を判定して下さい。

一方、その接待のための送迎費用(タクシー代など)は実際費用となりますので、判定の対象とはなりません。

ゴルフ・観劇・旅行等の催事の際の飲食費も、催事と一体で行われる場合には、その飲食費のみで五千円基準の判定は行えません。五千円以下の判定の際の消費税の扱いは、その法人での経理処理方法によります。税込経理を採用している場合は税込で、税抜経理を採用している場合には税抜きで五千円以下の判定を行って下さい。

次の事項を記載した書類の保存が適用の要件になっております。

- イ その飲食等のあつた年月日
- ロ その飲食等に参加した得意先、仕入先その他事業に関係のある者等の氏名又は名称及びその関係
- ハ その飲食等に参加した人数
- ニ その飲食等の費用の金額並びにその飲食店等の名称及びその所在地

前記ロで、参加した関係者が複数人いる場合には、先方の会社や所属部署の名称と人数だけを書けば差し支えありません。

この改正は平成十八年四月一日以降開始する事業年度からの適用となりますのでご注意ください。

交際費は、今回ご説明した会議費以外にも類似する費用があり、判断には十分注意が必要です。売上割戻、販売奨励金、寄付金、広告宣伝費、給与等福利厚生費などでも交際費に該当してしまう場合もございます。ご不明の点は、弊所担当者までご確認いただきますようお願い申し上げます。

書類の保存

文責 岩谷勇一郎

お知らせ

休業日のお知らせ
慰安旅行... 九月八日

源泉所得税の納付日
給与等の源泉所得税を六ヶ月毎に納付している会社は、担当所員が納付書をお送りしますので、七月十日までに納付してください。

千代田国際公認会計士共同事務所
業務内容

- 1. 税務相談、税務申告書作成
- 1. コンピュータによる帳簿作成、給与計算
その他の情報処理
- 1. 経営相談、会社の設立増資等の相談
- 1. 法定監査、任意監査

朗吟実談

パセリ

ほんの少しで
華やくのなら
いつもお役に
立てるなら
そんな嬉しい
ことはない

もう何年経つだろうか、色紙に輪ゴムで束ねたパセリの絵を描いた。さて、それからが問題で私流。描いた絵とのにらめっこが始まる。この絵が何を言わんとしているかを考え、絵の上部に詩を添える。そこで浮かんだのが冒頭の詩だ。当人はパセリの気持ちをとらえたつもりでなから満足している。描いた色紙に詩を添える。座布団を描けば座布団の立場で、靴を描けば靴の立場で、花を描けばその花の立場になって真剣に考える。その習慣はあらゆるものとの会話につながるような気持ちにさせてくれる。分かってあげられたような気持ちになつてくる。恥ずかしい話だが、私にはストレスが無い。恥ずかしい話というのは、

ストレスが無い「無神経」ともとれるからだ。現に友人仲間ですんな話をする、「だってもともと神経が無い人だから!」と言われてしまふ。それはそれとして、よくよく考えてみると、自分の思うように行かないこと、自分の尺度だけで判断することによる誤解など、自分中心ではないだろう。そう考えるとストレスに縁のない私は、立場を替えて詩を考える習慣が意外にも効を奏しているのかも知れない。いや、なおさら「無神経の極楽トンボ!」と言われてしまふところ、パセリ。その役割をお役に立てるなら、と詩った。パセリはおるか、人・事業・生物、総てが役に立つことで存在している。枯落葉も冬場は地熱を逃さず土壌の生物を保護する役目を果たす。私利私欲、自社の存続のためならどんなに多くの人を困らせてもという「カマワン主義」もあるが、事業の基本と永遠の追求は「お役に立てることは何か...」につきる。

創作家 さくら・草五郎