



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稻荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稻荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

つい先日まで湿度が低く、いつ梅雨入りかと思っていたが、あっという間に湿度が高くなり梅雨入りとなりました。平年よりも8日程度遅いとのことです。梅雨に入る頃になると少し雨が足りずに元気がないように見えた紫陽花も生き生きしてきたような気がします。余り極端な雨は好ましくないですが、適度な雨や湿りは必要かなと思いました。



今回は少数株式への対応法の一つである「株式併合」での注意点についての記事と、民法改正で注意が必要な消滅時効の規定の変更に関する記事です。それ以外は今回はマーケティングについての記事です。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

少数株式への対応法の一つである「株式併合」での注意点とは？正当な事業目的は必要でしょうか。

22.06.13 | オリジナルメルマガ



古い中小企業に存在する名義株主が実際の株主ではないことを示せない場合には、その整理にあたり、買取を行うことを考えることになります。事前に対策を講じておけば、そもそも出資を伴わない方かどうかわからないということはなくなります。現在は発起人の人数が一人でも構わないとため、問題は少なくなるのではないかと思われます。問題は買い取り額とそもそも応じるのかという問題があります。話し合いがつけばいいのですが、そうでない場合に強制的に取得を行うことができるのかという問題があります。今回はこういった「株式併合」を巡る注意点を取り上げます。



○ 「株式併合」とは？正当な事業目的は必要？

既に発行している株式については、90%以上の株式を有する方が買い取り請求を会社に対して行う方法・複数種類の株式を設けて行う方法もありますが、そもそも複数種類の株式を設けておらず、新たに設けるためのハードルをクリアできない場合等もあります。

このほかに、株式併合という方法を使って1株未満の株主をつくる（株主でなくなる、スカイーズアウトと呼ばれるものです）方法があります。この方法は株主総会の決議（特別多数の決議）で可決する方法がありますし、一定の事前事後の書類備え置き等をそろえる必要があります。また、現在の規制では反対を言う株主は事前の反対の意思を示すとともに一定期間内での買い取り請求を行えば買取を行う必要が出てきます。これは併合が可決される場合です。少数の反対者を保護するための規制になります。

株式併合がされる場合には、一定程度は少なくとも少数株主が締め出される要素はありますが、他に大きな目的がない場合には、可決した決議の効力が争われる可能性があります。無効あるいは取り消しを受けるとなると、併合の効力が覆されます。何かしら大きな事業目的が必要なかどうかという問題ですが、必要という見解も存在する一方で法律上は設けられていない話です（議論の一部がジュリスト1572号76頁以下に記載）。積極的に必要という見解は少ないようですが、恣意的な内容に過ぎる場合や利害関係を持つ方しか関与していない（利害対立している側が不意打ちを行うケース）では、株式併合に不可欠な株主総会決議の取り消しの可能性は存在すると思われるし、そう述べる見解は相当程度あります。

○最近の裁判例での考え方は？

この記事執筆時点（令和4年5月）ではまだ係争中のようですが比較的最近の裁判例として、札幌地裁令和3年6月11日判決があります。このケースは名義株の話ではありませんが、名義株の整理についても当てはまる可能性はあります。

判決文から伺われる事実関係からすると、株式併合の決議が行われその後1株未満となった株式について特定のものに売却する場合には必要な裁判所の許可が行われ、買取人とされた方から買取の申し出が行われたもののお金の受け取りを端数株主がしなかったというものです。このケースでの争点では、株式併合を行った決議に取り消すべき事由や無効となる事由が存在するのかどうかという点です。決議の取消しは法律上、手続きの法令違反や著しく不当な決議内容である場合などとされ、無効は決議の法令違反などの場合です。簡単に言えば無効の方が問題が大きい場合にならるべきものです。

また、決議の取消しや無効を主張した方は、この決議に先立って反対の意思を示すことや決議に出席しなかったとのことです。このケースでは、株主である経営者一族の方に様々な対立が存在し、会社の帳簿書類の開示などをめぐる紛争も存在しているようです。

争点となる無効となる理由として、①事前の書類の備え置きの不備（具体的には開示を求めている書類の開示拒否等が内容の法令違反になるのかなど）②併合の結果1株未満となった株式の買取などを行っていないことが決議内容の法令違反になるのかどうか③締め出し目的しか併合の目的には存在せず、そのことで強制的に株主としての地位から追い出すのは株主の平等取り扱い（持ち株数に応じた平等取り扱い）を定める法令に違反している、そう言えるのかどうか、という点です。

また、取消しとなるべき事情として、株式併合で1株未満となるか株主と対立し、決議内容と特別の利害を有する株主のみしか決議に参加しないことで、著しく不当な決議になったといえるのかどうか、というものです。

結論として、先ほど触れた裁判所の結論では無効も取消しも認めていません。その理由として、無効の理由は決議内容の法令違反なので、書類備え置きが十分かどうかはそこには該当しない・買取を行えていない点は株式併合後の話なので、遡って決議の効力には影響しない・株主を平等に扱うのは持ち株に応じて平等に扱えという話であるので、持ち株に応じて併合を行う株式併合で平等原則違反はないというものです。

次に著しく不当な決議になるのかどうかには、株式併合の目的が締め出し以外に正当な事業目的が存在しないことも該当するのかどうか・そもそも事実関係として正当な事業目的も存在するのかどうかを判断しています。そして、判断では事実関係として個人的な対立による締め出し目的ではないからという認定のもと著しく不当な決議にはならない⇒取消事由は存在しない、と判断しています。

たしかに、書類の閲覧請求に応じないことは法令で事前の書類備えおきの内容になってはいるので、状況によっては手続きの法令違反になる可能性はあると思われますが、決議内容には関係がないように思われます。この裁判例の評釈中には、先ほどの判断を過度に一般化しないと述べるものもあります。また、事後の手続きは確かに決議内容自体とは関係がないように思われます。

おそらく締め出されるだろう株式併合に反対する株主には買取り請求を求める権利が存在するなど一定の救済手段が存在します。多かれ少なかれ締め出し目的が存在せずに、株式併合がなされることは少ないとと思われますが、こうした救済で十分ではない場合には少なくとも決議の取消事由になる可能性はあるものと思われます。先ほどの判決でも、取消事由となる「著しく不当な決議」になる場合として、締め出し以外に大きな理由がない場合を外していない（あくまで事実関係から否定）ところもあります。仮に、名義株の整理（少数株主との対立が大きな場合、つまり、名義株であることを示せない場合になります）を行う場合にも、話がつかない場合（任意の買取ができない場合）には、株式併合のこうしたリスクに注意を行う必要があります。

民法改正で消滅時効の変更に注意を。債権の管理は期限に気を付けて行いましょう。

22.06.15 | オリジナルメルマガ



2020年（令和2年）4月より改正民法が施行されて2年余りになります。原則として、改正前に存在していた債権の消滅時効の期限は改正前の法律によるとされていますので（ただし一部例外があります）期間によっては、気を付けてないと消滅時効になっているというケースもあります。

今回は民法改正により消滅時効の期間がどのように変わったかということについて改めて振り返るとともに、仮に時効になってしまった場合の請求された側からみて税法面での影響の有無についてみていきます。



○民法改正により消滅時効の期間はどのように変わったのでしょうか？

2020年民法改正施行前は、短期の消滅時効の規定があり、例えば医師等の診療報酬債権や工事関係業者の行う工事に関する債権は3年、弁護士報酬は事件終了後2年、運送貨についての債権や旅館や飲食店などの債権は1年などと定められていました。これ以外にも他の法律で短い期間の定めが置かれていたものがあります。例えば労働契約における残業代請求など賃金請求は2年で時効になると定められていました。

そのため、既に改正から2年以上経過していますので、大半の債権は改正前に発生していたものは時効にかかることがあります。また、施行日以後に債権が発生したときでも、原因となる法律行為が施行日前にされたときは、やはり改正前民法の時効期間が適用されるとなっています。さらに継続的契約の場合、児童更新で施行日後に更新された場合の適用関係については改正民法でも触れていませんので、後述する一般的な時効期間よりも短い類型の場合には、時効期間がどうなるかが問題になる可能性があります。

なお、交通事故の場合が典型的ですが、不法行為による損害賠償請求の消滅時効も損害及び加害者を知ったときから3年間行使しないと消滅時効にかかります。ただし、民法改正により人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求の場合（たとえば交通事故でけがをしたときなど）は3年から5年に時効期間が変更され、経過措置のところで法律の施行時に時効にかかるない場合は適用されることになりました。そのため、2020年4月1日時点での消滅時効

にかかっていない損害賠償請求権は事故日（に損害・加害者いずれも判明している場合が前提です）から5年で時効になるというように時効までの期間が延びていますので、注意が必要です。

これらの規定は2020年民法改正により廃止ないし改正され、基本的には権利を行使できることを知ったときから5年経過すれば消滅時効にかかるとして統一して定められることになりました。そのため、支払期日、請求できるようになる日が定まっているものについてはいつ支払日かどうか認識して契約していることになりますので、弁済日から5年で時効にかかることになります。支払期日などの定めがない場合でも、契約上いつでも相手に支払を求められることになっていますので、この場合でも契約してから5年で消滅時効になります。

これに対して不確定な期限がついている・条件成就により発生する債権については、権利行使ができるようになつて10年経ってから時効になるケースと、権利行使ができることを知って5年経つと時効になる場合のいずれか早い方で消滅時効になります。

賃金請求については、現在は請求できるときから5年で時効になると統一されていますが、当面の間は退職手当の請求権以外は行使できる時から3年で時効になるとされています。そのため、以前より1年時効にかかるまでの期間が長くなっていますので注意が必要です。また「当面の間」3年となっていますので、これがいつ5年になるかにも気を付けておく必要があります。

○消滅時効完成を阻止するための方法と、仮に消滅時効にかかったときの税法面の影響は？

消滅時効完成を阻止するためには、これまでと同じくような立て付けにはなっていますが、名称が変更されており、消滅時効の完成を妨げる事由が生じている間は時効が完成しないとする「時効の完成猶予」（以前の「停止」と同じような効果）と、新たに時効期間が進む制度である「時効の更新」（「中断」と同じような効果）の二通りがあります。完成を妨げるための方法、たとえばこれまでのように裁判を起こす、差し押さえをするといったことによる効果については、これらを行うことで、時効が中断状態になり、「完成猶予」となり、判決が確定する、差し押さえが終わるということで新たに時効期間が進むことになり更新されるようになります。

その他、これまで通り権利を承認することで時効が更新されますが、それ以外に当事者間で協議をすることで時効完成を猶予させるという新しい制度も設けられています。これは協議を行うことを書面で合意すれば、合意から1年を経過したときか、合意で1年未満の協議期間を決めたときはそれが経過したとき、あるいは当事者の一方が相手方に対して協議の続行を拒否する通知を書面でしたときはその通知から6ヶ月を経過したときのいずれか早い時までは時効が完成しない、というものです。これによりある程度は時効までの期間を気にせずに交渉が出来ることを狙った制度とされています。

それでは上記のような措置が取られることなく、消滅時効になっている債権の請求を受けて、時効を主張したとき、税法面では何か影響があるでしょうか。

請求をした側からすると、法的に発生していた債権が時効の主張で回収できなくなってしまうということで権利が確定することになります。そのため貸し倒れ損失にあたるとされれば、会社の場合法人税で「損失」としてその事業年度の損金に算入することになります。個人の場合は必要経費に算入しての処理になってきます。

他方、時効消滅を主張した側についてみると、消滅時効を主張することで本来負うべきであった債務を負わずに済むことになるので、債務免除益と同じような利益を得たとして課税される可能性がある点に注意が必要です。このあたりについて理論的に説明をしている裁判例はないようですが、法人であれば所得税の問題になりますので、消滅時効を主張するときはそのあとの処理についても気をつけておくべきでしょう。

企業の指向性を示す『コーポレートアイデンティ』を作るには

22.06.07 | ビジネス【マーケティング】



企業活動の基盤として、自社の理念や方針を定めた『コーポレートアイ

デンティティ』があげられます。

アイデンティティとは、他者との差別化を可能にする『個性』であり、コーポレートアイデンティティは、いわばその企業版です。

他社との差別化や、自社のイメージ作りを可能にするもので、『マインド（理念）』『ビジュアル（視覚）』『ビヘイビア（行動）』の3つの要素から構成されています。

今回は、それを確立するまでのプロセスを具体的に紹介していきます。



なぜコーポレートアイデンティティが必要か

コーポレートアイデンティティを策定する目的は、企業の理念や方針を明確にすることです。

自社の文化やイメージについての共通認識が社内にないと、社員の足並みが揃わなかったり、振る舞いに一貫性がない、といった状況が生まれやすくなります。

だからこそ、企業活動には社員の指針となる企業理念や経営方針が必要不可欠で、それらを確立させる基礎になるコーポレートアイデンティティが重要なのです。

コーポレートアイデンティティの概念が誕生したのは、1950年代のアメリカでした。

モダンアートの隆盛と共に企業のロゴマークが注目を集め、そこからコーポレートアイデンティティという考え方方が広まりました。

そのため、コーポレートアイデンティティといえばロゴマークのことだと理解する人も少なくありません。

しかし、あくまでコーポレートアイデンティティの一部に、ロゴマークなども存在するといった位置づけになります。

コーポレートアイデンティティは、マインドアイデンティティ（企業理念）、ビジュアルアイデンティティ（ロゴやコーポレートカラー、デザインなど、視覚に訴えるもの）、ビヘイビアアイデンティティ（社員の行動、企業としてのふるまい）、の3つの要素で構成されています。

自社のコーポレートアイデンティティを策定する場合は、マインドの要素から取り掛かるといいでしょう。

マインド・ビジュアル・ビヘイビアの3要素

マインドアイデンティティとは、企業の存在意義、いわゆる『企業理念』がこれに当たります。

企業が果たすべき使命、企業の特徴、成就させたい目標、思い描いているビジョン、大切にしている志などが構成要素となります。まずはそれらを書き出してみるところから始めましょう。

この企業理念が定まっていないと、この後に続くビジュアルアイデンティティ、ビヘイビアアイデンティティも決めることができません。

ビジュアルアイデンティティは、企業理念を視覚化（ビジュアル化）したものを指します。

会社のシンボルマークや商品のロゴマーク、店舗のデザインのほかECサイトのユーザインターフェース、従業員のユニフォームやコーポレートカラーなど、視覚に訴えて表現するものの多くがこれに該当します。

ほとんどの大手企業は、名前を聞いただけで、企業のコーポレートカラーやロゴマークを思い浮かべられるのではないかでしょうか。

コーポレートアイデンティティのなかでもビジュアルアイデンティティはもっとも外部にアピールしやすい領域で、企業イメージを形作る大切な要素になります。

また、ビヘイビアアイデンティティは、社員の行動を司るアイデンティティのことです。

企業理念（マインドアイデンティティ）を経営方針や事業活動に落とし込み、行動に移していくことで、ビヘイビアアイデンティティは育まれていきます。

マインドアイデンティティが社員行動にしっかりと落とし込まれていると、取引先とのコミュニケーションや販売促進、組織改革や人事面など、企業のさまざまな場面において、自然と自社の理念に沿ったふるまいができるようになり、ビヘイビアアイデンティティが確立されていきます。

それでは、それぞれの作成手順について説明します。

ビジュアルアイデンティティもビヘイビアアイデンティティも、まずコーポレートアイデンティティの核となるマインドアイデンティティが存在して成立するものです。

経営者は自身の経営理念を言語化し、社内での話し合いなどを行って、マインドアイデンティティを完成させていきましょう。

マインドアイデンティティができあがったら、社員に周知を行い、浸透させることが大切です。

社員が理解に努め、納得感をもつことができれば自然と行動に反映していきます。

続いて、ビジュアルアイデンティティも作成していきましょう。

視覚的な要素はマーケティングにも関わってくるので、予算をしっかり組んでデザイン事務所に依頼することをおすすめします。

コーポレートアイデンティティを策定すると、企業経営に一貫性が生まれ、顧客や取引先から、より認知してもらえるといった効果があります。

“企業らしさ”そのものもあるため、頻繁に変更するものではありません。

時を経てステークホルダーに浸透するにつれ、企業のブランド価値が高まり、他社との差別化にも一役買うようになります。

企業価値を高め、多くの人に愛される企業となるよう、まずはコーポレートアイデンティティの策定に取り組んでみてはいかがでしょうか。