Q&A

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
アドバイザーがお答えします

■TOPICS
特集:改正健康増進法
労務:最低賃金制度
法務:株式の譲渡

経営者の知恵袋

Vol.103

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Ｑ＆Ａは、中小企業様約29,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。

※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。
※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

INDEX

目次

■制度

特　　集	改正健康増進法	……	04

■人事労務等

最低賃金法	最低賃金制度	……	10
社会保障制度	中国との社会保障協定	……	12
助　成　金	カムバック支援助成金	……	14

■法務

会　社　法	株式の譲渡	……	18

ー特　集ー

04

改正健康増進法

● 質問

先日、市役所に行ったら、「全面禁煙」の張り紙がありました。2019年の7月1日から、敷地内での喫煙ができなくなったようです。

健康増進法という法律が改正された影響とのことですが、当社のような民間の事業所にもその影響はあるのでしょうか。 現在、当社では対策をしていないのですが、いつから、どのようなことをしなければならないのでしょうか。

● 回答

2018年7月に健康増進法という法律が一部改正され、順次、その施行が進められています。

学校や行政機関などについては2019年7月1日から既に施行されており、民間の事務所や工場、飲食店などは2020年4月1日よりの施行となります。

● 概要

2018年7月、健康増進法の一部を改正する法律が成立しました。

これにより、望まない受動喫煙を防止するための取り組みは、マナーからルールへと変わることとなります。

多くの施設において
屋内が原則禁煙に

20歳未満の方は
喫煙エリアへ立入禁止に

屋内での喫煙には
喫煙室の設置が必要に

喫煙室には
標識掲示が義務付けに

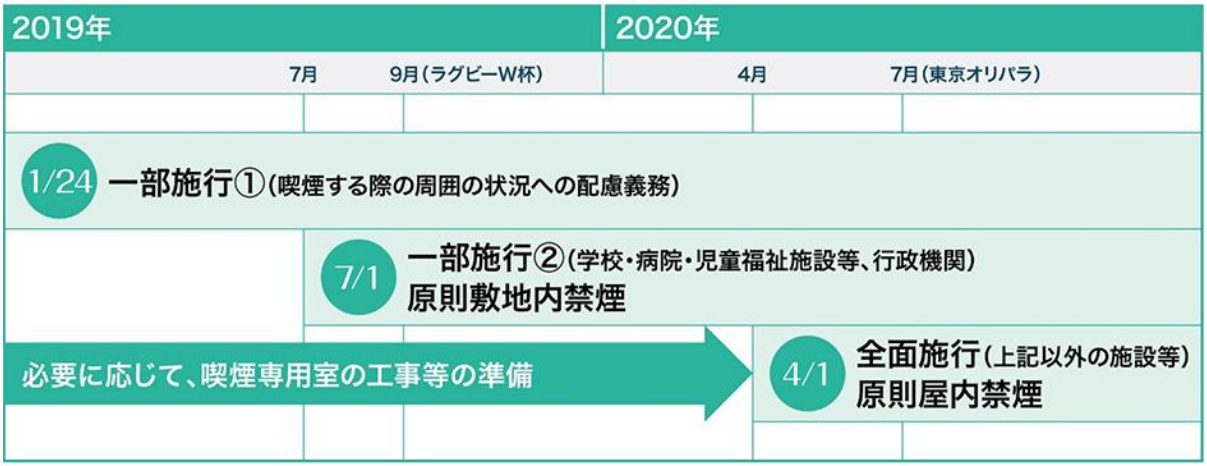
出典：厚生労働省HP

学校や病院、児童福祉施設等、行政機関については、2019年7月1日から既に敷地内は禁煙となっています。屋外で、受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所だけを、喫煙場所とすることが可能とされています。

民間のオフィスや事業所等についても、2020年4月1日からは原則屋内禁煙となり、喫煙は専用の喫煙室でのみ可能となります（設置可能な喫煙室のタイプは、施設の分類によって異なります）。

施行スケジュールは、以下のとおりです。

施設等の類型・場所に応じ、施行に必要な準備期間を考慮して、2020年の東京オリンピック・パラリンピックまでに段階的に施行されます。



出典：厚生労働省HP

喫煙可能な設備を持った施設には必ず、指定された標識の掲示が義務付けられています。紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等については禁止されており、罰則の対象となるため注意が必要です。

ちなみに、喫煙室を設置した施設には、設備に応じて下記のような標識の掲示が必要となります。

～施設内の各種喫煙室の標識例～

出典：厚生労働省HP

～ 施設に喫煙室があることを示す標識例～

喫煙専用室あり

詳細

加熱式たばこ
専用喫煙室あり

詳細

喫煙目的室あり

詳細

喫煙可能室あり

詳細

出典：厚生労働省HP

※各標識につきましては、厚生労働省のホームページよりダウンロードが可能です

喫煙専用室は、飲食・会議等、喫煙以外の行為を行うことはできませんが、加熱式たばこ専用喫煙室では、飲食等が可能です。また、経過措置として、脱煙機能付き喫煙ブースを設置することが認められる場合もあります。

～加熱式たばこについて～

加熱式たばこについては、現時点の科学的知見では、受動喫煙による健康への影響が明らかでないことから、当分の間、喫煙専用室または加熱式たばこ専用の喫煙室（喫煙専用室と同様に、室外への煙の流出防止措置を講じたもの）内でのみ、喫煙が可能とされています。

● たばこの煙の流出防止にかかる技術的基準

上記でご紹介した喫煙専用室等ですが、これらについては、「たばこの煙の流出防止にかかる技術的基準」が下記のように定められています。

i　出入口において室外から室内に流入する空気の気流が0.2m毎秒以上であること
ii　たばこの煙（蒸気を含みます。）が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること
iii　たばこの煙が屋外又は外部に排気されていること

いずれの喫煙室に関しても、20 歳未満の方の立ち入りは禁止されています。次のページをご覧ください。

● 従業員に対する受動喫煙対策

今回の改正の趣旨は、「国民の健康の向上を目的として、望まない受動喫煙の防止を図るため、多数の者が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について権原を有する者が講ずべき措置等について定める。」というものです。

つまり、事業者としては、従業員をはじめとする事業所に出入りする方々の健康に配慮し、受動喫煙による影響（ニコチンやタール、一酸化炭素といった物質に由来する健康リスク）を極力避ける措置を講じなければなりません。
以下、20歳未満の従業員に対する措置について、ご紹介します。

～20 歳未満の者の立入禁止～
20歳未満の方については、たとえ喫煙を目的としない場合であっても、一切、喫煙エリアへは立入禁止となります。喫煙専用室等の清掃作業であっても立ち入ることはできません。また、20 歳未満と思われる方が喫煙専用室等に立ち入ろうとしている場合には、施設の管理権原者等に声掛けをすることや年齢確認を行うことで、20歳未満の方を喫煙専用室等に立ち入らせないようにさせることも必要です。

万一、20歳未満の方を喫煙エリアに立ち入らせた場合、施設の管理者は罰則の対象となりますのでご注意ください。

～20 歳以上の労働者に対する配慮～
また、20 歳以上の労働者についても、望まない受動喫煙を防止する趣旨から、事業場の実情に応じ、次に掲げる事項について配慮することとされています。

〇勤務シフト、勤務フロア、動線等の工夫
・望まない受動喫煙を防止するため、勤務シフトや業務分担を工夫すること。
・受動喫煙を望まない労働者が喫煙区域に立ち入る必要のないよう、禁煙フロアと喫煙フロアを分けることや喫煙区域を通らないような動線の工夫等について配慮すること。

〇喫煙専用室等の清掃における配慮
・喫煙専用室等の清掃作業は、室内に喫煙者がいない状態で、換気により室内のたばこの煙を排出した後に行うこと。
・やむを得ず室内のたばこの煙の濃度が高い状態で清掃作業を行わなければならない場合には、呼吸用保護具の着用等により、有害物質の吸入を防ぐ対策をとること。
・吸い殻の回収作業等の際には、灰等が飛散しないよう注意して清掃を行うこと。

〇業務車両内での喫煙時の配慮
・営業や配達等の業務で使用する車両内などであっても、健康増進法において喫煙者に配慮義務が課せられていることを踏まえ、喫煙者に対し、望まない受動喫煙を防止するため、同乗者の意向に配慮するよう周知すること。

● 組織的な受動喫煙防止対策

改正法では、各施設の管理者に対し、従業員の受動喫煙を防止するための措置を講ずることが努力義務として課されています。

今後、これらの努力義務に基づく対応の具体例は、国のガイドラインにより示されていく予定ですが、現在公表されている「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年7月1日 基発 0701 第1号）」には、下記のようなことが記載されています。

～受動喫煙防止対策の組織的な進め方～

職場における受動喫煙防止対策にあたっては、以下のような取組を組織的に進めることが必要とされています。

ア　推進計画の策定

イ　担当部署の指定

ウ　労働者の健康管理等

エ　標識の設置・維持管理

オ　意識の高揚及び情報の収集・提供

カ　労働者の募集及び求人の申込み時の受動喫煙防止対策の明示

このうち、「カ　労働者の募集及び求人の申込み時の受動喫煙防止対策の明示」においては、事業者は、労働者の募集及び求人の申込みについて、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項を明示することとされています。例えば、以下のような事項です。

・施設の敷地内又は屋内を全面禁煙としていること。

・施設の敷地内又は屋内を原則禁煙とし、特定屋外喫煙場所や喫煙専用室等を設けていること。

・施設の屋内で喫煙が可能であること。

～妊婦等への特別な配慮～

事業者は、妊娠している労働者や呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者、がん等の疾病を治療しながら就業する労働者、化学物質に過敏な労働者など、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念がある労働者に対して、これらの方々への受動喫煙を防止するため、特に配慮を行うこととされています。

● 財政・税制支援等について

事業者が受動喫煙対策を行う際の支援策として、各種喫煙室の設置等について、財政・税制上の制度が整備されています。

財政支援においては、受動喫煙対策として一定の基準を満たす各種専用の喫煙室等を設置する際、その費用について助成が行われます。また、税制上の支援においては、中小企業等が経営改善設備等を取得した場合について、喫煙専用室に係る器具備品等が特別償却または税額控除の対象とされています。

〇財政支援 : 受動喫煙防止対策助成金

中小企業事業主が受動喫煙防止対策を実施するために必要な経費のうち、一定の基準を満たす各種喫煙室等の設置などにかかる工費、設備費、備品費、機械装置費などの経費に対して助成を行う制度です。

〇税制措置 :特別償却又は税額控除制度

商業・サービス業・農林水産業活性化税制において、飲食店において設置する受動喫煙の防止のための各種喫煙室に係る器具備品及び建物附属設備をその対象とするものです。

※それぞれに要件がございます。詳しくは、下記にお問い合わせください。

・財政支援 ⇒ 所轄の都道府県労働局(雇用環境均等室)

・税制措置 ⇒ 都道府県中小企業団体中央会、商工会議所、商工会、商店街振興組合連合会、認定経営革新等支援機関 等

● さいごに

自治体によっては、改正法以外についても独自の条例によって、受動喫煙防止に関する義務が定められている場合があります。

例えば、東京都の受動喫煙防止条例では、従業員を雇用している場合については、喫煙可能室の設置が認められていません。改正法への対応を始める前に、詳細について各自治体へお問い合わせされることをおすすめいたします。

また、既存の経営規模の小さな飲食店については、事業継続に影響があることに配慮して、経過措置が設けられています(既存特定飲食提供施設として、喫煙可能室の設置を選択することができます)。

このように、制度内容が細かく、本特集ですべてをご紹介できたわけではありません。厚生労働省がコールセンターを設けていますので、そちらも活用しつつ、取り組むことが重要です。

～受動喫煙対策に係るコールセンター～

電話番号:03-5539-0303 (受付時間9:30～18:15 ※土日・祝日は除く)

ー 最低賃金法 ー
最低賃金制度

10

人事労務等

● 質 問

当社は、今年初めて他府県に支店をだしました。そこで働く従業員の最低賃金は、支店のある都道府県の額でよろしいでしょうか。また、今年度の最低賃金の引き上げにより、正社員でも最低賃金を下回る者がでそうです。最低賃金の概要および、改定に伴う実務上の手順や留意点について教えてください。

● 回 答

ご理解のとおり、最低賃金は、都道府県ごとに決定されます。

最低賃金の概要および実務上の手順や留意点については、解説をご確認ください。

● 解 説

■最低賃金制度とは

最低賃金制度は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。年齢や雇用形態にかかわらず働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障することにより、労働条件の改善をはかることを目的としています。

また、最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があり、両方の最低賃金が適用される場合は、いずれか高いほうの最低賃金額が適用されます。

1）地域別最低賃金

各都道府県内の事業場で働くすべての労働者に適用される最低賃金です。審議会の審議を経て、都道府県別に発効日と金額が決定されます。毎年10月1日前後にて改定されています。

2）特定最低賃金

特定の産業について設定されている最低賃金です。ある特定の産業について業務の性質上、地域別最低賃金よりも高い賃金を支払う必要があると審議会が判断した場合、改定されます。

※18歳未満又は65歳以上の方、雇い入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されないとされています。

■最低賃金違反

○最低賃金額よりも低い金額での雇用契約は、法律上無効となり、最低賃金額で雇用契約を締結したこととなります。

○最低賃金額以上の金額を支払わない場合は、労働基準法、最低賃金法において罰則が定められています。

（地域別最低賃金：50万円以下の罰金、特定（産業別）最低賃金：30万円以下の罰金）

【次ページに続きます】

■最低賃金の確認手順

1）適用される最低賃金の確認

その者が従事する事業所所在地となる都道府県の額が適用されます。

※派遣労働者は、派遣先の最低賃金額が適用されます。

2）最低賃金額との比較

最低賃金以上かどうかの確認は、時給額で行います。日給や週給、月給制などの場合は、対象賃金額を時間額に換算し、適用される最低賃金と比較を行います。

時給額への換算方法については、ルールがあり、ご質問にある月給制の方については、下記のように計算します。

【月給制の場合の最低賃金計算方法】

月給額 ÷ 年平均1か月の所定労働時間 ≧ 最低賃金額

－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－－

例）年間所定労働日数 252日、所定労働時間毎日8時間、月給157200円の方
年平均1か月の所定労働時間 ： 8時間×252日÷12か月＝ 168時間
157200円 ÷ 168時間 ＝ 935.71 ≧ 最低賃金額 →比較

※月給額に含めない給与項目

- 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- 1か月をこえる期間ごとに支払われる賃金（ボーナスなど）
- 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- 時間外・深夜労働および休日労働に対する賃金（固定含む）

■最低賃金を下回る労働者がいる場合等の対応

1）給与額の改定

最低低賃金以上の金額への改定が必要となります。

※固定（みなし）残業手当を設けている場合は、給与額の変更に伴い、改定後の賃金にて再計算、または時間外手当に含まれる相当時間数の見直しが必要です。

2）人事評価制度における給与（賃金）テーブルの見直し

3）労働者への通知 （給与改定通知書など）

近年の地域別最低賃金は、政府の後押しもあり、年々上昇しています。そのため、正社員の方でも最低賃金を下回るケースがでてきています。最低賃金の改定を機に、ご確認されることをおすすめいたします。

ー 社会保障制度 ー
中国との社会保障協定

12

人事労務等

● 質 問

「日・中社会保障協定が9月に発効される」というニュースを目にしました。
当社では、中国に従業員を駐在させているため、どういう内容なのか詳細を教えていただきたいです。

● 回 答

社会保障協定が本年9月1日に発効しています。詳細は解説をご確認ください。

● 解 説

■社会保障協定とは

国際的な交流が活発化する中、企業から派遣されて海外で働くことが年々増加しています。
海外で働く場合、働いている国の社会保障制度に加入をする必要があり、日本の社会保障の保険料と二重に負担しなければならない場合が生じています。
また、日本もそうですが、海外の年金を受けとるためには、一定の期間その国の年金に加入しなければならない場合が多く、短期間しかその国の社会保障制度に加入しない場合にはその国で負担した年金保険料が年金受給につながらないことがあります。

社会保障協定は、
・「保険料の二重負担」を防止するために加入するべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）
・年金受給資格を確保するために、両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする（年金加入期間の通算）
ために締結されています。

令和元年7月時点において、日本は22か国と社会保障協定を署名済で、そのうち19か国は発効していました。

【次ページに続きます】

■中国との社会保障協定

日中両国は、2018年5月9日に「日・中社会保障協定」（以下、協定といいます）に署名していました。先日、協定発効のための手続きが行われ、協定は2019年9月1日に発効しました。

二重加入防止の対象となる制度は、それぞれの国の公的年金制度とされています。
具体的には、中国の「被用者基本老齢保険（中国語名：職工基本養老保険）」制度、日本の「国民年金（国民年金基金を除く）」「厚生年金保険（厚生年金基金を除く）」制度となります。

■二重加入の防止

協定により、原則として働いている国（中国）の年金制度のみに加入することになります。つまり、日本の会社から中国の支店などに派遣している場合や現地の企業で採用された場合には、中国の年金制度のみに加入します。

上記の取り扱いが原則ですが、一時的な派遣者に対する例外があります。
中国への派遣開始日から5年間は、引き続き日本の年金制度のみに加入し、中国の年金制度の加入が免除されます。また、事情がある場合には、派遣期間が5年を超えても引き続き日本の年金制度のみに加入することができるよう、延長の申請をすることができます。

■協定発効前から中国に派遣されている方の手続き

協定発効日より前から、既に中国へ派遣されている従業員がいる場合、協定により、協定発効日に中国へ派遣されたものとして取り扱われます。
そのため、協定発効日から5年間（原則）は日本の年金制度のみに加入し、中国の年金制度の加入は免除されます。
協定の適用を受けるためには、年金事務所又は事務センターに対して「適用証明書」の交付申請を行う必要があります。この手続きは、2019年8月1日より行うことができるようになっています。

■さいごに

上記取り扱いについては、従業員の職種などによって異なることがあります。
また、中国以外の国との協定における制度の内容は、各国との協定により異なる部分があります。

本記事でお示しした内容をもとに、実際の取扱い・手続等の詳細は、年金事務所に個別にご相談いただくようお願いいたします。

ー 助成金 ー

カムバック支援助成金

14

人事労務等

● 質 問

カムバック支援助成金というものが設けられていると聞きました。どういった助成金か教えてください。

● 回 答

「両立支援等助成金 再雇用者評価処遇コース」のことです。

2019年度より要件が見直され、別称「カムバック支援助成金」として厚生労働省が利用の促進を図っています。

● 解 説

■両立支援等助成金　再雇用者評価処遇コースの概要

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤を理由として退職された方が就業可能になったときに復職できる「再雇用制度」を導入し、実際に希望者を採用した場合に助成されます。

再雇用制度を設ける前に退職されていた方の再雇用についても、再雇用制度を設けることで助成対象とすることができます。

■支給対象となる事業主の主な要件

(1)雇用保険の適用事業主であること

(2)就業規則等に育児・介護休業法が定める介護休業の制度、介護休暇、所定外労働の制限等の介護休業関係制度を規定していること

(3)支給対象労働者を採用した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）していないこと　　等

■支給対象となる再雇用制度の主な要件

・妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤による退職者を対象とすること

・最低でも退職してから3年経過した方を再雇用の対象に含めること

・退職前の評価を引継ぎ処遇決定する旨が明記されていること

・退職後の就業経験などを処遇決定に反映させる旨が明記されていること　　等

【次ページに続きます】

■再雇用制度の規定例

次頁に、厚生労働省が公表している再雇用制度規定例を掲載します。

■支給対象となる退職者の主な要件

・妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤のいずれかを理由として退職したこと
・退職時または退職後に再雇用の希望を伝えていたことが書面で確認できること
・退職日前日の1年前より雇用保険の被保険者として継続雇用されていたこと
・退職日の翌日から再雇用日まで、1年以上期間が空いていること
・「再雇用制度」に基づく評価、処遇を受けて再雇用されたこと
・再雇用の採用日から1年以内に無期雇用契約を締結したこと　　等

■支給申請手続きについて

再雇用後1年以内に無期雇用契約を締結する必要があります。

その後、6か月の継続雇用後2か月以内に1回目の申請、1年の継続雇用後2か月以内に2回目の支給申請を行います。

支給申請時には、対象者の雇用契約書、賃金台帳、出勤簿やタイムカード等の添付が必要となります。

※再雇用日の前日より6か月前から1年を経過するまでに、雇用保険被保険者を会社都合による離職（解雇や勧奨退職）させた場合などは不支給となりますので、ご留意ください。

■支給額について

再雇用人数	中小企業	大企業
1人目	38万円（48万円）	28.5万円（36万円）
2～5人目	28.5万円（36万円）	19万円（24万円）

※（　）内は生産性要件を満たした場合の支給額です。
※上記の額を2回に分けて（雇入れから6カ月後と12か月後）支給申請します。
※6人目以降は支給されません。

■申請窓口

「都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）」
実際のご利用にあたっては、提出書類、申請時期等をご確認ください。

【次ページに続きます】

株式会社〇〇　再雇用制度規則

第1条　目的

この規則は、株式会社〇〇就業規則〇条に基づく再雇用制度について定める。

第2条　適用範囲

この規定は、株式会社〇〇及び次の関連企業を退職した者に適用する。

株式会社〇〇電算、株式会社〇〇物流、有限会社〇〇企画

再雇用者が退職した事業所が、再雇用制度の適用対象であることが明文で確認できることが必要です。

第3条　資格要件

次の各号のいずれにも該当する者であること

1. 入社後1年以上在職したこと。
2. 次のいずれかの理由により退職した者であること。
   - (1)**妊娠、出産**
   - (2)**育児**
   - (3)**介護**
   - (4)**配偶者の転勤**
   - (5)自己啓発（就学、資格取得等）
   - (6)病気療養
   - (7)その他会社が認めた理由
3. 退職時又は退職後に、再雇用を希望する旨を申し出た者

退職理由を問わない制度であっても、制度の対象となる退職理由に、「妊娠、出産」「育児」「介護」「配偶者の転勤」の全てが明記されていることが必要です。

退職理由と再雇用を希望することを会社が把握し、記録する制度になっていることが必要です。

第4条　手続き

退職時又は退職後に、**退職理由及び再雇用を希望する旨を書面により人事担当部署に申し出る**こと。

2　会社は申出者のうち第3条の資格要件を満たす者を**「再雇用希望者登録名簿」**に記録し、登録証を交付する。

3　登録証を交付された者は、就労が可能となった場合、人事担当部署に採用希望時期を申し出ること。

第5条　採用

中途採用を行う場合は、再雇用制度登録者に対して優先的に募集を行うこととする。

2　再雇用制度登録者から応募があった場合は、本人の経験、能力等を勘案し、優先的に採用するよう努める。

【次ページに続きます】

第6条　再雇用時の処遇・賃金

再雇用時の処遇は、**退職前の勤続年数、資格等級等及び退職から再雇用時までの就労経験、能力開発の実績等を評価して決定**することとし、原則として退職時の勤務地、社員区分、職種、資格等級を維持するよう努める。ただし、本人の希望、事業所の業務・人員の状況等を踏まえ決定する。

「退職前」と「退職から再雇用時まで」の経験、能力開発の実績等を評価、考慮して処遇、賃金等を決定する旨の記載が必要です。

第7条　再雇用後の配置・昇進・昇給等

再雇用後の配置・昇進・昇給等については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発の実績を踏まえた取り扱いを検討し、**同一の社員区分・職種、同程度の経験・能力の社員と異なる取り扱いは行わない**。

・再雇用者について、同程度の経験、能力等の者と比較して、合理的な理由なく低い処遇、賃金等を適用しない制度となっていることが必要です。
・再雇用者について、異なる取り扱いを行わないのであれば当該規定はなくても差し支えありません。

第8条　再雇用者への教育訓練

会社は、再雇用者の退職後の期間、経験を踏まえ、個別に必要な教育訓練を実施するよう努める。

附則

この規則は、令和〇年〇月〇日から適用する。

（参考）以下は必須の規定ではありません。

第3条　資格要件
4. 離職期間が**10年以内**である者であること。
5. 再雇用時の年齢が**〇歳以下**であること。

・離職期間を制限する場合は、３年以上で設定することが必要です。
・再雇用の対象年齢について、定年を下回る制限を設けていないことが必要です。

ー 会社法 ー

株式の譲渡

18

● 質 問

当社の専務が高齢のため、取締役を退任することとなりました。

この専務がわずかではありますが当社の株式を持っているので、社長がこれを買い取ることを検討しています。その場合、株主総会を開催しなければいけないと聞いたのですが、本当ですか。なお、当社には社長と専務の二人しか取締役がいません。

● 回答

専務が手放す株式が「譲渡制限株式」であり、貴社に取締役会がないのであれば、株主総会を開催しなければなりません。詳細は解説をご確認ください。

● 解 説

株式といっても、いろいろな種類があり、その中でも特に代表的なのが、「譲渡制限株式」です。

この譲渡制限株式は、「譲渡によりその株式を取得しようとした場合、会社の承認が必要となる株式」です。日本のほとんどの中小企業がこの制度を採用しています。

今回、買い取りを検討されている株式が譲渡制限株式かどうかは、貴社の定款を確認すれば判明します。また、登記もされていますし、もし、株券が発行されているのであれば、株券にも記載されています。

貴社の場合、取締役が二人だけとのことですので、取締役会は設置されていないと考えられます。そして、取締役会が設置されていない会社の場合、譲渡制限株式の譲渡を承認するのは「株主総会」となるため、株主総会を開催する必要があります（取締役会を設置している会社であれば、原則、取締役会がこの承認手続きを行うこととなります）。

なお、株主総会での承認決議においては、株式を手放そうとする者（今回であれば、専務がこれに該当します）は、決議について「特別の利害関係を有する者」となってしまうため、決議に参加することができません。そのため、専務を除いた株主での承認決議となります。

このように、ご質問の株式が譲渡制限株式である場合、株主総会の開催が必要となります。まずは、専務がお持ちの株式の種類を定款や登記事項証明書でご確認のうえ、必要な手続きに臨んでください。

STATION