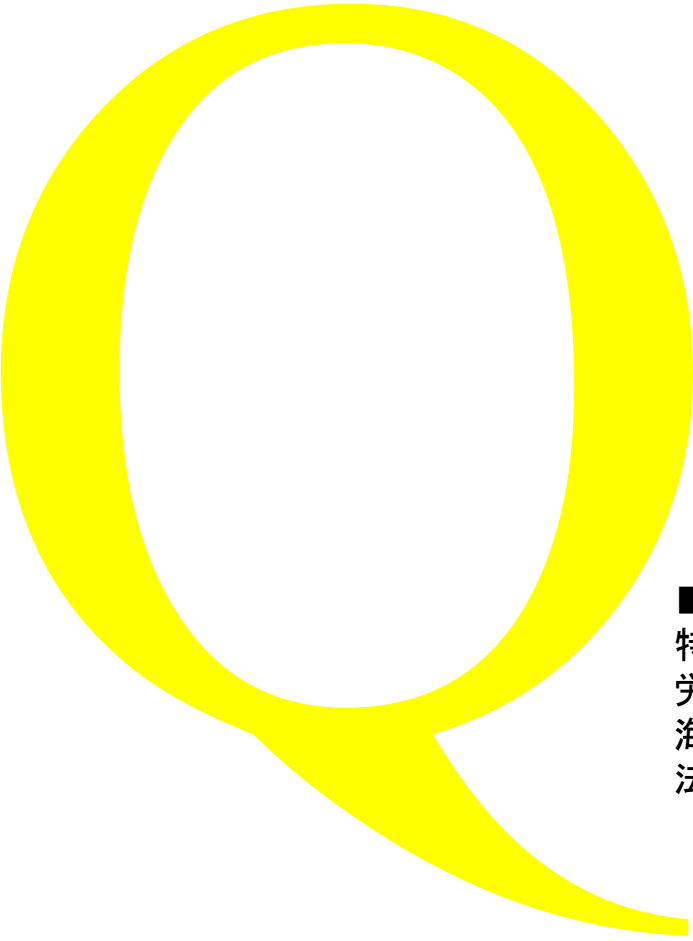




経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

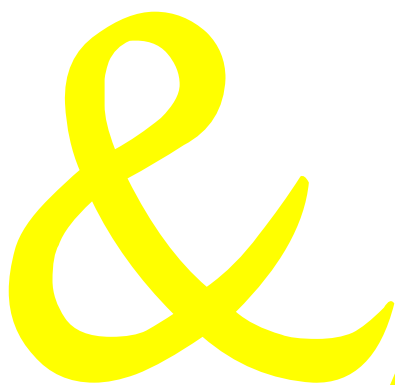
■TOPICS

特集:銀行の融資審査のポイント

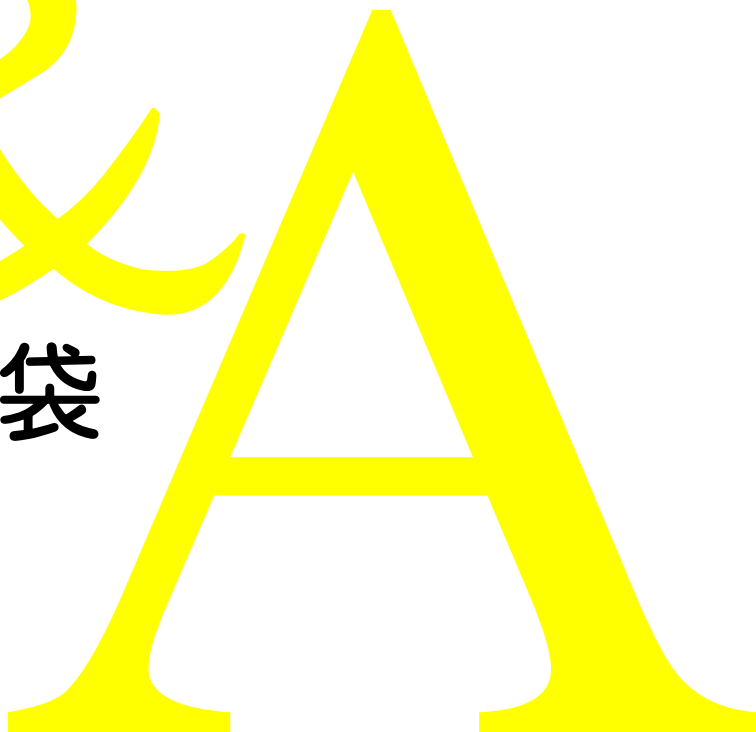
労務:健康診断を受診しない場合の罰則

海外:フランス法人の設立

法務:商号の保護



経営者の知恵袋



Vol.75

SRS128015

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21,000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。

回答は、各専門家が作成しております。
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。

監修：株式会社エフアンドエム



※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。

■ 制度

特 集	銀行の融資審査のポイント	01
-----	--------------	----

■ 人事労務等

労働基準法	就業規則の記載について	07
労働基準法	国民の祝日について	08
健康保険法	健康保険組合への加入	09
健康保険法	被保険者資格喪失後の傷病手当	10
労災保険法	有期事業の成立届	11
労災保険法	出向社員の労災	12
安全衛生法	健康診断結果の管理について	13
安全衛生法	健康診断を受診しない場合の罰則	14
育児介護休業法	育児休業給付金の取り扱い変更について	15

■ 海外進出

海 外 法 人	フランス法人の設立	16
税 率	海外の法人税率など	17

■ 法務

民事訴訟法	賃借人が行方不明	18
会 社 法 等	商号の保護	19
会 社 法	監査役の設置をやめたい	21
税 務	役員社宅の負担割合	23

一 特 集 一

銀行の融資審査のポイント

01

● 質問

銀行の融資審査のポイントを教えてください。何を審査しているのですか。

● 回答

銀行は、決算内容等の財務状況だけではなく、経営者の経営能力や人柄も審査しています。要約すると、次の2つのアプローチをもとに総合的に融資の審査をしています。

- ① 財務諸表による分析(財務分析「カネ」)
- ② 実態面からの分析(会社組織を構成する「ヒト」「モノ」)

一方の分析だけではなく財務分析で得た情報を実態面で検証し、実態面の特徴が財務諸表にどのように反映されているかというように、2つをからみあわせながら会社の実態を明らかにしていきます。

銀行は「ヒト」「モノ」「カネ」を総合的に分析し融資の審査をおこないます。

※1 銀行が経営者の経営能力、人柄を審査するには理由があります。

融資の審査では、実績(←会社の業績ともいえます)や日ごろの取引仕振りなどを幅広い角度から審査をします。会社が業績不振に陥ったとしても、この経営者だったら「返済してもらえるのか」「他行に先駆けて自行に返済してもらえるのか」ということを銀行の経験なども加味しながら審査します。

※2 経営者が「モノ」だけでなく自社の財務状況の実態「カネ」をつかんでいるかということもポイントといえます。

会社の財務状況を理解していない経営者は融資条件等についても銀行のいいなりになるしかないといっても過言ではありません(経営者が自社の強み、弱みを把握していなければ、交渉にもならないということです。会社の「数字」を自らの言葉で語れない経営者は銀行に「融資のお願い」をするしかないのです)

→ 融資期間、金額、金利、担保、保証人等の融資条件の交渉を優位にすすめることはできません。

※3 そのほかにも、経営者の健康状態、後継者、技術力、製品・商品力、販売先、仕入先なども「ヒト」「モノ」「カネ」の分析をするうえで融資の審査の欠かせない要素です。

● 解説

彼(銀行)を知り己(自社)を知れば百戦あやうからず～『孫子』～

銀行がおこなう融資の審査のポイントを知り、自社の「強み」「弱み」「機会」「脅威」を把握していれば対策がおのずと明らかになります。財務諸表(財務分析「カネ」)をもとにした審査は、財務面から会社の実態を把握するためにおこないます。

銀行は下記の3つの側面を総合的に検討し事業の継続性および収益性を分析します。

- ① 安全性...経営の安定性
- ② 収益性...継続的な収益力
- ③ 成長性...成長持続性

なお、これらのほかに、生産性や規模も加味して分析する場合があります。

今号では、財務諸表の指標分析のうち、①安全性について、実際に、銀行が審査をおこなう分析方法などについてご案内いたします。融資先の財務の健全性を審査します。

● 安全性の分析－経営の安定性

【安全性を把握するポイント】

- ① 資本の充実～資本構造から安全性をはかる～

- ①資本の充実
- ②短期の支払い能力
- ③長期の支払い能力

↑ 静態的

- ④回転期間の妥当性

↓ 動態的

自己資本比率＝

自己資本

総資本

× 100 (%)

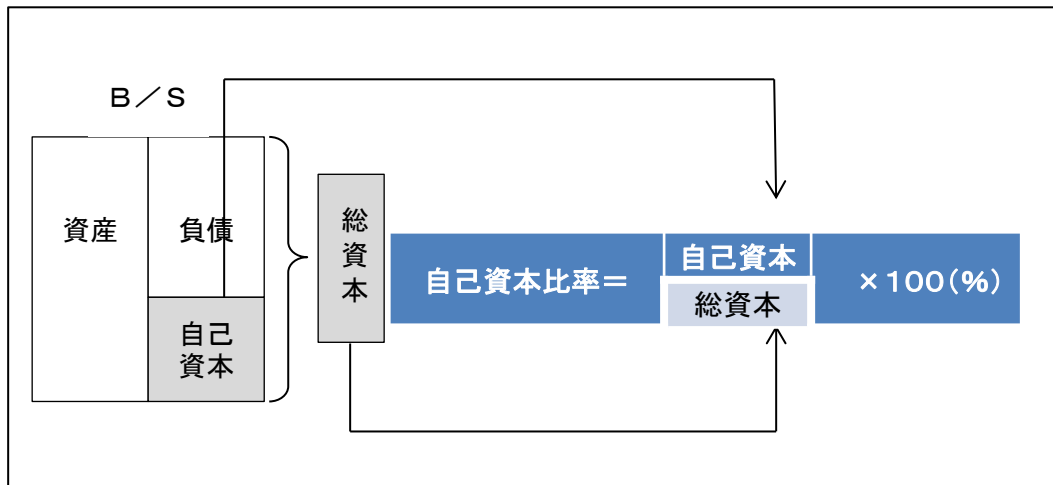
自己資本は、資本金、資本剰余金、利益剰余金などから構成されています。

剰余金は、過去の経営実績を通して積みあげられてきたコストのかからない資金であり(内部留保)、会社の安全性を検討するポイントになります。

自己資本比率が高いということは、今まで利益が順調にあがっており、経営者の態度が堅実であったという評価をします。

銀行が貸借対照表の中で真っ先に分析する指標が、この自己資本比率です。

【自己資本比率】



②－1 短期の支払い能力～企業の短期支払能力(流動性)をあらわす～

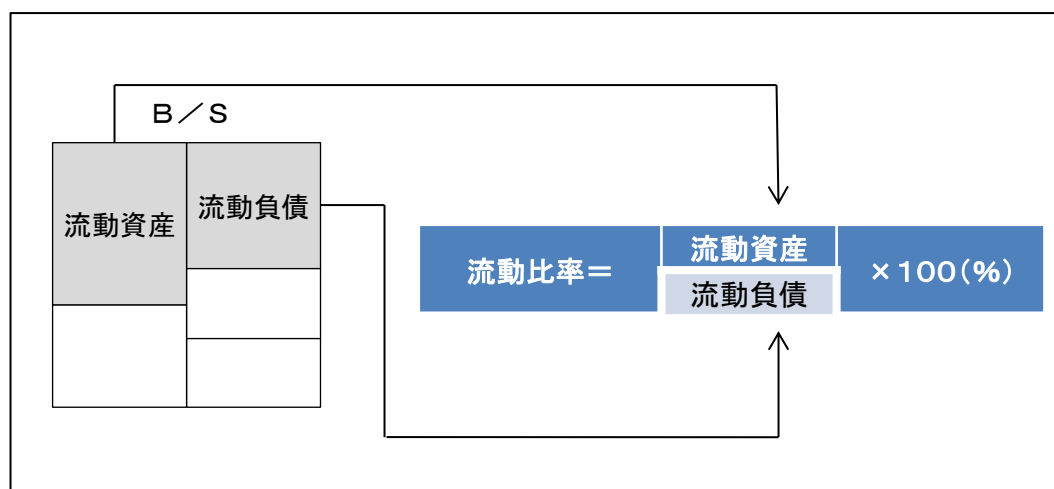
流動比率＝	流動資産	× 100(%)
	流動負債	

流動比率は、流動資産と流動負債の割合を示す比率で、1年以内に返済しなければならない流動負債に対し、1年以内に資金化される流動資産がどの程度あるかを意味しています。この面から資金繰りの安定性や支払能力をみる指標が流動比率です。

流動比率は高いほど短期の返済能力が高いといえます。この比率は200%以上(2対1の原則)が理想的とはいわれていますが、1年以内に支払わなければならない流動負債を、1年以内に資金化される流動資産で支払うためには、流動比率は100%以上でなければなりません。

流動比率が100%未満の場合、短期(＝1年以内)の支払能力がないと判断されます。銀行は金繰り破綻の可能性も視野に入れて分析・検討をします。

【流動比率】



②－2 短期の支払い能力～企業の短期支払能力(流動性)をあらわす～

当座比率＝	当座資産	× 100(%)
	流動負債	

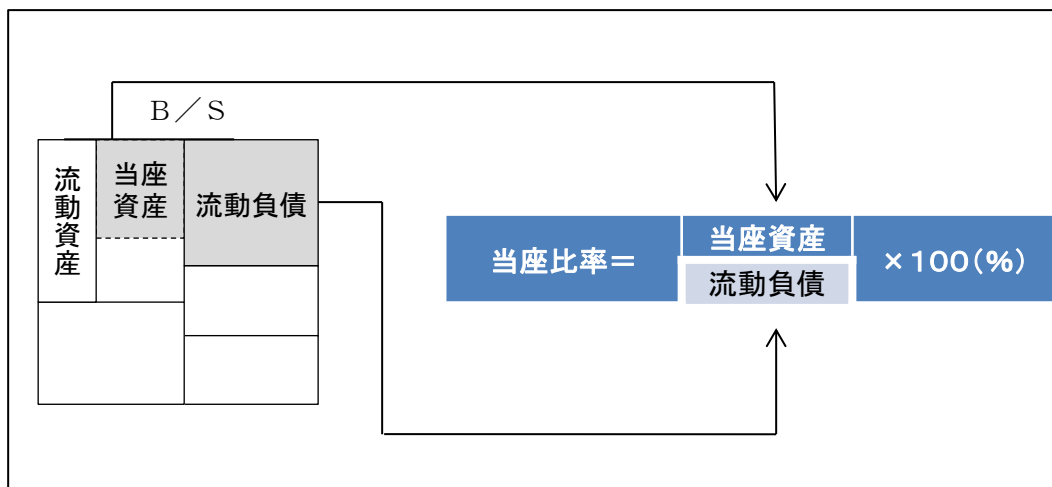
当座比率は、当座資産(※)と流動負債の割合を示す比率です。流動負債を当座資産で支払う能力がどの程度あるかを示しています。

当座比率は、流動比率と同様に原則として高ければ高いほどよく、100%以上あれば望ましいとされています(1対1の原則)。流動負債の金額と同じ金額以上の当座資産があれば、短期の支払能力には問題がないという分析・評価をします。

※ 当座資産

支払資産ともいわれています。流動資産のうち現金及び正常的には短期間に現金化できる流動性の高い資産の総称です(営業活動をしなくてもすぐに現金化できる資産のことをいいます)。

【当座比率】



③－１長期の支払い能力～安定資金で固定資産をまかなっているかをあらわす～

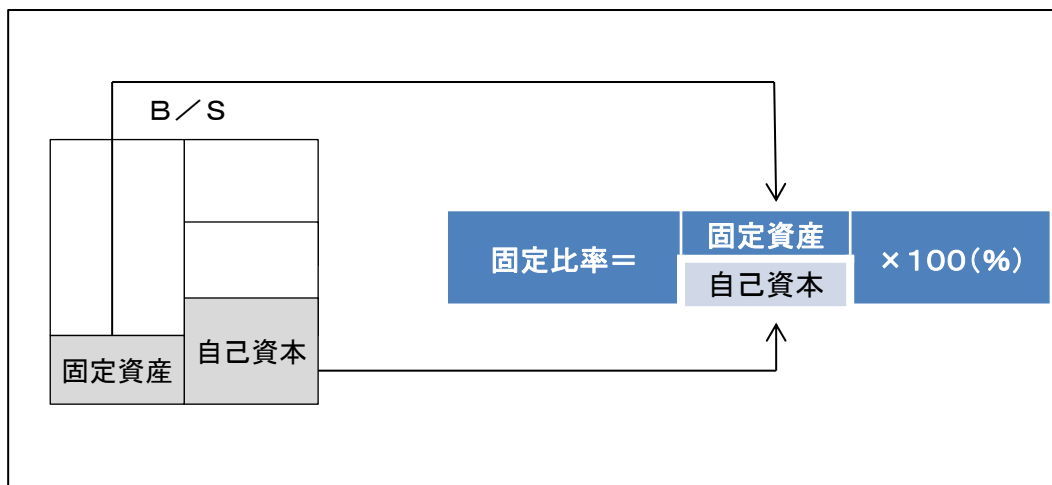
固定比率＝	固定資産	× 100 (%)
	自己資本	

固定比率とは、自己資本と固定資産の割合を示す比率です。固定資産に投下された資本がどの程度自己資本によって賄われているかを示すものです。固定比率は、資金の運用と調達バランス面から基本的な財務構造の良否を判断する指標であり、長期的な支払能力の判定に用います。

固定資産は、会社経営の安全性を高める上で、長期的に返済が不要な資本（自己資本）で賄うことが望ましいといわれています。

固定比率が低いほど安全性の評価は高まり、固定資産がすべて自己資本で賄われている状態である100%以下が望ましいといえます。

【固定比率】



③ー2長期の支払い能力～安定資金で固定資産をまかなっているかをあらわす～

$$\text{固定長期適合率} = \frac{\text{固定資産}}{\text{自己資本} + \text{固定負債}} \times 100(\%)$$

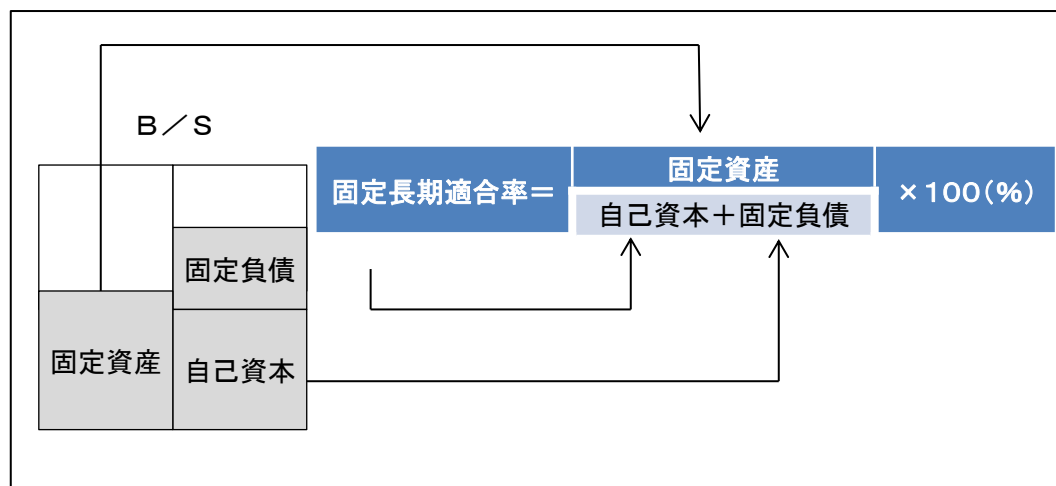
固定資産は自己資本で賄われるのが理想的ですが、固定比率が100%以下の企業は極めて少ないのが実情です。そこで考え出されたのが、固定長期適合率です。我が国独特の比率です。

固定資産の調達原資として、自己資本のみでなく、返済期間が長く安定的な長期借入金や社債(私募債などを含みます。)などの固定負債にまでその範囲を広げて、財務構成の安定性を判断しようとするものです。

固定長期適合率は、必ず100%以下という基準で判断されます(固定長期適合率が100%以下になるということは、流動比率が100%以上ということになります。短期支払能力も問題がないということにつながります。)

仮に、この比率が100%以上の場合、固定資産の一部が流動負債によって賄われていることになり、明らかに不健全な財務状況と判断されます。この場合、短期の支払能力をあらわす流動比率も危険水準である100%未満になっています。

【固定長期適合率】



④回転期間の妥当性～動態的にみる～

回転期間とは、各勘定の残高が月商の何か月分あるかを示すものです。安全性ばかりでなく、効率性をみる指標として分類されることもあります。

★ 銀行が回転期間を分析する場合の着目点

各勘定科目の回転期間にはそれぞれ適正な回転期間があります。同一の会社では回転期間は大体一定していますので、大きな変動を示すことはあまりありません。

しかし、回転期間に大きな変動があった場合は、銀行は、それが一時的なものか、今後も継続するものなのか、そしてその原因は何かを分析し検討をします。

● A. 売上債権回転期間

売上債権回転期間(月)＝	売上債権	＝	売掛金＋受取手形＋割引手形
	月商		月商

業種などにより回収条件などは異なりますので、売上債権回転期間の適正さを判断するためには、

- ① 同業他社との比較
- ② 過去の回転期間との比較

などにより判断されます。

銀行は、融資先の回転期間が同業他社と比較して1ヶ月程度以上の差があったり、回転期間に変化が生じた場合などに、どのような原因でそのようになったかを分析します。

● B. 棚卸資産回転期間

棚卸資産回転期間(月)＝	棚卸資産
	月商

棚卸資産回転期間も同業他社や過去の数字と比較して判断されます。棚卸資産回転期間が長い場合には、銀行は下記の点に注意します。

- ① 売れ残り品ではないか(不良在庫)
- ② 親会社やグループ会社などから製品・商品を押し付けられているのではないか
- ③ 投機のために在庫が増えているのではないか
- ④ 在庫管理をきちんとしていないのではないか
- ⑤ 在庫を水増ししているのではないか

また、製造業の場合には棚卸資産は製品、仕掛品、原材料にわかれていますから、どの段階で回転期間が長くなっているかを分析します。

例えば、製造工程が長くなって仕掛品が増加しているのではないかなどです。

● C. 仕入債務回転期間

仕入債務回転期間(月)＝	仕入債務	＝	買掛金＋支払手形
	月商		月商

仕入債務回転期間も売上債権回転期間と同じように業種により異なります。

同業他社や過去の数字と比較して判断されます。

仕入債務回転期間は、売上債権回転期間とは逆に、長いほど運転資金に余裕を生じます。資金の効率性の観点では好ましいことですが、反対に将来の支払債務が増加することでもあり、安全性の面からは好ましいこととはいえません。短期の支払い能力の指標である流動比率にも影響することになります。

— 労働基準法 —

就業規則の記載について

07

● 質問

今回初めて就業規則を作ります。
年次有給休暇など、従業員の権利関係の部分は「労働基準法による」として、明記を避けたいのですが、問題ありませんか。

● 回答

厚生労働省の通達によると、「法律による」という記載では不十分であり、就業規則上で具体的な記載が必要と考えられます。

● 解説

厚生労働省通達(昭和24年11月24日・平成11年3月31日)によると、「就業規則はその事業場における具体的な労働条件を定めなければならないものである」とされています。

特に、休暇や休日、勤務時間や賃金の計算方法など「絶対的必要記載事項」とされる項目については、その事業場における労働条件として、労働基準法が定める最低基準を満たしつつ、具体的に明記する必要があると考えられています。

年次有給休暇もこの絶対的必要記載事項である“休暇”の1つですから、明記を避けることは、労働基準法違反ということになりかねません。

また、年次有給休暇を取得した日の賃金の取扱いや何日前までに申請すべきか、計画的付与や時間単位付与を行うのかどうかなど、ある程度会社の裁量によって決定できる部分もあります。

そういった部分を明確にせず、「労働基準法による」としてしまうことは、かえって会社のリスクを高めることに繋がりがねません。従業員の権利である部分や、その運用にあたっての会社としてのルールなどは明確に定めておかれることが望ましいと思われます。

ところで、同じく平成11年3月31日の通達によると、育児休業に関する規定については、育児・介護休業法で具体的な制度内容が定められているため、例外的に「育児介護休業法による」としても差し支えないとされています。

ただ、これは平成11年3月当時の育児・介護休業法のことを述べたものであると考えられます。その後、幾度かの法改正を重ね、育児休業に関する諸制度も多様化し、会社の裁量で決定すべき部分も現れてます。したがって、育児休業などについても、育児介護休業規程などを設けていただき、具体的に定めることが望ましいと思われます。

— 労働基準法 —

国民の祝日について

08

● 質問

ある従業員から、「国民の祝日は法律で定められた休日だから、会社も休日とすべきではないか」という意見がでました。

とはいえ、コンビニエンスストアや飲食店をはじめ、多くの企業が国民の祝日でも営業を行っていますので、その意見は正当ではないと思いますが、その根拠は为什么呢。

ちなみに、法定労働時間や法定休日はきっちり守っています。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

国民の祝日は、「祝日法(国民の休日に関する法律)」において定められています。同法では、祝日の日付や定義が具体的に規定された上で、『「国民の祝日」は、休日とする。』とされています。

ここで重要なことは、「祝日法」では、国民の祝日は「休日」とされているだけで、その日について「事業主は労働を免除しなければならない」というような義務は一切規定されていません。義務として定められていないということは、強制力を持たないということです。

昭和41年7月14日に出された労働基局長による通達でも、「国民の祝日に関する法律は、国民の祝日に休ませることを強制的に義務付けをするのではなく」とされており、さらに「労働基準法は、毎週1回または4週4日以上の日を与えることを義務付けているが、この要件を満たすかぎり、国民の祝日に休ませなくても労働基準法違反とはならない。」と述べられています。

つまり、法的および行政的にも、労働基準法が定める法定休日を与えていれば、国民の祝日に労働させることができるということになります。

健康保険法

09

健康保険組合への加入

● 質問

資本提携により、ある企業グループに加わったところ、親会社より、健康保険組合への加入を案内されました。

加入のメリット・デメリットを教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) メリット

保険料の節約になると考えられます。ただし、健保組合の財務状況によりますので、どの健保組合であっても必ず保険料が協会健保より下がるということではありません。

また、やはり組合ごとに内容の差がありますが、付加給付があります。例えば、傷病手当金や出産手当金といった基本的な保険給付の上乗せ支給や、一部負担金の還元などです。他にも、レジャー施設の割引券をもらえたり、家庭用医薬品の斡旋販売、長期間に渡って保険を使わなかった際のプレゼントなど、福利厚生的な取り組みをしているところもあります。

以上はあくまで一例ですので、詳しくは健保組合にご確認ください。

(2) デメリット

一般論ということになりますが、事務手続きが少々煩雑になると思われます。少なくとも保険料の納付については、加入手続きや保険料の納付は年金事務所と健保組合にそれぞれ行うことになります。また、被扶養者の認定に厳格な健保組合であれば、所得証明書を求められる場合などがあります。

その他、ご留意いただきたいこととしては、健保組合によっては、加入に際して事業規模や会社の財務状況などに一定の条件を求めている場合もあります。

なお、将来的に脱退するということになった場合、任意で自由に脱退することはできず、健保組合の理事会による承認を得る必要がありますので、慎重にご判断されるとよいかと存じます。

健康保険法

10

被保険者資格喪失後の傷病手当

● 質問

私傷病にて療養休職している従業員から退職の申し出がありました。
現在、その従業員が健康保険から受給中の傷病手当金はどうなるのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

被保険者資格喪失後も傷病手当金を継続して受給するには、次の2つが条件となります。

- ① 被保険者であった期間の長さ
- ② 資格喪失時点での傷病手当金の支給状況

① 被保険者であった期間の長さ

まず、健康保険被保険者の資格を喪失する日の前日（退職日）までに、引き続き1年以上被保険者であったことが必要です。

なお、その“1年以上”の期間の間について、資格の喪失や取得があった場合でも、期間が連続していれば、“引き続き”であるとみなされます。

定年退職をされ、被保険者資格の同日得喪をされた場合など、期間がリセットされないこととなります。

② 資格喪失時点での傷病手当金の支給状況

資格喪失の際に現に傷病手当金の支給を受けているか、受けることができる状態であることが必要です。すなわち、退職するまでに少なくとも1日分は傷病手当金の支給を受けている状態が必要となります。

その1日分については、受給権が発生している、つまり退職日の前日までに3日間の待機期間が完成していて、退職日までにさらに1日以上欠勤している状態です。

支給申請の手続きが行われていなくても、受給できる状態に該当します。

ご質問のケースでは、既に傷病手当金を受給されているようなので、②の要件は満たされていると考えられますが、①の要件についてはご確認いただく必要があります。

一 労災保険法 一

有期事業の成立届

11

● 質問

建設業です。労災保険料のことでお尋ねします。
遠隔地での工事を元請として受注したのですが、毎年7月の支払いとは別に、労災の保険料を支払うと聞きました。工事を開始して既に1ヶ月ほど過ぎているのですが、いつ頃支払いをするのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

ご質問からは、貴社が受注した工事は『単独の有期事業』に該当したものと思われます。

単独の有期事業として扱われる工事現場は次の要件をすべて満たした場合です。

- ① 請負金額が1億9,000万円以上のもの
- ② 概算保険料が160万円以上のもの
- ③ 本社（正確には労働保険事務を行う事務所）所在、および隣接の都道府県の“区域外”で行われるもの

※都道府県によっては、隣接していない近隣の都道府県が“区域内”とされることがあります。

- ④ 同時に行われる工事が他にないもの

単独有期事業に該当する場合は、保険関係が成立した日から10日以内に保険関係成立届を、保険関係が成立した日から20日以内に概算保険料の申告・納付の手続きを労働基準監督署にて行うことになります（保険料の申告・納付は日本銀行の本店、支店、代理店及び歳入代理店（全国の銀行・信用金庫の本店又は支店、郵便局）等でも可能です。）。

保険関係成立届を提出されていない期間中に起きた労災事故については、その保険給付額の全部または一部が事業主から徴収されるとされています。

また、概算保険料の納付をしていなければ、政府より“認定決定”という手続きが行われ、納付額が一方的に決定された上で、その額を15日以内に納付することになります。

概算保険料の認定決定には追徴金などのペナルティはありませんが、認定決定の納付をさらに怠れば督促が行われます。督促がされると延滞金が発生することになりますし、督促期限を過ぎてしまえば、やはり、その期間中の事故に関する給付額の一部が徴収されることになります。

労災事故が起きる前に、早急に手続きを取られることをお勧めします。

— 労災保険法 —

出向社員の労災

12

● 質問

この度、当社の従業員が子会社に出向することになりました。
出向先の事業所にて業務上災害があった場合、当社と子会社のどちらの労災保険で
処理すべきでしょうか。
なお、給与は当社が負担していますし、雇用保険も当社で加入しています。

● 回答

出向の目的や出向契約の内容、勤務の実態にもよりますが、出向先の組織に組み入
れられ、出向先の一員として勤務している場合は、基本的に出向先事業所の保険関係
によります。

● 解説

厚生労働省の通達によると、出向労働者に係る保険関係が、出向元事業と出向先事業
とのいずれにあるかについては、次の2つの要素に基づき、労働関係の所在を判断して
決定するとされています。

- ① 出向の目的および出向元事業主と出向先事業主とが、出向労働者の出向につき
行った契約
- ② 出向先事業における出向労働者の労働実態など

出向している従業員が、出向先の指揮命令系統・組織に組み入れられ、出向先の就業
規則などが適用された中で労働に従事する場合には、出向元から支払われる給与を出
向先で支払われている給与とみなして、出向先事業場の労働者として保険適用されるこ
とになります。

また、給与の支払い元や雇用保険の加入先に関わらず、労災保険の申請先や、事故
に関する報告(労働安全衛生法の死傷病報告)は、出向先を管轄する労働基準監督署に
行うことになります。

— 安全衛生法 —

健康診断結果の管理について

13

● 質問

健康診断は従業員全員が受けておりますが、結果については会社は管理していません。結果の再発行を依頼したことがありますが、本人の同意が必要でした。受診機関からの案内にも「個人情報のため本人の同意が必要」と記されています。この場合も診断結果の管理は必要でしょうか。もちろん費用は会社が負担しています。

● 回答

定期健康診断の結果については、会社に保管義務があります

● 解説

労働安全衛生法第66条の3において、事業者は法定の健康診断の結果を記録しておかなければならないとされています。

他にも、労働安全衛生法の運用について定めた労働安全衛生規則第51条によると、法定の健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成して5年間保存しなければならないともあります。

“健康診断を受けさせるが、その結果は従業員に還元するのみで、会社には一切残らない”という運用になってしまうと、労働安全衛生法に違反してしまい、労働基準監督署による是正勧告の対象となります。

必ず、会社にて保管されるようお願いいたします。

なお、労働安全衛生法に則った定期健康診断の結果は個人情報にあたりますが、それを会社が取得することについて、改めて従業員の同意を得る必要はありません。

政府が発表した『医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン』によると、次のように記載されています。

『医療機関等が、労働安全衛生法第66条により事業者が行う健康診断等を受託した場合、その結果である労働者等の個人データを委託元である当該事業者に対して提供することについて、本人の同意が得られていると考えられる。』

これによると、会社から法定の定期健康診断の実施を委託した病院において、従業員がその健診を受診する時点で、従業員としては、健康診断結果を会社に開示することに同意していることとなります。

定期健康診断結果の保管が会社の義務とされているのに、別の法律（個人情報保護法）があるためにこの保管義務が果たせなくなってしまうことを未然に防止するための取決めです。

ただ、法定の定期健康診断で義務付けられない診断項目については、この限りではないので、その部分については、やはり個人の同意が必要になります。

定期検診以上の内容になる人間ドックを実施される場合は、この点にご留意ください。

— 安全衛生法 —

14

健康診断を受診しない場合の罰則

● 質問

弊社は指導に基づいて、全社員に個々に健康診断を受けさせております。

「受診を行っているか」「業務に影響する様な健康状態でないか」を判断するため、写しを提出する様指示しておりますが、一部の社員が従ってくれません。

その場合、会社の管理責任も問われることもあり得るので、従わない従業員に罰則を設けたいのですがいかがでしょうか。仮に罰則を設けても良い場合、どの程度の罰則が無難でしょうか。

● 回答

会社には、従業員に法定の健康診断を実施する義務があり、従業員はこれを受診する義務があります。受診を拒否する場合には、懲戒処分を行うこともできます。

● 解説

定期健康診断の実施については、労働安全衛生法によって会社の義務として明確に定められています。もちろん、受診させるだけではなく診断結果を把握し、健康診断個人票を作成し5年間保管する義務もあります。

つまり、定期健康診断の受診および結果の提出命令は、業務命令に他なりません。これを拒否するのであれば、懲戒処分を行うことも相当であると考えられます。

懲戒処分の程度については、指示し拒否された回数なども関わってくるので絶対的な基準とは言えませんが、まずは訓告・始末書提出といったところが妥当かと思います。その処分を受けてもなお受診・提出を拒否するのであれば、就業規則に従って順に重い処分を行うこととなります。

また、従業員は、原則として、会社が指定する医師による健康診断を受ける必要があります。会社指定の医師による受診を拒否する場合は、従業員自身が選択した医師による健康診断を受け、診断結果を会社に提出しなければならないとされています。

なお、行政によると定期健康診断に要する費用は原則として会社が負担すべきであり、受診中の賃金は支払うことが望ましいとされています。会社指定“以外”の医師の健康診断を受ける場合には、その費用は会社が負担する必要はないとされます。

もし、健康診断を受診しない従業員がいる、または診断結果を会社に提出しない従業員がいる状態を放置すると、会社の労働安全衛生法違反となってしまいますので、管理を徹底し懲戒処分をご検討されることが望ましいかと思います。

— 育児介護休業法 —

育児休業給付金の取り扱い変更について

15

● 質問

今年から育児休業給付金の制度内容が変わると聞きました。こういったものか教えてください。

● 回答

平成26年4月1日より、給付金の支給率の引き上げが行われました(①)。
また、平成26年10月1日より、休業期間中に就業した場合の取扱いが変更されます(②)。

● 解説

平成26年度の制度改正はいずれも育児休業の利用者にとって、以前よりも有利となる変更です。また、会社側にとってのデメリットやリスクなども特にありません。

まず、平成26年4月1日より、育児休業給付金の支給率が引き上げられました(①)。

以前は、給付金の支給率は全期間を通して50%とされていました。正確には、育児休業開始前6か月の賃金を180で除した額の50%が1日あたりの金額でした。

これが、育児休業の開始から180日目までは67%を支給し、181日目からは従来通りの50%支給となるため、単純に支給額が増えたこととなります。ただし、対象となるのは、平成26年4月1日以降に開始する育児休業となります。平成26年3月31日までに育児休業を開始した場合は、従来通りの支給額となります。

次に、平成26年10月1日より、育児休業中の就業に関する変更が行われます(②)。

原則的に、育児休業中に就業すると、育児休業給付金の金額が減額されたり不支給となります。この原則自体に変更はありませんが、“就業した実績”の取扱いが変更になりました。

育児休業給付金は、育児休業の開始日から起算した1ヶ月ごとの期間を一単位として支給され、この1ヶ月間は支給単位期間と呼ばれます。従来は、支給単位期間中に11日以上就業すると、その働いた時間数に関わらず、その支給単位期間分の育児休業給付金は不支給とされていました。

平成26年度の制度改正では、この点に変更され、11日以上就業したとしても、就業したと認められる時間の合計が80時間以下となる場合は、育児休業給付金が支給されることになりました。

この変更が適用されるのは、平成26年10月1日以降に最初に開始される支給単位期間ですので、10月1日より前から開始されている育児休業についても適用となります。

フランス法人の設立

● 質問

当社では、フランスで不動産業を行うか検討中です。
フランスで法人を設立する場合には、100万円ぐらいかかると聞きましたが、法人設立の方法を教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

フランス国内で事業経営のための会社を設立するには、まず事業経営戦略にあわせ、適切な事業形態を選択することになります。事業形態は、主に以下の3つがあります。

① 株式会社 (Societe anonyne:SA) :

最低資本金は37,000ユーロであり、「監視付き委任」の組織形態、株式資本により構成されます。

② 有限会社 (Societe a responsabilite limitee:SARL) :

最低資本金の制限がなく、出資経営者は1名または数名です。

③ 単純型株式資本会社 (Societe par action simplifiee:SAS) :

最低資本金の制限がなく、長期的資本需要を満たす資本金でよく、金額は定款で定めます。出資者は1名以上です。

この他に、株式合資会社(SCA)、欧州会社(SE)、単一出資有限会社(EURL)、簡素型単一株主株式会社(SUS)、合名会社(SNC)などの形態があります。

フランスでは、運営コストや株主構成、責任が出資額に限定される②有限会社が一般的ですが、フランスに進出する日本企業が子会社を設立しようとする場合によく利用される法人形態は、③単純型株式資本会社(SAS)です。

③SASにおいては、社長の設置のみが法定で義務付けられ、取締役、取締役会なども設置する義務はありません。

なお、社長はフランスの居住者である必要はないため、例えば、日本の本社やその代表者または役員などをフランスの子会社の社長に選任することも可能です。

会社定款の作成や、会社設立の主なステップはほぼ日本と同じです。
会社設立の手続きにおいて、フランスでの会社設立の窓口は、企業手続センター (Centre de Formalites des Entreprises:CFE) に一本化されています。

同センターは申請企業に代わって、会社設立などを進めてくれます。

— 税 率 —

海外の法人税率など

17

● 質問

当社では、海外進出に向けて様々な事項を調べています。

日本・中国・香港・シンガポールの法人税率と、日本の消費税にあたるものの税率を教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 日本

国税、地方税を合わせた法人税率は34.62%(平成26年度から)であり、消費税率は8%です。

(2) 香港

法人税率は16.5%です(減価償却控除、借入金利控除、貸倒控除などの控除があります。)。

また、香港には消費税のような税制度はありません。ただし、アルコール飲料、たばこ、炭水素系オイル(ガソリンなど)、メチルアルコール(化粧品など混合物含む)には、物品税がかかります。物品税率は品目により変わります。

(3) 中国

外商投資企業および国内企業の基本法人税率は、25%に統一されています。

その他の税としては、中国国内での物品の販売や加工・修理・補修役務の提供、物品の輸入を行う場合に、適用される税として、「増値税」があります。基本税率は17%ですが、穀物、食用植物油、上水、飼料、農薬など一部物品の税率は13%となります。

また、中国国内で、課税役務の提供や無形資産の譲渡、不動産の販売を行う際に課される「営業税」があります。中国子会社が、日本の親会社に借入金利利息やマネジメントフィーを支払う際にも、この「営業税」が課されます。税率は、次の通りとなっています。なお、「営業税」と共に約1%の「地方附加税」が課されます。

(a) 交通運輸業、建設業、郵便通信業、文化体育業 3%

(b) サービス業、無形資産の譲渡、不動産の販売、金融保険業 5%

(c) 娯楽業 5%~20%

その他ぜいたく品(酒・たばこなど)は、消費税が別途かかるものがあります。

(4) シンガポール

法人税率は17%です。なお、認定を受けた企業に関しては、軽減税率が適用されます。

また、消費税に類似するものとして、財・サービス税(GST: Goods & Services Tax)があり、課税対象外となる金融サービスと住宅用不動産の販売・レンタルを除いて、基本的に全ての財貨およびサービスが課税対象となります。税率は7%です。

— 民事訴訟法 —

賃借人が行方不明

18

● 質問

当社が所有する不動産をAに賃貸しています。
しかし、Aは現在行方不明であり、家賃を1年以上滞納している状態です。早く出て行ってもらい、新たな賃借人と契約を締結したいと思っています。
賃貸人として、Aの所有物を勝手に処分することができるでしょうか。

● 回答

原則としてできません。解説をご確認ください。

● 解説

賃借人の部屋の中の物は賃借人の所有物であり、賃貸人が勝手に処分し、強制的に退去させることはできません(自力救済の禁止)。そうすると、賃借人に対し、部屋の明渡しなどを求める訴訟を起こす必要が出てきますが、賃借人は行方不明のため、訴訟関係書類を届けられません。

この場合には、公示送達という手段を申し立てることになります。

公示送達は、次の①や②が原因で相手方に意思表示を到達させることができない場合に、名宛人が出頭すれば送達すべき書類をいつでも交付する旨を裁判所の掲示場に掲示することによって行います。掲示を始めた日から2週間を経過することによって、送達されたこととなります。

① 相手方が誰であるか分からないこと

② 相手方の住所が分からないこと(相手方が法人の場合には、法人および代表者の所在が分からないことが必要)

具体的な流れとしては、以下の通りとなります。

- I 賃借人は家賃を1年以上滞納しているので、滞納賃料の支払い請求および賃貸借契約解除の意思表示を内容証明郵便で送ります。この内容証明郵便は、賃借人が行方不明のため、受け取られることなく賃貸人のもとに戻ってきます。
- II 次に、未払い賃料の支払い請求および賃貸借契約終了(解除)に基づく建物明け渡し請求訴訟を提起します。その際、戻ってきた内容証明郵便と、被告(賃借人)の居住地や勤務先を調査した調査報告書をつけて、裁判所に対し、公示送達の申し立てを行います。
- III 訴訟手続きが進められ、未払い賃料支払いおよび建物明け渡しの勝訴判決を得ることができた場合、その判決に基づき裁判所に建物明け渡しの強制執行を申し立てます。
- IV 執行官により、建物明け渡しの強制執行の処理が行われます。処理が終わると、賃貸人は建物を現実に取り戻すことができます。

以上のように、相手方が所在不明であっても、建物明渡しの手続きを行うことは可能です。

ただし、上記Ⅱの調査は、相手方の住民票に記載された住所に向いた上、ご近所の住人に聞き込みをしたり、郵便受けや電気メーターの動きを調べたり、連絡の取れる親族に聞き込みをしたり、証拠写真を撮っておくなどの取り組みが必要となります。

法

務

— 会社法等 —

商号の保護

19

● 質問

当社は「〇〇〇〇」という社名です。

他の会社の社名や、商品などにこの名前を使われたくないのですが、どうしたらよいのでしょうか。

● 回答

3つの方法が考えられます。解説をご確認ください。

● 解説

会社の社名は、法的には「商号」といいます。

かつては、商法において、紛らわしい商号を排斥するため、同一市町村において他人が登記した商号について、同種の営業目的で登記することが禁止されていました（類似商号規制）。しかし、会社法の施行時の商法改正に伴い廃止されました。

現在、商号が保護される場合としては、次の3つが考えられます。

(1) 会社法による商号の保護

会社法では、不正の目的をもって、他の会社であると誤認されるおそれのある名称や商号を使用することは、登記の有無にかかわらず、禁止されています。

この禁止に違反する名称や商号の使用によって、営業上の利益を侵害されたり、または侵害されるおそれのある会社は、侵害の停止または予防を請求することができます。

また、実際に営業上の利益の侵害を受け、損害を被った場合には、損害賠償請求をすることも可能です。ただし、請求に際しては、被った損害額を具体的に立証することが必要となります。

(2) 不正競争防止法による商号の保護

不正競争防止法では、次の2つの行為が不正競争にあたるとして禁止されています。

- ① 他人の商品等表示（商号を含みます。）として需要者の間に広く認識されているもの（周知性）と同一または類似の商品等表示を使用するなどして、他人の商品や営業と混同を生じさせる行為
- ② 他人の著名な商品等表示と同一または類似のものを自己の商品等表示として使用する行為

【次ページに続きます】

①では、商号の周知性が必要とされています。

これについては、取引実態、取引慣行、宣伝活動など諸般の事情に基づき判断されます。具体的には、ある商号が、一地方において、貴社が営業主であることを示す表示として広く認識されていればよいとされています。

また、②の著名性については、通常の経済活動において、相当の注意を払うことによりその表示の使用を避けることができる程度にその表示が知られている必要があります。具体的には、ある商号が全国的に知られているような場合が想定されています。

不正競争防止法においても、会社法上と同様に、侵害の停止や予防の請求、損害賠償請求をすることができるだけでなく、商号を使用された会社の営業上の信用を回復するために必要な措置を請求することも可能です。会社法上と比べ、損害賠償において損害額の推定規定があるため、より請求しやすくなっているといえます。

(1)(2)の保護を受ける上で、商号を登録するなどの手続は不要ですが、類似する商号などが使用された場合に、それに対して何かしらの請求を行えるという程度の消極的な保護にとどまっています。したがって、あらかじめ、他社に類似商号を使用させないということはできないということになります。

また、各種請求を行うためには、一定の要件の立証が必要となるため、必ずしも保護を受けられるわけではない点にも注意が必要です。

(3) 商標法による商号の保護

(1)(2)とは少し異なりますが、商号について、商品や役務を指定して商標登録を行うという方法も考えられます。

この場合、他社の社名に類似商号を使用されることを防ぐことはできませんが、指定した商品や役務について、商号を使用させないということは可能となります。

商標権者に無断で登録商標を使用した者に対しては、使用の差止や損害賠償といった請求を行うことが可能です。

○商標登録

商標登録を受けたい場合には、下記①から③を記載した願書を、特許庁長官に提出する必要があります。

- ① 出願人の氏名・名称および住所・居所
- ② 商標登録を受けようとする商標
- ③ 指定商品・役務および商品・役務の区分

③については、1つの出願で複数の区分にわたる商品・役務を指定することができますが、その分、登録にかかる費用は増していくことになります。

— 会社法 —

監査役の設置をやめたい

21

● 質問

長年当社の監査役を務めてきた人物が高齢となり、そろそろ交代していただくことを考えております。

しかし、ある役員から

『今更監査役をさがすよりも、いっそのこと監査役自体をなくそう』

との声もあがり、社長もこれに賛成のようです。

こんなことが可能なのでしょうか？

● 回答

条件によっては可能です。解説をご確認ください。

● 解説

会社法の施行により、株式の譲渡制限を行っている株式会社（非公開会社）は、非常に柔軟な機関設計が可能となりました。

会社法施行前は、取締役会の設置が義務付けられていたため、取締役3名以上、監査役1名以上が必要でした。

しかし、会社法の施行により、非公開会社の場合、株式会社は、原則として取締役会を設置する必要がなくなりました。

そして取締役会を廃止した場合には、資本金が5億円以上または負債が200億円以上の大会社に該当しない会社であれば、監査役を設置する必要がないとされています。

つまり、条件さえ整えば、監査役の設置は任意ということです。

業務に携わらない親族や友人を監査役に就任させるなど、監査役が形だけになっている場合も多いですが、本来、監査役は、会社の業務・会計が適切に行われているかどうかを監査するという重要な役割を担っています。したがって、役員への給与支払だけに着目し、安易に監査役を廃止することは避けるべきでしょう。

なお、上記の例外として、取締役会を設置している場合であっても、会計参与を設置している場合には、監査役を設置しなくてもよいことになっています。

会計参与とは、経営者と共同で計算書類の作成を行う機関であり、税理士、税理士法人、公認会計士、監査法人がなることができます。

また、会計参与と監査役を両方設置することも可能です。

【次ページに続きます】

では、どのように取締役会と監査役を廃止するのでしょうか。
これには、定款変更と変更登記申請の二つが必要になります。

＜定款変更＞

定款変更は、株主総会の特別決議をもって行いますが、『監査役の定めの廃止』と『取締役会の定めの廃止』以外にも変更をしなければならない部分があります。

それは、『株式の譲渡制限に関する規定の変更』です。この規定が、「当会社の株式を譲渡により取得するには、当会社の承認を受けなければならない。」となっていれば特に変更する必要はございません。

これに対し、承認機関を取締役会と定めている場合、今回の変更により取締役会がなくなるため、これを変更することになります。さらに、定款の『代表取締役選定条項』も変更する必要も生じます。

＜変更登記申請＞

定款変更の株主総会決議が行われてから2週間以内に、次の登記を行う必要があります。

- ・ 監査役の定めの廃止
- ・ 取締役会の定めの廃止
- ・ 監査役の退任

監査役は、株主総会において監査役の定めの廃止が決議されると、任期満了により退任することになります。また、必要があれば、株式の譲渡制限に関する規定の変更登記も行うことになりますが、この変更登記の登録免許税は『監査役の定めの廃止』と同時に行う場合は不要となります。

＜取締役会・監査役廃止の影響＞

取締役会を廃止した場合、株主の権限が強化され、株主総会では会社の一切の事項を決議することになります。そのため、会社には外部的な株主がいる場合には、会社の意思決定が迅速にできず、円滑な経営が妨げられるということもあり得ます。さらに、監査役が廃止されたことにより、株主には取締役の業務執行に対する監査是正権が与えられます。

また、取締役会を廃止すると、既存の取締役全員に代表権が与えられる結果になります。そして、会社代表者を特に定めなかった場合には、代表取締役でない取締役は、各自が代表取締役になります。

この場合、下記①から④の手続が同日でなされると、代表取締役でない取締役に關して「代表権付与」の登記申請は要しないという取扱いがされることになります。

- ① 株主総会において、取締役会を廃止する旨の定款変更決議
- ② ①と同時に、代表取締役を互選により選定する旨の定款変更決議
- ③ 直ちに取締役の互選により従前の代表取締役を代表取締役に選定
- ④ 選定された代表取締役が就任承諾

一 税 務 一

23

役員社宅の負担割合

● 質問

役員が社宅を利用する場合に、会社が家賃の半分を負担すれば、役員報酬とならないということをよく聞くのですが、必ず家賃の半分とすべきなのでしょうか。

● 回答

おおむねご質問の通りですが、小規模な住宅の場合など、一部例外もあります。

また、いわゆる豪華住宅など、社会通念上、一般に貸与されている社宅と認められない場合には、時価(実勢価額)が「賃貸料相当額」になりますので、半分とはなりません。

● 解説

役員に対して社宅を貸与する場合には、役員から1か月当たり一定額の家賃(賃貸料相当額)を受け取っていれば、給与として課税されません。

賃貸料相当額は、小規模な住宅の場合、次のように計算します。

<役員に貸与する社宅が小規模な住宅である場合>

次の①から③の合計額が賃貸料相当額になります。

- ① (その年度の建物の固定資産税の課税標準額) × 0.2%
- ② 12円 × (その建物の総床面積(平方メートル) ÷ 3.3平方メートル)
- ③ (その年度の敷地の固定資産税の課税標準額) × 0.22%

小規模な住宅とは、次のものをいいます。

- ・ 建物の耐用年数が30年以下の場合には、床面積が132平方メートル以下である住宅
 - ・ 建物の耐用年数が30年を超える場合には、床面積が99平方メートル以下)である住宅
- 区分所有の建物は、共用部分の床面積を按分し、専用部分の床面積に加えたところで判定します。

その他、小規模な住宅でない場合や豪華社宅の場合には計算式などが変わりますが、ご質問の通り、必ずしも家賃の半分を負担、徴収するものではありません。

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.75＞ 2015年1月発行

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2015 by F&M CO.,LTD.