A large, stylized yellow graphic of the letters 'Q', '&', and 'A' is positioned on the left side of the page. The 'Q' is at the top, the '&' is in the middle, and the 'A' is at the bottom right. The text is positioned to the right of the 'Q' and above the '&' and 'A'.

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: 社会保険加入条件の見直し

労務: タイムカードの廃止

総務: お祝い状

法務: 社長の財産と経営権の行方

経営者の知恵袋

Vol.85

# 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26,000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。

## ■ 制度

---

特 集	社会保険加入条件の見直し	.....	01
-----	--------------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

労働基準法	タイムカードの廃止	.....	06
労働基準法	残業時の休憩時間	.....	08
労働基準法	未成年者雇用と親権者の同意	.....	09
労災保険法	通勤経路の届け出と通勤災害	.....	10

## ■ 総務

---

総務文書	お祝い状	.....	11
------	------	-------	----

## ■ 法務

---

個人情報	個人情報の収集における注意点	.....	13
相続	社長の財産と経営権の行方	.....	14
会社法	利益相反取引(直接取引)	.....	15

# 一 特集 一

01

## 社会保険加入条件の見直し

### ● 質問

法令が変わり、社会保険の加入条件が見直されると聞きました。

短時間のパート・アルバイトの従業員にまで適用範囲が広がるということが話題になっているようですが、具体的にはどういった内容なのでしょう。

### ● 回答

法律の改正により、社会保険の加入条件について見直しがされることとなりました。詳細は解説をご確認ください。

### ● 概要

今回の法令改正により、被保険者資格の取得基準(社会保険の加入条件)についての見直しが行われます。

改正の主な中身は次の2点です。

- ①被保険者資格の取得基準について
- ②短時間労働者の被保険者資格取得基準について

①は「どのような労働者が社会保険に加入しなければならないか」という基準に関するもので、短時間労働者も含めたすべての労働者に関係します。

現状は「所定労働時間及び所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上かどうか」という基準で判断されていますが、その基準について若干の見直しがされています。

②は「短時間労働者への社会保険の適用拡大」についての改正となります。これは短時間労働者のみに関係する見直しです。短時間労働者とは、典型的にはパートやアルバイトなど正社員よりも所定労働時間が短い従業員が想定されています。

この見直しにより、最大で新たに75万人が社会保険に加入する可能性があるといわれています。

次ページ以降で、それぞれの点につき詳細をご紹介します。

## ● 被保険者資格の取得基準について

### (1) 現行

現在の被保険者資格の取得基準は以下の通りです。

- ① 1日または1週の所定労働時間が、正社員のおおむね4分の3以上
- ② 1か月の所定労働日数が、正社員のおおむね4分の3以上

この両方を満たす労働者は「社会保険の被保険者」(社会保険に加入しなければならない)となります。

### (2) 改正後

改正後は、以下の基準により判断されることとなり、その基準のことを「4分の3基準」と呼ぶようになっています。

- ③ 1週の所定労働時間が、正社員の4分の3以上
- ④ 1か月の所定労働日数が、正社員の4分の3以上

この両方を満たす労働者は「社会保険の被保険者」(社会保険に加入しなければならない)となります。

### (3) 比較

現行と改正後ですが、文言上の差異は非常に小さく、①中「1日または1週」だったところ1日が除かれ、①②双方から「おおむね」が除かれているのみになります。

そのため、改正による影響は限定的だと考えられますが、例えば以下のようなケースだと現行と改正後で加入の取り扱いに差が生じる可能性があります。

所定労働時間: 1日7時間

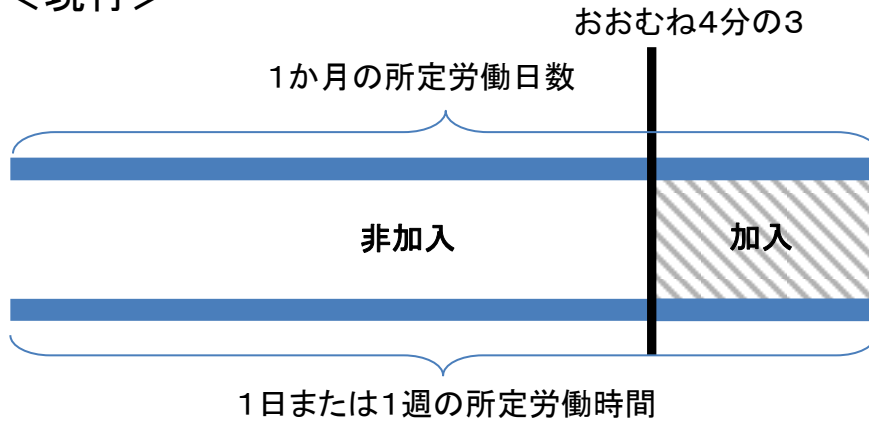
所定労働日: 週4日勤務

正社員の条件: 1日8時間、週5日勤務

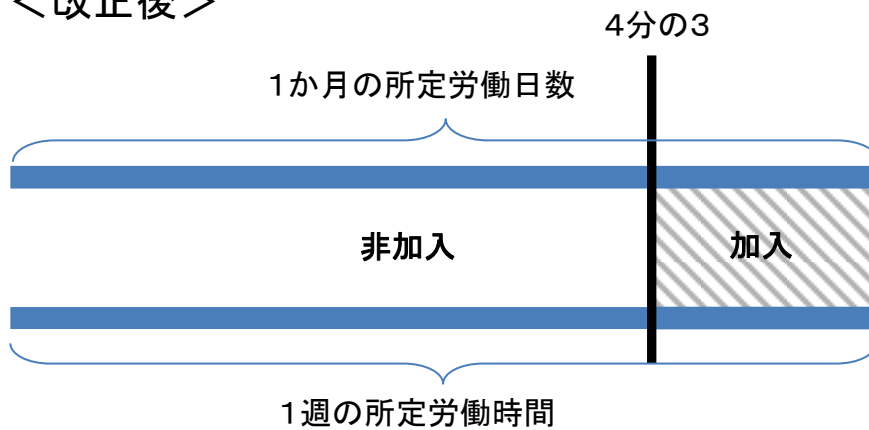
この場合、「1日の所定労働時間」が正社員のおおむね4分の3以上であるため、①を満たします。また、週4日勤務であれば1か月の所定労働日数も正社員の4分の3以上となり、②を満たします。したがって、現行の制度であれば社会保険に加入することとなります。

しかし、「1週の所定労働時間」は28時間(1日7時間×週4日勤務)ですから、正社員の4分の3未満となり、③を満たしません。したがって、改正後の基準に従うと社会保険には加入しないこととなります。ただし、このような場合でも、改正前から被保険者であれば資格は喪失しません。

< 現行 >



< 改正後 >



● 短時間労働者の被保険者資格の取得基準について

(1) 現行

現行の社会保険制度において、短時間労働者のみに関する取り扱いは定められていません。先の基準に従って、社会保険に加入するかどうか判断されています。

(2) 改正後

改正により、短時間労働者について特別の資格取得基準が設けられました。

「4分の3基準」を満たさない者でも、次ページの①～⑤をすべて満たすと「社会保険の被保険者」(社会保険に加入しなければならない)となります。

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ②同一の事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること
- ③報酬月額が88000円以上であること
- ④学生でないこと
- ⑤特定適用事業所に使用されていること

⑤の特定適用事業所とは、「厚生年金の被保険者数が1年で6か月以上、500人を超えることが見込まれる」企業をいいます。この500名は事業所ごとではなく、会社全体を単位として数えられます。

なお、③に関連して、標準報酬月額の等級表に新たな等級が追加されることとなっています。現状は、月額98000円という等級が下限でしたが、88000円という等級が追加され、報酬月額が88000円～93000円の場合、この等級に該当するようになります。

### (3)適用拡大の狙い

社会保険の適用拡大は、社会保険の恩恵を非正規労働者にも拡大し格差を是正することが狙いだとされています。

例えば、私傷病で欠勤する場合に健康保険から給付される傷病手当金は、従業員の方にとって大きなメリットといえます。また、将来もらえる年金が増えるということもわれています。

しかし、現在扶養に入っている方は保険料を負担することになり、また、保険料は労使の折半ですから、会社にとっても負担が増えます。特定適用事業所となる企業がこのような問題にどのように対応していくのかも注目されます。

## ● まとめ

今回の改正は、平成28年10月1日から施行されます。

会社自体が適用拡大の対象となっていなくとも、従業員の扶養に入っている方が特定適用事業所に勤務しているかどうかの調査は必要となってきます。

もし、特定適用事業所に勤務していれば、今回の適用拡大によって社会保険の被保険者となる可能性があります。そうなれば扶養から外れることになり、「被扶養者異動届」を提出しなければなりません。

次ページに、今回の適用拡大の対象となるかどうかについてのフローチャート(出典:厚生労働省)を掲載いたしますので、ご活用ください。

今回の改正が中小企業に与える影響はまだ限定的ですが、いずれ中小企業に対しても本格的に適用されることが予想されます。今後の動向を注視していくことが必要です。

**Q1 以下の項目のうち、いずれか1つでも該当しますか？**

- 年金や医療保険の保険料を自身の給与から天引きされている。
- 現在、学生である。（夜間、定時制の方は除きます）
- 雇用期間が1年未満の予定。（更新の可能性のある方は除きます）
- 現在、70歳以上である。（健康保険は75歳以上なら該当となります）
- 勤め先の会社の従業員数（正社員など）は、500人以下である\*。

\*正社員の方など、すでに社会保険の対象となっている従業員の数でお答えください。  
当てはまるかどうか不明の場合は、勤め先の会社にお尋ねください。



**Q2 1週間あたりの決まった労働時間は20時間以上ですか？**

※残業時間は含めません。あらかじめ働くことが決まっている労働時間（所定労働時間）をご確認ください。

※なお、雇用保険に加入している方は「YES」へお進みください。



**Q3 1か月あたりの決まった賃金は88,000円以上ですか？**

※賞与、残業代、通勤手当などは含めません。  
あらかじめ決まっている賃金（所定内賃金）をご確認ください。

※契約書等で不明な場合は、例えば  
「時間給×Q2でみた労働時間×52週÷12か月」で計算します。



新たに厚生年金保険や健康保険に加入する方ではありません

**厚生年金保険・健康保険の加入対象になる可能性があります**



# — 労働基準法 —

## タイムカードの廃止

# 06

### ● 質問

現在、タイムカードで労働時間を管理しています。タイムカードだと労働時間を1分単位で計算して賃金を支払わなければならないと聞きました。

そのため、タイムカードを廃止して従業員が作成した出勤簿での管理に切り替えたいのですが、可能ですか。

### ● 回答

ご質問の状況ではタイムカードから出勤簿への変更は原則としてできません。

### ● 解説

#### (1) 労働時間管理のルール

労働時間管理においては、労働者の労働日ごとの始業・終業時間を確認し記録しなければなりません。そのため、単に1日の労働時間数を記録するだけでは足りないこととなります。

また、始業・終業時刻を確認し記録する方法は、原則として以下の方法によることとされています。

- ・使用者が自ら現認することにより確認し記録すること。
- ・タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し記録すること。

これらの方法が使えない場合に、自己申告制により労働時間を管理することが認められています。ご質問の出勤簿による管理も、この自己申告制の一つだと考えられます。

#### (2) 自己申告制についてのルール

自己申告制により労働時間を管理する場合でも、1分単位で労働時間を記録し、賃金を計算しなければならないことに変わりはありません。自己申告ではそのような正確な記録が難しく、あいまいな時間管理となりがちなため、自己申告制の採用には細かなルールが設けられています。

【次ページに続きます。】

- ①自己申告制導入前に、労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ③労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

### (3) 結論

ご質問の場合、現状はタイムカードで管理しているとのことですので、そもそも出勤簿（自己申告制）のみで労働時間を管理することは望ましくありません。あくまでもタイムカードでの時間管理を継続すべきということになります。

ただし、タイムカードと出勤簿の併用ということは考えられます。

「タイムカードだと1分単位での賃金計算が求められる」というのは、タイムカードに記録されている時間が実際の労働時間とは異なっていると、それを証明できないことが大きく関係していると思われます。

例えば、「入社してすぐにタイムカードを打刻しているが、実際には入社してから始業までずっと遊んでいる」という状況があっても、タイムカードだけを見れば遊んでいるとはわかりません。タイムカードが客観的な記録として労働時間管理の原則の一つとされている以上、「タイムカードの記録は事実と異なる」と軽々に認めることはできないのです。

このような考え方が基本ですが、「始業時間から業務を開始した」旨が記録された出勤簿があれば、タイムカードの記録を覆す一つの資料となり得ます。

もちろん、出勤簿の記載が無条件に信用されるわけではありません。タイムカードの打刻を正確に行うよう従業員を指導し、適切に運用することが最も重要です。

# — 労働基準法 —

## 残業時の休憩時間

08

### ● 質問

終業は午後6時なのですが、その後残業をする場合には夕食のための休憩を取るという暗黙のルールができています。大体30分程度なのですが、労働時間からその休憩時間分を控除してもかまいませんか。監督署に指摘されないか心配です。

### ● 回答

暗黙のルールという程度では控除の扱いは難しいと思われます。

### ● 解説

#### (1) 労働時間と休憩時間の定義

労働基準法の中には、労働時間及び休憩時間について明確な定義はありませんが、判例や通達により、それぞれ次のように定義されています。

労働時間: 労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間

休憩時間: 労働時間の途中に置かれた労働から離れることを権利として保障された時間

#### (2) ご質問の場合

以上のような定義からすると、ご質問の場合、「暗黙のルールとして運用されている30分間」が完全に労働から離れている」のであれば労働時間ではないということになります。そのため、労働時間から控除することは問題ないはずです。

しかし、暗黙のルールということは、従業員全員がそのルールに従っているのか、実際に日々の勤務の中でそのようにしているのかが不明です。そのため、実際に「完全に労働から離れていること」を第三者(例えば労働基準監督署)に証明することは困難だと思われます。

その証明ができなければ、監督署としては指摘をせざるを得ず、例えば従業員への聞き取りなどによる実態調査を指示されるということが考えられます。

休憩時間を就業規則に記載することはもちろんですが、実際にその時間休憩していることを何らかの形で記録することが肝要です。

# — 労働基準法 —

09

## 未成年者雇用と親権者の同意

### ● 質問

当社では、未成年者と契約する際、ご両親の許可を得るようにしています。許可の内容は、「当社で働くことに同意します」という抽象的なものなのですが、構いませんか。

### ● 回答

トラブル回避のためにはできるだけ詳細な同意を得ることが望ましいです。

### ● 解説

#### (1) 未成年者との雇用契約

民法では、未成年者が契約を締結する場合、原則として法定代理人の同意を得なければならずとされています。これは、締結する契約が雇用契約の場合も同様です。

法定代理人は基本的に両親ですから、未成年者と雇用契約を結ぶ際には両親の同意を得ることが求められます。

#### (2) 同意の内容

同意の内容は民法や労働基準法で決まってはいません。そのため、抽象的な同意であっても有効ではあります。

しかし、トラブル回避のためには、少なくとも「労働基準法上、書面で明示することが義務付けられている労働条件」について、両親の同意を得ておくことが肝要だと考えられます。

正確な情報がなければ適切な同意をすることはできません。そして、不適切な同意では同意の効力をめぐってトラブルになる可能性があります。

書面により明示することとされている労働条件は、いずれも労働者にとって重要な項目です。そのため、両親にもこれらの労働条件が伝わっていなければ、正確な判断ができず、適切な同意もできないと考えられます。

また、可能な限り詳細な同意を得ることで、例えば「時間外労働があるとは思わなかった」などのトラブルも生じにくくなります。

# — 労災保険法 —

# 10

## 通勤経路の届け出と通勤災害

### ● 質問

通勤中に事故に遭った従業員がいます。会社へは「電車通勤」と届け出ていたのですが、実際には自転車で通勤している途中で事故に遭ったようです。こういった場合も労災保険の適用を受けることはできますか。

### ● 回答

労災保険が適用される可能性があります。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 通勤災害の要件

労働者災害補償保険法(労災保険法)にいう「通勤災害」とは、以下の経路で発生した災害のうち、合理的な経路および方法によって通勤しているもの(業務災害を除く)とされています。

- ① 住居と就業の場所との間の往復
- ② 就業の場所から他の就業の場所への移動
- ③ 住居と就業の場所との間の往復に先行または後続する住居間の移動

#### (2) ご質問の場合

上記のように、会社へ届け出をしている経路と実際の通勤経路が一致しているかどうかは労災保険の適用条件ではありません。そのため、ご質問の場合でも労災保険が適用される可能性があります。

ただし、移動の経路を逸脱し、または移動を中断した場合には、逸脱又は中断の間及びその後の移動は「通勤」とはなりません。例えば、帰宅途中にパチンコ店に立ち寄り、遊戯をしていたような場合は移動の中断とされます。

そのような行為ではなく、逸脱又は中断が日常生活上必要な行為であって、やむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、逸脱又は中断の間を除き「通勤」となります。例えば、日用品を購入するためにスーパーなどに立ち寄る場合や、病院に受診に行く場合などがこれにあたります。

ご質問の場合も自転車で通勤する途中で、通勤経路の逸脱や移動の中断がなかったかどうかという点が、労災保険の適用があるかどうかの分かれ目となります。この判断は労働基準監督署が行いますので、会社で断定せずに監督署に相談することが求められます。

# 一 総務文書 一

## お祝い状

11

### ● 質問

親交のある取引先の社長から、新しい会社を設立したとの手紙をいただきました。設立のお祝い状を出そうと思うのですが、どういった点に注意すればいいでしょうか。

### ● 回答

文書の書き方にはいくつかのポイントがあります。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

新会社の設立にあたってお祝い状を出す場合、必然的に新会社の社長にあてて出すこととなります。そのため、普段から仲の良いお付き合いをされていたとしても、形式を重んじた内容にすることが基本です。

最初に祝福の言葉を述べ、その後、設立を成し遂げた努力などを称えて労をねぎらい、将来の発展を祈念して締めくくる、というのがおおまかな流れです。

新会社の船出には様々な不安材料がつきものです。同じ経営者という立場として、そのような不安材料が気になることもあろうかと思えます。また、同業種であれば、苦境を乗り越えるための助言に思いが至るかもしれません。しかし、お祝い状ではそのような話にふれないことが礼儀とされています。

将来の希望と成功の確信を、あまりおおげさにならないように示すことが重要です。

次ページに文例を掲載いたします。文例は横書きですが、より形式を重んじるのであれば縦書きの方が望ましいです。

文中のポイントとしては、

- ①最初に祝福の言葉を述べます。
- ②相手のこれまでの苦労や努力などを思いやり、ねぎらいの言葉を述べます。
- ③将来の発展を祈念する言葉で締めくくります。
- ④協力の姿勢を示します。
- ⑤式典等に招待されている場合は必ずそのお礼を述べます。

という点がございますので、ご確認ください。

## ● 文例

拝啓

〇〇の候、ますますご隆盛のこととお慶び申し上げます。

①さて、このたびは新会社を設立されましたとの由、まことにおめでとうございます。

②かねてより、社会貢献のために福祉の会社を設立したいという〇〇様のお気持ちは存じておりましたが、長年のご苦心が実り、いよいよご開業の運びとなりましたこと、心からお祝い申し上げます。

③〇〇様の豊富なご経験のご手腕をもってすれば、必ずや将来の発展を勝ち得、社会に大きな成果を与えられるものと存じます。謹んで新会社のご発展をお祈り申し上げますとともに、今後のご躍進を心より期待いたしております。

④微力ではございますが、弊社もできる限りのご協力をさせていただき所存ですので、なんなりとお申し付けください。

⑤なお、設立祝賀式典にご丁寧にお招きいただきまして、まことにありがとうございます。必ず参上いたしまして、あらためてお祝いを申し上げますたく存じます。

まずは略儀ながら書中にてごあいさつ申し上げます。

敬具

### 【忌み言葉】

忌み言葉とは、言葉の意味や音で不吉なイメージを抱かせる言葉のことです。最近では気にしない人も多いのですが、お祝いごとや縁起をかつぎたい事柄の場合には使わないように配慮することが望ましいです。

以下で忌み言葉の一例をご紹介します。

#### ・祝いごと一般

乱れる 滅びる 乏しい 貧しい 憂い 嘆き 苦しい

#### ・開業、開店の忌み言葉

倒れる 崩れる つぶれる 枯れる 傾く 閉じる 入らない 壊れる

#### ・結婚式

別れる 切れる 終わる 離れる 出る 戻る

忌み言葉には一見するとイメージが悪いとは思わない言葉もあります。文書やスピーチを考える際には意識して調査することが肝要です。

# — 個人情報 —

## 個人情報の収集における注意点

13

### ● 質問

当社が契約しているコンサルタントから、当社の住宅事業を拡大していくにあたり、全社員の知り合い(親戚、友人等)の住所、氏名、職業、連絡先および家族構成等をリストにして提出してもらうようにと指示がありました。DMなどを送付するために用います。

そのような理由で会社が個人情報を収集するのは、法律上問題ないのでしょうか。

### ● 回答

法律上問題ありませんが、注意点がございます。解説をご確認ください。

### ● 解説

法律上、個人情報の収集活動自体は理由に関係なく行うことができます。

ただし、個人情報保護法上、「個人情報取扱事業者」(後述)に該当する場合には、個人情報を収集する相手方に対し、下記の事項を通知する必要があります。

なお、昨今は、各会社が求められる個人情報保護の水準が高まっています。貴社が個人情報取扱事業者には該当しない場合でも、個人情報保護法の規定にのっとり進めることをおすすめいたします。

#### ○通知すべき項目

- ・ 個人情報の利用目的
- ・ 第三者へ提供することを目的としていること
- ・ 第三者へ提供される個人情報の項目
- ・ 第三者への提供手段または方法
- ・ 本人の求めに応じて、個人情報の第三者への提供を停止すること

ご質問の場合、このような項目を通知し、従業員の知り合いの情報を収集することになります。例えば、上記の項目が書かれた書類を作成し、従業員の方から渡してもらうなどの方法が考えられます。

#### ※ 「個人情報取扱事業者」とは

その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が過去6月以内のいずれの日においても5000件を超える事業者をいいます。



## 社長の財産と経営権の行方

### ● 質問

私は、当社の代表取締役社長であり、100%株主でもあります。

もし、今、私が死亡した場合、私の保有している財産と、当社の経営権はどうなるのでしょうか。

私には、妻子がおらず、両親は年老いた父親のみが存命です。兄弟は兄がありますが、昔から仲が悪く、ここ何年かは疎遠です。私の財産や経営権等が、兄にわたってしまうだけは防ぎたいです。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 社長の財産について

民法上、相続人は以下のように決まっています。

- ① 配偶者と子、配偶者がいない場合には子のみ
- ② 子がない場合には配偶者と両親、配偶者がいない場合には両親のみ
- ③ 親がない場合には配偶者と兄弟、配偶者がいない場合には兄弟のみ

ご質問の場合、上記①～③のうち②に該当し、相続人となるのはお父様のみとなります。この場合、お兄様は相続人とはなりません。

したがって、お兄様に財産がわたるのを防ぐ対策は特段講じる必要はありません。いずれにしても、お父様に社長の全財産が相続されることを明確にしておいたほうがよいですし、また、第三者への遺贈(遺言により財産を贈与する)をお考えであれば、遺言書は作成されたほうがよいでしょう。

#### (2) 会社の経営権について

貴社の株はすべて社長がお持ちだとのことですが、この株式はあくまで社長個人の財産です。そうすると、(1)で述べたとおり、社長が亡くなられた場合には、お父様に相続されることとなります。

お兄様は相続人になる余地はありませんので、株式がわたることはなく、会社の経営権を握ることもありません。

社長が亡くなられた場合には、お父様に貴社の全株式が相続され、100%株主となったお父様により、代替りの取締役を選任していただくこととなります。

## 利益相反取引(直接取引)

### ● 質問

当社の代表取締役が当社に金銭を貸し付け、その利息を収入とすることで役員報酬を抑制しようと考えています。貸し付ける金額や利息の割合は代表取締役が勝手に決めてもかまわないのでしょうか。

当社には取締役が3名おり、取締役会を設置しています。

### ● 回答

会社の取締役がその会社と利益の相反する取引を行おうとする場合、取引について取締役会の承認を受けることが必要です。

### ● 解説

#### (1) 利益相反取引

会社と取締役が取引をすることは、会社と取締役の利益衝突の場面の一つです。そのため、会社法では、取締役が自己や第三者のために会社と取引しようとするとき、あるいはそれらと同様の危険性がある行為(これらを総称して「利益相反取引」といいます)について規制を課しています。

利益相反取引については、取締役会(取締役会を設置していない会社については株主総会)の承認を受けなければなりません。また、利益相反取引をしようとする取締役は、承認の際に、その取引について重要な事実を開示しなければなりません。これは、取引を承認すべきかどうかを判断するための情報を取締役会(あるいは株主総会)に提供するためです。

#### (2) 直接取引

ご質問のように、取締役が自己のために会社と取引をしようとする場合は、利益相反行為の類型の一つであり、「直接取引」といいます。

そのため、代表取締役は重要な事実を開示し、取締役会の承認を受けるという手続きを踏まなければなりません。

重要な事実とは何を指すのかについて明確な基準があるわけではなく、取引ごとに個別具体的に判断する必要があります。金銭の貸し付けであれば、一般的に、貸付額、利息、返済方法、返済期間、連帯保証人や担保の有無などは重要な事実とされることが多いと考えられます。

なお、利益相反取引について承認を受けても、その取引により会社に損害が発生した場合には、会社に対して損害賠償責任を負う可能性があります。この責任追及は株主から起こされる場合もありますので、注意が必要です。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.85> 2016年10月発

SRS157089

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

©2016 by F&M CO., LTD.